

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة:

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

1.2 مشكلة الدراسة:

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

1.3 أهمية الدراسة:

- 1- الأهمية النظرية: تساهم هذه الدراسة في إثراء النظري لمجال الإدارة، وتسليط الضوء على العلاقة بين التمكين الإداري للمرأة ونجاح الشركات.
- 2- الأهمية التطبيقية: تقدم نتائج هذه الدراسة توصيات عملية لأصحاب القرار في الشركات الخاصة لتحسين الأداء من خلال تمكين المرأة.
- 3- أهمية وطنية: يواكب مستهدفات رؤية 2030 الهادفة لزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل، بما يعزز التنمية المستدامة.
- 4- أهمية قطاعية: يركز على قطاع التجزئة الذي يعد من أكثر القطاعات توظيفاً للمرأة، مما يزيد من ملائمة النتائج للتطبيق الفعلي.

1.4 أهداف الدراسة:

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

1.5 أسئلة الدراسة:

- ما مستوى تمكين المرأة إدارياً في قطاع التجزئة السعودي؟
- ما العلاقة بين التمكين ونجاح الشركات الخاصة؟
- ما أبرز التحديات التي تعيق تمكين المرأة إدارياً؟

- كيف يؤثر دعم القيادة والسياسات التنظيمية على فعالية التمكين؟

1.6 فرضيات الدراسة:

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

1.7 منهجية الدراسة:

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

1.8 حدود الدراسة:

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

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

2.1 مفهوم تمكين المرأة إداريًا:

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

2.2 مفهوم نجاح الشركات:

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

2.3 العلاقة بين التمكين والنجاح المؤسسي:

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

2.4 الدراسات السابقة:

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

الفصل الثالث: النموذج المفاهيمي ومنهجية الدراسة

3.1 النموذج المفاهيمي:

المتغير المستقل: تمكين المرأة إداريًا.
المتغير التابع: نجاح الشركات (الأداء المالي، رضا العملاء).

متغيرات وسيطة: ثقافة العمل، دعم القيادة.

3.2 منهجية البحث:

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

3.3 الصناعة المستهدفة:

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

3.4 أخلاقيات البحث:

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

الفصل الرابع: النتائج المتوقعة والتحليل الأولي

4.1 النتائج الأولية المتوقعة:

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

4.2 تحليل مبدئي للاستبيانات:

1. مستوى تمكين المرأة إدارياً: أشارت النتائج الأولية إلى تفاوت ملحوظ في مستوى تمكين المرأة بين الشركات، حيث لوحظ أن الشركات التي توفر برامج تدريبية وإدارية واضحة للمرأة سجلت تقدماً أكبر في مشاركة المرأة في اتخاذ القرارات.
2. مؤشرات نجاح الشركات: أظهرت البيانات الأولية ارتباطاً إيجابياً بين وجود النساء في المناصب الإدارية وارتفاع أداء الشركات، من حيث رضا العملاء وزيادة المبيعات وتحسين بيئة العمل الداخلية.
3. التحديات والمعوقات: بينت بعض الإجابات أن هناك تحديات رئيسية تواجه تمكين المرأة، مثل نقص الفرص القيادية، وعدم وضوح السياسات الإدارية الداعمة، بالإضافة إلى بعض الحواجز الثقافية والإجرائية.
4. الاتجاهات العامة: تشير النتائج الأولية إلى أن معظم المشاركات يؤمنون بأهمية دعم المرأة في المناصب الإدارية لتحقيق النجاح المؤسسي، وأن الاستثمار في تطوير قدراتها الإدارية ينعكس إيجابياً على أداء الشركة.

الفصل الخامس: الاستنتاجات والتوصيات

5.1 أهم النتائج المتوقعة:

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

5.2 التوصيات:

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

5.3 مقترحات لدراسات مستقبلية:

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

المراجع

1. الخطيب، نوال (2022). تمكين المرأة السعودية في بيئة العمل.
2. عبد الرحمن، فهد (2021). القيادة النسائية وأثرها في المؤسسات.
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.

الفصل السادس: التحليل المتعمق لأدبيات تمكين المرأة

6.1 تطور مفهوم التمكين الإداري:

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

6.2 دور التعليم والتأهيل في التمكين:

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

6.3 علاقة التمكين برضا الموظفين:

أظهرت دراسات متعددة أن الموظفين المُمكنات يشعرون برضا وظيفي أكبر، ويملكون ولاءً مؤسسياً أعلى، كما أن التمكين يساهم في تخفيض معدل دوران الموظفين وتحسين العلاقات التنظيمية.

6.4 نماذج عالمية ناجحة:

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

6.5 أهمية الدعم الحكومي:

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

الفصل السابع: التحديات والتصورات المستقبلية

7.1 التحديات الثقافية:

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

7.2 التحديات المؤسسية:

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

7.3 التصورات المستقبلية:

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

7.4 توصيات إضافية:

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

الفصل الثامن: الدراسات السابقة

يهدف هذا الفصل إلى استعراض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع تمكين المرأة إدارياً وأثره على نجاح الشركات، سواء على المستوى المحلي أو الإقليمي أو الدولي. كما يسلط الضوء على النتائج الرئيسية التي يمكن أن تفيد هذه الدراسة الحالية.

8.1 الدراسات المحلية

1. الخطيب، نوال (2022):

أجرت دراسة تحليلية حول تمكين المرأة في السعودية، وركزت على العلاقة بين التمكين الإداري والرضا الوظيفي والأداء المؤسسي. أشارت النتائج إلى أن تمكين المرأة يساهم بشكل مباشر في تحسين أداء الشركات ورفع ولاء الموظفين، لكنه يتأثر بدرجة كبيرة بالثقافة التنظيمية والسياسات الداخلية للشركة. أثر الدراسة على البحث الحالي: تؤكد الدراسة أهمية قياس تأثير الثقافة التنظيمية ودعم القيادة على فعالية التمكين.

2. عبد الرحمن، فهد (2021):

ركز على أثر القيادة النسائية على الأداء المؤسسي في الشركات السعودية. أظهرت الدراسة أن الشركات التي تضم قيادات نسائية تحقق مؤشرات أداء أعلى من تلك التي لا تضمها، خاصة في مجالات التخطيط واتخاذ القرار والابتكار. أثر الدراسة على البحث الحالي: توفر أساسًا لفحص العلاقة بين تمكين المرأة إداريًا ومؤشرات نجاح الشركات، خاصة الأداء المالي والإبداعي.

3. الشمري، محمد (2020):

قام بدراسة ميدانية في قطاع التجزئة السعودية، تناول فيها أثر برامج التدريب والتطوير على كفاءة المرأة الإدارية وارتباطها بالرضا الوظيفي والولاء المؤسسي. أظهرت النتائج أن الشركات التي توفر برامج تدريبية مخصصة للمرأة تحقق أداءً أعلى وتقليلًا لمعدل دوران الموظفين. أثر الدراسة على البحث الحالي: توضح أهمية برامج التأهيل والتدريب كأداة لرفع فعالية التمكين الإداري.

8.2 الدراسات العربية

1. الزهراني، سارة (2021):

حللت العلاقة بين التمكين الإداري والرضا الوظيفي في شركات القطاع الخاص السعودي. أظهرت الدراسة وجود علاقة إيجابية بين تمكين المرأة إداريًا والرضا الوظيفي، مع ملاحظة أن الثقافة التقليدية قد تقلل من فعالية التمكين في بعض الشركات.

أثر الدراسة على البحث الحالي: تدعم فرضية أن الثقافة التنظيمية تعد متغيرًا وسيطًا في العلاقة بين التمكين والنجاح المؤسسي.

2. الحمادي، علي (2019):

ركز على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في السعودية، ودرس دور دعم الإدارة العليا في نجاح تمكين المرأة إداريًا. أوضحت الدراسة أن الدعم الإداري المباشر هو العامل الأكثر تأثيرًا على قدرة المرأة على المشاركة الفعالة في اتخاذ القرار وتحقيق نتائج مؤسسية إيجابية.

أثر الدراسة على البحث الحالي: تؤكد أهمية إدراج دعم القيادة كمتغير وسيط في النموذج المفاهيمي للدراسة.

8.3 الدراسات الدولية

1. Al-Ghamdi, S. (2020):

دراسة إحصائية تناولت أثر تمكين المرأة على نجاح الشركات في عدة دول، بما فيها السعودية. أظهرت النتائج أن النساء المتمكنات يساهمن بشكل مباشر في الابتكار وتحسين رضا العملاء وزيادة الإنتاجية، مع ملاحظة أن السياسات المؤسسية الداعمة تعزز هذا الأثر.

أثر الدراسة على البحث الحالي: توفر قاعدة بيانات عالمية لمقارنة نتائج الدراسة مع التجارب الدولية.

2. Davis, K. (2019):

حللت السياسات المتبعة في قطاع التجزئة في كندا وأوروبا لتمكين المرأة. أكدت الدراسة أن الشركات التي تعتمد "التمكين الاستباقي" للمرأة تحقق تنافسية أعلى وتقليلًا في معدل دوران الموظفين، مما يعزز الأداء المؤسسي.

أثر الدراسة على البحث الحالي: تشجع على دراسة برامج التمكين الاستباقي كأداة لتعزيز الأداء في الشركات السعودية.

بحثت العلاقة بين تمكين المرأة والنجاح المالي للشركات. أوضحت الدراسة أن الشركات التي توفر فرص قيادة واضحة للمرأة تحقق نموًا ماليًا أعلى وأداءً مؤسسيًا متقدمًا مقارنة بالشركات الأخرى. أثر الدراسة على البحث الحالي: تدعم فرضية العلاقة الإيجابية بين التمكين الإداري ونجاح الشركات.

8.4 الاستنتاج من الدراسات السابقة

- توافق النتائج: معظم الدراسات المحلية والعربية والدولية تشير إلى وجود علاقة إيجابية بين التمكين الإداري للمرأة ونجاح الشركات، سواء من حيث الأداء المالي، رضا العملاء، أو الولاء الوظيفي.
- العوامل المؤثرة: العقبات الثقافية والتنظيمية تعد من أكبر العوامل التي قد تحد من فعالية التمكين.
- أهمية التدريب والدعم القيادي: برامج التدريب والتأهيل ودعم الإدارة العليا يزيد من فعالية التمكين ويسهم في تحسين الأداء المؤسسي.
- الفجوة البحثية: هناك حاجة لدراسة تأثير التمكين الإداري في قطاعات محددة مثل التجزئة، مع التركيز على متغيرات وسيطة مثل الثقافة التنظيمية ودعم القيادة، وهو ما تسعى هذه الدراسة إلى تحقيقه