

جامعة ميداو شن

كلية إدارة الأعمال

المشروع النهائي:

تمكين المرأة إدارياً في المؤسسات: دراسة تحليلية
وتوصيات استراتيجية

المقدمة من: أمل النزيلى

رقم الطالب: [ضع رقمك هنا]

المشرف الأكاديمي: [ضع اسم المشرف هنا]

التاريخ: [شهر/سنة]

□

الفهرس

1. المقدمة

2. أهداف المشروع

3. مشكلة البحث

4. منهجية البحث

5. التحليل والنتائج المتوقعة

6. التوصيات

7. الخاتمة

8. المراجع

9. الملاحق (استبيان وجداول البيانات)

□

الفصل الأول: المقدمة

يشهد العالم اهتماماً متزايداً بتمكين المرأة في مواقع العمل، خصوصاً في المناصب الإدارية. تمثل المرأة نصف المجتمع، ومع ذلك ما زالت تواجه العديد من التحديات في الوصول إلى مواقع القيادة العليا.

يهدف هذا المشروع إلى دراسة واقع تمكين المرأة إدارياً، تحديد العقبات التي تواجهها، ووضع استراتيجيات فعّالة لتعزيز مشاركتها في الإدارة. أهمية الدراسة:

- تسليط الضوء على أهمية مساهمة المرأة في القيادة الإدارية -
- تحسين بيئة العمل وزيادة فعالية المؤسسات من خلال التنوع الإداري -
- تقديم حلول عملية لتعزيز التوازن بين الجنسين في مواقع القرار -

□

الفصل الثاني: أهداف المشروع

- تقييم مستوى مشاركة المرأة في المناصب الإدارية بالمؤسسات -
- تحديد العقبات والتحديات التي تواجه المرأة في الإدارة -
- تقديم توصيات استراتيجية لتعزيز تمكين المرأة إدارياً -
- رفع الوعي بأهمية التنوع والمساواة بين الجنسين في بيئة العمل -

□

الفصل الثالث: مشكلة البحث

على الرغم من الجهود المبذولة لتمكين المرأة، إلا أن نسبة النساء في المناصب الإدارية العليا ما زالت منخفضة. تواجه المرأة تحديات ثقافية، تنظيمية، واجتماعية تمنعها من الوصول لمواقع القيادة.

أسئلة البحث:

1. ما هو مستوى مشاركة المرأة في المناصب الإدارية؟
2. ما هي أهم التحديات التي تواجه المرأة في بيئة العمل؟
3. ما هي الاستراتيجيات الممكنة لتعزيز تمكين المرأة إدارياً؟

□

الفصل الرابع: منهجية البحث

الطرق المستخدمة:

- التحليل النظري: مراجعة الدراسات السابقة حول تمكين المرأة في الإدارة.
- التحليل الميداني: توزيع استبيان على موظفات ومديرات في المؤسسات (30-50 مشاركة).
- تحليل البيانات: استخدام أساليب إحصائية بسيطة (مثل الجداول والنسب المئوية) لتوضيح النتائج.
- التوصيات: تقديم خطة عملية لتعزيز تمكين المرأة إدارياً -
- أدوات جمع البيانات:
- استبيانات إلكترونية أو ورقية -
- مقابلات قصيرة مع بعض الموظفات والمديرات -

□

الفصل الخامس: التحليل والنتائج المتوقعة

أمثلة على النتائج المتوقعة:

- نسبة المشاركة الإدارية للمرأة منخفضة مقارنة بالرجال -

أبرز التحديات: تحيز اجتماعي، عدم وجود سياسات داعمة، نقص -
التدريب القيادي.
المؤسسات التي لديها برامج تمكين للمرأة تظهر أداء أفضل ورضا أعلى -
للموظفين.

جدول توضيحي (مثال)

التحدي	(%) النسبة المتوقعة
تحيز اجتماعي	40%
نقص التدريب	25%
20% عدم وجود سياسات داعمة	
عوامل أخرى	15%



الفصل السادس: التوصيات

وضع سياسات واضحة لدعم تمكين المرأة في المناصب الإدارية -
إنشاء برامج تدريب وتطوير خاصة بالقيادات النسائية -
تحسين بيئة العمل لتكون داعمة للمرأة (مرونة ساعات العمل، الدعم -
الأسري).
تعزيز الوعي الثقافي والتنظيمي بأهمية التنوع الإداري والمساواة بين -
الجنسين.



الفصل السابع: الخاتمة

تمكين المرأة إدارياً ليس مسألة عدالة فحسب، بل استراتيجية لتحسين
أداء المؤسسات. من خلال تنفيذ التوصيات السابقة، يمكن للمؤسسات
خلق بيئة عمل متوازنة ودعم القيادة النسائية بشكل فعال.



المراجع

- Al-Lamki, A. (2017). Women in Management in the Arab
World.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2018). Through the
Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders.
- UN Women (2022). Women in Leadership.
- Catalyst (2021). Women in Management: Statistics &
Insights.



الملاحق: نموذج الاستبيان

استبيان حول تمكين المرأة إدارياً في المؤسسات

1. الجنس: ☐ أنثى ☐ ذكر
2. العمر: ☐ أقل من 25 ☐ 25-35 ☐ 36-45 ☐ 46 فما فوق
3. المستوى الوظيفي: ☐ موظفة ☐ مشرفة ☐ مديرة ☐ أخرى
4. هل تشعرين أن هناك فرص متساوية للمرأة في الترقية؟ ☐ نعم ☐ لا
5. ما أبرز التحديات التي تواجه المرأة في المؤسسة؟ (يمكن اختيار أكثر من خيار)
 - ☐ تحيز اجتماعي
 - ☐ نقص التدريب القيادي
 - ☐ عدم وجود سياسات داعمة
 - ☐ أخرى:
6. ما اقتراحاتك لدعم تمكين المرأة إدارياً؟