

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع

القيادة النسائية في إدارة المشاريع باستخدام منهجيات Agile: دراسة تطبيقية على رائدات المشاريع في المملكة العربية السعودية

أسم الطالب

هدى ابراهيم المحمري

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2025- الفصل الدراسي الثالث

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة 3

1.1. المقدمة:	4
1.2. مشكلة الدراسة	5
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	6
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	6
1.3. أهمية الدراسة	6
1.3.1. على المستوى النظري:	7
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	7
1.4. أسئلة الدراسة	8
1.5. أهداف الدراسة	8
1.6. فرضيات الدراسة	8
1.7. نموذج الدراسة	8
1.8. منهجية الدراسة	9
1.9. الدراسة الميدانية	9
1.10. مخطط المشروع المقترح	9
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	
	1
	0
2.1. المقدمة:	11
2.2. المتغير المستقل	11
2.3. المتغير التابع	11
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	12
2.5. الخاتمة	12
قائمة المراجع	12

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

ُعد إدارة المشاريع أحد أهم الركائز لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسات في العصر الحديث، ومع التطور السريع في بيئة الأعمال أصبح من الضروري تبني منهجيات مرنة قادرة على التعامل مع التغيرات المتسارعة. ومن أبرز هذه المنهجيات المنهجية المرنة (Agile) التي تركز على العمل الجماعي، التفاعل، وسرعة الاستجابة للتغيرات.

وفي السياق السعودي، برزت القيادة النسائية كأحد المحاور الأساسية في رؤية المملكة 2030 التي تهدف إلى تمكين المرأة وتعزيز مشاركتها في سوق العمل، بما في ذلك المناصب القيادية وإدارة المشاريع. ومع توسع مشاركة المرأة في المجالات الريادية والإدارية، أصبح من المهم دراسة كيف يمكن لتطبيق منهجيات Agile أن يساهم في رفع كفاءة القيادات النسائية ونجاح مشاريعهن.

ورغم تنامي الاهتمام الأكاديمي العالمي بعلاقة القيادة والمنهجيات المرنة، إلا أن الدراسات التي تتناول في البيئة السعودية لا تزال محدودة جداً، مما يفتح Agile القيادة النسائية ضمن إدارة المشاريع بأسلوب المجال أمام هذا البحث ليسد فجوة علمية وتطبيقية مهمة

1.2. مشكلة الدراسة

على الرغم من توسع استخدام أساليب Agile في المؤسسات السعودية، إلا أن فهم كيفية استفادة القائدات السعوديات من هذه المنهجيات لا يزال غير واضح. كما أن هناك ندرة في الدراسات التي تبحث في العلاقة بين خصائص القيادة النسائية وأساليب الإدارة المرنة في المشاريع.

:ومن هنا، تتحدد مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي:

في تعزيز فاعلية القيادة النسائية في إدارة المشاريع في المملكة Agile كيف تسهم منهجيات العربية السعودية؟

:ويتفرع منه عدد من الأسئلة الفرعية

1. Agile؟ ما مدى وعي القائدات السعوديات بمفاهيم إدارة المشاريع المرنة.
2. على أداء المشاريع التي تديرها النساء؟ Agile ما أثر تطبيق منهجيات
3. Agile؟ ما أبرز التحديات التي تواجه القيادات النسائية في تطبيق منهجيات
4. في المشاريع النسائية؟ Agile كيف يمكن تطوير إطار عملي يدعم تطبيق

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

معظم الدراسات السابقة ركزت على القيادة العامة في إدارة المشاريع، دون التركيز على القيادة النسائية بشكل خاص.

- الدراسات المتاحة عن إدارة المشاريع بأسلوب Agile تركز غالبًا على الجوانب التقنية والتنظيمية، وليس على البعد القيادي الإنساني.

- والقيادة النسائية في السياق الثقافي السعودي Agile لا توجد دراسات عربية كافية دمجت بين منهجيات

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

محدودية تطبيق ممارسات Agile في المشاريع الصغيرة والمتوسطة التي تفوقها نساء.

- على كفاءة القيادة النسائية في إدارة المشاريع الواقعية Agile غياب الأدلة الميدانية حول تأثير

- نقص الأطر العملية التي يمكن أن تُستخدم لتدريب وتمكين النساء في مجال إدارة المشاريع المرنة

ينتهي هذا الجزء بالسؤال الرئيسي

1.3. أهمية الدراسة

تأتي أهمية هذه الدراسة من كونها تتناول موضوعًا حديثًا وواعدًا يتمثل في القيادة النسائية في إدارة وهو موضوع يجمع بين ثلاثة مجالات معرفية رئيسية هي: القيادة، Agile المشاريع باستخدام منهجيات وإدارة المشاريع، والمنهجيات المرنة.

في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها المملكة العربية السعودية ضمن رؤية 2030، أصبح تمكين المرأة في المناصب القيادية ركيزة أساسية من ركائز التنمية الوطنية. كما أن المنظمات الحديثة تسعى إلى تبني أساليب إدارة أكثر مرونة وابتكاراً لمواكبة التطورات التكنولوجية المتسارعة وتعتقدات بيئة الأعمال.

ومن هذا المنطلق، فإن الدراسة تكتسب أهميتها لأنها تسعى إلى استكشاف كيف يمكن للقيادات النسائية لتعزيز فاعلية إدارة المشاريع وتحسين الأداء المؤسسي. كما أنها تسعى Agile السعودية توظيف منهجيات لتقديم رؤية متعمقة عن التحديات والفرص التي تواجه المرأة في تبني هذا النوع من الإدارة الحديثة، بما يسهم في تطوير بيئة قيادية أكثر ديناميكية وتمكيناً في المؤسسات السعودية

1.3.1. على المستوى النظري:

في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها المملكة العربية السعودية ضمن رؤية 2030، أصبح تمكين المرأة في المناصب القيادية ركيزة أساسية من ركائز التنمية الوطنية. كما أن المنظمات الحديثة تسعى إلى تبني أساليب إدارة أكثر مرونة وابتكاراً لمواكبة التطورات التكنولوجية المتسارعتا أهمية هذه الدراسة من كونها تتناول موضوعاً حديثاً وواعداً يتمثل في القيادة النسائية في إدارة المشاريع وهو موضوع يجمع بين ثلاثة مجالات معرفية رئيسية هي: القيادة، وإدارة Agile، باستخدام منهجيات المشاريع، والمنهجيات المرنة.

ة وتعتقدات بيئة الأعمال

ومن هذا المنطلق، فإن الدراسة تكتسب أهميتها لأنها تسعى إلى استكشاف كيف يمكن للقيادات النسائية لتعزيز فاعلية إدارة المشاريع وتحسين الأداء المؤسسي. كما أنها تسعى Agile السعودية توظيف منهجيات لتقديم رؤية متعمقة عن التحديات والفرص التي تواجه المرأة في تبني هذا النوع من الإدارة الحديثة، بما يسهم في تطوير بيئة قيادية أكثر ديناميكية وتمكيناً في المؤسسات السعودية

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تأتي أهمية هذه الدراسة من كونها تتناول موضوعاً حديثاً وواعداً يتمثل في القيادة النسائية في إدارة المشاريع باستخدام منهجيات Agile، وهو موضوع يجمع بين ثلاثة مجالات معرفية رئيسية هي: القيادة، وإدارة المشاريع، والمنهجيات المرنة.

في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها المملكة العربية السعودية ضمن رؤية 2030، أصبح تمكين المرأة في المناصب القيادية ركيزة أساسية من ركائز التنمية الوطنية. كما أن المنظمات

الحديثة تسعى إلى تبني أساليب إدارة أكثر مرونة وابتكاراً لمواكبة التطورات التكنولوجية المتسارعة وتعقيدات بيئة الأعمال.

ومن هذا المنطلق، فإن الدراسة تكتسب أهميتها لأنها تسعى إلى استكشاف كيف يمكن للقيادات النسائية لتعزيز فاعلية إدارة المشاريع وتحسين الأداء المؤسسي. كما أنها تسعى Agile السعودية توظيف منهجيات لتقديم رؤية متعمقة عن التحديات والفرص التي تواجه المرأة في تبني هذا النوع من الإدارة الحديثة، بما يساهم في تطوير بيئة قيادية أكثر ديناميكية وتمكيناً في المؤسسات السعودية

1.4. أسئلة الدراسة

1.5. أهداف الدراسة

1.6. فرضيات الدراسة

1.7. نموذج الدراسة

1.8. منهجية الدراسة

1.9. الدراسة الميدانية

1.10. مخطط المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

العتيبي، س. (2022). تمكين المرأة السعودية في ضوء رؤية 2030: دراسة تحليلية. مجلة العلوم الإنسانية والإدارية، جامعة الملك سعود، 34(2)، 155-179.

الحربي، م. (2023). القيادة النسائية ودورها في تطوير بيئة العمل في المؤسسات السعودية. مجلة الإدارة والتنمية، 12(4)، 45-68.

وأثرها على تحسين أداء المشاريع التقنية في المملكة العربية (Agile) الزهراني، خ. (2021). منهجيات الإدارة الرشيدة السعودية. مجلة الإدارة الحديثة، 17(1)، 102-130.

في بيئة العمل السعودية. أعمال مؤتمر الإدارة المعاصرة، جامعة Agile العمري، ن. (2022). تحديات تطبيق منهجيات
جدة.

القحطاني، م. (2024). دور القيادة النسائية في تحقيق التحول التنظيمي: دراسة ميدانية على المؤسسات الحكومية
السعودية. مجلة البحوث الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 9(3)، 211-236.

وزارة الاقتصاد والتخطيط السعودية. (2020). رؤية المملكة العربية السعودية 2030: وثيقة الرؤية والبرامج التنفيذية.
الرياض: وزارة الاقتصاد والتخطيط