

دورالمهارات القيادية لنجاح المشاريع التكنولوجية: دراسة حالة على قطاع المشاريع التكنولوجية  
بالمملكة العربية السعودية

إعداد الطالبة/ أفنان محمد سعيد سقطي

إشراف/د. أسماء أبو عازة

د. هدى متولي رمضان

العام الدراسي:

٢٠٢٤

هَذَا مِنْ فَضْلِ رَبِّي

## فهرس المحتويات

|   |                                      |
|---|--------------------------------------|
| ٣ | قائمة الجداول                        |
| ٣ | فهرس الأشكال                         |
| ٣ | المستخلص Abstract                    |
| ٣ | الفصل الأول                          |
| ٣ | المقدمة                              |
| ٣ | مشكلة الدراسة                        |
| ٣ | أهمية الدراسة                        |
| ٣ | أهداف الدراسة                        |
| ٣ | فروض الدراسة                         |
| ٣ | النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث |
| ٣ | الفصل الثاني                         |
| ٣ | الدراسات السابقة                     |
| ٣ | المقدمة                              |
| ٣ | المتغير التابع والمستقل              |
| ٣ | الدراسات السابقة                     |
| ٣ | الإطار النظري                        |

|   |                           |
|---|---------------------------|
| ٤ | الفصل الثالث .....        |
| ٤ | منهجية الدراسة .....      |
| ٤ | المقدمة .....             |
| ٤ | المنهجية وطرق البحث ..... |
| ٤ | مجتمع البحث .....         |
| ٤ | محددات حجم العينة: .....  |
| ٤ | خطوات جمع البيانات .....  |
| ٤ | حدود البحث .....          |
| ٤ | الفصل الرابع .....        |
| ٤ | نتائج الدراسة .....       |
| ٤ | المقدمة .....             |
| ٤ | تحليل البيانات .....      |
| ٤ | التوصيات .....            |
| ٤ | المراجع .....             |
| ٤ | المراجع الأجنبية .....    |
| ٤ | الملاحق .....             |
| ٤ | Abstract .....            |

#### قائمة الجداول

|   |                                                                    |
|---|--------------------------------------------------------------------|
| ٤ | جدول ١: الوصف الإحصائي للبيانات. ....                              |
| ٤ | جدول ٢: الوصف الإحصائي لعمر المشاركين بالتجربة. ....               |
| ٤ | جدول ٣: الوصف الإحصائي للدرجة العلمية لدى المشاركين بالتجربة. .... |
| ٤ | جدول ٤: الوصف الإحصائي للدرجة العلمية لدى المشاركين بالتجربة. .... |

- جدول ٥: الوصف الإحصائي للقيادة الفعالة. ٥
- جدول ٦: الوصف الإحصائي لتحسين أداء الفريق. ٥
- جدول ٧: التمثيل البياني لحل المشكلات. ٥
- جدول ٨: الوصف الإحصائي لتعزيز الابتكار. ٥
- جدول ٩: الوصف الإحصائي لاتخاذ القرارات السريعة. ٥
- جدول ١٠: الوصف الإحصائي لتحقيق الأهداف. ٥
- جدول ١١: الوصف الإحصائي لتطوير مهارات الفريق. ٥
- جدول ١٢: الوصف الإحصائي لتزايد فرص النجاح. ٥
- جدول ١٣: الوصف الإحصائي لتحسين رضا الفريق. ٥
- جدول ١٤: الوصف الإحصائي لتوجيه الفريق. ٥
- جدول ١٥: الوصف الإحصائي لإدارة الموارد البشرية. ٥
- جدول ١٦: الوصف الإحصائي لتعزيز كفاءة الفريق. ٥
- جدول ١٧: الوصف الإحصائي للتحديات التقنية. ٥
- جدول ١٨: الوصف الإحصائي لزيادة الانتاجية. ٥
- جدول ١٩: اختبار كاي اسكوير لدور القيادة الفعالة في تحسين أداء الفريق للمشاريع التكنولوجية في المملكة العربية السعودية. ٥
- جدول ٢٠: اختبار كاي اسكوير لدور القيادة الفعالة في تعزيز الابتكار للمشاريع التكنولوجية في المملكة العربية السعودية. ٥
- جدول ٢١: اختبار كاي اسكوير لدور القيادة الفعالة تطوير مهارات الفريق للمشاريع التكنولوجية في المملكة العربية السعودية. ٥
- جدول ٢٢: ملخص تحليل البيانات. ٥
- جدول ٢٣: مصداقية وموثوقية البيانات. ٥

## فهرس الأشكال

- رسم توضيحي ١: الإطار انظري للدراسة ..... ٦
- رسم توضيحي ٢: التمثيل البياني لعمر المشاركين بالتجربة ..... ٦
- رسم توضيحي ٣: التمثيل البياني للدرجة العلمية لدى المشاركين بالتجربة ..... ٦
- رسم توضيحي ٤: التمثيل البياني للدرجة العلمية لدى المشاركين بالتجربة ..... ٦
- رسم توضيحي ٥: التمثيل البياني للقيادة الفعالة ..... ٦
- رسم توضيحي ٦: التمثيل البياني لتحسين أداء الفريق ..... ٦
- رسم توضيحي ٧: التمثيل البياني لحل المشكلات ..... ٦
- رسم توضيحي ٨: التمثيل البياني لتعزيز الابتكار ..... ٦
- رسم توضيحي ٩: التمثيل البياني لاتخاذ القرارات السريعة ..... ٦
- رسم توضيحي ١٠: التمثيل البياني لتحقيق الأهداف ..... ٦
- رسم توضيحي ١١: التمثيل البياني لتطوير مهارات الفريق ..... ٦
- رسم توضيحي ١٢: التمثيل البياني لتزايد فرص النجاح ..... ٦
- رسم توضيحي ١٣: التمثيل البياني لتحسين رضا الفريق ..... ٦
- رسم توضيحي ١٤: التمثيل البياني لتوجيه الفريق ..... ٦
- رسم توضيحي ١٥: التمثيل البياني لإدارة الموارد البشرية ..... ٦
- رسم توضيحي ١٦: التمثيل البياني لتعزيز كفاءة الفريق ..... ٦
- رسم توضيحي ١٧: التمثيل البياني للتحديات التقنية ..... ٦
- رسم توضيحي ١٨: التمثيل البياني لزيادة الانتاجية ..... ٦
- رسم توضيحي ١٩: متغيرات الدراسة التابعة والمستقلة ..... ٦
- رسم توضيحي ٢٠: المقاييس المتماثلة لتحليل الجداول المتقاطعة لدور القيادة الفعالة في تحسين أداء الفريق للمشاريع التكنولوجية في المملكة العربية السعودية ..... ٦
- رسم توضيحي ٢١: المقاييس المتماثلة لتحليل الجداول المتقاطعة لدور القيادة الفعالة في تعزيز الابتكار للمشاريع التكنولوجية في المملكة العربية السعودية ..... ٦

رسم توضيحي ٢٢: المقاييس المتماثلة لتحليل الجداول المتقاطعة لدور القيادة الفعالة تطوير مهارات الفريق للمشاريع  
التكنولوجية في المملكة العربية السعودية .....٧

## المستخلص

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف دور المهارات القيادية في تحقيق نجاح المشاريع التكنولوجية في المملكة العربية السعودية، حيث تعتبر القيادة الفعالة أحد العوامل الأساسية التي تسهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية وتعزيز الابتكار داخل الفرق. اعتمدت الدراسة على المنهجية الكمية، وتم جمع البيانات من خلال استبيان تم توزيعه على عينة تتكون من ١٧٦ فرداً من العاملين في قطاع المشاريع التكنولوجية. أظهرت النتائج أن هناك ارتباطاً قوياً بين المهارات القيادية وأداء الفرق، حيث تبين أن القيادة الفعالة تسهم في تحسين رضا الفريق وتعزيز الابتكار وتطوير المهارات. كما أكدت النتائج على أهمية توجيه استراتيجيات القيادة نحو خلق بيئة عمل إيجابية تشجع على التواصل والتعاون بين الأعضاء. بناءً على هذه النتائج، توصي الدراسة بضرورة تدريب القادة على المهارات القيادية الحديثة وتطوير برامج لتأهيلهم بما يتناسب مع التحديات المتزايدة في القطاع التكنولوجي، بالإضافة إلى تعزيز ثقافة التعلم المستمر بين أعضاء الفرق.

الكلمات المفتاحية: المهارات القيادية، المشاريع التكنولوجية، القيادة الفعالة، الابتكار، تطوير المهارات، رضا الفريق، المملكة العربية السعودية.

## الفصل الأول

## المقدمة

إن إدارة المشاريع تعد من الأنشطة الحيوية التي تشكل العمود الفقري لنجاح الشركات والمؤسسات في العصر الحديث. تتطلب الإدارة الفعالة للمشاريع مجموعة من المهارات الفريدة والمتعددة التي ينبغي أن يتمتع بها مديرو المشاريع الناجحون. ومن بين هذه المهارات، تبرز بوضوح المهارات القيادية كعنصر حاسم يساهم في توجيه الفريق وتحقيق الأهداف المشروعية بنجاح وفعالية.

يعتبر مدير المشروع، هو القائد الذي يتحمل مسؤولية الرؤية والتوجيه والإشراف على سير العمل بكفاءة. ومن أجل أن يكون ناجحاً في هذا الدور، يجب أن يتمتع بمهارات قيادية فعالة تشمل القدرة على التواصل الفعال، وإدارة الصراعات، واتخاذ القرارات الاستراتيجية، وتحفيز الفريق، وتخطيط المشاريع بشكل استراتيجي (Martins، ٢٠٢٤).

في هذا السياق، يتطلب تحقيق النجاح في إدارة المشاريع تعزيز المهارات القيادية وتطويرها بشكل مستمر. يقع عبء تطوير هذه المهارات على عاتق المدير نفسه، الذي يجب أن يكون قادراً على التكيف مع التغييرات المستمرة في السوق واحتياجات العملاء والتكنولوجيا. كما يتعين عليه أيضاً التمسك بمعايير الجودة والأداء المتميزة التي تمثل أساس استدامة النجاح في المشاريع.

في عصر التحول الرقمي السريع والاعتماد المتزايد على التكنولوجيا، أصبحت مهارات القيادة القوية ضرورية لنجاح المبادرات التكنولوجية، وخاصة في الصناعات التي تتميز بالتعقيد والابتكار المستمر. يعتمد نجاح المبادرات التكنولوجية بشكل كبير على قدرة القادة على الإشراف على فرق العمل، ودمج الموارد البشرية والتكنولوجية، والتكيف مع التغييرات السريعة في مكان العمل (Fokina، ٢٠٢٣).

في المملكة العربية السعودية، تتوسع صناعة المشاريع التكنولوجية بشكل كبير في ضوء رؤية ٢٠٣٠، والتي تهدف إلى تحقيق التنمية الشاملة القائمة في الغالب على التكنولوجيا والابتكار. ونتيجة لذلك، يجب أن يتمتع المديرون التنفيذيون في هذه الصناعة بمهارات قيادية متقدمة قابلة للتكيف مع المشاكل الجديدة، بدءاً من إدارة الفرق متعددة التخصصات إلى اتخاذ خيارات استراتيجية تدعم تحقيق الأهداف المرجوة.

الغرض من هذا البحث هو التحقيق في تأثير صفات القيادة في نجاح المشاريع التكنولوجية في المملكة العربية السعودية من خلال إجراء دراسة حالة للعديد من المبادرات التكنولوجية الناجحة في المملكة. سيبحث البحث كيف تؤثر قدرات القيادة مثل القدرة على اتخاذ القرار والدافع وبناء الفريق على تحقيق هدف المشروع والنجاح على المدى الطويل في بيئة عمل تكنولوجية متغيرة (Martini، ٢٠٢٤).

#### مشكلة الدراسة

في ظل التطور التكنولوجي السريع والاعتماد المتزايد على التكنولوجيا في إدارة المشاريع وتنفيذها، تواجه المشاريع التكنولوجية في المملكة العربية السعودية تحديات جديدة في تحقيق النجاح والاستدامة في بيئة عمل معقدة ومتغيرة باستمرار. يعتمد النجاح في المشاريع التكنولوجية بشكل كبير على قدرة القادة على تبني قدرات قيادية متقدمة تسمح لهم بالتعامل مع هذه العقبات ودفع فرق التكنولوجيا متعددة التخصصات لتحقيق النتائج المطلوبة. ومع ذلك، تظهر العديد من الدراسات والمنشورات أن هناك ندرة في البحوث التطبيقية التي تركز على وظيفة قدرات القيادة في صناعة المشاريع التكنولوجية في المملكة العربية السعودية. وهذا يثير تساؤلات حول مدى تأثير هذه القدرات على أداء المشروع في بيئة عمل سريعة التغير تنطوي على اتخاذ قرارات دقيقة فضلاً عن دفع الفرق إلى الابتكار والتعاون.

ونتيجة لذلك، ينبع تحدي الدراسة من الحاجة إلى معرفة أكثر عمقاً بالتأثير الذي تلعبه قدرات القيادة في نجاح المبادرات التكنولوجية في المملكة العربية السعودية. يهدف هذا البحث إلى معالجة السؤال التالي: إلى أي مدى تساهم قدرات القيادة في نجاح المبادرات التكنولوجية في المملكة العربية السعودية؟ ويتم تحقيق ذلك من خلال التحقيق في العلاقة بين قدرات القيادة وأداء المشروع، فضلاً عن تحديد خصائص القيادة التي تلعب أدواراً حاسمة في تحقيق هذا النجاح (Asiri، ٢٠٢٤).

من خلال التحليل العميق للأدبيات السابقة، يتضح أن هناك فجوة في الدراسات المتعلقة بتحديد وتحليل المهارات القيادية الضرورية لمديري المشاريع، خاصة في ظل التغيرات السريعة والمتلاحقة في أنماط العمل وتقنيات الإدارة الحديثة. عليه، يعد توضيح هذه المشكلة ضرورياً لتحديد النقاط الرئيسية التي ينبغي التركيز عليها في تطوير وتعزيز المهارات القيادية لمديري المشاريع، وبالتالي تعزيز فاعلية إدارة المشاريع وتحقيق النجاح المستدام.

#### أهمية الدراسة

تزايد أهمية مهارات القيادة في نجاح المبادرات التكنولوجية مع تسارع التحول الرقمي وتزايد دور التكنولوجيا في النمو الاقتصادي، وخاصة في المملكة العربية السعودية. وتنبع أهمية هذا البحث من تركيزه على أحد أهم أجزاء إدارة المشاريع التكنولوجية، ألا وهو قدرات القيادة، وكيف تؤثر على أداء المشروع في بيئة عمل ديناميكية وتنافسية.

تنقسم أهمية البحث إلى:

#### ١. الأهمية العلمية:

- إثراء المعرفة في مجال إدارة المشاريع: يساهم البحث في الأدبيات العلمية حول إدارة المشاريع من خلال تقييم وتقييم المناصب القيادية وتأثيرها على أداء فريق التكنولوجيا. ستساهم النتائج في فهم علمي أفضل للرابطة بين القيادة ونجاح المشاريع التكنولوجية.
- تطوير نماذج القيادة: قد يساعد البحث في تقديم نموذج أو إطار جديد لتقييم أو تطوير قدرات القيادة في مجال المبادرات التكنولوجية، وبالتالي زيادة فرص نجاحها.

#### ٢. الأهمية العملية:

- تطوير قدرات القيادة: ستقدم نتائج الدراسة توجهاً عملياً لقيادة المشاريع التكنولوجية حول صفات القيادة التي يجب عليهم اكتسابها أو تحسينها من أجل تحسين الأداء العام للمشروع وزيادة احتمالات النجاح.

- تحسين إدارة المشاريع: قد تساعد اقتراحات الدراسة شركات ومؤسسات التكنولوجيا في المملكة على تنفيذ أنماط قيادية فعالة تساهم في إدارة المشاريع بشكل أفضل وتحقيق الأهداف الاستراتيجية.
- دعم رؤية ٢٠٣٠: يساعد هذا البحث في مساعدة الجهود المبذولة لتحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠، والتي تركز على الابتكار والتكنولوجيا. يعد تعزيز قدرات القيادة في المبادرات التكنولوجية أمراً بالغ الأهمية لتحقيق التحول الرقمي والتنمية الاقتصادية طويلة الأجل.

#### أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف دور المهارات القيادية في نجاح المشاريع التكنولوجية في المملكة العربية السعودية، وذلك من خلال تحليل كيفية تأثير هذه المهارات على إدارة الفريق وتحقيق الأهداف. ويمكن تقسيم أهداف الدراسة إلى أهداف أولية وأهداف فرعية على النحو التالي:

#### الهدف الرئيسي:

- الهدف الرئيسي هو فهم العلاقة بين القيادة الناجحة وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمشاريع التكنولوجية.

#### الأهداف الفرعية:

- تحديد أكثر تقنيات القيادة فعالية لتعزيز أداء فرق التكنولوجيا.
- البحث في وظيفة القيادة في تعزيز التعاون والإبداع بين الفرق التكنولوجية.
- تأثير أنماط القيادة المختلفة على الحد من المخاطر ونجاح المشروع في التكنولوجيا.
- البحث في العلاقة بين القيادة الكفؤة وإكمال المشروع في الموعد المحدد وفي حدود الميزانية.
- تقديم المشورة لبناء قدرات القيادة في صناعة المشاريع التكنولوجية في المملكة العربية السعودية.

## فروض الدراسة

### الفرضية الرئيسية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مهارات القيادة ونجاح المشاريع التكنولوجية في المملكة العربية السعودية.

### الفرضيات الفرعية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قدرات القيادة وتحسين أداء الفرق التكنولوجية.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الفعالة وزيادة التعاون والإبداع داخل الفرق التكنولوجية.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أساليب القيادة وخفض المخاطر وتحسين فرص النجاح للمبادرات التكنولوجية.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الجيدة وتحقيق أهداف الوقت والميزانية للمبادرات التكنولوجية.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطوير القيادة ونجاح المبادرات التكنولوجية في المملكة العربية السعودية.

## النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

تعد النظرية العلمية المتبعة في إعداد بحث حول دور المهارات القيادية لنجاح المشاريع التكنولوجية: دراسة حالة على قطاع المشاريع التكنولوجية بالمملكة العربية السعودية أحد العناصر الأساسية التي توجه الباحث في اختيار الأدوات والأساليب اللازمة لجمع البيانات وتحليلها. ستركز هذه النظرية على مجموعة من المفاهيم والنظريات التي تسلط الضوء على العلاقة بين المهارات القيادية ونجاح المشاريع التكنولوجية. يتناول هذا القسم أسس النظرية العلمية المتبعة، مع توضيح كيفية تكامل هذه النظريات في إطار البحث.

### - النظريات القيادية وتأثيرها على المشاريع التكنولوجية

تعتبر المهارات القيادية عنصرًا حاسمًا في نجاح المشاريع التكنولوجية، حيث يلعب القائد دورًا مركزيًا في توجيه الفرق وتحفيزهم نحو تحقيق الأهداف. تُستخدم عدة نظريات قيادية لتقديم إطار مرجعي يمكن من خلاله فهم تأثير هذه المهارات على أداء المشاريع.

تتضمن نظرية القيادة التحويلية أحد أبرز هذه النظريات، حيث تشير إلى أن القادة التحويليين يلهمون فرقهم ويحفزونهم على الابتكار والتفاني في العمل. هؤلاء القادة يسعون لتحقيق أهداف أكبر من مجرد النتائج المالية، مما يعزز من مستوى الالتزام لدى الأفراد ويخلق بيئة عمل إيجابية تساهم في تحقيق النجاح على المدى الطويل. وعندما يتعلق الأمر بالمشاريع التكنولوجية، فإن الابتكار والتكيف مع التغيرات السريعة في السوق يصبحان أمرين ضروريين، وهنا تبرز أهمية القيادة التحويلية.

إلى جانب ذلك، تلعب نظرية القيادة الموقفية دورًا مهمًا في فهم كيفية تكيف القادة لأساليبهم بناءً على الظروف المحيطة. تشير هذه النظرية إلى أن القادة يجب أن يكونوا مرنين، مما يعني القدرة على تعديل استراتيجيات القيادة بناءً على احتياجات المشروع وفريق العمل. في سياق المشاريع التكنولوجية، حيث تتغير الديناميات باستمرار، فإن القادة الذين يمتلكون هذه القدرة على التكيف يمكن أن يعززوا فرص النجاح.

تُبرز نظرية القيادة الخدمية أهمية القائد في خدمة احتياجات الفريق. يركز القادة الخدميون على دعم أعضاء الفريق، مما يساهم في خلق بيئة تشجع على التعاون والابتكار. تعتبر هذه النظرية ضرورية في السياقات التكنولوجية، حيث يتطلب العمل الجماعي والتواصل الفعال لتحقيق الأهداف المشتركة (Sahasrabudhe، ٢٠٢٤).

#### - الأسس العلمية للبحث

تستند الأسس العلمية للبحث إلى استخدام مجموعة متنوعة من الأساليب المنهجية التي تشمل البحث الكمي والنوعي. تعد هذه الأساليب ضرورية للحصول على فهم شامل للعوامل المؤثرة في نجاح المشاريع التكنولوجية.

في الجانب الكمي، سيتم استخدام أدوات مثل الاستبيانات لجمع البيانات من عينة من المدراء في قطاع المشاريع التكنولوجية. هذا النوع من البيانات سيمكن الباحث من قياس العلاقات بين المهارات القيادية ونجاح المشاريع بشكل دقيق. ستستخدم الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات، مما يوفر رؤى واضحة حول كيفية تأثير كل مهارة قيادية على النتائج النهائية للمشاريع.

أما في الجانب النوعي، فستمثل منهجية البحث في إجراء مقابلات عميقة مع المدراء لفهم وجهات نظرهم وتجاربهم حول تأثير القيادة على نجاح المشاريع. توفر هذه الطريقة بيانات غنية وسياقية تعزز الفهم الشامل للموضوع. كما أن دمج الأساليب الكمية والنوعية يضمن توازن النتائج، مما يتيح للباحثين تطوير استنتاجات أكثر دقة (Sarwono، ٢٠٢٢).

#### - تكامل النظريات والأسس العلمية

إن تكامل هذه النظريات مع الأسس العلمية المستخدمة في البحث يسمح بتطوير إطار عمل شامل يساعد في فهم دور المهارات القيادية في نجاح المشاريع التكنولوجية. هذا التكامل يضمن أن النتائج ستكون مستندة إلى أدلة قوية، مما يساهم في توجيه استراتيجيات تحسين القيادة في القطاع التكنولوجي.

عند الانتهاء من هذا البحث، سيساهم في تقديم توصيات قيمة للقادة في القطاع التكنولوجي بالمملكة العربية السعودية، مما يساهم في تعزيز فرص النجاح وتحقيق الأهداف الاستراتيجية. من خلال هذه الدراسة، سيتمكن الباحث من إظهار كيف يمكن أن تؤثر المهارات القيادية بشكل إيجابي على نجاح المشاريع التكنولوجية، مما يعكس أهمية القيادة الفعالة في تحقيق النتائج المرجوة.

## الفصل الثاني

### الدراسات السابقة

## المقدمة

يمثل الفصل الثاني من دراسة دور المهارات القيادية لنجاح المشاريع التكنولوجية: دراسة حالة على قطاع المشاريع التكنولوجية بالمملكة العربية السعودية خطوة حاسمة في بناء الإطار المعرفي الذي يدعم البحث. هذا الفصل يركز على مجموعة من العناصر الأساسية، بما في ذلك متغيرات الدراسة التابعة والمستقلة، والدراسات السابقة ذات الصلة، بالإضافة إلى الإطار النظري الذي يوجه البحث. من خلال تحليل هذه العناصر، يمكن تحقيق فهم أعمق للموضوع، مما يعزز من قيمة النتائج التي سيتم التوصل إليها.

تعتبر متغيرات الدراسة من العناصر الأساسية التي تساهم في تحقيق أهداف البحث. في هذه الدراسة، يتم تحديد المتغير التابع والذي يُعبر عن نجاح المشاريع التكنولوجية، بينما تشمل المتغيرات المستقلة المهارات القيادية. هذه المتغيرات تشكل الأساس لتحليل العلاقة بين القيادة ونجاح المشاريع، مما يسمح بتسليط الضوء على الأبعاد المختلفة للمهارات القيادية وتأثيرها على الأداء العام للمشاريع.

تمثل المهارات القيادية مجموعة من القدرات والكفاءات التي يمتلكها القائد، مثل القدرة على التواصل، واتخاذ القرارات، والتحفيز، والإلهام. بينما يتعلق نجاح المشاريع بعوامل متعددة تشمل تحقيق الأهداف المحددة، ورضا العملاء، والابتكار، والقدرة على التكيف مع التغيرات السريعة في السوق. من خلال فهم العلاقة بين هذه المتغيرات، يمكن تطوير استراتيجيات فعالة لتعزيز القيادة في المشاريع التكنولوجية.

يلعب استعراض الدراسات السابقة دورًا حاسمًا في توضيح السياق الأكاديمي الذي يتم فيه إجراء البحث. سيتم استعراض مجموعة من الدراسات التي تناولت الموضوعات ذات الصلة، مثل تأثير المهارات القيادية على نجاح

المشاريع، والعوامل التي تسهم في فشل المشاريع التكنولوجية. هذا الاستعراض يساعد في تحديد الثغرات المعرفية التي يمكن أن يسدها البحث الحالي.

تساهم الدراسات السابقة أيضًا في بناء قاعدة معرفية قوية، مما يتيح للباحث تحديد الاتجاهات السائدة في مجال البحث وفهم كيفية تطور الموضوع عبر الزمن. من خلال تحليل نتائج هذه الدراسات، يمكن استخلاص الدروس المستفادة والتوصيات التي يمكن أن توجه البحث الحالي، مما يضيف قيمة إلى النتائج النهائية.

يعتبر الإطار النظري من العناصر الأساسية التي توجه البحث وتحدد المفاهيم الأساسية والافتراضات التي يستند إليها. سيقوم هذا الفصل بتقديم نظريات متعددة ترتبط بالمهارات القيادية ونجاح المشاريع، مثل نظرية القيادة التحويلية، ونظرية القيادة الموقفية، ونظرية القيادة الخدمية.

يتيح الإطار النظري للباحث بناء قاعدة صلبة لفهم كيفية تأثير المهارات القيادية على نجاح المشاريع، ويساعد في تطوير فرضيات قابلة للاختبار. من خلال هذا الإطار، يمكن للباحث أيضًا تحديد الأساليب المناسبة لجمع البيانات وتحليلها، مما يعزز من مصداقية النتائج.

يمثل الفصل الثاني أهمية كبيرة في تحقيق أهداف البحث. من خلال تحديد متغيرات الدراسة، استعراض الدراسات السابقة، وبناء إطار نظري متين، يمكن للباحث الوصول إلى فهم شامل للموضوع. يساهم هذا الفصل في توفير السياق الأكاديمي اللازم الذي يدعم تحليل البيانات ويساعد في تفسير النتائج.

يساعد الفصل الثاني في توضيح كيفية تفاعل المهارات القيادية مع عوامل نجاح المشاريع التكنولوجية، مما يتيح تقديم توصيات قيمة للقادة والممارسين في هذا القطاع. بالنظر إلى الأهمية المتزايدة للتكنولوجيا في العالم الحديث، فإن فهم دور القيادة في تحقيق النجاح في المشاريع التكنولوجية يصبح أمرًا بالغ الأهمية، مما يجعل هذا البحث ذا قيمة ليس فقط للمجتمع الأكاديمي، بل أيضًا لصناع القرار في قطاع التكنولوجيا في المملكة العربية السعودية.

## المتغير التابع والمستقل

تعتبر متغيرات الدراسة عناصر جوهرية تسهم في توجيه البحث وتحديد أطره، حيث تساهم في فهم العلاقات المعقدة بين العوامل المختلفة. في دراسة دور المهارات القيادية لنجاح المشاريع التكنولوجية: دراسة حالة على قطاع المشاريع

التكنولوجية بالمملكة العربية السعودية، يتمحور التركيز حول العلاقة بين المتغير التابع، وهو القيادة الفعالة، وثلاثة متغيرات مستقلة هي تحسين أداء الفريق، تعزيز الابتكار، وتطوير مهارات الفريق.

#### - المتغير التابع: القيادة الفعالة

تعتبر القيادة الفعالة أحد المتغيرات الأساسية في نجاح أي مشروع تكنولوجي، حيث تعكس القدرة على توجيه الأفراد وتحفيزهم نحو تحقيق الأهداف المشتركة. القيادة الفعالة تشمل مجموعة من الخصائص والسلوكيات التي تُمكن القادة من إدارة الفرق بكفاءة، والتفاعل الإيجابي مع التحديات، واتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب.

في السياق التكنولوجي، تتطلب القيادة الفعالة توظيف المهارات القيادية المتنوعة مثل التواصل الفعال، والتفويض، والقدرة على إدارة التغيير. فعندما يتبنى القادة أسلوب قيادة فعال، يمكنهم تعزيز التعاون بين أعضاء الفريق، وزيادة مستوى التفاعل والإبداع، مما ينعكس إيجابيًا على نتائج المشروع. القيادة الفعالة ليست مجرد عملية توجيه، بل هي عملية تشجيع وتطوير مستدام للقدرات البشرية، مما يعزز من فرص نجاح المشاريع التكنولوجية.

#### - المتغيرات المستقلة

تتضمن هذه الدراسة ثلاث متغيرات مستقلة تُعتبر عوامل مؤثرة على القيادة الفعالة في القطاع التكنولوجي: تحسين أداء الفريق، تعزيز الابتكار، وتطوير مهارات الفريق. هذه المتغيرات تُشكل معًا بيئة عمل متكاملة تُساهم في تعزيز فعالية القيادة.

#### ١. تحسين أداء الفريق

يعتبر تحسين أداء الفريق أحد الأبعاد الحيوية التي تسهم في نجاح المشاريع. يتطلب تحسين الأداء استراتيجيات متعددة، بما في ذلك تحديد الأهداف بوضوح، وتوفير التوجيه والدعم اللازمين، وقياس الأداء بشكل دوري. من خلال العمل على تحسين الأداء، يمكن للفرق أن تصبح أكثر كفاءة في تنفيذ المهام المطلوبة وتحقيق الأهداف.

في سياق المشاريع التكنولوجية، يعتمد تحسين الأداء على تعزيز التنسيق بين الأعضاء، وتحفيزهم على تحقيق نتائج عالية الجودة. تساهم القيادة الفعالة في توفير بيئة عمل تدعم التواصل المفتوح وتبادل الأفكار، مما يساهم في رفع مستوى الأداء بشكل مستمر. وبالتالي، يُعتبر تحسين أداء الفريق كمتغير مستقل عاملًا مؤثرًا على فعالية القيادة.

## ٢. تعزيز الابتكار

تعزيز الابتكار يُعتبر عاملاً رئيسيًا في نجاح المشاريع التكنولوجية. يتطلب الابتكار بيئة عمل تتيح حرية التفكير الإبداعي وتجربة أفكار جديدة. عندما يكون لدى القادة القدرة على تعزيز الابتكار، فإنهم يساهمون في خلق ثقافة تحفيزية تشجع الأفراد على الابتكار والتجديد.

في القطاع التكنولوجي، يتطلب الابتكار استخدام تقنيات جديدة وتبني أساليب مبتكرة في العمل. القادة الذين يدعمون الابتكار يوفرون المساحة اللازمة للأفكار الجديدة، مما يمكن الفرق من تطوير حلول متميزة ومبتكرة للمشاكل التي تواجههم. لذا، فإن تعزيز الابتكار كمتغير مستقل يؤثر بشكل كبير على فعالية القيادة ويعزز من فرص نجاح المشاريع.

## ٣. تطوير مهارات الفريق

يُعتبر تطوير مهارات الفريق عنصرًا حيويًا يعزز من فعالية القيادة في المشاريع التكنولوجية. يتضمن ذلك توفير التدريب والتوجيه المناسبين للأعضاء لتمكينهم من تحسين قدراتهم وكفاءاتهم. من خلال تطوير المهارات، يمكن للفريق أن يتكيف بسرعة مع التغيرات في بيئة العمل، مما يعزز من قدرة القيادة على تحقيق الأهداف.

تطوير المهارات يشمل مجموعة متنوعة من المجالات، بدءًا من المهارات التقنية اللازمة لتنفيذ المشاريع، وصولاً إلى المهارات الشخصية التي تعزز من التفاعل والتعاون بين الأعضاء. عندما يستثمر القادة في تطوير مهارات فريقهم، فإنهم يساهمون في تعزيز الأداء العام وزيادة مستوى النجاح في المشاريع التكنولوجية.

تتداخل المتغيرات التابعة والمستقلة بشكل وثيق في دراسة دور المهارات القيادية لنجاح المشاريع التكنولوجية، حيث تُعزز القيادة الفعالة من أداء الفريق، وتدعم الابتكار، وتساهم في تطوير المهارات. من خلال فهم هذه العلاقات، يمكن للمدراء والقادة في قطاع المشاريع التكنولوجية تعزيز الممارسات القيادية الفعالة، مما يساهم في تحقيق نتائج إيجابية ونجاح مستدام.

## الدراسات السابقة

يلعب التنفيذ الناجح للمشروع دورًا حاسمًا في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة. وباعتباره رئيسًا وقائدًا، فإن دور مدير المشروع مهم بشكل خاص في نجاح المشروع. وقد أظهرت الأبحاث أن أنماط القيادة المختلفة لها تأثير مختلف على نجاح المشروع. تسعى هذه الدراسة إلى التحقيق في تأثير أنماط القيادة التحويلية والتفاعلية على أداء المشروع في سياق المملكة العربية السعودية، التي بدأت العديد من المشاريع لتحقيق رؤيتها ٢٠٣٠. باستخدام عينة مقصودة، تم جمع البيانات من مديري المشاريع من خلال استبيان. تم اختبار الفرضيات المقترحة من خلال PLS-SEM باستخدام SmartPLS 3. كشف التحليل أنه على النقيض من أسلوب القيادة التفاعلية، فإن أسلوب القيادة التحويلية أكثر فعالية في المملكة العربية السعودية ويعزز بشكل كبير من أداء المشروع. تساهم الدراسة في الأدبيات من خلال تقديم جزء من الأدلة التجريبية من المنطقة التي لم يتم البحث فيها. بالإضافة إلى ذلك، تقدم آثارًا عملية حيوية لمديري المشاريع والمنظمات في المملكة العربية السعودية (Eltayeb، ٢٠٢١).

تهدف دراسة (Alshareef، ٢٠٢٢) إلى تحديد دور القيادة والفوائد المحتملة التي قد يجلبها تبني تقنية البلوك تشين لتمويل الشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة، فضلاً عن التحديات المتوقعة التي قد تعيق الشركات الصغيرة من الاستفادة من تبني تقنية البلوك تشين. ومن المثير للاهتمام أن نرى كيف تتمكن القيادة من تبني تغييرات جديدة وسط العديد من التحديات والتهديدات. كما توضح هذه المقالة الاتجاهات السياسية والتنظيمية التي يمكن للشركات الصغيرة والمتوسطة من خلالها توفير تكاليف التشغيل وتحسين الكفاءة، وبالتالي زيادة الشفافية وسهولة الوصول إلى الأموال. تتمتع التكنولوجيا الرقمية ونماذج الأعمال الإبداعية بالقدرة على المساعدة في تضيق فجوة التمويل للشركات الصغيرة والمتوسطة. توفر التجارة الإلكترونية واقتصاد المشاركة للشركات الصغيرة والمتوسطة المزيد من الوصول إلى السوق ونماذج الأعمال الجديدة، فضلاً عن آفاق الأعمال القائمة على البيانات والتي يتم إنشاؤها من خلال مشاركة البيانات في إطار الخدمات المصرفية المفتوحة. تقدم هذه الدراسة توصية مفادها أن هناك حاجة ماسة إلى الاهتمام بالآلية الكاملة للشركات الصغيرة والمتوسطة من أجل دعمها وكذلك تعزيزها لإظهار تميزها في المساهمة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية. تقدم هذه الدراسة آثارًا على المؤسسات المالية والهيئات الحكومية والمجتمع للتقدم على قدم المساواة من أجل المصلحة المشتركة.

تعتبر المشاريع باللغة الأهمية لبقاء واستمرارية الأعمال في أي منظمة. وتشمل هذه العديد من مشاريع تكنولوجيا المعلومات التي تعتبر باللغة الأهمية لإدارة العمليات التجارية والبيانات والمعلومات والمعرفة بفعالية وكفاءة لتحقيق الأهداف التنظيمية. يعتمد نجاح أي مشروع على العديد من العوامل، التي تتراوح بين العوامل الفنية والتنظيمية والسلوكية. الهدف الرئيسي من هذا البحث هو التحقيق في نموذج نجاح مشاريع تكنولوجيا المعلومات في المنظمات العامة في المملكة العربية السعودية من منظور مديري تكنولوجيا المعلومات وتطويره. وعليه، يسعى هذا البحث إلى تطوير الإطار المفاهيمي للبحث حول نجاح مشاريع تكنولوجيا المعلومات، من خلال تحديد عوامل النجاح الحرجة ذات الصلة بمشاريع تكنولوجيا المعلومات، وتحديد معايير نجاح المشروع، وفحص نموذج القياس من خلال العلاقة بين عوامل النجاح الحرجة ومعايير نجاح المشروع، ثم فحص العلاقات المحتملة بين متغيرات التركيز (عوامل النجاح الحرجة ومعايير نجاح المشروع) والتركيب السكانية لمديري تكنولوجيا المعلومات، والخصائص التنظيمية وتكنولوجيا المعلومات. لتحقيق هذه الأهداف، يستخدم البحث نهجًا استنتاجيًا باستخدام أسلوب استطلاعات الاستبيان، والاستفادة من التحليلات الوصفية والاستدلالية. ساعدت مرحلة مراجعة الأدبيات والتحليل الاستكشافي الباحث على تطوير الإطار المفاهيمي للبحث من خلال تحديد عناصر CSF المختصرة. هذه العناصر هي: دعم والتزام الإدارة العليا، والتخطيط الاستراتيجي، وإدارة المشاريع، وكفاءة فريق المشروع، وإدارة الاتصالات، وإدارة أصحاب المصلحة، وإدارة الشركاء والموردين، والتدريب والتعليم. تم تحديد عناصر PSC بستة عناصر تتألف من معايير من إدارة المشاريع التقليدية (القيد الثلاثي) ونموذج نجاح نظم المعلومات. أدى تحليل العوامل إلى تصنيف المعايير إلى نجاح قصير المدى للمشروع يسمى نجاح إدارة المشروع (PMS) ونجاح طويل المدى يسمى نجاح المشروع (PS). في مرحلة التحليل التالية، تم إجراء تحليل وصفي لتحديد خصائص المنظمات (النوع والحجم) وتكنولوجيا المعلومات (الحكومة والميزانية) ومديري المعلومات مثل العمر والجنس ونوع مدير المعلومات، إلخ. بعد ذلك، تم إجراء اختبار الموثوقية لضمان موثوقية وصلاحية العناصر المقاسة في الدراسة باستخدام النمذجة الهيكلية (PLS). وعليه، تم التحقق من تأثير خصائص مدير المعلومات على عامل نجاح المشروع ومؤشر نجاح المشروع باستخدام تحليل التباين، وتشير النتائج إلى أن معظم الخصائص لها تأثير ضعيف أو ليس لها تأثير كبير على كل من عامل نجاح المشروع ومؤشر نجاح المشروع. وبالتالي، فإن هذه الخصائص الديموغرافية لا تخفف من تأثير عامل نجاح المشروع ومؤشر نجاح المشروع في التحليل التالي. أجري تحليل آخر باستخدام إجراء إعادة بناء نموذج نجاح المشروع لاختبار نموذج نجاح المشروع من خلال التحقق من نموذج القياس وكذلك تأثير عامل نجاح المشروع (المتغيرات المستقلة) على مؤشر نجاح المشروع

(المتغيرات التابعة). وتظهر النتائج أن دعم الإدارة العليا وتوافر إدارة المشروع وإدارة المصلحة كان لها تأثير كبير على نجاح المشروع (PS). في حين أن توافر إدارة المشروع أدى أيضًا إلى نجاح المشروع من خلال نجاح إدارة المشروع على المدى القصير (PMS). ويعتبر كل من عامل نجاح المشروع ومؤشر نجاح المشروع معايير مهمة وذات دلالة لنجاح المشروع. كما تشير النتائج إلى وجود موثوقية قوية لنموذج القياس، فضلاً عن مساهمة قوية للمركب المكون من جميع العوامل الثمانية في نجاح المشروع. تُعزى هذه النتيجة المهمة أيضًا إلى عدد قليل من عوامل النجاح الحاسمة، والتي تتلخص بشكل أساسي في دعم الإدارة العليا وتوافر إدارة المشروع وتوافر إدارة المصلحة. تعتبر النتائج المستخلصة من هذا البحث مهمة للغاية حيث لم يرق سوى عدد قليل من الباحثين بالتحقيق في نجاح المشروع من وجهة نظر مديري تكنولوجيا المعلومات. يمكن للمؤسسات استخدام تصوراتهم الجماعية بشكل أكثر موضوعية ودقة لضمان نجاح مشاريع تكنولوجيا المعلومات وضمان نجاح أهدافها الاستراتيجية في مجال تكنولوجيا المعلومات (Almajed، ٢٠١٧).

تلعب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات دورًا كبيرًا في تنمية ونمو واقتصاد الدولة. تشير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات إلى أي نظام أو جهاز أو منتج يمكنه تخزين البيانات الرقمية ومعالجتها واستقبالها ونقلها بشكل فعال. تجلب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات اختلافات واضحة في اقتصاد البلدان أينما تم تنفيذها بنجاح. تصبح سببًا للعمليات في الوقت المناسب والدقيقة والفعالة وتصبح مصدرًا لرضا المستخدمين من خلال تزويدهم بخدمة سريعة وأفضل وسهلة على مدار الساعة. نظرًا لأن الوصول في الوقت المناسب إلى المعلومات والاتصالات يلعب دورًا حيويًا في نجاح أي منظمة سواء كانت عامة أو خاصة، فإن العديد من البلدان المتقدمة تتنافس بالفعل في مجال التحول الرقمي. إنها ليست مجرد راحة، ولكنها المكون الأساسي للحكم الرشيد وجزء لا غنى عنه من الحياة الحديثة. يناقش هذا الفصل التنفيذ الناجح للبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في سياق الحكم الرشيد وبناء مجتمع نابض بالحياة، وهو الأجندة الرئيسية لرؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ (Saira Muzafar، ٢٠٢٠).

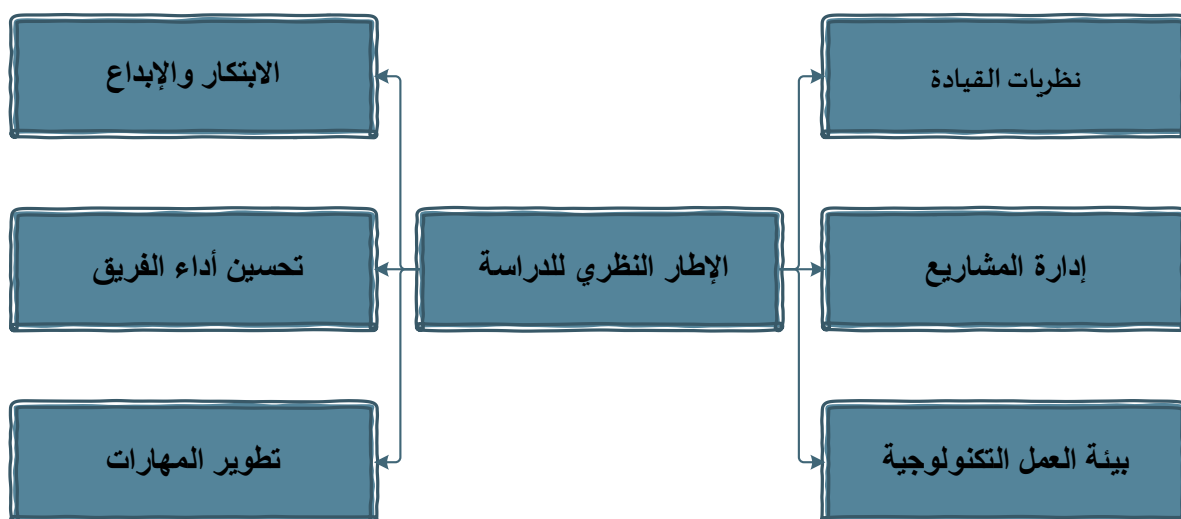
إن التأخير هو أحد الأسباب الرئيسية للقلق في صناعة البناء في المملكة العربية السعودية. تحدد هذه الورقة الأسباب الرئيسية للتأخير في مشاريع البنية التحتية في مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية، وتقارنها بالمشاريع في جميع أنحاء البلاد ودول الخليج الأخرى. تم الحصول على البيانات من ٤٩ مشروعًا للبنية التحتية نفذها المالك وتم تحليلها كمياً لفهم شدة وأسباب التأخير. تم تحديد ١٠ عوامل خطر وتم تجميعها في أربع فئات. وجد أن متوسط

التأخير في مشاريع البنية التحتية في مكة المكرمة بلغ ٣٩٪. وجد أن السبب الأكثر خطورة للتأخير هو عامل الاستحواذ على الأراضي. هذا يسلط الضوء على قضايا ملكية الأراضي والاستحواذ الحرجة السائدة في المدينة. بالإضافة إلى ذلك، تشمل العوامل الأخرى التي تساهم في التأخير افتقار المقاولين إلى الخبرة، وإعادة التصميم، والمرافق تحت الأرض العشوائية (خدمات الخطوط). وخلصت إلى أن غالبية تأخيرات المشروع كانت ناجمة عن جانب المالك مقارنة بالمقاولين والاستشاريين وأصحاب المصلحة الآخرين في المشروع. تتوافق هذه النتيجة مع نتائج البحث في أدبيات صناعة البناء في دول الخليج. وتساهم هذه الدراسة في سد فجوة مهمة في الممارسة والبحث لتحسين الكفاءة في تنفيذ مشاريع البنية التحتية في مدينة مكة المكرمة ودول الخليج بشكل عام (Elawi، ٢٠١٦).

تعاني صناعة البناء في المملكة العربية السعودية من ضعف الأداء الذي أدى إلى تقليص الممارسات المستدامة في المستقبل بشكل كبير. يجب تصحيح هذا الخطر الطويل الأجل باستخدام أساليب البناء الشاملة، دون أن يشكل تهديدًا للبيئة والمجتمع والاقتصاد. تعد إدارة القيمة (VM) أداة قيمة لحل الصعوبات، مثل الأصول المقيدة، والجداول الزمنية الضيقة، والتكلفة، والبدايل المستدامة في صناعة البناء. لقد أثبت تبني إدارة القيمة في قطاع البناء أنه مفيد في كل من البلدان المتقدمة والنامية. لذلك، هدفت هذه الورقة إلى فحص وتوفير نظرة ثاقبة لعوامل النجاح الحرجة (CSFs) التي تمكن من تكييف إدارة القيمة في المملكة العربية السعودية. تم تطبيق نهج مختلط من الأساليب الكمية والنوعية باستخدام مقابلات من عشرة (١٠) خبراء يتمتعون بخبرة كبيرة في مجال البناء. تم تصميم خمسمائة وخمسين (٥٥٠) استبيانًا لمحتري البناء. اقترح خبراء البناء طرقًا لتعزيز تبني إدارة القيمة من خلال تحديد ٢٥ عامل نجاح حاسم تؤثر على تنفيذ إدارة القيمة في صناعة البناء. أظهرت النتائج أيضًا أن محتري البناء لديهم خبرة كبيرة في أنشطة إدارة القيمة. ومع ذلك، ظل مستوى التطبيق دون تغيير ويدور حول الطيف المتوسط. وقد ساهمت هذه الدراسة في فهم أفضل لتطبيق VM في صناعة البناء. كما أنها تسهل مراقبة SCFs، وتحسين كفاءة ممارسة VM وتطوير سياسات VM المستقبلية (Alsolami، ٢٠٢٢).

## الإطار النظري

يتناول الإطار النظري في هذه الدراسة مفهوم دور المهارات القيادية لنجاح المشاريع التكنولوجية، حيث يشمل عدة محاور رئيسية تدعم فهم العلاقة بين القيادة ونجاح المشاريع في القطاع التكنولوجي. في هذا السياق، يتعين علينا أن نستعرض بعض النظريات الأساسية، وكذلك العوامل المرتبطة بالقيادة والمشاريع التكنولوجية.



رسم توضيحي ١: الإطار النظري للدراسة

### ١. نظريات القيادة

تعتبر نظريات القيادة حجر الزاوية لفهم كيف يمكن للقادة التأثير على نجاح المشاريع. إحدى النظريات الرئيسية في هذا السياق هي نظرية السمات، التي تركز على الخصائص الشخصية التي يجب أن يتحلى بها القائد. تُشير الأبحاث إلى أن القادة الذين يتمتعون بصفات مثل الثقة بالنفس، القدرة على التحفيز، والتواصل الفعال، قادرون على تعزيز أداء الفريق وتحقيق الأهداف المرجوة. فوجود قائد يمتلك هذه الصفات يمكن أن يعزز من معنويات الفريق ويحفزه على تقديم أداء متميز (Guttermann, ٢٠٢٣).

تلعب نظرية السلوك دورًا محوريًا، حيث تركز على أنماط سلوك القائد ومدى تأثيرها على الفريق. يتضح أن القادة الذين يتبنون سلوكيات داعمة وتوجيهية يكونون أكثر قدرة على تحقيق نتائج إيجابية. فوجود قائد يتبنى أسلوبًا تفاعليًا يعزز من مستوى الانخراط والالتزام لدى الفريق، مما يؤدي إلى نجاح المشاريع.

تُبرز نظرية القيادة التحولية أهمية الإلهام والتغيير. القادة التحويلين لا يسعون فقط لتحقيق الأهداف، بل يسعون أيضًا لإلهام فرقهم وتحفيزهم نحو الابتكار والتطوير. في بيئة المشاريع التكنولوجية، حيث يتطلب الأمر الابتكار المستمر، تكون هذه النظرية ذات أهمية خاصة. إن قدرة القائد على رؤية الأفق الجديد وتحفيز الفريق للتوجه نحو الابتكار يساهم بشكل كبير في نجاح المشاريع (Subramanian، ٢٠٢٤).

## ٢. إدارة المشاريع

تُعرف إدارة المشاريع بأنها مجموعة من الأنشطة التي تهدف إلى تحقيق أهداف معينة ضمن قيود زمنية وميزانية محددة. تتطلب هذه الإدارة استخدام المهارات والمعرفة والخبرات اللازمة لتنفيذ المشروع بفاعلية. يتطلب نجاح إدارة المشاريع توجيهاً فعالاً من قبل القادة، الذين يتحملون مسؤولية ضمان توافق أهداف المشروع مع استراتيجيات المؤسسة. إن قدرة القائد على التخطيط والتنظيم والمراقبة تلعب دوراً حاسماً في نجاح المشاريع التكنولوجية، حيث تساعد على التحكم في الموارد وتحديد أولويات المهام (Project Management، Gutterman، ٢٠٢٣).

## ٣. بيئة العمل التكنولوجية

تتسم بيئة العمل في القطاع التكنولوجي بالتغير المستمر والتعقيد. تتطلب هذه البيئة من القادة أن يكونوا مرنين وقادرين على التكيف مع المستجدات. إن القيادة الفعالة تعزز من قدرة الفريق على التكيف مع التغيرات، مما يساهم في تحقيق الأهداف المحددة. فالتحديات المستمرة في بيئة العمل التكنولوجية تتطلب قادة يتمتعون بمهارات استثنائية وقدرة على اتخاذ القرارات السريعة. إن فهم القادة لاحتياجات الفريق وتوفير الدعم المناسب يساهم في تعزيز الاستقرار وزيادة فرص النجاح (Tagscherer، ٢٠٢٣).

## ٤. الابتكار والإبداع

يُعد الابتكار عنصراً أساسياً في نجاح المشاريع التكنولوجية، حيث يتطلب من الفرق استكشاف أفكار جديدة وتجريبها. هنا، تلعب المهارات القيادية دوراً بارزاً في خلق بيئة داعمة تشجع على التفكير الإبداعي. إن القادة الذين يمتلكون القدرة على تحفيز فرقهم وتعزيز ثقافة الابتكار يمكنهم تحقيق نتائج إيجابية. لذا، يجب على القادة توفير المساحة اللازمة لتطوير الأفكار الجديدة وتحفيز الأفراد على المشاركة بفاعلية (Kabangire، ٢٠٢٣).

## ٥. تحسين أداء الفريق

تحسين أداء الفريق يتطلب استراتيجية واضحة من قبل القائد. يتعين على القادة استخدام أساليب تحفيزية مناسبة لمساعدة فرقهم على تحقيق الأهداف. من خلال تقديم الدعم والتوجيه، يمكن للقادة تعزيز التعاون والثقة بين أعضاء الفريق، مما يساهم في تحسين الأداء العام. إذا كان القائد قادرًا على وضع استراتيجيات فعالة لتحسين الأداء، فإنه يمكن أن يساهم بشكل كبير في نجاح المشاريع (Brigden، ٢٠٢٤).

## ٦. تطوير المهارات

يتطلب النجاح في المشاريع التكنولوجية تطوير المهارات الفنية والقيادية لدى الأفراد. لذا، ينبغي على القادة تقديم التدريب والدعم المناسب للأفراد في الفريق. إن تطوير المهارات يعد جزءًا حيويًا من عملية إدارة المشاريع، حيث يساهم في رفع كفاءة الأفراد وتمكينهم من تقديم إسهامات قيمة. يجب على القادة العمل على تعزيز المهارات الفنية والشخصية للأفراد، مما يساهم في تحسين الأداء العام للفريق (Hickman، ٢٠١٧).

يشكل الإطار النظري للدراسة أساسًا قويًا لفهم دور المهارات القيادية في نجاح المشاريع التكنولوجية. من خلال دراسة النظريات المختلفة المتعلقة بالقيادة، بالإضافة إلى استعراض العوامل المؤثرة في إدارة المشاريع، يمكننا فهم العلاقات المعقدة التي تساهم في نجاح هذه المشاريع. يساهم هذا الإطار النظري في توجيه البحث وتحديد النتائج والتوصيات المستندة إلى البيانات المتاحة.

## الفصل الثالث

### منهجية الدراسة

## المقدمة

يمثل الفصل الثالث من دراسة دور المهارات القيادية لنجاح المشاريع التكنولوجية: دراسة حالة على قطاع المشاريع التكنولوجية بالمملكة العربية السعودية نقطة تحول حاسمة في عملية البحث. يركز هذا الفصل على المنهجية وطرق البحث التي سيتم استخدامها لاستكشاف العلاقة بين المهارات القيادية ونجاح المشاريع التكنولوجية. سيتناول الفصل أيضًا مجتمع الدراسة، محددات حجم العينة، خطوات جمع البيانات، وحدود الدراسة. من خلال تقديم هذه العناصر بشكل شامل، يسعى الباحث إلى ضمان موثوقية النتائج ودقتها.

تتطلب دراسة العلاقة بين المهارات القيادية ونجاح المشاريع التكنولوجية اتباع منهجية بحثية منظمة. في هذا البحث، تم اعتماد المنهج الكمي كوسيلة لجمع وتحليل البيانات. يعتمد هذا المنهج على جمع معلومات قابلة للقياس تساعد في استنتاج العلاقات بين المتغيرات. من خلال استخدام أدوات مثل الاستبيانات، يمكن للباحث جمع بيانات دقيقة من عينة تمثل المجتمع المستهدف، مما يساهم في تعزيز مصداقية البحث.

تمثل أدوات البحث الكمي، مثل الاستبيانات، أداة قوية لقياس المفاهيم المرتبطة بالقيادة ونجاح المشاريع. سيتمكن هذا المنهج الباحث من تحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية، مما يساعد في اختبار الفرضيات المطروحة بشكل موضوعي.

يتكون مجتمع الدراسة من المدراء والقادة العاملين في المشاريع التكنولوجية بالمملكة العربية السعودية. يتم اختيارهم بناءً على معايير معينة تتعلق بالخبرة والمناصب الوظيفية، مما يضمن أن يكون لديهم الفهم العميق لعوامل النجاح

والقيادة في هذا القطاع. سيتيح هذا التنوع في الآراء والوجهات النظر للباحث فهم التأثيرات المختلفة للقيادة على نجاح المشاريع.

حجم العينة يعتبر من العوامل الأساسية التي تؤثر على موثوقية البحث. سيتم تحديد حجم العينة بناءً على معايير إحصائية محددة، مع الأخذ بعين الاعتبار الموارد المتاحة وأهداف البحث. يُفضل اختيار حجم عينة كبير بما يكفي لضمان تمثيل دقيق للمجتمع المستهدف، ولكن دون أن يكون عبئاً على عملية جمع البيانات. يعتبر حجم العينة الكبير ضرورة لتقليل نسبة الخطأ في النتائج، مما يسمح للباحث بعمل استنتاجات أكثر دقة. سيتم توضيح كيفية حساب حجم العينة واختيارها في هذا الفصل، مما يساعد في فهم الأسس العلمية وراء هذا الاختيار.

تتضمن خطوات جمع البيانات إعداد الاستبيانات، توزيعها على العينة المستهدفة، ثم تحليل النتائج المستخلصة. ستشمل الاستبيانات مجموعة من الأسئلة التي تهدف إلى قياس المهارات القيادية ومدى تأثيرها على نجاح المشاريع. سيتم تقديم الاستبيانات بشكل إلكتروني أو ورقي، مع ضمان أن تكون الأسئلة واضحة وسهلة الفهم.

تتضمن حدود الدراسة عدة جوانب، منها الحدود البشرية والزمانية والمكانية. على المستوى البشري، قد يؤثر مدى تنوع الآراء بين المشاركين على نتائج البحث. أما على المستوى الزمني، فقد تكون هناك قيود تتعلق بفترة جمع البيانات، حيث يمكن أن تؤثر الظروف الاقتصادية أو الاجتماعية على النتائج. علاوة على ذلك، قد تقتصر الدراسة على منطقة جغرافية معينة، وهي المملكة العربية السعودية، مما يعني أن النتائج قد لا تكون قابلة للتعميم على سياقات أخرى. ومع ذلك، فإن هذه الحدود لا تقلل من أهمية البحث، بل توفر إطاراً واضحاً لفهم نطاق النتائج.

يعتبر الفصل الثالث جزءاً أساسياً من البحث، حيث يساهم في تحديد كيفية إجراء الدراسة بطريقة منهجية وعلمية. من خلال تقديم تفاصيل دقيقة حول المنهجية، مجتمع الدراسة، حجم العينة، خطوات جمع البيانات، وحدود الدراسة، يمكن للباحث ضمان مصداقية النتائج ودقتها. كما يوفر هذا الفصل للقارئ فهماً عميقاً لكيفية تنظيم البحث وإجراءه، مما يعزز من ثقة الجمهور في النتائج النهائية. بفضل هذا التحليل المنظم، سيكون الباحث قادراً على تقديم توصيات قيمة بناءً على النتائج المستخلصة، مما يساهم في تطوير القيادة الفعالة في المشاريع التكنولوجية بالمملكة العربية السعودية.

## المنهجية وطرق البحث

تتضمن منهجية البحث في هذه الدراسة استخدام أساليب كمية تهدف إلى تحليل دور المهارات القيادية في نجاح المشاريع التكنولوجية. يعتمد هذا النهج على جمع البيانات الكمية وتحليلها باستخدام تقنيات إحصائية دقيقة، مما يسمح بتقديم نتائج موضوعية وقابلة للتعميم على نطاق واسع. يتيح استخدام المنهجية الكمية قياس العلاقة بين المتغيرات بشكل دقيق، مما يعزز من موثوقية النتائج.

### ١. تصميم البحث

تم تصميم البحث وفقاً لنموذج البحث الوصفي التحليلي، الذي يهدف إلى دراسة وتفسير الظواهر الموجودة في البيئة المحيطة. يتضمن هذا التصميم استخدام استبيانات مغلقة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، مما يسهل عملية التحليل الكمي. هذا النهج يساعد في تحديد العوامل المؤثرة على نجاح المشاريع التكنولوجية من منظور المهارات القيادية.

### ٢. أدوات جمع البيانات

استخدمت الدراسة استبياناً مصمماً خصيصاً لقياس دور المهارات القيادية وتأثيرها على نجاح المشاريع التكنولوجية. يتكون الاستبيان من عدة محاور رئيسية، تشمل المهارات القيادية، أداء الفريق، الابتكار، وتطوير المهارات. تم إعداد الأسئلة بطريقة تتيح جمع بيانات كمية دقيقة، حيث تم استخدام مقياس ليكرت من خمس نقاط لقياس آراء المشاركين. يتيح هذا المقياس فهم مدى اتفاق المشاركين مع كل عبارة بشكل دقيق، مما يعزز من قوة النتائج المستخلصة.

### ٣. مجتمع الدراسة

تم تحديد مجتمع الدراسة من خلال استهداف المدراء والقياديين في قطاع المشاريع التكنولوجية بالمملكة العربية السعودية. يمثل هذا القطاع جزءاً حيوياً من الاقتصاد الوطني، حيث يساهم في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠. تم اختيار العينة بشكل عشوائي من عدة شركات تكنولوجية، مما يضمن تمثيلاً جيداً لمختلف وجهات النظر. تعتبر عينة الدراسة أساسية في توفير معلومات موثوقة حول المهارات القيادية وتأثيرها على نجاح المشاريع.

### ٤. خطوات جمع البيانات

شملت خطوات جمع البيانات إعداد الاستبيان، ثم توزيعه على أفراد العينة المستهدفة. تم استخدام القنوات الرقمية لتوزيع الاستبيانات، مثل البريد الإلكتروني ووسائل التواصل الاجتماعي، لضمان وصول الاستبيان لأكبر عدد ممكن من المشاركين. بعد جمع الاستبيانات، تم إدخال البيانات في برنامج إحصائي للتحليل.

#### ٥. تحليل البيانات

تم استخدام تقنيات إحصائية متعددة لتحليل البيانات المجمعة. تشمل هذه التقنيات تحليل التباين (ANOVA) واختبار العلاقات بين المتغيرات باستخدام الانحدار المتعدد. هذه التحليلات تساعد في تحديد مدى تأثير المهارات القيادية على نجاح المشاريع التكنولوجية. يعتمد التحليل الإحصائي على معايير دقة معينة لضمان موثوقية النتائج.

#### ٦. حدود الدراسة

تواجه الدراسة بعض الحدود التي قد تؤثر على النتائج، بما في ذلك الحدود الزمنية والمكانية. إذ تركز الدراسة على قطاع المشاريع التكنولوجية في المملكة العربية السعودية، مما قد يؤثر على تعميم النتائج على قطاعات أخرى أو دول مختلفة. أيضًا، يعتمد النجاح في جمع البيانات على استجابة المشاركين، حيث قد يتأثر مستوى الدقة بتوافر المعلومات.

تقدم المنهجية الكمية المستخدمة في هذه الدراسة إطارًا شاملاً لتحليل دور المهارات القيادية في نجاح المشاريع التكنولوجية. من خلال استخدام أدوات قياس دقيقة وجمع بيانات موثوقة، تساهم الدراسة في فهم العلاقات بين المتغيرات الرئيسية. كما توفر النتائج المستخلصة توصيات عملية يمكن أن تساعد في تحسين الأداء القيادي وتعزيز نجاح المشاريع في هذا القطاع الحيوي.

#### مجتمع البحث

يعتبر مجتمع البحث عنصراً حيوياً في دراسة دور المهارات القيادية لنجاح المشاريع التكنولوجية: دراسة حالة على قطاع المشاريع التكنولوجية بالمملكة العربية السعودية، حيث يحدد نطاق البحث والمشاركين الذين سيتم استقصاؤهم لتحليل تأثير المهارات القيادية على نجاح المشاريع التكنولوجية. تم اختيار المجتمع بناءً على معايير معينة تضمن توافر المعلومات الدقيقة والموثوقة حول الموضوع المدروس.

## ١. تحديد مجتمع البحث

تمثل المملكة العربية السعودية سوقاً ديناميكية في مجال المشاريع التكنولوجية، إذ تعكس جهودها الكبيرة لتحقيق رؤية ٢٠٣٠، والتي تهدف إلى تحويل الاقتصاد الوطني إلى اقتصاد يعتمد على المعرفة والتكنولوجيا. ولذا، تم تحديد مجتمع البحث ليتضمن المدراء والقياديين العاملين في شركات المشاريع التكنولوجية في مختلف المناطق بالمملكة، بما في ذلك الرياض، جدة، والدمام. يتميز هذا المجتمع بكونه يمتلك خلفيات وتجارب متنوعة في إدارة المشاريع التكنولوجية، مما يمنح الدراسة عمقاً وشمولية في النتائج.

## ٢. أهمية مجتمع البحث

تعتبر أهمية هذا المجتمع في سياق الدراسة متعددة الأبعاد. أولاً، إن المدراء والقياديين هم المسؤولون عن اتخاذ القرارات الإستراتيجية، وإدارة الفرق، وتوجيه المشاريع نحو النجاح، وبالتالي فإن آرائهم وملاحظاتهم تعكس صورة دقيقة حول مدى تأثير المهارات القيادية على أداء المشاريع. ثانياً، يساهم جمع البيانات من هذا المجتمع في توفير رؤى عملية حول التحديات والفرص التي تواجهها المشاريع التكنولوجية، مما يمكن أن يساهم في تطوير استراتيجيات فعالة لتحسين الأداء.

## ٣. تنوع مجتمع البحث

يتسم مجتمع البحث بتنوعه من حيث حجم الشركات، حيث يتضمن شركات صغيرة ومتوسطة وكبيرة. هذا التنوع يتيح للبحث استكشاف تأثير المهارات القيادية على المشاريع في مختلف الأحجام، مما يعزز من قيمة النتائج المستخلصة. كما يُعد تنوع الخلفيات الثقافية والتجريبية للمدراء جزءاً من مجالات البحث، حيث يساهم في تعزيز النتائج المعمقة والشاملة التي يمكن استخلاصها.

## ٤. اختيار عينة البحث

تم اختيار عينة البحث بشكل عشوائي من مجتمع المدراء والقياديين. وقد تم تحديد حجم العينة بناءً على أسس إحصائية تضمن تمثيلاً دقيقاً للمجتمع المستهدف. الهدف من ذلك هو تحقيق تنوع في المشاركين لضمان تعميم النتائج بشكل أكبر. العينة تشمل مختلف القطاعات داخل المجال التكنولوجي، مثل البرمجيات، والاتصالات، وتكنولوجيا المعلومات، مما يوفر تنوعاً في وجهات النظر حول المهارات القيادية.

## ٥. التحديات في مجتمع البحث

على الرغم من أهمية مجتمع البحث، هناك تحديات قد تواجه الدراسة، مثل الصعوبة في الوصول إلى بعض المدراء بسبب الانشغالات أو عدم الاستجابة. كما يمكن أن تتأثر نتائج البحث بوجود تحيزات في إجابات المشاركين، مما يستلزم التعامل مع البيانات بحذر وتحليلها بشكل موضوعي.

مجتمع البحث في هذه الدراسة يمثل مجموعة حيوية من المدراء والقياديين في قطاع المشاريع التكنولوجية بالمملكة العربية السعودية، الذين يمتلكون المهارات والخبرات اللازمة لتوفير رؤية قيمة حول دور المهارات القيادية في نجاح المشاريع. من خلال دراسة هذا المجتمع، تسعى البحث لتقديم نتائج تعكس واقع الممارسات القيادية في السوق المحلي، مما يساهم في تطوير استراتيجيات فعالة يمكن أن تحسن من أداء المشاريع التكنولوجية في المستقبل.

### محددات حجم العينة:

تعتبر تحديد حجم العينة من العناصر الأساسية في أي بحث علمي، حيث تؤثر بشكل مباشر على موثوقية النتائج وقابليتها للتعميم. في إطار دراسة "دور المهارات القيادية لنجاح المشاريع التكنولوجية: دراسة حالة على قطاع المشاريع التكنولوجية بالمملكة العربية السعودية"، تم أخذ عدة عوامل بعين الاعتبار عند تحديد حجم العينة لضمان دقة وفعالية الدراسة.

### ١. تعريف حجم العينة

حجم العينة يشير إلى عدد الأفراد الذين سيتم استقصاؤهم في البحث. يتطلب تحديد هذا الحجم مراعاة جوانب متعددة، منها الهدف من الدراسة، تصميم البحث، وخصائص المجتمع المستهدف. في هذه الدراسة، تم استهداف مجموعة من المدراء والقياديين العاملين في قطاع المشاريع التكنولوجية، لذا كان من الضروري اختيار حجم عينة يمثل هذا المجتمع بشكل جيد.

## ٢. الأسس الإحصائية لتحديد حجم العينة

تستند الأسس الإحصائية لتحديد حجم العينة إلى عدة عوامل، منها مستوى الثقة المطلوب، هوامش الخطأ المقبولة، وخصائص المجتمع. عادةً ما يتم استخدام معادلات إحصائية لتحديد الحجم المثالي للعينة. في هذه الدراسة، تم استخدام معايير شائعة مثل مستوى الثقة ٩٥٪ وهوامش خطأ تتراوح بين ٥-١٠٪. هذا يساعد على التأكد من أن النتائج ستكون موثوقة ويمكن تعميمها على مجتمع البحث.

## ٣. تأثير طبيعة المجتمع

تتأثر محددات حجم العينة بشكل كبير بطبيعة المجتمع المستهدف. في هذه الدراسة، يتمثل المجتمع في المدراء والقياديين في مختلف الشركات التكنولوجية. نظرًا للتنوع الكبير في أحجام الشركات ومجالات التكنولوجيا، فقد تم تحديد حجم العينة ليكون كافيًا لتغطية هذه الفئات المختلفة. لذا، تم استخدام عينة تمثيلية تضم مجموعة من الشركات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة، مما يضمن أن النتائج تعكس الآراء والخبرات المتنوعة.

## ٤. العوامل اللوجستية

تعتبر العوامل اللوجستية من الاعتبارات المهمة عند تحديد حجم العينة. تشمل هذه العوامل الوقت المتاح لجمع البيانات، وتكاليف البحث، والموارد المتاحة. على سبيل المثال، إذا كان هناك قيود زمنية في جمع البيانات، قد يتطلب ذلك تقليل حجم العينة. ومع ذلك، كان الهدف في هذه الدراسة هو تحقيق توازن بين الكفاءة والموثوقية، لذا تم تحديد حجم عينة كافٍ لجمع بيانات دقيقة تعكس الآراء المختلفة.

## ٥. التحديات المرتبطة بحجم العينة

عند تحديد حجم العينة، قد تواجه الدراسة بعض التحديات، مثل صعوبة الوصول إلى بعض المشاركين، أو انخفاض معدل الاستجابة. لذلك، تم وضع خطة لجمع البيانات تتضمن إجراءات لتعزيز نسبة الاستجابة، مثل تقديم الحوافز للمشاركين أو استخدام أساليب التواصل الفعالة لضمان استجابة أكبر عدد ممكن من الأفراد. تحديد حجم العينة في هذه الدراسة هو عملية دقيقة تتطلب مراعاة متعددة، بما في ذلك الأسس الإحصائية، طبيعة المجتمع المستهدف، العوامل اللوجستية، والتحديات المحتملة. من خلال اختيار حجم عينة مناسب، تسعى الدراسة

إلى ضمان تحقيق نتائج موثوقة وقابلة للتعميم، مما يساعد في فهم دور المهارات القيادية في نجاح المشاريع التكنولوجية بالمملكة العربية السعودية.

### خطوات جمع البيانات

تعد عملية جمع البيانات خطوة حاسمة في أي دراسة بحثية، حيث تؤثر بشكل كبير على جودة النتائج ودقتها. في إطار دراسة "دور المهارات القيادية لنجاح المشاريع التكنولوجية: دراسة حالة على قطاع المشاريع التكنولوجية بالمملكة العربية السعودية"، تم اتباع منهجية منظمة لجمع البيانات لضمان تحقيق أهداف البحث. فيما يلي خطوات جمع البيانات بشكل مفصل:

#### ١. تحديد أهداف جمع البيانات

تبدأ عملية جمع البيانات بتحديد الأهداف الواضحة لجمع المعلومات. في هذه الدراسة، تم تحديد الأهداف لتشمل تقييم تأثير المهارات القيادية على نجاح المشاريع التكنولوجية، وفهم كيف يمكن لتلك المهارات تحسين أداء الفرق وتعزيز الابتكار. تحديد الأهداف يساعد في توجيه عملية جمع البيانات ويضمن أن المعلومات المجمعة تتناسب مع متطلبات البحث.

#### ٢. اختيار أداة جمع البيانات

تتطلب المرحلة التالية اختيار أداة جمع البيانات المناسبة. في هذه الدراسة، تم اختيار الاستبيانات كأداة رئيسية لجمع البيانات، نظرًا لفعاليتها في جمع المعلومات من عينة كبيرة من المشاركين بشكل منظم وسريع. تم تصميم الاستبيان ليشمل مجموعة من الأسئلة المفتوحة والمغلقة التي تستهدف قياس آراء المدراء حول المهارات القيادية وتأثيرها على المشاريع التكنولوجية.

#### ٣. تصميم الاستبيان

بعد اختيار أداة جمع البيانات، تم تصميم الاستبيان بشكل يعكس الأهداف المحددة. شمل الاستبيان عدة محاور رئيسية، منها المهارات القيادية الأساسية، والمعوقات التي قد تواجه المدراء في تطبيق هذه المهارات، بالإضافة إلى أسئلة حول تجاربهم الشخصية في إدارة المشاريع التكنولوجية. تم مراجعة الاستبيان من قبل مختصين لضمان وضوح الأسئلة وملاءمتها للأهداف البحثية.

#### ٤. تحديد عينة البحث

في هذه المرحلة، تم تحديد عينة البحث بشكل يتناسب مع أهداف الدراسة. تم اختيار مجموعة متنوعة من المدراء والقياديين في قطاع المشاريع التكنولوجية من شركات مختلفة، بما في ذلك الشركات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة. كان الهدف هو ضمان تنوع العينة وتغطية مختلف الفئات داخل المجتمع المستهدف.

#### ٥. توزيع الاستبيانات

بعد الانتهاء من تصميم الاستبيان وتحديد العينة، تم توزيع الاستبيانات بشكل إلكتروني لضمان سهولة الوصول إليها. تم استخدام البريد الإلكتروني ووسائل التواصل الاجتماعي كقنوات رئيسية للتوزيع. بالإضافة إلى ذلك، تم الاتصال المباشر ببعض المدراء لتشجيعهم على المشاركة وزيادة نسبة الاستجابة.

#### ٦. جمع البيانات

تم جمع البيانات على مدار فترة زمنية محددة، حيث استمر توزيع الاستبيانات لمدة أسبوعين. خلال هذه الفترة، تم متابعة المشاركين الذين لم يقوموا بملء الاستبيان، مما ساهم في زيادة نسبة الاستجابة. تم تسجيل جميع البيانات بشكل منظم باستخدام برامج خاصة لتحليل البيانات.

#### ٧. مراجعة البيانات

بعد جمع البيانات، تمت مراجعة الاستجابات للتحقق من دقتها واكتمالها. تم تصنيف البيانات بناءً على معايير معينة لضمان سهولة تحليلها لاحقًا. أي استجابات غير كاملة أو غير صحيحة تم استبعادها من التحليل النهائي.

#### ٨. تحليل البيانات

بعد مراجعة البيانات، بدأت مرحلة تحليل البيانات باستخدام أدوات إحصائية متقدمة. تم تحليل البيانات لفهم الأنماط والتوجهات المتعلقة بالمهارات القيادية وتأثيرها على نجاح المشاريع التكنولوجية. ستساهم هذه التحليلات في توفير رؤى قيمة تدعم استنتاجات البحث.

خطوات جمع البيانات في هذه الدراسة تمثل عملية منهجية تتضمن تحديد الأهداف، اختيار الأدوات المناسبة، تصميم الاستبيانات، توزيعها، وجمع البيانات بشكل منظم. هذه الخطوات تسهم في ضمان جمع معلومات دقيقة

وموثوقة تعكس آراء المدراء والقياديين في قطاع المشاريع التكنولوجية، مما يسهل استخلاص النتائج وتقديم توصيات فعالة لتعزيز المهارات القيادية في هذا المجال.

## حدود البحث

تعد الحدود التي يتم تحديدها في أي دراسة بحثية عنصراً أساسياً لفهم نطاق البحث وقيوده. في دراسة "دور المهارات القيادية لنجاح المشاريع التكنولوجية: دراسة حالة على قطاع المشاريع التكنولوجية بالمملكة العربية السعودية"، تم تحديد الحدود البشرية، الزمانية، والمكانية بعناية لضمان وضوح النتائج والتوصيات. فيما يلي تفصيل لكل من هذه الحدود:

### ١. الحدود البشرية

تتعلق الحدود البشرية بالشريحة المستهدفة من المشاركين في الدراسة. في هذه الحالة، تم التركيز على المدراء والقياديين في قطاع المشاريع التكنولوجية بالمملكة العربية السعودية. يمثل هؤلاء المشاركون الفئة الأكثر ارتباطاً بالمهارات القيادية ونجاح المشاريع التكنولوجية. ومع ذلك، فإنه من المهم الإشارة إلى أن التركيز على فئة معينة من المدراء قد يحد من تعميم النتائج على جميع الفئات في القطاع، مثل الموظفين أو الأفراد الذين يعملون في مستويات إدارية أقل. وبالتالي، قد تكون نتائج الدراسة معنية فقط بممارسات هذه الفئة، ولا تعكس بالضرورة تجارب فئات أخرى في القطاع.

### ٢. الحدود الزمانية

تتعلق الحدود الزمانية بالإطار الزمني الذي تمت خلاله الدراسة. تم إجراء البحث خلال عام ٢٠٢٤، وهي فترة شهدت العديد من التغيرات السريعة في قطاع المشاريع التكنولوجية، بما في ذلك التقدم الرقمي وزيادة الابتكار. وبما أن الظروف والبيئة الاقتصادية والاجتماعية تتغير بمرور الوقت، فقد تكون نتائج الدراسة مرتبطة بهذه الفترة الزمنية فقط، مما يعني أنه قد تكون هناك حاجة لإعادة تقييم النتائج في سياقات زمنية أخرى. هذا يعكس ضرورة التحديث الدوري للبحث لمواكبة التغيرات المستمرة في القطاع.

### ٣. الحدود المكانية

تشير الحدود المكانية إلى النطاق الجغرافي الذي تركز عليه الدراسة. في هذه الدراسة، تم التركيز على قطاع المشاريع التكنولوجية في المملكة العربية السعودية، وخصوصاً في المدن الرئيسية مثل الرياض وجدة. قد تؤثر البيئة المحلية، واللوائح الحكومية، والثقافة التنظيمية في المملكة العربية السعودية على نتائج الدراسة، مما يعني أن النتائج قد لا تكون قابلة للتعميم على سياقات أخرى، سواء داخل المملكة أو خارجها. لذا، يُعتبر توسيع نطاق البحث ليشمل مناطق أو بلدان أخرى أمراً مهماً لفهم كيفية تأثير المهارات القيادية في سياقات مختلفة.

تعتبر الحدود البشرية، الزمانية، والمكانية من العناصر الأساسية التي تؤثر في نتائج الدراسة. هذه الحدود تضع إطاراً لفهم نطاق البحث، وتساعد في تحديد مدى تعميم النتائج والتوصيات. فبينما توفر الدراسة رؤى قيمة حول دور المهارات القيادية في نجاح المشاريع التكنولوجية في السياق السعودي، فإنها تتطلب النظر بعناية في القيود المفروضة عليها عند استخدامها لتوجيه السياسات أو الممارسات في مجالات أو سياقات أخرى.

## الفصل الرابع

### نتائج الدراسة

## المقدمة

يمثل الفصل الرابع من دراسة دور المهارات القيادية لنجاح المشاريع التكنولوجية: دراسة حالة على قطاع المشاريع التكنولوجية بالمملكة العربية السعودية المرحلة النهائية في مسار البحث، حيث يركز هذا الفصل على تحليل البيانات المستخلصة، وتفسير النتائج، وتقديم التوصيات بناءً على تلك النتائج. يُعتبر هذا الفصل من الأجزاء الأكثر أهمية في الدراسة، إذ يجسد الجهد البحثي المبذول في الفصول السابقة ويتيح تقديم استنتاجات تتعلق بالسياق العملي والأكاديمي.

تتضمن عملية تحليل البيانات الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها لتفسير المعلومات التي تم جمعها من الاستبيانات. سيتم استخدام برامج تحليل البيانات المتقدمة، مثل SPSS أو أي برامج إحصائية أخرى، لتسهيل عملية تحليل النتائج. سيتناول هذا الجزء تفاصيل كيفية تصنيف البيانات وتنظيمها، بالإضافة إلى الأساليب المستخدمة لتحديد الأنماط والاتجاهات المتعلقة بالمهارات القيادية ونجاح المشاريع.

يتم تحليل البيانات من خلال تقنيات إحصائية متعددة، مثل التحليل الوصفي لتحليل الخصائص الأساسية للمشاركين، والتحليل الاستنتاجي لاختبار الفرضيات. يمكن أن تشمل النتائج وصفاً مفصلاً للعلاقة بين المهارات

القيادية والعوامل الأخرى المؤثرة في نجاح المشاريع التكنولوجية. يعزز هذا التحليل من قدرة الباحث على استنتاج استنتاجات قائمة على أدلة دقيقة، مما يدعم فهم أعمق للمسائل المطروحة.

سُتعرض النتائج بطريقة واضحة ومنظمة، حيث سيتم تسليط الضوء على النقاط الأساسية التي تم التوصل إليها خلال تحليل البيانات. سيتم تقديم النتائج بطريقة تسهل على القارئ فهم العلاقة بين المهارات القيادية ونجاح المشاريع. يمكن أن تتضمن النتائج أيضًا رسومًا بيانية أو جداول توضح البيانات بشكل مرئي، مما يسهل استيعاب المعلومات.

ستكون النتائج مستندة إلى الأدلة، مما يتيح تقديم تقييم موضوعي حول مدى تأثير المهارات القيادية على نجاح المشاريع التكنولوجية. من خلال استعراض النتائج، سيكون بإمكان القارئ فهم كيف يمكن أن تسهم القيادة الفعالة في تعزيز أداء المشاريع، وكيف يمكن أن تؤثر في تحقيق الأهداف المحددة.

بناءً على النتائج المستخلصة، سيتضمن هذا الفصل قسمًا خاصًا بالتوصيات. تهدف هذه التوصيات إلى تقديم استراتيجيات عملية يمكن للمدراء والقادة في القطاع التكنولوجي اتباعها لتعزيز المهارات القيادية وتحقيق نجاح أكبر في المشاريع. ستعتمد هذه التوصيات على البيانات المستخلصة من البحث، مما يعكس فهمًا عميقًا للعوامل المؤثرة في القيادة.

ستكون التوصيات مقسمة إلى فئات متعددة، تشمل تطوير برامج تدريبية لتحسين المهارات القيادية، وتعزيز ثقافة الابتكار والتعاون داخل الفرق، وتطبيق أساليب قيادية مرنة تتناسب مع طبيعة المشاريع التكنولوجية. ستساعد هذه التوصيات على تعزيز الممارسات القيادية الفعالة، مما يساهم في تحسين أداء المشاريع وزيادة فرص النجاح.

يُعتبر الفصل الرابع حلقة الوصل بين نتائج البحث والتطبيقات العملية. من خلال تحليل البيانات وتقديم النتائج والتوصيات، يساهم هذا الفصل في تعزيز الفهم الأكاديمي والعملية لدور المهارات القيادية في نجاح المشاريع التكنولوجية. كما أن هذا الفصل يقدم قيمة إضافية للباحثين والممارسين في هذا المجال، حيث يوفر استراتيجيات قابلة للتطبيق تعزز من الأداء القيادي وتساعد على تحقيق أهداف المشاريع.

يُعتبر الفصل الرابع بمثابة شهادة على نجاح البحث بأكمله. من خلال تقديم الأدلة والنتائج، يؤكد الباحث على أهمية المهارات القيادية في قطاع التكنولوجيا، مما يمكن أن يساهم في تحسين الظروف المهنية وتعزيز الابتكار في المملكة

العربية السعودية. بالتالي، فإن أهمية هذا الفصل تكمن في قدرته على تقديم قيمة علمية وعملية تساهم في تقدم المعرفة وتحقيق النجاح في المشاريع التكنولوجية.

## تحليل البيانات

### - الوصف الإحصائي للبيانات:

الوصف الإحصائي للبيانات هو عملية تحليل وتنظيم وتلخيص المعلومات الكمية لتسهيل فهمها وتفسيرها. تكمن أهميته في تقديم رؤى واضحة عن البيانات، حيث يساعد في كشف الأنماط والاتجاهات الأساسية، وتحديد القيم الشاذة أو المميزة. يتضمن الوصف الإحصائي مجموعة من المقاييس مثل المتوسط، والانحراف المعياري، والمدى، والنسب المئوية، مما يمكّن الباحثين وصناع القرار من اتخاذ قرارات مستنيرة بناءً على أدلة موضوعية. بالإضافة إلى ذلك، يساهم الوصف الإحصائي في تيسير التواصل بين الباحثين والمجتمع العلمي، حيث يوفر لغة موحدة لتمثيل البيانات وتحليلها، مما يسهل تبادل المعلومات والنتائج. باختصار، يمثل الوصف الإحصائي أداة أساسية في أي مجال يعتمد على البيانات، حيث يعزز الفهم الدقيق للمعلومات ويؤدي إلى استنتاجات أكثر موثوقية (fastercapital، ٢٠٢٤).

| Std. Error of Kurtosis | Kurtosis | Std. Error of Skewness | Skewness | Std. Deviation | N     |                                                                                                       |
|------------------------|----------|------------------------|----------|----------------|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                        |          |                        |          |                | Valid |                                                                                                       |
| 0.364                  | -1.114   | 0.183                  | 0.308    | 1.310          | 176   | العمر                                                                                                 |
| 0.364                  | -1.595   | 0.183                  | -0.650   | 0.477          | 176   | الجنس                                                                                                 |
| 0.364                  | -1.378   | 0.183                  | -0.353   | 1.511          | 176   | الدرجة العلمية                                                                                        |
| 0.364                  | -1.171   | 0.183                  | 0.560    | 1.515          | 176   | تساعد القيادة الفعالة على تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمشاريع التكنولوجية.                            |
| 0.364                  | -1.215   | 0.183                  | 0.314    | 1.374          | 176   | المهارات القيادية الجيدة تسهم في تحسين أداء الفريق التكنولوجي.                                        |
| 0.364                  | -1.229   | 0.183                  | 0.492    | 1.483          | 176   | القائد الذي يمتلك مهارات التواصل القوية يمكنه حل المشكلات بشكل أسرع داخل الفريق التكنولوجي.           |
| 0.364                  | -0.937   | 0.183                  | 0.492    | 1.273          | 176   | تساهم المهارات القيادية في تعزيز الابتكار والتعاون بين أعضاء الفريق في المشاريع التكنولوجية.          |
| 0.364                  | -1.276   | 0.183                  | 0.411    | 1.474          | 176   | تعتمد المشاريع التكنولوجية الناجحة بشكل كبير على القدرة القيادية في اتخاذ القرارات السريعة والمناسبة. |
| 0.364                  | -0.813   | 0.183                  | 0.545    | 1.262          | 176   | تؤدي القيادة الفعالة إلى تقليل التأخير وتحقيق الأهداف الزمنية للمشاريع التكنولوجية.                   |
| 0.364                  | -1.196   | 0.183                  | 0.453    | 1.470          | 176   | يسهم القائد الذي يدعم تطوير مهارات الفريق في تحسين جودة العمل والابتكار.                              |
| 0.364                  | -1.069   | 0.183                  | 0.355    | 1.235          | 176   | القيادة الجيدة تقلل من المخاطر وتزيد من فرص نجاح المشاريع                                             |

|       |        |       |       |       |     |                                                                                                        |
|-------|--------|-------|-------|-------|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|       |        |       |       |       |     | التكنولوجية.                                                                                           |
| 0.364 | -1.097 | 0.183 | 0.589 | 1.448 | 176 | القدرات القيادية القوية<br>تلعب دوراً محورياً في<br>تحسين رضا الفريق عن<br>العمل.                      |
| 0.364 | -1.113 | 0.183 | 0.461 | 1.335 | 176 | القائد الذي يتمتع برؤية<br>واضحة يساعد في توجيه<br>الفريق لتحقيق النجاح<br>في المشاريع التكنولوجية.    |
| 0.364 | -1.475 | 0.183 | 0.248 | 1.533 | 176 | تساهم القيادة الفعالة<br>في تحسين إدارة الموارد<br>البشرية والمالية في<br>المشاريع التكنولوجية.        |
| 0.364 | -1.140 | 0.183 | 0.396 | 1.325 | 176 | يساهم القائد الذي<br>يملك مهارات التفويض<br>في تعزيز كفاءة الفريق<br>التكنولوجي.                       |
| 0.364 | -1.155 | 0.183 | 0.555 | 1.492 | 176 | تؤدي المهارات القيادية<br>الجيدة إلى تحسين قدرة<br>الفريق على التعامل مع<br>التحديات التقنية.          |
| 0.364 | -0.963 | 0.183 | 0.455 | 1.284 | 176 | القائد الذي يعزز بيئة<br>العمل الإيجابية يساعد<br>في زيادة الإنتاجية في<br>المشاريع التكنولوجية.       |
| 0.364 | -0.938 | 0.183 | 0.719 | 1.468 | 176 | تساعد القيادة القائمة<br>على التحفيز في تقليل<br>الإرهاق الوظيفي وزيادة<br>الحافز لدى أعضاء<br>الفريق. |

جدول ١: الوصف الإحصائي للبيانات.

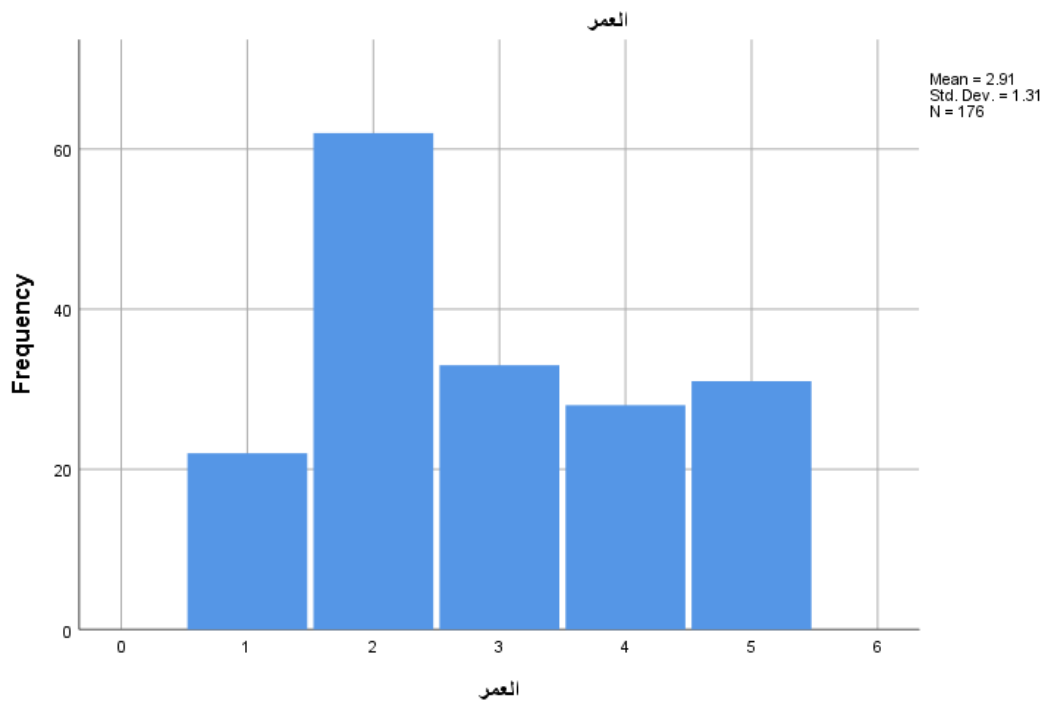
#### - عمر المشاركين في التجربة

اتضح من النتائج أن النسبة الأكبر من المشاركين في الدراسة، والتي انحصرت أعمارهم بين ٣٠ و ٤٠ عاماً، بلغت ٣٥,٢٪. تشير هذه النتيجة إلى أن الفئة العمرية المتوسطة تشكل غالبية العاملين في قطاع المشاريع التكنولوجية

بالمملكة العربية السعودية، مما يعكس أهمية المهارات القيادية في هذه المرحلة من الحياة المهنية. هذا السن يمثل فترة حيوية يتم فيها استثمار الخبرات السابقة مع القدرة على اكتساب مهارات جديدة، وهو ما يعزز القدرة على التكيف مع التغيرات السريعة في عالم التكنولوجيا. علاوة على ذلك، فإن هذه الفئة العمرية غالبًا ما تتمتع بالشغف والطموح، مما يسهم في دفع الابتكار وتحقيق النجاح في المشاريع التكنولوجية. من المهم أيضًا ملاحظة أن التفاعل بين الشباب ذوي الخبرة والمعرفة المكتسبة من كبار السن يمكن أن يعزز من فعالية القيادة الجماعية، ويؤدي إلى تحقيق أهداف المشاريع بكفاءة أكبر. بالتالي، تشير هذه النتائج إلى ضرورة التركيز على تطوير المهارات القيادية في هذه الفئة العمرية لضمان استدامة النجاح في المشاريع التكنولوجية، وتعزيز بيئة عمل تعزز من التعاون والابتكار بين الأجيال المختلفة.

|       |       | العمر     |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 20-30 | 22        | 12.5    | 12.5          | 12.5               |
|       | 30-40 | 62        | 35.2    | 35.2          | 47.7               |
|       | 40-50 | 33        | 18.8    | 18.8          | 66.5               |
|       | 50-60 | 28        | 15.9    | 15.9          | 82.4               |
|       | 60+   | 31        | 17.6    | 17.6          | 100.0              |
|       | Total | 176       | 100.0   | 100.0         |                    |

جدول ٢: الوصف الإحصائي لعمر المشاركين بالتجربة.



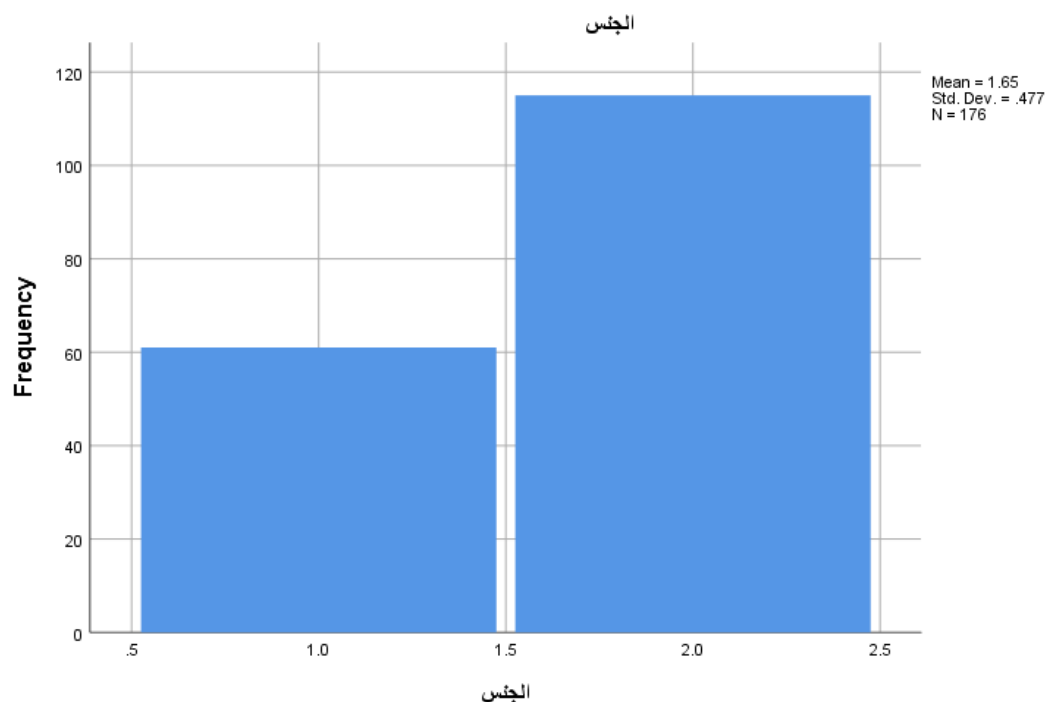
رسم توضيحي ٢: التمثيل البياني لعمر المشاركين بالتجربة

## - جنس المشاركين في التجربة

اتضح من النتائج أن النسبة الأكبر من المشاركين في الدراسة هم الذكور، حيث بلغت هذه النسبة ٦٥,٣٪. تشير هذه النتيجة إلى أن الذكور يمثلون الأغلبية في قطاع المشاريع التكنولوجية بالمملكة العربية السعودية، مما يعكس بعض العوامل الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي قد تؤثر على مشاركة الجنسين في هذا المجال. قد يكون هناك تأثيرات تقليدية تساهم في تفوق الذكور، مثل المعتقدات الثقافية التي تشجع الرجال على العمل في مجالات التكنولوجيا والهندسة، بينما قد تواجه النساء تحديات أكبر في دخول هذا القطاع. إن هذه النسبة العالية من الذكور قد تؤثر على ديناميات الفرق وبيئة العمل، حيث يمكن أن يؤدي غياب التنوع الجندري إلى نقص في وجهات النظر والأفكار المختلفة، وهو ما يعد حيويًا في تعزيز الابتكار ونجاح المشاريع التكنولوجية. كما أن وجود عدد قليل من النساء قد يحد من الفرص المتاحة أمامهن لتطوير المهارات القيادية والمشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات. لذا، فإن هذه النتائج تبرز الحاجة الملحة إلى تعزيز مشاركة النساء في قطاع التكنولوجيا، سواء من خلال البرامج التعليمية أو المبادرات الحكومية أو الدعم المؤسسي، مما سيسهم في تحقيق توازن أفضل وزيادة فعالية المشاريع التكنولوجية بشكل عام.

| الجنس |       |           |         |               |                    |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | أنثى  | 61        | 34.7    | 34.7          | 34.7               |
|       | ذكر   | 115       | 65.3    | 65.3          | 100.0              |
|       | Total | 176       | 100.0   | 100.0         |                    |

جدول ٣: الوصف الإحصائي للدرجة العلمية لدى المشاركين بالتجربة.



رسم توضيحي ٣: التمثيل البياني للدرجة العلمية لدى المشاركين بالتجربة

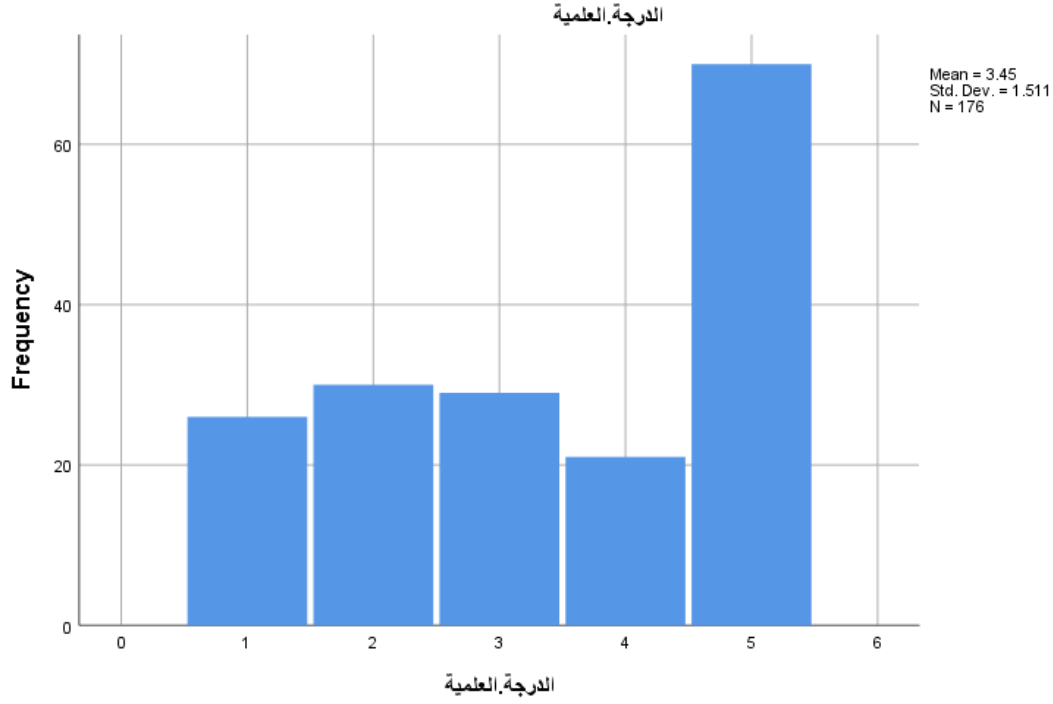
#### - الدرجة العلمية للمشاركين في التجربة

اتضح من النتائج أن الحاصلين على درجة الماجستير هم الأكثر تشاركا في التجربة، حيث بلغت نسبتهم ٣٩,٨٪، مما يدل على أن التعليم العالي يعد عنصراً حاسماً في تطوير المهارات القيادية اللازمة لنجاح المشاريع التكنولوجية في المملكة العربية السعودية. فالأفراد الحاصلون على الماجستير غالباً ما يتمتعون بخلفية أكاديمية عميقة ومهارات متقدمة في مجالات مثل إدارة المشاريع والاستراتيجيات الابتكارية، مما يمكنهم من مواجهة التحديات المعقدة بفعالية. بالإضافة إلى ذلك، يُعزز التعليم العالي من مهارات التفكير النقدي والتواصل، مما يساعدهم في بناء فرق عمل ناجحة وتحفيز الأعضاء نحو تحقيق الأهداف المشتركة. كما أن شبكة العلاقات المهنية التي ينشئها هؤلاء الأفراد تساهم في تبادل الأفكار والخبرات، مما ينعكس إيجابياً على الابتكار والنمو في القطاع. وبالتالي، تبرز هذه النتائج الحاجة إلى الاستثمار في التعليم والتدريب المستمر كجزء أساسي من استراتيجيات تطوير الموارد البشرية، لضمان توفير قيادات قادرة على الابتكار والتميز في بيئات العمل التنافسية.

| الدرجة العلمية |      |           |         |               |                    |
|----------------|------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|                |      | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid          | درجة | 26        | 14.8    | 14.8          | 14.8               |

|  | البكالوريوس               |     |       |       |       |
|--|---------------------------|-----|-------|-------|-------|
|  | دكتوراه                   | 30  | 17.0  | 17.0  | 31.8  |
|  | شهادة الدراسة<br>الثانوية | 29  | 16.5  | 16.5  | 48.3  |
|  | شهادة عليا                | 21  | 11.9  | 11.9  | 60.2  |
|  | ماجستير                   | 70  | 39.8  | 39.8  | 100.0 |
|  | Total                     | 176 | 100.0 | 100.0 |       |

جدول ٤: الوصف الإحصائي للدرجة العلمية لدى المشاركين بالتجربة.



رسم توضيحي ٤: التمثيل البياني للدرجة العلمية لدى المشاركين بالتجربة

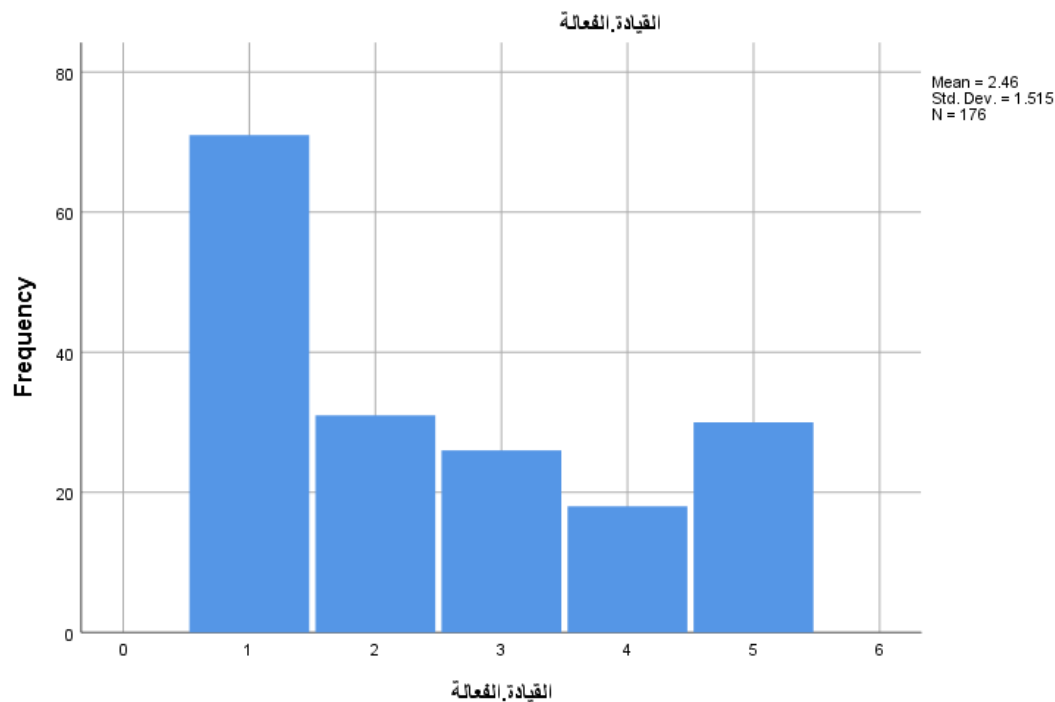
#### - تساعد القيادة الفعالة على تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمشاريع التكنولوجية.

أكدت الاستجابات بالموافقة على أن القيادة الفعالة تساعد على تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمشاريع التكنولوجية، وذلك بنسبة ٤٠,٣٪، ومثلت هذه النسبة أكبر نسبة بالتجربة، مما يدل على أن هناك وعيًا متزايدًا بأهمية الدور الذي تلعبه القيادة في نجاح المشاريع التكنولوجية بالمملكة العربية السعودية. تشير هذه النتيجة إلى أن المشاركين يعترفون بأن القيادة الفعالة لا تقتصر فقط على إدارة الفرق، بل تمتد لتشمل القدرة على تحديد الرؤية

الاستراتيجية، وتوجيه الجهود نحو تحقيق الأهداف المرجوة، وتعزيز بيئة عمل تشجع على الابتكار والتعاون. كما تعكس هذه النسبة أهمية التواصل الفعال والتفويض المناسب للمهام، مما يساعد في تحسين الأداء العام وزيادة الإنتاجية. يظهر هذا الوعي المتزايد أن المؤسسات تدرك الحاجة إلى تطوير مهارات القيادة بين مديريها وفرق العمل، من خلال التدريب والبرامج التطويرية، لضمان تكامل الجهود وتحقيق نتائج إيجابية في المشاريع. هذه النتائج أيضاً تدل على أن تعزيز المهارات القيادية يمكن أن يساهم في تقليل المخاطر والتحديات التي تواجه المشاريع التكنولوجية، مما يزيد من فرص النجاح والاستدامة. وبالتالي، يمكن القول إن الاستثمار في القيادة الفعالة يُعتبر استراتيجية أساسية لتحقيق التميز في القطاع التكنولوجي، مما يؤكد على ضرورة تركيز الجهود على تطوير القدرات القيادية كجزء من خطط النمو والتطور المؤسسي.

| القيادة الفعالة |                   |           |         |               |                    |
|-----------------|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|                 |                   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid           | أوافق             | 71        | 40.3    | 40.3          | 40.3               |
|                 | أوافق بشدة        | 31        | 17.6    | 17.6          | 58.0               |
|                 | لا أوافق          | 26        | 14.8    | 14.8          | 72.7               |
|                 | لا أوافق بشدة     | 18        | 10.2    | 10.2          | 83.0               |
|                 | لا أوافق ولا أرفض | 30        | 17.0    | 17.0          | 100.0              |
|                 | Total             | 176       | 100.0   | 100.0         |                    |

جدول ٥: الوصف الإحصائي للقيادة الفعالة.



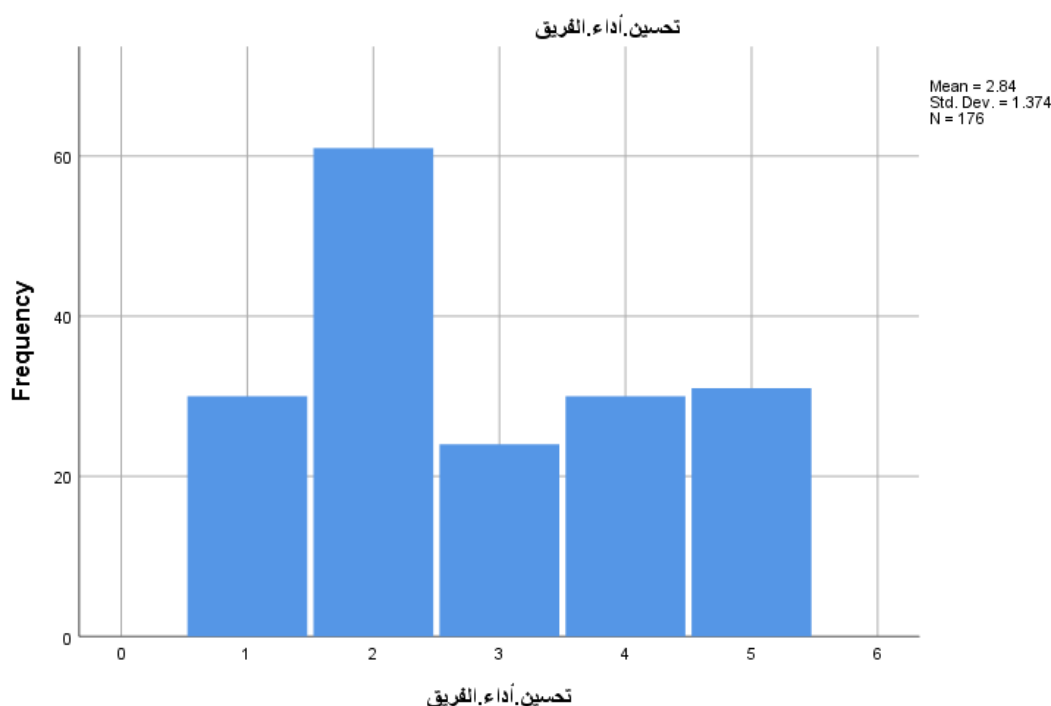
رسم توضيحي ٥: التمثيل البياني للقيادة الفعالة

#### - المهارات القيادية الجيدة تسهم في تحسين أداء الفريق التكنولوجي.

أكدت الاستجابات بالموافقة بشدة على أن المهارات القيادية الجيدة تسهم في تحسين أداء الفريق التكنولوجي، وذلك بنسبة ٣٤,٧٪، ومثلت هذه النسبة أكبر نسبة بالتجربة، مما يدل على إدراك عميق لأهمية القيادة الفعالة في تعزيز فعالية الفرق العاملة في المشاريع التكنولوجية بالمملكة العربية السعودية. تعكس هذه النتيجة فهمًا واضحًا لدى المشاركين بأن القادة الذين يمتلكون مهارات قيادية جيدة، مثل التواصل الفعال، التحفيز، وبناء الثقة، يمكنهم تحفيز أعضاء الفريق وتعزيز روح التعاون والإبداع. القيادة الجيدة تعمل على خلق بيئة عمل إيجابية تدفع الأفراد إلى تحقيق الأداء الأمثل، حيث يشعر الأعضاء بالتقدير والاحترام، مما يزيد من التزامهم وولائهم للمشاريع. تظهر هذه النسبة أن الفرق التكنولوجية، التي تواجه تحديات سريعة التغير، تحتاج إلى قادة قادرين على التكيف مع الظروف المتغيرة وتحفيز الأعضاء على تطوير مهاراتهم ومواجهة التحديات بكفاءة. كما تدل على أهمية التدريب والتطوير المهني في صقل المهارات القيادية، مما يساهم في تحقيق نتائج إيجابية ومستدامة في الأداء. هذه النتائج تؤكد أن الاستثمار في المهارات القيادية ليس مجرد خيار، بل ضرورة استراتيجية لنجاح المشاريع التكنولوجية، حيث تسهم في تحسين التفاعل بين الأعضاء وزيادة إنتاجيتهم، وبالتالي تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات في السوق.

| تحسين أداء الفريق |                   |           |         |               |                    |
|-------------------|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|                   |                   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid             | أوافق             | 30        | 17.0    | 17.0          | 17.0               |
|                   | أوافق بشدة        | 61        | 34.7    | 34.7          | 51.7               |
|                   | لا أوافق          | 24        | 13.6    | 13.6          | 65.3               |
|                   | لا أوافق بشدة     | 30        | 17.0    | 17.0          | 82.4               |
|                   | لا أوافق ولا أرفض | 31        | 17.6    | 17.6          | 100.0              |
|                   | Total             | 176       | 100.0   | 100.0         |                    |

جدول ٦: الوصف الإحصائي لتحسين أداء الفريق.



رسم توضيحي ٦: التمثيل البياني لتحسين أداء الفريق

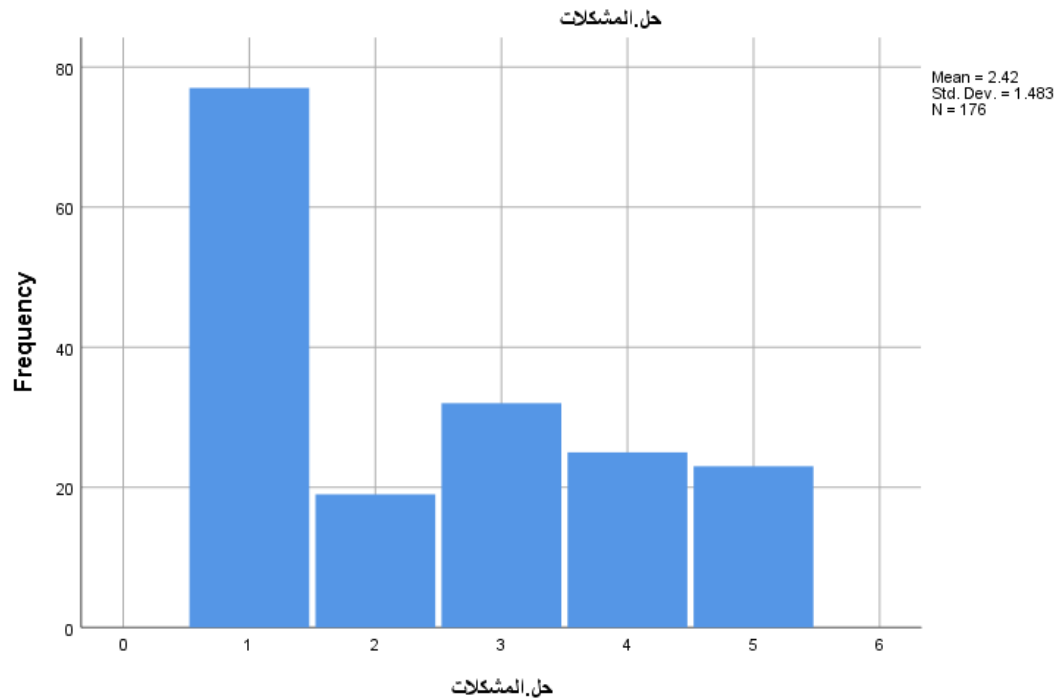
- القائد الذي يمتلك مهارات التواصل القوية يمكنه حل المشكلات بشكل أسرع داخل الفريق التكنولوجي.

أكدت الاستجابات بالموافقة على أن القائد الذي يمتلك مهارات التواصل القوية يمكنه حل المشكلات بشكل أسرع داخل الفريق التكنولوجي، وذلك بنسبة ٤٣,٨٪، ومثلت هذه النسبة أكبر نسبة بالتجربة، مما يدل على أهمية التواصل الفعال كأحد العناصر الأساسية لنجاح القيادة في بيئات العمل التكنولوجية. تعكس هذه النتيجة إدراكًا متزايدًا من المشاركين بأن القدرة على التواصل بوضوح وشفافية تساهم بشكل كبير في تعزيز فهم الأعضاء للمهام والأهداف، مما

يسهل تبادل الأفكار والمعلومات الحيوية. عندما يكون القائد قادرًا على الاستماع بعناية والتفاعل مع أعضاء الفريق، فإن ذلك يمكنه من تحديد المشكلات بشكل مبكر ومعالجة التحديات بسرعة وفعالية، مما يقلل من التأخير والارتباك. إن القادة الذين يتمتعون بمهارات تواصل قوية يمكنهم بناء بيئة عمل تفاعلية تشجع على الابتكار وتبادل الآراء، مما يزيد من قدرة الفريق على التفكير الجماعي وإيجاد حلول مبدعة للمشكلات. هذه النتيجة تسلط الضوء أيضًا على أهمية التدريب في تطوير مهارات التواصل لدى القادة، حيث يُعتبر ذلك استثمارًا استراتيجيًا لتحسين الأداء العام للفريق. بالتالي، يُظهر هذا الوعي بأهمية التواصل أن المؤسسات يجب أن تعزز من جهودها في تطوير قيادات قادرة على إدارة الفرق بشكل فعال، مما يساهم في تحقيق نتائج إيجابية ومستدامة في المشاريع التكنولوجية.

| حل المشكلات |                   |           |         |               |                    |
|-------------|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|             |                   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid       | أوافق             | 77        | 43.8    | 43.8          | 43.8               |
|             | أوافق بشدة        | 19        | 10.8    | 10.8          | 54.5               |
|             | لا أوافق          | 32        | 18.2    | 18.2          | 72.7               |
|             | لا أوافق بشدة     | 25        | 14.2    | 14.2          | 86.9               |
|             | لا أوافق ولا أرفض | 23        | 13.1    | 13.1          | 100.0              |
|             | Total             | 176       | 100.0   | 100.0         |                    |

جدول ٧: التمثيل البياني لحل المشكلات.



رسم توضيحي ٧: التمثيل البياني لحل المشكلات

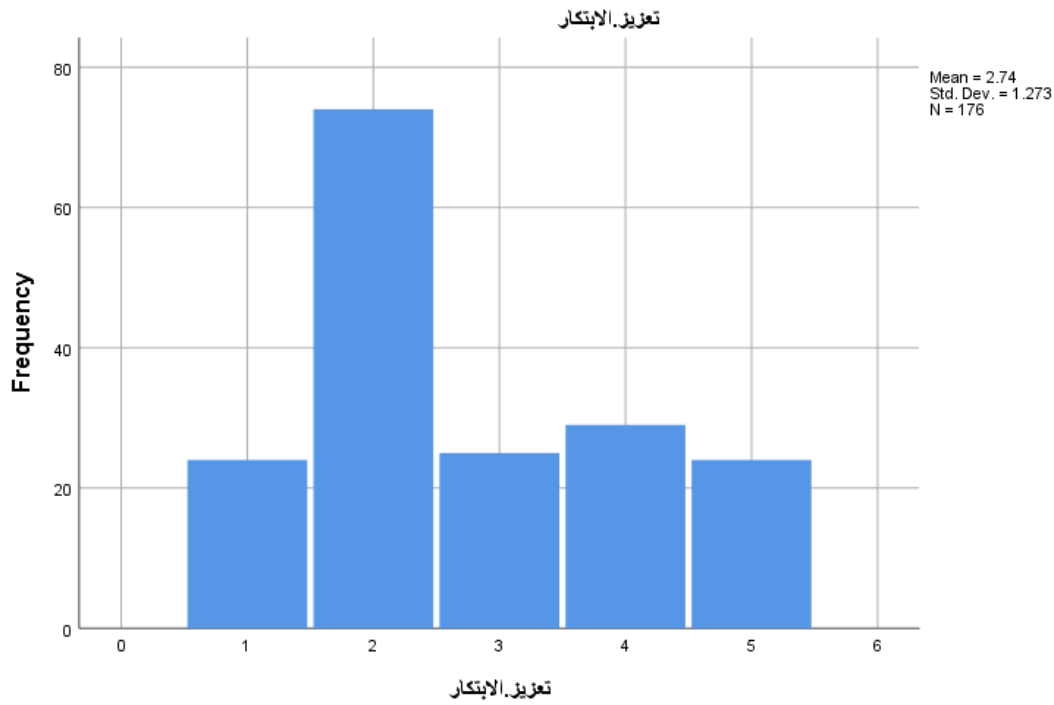
#### - تساهم المهارات القيادية في تعزيز الابتكار والتعاون بين أعضاء الفريق في المشاريع التكنولوجية.

أكدت الاستجابات بالموافقة بشدة على أن المهارات القيادية ساهمت في تعزيز الابتكار والتعاون بين أعضاء الفريق في المشاريع التكنولوجية، وذلك بنسبة ٤٢٪، ومثلت هذه النسبة أكبر نسبة بالتجربة، مما يدل على أن المشاركين يدركون بشكل عميق الأثر الإيجابي الذي تحدثه القيادة الفعالة على ديناميكيات الفريق. تشير هذه النتيجة إلى أن القادة الذين يمتلكون مهارات قوية في التحفيز والتواصل وبناء الثقة يمكنهم خلق بيئة عمل إيجابية تشجع على تبادل الأفكار والتعاون الفعّال. فعندما يشعر الأعضاء بأنهم مدعوون للتعبير عن آرائهم والمشاركة في صنع القرار، يكونون أكثر استعدادًا لتقديم مساهمات مبتكرة تساعد في التغلب على التحديات المعقدة التي تطرأ في المشاريع التكنولوجية. كما أن تعزيز الابتكار يعتمد بشكل كبير على وجود ثقافة تنظيمية تشجع على المخاطرة المحسوبة، حيث يساهم القائد القادر على تشجيع الإبداع وتحفيز الأعضاء على التفكير خارج الصندوق في تعزيز قدرة الفريق على تقديم حلول جديدة وغير تقليدية. علاوة على ذلك، هذه النتائج تعكس أهمية استثمار المؤسسات في تطوير المهارات القيادية من خلال برامج تدريبية وورش عمل مخصصة، مما يساهم في بناء قادة قادرين على إدارة الفرق بكفاءة وتحفيزهم على

التعاون بشكل فعال. بالتالي، يمكن القول إن القيادة الفعالة ليست فقط أداة لتحسين الأداء، بل هي عنصر أساسي لتحقيق الابتكار المستدام، مما يعزز القدرة التنافسية للمؤسسات في السوق التكنولوجية المتغيرة باستمرار.

| تعزيز الابتكار |                   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------------|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid          | أوافق             | 24        | 13.6    | 13.6          | 13.6               |
|                | أوافق بشدة        | 74        | 42.0    | 42.0          | 55.7               |
|                | لا أوافق          | 25        | 14.2    | 14.2          | 69.9               |
|                | لا أوافق بشدة     | 29        | 16.5    | 16.5          | 86.4               |
|                | لا أوافق ولا أرفض | 24        | 13.6    | 13.6          | 100.0              |
|                | Total             | 176       | 100.0   | 100.0         |                    |

جدول ٨: الوصف الإحصائي لتعزيز الابتكار



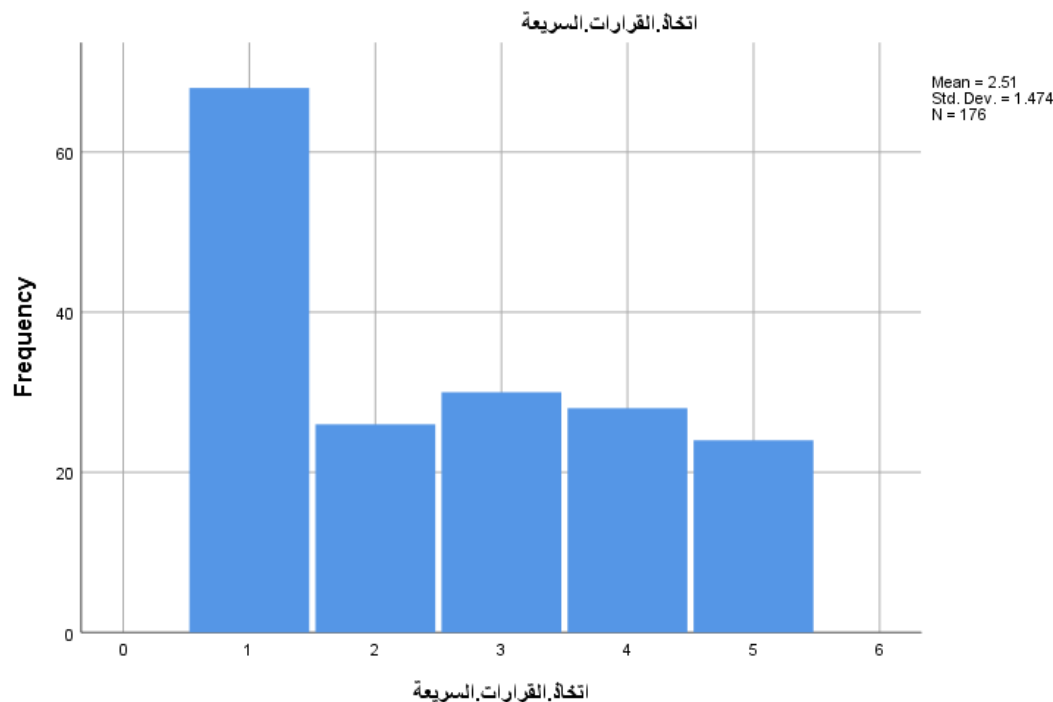
رسم توضيحي ٨: التمثيل البياني لتعزيز الابتكار

- تعتمد المشاريع التكنولوجية الناجحة بشكل كبير على القدرة القيادية في اتخاذ القرارات السريعة والمناسبة.

أكدت الاستجابات بالموافقة على أن المشاريع التكنولوجية الناجحة تعتمد بشكل كبير على القدرة القيادية في اتخاذ القرارات السريعة والمناسبة، وذلك بنسبة ٣٨,٦٪، ومثلت هذه النسبة أكبر نسبة بالتجربة، مما يدل على الوعي المتزايد بين المشاركين بأهمية القيادة الفعالة في بيئات العمل الديناميكية التي تتطلب استجابة فورية للتغيرات والتحديات. تشير هذه النتيجة إلى أن القادة الذين يتمتعون بقدرات عالية في اتخاذ القرارات السريعة والمناسبة يستطيعون توجيه فرقهم بشكل أكثر فعالية، مما يضمن تحقيق الأهداف المرجوة بكفاءة. في عالم التكنولوجيا، حيث تتغير المعطيات بسرعة، تكون القدرة على اتخاذ القرارات الدقيقة في الوقت المناسب أمراً حاسماً للحفاظ على زخم المشروع وتجنب التأخيرات التي قد تؤثر سلباً على النتائج النهائية. يعكس هذا الوعي أهمية التدريب على مهارات القيادة، حيث ينبغي تطوير القدرات القيادية للأفراد ليكونوا قادرين على تحليل المعلومات المتاحة بسرعة، وتقييم المخاطر، وتحديد الحلول المناسبة بفعالية. كما يدل ذلك على أن المؤسسات التي تستثمر في تنمية هذه المهارات ستتمكن من تحقيق مستوى أعلى من الأداء والابتكار، مما يساهم في تعزيز قدرتها التنافسية في السوق. بالتالي، يمكن القول إن القيادة الفعالة ليست فقط مسؤولية عن إدارة العمليات، بل هي عنصر أساسي في نجاح المشاريع التكنولوجية، حيث تساهم في تعزيز سرعة الاستجابة وكفاءة اتخاذ القرارات، مما يؤدي في النهاية إلى تحقيق نتائج إيجابية ومستدامة.

| اتخاذ القرارات السريعة |                   |           |         |               |                    |
|------------------------|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|                        |                   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid                  | أوافق             | 68        | 38.6    | 38.6          | 38.6               |
|                        | أوافق بشدة        | 26        | 14.8    | 14.8          | 53.4               |
|                        | لا أوافق          | 30        | 17.0    | 17.0          | 70.5               |
|                        | لا أوافق بشدة     | 28        | 15.9    | 15.9          | 86.4               |
|                        | لا أوافق ولا أرفض | 24        | 13.6    | 13.6          | 100.0              |
|                        | Total             | 176       | 100.0   | 100.0         |                    |

جدول ٩: الوصف الإحصائي لاتخاذ القرارات السريعة.



رسم توضيحي ٩: التمثيل البياني لاتخاذ القرارات السريعة

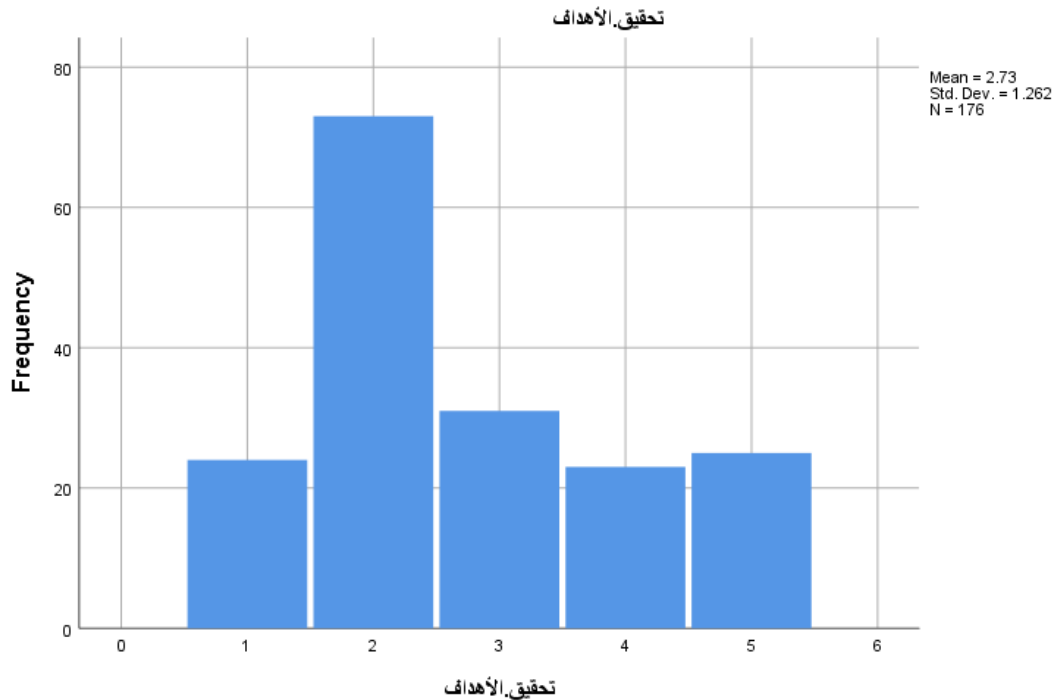
#### - تؤدي القيادة الفعالة إلى تقليل التأخير وتحقيق الأهداف الزمنية للمشاريع التكنولوجية.

أكدت الاستجابات بالموافقة بشدة على أن القيادة الفعالة تؤدي إلى تقليل التأخير وتحقيق الأهداف الزمنية للمشاريع التكنولوجية، وذلك بنسبة ٤١,٥٪، ومثلت هذه النسبة أكبر نسبة بالتجربة، مما يدل على الوعي المتزايد بين المشاركين بأهمية القيادة القوية في إدارة الوقت وضمان سير المشاريع بسلاسة. تعكس هذه النتيجة فهماً عميقاً لدور القائد في توجيه الفريق وتحفيزه نحو تحقيق الأهداف الزمنية المحددة، حيث يتمكن القائد الفعال من تنظيم المهام وتحديد الأولويات بشكل استراتيجي، مما يساهم في تقليل احتمالية التأخير الناتج عن سوء التنسيق أو الفوضى في توزيع المهام. إضافةً إلى ذلك، يُظهر القائد الناجح القدرة على التواصل بوضوح مع أعضاء الفريق حول الجداول الزمنية والمهام المطلوبة، مما يعزز من فهمهم للالتزامات المحددة ويحفزهم على الالتزام بالمواعيد النهائية. كما تساهم المهارات القيادية في تعزيز التعاون بين الأعضاء، حيث يعمل القائد كحلقة وصل تضمن تدفق المعلومات وتنسيق الجهود بشكل فعال، مما يقلل من التحديات التي قد تؤدي إلى التأخير. تشير هذه النتائج أيضاً إلى أهمية استثمار المؤسسات في تطوير المهارات القيادية من خلال التدريب المستمر وورش العمل، مما يساعد على بناء قيادات قادرة على مواجهة التحديات الزمنية بكفاءة وفعالية. بالتالي، يتضح أن القيادة الفعالة ليست مجرد عامل مساعد، بل هي عنصر حاسم في نجاح

المشاريع التكنولوجية، حيث تسهم في تحقيق الأهداف الزمنية وتعزز من قدرة المؤسسات على التنافس والابتكار في بيئة سريعة التغير.

| تحقيق الأهداف |                   |           |         |               |                    |
|---------------|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|               |                   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid         | أوافق             | 24        | 13.6    | 13.6          | 13.6               |
|               | أوافق بشدة        | 73        | 41.5    | 41.5          | 55.1               |
|               | لا أوافق          | 31        | 17.6    | 17.6          | 72.7               |
|               | لا أوافق بشدة     | 23        | 13.1    | 13.1          | 85.8               |
|               | لا أوافق ولا أرفض | 25        | 14.2    | 14.2          | 100.0              |
|               | Total             | 176       | 100.0   | 100.0         |                    |

جدول ١٠: الوصف الإحصائي لتحقيق الأهداف.



رسم توضيحي ١٠: التمثيل البياني لتحقيق الأهداف

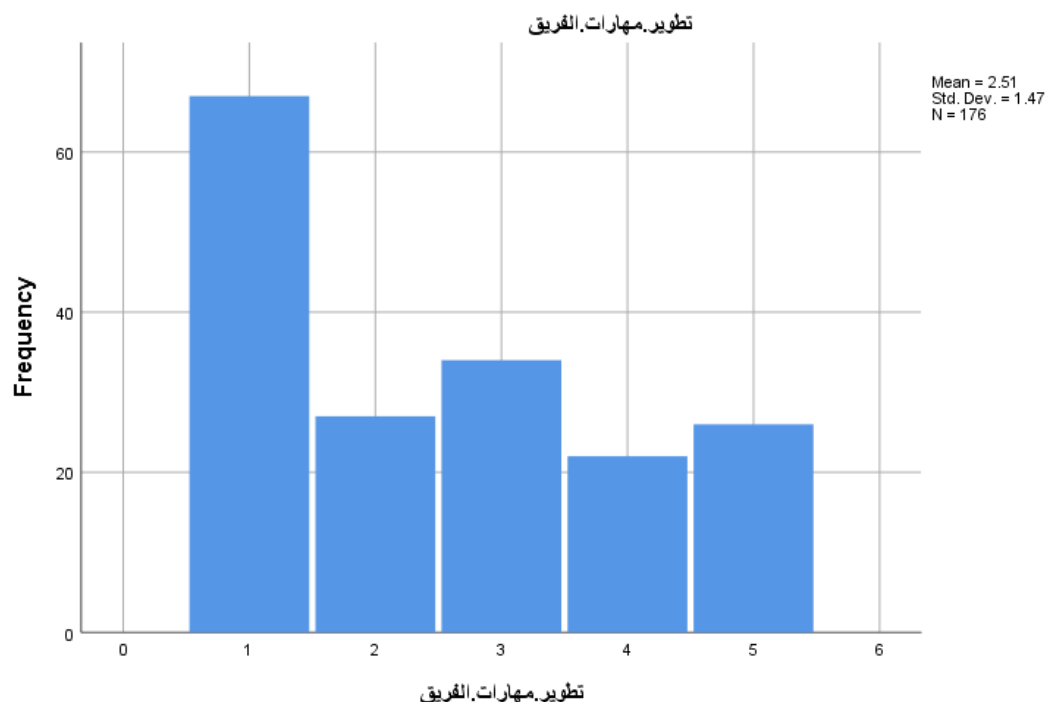
- يسهم القائد الذي يدعم تطوير مهارات الفريق في تحسين جودة العمل والابتكار.

أكدت الاستجابات بالموافقة بشدة على أن القائد الذي يدعم تطوير مهارات الفريق يسهم في تحسين جودة العمل والابتكار، وذلك بنسبة ٣٨,١٪، ومثلت هذه النسبة أكبر نسبة بالتجربة، مما يدل على الوعي المتزايد بين المشاركين بأهمية دور القائد في تعزيز قدرات الفريق وتطوير مهارات الأفراد كوسيلة فعالة لتحسين الأداء العام. تشير هذه

النتيجة إلى أن القادة الذين يركزون على التعليم والتطوير المستمر لأعضاء فريقهم لا يعززون فقط من جودة العمل المنجز، بل يساهمون أيضاً في خلق بيئة تشجع على الابتكار والإبداع. فعندما يشعر الأعضاء بأنهم مدعومون في تطوير مهاراتهم، يزداد تحفيزهم لإنتاج أفكار جديدة وتجريب طرق عمل مختلفة، مما يؤدي إلى تحسين عمليات العمل ونتائج المشاريع. يعكس دعم القائد لتطوير المهارات التزاماً بتقديم فرص التعلم والتدريب، مما يعزز من قدرة الأفراد على التعامل مع التحديات المعقدة التي تواجه المشاريع التكنولوجية. كما أن هذه النتائج تشير إلى أن وجود قائد يدعم الابتكار ويساعد الفريق في التغلب على العقبات يعزز من روح التعاون والثقة بين الأعضاء، مما يسهل تبادل المعرفة والأفكار. بالتالي، يمكن القول إن الاستثمار في تطوير مهارات الفريق من قبل القادة ليس فقط خطوة استراتيجية لتحسين جودة العمل، بل هو أيضاً عنصر حاسم في تعزيز الابتكار والقدرة التنافسية للمؤسسات في السوق.

| تطوير مهارات الفريق |                   |           |         |               |                    |
|---------------------|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|                     |                   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid               | أوافق             | 67        | 38.1    | 38.1          | 38.1               |
|                     | أوافق بشدة        | 27        | 15.3    | 15.3          | 53.4               |
|                     | لا أوافق          | 34        | 19.3    | 19.3          | 72.7               |
|                     | لا أوافق بشدة     | 22        | 12.5    | 12.5          | 85.2               |
|                     | لا أوافق ولا أرفض | 26        | 14.8    | 14.8          | 100.0              |
|                     | Total             | 176       | 100.0   | 100.0         |                    |

جدول ١١: الوصف الإحصائي لتطوير مهارات الفريق.



رسم توضيحي ١١: التمثيل البياني لتطوير مهارات الفريق

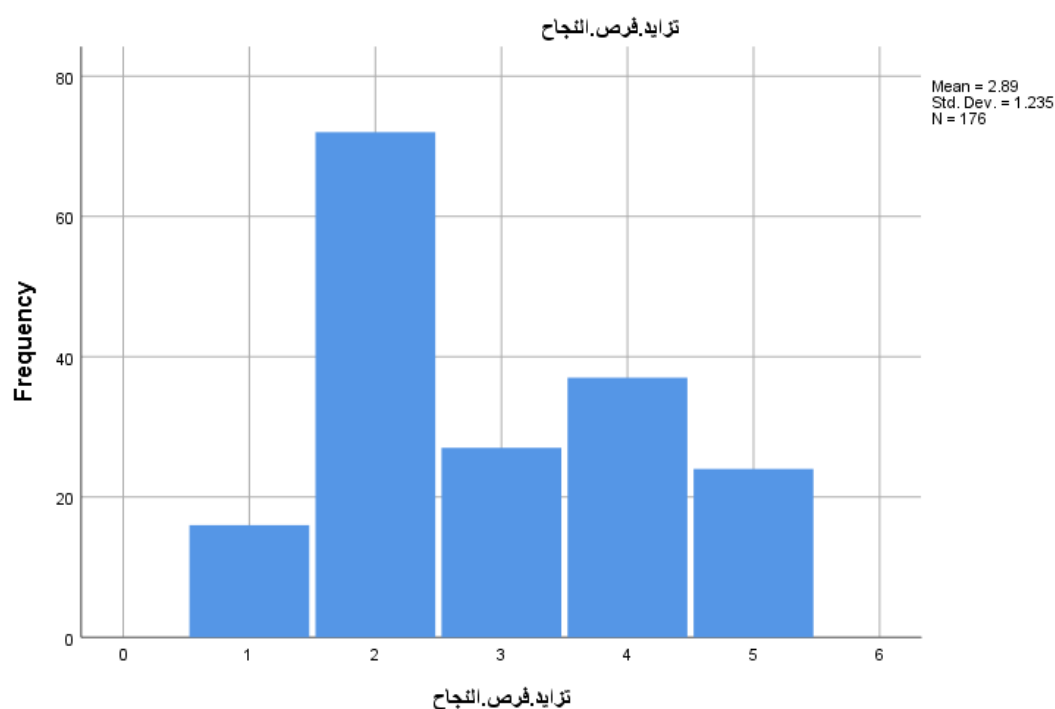
#### - القيادة الجيدة تقلل من المخاطر وتزيد من فرص نجاح المشاريع التكنولوجية.

أكدت الاستجابات بالموافقة على أن القيادة الجيدة تقلل من المخاطر وتزيد من فرص نجاح المشاريع التكنولوجية، وذلك بنسبة ٤٠,٩٪، ومثلت هذه النسبة أكبر نسبة بالتجربة، مما يدل على فهم المشاركين العميق للدور الحاسم الذي تلعبه القيادة الفعالة في إدارة المخاطر وتعزيز نجاح المشاريع. تعكس هذه النتيجة أهمية وجود قادة يمتلكون رؤية واضحة وقدرة على تحديد المخاطر المحتملة منذ مراحل التخطيط، حيث يستطيعون تطوير استراتيجيات استباقية للتعامل معها، مما يقلل من فرص حدوث مشاكل تعيق سير المشروع. القيادة الجيدة تتطلب أيضاً مهارات تواصل فعالة، مما يمكن القائد من توجيه الفريق وتنسيق الجهود بشكل يعزز من التعاون ويعزز من روح الفريق، مما يزيد من قدرة الأعضاء على العمل معاً لحل المشكلات بفعالية. بالإضافة إلى ذلك، تعكس هذه النسبة أهمية بناء ثقافة مؤسسية تشجع على الابتكار والتكيف، حيث يكون للقادة الذين يدعمون التعلم المستمر وتجربة الأفكار الجديدة تأثير إيجابي على أداء الفريق. وبالتالي، يتضح أن القيادة الجيدة ليست فقط أداة لإدارة المخاطر، بل هي عنصر حاسم يعزز من فرص النجاح، مما يساهم في تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات في السوق التكنولوجية المتغيرة. إن

الاستثمار في تطوير المهارات القيادية يمثل خطوة استراتيجية حيوية تضمن تحقيق نتائج إيجابية ومستدامة للمشاريع التكنولوجية، وبالتالي، فإن تعزيز هذه المهارات يجب أن يكون جزءاً أساسياً من استراتيجية التطوير المؤسسي.

| تزايد فرص النجاح |                   |           |         |               |                    |
|------------------|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|                  |                   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid            | أوافق             | 16        | 9.1     | 9.1           | 9.1                |
|                  | أوافق بشدة        | 72        | 40.9    | 40.9          | 50.0               |
|                  | لا أوافق          | 27        | 15.3    | 15.3          | 65.3               |
|                  | لا أوافق بشدة     | 37        | 21.0    | 21.0          | 86.4               |
|                  | لا أوافق ولا أرفض | 24        | 13.6    | 13.6          | 100.0              |
|                  | Total             | 176       | 100.0   | 100.0         |                    |

جدول ١٢: الوصف الإحصائي لتزايد فرص النجاح.



رسم توضيحي ١٢: لتمثيل البيانات لتزايد فرص النجاح

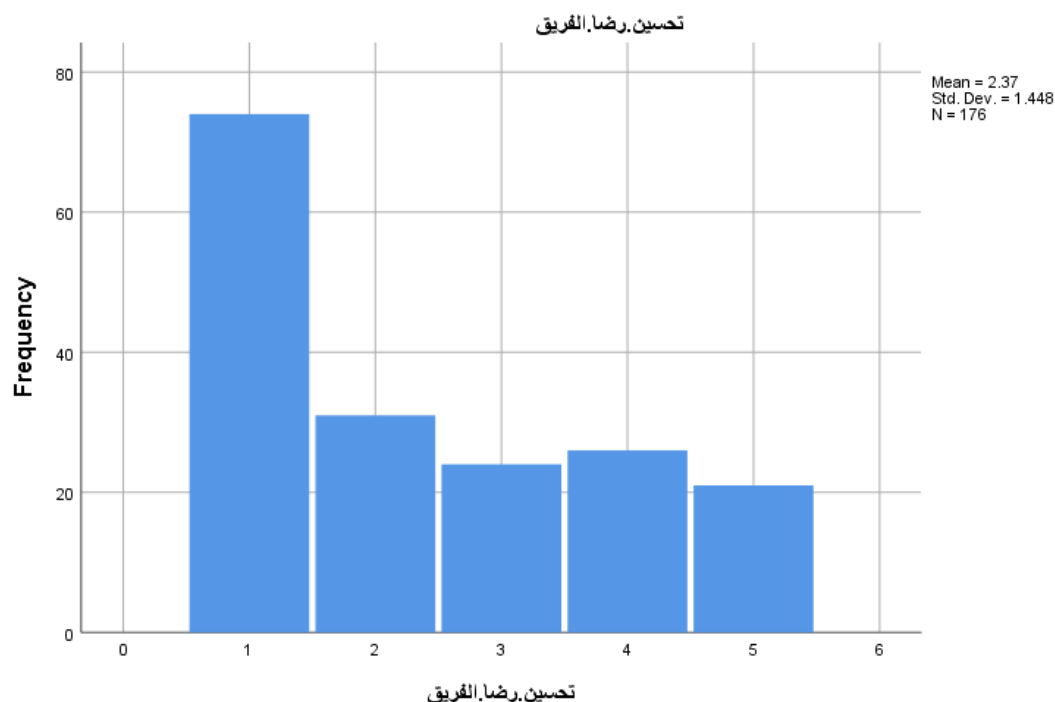
- القدرات القيادية القوية تلعب دوراً محورياً في تحسين رضا الفريق عن العمل.

أكدت الاستجابات بالموافقة على أن القدرات القيادية القوية تلعب دوراً محورياً في تحسين رضا الفريق عن العمل، وذلك بنسبة ٤٢٪، ومثلت هذه النسبة أكبر نسبة بالتجربة، مما يدل على الوعي المتزايد لدى المشاركين بأهمية القيادة الفعالة في خلق بيئة عمل محفزة تعزز من رضا الأفراد. تشير هذه النتيجة إلى أن القادة الذين يتمتعون بمهارات قيادية

قوية، مثل التواصل الفعال، والقدرة على التحفيز، والإلهام، يساهمون بشكل كبير في بناء علاقات إيجابية مع أعضاء الفريق، مما يساهم في تعزيز روح التعاون والانتماء. عندما يشعر الأعضاء بالدعم والتقدير من قادتهم، يزداد تحفيزهم وإنتاجيتهم، مما يؤدي إلى تحسين أداء الفريق ككل. كما أن القادة الذين يحرصون على الاستماع إلى احتياجات وتطلعات أعضاء الفريق، ويعملون على تلبية تلك الاحتياجات، يخلقون بيئة من الثقة والاحترام المتبادل، مما يساهم في تعزيز الرضا الوظيفي. وجود قيادة قوية يعني أيضًا توجيه الفريق نحو الأهداف المشتركة، مما يخلق شعورًا بالإنجاز والمشاركة، ويزيد من مستوى الالتزام والانخراط في العمل. بالإضافة إلى ذلك، تعكس هذه النسبة الحاجة إلى استثمار المؤسسات في تطوير المهارات القيادية، حيث أن تحسين رضا الفريق يتطلب قادة مدربين على استراتيجيات فعالة لتحفيز الأعضاء ودعمهم. وبالتالي، يتضح أن القدرات القيادية القوية ليست مجرد مهارات إدارية، بل هي عنصر أساسي في تحسين تجربة العمل وتعزيز الرضا الوظيفي، مما يساهم في تحقيق نتائج إيجابية في المشاريع التكنولوجية ويعزز من القدرة التنافسية للمؤسسة في السوق.

| تحسين رضا الفريق |                   |           |         |               |                    |
|------------------|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|                  |                   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid            | أوافق             | 74        | 42.0    | 42.0          | 42.0               |
|                  | أوافق بشدة        | 31        | 17.6    | 17.6          | 59.7               |
|                  | لا أوافق          | 24        | 13.6    | 13.6          | 73.3               |
|                  | لا أوافق بشدة     | 26        | 14.8    | 14.8          | 88.1               |
|                  | لا أوافق ولا أرفض | 21        | 11.9    | 11.9          | 100.0              |
|                  | Total             | 176       | 100.0   | 100.0         |                    |

جدول ١٣: الوصف الإحصائي لتحسين رضا الفريق.



رسم توضيحي ١٣: التمثيل البياني لتحسين رضا الفريق

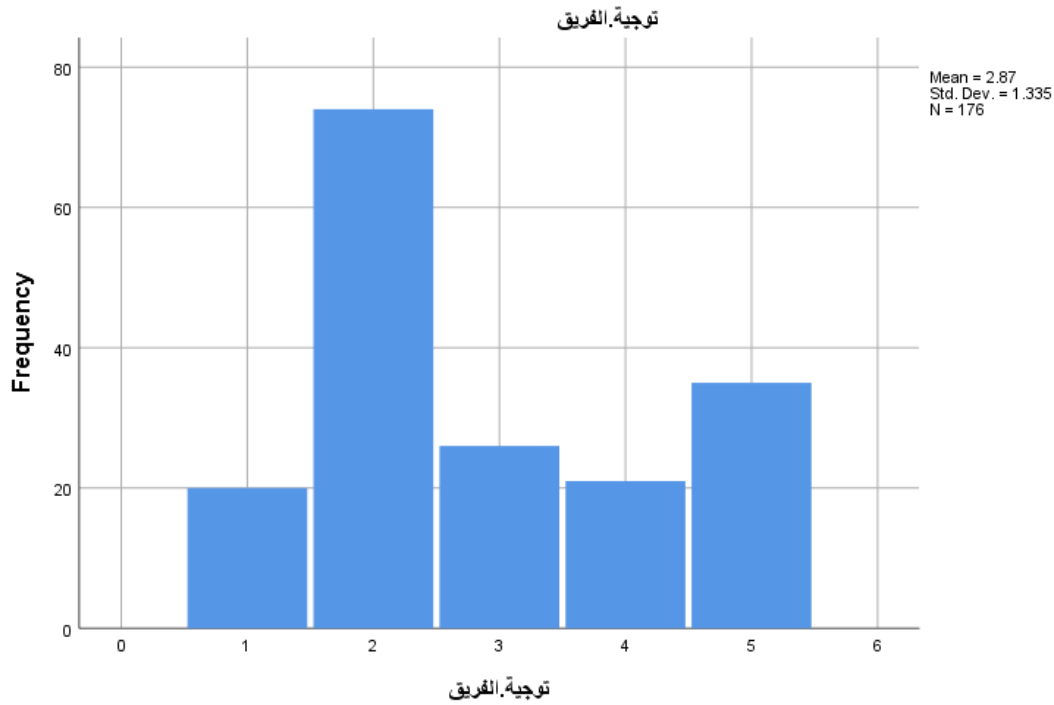
#### - القائد الذي يتمتع برؤية واضحة يساعد في توجيه الفريق لتحقيق النجاح في المشاريع التكنولوجية.

أكدت الاستجابات بالموافقة بشدة على أن القائد الذي يتمتع برؤية واضحة يساعد في توجيه الفريق لتحقيق النجاح في المشاريع التكنولوجية، وذلك بنسبة ٤٢٪، ومثلت هذه النسبة أكبر نسبة بالتجربة، مما يدل على إدراك المشاركين العميق لأهمية وجود قائد يمتلك رؤية استراتيجية واضحة كعنصر حاسم في نجاح المشاريع. فالرؤية الواضحة توفر إطاراً مرجعياً يساهم في توجيه جهود الفريق وتحديد الأهداف المرجوة، مما يقلل من الفوضى أو عدم التركيز الذي قد ينجم عن غياب التوجيه. حينما يعرف الأعضاء ما يسعون لتحقيقه، يصبحون أكثر تحفيزاً للابتكار والإبداع في إيجاد حلول للتحديات التي قد تواجههم، حيث تعمل الرؤية المهمة على خلق شعور بالانتماء والتواصل الفعال بين القائد وأعضاء الفريق. فإن وجود رؤية واضحة يعزز من قدرة القائد على اتخاذ قرارات استراتيجية مدروسة تتماشى مع الأهداف الطويلة الأجل، مما يرفع من مستوى الثقة بين أعضاء الفريق ويشجعهم على تحمل المسؤوليات والمشاركة الفعالة في إنجاز المهام. كما أن التواصل الفعال لهذه الرؤية مع الفريق يساهم في بناء ثقافة من التعاون والتفاعل الإيجابي، مما يعزز من الروح الجماعية ويحفز الأعضاء على العمل بجد نحو تحقيق الأهداف المشتركة. وبالتالي، يتضح أن القيادة التي تتمتع برؤية واضحة ليست مجرد أداة لتوجيه الفريق، بل هي عنصر حيوي يعزز من قدرة المشاريع

التكنولوجية على النجاح في بيئات تتسم بالتغير السريع والتحديات المستمرة، مما يسهم في تحقيق نتائج إيجابية ومستدامة للمؤسسات في السوق.

| توجيه الفريق |                   |           |         |               |                    |
|--------------|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|              |                   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid        | أوافق             | 20        | 11.4    | 11.4          | 11.4               |
|              | أوافق بشدة        | 74        | 42.0    | 42.0          | 53.4               |
|              | لا أوافق          | 26        | 14.8    | 14.8          | 68.2               |
|              | لا أوافق بشدة     | 21        | 11.9    | 11.9          | 80.1               |
|              | لا أوافق ولا أرفض | 35        | 19.9    | 19.9          | 100.0              |
|              | Total             | 176       | 100.0   | 100.0         |                    |

جدول ١٤: الوصف الإحصائي لتوجيه الفريق.



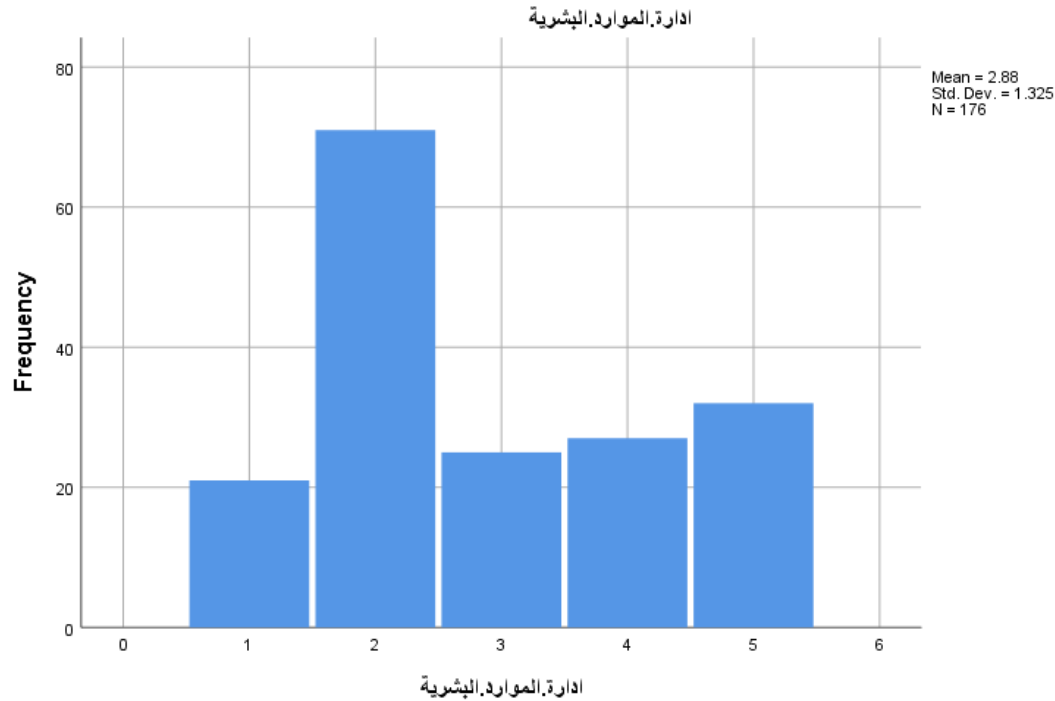
رسم توضيحي ١٤: التمثيل البياني لتوجيه الفريق

- تساهم القيادة الفعالة في تحسين إدارة الموارد البشرية والمالية في المشاريع التكنولوجية.

أكدت الاستجابات بالموافقة بشدة على أن القيادة الفعالة تساهم في تحسين إدارة الموارد البشرية والمالية في المشاريع التكنولوجية، وذلك بنسبة ٤٠,٣٪، ومثلت هذه النسبة أكبر نسبة بالتجربة، مما يدل على إدراك المشاركين العميق للدور الحاسم الذي تلعبه القيادة في تحقيق التوازن بين استخدام الموارد البشرية والمالية بشكل فعال. تشير هذه النتيجة إلى أن القادة الذين يمتلكون مهارات تنظيمية واستراتيجية قوية يمكنهم توجيه فرقهم نحو تحقيق الأهداف المحددة بكفاءة، من خلال إدارة الموارد بشكل مدروس وفعال. فعندما يتمتع القائد برؤية واضحة وقدرة على التخطيط السليم، يمكنه تخصيص الموارد المالية والبشرية بطريقة تعزز من الأداء العام للمشاريع. يعكس ذلك أهمية تواصل القائد مع أعضاء الفريق، حيث تساهم القيادة الفعالة في بناء علاقات قوية تتيح فهم احتياجات الأفراد وتطلعاتهم، مما يضمن تحسين إدارة الموارد البشرية من خلال استغلال المهارات الفردية بشكل أمثل. كما أن القادة الذين يشجعون على المشاركة الفعالة من الأعضاء في اتخاذ القرارات المتعلقة باستخدام الموارد يعززون من الشعور بالمسؤولية والانتماء لدى الفريق، مما يزيد من الإنتاجية ويقلل من هدر الموارد. تعكس هذه النسبة الحاجة إلى استثمار المؤسسات في تطوير المهارات القيادية، حيث أن تحسين إدارة الموارد البشرية والمالية يتطلب قادة مدربين على استراتيجيات فعالة للتخطيط والميزانية. بالتالي، يتضح أن القيادة الفعالة ليست فقط ضرورية لتحقيق أهداف المشاريع التكنولوجية، بل هي عنصر أساسي في تعزيز القدرة على إدارة الموارد بكفاءة، مما يساهم في تحقيق النجاح والاستدامة في بيئة الأعمال المتغيرة.

| إدارة الموارد البشرية |                   |           |         |               |                    |
|-----------------------|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|                       |                   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid                 | أوافق             | 21        | 11.9    | 11.9          | 11.9               |
|                       | أوافق بشدة        | 71        | 40.3    | 40.3          | 52.3               |
|                       | لا أوافق          | 25        | 14.2    | 14.2          | 66.5               |
|                       | لا أوافق بشدة     | 27        | 15.3    | 15.3          | 81.8               |
|                       | لا أوافق ولا أرفض | 32        | 18.2    | 18.2          | 100.0              |
|                       | Total             | 176       | 100.0   | 100.0         |                    |

جدول ١٥: الوصف الإحصائي لإدارة الموارد البشرية.



رسم توضيحي ١٥: التمثيل البياني لإدارة الموارد البشرية

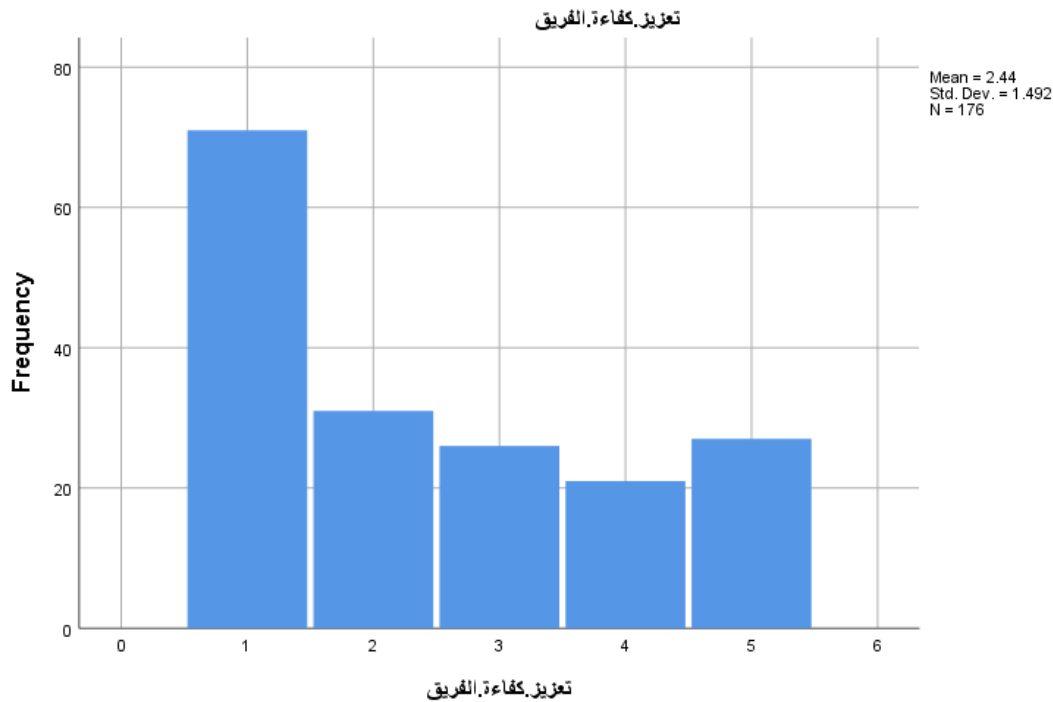
#### - يساهم القائد الذي يمتلك مهارات التفويض في تعزيز كفاءة الفريق التكنولوجي.

أكدت الاستجابات بالموافقة على أن القائد الذي يمتلك مهارات التفويض يساهم في تعزيز كفاءة الفريق التكنولوجي، وذلك بنسبة ٤٠,٣٪، ومثلت هذه النسبة أكبر نسبة بالتجربة، مما يدل على الوعي المتزايد لدى المشاركين بأهمية التفويض كأداة استراتيجية في تحسين الأداء العام للفريق. تشير هذه النتيجة إلى أن القادة الذين يتقنون فن التفويض يستطيعون توزيع المهام بشكل فعال وفقاً لقدرات الأعضاء، مما يتيح لهم التركيز على جوانب العمل الأكثر أهمية وتعقيداً. فعندما يقوم القائد بتفويض المهام بذكاء، فإنه لا يعزز فقط من إنتاجية الفريق، بل يساهم أيضاً في تطوير مهارات الأعضاء، حيث يُمنح كل عضو الفرصة لتحمل مسؤوليات جديدة وتطبيق مهاراته بشكل عملي. يشير ذلك إلى أهمية بناء الثقة بين القائد وأعضاء الفريق، حيث يعتمد التفويض الفعال على قدرة القائد على الثقة في قدرة الأفراد على إنجاز المهام الموكلة إليهم. في بيئة حيث يُشجع التفويض، يشعر الأعضاء بأنهم مُقدَّرون ولهم دور فعال، مما يعزز من روح التعاون والتفاعل الإيجابي بينهم. كما أن التفويض يساهم في تقليل الضغوط على القائد، مما يتيح له المجال للتفكير الاستراتيجي والتخطيط لمشاريع أكبر. يتضح أن مهارات التفويض ليست مجرد وسيلة لزيادة الكفاءة، بل هي عنصر حاسم في تطوير فريق قوي ومرن يمكنه مواجهة التحديات المتغيرة في مجال التكنولوجيا. إن استثمار

المؤسسات في تطوير مهارات القادة في التفويض سيكون له تأثير إيجابي على الأداء والإنتاجية، مما يساهم في نجاح المشاريع التكنولوجية ويعزز من القدرة التنافسية للمؤسسة في السوق.

| تعزيز كفاءة الفريق |                   |           |         |               |                    |
|--------------------|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|                    |                   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid              | أوافق             | 71        | 40.3    | 40.3          | 40.3               |
|                    | أوافق بشدة        | 31        | 17.6    | 17.6          | 58.0               |
|                    | لا أوافق          | 26        | 14.8    | 14.8          | 72.7               |
|                    | لا أوافق بشدة     | 21        | 11.9    | 11.9          | 84.7               |
|                    | لا أوافق ولا أرفض | 27        | 15.3    | 15.3          | 100.0              |
|                    | Total             | 176       | 100.0   | 100.0         |                    |

جدول ١٦: الوصف الإحصائي لتعزيز كفاءة الفريق.



رسم توضيحي ١٦: التمثيل البياني لتعزيز كفاءة الفريق

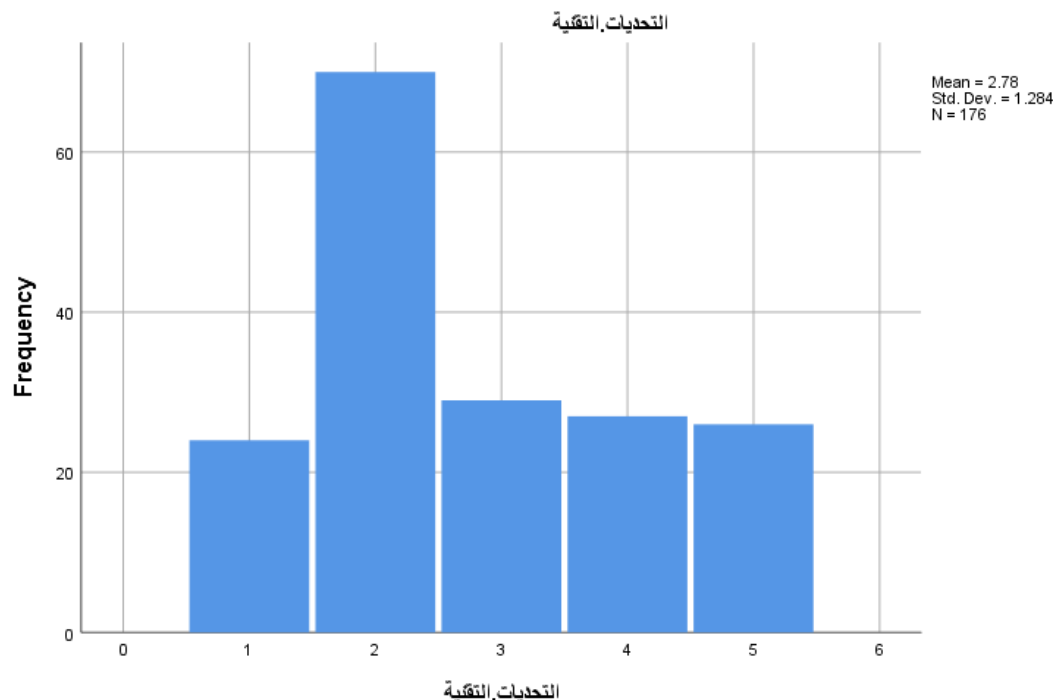
- تؤدي المهارات القيادية الجيدة إلى تحسين قدرة الفريق على التعامل مع التحديات التقنية.

أكدت الاستجابات بالموافقة بشدة على أن المهارات القيادية الجيدة تؤدي إلى تحسين قدرة الفريق على التعامل مع التحديات التقنية، وذلك بنسبة ٣٩,٨٪، ومثلت هذه النسبة أكبر نسبة بالتجربة، مما يدل على أن المشاركين يدركون

بوضوح الأهمية الكبيرة للقيادة الفعالة في مواجهة التعقيدات التي تواجه المشاريع التكنولوجية. تشير هذه النتيجة إلى أن القادة الذين يمتلكون مهارات قوية في التواصل، التفكير الاستراتيجي، وحل المشكلات قادرون على توجيه فرقهم نحو تجاوز العقبات التقنية التي قد تعيق تقدم المشروع. فعندما يكون القائد مدرِّكًا للتحديات المحتملة، يمكنه اتخاذ خطوات استباقية لضمان تجهيز الفريق بالمعرفة والموارد اللازمة، مما يعزز من قدرتهم على التعامل مع المشكلات فور ظهورها. يتضح أن القادة الذين يشجعون بيئة العمل الإيجابية والمفتوحة يعززون من قدرة الفريق على التعبير عن آرائهم ومقترحاتهم، مما يسهل عملية تبادل الأفكار والحلول الإبداعية. في بيئة مثل هذه، يتمكن الأعضاء من تطوير مهاراتهم الفنية والتقنية، مما يزيد من مرونتهم في مواجهة التغيرات السريعة في مجال التكنولوجيا. كما أن القادة الذين يروجون للثقافة التعلم المستمر ويستثمرون في التدريب والتطوير يعززون من قدرة الفريق على مواكبة الابتكارات والتوجهات الجديدة، مما يساهم في تحسين مستوى الأداء العام. يتضح أن وجود مهارات قيادية قوية ليس فقط ضروريًا لتوجيه الفرق، بل هو عنصر حاسم في ضمان قدرتها على التعامل بكفاءة مع التحديات التقنية، مما يساهم في تحقيق النجاح المستدام للمشاريع التكنولوجية ويعزز من تنافسية المؤسسات في السوق المتغيرة.

| التحديات التقنية |                   |           |         |               |                    |
|------------------|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|                  |                   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid            | أوافق             | 24        | 13.6    | 13.6          | 13.6               |
|                  | أوافق بشدة        | 70        | 39.8    | 39.8          | 53.4               |
|                  | لا أوافق          | 29        | 16.5    | 16.5          | 69.9               |
|                  | لا أوافق بشدة     | 27        | 15.3    | 15.3          | 85.2               |
|                  | لا أوافق ولا أرفض | 26        | 14.8    | 14.8          | 100.0              |
|                  | Total             | 176       | 100.0   | 100.0         |                    |

جدول ١٧: الوصف الإحصائي للتحديات التقنية



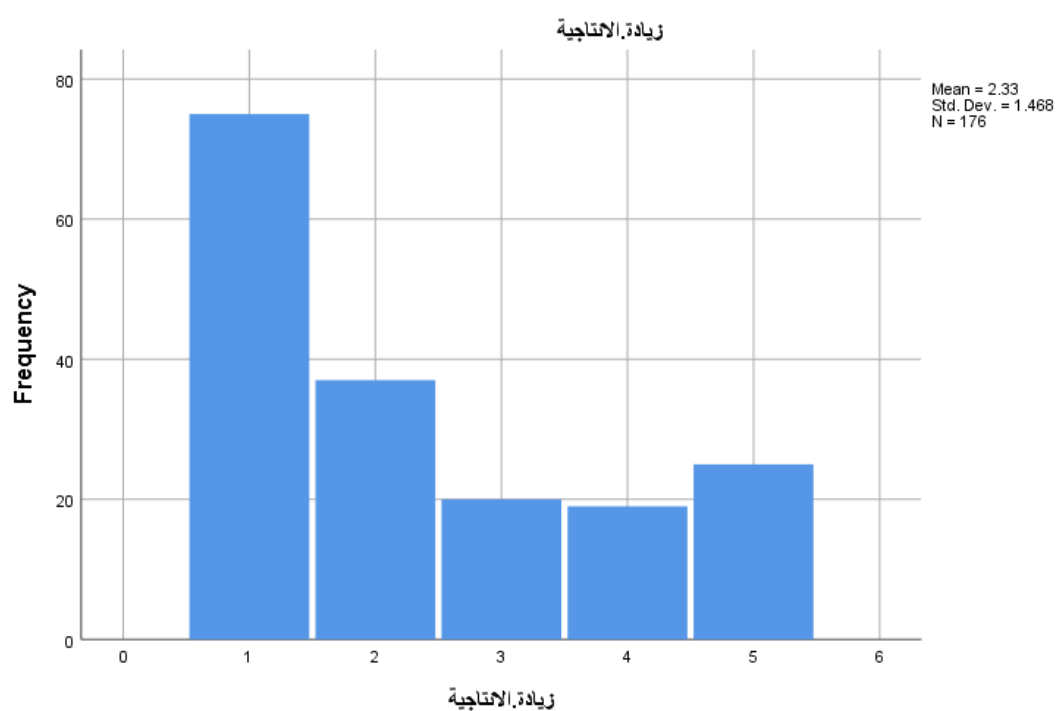
رسم توضيحي ١٧: التمثيل البياني للتحديات التقنية

#### - القائد الذي يعزز بيئة العمل الإيجابية يساعد في زيادة الإنتاجية في المشاريع التكنولوجية.

أكدت الاستجابات بالموافقة على أن القائد الذي يعزز بيئة العمل الإيجابية يساعد في زيادة الإنتاجية في المشاريع التكنولوجية، وذلك بنسبة ٤٢,٦٪، ومثلت هذه النسبة أكبر نسبة بالتجربة، مما يدل على إدراك المشاركين العميق لأهمية القيادة الفعالة في خلق مناخ عمل يشجع على الأداء العالي والابتكار. تشير هذه النتيجة إلى أن القادة الذين يركزون على تعزيز روح التعاون والثقة بين أعضاء الفريق يساهمون بشكل كبير في تحسين التفاعل اليومي وتخفيف الضغوط النفسية التي قد تؤثر سلباً على الأداء. فعندما يشعر الأفراد بأنهم مدعومون ومقدرون في بيئة عمل إيجابية، يزداد تحفيزهم وإبداعهم، مما يعزز من كفاءة العمل الجماعي وقدرتهم على تحقيق الأهداف المشتركة. تعكس هذه النسبة أهمية أساليب القيادة التي تشجع على الحوار المفتوح وتبادل الأفكار، مما يزيد من الشعور بالانتماء والمشاركة الفعالة في صنع القرار. في بيئة إيجابية، يصبح الأعضاء أكثر استعداداً لتحمل المسؤوليات والتحديات، مما يعزز من إنتاجيتهم ويقلل من معدل التغيب أو الاستقالات. كما أن القادة الذين يضعون رفاهية الفريق في مقدمة أولوياتهم يساهمون في تقليل الإجهاد وتحسين الصحة النفسية، مما ينعكس إيجاباً على الأداء العام. بالتالي، يُظهر هذا الإدراك أن استثمار المؤسسات في تطوير المهارات القيادية لتعزيز بيئات العمل الإيجابية يعد استراتيجية ضرورية لتحقيق الإنتاجية العالية في المشاريع التكنولوجية، مما يعزز من قدرة المؤسسة على التنافس والابتكار في السوق.

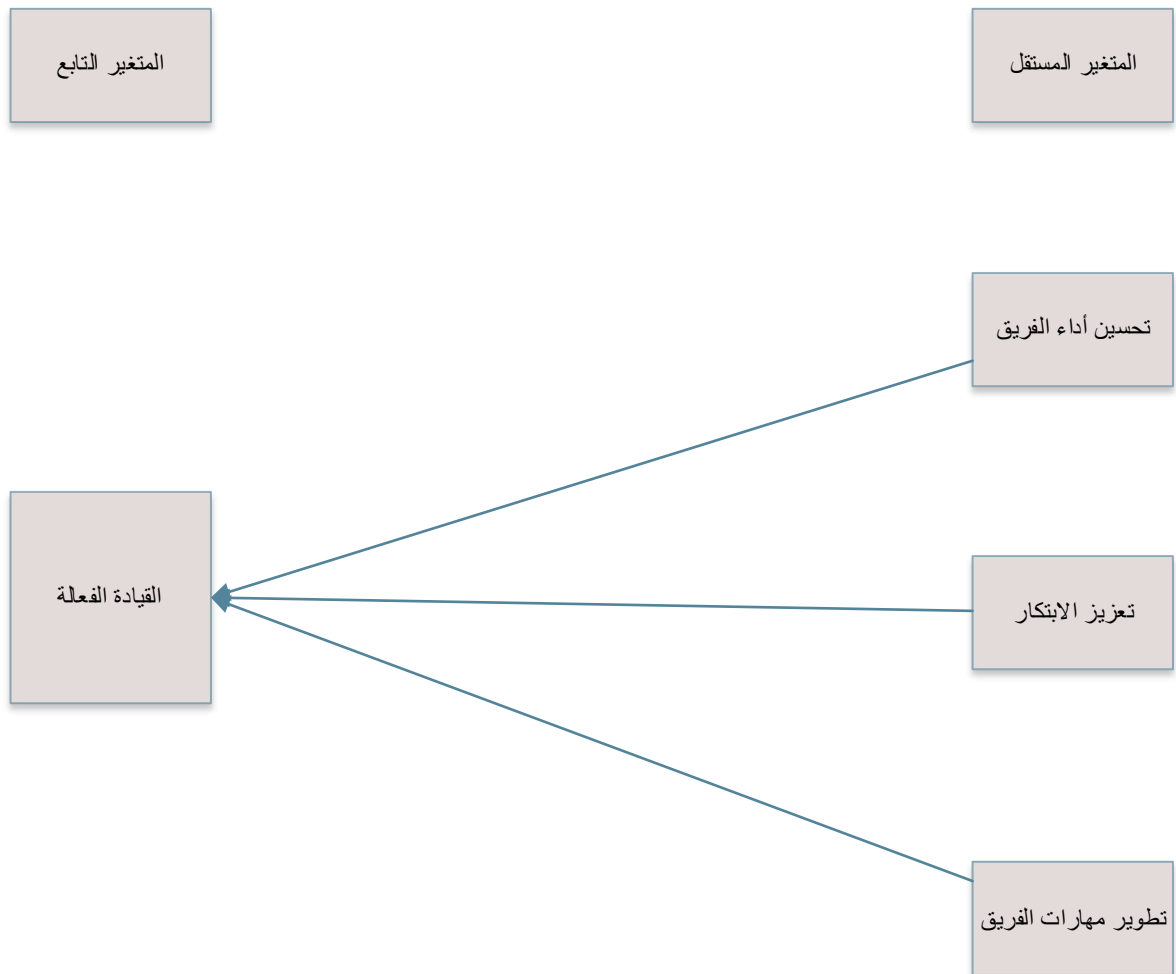
| زيادة الانتاجية |                   |           |         |               |                    |
|-----------------|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|                 |                   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid           | أوافق             | 75        | 42.6    | 42.6          | 42.6               |
|                 | أوافق بشدة        | 37        | 21.0    | 21.0          | 63.6               |
|                 | لا أوافق          | 20        | 11.4    | 11.4          | 75.0               |
|                 | لا أوافق بشدة     | 19        | 10.8    | 10.8          | 85.8               |
|                 | لا أوافق ولا أرفض | 25        | 14.2    | 14.2          | 100.0              |
|                 | Total             | 176       | 100.0   | 100.0         |                    |

جدول ١٨: الوصف الإحصائي لزيادة الانتاجية.



رسم توضيحي ١٨: التمثيل البياني لزيادة الانتاجية

متغيرات الدراسة



رسم توضيحي ١٩ : متغيرات الدراسة التابعة والمستقلة

- دور القيادة الفعالة في تحسين أداء الفريق للمشاريع التكنولوجية في المملكة العربية السعودية

تعتبر القيادة الفعالة عنصراً حاسماً في تحسين أداء الفريق في المشاريع التكنولوجية في المملكة العربية السعودية، حيث تساهم في تشكيل ثقافة العمل وتعزيز التعاون بين أعضاء الفريق. عندما يتمتع القائد برؤية واضحة وقدرة على التواصل الفعال، فإنه يمكنه توجيه الأعضاء نحو تحقيق الأهداف المشتركة بكفاءة. القادة الذين يخلقون بيئة عمل إيجابية ويشجعون على الإبداع يساهمون في زيادة تحفيز الفريق، مما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية والأداء العام. من خلال تشجيع الأعضاء على التعبير عن آرائهم وأفكارهم، يشعر الجميع بالتقدير والانتماء، مما يعزز من روح الفريق ويسهم في تخفيف الضغوط النفسية والتوترات التي قد تؤثر سلباً على الأداء. بالإضافة إلى ذلك، فإن القادة الذين يمتلكون مهارات حل المشكلات يكونون أكثر قدرة على التعامل مع التحديات التقنية المعقدة، مما يمكنهم من تقديم الدعم والإرشاد المناسبين لأعضاء الفريق، وبالتالي تحسين فعالية العمل (Cakir، ٢٠٢٠).

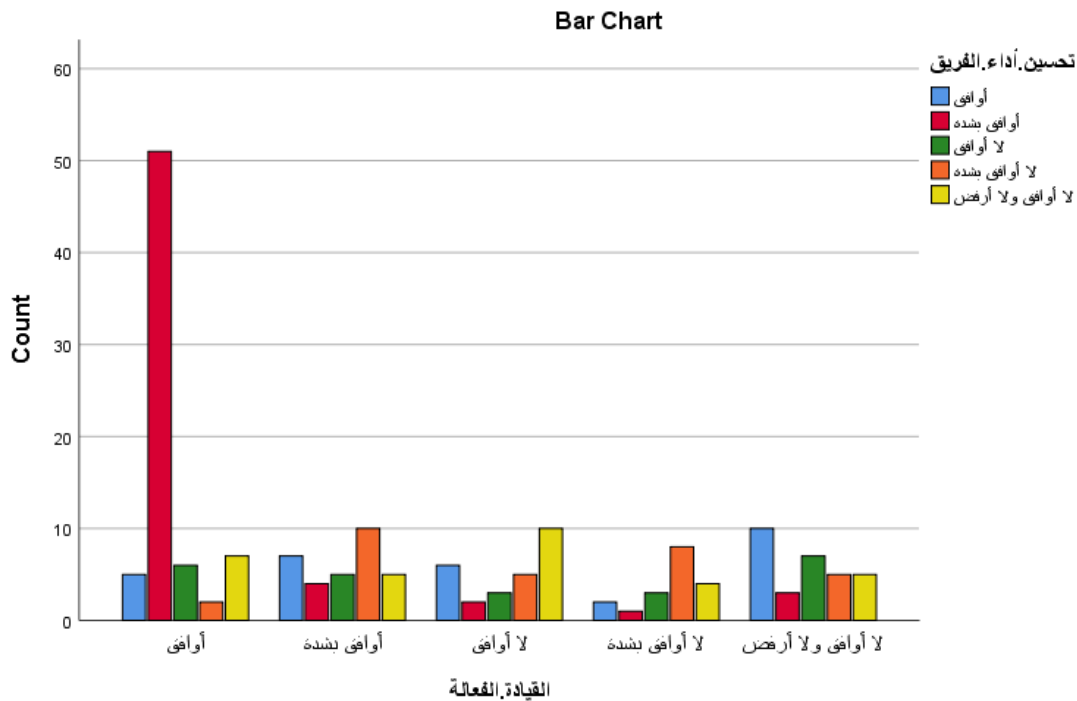
تلعب القيادة الفعالة دوراً كبيراً في تعزيز التعلم المستمر وتطوير المهارات داخل الفرق التكنولوجية. القادة الذين يستثمرون في تطوير مهارات فرقهم من خلال التدريب والدعم التقني يساهمون في رفع مستوى الكفاءة والابتكار. من خلال تعزيز ثقافة التعلم، يتمكن الأعضاء من التعامل مع التغيرات السريعة في التكنولوجيا واكتساب المهارات اللازمة لمواكبة التحديات الجديدة. كما أن القادة الذين يشجعون على التحسين المستمر وتقديم الملاحظات البناءة يساهمون في بناء بيئة تعزز من الإبداع والابتكار، مما ينعكس بشكل إيجابي على نتائج المشاريع. باختصار، فإن القيادة الفعالة لا تعزز الأداء الفردي فحسب، بل تساهم في تحسين ديناميكيات الفريق بشكل شامل، مما يسهل تحقيق النجاح في المشاريع التكنولوجية ويعزز من تنافسية المؤسسات في السوق السعودي المتغير (Balakrishnan، ٢٠٢٤).

تشير نتائج اختبار كاي تربيع (Chi-Square) إلى وجود علاقة قوية بين القيادة الفعالة وأداء الفريق في المشاريع التكنولوجية بالمملكة العربية السعودية، حيث بلغت قيمة Pearson Chi-Square 91.548 مع درجة حرية تبلغ ٤، مما يدل على دلالة إحصائية عالية جداً ( $p < 0.001$ ). يعني ذلك أن هناك ارتباطاً معنوياً بين متغيرات القيادة وأداء الفريق، مما يشير إلى أن التغييرات في أساليب القيادة تؤثر بشكل كبير على نتائج أداء الفريق. كما يظهر أن نسبة ٤٠٪ من الخلايا في جدول الاختبار تحتوي على عدد متوقع أقل من ٥، وهو ما يشير إلى ضرورة توخي الحذر عند تفسير النتائج، إلا أن الدلالة الإحصائية لا تزال تؤكد وجود ارتباط قوي. بالإضافة إلى ذلك، فإن اختبار Linear-by-Linear Association أظهر قيمة دالة أيضاً ( $p = 0.014$ )، مما يعزز من الفرضية القائلة بأن القيادة الفعالة تلعب دوراً محورياً

في تحسين الأداء، مما يتيح للمؤسسات استغلال هذه النتائج لتعزيز مهارات القيادة وتطبيق استراتيجيات فعالة لتحسين الأداء العام للفرق.

| Chi-Square Tests                                                                         |                     |    |                                   |
|------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|----|-----------------------------------|
|                                                                                          | Value               | df | Asymptotic Significance (2-sided) |
| Pearson Chi-Square                                                                       | 91.548 <sup>a</sup> | 4  | .000                              |
| Likelihood Ratio                                                                         | 93.175              | 4  | .000                              |
| Linear-by-Linear Association                                                             | 5.983               | 1  | .014                              |
| N of Valid Cases                                                                         | 176                 |    |                                   |
| a. 10 cells (40.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.45. |                     |    |                                   |

جدول ١٩: اختبار كاي اسكوير لدور القيادة الفعالة في تحسين أداء الفريق للمشاريع التكنولوجية في المملكة العربية السعودية.



رسم توضيحي ٢٠: المقاييس المتمثلة لتحليل الجداول المتقاطعة لدور القيادة الفعالة في تحسين أداء الفريق للمشاريع التكنولوجية في المملكة العربية السعودية

## - دور القيادة الفعالة في تعزيز الابتكار للمشاريع التكنولوجية في المملكة العربية السعودية

تلعب القيادة الفعالة دوراً محورياً في تعزيز الابتكار داخل المشاريع التكنولوجية في المملكة العربية السعودية، حيث أن القادة الذين يتمتعون برؤية استراتيجية قادرة على تحفيز الفرق وتوجيهها نحو استكشاف أفكار جديدة وتبني أساليب

مبتكرة. إن القادة الذين يشجعون على ثقافة الابتكار يتمكنون من خلق بيئة عمل آمنة تسمح للأعضاء بالتعبير عن أفكارهم وتجربة حلول جديدة دون خوف من الفشل. هذا النوع من القيادة يشجع على التفكير الإبداعي ويحفز الأعضاء على التعاون ومشاركة المعرفة، مما يساهم في تطوير أفكار رائدة. من خلال توجيه الموارد بشكل مناسب ودعم التجريب، يعزز القائد من قدرة الفريق على استكشاف تقنيات جديدة وابتكار حلول تكنولوجية تساهم في تحسين الأداء والفعالية (Alateeg, 2024).

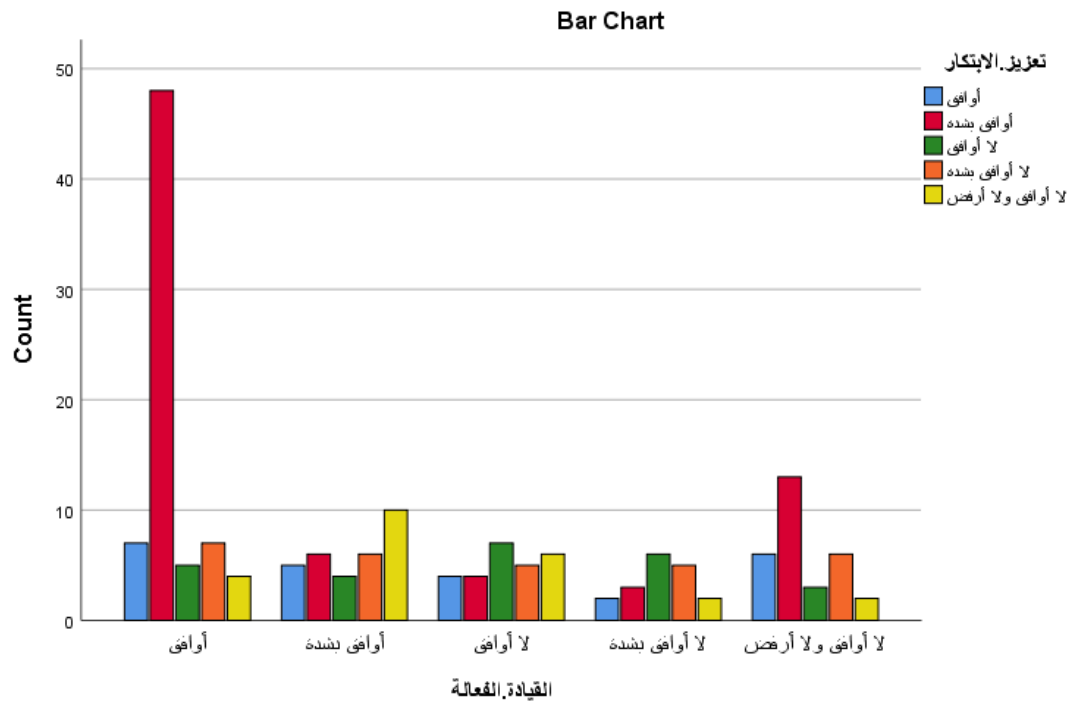
تعتبر القيادة الفعالة أساسية في تحقيق التكامل بين الابتكار والاستراتيجيات التجارية للمشاريع. القادة الذين يمتلكون مهارات تواصل قوية وقدرة على تحديد الاتجاهات السوقية يمكنهم توجيه فرقهم لتطوير منتجات وخدمات تلبي احتياجات العملاء المتغيرة. من خلال تعزيز التعاون بين الأقسام المختلفة، مثل البحث والتطوير والتسويق، يتمكن القائد من ضمان توافق الابتكارات مع أهداف المؤسسة وتوجيهاتها الاستراتيجية. هذا التكامل ليس فقط يزيد من فرص النجاح في السوق، بل يساهم أيضًا في بناء سمعة المؤسسة كمكان رائد للابتكار في المجال التكنولوجي. بالتالي، تعزز القيادة الفعالة الابتكار بشكل شامل، مما يساهم في دفع عجلة التطور التكنولوجي ويساعد المشاريع في المملكة على البقاء في مقدمة المنافسة العالمية (Alhitmi, 2023).

تشير نتائج اختبار كاي تربيع (Chi-Square) إلى وجود علاقة دالة إحصائية بين القيادة الفعالة وابتكار المشاريع التكنولوجية في المملكة العربية السعودية، حيث بلغت قيمة Pearson Chi-Square 52.336 مع درجة حرية 5، مما يعكس دلالة إحصائية قوية ( $p < 0.001$ ). يدل ذلك على أن هناك ارتباطًا معنويًا بين أساليب القيادة ودرجة الابتكار في الفرق التكنولوجية، مما يشير إلى أن القادة الذين يتبعون استراتيجيات فعالة يمكنهم تعزيز بيئة الابتكار. ومع ذلك، تجدر الإشارة إلى أن 60٪ من الخلايا في جدول الاختبار تحتوي على عدد متوقع أقل من 5، مما يستدعي الحذر عند تفسير النتائج، رغم أن الدلالة الإحصائية تشير إلى قوة العلاقة. بالإضافة إلى ذلك، لم تظهر قيمة Linear-by-Linear Association دلالة إحصائية ( $p = 0.214$ )، مما يشير إلى عدم وجود ارتباط خطي قوي. بشكل عام، تعزز هذه النتائج الفرضية القائلة بأن القيادة الفعالة تلعب دورًا محوريًا في تعزيز الابتكار، مما يمكن المؤسسات من التركيز على تطوير أساليب القيادة لتحسين نتائج الابتكار في المشاريع التكنولوجية.

| Chi-Square Tests |       |    |                                   |
|------------------|-------|----|-----------------------------------|
|                  | Value | df | Asymptotic Significance (2-sided) |
|                  |       |    |                                   |

|                                                                                          |                     |   |      |
|------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|---|------|
| Pearson Chi-Square                                                                       | 52.336 <sup>a</sup> | 0 | .000 |
| Likelihood Ratio                                                                         | 51.265              | 0 | .000 |
| Linear-by-Linear Association                                                             | 1.545               | 1 | .214 |
| N of Valid Cases                                                                         | 176                 |   |      |
| a. 15 cells (60.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.45. |                     |   |      |

جدول ٢٠: اختبار كاي اسكوير لدور القيادة الفعالة في تعزيز الابتكار للمشاريع التكنولوجية في المملكة العربية السعودية.



رسم توضيحي ٢١: المقابيس المتمثلة لتحليل الجداول المتقاطعة لدور القيادة الفعالة في تعزيز الابتكار للمشاريع التكنولوجية في المملكة العربية السعودية

#### - دور القيادة الفعالة تطوير مهارات الفريق للمشاريع التكنولوجية في المملكة العربية السعودية

تعتبر القيادة الفعالة أحد العوامل الأساسية في تطوير مهارات الفريق في المشاريع التكنولوجية بالمملكة العربية السعودية، حيث يلعب القائد دورًا محوريًا في تحديد الاتجاهات التعليمية وتوفير الفرص اللازمة للنمو والتطور. القادة الذين يمتلكون رؤية واضحة ويسعون لتحسين أداء الفريق يدركون أهمية الاستثمار في تدريب الأعضاء وتطوير مهاراتهم الفنية والإدارية. من خلال تقديم برامج تدريبية مستمرة وورش عمل تفاعلية، يمكن للقيادة تعزيز مستوى الكفاءة والإبداع داخل الفريق. كما أن تشجيع ثقافة التعلم المستمر يساهم في تحسين قدرة الأعضاء على مواكبة التطورات السريعة في عالم التكنولوجيا، مما يمكنهم من تقديم حلول مبتكرة وتكييف استراتيجياتهم وفقًا للمتغيرات

السوقية. هذا النوع من القيادة يساهم أيضًا في بناء الثقة بين القائد والفريق، مما يزيد من شعور الأعضاء بالمسؤولية والانتماء.

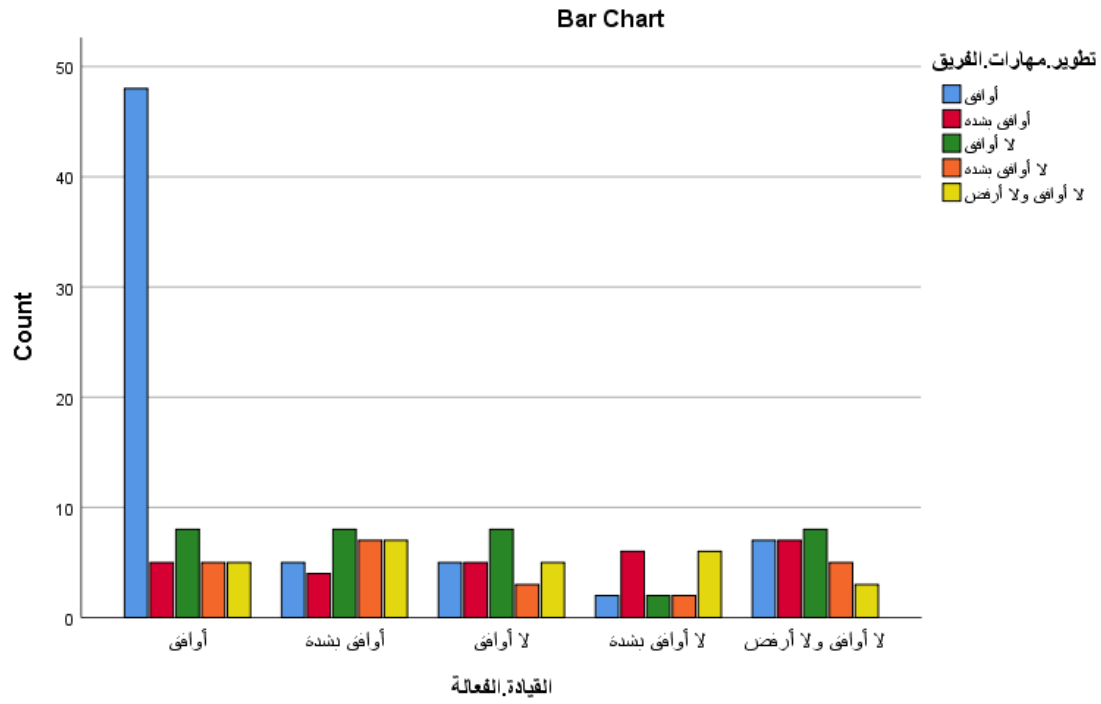
تلعب القيادة الفعالة دورًا في تعزيز التعاون والتفاعل بين أعضاء الفريق، مما يسهل تبادل المعرفة والخبرات. القادة الذين يشجعون على التواصل الفعال داخل الفريق يخلقون بيئة عمل تعزز من الاستفادة من المهارات المتنوعة لكل عضو. من خلال تنظيم جلسات عصف ذهني ومناقشات جماعية، يتمكن الفريق من استكشاف أفكار جديدة وتطوير مهاراتهم بشكل جماعي، مما يساهم في تعزيز روح الفريق ويعزز من الابتكار. بالإضافة إلى ذلك، فإن القادة الذين يحددون الأهداف بوضوح ويقدمون توجيهات مستمرة يمكنهم الأعضاء من التركيز على تطوير المهارات الأكثر أهمية لتحقيق النتائج المرجوة. بفضل هذا النوع من القيادة، يصبح الفريق أكثر قدرة على التعامل مع التحديات التقنية والمنافسة في السوق، مما يساهم في تحقيق النجاح المستدام للمشاريع التكنولوجية في المملكة (Boeske، ٢٠٢٣).

تشير نتائج اختبار كاي تربيع (Chi-Square) إلى وجود علاقة دالة إحصائية بين القيادة الفعالة وتطوير مهارات الفريق في المشاريع التكنولوجية في المملكة العربية السعودية، حيث بلغت قيمة Pearson Chi-Square 56.499 مع درجة حرية ٣، مما يدل على دلالة إحصائية قوية ( $p < 0.001$ ). يشير ذلك إلى أن هناك ارتباطًا معنويًا بين أساليب القيادة وقدرة الفرق على تطوير مهاراتهم، مما يؤكد أن القادة الفعالين يساهمون في تحسين كفاءة الفريق. ومع ذلك، يجب مراعاة أن ٥٢٪ من الخلايا في جدول الاختبار تحتوي على عدد متوقع أقل من ٥، مما يستدعي الحذر عند تفسير النتائج. من جهة أخرى، أظهرت قيمة Linear-by-Linear Association دلالة إحصائية ( $p = 0.001$ )، مما يشير إلى وجود ارتباط خطي واضح بين القيادة الفعالة وتطوير المهارات. هذه النتائج تعزز الفرضية القائلة بأن القيادة الفعالة ليست فقط ضرورية لنجاح المشاريع التكنولوجية، بل تلعب أيضًا دورًا حاسمًا في تحسين مهارات الفرق، مما يتيح لهم التكيف مع التحديات التكنولوجية وتحقيق أداء متفوق.

| Chi-Square Tests                                         |                     |    |                                   |
|----------------------------------------------------------|---------------------|----|-----------------------------------|
|                                                          | Value               | df | Asymptotic Significance (2-sided) |
| Pearson Chi-Square                                       | 56.499 <sup>a</sup> | ٣  | .000                              |
| Likelihood Ratio                                         | 55.672              | ٣  | .000                              |
| Linear-by-Linear Association                             | 12.000              | 1  | .001                              |
| N of Valid Cases                                         | 176                 |    |                                   |
| a. 13 cells (52.0%) have expected count less than 5. The |                     |    |                                   |

minimum expected count is 2.25.

جدول ٢١: اختبار كاي اسكوير لدور القيادة الفعالة تطوير مهارات الفريق للمشاريع التكنولوجية في المملكة العربية السعودية.



رسم توضيحي ٢٢: المقاييس المتماثلة لتحليل الجداول المتقاطعة لدور القيادة الفعالة تطوير مهارات الفريق للمشاريع التكنولوجية في المملكة العربية السعودية

## - تحليل المصدقية والموثوقية

في تحليل المصدقية والموثوقية للدراسة، تم استخدام معايير إحصائية لتقييم جودة البيانات التي تم جمعها من المشاركين، حيث أظهرت نتائج تحليل الحالات أن عدد المشاركين الذين تم تضمينهم في الدراسة بلغ ١٧٦، مما يمثل ١٠٠٪ من إجمالي الحالات، في حين لم يتم استبعاد أي حالة، مما يعكس شمولية البيانات وعدم وجود فقد في المعلومات. بالنسبة لمدى موثوقية الأداة المستخدمة في الدراسة، تم حساب معامل ألفا لكرونباخ، والذي أظهر قيمة قدرها ٠,٧٦٦، مما يشير إلى مستوى موثوقية جيد للأداة. هذا الرقم يتجاوز القيمة المقبولة عادةً ٠,٧٠، مما يدل على أن الأداة قادرة على قياس ما تهدف إليه بشكل دقيق. بالإضافة إلى ذلك، فإن معامل ألفا المستند إلى العناصر المعيارية بلغ ٠,٧٣٥، مع تضمين ١٨ عنصرًا، مما يعزز من قوة موثوقية البيانات ويدل على أن الأداة كانت قادرة على توفير نتائج متسقة وموثوقة عبر جميع العناصر. بشكل عام، تشير هذه النتائج إلى أن البيانات التي تم جمعها في هذه الدراسة يمكن الاعتماد عليها بشكل كبير، مما يعزز من مصداقية النتائج والتحليلات المستخلصة منها في سياق المهارات القيادية ودورها في نجاح المشاريع التكنولوجية.

| Case Processing Summary                                       |                       |     |       |
|---------------------------------------------------------------|-----------------------|-----|-------|
|                                                               |                       | N   | %     |
| Cases                                                         | Valid                 | 176 | 100.0 |
|                                                               | Excluded <sup>a</sup> | 0   | .0    |
|                                                               | Total                 | 176 | 100.0 |
| a. Listwise deletion based on all variables in the procedure. |                       |     |       |

جدول ٢٢: ملخص تحليل البيانات.

| Reliability Statistics |                                              |            |
|------------------------|----------------------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
| .766                   | .735                                         | 18         |

جدول ٢٣: مصداقية وموثوقية البيانات.

## التوصيات

- تقدم هذه الدراسة مجموعة من التوصيات التي تهدف إلى تعزيز دور المهارات القيادية في نجاح المشاريع التكنولوجية في المملكة العربية السعودية، وذلك استناداً إلى النتائج التي تم التوصل إليها. ينبغي على المؤسسات الاستثمار في برامج تدريبية متخصصة لتطوير المهارات القيادية لدى القادة والموظفين. يجب أن تتضمن هذه البرامج مهارات التواصل الفعال، وحل المشكلات، واتخاذ القرارات، فضلاً عن تعزيز القدرة على التحفيز والإلهام. هذه التدريبات ستساعد على خلق قادة قادرين على توجيه الفرق وتحفيزهم لتحقيق أهداف المشاريع بكفاءة.
- من الضروري تعزيز ثقافة التعاون والتواصل داخل الفرق التكنولوجية. يمكن تحقيق ذلك من خلال تنظيم ورش عمل وجلسات عصف ذهني، مما يتيح للأعضاء تبادل الأفكار والخبرات والتعلم من بعضهم البعض. يجب أن يكون القادة نموذجاً يحتذى به في هذا السياق، حيث ينبغي عليهم تشجيع الممارسات التي تعزز من روح الفريق وتتيح لكل عضو فرصة المشاركة الفعالة.
- توصي الدراسة بتبني نهج مرن في إدارة المشاريع، مما يسمح بالتكيف السريع مع التغيرات التكنولوجية والسوقية. يجب على القادة أن يكونوا مستعدين لاستقبال الابتكارات والاقتراحات من أعضاء الفريق، وتقديم الدعم اللازم لتنفيذ الأفكار الجديدة. هذا النوع من القيادة سيعزز من قدرة الفرق على الابتكار والتميز في الأداء.
- يتعين على المؤسسات تطوير استراتيجيات لتحفيز الأداء وتقدير الجهود الفردية والجماعية. من خلال إنشاء نظام مكافآت فعال يعتمد على الإنجازات والابتكارات، يمكن تعزيز الرضا الوظيفي والانتماء لدى الأعضاء، مما يساهم في تحسين الأداء العام للمشاريع.
- خامساً، يجب على المؤسسات تعزيز استخدام التكنولوجيا الحديثة في إدارة المشاريع. يُعتبر استخدام أدوات إدارة المشاريع الرقمية ضرورياً لتعزيز التواصل والتنسيق بين الفرق، مما يساهم في تحسين كفاءة العمل وتقليل الأخطاء.
- توصي الدراسة بإجراء دراسات مستقبلية لاستكشاف تأثيرات المهارات القيادية على أنواع مختلفة من المشاريع في قطاعات أخرى، مما يمكن أن يساهم في تطوير نماذج قيادية أكثر شمولية وفعالية. من خلال

تطبيق هذه التوصيات، يمكن للمؤسسات تعزيز نجاح مشاريعها التكنولوجية والمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة في المملكة.

## المراجع

- Alateeg, S. (2024). The Impact of Organizational Culture on Organizational Innovation with mediation role of Strategic Leadership in Saudi Arabia. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/377206682\\_The\\_Impact\\_of\\_Organizational\\_Culture\\_on\\_Organizational\\_Innovation\\_with\\_mediation\\_role\\_of\\_Strategic\\_Leadership\\_in\\_Saudi\\_Arabia](https://www.researchgate.net/publication/377206682_The_Impact_of_Organizational_Culture_on_Organizational_Innovation_with_mediation_role_of_Strategic_Leadership_in_Saudi_Arabia)
- Alhitmi, H. K. (2023). Marketing from Leadership to Innovation: A Mediated Moderation Model Investigating How Transformational Leadership Impacts Employees' Innovative Behavior. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/15/22/16087>
- Almajed, A. (2017). Information Technology Project Success in Saudi Arabian Public Organisations: Chief Information Officers' Perceptions. Retrieved from <https://ueaeprints.uea.ac.uk/id/eprint/68695/>
- Alshareef, N. (2022). Role of Leadership in Adoption of Blockchain Technology in Small and Medium Enterprises in Saudi Arabia. Retrieved from <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2022.911432/full>
- Alsolami, B. M. (2022). Identifying and assessing critical success factors of value management implementation in Saudi Arabia building construction industry. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2090447922001150>
- Asiri, A. M. (2024). The Integration of Sustainable Technology and Big Data Analytics in Saudi Arabian SMEs: A Path to Improved Business Performance. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/16/8/3209>

- Balakrishnan, K. (2024). Enhancing Work Performance: The Role of Communication and Leadership Styles. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/379632986\\_Enhancing\\_Work\\_Performance\\_The\\_Role\\_of\\_Communication\\_and\\_Leadership\\_Styles](https://www.researchgate.net/publication/379632986_Enhancing_Work_Performance_The_Role_of_Communication_and_Leadership_Styles)
- Boeske, J. (2023). Leadership towards Sustainability: A Review of Sustainable, Sustainability, and Environmental Leadership. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/15/16/12626>
- Brigden, B. (2024). Leadership and teamwork: 10 ways leaders can help their teams. Retrieved from <https://www.teamwork.com/blog/10-ways-leaders-teams/>
- Cakir, F. S. (2020). Analysis of Leader Effectiveness in Organization and Knowledge Sharing Behavior on Employees and Organization. Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2158244020914634>
- Elawi, G. S. (2016). Owners' Perspective of Factors Contributing to Project Delay: Case Studies of Road and Bridge Projects in Saudi Arabia. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877705816301837>
- Eltayeb, T. K. (2021). Examining the Influence of Leadership Style on Project Performance in Saudi Context. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/356646074\\_Examining\\_the\\_Influence\\_of\\_Leadership\\_Style\\_on\\_Project\\_Performance\\_in\\_Saudi\\_Context](https://www.researchgate.net/publication/356646074_Examining_the_Influence_of_Leadership_Style_on_Project_Performance_in_Saudi_Context)
- fastercapital. (2024). تحليل البيانات: كيفية تحليل بيانات عملك واستخلاص رؤى قيمة. Retrieved from <https://fastercapital.com/arabpreneur/%D8%AA%D8%AD%D9%84%D9%8A%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%A8%D9%8A%D8%A7%D9%86%D8%A7%D8%AA--%D9%83%D9%8A%D9%81%D9%8A%D8%A9-%D8%AA%D8%AD%D9%84%D9%8A%D9%84-%D8%A8%D9%8A%D8%A7%D9%86%D8%A7%D8%AA-%D8%B9%D9%85%D9%84%D9%83-%D9%88%D8%A7>
- Fokina, O. (2023). The conceptual role of leadership in project management. Retrieved from

[https://www.researchgate.net/publication/376309809\\_The\\_conceptual\\_role\\_of\\_leadership\\_in\\_project\\_management](https://www.researchgate.net/publication/376309809_The_conceptual_role_of_leadership_in_project_management)

Gutterman, A. S. (2023). Leadership Traits and Attributes. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/373630188\\_Leadership\\_Traits\\_and\\_Attributes](https://www.researchgate.net/publication/373630188_Leadership_Traits_and_Attributes)

Gutterman, A. S. (2023). Project Management. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/372761291\\_Project\\_Management](https://www.researchgate.net/publication/372761291_Project_Management)

Hickman, L. (2017). Effective leadership development in information technology: Building transformational and emergent leaders. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/320838072\\_Effective\\_leadership\\_development\\_in\\_information\\_technology\\_Building\\_transformational\\_and\\_emergent\\_leaders](https://www.researchgate.net/publication/320838072_Effective_leadership_development_in_information_technology_Building_transformational_and_emergent_leaders)

Kabangire, J. (2023). Innovation and Creativity in Hospitality Management. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/376572413\\_Innovation\\_and\\_Creativity\\_in\\_Hospitality\\_Management](https://www.researchgate.net/publication/376572413_Innovation_and_Creativity_in_Hospitality_Management)

Martini, E. P. (2024). Saudi Arabia's expanding role in advanced technologies. Retrieved from <https://www.diplomaticourier.com/posts/saudi-arabias-expanding-role-in-advanced-technologies>

Martins, J. (2024). The 25 project management skills you need to succeed. Retrieved from <https://asana.com/resources/project-management-skills>

Sahasrabuddhe, S. (2024). The Role of Leadership in Project Success: A Case Study on Technology Implementation Projects. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/379986534\\_The\\_Role\\_of\\_Leadership\\_in\\_Project\\_Success\\_A\\_Case\\_Study\\_on\\_Technology\\_Implementation\\_Projects](https://www.researchgate.net/publication/379986534_The_Role_of_Leadership_in_Project_Success_A_Case_Study_on_Technology_Implementation_Projects)

Saira Muzafar, N. Z. (2020). Success Stories of ICT Implementation in Saudi Arabia. Retrieved from <https://www.igi-global.com/chapter/success-stories-of-ict-implementation-in-saudi-arabia/245980>

Sarwono, J. (2022). Quantitative, Qualitative and Mixed Method Research Methodology. Retrieved from

[https://www.researchgate.net/publication/360403377\\_Quantitative\\_Qualitative\\_and\\_Mixed\\_Method\\_Research\\_Methodology](https://www.researchgate.net/publication/360403377_Quantitative_Qualitative_and_Mixed_Method_Research_Methodology)

Subramanian, S. N. (2024). Towards modern leadership styles in the context of the engineering sector. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666721524000188>

Tagscherer, F. (2023). Leadership for successful digitalization: A literature review on companies' internal and external aspects of digitalization. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2773032823000032>

الملاحق

## الاستبانة

- الاسئلة العامة
- العمر
- الجنس
- الدرجة
- أسئلة الاستبانة
- تساعد القيادة الفعالة على تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمشاريع
- التكنولوجيا.
- المهارات القيادية الجيدة تسهم في تحسين أداء الفريق التكنولوجي.
- القائد الذي يمتلك مهارات التواصل القوية يمكنه حل المشكلات
- بشكل أسرع داخل الفريق التكنولوجي.
- تساهم المهارات القيادية في تعزيز الابتكار والتعاون بين أعضاء
- الفريق في المشاريع التكنولوجية.
- تعتمد المشاريع التكنولوجية الناجحة بشكل كبير على القدرة
- القيادية في اتخاذ القرارات السريعة والمناسبة.
- تؤدي القيادة الفعالة إلى تقليل التأخير وتحقيق الأهداف الزمنية
- للمشاريع التكنولوجية.
- يساهم القائد الذي يدعم تطوير مهارات الفريق في تحسين جودة
- العمل والابتكار.
- القيادة الجيدة تقلل من المخاطر وتزيد من فرص نجاح المشاريع
- التكنولوجية.

- القدرات القيادية القوية تلعب دورًا محوريًا في تحسين رضا الفريق عن العمل.
- القائد الذي يتمتع برؤية واضحة يساعد في توجيه الفريق لتحقيق النجاح في المشاريع التكنولوجية.
- تساهم القيادة الفعالة في تحسين إدارة الموارد البشرية والمالية في المشاريع التكنولوجية.
- يساهم القائد الذي يمتلك مهارات التفويض في تعزيز كفاءة الفريق التكنولوجي.
- تؤدي المهارات القيادية الجيدة إلى تحسين قدرة الفريق على التعامل مع التحديات التقنية.
- القائد الذي يعزز بيئة العمل الإيجابية يساعد في زيادة الإنتاجية في المشاريع التكنولوجية.
- تساعد القيادة القائمة على التحفيز في تقليل الإرهاق الوظيفي وزيادة الحافز لدى أعضاء الفريق.

<https://docs.google.com/forms/d/1vqlt798hnfRI3LP8qa78XnNhlUoRIMCooz-szM4nRTc/edit>

## **Abstract**

This study aims to explore the role of leadership skills in achieving the success of technology projects in the Kingdom of Saudi Arabia, as effective leadership is one of the key factors that contribute to achieving strategic goals and enhancing innovation within teams. The study relied on a quantitative methodology, and data was collected through a questionnaire distributed to a sample of 176 individuals working in the technology projects sector. The results showed that there is a strong link between leadership skills and team performance, as it was found that effective leadership contributes to improving team satisfaction, enhancing innovation, and developing skills. The results also emphasized the importance of directing leadership strategies towards creating a positive work environment that encourages communication and cooperation among members. Based on these results, the study recommends the need to train leaders in modern leadership skills and develop programs to qualify them in line with the increasing challenges in the technology sector, in addition to promoting a culture of continuous learning among team members.

**Keywords:** Leadership skills, technology projects, effective leadership, innovation, skills development, team satisfaction, Saudi Arabia.



**Midocean University**

**College of Management**

**Specialization in Project Management**

**The Role of Leadership Skills in the Success of Technology Projects: A Case Study on the Technology Projects Sector in the Kingdom of Saudi Arabia**

**Prepared by :Afnan Mohammed Saeed Suqati**

**Supervised by:**

**Dr. Asmaa Abu Anza**

**Dr. Huda Metwalli Ramadan**

**Year: 2024**