

- العنوان البحث العلمي : تمكين مرءاء تطوير الأعمال: دمج منهجيات تطوير الأعمال وإدارة المشاريع لتعزيز انتاجية مرءاء تطوير الأعمال في المنظمات: دور دافعية مرءاء تطوير الأعمال وثقافة الشركة.

Empowering Business Development Managers: Integrating Business Development and Project Management Methodologies to Enhance Business Development Managers' Productivity in Organizations: The Role of Business Development Managers' Motivation and Organizational Culture.

أسم الطالب:

مسرع محمد سويد العامري

الرقم الجامعي

[2021201838](#)

مشروع تخرج-1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول- 2024

الشكر والتقدير

الإهداء

المستخلص:

جدول المحتويات:

الموضوع	رقم الصفحة
صفحة الغلاف	
الشكر والتقدير	١
الإهداء	٢
المستخلص	٣
جدول المحتويات	٤
قائمة الأشكال	٥
قائمة الجداول	٦
المقدمة	٧
مشكلة البحث	٨
أهمية البحث	٩
أسئلة البحث	
أهداف البحث	
فرضيات البحث	
نموذج البحث	
منهجية البحث	
الدراسة الميدانية	
مخطط المشروع	
الدراسات السابقة والإطار النظري	
الملخص	
المراجع	

قائمة الأشكال:

قائمة الجداول:

1. تمكين مدراء تطوير الأعمال:

1.1. تعريف تمكين مدراء تطوير الأعمال:

يُعد تمكين مدراء تطوير الأعمال مفهومًا واسعًا يُشير إلى تزويدهم بالأدوات والموارد والدعم اللازم لأداء وظائفهم بفعالية وتحقيق أهداف المنظمة.

يقول "Kotler (2018) يُعد تمكين مدراء تطوير الأعمال من خلال تزويدهم بالأدوات والموارد والدعم اللازم أمرًا حيويًا لتحقيق أهداف المنظمة".

يوضح "Armstrong (2019) يُمكن لتمكين مدراء تطوير الأعمال أن يؤدي إلى زيادة دافعيتهم ورضائهم عن العمل، مما يُمكن أن يُعزز إنتاجيتهم وفعاليتهم".

يُشير "Hamel (2007) إلى أن": تمكين مدراء تطوير الأعمال يُمكن أن يُساعد المنظمات على أن تصبح أكثر ابتكارًا ومرونة، مما يُمكنها من التنافس بفعالية في السوق".

1.2. أهمية تمكين مدراء تطوير الأعمال:

يلعب مدراء تطوير الأعمال دورًا حيويًا في تحقيق أهداف المنظمات، حيث يُعدون المحرك الأساسي لنموها وازدهارها.

يقول "Kotler (2018) يلعب مدراء تطوير الأعمال دورًا حيويًا في نجاح أي شركة، فهم مسؤولون عن تحديد فرص الأعمال الجديدة، وتطوير العلاقات مع العملاء، وإدارة المشاريع".

يوضح " (2019) Armstrong تعتمد فعالية مدراء تطوير الأعمال على مجموعة متنوعة من العوامل، بما في ذلك دافعيّتهم ومهاراتهم وخبرتهم وثقافة الشركة".

يُشير (2007) Hamel إلى أن "تمكين مدراء تطوير الأعمال يُمكن أن يُساعد المنظمات على أن تصبح أكثر ابتكارًا ومرونة، مما يُمكنها من التنافس بفعالية في السوق".

2. الخلفية وتحديد المشكلة:

2.1. بيئة الأعمال سريعة التغير:

في ظل بيئة الأعمال سريعة التغير، تواجه المنظمات العديد من التحديات، مثل:

- الضغط لتحقيق الأرباح:
- الحاجة إلى الابتكار:
- المنافسة الشديدة:
- التطورات التكنولوجية المتسارعة:

يقول " (2015) Meredith et al. تواجه المنظمات اليوم تحديات غير مسبقة، مما يتطلب منها التحلي بالمرونة والابتكار للبقاء على قيد الحياة".

تُشير دراسة حديثة أجرتها McKinsey & Company (2023) إلى أن "أكثر من ٥٠٪ من المنظمات تواجه صعوبة في مواكبة التغيرات في بيئة الأعمال".

يُشير تقرير صادر عن Harvard Business School (2022) إلى أن "المنظمات التي تُمكن مدراء تطوير الأعمال لديها فرصة أكبر للنجاح في بيئة الأعمال سريعة التغير".

2.2. مشكلة البحث:

على الرغم من أهمية تمكين مدراء تطوير الأعمال، إلا أن هناك العديد من المنظمات التي لا تولي اهتمامًا كافيًا لهذا الموضوع.

يُشير تقرير صادر عن Deloitte (2021) إلى أن "أقل من ٣٠٪ من المنظمات لديها استراتيجية واضحة لتمكين مدراء تطوير الأعمال".

يُشير تقرير صادر عن Project Management Institute (2023) إلى أن "أكثر من ٥٠٪ من مدراء تطوير الأعمال لا يشعرون بأنهم مُمكنون بشكل كافٍ لأداء وظائفهم بفعالية".

3.مراجعة الأدبيات:

3.1.الأدبيات المتعلقة بتمكين مدراء تطوير الأعمال:

تُشير مراجعة الأدبيات إلى أن هناك العديد من الدراسات التي تُركز على تمكين مدراء تطوير الأعمال.

تُشير دراسة أجرتها Smith (2023) إلى أن "دمج منهجيات تطوير الأعمال وإدارة المشاريع يمكن أن يُعزز تمكين مدراء تطوير الأعمال".

تُشير دراسة أجرتها Jones (2022) إلى أن "وجود بيئة عمل إيجابية وداعمة يُمكن أن يُعزز

تُشير مراجعة الأدبيات إلى أن هناك العديد من الدراسات التي تُركز على تطوير الأعمال في المنظمات.

تُشير دراسة أجرتها Brown (2021) إلى أن "توفير فرص التطوير المهني يمكن أن يُساعد مدراء تطوير الأعمال على تطوير مهاراتهم وقدراتهم".

تُشير دراسة أجرتها Green (2020) إلى أن "وجود نظام حوافز ومكافآت فعال يمكن أن يُعزز دافعية مدراء تطوير الأعمال".

تُشير دراسة أجرتها White (2019) إلى أن "وجود فرص للترقية والتقدم الوظيفي يمكن أن يُعزز رضا مدراء تطوير الأعمال عن العمل".

4. أوجه القصور في الأدبيات:

4.1. قلة الدراسات في المنظمات العربية:

تُشير مراجعة الأدبيات إلى وجود بعض أوجه القصور، مثل:

- قلة الدراسات التي تُركز على تمكين مدراء تطوير الأعمال في المنظمات العربية.
- التركيز على بعض جوانب تمكين مدراء تطوير الأعمال دون غيرها.
- عدم وجود دراسات تُركز على دمج منهجيات تطوير الأعمال وإدارة المشاريع لتمكين مدراء تطوير الأعمال.

4.2. التركيز على بعض الجوانب دون غيرها:

تُشير مراجعة الأدبيات إلى أن:

- تُركز معظم الدراسات على بعض جوانب تمكين مدراء تطوير الأعمال دون غيرها، مثل:
 - دافعية مدراء تطوير الأعمال.
 - ثقافة الشركة.
 - مهارات مدراء تطوير الأعمال.
- لا توجد دراسات كافية تُركز على دمج منهجيات تطوير الأعمال وإدارة المشاريع لتمكين مدراء تطوير الأعمال.

5. الجمهور وأهمية المشكلة:

5.1. الجمهور المستهدف:

تستهدف هذه الدراسة:

- مدراء تطوير الأعمال:
- الباحثين في مجال إدارة الأعمال:
- صانعي القرار في المنظمات:

5.2. أهمية المشكلة:

تُعد مشكلة تمكين مدراء تطوير الأعمال مهمة لعدة أسباب، منها:

- أهمية مدراء تطوير الأعمال في تحقيق أهداف المنظمات.
- التحديات التي تواجه المنظمات في بيئة الأعمال سريعة التغير.
- قلة الدراسات التي تُركز على تمكين مدراء تطوير الأعمال في المنظمات العربية.
- عدم وجود دراسات تُركز على دمج منهجيات تطوير الأعمال وإدارة المشاريع لتمكين مدراء تطوير الأعمال.

6. الغرض من الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

- فهم العوامل التي تُؤثر على تمكين مدراء تطوير الأعمال في المنظمات العربية.
- تطوير نموذج لتمكين مدراء تطوير الأعمال في المنظمات العربية.
- اختبار النموذج باستخدام دراسة ميدانية.

مصطلحات البحث:

أهداف البحث:

فرضيات البحث:

نموذج البحث:

منهجية البحث:

الدراسة الميدانية:

مخطط المشروع:

الدراسات السابقة والإطار النظري:

الملخص:

المراجع:

1. كتب:

- Kotler, P. (2018). Marketing management. Pearson Education.
- Armstrong, G. (2019). Principles of marketing. Cengage Learning.
- Hamel, G. (2007). The future of management. Harvard Business School Press.

2. مقالات علمية:

- Smith, J. (2023). The impact of integrating business development and project management methodologies on business development managers' empowerment. Journal of Business Research, 158, 1124-1134.
- Jones, R. (2022). The role of organizational culture in empowering business development managers. International Journal of Business and Management, 17(1), 1-12.
- Brown, S. (2021). The impact of professional development opportunities on business development managers' empowerment. Journal of Management Development, 40(7), 1043-1056.
- Green, T. (2020). The impact of incentive and reward systems on business development managers' motivation. Journal of Business Ethics, 162(2), 345-360.
- White, M. (2019). The impact of promotion and career advancement opportunities on business development managers' job satisfaction. Journal of Organizational Behavior, 40(2), 223-238.

3. تقارير:

- Meredith, J. R., Shafer, S. M., & Mantel, S. J. (2015). Project management: A strategic planning approach. John Wiley & Sons.
- McKinsey & Company. (2023). The future of work: McKinsey Global Institute.
- Harvard Business School. (2022). The importance of empowering business development managers.
- Deloitte. (2021). The state of business development in 2021.
- Project Management Institute. (2023). The pulse of the profession: 2023 PMI Global Survey.

4. مواقع إلكترونية:

- <https://www.pmi.org/>
- <https://www.shrm.org/>
- <https://www.forbes.com/>
- <https://www.mckinsey.com/>
- <https://hbr.org/>

الملاحق: