

قضايا بحثية 3

ابتسام علي عبدالله الشهري

التكليف 8



8



Task 8

مقترح بحثي متكامل بعد مراجعة عنوان البحث ليتماشى مع معايير جودة العناوين البحثية من حيث الشمول والوضوح والتركيز والارتباط بمتغيرات الدراسة:

العنوان المقترح بعد المراجعة

:“أثر تطبيق منهجيات إدارة المشاريع الرشيقة على فاعلية الأداء الوظيفي في القطاع غير الربحي بالمملكة العربية السعودية”
”العنوان واضح – يحدد المتغير المستقل (تطبيق إدارة المشاريع الرشيقة)، والمتغير التابع (فاعلية الأداء الوظيفي)، ويحدد المجال الجغرافي (المملكة العربية السعودية)، والفئة المستهدفة (القطاع غير الربحي).

1. مقدمة الدراسة: يشهد القطاع غير الربحي في المملكة العربية السعودية تحولات استراتيجية مواكبة لرؤية 2030، والتي تهدف إلى تمكين هذا القطاع ليكون مساهمًا فاعلاً في التنمية الوطنية. ومع زيادة التركيز على تحسين كفاءة الأداء وتحقيق النتائج، برزت الحاجة إلى تطبيق أدوات ومنهجيات إدارية حديثة. وتُعد إدارة المشاريع الرشيقية (Agile Project Management) من أبرز هذه المنهجيات، لما تمتاز به من مرونة وتكيف مع المتغيرات. ورغم نجاح تطبيقها في القطاعات الربحية، إلا أن مدى تأثيرها على فاعلية الأداء في القطاع غير الربحي لا يزال غير مدروس بالشكل الكافي.
2. مشكلة الدراسة: رغم التوسع في تطبيق منهجيات الإدارة الحديثة، إلا أن هناك فجوة في الدراسات المتعلقة بتطبيق إدارة المشاريع الرشيقية في القطاع غير الربحي، خصوصًا فيما يتعلق بأثرها على فاعلية الأداء الوظيفي. وعليه، تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي: ما أثر تطبيق منهجيات إدارة المشاريع الرشيقية على فاعلية الأداء الوظيفي في القطاع غير الربحي بالمملكة العربية السعودية؟

3. أهمية الدراسة:

- أهمية نظرية: تسهم في إثراء الأدبيات العربية حول تطبيق منهجيات Agile في بيئات غير ربحية.
- أهمية تطبيقية: تقدم مؤشرات لصنّاع القرار في القطاع غير الربحي لتحسين كفاءة الأداء من خلال تبني أدوات مرنة وعصرية لإدارة المشاريع.

4. أهداف الدراسة:

1. قياس مستوى تطبيق إدارة المشاريع الرشيقة في منظمات القطاع غير الربحي.
2. التعرف على مستوى فاعلية الأداء الوظيفي لدى موظفي هذا القطاع.
3. تحليل العلاقة بين تطبيق الإدارة الرشيقة وفاعلية الأداء.

1. تقديم توصيات لتحسين الأداء المؤسسي بناءً على نتائج الدراسة.

5. أسئلة الدراسة:

1. ما مستوى تبني منهجيات إدارة المشاريع الرشيقة في القطاع غير الربحي؟
2. ما مستوى فاعلية الأداء الوظيفي لدى موظفي وموظفات القطاع؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق المشاريع الرشيقة وفاعلية الأداء؟
4. ما أبرز المعوقات التي تواجه تطبيق الإدارة الرشيقة؟
2. هل تختلف فاعلية الأداء تبعاً لمستوى تطبيق الإدارة الرشيقة حسب الجنس أو سنوات الخبرة؟

6. فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق إدارة المشاريع الرشيقة على فاعلية الأداء الوظيفي.

الفرضيات الفرعية:

1. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أثر تطبيق الإدارة الرشيقة على فاعلية الأداء تعزى لمتغير الجنس.
2. توجد علاقة ارتباط موجبة بين درجة تطبيق الإدارة الرشيقة ومستوى فاعلية الأداء.
3. تحد المعوقات التنظيمية من فعالية تطبيق منهجيات Agile في القطاع غير الربحي.

7. منهجية الدراسة:

- نوع الدراسة: كمية (كمية وصفية تحليلية).
- 1. المنهج المستخدم: المنهج الوصفي التحليلي.
- 2. أداة الدراسة: استبانة إلكترونية موجهة للعاملين في القطاع غير الربحي.
- 3. مجتمع الدراسة: موظفو وموظفات القطاع غير الربحي في المملكة.
- 4. عينة الدراسة: تُحدد وفق أسلوب العينة العشوائية الطبقية.
- 5. الأساليب الإحصائية: التحليل الوصفي، معامل بيرسون، اختبار T، وتحليل الانحدار.

8. مصطلحات الدراسة:

1. إدارة المشاريع الرشيقية: مجموعة من المبادئ والأدوات التي تركز على المرونة والاستجابة السريعة للتغيير خلال دور تنظيمية حياة المشروع.
2. فاعلية الأداء الوظيفي: مدى قدرة الموظف على إنجاز المهام وتحقيق الأهداف بكفاءة وجودة عالية.
9. الدراسات السابقة:

من أبرز الدراسات التي تم الاستفادة منها:

- الخليفي (2023): تناولت مدى تطبيق الإدارة الرشيقية في المؤسسات الخدمية.
- الحداد (2024): دراسة تأثير التحول الرقمي على جودة الأداء الوظيفي.
- العبد اللطيف (2022): بحث أثر القيادة الرشيقية على أداء فرق العمل.

ملاحظات على الدراسات السابقة:

- معظم الدراسات ركزت على القطاع الحكومي أو الربحي.
- ندرة في الدراسات التطبيقية الخاصة بالقطاع غير الربحي.
- قلة الأبحاث التي تربط بين الإدارة الرشيقية وفاعلية الأداء من منظور الموظفين.

10. الإطار النظري والمفاهيمي: النظريات المرتبطة:
1. نظرية الأنظمة المرنة (Agile Theory) تركز على التفاعل بين الفرق والتغيير المستمر.
 2. نظرية الأداء التنظيمي: تقيّم فاعلية الأفراد والمؤسسات في تحقيق الأهداف.
 3. نظرية القدرات الديناميكية: توضّح كيف يمكن للمؤسسة التكيف والاستجابة للمتغيرات في بيئتها. المحاور المفاهيمية:
 4. المبادئ الرشيدة: المرونة، التكرار، التفاعل المستمر، التعاون.
 5. أبعاد الأداء الفعال: الكفاءة، الإنتاجية، جودة المخرجات، رضا الموظف.

11. الحدود البحثية:

- الحدود المكانية: منظمات القطاع غير الربحي في المملكة العربية السعودية.
- الحدود الزمانية: النصف الأول من العام الدراسي 2024/2025.
- الحدود الموضوعية: تركيز على تطبيق الإدارة الرشيقة وعلاقتها بفاعلية الأداء فقط. —

12. قائمة مراجع أولية:

1. Highsmith, J. (2009). Agile Project Management: Creating Innovative Products. Addison-Wesley.
2. Beck, K., et al. (2001). Manifesto for Agile Software Development.
3. الخلفي، ن. (2023). تطبيق الإدارة الرشيقة في المؤسسات الخدمية. مجلة العلوم الإدارية.
4. الحداد، ر. (2024). أثر التحول الرقمي على جودة الأداء الوظيفي. جامعة الأهرام الكندية.
5. عبداللطيف، س. (2022). القيادة الرشيقة وتحسين أداء الفرق. مجلة الاقتصاد والإدارة.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY

وفي الختام نرجو ان اكون وفقت
في عمل المطلوب

