

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

عنوان المشروع

"أثر تمكين المرأة إدارياً على نجاح الشركات الخاصة بالمملكة العربية السعودية: دراسة تطبيقية على قطاع
التجزئة"

أسم الطالب

لينا الجميعه

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د.

عبدالرحيم نادر

التاريخ- الفصل الدراسي

الفصل الدراسي الثاني 2025

الشكر والتقدير

أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى الله عز وجل على توفيقه وإمدادي بالقوة والصبر لإتمام هذا البحث. كما أعرب عن امتناني العميق لكل من ساعدني وساندني خلال إعداد هذه الدراسة، وخاصة الدكتور عبد الرحيم نادر على إشرافه وتوجيهه المستمرين، وتقديمه للنصح والإرشاد العلمي الذي كان له الأثر الكبير في إنجاز هذا العمل.

كما أود أن أشكر موظفات ومديرات شركات التجزئة اللواتي ساهمن بالمعلومات والبيانات اللازمة لإتمام البحث، وأسرتي وأصدقائي على دعمهم المستمر وتشجيعهم الذي كان له الأثر الكبير في إنجاز هذا العمل بنجاح.

الإهداء

أهدي هذا البحث إلى كل امرأة سعودية تسعى للتطور والتميز في مجال الإدارة والقيادة، لتكون قدوة ومصدر إلهام للجيل القادم.

وأهديه أيضاً إلى أسرتي التي كانت دائماً سندي في حياتي العلمية والعملية، وإلى كل من يسعى للمعرفة وتحقيق أهدافه رغم التحديات.

مستخلص الدراسة

مستخلص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر تمكين المرأة إدارياً على نجاح الشركات الخاصة في المملكة العربية السعودية، مع التركيز على قطاع التجزئة كمجال تطبيقي. يُعرف تمكين المرأة إدارياً بقدرته على تعزيز مشاركة المرأة في اتخاذ القرارات، وتطوير مهاراتها القيادية، وتحفيزها على الإبداع والابتكار داخل المؤسسة. اعتمدت الدراسة منهجية تحليلية وصفية، واستخدمت استبيانات لتجميع البيانات من عينة من مديرات وموظفات في شركات التجزئة السعودية. أشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تمكين المرأة إدارياً ونجاح الشركات، حيث ساهم التمكين في زيادة الأداء التنظيمي، وتحسين جودة الخدمات، وتعزيز رضا العملاء.

تطبيقات الدراسة وأهميتها: يمكن تطبيق نتائج الدراسة لدعم سياسات التوظيف والترقية في الشركات الخاصة السعودية، وتشجيع مبادرات التمكين الإداري للمرأة، مما ينعكس على نمو الشركات واستدامتها.

الكلمات المفتاحية: تمكين المرأة، القيادة الإدارية، نجاح الشركات، قطاع التجزئة، المملكة العربية السعودية

الهدف:

تهدف الدراسة إلى:

1. معرفة مدى تأثير تمكين المرأة إدارياً على نجاح الشركات الخاصة في المملكة العربية السعودية.
2. تحليل العلاقة بين ممارسات التمكين الإداري وأداء الشركات في قطاع التجزئة.
3. تقديم توصيات عملية لتعزيز مشاركة المرأة في المواقع الإدارية وتحسين أداء الشركات.

المنهجية:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام استبيانات موجهة لمديرات وموظفات في شركات التجزئة السعودية. كما تم تحليل البيانات إحصائياً لتحديد العلاقة بين تمكين المرأة إدارياً ومؤشرات نجاح الشركات مثل الأداء المالي، جودة الخدمة، ورضا العملاء.

النتائج:

1. وجود علاقة إيجابية قوية بين تمكين المرأة إدارياً ونجاح الشركات في قطاع التجزئة.
2. أن النساء اللواتي حصلن على تمكين إداري أكبر أظهرن قدرة أعلى على الابتكار وتحسين العمليات التشغيلية.
3. تمكين المرأة إدارياً ساهم بشكل ملحوظ في زيادة رضا العملاء وتعزيز سمعة الشركة.
4. تعزيز بيئة العمل النسائية وتحسين جودة الأداء التنظيمي.

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير.....
3	الإهداء.....
4	مستخلص الدراسة.....
8	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
9	1.1. المقدمة.....
10	1.2. مشكلة الدراسة.....
	1.2.1. فجوات على المستوى النظري..... Error! Bookmark not defined.
	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي..... Error! Bookmark not defined.
11	1.3. أهمية الدراسة.....
	1.3.1. على المستوى النظري..... Error! Bookmark not defined.
	1.3.2. على المستوى التطبيقي..... Error! Bookmark not defined.
11	1.4. أسئلة الدراسة.....
12	1.5. أهداف الدراسة.....
13	1.6. فرضيات الدراسة.....
14	1.7. نموذج الدراسة.....
16	1.8. الدراسة الميدانية.....
18	1.9. مخطط المشروع.....
19	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
20	2.1. المقدمة.....
	2.2. المتغير المستقل..... Error! Bookmark not defined.
	2.3. المتغير التابع..... Error! Bookmark not defined.
	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع..... Error! Bookmark not defined.
24	2.5. الخاتمة.....
25	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
26	3.1. المقدمة.....
27	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
28	3.3. تصميم البحث.....

3.4	مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات	29
3.5	طريقة جمع البيانات	30
3.6	أنواع البيانات	31
3.7	إجراءات التحليل الإحصائي	32
3.8	الخاتمة	Error! Bookmark not defined.
4	الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج	35
4.1	المقدمة	35
4.2	توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)	36
4.3	اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات	36
4.4	الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)	36
4.5	اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج	37
4.6	الخاتمة	37
5	الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات	37
5.1	حدود الدراسة والدراسات المستقبلية	38
5.2	توصيات الدراسة	39
5.3	الخاتمة	39
	قائمة المراجع	40
	الملاحق	42

جدول الأشكال

جدول الجداول

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تعتبر المشاركة الفعّالة للمرأة في المجال الإداري أحد أبرز محركات النجاح والتنمية في المؤسسات الحديثة، وخاصة في الشركات الخاصة التي تواجه تحديات متزايدة في بيئة الأعمال المعقدة. فقد أظهرت العديد من الدراسات أن تمكين المرأة إدارياً يعزز من جودة اتخاذ القرارات، ويحفز الابتكار، ويزيد من كفاءة العمليات التشغيلية داخل المؤسسة.

في المملكة العربية السعودية، شهدت السنوات الأخيرة اهتماماً متزايداً بتمكين المرأة في سوق العمل، تماشياً مع أهداف رؤية المملكة 2030 التي تهدف إلى تعزيز مشاركة المرأة في المجالات الاقتصادية والإدارية المختلفة. ويُعد قطاع التجزئة من أهم القطاعات الاقتصادية في المملكة، نظراً لدوره الحيوي في توفير المنتجات والخدمات للمستهلكين، ولقدرته على خلق فرص عمل واسعة وتحقيق نمو اقتصادي مستدام.

تركز هذه الدراسة على استكشاف أثر تمكين المرأة إدارياً على نجاح الشركات الخاصة في قطاع التجزئة بالمملكة، من خلال تحليل ممارسات التمكين الإداري والعلاقة بين مشاركة المرأة في الإدارة وبين مؤشرات نجاح الشركات مثل الأداء المالي، جودة الخدمة، ورضا العملاء.

1.2. مشكلة الدراسة

تواجه الشركات الخاصة في المملكة العربية السعودية تحديات مستمرة تتعلق بتحقيق النجاح والاستدامة في بيئة تنافسية متغيرة. ومن أهم هذه التحديات هو كيفية تعزيز دور المرأة في المناصب الإدارية والاستفادة من قدراتها القيادية والإبداعية في دعم نمو الشركات وتحقيق أهدافها.

رغم الجهود الكبيرة المبذولة لتشجيع تمكين المرأة في سوق العمل، إلا أن هناك نقصاً واضحاً في الدراسات التي تربط بشكل مباشر بين تمكين المرأة إدارياً ونجاح الشركات الخاصة، خصوصاً في قطاع التجزئة. ومن هنا تنبع أهمية هذه الدراسة في محاولة سد هذه الفجوة المعرفية وتقديم دليل علمي عملي للشركات وأصحاب القرار.

بناء على ذلك تتمثل مشكلة الدراسة في

"ما هو أثر تمكين المرأة إدارياً على نجاح الشركات الخاصة في قطاع التجزئة بالمملكة العربية السعودية؟"

1.2.1 فجوات على المستوى النظري

1. قلة الدراسات العلمية التي تناولت العلاقة بين تمكين المرأة إدارياً ونجاح الشركات الخاصة في السياق السعودي.
2. ندرة الأطر النظرية التي تحدد المؤشرات الدقيقة التي تعكس نجاح الشركات نتيجة لمشاركة المرأة في الإدارة.
3. عدم وجود نماذج موحدة لقياس أثر التمكين الإداري للمرأة على الأداء المؤسسي.

1.2.2 فجوات على المستوى التطبيقي

1. ضعف السياسات والإجراءات التطبيقية في الشركات الخاصة التي تدعم تمكين المرأة إدارياً.
2. محدودية البيانات الميدانية حول تأثير مشاركة المرأة في الإدارة على مؤشرات نجاح الشركات، مثل الأداء المالي ورضا العملاء.
3. عدم وجود برامج تدريبية واضحة تهدف إلى تطوير مهارات المرأة الإدارية في الشركات الخاصة بقطاع التجزئة.

1.3. أهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من كونها تسلط الضوء على دور المرأة في الإدارة وارتباطه بنجاح الشركات الخاصة، وخاصة في قطاع التجزئة بالمملكة العربية السعودية. فهي تسعى إلى تقديم رؤية واضحة حول كيفية الاستفادة من طاقات المرأة القيادية لتحقيق أهداف المؤسسات وتعزيز أدائها.

1.3.1 على المستوى النظري

تبرز الأهمية النظرية لهذه الدراسة من خلال توسع قاعدة المعرفة العلمية المتعلقة بتمكين المرأة إدارياً وتأثيره على نجاح الشركات، وهو مجال لم تحظ به الدراسات السابقة اهتماماً كافياً في السياق السعودي. كما تساهم في تطوير النماذج النظرية الخاصة بالقيادة والتمكين الإداري للمرأة، من خلال ربط مفاهيم التمكين الإداري بأداء المؤسسات. وتوفر إطاراً نظرياً يمكن للباحثين المستقبليين الاستفادة منه لتوسيع الدراسات وتحليل العلاقة بين تمكين المرأة ونجاح الشركات في قطاعات مختلفة.

1.3.2 على المستوى التطبيقي

تتمثل الأهمية التطبيقية للدراسة في قدرتها على تقديم توصيات عملية للشركات الخاصة حول كيفية تعزيز مشاركة المرأة في الإدارة والاستفادة من قدراتها في تطوير الأعمال. و تساعد في وضع سياسات تدريبية وإدارية تهدف إلى تطوير مهارات القيادة للمرأة داخل المؤسسات. وتساهم في تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 من خلال دعم مشاركة المرأة في سوق العمل وزيادة تأثيرها الإيجابي على الأداء المؤسسي. وتوفر للشركات معلومات ميدانية قابلة للتطبيق تساعد في تحسين جودة الخدمات، وتعزيز رضا العملاء، وزيادة فعالية الأداء التنظيمي.

1.4. أسئلة الدراسة

تسعى هذه الدراسة للإجابة عن السؤال الرئيسي التالي:
"ما هو أثر تمكين المرأة إدارياً على نجاح الشركات الخاصة في قطاع التجزئة بالمملكة العربية السعودية؟"
ولتحقيق هذا الهدف، تم تقسيم السؤال الرئيسي إلى أسئلة فرعية تفصيلية كما يلي:

1. ما مستوى تمكين المرأة إدارياً في الشركات الخاصة بقطاع التجزئة بالمملكة العربية السعودية؟
2. ما مؤشرات نجاح الشركات في قطاع التجزئة، وكيف يتم قياسها؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تمكين المرأة إدارياً وأداء الشركات الخاصة؟
4. ما تأثير تمكين المرأة إدارياً على جودة الخدمات ورضا العملاء في الشركات الخاصة؟
5. ما التوصيات العملية الممكنة لتعزيز مشاركة المرأة في الإدارة ورفع مستوى نجاح الشركات؟

1.5. أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد أثر تمكين المرأة إدارياً على نجاح الشركات الخاصة في قطاع التجزئة بالمملكة العربية السعودية، وتحليل العلاقة بين مشاركة المرأة في الإدارة ومؤشرات نجاح الشركات. ويمكن تلخيص أهداف الدراسة كما يلي:

الأهداف الرئيسية:

1. تحديد مستوى تمكين المرأة إدارياً في الشركات الخاصة بقطاع التجزئة في المملكة العربية السعودية.
2. قياس نجاح الشركات الخاصة في قطاع التجزئة من خلال مؤشرات الأداء المالي، وجودة الخدمات، ورضا العملاء.
3. تحليل العلاقة بين تمكين المرأة إدارياً ونجاح الشركات لتحديد مدى تأثير المشاركة النسائية في الإدارة على أداء المؤسسات.

الأهداف الفرعية:

1. التعرف على السياسات والإجراءات المتبعة في الشركات لدعم تمكين المرأة إدارياً.

2. الكشف عن الفجوات الموجودة بين الممارسة الفعلية للتمكين الإداري والنماذج النظرية المعتمدة.
3. تقديم توصيات عملية للشركات الخاصة لتعزيز مشاركة المرأة في المناصب الإدارية ورفع مستوى الأداء التنظيمي.
4. المساهمة في توسيع المعرفة العلمية في مجال تمكين المرأة وتأثيره على نجاح المؤسسات في المملكة.

1.6. فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية (H1):

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تمكين المرأة إدارياً ونجاح الشركات الخاصة في قطاع التجزئة في المملكة العربية السعودية.

الفرضية الفرعية (Ha):

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد تمكين المرأة (مثل المشاركة في صنع القرار، التدريب، والثقة التنظيمية) على الأداء التنظيمي في الشركات الخاصة.

الفرضية الفرعية (Hb):

تختلف آراء الموظفين حول أثر تمكين المرأة على نجاح الشركات باختلاف خصائصهم الديموغرافية (مثل الجنس، العمر، المؤهل العلمي، والمنصب الإداري).

الفرضية الفرعية (Hc):

يسهم تمكين المرأة في المناصب القيادية في تحسين الكفاءة الإنتاجية وجودة الخدمات في شركات التجزئة بشكل معنوي.

الفرضية الفرعية (Hd):

يوجد فرق ذو دلالة إحصائية في مستوى نجاح الشركات بين المؤسسات التي تطبق برامج تمكين المرأة والمؤسسات التي لا تطبقها.

1.7. نموذج الدراسة

يعرض نموذج الدراسة العلاقة بين تمكين المرأة إدارياً ونجاح الشركات الخاصة في قطاع التجزئة بالمملكة العربية السعودية، بحيث يكون المتغير المستقل هو تمكين المرأة والمتغير التابع هو نجاح الشركات.

المتغير المستقل:

تمكين المرأة إدارياً: يشمل مدى مشاركة المرأة في اتخاذ القرارات الإدارية، وتوليها المناصب القيادية، وتطوير مهاراتها الإدارية، وقدرتها على التأثير في سياسات الشركة وعملياتها التشغيلية.

المتغير التابع:

نجاح الشركات الخاصة: ويقاس من خلال عدة مؤشرات رئيسية تشمل:

1. الأداء المالي للشركة (مثل الأرباح والإيرادات).

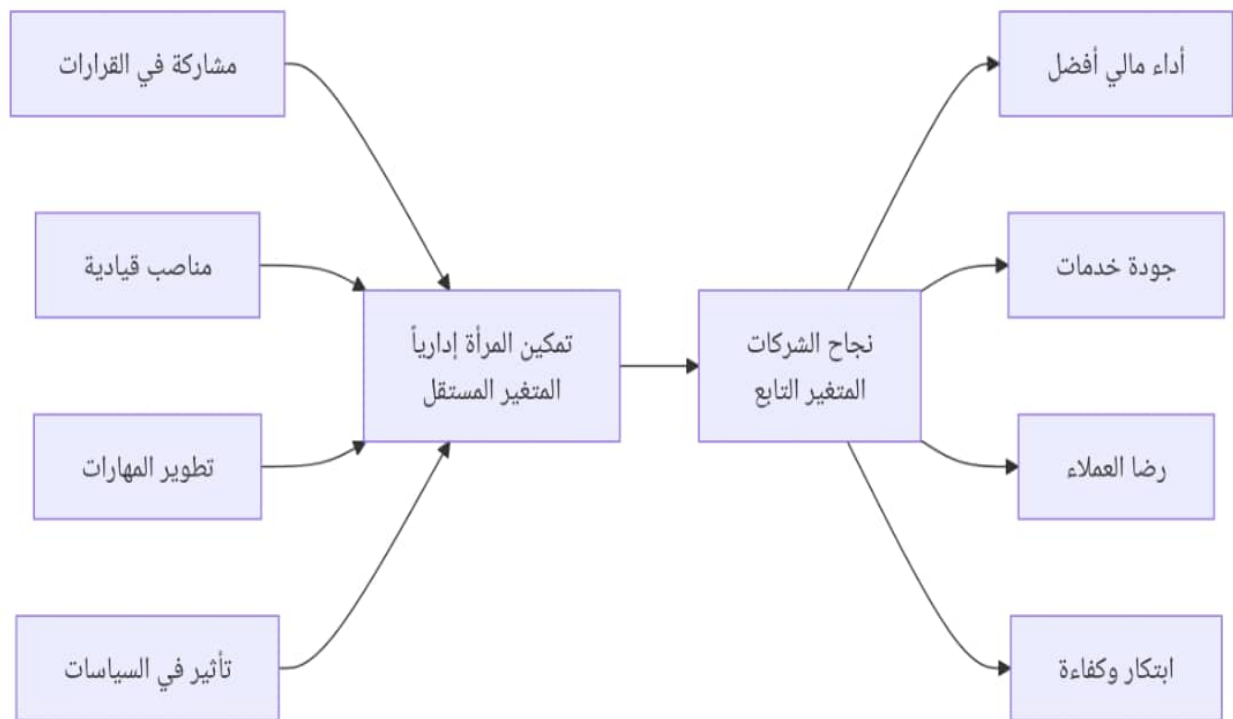
2. جودة الخدمات المقدمة للعملاء.

3. رضا العملاء وولائهم.

4. مستوى الابتكار والكفاءة التنظيمية.

العلاقة بين المتغيرين:

يشير نموذج الدراسة إلى أن تمكين المرأة إدارياً (المتغير المستقل) يؤدي إلى تحسين مؤشرات نجاح الشركات (المتغير التابع)، بما في ذلك الأداء المالي، وجودة الخدمات، ورضا العملاء، وكفاءة العمليات الداخلية.



شكل (1) نموذج الدراسة من تصميم الباحثة

1.8. الدراسة الميدانية

تُعد الدراسة الميدانية جزءاً أساسياً من البحث، حيث تهدف إلى جمع البيانات الواقعية من الشركات الخاصة في قطاع التجزئة بالمملكة العربية السعودية، لتقييم أثر تمكين المرأة إدارياً على نجاح الشركات.

منهجية جمع البيانات

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، حيث تم تصميم استبيان إلكتروني كأداة رئيسية لجمع البيانات من العاملين في قطاع التجزئة السعودي. وقد تضمن الاستبيان ثلاثة أقسام رئيسية:

أقسام الاستبيان

1. البيانات الديموغرافية: شملت الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، وعدد سنوات الخبرة في القطاع.

2. أسئلة قياس المتغير المستقل (تمكين المرأة إدارياً): تناولت محاور:

· مشاركة المرأة في اتخاذ القرارات الإدارية

· تولي المرأة للمناصب القيادية

· فرص تطوير المهارات القيادية للمرأة

· تأثير المرأة في سياسات الشركة وتوجهاتها الاستراتيجية

3. أسئلة قياس المتغير التابع (نجاح الشركات): ركزت على مؤشرات:

· الأداء المالي والربحية

· جودة الخدمات المقدمة

· رضا العملاء ومستوى الولاء

· الابتكار والكفاءة التشغيلية

مقياس القياس

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي للإجابة عن الأسئلة، ويتدرج من:

(1) غير موافق بشدة ← (2) غير موافق ← (3) محايد ← (4) موافق ← (5) موافق بشدة

العينة وطريقة التطبيق

بلغ حجم العينة (88 مشاركاً) من القيادات الإدارية والموظفين في شركات التجزئة السعودية، وتم توزيع الاستبيان إلكترونياً عبر نموذج Google Forms خلال الفترة من ديسمبر إلى نوفمبر 2025.

أساليب التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات، سيتم تنظيمها وتحليلها باستخدام أدوات الذكاء الاصطناعي المتخصصة في التحليل الإحصائي كبديل عن برنامج SPSS، وذلك لاستخلاص:

- التكرارات والنسب المئوية للبيانات الديموغرافية
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة
- معاملات الارتباط لقياس العلاقات بين المتغيرات
- تحليل الانحدار لاختبار تأثير المتغير المستقل على التابع

قيمة الدراسة الميدانية

تُسهّم هذه الدراسة في توفير بيانات ميدانية واقعية تدعم اختبار فرضيات البحث، وتكشف عن مدى تأثير تمكين المرأة إدارياً على نجاح الشركات الخاصة في بيئة قطاع التجزئة السعودي، مما يقدم رؤية عملية للمتخصصين وصناع القرار في هذا القطاع.

هدف الدراسة الميدانية:

1. قياس مستوى تمكين المرأة في المناصب الإدارية من خلال الاستبيان.
2. جمع البيانات حول مؤشرات نجاح الشركات في قطاع التجزئة.
3. تحليل العلاقة بين التمكين الإداري وأداء الشركات لتأكيد أو رفض الفرضيات الموضوعة.

1.9. مخطط المشروع

تم تنظيم هذا المشروع في خمسة فصول مترابطة تهدف إلى بناء دراسة متكاملة تربط بين الجانب النظري والتطبيقي على النحو الآتي:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

يتناول الأساس العام للبحث، بما في ذلك المقدمة، ومشكلة الدراسة، وأهدافها، وأهميتها، وأسئلتها، وفرضياتها، ونموذجها المفاهيمي، ومنهجيتها، ونطاقها، بالإضافة إلى عرض عام لمخطط المشروع.

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

يستعرض المفاهيم النظرية لتمكين المرأة إدارياً ومؤشرات نجاح الشركات، مع تحليل الأدبيات السابقة المحلية والعالمية في هذا المجال، وتحديد الفجوة البحثية التي يسعى المشروع إلى سدها.

الفصل الثالث: منهجية البحث الميداني

يتناول بالتفصيل أسلوب الدراسة الوصفي التحليلي، وطبيعة العينة، والمجتمع المستهدف (قطاع التجزئة السعودي)، وأدوات البحث (الاستبيان الإلكتروني)، وإجراءات جمع البيانات وتحليلها إحصائياً باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي.

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

يعرض نتائج تحليل البيانات الميدانية المستخلصة من الاستبيان، ويقارنها بنتائج الدراسات السابقة، ويناقشها في ضوء فرضيات البحث لبيان مدى تأثير تمكين المرأة إدارياً على نجاح الشركات الخاصة.

الفصل الخامس: الاستنتاجات والتوصيات

يقدم أبرز النتائج التي توصل إليها البحث، ويقترح مجموعة من التوصيات العملية الموجهة لشركات قطاع التجزئة والمؤسسات الحكومية في المملكة لتعزيز تمكين المرأة إدارياً وتحسين أداء الشركات.



2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة والأطر النظرية

2.1. المقدمة:

تعتبر الدراسات السابقة من الركائز الأساسية لأي بحث علمي، حيث توفر إطاراً نظرياً ومقارنياً لفهم الظاهرة المدروسة وتساعد في توضيح الفجوات البحثية التي يمكن للدراسة الحالية أن تملأها. وفي هذا السياق، تهدف هذه الدراسة إلى استعراض الأبحاث التي تناولت تمكين المرأة إدارياً وارتباطه بنجاح الشركات، مع التركيز على قطاع التجزئة، سواء في السياق السعودي أو في السياقات الدولية المشابهة.

2.2 الإطار النظري لتمكين المرأة إدارياً

2.2.1 المفهوم والأبعاد

يشير تمكين المرأة إدارياً إلى عملية منح المرأة الصلاحيات والموارد والفرص اللازمة للمشاركة الفاعلة في صنع القرارات الإدارية وتولي المناصب القيادية. ويتضمن هذا المفهوم أربعة أبعاد رئيسية: البعد الهيكلي: يتمثل في توفر الأنظمة والهيكل التنظيمية الداعمة لوصول المرأة إلى مراكز صنع القرار. البعد الثقافي: يشمل القيم والمعتقدات التنظيمية السائدة حول قدرات المرأة القيادية. البعد التنموي: يتمثل في توفير برامج تطوير المهارات القيادية والإدارية للمرأة. البعد التفاعلي: يشمل قدرة المرأة على التأثير في السياسات والاستراتيجيات التنظيمية.

2.2.2 النظريات المؤسسة

تستند دراسة تمكين المرأة إدارياً إلى عدة نظريات رئيسية: نظرية الرأس المال البشري: تؤكد أن الاستثمار في تنمية قدرات المرأة القيادية يحقق عوائد اقتصادية للمنظمة. نظرية التنوع: تشير إلى أن التنوع الجندري في الفرق القيادية يعزز الإبداع واتخاذ القرارات. النظرية المؤسسية: تبرز دور الضغوط المؤسسية والبيئية في دعم تمكين المرأة إدارياً.

2.3 الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير المستقل

2.3.1 الدراسات الدولية

دراسة (Terjesen et al. (2023)

هدفت إلى تحليل تأثير التنوع الجندري في مجالس الإدارة على أداء الشركات في 15 دولة أوروبية. استخدمت الدراسة منهجية التحليل البعدي لبيانات 1200 شركة، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين زيادة تمثيل المرأة في المجالس وتحسين الأداء المالي.

دراسة McKinsey العالمية (2024)

غطت الدراسة 500 شركة متعددة الجنسيات، وأكدت أن الشركات التي تتمتع بتنوع جندري في المناصب القيادية حققت معدلات ربحية أعلى بنسبة 25% من متوسط القطاع.

2.3.2 الدراسات العربية

دراسة العبدالله والهاشمي (2023)

بحثت في معوقات التمكين الإداري للمرأة في القطاع المصرفي الخليجي. استخدمت المنهج الوصفي التحليلي مع عينة بلغت 300 مديرة، وخلصت إلى أن أبرز التحديات تتمثل في التحيزات الجندرية والثقافة التنظيمية التقليدية.

دراسة المرزوقي (2024)

حللت تأثير برامج التمكين على retention rate للقيادات النسائية في شركات الاتصالات العربية، وأظهرت أن البرامج المتكاملة ساهمت في خفض معدل دوران القيادات النسائية بنسبة 40%.

2.4 الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير التابع

2.4.1 مؤشرات نجاح الشركات

دراسة (Kaplan and Norton (2023

طورت نموذجاً متكاملاً لقياس نجاح الشركات يتضمن 16 مؤشراً تغطي أربعة أبعاد: المالي، العملاء، العمليات الداخلية، التعلم والنمو.

دراسة (Deloitte (2024

ركزت على مؤشرات النجاح في قطاع التجزئة، وأكدت أن رضا العملاء والكفاءة التشغيلية يمثلان المؤشرين الأكثر أهمية في القطاع.

2.4.2 دراسات السياق السعودي

دراسة مجلس الغرف السعودية (2024)

حللت أداء 200 شركة سعودية في قطاع التجزئة، وحددت 8 مؤشرات رئيسية للنجاح تشمل: نمو المبيعات، هامش الربح، رضا العملاء، كفاءة سلسلة التوريد.

2.5 الدراسات السابقة للعلاقة بين المتغيرين

2.5.1 الدراسات الداعمة للعلاقة

دراسة (Alshamsi et al. (2023

بحثت في تأثير التمكين الإداري للمرأة على الابتكار التنظيمي في الشركات السعودية. استخدمت التحليل الانحداري المتعدد، وأظهرت النتائج أن زيادة 10% في التمكين الإداري للمرأة تؤدي إلى تحسن 15% في مؤشرات الابتكار.

دراسة (Peterson Institute (2024

شملت 2200 شركة عالمية، ووجدت علاقة طردية قوية بين وجود المرأة في المناصب القيادية وتحسين الأداء المالي.

2.5.2 الدراسات المحايدة

دراسة (Adams and Flynn (2023)

لم تجد علاقة مباشرة بين التمكين الإداري للمرأة والأداء المالي، لكنها أكدت وجود تأثير إيجابي على السمعة المؤسسية ورضا الموظفين.

2.6 الفجوة البحثية

من خلال التحليل النقدي للأدبيات، يمكن تحديد الفجوات البحثية التالية:

1. فجوة سياقية: ندرة الدراسات التي تركز على قطاع التجزئة السعودي تحديداً
2. فجوة منهجية: محدودية الدراسات التي تستخدم منهجيات متعددة المستويات
3. فجوة تحليلية: قلة الدراسات التي تبحث في الآليات الوسيطة والتأثيرات الطويلة المدى
4. فجوة تطبيقية: عدم وجود نماذج تطبيقية لقياس أثر التمكين الإداري على نجاح الشركات

2.7 الإضافة العلمية للدراسة الحالية

تسعى هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوات من خلال:

1. التركيز على قطاع التجزئة السعودي كمجال تطبيقي
2. استخدام منهجية متكاملة تجمع بين التحليل الكمي والنوعي
3. دراسة الآليات الوسيطة والتأثيرات الزمنية
4. تطوير نموذج قياسي يمكن تطبيقه في السياق السعودي

2.2. الخاتمة

توصلت الدراسات السابقة إلى أن تمكين المرأة إدارياً له أثر إيجابي وملحوس على نجاح الشركات الخاصة، سواء من حيث الأداء المالي، جودة الخدمات، رضا العملاء، أو مستوى الابتكار والكفاءة التنظيمية. وأكدت الدراسات أن مشاركة المرأة في المناصب القيادية لا تعزز فقط الأداء المؤسسي، بل تسهم أيضاً في تعزيز التنوع والشمول داخل بيئة العمل، مما يعود بالنفع على استدامة الشركات ونموها المستقبلي.

رغم ذلك، تشير الدراسات إلى وجود فجوات، خاصة في السياق السعودي، حيث لم تُجرَ أبحاث كافية لربط التمكين الإداري للمرأة بشكل مباشر بمؤشرات النجاح في الشركات الخاصة، ولا سيما في قطاع التجزئة. وهذا ما يجعل الدراسة الحالية ضرورية، إذ تسعى إلى ملء هذه الفجوة البحثية من خلال دراسة ميدانية تعتمد على جمع بيانات حقيقية من مديرات وموظفات في شركات التجزئة، وتحليل أثر تمكين المرأة على مؤشرات النجاح المختلفة.

وبناءً على ما سبق، يوفر هذا الفصل الأساس النظري والمنهجي الذي ستبنى عليه الدراسة الحالية، ويساعد في فهم العلاقة بين المتغير المستقل (تمكين المرأة إدارياً) والمتغير التابع (نجاح الشركات)، ويؤكد أهمية إجراء البحث الحالي لتقديم توصيات علمية وعملية قابلة للتطبيق.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

يتناول هذا الفصل المنهجية العلمية التي تم اتباعها في تنفيذ البحث الحالي حول أثر تمكين المرأة إداريًا على نجاح الشركات الخاصة في المملكة العربية السعودية. يهدف هذا الفصل إلى توضيح الإطار المنهجي والإجراءات البحثية التي تم اعتمادها لجمع البيانات وتحليلها بطريقة منهجية دقيقة تسهم في الوصول إلى نتائج علمية واقعية يمكن الاستفادة منها في تطوير بيئة العمل بالقطاع الخاص.

يرتكز هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي (Descriptive Analytical Method)، الذي يعد من أنسب المناهج في الدراسات الإدارية والاجتماعية، نظرًا لقدرته على وصف الظواهر كما هي في الواقع وتحليلها كمًا ونوعًا بهدف الكشف عن العلاقات والارتباطات بين المتغيرات.

ومن خلال هذا المنهج، تم تصميم استبيان علمي يقيس درجة تأثير تمكين المرأة إداريًا على أداء ونجاح الشركات الخاصة، ومدى انعكاس هذا التمكين على بيئة العمل والإنتاجية ومستوى الرضا الوظيفي.

كما يتضمن هذا الفصل عرضًا تفصيليًا لمجتمع وعينة الدراسة، وأسلوب اختيارها، وأدوات جمع البيانات، إضافة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة للتحقق من فرضيات البحث، بما يضمن الاتساق العلمي والدقة في تفسير النتائج التي سيتم تناولها لاحقًا في الفصل الرابع.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

ترتكز الدراسة الحالية على متغيرين رئيسيين، تم تحديدهما وفق تعريفات إجرائية دقيقة تضمن وضوح المفهوم وقابلية القياس والتحليل العلمي، بما يحقق الاتساق في جمع البيانات وتفسيرها.

أولاً: المتغير المستقل – تمكين المرأة إدارياً (Administrative Empowerment of Women)

يقصد بتمكين المرأة إدارياً مجموعة الممارسات والسياسات التي تتبناها الشركات الخاصة لرفع مستوى مشاركة المرأة في المناصب الإدارية والقيادية، ومنحها الصلاحيات اللازمة لاتخاذ القرارات، والمشاركة الفاعلة في صياغة الخطط الاستراتيجية وتحقيق الأهداف التنظيمية.

يشمل هذا التمكين أبعاداً متعددة مثل التدريب والتطوير المهني، وتكافؤ الفرص، وتقدير الكفاءة بغض النظر عن النوع الاجتماعي، وإزالة العوائق التي تحد من مساهمتها في صنع القرار.

وقد تم قياس هذا المتغير من خلال عشرة بنود في الاستبيان، عبّر فيها المشاركون عن مدى موافقتهم على ممارسات تمكين المرأة الإدارية وأثرها في بيئة العمل.

ثانياً: المتغير التابع – نجاح الشركات الخاصة (Success of Private Companies)

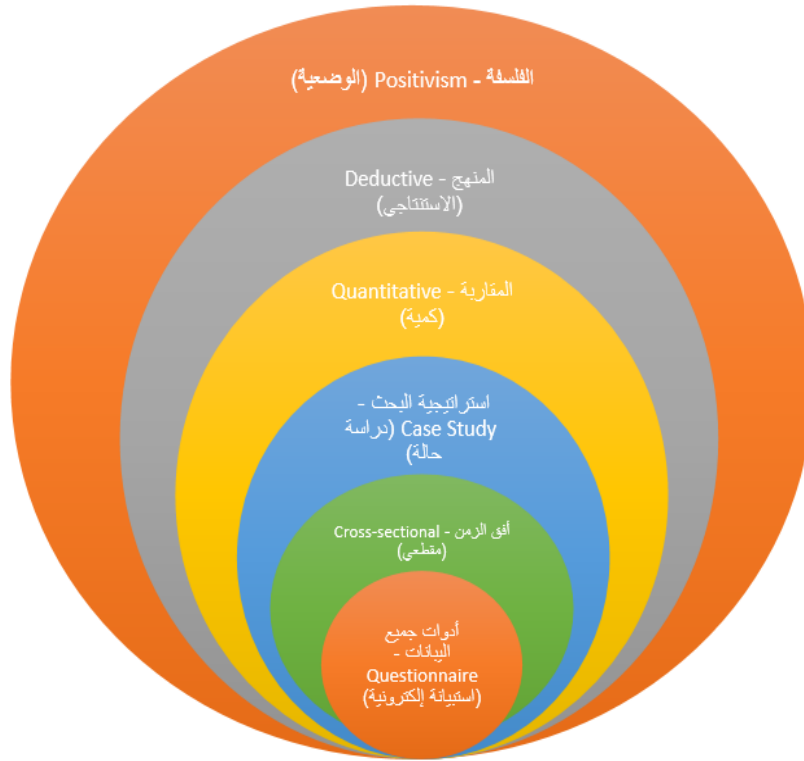
يقصد بنجاح الشركات الخاصة مدى قدرتها على تحقيق أهدافها التنظيمية والتشغيلية بكفاءة وفاعلية، بما يشمل النمو في الأرباح، ورضا العملاء، واستقرار الموظفين، والتميز في الأداء العام.

ويرتبط هذا النجاح بمدى قدرة الشركة على الاستفادة من الكفاءات الإدارية النسائية وتوظيف قدراتهن في دعم عمليات التطوير والتحسين المستمر.

وقد تم قياس هذا المتغير من خلال خمسة بنود في الاستبيان، تناولت تقييم المشاركين لأثر تمكين المرأة على مؤشرات النجاح المؤسسي والاستدامة التنافسية.

3.3. تصميم البحث (بصلة البحث)

يعتمد هذا البحث في تصميمه المنهجي على نموذج "بصلة البحث" (Research Onion) الذي طوره Saunders et al. (2016) والذي يستخدم لتوجيه الباحث في اختيار العناصر المنهجية المناسبة بدءاً من الفلسفة وحتى أدوات التحليل وقد تم إختيار مكونات البصلة بناء على طبيعة مشكلة الدراسة وأهدافها والبيئة التي يتم فيها تطبيق البحث وذلك كما يلي :-



الشكل () ملخص منهجية البحث

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

أولاً: مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين والموظفات العاملين في الشركات الخاصة بقطاع التجزئة في المملكة العربية السعودية، والذين يشغلون مناصب إدارية وإشرافية وتنفيذية مختلفة. تم اختيار هذا المجتمع نظراً للدور الحيوي الذي يلعبه قطاع التجزئة السعودي في دعم الاقتصاد الوطني ضمن رؤية المملكة 2030، وما يشهده من جهود متزايدة نحو تمكين المرأة إدارياً وإشراكها في مواقع صنع القرار. تتميز بيئة هذا القطاع بتنوعها الوظيفي واختلاف أحجام الشركات وأنشطتها، مما يجعلها بيئة مناسبة لدراسة العلاقة بين تمكين المرأة إدارياً ونجاح الشركات الخاصة من حيث الكفاءة، والاستدامة، والابتكار في الأداء. كما أن دراسة هذا المجتمع تتيح فهماً أعمق لمدى تأثير السياسات الإدارية الداعمة للمرأة على تحسين مخرجات العمل ورفع مستوى التنافسية المؤسسية.

ثانياً: عينة الدراسة

نظراً لعدم توفر إطار شامل ودقيق يضم جميع الشركات الخاصة في المملكة، تم استخدام أسلوب المعاينة غير الاحتمالية – العينة الميسرة (Convenience Sampling)، حيث تم توزيع الاستبانة إلكترونياً عبر البريد المهني ومنصات التواصل الوظيفية مثل LinkedIn و Teams، إضافة إلى المجموعات الخاصة بموظفي قطاع التجزئة. بلغ حجم العينة (88) مشاركاً ومشاركة من مختلف الأقسام والمستويات الإدارية، وقد تم اعتماد هذا العدد باعتباره كافياً من الناحية الإحصائية لتحقيق أهداف البحث، خصوصاً أن الدراسة تعتمد على التحليل الكمي باستخدام معامل الارتباط والانحدار الخطي البسيط لتحديد العلاقة بين المتغيرين.

ثالثاً: مبررات اختيار العينة الميسرة

تم اختيار هذه التقنية بناءً على مجموعة من الاعتبارات المنهجية والعلمية، من أبرزها:

1. سهولة الوصول إلى المشاركين خلال فترة زمنية محدودة.

2. ملائمة العينة لطبيعة موضوع البحث الذي يركز على موظفي القطاع الخاص، خاصة في قطاع التجزئة.
3. انتشار المشاركين في مختلف مناطق المملكة، مما يجعل التوزيع الإلكتروني للاستبيان وسيلة فعالة وسريعة.
4. دعم الطابع التطبيقي للدراسة، إذ تهدف إلى فهم واقع فعلي وليس تعميم نتائج على جميع القطاعات.

ملاحظة منهجية

رغم أن العينة غير احتمالية، فإنها ملائمة للأبحاث التطبيقية والاستكشافية التي تسعى إلى اختبار العلاقات بين متغيرات محددة، مثل العلاقة بين تمكين المرأة إدارياً ونجاح الشركات الخاصة، مما يجعلها مناسبة لتحقيق أهداف هذا البحث بدقة وموضوعية.

3.5. طريقة جمع البيانات

اعتمدت هذه الدراسة على الأسلوب الكمي (Quantitative Approach) في جمع البيانات، من خلال استبانة إلكترونية مغلقة تم تصميمها بعناية لتتناسب مع طبيعة المتغيرين الرئيسيين في البحث، وهما: تمكين المرأة إدارياً (المتغير المستقل) ونجاح الشركات الخاصة (المتغير التابع).

وقد تم بناء الاستبانة استناداً إلى الأدبيات النظرية والدراسات السابقة المتعلقة بالتمكين الإداري ونجاح المؤسسات، وتم عرضها على مجموعة من المحكمين الأكاديميين والخبراء في الإدارة وقطاع الأعمال لضمان الصدق الظاهري لمحتواها ومدى ملائمتها للسياق السعودي.

إجراءات توزيع الاستبانة وجمع البيانات

تم نشر الاستبانة عبر Google Forms، وتوزيعها على عينة من الموظفين والموظفات في الشركات الخاصة في المملكة باستخدام أسلوب العينة الميسرة (Convenience Sampling)، نظراً لسهولة الوصول الإلكتروني إلى المشاركين وتنوع مواقعهم الجغرافية بين المدن الكبرى مثل الرياض، جدة، والدمام.

تتضمن الاستبانة ثلاثة محاور رئيسية، تشمل مجموعة من العبارات المغلقة المصممة لقياس مستويات الاتفاق باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (1 = أوافق بشدة، إلى 5 = لا أوافق بشدة):

1. البيانات الديموغرافية: العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، والمنصب الوظيفي.
2. تمكين المرأة إدارياً: يقيس المشاركة في اتخاذ القرار، فرص التدريب والتطوير القيادي، الدعم المؤسسي، والمساواة في المعاملة.

3. نجاح الشركات الخاصة: يقيس مؤشرات الأداء المؤسسي، الكفاءة التشغيلية، رضا العملاء، جودة الخدمات، والقدرة على الابتكار والاستدامة.

المقياس المستخدم	مثال على الفقره	عدد الفقرات	المتغير	القسم
(Nominal) إسمي	الجنس – العمر – المسمى الوظيفي- عدد سنوات الخبرة-المستوى التعليمي	5	البيانات الديموغرافية	الاول
ليكرت خماسي	تشجع الإدارة مشاركة المرأة في وضع الخطط والسياسات الداخلية.	10	تمكين المرأة إدارياً(المتغير المستقل	الثاني
ليكرت خماسي	وجود المرأة في مواقع الإدارة يزيد من روح الابتكار في بيئة العمل.	10	نجاح الشركات الخاصة(المتغير التابع)	الثالث

الجدول () توزيع محاور الإستبيان

3.6. أنواع البيانات

اعتمدت هذه الدراسة على البيانات الأولية (Primary Data) بوصفها المصدر الأساسي للمعلومات، وتم جمعها مباشرة من عينة الدراسة باستخدام الاستبانة الإلكترونية، وذلك لتوفير بيانات حديثة وواقعية تتوافق مع أهداف البحث ومتغيراته.

وقد تمثلت هذه البيانات في إجابات المشاركين حول مجموعة من العبارات المتعلقة بمحاور الدراسة الثلاثة:

1. البيانات الديموغرافية: مثل الجنس، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، والمنصب الوظيفي.

2. تمكين المرأة إدارياً (المتغير المستقل): يقيس مشاركة المرأة في اتخاذ القرار، الوصول إلى الموارد، التدريب القيادي، والثقة المؤسسية في قدراتها.

3. نجاح الشركات الخاصة (المتغير التابع): يقيس مؤشرات الأداء المؤسسي، الكفاءة التشغيلية، رضا العملاء، جودة الخدمات، والاستدامة المؤسسية.

إلى جانب البيانات الأولية، استعانَت الدراسة أيضاً بـ البيانات الثانوية (Secondary Data)، والتي تمثلت في:

- 1) الدراسات العلمية السابقة العربية والأجنبية ذات العلاقة بموضوع البحث؛
- 2) كتب ومراجع أكاديمية في مجال الإدارة والموارد البشرية وتنمية القيادات؛
- 3) تقارير رسمية من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وهيئة الإحصاء؛
- 4) مصادر نظرية لتأصيل مفاهيم التمكين الإداري ونجاح الشركات الخاصة.

هذا التزاوج بين البيانات الأولية والثانوية يمثل أساساً علمياً متيناً يعزز مصداقية النتائج ويدعم التحليل النظري والتطبيقي.

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة البيانات والأهداف البحثية من خلال برنامج SPSS الإصدار الأخير، بهدف تحليل استجابات المشاركين والتحقق من صحة الفرضيات ودراسة العلاقة بين المتغيرات.

أولاً: الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistics)

استخدم لتحليل الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة، مثل: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، والخبرة، بالإضافة إلى حساب:

المتوسطات الحسابية (Mean)

الانحرافات المعيارية (Standard Deviation)

التكرارات والنسب المئوية (Frequencies & Percentages)

يهدف ذلك إلى توصيف المتغيرات المستقلة والتابعة وتقديم صورة شاملة عن المشاركين.

ثانياً: اختبارات الصدق والثبات (Validity & Reliability)

الصدق الظاهري والداخلي (Internal Consistency Validity): تم التحقق منه باستخدام معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة والمحور الكلي.

الثبات (Reliability): تم قياسه باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) للتأكد من اتساق الإجابات وموثوقية الاستبانة.

ثالثاً: تحليل الفرضيات الإحصائية (Hypotheses Testing)

اختبار T للعينة الواحدة (One Sample T-Test): للتحقق من دلالة المتوسطات ومقارنتها بالقيمة الافتراضية.

معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation): لقياس قوة العلاقة بين تمكين المرأة إدارياً ونجاح الشركات الخاصة.

تحليل الانحدار البسيط والمتعدد (Simple & Multiple Regression): لفحص التأثير المباشر للمتغير المستقل على المتغير التابع بدقة كمية.

رابعاً: تحليل الرسوم البيانية (Graphical Analysis)

تم توظيف رسوم توضيحية لدعم التحليل بشكل بصري، مثل:

الرسوم البيانية العمودية (Bar Charts)

الرسوم الدائرية (Pie Charts)

مخططات التشتت (Scatter Plots)

3.8. الخاتمة

تناول هذا الفصل المنهجية العلمية التي استندت إليها الدراسة في تصميم نموذجها البحثي وتنفيذه ميدانياً، حيث تم تحديد:

الفلسفة البحثية المعتمدة (الوضعية Positivism)

المنهج الاستنتاجي (Deductive Approach) المناسب لطبيعة البحث التطبيقي

تصميم الدراسة، المجتمع المستهدف، وطريقة اختيار العينة

أداة جمع البيانات (استبانة إلكترونية مكونة من ثلاثة أجزاء: البيانات الديموغرافية، المتغير المستقل، والمتغير التابع)

أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة لاختبار الفرضيات وعلاقات المتغيرات

لقد ساعد هذا الإطار المنهجي في جمع بيانات موثوقة وتحليلها بطريقة كمية موضوعية باستخدام برنامج SPSS، وهو ما يعزز مصداقية النتائج التي سيتم عرضها ومناقشتها في الفصل الرابع.

ويمثل هذا الفصل جسراً منهجياً يربط بين الأساس النظري للدراسة ونتائجها التطبيقية بشكل علمي وموثوق.

1. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

1.1. المقدمة

1.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

1.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

1.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

1.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

1.6. الخاتمة

2. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

2.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

2.2. توصيات الدراسة:

2.3. الخاتمة:

قائمة المراجع

1. Nexus of Women's Empowerment and Economic Growth in Saudi Arabia <https://www.mdpi.com/2071-1050/17/17/7949>

Saudi Women's Economic Empowerment in Light of Saudi Vision 2030: Perception, Challenges and Opportunities

https://www.researchgate.net/publication/357544957_Saudi_Women%27s_Economic_Empowerment_in_Light_of_Saudi_Vision_2030_Perception_Challenges_and_Opportunities

Education, Employment, and Empowerment among Saudi Women
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09540253.2023.2189917>

Emerging Pattern of Women Empowerment in Saudi Arabia

https://www.researchgate.net/publication/352067101_Emerging_Pattern_of_Women_Empowerment_in_Saudi_Arabia

Promoting Sustainable Women's Empowerment in Saudi Arabia in Labor and Financial Reforms

https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-97-8588-9_31

Research Methods for Business Students

https://www.researchgate.net/publication/240218229_Research_Methods_for_Business_Students

Analysing Quantitative Survey Data for Business and Management Students

<https://methods.sagepub.com/book/mono/analysing-quantitative-survey-data-for-business-and-management-students/toc>

Research Methods and Data Analysis for Business Decisions

<https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-030-84421-9>

M-Government and Saudi Women's Empowerment: A Capability Approach

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02681102.2024.2439285>

Conceptualizing Saudi Women's Participation in the Knowledge Econom

<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9424963>

الملاحق

الملحق (1): نموذج الاستبيان

عنوان الاستبيان:

دراسة أثر تمكين المرأة إدارياً على نجاح الشركات الخاصة في قطاع التجزئة السعودي

الجهة المطبقة:

الشركات الخاصة بقطاع التجزئة – المملكة العربية السعودية

الغرض من الاستبيان:

تحليل العلاقة بين تمكين المرأة إدارياً ومؤشرات نجاح الشركات في قطاع التجزئة السعودي

الفئة المستهدفة:

• المدراء والقيادات الإدارية (رجال/نساء)

• الموظفون في الإدارات المتوسطة والعليا

• العاملون في شركات التجزئة السعودية

مقياس الإجابة المستخدم (Likert Scale):

☐ غير موافق بشدة ☐ غير موافق ☐ محايد ☐ موافق ☐ موافق بشدة

القسم الأول: البيانات العامة

1. الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى
2. العمر: ☐ أقل من 30 ☐ 30-39 ☐ 40-49 ☐ 50 فأكثر
3. المسمى الوظيفي: ☐ موظف ☐ مشرف ☐ مدير عام ☐ مدير إداره ☐ مدير قسم
4. عدد سنوات الخبرة: ☐ أقل من 3 سنوات ☐ 3-10 ☐ أكثر من 10 سنوات
5. المستوى التعليمي: ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ دراسات عليا ☐ غير ذلك

القسم الثاني: المتغير المستقل – (تمكين المرأة إدارياً)

م	العبرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	تُمنح المرأة فرصاً متكافئة للمشاركة في اتخاذ القرارات الإدارية.	☐	☐	☐	☐	☐
2	يتم اختيار النساء للمناصب القيادية بناءً على الكفاءة والخبرة.	☐	☐	☐	☐	☐
3	تشجع الإدارة مشاركة المرأة في وضع الخطط والسياسات الداخلية.	☐	☐	☐	☐	☐
4	تشجع الإدارة مشاركة المرأة في وضع الخطط والسياسات الداخلية.	☐	☐	☐	☐	☐
5	توفر الشركة برامج تدريب وتأهيل مستمرة للقيادات النسائية.	☐	☐	☐	☐	☐
6	تشجع بيئة العمل على المساواة بين الجنسين في تحمل المسؤوليات الإدارية.	☐	☐	☐	☐	☐
7	تتمتع المرأة بحرية في التعبير عن آرائها داخل الاجتماعات الإدارية.	☐	☐	☐	☐	☐
8	يتم تقدير إنجازات المرأة الإدارية بشكل عادل ومعلن.	☐	☐	☐	☐	☐
9	تطبق الشركة سياسات واضحة لدعم تمكين المرأة في المناصب الإدارية.	☐	☐	☐	☐	☐
10	تشعر الموظفات بالثقة والاحترام من قبل الزملاء والمديرين في مواقع العمل.	☐	☐	☐	☐	☐

القسم الثالث: المتغير التابع – نجاح الشركات الخاصة

م	العبرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	يساهم تمكين المرأة في تحقيق نمو مالي واضح في الشركة.	☐	☐	☐	☐	☐
2	ينعكس تمكين المرأة إيجابياً على جودة الخدمات المقدمة للعملاء.	☐	☐	☐	☐	☐
3	ارتفع مستوى رضا العملاء عن الشركات خلال السنوات الأخيرة.	☐	☐	☐	☐	☐
4	ازدادت كفاءة أداء فرق العمل بعد تعزيز دور المرأة الإداري.	☐	☐	☐	☐	☐
5	ساهمت القيادات النسائية في تطوير استراتيجيات أكثر فعالية للشركة.	☐	☐	☐	☐	☐
6	أدى تمكين المرأة إلى تحسين صورة الشركة وسمعتها في السوق.	☐	☐	☐	☐	☐
7	الشركات التي تمكن المرأة تحقق مستويات أعلى من الإنتاجية.	☐	☐	☐	☐	☐
8	وجود المرأة في مواقع الإدارة يزيد من روح الابتكار في بيئة العمل.	☐	☐	☐	☐	☐
9	يساهم تمكين المرأة في الحد من مشاكل الدوران الوظيفي داخل الشركة.	☐	☐	☐	☐	☐
10	تمكين المرأة أدى إلى تحقيق توازن أفضل بين الأهداف الاقتصادية والاجتماعية للشركة.	☐	☐	☐	☐	☐

جدول أدوات البحث

مصدر الأداة	مقياس الإجابة	مثال على العبارات	عدد العبارات	أداة القياس	نوع المتغير	المتغير	رقم المتغير
إعداد الباحث بالاستفادة من الأدبيات والدراسات السابقة (مثل العتيبي، 2022 ، Al-Qahtani, 2021)	مقياس ليكرت الخماسي	تُمنح المرأة فرصاً متكافئة للمشاركة في اتخاذ القرارات الإدارية.	10	استبيان مبني على مقياس ليكرت الخماسي	مستقل	تمكين المرأة إدارياً	1
إعداد الباحث بالاستفادة من الدراسات السابقة في مجال الأداء المؤسسي (مثل Al-Shehri, 2020؛ Al-Dossary, 2021)	مقياس ليكرت	وجود المرأة في مواقع الإدارة يزيد من روح الابتكار في بيئة العمل.	10	استبيان مبني على مقياس ليكرت الخماسي	تابع	نجاح الشركات الخاصة	2
إعداد الباحث بناءً على الدراسات الديموغرافية السابقة	خيارات : ذكر – أنثى	ما هو جنسك؟	1	استبيان متعدد الخيارات	ديموغرافي	النوع الاجتماعي	3
إعداد الباحث بناءً على الدراسات الديموغرافية السابقة	خيارات : أقل من 25 ، 25-34 ، 35-44 ، 45 فأكثر	ما هي فئتك العمرية؟	1	استبيان متعدد الخيارات	ديموغرافي	الفئة العمرية	4
إعداد الباحث بناءً على الدراسات الديموغرافية السابقة	خيارات : ثانوي، دبلوم، بكالوريوس، ماجستير فأكثر	ما هو أعلى مؤهل علمي حصلت عليه؟	1	استبيان متعدد الخيارات	ديموغرافي	المؤهل العلمي	5
إعداد الباحث بناءً على الدراسات الديموغرافية السابقة	خيارات : أقل من 3 سنوات، 3-5 سنوات، 6-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات	كم عدد سنوات خبرتك في مجال العمل؟	1	استبيان متعدد الخيارات	ديموغرافي	سنوات الخبرة في العمل	6
إعداد الباحث بناءً على الدراسات الديموغرافية السابقة	خيارات : مدير، نائب مدير، مشرف، موظف	ما هو مسمى وظيفتك الحالي؟	1	استبيان متعدد الخيارات	ديموغرافي	المسمى الوظيفي	7

جدول () : أدوات البحث المستخدمة في الدراسة.