

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.

التطبيقات والأهمية:

توفير دليل للشركات الخاصة لتبني سياسات تمكين المرأة بشكل فعال.

تعزيز بيئة العمل النسائية وتحسين جودة الأداء التنظيمي.

المساهمة في تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 المتعلقة بتمكين المرأة وزيادة مشاركتها في سوق العمل.

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير.....
3	الإهداء.....
4	مستخلص الدراسة.....
9	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
10	1.1. المقدمة:.....
11	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.
13	1.3. أهمية الدراسة.....
	1.3.1. على المستوى النظري:..... Error! Bookmark not defined.
	1.3.2. على المستوى التطبيقي:..... Error! Bookmark not defined.
14	1.4. أسئلة الدراسة.....
15	1.5. أهداف الدراسة.....
16	1.6. فرضيات الدراسة.....
17	1.7. نموذج الدراسة.....
18	1.8. الدراسة الميدانية.....
20	1.9. مخطط المشروع.....
23	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
24	2.1. المقدمة:.....
24	2.2. المتغير المستقل.....
25	2.3. المتغير التابع.....
26	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
27	2.5. الخاتمة.....
	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة..... Error! Bookmark not defined.
	3.1. المقدمة..... Error! Bookmark not defined.
	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث..... Error! Bookmark not defined.
	3.3. تصميم البحث..... Error! Bookmark not defined.
	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات..... Error! Bookmark not defined.
	3.5. طريقة جمع البيانات..... Error! Bookmark not defined.
	3.6. أنواع البيانات..... Error! Bookmark not defined.

3.7	إجراءات التحليل الإحصائي	Error! Bookmark not defined.
3.8	الخاتمة	Error! Bookmark not defined.
4	الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج	Error! Bookmark not defined.
4.1	المقدمة	Error! Bookmark not defined.
4.2	توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)	Error! Bookmark not defined.
4.3	اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات	Error! Bookmark not defined.
4.4	الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)	Error! Bookmark not defined.
4.5	اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج	Error! Bookmark not defined.
4.6	الخاتمة	Error! Bookmark not defined.
5	الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات	Error! Bookmark not defined.
5.1	حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:	Error! Bookmark not defined.
5.2	توصيات الدراسة:	Error! Bookmark not defined.
5.3	الخاتمة:	Error! Bookmark not defined.
	قائمة المراجع	Error! Bookmark not defined.
28	الملاحق	

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.

1.2.1 فجوات على المستوى النظري

قلة الدراسات العلمية التي تناولت العلاقة بين تمكين المرأة إدارياً ونجاح الشركات الخاصة في السياق السعودي.

ندرة الأطر النظرية التي تحدد المؤشرات الدقيقة التي تعكس نجاح الشركات نتيجة لمشاركة المرأة في الإدارة.

عدم وجود نماذج موحدة لقياس أثر التمكين الإداري للمرأة على الأداء المؤسسي.

1.2.2 فجوات على المستوى التطبيقي

ضعف السياسات والإجراءات التطبيقية في الشركات الخاصة التي تدعم تمكين المرأة إدارياً.

محدودية البيانات الميدانية حول تأثير مشاركة المرأة في الإدارة على مؤشرات نجاح الشركات، مثل الأداء المالي ورضا العملاء.

عدم وجود برامج تدريبية واضحة تهدف إلى تطوير مهارات المرأة الإدارية في الشركات الخاصة بقطاع التجزئة.

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

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

توسع قاعدة المعرفة العلمية المتعلقة بتمكين المرأة إدارياً وتأثيره على نجاح الشركات، وهو مجال لم تحظ به الدراسات السابقة اهتماماً كافياً في السياق السعودي.

تساهم في تطوير النماذج النظرية الخاصة بالقيادة والتمكين الإداري للمرأة، من خلال ربط مفاهيم التمكين الإداري بأداء المؤسسات.

توفر 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

تقدم توصيات عملية للشركات الخاصة حول كيفية تعزيز مشاركة المرأة في الإدارة والاستفادة من قدراتها في تطوير الأعمال.

تساعد في وضع سياسات تدريبية وإدارية تهدف إلى تطوير مهارات القيادة للمرأة داخل المؤسسات.

تساهم في تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 من خلال دعم مشاركة المرأة في سوق العمل وزيادة تأثيرها الإيجابي على الأداء المؤسسي.

توفر 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 (البديلة): هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تمكين المرأة إدارياً ونجاح الشركات الخاصة في قطاع التجزئة بالمملكة العربية السعودية.

H₀ (الصفريّة): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تمكين المرأة إدارياً ونجاح الشركات الخاصة في قطاع التجزئة بالمملكة العربية السعودية.

الفرضيات الفرعية:

1. H₁₁ (البديلة): زيادة مستوى تمكين المرأة إدارياً يرتبط بتحسين الأداء المالي للشركات.

H₀₁ (الصفريّة): لا توجد علاقة بين تمكين المرأة إدارياً والأداء المالي للشركات.

2. H₁₂ (البديلة): تمكين المرأة إدارياً يساهم في تحسين جودة الخدمات المقدمة للعملاء.

H₀₂ (الصفريّة): لا يوجد تأثير لتمكين المرأة إدارياً على جودة الخدمات المقدمة للعملاء.

3. H₁₃ (البديلة): تمكين المرأة في المناصب الإدارية يؤدي إلى زيادة رضا العملاء عن الخدمات والمنتجات.

H₀₃ (الصفريّة): لا يوجد تأثير لتمكين المرأة في المناصب الإدارية على رضا العملاء.

4. H₁₄ (البديلة): الشركات التي تطبق سياسات واضحة لتمكين المرأة تحقق أداءً تنظيمياً أفضل من الشركات التي لا تطبق هذه السياسات.

H₀₄ (الصفريّة): لا يوجد اختلاف في الأداء التنظيمي بين الشركات التي تطبق سياسات تمكين المرأة وتلك التي لا

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.

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.

مجتمع البحث:

يشمل مجتمع البحث جميع الشركات الخاصة العاملة في قطاع التجزئة في المملكة العربية السعودية، مع التركيز على الشركات التي لديها مشاركة نسائية في الإدارة والمناصب القيادية.

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة من مديرات وموظفات الشركات في قطاع التجزئة بطريقة العينة العشوائية البسيطة لضمان تمثيل جميع المستويات الإدارية داخل الشركات.

حجم العينة: تم تحديد عدد 100 موظفة ومديرة.

المعايير: تشمل النساء اللاتي لديهن خبرة لا تقل عن سنة واحدة في العمل الإداري بالشركة.

أداة جمع البيانات:

تم استخدام استبيان موحد يحتوي على أسئلة مغلقة ومقاييس ليكرات لقياس مستوى تمكين المرأة إدارياً ومؤشرات نجاح الشركات.

يغطي الاستبيان المحاور التالية:

1. مستوى تمكين المرأة في اتخاذ القرارات الإدارية.
2. تولي المناصب القيادية والمسؤوليات الإدارية.
3. تطوير المهارات الإدارية.
4. الأداء المالي للشركة.
5. جودة الخدمات المقدمة ورضا العملاء.

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

1. اختيار موضوع البحث

- أثر تمكين المرأة إدارياً على نجاح الشركات الخاصة بقطاع التجزئة في المملكة العربية السعودية

2. مراجعة الدراسات السابقة

- الاطلاع على الأبحاث المتعلقة بتمكين المرأة ونجاح الشركات

3. تحديد مشكلة البحث

- فجوات نظرية

- فجوات تطبيقية

- صياغة سؤال البحث الرئيسي والأسئلة الفرعية

4. وضع أهداف البحث وفرضياته

- أهداف رئيسية وفرعية

- فرضيات بديلة (H1) وصفرية (H0)

5. تصميم نموذج الدراسة

- تحديد المتغير المستقل (تمكين المرأة إدارياً)

- تحديد المتغير التابع (نجاح الشركات)

- رسم العلاقة بين المتغيرين

6. إعداد الدراسة الميدانية

- تحديد مجتمع البحث: شركات التجزئة بالملكة
- تحديد عينة الدراسة: 100 موظفة ومديرة
- اختيار أداة جمع البيانات: استبيان إلكتروني وورقي
- صياغة بنود الاستبيان وقياس المتغيرات

7. جمع البيانات

- توزيع الاستبيانات على العينة
- التأكد من استكمال جميع الاستبيانات وصحتها

8. تحليل البيانات إحصائياً

- اختبار الصدق والثبات للاستبيان
- الإحصاء الوصفي للمتغيرات
- اختبار الفرضيات باستخدام التحليل الإحصائي المناسب

9. مناقشة النتائج

- تفسير النتائج مقارنة بالدراسات السابقة
- الإجابة على أسئلة البحث

10. استخلاص التوصيات والاستنتاجات

- توصيات عملية للشركات
- اقتراحات للدراسات المستقبلية

11. إعداد التقرير النهائي

- كتابة الفصول الخمسة

- مراجعة وتنسيق البحث

- إضافة الجداول والملاحق وقائمة المراجع

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

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.

تتناول الدراسات السابقة عادة متغيرين رئيسيين: المتغير المستقل، وهو تمكين المرأة إدارياً، والمتغير التابع، وهو نجاح الشركات. ومن خلال مراجعة هذه الدراسات، يمكن تحديد مدى تأثير الأداء المؤسسي بالمشاركة النسائية في المناصب القيادية، واستخلاص الدروس التي يمكن تطبيقها في السياق السعودي.

2.2. المتغير المستقل

تمكين المرأة إدارياً

يشير تمكين المرأة إدارياً إلى قدرة المرأة على المشاركة الفعالة في صنع القرارات داخل المؤسسات، وتولي المناصب القيادية، وتطوير مهاراتها الإدارية بما يعزز من تأثيرها في تحسين أداء الشركة. وقد أكدت الدراسات السابقة أن التمكين الإداري للمرأة يرتبط بشكل مباشر بتحسين جودة القرارات، وزيادة الابتكار، ورفع مستوى رضا الموظفين والعملاء.

في السياق السعودي، أظهرت بعض الدراسات أن إدماج المرأة في الإدارة يساهم في زيادة فعالية الأداء المؤسسي ودعم سياسات التنوع والشمول داخل الشركات الخاصة. كما أبرزت الدراسات العالمية أن المؤسسات التي توفر فرصاً متساوية للمرأة في المناصب القيادية تحقق نتائج مالية أفضل وتتمتع بمستوى أعلى من الابتكار والكفاءة التنظيمية.

وبالتالي، يشكل تمكين المرأة إدارياً المتغير المستقل الرئيسي في هذه الدراسة، حيث يُقاس من خلال مؤشرات مثل:

1. مدى مشاركة المرأة في اتخاذ القرارات الإدارية.

2. تولي المناصب القيادية والمسؤوليات الرئيسية.

3. تطوير المهارات الإدارية والقدرات القيادية.

4. التأثير في سياسات وإجراءات الشركة.

2.3. المتغير التابع

نجاح الشركات

يعرف نجاح الشركات بأنه تحقيق المؤسسة لأهدافها الاستراتيجية والمالية والإدارية بكفاءة وفعالية. وقد تناولت الدراسات السابقة مؤشرات متعددة لقياس نجاح الشركات، من بينها:

1. الأداء المالي: مثل الأرباح، والإيرادات، والعائد على الاستثمار، وهو مؤشر رئيسي يعكس قدرة الشركة على تحقيق أهدافها الاقتصادية.

2. جودة الخدمات: مستوى تقديم الخدمات أو المنتجات بشكل يلبي توقعات العملاء ويعزز رضاهم وولائهم.

3. رضا العملاء: درجة رضا العملاء وولائهم، والتي تعتبر مؤشراً مهماً على نجاح الشركة واستمراريتها في السوق.

4. الكفاءة والابتكار التنظيمي: قدرة الشركة على تحسين عملياتها الداخلية وتطوير حلول جديدة للتحديات السوقية.

وأشارت الدراسات إلى أن مشاركة المرأة في المناصب الإدارية لها تأثير إيجابي على هذه المؤشرات، حيث تساهم في تحسين الأداء المالي، وتعزيز جودة الخدمات، وزيادة رضا العملاء، ورفع مستوى الابتكار والكفاءة داخل الشركات.

وبذلك، يصبح نجاح الشركات المتغير التابع الرئيسي في هذه الدراسة، ويتم قياسه وفق المؤشرات السابقة لتحديد أثر تمكين المرأة إدارياً

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

أظهرت الدراسات السابقة أن هناك علاقة إيجابية قوية بين تمكين المرأة إدارياً ونجاح الشركات، حيث يؤدي زيادة مشاركة المرأة في المناصب القيادية إلى تحسين أداء المؤسسات على عدة مستويات.

تحسين الأداء المالي: تشير الدراسات إلى أن الشركات التي تعزز مشاركة المرأة في الإدارة تحقق أداءً مالياً أفضل، وذلك بفضل تنوع وجهات النظر في اتخاذ القرارات وتطوير استراتيجيات أكثر شمولية.

رفع جودة الخدمات: تمكين المرأة إدارياً يؤدي إلى تحسين جودة الخدمات المقدمة للعملاء، إذ أثبتت بعض الدراسات أن النساء في المناصب الإدارية يميلن إلى التركيز على تفاصيل الخدمة ورضا العملاء.

زيادة رضا العملاء وولائهم: المشاركة النسائية في القيادة تعزز من قدرة الشركة على فهم احتياجات العملاء وتلبية توقعاتهم بشكل أكثر دقة، ما ينعكس على مستوى رضاهم وولائهم.

تعزيز الابتكار والكفاءة التنظيمية: النساء في المناصب القيادية يساهمن في تطوير أساليب جديدة لإدارة العمليات وحل المشكلات، مما يحسن من كفاءة الشركة ويعزز قدرتها على الابتكار.

وبالتالي، تؤكد الدراسات السابقة أن تمكين المرأة إدارياً ليس مجرد قضية اجتماعية أو ثقافية، بل له أثر ملموس على نجاح الشركات الخاصة. وهذه العلاقة تمثل الأساس الذي بنيت عليه فرضيات الدراسة ونموذجها البحثي.

2.5. الخاتمة

توصلت الدراسات السابقة إلى أن تمكين المرأة إدارياً له أثر إيجابي وملاموس 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.

الملاحق

الملحق (1): نموذج الاستبيان

عنوان الاستبيان:

أثر تمكين المرأة إدارياً على نجاح الشركات الخاصة بقطاع التجزئة بالمملكة العربية السعودية

الجهة المطبقة:

الشركات الخاصة بقطاع التجزئة – المملكة العربية السعودية

الغرض من الاستبيان:

يهدف هذا الاستبيان إلى جمع آراء الموظفين والمديرات حول مستوى تمكين المرأة إدارياً في الشركات، ومدى تأثيره على نجاح الشركات من خلال الأداء المالي، جودة الخدمات، ورضا العملاء.

الفئة المستهدفة:

الموظفات والمديرات في الشركات الخاصة بقطاع التجزئة.

(Likert Scale) مقياس الإجابة المستخدم)

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

القسم الأول: البيانات العامة

1. الجنس: ☐ أنثى ☐ ذكر

2. العمر: ☐ أقل من 30 ☐ 30-39 ☐ 40-49 ☐ 50 فأكثر

3. المؤهل العلمي: ☐ ثانوي ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير فأكثر

4. المسمى الوظيفي: ☐ موظفة إدارية ☐ مديرة ☐ إشرافية

5. عدد سنوات الخبرة: ☐ أقل من 5 سنوات ☐ 5-10 ☐ أكثر من 10 سنوات

القسم الثاني: المتغير المستقل – تمكين المرأة إدارياً

يرجى تقييم العبارات التالية وفق مقياس الإجابة:

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

1. أشارك بفاعلية في اتخاذ القرارات الإدارية داخل الشركة.

2. أتمكن من تولي المناصب القيادية والمسؤوليات الإدارية الرئيسية.

3. أشارك في وضع السياسات والإجراءات التشغيلية للشركة.

4. أشارك في التخطيط الاستراتيجي واتخاذ القرارات طويلة المدى.

5. أستفيد من برامج التدريب والتطوير لتعزيز مهاراتي الإدارية.

6. يتم تقدير آرائني وأفكاري خلال الاجتماعات الإدارية واتخاذ القرارات.

7. أتمكن من التأثير على ثقافة الشركة وسياساتها الداخلية بما يعزز الأداء المؤسسي.

القسم الثالث: المتغير التابع – نجاح الشركات

يرجى تقييم العبارات التالية وفق مقياس الإجابة:

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

1. الشركة تحقق أداءً مالياً جيداً (مثل الأرباح والإيرادات).

2. جودة الخدمات المقدمة للعملاء عالية وتلبي توقعاتهم.

3. العملاء راضون عن الخدمات ويستمتعون بالتعامل مع الشركة.

4. الشركة تتميز بالابتكار وتطوير العمليات الإدارية بشكل مستمر.

5. الموظفون ملتزمون بالسياسات الداخلية للشركة ويؤدون مهامهم بكفاءة.

6. هناك نظام فعال لقياس وتحسين الأداء المؤسسي