

أثر تطبيق المنهجيات الحديثة في إدارة المشاريع على تمكين المرأة في بيئات العمل  
التقنية: دراسة ميدانية على إدارات الدعم الفني في القطاع الحكومي

إعداد الطالب/

ظافر ناصر ال جارالله

251000395

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید محمد حسن

العام الدراسي:

2025

## الفهرس

|    |                                    |
|----|------------------------------------|
| 3  | مقدمة .....                        |
| 10 | أهمية الدراسة .....                |
| 12 | اهداف الدراسة .....                |
| 13 | تساؤلات الدراسة .....              |
| 13 | فروض الدراسة: .....                |
| 14 | نموذج الدراسة: .....               |
| 15 | دراسات سابقة .....                 |
| 22 | الفجوة البحثية .....               |
| 24 | المنطلقات النظرية للدراسة .....    |
| 25 | المنهجية وطرق البحث: .....         |
| 26 | مصادر جمع البيانات .....           |
| 26 | أدوات الدراسة: .....               |
| 27 | الأساليب الإحصائية المستخدمة ..... |
| 27 | أداة الدراسة .....                 |
| 28 | حدود الدراسة: .....                |
| 30 | المراجع .....                      |

## مقدمة

يشهد العالم في العصر الحديث تحولاً نوعياً في أساليب إدارة المشاريع، تمثل في تبني المنهجيات الحديثة كالأجايل (Agile) ، والكانبان (Kanban) ، واللين (Lean) ، والسكورم (Scrum) ، وغيرها، والتي أحدثت نقلة نوعية في كفاءة تنفيذ المشاريع وتحقيق أهدافها بسرعة ومرونة وجودة عالية. هذه المنهجيات لا تتوقف عند حدود الإنجاز الفني أو التنظيمي فحسب، بل تمتد آثارها إلى الجوانب الاجتماعية والهيكلية داخل بيئات العمل، ومنها تمكين المرأة في القطاعات التقنية، التي كانت لسنوات طويلة شبه محتكرة من قبل الذكور. وتأتي هذه الدراسة لتسلط الضوء على تلك العلاقة الديناميكية بين الابتكار الإداري والتحويلات في التمكين الوظيفي والجنس. (أبو عمره، 2020)

إن تطبيق المنهجيات الحديثة في إدارة المشاريع يُسهم بشكل فعال في إعادة توزيع الأدوار داخل فرق العمل، وتقليص التسلسل الهرمي التقليدي، وإعطاء الأولوية للكفاءات على حساب الاعتبارات الشكلية أو النمطية، وهو ما يفتح المجال أمام النساء في بيئات العمل التقنية لإثبات قدراتهن والمشاركة في مراكز اتخاذ القرار، وقيادة الفرق، وإدارة المهام الحرجة. فالمرونة التي تتيحها هذه المنهجيات تسمح بتنوع الأدوار، والعمل ضمن فرق متقاطعة التخصصات، تُشجع التفاعل والتشارك، بعيداً عن التحيزات النمطية المرتبطة بالجنس أو الخلفية. (باقر، 2020)

كما أن المنهجيات الحديثة تولي أهمية كبرى لبيئة العمل الداعمة والمحفزة، حيث يتم التركيز على بناء ثقافة مؤسسية قائمة على التمكين، والتغذية الراجعة المستمرة، والتحسين التشاركي، وهي عوامل تمثل أساساً في دعم النساء وتمكينهن من تخطي العوائق البنيوية التي طالما أعاقت تقدمهن، خاصة في

القطاعات التقنية التي تتطلب سرعة اتخاذ القرار، والقدرة على التعامل مع التحديات الرقمية المعقدة، والتفاعل مع فرق متعددة الثقافات والتخصصات. (الحباشنة، 2023)

ومن منظور آخر، فإن تبني المؤسسات لهذه المنهجيات يعكس رغبة حقيقية في التحول التنظيمي المستدام، والذي لا يمكن تحقيقه دون توسيع قاعدة المشاركة والتمثيل، بما يشمل تمكين المرأة وجعلها شريكًا فعالًا في صياغة الحلول وتنفيذها. فالمرأة العاملة في قطاع التقنية، حين تعمل في إطار منهجي مرن وشامل، تجد مساحة أكبر للابتكار، والتجريب، والتعلم المستمر، وهو ما يعزز ثقتها بنفسها، ويزيد من فرصها في الترقى الوظيفي والمشاركة الاستراتيجية. (حزين، 2024)

بالتالي، فإن دراسة أثر تطبيق المنهجيات الحديثة في إدارة المشاريع على تمكين المرأة في بيئات العمل التقنية لا تُعنى فقط بتقييم الأداء المؤسسي، بل تستكشف أيضًا كيفية مساهمة أدوات الإدارة الحديثة في تحقيق العدالة الجندرية، وتعزيز التنوع والاحتواء، وتمكين الكفاءات من الجنسين للعب أدوار قيادية ومؤثرة في مسار التحول الرقمي والتنظيمي. وتُعد هذه الزاوية من الدراسة بالغة الأهمية في ظل التوجهات العالمية والإقليمية نحو تمكين المرأة، وتحقيق أهداف التنمية المستدامة، ورفع معدلات مشاركة النساء في سوق العمل، لا سيما في القطاعات عالية التقنية. (حوامدة، 2022)

في ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها عالم الأعمال والتكنولوجيا، ظهرت الحاجة الملحة إلى تجاوز الأساليب التقليدية في الإدارة والتنفيذ، ما أدى إلى بروز ما يُعرف بـ المنهجيات الحديثة في إدارة المشاريع والعمل المؤسسي، وهي مجموعة من الأطر الفكرية والتطبيقية التي تركز على المرونة، والتكيف، والابتكار، وتقديم القيمة بسرعة وفعالية. نشأت هذه المنهجيات استجابة للتحديات المتزايدة

في بيئات العمل المعاصرة التي تتسم بالتعقيد والتغير المستمر، لتكون بديلاً عملياً عن الأساليب الجامدة التي لم تعد تلبي متطلبات الديناميكية والتنافسية الحالية. (حيارات، 2021)

تُعد منهجية الأجايل (Agile) من أبرز هذه المنهجيات، حيث تركز على تقسيم العمل إلى وحدات صغيرة تُتجز على مراحل قصيرة تسمى "Sprint"، مع مراجعات دورية وتحسينات مستمرة بناءً على التغذية الراجعة من أصحاب المصلحة. وتتمثل أبرز مزايا هذه المنهجية في قدرتها على الاستجابة السريعة للتغيرات، وتعزيز التفاعل بين فرق العمل، وتقصير دورات تسليم المنتج، وهو ما يجعلها مناسبة لمشاريع البرمجيات والتقنية، ولكنها امتدت لاحقاً لتشمل قطاعات متعددة كالتسويق والتعليم والتصميم. (الحيارى، 2022)

بالإضافة إلى الأجايل، ظهرت منهجيات أخرى مثل الكانبان (Kanban)، التي تعتمد على تصور مرئي لسير العمل باستخدام بطاقات ولوحات، مما يساعد على إدارة التدفق وتحسين الكفاءة وتقليل الهدر. أما منهجية اللين (Lean)، فهي تركز على تعظيم القيمة وتقليل الفاقد، من خلال إزالة العمليات غير الضرورية، وتبني أساليب مرنة تضع احتياجات العميل في المقدمة. كما برزت منهجية السكورم (Scrum) كإطار تطبيقي ضمن الأجايل يضع دوراً محورياً لقائد الفريق (Scrum Master) ويشجع العمل التعاوني والتكراري. (الخريسات، 2024)

إن ما يميز هذه المنهجيات هو أنها لا تقتصر على أدوات أو خطوات جامدة، بل تمثل ثقافة عمل ونهجاً إدارياً يقوم على التعاون، والتمكين، وتحمل المسؤولية الجماعية، وتقديم الحلول بسرعة عبر دورات تحسين قصيرة، وهو ما ينعكس مباشرة على كفاءة المؤسسات وقدرتها على المنافسة في الأسواق

المتغيرة. كما تشجع هذه المنهجيات على بناء فرق متعددة التخصصات، ذات استقلالية في اتخاذ القرار، مما يُسرّع وتيرة الابتكار، ويُقلل من الفجوات بين الإدارة والتنفيذ. (الربيع، 2024)

وبفعل هذه الخصائص، أصبحت المنهجيات الحديثة خيارًا استراتيجيًا للعديد من المنظمات الطامحة في التحول الرقمي، والتميز التشغيلي، والابتكار في تقديم الخدمات والمنتجات. كما أنها باتت أداة تمكين للموظفين من مختلف الخلفيات، عبر تعزيز العمل الجماعي والتشاركي، مما يجعلها محط اهتمام الباحثين والممارسين في مختلف التخصصات الإدارية والهندسية والتقنية والاجتماعية. (الظفيري، 2021)

ومن هنا، فإن فهم المنهجيات الحديثة لا يقتصر على كونها إطارًا لتنفيذ المشاريع فقط، بل يجب النظر إليها على أنها فلسفة إدارية متكاملة تسعى إلى إحداث تغيير في طريقة التفكير المؤسسي، وتطوير بيئة عمل تتسم بالشفافية والمرونة والتفاعل المستمر مع التحديات والفرص، مما يجعلها ضرورة ملحة في بيئة الأعمال المعاصرة. (العبدلات، 2021)

تشير بيئات العمل التقنية إلى الأنظمة المؤسسية والمهنية التي تعتمد بشكل جوهري على استخدام التكنولوجيا والبرمجيات والبنية التحتية الرقمية في تنفيذ المهام، وتحقيق الأهداف، وتقديم الحلول. وقد أصبحت هذه البيئات اليوم من أكثر البيئات ديناميكية وتغيرًا في سوق العمل، حيث تُعنى بمجالات متقدمة مثل تطوير البرمجيات، وتحليل البيانات، وهندسة الشبكات، والذكاء الاصطناعي، والأمن السيبراني، والحوسبة السحابية، وغيرها من المجالات التي تُعد العمود الفقري للتحول الرقمي العالمي. وتتميز هذه البيئات بتركيزها على الإبداع، والابتكار، والقدرة على التكيف السريع مع التغيرات التكنولوجية المتلاحقة. (عضيات، 2022)

تخضع بيئات العمل التقنية لتطور دائم في أدواتها وهياكلها التنظيمية، حيث لم تعد تركز على النماذج التقليدية في الإدارة أو التواصل، بل باتت تعتمد على أساليب مرنة مثل العمل عن بُعد، والفرق الافتراضية، والتواصل الرقمي اللحظي. كما أصبحت الشركات التقنية تتبنى ثقافة عمل تركز على النتائج بدلاً من الوقت، وعلى الإنتاجية بدلاً من التواجد المكاني، ما يخلق بيئة مليئة بالفرص لكنها في ذات الوقت تحمل تحديات على صعيد القيادة، والتحفيز، وتوازن الحياة المهنية والشخصية. (العلوان، 2022)

إحدى أبرز سمات بيئات العمل التقنية هي اعتمادها الكبير على الفرق متعددة التخصصات التي تضم مهندسين ومبرمجين ومحلي نظم ومصممين ومختصي تجربة المستخدم وغيرهم، ما يعزز من ثقافة التعاون والتكامل بين المعرفة التكنولوجية والإبداع الإنساني. وغالبًا ما تتسم هذه البيئات بسرعة اتخاذ القرار، وسلسلة تبادل الأفكار، والقدرة على التجريب والتعديل، وهو ما يدفع الموظفين إلى تبني نهج التفكير النقدي والمستمر، والعمل ضمن دورات تطوير متسارعة كما في منهجيات الأجايل والسكورم. (العليمات، 2022)

وفي المقابل، فإن الضغط العالي الناتج عن متطلبات الإنجاز السريع، وتحديث المهارات بشكل دائم، والتعامل مع أزمات تقنية مفاجئة، يفرض على المؤسسات التقنية وضع آليات واضحة لدعم مواردها البشرية، من خلال التدريب المستمر، وسياسات العمل المرنة، وبرامج التوازن النفسي والمهني. كما أن بيئات العمل التقنية تُعد مساحة واعدة لتمكين النساء والشباب، نظرًا لاعتمادها على المهارات والكفاءة وليس على اعتبارات تقليدية أو تدرج هرمي جامد. (عمرو، 2022)

إن التوجه العالمي نحو الرقمنة والتحول الذكي قد منح بيئات العمل التقنية مكانة محورية في الاقتصادات الحديثة، حيث أصبحت هذه البيئات مسؤولة عن تصميم وتطوير البنية التحتية الرقمية للقطاعين العام والخاص، وتُعد عاملاً رئيسياً في استمرارية الأعمال، ورفع الكفاءة التشغيلية، ودعم اتخاذ القرار بناءً على البيانات. ولهذا السبب، فإن فهم خصائص هذه البيئات، ومتطلباتها، وفرصها وتحدياتها، أصبح ضرورة لكل منظمة تسعى للابتكار والاستدامة في عالم يعتمد على التكنولوجيا كركيزة للنمو والتنافس. (القطيشات، 2023)

## مشكلة الدراسة

رغم التقدم الملحوظ الذي شهدته المجتمعات والمؤسسات في دعم مشاركة المرأة في سوق العمل، لا تزال بيئات العمل التقنية تواجه تحديات بنيوية وثقافية تعيق تحقيق التمكين الحقيقي للمرأة، لا سيما في المناصب القيادية أو الفرق المعنية بإدارة المشاريع التقنية. وتشير الأدبيات الحديثة إلى أن بيئات العمل التقنية غالباً ما تتسم بمستوى عالٍ من التنافس والضغط، مع افتقار بعض المؤسسات إلى سياسات واضحة تُعزز الإدماج والمساواة في الفرص. وفي ظل هذه الفجوة، تبرز المنهجيات الحديثة في إدارة المشاريع – مثل الأجايل (Agile)، والسكورم (Scrum)، والكانبان (Kanban)، واللين – (Lean) كأدوات تنظيمية مرنة لا تقتصر على تحسين العمليات، بل تمتلك القدرة أيضاً على خلق بيئة عمل تشاركية تعزز من فرص تمكين المرأة. (المصري، 2022)

ومع ذلك، لا يزال من غير الواضح في العديد من المؤسسات التقنية ما إذا كانت هذه المنهجيات تُطبّق بطريقة واعية تراعي الفروق في احتياجات وديناميكيات مشاركة المرأة، أم أنها تظل ممارسات محايدة لا تحقق التأثير المنشود على تمكين النساء فعلياً. فبعض فرق العمل التي تتبنى هذه المنهجيات

قد تظل خاضعة لذات الأنماط التقليدية في التوزيع غير المتكافئ للمهام، أو استبعاد النساء من مواقع التأثير وصنع القرار، مما يُفرغ المنهجيات من قيمتها الحقيقية في إرساء العدالة التنظيمية. (المعادنات، 2021)

وتكمن مشكلة الدراسة الحالية في أن هناك قلة في الأبحاث التي ربطت بشكل مباشر بين تطبيق المنهجيات الحديثة في إدارة المشاريع وبين تمكين المرأة تحديدًا في بيئات العمل التقنية، على الرغم من الزخم الكبير في تبني هذه المنهجيات على المستوى المؤسسي والتقني. كما أن معظم الدراسات السابقة ركزت على الكفاءة الإنتاجية أو نتائج الأداء، دون النظر إلى الأبعاد الاجتماعية والتنظيمية التي تنعكس على تمكين الفئات الأقل تمثيلًا، وعلى رأسها النساء في القطاعات التقنية. (النواجي، 2024)

وبناءً على ذلك، تتبع أهمية طرح هذه المشكلة من الحاجة إلى فهم مدى قدرة المنهجيات الحديثة على إحداث تحول ثقافي وتنظيمي يُعزز مشاركة المرأة ويمكّنها من الوصول إلى مواقع قيادية، والمشاركة الفعالة في عمليات اتخاذ القرار داخل المشاريع التقنية. كما تتطلب هذه الدراسة تحليل تطبيقات هذه المنهجيات داخل الفرق التقنية من منظور النوع الاجتماعي، بهدف الوقوف على ما إذا كانت البيئة المرنة التي توفرها تترجم فعليًا إلى فرص عادلة وشاملة لجميع الأفراد، أم أنها تحتاج إلى تكامل مع سياسات تمكينية داعمة لخلق أثر مستدام. (أبو عمره، 2020)

بالتالي، تسعى هذه الدراسة إلى رصد وتحليل العلاقة بين تطبيق المنهجيات الحديثة في إدارة المشاريع وتمكين المرأة في بيئات العمل التقنية، من خلال تقييم أثر تلك المنهجيات على ممارسات القيادة،

وتوزيع الأدوار، وبناء المهارات، والمشاركة في الابتكار واتخاذ القرار، بما يساهم في سد فجوة البحث القائمة ويساعد المؤسسات في تطوير بيئة أكثر شمولاً وعدالة. (باقر، 2020)

## أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من التقاطع بين محورين جوهريين في التنمية المؤسسية والمجتمعية؛ أولهما التوسع في تطبيق المنهجيات الحديثة في إدارة المشاريع كوسيلة لرفع الكفاءة والمرونة وتعزيز الابتكار، وثانيهما السعي نحو تمكين المرأة في بيئات العمل التقنية التي تمثل أحد أهم قطاعات المستقبل وأكثرها تطوراً وتأثيراً. وبين هذين المحورين تبرز الحاجة لفهم ما إذا كانت هذه المنهجيات - التي تُروّج كأدوات تنظيمية مرنة وشاملة - قادرة بالفعل على خلق بيئات عادلة تُعزز من تمكين المرأة، لا سيما في المجالات التي كانت تقليدياً ذكورية بطبيعتها.

من الناحية العلمية، تكتسب الدراسة أهميتها النظرية من كونها تساهم في سد فجوة معرفية قائمة في الأدبيات المتعلقة بإدارة المشاريع والتنمية الجندرية، حيث لم يُعطَ موضوع العلاقة بين تطبيق منهجيات إدارة المشاريع وتمكين المرأة، لا سيما في القطاعات التقنية، العناية الكافية. كما تقدم الدراسة نموذجاً تحليلياً يمكن الاعتماد عليه لفهم كيف يمكن لأدوات تنظيمية محايدة في ظاهرها - مثل الأجايل واللين والكانبان - أن تلعب دوراً غير مباشر أو مباشر في تعزيز مشاركة المرأة في مواقع صنع القرار، وزيادة فرصها في التأثير والقيادة.

أما من الناحية التطبيقية، فإن أهمية الدراسة تتجلى في قدرتها على تقديم توصيات عملية للجهات المعنية بتطوير بيئات العمل التقنية، سواء كانت شركات خاصة، أو جهات حكومية، أو مؤسسات

تعليمية وتدريبية. إذ تساعد نتائج هذه الدراسة في تحديد السياسات والإجراءات التي يمكن تبنيها لجعل تطبيق المنهجيات الحديثة أكثر حساسية لمتطلبات التمكين الجندري، وتوفير أدوات للقياس والتحليل تُمكن فرق الموارد البشرية ومدراء المشاريع من مراقبة تقدم المرأة ضمن فرق العمل التقنية.

علاوة على ذلك، تساهم هذه الدراسة في دعم أهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030، والبرامج الدولية كأهداف التنمية المستدامة، لا سيما الهدف الخامس المتعلق بالمساواة بين الجنسين، والهدف الثامن المتعلق بالعمل اللائق والنمو الاقتصادي، من خلال تقديم أدلة قائمة على البحث لفهم كيفية تفعيل دور المرأة في المجالات التقنية الحديثة. وهو ما يجعل هذه الدراسة ذات أهمية استراتيجية على مستوى السياسات الوطنية، كما أنها توفر أساساً علمياً يُمكن البناء عليه في تطوير مبادرات وبرامج لتمكين المرأة تقنياً ومهنيًا.

وبالتالي، فإن هذه الدراسة لا تسعى فقط إلى رصد أثر المنهجيات الحديثة على الأداء التقني، بل تتجاوز ذلك نحو تحليل أثرها الاجتماعي والتنظيمي، وإبراز دورها كأداة تمكينية، قد تُحدث تحولاً ثقافياً في طريقة بناء الفرق، وتوزيع الأدوار، وصناعة القرار داخل المؤسسات، مما يعزز من حضور المرأة وتأثيرها في أحد أكثر القطاعات ديناميكية ونموًا.

تعتمد أهمية هذه الدراسة على إسهاماتها النظرية والتطبيقية فيما يلي:

### الأهمية النظرية

✓ تساهم في إثراء الأدبيات العلمية حول العلاقة بين المنهجيات الحديثة وتمكين المرأة.

✓ تقدم إطارًا مفاهيميًا لدمج مفاهيم إدارة المشاريع مع قضايا التمكين الجندري.

✓ تبرز المنهجيات الحديثة (كالأجايل واللين) كأدوات تنظيمية ذات بعد اجتماعي وليس فقط تقني.

✓ تساعد في فهم تأثير الثقافة التنظيمية على فاعلية المنهجيات الحديثة في دعم العدالة الجندرية.

✓ تفتح المجال لإجراء مزيد من البحوث المقارنة في السياقات التقنية بين الجنسين.

### الأهمية العملية

✓ تقدم أدلة عملية حول كيفية تأثير تطبيق هذه المنهجيات فعليًا على تمكين المرأة في فرق المشاريع التقنية.

✓ توضح التحديات الفعلية التي تواجهها النساء داخل بيئات العمل التقنية عند تطبيق هذه المنهجيات.

✓ تُمكن المؤسسات من تصميم سياسات داخلية تُسهم في خلق بيئة شاملة وعادلة.

✓ تساعد في تطوير أدوات قياس ورصد لمدى تمكين المرأة ضمن المشاريع التقنية.

✓ تدعم صنّاع القرار في تبني أفضل الممارسات التي تربط بين الكفاءة التشغيلية والتمكين الجندري.

### **اهداف الدراسة**

تهدف الدراسة إلى أثر تطبيق المنهجيات الحديثة في إدارة المشاريع بأبعادها المختلفة (إدارة الجودة، إدارة الجدول الزمني، إدارة النطاق، إدارة التكلفة) على تمكين المرأة في بيئات العمل التقنية: دراسة ميدانية على إدارات الدعم الفني في القطاع الحكومي، ويتفرع منه مجموعة من الأهداف الفرعية:

- ✓ التعرف على إدارة الجودة ومدى انعكاسها على تمكين المرأة في بيئات العمل التقنية.
- ✓ التعرف على إدارة الجدول الزمني ومدى انعكاسها على تمكين المرأة في بيئات العمل التقنية.
- ✓ التعرف على إدارة النطاق ومدى انعكاسها على تمكين المرأة في بيئات العمل التقنية.
- ✓ التعرف على إدارة التكلفة ومدى انعكاسها على تمكين المرأة في بيئات العمل التقنية.

## تساؤلات الدراسة

السؤال الرئيسي الأول: ما أثر تطبيق المنهجيات الحديثة في إدارة المشاريع بأبعادها المختلفة (إدارة الجودة، إدارة الجدول الزمني، إدارة النطاق، إدارة التكلفة) على تمكين المرأة في بيئات العمل التقنية: دراسة ميدانية على إدارات الدعم الفني في القطاع الحكومي، وتتفرع منه عدة أسئلة فرعية كالتالي:

- ✓ ما أثر التعرف على إدارة الجودة ومدى انعكاسها على تمكين المرأة في بيئات العمل التقنية؟
- ✓ ما أثر التعرف على إدارة الجدول الزمني ومدى انعكاسها على تمكين المرأة في بيئات العمل التقنية؟

- ✓ ما أثر التعرف على إدارة النطاق ومدى انعكاسها على تمكين المرأة في بيئات العمل التقنية؟
- ✓ ما أثر التعرف على إدارة التكلفة ومدى انعكاسها على تمكين المرأة في بيئات العمل التقنية؟

## فروض الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها يمكن للباحث اعتماداً على الإطار النظري المتعلق بالدراسة، واستناداً إلى نتائج الدراسات السابقة تم صياغة الفرضيات التالية:

**الفرضية الرئيسة الأول:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأثر تطبيق المنهجيات الحديثة في إدارة المشاريع بأبعادها المختلفة (إدارة الجودة، إدارة الجدول الزمني، إدارة النطاق، إدارة التكلفة) على تمكين المرأة في بيئات العمل التقنية: دراسة ميدانية على إدارات الدعم الفني في القطاع الحكومي وينبثق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الاربعة التالية:

✓ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة الجودة ومدى انعكاسها على تمكين المرأة في بيئات العمل التقنية.

✓ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة الجدول الزمني ومدى انعكاسها على تمكين المرأة في بيئات العمل التقنية.

✓ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة النطاق ومدى انعكاسها على تمكين المرأة في بيئات العمل التقنية.

✓ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة التكلفة ومدى انعكاسها على تمكين المرأة في بيئات العمل التقنية.

### نموذج الدراسة:

**المتغير المستقل:** إدارة المشاريع بأبعادها المختلفة (إدارة الجودة، إدارة الجدول الزمني، إدارة النطاق، إدارة التكلفة)

**المتغير التابع:** تمكين المرأة

المتغير التابع

تمكين المرأة

المتغير المستقل

إدارة المشاريع

- إدارة الجودة
- إدارة الجدول الزمني
- إدارة النطاق
- إدارة التكلفة

## دراسات سابقة

### 1. دراسة (باقر، 2020) بعنوان:

أثر إدارة المخاطر في إدارة المشاريع الهندسية: الدور الوسيط للثقافة المنظمة في الهيئة العامة للطرق والنقل البري في دولة الكويت

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على أثر إدارة المخاطر بأبعادها: إدارة المخاطر الفنية، وإدارة المخاطر اللوجستية، وإدارة المخاطر المالية، وإدارة مخاطر الموارد البشرية، وإدارة المخاطر الاجتماعية والسياسية، وإدارة المخاطر البيئية على إدارة المشاريع الهندسية بأبعادها: التكلفة، والجودة، والوقت، والنطاق، من خلال الدور الوسيط للثقافة التنظيمية في الهيئة العامة للطرق والنقل البري في دولة الكويت. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، وذلك بتصميم استبانة وتوزيعها على أفراد عينة الدراسة وهم المهندسون والفنيون العاملون في الهيئة العامة للطرق والنقل البري في دولة الكويت، باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة. وقد بلغ عدد الاستبيانات الموزعة إلكترونياً (220) استبانة، بينما بلغ عدد الاستبيانات المستردة والصالحة للتحليل (160) استبانة، بنسبة 72.72% من إجمالي

الاستبيانات الموزعة. ولتحليل بيانات الدراسة، تم استخدام الإحصاء الوصفي المتمثل بالتكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية. كما تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد، بالإضافة إلى استخدام برنامج نمذجة المعادلات الهيكلية للمربعات الصغرى الجزئية (PLS-SEM) لتحليل واختبار الفرضيات. توصلت الدراسة الحالية إلى عدة نتائج، أهمها: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لإدارة المخاطر بأبعادها المجموعة على إدارة المشاريع الهندسية بأبعادها المجموعة في الهيئة العامة للطرق والنقل البري في دولة الكويت. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لإدارة المخاطر بأبعادها المجموعة على الثقافة التنظيمية. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية على إدارة المشاريع الهندسية بأبعادها المجموعة في الهيئة العامة للطرق والنقل البري في دولة الكويت. كما أظهرت وجود تأثير ذو دلالة إحصائية جزئية لإدارة المخاطر من حيث أبعادها المجموعة وإدارة المشاريع الهندسية من حيث أبعادها المجموعة من خلال الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط في الهيئة العامة للطرق والنقل البري في دولة الكويت. في ضوء نتائج الدراسة الحالية، يقدم الباحث عددًا من التوصيات، أهمها: إنشاء أنظمة إلكترونية لمراقبة وتقييم المعدات والأدوات المستخدمة في المشروع وربطها بإدارة مراقبة الجودة لضمان الالتزام المستمر بالمواصفات والمعايير المعمول بها. تقليل مخاطر سلسلة التوريد من خلال تحديد الأحداث والظروف غير المتوقعة وتقييمها والتخفيف منها والتحكم فيها، والاستعداد لتأثيرها السلبي على أي جزء من سلسلة التوريد أثناء تنفيذ المشروع. ويمكن تحقيق ذلك من خلال تطوير برامج تتبع المخاطر وربطها ببرامج إدارة المشاريع الإلكترونية مثل Primavera. ربط نظام الدفع KIMS المستخدم من قبل الهيئة العامة للطرق والنقل البري

بديوان المحاسبة والإدارة المالية لتجنب أي معاملات غير دقيقة وزيادة مستوى الرقابة الداخلية والخارجية. بناء قاعدة بيانات تتضمن معظم المخاطر التي تواجه المشاريع الهندسية في جميع مراحل دورة حياة المشروع، وأهم متطلبات تطبيق إدارة مخاطر المشاريع الهندسية في الهيئة العامة للطرق والنقل البري في دولة الكويت، وكيفية معالجة المخاطر وتجنبها.

## 2. دراسة (العبدالات، 2021) بعنوان:

أثر الحاكمية الرشيدة في إدارة المشاريع: الدور المعدل للتخطيط لإدارة الأزمات في أمانة عمان الكبرى

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الحوكمة الرشيدة بأبعادها (سيادة القانون، الشفافية، المساءلة، المشاركة، النزاهة، العدالة، الفعالية، الكفاءة والاستدامة) على إدارة المشاريع بأبعادها (إدارة الجودة، إدارة الجدول الزمني، إدارة النطاق، إدارة التكلفة، إدارة المخاطر وإدارة الموارد) من خلال تخطيط إدارة الأزمات كمتغير معدل في أمانة عمان الكبرى. ولتحقيق هدف الدراسة، اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي. تكون مجتمع الدراسة من العاملين في مشاريع أمانة عمان الكبرى، من مديري ومديري مشاريع وموظفين، والبالغ عددهم (300) موظف. وتم استخدام أسلوب المسح الشامل، وتم استرداد (258) استبانة. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها وجود مستوى أهمية متوسط للحوكمة الرشيدة وإدارة المشاريع وتخطيط إدارة الأزمات في أمانة عمان الكبرى، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية للحوكمة الرشيدة على إدارة المشاريع، وكذلك وجود دور لتخطيط إدارة الأزمات في تحسين أثر الحوكمة الرشيدة على إدارة المشاريع في أمانة عمان الكبرى. كما توصلت الدراسة إلى أن لأبعاد الاستدامة والفعالية الأثر

الأكبر على إدارة المشاريع وأبعادها، وأن لبعد الاستدامة الأثر الأكبر على وجود تخطيط لإدارة الأزمات، بينما كان لبعد الشفافية الأثر المعاكس على إدارة المشاريع ووجود تخطيط لإدارة الأزمات. وأوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات، أهمها: ضرورة استمرار أمانة عمان الكبرى في تطبيق وتقييم الحوكمة الرشيدة، مع التوعية المستمرة لموظفيها بأبعاد الحوكمة الرشيدة، والعمل على نشر ثقافة الحوكمة داخل البلدية، مع الاستمرار في وضع استراتيجيات تضمن تقديم الخدمات لجميع الفئات المستهدفة وفق عدالة اجتماعية ودون تمييز، وتوفير فرص متكافئة للجميع. كما يلزم وضع مؤشرات أداء لقياس أبعاد إدارة المشاريع في المشاريع المنفذة داخل البلدية، وتعيين فرق متخصصة لإدارة الأزمات وأخرى لإدارة المخاطر، ووضع دليل خاص لحوكمة المشاريع الرشيدة لتطبيقه في المؤسسات الحكومية والخاصة. كما يلزم وجود جهة مسؤولة لمتابعة التنفيذ وإجراء دراسة علمية مماثلة في القطاع الخاص.

### 3. دراسة (الظفيري، 2021) بعنوان:

أثر التآزر الاستراتيجي في إدارة المشاريع: الدور الوسيط للتمكين في شركة نفط الكويت

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التآزر الاستراتيجي بأبعاده (تآزر المبيعات، وتآزر التشغيل، وتآزر الاستثمار، وتآزر الإدارة) وأدوار إدارة المشاريع من حيث (الإدارة المتكاملة، وإدارة وقت المشروع، وإدارة القوى العاملة، وإدارة الاتصالات، وإدارة تكاليف المشروع، وإدارة جودة المشروع)، من خلال الدور الوسيط للتمكين في شركة نفط الكويت. كما تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى تأثير كل من التآزر الاستراتيجي وإدارة المشاريع في شركة نفط الكويت. تكون مجتمع الدراسة من جميع المديرين في شركة نفط الكويت المسجلة والبالغ

عددهم (400) مدير. وقد تم أخذ عينة عشوائية بسيطة من المديرين في الإدارة العليا والمتوسطة، وتم توزيع (210) استبيان. وقد وجد أن (190) استبيان صالحة للتحليل، وتشكل (96.4%) من مجتمع الدراسة. أظهرت نتائج الدراسة وجود مجموعة من النتائج أهمها: أن مستوى التآزر الاستراتيجي من حيث الأهمية النسبية في شركة نفط الكويت كان مرتفعاً، كما تبين أن الأهمية النسبية لأدوار إدارة المشاريع في شركة نفط الكويت كانت مرتفعة أيضاً، وأن المؤشر العام للتمكين كمتغير وسيط جاء عند مستوى متوسط من حيث الأهمية النسبية. كما أظهرت الدراسة وجود تأثير ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $P \leq 0.05$ ) للتآزر الاستراتيجي المتغير الرئيسي من حيث: (تآزر المبيعات، تآزر التشغيل، تآزر الاستثمار، وتآزر الإدارة) في إدارة المشاريع في شركة نفط الكويت. يوجد تأثير ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $P \leq 0.05$ ) للتآزر الاستراتيجي في التمكين في شركة نفط الكويت. يوجد تأثير ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $P \leq 0.05$ ) للتمكين في إدارة المشاريع في شركة نفط الكويت. كما أظهرت النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $P \leq 0.05$ ) للتآزر الاستراتيجي من حيث (التآزر البيعي، والتآزر التشغيلي، والتآزر الاستثماري، والتآزر الإداري) في إدارة المشاريع بوجود متغير التمكين الوسيط في شركة نفط الكويت. وبناءً على نتائج هذه الدراسة، أوصى الباحث بعدد من التوصيات، منها: الاستمرار في تعزيز عمليات التآزر الاستراتيجي لشركة نفط الكويت للحفاظ على الميزة التنافسية وتحقيق حصة سوقية أكبر، وتعظيم الاستفادة من عمليات التآزر الاستراتيجي داخل شركة نفط الكويت.

#### 4. دراسة (العليمات، 2022) بعنوان:

أثر التخطيط على فاعلية إدارة المشاريع من وجهة نظر مديري المشاريع في شركات

##### المقاولات الأردنية

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التخطيط بأبعاده (الجدولة، الموارد، الموازنة، المخاطر) على فعالية إدارة المشاريع في شركات المقاولات الأردنية والبالغ عددها (1019) شركة. تكونت عينة الدراسة من (280) مدير مشروع. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، ثم استخدام برنامج (SPSS) الإحصائي للعلوم الاجتماعية. تم التأكد من ثبات الأداة باستخدام ألفا كومباخ وصلاحيتها من خلال المحكمين ومعامل الارتباط المصحح. تم استخدام الأساليب الإحصائية كالمتوسطات والتكرارات للإجابة على أسئلة الدراسة. كما تم استخدام الانحدار المتعدد لاختبار فرضيات الدراسة. أشارت النتائج إلى أن مستوى أبعاد التخطيط ككل كان عند مستوى مرتفع، وأن جميع الأبعاد كانت عند مستوى مرتفع على التوالي (الميزانية، الموارد، الجدولة، المخاطر)، وأن فعالية إدارة المشاريع كانت أيضًا عند مستوى مرتفع. كما أشارت أهم النتائج إلى وجود تأثير للتخطيط على فعالية إدارة المشاريع، وأن الجدولة الزمنية هي البعد الأكثر تأثيرًا. وأوصت الدراسة بضرورة العمل على تعزيز أبعاد التخطيط في المشاريع، ورفع هذه السلوكيات إلى المستويات العليا المرجوة، لما لها من أثر في زيادة فعالية إدارة المشاريع.

## 5. دراسة (أبو عمره، 2020) بعنوان:

### أثر البراعة الاستراتيجية في إدارة المشاريع في شركات المقاولات الأردنية

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر البراعة الاستراتيجية على إدارة المشاريع في شركات المقاولات الأردنية. تكوّن مجتمع الدراسة من جميع مديري الإدارات العليا والمتوسطة في شركات المقاولات الأردنية المصنفة بالدرجة الأولى في العاصمة الأردنية عمّان، والبالغ عددهم (180) شركة. اعتمدت الدراسة على عينة عشوائية طبقية متناسبة من مجتمع الدراسة المكون من (720) مديرًا، حيث بلغ حجم عينة الدراسة (251) مديرًا. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي واستراتيجية العينة/المسح. وقد تم تطوير استبانة لجمع البيانات وتحليلها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). وقد تم استخدام عدة أساليب إحصائية، منها: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والانحدار البسيط والمتعدد، لتحليل بيانات الدراسة. أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذي دلالة إحصائية للبراعة الاستراتيجية بأبعادها (استكشاف الفرص، استغلال الفرص، تجنب التهديدات) على إدارة المشاريع بأبعادها مجتمعة (إدارة نطاق المشروع، إدارة الجدول الزمني للمشروع، إدارة تكاليف المشروع، إدارة جودة المشروع) في شركات المقاولات الأردنية. وفي ضوء نتائج الدراسة، تم تقديم مجموعة من التوصيات منها: - ضرورة تخصيص وحدات إدارية متخصصة في شركات المقاولات الأردنية لتبني ثقافة التفكير الاستراتيجي لتعزيز أنشطة الرقابة الاستراتيجية، نظراً لدورها الكبير في تحقيق أهدافها ونجاح مشاريعها. - توعية جميع العاملين في شركات المقاولات الأردنية بكافة مستوياتهم الإدارية بأهمية وفوائد الرقابة الاستراتيجية،

والعمل على تحفيز روح المبادرة لدى الموظفين وتزويدهم بالعديد من المهارات والدورات التدريبية الجديدة. - ضرورة التأكيد على زيادة الاهتمام بأهمية التنبؤ المسبق بالتهديدات والمخاطر المحيطة بمشاريعهم من خلال وضع سيناريوهات وخطط مسبقة وتحديد أهميتها وأولويتها للاستجابة لها وتخصيص الموارد اللازمة لتجنبها.

## الفجوة البحثية

تُبرز مراجعة الدراسات السابقة المتعلقة بإدارة المشاريع ومجالاتها المتعددة تركيزًا واضحًا على الجوانب الإدارية والتنظيمية والاستراتيجية للمشاريع، مثل أثر إدارة المخاطر (باقر، 2020)، الحوكمة الرشيدة (العبدالات، 2021)، التآزر الاستراتيجي (الظفيري، 2021)، التخطيط (العليمات، 2022)، والبراعة الاستراتيجية (أبو عمره، 2020). وقد أولت هذه الدراسات اهتمامًا بتحليل مدى تأثير تلك الأبعاد على نجاح المشاريع من حيث الجودة، الوقت، التكاليف، وإدارة الموارد، دون أن تتناول بصورة مباشرة أو معمقة البُعد الاجتماعي أو الجندري في سياق تطبيق المنهجيات الحديثة.

الفجوة الأساسية التي تبرز بين هذه الدراسات والدراسة الحالية تكمن في عدم تناولها لأثر المنهجيات الحديثة في إدارة المشاريع (مثل Agile ، Scrum ، Lean...) على التمكين الجندري، وتحديدًا تمكين المرأة داخل البيئات التقنية. معظم الدراسات السابقة تعاملت مع إدارة المشاريع كمفهوم تقني وإداري بحت، بينما تغيب عنها الرؤية التي تتعامل مع إدارة المشاريع كوسيلة لتحقيق العدالة التنظيمية، أو كأداة محتملة لتعزيز مشاركة المرأة في قطاعات تعتبر ذكورية بطبيعتها، مثل التكنولوجيا والدعم الفني.

كما أن الدراسات السابقة لم تُسلط الضوء على التفاعل بين أدوات الإدارة الحديثة والخصائص السياقية لبيئات العمل التقنية في القطاع الحكومي، لا سيما في الدول العربية، مما يُضعف القدرة على تعميم نتائجها على سياق الدراسة الحالية. في المقابل، تسعى هذه الدراسة إلى معالجة هذا القصور من خلال تقديم تحليل ميداني لواقع إدارات الدعم الفني في القطاع الحكومي، حيث ما زالت المرأة تعاني من فجوات في التمكين والتمثيل القيادي رغم التوسع في تبني منهجيات حديثة تهدف في الأساس إلى المرونة والانفتاح والمشاركة.

علاوة على ذلك، فإن الدراسات السابقة لم تتناول دور التمكين الوظيفي للمرأة بوصفه متغيرًا تابعًا يمكن أن يتأثر بالتغيرات التنظيمية المرتبطة بتطبيق منهجيات حديثة. وبذلك، تأتي هذه الدراسة لتقدم نموذجًا جديدًا يربط بين أدوات الإدارة الحديثة والنتائج الاجتماعية والتنظيمية مثل تمكين المرأة، وهو ما يُعتبر إسهامًا نوعيًا في أدبيات الإدارة والمساواة الجندرية.

في ضوء ما سبق، تسعى الدراسة الحالية إلى سد هذه الفجوة البحثية من خلال تحليل كيف يُمكن أن تُسهم المنهجيات الحديثة في إعادة تشكيل الثقافة التنظيمية بما يسمح بمشاركة أكثر فاعلية للمرأة، وإزالة العوائق الهيكلية أمام تطورها المهني داخل بيئات عمل تقنية غالبًا ما تتصف بالتعقيد والجمود المؤسسي. وهذا من شأنه أن يدفع باتجاه توظيف الإدارة الحديثة كوسيلة للتغيير الاجتماعي وليس فقط كأداة تحسين للأداء المؤسسي.

## المنطلقات النظرية للدراسة

تستند الدراسة المعنونة بـ "أثر تطبيق المنهجيات الحديثة في إدارة المشاريع على تمكين المرأة في بيئات العمل التقنية" إلى مجموعة من المنطلقات النظرية التي تُشكل الإطار المفاهيمي لفهم العلاقة بين التحولات الإدارية الحديثة والتمكين الوظيفي للمرأة، خاصة في بيئات العمل ذات الطابع التكنولوجي التي تُعد من أكثر البيئات تحديًا من حيث شمولية التمثيل الجندري. وترتكز هذه المنطلقات على تداخل ثلاثة محاور نظرية رئيسية: نظرية التمكين، ونظرية المنهجيات الرشيقة (Agile Theories)، ونظرية العدالة التنظيمية.

أولاً، نظرية التمكين (Empowerment Theory) تُعد من الأطر الجوهرية التي تفسر كيف يُمكن للمرأة أن تكتسب سلطة أكبر على بيئة عملها، من خلال الوصول إلى الموارد، واتخاذ القرار، والمشاركة الفعلية في مختلف مراحل المشروع. تميزت هذه النظرية بالتأكيد على أهمية بناء بيئة تنظيمية تُعزز الثقة الذاتية لدى الأفراد وتكسر أنماط التهميش الهيكلي، وهو ما يكتسب أهمية أكبر في البيئات التقنية، حيث يندر تمثيل النساء في مواقع اتخاذ القرار. وبناء عليه، تسعى الدراسة إلى فحص ما إذا كانت المنهجيات الحديثة تُسهم في إزالة الحواجز الثقافية والتنظيمية أمام تمكين المرأة المهني.

ثانياً، تعتمد الدراسة على نظرية المنهجيات الحديثة في إدارة المشاريع (مثل Agile و Scrum و Lean)، والتي ظهرت كرد فعل على الجمود البيروقراطي الذي كان يميز النماذج التقليدية لإدارة المشاريع (مثل النموذج الخطي Waterfall). تتميز هذه المنهجيات بمرونتها، وتركيزها على فرق العمل الذاتية، ودورات التطوير القصيرة، والتفاعل المباشر مع أصحاب المصلحة، وهو ما يُهيئ بيئة أكثر انفتاحاً على التنوع والمشاركة. وبما أن هذه المنهجيات تُعيد توزيع السلطة والقرارات داخل الفرق،

فإنها تفتح المجال لتعزيز صوت المرأة المهني في المجالات التقنية، ما يُعد مدخلاً لتمكينها بشكل غير مباشر.

ثالثاً، تستند الدراسة إلى نظرية العدالة التنظيمية (Organizational Justice Theory) ، لا سيما فيما يتعلق بتوزيع الأدوار، والفرص، وآليات التقدير والتقييم داخل بيئات العمل. تشير هذه النظرية إلى أن إدراك الأفراد للعدالة في بيئة العمل يُسهم في تحفيزهم، وزيادة انتمائهم، ومشاركتهم الفعالة. وهنا، تفترض الدراسة أن تطبيق المنهجيات الحديثة من شأنه أن يعزز معايير العدالة، عبر إنشاء ثقافة شفافة وتشاركية، وهو ما قد ينعكس بشكل إيجابي على تمكين المرأة وتقلّدها أدواراً فنية وقيادية داخل المشاريع التقنية.

وانطلاقاً من هذه الأطر النظرية المتكاملة، تسعى الدراسة إلى تقديم فهم أعمق لكيفية تأثير التحول في منهجيات إدارة المشاريع على فرص النساء في التطور المهني، من خلال فحص المتغيرات الوسيطة كالثقافة المؤسسية، والهيكل التنظيمي، وأساليب القيادة، والبيئة التكنولوجية. كما تهدف إلى تقديم رؤية علمية تساهم في سد الفجوة بين التحول الإداري والتمكين الجندي في قطاع يُعاني من التحيزات البنيوية تجاه مشاركة النساء، ألا وهو قطاع التقنية.

### **المنهجية وطرق البحث:**

تم اتباع المنهج الوصفي والمنهج التحليلي كأسلوب مناسب للوصف، الذي يتطابق مع الفصول النظرية أما في الفصل التطبيقي التحليلي والمنهج الاستنباطي من أجل تحليل وتقييم البيانات المتحصل عليها في الاستبانة للمؤسسة محل الدراسة باعتباره ملائماً لتقرير الحقائق وفهم مكونات الموضوع، مع إخضاعه للدراسة الدقيقة وتحليل أبعاده، والتي سنتطرق إليها في الفصل التطبيقي في دراسة الحالة.

يعتمد اختيار المنهج الملائم لطبيعة البحث على طبيعة المشكلة والهدف من دراستها، ومن أجل الإحاطة بمختلف جوانب الدراسة سيتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، فالأسلوب الوصفي مناسب للوصف الذي يتطابق مع الفصول النظرية، أما في الفصل التطبيقي التحليلي والمنهج الاستنباطي من أجل تحليل وتقييم البيانات المتحصل عليها في الاستبانة محل الدراسة، حيث يسهم هذا المنهج في الإجابة عن التساؤلات البحثية من خلال جمع البيانات ومن ثم تحليلها ومناقشتها. وهذا المنهج هو المستخدم في معظم الدراسات السابقة.

### مصادر جمع البيانات

➤ **المصادر الثانوية:** وتشمل البيانات والمعلومات الموجودة في الكتب والمراجع، والرسائل الجامعية وأوراق العمل والمجلات والدوريات والمؤتمرات العلمية وورش العمل، بالإضافة إلى التقارير المنشورة وغير المنشورة التي تناولت الموضوع في مختلف المؤسسات ذات الصلة.

➤ **المصادر الأولية:** اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية في جمع البيانات من مصادرها والتي تم تصميمها خصيصاً لهذا الغرض على Google Forms وإرسال رابطها إلى مجتمع البحث.

### أدوات الدراسة:

تعرف أداة البحث بأنها "الوسيلة التي تتم بواسطتها عملية جمع البيانات بهدف الإجابة عن تساؤلاته ، وسيعتمد الباحثين في جمع البيانات على الاستبانة، والتي تعرف بأنها "صيغة محددة من الفقرات والأسئلة تهدف إلى جمع البيانات من أفراد البحث"

حيث تكونت من قسمين رئيسيين هما:

– **القسم الأول:** وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة ، والمتمثلة ب: النوع ، والعمر ، والمؤهل العلمي، والمستوى الوظيفي.

– **القسم الثاني:** اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة المستقل والتابع.

### **الأساليب الإحصائية المستخدمة**

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية لتحقيق أهداف الدراسة:

– معامل " ألفا كرونباخ" لقياس ثبات أداة الدراسة ومعامل الارتباط بيرسون لقياس صدق أداة الدراسة والعلاقة بين المتغيرات

– التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري المتعلقة بمتغيرات الدراسة ولجميع الاستجابات على فقرات الاستبيان.

– معامل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر كل بعد من أبعاد المتغير المستقل على المتغير التابع

### **أداة الدراسة**

تم تصميم الاستبانة في الدراسة الحالية لتناسب مع متغيرات البحث من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة. تتكون الاستبانة من قسمين رئيسيين:

القسم الأول: يتناول المتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة من العاملين في وزارة الصحة السعودية، ويشمل المسمى الوظيفي، العمر، المستوى التعليمي، وعدد سنوات الخبرة.

القسم الثاني: يحتوي على الفقرات التي تقيس المتغيرات المستقلة والتابعة في الدراسة.

أولاً: المتغير المستقل – إدارة المشاريع، ويُقاس من خلال 15 فقرة مقسمة أربعة أبعاد رئيسية:

1. إدارة الجودة

2. إدارة الجدول الزمني

3. إدارة النطاق

4. إدارة التكلفة

ثانياً: المتغير التابع – تمكين المرأة، ويُقاس من خلال (10) فقرة موزعة.

حدود الدراسة:

– حدود موضوعية: تقتصر الدراسة على تحليل أثر تطبيق المنهجيات الحديثة في إدارة المشاريع

بأبعادها المختلفة (إدارة الجودة، إدارة الجدول الزمني، إدارة النطاق، إدارة التكلفة) على تمكين

المرأة في بيئات العمل التقنية: دراسة ميدانية على إدارات الدعم الفني في القطاع الحكومي

– حدود زمانية : تم إعداد الدراسة في عام 2025.

– حدود بشرية: تقتصر الحدود البشرية لهذه الدراسة على العاملين في إدارات الدعم الفني في

القطاع الحكومي



## المراجع

### المراجع باللغة العربية

1. أبو عمره، هناء مازن مصطفى، و خشمان، أيسر محمد علي. (2020). أثر البراعة الاستراتيجية في إدارة المشاريع في شركات المقاولات الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان.
2. باقر، وفاء جاسم علي عباس، ارتيمة، هاني جزاع عبدالكريم، و الهواري، سامر فواز. (2020). أثر إدارة المخاطر في إدارة المشاريع الهندسية: الدور الوسيط للثقافة المنظمة في الهيئة العامة للطرق والنقل البري في دولة الكويت (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان.
3. الحباشنة، حلا أسامة يوسف، و أبو قاعود، غازي رسمي عايد. (2023). أثر التوجه الاستراتيجي على مراحل إدارة المشاريع الحكومية: دراسة تطبيقية على وزارة الاقتصاد الرقمي والريادة في الأردن (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة، مؤتة.
4. حزين، يارا فهمي رمضان، و البزايعة، صخر عبد ربه إبراهيم. (2024). أثر تبني معايير إدارة المشاريع الدولية على جودة المشاريع: دراسة تطبيقية لشركات الإنشاءات في الأردن (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة البلقاء التطبيقية، السلط.
5. حوامدة، عبيدة باسم، و الملكاوي، أحمد فواز. (2022). أثر المعايير الدولية لإدارة المشاريع على جودة المشاريع الإنشائية: دراسة ميدانية على شركات المقاولات في الأردن (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة جرش، جرش.

6. حيارات، براء سعود أحمد، و قطيشات، رانية جعفر. (2021). أثر ممارسات إدارة المشاريع

على السلامة العامة: دراسة تطبيقية على المشاريع الإنشائية في مدينة عمان (رسالة ماجستير

غير منشورة). جامعة البلقاء التطبيقية، السلط.

7. الحيارى، أحمد غالب عبدالحليم، و الحياصات، إياد بشير عبدالكريم. (2022). أثر السمات

الشخصية لمدراء المشاريع على نجاح المشاريع الإنشائية: دراسة تطبيقية على المشاريع

الإنشائية في مدينة عمان (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة البلقاء التطبيقية، السلط.

8. الخريسات، راية زياد يوسف، و الشعار، إسحق محمود نزال. (2024). أثر قيادة الأعمال

في أداء المشاريع: الدور الوسيط لمرونة استراتيجية إدارة الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على

مشاريع وزارة الطاقة والثروة المعدنية في الأردن (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة البلقاء

التطبيقية، السلط.

9. الربيع، عدي صالح سعود، و مفلح، منيرة عبدالله مصطفى. (2024). أثر التحول الرقمي في

إدارة المشاريع: الدور الوسيط للتجديد الاستراتيجي في الشركات الإنشائية الأردنية (رسالة

دكتوراه غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان.

10. الظفيري، محمد نايف فرحان، و الشورة، عبدالله أحمد سليمان. (2021). أثر التأزر

الاستراتيجي في إدارة المشاريع: الدور الوسيط للتمكين في شركة نفط الكويت (رسالة دكتوراه

غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان.

11. العبدالات، ديماء شوقي عبدالغني، و الشورة، محمد سليم خليف. (2021). أثر الحاكمية الرشيدة في إدارة المشاريع: الدور المعدل للتخطيط لإدارة الأزمات في أمانة عمان الكبرى (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان.
12. عضيبات، علي محمد قاسم، و الجوازنة، بهجت عيد. (2022). دور أخلاقيات المهنة في فعالية إدارة المشاريع: دراسة حالة شركة الجسر العربي للملاحة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق.
13. العلوان، شذى علي موسى، و الحياصات، إياد بشير عبدالكريم. (2022). أثر إدارة المخاطر على جودة المشاريع الإنشائية الهندسية: دراسة تطبيقية على المشاريع الإنشائية الهندسية في الأردن (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة البلقاء التطبيقية، السلط.
14. العليمات، صفاء سليمان محمد، و الصمادي، زياد محمد علي. (2022). أثر التخطيط على فاعلية إدارة المشاريع من وجهة نظر مديري المشاريع في شركات المقاولات الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق.
15. عمرو، عبدالله راتب محمد، و الحبيس، محمود عبدالله محمد. (2022). تقييم إدارة المشاريع الإنشائية: دراسة تطبيقية على المشاريع الإنشائية في محافظة البلقاء (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة البلقاء التطبيقية، السلط.
16. القطيشات، علا حسين، قطيشات، رانية جعفر، و النصور، مروان محمد. (2023). أثر عوامل النجاح الحرجة لإدارة المشاريع الإنشائية الأردنية: الدور الوسيط لإدارة المخاطر (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة البلقاء التطبيقية، السلط.

17. المصري، أحمد فاروق أحمد محمد، حلمي، يحيى مصطفى كمال، و حجاج، ريهام

محمد يونس. (2022). العوامل المؤثرة على تنفيذ مشاريع البرمجيات في البنوك بالتطبيق

على مشاريع البرمجيات بالبنك الأهلي المصري (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة حلوان،

القاهرة.

18. المعادات، هديل محمد حديثه، و أبو زيد، محمد خير سليم. (2021). تأثير تخطيط

المشروع على نجاح المشاريع الإنشائية: الدور المعدل لمستوى المخاطرة: دراسة تطبيقية في

شركات مشاريع الإنشاءات الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة البلقاء التطبيقية،

السلط.

19. النواجي، هديل محمد سالم، و عربيات، عبدالله رضوان محمد. (2024). أثر تطبيق

الاستراتيجيات الريادية على أداء المشاريع: حالة دراسية المشاريع الإنشائية الحكومية في

الأردن (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة البلقاء التطبيقية، السلط.

Mid-Ocean University

College of Management

Master of project management



**The impact of applying modern project management  
methodologies on women's empowerment in technical  
work environments: A field study of technical support  
departments in the government sector.**

**Preparation:**

**DHAFER NASSER MOHAMMED ALJARALLAH**

**251000395**

**Supervision:**

**Dr. Al-Faisal Abdelhamid Mohamed Hassan**

**1447-2025**