

التخرج مشروع

قطاع على تطبيقية دراسة: السعودية في الخاصة الشركات نجاح على إدارياً المرأة تمكين أثر
التجزئة

للدراصة العام الإطار :الأول الفصل

1.1 المقدمة:

أكدت وقد .العمل سوق في المرأة تمكين أبرزها من وكان ،المجالات مختلف في نوعية تحولات السعودية العربية المملكة شهدت الإدارية المناصب من وتمكينها ،الخاص القطاع خصوصاً ،القطاعات مختلف في المرأة مشاركة دعم على 2030 السعودية رؤية قطاع على التركيز مع ،الخاصة الشركات نجاح على إدارياً المرأة تمكين أثر لتحليل ،السياق هذا في الدراصة هذه وتأتي .والقيادية التجزئة .

1.2 الدراسة مشكلة:

غير يزال لا الخاصة الشركات أداء على التمكين لهذا الحقيقي الأثر أن إلا ،المرأة لتمكين المتعددة المبادرات من الرغم على التجزئة قطاع في الخاصة الشركات نجاح على إدارياً المرأة تمكين أثر ما :الآتي السؤال في الدراصة مشكلة تتمثل ،لذلك .واضح السعودية؟ العربية المملكة في

1.3 الدراسة أهمية:

للمرأة الإداري التمكين بين العلاقة على الضوء وتسلف ،الإدارة لمجال النظري الإثراء في الدراصة هذه تساهم :النظرية الأهمية - أ .الشركات ونجاح خلال من الأداء لتحسين الخاصة الشركات في القرار لأصحاب عملية توصيات الدراصة هذه نتائج تقدم :التطبيقية الأهمية - ب .المرأة تمكين .

1.4 الدراسة أهداف:

- .التجزئة قطاع في إدارياً المرأة تمكين مستوى دراصة .
- .الشركات نجاح مؤشرات على التمكين أثر قياس .
- .المرأة تمكين تواجه التي التحديات أبرز تحديد .
- .الإداري التمكين لتحسين مقترحات تقديم .

1.5 الدراسة أسئلة:

- .السعودي؟ التجزئة قطاع في إدارياً المرأة تمكين مستوى ما .
- .الخاصة؟ الشركات ونجاح التمكين بين العلاقة ما .
- .إدارياً؟ المرأة تمكين تعيق التي التحديات أبرز ما .
- .التمكين؟ فعالية على التنظيمية والسياسات القيادة دعم يؤثر كيف .

1.6 الدراسة فرضيات:

- .الخاصة الشركات ونجاح إدارياً المرأة تمكين بين إحصائية دلالة ذات إيجابية علاقة توجد .
- .التمكين فعالية على تؤثر التنظيمية الثقافة .
- .أعلى أداء مؤشرات تحقق المرأة تمكّن التي الشركات .

1.7 الدراسة منهجية:

الموظفين من عينة على استبانات توزيع خلال من ،الكمي البحث أسلوب باستخدام التحليلي الوصفي هو المستخدم المنهج .التجزئة شركات في والقيادات

1.8 الدراسة حدود:

- .السعودية العربية المملكة :مكانية حدود .
- م.2025/1446 الدراسي العام :زمانية حدود .
- .المؤسسي والنجاح الإداري التمكين :موضوعية حدود .

السابقة والدراسات النظرية الإطار: الثاني الفصل

2.1: إداريًا المرأة تمكين مفهوم

ويرتبط. الإداري القرار اتخاذ في الفعالة للمشاركة اللازمة والموارد والفرص السلطة الموظفين منح إلى يشير الإداري التمكين الوظيفي والرضا، المؤسسي الولاء، بالإنتاجية التمكين.

2.2: الشركات نجاح مفهوم

.الموظفين واستقرار، الابتكار، النمو، العملاء رضا، الربحية مثل بمؤشرات عادة يُقاس الشركات نجاح.

2.3: المؤسسي والنجاح التمكين بين العلاقة

.العليا الإدارة دعم ومدى التنظيمية الثقافة على يعتمد الأثر هذا لكن، الأداء تحسين إلى يؤدي التمكين أن إلى الأدبيات تشير.

2.4: السابقة الدراسات

- السعودية في المرأة تمكين حول تحليلية دراسة: (2022) الخطيب -
- المؤسسي الأداء على النسائية القيادة أثر: (2021) الرحمن عبد -
- الشركات على المرأة تمكين لأثر إحصائي تحليل: (2020) Al-Ghamdi -
- المرأة لتمكين الثقافية التحديات: (2021) Alshammari -

الدراسة ومنهجية المفاهيمي النموذج: الثالث الفصل

3.1 المفاهيمي النموذج:

إداريًا المرأة تمكين: المستقل المتغير
(العملاء رضا، المالي الأداء) الشركات نجاح: التابع المتغير
القيادة دعم، العمل ثقافة: وسيطة متغيرات

3.2 البحث منهجية:

تحليلي وصفي: البحث نوع -
مغلقة استبانة: البيانات جمع أداة -
التجزئة قطاع في موظفون: والعينة المجتمع -
SPSS باستخدام الفرضيات اختبار، وصفي تحليل: التحليل أسلوب -

3.3 المستهدفة الصناعة:

الإلكترونية المتاجر، الصيدليات، ماركت السوبر، الملابس شركات يشمل، التجزئة قطاع

3.4 البحث أخلاقيات:

فقط علمية لأغراض البيانات واستخدام، المشاركين خصوصية على بالحفاظ الباحث التزام

الأولي والتحليل المتوقعة النتائج:الرابع الفصل

(الدراسة تطبيق بعد الفصل هذا تحديث سيتم)

4.1:المتوقعة الأولية النتائج

- الشركات ونجاح الإداري التمكين بين طردية علاقة وجود -
- التنظيمية من تأثيراً أكثر الثقافية التحديات أن -
- الإدارية المناصب في النساء تدعم التي الشركات في أعلى الموظفين رضا -

4.2:للاستبيانات مبدئي تحليل

(وتحليلها البيانات جمع بعد لاحقاً يضاف)

والتوصيات الاستنتاجات: الخامس الفصل

5.1: المتوقعة النتائج أهم

- أعلى مؤسسياً أداءً تحقق المرأة تمكّن التي الشركات -
- التمكين فاعلية في مؤثراً عاملاً تُعد التنظيمية الثقافة -

5.2: التوصيات

- المرأة لتمكين واضحة سياسات تطوير -
- النسائية للقيادات تدريبية برامج تقديم -
- وداعمة مرنة عمل بيئة تعزيز -

5.3: مستقبلية لدراسات مقترحات

- الذكورية والقيادة المرأة تمكين بين مقارنة دراسة -
- الأخرى الصناعية القطاعات في التمكين أثر -

المراجع

1. العمل بيئة في السعودية المرأة تمكين. (2022) نوال ، الخطيب.
2. المؤسسات في وأثرها النسائية القيادة. (2021) فهد ، الرحمن عبد.
3. Al-Ghamdi, S. (2020). Women's Empowerment and Organizational Performance.
4. Alshammari, M. (2021). Cultural Barriers to Women's Leadership.
5. Vision 2030 (2016). Saudi Vision.
6. Ministry of HRSD (2023). Women in Workforce Report.
7. Davis, K. (2019). Empowerment Practices in Retail Businesses.

المرأة تمكين لأدبيات المتعمق التحليل: السادس الفصل

6.1: الإداري التمكين مفهوم تطور

على الأفراد قدرة من تعزز متكاملة منظومة ليصبح ،التفويض مجرد من أكثر ليشمل الزمن عبر الإداري التمكين مفهوم تطور من وتقل ،الإبداع على تحفز عمل بيئة توفير يتطلب الإداري التمكين أن إلى الأدبيات تشير .القرار اتخاذ في الفعالة المساهمة والعاملين الإدارة بين المتبادلة الثقة وتدعم ،البيروقراطية القيود

6.2: التمكين في والتأهيل التعليم دور

وثقة بكفاءة قيادية بأدوار للقيام تؤهلها حيث ،إدارياً المرأة تمكين في محوراً دوراً المستمر والتدريب العلمية المؤهلات تلعب .الإدارية جاهزيتهم رفع في يسهم للنساء مخصصة قيادي تطوير برامج وجود أن إلى الدراسات وتشير

6.3: الموظفين برضا التمكين علاقة

في يسهم التمكين أن كما ،أعلى مؤسسياً ولاءً ويملكن ،أكبر وظيفي برضا يشعرن المُمكّنات الموظفات أن متعددة دراسات أظهرت .التنظيمية العلاقات وتحسين الموظفين دوران معدل تخفيض

6.4: ناجحة عالمية نماذج

العمل بيئة في والابتكار التنافسية يعزز بل ،العدالة فقط يحقق لا إدارياً المرأة تمكين أن وكندا النرويج مثل دول تجارب تُظهر .المؤسسية ثقافتها من كجزء للمرأة القيادة فرص توفر والتي ،"الاستباقي التمكين" سياسات العالمية الشركات بعض وتبنت

6.5: الحكومي الدعم أهمية

عميقاً ومؤسسياً ثقافياً تغييراً تتطلب التي الدول في خاصة ،التمكين وتيرة تسريع في ومؤثراً مساعداً عاملاً يعتبر الحكومي الدعم .المؤسسي الدعم من النوع هذا على مثلاً الحالية السعودية الحكومية المبادرات وتُعد

المستقبلية والتصورات التحديات :السابع الفصل

7.1:الثقافية التحديات

فيها تسود التي المناطق في سيما لا ،الشركات بعض في إدارياً المرأة تمكين تُعيق قد التي التحديات أبرز من المجتمعية الثقافة تُعد المجتمعي والوعي بالتعليم مدعوماً تدريجياً تغييراً التحديات هذه على التغلب ويتطلب تقليدية تفكير أنماط.

7.2:المؤسسية التحديات

صنع في المرأة دور تقييم آليات إلى تفتقر أو ،التمكين بشأن وواضحة مكتوبة سياسات إلى تفتقر قد الخاصة الشركات بعض التنفيذ فعالية يعوق والمراقبة المساءلة غياب أن كما .القرار

7.3:المستقبلية التصورات

القادة من جديد جيل دخول ومع ،واضحة وطنية ورؤية تشريعي دعم وجود ظل في إدارياً المرأة تمكين يتسارع أن يتوقع تقنية وقطاعات جديدة صناعات ليشمل التمكين نطاق توسع يتوقع كما .للتغيير الداعمين المؤسسين

7.4:إضافية توصيات

- المختلفة القطاعات في المرأة تمكين تجارب حول العلمي البحث تشجيع -
- إدارياً المرأة مشاركة في التقدم لرصد وطنية بيانات قواعد بناء -
- النسائية القيادات لتأهيل العمل وسوق التعليمية المؤسسات بين التكامل تعزيز -