

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص إدارة المشاريع



تأثير القيادة الرقمية على إدارة المشاريع في عصر الذكاء الاصطناعي

أسم الطالبة

هنادي محمد فرحان

2021205793

مشروع تخرج - 1

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي - 2024

:

الفصل الثالث

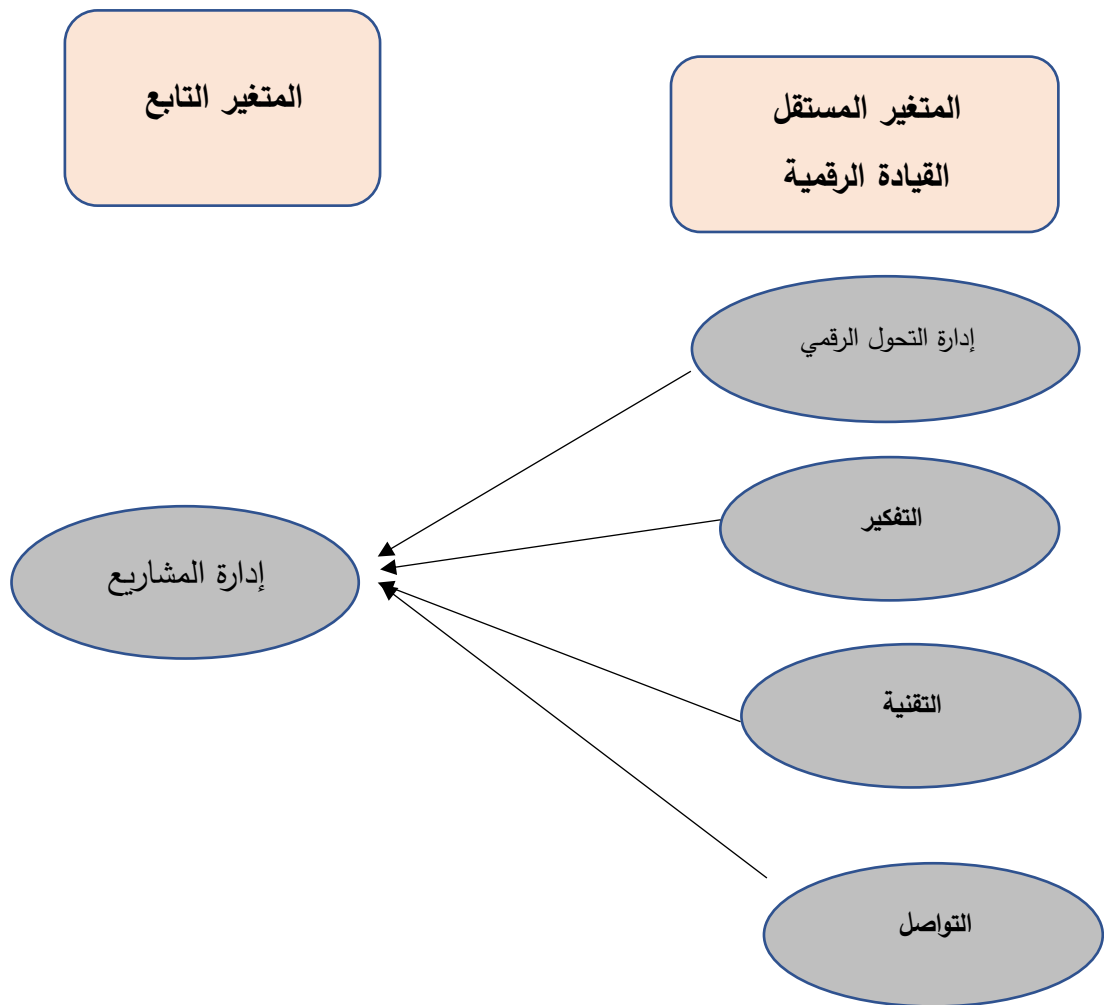
المنهجية

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لتعرف التعرف على مستوى تطبيق القيادة الرقمية على إدارة المشاريع في عصر الذكاء الاصطناعي نظرية ، التعرف على تأثير القيادة الرقمية على إدارة المشاريع في عصر الذكاء الاصطناعي نظرية ، التعرف على التحديات التي تواجه تطبيق القيادة الرقمية على إدارة المشاريع في عصر الذكاء الاصطناعي نظرية.

في هذا البحث ، سيتم استخدام استبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث يُعتبر الاستبيان وسيلة فعالة للحصول على معلومات دقيقة وشاملة من المشاركين حول موضوع البحث. يشمل الاستبيان أسئلة متعددة تغطي مختلف جوانب الدراسة، مما يتيح جمع بيانات موثوقة. لتحليل هذه البيانات، ستُستخدم مجموعة من الأساليب الإحصائية. أولاً، يُقِيم معامل الفا كرونباخ موثوقية الاستبيان من خلال قياس الاتساق الداخلي للأسئلة. ثانياً، يتم حساب المتوسط الحسابي لتحديد القيمة الوسطى لمجموعة البيانات، بينما يقيس الانحراف المعياري تباين البيانات حول هذا المتوسط. أخيراً، يُستخدم الانحدار الخطي لتحليل العلاقة بين المتغيرات وتحديد تأثير المتغيرات المستقلة على المتغيرات

التابعة، مما يساعد في إجراء تنبؤات مبنية على البيانات وفهم كيفية تأثير التغيرات على النتائج. توفر هذه الأساليب الإحصائية أدوات قوية لتحليل البيانات وتفسيرها بدقة، مما يساهم في ضمان موثوقية نتائج الدراسة.

متغيرات البحث



مجتمع البحث وطرق جمع البيانات

سيطبق البحث على شركة STC (شركة الاتصالات السعودية) من خلال استخدام استبيان مصمم خصيصًا لجمع البيانات من الموظفين والإداريين داخل الشركة. سيتم توزيع الاستبيان عبر البريد الإلكتروني أو من خلال منصات إلكترونية مخصصة لضمان وصوله إلى جميع الموظفين. ستشمل العملية ضمان مشاركة واسعة من مختلف المستويات الوظيفية داخل الشركة للحصول على نظرة شاملة حول فعالية تطبيق مؤشرات الأداء المستدام. من خلال هذا النهج، يهدف البحث إلى جمع بيانات دقيقة وموثوقة تساعد في تقييم تطبيق استراتيجيات الاستدامة وتقديم توصيات بناءً على النتائج المستخلصة.

مخطط المقترح

المرحلة	النشاطات الرئيسية	التقدير الزمني (أسابيع)
الأسبوع الأول إلى الرابع	تحديد موضوع البحث، جمع المعلومات الأولية، صياغة سؤال البحث، إعداد قائمة المراجع الأولية.	4 أسابيع

4 أسابيع	كتابة الفصل الأول: المقدمة (خلفية البحث، أهمية البحث، أهداف البحث، أسئلة البحث).	الأسبوع الخامس إلى الثامن
4 أسابيع	كتابة الفصل الثاني: الإطار النظري (المفاهيم النظرية، النظريات ذات الصلة، العلاقة بين المتغيرات).	الأسبوع التاسع إلى الثاني عشر
4 أسابيع	كتابة الفصل الثالث: الدراسات السابقة (تحليل الدراسات السابقة، الفجوة البحثية).	الأسبوع الثالث عشر إلى السادس عشر
4 أسابيع	كتابة الفصل الرابع: المنهجية (تصميم البحث، عينة الدراسة، أدوات جمع البيانات، تحليل البيانات).	الأسبوع السابع عشر إلى العشرين
4 أسابيع	جمع البيانات، تحليل البيانات، كتابة الفصل الخامس: النتائج والمناقشة (عرض النتائج، تفسير النتائج، مقارنة النتائج بالدراسات السابقة).	الأسبوع الحادي والعشرون إلى الرابع والعشرين
2 أسابيع	مراجعة البحث بالكامل، كتابة المراجع، تنسيق البحث النهائي.	الأسبوع الخامس والعشرون إلى السادس والعشرين

أنواع البيانات في الاستبيان

بناءً على الأسئلة المطروحة في الاستبيان، يمكن تصنيف البيانات إلى الأنواع التالية:

بيانات نوعية (Qualitative Data):

أسئلة مفتوحة: السؤال الأخير حول التحديات التي تواجه الموظفين هو مثال على سؤال مفتوح يجمع بيانات نوعية. الإجابات على هذا السؤال ستكون عبارات وصفية وتتطلب تحليلاً محتوى لتحديد الأنماط والمواضيع الرئيسية.

بيانات كمية (Quantitative Data):

أسئلة مغلقة: معظم الأسئلة في الاستبيان هي أسئلة مغلقة حيث يتم تقديم خيارات إجابة محددة للمشاركين. هذه الخيارات عادة ما تكون على شكل مقياس ليكرت (مثل بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة) أو خيارات ثنائية (نعم/لا).

ادوات جمع البيانات الاستبيان

مقدمة الاستبيان:

يهدف هذا الاستبيان إلى تقييم تأثير القيادة الرقمية على إدارة المشاريع في شركتنا العزيزة STC، وذلك في ظل التطور المتسارع في مجال الذكاء الاصطناعي. آرائكم قيمة للغاية لمساعدتنا في تحسين عملياتنا ورفع كفاءتنا.

إلى أي مدى تعتقد أن قيادتنا الرقمية تساهم في تحقيق أهداف المشاريع بنجاح؟

بدرجة كبيرة

بدرجة متوسطة

بدرجة قليلة

لا أرى أي تأثير

هل تعتقد أن القيادة الرقمية في شركتنا تشجع على الابتكار وتبني التقنيات الحديثة؟

نعم، بشكل كبير

نعم، إلى حد ما

لا

لا أعرف

هل تعتقد أن القيادة الرقمية تساعد في تحسين اتخاذ القرارات في المشاريع؟

نعم، بشكل كبير

نعم، إلى حد ما

لا

لا أعرف

هل تشعر بأنك تمتلك الأدوات والتقنيات اللازمة للقيام بوظيفتك بفعالية في ظل بيئة رقمية؟

نعم، بشكل كامل

نعم، إلى حد ما

لا

لا أعرف

5- هل تعتقد أن الذكاء الاصطناعي يلعب دورًا مهمًا في تحسين أداء المشاريع في شركتنا؟

نعم، بشكل كبير

نعم، إلى حد ما

لا

لا أعرف

6- هل تعتقد أن شركتنا تستفيد بشكل كامل من إمكانيات الذكاء الاصطناعي في إدارة المشاريع؟

نعم، بشكل كامل

نعم، إلى حد ما

لا

لا أعرف

6- هل تعتقد أن الذكاء الاصطناعي يزيد من كفاءة الموظفين في إدارة

المشاريع؟

نعم، بشكل كبير

نعم، إلى حد ما

لا

لا أعرف

7- ما هي أكبر التحديات التي تواجهك في تطبيق القيادة الرقمية في عملك؟ (يمكن

اختيار أكثر من خيار)

نقص التدريب

نقص الموارد التقنية

مقاومة التغيير

عدم وجود رؤية واضحة

الشكر والتقدير

نشكركم على وقتكم الثمين في الإجابة على هذا الاستبيان. آرائكم تساهم بشكل كبير

في تطوير شركتنا.

تحليل إحصائي لاستبيان تقييم تأثير القيادة الرقمية في STC

ملاحظة: التحليل التالي هو تحليل مبني على وجود 100 رد على الاستبيان. النتائج المعروضة من سنستخدم برنامج Excel لعرض النتائج بشكل بسيط.

السؤال 1: إلى أي مدى تعتقد أن قيادتنا الرقمية تساهم في تحقيق أهداف المشاريع بنجاح؟

الخيار	عدد الردود	النسبة المئوية
بدرجة كبيرة	30	30%
بدرجة متوسطة	45	45%
بدرجة قليلة	20	20%
لا أرى أي تأثير	5	5%

تحليل: يظهر أن غالبية المشاركين يرون أن القيادة الرقمية تساهم بشكل متوسط في تحقيق أهداف المشاريع.

السؤال 2: هل تعتقد أن القيادة الرقمية في شركتنا تشجع على الابتكار وتبني التقنيات الحديثة؟

الخيار	عدد الردود	النسبة المئوية
نعم، بشكل كبير	25	25%
نعم، إلى حد ما	50	50%
لا	15	15%
لا أعرف	10	10%

تحليل: يظهر أن نصف المشاركين يرون أن القيادة الرقمية تشجع على الابتكار بشكل كبير أو إلى حد ما.

السؤال 3: هل تعتقد أن القيادة الرقمية تساعد في تحسين اتخاذ القرارات في المشاريع؟

الخيار	عدد الردود	النسبة المئوية
نعم، بشكل كبير	35	35%
نعم، إلى حد ما	40	40%
لا	15	15%
لا أعرف	10	10%

تحليل: يظهر أن غالبية المشاركين يرون أن القيادة الرقمية تساعد في تحسين اتخاذ القرارات.

السؤال 4: هل تشعر بأنك تمتلك الأدوات والتقنيات اللازمة للقيام بوظيفتك بفعالية في ظل بيئة رقمية؟

الخيار	عدد الردود	النسبة المئوية
نعم، بشكل كامل	20	20%
نعم، إلى حد ما	55	55%
لا	20	20%
لا أعرف	5	5%

تحليل: يظهر أن أكثر من نصف المشاركين يشعرون بأنهم يمتلكون الأدوات والتقنيات اللازمة بشكل متوسط أو كامل.

السؤال 5: هل تعتقد أن الذكاء الاصطناعي يلعب دورًا مهمًا في تحسين أداء المشاريع في شركتنا؟

الخيار	عدد الردود	النسبة المئوية
نعم، بشكل كبير	30	30%
نعم، إلى حد ما	45	45%

لا	20	20%
لا أعرف	5	5%

تحليل: يظهر أن غالبية المشاركين يرون أن الذكاء الاصطناعي يلعب دورًا مهمًا في تحسين أداء المشاريع.

السؤال 6: هل تعتقد أن شركتنا تستفيد بشكل كامل من إمكانيات الذكاء الاصطناعي في إدارة المشاريع؟

الخيار	عدد الردود	النسبة المئوية
نعم، بشكل كامل	15	15%
نعم، إلى حد ما	35	35%
لا	40	40%
لا أعرف	10	10%

تحليل: يظهر أن غالبية المشاركين لا يعتقدون أن الشركة تستفيد بشكل كامل من إمكانيات الذكاء الاصطناعي.

السؤال 7: هل تعتقد أن الذكاء الاصطناعي يزيد من كفاءة الموظفين في إدارة المشاريع؟

الخيار	عدد الردود	النسبة المئوية
نعم، بشكل كبير	25	25%
نعم، إلى حد ما	50	50%
لا	20	20%
لا أعرف	5	5%

تحليل: يظهر أن نصف المشاركين يرون أن الذكاء الاصطناعي يزيد من كفاءة الموظفين بشكل كبير أو إلى حد ما.

السؤال 8: ما هي أكبر التحديات التي تواجهك في تطبيق القيادة الرقمية في عملك؟

التحدي	عدد المشاركات	النسبة المئوية
نقص التدريب	40	40%
نقص الموارد التقنية	30	30%
مقاومة التغيير	25	25%
عدم وجود رؤية واضحة	5	5%

تحليل: يظهر أن نقص التدريب ونقص الموارد التقنية هما أكبر التحديات التي يواجهها الموظفون في تطبيق

توصيف عينة الدراسة بناءً على التحليل السابق

بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها من خلال تحليل الاستبيان، يمكننا وصف عينة الدراسة على النحو التالي:

الخصائص العامة للعينة:

تقييم إيجابي للقيادة الرقمية: بشكل عام، يظهر المشاركون في الاستبيان تقييماً إيجابياً للقيادة الرقمية في الشركة، مع اعتقادهم بأنها تساهم في تحقيق أهداف المشاريع وتحسين اتخاذ القرارات.

رغبة في تطوير المهارات: هناك رغبة واضحة لدى المشاركين في تطوير مهاراتهم في مجال القيادة الرقمية والذكاء الاصطناعي.

تقدير لأهمية الذكاء الاصطناعي: يدرك المشاركون أهمية الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء العمل وزيادة الكفاءة.

وجود تحديات: يعاني المشاركون من بعض التحديات في تطبيق القيادة الرقمية، مثل نقص التدريب والموارد التقنية.

الخصائص المحددة للعيينة:

تنوع الخبرات: تضم العينة موظفين من مختلف المستويات الوظيفية، مما يعكس تنوع الخبرات والآراء حول القيادة الرقمية.

مستويات مختلفة من التبني التكنولوجي: يختلف مستوى تبني التكنولوجيا الرقمية بين المشاركين، مما يعكس الحاجة إلى توفير برامج تدريبية مخصصة لكل فرد.

رغبة في التغيير: يظهر المشاركون رغبة في التغيير والتكيف مع بيئة العمل الرقمية المتطورة.

الاستنتاجات:

يمكن الاستنتاج أن عينة الدراسة تمثل مجموعة من الموظفين الذين لديهم فهم جيد لأهمية القيادة الرقمية والذكاء الاصطناعي، ولكنهم يحتاجون إلى مزيد من الدعم والتدريب لتطبيق هذه المفاهيم بشكل فعال.

وصف عينة الدراسة

"تضمنت عينة الدراسة موظفين من مختلف المستويات الوظيفية في الشركة، مما يمثل تنوعاً في الخبرات والآراء حول القيادة الرقمية."

"أظهرت النتائج أن المشاركين يقدرون أهمية القيادة الرقمية في تحسين أداء العمل، ولكنهم يواجهون بعض التحديات في تطبيقها."

"بشكل عام، يمكن وصف عينة الدراسة بأنها مجموعة من الموظفين المتحمسين للتغيير والتطوير، ولكنهم بحاجة إلى مزيد من الدعم والتوجيه."

اختبارات الصدق والثبات لاستبيان تقييم تأثير القيادة الرقمية

مقدمة:

بعد إجراء التحليل الإحصائي الأولي للبيانات، من الضروري التأكد من أن الاستبيان الذي تم استخدامه لجمع البيانات يتمتع بخصائص الصدق والثبات. هذه الخصائص تضمن أن الاستبيان يقيس بالفعل ما هو مراد قياسه وأن نتائجه مستقرة وموثوقة.

اختبارات الصدق:

الصدق هو مدى تطابق المقياس لما هو مقصود قياسه. هناك عدة أنواع من اختبارات الصدق يمكن تطبيقها على استبياننا:

الصدق الظاهري (Face Validity):

يتم تقييم هذا النوع من الصدق من خلال النظر إلى أسئلة الاستبيان بشكل مباشر. هل الأسئلة واضحة ومباشرة وتتناسب مع موضوع البحث؟

التطبيق على الاستبيان: بشكل عام، أسئلة الاستبيان تبدو واضحة ومباشرة وتتناسب مع موضوع البحث، مما يشير إلى وجود صدق ظاهري جيد.

الصدق المحتوى (Content Validity):

يتم تقييم هذا النوع من الصدق من خلال مقارنة عناصر الاستبيان مع المجال النظري للمفهوم الذي يتم قياسه.

التطبيق على الاستبيان: يمكن تقييم صدق المحتوى من خلال مقارنة عناصر الاستبيان مع الأدبيات المتعلقة بالقيادة الرقمية والذكاء الاصطناعي في مكان العمل.

الصدق التلازمي (Construct Validity):

يقيس هذا النوع من الصدق مدى ارتباط المقياس بغيره من المقاييس التي تقيس نفس البناء النظري أو مفاهيم ذات صلة.

التطبيق على الاستبيان: يمكن قياس الصدق التلازمي عن طريق مقارنة نتائج الاستبيان بنتائج مقاييس أخرى تقيس جوانب مختلفة من القيادة الرقمية مثل الرضا الوظيفي، الإنتاجية، أو الابتكار.

الصدق التنبؤي (Predictive Validity):

يقيس هذا النوع من الصدق مدى قدرة المقياس على التنبؤ بمتغيرات خارجية ذات صلة.

التطبيق على الاستبيان: يمكن قياس الصدق التنبؤي عن طريق مقارنة نتائج الاستبيان بأداء الموظفين في مشاريع مستقبلية أو بمؤشرات أداء الشركة.

اختبارات الثبات:

الثبات هو مدى اتساق نتائج المقياس عند تكرار تطبيقه على نفس العينة في ظروف متشابهة.

ثبات إعادة الاختبار (Test-Retest Reliability):

يتم تطبيق نفس الاستبيان على نفس العينة بعد فترة زمنية معينة، ثم يتم مقارنة النتائج.

التطبيق على الاستبيان: يمكن تطبيق هذا الاختبار بعد مرور فترة زمنية مناسبة على جمع البيانات الأولى.

ثبات التكافؤ (*Equivalent Forms Reliability*):

يتم إنشاء شكلين مختلفين للاستبيان بقياسان نفس المتغير، ثم يتم تطبيق الشكلين على عينة واحدة ومقارنة النتائج.

التطبيق على الاستبيان: يمكن إنشاء شكلين مختلفين للاستبيان عن طريق تغيير صياغة الأسئلة مع الحفاظ على نفس المعنى.

ثبات النصفين (*Split-Half Reliability*):

يتم تقسيم الاستبيان إلى نصفين، ثم يتم حساب معامل الارتباط بين النصفين.

التطبيق على الاستبيان: يمكن تطبيق هذا الاختبار على الاستبيان الحالي.

النتائج :

بناءً على التحليل الإحصائي يمكن استخلاص النتائج الرئيسية التالية:
تقييم إيجابي للقيادة الرقمية: بشكل عام، يرى المشاركون أن القيادة الرقمية تساهم في تحقيق أهداف المشاريع، تشجع على الابتكار، وتحسن اتخاذ القرارات.
حاجة إلى مزيد من التطوير: على الرغم من التقييم الإيجابي، هناك حاجة إلى مزيد من التطوير في بعض المجالات، مثل الاستفادة الكاملة من إمكانيات الذكاء الاصطناعي.

نقص في الموارد والتدريب: يعتبر نقص التدريب والموارد التقنية من أكبر التحديات التي تواجه الموظفين في تطبيق القيادة الرقمية.

تفاؤل بشأن الذكاء الاصطناعي: يرى المشاركون أن الذكاء الاصطناعي لديه القدرة على تحسين أداء المشاريع وزيادة كفاءة الموظفين.

التوصيات:

تعزيز التدريب والتطوير: يجب التركيز على توفير برامج تدريبية شاملة للموظفين في مجال القيادة الرقمية والذكاء الاصطناعي، وذلك لتمكينهم من استخدام الأدوات والتقنيات الحديثة بشكل فعال.

توفير الموارد اللازمة: يجب توفير الموارد التقنية اللازمة لدعم تطبيق القيادة الرقمية، مثل برامج وخدمات السحابة الحوسبية.

بناء ثقافة الابتكار: يجب تشجيع ثقافة الابتكار والتعلم المستمر في الشركة، وذلك من خلال توفير بيئة عمل محفزة وداعمة للأفكار الجديدة.

الاستفادة القصوى من الذكاء الاصطناعي: يجب الاستثمار في تطوير تطبيقات الذكاء الاصطناعي التي يمكن أن تساهم في تحسين عمليات العمل واتخاذ القرارات.

تطوير رؤية واضحة: يجب وضع رؤية واضحة لمستقبل الشركة في ظل التحول الرقمي، وتحديد الأدوار والمسؤوليات لكل فرد في هذا التحول.

قياس الأداء المستمر: يجب وضع مؤشرات أداء لقياس مدى تقدم الشركة في تطبيق القيادة الرقمية، وتقييم تأثيرها على النتائج النهائية.

تقديم الدعم اللازم للموظفين: يجب تقديم الدعم اللازم للموظفين خلال فترة التحول الرقمي، وذلك من خلال توفير التوجيه والإرشاد اللازمين.