

مبادرات التمكين الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة 2030

إعداد

أ/ خديجة حجر محمد الحارثي

طالبة دكتوراة، قسم القيادة والسياسات التربوية، كلية التربية، جامعة الملك خالد

أ.د/ خضران عبدالله السهيمي

أستاذ أصول التربية، كلية التربية، جامعة الملك خالد

مجلة الدراسات التربوية والانسانية .كلية التربية .جامعة دمنهور

المجلد السابع عشر - العدد الثاني (أبريل) ، لسنة 2025م

مبادرات التمكين الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة 2030

أ/ خديجة حجر محمد الحارثي¹

أ.د/ خضران عبدالله السهيمي²

المستخلص:

هدفت البحث تناول مبادرات التمكين الاجتماعي للمرأة السعودية في ضوء رؤية 2030، ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام المنهج الوصفي، واشتمل البحث على إطار عام، ثم أربعة محاور، ركز المحور الأول على ملامح الدور التنموي لتمكين المرأة السعودية في المؤسسات الاجتماعية؟، وعرض المحور الثاني أبعاد التمكين الاجتماعي لتحقيق الدور التنموي للمرأة السعودية في المؤسسات الاجتماعية، وتناول المحور الثالث تحديات التمكين الاجتماعي لتحقيق الدور التنموي للمرأة السعودية في المؤسسات الاجتماعية، وحدد المحور الرابع أبرز مبادرات التمكين الاجتماعي لتحقيق الدور التنموي للمرأة في ضوء رؤية المملكة 2030، وكان من أبرز نتائج البحث ما يلي: تتعدد مبادرات التمكين الاجتماعي للمرأة في ضوء رؤية المملكة 2030 ومنها: مبادرات في مجال العمل، مبادرات في المجال التعليمي، مبادرات في المجال الاجتماعي والأسري، تقوم المرأة السعودية بدور تنموي في المؤسسات الصحية من خلال مساهمتها في تحسين وتطوير القطاع الصحي من خلال أدوارها المختلفة، سواء كمقدمة للرعاية الصحية، أو إدارية، أو كباحثة علمية تسهم في تطوير الخدمات الطبية، أو كمشاركة في رفع مستوى الوعي الصحي في المجتمع، وتحسين جودة الخدمات الصحية، تقوم المرأة السعودية بدور تنموي في المؤسسات الاقتصادية من خلال مساهمتها في دفع عجلة التنمية الاقتصادية من خلال مشاركتها الفاعلة في مجالات العمل المختلفة، كالقطاع الصناعي والصناعات العسكرية، وقطاع النفط والتعدين، والمشاركة في توطيد الصناعات الوطنية، تقوم المرأة السعودية بدور تنموي في المؤسسات التعليمية من خلال مساهمتها المرأة في تعزيز جودة التعليم، تطوير بيئته، والمشاركة في بناء جيل واعٍ ومؤهل، ودعم النساء في الحصول على تعليم جيد، وتوعية النساء بأهمية التعليم، والمشاركة في برامج محو الأمية، والمشاركة في التدريبات والبرامج المؤهلة لسوق العمل.

الكلمات المفتاحية: التمكين، المرأة، رؤية المملكة 2030.

¹ طالبة دكتوراة، قسم القيادة والسياسات التربوية، كلية التربية، جامعة الملك خالد
البريد الإلكتروني: Mek777265@gmail.com

² أستاذ أصول التربية، كلية التربية، جامعة الملك خالد

Social empowerment initiatives for Saudi women in light of the Kingdom's Vision 2030

Abstract:

The research aimed to address social empowerment initiatives for Saudi women in light of Vision 2030. To achieve this goal, a descriptive approach was used. The research included a general framework and four axes. The first axis focused on the features of the developmental role of Saudi women in social institutions. The second axis presented the dimensions of social empowerment to achieve the developmental role of Saudi women in social institutions. The third axis addressed the challenges of social empowerment to achieve the developmental role of Saudi women in social institutions. The fourth axis identified the most prominent social empowerment initiatives to achieve the developmental role of women in light of the Kingdom's Vision 2030. The most prominent findings of the research were as follows: There are many social empowerment initiatives for women in light of the Kingdom's Vision 2030, including: Initiatives in the field of work, initiatives in the field of education, initiatives in the social and family spheres. Saudi women play a developmental role in healthcare institutions by contributing to the improvement and development of the healthcare sector through their various roles, whether as healthcare providers, administrators, or scientific researchers contributing to the development of medical services, or participating in raising health awareness in society and improving the quality of healthcare services. Saudi women play a developmental role in economic institutions by contributing to driving economic development through their active participation in various fields of work, such as the industrial and military industries sector, the oil and mining sector, and their participation in the localization of national industries. Saudi women play a developmental role in educational institutions through their contributions to enhancing the quality of education, developing the educational environment, and participating in building an informed and qualified generation. They support women in obtaining a good education, raising awareness of the importance of education, participating in literacy programs, and participating in training and programs that qualify them for the labor market.

Keywords: Empowerment, Women, Saudi Vision 2030.

المقدمة:

تحظى قضية المرأة ودورها المجتمعي اهتمامًا عالميًا نظرًا لأهميتها ومكاناتها المحورية في تشكيل البنية الاجتماعية؛ إذ تمثل المرأة نصف المجتمع وتعد أحد الأركان الأساسية لتحقيق التقدم والازدهار فيه. كما أن المرأة أحد الركائز الأساسية لبناء الثروة البشرية، وأي مجتمع لن يتمكن من تحقيق أهدافه وتطلعاته نحو التقدم والازدهار والتنمية إذا كان نصفه معطلًا لا يُسهم في عملية البناء.

وقد أعطى الاسلام صورة متكاملة عن دور المرأة ومكانتها في المجتمع بل واعترف بدورها الحيوي في استمرار الإنسان خليفة الله على الأرض، فالقرآن الكريم والحديث الشريف والتفسير والاجتهادات تعطي للمرأة مكانة خاصة تترجم إلى تشريعات تحدد حقوقها وواجباتها. (الصبري، ٢٠١٧م، ص ٥٠٣)

والمرأة المسلمة منذ عهد الرسول عليه أفضل الصلاة والسلام؛ حريصة على التواجد بشكل فعال في المجتمع، فهي التي تسعى إلى إحداث التغيرات الايجابية لمجتمعها، بل واستطاعت تغيير النظرة إلى المرأة بقدر ما أعطاهها الإسلام من الحقوق والواجبات خاصة بعد تزايد مشاركة المرأة في مختلف ميادين الحياة وبروزها في الخروج إلى العمل (الصبري، ٢٠١٧م، ص ٢٣).

وعلى المستوى العالمي تسعى المرأة إلى تحقيق تقدم ملموس في مختلف المجالات والقطاعات الاقتصادية والاجتماعية، وهذا يعكس دورها الحيوي والبارز في تطوير سبل العمل وتحسينها. فهي لا تقتصر فقط على المشاركة الفعالة في تحقيق التنمية المجتمعية، بل تتجاوز ذلك إلى تقديم إسهامات مميزة في عمليات صنع القرار وتنفيذ السياسات المجتمعية، مما يؤدي إلى تحقيق مزيد من الازدهار والتنمية المستدامة على المستوى الدولي.

وعلى مستوى المملكة العربية السعودية، فالיום -بفضل الله ثم حكومتنا الرشيدة- نالت المرأة السعودية الكثير من الامتيازات والفرص التي مكنتها لمشاركة الرجل في التنمية الحديثة بالمملكة العربية السعودية في ظل الشريعة الإسلامية والقيم العربية السامية، فأصبحت المرأة السعودية عالمة وقيادية، ولها دور بارز في المجتمع، وقد برز الكثير منهم اللاتي تم تكريمهن في المحافل المحلية والإقليمية والدولية.

فقد عملت المملكة العربية السعودية على تعزيز مكانة المرأة في المجتمع وذلك من خلال تحسين وتطوير واستثمار قدراتها لأجل تفعيل دورها على الجانبين المحلي والعالمي، فقد تضمنت رؤية المملكة ٢٠٣٠ أهدافاً رامية لضمان دور المرأة وتمكينها في التنمية المجتمعية، وإبراز هذا الدور باعتباره من العناصر الفعالة والمؤثرة في بقية الجوانب، وقد خصصت الرؤية هدفاً استراتيجياً خاص بمشاركة المرأة في سوق العمل، ووضحت حقوقها في جميع الميادين سواء في الصحة أو التعليم، وإتاحة مستوى معيشي يليق بها، وهذا يرتبط بغايات التنمية المستدامة في المجتمع السعودي، ومن الإجراءات التي اتخذتها المملكة لأجل تمكين المرأة السعودية أن أتاحت لها شغل مناصب قيادية في الدولة، فقد تم تخصيص (٢٠٪) من مقاعد الشورى للنساء في عام (١٤٣٤هـ) بأمر ملكي، بالإضافة إلى تعيين مجموعة من النساء في القطاعين العام والخاص، ومشاركة المرأة في سوق العمل، إذ باتت تشكل المرأة السعودية إحدى دعائم النجاح لرؤية المملكة ٢٠٣٠ وستزيد من نسبة مشاركة المرأة في العمل إلى (٣٠ %) وذلك وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠ (وثيقة الرؤية ٢٠٣٠، ٢٠١٧م، ص ٣٩-٤٠).

وقد جاءت رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ لتؤكد أن الثروة الحقيقية للوطن تكمن في المجتمع بأفراده الممثلين للهوية الوطنية بعمقها الإسلامي العربي الحضاري، وقيمها الراسخة، ولتؤكد أننا نفخر بإرثنا الثقافي، والتاريخي السعودي، والعربي والإسلامي، ونذكر أهمية المحافظة عليه لتعزيز الوحدة الوطنية، وترسيخ القيم العربية والإسلامية الأصيلة (رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، ٢٠١٧م، ص ٩). وتمثل رؤية ٢٠٣٠ خطة استراتيجية تتضمن سياسات عامة ترسم معالم خطط التنمية الشاملة ولقد عكست رؤية ٢٠٣٠ التقدير الحقيقي للمرأة السعودية، فهي تهدف إلى رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل، والسماح لها أن تتبوأ مواقع قيادية مهمة خلال السنوات المقبلة، ومحاولة تدعيم وتنمية مواهبها، واستثمار طاقاتها وتمكينها لأخذ فرصتها ضمن برامج الرؤية الشاملة للنهوض بالاقتصاد السعودي، كما أن الرؤية تعزز حرية اتخاذ القرارات المهمة في حياتها، وذلك في ظل تشجيع الحكومة بالتحاق المزيد من النساء بالعمل، وهو أمر يمكن أن يؤدي إلى ضغط اجتماعي من أجل إصلاحات جديدة (البطريق، ٢٠١٩م، ص ٤٣٧).

ومن هذه المنطلقات الكريمة التي تناولتها رؤية المملكة 2030 فقد تعاضم الدور التنموي للمرأة السعودية في المؤسسات الاجتماعية المختلفة؛ وباعتبار مكانة المرأة السعودية ودورها البارز في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، تركزت رؤية المملكة العربية السعودية لعام

2030 على تعزيز أولويات تخص المرأة وتعزيز مشاركتها الفعالة في تطوير المجتمع وتحقيق التقدم. حيث تعد المرأة السعودية ركيزة أساسية في التنمية والبناء الاجتماعي، إذ لا يمكن تحقيق التقدم الحقيقي إلا من خلال دعمها وتمكينها من الوصول إلى الفرص المناسبة التي تمكنها من تحقيق طموحاتها وتطوير مهاراتها، بالإضافة إلى توفير بيئة ملائمة لنموها الشخصي والمهني، وتوفير الخدمات التي تسهل عليها أداء دورها في خدمة المجتمع والمساهمة في التنمية الوطنية (أفغاني ومحمد، 2023).

وإذا كانت المؤسسات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية تمثل الهيئات والمنظمات التي تعمل على تلبية احتياجات المجتمع وتحسين جودة حياته، وتعزيز التنمية في النواحي الاجتماعية والثقافية والاقتصادية من خلال قطاعاتها المختلفة في التعليم والصحة والبيئة والثقافة، فإن هذه المؤسسات بحاجة إلى دور المرأة في التوجه نحو مجتمع حيوي متكامل فيه المسؤولية الاجتماعية بين الرجل والمرأة، وهو ما يتطلب تعزيز أولويات تخص المرأة وتعزيز مشاركتها الفعالة في تطوير المجتمع وتحقيق التقدم؛ حيث يمكن تحقيق التقدم الحقيقي إلا من خلال دعمها وتمكينها من الوصول إلى الفرص المناسبة التي تمكنها من تحقيق طموحاتها وتطوير مهاراتها، بالإضافة إلى توفير بيئة ملائمة لنموها الشخصي والمهني، وتوفير الخدمات التي تسهل عليها أداء دورها في خدمة المجتمع والمساهمة في التنمية الوطن (الحكمي، 2020).

إن تنمية المجتمع السعودي ومؤسساته الاجتماعية تعد مسؤولية مشتركة بين الرجل والمرأة، وإذا كانت المرأة السعودية شريكة الرجل في تحمل المسؤولية تجاه الدور التنموي، فهي عنصرًا مهمًا من عناصر قوة المملكة العربية السعودية، إذ تشكل ما يزيد عن 50% من إجمالي عدد الخريجين في الجامعات السعودية؛ لذلك لابد من استثمار طاقتها في بناء المجتمع ومن هنا ينبغي أن نعزز دور المرأة في شتى المجالات والمؤسسات في المجتمع وعلى الأكثر دورها التنموي، ومساندتها بشكل مستمر والعمل على تذليل الصعوبات التي يمكن أن تواجهها و التي تعوق تحقيق المرأة لذاتها.

مشكلة البحث:

أثرت منطلقات رؤية 2030 في تغيير وضع المرأة السعودية ومكانتها بصورة إيجابية، ونظراً للتغيرات الحادثة وتحديات المجتمع، فقد اقتحمت المرأة مجالات المجتمع المختلفة؛ سياسية واقتصادية واجتماعية وبدأت تتحرر من دورها التقليدي إلى آفاق جديدة لتشارك في تطوير المجتمع وتغييره على النحو الأفضل. (عاشور، ٢٠٢٣م، ص ١٣٣).

وفي إطار الإصلاحات الاقتصادية أولت المملكة اهتماماً كبيراً بالمرأة وانخرطت في سوق العمل، وارتفع معدلات التحاقها في التعليم العالي شكل نقلة هائلة في نوعية القوى العاملة من النساء، وتضاعف أعدادهن في سوق العمل السعودي، حتى وصلت إلى مواقع قيادية عليا في مختلف المستويات الإدارية، إلا أنها لم تصل إلى المستوى المرغوب، ولازال هناك تفاوت بين الجنسين في الوظائف الإدارية العليا، ويحتاج ذلك إلى زمن لتقليص تلك الفجوة والتغلب على المعوقات المجتمعية التي تحد من وصول المرأة إلى المستوى المرغوب في الوظائف الإدارية العليا، بالمقابل هناك تفاوت في توظيف المرأة في الجهات الحكومية، حيث يحظى التعليم والجامعات من توظيف المرأة السعودية بنسبة قدرها 11.8%، وزارة الصحة بنسبة قدرها 14.1% ثم بقية الجهات الحكومية حوالي 5.1% من إجمالي السعوديات الموظفات. (آل عمر والعبدى، 2018م)

وهذا الدور التنموي المأمول من المرأة السعودية وضع أمامها مجموعة من المتطلبات والتحديات للقيام بدورها في المؤسسات الاجتماعية المختلفة، سواء كانت هذه المؤسسات تعليمية أو صحية أو اقتصادية أو غير ذلك، وتتمثل أبرز هذه التحديات في التوازن بين الأدوار؛ فكثير من النساء السعوديات يجدن صعوبة في التوفيق بين الأدوار المختلفة التي يلعبنها كنساء في المجتمع، مثل دور الزوجة والأم والمهنية، مما قد يؤثر على قدرتهن على المشاركة بشكل كامل في المؤسسات الاجتماعية، وهذا يتطلب دراسة الدور التنموي للمرأة السعودية في المؤسسات الاجتماعية والتحديات التي تواجه هذا الدور.

وقد أظهرت دراسة الصبري (2022م) أنه "منذ بداية العقد العالمي للمرأة بدأ الاهتمام بدورها من خلال قضية التنمية والانشغال بتوظيف الطاقات البشرية؛ لتمكين المرأة لأداء دورها بفاعلية والمشاركة في اتخاذ القرار في مختلف المجالات، وقد واكب هذا الاهتمام العالمي اهتمام كثير من الدول بإنتاج المادة والأفكار العلمية التي تساهم بها المرأة لتغيير المستقبل نحو

الأفضل، وأيضاً في إيجاد الفرص من خلال المنظمات ومؤسسات المجتمع المدني لقيام المرأة بدورها التنموي" (ص127).

وأوصت دراسة محمد (2020م) بـ"الاستمرار في دعم المرأة السعودية لتمكين من لعب دورها كاملاً في تنمية مجتمعها بل وأن تلعب دورها في تحقيق رؤية 2030، والعمل على متابعة هذا الدور ودعمه من خلال تحليل البيانات بصورة دورية" (ص87).

وبناء على ما سبق فقد دعت الحاجة إلى إجراء هذا البحث للكشف عن مبادرات تمكين المرأة السعودية وفق رؤية المملكة 2030، وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية.
أسئلة البحث: سعى البحث للإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما ملامح الدور التنموي لتمكين المرأة السعودية في المؤسسات الاجتماعية؟
2. ما أبعاد التمكين الاجتماعي لتحقيق الدور التنموي للمرأة السعودية في المؤسسات الاجتماعية؟
3. ما تحديات التمكين الاجتماعي لتحقيق الدور التنموي للمرأة السعودية في المؤسسات الاجتماعية؟
4. ما أبرز مبادرات التمكين الاجتماعي لتحقيق الدور التنموي للمرأة في ضوء رؤية المملكة 2030؟

أهداف البحث: هدف البحث تحقيق ما يلي:

1. عرض ملامح الدور التنموي لتمكين المرأة السعودية في المؤسسات الاجتماعية.
2. تحديد أبعاد التمكين الاجتماعي لتحقيق الدور التنموي للمرأة السعودية في المؤسسات الاجتماعية.
3. الكشف عن تحديات التمكين الاجتماعي لتحقيق الدور التنموي للمرأة السعودية في المؤسسات الاجتماعية.
4. بيان أبرز مبادرات التمكين الاجتماعي لتحقيق الدور التنموي للمرأة في ضوء رؤية المملكة 2030.

أهمية الدراسة:

1. من خلال الإطار النظري للبحث الحالي يمكن تعزيز فهم التحديات والفرص التي تواجه المرأة السعودية فيما يتعلق بتمكينها للإسهام في العملية التنموية.
2. ينطلق البحث من تناوله لرؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ التي تعد موضوعاً حيوياً وحديثاً يمس احتياجات قطاعات مختلفة بالمملكة العربية السعودية.
3. إبراز ما تسهم به المرأة في بناء المجتمع وتطوره من خلال توضيح دورها التنموي في المؤسسات الاجتماعية.
4. تقديم مقترحات تعزز تمكين المرأة السعودية في المؤسسات الاجتماعية، يفضي إلى الثراء المعرفي حول موضوعات المرأة.
5. دعم المكتبة العلمية التربوية بما يثري الباحثين مجال البحث الحالي.
6. قد يسهم البحث في تحديد المتطلبات اللازمة لتعزيز الدور التنموي للمرأة السعودية.
7. قد يسهم البحث في تحديد التحديات والمعوقات التي تواجه المرأة السعودية أثناء قيامها بدورها التنموي، مما يساعد في التغلب على مثل هذه التحديات في المؤسسات الاجتماعية.
8. يمكن أن يساهم البحث في توجيه الاهتمام الأكاديمي والمجتمعي نحو قضايا المرأة في المملكة العربية السعودية، وتشجيع البحث الأكاديمي في هذا المجال وإطلاق النقاشات العميقة حول كيفية تعزيز تمكين المرأة.

منهج البحث: استخدم البحث المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعته وتحقيق أهدافه.

حدود البحث: اقتصرت الدراسة على تناول مبادرات تمكين المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030 بصورة تحليلية.

مصطلحات البحث:

التمكين الاجتماعي للمرأة: التمكين الاجتماعي هو تمكين المرأة السعودية من دورها في المجتمع، بما يؤثر في حركة الحياة في مجتمعها تأثيراً مباشراً فيدفع به إلى مزيد من التقدم والرفق، وملاحقة الركب الحضاري على مستوى المجتمعات الإسلامية والعالم أجمع، ويركز التمكين الاجتماعي على تحقيق استفادة المرأة من قدراتها البشرية كمحور رئيس من محاور التنمية الاقتصادية، من خلال مشاركتها في اتخاذ القرارات الخاصة بالحياة الفردية والحياة

الاجتماعية، وإزالة العوائق بكل أشكالها التي تعارض تمتع المرأة بالفرص والموارد، وإسهاماتها في التنمية الشاملة وفقا لما تكفله لها مقاصد الشريعة الغراء، ومساعدة المرأة وإتاحة الحد الأقصى من الفرص التي تساعد في إشباع حاجاتها داخل المجتمع السعودي، والدعم والتأييد والمساندة الاجتماعية والتشريعية التي تؤدي إلى سهولة اتخاذ المرأة القرارات التي تؤثر في حياتها، وتعظيم شعورها بمكانتها ودورها، وأهمية الواجب الذي تؤدي تجاه مجتمعها، وإعطاء المرأة حريتها في اختياراتها، وانتقاء أساليب عملها، والمفاضلة بين الأولويات والبدائل الصياغة قراراتها (عتيبة، 2020؛ القريني، 2022؛ قليوبي، 2023).

رؤية 2030: هي رؤية شاملة أطلقتها المملكة العربية السعودية تركز على مرتكزات ثلاثة: العمق العربي والإسلامي، والقوة الاستثمارية، وأهمية الموقع الجغرافي الاستراتيجي؛ لتفتح مجالاً أرحب للقطاع الخاص ليكون شريكاً بتسهيل أعماله، وتشجيعه؛ لينمو ويكون واحداً من أكبر اقتصاديات العالم، ويصبح محركاً لتوظيف المواطنين، ومصدراً لتحقيق الازدهار للوطن والرفاه للجميع، هذا الوعد يقوم على التعاون والشراكة في تحمل المسؤولية (وثيقة الرؤية ٢٠٣٠، ٢٠١٦م، ص ١٢).

الدراسات السابقة:

1.دراسة عاشور (2023م) بعنوان "تعزيز دور المرأة العملية السعودية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة لرؤية 2030"، والتي هدفت إلى تحليل الوضع الراهن لدور المرأة العلمية السعودية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، وصولاً إلى المعوقات التي تواجه إشراك المرأة السعودية في مجال العلوم المختلفة و تفعيل دورها بصفقتها مواطنة شريكة في بناء الوطن وأجهزته ومؤسساته، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي في صورته التقريرية عن طريق استخدام المناقشات التحليلية التنظيرية وكان من أبرز نتائجها فهم زيادة الاعمال كفرصة للمرأة في المنطقة العربية، مواجهة تحديات البيئة الريادية بالمنطقة العربية.

2.دراسة البكر (2022م) بعنوان "تمكين المرأة السعودية في رؤية 2030 الفرص والتحديات"، والتي هدفت إلى إبراز الفرص والتحديات التي شهدها أوضاع المرأة السعودية بعد رؤية 2030 والخطوات العملاقة باتجاه المشاركة الفاعلة علمياً وعملياً لخدمة نهضة المجتمع السعودي وتفاعل المجتمع السعودي معها على مستوى الاسرة، وعلى المستوى المهني وقطاع الاعمال، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وكان من أبرز نتائجها أن المرأة

تواجه تحديات ثقافية وتحديات صراع داخل الأسرة وتحديات إدارية وتحديات بين المرأة والرجل وقد وضعت الدراسة بعض الحلول المقترحة التي تساعد في مواجهة مثل هذه التحديات ومن هذه الحلول توعية المرأة بحقوقها وامكانياتها وكذلك الاستفادة من تجارب الدول الأخرى في مجال تمكين المرأة.

3.دراسة الصبري (2022م) بعنوان "الدور التنموي للمرأة في ظل نهضة الإسلام قديماً وحديثاً"، والتي هدفت إلى التعرف على التطور التاريخي لعمل المرأة في مصر، ومعرفة أهمية دور المرأة ومساهمتها في البرامج التنموية، واستخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي والمنهج التاريخي من خلال تتبع مراحل دور المرأة من الماضي إلى الحاضر وكان من أبرز نتائجها مشاركة المرأة بكافة أشكالها ومستوياتها من الأمور المحورية على كافة المستويات المجتمعية أيّاً كان تقدم هذه المجتمعات أو تخلفها وتأثير المؤثرات الاجتماعية التي تساعد منظمات المجتمع المدني في معرفة ما يمكن تقديمه للمرأة لتهيئة المناخ المناسب لأداء أدوارها المختلفة ومسئوليتها الاجتماعية نحو النماء والتنمية.

4.دراسة محمد(2020م) بعنوان "دور المرأة السعودية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠"، والتي هدفت إلى إبراز دور المرأة السعودية في تنمية مجتمعها، بإنجاز أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية بما يتلاءم مع وزنها النسبي في المجتمع والتطور المتسارع في خبراتها وقدراتها العلمية والعملية وفق رؤيا المملكة 2030م، واستخدمت الدراسة المنهج التحليلي، وذلك بتحليل واقع المرأة السعودية في العام 2017م بالأرقام، وكان من أبرز نتائجها أنه باستمرار دعم وتمكين المرأة السعودية، وزيادة نسبة تأهيل وتدريب المرأة، وإدماجها في خطط التنمية، كما جاء في رؤية المملكة 2030م، أن زادت نسبة توظيفها في القطاع الخاص إلى 10% تبعها توقع بانخفاض في معدل البطالة من 12.3%، إلى 9% في المائة بحلول 2020.

5.دراسة النفيعي (2019م) بعنوان "دور المرأة السعودية في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠: التحديات وسبل مواجهتها" -دراسة استطلاعية-، هدفت الدراسة إلى التعرف على دور المرأة السعودية في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠م، والتعرف على التحديات والصعوبات التي تواجهها المرأة وتحد من مشاركتها في تنفيذ برامج الرؤية والسبل المقترحة لمواجهة هذه التحديات، واستخدمت الدراسة المنهج المسحي الوصفي لملاءمته لطبيعة الدراسة، واستخدمت أداة للدراسة الاستبانة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أن معظم النساء

السعوديات اطلعن على الرؤية من خلال عدة وسائل مثل: الموقع الإلكتروني للرؤية، وسائل التواصل الاجتماعي، وأن معظم من اطلعن هن الأعلى تعليمًا، وأن معظم النساء يرين عدم وجود علاقة دالة إحصائية بين وسيلة الاطلاع على الرؤية والخصائص الشخصية الأخرى المتمثلة في الحالة الوظيفية (موظفة/ غير موظفة)، والحالة الاجتماعية، والعمر، والخبرة العملية، أن للمرأة دور كبير في تحقيق رؤية المملكة بمحاورها الثلاثة، كما أظهرت نتائج الدراسة التحديات التي تواجه المرأة وتحد من مشاركتها في تنفيذ رؤية 2030.

6.دراسة هاني (2017م) بعنوان "المرأة والتنمية بين التحدي والمساهمة: دراسة اجتماعية ميدانية لموظفات جامعة بابل"، والتي هدفت توضيح مفاهيم المرأة والتنمية الاقتصادية والاجتماعية، واستخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي، وأداة الدراسة الاستبانة وكان من أبرز نتائجها أن تمكين المرأة ورفع قدرتها على المشاركة في التنمية يتطلب جهدا كبيرا من اجل التنمية وذلك بسبب عدم تغير نظرة المجتمع للمرأة على الرغم من تطور الحركة المجتمعية وتطور العلوم المعرفية والعقلية الاجتماعية، كما أن للظروف الاجتماعية التي مر بها المجتمع العراقي تأثير واضح في تحديد نوع المساهمة التي تؤديها في مجال التنمية الاجتماعية.

أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة:

في إطار الدراسات السابقة يمكن تحليل أوجه الاتفاق والاختلاف والاستفادة منها في الدراسة الحالية على النحو التالي:

من حيث الإطار العام للدراسات السابقة فإن الدراسة الحالية تأتي في الإطار العام الذي تناولته الدراسات السابقة وهو دراسة وتعزيز دور المرأة في المجتمع السعودي، وخاصة بما يتعلق بالتمكين المجتمعي والتعليمي في ظل النهضة التي تشهدها المملكة في السنوات الأخيرة. ومع هذا فإن الدراسة الحالية استهدفت بعدًا له أهمية خاصة وهو دراسة الدور التنموي لتمكين المرأة السعودية في المؤسسات الاجتماعية وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠ وذلك من حيث الواقع والتحديات وأوجه التطوير. وفي هذا الإطار اتفقت دراسة عاشور ودارسة هاني ودراسة عمر ودراسة النفيعي ودراسة محمد والدراسة الحالية على هدف مشترك وهو توضيح القضايا المرتبطة بالتنمية والمرأة واستنباط دورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

وبشأن الأهداف فإن البحث الحالي يتعرض للدور التنموي وتحدياته لدى تمكين المرأة السعودية، في حين ان الدراسات السابقة ركزت أهدافها على تمكين المرأة السعودية بشكل عام

كما في دراسة البكر (2022) أو تمكين المرأة في مجالات محددة بعوامل اقتصادية كما في دراسة سالم (2020). إلا أن دراسة محمد (2020) اتفقت مع بعض أهداف الدراسة الحالية من حيث دراسة دور المرأة السعودية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠.

جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة:

مما لا شك فيه أن الدراسة الحالية استفادت كثيرا مما سبقها من دراسات، حيث حاولت أن توظف كثيرة من الجهود السابقة للوصول إلى تشخيص دقيق للمشكلة ومعالجتها بشكل شمولي، ومن جوانب الاستفادة العلمية للدراسات السابقة ما يلي:

1. استفادت الدراسة الحالية من جميع الدراسات السابقة في الوصول إلى صياغة دقيقة للعنوان البحثي الموسوم به.
2. استفادت الدراسة الحالية من جميع الدراسات السابقة في الوصول للمنهج الملائم لهذه الدراسة.
3. وظفت الدراسة الحالية توصيات ومقترحات الدراسات السابقة في دعم مشكلة الدراسة وأهميتها خصوصاً دراسة محمد.
4. استفادت الدراسة الحالية من دراسة عاشور ودراسة الصبري في إثراء الإطار النظري.
5. تعد الدراسات السابقة التي تم عرضها في إطار الدور التنموي للمرأة السعودية مرتكزاً أساسياً للدراسة الحالية في الوصول إلى تقديم تفسيرات علمية للنتائج تبني على توجهات الدراسات السابقة.

المحور لأول: الدور التنموي لتمكين المرأة السعودية في المؤسسات الاجتماعية:

من العوامل التي دفعت إلى الاهتمام بقضايا المرأة في الفترة الأخيرة هو إدراك الشعوب أن أوضاع النساء وحقوقهن هي جزء لا يتجزأ من محاور التنمية، وأنه لا يمكن أن تقوم أي جهود تنموية ناجحة في مجتمع ما مع إغفال نصف طاقته البشرية أو في ظل إهداره لها، وبالتالي أصبحت النظرة إلى المرأة وأيضاً مناقشته قضاياها تتم في نطاق أكثر شمولاً ومن منظور أشد عمقاً. إن الظروف السياسية والاجتماعية والاقتصادية العالمية والمحلية دفعت بدور المرأة الاجتماعي والاقتصادي خلال الحقبة الحالية إلى التقدم، لكن هل يستمر تقدمها الاجتماعي والاقتصادي والسياسي، وهذا ما يدفعنا لطرح تساؤل حول أهمية الاستشراف لتقنين وتحديد الأدوار الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للمرأة السعودية مستقبلاً وضمان حقوقها وما

يحيط بها من مخاطر وفرص محتملة تمهيداً لتصحيح المسار المستقبلي لنهضة المرأة السعودية ومشاركتها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية (حسن، 2015).

وفي هذا السياق يؤكد المخططون على ضرورة أن تؤخذ المرأة في الاعتبار كهدف في عملية التخطيط الاقتصادي والاجتماعي لتحقيق التنمية الشاملة في المجتمع؛ فهي شريحة من شرائح المجتمع الذي ينبغي الاهتمام ببذل الجهد لمزيد من تنميتها وزيادة إسهاماتها في التنمية (الفايز، 2011). وللمرأة دور محوري في نهضة المجتمعات وقد أثبتت من خلال هذا الدور قدرتها على التغيير الإيجابي في تلك المجتمعات، ومن الملاحظ أن حضورها في مختلف جوانب الحياة وإصرارها على الوقوف بجانب الرجل ومساندتها له دليل على كونها عنصراً أساسياً في إحداث عملية تغيير فعالة في المجتمع، كما أن تعليم المرأة وتمكينها من العمل انعكس إيجاباً على الأسرة، سواء في الأمور التربوية والاقتصادية والصحية، فأصبحت المرأة في أغلب الدول تشكل قوة ديناميكية داعمة للتطور (مجيد وحسين، 2021).

وبالنسبة للمجتمع السعودي، ومع تصاعد قوة الحركة التنموية، تركز الجهات المعنية على تطوير الموارد البشرية، بهدف تنمية الأفراد الواعين الذين يسهمون في نمو المجتمع وتقدمه، وتعد المرأة من الموارد الحيوية في هذه العملية، وتعد مشاركتها هدفاً رئيسياً من أهداف المجتمع السعودي ومن أهداف الخطط التنموية في المملكة، وتظل الجهود مستمرة لمعالجة وإزالة العقبات والتحديات التي تواجه المرأة، مما يبرز دورها في عملية التنمية، وبالتالي، فإن مشاركة المرأة الفعالة في التنمية تعتمد على مدى الاهتمام بالقضايا الحالية والمستجدة والمستقبلية التي تواجهها (الملاحي، 2021)، ويعد بنك التنمية الاجتماعية إحدى الركائز الحكومية المهمة في مجال تقديم برامج التمويل؛ لتمكينهم من المساهمة بدور فاعل ومؤثر في مسيرة البناء إضافة لدعم المشاريع الصغيرة والناشئة لما لها من أهمية عالية في بناء اقتصاد المملكة، ولقد أطلق البنك مبادرة (تالة المرأة) تستهدف دعم مشاريع المرأة بالشراكة بينه وبين وزارة الموارد البشرية لدعم رواد الأعمال وأصحاب المنشآت والعاملين لحساب أنفسهم لإطلاق مشاريع تنموية وأفكار تخدم المرأة من خلال مجالات متعددة في جميع مناطق المملكة، بالإضافة إلى تقديم خدمات مالية تتمثل في تمويل مشاريع العمل الحر والمنشآت الصغيرة وخدمات غير مالية كالتدريب وتقديم الاستشارات، ووفقاً للاتفاقية المبرمة بين الجهتين سيتم تأهيل عدد من المتدربات (المنصة الوطنية، 2024).

ولم تكن المرأة السعودية التي تعيش في ظل دولة تؤكد في دستورها السير على منهج الكتاب العزيز والسنة النبوية بمنأى عن المشاركة في العملية التنموية في جميع الميادين؛ وكانت إسهامات المرأة السعودية في التنمية التعليمية مبكرة منذ النشأة الأولى للمملكة العربية. والجدير بالذكر أن مشاركة المرأة السعودية في مجال التنمية العلمية المنافسة كانت في أعلى المستويات وقد أثبتت تميزها؛ حيث فازت بأعلى الجوائز في المحافل العالمية (عبد الرحمن، 2021)، فلقد حصدت الأميرة ريما بنت بندر، سفيرة المملكة العربية السعودية في الولايات المتحدة الأمريكية، جائزة "بطلة المرأة العالمية" في مجال الدبلوماسية العالمية (أريبيان بيزنس، 2024)، كما حصلت الدكتورة ماجدة بنت محمد أبوراس على جائزة التميز للمرأة العربية لعام 2023 في دورتها الرابعة بمجال النشاط البيئي، في إطار اجتماع لجنة المرأة العربية بجامعة الدول العربية على المستوى الوزاري في دورته الـ 43، وذلك امتداداً لمسيرة النجاحات التي تحقّقها المرأة السعودية في المحافل الدولية والمحلية (صحيفة مال، 15 أبريل 2024).

ولقد برزت علمياً كثير من العالمات والباحثات السعوديات في المجال العلمي وقدمن كثير من الإنجازات المتميزة أسهمن في التطور على المستوى المحلي والدولي ومنهم: المهندسة مشاعل الشيميري أول مهندسة سعودية تعمل في مجال تصميم الصواريخ بوكالة ناسا الأمريكية لدراسات الفضاء، والدكتورة نجلاء الرادي حصلت على براءة اختراع من مدينة الملك عبد العزيز في علاج الأورام السرطانية في عام 2017م، والدكتورة ليلي بنت سالم التي توصلت لعلاج الالتهابات العظمية باستخدام تقنية النانو في توصيل الدواء للمنطقة المصابة، والدكتورة غادة المطيري التي حصلت على جائزة الإبداع العلمي من أكبر منظمة لدعم البحث العلمي في الولايات المتحدة الأمريكية، والدكتورة سهاد كندي أول سعودية تحصل على جائزة دولية من لندن في مجال الكيمياء، ويعتبر من أبرز التكاليفات التي تؤكد تمتع المرأة بحقوقها في العمل وتمكينها تكليف الأميرة ريما بنت بندر بنت سلطان بن عبد العزيز آل سعود سفيرة للمملكة العربية السعودية لدى الولايات المتحدة الأمريكية بمرتبة وزير، وتعد أول سعودية تشغل منصب سفيرة (هالة محمد، 2023، 22).

ولقد أولت المملكة العربية السعودية اهتماماً كبيراً لتعليم المرأة السعودية؛ وذلك باعتبار أن التعليم هو الوسيلة الأساسية لتأهيلها وإعدادها بما يوسع مداركها ويزيد قدرتها وفعاليتها في بناء المجتمع، وتزويدها بمعارف ومهارات تساعد على القيام بدورها سواء كزوجة أو كمواطنة مهيأة للإسهام في خدمة وطنها في المجالات المناسبة لها خارج المنزل، ولذلك عملت الدولة

على تعليم الفتاة السعودية فأتاحَت الفرصة الكاملة لتحقيق ذلك وتوسعت في تعليمها أفقياً ورأسياً. وتبدو العلاقة وثيقة بين التعليم والتنمية، حيث لا يمكن الفصل بينهما، فهو يتغذى منها ويغذيها، ويبرز دور التعليم في بناء القوة البشرية المنتجة، وهو عامل حاسم في التنمية، لأنه منشط النمو الاقتصادي (الملاحى، 2021).

وفي إطار تمكين المرأة في التعليم والتدريب وجّهت وزارة التعليم بتقديم عدد من البرامج التعليمية والتطويرية لتحسين بيئة المرأة العاملة في المجال التعليمي، حيث أعلنت ضمن البرنامج الوطني لتطوير التعليم إطلاق مبادرة تحسين الممارسات المهنية والتربوية لدى المعلمات، والبعث عن العزلة المهنية، وتقديم مجموعة من المحاضرات والندوات وورش العمل للمعلمات في جميع مناطق ومحافظات المملكة، وأمنت المملكة بدور المرأة كقيادية فكّلت متحدثة رسمية باسم وزارة التعليم للمرة الأولى في تاريخ التعليم وأول امرأة تشغل هذا المنصب في وزارة على مستوى المملكة، كما أولت المملكة عناية خاصة بتعليم الكبار، بما يتوافق مع تطلعاتها المحددة في خطط التنمية المتوالية فيما يخص خفض نسبة الأمية بين النساء من خلال تدابير تشريعية وغير تشريعية وتفعيل تلك التدابير، ومن أبرزها تطبيق قرار إلزامية التعليم، وإنشاء إدارة حكومية لتعليم الكبار تعنى بإعداد خطط وبرامج تعليم الكبار، والتوسع في نشر مدارس التعليم العام في القرى والهجر النائية. وافتتاح مراكز لمحو الأمية في إصلاحات النساء ودور رعاية الفتيات ودور رعاية المسنات والجمعيات الخيرية وجمعيات تحفيظ القرآن الكريم، وأطلقت وزارة التعليم عددا من البرامج المرنة التي تستهدف الوصول للمستهدفات، مثل: برنامج مجتمع بلا أمية، وبرنامج مدينة بلا أمية، ومشروع (قوافل النور) الذي يستخدم التقنية في التدريس بواسطة سيارات متنقلة كفصول بحواسيب تنتقل في القرى لمحو الأمية المرأة الريفية وتوعيتها وبرنامج الحي المتعلم، كما وفرت وزارة التعليم للنساء العاملات عدة خدمات أبرزها: إتاحة وظائف خاصة بالنساء، إيجاد عدد من مقار حضانة لأطفال العاملات في قطاع التعليم، ومنح بدل (توصيل)، إتاحة فرصة التعليم عن بعد في الجامعات بهدف مساعدة المرأة على إكمال تعليمها (المنصة الوطنية، 2024)

كما حرصت القيادة الحكيمة على الدعم اللامحدود لتعليم المرأة وتمكينها في التعليم العام والعالي أنشئ في المملكة أول وأكبر جامعة نسائية في العالم وهي جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن، وفي إطار المبادرات المهمة لدعم المرأة ودعم مشروعاتها البحثية العلمية

وجهودها في التنمية الشاملة صدرت موافقة خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان - حفظه الله - على إنشاء مركز سارة السديري لدراسات المرأة في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن، والذي يهدف إلى تعزيز دور المرأة ومكانتها وفق رؤية 2030، وتقديم الأنشطة والفعاليات والبرامج التي تساهم في بناء وتأسيس المعرفة والمساهمة في تعزيز موقع المملكة في التنافسية العالمية، ويتضمن المركز متحفًا متخصصًا يبين دور المرأة الريادي في خدمة الوطن، ومكتبة رقمية مختصة بالإنتاج العلمي والبحثي. وقدمت وزارة التعليم عددًا من المبادرات النوعية لدعم قيادة المرأة في مجال البحث والابتكار والتطوير، وقد أسهم ذلك في ارتفاع نسبة النشر العلمي المصنّف بنسبة 91%، خلال الأعوام من 2019 حتى 2021م، كما ارتفعت نسبة استشهاد الأوراق العلمية للباحثات إلى 52% خاصة في العلوم الصحية والطبية، والعلوم الهندسية، والتقنية وعلوم الحاسب، كما بلغت نسبة المعلمات في وزارة التعليم من الإناث 51.8% من إجمالي عدد المعلمين، وفي التعليم العالي بلغت نسبة النساء في الدراسات العليا إلى إجمالي عدد الطلاب والطالبات 49.99% (تقرير المرأة السعودية، 2022، ص19).

ولقد أضى الاهتمام بتمكين المرأة في الجانب الاجتماعي من أولى القضايا التي تهتم بها القيادة الرشيدة في المملكة العربية السعودية، فحرصت على تنمية قدرات ومهارات المرأة واستثمار طاقتها وتمكينها من الحصول على الفرص المناسبة لبناء مستقبلها، وتوفير مناخ آمن وخدمات تسهل عليها القيام بواجباتها الوطنية، مع ضمان تمتعها بحقوقها الكاملة في جميع المجالات بما يسهم في دفع عجلة التنمية المستدامة في المجتمع، كما جاءت رؤية 2030 لترفع من مكانة المرأة بزيادة نسبة مشاركتها في سوق العمل، وأشارت بأنها ستتيح المجال للمرأة في المستقبل المشاركة في مواقع قيادية في المملكة، وستقدم لها الدعم الكافي والمناسب للنهوض بها في الاقتصاد وسوق العمل، إلا إن تمكين المرأة السعودية ودعمها من قبل الحكومة يتطلب إلى جانبه الدعم بالوعي الثقافي والاقتناع من جميع شرائح المجتمع، مما يستلزم رفع درجة الوعي المجتمعي، وتغيير المفاهيم والأفكار الخاطئة عن قدرات المرأة وإمكاناتها، وإصلاح الأفكار الاجتماعية التي تقف عائقًا أمام تقدم المرأة، إضافة لضرورة وعي المرأة بذاتها وتعزيز ثققتها بإمكاناتها (قليوبي، 2023).

ولم تكتف الإصلاحات الجديدة الخاصة بتمكين المرأة السعودية في رؤية 2030 بإشراكها في الحياة العملية فحسب، بل أثارت عدة قضايا أخرى مثال التصدي للعنف الأسري،

وتهدف خطط الإصلاح إلى إنفاق 9 ملايين ريال على خدمات ضحايا العنف الأسري، و19 مليون ريال أخرى لتحسين الوعي بالقضية. وتحدد الخطة أهدافاً تتمثل في زيادة عدد وحدات حماية ضحايا العنف الأسري من 58 إلى 200 وحدة، وحل ثلاثة أرباع مشاكل العنف الأسري خلال ثلاثة أشهر من تلقي البالغات بها (الخليفة، 2020، 77)، وإطلاق برنامج الأمان الأسري الوطني الذي دور المملكة في المجالات الإنسانية والمساهمة في إعداد الأنظمة والسياسات الوطنية لمكافحة العنف الأسري، والمساهمة في إعداد الاستراتيجيات والخطط الوطنية المستقبلية لمكافحة العنف الأسري، ورفع الوعي المجتمعي أفراداً ومؤسسات بأضرار العنف الأسري وتأثيراته السلبية على المجتمع على المدى البعيد، وتأهيل وتدريب العاملين لدى مختلف الجهات المعنية للتعامل بفعالية مع قضايا العنف الأسري ودعم الخدمات المقدمة لضحايا العنف الأسري والجهات المقدمة للرعاية لهم (المنصة الوطنية، 2024).

ومن خلال ما سبق تظهر بعض ملامح الدور التنموي للمرأة السعودية في المؤسسات الاجتماعية؛ حيث حرصت المملكة على تمكين المرأة في الجانب الاجتماعي من خلال تعزيز حضورها في مجالات العمل المختلفة، ودعم إسهاماتها في المجتمع عبر تقديم فرص متكافئة تضمن مشاركتها الفعالة في بناء مجتمع مستدام، وقد شمل هذا التمكين توفير بيئات عمل آمنة، وسن قوانين تحمي حقوق المرأة وتدعمها، بالإضافة إلى فتح الأبواب أمامها لتولي مناصب قيادية في المؤسسات العامة والخاصة، كما ساعدت برامج التأهيل والتدريب المهني التي توفرها المملكة على تحسين مهارات المرأة وزيادة قدرتها على الإسهام في التنمية الشاملة، كما أن هذه الجهود تعكس حرص القيادة الرشيدة وولاة الأمر حفظهم الله على الاستفادة من طاقات المرأة لدعم النمو الاقتصادي والاجتماعي، وتؤكد على أهمية تعزيز الوعي الثقافي والمجتمعي بدور المرأة، بما يسهم في تغيير التصورات التقليدية وزيادة قبول المجتمع لمشاركتها في التنمية بجميع جوانبها.

المحور الثاني: أبعاد التمكين الاجتماعي لتحقيق الدور التنموي للمرأة السعودية في المؤسسات الاجتماعية:

تعد المملكة العربية السعودية أبرز الدول وأعظمها مكانة لأنها دولة إسلامية تستمد أنظمتها من كتاب الله تعالى وسنة رسوله صلى الله عليه وسلم، وقد اهتمت بتمكين المرأة وذلك بتجريم التمييز ضدها، وحمايتها من الإيذاء، وحماية أمومتها، وإتاحة الفرصة لها بتمثيل

حكومتها على المستوى الإقليمي والدولي، ومساواتها مع الرجل في الفرص التعليمية، وضمان تلقيها الرعاية الصحية اللازمة. فالسعودية تسعى إلى تمكين كل فئة نادى الإسلام بتمكينها وذلك جليّ في النظام الأساسي للحكم واللوائح والأنظمة لكل مؤسسات الدولة (الورثان، 2021)، وانطلاقاً من توجهات الدين الإسلامي خطت المملكة العربية السعودية خطوات واسعة نحو الاهتمام بالمرأة؛ إذ تحظى المرأة السعودية بمرحلة تمكين غير مسبوقة من خلال سلسلة من الإجراءات والإصلاحات الاجتماعية والاقتصادية والمدنية، مما عزز من مكانتها في المجتمع، وعزز من مشاركتها في مختلف الأصعدة، ما يحقق المساواة التكاملية بينها وبين الرجل في المجالات المتنوعة، لتكون مشاركة ومساهمة معه في تحقيق التقدم والازدهار للوطن (قليوبي، 2023)، واستناداً على النصوص الشرعية قامت المملكة بالتعاطي مع الترسبات الاجتماعية بشكل تدريجي مراعية التدرج في التعامل مع التحديات الاجتماعية، وإقامة المساواة بين الجنسين في الحقوق والواجبات حيث منحتها الحق في طلب العلم وحق العمل والرعاية الصحية والاجتماعية والحق في مزاولة العمل والتجارة (الميزر، 2015).

إن مبدأ المساواة التكاملية بين الرجل والأنثى، يقوم على مراعاة خصائص وسمات كلا الجنسين، لتحقيق العدل في نهاية المطاف، حيث تؤمن المملكة العربية السعودية بأن تكامل العلاقة بين الجنسين طريقة مثلى لتعزيز وحماية حقوق الإنسان، ولتصبح معظم مجالات حقوق الإنسان تتم فيها المساواة بين الرجل والمرأة بشكلٍ مطلق، كالحق في العمل، والتعليم، والصحة، والحقوق الاقتصادية وغيرها، كما وضعت المملكة إصلاحات لتعزيز مشاركة المرأة في التنمية الاقتصادية، منها توحيد سن التقاعد للجنسين، ومنع التمييز بين الجنسين من حيث الأجور ونوع الوظيفة ومجالها وساعات العمل، وكذلك تمكين المرأة من ممارسة الأعمال التجارية دون الحصول على موافقة مسبقة، والمساواة بين الجنسين في التعليم والتدريب؛ فالنظام التعليمي في المملكة يقوم بشكل أساسي على المساواة بين الرجل والمرأة في كل جوانبه، سواءً ما يتعلق بآليات القبول والالتحاق بالمراحل الدراسية، أو ما يتعلق بالمناهج الدراسية، والاختبارات، أو ما يتعلق بمؤهلات المعلمين والمحاضرين، أو في نوعية المرافق والمعدات الدراسية، بل قد حظيت المرأة باهتمام أكثر في هذا الجانب من قبيل التمييز الإيجابي، خصوصاً مع استمرار إنشاء عدد من المدن الجامعية الخاصة بالفتيات، مثل جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن، والمدن الجامعية التابعة لجامعة الإمام محمد بن سعود وجامعة الملك سعود (المنصة الوطنية، 2024)

وتشير دراسة عمر (2020) إلى أن الدور التنموي للمرأة السعودية في المؤسسات الاجتماعية يركز على العديد المبادئ وهي تنمية القدرات الشخصية، والعمل على تحقيق العدالة والمساواة القانونية المستمدة من الشريعة الإسلامية، وتقديم المساعدة لها والتعاطي معها بناء على قدراتها، وأن الآليات المتبعة في تمكين المرأة السعودية تتمثل في العمل على زيادة الفرص المتاحة اقتصادياً وذلك بتوسيع مجالات العمل لها، ورفع نسبة المساهمة الممنوحة لها في مواقع صناعة القرار وبناء السياسات الاقتصادية، وإتاحة الفرصة لها للمشاركة في المشاريع التنموية، وأن تمكينها يُقاس بعدد من المؤشرات كزيادة المشروعات والأنشطة التي تسهم في رفع مستوى دخلها، والعمل على مساواة المرأة والرجل في الراتب والأجور، وتسهيل حصولها على التسهيلات المالية.

والمساواة في المنح والإعانات؛ حيث تعتمد البرامج القائمة على توفير الفرص الدراسية والتدريبية للجنسين بشكل متساوٍ، ووفق نفس المتطلبات النظامية المتعلقة بإجراءات القبول فيها، وقد ارتفعت نسبة المنح الدراسية الموجهة للإناث بشكل ملحوظ سواء فيما يتعلق ببرامج خادم الحرمين الشريفين للابتعاث الخارجي، أو فيما يتعلق بالمنح الداخلية في الجامعات السعودية، وكذلك المساواة في المساواة في الصحة؛ حيث أكد النظام الأساسي على أحقية الرجل والمرأة في تلقي الرعاية الصحية، حيث نصت المادة السابعة والعشرون من النظام الأساسي للحكم على أن: "تعنى الدولة بالصحة العامة وتوفر الرعاية الصحية لكل مواطن وأسرته في حالة الطوارئ والمرض والعجز والشيخوخة"، وفي هذا الصدد، لا بد من التنويه إلى أن هذا الحق من الحقوق الأساسية المرتبطة بكل شخص، وكل أنظمة المملكة وإجراءاتها السارية في المجال الصحي تضمن تمكين المرأة من حقها في تلقي الرعاية الصحية، ولا يتوفر أي شرط تقييدي لممارسة هذا الحق، وقد نفذت الجهات المختصة عددًا من البرامج والآليات الهادفة لرفع مستوى صحة المرأة، منها: عيادة الكشف المبكر عن صحة المرأة التي تقدم خدمات متنقلة تشمل: الكشف المبكر عن داء السكري وارتفاع ضغط الدم وهشاشة العظام وتقديم التوعية الصحية، برامج التثقيف الصحي للوقاية من الأنيميا ونقص الحديد، التي يجري تنفيذها بشكل مستمر في المدارس، والمجمعات التجارية، وصالات انتظار المراجعين للمنشآت الصحية، وبرنامج الحمل المتطور، والبرنامج الوطني لدعم الرضاعة الطبيعية، وبرنامج الكشف المبكر عن سرطان الثدي، وبرنامج الزواج الصحي، الذي يقدم خدمات الكشف عن بعض الأمراض الوراثية والمعدية عند المقبلين على

الزواج، مثل: التلاسيما، الأنيميا المنجلية، التهاب الكبد، ونقص المناعة المكتسبة (المنصة الوطنية، 2024)

وتشير دراسة ابن الشميلان (2016) إلى أن المرأة السعودية تسهم في النشاط الاجتماعي عن طريق تأليف الجمعيات النسائية التي تشارك في تنمية المجتمع اجتماعياً واقتصادياً، لأن كل جمعية تقوم بالعديد من الخدمات للمجتمع التي من أهمها: رعاية الطفولة، ورعاية الأمومة، ورعاية الأسر الفقيرة، والتأهيل المهني، والاهتمام بالسجاء والسجينات، والتوعية الدينية، والتوعية الصحية، والتوعية الاجتماعية، وعمل الحفلات والمعارض، وبالإضافة إلى الجمعيات الخيرية النسائية، بدأت المرأة تسهم في تنمية المجتمع بطرق أخرى مثل اشتراكها في الجهاز الصحي كطبيبة وممرضة، فقد أصبح هناك العديد من الطبيبات السعوديات والعديد من الممرضات السعوديات، وهؤلاء يسهمون برفع المستوى الصحي والنوعية الصحية. كما أسهمت في التنمية الاجتماعية والاقتصادية عن طريق عملها في وزارة الإعلام واشتراكها في الإذاعة والتلفزيون والصحف اليومية والمجلات.

إن المملكة العربية السعودية الآن وبعد مواجهة الكثير من العديد من التحديات: الثقافية، والاجتماعية مجتمع تسوده العدالة الاجتماعية والمشاركة بين أبنائه رجالاً ونساءً للإسهام في دفع عجلة التنمية، وخلال التطورات الحديثة والاهتمام بقضايا المرأة، كان الملمح الأبرز في هذا الصعيد هو تمكين المرأة السعودية. لقد مر التمكين الاجتماعي للمرأة السعودية بعدة مراحل حتى بلغ ما هو عليه اليوم، وكل مرحلة من هذه المراحل كانت لها مواردها التي اعتمدت عليها (قليوبي، 2023)، وفي هذا السياق تتجلى أبعاد الدور التنموي للمرأة السعودية في المؤسسات الاجتماعية من خلال مظاهر التمكين الاجتماعي، والذي يتم تفصيله فيما يلي:

التمكين الاجتماعي للمرأة السعودية:

يرجع الاهتمام بالدور الاجتماعي للمرأة إلى الإيمان بتهيئتها البيئة التي يعيش فيها الطفل، وتأكيد دورها المبكر في تنمية الموارد البشرية الصغيرة، فالأسرة هي عنصر رئيس تبني على أساسه المجتمعات، حيث تؤدي المرأة الأم دوراً أولياً في مستقبل عمر الطفل، وتعمل الأسرة ككل على نموه مستقبلاً، وفيها يوضع حجر الأساس التربوي حيث يكون الطفل عجينة طيبة يتقبل التوجيه ويلتقط ما يدور حوله من صور وعادات وتقاليد وثقافة البيئة التي يعيش فيها، وفيها يتعلم مبادئ الحياة الاجتماعية والمعارف والعادات الصحية السليمة. بل إن رعاية المرأة

لأبنائها تبدأ قبل ميلادهم، وذلك من خلال اختيارها التغذية السليمة المتكاملة التي تفيد صحتها أثناء الحمل والرضاعة، وذلك وقايةً وحمايةً للأطفال، حتى لا يتعرضون في هذه المرحلة إلى ما يؤخر نموهم وصحتهم (محمد، 2020).

ولتأكيد التمكين الاجتماعي للمرأة، حسّنت المملكة العربية السعودية من تصنيفها في المؤشرات العالمية من خلال القيام بإصلاحات للقوانين والتشريعات المتعلقة بتمكين المرأة، وإيجاد المبادرات والمشايخ التي تدعم تمكين المرأة في سوق العمل السعودي والعمل على تنفيذها بهدف تحقيق هدف زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل بما يحقق العدالة في تكافؤ الفرص في سوق العمل؛ حيث ينص قانون العمل السعودي على حقوق المرأة العاملة كما يلي:

- تعمل المرأة في كل المجالات التي تتفق مع طبيعتها ويحظر تشغيلها في الأعمال الخطرة أو الصناعات الضارة.
 - للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع لمدة الأسابيع الأربعة السابقة والأسابيع الستة اللاحقة له.
 - على صاحب العمل أن يدفع إلى المرأة العاملة أثناء انقطاعها عن عملها في إجازة الوضع ما يعادل نصف أجرها إذا كان لها خدمة سنة فأكثر لدى صاحب العمل، والأجرة كاملة إذا بلغت خدمتها ثلاث سنوات فأكثر يوم بدء الإجازة.
 - على صاحب المنشأة توفير الرعاية الطبية الكاملة للمرأة العاملة أثناء الحمل والولادة.
 - يحق للمرأة العاملة عندما تعود لمزاولة بعد إجازة الوضع أن تأخذ بقصد إرضاع طفلها فترات راحة لا تزيد في مجموعها عن ساعة في اليوم الواحد، وذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العاملين، وتحسب هذه الفترة من ساعات العمل الفعلية، ولا يترتب عليها تخفيض أجر.
 - لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أو إنذارها بالفصل أثناء تمتعها بإجازة الوضع.
 - لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أثناء فترة مرضها الناتج عن الحمل أو الوضع، ويثبت المرض بشهادة طبية معتمدة.
 - على كل صاحب عمل يشغل خمسين عاملة فأكثر أن يهيئ مكانا للمريبات يتوافر فيه العدد الكافي من المريبات، لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات.
- (الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان، 2012)

● للمرأة العاملة المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة عدة بأجر كامل لمدة لا تقل عن أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، 2024).

كما تأسست جمعية دعم لرعاية الأرامل والمطلقات بمنطقة مكة المكرمة لتقديم الخدمات لشريحة المطلقات والأرامل في المجتمع والتي لديهن عدد من الاحتياجات المهمة والتي تسعى الجمعية لتقديم المساندة اللازمة والعاجلة لهن والتي تشمل الاستشارات النفسية والقانونية والاجتماعية بالإضافة لتوفير السكن وغيرها من الاحتياجات. ولا يقف تقديم الدعم لهذه الفئة على الاستشارات؛ بل تسعى الجمعية لتمكينهن في المجتمع بتأهيلهن على مهارات سوق العمل ومحاولة توظيفهن بالشراكة مع القطاعات ذات العلاقة، كما دعمت الحكومة الأرامل والمطلقات بتوفير عدة خدمات: صندوق النفقة، والدعم السكني للأرامل، خدمة معاش الضمان للأرامل والمطلقات، وبرنامج كنف من بنك التنمية للأرامل والمطلقات .

وفي إطار التمكين الاجتماعي التشريعي للمرأة السعودية اتخذت المملكة التدابير اللازمة لحماية حقوق المرأة وتمكينها؛ فقد صدر أمر ملكي يؤكد على جميع الجهات المعنية بعدم مطالبة المرأة بالحصول على موافقة ولي الأمر عند تقديم الخدمة لها، أو إنهاء الإجراءات الخاصة بها. وكذلك صدرت مدونة الأحكام القضائية، وتقلدت مناصب حكومية مهمة، أبرزها تعيينها سفيرة في أهم دولة بالعالم، الولايات المتحدة، بالإضافة إلى تمكينها من الوصول إلى مراكز صنع القرار في القطاعين العام والخاص (الأحمدي والبرديسي، 2019).

كما أطلقت المملكة العديد من البرامج والمبادرات لتمكين المرأة السعودية العاملة؛ لتعزيز دور المرأة القيادي بهدف تحقيق التوازن بين الجنسين أبرزها: مشروع تمكين القيادات النسائية في مواقع اتخاذ القرار والذي أسهم في تدريب وتوجيه (506) من النساء العاملات حول المملكة، ومشروع تحقيق التوازن بين الجنسين في الخدمة المدنية، ومشروع استراتيجية العمل عن بعد في الخدمة المدنية، ومشروع دور ضيافة الأطفال في مقرات العمل، والمنصة الوطنية للقيادات النسائية السعودية (قيادات)، وبرنامج نقل المرأة العاملة (وصول)، وهو برنامج لنقل النساء العاملات، ويغطي 13 منطقة من مناطق المملكة، مرتبط بصندوق الموارد البشرية والتنمية لدعم النساء العاملات، وذلك بتخفيض 80% من تكاليف التنقل إلى مقرات العمل، وبرنامج حضانات الأطفال للمرأة العاملة (برنامج قرة) وذلك من خلال بوابة إلكترونية موحدة تجمع كل ما يخص قطاع ضيافة الأطفال في المملكة العربية السعودية. وتهدف البوابة إلى

خلق جسر تواصل بين مراكز ضيافة الأطفال لطرح خدماتها وتسويقها لأولياء الأمور الباحثين عن مراكز لتسجيل أبنائهم، بالإضافة إلى دعم تمكين المرأة العاملة من الالتحاق بسوق العمل والاستمرار فيه (المنصة الوطنية، 2024).

وكثمرة لما سبق ذكره برز عدد من سيدات الأعمال السعوديات في المحافل العالمية ممثلات لبلادهن وذلك يعد خطوة مشرفة في تاريخ التنمية، وحققت النساء السعوديات تفوقاً ونجاحاً باهراً في المجالات العلمية، حيث قدمن في السنوات الماضية عدداً من الاختراعات والإنجازات التي وضعتن في مصاف العلماء في العالم؛ ما دعا عدداً من المؤسسات العلمية الدولية المتميزة إلى دعوتهن للانضمام أو المشاركة المباشرة في أبحاثها وتجاربها. وخطت المرأة السعودية خطوات متسارعة وإيجابية في مجال الأعمال الخيرية والتطوعية، إضافة إلى دورها البارز في فعاليات الحوار الوطني، وفي المجال الإعلامي والثقافي، ونجاحها في إدارة بعض المنظمات غير الحكومية المعنية بحقوق المرأة والطفل والعنف الأسري والخدمة الاجتماعية بكل كفاءة واقتدار. وتتيح المملكة العربية السعودية الفرص للمرأة لإثبات قدراتها في مجال الخدمات الصحية والتعليم الصحي والبحث العلمي على مستوى العالم (الحربي، 2021).

ويعتمد التمكين الاجتماعي على وجه الخصوص على عدة مبادئ استمدتها من طريقه تنظيم المجتمع والتي يمكن طرحها على النحو التالي (الفارس، 2020):

مبدأ المشاركة: يعد مبدأ المشاركة من أهم المبادئ التي تناسب التمكين حيث إنه يبنى أساس عمله على المشاركة بين أفراد المجتمع والإحساس بمشكلاتهم النابعة منهم والمشاركة في حلها بناءً على قدراتهم واستثمار موارد مجتمعهم.

مبدأ الاعتماد على الذات: يسعى مدخل التمكين إلى العمل على تنمية قدرات أفراد المجتمع الشخصية لكي يتمكنوا من مواجهة مشكلاتهم بأنفسهم وبأقل الإمكانات المتاحة في مجتمعهم المحلي.

مبدأ البدء مع المجتمع من حيث هو: وذلك من خلال التعامل مع الأفراد كما هم ثم محاولة مساعدتهم لتنمية قدراتهم وأيضاً التعامل مع المجتمع بموارده المتاحة فقط ثم يحاول تنميتها وإيجاد مصادر أخرى لتدعيمها.

مبدأ العدالة المجتمعية: إن مدخل التمكين يسعى إلى إحداث وتحقيق المساواة والعدالة بين الأفراد بالمجتمع، والعمل على الدفاع عن الأفراد المحرومين والضعفاء ويتم ذلك بشكل وبأسلوب موضوعي بعيد عن التحيز الشخصي.

ولذلك أقرت المملكة العربية السعودية جملة من القرارات العدلية التي تعزز حقوق المرأة، وتراعي وضعها وظروفها، ومن ذلك:

- لا يجوز الحبس التنفيذي للمرأة إذا كانت حاملاً أو كان لها طفل لم يتجاوز الثانية من عمره
- نصت الأنظمة على وجوب إعطاء النساء حقوقهن من الميراث والتركات، وخصوصاً العقارات
- سكوت المرأة عن المطالبة بحقها في الميراث لا يعني سقوط حقها إذا طالبت به
- تقوم محاكم الأحوال الشخصية بالنظر في طلب التزويج لمن لا ولي لها، ولمن كان لها أولياء ولكن عضلها أولياؤها أي منعوها من التزويج
- تحريم العضل وهو منع تزويج الفتاة من الراغب فيها، ونكاح الشغار وهو أن يزوج الولي موليته الشخص على أن يزوجه موليته، ومنع إجبار المرأة على من لا تريده في النكاح
- التحجير وإجبار المرأة على الزواج ممن لا توافق عليه ومنعها من الزواج بمن تتوفر فيه الشروط المعتبرة، أمر لا يجوز، ومحرم شرعاً، ومن أصر على ذلك، فإنه يعاقب بالسجن وأخذ الكفالة عليه.
- تنفيذ الأحكام الصادرة المتعلقة بحضانة الصغير والأحوال الشخصية جبراً ولو أدى ذلك إلى الاستعانة بالقوة المختصة (الشرطة).
- يعاقب بالسجن مدة لا تزيد على 3 أشهر كل من امتنع عن تنفيذ حكم صادر بالحضانة أو الولاية أو الزيارة.
- لا ينفذ الحكم الصادر على الزوجة بالعودة إلى بيت الزوجية جبراً.
- التنفيذ المعجل للأحكام الصادرة لصالح المرأة في بعض الأحوال، منها: (النفقة، وأجرة رضاع أو سكن، رؤية صغير، أو تسليمه لحاضنه).
- يحق للمرأة في المسائل الزوجية والحضانة والنفقة والعضل إقامة الدعوى في محكمة بلدها، ويلزم المدعى عليه الحضور للمحكمة.
- يصدر القضاء أوامر وقتية لصالح المرأة تكون واجبة النفاذ وذلك في القضايا التي ترى المحكمة رفع الضرر عنها بشكل عاجل لحين الانتهاء من قضيتها.

•تولية الأم على أولادها الصغار في حال وفاة أبيهم أو فقده، وحتى عند إقامة ولي غير الأم كالأخ أو العم، جرى العمل على اشتراط موافقة أم الأولاد على ذلك. (المنصة الوطنية، 2024، وزارة العدل، 2024، هالة محمد كامل، 2023)

ومن خلال ما سبق يتضح أن التمكين الاجتماعي للمرأة السعودية شهد تقدماً كبيراً خلال السنوات الأخيرة، مدفوعاً بالإصلاحات الوطنية ضمن رؤية المملكة 2030 التي تهدف إلى تعزيز دور المرأة في المجتمع وتفعيل مشاركتها في مختلف المجالات، يمكن تلخيص أهم ملامح التمكين الاجتماعي للمرأة السعودية كالتالي: توسيع فرص التعليم، وتعزيز المشاركة في سوق العمل: حيث أقرت المملكة سياسات لتسهيل بيئة عمل مرنة وداعمة للمرأة، كإنشاء حضانات للأطفال في مقر العمل وتفعيل أنظمة عمل عن بُعد، وتسهيل الإجراءات القانونية والاجتماعية التي توفر للمرأة بيئة داعمة لها للعمل أو التعلم أو الانتاج؛ حيث أصدرت المملكة قوانين تدعم استقلالية المرأة في التنقل، والإقامة، والسفر، دون الحاجة لإذن ولي الأمر، كما أقرت حقوقاً قانونية في الحماية من العنف الأسري وضمانات في مجالات الأحوال الشخصية، وبفضل هذه الجهود، أصبحت المرأة السعودية عنصراً فعالاً يسهم في التنمية المجتمعية والاقتصادية، ويعزز من حضورها في مختلف المحافل الوطنية والدولية.

المحور الثالث: تحديات التمكين الاجتماعي لتحقيق الدور التنموي للمرأة السعودية في المؤسسات الاجتماعية:

تواجه المرأة العربية بوجه عام، والسعودية على وجه الخصوص تحديات مرتبطة بالعمل والمشاركة في القرار والشأن العام، فعلى الرغم من إحراز الدول العربية تقدماً ملموساً في تعليم الفتاة وفي تخفيض نسبة الأمية بها، إلا أن المشكلة تبدو في غياب العلاقة بين التوسع في تعليم المرأة والوزن النسبي لما تمارسه من تأثير في صنع الحياة من حولها. والمتطلع برؤية استشرافية يتبين له أن غياب هذه العلاقة بين التعليم والمشاركة في الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية سوف تستمر لبعض الوقت، فالقضية في العالم العربي ليست مجرد تعليم الفتاة، ولكنها أعمق من ذلك؛ إذ ترتبط بمنظومة من القيم لا تزال تحكم على المرأة باعتبارها تابع، وأن جلّ مشاركتها في كثير من الأحوال غالباً ما تكون منزلية، ناهيك عن ارتباط ذلك ببعض الجوانب القانونية والسياسية والموروثات الثقافية السلبية التي تحول بصورة مباشرة وغير مباشرة

دون مشاركة المرأة للرجل في العمل السياسي، فما بالنسبة للمناصب القيادية التي لا تزال حكرًا على الرجل، باستثناءات قليلة هنا أو هناك (ابن الشميلان، 2016).

ولكن التحديات الحقيقية يكمن بعضها في عوامل مختلفة بعضها يرتبط بثقافة المجتمع ومنظومة القيم والمعتقدات والاتجاهات المشتركة بين الناس، ويكمن البعض الآخر في المعوقات التعليمية والإدارية التي جعلت من الإدارات النسائية تابعة للرجل في العديد من الدوائر الحكومية، والذي كانت إحدى مسبباته حادثة تعليم المرأة وقصور تدريبها نتيجة العوامل الاجتماعية والاقتصادية التي قللت من أهمية دور المرأة في التنمية ومن مشاركتها في الحقل الاقتصادي، والذي انعكس على مدى إسهامها ودخولها سوق العمل السعودي بشكل أكبر مما هو حادث فعليًا، ويمكن هنا الإشارة إلى بعض هذه العوامل والتي يمكن تفصيلها على النحو التالي (الفايز، 2011؛ الملاح، 2021):

لا تزال المعوقات المرتبطة بثقافة المجتمع من قيم وعادات وتقاليد تؤثر على مدى مساهمة المرأة في سوق العمل، وتقوم التنشئة الاجتماعية والمورثات الاجتماعية دورًا كبيرًا في تكوين النظرة الإيجابية أو السلبية للمرأة ودورها كمشارك في سوق العمل وخاصة في القطاع الخاص.

من المعوقات المرتبطة ببيئة العمل المشكلات المتعلقة بتدني الأجور، وطول ساعات العمل، واشتراط اللغة الإنجليزية والحاسب الآلي التي لا تتقنها الكثيرات من المتقدمات للعمل، وعدم توفر تأهيل وتدريب كافيين للفتيات للعمل لدى القطاع الخاص، وعدم توفر البيئة المناسبة لمنع الاختلاط، وصعوبة المواصلات.

كما تعاني المرأة السعودية من تعارض أو صراع الأدوار والمتمثل بدورها الأسري؛ كأم وزوجة.. ودورها العملي وما يتطلبه من مسؤوليات وواجبات؛ حيث تواجه المرأة الكثير من الصعوبات والمتاعب نتيجة خروجها من المنزل والمشاركة في النهضة الاقتصادية والتنمية الاجتماعية، وترتب على خروج المرأة للعمل لزيادة أدوارها الاجتماعية، فنجد أن المرأة أمام مطالب عديدة منها مطالب البيت كربة منزل، ومطالب العمل كموظفة، وقد يصعب عليها أحيانًا التوفيق بينها. ويعبر صراع الأدوار من أهم الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة، فيتوقع من المرأة أن تقوم بأدوارها الأسرية على أكمل وجه، فالمرأة تتحمل جميع الأعباء المنزلية، لأن مازالت الصورة التقليدية للرجل السعودي الذي يضع جميع الأعباء المنزلية على المرأة ورفضة

المشاركة فيها، فيؤدي صراع الأدوار إلى نتائج عكسية على شخصية العاملة التي تؤثر على إقبالها على العمل، والتطوير من قدراتها لتصل إلى الإبداع.

ضعف الاستفادة من برامج التدريب المهني هناك أعداد ضخمة من النساء العاملات يعيشن في ظل وضع يتعذر فيه انتظام الحضور إلى مراكز التدريب بسبب الحاجة أو المساهمة المالية في دخل الأسرة، وكذلك الواجبات المنزلية، وهذه المعوقات تحول دون التحاقهن أو استفادتهن من برامج التدريب، أو غياب المعرفة بالفرص المتاحة من التعليم المهني أو التقني.

من جانب آخر أشارت دراسة عتيبة (2020) إلى أن هناك بعض الموروثات الثقافية والاجتماعية عن المرأة أثرت بشكل سلبي على وضع المرأة في المجتمع السعودي؛ فقد كان هناك فريق من أفراد المجتمع يتحفظون، وربما يمانعون عمل المرأة خوفاً من أن تقشل في القيام بدورها في الأسرة أو أن تضطر إلى الخروج عن الضوابط الشرعية، وكذلك الأمر بالنسبة لتعليم الفتاة، فاتخذت الدولة إجراءات لتصحيح أوضاعها وإعادة لها مكانتها في المجتمع.

في ضوء ما تقدّم، يتضح أن الدور التنموي للمرأة السعودية في المؤسسات الاجتماعية شهد تطوراً ملحوظاً، وقد انعكس هذا التطور في مختلف جوانب الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية. ومن خلال تحليل ما ورد في هذا المحور من الدراسة يمكن القول إن المرأة السعودية أصبحت عنصراً فاعلاً في التنمية الوطنية، حيث أسهمت القرارات الحكومية والتشريعات في تمكينها وتمهيد الطريق لها لتحقيق أدوار جديدة لم تكن ممكنة في الماضي، وهذا التمكين جاء نتيجة مزيج من التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي دفعت بالمرأة لتجاوز الأدوار التقليدية المحدودة التي كانت تُفرض عليها في السابق، والتركيز على تكافؤ الفرص والمساواة بينها وبين الرجل في التعليم والعمل والمشاركة في صنع القرار. ومع ذلك، فإن تحليل التحديات التي تواجه المرأة السعودية يظهر بوضوح أن هناك فجوة وتحديات لا تزال موجودة بين ما تحقق وما يمكن تحقيقه؛ فلا تزال المرأة تواجه صعوبات تتعلق بالمعوقات الاجتماعية والثقافية، كالموروثات الاجتماعية التي تعوق مشاركتها الكاملة في سوق العمل، وخصوصاً في القطاع الخاص، إضافة إلى قضايا تتعلق بصراع الأدوار بين مسؤولياتها الأسرية والعملية، وهذه التحديات تتطلب مزيداً من الدعم والتوعية من أجل ترسيخ مفهوم العدالة الاجتماعية الحقيقية، ومع ذلك تُظهر الإنجازات التي تم تحقيقها بفضل حكومتها الرشيدة، خاصة في مجالات الصحة والتعليم والإعلام، أن هناك قدرة كبيرة لدى المرأة السعودية على المنافسة والابتكار، ومع استمرار الدولة

في دعم هذه الجهود وتعزيز دورها على المستويين المحلي والدولي، يمكن التطلع إلى مستقبل تكون فيه المرأة السعودية شريكاً فاعلاً في دفع عجلة التنمية المستدامة، مما يسهم في تعزيز دورها القيادي وتحقيق المزيد من فعاليات الدور التنموي للمرأة السعودية في المؤسسات الاجتماعية وفق رؤية المملكة 2030، وفي المحور الثالث من الدراسة الحالية سيتم إبراز الدور التنموي للمرأة السعودية وفق الرؤية المباركة.

المحور الرابع: مبادرات التمكين الاجتماعي لتحقيق الدور التنموي للمرأة في ضوء رؤية المملكة 2030:

تولي رؤية المملكة 2030 تمكين المرأة السعودية أهمية كبيرة، حيث تهدف إلى تعزيز دورها في المجتمع، وتوسيع مشاركتها في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وعلى الرغم من أن برامج الرؤية الاثنا عشر تصب بشكل أو بآخر في دعم وتعزيز دور المرأة في التنمية، إلا أن هناك برامج ومبادرات كان هدفها الأساسي هو سد الفجوة بين الجنسين في سوق العمل، وخفض معدل البطالة بين النساء، ورفع ترتيب المملكة على مؤشر التنافسية العالمية، ويمكن إجمال ذلك فيما يلي (المنصة الوطنية، 2024، وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، 2024، مجلس شئون الأسرة، 2020 البكر، 2022، 7 - 8):

أولاً: مبادرات في مجال العمل:

خصصت الرؤية أهدافاً ومبادرات تسهم بخفض نسبة البطالة بين النساء بشكل عام من خال وضع الإطار المؤسسي والتشريعي لتمكين المرأة ومشاركتها النوعية في القطاعات الحكومية والخاصة، وزيادة تمثيلها في مواقع السلطة واتخاذ القرارات، وفتح المجال أمامها للعمل في قطاعات مختلفة لتحقيق تكافؤ الفرص بين الجنسين في التوظيف، والتي تساعد على تقليص الفجوة النوعية وتمكين المرأة السعودية، وإبراز دورها لتكون من منظومة بناء الوطن، وفيما يأتي المبادرات المتعلقة بالعمل:

1- مبادرات لدعم مشاركة المرأة في سوق العمل:

أ- رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل من 22% إلى 30%.

ب- خلق بيئة عمل آمنة وجاذبة من خلال رفع نسبة الامتثال لنظام حماية الأجور من 50% إلى 80% بنهاية العام 2020م.

ج- دعم تكاليف حضانة أطفال المرأة العاملة عبر إطلاق برنامج (قرّة) الذي يهدف إلى تمكين المرأة من الالتحاق بسوق العمل والاستمرار فيه وهي مطمئنة على رعاية أطفالها في مراكز حضانة مؤهلة، ومدة الدعم (4) سنوات للطفل الواحد.

د- دعم وسيلة نقل المرأة العاملة من خال إطلاق برنامج (وصول) الذي يهدف إلى تمكين المرأة العاملة من توفير وسيلة نقل آمنة وتكاليف منخفضة.

هـ- تطوير بيئة عمل ملائمة لعمل المرأة.

و- تطوير عمل المرأة في المجالات السياحية والتراثية.

2- مبادرات خاصة بالعمل الحكومي:

أ- مبادرة تمكين المرأة وتعزيز دورها القيادي في الخدمة المدنية، وتتضمن رفع نسبة النساء في الوظائف العليا المتضمنة المرتبة 11 وما فوقها وبند الوكلاء والوكلاء المساعدين، وعليه أنشئت وكالة لتمكين المرأة في القطاع العام في مطلع أبريل 2019 في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية؛ لتكون مساهمة في رفع هذه النسبة.

ب- إطلاق (البرنامج الوطني لتمكين وتطوير القيادات الإدارية)، وهو من مبادرات معهد الإدارة العامة للعام 2020م، ويهدف لتمكين القيادات النسائية في الخدمة المدنية، من خلال بناء إمكاناتها وقدراتها القيادية وزيادة مشاركتها في مواقع اتخاذ القرار.

ج- تشجيع المرأة على العمل و(العمل عن بعد) ويهدف يهدف مشروع (استراتيجية العمل عن بعد في الخدمة المدنية) إلى إعداد استراتيجية لتنظيم عمل المرأة عن بعد في الخدمة المدنية بما يضمن نجاح تطبيقه.

د- رفع نسبة النساء العاملات في قطاع الدولة في الخدمة المدنية من نسبة 39.8 % إلى 42 % بحلول العام 2020.

3- مبادرات تخص العمل في القطاع الخاص:

أ- توليد أكثر من (450 ألف) وظيفة في القطاعات غير الحكومية بحلول عام 2020م

ب- سعودة الوظائف لإتاحة المزيد من فرص العمل للسعوديين والسعوديات.

4- ريادة الأعمال:

تهدف رؤية المملكة إلى النهوض بريادة الأعمال من خلال:

- أ- تعزيز ودعم ثقافة الابتكار وريادة الأعمال.
- ب- تشجيع النساء في مجال الصناعة خاصة المنشآت الصغيرة التي تحتاج إلى الدعم والتي هي أساس لرؤية 2030.
- ج- زيادة عدد المنشآت القائمة، ذات المسؤولية المحدودة، من (50 ألف) منشأة إلى (104) ألف منشأة للعام 2020م.
- د- تنمية قطاع المشاريع متناهية الصغر ورعايته بهدف تعزيز دور الشباب والشابات السعوديين، وتمكينهم من الإسهام بدور فاعل في التنمية الاقتصادية والاجتماعية بالمشاركة مع المؤسسات الشقيقة لوزارة العمل والتنمية الاجتماعية.

ثانيا: مبادرات المجال التعليمي:

تعديل الكثير من المناهج القائمة وجعلها متساوية بين مدارس البنين والبنات وإدخال برامج جديدة مثل: برنامج التربية البدنية في مدارس البنات وطرح بكالوريوس "الرياضة والنشاط البدني" للطالبات وإتاحة تخصصات جديدة مثل الهندسة في كافة جامعات المملكة وكذلك الدخول والعمل في بعض تخصصات الشؤون العسكرية والحربية.

ثالثا: مبادرات في المجال الاجتماعي والأسري:

- تشكيل مجلس شؤون الأسرة وتحسين الإجراءات المتعلقة بالحضانة والولاية والنفقة والتبليغ عن الولادة والحصول على الوثائق الرسمية للأطفال بحيث يكون متساويا بين الأب والأم.
- إدخال نظام مكافحة التحرش لتمكين المرأة من العمل في الأماكن المختلطة وضبط زواج القاصرات وتحديد ب (18) سنة.
- برامج دعم الأرمال والمطلقات من خلال توفير عدة خدمات لهن كصندوق النفقة والدعوى السكني للأرامل، وخدمة معاش الضمان للأرامل والمطلقات، وبرنامج كنف من بنك التنمية للأرامل والمطلقات، وجمعية دعم للأرامل والمطلقات.
- برنامج الأمان الأسري الوطني الذي كان له دور كبير في تعزيز دور المملكة في المجالات الإنسانية والمساهمة في إعداد الأنظمة والسياسات الوطنية لمكافحة العنف الأسري، والمساهمة في إعداد الاستراتيجيات والخطط الوطنية المستقبلية لمكافحة العنف الأسري.

رابعاً في المجال القيادي:

نجحت المرأة السعودية في الفوز بثقة القيادة في الانطلاق نحو تمثيل بلادها في الخارج، واعتلاء منصات دبلوماسية كسفيرة وكملحقة في كافة القطاعات إضافة الي تمكينها داخليا بمحاولة اتباع سياسة الانحياز الإيجابي في توظيف الإناث بحيث فتحت لها الفرص التدريبية والوظيفية في كل القطاعات من تجارة وصناعة وكليات حربية وعسكرية.

وإيماناً بدور المرأة في المجتمع تم إشراكها في مجلس الشورى وفقاً لضوابط الشرع، وجاءت مشاركة المرأة في مجلس الشورى تعزيزاً لمكانتها في المجتمع وتطويراً لمهاراتها، بالإضافة إلى تعزيز وتوظيف جزء من طاقات المجتمع في سبيل تحقيق التنمية الشاملة في الدولة.

مؤشرات تمكين المرأة السعودية في رؤية 2030:

1- حققت المملكة قفزات نوعية فيما يخص تمكين المرأة وزيادة مشاركتها الاقتصادية في سوق العمل وانعكست الجهود والتشريعات الإصلاحية التي تمت خلال السنوات الأخيرة وفق رؤية المملكة 2030 على مستهدفات تمكين المرأة حيث بلغ معدل المشاركة الاقتصادية للإناث السعوديات من 15 سنة فما فوق 33.5 % بنهاية 2020، في حين تضاعفت نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل من 17% إلى 31.8% متجاوزين بذلك مستهدف الرؤية لعام 2030 للوصول إلى نسبة 30%، كما بلغت نسبة النساء في المناصب الإدارية المتوسطة والعليا 30% في القطاعين العام والخاص خلال العام الماضي 2020. كما أظهرت المؤشرات ارتفاع نسبة النساء السعوديات في الخدمة المدنية إلى 41.02 % بنهاية 2020. (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، 2024).

2- تقدم مركز المملكة في عدد من المؤشرات المرتبطة بالمرأة، ومن أبرزها مؤشر حصة المرأة في سوق العمل (من إجمالي القوى العاملة) لتصل إلى 31.8% متجاوزاً مستهدف 2020 في الوصول إلى 27.6%. ومؤشر معدل المشاركة الاقتصادية للإناث السعوديات لتصل إلى 33.5% متجاوزة مستهدف 2020 في الوصول إلى 26.15%. ومؤشر (المرأة، أنشطة الأعمال، والقانون) الصادر عن مجموعة البنك الدولي 80 نقطة من 100 في العام 2021 (المنصة الوطنية، 2024).

3- 58 % نسبة الزيادة في استفادة سيدات الأعمال لبرنامج دعم المنشآت الصغير والمتوسطة مقارنة بالعام السابق 2019.

4- شكلت نسبة الإناث الخريجات (53%) مقارنة بالذكور (47%)، و(58%) من المتخرجين من تخصص STEM هم من الإناث للعام 2020

في ضوء العرض السابق للدور التنموي للمرأة السعودية وفق رؤية المملكة 2030 يُلاحظ النقلة النوعية في الدور الذي تؤديه المرأة في المجتمع السعودي بعد اعتماد الرؤية؛ حيث أتت ببرنامج شامل وطموح لتعزيز مكانة المرأة كعنصر أساسي في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، مما أحدث تحولاً كبيراً في تمكينها ودورها في مختلف القطاعات. لقد نظرت رؤية المملكة 2030 إلى المرأة على أنها جزءاً لا يتجزأ من المجتمع، وأسهمت بشكل مباشر في تطوير كافة القطاعات مثل التعليم، الصحة، الاقتصاد، الإعلام، وغيرها. هذا التوجه يعكس التزام المملكة بتحقيق التوازن بين الجنسين وتوفير فرص متكافئة للرجال والنساء، بما يتماشى مع القيم الإسلامية والاتفاقيات الدولية التي تدعم حقوق الإنسان، وقد كان من بين الأهداف التي وضعتها الرؤية، زيادة نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل من 22% إلى 30% بحلول عام 2030، وهذه الزيادة تشير إلى إدراك المملكة للإمكانيات الكبيرة التي تمتلكها المرأة وقدرتها على تقديم إسهامات ملموسة في تعزيز الاقتصاد الوطني؛ حيث إن تمكين المرأة لا يقتصر فقط على توفير فرص العمل، بل يمتد ليشمل تعزيز دورها في القيادة وصنع القرار، بالإضافة إلى توسيع نطاق مشاركتها في الحياة العامة والاجتماعية. في النهاية يمكن القول إن دور المرأة في تحقيق رؤية 2030 يتجاوز كونه مجرد تمكين اقتصادي ليصبح جزءاً من تحول اجتماعي وثقافي أوسع؛ فالمرأة السعودية أصبحت شريكة فاعلة في هذا التحول، وقد أسهمت الإصلاحات الأخيرة في تعزيز مكانتها في المجتمع، مما يمهّد الطريق لمزيد من الإنجازات المستقبلية، وبما يعزز دورها التنموي في المؤسسات الاجتماعية.

نتائج البحث:

- تتعدد مبادرات التمكين الاجتماعي للمرأة في ضوء رؤية المملكة 2030 ومنها: مبادرات في مجال العمل، مبادرات في المجال التعليمي، مبادرات في المجال الاجتماعي والأسري.
- حققت المملكة قفزات نوعية فيما يخص تمكين المرأة وزيادة مشاركتها الاقتصادية في سوق العمل وانعكست الجهود والتشريعات الإصلاحية التي تمت خلال السنوات الأخيرة وفق رؤية المملكة 2030 على مستهدفات تمكين المرأة حيث بلغ معدل المشاركة الاقتصادية للإناث السعوديات من 15 سنة فما فوق 33.5 % بنهاية 2020، في حين تضاعفت نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل من 17% إلى 31.8% متجاوزين بذلك مستهدف الرؤية لعام 2030 للوصول إلى نسبة 30%، كما بلغت نسبة النساء في المناصب الإدارية المتوسطة والعليا 30% في القطاعين العام والخاص خلال العام الماضي 2020. كما أظهرت المؤشرات ارتفاع نسبة النساء السعوديات في الخدمة المدنية إلى 41.02 % بنهاية 2020.
- تقوم المرأة السعودية بدور تنموي في المؤسسات الصحية من خلال مساهمتها في تحسين وتطوير القطاع الصحي من خلال أدوارها المختلفة، سواء كمقدمة للرعاية الصحية، أو كإدارية، أو كباحثة علمية تسهم في تطوير الخدمات الطبية، أو كمشاركة في رفع مستوى الوعي الصحي في المجتمع، وتحسين جودة الخدمات الصحية.
- تقوم المرأة السعودية بدور تنموي في المؤسسات الاقتصادية من خلال مساهمتها في دفع عجلة التنمية الاقتصادية من خلال مشاركتها الفاعلة في مجالات العمل المختلة، كالقطاع الصناعي والصناعات العسكرية، وقطاع النفط والتعدين، والمشاركة في توطيد الصناعات الوطنية.
- تقوم المرأة السعودية بدور تنموي في المؤسسات التعليمية من خلال مساهمتها المرأة في تعزيز جودة التعليم، تطوير بيئته، والمشاركة في بناء جيل واعٍ ومؤهل، ودعم النساء في الحصول على تعليم جيد، وتوعية النساء بأهمية التعليم، والمشاركة في برامج محو الأمية، والمشاركة في التدريبات والبرامج المؤهلة لسوق العمل.
- يواجه التمكين الاجتماعي لتحقيق الدور التنموي للمرأة بعض التحديات التي قد تُقلل من قدرة المرأة على الإسهام الكامل في تنمية المجتمع، كتفاوت فرص التعليم، وتأثير الموروثات، وضعف تقبل المجتمع، ومعاناتها من الضغوط النفسية في محاولاتها الموازنة بين عملها ومسؤولياتها في المنزل، وصعوبة الحصول على فرصة عمل مناسبة.

توصيات البحث:

- تشجيع مشاركة المرأة في أنشطة الخدمة العامة، والأنشطة التطوعية التي تعود بالنفع على المجتمع كمشاريع محو الأمية، وتنظيم الأسرة، ونشر الوعي الصحي، والتشجيع على التبرع بالدم.
- القيام بحملات توعوية وتثقيفية للمرأة السعودية للتعريف بأهمية دورها التنموي في المجتمع، وتأثير ذلك اجتماعيا، وثقافيا، وتعليميا، وذلك من خلال تنظيم محاضرات وبرامج معدة خصيصا لذلك.
- تعميق الشعور بأهمية دور المرأة في المجتمع من خلال سن القوانين والتشريعات التي تساوي بين الجنسين في الحقوق والواجبات المجتمعية، وفي كافة الميادين الاجتماعية، والسياسية، والاقتصادية، والتعليمية.
- تشجيع الحوار الفكري والثقافي بين الشباب عامة، والمرأة خاصة حول قضايا التنمية المستدامة، والتحديات الداخلية والخارجية وسبل مواجهتها.
- زيادة تمكين المرأة في المناصب القيادية داخل المؤسسات الاجتماعية، من خلال برامج تدريب وتأهيل متخصصة في القيادة والإدارة الاجتماعية.
- دعم المبادرات والمشاريع الاجتماعية التي تقودها النساء من خلال التمويل والتسهيلات الإدارية، مما يعزز من مساهمتهن في التنمية المجتمعية.
- إعداد برامج توعوية داخل المؤسسات تهدف إلى نشر ثقافة المساواة المهنية وتمكين المرأة، لتغيير الصور النمطية داخل بيئة العمل الاجتماعي.

مقترحات البحث:

- أثر تمكين المرأة السعودية في المؤسسات الاجتماعية في تحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030م.
- التحديات التي تواجه المرأة السعودية في المناصب القيادية داخل المؤسسات الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية.
- التغيرات الثقافية والاجتماعية في ظل رؤية المملكة 2030م تجاه دور المرأة في العمل الاجتماعي.
- تنفيذ برامج تدريبية للتمكين المهني للمرأة داخل المؤسسات الاجتماعية وقياس أثره على الأداء المؤسسي لتلك المؤسسات.

- إجراء دراسات استشرافية لمشاركة المرأة السعودية في تطوير السياسات الاجتماعية في ضوء التحولات الوطنية.
- مقارنة مشاركة المرأة السعودية في المؤسسات الاجتماعية قبل وبعد إطلاق رؤية المملكة 2030م.

المراجع:

- ابن الشميلان، عبد الوهاب بن شهاب. (2016). القيادة السعودية النسائية بين الفرص والتحديات في القطاع الحكومي. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، (1)، 179 - 207.
- الأحمدي، ريم سعيد مصلح، والبرديسي، مرضية بنت محمد. (2019). دور المراكز الاجتماعية في تمكين المرأة: دراسة مطبقة على المستفيدات من النساء في مركز الملك سلمان الاجتماعي. *مجلة الخدمة الاجتماعية*، 62(3)، 162 - 198.
- أفغاني، أماني عبد العزيز عبد الغفور، ومحمد، سمحاء سمير إبراهيم. (2023). تمكين المرأة السعودية والتنمية المستدامة: دراسة للاتجاهات والتحديات. *المجلة العربية لعلم الاجتماع*، (32)، 183 - 245.
- آل عمر، حمود، والعبدى، بدر صالح. (2018م). تمكين المرأة في مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية: الواقع والمأمول. *مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية*، (22)، 43 - 63.
- البطريق، غادة. (2019م). وعي الإعلاميين السعوديين بدورهم في تشكيل الاتجاهات نحو المرأة بما يتوافق مع رؤية 2030 في إطار نظرية المسؤولية الاجتماعية. *المجلة المصرية لبحوث الإعلام*، (68)، 56-65.
- البكر، فوزية بكر. (2022م). تمكين المرأة السعودية في ظل رؤية 2030 الفرص والتحديات. *المجلة الدولية لدراسات المرأة والطفل*، 2(4)، 1-12.
- تقرير المرأة السعودية (2022). موجود في الرابط:
- الحربي، هيا صالح سعود. (2021). حقوق المرأة السعودية وفقا للأنظمة والمنظمات العالمية والمتغيرات المجتمعية المستحدثة. *حوليات آداب عين شمس*، (49)، 15 - 35.
- حسن، حسن مصطفى. (2015). استشراف مستقبل التمكين الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للمرأة السعودية. *مجلة الخدمة الاجتماعية*، (54)، 15 - 60.
- الحكمي، حنان. (2020). المرأة السعودية: تحولات الدور والمكانة. *مجلة آفاق سياسية*، (67)، 49 - 52.

الخليفة، أمل الماحي (2020). دور المرأة السعودية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في ضوء رؤية المملكة 2030 دراسة تحليلية. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 4، العدد 1، ص ص 72 - 89.

الصبري، نيرفانا حسين محمد. (2022). الدور التنموي للمرأة في ظل نهضة الإسلام قديماً وحديثاً. مجلة التطوير العلمي للدراسات والبحوث، (11)، 125 - 151.

صحيفة أريبيان بزنس (2024). تاريخ الاطلاع على الخبر بتاريخ 25 / 10 / 2024 على الرابط: <https://arabic.arabianbusiness.com>

صحيفة مال (2024). تاريخ الاطلاع على الخبر بتاريخ 25 / 10 / 2024 على الرابط: <https://maaal.com/archives/202404>

عاشور، نيللي السيد، خوج، حنان أسعد. (2023م). تعزيز دور المرأة العلمية السعودية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة لرؤية 2030. مجلة جامعة الفيوم. 11(3)، 125-141.

عبد الرحمن، ماريه بسام محمد. (2021). ثقافة التنمية في السنة النبوية وصلاتها بالدور التنموي للمرأة في المملكة العربية السعودية. مجلة جامعة الملك خالد للعلوم الشرعية والدراسات الإسلامية، 17(2)، 348 - 393

عتيبة، آمال بنت محمد حسن. (2020). التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية من المنظور التربوي الإسلامي. مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية، (4)، 325 - 405

عمر، أحلام العطا محمد. (2020). التمكين الاقتصادي للمرأة السعودية: الأبعاد والمعوقات. مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية، 12(2)، 1 - 41.

الفارس، نوف عبد الرازق حمد. (2020). التمكين الاجتماعي للمرأة السعودية. مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، 3(2)، 3 - 25.

الفايز، ميسون بنت علي. (2011). الموارد البشرية النسائية السعودية: نحو إطار استراتيجي لرؤية مستقبلية للتمكين. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، 31(2)، 558 - 616.

القريني، رفعه علي. (2020). مؤشرات التمكين الاجتماعي للمرأة في ظل رؤية المملكة 2030: دراسة تطبيقية على عضوات مجلس الشورى. *المجلة العربية للعلوم الاجتماعية*، 19(1)، 164 - 192.

قليوبي، أماني بنت محمد بن محمد. (2023). التمكين الاجتماعي للمرأة السعودية من منظور التربية الإسلامية. *مجلة كلية التربية، 39*(11)، 1 - 42.

مجلس شئون الأسرة (2020). دور المرأة السعودية في المجتمع وفي قطاعات الأعمال المختلفة والقطاعات الحكومية، الإصدار الثاني.

مجيد، مريم، وحسين، إسماء. (2021). المنظور الإسلامي لدور المرأة في التنمية الاقتصادية. *مجلة التراث، 11*(5)، 239 - 257.

محمد، أمل الماحي. (2020). دور المرأة السعودية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في ضوء رؤية المملكة 2030: دراسة تحليلية. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، 4(1)، 72 - 89.

الملاح، وضحي سلمان. (2021). دور عمل المرأة السعودية في المشاريع المنزلية الصغيرة. *مجلة الخدمة الاجتماعية، 76*(1)، 1 - 21.

المملكة العربية السعودية (2017م). وثيقة رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

https://www.vision2030.gov.sa/media/5ptbkbnx/saudi_vision2030_ar.pdf

الميزر، هند عقيل محمد. (2017). المرأة السعودية من التهميش إلى التمكين في التعليم والعمل. *المجلة العربية للدراسات الأمنية، 32*(68)، 127 - 154.

النفيعي، مزنة بنت عوض. (2019م). دور المرأة السعودية في تحقيق رؤية المملكة 2030: التحديات وسبل مواجهتها -دراسة استطلاعية-. *مجلة الإدارة العامة. 59* (3)، 33 - 44.

هاني، ظاهر محسن. (2017م). المرأة والتنمية بين التحدي والمساهمة: دراسة اجتماعية ميدانية لموظفات جامعة بابل. *مجلة كلية التربية للعلوم التربوية والإنسانية جامعة بابل*، (35)، 625-663.

الورثان، طارق بن عبد الكريم بن سعد. (2021). دور التربية الإسلامية في تمكين المرأة السعودية. مجلة كلية التربية بالمنصورة، 113(1)، 28 - 59.

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية لتمكين المرأة (2024). الرابط:

<https://www.hrsd.gov.sa/767572>

