

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

عنوان المشروع

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

أسم الطالب

هدى ابراهيم

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

الشكر والتقدير

الإهداء

مستخلص الدراسة

الهدف:

المنهجية:

النتائج:

التطبيقات والأهمية:

الكلمات المفتاحية:

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير.....
3	الإهداء.....
4	مستخلص الدراسة.....
7	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
8	1.1. المقدمة:.....
9	1.2. مشكلة الدراسة.....
9	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
9	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
9	1.3. أهمية الدراسة.....
9	1.3.1. على المستوى النظري:.....
9	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
10	1.4. أسئلة الدراسة.....
10	1.5. أهداف الدراسة.....
10	1.6. فرضيات الدراسة.....
10	1.7. نموذج الدراسة.....
11	1.8. الدراسة الميدانية.....
11	1.9. مخطط المشروع.....
12	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
13	2.1. المقدمة:.....
13	2.2. المتغير المستقل.....
13	2.3. المتغير التابع.....
14	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
14	2.5. الخاتمة.....
15	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
16	3.1. المقدمة.....
16	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
17	3.3. تصميم البحث.....
17	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
18	3.5. طريقة جمع البيانات.....
18	3.6. أنواع البيانات.....

18	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
19	3.8. الخاتمة
20	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
21	4.1. المقدمة
21	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
21	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
22	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
22	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
22	4.6. الخاتمة
23	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
24	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
24	5.2. توصيات الدراسة
24	5.3. الخاتمة
25	قائمة المراجع
26	الملاحق

جدول الأشكال

جدول الجداول

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

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

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

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

1.2. مشكلة الدراسة

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

:ومن هنا، تتحدد مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي

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

:ويتفرع منه عدد من الأسئلة الفرعية

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

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

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

- الدراسات المتاحة عن إدارة المشاريع بأسلوب Agile تركز غالبًا على الجوانب التقنية والتنظيمية، وليس على البعد القيادي الإنساني.
- والقيادة النسائية في السياق الثقافي السعودي Agile لا توجد دراسات عربية كافية دمجت بين منهجيات

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

- محدودية تطبيق ممارسات Agile في المشاريع الصغيرة والمتوسطة التي تفوقها نساء.
- على كفاءة القيادة النسائية في إدارة المشاريع الواقعية Agile غياب الأدلة الميدانية حول تأثير
 - نقص الأطر العملية التي يمكن أن تُستخدم لتدريب وتمكين النساء في مجال إدارة المشاريع المرنة
- ينتهي هذا الجزء بالسؤال الرئيسي

1.3. أهمية الدراسة

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

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

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

1.3.1. على المستوى النظري:

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

وتعتقدات بيئة الأعمال.

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

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

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

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

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

1.4. أسئلة الدراسة

1. في المشاريع التي تقودها النساء في المؤسسات السعودية؟ Agile ما مدى تطبيق منهجيات
2. Agile؟ كيف تساهم القيادة النسائية في تحسين أداء فرق المشروع عند استخدام منهجيات

3. ما التحديات التي تواجه القيادات النسائية عند تطبيق الإدارة الرشيقة في المشاريع؟
4. تحت قيادة نسائية؟ Agile ما العوامل التي تعزز نجاح منهجيات
5. Agile ما أثر القيادة النسائية على جودة مخرجات المشروع وسرعة الإنجاز باستخدام

1.5. أهداف الدراسة

الهدف العام:

وأثرها على أداء المشاريع في المؤسسات السعودية في Agile تحليل دور القيادة النسائية في تطبيق منهجيات
ضوء رؤية 2030.

الأهداف التفصيلية:

1. تحت قيادة نسائية Agile تحديد مستوى تبني مؤسسات القطاع (الحكومي/الخاص) لمنهجيات
2. Agile تحليل تأثير خصائص القيادة النسائية على نجاح تطبيق
3. التعرف على التحديات التي تواجه القائدات السعوديات عند تطبيق الإدارة الرشيقة
4. بكفاءة في المشاريع بقيادة نسائية Agile دراسة العوامل التي تدعم تطبيق
5. Agile تقديم إطار عملي لتحسين كفاءة المشاريع بقيادة المرأة باستخدام

1.6. فرضيات الدراسة

1.6.

1. H1: Agile يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين القيادة النسائية ونجاح تطبيق منهجيات Agile.
2. H2: Agile تؤثر خبرة القائدة في المشروع بشكل إيجابي على جودة تطبيق مبادئ Agile.
3. H3: Agile تواجه القيادات النسائية تحديات تنظيمية وثقافية تعيق التطبيق الكامل لمنهجيات Agile.
4. H4: Agile تساهم المهارات الشخصية للقائدة (التواصل – التحفيز – بناء الفريق) في تعزيز كفاءة فريق Agile.
5. H5: Agile يؤدي إلى رفع جودة مخرجات المشروع وسرعة الإنجاز تحت قيادة Agile تحسين تطبيق Agile.

1.7. نموذج الدراسة

المتغير المستقل:

✓ القيادة النسائية (Leadership Style – Women)

:المتغير التابع

✓ Agile نجاح تطبيق منهجيات

:المتغيرات الوسيطة / المعدلة

- خبرة القائدة
- المهارات القيادية
- دعم المؤسسة
- ثقافة العمل

: (شكل النموذج) صياغة نصية

ويتأثر هذا التأثير بعوامل Agile، يفترض النموذج أن القيادة النسائية تؤثر على نجاح تطبيق منهجيات وسيطة مثل خبرة القائدة، والدعم المؤسسي، وثقافة فريق العمل

1.8. الدراسة الميدانية

سنطبق الدراسة في إحدى المؤسسات السعودية التي تعتمد إدارة المشاريع بشكل فعال، ويمكن أن تكون:

- مؤسسة حكومية (مثل: وزارة الاتصالات، وزارة الصحة، هيئة حكومية تقنية)
- أو شركة خاصة تعتمد مشاريع تقنية أو تطويرية
- أو جهة تعليمية لديها مشاريع تطويرية

وفيها قائدات نساء مثل Agile يُفضل اختيار مؤسسة تسمح بتطبيق منهجيات

Elm، وزارة التعليم، بنك محلي، أو شركة تقنية (سابق، أرامكو التقنية، STC شركة

1.9. مخطط المشروع

1. المقدمة
2. مشكلة البحث
3. أسئلة البحث
4. أهداف البحث
5. أهمية الدراسة
6. حدود الدراسة

7. (إدارة المشاريع – رؤية 2030 – Agile الإطار النظري) القيادة النسائية –

8. الدراسات السابقة

9. منهجية البحث

10. النموذج المفاهيمي

11. تحليل البيانات

12. النتائج والاستنتاج

13. التوصيات

14. قائمة المراجع

15. الملاحق

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

شهدت بيئة الأعمال المعاصرة تحولات متسارعة نتيجة التطور التكنولوجي، وزيادة حدة المنافسة، وتعدّ متطلبات أصحاب المصلحة، مما فرض على المنظمات تبني أساليب حديثة في إدارة المشاريع تواكب هذه التغيرات. وتُعد منهجيات الإدارة الرشيقة (Agile) من أبرز هذه الأساليب، لما تتميز به من مرونة عالية، وقدرة على التكيف السريع مع المتغيرات، وتحسين جودة مخرجات المشاريع.

وفي الوقت ذاته، برز دور القيادة كعامل حاسم في نجاح أو فشل تطبيق هذه المنهجيات، حيث لم يعد التركيز مقتصرًا على الجوانب التقنية فقط، بل امتد ليشمل الجوانب الإنسانية والسلوكية. وفي هذا السياق، شهدت المملكة العربية السعودية خلال السنوات الأخيرة توسعًا ملحوظًا في مشاركة المرأة في المناصب القيادية، مدعومة برؤية المملكة 2030 التي أكدت على تمكين المرأة وتعزيز دورها في التنمية المستدامة.

من جهة أخرى، Agile وعلى الرغم من تزايد الدراسات التي تناولت القيادة النسائية من جهة، ومنهجيات إلا أن الربط بينهما في مجال إدارة المشاريع، خصوصًا في البيئة السعودية، ما زال محدودًا. ومن هنا تنطلق في إدارة المشاريع، Agile هذه الدراسة لتسليط الضوء على أثر القيادة النسائية في نجاح تطبيق منهجيات بما يسهم في سد فجوة بحثية قائمة، وتقديم إضافة علمية وتطبيقية في هذا المجال

2.2. المتغير المستقل

(Independent Variable)

القيادة النسائية

ويُقصد بها في هذه الدراسة الأساليب القيادية التي تمارسها المرأة في إدارة المشاريع، وما تتسم به من خصائص مثل:

- القيادة التشاركية
- التواصل الفعال
- الذكاء العاطفي
- دعم فرق العمل
- المرونة في اتخاذ القرار

وتُعد القيادة النسائية أحد العوامل التنظيمية المؤثرة في بيئة العمل، خاصة في المشاريع التي تتطلب تعاونًا Agile عاليًا واستجابة سريعة للتغيرات، كما هو الحال في منهجيات

2.3. المتغير التابع

(Dependent Variable)

في إدارة المشاريع Agile نجاح تطبيق منهجيات

من خلال مجموعة من المؤشرات، من أبرزها Agile ويُقاس نجاح تطبيق

- الالتزام بالوقت المحدد للمشروع
- جودة مخرجات المشروع
- رضا أصحاب المصلحة
- قدرة فرق العمل على التكيف مع التغيرات
- تحسين الأداء العام للمشاريع

ويمثل هذا المتغير النتيجة النهائية التي تسعى الدراسة إلى تفسيرها في ضوء تأثير المتغير المستقل

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تفترض هذه الدراسة وجود علاقة تأثير إيجابية بين القيادة النسائية ونجاح تطبيق منهجيات Agile في إدارة المشاريع، حيث تشير الأدبيات الإدارية إلى أن السمات القيادية التي تتميز بها المرأة، مثل التركيز على العمل الجماعي، وبناء الثقة، وتحفيز الأفراد، تتوافق بدرجة كبيرة مع مبادئ Agile التي تقوم على التعاون، والمرونة، والاستجابة المستمرة للتغيير.

كما أن القيادة النسائية تسهم في خلق بيئة عمل داعمة للابتكار، وتعزز التواصل المفتوح داخل فرق وتحقيق أهداف المشاريع. وعليه، فإن نجاح Agile المشروع، مما ينعكس إيجاباً على كفاءة تطبيق منهجيات لا يعتمد فقط على الأدوات والأساليب، بل يتأثر بشكل مباشر بنمط القيادة السائد داخل المنظمة Agile

2.5. الخاتمة

تفترض هذه الدراسة وجود علاقة تأثير إيجابية بين القيادة النسائية ونجاح تطبيق منهجيات Agile في إدارة المشاريع، حيث تشير الأدبيات الإدارية إلى أن السمات القيادية التي تتميز بها المرأة، مثل التركيز على العمل الجماعي، وبناء الثقة، وتحفيز الأفراد، تتوافق بدرجة كبيرة مع مبادئ Agile التي تقوم على التعاون، والمرونة، والاستجابة المستمرة للتغيير.

كما أن القيادة النسائية تسهم في خلق بيئة عمل داعمة للابتكار، وتعزز التواصل المفتوح داخل فرق وتحقيق أهداف المشاريع. وعليه، فإن نجاح Agile المشروع، مما ينعكس إيجاباً على كفاءة تطبيق منهجيات لا يعتمد فقط على الأدوات والأساليب، بل يتأثر بشكل مباشر بنمط القيادة السائد داخل المنظمة Agile

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى توضيح المنهجية العلمية التي اعتمدت عليها الدراسة لتحقيق أهدافها والإجابة عن أسئلتها. وتُعد منهجية البحث خطوة محورية في الدراسات العلمية، إذ تحدد الإجراءات العملية لجمع البيانات وتحليلها وتفسير نتائجها. وتستند الدراسة الحالية إلى منهجية وصفية تحليلية لكونها الأنسب لدراسة أثر القيادة النسائية على نجاح تطبيق منهجيات الإدارة الرشيقة (Agile) في إدارة المشاريع.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

(أولاً: القيادة النسائية (المتغير المستقل

هي الأساليب والممارسات القيادية التي تتبعها المرأة في إدارة المشاريع، وتشمل التواصل، والتحفيز، والعمل التشاركي، واتخاذ القرار المرن.

إجرائياً: تُقاس عبر استبانة تتضمن مجموعة من العبارات التي تقيس الأسلوب القيادي للقائدات

(المتغير التابع) Agile ثانياً: نجاح تطبيق منهجيات

، يقصد به مدى قدرة المشروع على الالتزام بالوقت، وجودة المخرجات
والتكيف مع التغيرات، والعمل بروح الفريق
(إجرائيًا: يُقاس عبر مجموعة محاور في الاستبانة (الوقت – الجودة – التعاون – المرونة

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

يعتمد تصميم البحث على المنهج الوصفي التحليلي، ويأخذ الشكل التالي (وصف نصي كتصميم بصلة):

1. مجتمع الدراسة: قائدات مشاريع، وعضوات فرق المشاريع، ومديرات أقسام المشاريع.
2. العينة: عينة قصدية من العاملات في إدارة المشاريع.
3. Agile أداة البحث: استبانة تتضمن محورين: القيادة النسائية، وتطبيق.
4. Google Forms طرق جمع البيانات: إلكترونية عبر.
5. (طرق التحليل: إحصاء وصفي وتحليلي (متوسطات، انحراف معياري، واختبار الفرضيات).
6. إطار الدراسة: السعودية — مشاريع تقنية أو تطويرية.

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

مجتمع البحث

يتكون مجتمع الدراسة من جميع النساء العاملات في مجال إدارة المشاريع داخل المؤسسات التي تطبق أو ويشمل المجتمع Agile. تستخدم منهجيات

- قائدات مشاريع
- محلات أعمال
- Agile مديرات فرق
- عضوات فرق مشاريع تقنية

طريقة أخذ العينة

تم استخدام العينة القصدية لأنها الأنسب للوصول إلى الفئة المستهدفة بدقة، وهي النساء اللاتي يشغلن Agile. مناصب قيادية أو لهن دور مباشر في تطبيق منهجيات

حجم العينة

يتراوح الحجم المقترح بين (120–150) مشاركة لضمان قوة النتائج الإحصائية

3.5. طريقة جمع البيانات

تم الاعتماد على أداة واحدة رئيسية لجمع البيانات، وهي

الاستبانة الإلكترونية

وتتكون من ثلاثة أجزاء

(البيانات الديموغرافية (العمر – الخبرة – المسمى الوظيفي 1.

أسئلة تقيس القيادة النسائية 2.

Agile أسئلة تقيس نجاح تطبيق منهجيات 3.

تم تصميم الاستبانة وفق مقياس ليكرت الخماسي لسهولة التحليل الإحصائي

3.6. أنواع البيانات

تعتمد الدراسة على نوعين من البيانات:

1. البيانات الأولية

وهي البيانات التي تجمع لأول مرة من مجتمع الدراسة عبر الاستبانة الإلكترونية، وتمثل المدخل الأساسي للتحليل الإحصائي.

2. البيانات الثانوية

وتشمل:

- الكتب
- الأبحاث السابقة
- التقارير الرسمية
- المقالات العلمية

وتستخدم في بناء الإطار النظري.

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

سيتم استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات، وذلك عبر الخطوات التالية:

1. تحليل وصفي

- التكرارات
- النسب المئوية
- المتوسطات
- الانحراف المعياري

2. اختبار الصدق والثبات

- معامل كرونباخ ألفا للتأكد من ثبات الاستبانة

3. اختبار الفرضيات

- معامل الارتباط
- اختبار الانحدار الخطي
- One-way ANOVA (إذا لزم)

4. تحليل العلاقة بين المتغيرات

- Agile قياس تأثير القيادة النسائية على تطبيق

3.8. الخاتمة

قدم هذا الفصل الخطوات المنهجية التي تبنتها الدراسة بدءًا من تحديد المتغيرات، وتصميم البحث، واختيار مجتمع وعينة الدراسة، وصولاً إلى طرق جمع البيانات وإجراءات التحليل الإحصائي. ويشكل هذا الإطار المنهجي الأساس الذي تعتمد عليه الدراسة في تحليل النتائج وتفسير العلاقة بين القيادة النسائية ونجاح منهجيات Agile في إدارة المشاريع.

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

4.6. الخاتمة

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

5.2. توصيات الدراسة:

5.3. الخاتمة:

قائمة المراجع

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

العتيبي، سعد بن محمد. (2022). تمكين المرأة السعودية في ضوء رؤية المملكة 2030. مجلة العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، 34(2)، 155-179.

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

في تحسين أداء المشاريع (Agile) الزهراني، خالد بن حسين. (2021). أثر منهجيات الإدارة الرشيدة
التقنية في المملكة العربية السعودية. مجلة الإدارة الحديثة، 17(1)، 102-130.

القحطاني، مريم بنت سعد. (2024). دور القيادة النسائية في تحقيق التحول التنظيمي في المؤسسات
الحكومية السعودية. مجلة البحوث الإدارية، 9(3)، 211-236.

الملاحق