

العنوان باللغة العربية

تأثير القيادة الرقمية على إدارة المشاريع في عصر الذكاء الاصطناعي

إعداد الطالب/ عطية محمد الشمrani

إشراف/

د. الفصيل عبد الحميد

د. فايز ج ارد

العام الدراسي:

2024

4	قائمة الجداول.....
5	فهرس اماشكال.....
6	المستخلص: Abstract.....
7	الفصل اماول.....
8	1.1. المقدمة.....
9	1.2. المشكلة البحثية.....
9	1.3. أهمية البحث.....
9	1.3.1. اماهمية النظرية.....
10	1.3.2. اماهمية العملية.....
11	1.4. أسئلة البحث.....
11	1.5. أهداف البحث.....
13	1.7. النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث.....
15	مقدمة.....
15	الدارسات السابقة.....
22	2.1. مفهوم نمط القيادة.....
23	2.2. نمط القيادة.....
23	2.3. القيادة.....
24	2.4. الذكاء الاصطناعي.....
25-26	2.5. مفهوم الذكاء الاصطناعي (AI).....
26-27	أهمية الذكاء الاصطناعي:.....
27	خصائص الذكاء الاصطناعي:.....
27	2.8. أسباب الاهتمام بالذكاء الاصطناعي:.....
28	2.9. أنواع الذكاء الاصطناعي.....
30	2.10. مجالات الذكاء الاصطناعي.....
32	2.11. تعريف إدارة المشاريع.....

2.12.	أهمية منهجيات الإدارة في المشاريع.	32
2.13.	نبذة تاريخية عن تطور منهجيات إدارة المشاريع.	33
2.14.	أنواع منهجيات إدارة المشاريع	35
37	الفصل الثالث	
37	منهجية الدراسة	
38	3.1. مقدمة	
38	3.2. المنهجية وطرق البحث	
39	3.3. عينة الدراسة:	
41	3.4. حدود البحث	
42	الفصل الرابع	
42	النتائج والتوصيات	
43	4.1. مقدمة	
43	4.2. تحليل البيانات	
43	4.2.1 صدق أداة	
44	4.2.2 ثبات أداة	
45	4.2.3 المحور الأول : القيادة الرقمية	
50	المحور الثاني : إدارة المشاريع	
53	4.3. النتائج	
54	4.4. التوصيات	
55	المراجع	
55	المراجع العربية	
60	المراجع الأجنبية	
64	الملاحق	
64	الاستبانة	

قائمة الجداول

- جدول 1 يوضح خصائص العينة..... 39
- جدول 2 يوضح مستويات الإجابة على مقياس ليكرت..... 40
- جدول 3 يوضح صدق امأداة..... 44
- جدول 4 يوضح قيمة ألفا كرونباخ..... 45
- جدول 5 يوضح نتائج البعد الاول إدارة التحول الرقمي..... 45
- يوضح نتائج البعد الثاني التواصل..... 47
- الطالء التفتنة..... 48
- الطالء التفتنة..... 49
- المشاريع..... 50
- جدول 10 ملخص نموذج الانحدار..... 51
- جدول 11 نتائج المعادلة التنبؤية إحصائية للقيادة الرقمية على إدارة المشاريع في عصر الذكاء الاصطناعي..... 52

فهرس الأشكال

شكل 1 متغي ارت الد ارسه..... 12.....

المستخلص : Abstract

يهدف البحث الحالي إلى استكشاف تأثير القيادة الرقمية على مختلف جوانب إدارة المشاريع، مثل التخطيط، التنفيذ، ومتابعة الأداء، في ظل التطورات التكنولوجية الحديثة. يسعى البحث إلى تحديد أفضل الممارسات والاستراتيجيات القيادية التي يمكن تبنيها لتحسين أداء المشاريع وضمان تحقيق أهدافها في بيئة عمل تعتمد بشكل كبير على الذكاء الاصطناعي. كما يستهدف استكشاف التحديات الرئيسية التي يواجهها القادة عند دمج أدوات الرقمية والذكاء الاصطناعي في إدارة المشاريع، وتقديم حلول مبتكرة للتغلب على هذه التحديات. استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيان شمل عينة مكونة من 96 فرداً. تشير النتائج إلى أن التحول الرقمي يلعب دوراً بارزاً في تحسين كفاءة إدارة المشاريع، حيث يعزز من فعالية العمليات الإدارية، ويسهم في تحسين الإنتاجية. كما يعزز التحول الرقمي من قدرة الفرق على التعاون وزيادة قدرتها على التكيف مع التغيرات التكنولوجية والتحديات التي قد تواجهها المشاريع. بالإضافة إلى ذلك، تساهم القيادة الرقمية في تعزيز التفكير الاستراتيجي والتحليلي في إدارة المشاريع، مما يساعد على تحسين القدرة على التنبؤ بالمشكلات وتقديم حلول مبتكرة. يعزز التفكير النقدي والتعاون ضمن إطار القيادة الرقمية من القدرة على تحليل المخاطر وتحسين التنسيق بين أعضاء الفريق. ويوصي البحث الشركات بالاستثمار في التقنيات الرقمية والذكاء الاصطناعي لتحسين كفاءة إدارة المشاريع، وكذلك بتعزيز التفكير الاستراتيجي والتحليلي لضمان تقديم حلول مبتكرة للتحديات. من الضروري أيّضاً توفير تدريب مستمر على أدوات الذكاء الاصطناعي والتقنيات الرقمية لتعزيز فعالية القيادة الرقمية في إدارة المشاريع. كما يساهم تعزيز التواصل الرقمي داخل الفرق في توضيح أهداف المشاريع بشكل أفضل، وتقليل سوء الفهم، وتحسين التنسيق بين أعضاء الفريق.

الفصل الأول

1.1. المقدمة

في المشهد المتطور بسرعة في القرن الحادي والعشرين، برزت القيادة الرقمية كقوة محورية في إعادة تشكيل ممارسات إدارة المشاريع. لقد غير ظهور الذكاء الاصطناعي (AI) بشكل كبير الطريقة التي تتناول بها المنظمات وتنفذ مشاريعها، مما يوجب إعادة التفكير في استراتيجيات وأساليب القيادة. تؤكد هذه التحولات على الدور الحاسم للقيادة الرقمية في استغلال إمكانيات الذكاء الاصطناعي لدفع نجاح المشاريع (ش ارك وآخرون، 2024).

تشمل القيادة الرقمية القدرة على استغلال التقنيات الرقمية والرؤى المعتمدة على البيانات لتوجيه الفرق بفعالية. على عكس القيادة التقليدية، التي غالباً ما تعتمد على أساليب الهرمية وأسلوب القيادة بأمراً، تركز القيادة الرقمية على المرونة، والابتكار، والاستخدام الاستراتيجي للتكنولوجيا. في سياق إدارة المشاريع، يعني هذا دمج أدوات ومنصات الذكاء الاصطناعي في عمليات تخطيط وتنفيذ ومراقبة المشاريع، لقد قدم الذكاء الاصطناعي أبعاداً جديدة لإدارة المشاريع من خلال تمكين تحليل البيانات بشكل أكثر تطوراً، وتحليل البيانات التنبؤية، وأماناً. يمكن لتقنيات الذكاء الاصطناعي تحليل كميات هائلة من البيانات لتقديم رؤى قابلة للتنفيذ، وتوقع المخاطر المحتملة، وتحسين تخصيص الموارد. تتيح هذه القدرة لمديري المشاريع اتخاذ قرارات أكثر استنارة، وتوقع التحديات، وتعديل الاستراتيجيات في الوقت الفعلي (الحسناوي، 2024).

أحد التائي ارت الرئيسية للقيادة الرقمية في هذا السياق هو القدرة على دفع التغيير وتعزيز ثقافة الابتكار. يتولى القادة الرقميون مسؤولية ليس فقط تبني وتنفيذ أدوات الذكاء الاصطناعي، ولكن أيضاً توجيه فرقهم من خلال تعقيدات هذه التقنيات. يشمل ذلك تطوير المهارات الرقمية، وتعزيز بيئة تعاونية، وتشجيع عقلية تتبنى التعلم المستمر والتكيف (عاطف، 2024).

علاوة على ذلك، تلعب القيادة الرقمية دوراً حاسماً في ضمان توافق تطبيقات الذكاء الاصطناعي مع أهداف التنظيمية وأهداف المشاريع. يجب على القادة الرقميين الفعالين التنقل بين التكنولوجيا والاستراتيجية، وضمان استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي لتحسين نتائج المشاريع بدلاً من تبنيها لمجرد الابتكار. يتطلب ذلك فهماً عميقاً لكل من القدرات التكنولوجية والمقتضيات الاستراتيجية للمنظمة (فايز، 2023).

فإن تأثير القيادة الرقمية على إدارة المشاريع في عصر الذكاء الاصطناعي هو تأثير عميق ومتعدد أبعاد. القيادة الرقمية ضرورية لاستغلال الإمكانيات الكاملة للذكاء الاصطناعي لدفع نجاح المشاريع،

وتعزيز ثقافة الابتكار، وضمان توافق التقدم التكنولوجي مع أهداف الاستراتيجية. مع استمرار المنظمات في دمج الذكاء الاصطناعي في ممارسات إدارة المشاريع الخاصة بها، سيصبح دور القادة الرقميين في توجيه وتشكيل هذه الجهود أكثر أهمية (حداوي وآخرون، 2023).

1.2. المشكلة البحثية

في عصر التحول الرقمي الحديث، الذي يتميز بالتقدم السريع في مجال الذكاء الاصطناعي (AI)، أصبحت أماساليب التقليدية لإدارة المشاريع غير كافية بشكل متزايد. لقد أدخلت دمج تقنيات الذكاء الاصطناعي في عمليات إدارة المشاريع فرصاً وتحديات جديدة، مما يبرز الحاجة الملحة إلى قيادة رقمية فعالة. ومع ذلك، هناك فجوة في فهم كيفية الاستفادة من القيادة الرقمية بشكل كامل لاستغلال إمكانيات الذكاء الاصطناعي في إدارة المشاريع.

على الرغم من الاستخدام المتزايد لتقنيات الذكاء الاصطناعي لتعزيز تخطيط المشاريع وتنفيذها ورصدها، إلا أن العديد من المنظمات تكافح في تنفيذ هذه الأدوات بشكل فعال بسبب أماساليب القيادة القديمة. غالباً ما تفشل منهجيات إدارة المشاريع التقليدية في التعامل مع تعقيدات دمج الذكاء الاصطناعي، مما يؤدي إلى نتائج مشاريع دون المستوى وزيادة المخاطر وفقدان الفرص للابتكار.

تكمن المشكلة أماساسية في عدم وجود إطار عمل شامل للقيادة الرقمية يتماشى مع ممارسات إدارة المشاريع المدفوعة بالذكاء الاصطناعي. هناك أبحاث محدودة حول كيفية تمكن القادة الرقميين من التنقل الاستراتيجي في تقاطع التكنولوجيا وأهداف التنظيمية لتحسين أداء المشاريع. هذه الفجوة في المعرفة تعوق قدرة المنظمات على التكيف مع المشهد التكنولوجي المتطور وتحقيق ميزة تنافسية من خلال إدارة المشاريع المعززة بالذكاء الاصطناعي.

1.3. أهمية البحث

1.3.1. الأهمية النظرية

- يساهم هذا البحث في تعزيز الفهم النظري للقيادة الرقمية في سياق الذكاء الاصطناعي (AI). من خلال استكشاف كيفية تحسين القيادة الرقمية لتطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة المشاريع، يعزز البحث النظريات الحالية المتعلقة بالقيادة ودمج التكنولوجيا. كما يوفر إطاراً لفهم التحديات والفرص الفريدة التي يقدمها الذكاء الاصطناعي في إدارة المشاريع، مما يسد الفجوات في أمادبيات أمأكاديمية الحالية.

2. يهدف البحث إلى تطوير إطار نظري شامل يحدد دور القيادة الرقمية في الاستفادة من الذكاء الاصطناعي في إدارة المشاريع. سيوفر هذا الإطار رؤى جديدة حول كيفية توجيه القادة الرقميين لفرقهم بفعالية ومواءمة التقدم التكنولوجي مع أهداف التنظيمية. سيثرى هذا الإطار النقاشات النظرية حول تقاطع القيادة والتكنولوجيا وإدارة المشاريع.

3. من خلال التحقيق في تأثير الذكاء الاصطناعي على إدارة المشاريع، سيساهم البحث في تطوير مفاهيم ونماذج جديدة تتعلق بإدارة المشاريع المدفوعة بالذكاء الاصطناعي. سيساهم هذا في تعزيز الفهم النظري حول كيفية دمج أدوات وتقنيات الذكاء الاصطناعي في سير العمل الاستراتيجي وإدارة المشاريع.

1.3.2. الأهمية العملية

1. يقدم البحث رؤى عملية للمنظمات حول كيفية تنفيذ استراتيجيات القيادة الرقمية لتحسين تطبيقات الذكاء الاصطناعي في إدارة المشاريع. من خلال تقديم توصيات عملية وإطار نظري، يساعد البحث المنظمات على التنقل في تعقيدات دمج الذكاء الاصطناعي في عمليات إدارة المشاريع.

2. يمكن أن يؤدي فهم دور القيادة الرقمية في استخدام الذكاء الاصطناعي إلى تحسين أداء المشاريع. تشمل أمثلة العملية للبحث استراتيجيات لتعزيز تخطيط المشاريع وتنفيذها و مراقبتها من خلال الاستخدام الفعال لم أدوات الذكاء الاصطناعي، مما يمكن أن يسفر عن اتخاذ قرارات أفضل وإدارة مخاطر أكثر فعالية ونجاح عام في المشاريع.

3. يبرز البحث كيفية تمكن القيادة الرقمية من دفع الابتكار والحفاظ على الميزة التنافسية في السوق. يمكن للمنظمات تطبيق النتائج لتطوير ثقافة التحسين المستمر والابتكار، واستغلال الذكاء الاصطناعي للبقاء في الصدارة والتكيف مع ظروف السوق المتطورة.

4. يبرز البحث الحاجة إلى برامج تدريب وتطوير تركز على القيادة الرقمية ودمج الذكاء الاصطناعي. من خلال تحديد الكفاءات والمهارات الرئيسية المطلوبة للقيادة الرقمية الفعالة، يساهم البحث في تصميم برامج تدريبية تعد القادة لإدارة المشاريع المدفوعة بالذكاء الاصطناعي بنجاح.

5. يتناول البحث التحديات العملية التي تواجهها المنظمات في دمج الذكاء الاصطناعي في إدارة المشاريع. من خلال تقديم حلول واستراتيجيات، يساعد البحث المنظمات على تجاوز العقبات المتعلقة بتبني التكنولوجيا والقيادة ومواءمتها مع أهداف الاستراتيجية.

1.4. أسئلة البحث

1. ما مستوى تطبيق القيادة الرقمية على إدارة المشاريع في عصر الذكاء الاصطناعي نظرية ؟ 2. ما تأثير القيادة الرقمية على إدارة المشاريع في عصر الذكاء الاصطناعي نظرية ؟
3. ما التحديات التي تواجه تطبيق القيادة الرقمية على إدارة المشاريع في عصر الذكاء الاصطناعي نظرية؟

1.5. أهداف البحث

يهدف البحث الحالي إي التعرف علي

1. التعرف على مستوى تطبيق القيادة الرقمية على إدارة المشاريع في عصر الذكاء الاصطناعي نظرية.
2. التعرف على تأثير القيادة الرقمية على إدارة المشاريع في عصر الذكاء الاصطناعي نظرية .
3. التعرف على التحديات التي تواجه تطبيق القيادة الرقمية على إدارة المشاريع في عصر الذكاء الاصطناعي نظرية.

1.6. فرضيات البحث

نبين لنا من خلال هذا الشكل أن البحث الحالي يحاول التعرف علي تأثير القيادة الرقمية على إدارة المشاريع في عصر الذكاء الاصطناعي ، ومن ثم فإن البحث الحالي يقوم على الفرضية الرئيسية التالية:

📊 يوجد تأثير دالة إحصائية للقيادة الرقمية على إدارة المشاريع في عصر الذكاء الاصطناعي

✓ الفرضيات الفرعية

1. يوجد تأثير دالة إحصائية للقيادة الرقمية من خلال بعد إدارة التحول الرقمي على إدارة المشاريع في عصر الذكاء الاصطناعي

2. يوجد تأثير دالة إحصائية للقيادة الرقمية من خلال بعد التفكير على إدارة المشاريع في عصر الذكاء الاصطناعي

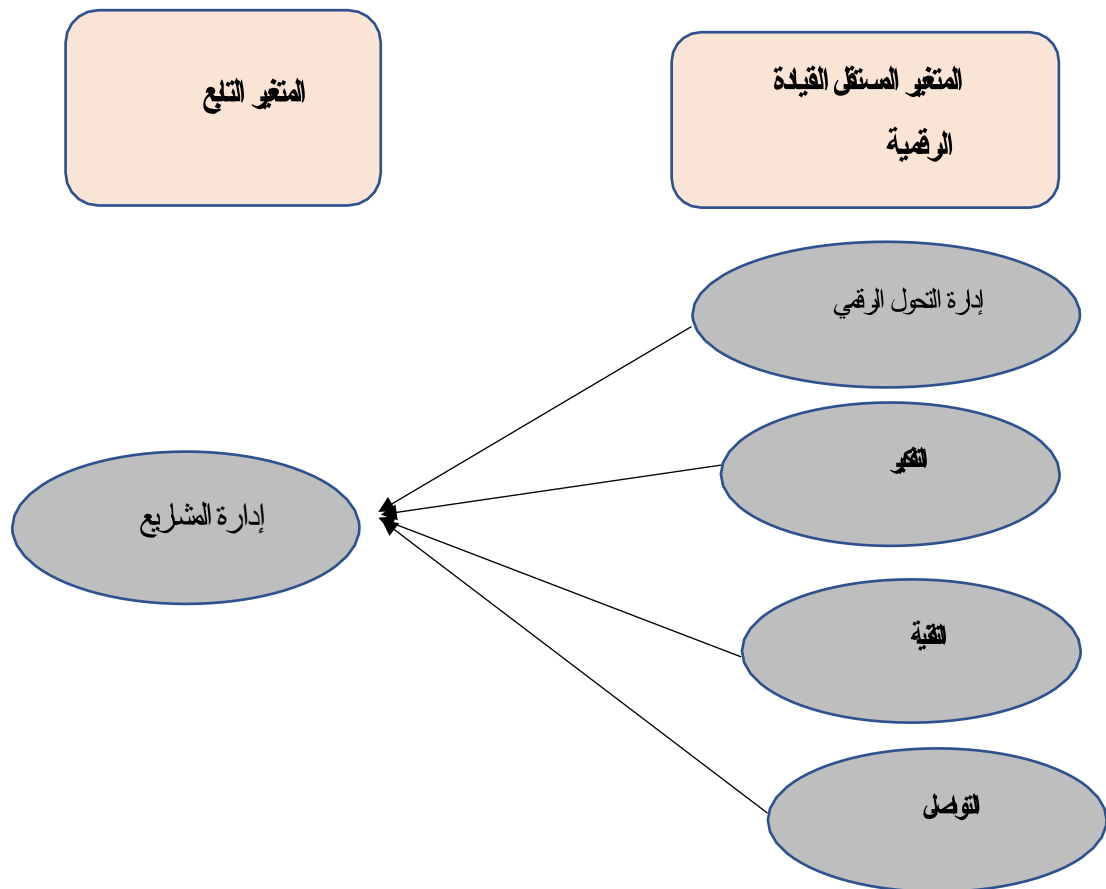
3. يوجد تأثير دالة إحصائية للقيادة الرقمية من خلال بعد التقنية على إدارة المشاريع في عصر الذكاء الاصطناعي

4. يوجد تأثير دالة إحصائية للقيادة الرقمية من خلال بعد التواصل على إدارة المشاريع في عصر الذكاء الاصطناعي

المتغير ارت في تأثير القيادة الرقمية على إدارة المشاريع في عصر الذكاء الاصطناعي

• المتغير المستقل : القيادة الرقمية وابعادها (إدارة التحول الرقمي ، التفكير ، التقنية ، التواصل)

• المتغير التابع : إدارة المشاريع



شكل 1 متغير ارت الدراسة

1.7. النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث

لإعداد بحث حول "تأثير القيادة الرقمية على إدارة المشاريع في عصر الذكاء الاصطناعي"، يمكن الاعتماد على النظرية السوسيو تقنية (Socio-Technical Theory) كإطار علمي. هذه النظرية تركز على التفاعل بين أمانظمة الاجتماعية والتقنية داخل المؤسسات. تعتمد على فهم كيفية تأثير التكنولوجيا، مثل الذكاء الاصطناعي، على ديناميكيات العمل والتفاعل البشري في بيئة المشاريع. يتيح استخدام هذه النظرية تحليل كيفية تطوير القيادة الرقمية لتوجيه الفرق وإدارة الموارد التكنولوجية بطريقة فعالة. كما تساعد في توضيح العلاقة بين الابتكار التكنولوجي وتحقيق أهداف المشاريع، مما يسمح بفهم أعمق لتأثير الذكاء الاصطناعي على الإدارة والقيادة في المؤسسات الحديثة.

الفصل الثاني الد

ارسات السابقة

مقدمة

في فصل الد ارسات السابقة والإطار النظري، يتم استع ارض وتحليل أمآبحاث وأمآطر النظرية التي تناولت موضوع تأثير القيادة الرقمية على إدارة المشاريع في عصر الذكاء الاصطناعي. يهدف هذا الفصل إلى بناء أساس علمي قوي من خلال م ارجعة أمآدبيات المتوفرة، والتي تشمل الد ارسات التي تناولت مفاهيم القيادة الرقمية، تطور أدوار القادة في ظل التحولات التكنولوجية، وتأثير الذكاء الاصطناعي على

ممارسات الإدارة واتخاذ الق لارت في المشاريع. كما يتم في هذا الفصل عرض أمآطر النظرية التي تدعم فهم العلاقة بين القيادة الرقمية والتكنولوجيا، مع التركيز على كيفية تسخير الذكاء الاصطناعي لتحسين كفاءة إدارة المشاريع وتعزيز الفعالية التنظيمية. بالإضافة إلى ذلك، يهدف الفصل إلى توضيح الثغ ارت البحثية الموجودة وتحديد النقاط التي تحتاج إلى مزيد من الد ارسا، مما يساهم في توجيه البحث نحو تقديم إسهامات جديدة في هذا المجال المتطور.

الد ارسات السابقة

1- د ارسا (يونس، 2015) بعنوان " علاقة النمط القيادي لمديري المدارس من وجهة نظر المعلمين على رضاهم عن مهنتهم: د ارسا ميدانية لأساتذة التعليم الثانوي بولاية الجلفة".

تناولت الد ارسا علاقة النمط القيادي لمديري المدارس الثانوية بمستوى رضا أساتذة التعليم الثانوي عن مهنتهم، وقد استخدمت المنهج الوصفي وتم تطبيق مقياس وصف أمآمات القيادية لمديري المدارس ومقياس الرضا المهني على عينة من 34 أستاذ تعليم ثانوي في ولاية الجلفة. ظهرت النتائج أن النمط القيادي السائد لمديري المدارس هو النمط الديمقراطي، وهذا يعني أن المديرين يتمتعون بمستوى عالٍ من التواصل والتفاعل مع أعضاء هيئة التدريس وتشجيعهم على المشاركة في صناعة الق لارت. وقد أظهرت النتائج أي وجود علاقة إيجابية بين نمط القيادة الديمقراطي ومستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي. وهذا يعني أن الاهتمام بمشاركة أعضاء هيئة التدريس في صناعة الق لارت وتشجيعهم على

المشاركة فيها يساعد على زيادة مستوى الرضا الوظيفي لديهم. وأظهرت الد ارسا عدم وجود علاقة بين نمط القيادة الدكتاتورية والتشعبية ومستوى الرضا الوظيفي. وهذا يعني أن هذين النمطين لا يؤثران بشكل كبير على مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي. يمكن استنتاج أن د ارسا (يونس، 2015) تؤكد على أهمية النمط القيادي الديمقراطي في تحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، ويمكن استخدام هذه النتائج في تطوير ب ارمج تدريبية لمديري المدارس وتشجيعهم على اعتماد نمط القيادة الديمقراطي في إدارة المدارس.

2- د ارسه (بن سعد، 2015) بعنوان " أثر نمط السلوك القيادي الأوتوق ارطي على الرضا التنظيمي

للعلمين بالدولة: د ارسه حالة لوزارة الإسكان والم ارفق بليبيا

هدفت د ارسه (بن سعد، 2015) إلى تحديد أثر نمط السلوك القيادي أمأوتوق ارطي على الرضا التنظيمي للعالمين بوزارة الإسكان والم ارفق بليبيا. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتم توزيع استبانة على عينة من 200 موظف في الوزارة. أظهرت نتائج الد ارسه أن نمط السلوك القيادي أمأوتوق ارطي له تأثير سلبي على الرضا التنظيمي للعالمين بالوزارة. ويعني هذا أن العالمين يشعرون بعدم اللات ازم بالوظيفة وبالوزارة، وعدم الرغبة في الاستمرار في العمل فيها. وتشير الد ارسه إلى أن سبب هذا امأثر السلبي يعود إلى طبيعة نمط السلوك القيادي أمأوتوق ارطي، حيث يتميز هذا النمط بالتحكم الشديد وعدم إعطاء الثقة للعالمين، وعدم الاهتمام بتلبية احتياجاتهم وتحسين مستواهم، مما يؤدي إلى شعورهم بالإحباط وعدم اللات ازم. يمكن استنتاج أن د ارسه (بن سعد، 2015) تشير إلى أهمية اعتماد نمط القيادة الديمقراطي في الوزارت والمؤسسات الحكومية، وذلك لتحسين مستوى الرضا التنظيمي للعالمين وزيادة مستوى اللات ازم بالوظيفة وبالمؤسسة. ويمكن استخدام هذه النتائج في تطوير برامج تدريبية للقيادات الإدارية في الوزارت والمؤسسات الحكومية، وتشجيعهم على اعتماد نمط القيادة الديمقراطي في إدارة المؤسسات والحفاظ على الرضا التنظيمي للعالمين.

3- د ارسه (ربيع، 2016) بعنوان " الأنماط القيادية السائدة لرؤساء النوادي الرياضية من وجهة نظر مدربي ولاية ورقلة لكرة القدم".

هدفت د ارسه (ربيع، 2016) إلى تحديد أنماط القيادة السائدة لرؤساء النوادي الرياضية في ولاية ورقلة لكرة القدم، وذلك من وجهة نظر المدربين. وقد استخدمت الد ارسه المنهج الوصفي وتم تطبيق استبانة على عينة من 50 مدرباً لفرق كرة القدم في الولاية. أظهرت الد ارسه أن أنماط القيادة السائدة لرؤساء النوادي الرياضية في ولاية ورقلة لكرة القدم هي النمط الديمقراطي والنمط التحويلي. ويعني هذا أن الرؤساء يتمتعون بمستوى عالٍ من التواصل والتفاعل مع المدربين واللاعبين، ويحرصون على تحفيزهم وتشجيعهم على أداء الجيد. ويعتبر النمط التحويلي أي ضلحه في تحفيز المدربين واللاعبين وتحسين مستواهم عن طريق توفير الدعم والتوجيه اللازمين. ويمكن استنتاج أن د ارسه (ربيع، 2016) تشير إلى أهمية اعتماد أنماط القيادة الديمقراطي والتحويلي في إدارة النوادي الرياضية، وذلك لتحسين أداء المدربين واللاعبين وتحفيزهم على أداء الجيد. كما يمكن استخدام هذه النتائج في تطوير برامج تدريبية

لرؤساء النوادي الرياضية، وتشجيعهم على اعتماد أنماط القيادة الديمقراطيّة والتحويلية في إدارة النوادي وتحسين مستوى أداء الرياضي.

4- د ارسّة) الشهري، 2016) بعنوان " دور النمط القيادي لمدير المدرسة في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في مدارس إدارة التربية والتعليم بمحافظة النماص".

هدفت د ارسّة) الشهري، 2016) إلى تحديد دور النمط القيادي لمدير المدرسة في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في مدارس إدارة التربية والتعليم بمحافظة النماص. وقد استخدمت الد ارسّة المنهج الوصفي التحليلي وتم توزيع استبانة على عينة من 150 معلِّمًا في المدارس. أظهرت الد ارسّة أن النمط القيادي لمدير المدرسة له دور إيجابي في تحسين مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين. ويعني هذا أن المد اراء الذين يتمتعون بنمط قيادي ديمقراطي ويشجعون المعلمين على المشاركة في صنع القرار وتحفيزهم لتحسين مستواهم، يؤدي ذلك إلى زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين. وتشير الد ارسّة إلى أن المد اراء الذين يتبعون نمط القيادة الشمولي، ويعتنون بالمعلمين على المستوى الشخصي ويوفرون

لهم الدعم اللازم، يؤدي ذلك أي ضلالي زيادة مستوى الرضا الوظيفي لديهم. تشير إلى أهمية اعتماد النمط القيادي الديمقراطي والشمولي في إدارة المدارس وتحسين مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين. ويمكن استخدام هذه النتائج في تطوير برامج تدريبية لمد اراء المدارس، وتشجيعهم على اعتماد النمط القيادي الديمقراطي والشمولي في إدارة المدارس وتحسين مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين.

5- د ارسّة) محمود، 2016) بعنوان " النمط القيادي السائد لدى المديرين والموجهين وعلاقته بالرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية بمحافظة القليوبية".

هدفت د ارسّة) محمود، 2016) إلى تحديد النمط القيادي السائد لدى المديرين والموجهين في محافظة القليوبية، وعلاقته بالرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية. وقد استخدمت الد ارسّة المنهج الوصفي وتم توزيع استبانة على عينة من 200 معلم للتربية الرياضية في المحافظة. أظهرت الد ارسّة أن النمط القيادي السائد لدى المديرين والموجهين هو النمط التحويلي، وهذا يعني أنهم يسعون إلى تحسين أداء والإنتاجية لدى المعلمين عن طريق توفير الدعم والتوجيه اللازمين، وتحفيزهم على أداء الجيد. وأظهرت النتائج أي ضلأن هناك علاقة إيجابية بين النمط القيادي التحويلي والرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية. وتشير الد ارسّة إلى أن المديرين والموجهين الذين يتبعون النمط القيادي التحويلي، يحسنون من الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية، ويساعدونهم على تحسين مستواهم وزيادة

إننتاجيتهم. يمكن استنتاج أن دراسة (محمود، 2016) تشير إلى أهمية اعتماد النمط القيادي التحويلي في إدارة التربية الرياضية، وتحسين الرضا الوظيفي لدى المعلمين. ويمكن استخدام هذه النتائج في تطوير برامج تدريبية لمديري المدارس والموجهين، وتشجيعهم على اعتماد النمط القيادي التحويلي في إدارة التربية الرياضية وتحسين مستوى أداء الرياضي.

6- دراسة (أبو رمان، 2017) بعنوان " الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المدارس وعلاقتها بمستوى الرضا التنظيمي لدى المعلمين في مديرية تربية السلط".

هدفت دراسة (أبو رمان، 2017) إلى تحديد أنماط القيادة السائدة لدى مديري المدارس في مديرية تربية السلط، وعلاقتها بمستوى الرضا التنظيمي لدى المعلمين. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتم توزيع استبانة على عينة من 200 معلم في المديرية. أظهرت الدراسة أن أنماط القيادة السائدة لدى مديري المدارس هي النمط الديمقراطي والنمط الوسطي، وأن هذه أنماط لها علاقة إيجابية بمستوى الرضا التنظيمي لدى المعلمين. ويعني هذا أن المدراء الذين يتبعون نمط القيادة الديمقراطي والنمط الوسطي، ويشجعون المعلمين على المشاركة في صنع القرار ويعطونهم الدعم والتوجيه اللازمين، يؤدي ذلك إلى زيادة مستوى الرضا التنظيمي لديهم. وتشير الدراسة إلى أن المدراء الذين يتبعون النمط القيادي التحويلي، ويعملون على تحفيز وتطوير المعلمين، يؤدي ذلك إلى زيادة مستوى الرضا التنظيمي لديهم. يمكن استنتاج أن دراسة (أبو رمان، 2017) تشير إلى أهمية اعتماد النمط القيادي الديمقراطي والنمط الوسطي في إدارة المدارس، وتحسين مستوى الرضا التنظيمي لدى المعلمين. ويمكن استخدام هذه النتائج في تطوير برامج تدريبية لمديري المدارس، وتشجيعهم على اعتماد النمط القيادي الديمقراطي والنمط الوسطي في إدارة المدارس وزيادة مستوى الرضا التنظيمي لدى المعلمين.

7- دراسة (لطي، 2018) بعنوان " الأنماط القيادية السائدة لدى مديري مدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية وعلاقتها بالرضا التنظيمي لمعلميهم من وجهة نظرهم".

هدفت دراسة (لطي، 2018) إلى تحديد أنماط القيادة السائدة لدى مديري مدارس التعليم الثانوي العام في محافظة المنوفية، وعلاقتها بالرضا التنظيمي لمعلميهم من وجهة نظرهم. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي وتم توزيع استبانة على عينة من 200 معلم في المحافظة. أظهرت الدراسة أن أنماط القيادة السائدة لدى مديري المدارس هي النمط الديمقراطي والنمط الوسطي، وأن هذه أنماط لها علاقة إيجابية بالرضا التنظيمي لمعلمي المدارس. ويعني هذا أن المدراء الذين يتبعون نمط القيادة

الديمقراطي والنمط الوسطي، ويشجعون المعلمين على المشاركة في صنع القرار وتبذلونهم الدعم والتوجيه اللازمين، يؤدي ذلك إلى زيادة مستوى الرضا التنظيمي لديهم. وتشير الدراسة إلى أن المدراء الذين يتبعون النمط القيادي التحويلي، ويعملون على تحفيز وتطوير المعلمين، يؤدي ذلك إلى زيادة مستوى الرضا التنظيمي لديهم. يمكن استنتاج أن دراسة (لطف، 2018) تشير إلى أهمية اعتماد النمط القيادي الديمقراطي والنمط الوسطي في إدارة مدارس التعليم الثانوي العام، وتحسين مستوى الرضا التنظيمي لمعلميها. ويمكن استخدام هذه النتائج في تطوير برامج تدريبية لمديري المدارس، وتشجيعهم على اعتماد النمط القيادي الديمقراطي والنمط الوسطي في إدارة المدارس وزيادة مستوى الرضا التنظيمي لدى المعلمين.

8- دراسة (على، 2018) بعنوان " الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المدارس الثانوية وعلاقتها بالرضا التنظيمي من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين بقطر".

هدفت دراسة (على، 2018) إلى تحديد أنماط القيادة السائدة لدى مديري المدارس الثانوية في قطر، وعلاقتها بالرضا التنظيمي من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي وتم توزيع استبانة على عينة من 200 معلم ومشرف تربوي في المدارس الثانوية في قطر. أظهرت الدراسة أن أنماط القيادة السائدة لدى مديري المدارس الثانوية في قطر هي النمط الديمقراطي والنمط الوسطي، وأن هذه أنماط لها علاقة إيجابية بالرضا التنظيمي من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين. ويعني هذا أن المدراء الذين يتبعون نمط القيادة الديمقراطي والنمط الوسطي، ويشجعون المعلمين والمشرفين التربويين على المشاركة في صنع القرار وتبذلونهم الدعم والتوجيه اللازمين، يؤدي ذلك إلى زيادة مستوى الرضا التنظيمي لديهم. وتشير الدراسة إلى أن المدراء الذين يتبعون النمط القيادي التحويلي، ويعملون على تحفيز وتطوير المعلمين والمشرفين التربويين، يؤدي ذلك إلى زيادة مستوى الرضا التنظيمي لديهم. يمكن استنتاج أن دراسة (على، 2018) تشير إلى أهمية اعتماد النمط القيادي الديمقراطي والنمط الوسطي في إدارة المدارس الثانوية في قطر، وتحسين مستوى الرضا التنظيمي لدى المعلمين والمشرفين التربويين. ويمكن استخدام هذه النتائج في تطوير برامج تدريبية لمديري المدارس، وتشجيعهم على اعتماد النمط القيادي الديمقراطي والنمط الوسطي في إدارة المدارس وزيادة مستوى الرضا التنظيمي لدى المعلمين والمشرفين التربويين.

9- دراسة (القحطاني، 2019) بعنوان " تأثير الأنماط القيادية على الرضا الوظيفي دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات السعودية بمنطقة عسير".

هدفت دراسة (القحطاني، 2019) إلى تحديد تأثير أنماط القيادة على الرضا الوظيفي في شركة الاتصالات السعودية بمنطقة عسير. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتم توزيع استبانة على عينة من 200 موظف في الشركة. أظهرت الدراسة أن هناك تأثير إيجابي للأنماط القيادية على الرضا الوظيفي في شركة الاتصالات السعودية بمنطقة عسير. ويعني ذلك أن المدراء الذين يتبعون النمط القيادي الديمقراطي والنمط الوسطي، ويعاملون الموظفين بإنصاف ويشجعونهم على المشاركة في صنع القرار ويعطونهم الدعم والتوجيه اللازمين، يؤدي ذلك إلى زيادة مستوى الرضا الوظيفي لديهم. وتشير الدراسة إلى أن المدراء الذين يتبعون النمط القيادي التحويلي، ويعملون على تحفيز وتطوير الموظفين، يؤدي ذلك إلى زيادة مستوى الرضا الوظيفي لديهم. يمكن استنتاج أن دراسة (القحطاني، 2019) تشير إلى أهمية اعتماد أنماط القيادة الديمقراطي والوسطية والتحويلية في شركات الاتصالات وغيرها من الشركات، وتحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين. ويمكن استخدام هذه النتائج في تطوير برامج تدريبية للمدراء والموظفين، وتشجيعهم على اعتماد أنماط القيادة الديمقراطي والوسطية والتحويلية في إدارة الشركات وزيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين.

10- دراسة (صالح، 2020) بعنوان " النمط القيادي لمديري التعليم الثانوي من وجهة نظر

الأساتذة وعلاقته برضاهم الوظيفي: دراسة في ضوء نموذج "باس وأفوليو.

هدفت دراسة (صالح، 2020) إلى تحديد النمط القيادي لمديري التعليم الثانوي من وجهة نظر أساتذة، وعلاقته برضاهم الوظيفي، باستخدام نموذج "باس وأفوليو". وقد تم توزيع استبانة على عينة من 150 أستاذًا في المراحل الثانوية في إحدى المدن الحضرية. أظهرت الدراسة أن النمط القيادي الذي يتبعه مديرو التعليم الثانوي من وجهة نظر أساتذة هو النمط الوسطي، وأن هذا النمط له تأثير إيجابي على رضا أساتذة الوظيفي. ويعني ذلك أن المدراء الذين يتبعون النمط القيادي الوسطي، ويسعون إلى تحقيق التوازن بين احتواء العلاقات الشخصية والعملية، ويشجعون أساتذة على المشاركة في صنع القرار ويعطونهم الدعم والتوجيه اللازمين، يؤدي ذلك إلى زيادة مستوى رضا أساتذة الوظيفي. وتشير الدراسة إلى أنه يمكن لمديري التعليم الثانوي تحسين رضا أساتذة الوظيفي عن طريق اعتماد النمط القيادي الوسطي، والعمل على تحقيق التوازن بين احتواء العلاقات الشخصية والعملية، وتشجيع أساتذة على المشاركة في صنع القرار وتوفير الدعم والتوجيه اللازمين لهم. يمكن استنتاج أن دراسة (صالح، 2020) تشير إلى أهمية اعتماد النمط القيادي الوسطي في إدارة المدارس الثانوية، وتحسين مستوى رضا

امأساتذة الوظيفي. ويمكن استخدام هذه النتائج في تطوير ب ارمج تدريبية لمديري التعليم الثانوي، وتشجيعهم على اعتماد النمط القيادي
الوسطي في إدارة المدارس وزيادة مستوى رضا امأساتذة الوظيفي.

11- د ارسه (صلاح الدين، 2022). بعنوان: دور القيادة الأخلاقية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية

في تحسين المواطنة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم (د ارسه ميدانية بجامعة أسيوط)

هدفت الد ارسه الحالية إلى تحسين الممارسات المرتبطة بسلوكيات المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم
بجامعة أسيوط؛ وذلك من خلال تحسين الممارسات المرتبطة بسمات القيادة أمأخلاقية وسلوكياتها لدى رؤساء أمأقسام أمأكاديمية
في الجامعة. استخدمت الد ارسه المنهج الوصفي، وصممت استبانتان: أمأولى للتعرف على واقع ممارسة رؤساء أمأقسام أمأكاديمية
بجامعة أسيوط لسمات

القيادة أمأخلاقية وسلوكياتها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في نفس القسم، والثانية
للتعرف على واقع ممارسة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لسلوكيات المواطنة التنظيمية. تم تطبيق أدوات الد ارسه على عينة
عشوائية قوامها (282) من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، بواقع (77)
عضوًا بنسبة 13.55% من الكليات العملية (الزراعة والهندسة)، و(205) عضوًا بنسبة 56.78% من
الكليات النظرية (التربية والآداب). وتوصلت الد ارسه إلى أن واقع ممارسة رؤساء أمأقسام أمأكاديمية
بجامعة أسيوط للقيادة أمأخلاقية تحقق بدرجة كبيرة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، ووجدت فروق ذات دلالة
إحصائية عند مستوى (0.05) بين واقع ممارستهم للقيادة أمأخلاقية لصالح الكليات العملية. أظهرت النتائج أن واقع ممارسة
أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة أسيوط لسلوكيات المواطنة التنظيمية تحقق بدرجة كبيرة في معظم الممارسات، ووجدت
فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين واقع ممارستهم لسلوكيات المواطنة التنظيمية لصالح الكليات العملية. كما
كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين ممارسة رؤساء أمأقسام للقيادة أمأخلاقية وممارسة أعضاء
هيئة التدريس ومعاونيهم لسلوكيات المواطنة التنظيمية عند مستوى (0.01). اقترحت الد ارسه مجموعة من الآليات في ثلاثة محاور
هي: تحسين الممارسات المرتبطة بالقيادة أمأخلاقية لدى رؤساء أمأقسام أمأكاديمية، تحسين الممارسات المرتبطة بالمواطنة
التنظيمية لدى أعضاء هيئة

التدريس ومعاونيهم، وآليات عامة تخص الجامعة لتحسين الممارسات أمأخلاقية والتطوعية لكل من القيادات الجامعية
وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.

12- د ارسه (ذياب & ربيع، 2024). بعنوان : أثر أنماط القيادة على مقاومة العاملين للقرر في

المنظمات: د ارسه تجريبية بالتطبيق على اللجنة الدولية للصليب الأحمر (لبنان)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر أنماط القيادة المختلفة على مقاومة الق لارت في المنظمات، من خلال تطبيق تجريبي على اللجنة الدولية للصليب الأحمر في لبنان. تم تصميم استبانة تضمنت 16 سؤالاً لقياس هذا الأثر من وجهة نظر 61 عاملاً في أقسام الإدارة باللجنة. استخدمت الدراسة أساليب إحصائية متنوعة ضمن برنامج SPSS لتحليل البيانات واختبار الفرضيات. وخلصت الدراسة إلى أن هناك تأثير ذات دلالة إحصائية لأنماط القيادة أموتوق ارطية، والديموق ارطية، والمتساهلة على مقاومة الق لارت، مع تأثير ارت بلغت نسبتها 43.8%، 30%، و20% على التوالي. وأوصت الدراسة بتعزيز النمط الديموق ارطي والابتعاد عن أنماط أموتوق ارطية والمتساهلة، وكذلك إشراك العاملين في صناعة الق لارت لتعزيز قبولهم وتنفيذهم للق لارت بفعالية.

الإطار النظري

2.1. مفهوم نمط القيادة

➤ أولاً: تعريف القيادة

تم تعريف القيادة من قبل عدد من الباحثين، ويمكن تلخيص تلك التعاريف كالتالي:

- يعرفها عباس (2012) على أنها مجموعة من السلوكيات التي يتبعها القائد لتأثيره على مرؤوسيه لتحقيق أهداف.
- يعرفها Stogdill على أنها عملية تأثير يمارسها شخص على الآخرين لتحقيق أهداف المسطرة (صالح وموسى، 2014).

➤ تعريف نمط القيادة

تم تعريف نمط القيادة من قبل الباحثين بطرق مختلفة، ومنها:

- يعرفها مصطفى (2010) على أنها مجموعة من الأساليب والممارسات التي يتبعها المدير لتوجيه نشاط مرؤوسيه نحو هدف مشترك.
- يعرفها عبد الكريم (2011) بأنها أسلوب الذي يستخدمه القائد داخل المنظمة للتأثير على سلوك مرؤوسيه وتوجيههم.
- يعرفها عباس (2012) على أنها مجموعة من السلوكيات التي يتبعها القائد لتأثيره على مرؤوسيه باتجاه تحقيق أهداف.

- يعرفها بن سعيد (2015) على أنها السلوك المتكرر للقائد كما يراه الآخرون، ويكون للشخص أنماط متعددة طبقاً للمواقف المختلفة، ولكن يبقى دائماً نمط عام غالب للشخصية.

2.2. أهمية نمط القيادة

هناك عدد من أهمية التي تكتسبها القيادة على النحو التالي:

1. تعد القيادة حلقة وصل بين القائد وأشخاص الذين يعملون معه، ويتم من خلالها تحقيق أهداف التي تسعى إليها المنظمة.

2. تساعد القيادة على تحقيق التكامل المطلوب بين مصالح العاملين ومصالح المنظمة. 3. تساعد القيادة على مواكبة التغيرات المتسارعة.

4. تساعد القيادة على تطوير المنظمة من خلال اكتساب المهارات الجديدة التي يحتاجها القائد والمنظمة.

5. تدعم القيادة المورد البشري باعتباره المورد الأساسي داخل المنظمة (القطونة، 2020).

تظهر أهمية نمط القيادة من خلال أهمية القائد الذي يمارس دور القيادة والوظيفة التي يقوم بها داخل المنظمة. يشير مصطلح القيادة إلى القدرة على تحقيق استراتيجيات المنظمة وتحفيز العاملين والتأثير

على سلوكهم لتحقيق أهداف المرجوة. تعتمد رؤية المنظمة ومدى تحقيقها وتحقيق أهداف التي تم

وضعها على أسلوب الذي يتبعه القائد في التعامل مع المرؤوسين ومعالجة المواقف والمشكلات. لذلك،

يظهر النمط القيادي بأنه أكثر تأثيراً في سير العمل ويلعب دوراً كبيراً داخل المؤسسة، حيث يتأثر

أسلوب عمله وتفاعله مع المرؤوسين على تحقيق أهداف المنشودة (عيسى، 2020).

2.3. مهارات القيادة

يتطلب النجاح في القيادة العديد من المهارات التي تساعد القائد على تحقيق التناغم بين

المرؤوسين والبيئة العملية، وبالتالي زيادة فرص تحقيق أهداف المنشودة للمنظمة. ويتعين على القائد إتقان مجموعة من المهارات

التي تميزه عن غيره من أماف ارد، ومن بين هذه المهارات:

1. المهارات الإنسانية: وتشمل قدرة القائد على التعامل مع المرؤوسين بإنسانية وتشجيع روح التعاون بينهم.

2. المهارات الفنية: وهي القدرة على القيام بالعمل وتحمل المسؤوليات المطلوبة.

3. المهارت التنظيمية: وتشمل فهم أهداف والخطط اللازمة لتحقيقها ومعرفة القواعد والإجراءات الخاصة بالمنظمة.
4. المهارت الذاتية: وتشمل الخصائص الشخصية التي تميز القائد وتساعد على تحقيق النجاح في دوره (عبد الحكيم، 2016).

2.4. الذكاء الاصطناعي

يمكن بشكل عام اعتبار الذكاء الاصطناعي كنظم حاسوبية تعمل وتستجيب بطرق تتطلب عادة الذكاء البشري، مثل القدرة على التعلم، وحل المشكلات، وتحقيق أهداف تحت ظروف غير مؤكدة ومتغيرة، مع مستويات متفاوتة من الاستقلالية. الذكاء الاصطناعي ليس شيئاً واحداً؛ بل يمكن أن تشمل نظم الذكاء الاصطناعي مجموعة متنوعة من المنهجيات ومجالات التطبيق، مثل معالجة اللغة الطبيعية،

والروبوتات، والتعرف على الوجوه. من المصطلحات الشائعة المستخدمة في مجال الذكاء الاصطناعي تشمل التعلم الآلي (ML)، والتعلم العميق (DL)، والشبكات العصبية.

يُعتبر التعلم الآلي غالباً كفرع من الذكاء الاصطناعي، وهو يدرس كيفية بناء برامج حاسوبية تحسن أدائها في بعض المهام تلقائياً من خلال التجربة، دون الاعتماد على البرمجة القائمة على القواعد الصريحة (et al. 2020). أحد أهداف التعلم الآلي هو تعليم الخوارزميات كيفية تفسير البيانات التي لم تُواجه من قبل بنجاح. تتعلم نظم التعلم العميق من كميات كبيرة من البيانات لتتمكن لاحقاً من التعرف على البيانات ذات الصلة وتصنيفها، حتى وإن لم تُلاحظ من قبل. تتكون الشبكات العصبية، وهي نوع من التعلم العميق يوصف غالباً بأنها مبنية بشكل غير دقيق على غرار الدماغ البشري، من آلاف أو ملايين من عقد المعالجة (أي الوحدات الحسابية).

لقد تم استخدام أساليب التعلم العميق في نظم متعددة عبر مجالات عديدة من أبحاث الذكاء الاصطناعي، بدءاً من المركبات ذاتية القيادة إلى تقنيات التعرف على الصوت (Brill et al. 2022). تاريخياً، كانت هناك نقاشات حول أي تقنيات يجب تصنيفها كذكاء اصطناعي. على سبيل المثال،

وُصف أتمتة العمليات الروبوتية (RPA) بأنها استخدام برمجيات قائمة على القواعد مأتمة المهام الروتينية المتكررة التي يقوم بها عادةً عمال المعرفة. ونظراً لمآنها تُؤتمت مآنشطة التي يؤديها البشر، فهي توصف غالباً بأنها تكنولوجيا ذكاء اصطناعي. ومع ذلك، يجادل البعض بأن RPA ليست ذكاء اصطناعياً مآنها لا تشمل عنصر تعليمياً. بينما يناقش آخرون أن RPA هي أداة أساسية يمكن دمجها

مع الذكاء الاصطناعي لإنشاء أتمتة عملية معقدة، أو أتمتة عملية ذكية، على طول "استم اررية أتمتة

الذكاء" (Al-Hyari et al. 2023).

تم صياغة مصطلح الذكاء الاصطناعي في مشروع البحث الصيفي للذكاء الاصطناعي في

دارتموث، وهو مؤتمر اقترح في عام 1955 وُقِّع في العام التالي. منذ ذلك الوقت، مر مجال الذكاء

الاصطناعي بفت ارت من البحث والتقدم الكبير تلتها فت ارت من الركود في النشاط والتقدم، والمعروفة بفصول الصيف والشتاء للذكاء الاصطناعي. تضمنت أسباب ثناء الذكاء الاصطناعي التركيز على النظرية بدلاً من التطبيقات العملية، وصعوبة مسائل البحث أكثر

مما كان متوقعاً، وقيود التقنيات في ذلك الوقت. يعود الكثير من التقدم الحالي والبحث في الذكاء الاصطناعي، الذي بدأ حوالي عام

2010، إلى توفر مجموعات البيانات الكبيرة (أي البيانات الضخمة)، وتحسن أساليب وخوارزميات التعلم الآلي، وأجهزة الحاسوب

أكثر قوة (Ameen et al. 2021).

من وجهة نظر الباحثة، يُعد الذكاء الاصطناعي مجالاً متنوّعاً ومتوّجاً، يمتد تأثيره عبر مجموعة

واسعة من التطبيقات والتقنيات التي تسعى إلى محاكاة الذكاء البشري. يعتبر الذكاء الاصطناعي ككائن يهدف إلى تطوير نظم قادرة على

التعلم، وحل المشكلات، وتحقيق أهداف في ظل ظروف غير مؤكدة، مع مستويات مختلفة من الاستقلالية. إن التنوع في

منهجيات الذكاء الاصطناعي، مثل التعلم الآلي، والتعلم العميق، والشبكات العصبية، يعكس الآثار والابتكار الذي يحمله هذا المجال.

2.5. مفهوم الذكاء الاصطناعي (AI)

عرّفه (أبو سلمى، 2021) على أنه "علم يتخصص في دراسة الحواسيب ودراسة النظم التي

تظهر شكلاً من أشكال الذكاء، بمعنى أن الذكاء الاصطناعي يعبر عن مجموعة من النظم الحاسوبية القادرة على تعلم

مفاهيم ومهام جديدة بحيث تكون قادرة على التفكير، والتحليل، واستخلاص الاستنتاجات." وذلك "في وقت قصير ومن ثم

إحداث فرق في حياة الناس."

عرّفه (مالك، وآخرون، 2021) على أنه "المجال الذي يجمع مهارة التعلم أمأولية كما يفعل

الإنسان ويفحص القدرة على الاستجابة لسلوكيات معينة تشبه بشكل كبير السلوكيات البشرية، والتي بدورها تنجح في حل المشكلات المعقدة

بقدرت تتجاوز تلك التي يمتلكها البشر في معالجة البيانات غير البشرية الرقمية والرمزية في طبيعتها."

كما عرّفه (أغاروال، 2021) بأنه "د ارسـة أمآفكار الـي سـتـشـكل آلآـة قـادرـة عـلـى المـحاكـاة مـن خـلال مـجموعـة مـن النـظـم الحـاسـوبـيـة المـتـوافـقـة مـع الـاسـتـجـابـات البـشـريـة التـقـلـيـديـة مـن خـلال النـظـر فـي قـدرـة الإنـسـان عـلـى النـيـة، والتـفـكـير، والتـفـكـير، واستـخـلاص الـبيـانـات منطـقيـاً".

2.6. أهمية الذكاء الاصطناعي:

يـحـظـى الذـكـاء الـاصـطنـاعـي وتطبيقاته المـخـتـلـفـة بأهمـيـة كـبـيـرة نـظـار لـما لـه مـن مـميـازات ودور فـعـال عـلـى مـستـوـى العـديـد مـن المـجـالـات الحـيـاتـيـة، وذلـك مـن خـلال تـطـوـير أمـانـظـمـة الحـاسـوبـيـة، وذلـك كـي تـعـمـل بـكـفـاءة عـالـيـة تـشـبـه فـي كـفـاءـةـها كـفـاءـة الإنـسـان الخـبـير. وذلـك، يـعـتـبـر الذـكـاء الـاصـطنـاعـي مـن أمـامـور الـتي أـحـدـثـت صـدـى واسـعـاً فـي مـخـتـلـف المـجـالـات نـظـار لقـدرـتـها عـلـى حـل المـشـكـلـات الصـعـبـة وتـقـديـم أـعـلـى مـعـايـير الجـودـة وتحـسـين أنـمـاط العـمـل المـخـتـلـفـة. وذلـك تـمـثـل أهمـيـة الذـكـاء الـاصـطنـاعـي فـيـما يـلـي:

- الحـفـاظ عـلـى خـبـارت البـشـر المـتـاركة مـن خـلال نـقـلـها إـلـى آلآـة الذـكـاء.
- إـمـكـانـيـة اسـتـخـدام اللـغـة الإنـسـانـيـة فـي التـعـامـل مـع آلآـة بـدـلاً مـن اسـتـخـدام لـغـات البرمـجـة الحـاسـوبـيـة (Milne-Ives, 2020).
- إـمـكـانـيـة مـسـاهـمـة الذـكـاء الـاصـطنـاعـي فـي العـديـد مـن المـجـالـات الحـسـاسـة مـثـل تـشـخـيـص الأمـراض ووصـف الـادـويـة والاستـشـارـة القـانـونـيـة والتـعـلـيـم التـفـاعـلـي الـتي أـصـبـح الذـكـاء الـاصـطنـاعـي جـزء أسـاسـي مـنـها
- يـسـاهـم فـي دـعـم الـوـصـول إـلـى المـزـيـد مـن الـاسـتـكـشـافـات، وبـالتـالـي دـعـم التـطـوـير المـسـتـمـر فـي كـافـة المـجـالـات.
- يـسـاهـم فـي إـكـمـال المـعـلـومـات والـبيـنـات المـفـقـودـة بـشـكـل يـنـتـاسـب مـع الـبيـنـات المـتـاحـة، وبـالتـالـي يـسـاهـم فـي تـحـقـيـق العـديـد مـن النـجـاحـات الغـيـر مـكـتـشـفـة بـعـد فـي مـخـتـلـف المـجـالـات (Sun, 2021).

مـن وـجـهـة نـظـر البـاحـثـة، يُـعـد الذـكـاء الـاصـطنـاعـي أـحـد أعـظـم الـابـتـكـارات الـتي سـاهـمـت فـي إعـادـة تـشـكـيـل الطـرـيـقـة الـتي يـتم بـها مـعـالـجـة وتـحـلـيـل المـشـكـلـات فـي مـجمـوعـة مـتـنـوعـة مـن المـجـالـات الحـيـاتـيـة. يـتـجـاوز الذـكـاء الـاصـطنـاعـي كـونـه مـجـرـد تـقـنـيـة جـديـدة؛ بـل يـمـثـل تـطـوـار جـذـريـاً يـسـمـح بـدمـج الذـكـاء البـشـري بـالـآـلـات،

مما يمكّنها من أداء مهام تتطلب خب ارت بشرية مت اركمة. هذا الدمج بين الإنسان والآلة يمكّن الذكاء الاصطناعي من تعزيز الكفاءة وتحسين معايير الجودة بشكل كبير.

2.7. خصائص الذكاء الاصطناعي:

يتميز الذكاء الاصطناعي بالعديد من الخصائص التي تميزه عن غيره من أماساليب المتبعة لإنجاز المهام بأعلى جودة ودقة وأقل جهد وتكلفة، ومن هذه الخصائص ما سوف يتم عرضه على النحو التالي:

- سرعة ابتكار الآلية المتبعة لحل مشكلة معينة، وذلك بالاعتماد على الحكم الموضوعي والتحليل المنطقي والدقيق للمشكلة وبالتالي توفير الحلول التي تتناسب مع هذه المشكلة.
- القدرة على التمتع بخصائص الذكاء البشري مثل التفكير والتحليل والتقدير وإمكانية التطوير والقيام بأعمال تصعب على العنصر البشري (Marwan, 2019).
- يتضمن الذكاء الاصطناعي قاعدة بيانات كبيرة تضم العديد من المفاهيم وأماساليب والتقنيات المرتبطة بكافة المجالات وكيفية توظيفها بالشل المناسب بحيث تحاكي القدرات البشرية المؤهلة للعمل في كل مجال على حدة.
- الثبات النسبي، وهو ما يعد أبرز الخصائص التي تميز الذكاء الاصطناعي نظراً لقدرته على د ارسه التفكير المنطقي للعنصر البشري ومحاولة تنفيذ ذلك على الحواسب الآلية.
- قدرة الذكاء الاصطناعي على التطوير الذاتي نظراً لقدرته على التعلم والتطور بشكل مستمر (عبد الرازق، 2022).

من وجهة نظر الباحثة، فإن الخصائص المميزة للذكاء الاصطناعي تمثل اماساس الذي يجعله أداة لا غنى عنها في التطور

التكنولوجي المستمر. السرعة في ابتكار حلول للمشكلات المعقدة من خلال التحليل

الموضوعي والدقيق تعزز من كفاءة العمل وتوفر الوقت والجهد، مما يجعل الذكاء الاصطناعي أكثر فعالية من أماساليب التقليدية

2.8. أسباب الاهتمام بالذكاء الاصطناعي:

نظراً لأهمية الذكاء الاصطناعي ودخوله في العديد من المجالات، فقد ظهرت العديد من أسباب التي تدعو إلى الاهتمام به والتي سيتم عرضها على النحو الآمئل:

- تمثل هذه أمانظمة وسيلة ناجحة في أوقات أمارزمات من خلال أمانظمة والتطبيقات الحديثة والمبتكرة.
- قدرة الذكاء الاصطناعي على إيجاد الحلول للمشكلات المعقدة وتحليلها ومعالجتها والوصول منها إلى أفضل النتائج في وقت قياسي.
- إمكانية توفير الذكاء الاصطناعي لقاعدة بيانات معرفية منظمة والتي تتيح تخزين البيانات والمعلومات التي تتيح للعاملين في المؤسسات المختلفة الاستفادة من ألب آرت والتجارب التي لا تتوافر في الكتب أو المصادر التقليدية.
- قدرة الذكاء الاصطناعي على إنشاء آلية لا تخضع للمشاعر الإنسانية كالقلق والارهاق وبشكل خاص عندما يتعلق أاممر بأعمال المرهقة والتي تشكل بدورها خطورة ذهنية وبدنية في الوقت نفسه.
- القدرة على الاحتفاظ بآب آرت العاملين داخل المؤسسات حتى في حالة عدم وجودهم وهو ما يتيح للمؤسسات زيادة آب آرت العاملين فيها على النحو أامئل (الصيداء، 2023).

2.9. أنواع الذكاء الاصطناعي

✓ النوع الأول: الذكاء الاصطناعي الضيق (Narrow AI)

الذكاء الاصطناعي اليوم يُعرف بدقة بأسم الذكاء الاصطناعي الضيق (أو الذكاء الضعيف)، وهو ذكاء آلي غير واع، يتم تصميمه عادة ماداء مهمة ضيقة (مثل التعرف على الوجوه فقط أو عمليات البحث على الإنترنت أو قيادة السيارة فقط) (ارني، 2023).

مع ذلك، فإن الهدف الطويل أامجل لكثير من الباحثين هو إنشاء الذكاء الاصطناعي العام (AGI) أو الذكاء القوي (والذي هو آلة بقدرة على تطبيق الذكاء على أي مشكلة، بدلاً من حل مشكلة محددة فقط، ويعني عادة "أن يكون على أامقل ذكاء عمثل الإنسان النموذجي". بينما قد يتفوق الذكاء الاصطناعي الضيق على البشر في مهمته الخاصة، مثل لعب الشطرنج أو حل المعادلات، يمكن أن يتفوق الذكاء الاصطناعي العام على البشر في معظم المهام المعرفية تقريباً (الناصر وآخرون، 2023). الهدف النظري النهائي هو تحقيق الذكاء الفائق (ASI) الذي يتجاوز بكثير عقول البشر أماكثر إبداعاً.

وموهوبة. نظار للتحسين الذاتي التآ ارري؁ من المتوقع أن يكون الذكاء الفائق نتيجة سريعة لإنشاء الذكاء الاصطناعي العام.

✓ النوع الثاني)بناء على الوظائف)

- الآلات التفاعلية البحتة

الآلات التفاعلية البحتة بسيطة بما أنها لا تخزن "ذكريات" أو تستخدم تجاربها السابقة لتحديد الإآراء المستقبلية. إنها ببساطة تدرك العالم وتتفاعل معه. مثال على ذلك ديب بلو الخاص بشركة آي بي إم؁ الذي هزم بطل الشطرنج كاسباروف؁ وهو آلة تفاعلية ترى القطع على لوح الشطرنج وتتفاعل معها. لا يمكنها الرجوع إلى أي تجارب سابقة ولا يمكنها التحسين من خلال التدريب (زهانغ وآخرون؁ 2024).

- الآلات ذات الذاكرة المحدودة

الآلات ذات الذاكرة المحدودة قادرة على الاحتفاظ بالبيانات لفترة قصيرة من الزمن. بينما يمكنها استخدام هذه البيانات لفترة معينة؁ لا يمكنها إضافتها إلى مكتبة خبرتها. تستخدم العديد من سيآارت القيادة الذاتية تقنية الذاكرة المحدودة: تخزن بيانات مثل سرعة السيآارت القريبة؁ ومسافتها؁ والحد الأقصى للسرعة؁ ومعلومات أخرى يمكن أن تساعد في تصفح الطرق (نغوين ومالك؁ 2022).

- نظرية العقل

تقول علم النفس لنا أن الناس لديهم أفكار وعواطف وذكريات ونماذج عقلية تحرك سلوكهم. يأمل الباحثون في نظرية العقل في بناء أجهزة الكمبيوتر التي تقلد نماذجنا العقلية؁ من خلال تشكيل تمثيلات عن العالم؁ وعن وكلاء وكيانات أخرى فيه. أحد أهداف هؤلاء الباحثين هو بناء أجهزة كمبيوتر تتعامل مع البشر وتدرك الذكاء البشري وكيفية تأثير مشاعر الناس بآحداث والبيئة. بينما تستخدم الكثير من الكمبيوترات نماذجًا؁ إلا أن جهاز كمبيوتر مع "عقل" لا يزال غير موجود. أمثلة مثل C-3PO وD2-2R من عالم حرب النجوم وسوني في فيلم عام 2004 (تشين وآخرون؁ 2021).

- الوعي الذاتي

الآلات ذات الوعي الذاتي هي أمثلة من أمثلة الخيال العلمي، على الرغم من أن العديد من محبي الذكاء الاصطناعي يعتقدون أنها هي هدف تطوير الذكاء الاصطناعي. حتى لو كان بإمكان الجهاز أن يعمل كما يفعل الإنسان، على سبيل المثال من خلال الحفاظ على نفسه، والتنبؤ بالاحتياجات والمطالب الخاصة به، والتعامل مع الآخرين على أنهم متساوون، فإن السؤال المتعلق بما إذا كان يمكن

للآلة أن تصبح حقًا ذاتية الوعي، أو "واعية"، هو أفضل أن يُترك للفلاسفة. أمثلة مثل إيفا في فيلم عام 2015 Ex Machina و Synths في مسلسل عام 2015 Humans (زهاو وآخرون، 2022).

من وجهة نظر الباحثة، يعكس التصنيف المقترح أنواع الذكاء الاصطناعي م ارحل تطور هذا المجال بشكل تدريجي ومتقدم، بدءًا من النظم البسيطة القادرة على تنفيذ مهام محددة وصولًا إلى أمانظمة التي قد تتمتع بقدرة ارت معقدة وواعية. التركيز على الذكاء الاصطناعي الضيق كمرحلة أولية يعد مه ًا لفهم التطبيقات الحالية والمحدودة للذكاء الاصطناعي في الحياة اليومية. هذه المرحلة تُظهر الإمكانيات الكبيرة، ولكن أي ً ضالقيود الواضحة التي تجعل من هذه أمانظمة أداة فعالة، ولكن غير مستقلة أو واعية.

2.10. مجالات الذكاء الاصطناعي

الذكاء الاصطناعي (AI) يضم مجموعة من المجالات التي تركز على إنشاء أنظمة أو آلات قادرة على أداء المهام التي عادة ما تتطلب الذكاء البشري. يمكن تصنيف هذه المجالات بشكل عام إلى عدة مجالات رئيسية:

1. تعلم الآلة (Machine Learning): هذا المجال يشمل تطوير الخوارزميات والنماذج الإحصائية التي تمكن الكمبيوترات من التعلم من البيانات واتخاذ توقعات أو قرارات بناءً على هذه البيانات. تتضمن تقنيات تعلم الآلة التعلم الموجه، والتعلم غير الموجه، والتعلم شبه الموجه، والتعلم التعزيزي، والتعلم العميق.
2. التعلم العميق (Deep Learning): يعد العميق جزءًا من تعلم الآلة يتعامل مع الشبكات العصبية المكونة من عدة طبقات (ومن هنا "عميقة"). تعد نماذج التعلم العميق ماهرة بشكل خاص في مهام مثل التعرف على الصور والكلام، ومعالجة اللغة الطبيعية، ولعب ألعاب الاستراتيجيات مثل الشطرنج والذهن.

3. معالجة اللغة الطبيعية (NLP): تركز معالجة اللغة الطبيعية على تمكين الكمبيوترات من فهم وتفسير وإنتاج اللغة البشرية. يتضمن هذا المجال مهام مثل تحليل النصوص، وتحليل المشاعر، والترجمة الآلية، والإجابة على أسئلة، وأنظمة الحوار.
4. رؤية الكمبيوتر (Computer Vision): تتضمن رؤية الكمبيوتر تعليم الكمبيوترات على تفسير وفهم المعلومات البصرية من العالم الحقيقي. تطبيقات رؤية الكمبيوتر تشمل التعرف على الصور، وكشف أجسام، والتعرف على الوجوه، وتحليل الصور الطبية.
5. الروبوتيات (Robotics): تجمع الروبوتيات بين الذكاء الاصطناعي والهندسة لتصميم وبناء آلات ذكية، غالباً ما تكون لديها قدرات فيزيائية. يمكن لهذه الروبوتات أن تؤدي مهاماً في مجالات متعددة، بما في ذلك التصنيع، والرعاية الصحية، والزراعة، والاستكشاف، والترفيه.
6. أنظمة الخبراء (Expert Systems): تعد أنظمة الخبراء برامج الذكاء الاصطناعي المصممة لمحاكاة قدرات اتخاذ القرار لخبير في مجال معين. تستخدم هذه الأنظمة قواعد المعرفة ومحركات الاستدلال لتقديم النصيحة، وتشخيص الحالات، أو حل المشاكل داخل مجال خبرتها.
7. التعلم بالتعزيز (Reinforcement Learning): التعلم بالتعزيز هو نوع من تعلم الآلة حيث يتعلم العميل اتخاذ القرار من خلال التفاعل مع البيئة لتحقيق أهداف محددة. يتضمن التعلم من التغذية الراجعة في شكل مكافآت أو عقوبات، ويستخدم عادة في تطبيقات مثل لعب أمالغاب، والروبوتيات، والتحكم في السيارات الذاتية.
8. الحوسبة الإدراكية (Cognitive Computing): تهدف الحوسبة الإدراكية إلى محاكاة عمليات الفكر البشرية في نموذج حاسوبي. يشمل ذلك دمج تقنيات الذكاء الاصطناعي المختلفة مثل معالجة اللغة الطبيعية، وتعلم الآلة، والتعرف على أنماط، لإنشاء أنظمة يمكنها التفكير والتعلم والتفاعل مع البشر بطريقة أكثر طبيعية. هذه المجالات في مجال الذكاء الاصطناعي تتداخل وتتداخل في كثير من الأحيان، حيث تسهم التقدمات في مجال واحد بشكل متكرر في التقدم في الآخرين. مع استمر تطور تقنيات الذكاء الاصطناعي، لديها القدرة على ثورة العديد من الصناعات وإعادة تشكيل المجتمع بطرق عميقة (زهرة وآخرون، 2023).

من وجهة نظر الباحثة، يعكس التصنيف المقدم لمجالات الذكاء الاصطناعي تعدد وتنوع التطبيقات التي يمكن أن تحدث تغييرات جذرية في مختلف الصناعات والمجالات الحياتية. يوضح تقسيم

الذكاء الاصطناعي إلى مجالات مثل تعلم الآلة والتعلم العميق ومعالجة اللغة الطبيعية ورؤية الكمبيوتر والروبوتات وغيرها، التوسع الكبير في قدرات الذكاء الاصطناعي ومدى تعقيد أمانظمة التي يمكن تطويرها. كل مجال من هذه المجالات يسهم بشكل فريد في دفع حدود ما يمكن تحقيقه بواسطة الذكاء الاصطناعي. فعلى سبيل المثال، تعلم الآلة والتعلم العميق يمثلان أساساً للتطبيقات عديدة مثل التنبؤ واتخاذ القرار، بينما تتيح معالجة اللغة الطبيعية وفهم الكمبيوتر للغة البشرية تقاعاً لأكثر سلاسة بين الإنسان والآلة.

2.11. تعريف إدارة المشاريع.

إدارة المشاريع هي مجال معرفي يُعنى بتخطيط وتنظيم وإدارة الموارد لتحقيق أهداف محددة في إطار زمني معين. تتطلب إدارة المشاريع تحديد أهداف المشروع، وتخطيط المهام وأنشطة اللازمة لتحقيق تلك الأهداف، وتخصيص الموارد المطلوبة، ومراقبة تقدم العمل لضمان تحقيق أهداف بكفاءة وفعالية. إدارة المشاريع تُعتبر علماً ما وفناً في نفس الوقت، حيث تعتمد على استخدام منهجيات وأدوات معينة، بالإضافة إلى مهارت الشخصية والقيادية. الهدف الرئيسي من إدارة المشاريع هو تحقيق أهداف المشروع المحددة ضمن القيود الزمنية والمالية والجودة المحددة مسبقاً. تتضمن عملية إدارة المشاريع عدة مراحل أساسية، بدءاً من تعريف المشروع وتخطيطه، مروراً بتنفيذه، وصولاً إلى مراقبة وإغلاقه. في كل مرحلة من هذه المراحل، يُشدد على أهمية التواصل الفعال، وإدارة المخاطر، وضمان الجودة. تتطلب إدارة المشاريع وجود قائد مشروع يتمتع بالمهارت القيادية والقدرة على حل المشاكل، بالإضافة إلى القدرة على إدارة فرق العمل وتنسيق الجهود بين مختلف أصحاب المصلحة. يعتبر توثيق المشروع ومراقبة الأداء وإعداد التقارير من العناصر الحيوية التي تساهم في نجاح المشروع. تعد إدارة المشاريع عاملاً حاسماً في تحقيق النجاح في مختلف المجالات والصناعات، بما في ذلك الهندسة، وتكنولوجيا المعلومات، والبناء، والتسويق، والتمويل. تساعد إدارة المشاريع في تحسين الكفاءة وتقليل التكاليف وزيادة رضا العملاء من خلال تقديم المنتجات أو الخدمات في الوقت المحدد وضمن الموازنة المحددة (رياض وآخرون، 2022).

2.12. أهمية منهجيات الإدارة في المشاريع.

منهجيات الإدارة في المشاريع تلعب دوراً حاسماً في تحقيق أهداف المشروع بكفاءة وفعالية (شاكور، 2022).

- منهجيات الإدارة توفر إطاراً موحدًا لعمليات وإجراءات إدارة المشاريع، مما يسهل فهمها وتنفيذها من قبل جميع أعضاء الفريق. هذا التوحيد يقلل من الفوضى ويضمن أن الجميع يعمل على نفس الأساسيات والمبادئ.
- تساعد المنهجيات في وضع خطط تفصيلية وجدول زمني محدد للمشروع، مما يساعد في تحديد أهداف والمعالم الزمنية بوضوح. التخطيط الجيد يساهم في تحديد الموارد اللازمة وتخصيصها بفعالية، مما يساعد في تجنب التأخيرات والمشاكل الناتجة عن سوء التنظيم.
- تساهم منهجيات الإدارة في تحديد وتقييم المخاطر المحتملة في المراحل المبكرة من المشروع. من خلال استخدام أدوات والتقنيات المناسبة، يمكن تطوير خطط احتياطية لمواجهة هذه المخاطر وتقليل تأثيرها على المشروع.
- توفر منهجيات الإدارة آليات واضحة للتواصل بين أعضاء الفريق وأصحاب المصلحة الآخرين. هذا يعزز التعاون والتنسيق الفعال بين مختلف أطراف، مما يساعد في حل المشاكل بسرعة وتحقيق أهداف بشكل أكثر سلاسة.
- تساعد منهجيات الإدارة في وضع معايير وإجراءات لضمان جودة العمل والمنتجات النهائية. من خلال المراجعات المستمرة والاختبارات، يمكن التأكد من أن جميع الأعمال تتم وفقًا للمواصفات المطلوبة وتلبية توقعات العملاء.

2.13. نبذة تاريخية عن تطور منهجيات إدارة المشاريع.

1. البدايات الأولى (قبل القرن العشرين)

في العصور القديمة والوسطى، كانت المشاريع الكبيرة مثل بناء أمهات إرمات في مصر وسور الصين العظيم تتم بدون منهجيات منظمة. كانت تعتمد بشكل كبير على الخبرة الشخصية والتنظيم البدائي.

2. الثورة الصناعية (القرن الثامن عشر والتاسع عشر)

مع الثورة الصناعية، ظهرت الحاجة إلى تنظيم المشاريع الكبيرة والمعقدة. بدأت مفاهيم التخطيط والتنظيم تأخذ شكلاً أكثر منهجية، خاصة في صناعة البناء والسكك الحديدية (بلال، 2018).

3. مطلع القرن العشرين

في أوائل القرن العشرين، بدأت ممارسات إدارة المشاريع تأخذ شكلاً أكثر علمية:

- هنري جانت: قدم هنري جانت "مخطط جانت" في عام 1910، وهو أداة تخطيط مرئي لإدارة المشاريع.

- فريدريك تايلور: أسس تايلور مبادئ الإدارة العلمية، التي ركزت على تحسين الكفاءة من خلال التحليل المنهجي للمهام.

4. الخمسينيات والستينيات

خلال هذه الفترة، ظهرت عدة مفاهيم ومنهجيات مهمة:

- PERT و CPM: في أواخر الخمسينيات، طورت البحرية الأمريكية تقنية تقييم ومراجعة المشاريع (PERT) لإدارة المشاريع المعقدة. في الوقت نفسه، طور دوان وجيمس كيلبي طريقة المسار الحرج (CPM) لمشاريع البناء.

- PMBOK: تأسس معهد إدارة المشاريع (PMI) في عام 1969، والذي أصدر لاحقاً دليل إلى جسم المعرفة (في إدارة المشاريع) (PMBOK)، الذي جمع أفضل الممارسات والمعايير في المجال.

5. السبعينيات والثمانينيات

تطورت منهجيات إدارة المشاريع بشكل أكبر مع ظهور البرمجيات وأدوات الرقمية:

- PRINCE2: طورت الحكومة البريطانية منهجية PRINCE في عام 1989، وتم تحديثها إلى PRINCE2 في عام 1996، وهي تركز على إدارة المشاريع في القطاع العام والخاص.

- البرمجيات: ظهرت أدوات برمجية مثل Microsoft Project في الثمانينيات، مما سهل عملية تخطيط ومتابعة المشاريع بشكل كبير.

6. التسعينيات وأوائل الألفية الجديدة

مع تطور التكنولوجيا وزيادة تعقيد المشاريع، ظهرت منهجيات جديدة تركز على المرونة والتكيف:

- أجايل (Agile): تم تقديم منهجية أجايل في التسعينيات كاستجابة للحاجة إلى إدارة مشاريع البرمجيات بطريقة أكثر مرونة وتكيفية.

- سكرم (Scrum): جزء من أجائل، أصبحت سكرم شائعة لإدارة المشاريع التي تتطلب تفاعلات متكررة وتحديثات مستمرة.

7. العقد أمآخير (s2010)

تواصل تطور منهجيات إدارة المشاريع لتلبية احتياجات أمآعمال المتغيرة:

- الكانبان (Kanban): تم تبنيها في إدارة المشاريع لإدارة العمل المستمر والتدفق.

- SAFe: إطار أمآجائل على نطاق واسع، طور ليتيح استخدام مبادئ أجائل في المؤسسات الكبيرة.

- إدارة المشاريع الهجينة: دمج منهجيات تقليدية مثل الشلال مع منهجيات أجائل للحصول على مازيا كل منهما.

8. الحاضر والمستقبل

في الوقت الحالي، تستمر المنهجيات في التطور مع التركيز على التكنولوجيا الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي، البيانات الضخمة، وإترنت أمآشياء لتحسين إدارة المشاريع. يستمر استخدام المنهجيات المرنة والقابلة للتكيف في التعامل مع التعقيدات المتازيدة في بيئة أمآعمال الحديثة.

2.14. أنواع منهجيات إدارة المشاريع

هناك العديد من منهجيات إدارة المشاريع التي تم تطويرها لتناسب احتياجات ومتطلبات مختلفة. لكل منهجية مازياها وتطبيقاتها المثلى، بناءً على طبيعة المشروع، وموارده، وأهدافه. فيما يلي بعض من أشهر أنواع منهجيات إدارة المشاريع:

منهجية الشلال (Waterfall) هي منهجية تقليدية تتبع نهجًا خطيًا ومتسلسلاً، حيث يتم إكمال كل مرحلة قبل الانتقال إلى المرحلة التالية. تتضمن المراحل أساسية التخطيط، التحليل، التصميم، التنفيذ، الاختبار، والتسليم. هذه المنهجية سهلة الفهم والتطبيق، وتناسب المشاريع ذات المتطلبات المحددة والواضحة. ومع ذلك، فإنها تفتقر إلى المرونة في التعامل مع التغير، وقد تواجه صعوبة في معالجة المتطلبات غير المتوقعة (Bashir et al. 2023).

منهجية أمآجائل (Agile) تقدم بديلاً مرناً وتكرارياً، حيث تركز على تسليم المنتج بشكل تدريجي من خلال تكرارات قصيرة ومتكررة. تتميز هذه المنهجية بالقدرة على التكيف مع التغير، وتبرز

التحسين المستمر والتواصل المستمر مع العملاء. على الرغم من ذلك، قد تكون صعوبة التنفيذ في الفرق الكبيرة وتتطلب تواصلًا مستمرًا وفِلا إطار عمل سكرم (Scrum) هو جزء من منهجية أمأايل، ويعتمد على فرق صغيرة ذاتية التنظيم تعمل في دوارت قصيرة تسمى "سبرنت". يعزز سكرم التعاون والإنتاجية ويسمح بتحديد أمأولويات بشكل مستمر. ومع ذلك، قد يكون مرهقًا للأعضاء الجدد في الفريق، ويتطلب تقاعًا لاوتواصلًا مستمرًا (et al.,2023).Taboada).

منهجية كانبان (Kanban) تركز على إدارة تدفق العمل وتحسين العمليات من خلال استخدام لوحات مرئية لتتبع المهام. هذه المنهجية توفر مرونة عالية، وتركز على التحسين المستمر، وتقدم رؤية واضحة لتقدم العمل. إلا أنها قد تكون غير مناسبة للمشاريع الكبيرة والمعقدة بدون تعديل. منهجية PRINCE2 هي منهجية رسمية ومفصلة تُستخدم بشكل واسع في المملكة المتحدة وأوروبا، تركز على تقسيم المشروع

إلى م ارحل يمكن التحكم فيها. توفر PRINCE2 هيكلًا لاواضًا لحومنظِّما، ومرونة في التكيف مع المشاريع المختلفة. لكنها قد تكون معقدة جدًا للمشاريع الصغيرة وتتطلب الكثير من الوثائق. منهجية إدارة القيمة المكتسبة (EVM) هي تقنية تركز على قياس أمأداء والتقدم من خلال مقارنة القيمة المكتسبة مع التكلفة

الفعلية والجدول الزمني. توفر EVM رؤية دقيقة للأداء المالي والزمني، وتساعد في تحديد الانحرافات والتصحيحات المبكرة. ومع ذلك، تتطلب الكثير من البيانات والتحليل وقد تكون معقدة في التنفيذ. منهجية ستة سيجما (Six Sigma) تهدف إلى تحسين الجودة وتقليل العيوب من خلال استخدام أدوات إحصائية وتحليل البيانات. تساعد ستة سيجما في تحسين الجودة والكفاءة، وتقليل التكاليف وزيادة رضا العملاء. لكنها قد تكون مكلفة وتستغرق وقتًا طويلاً في التنفيذ، وتحتاج إلى تدريب مكثف (et al.,2023).Sohi).

منهجية لين (Lean) تركز على تحسين العمليات من خلال تقليل الهدر وزيادة الكفاءة. تعمل هذه المنهجية على تحسين الكفاءة والإنتاجية، وتقليل التكاليف والهدر. لكنها قد تكون صعبة في التطبيق

على العمليات المعقدة، وتتطلب تغييرًا ثقافيًا في المنظمة. منهجية إدارة المشاريع الهجينة (Hybrid) تدمج بين منهجيات الشلال وأماأايل للاستفادة من م ازيا كل منهما. توفر هذه المنهجية مرونة وتكيفًا مع احتياجات المشروع المختلفة، مع إمكانية استخدام أفضل الممارسات من كل منهجية. ومع ذلك، قد تكون

معقدة في التنفيذ وتتطلب توازنًا دقيقًا بين المنهجين. منهجية إدارة المشاريع القائمة على النتائج (Project Management Outcome-Based) تركز على تحقيق النتائج النهائية بدلاً من العمليات وأنشطة. تساهم هذه المنهجية في التركيز الواضح على تحقيق أمأاداف، وتحسين فعالية العمل. لكنها

قد تكون صعبة في تحديد وتقييم النتائج بشكل دقيق، وتتطلب وضوحًا عاليًا في تحديد أمأاداف (Alzuby,2023).

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

3.1. مقدمة

خلال هذا الفصل، سيتم عرض منهجية الدراسة التي تم اتباعها خلال البحث من خلال تقديم المنهجية المستخدمة وكذلك وصف العينة التي تم تطبيقها عليها، بالإضافة إلى وصف شامل ودقيق للأداة التي تم استخدامها والطريقة التي تم استخدامها في إعدادها وعرض مدى صلاحيتها وموثوقيتها. سيتم أيّ ضلّ توضيح أمّاساليب والمعالجات الإحصائية التي تم الاعتماد عليها بشكل أساسي في تحليل فرضيات الدراسة للوصول إلى نتائج علمية موثوقة.

3.2. المنهجية وطرق البحث

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي للتعرف 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، وخلال ذلك اعتمدت الباحث على نوعين من البيانات:

- **البيانات الأولية:** وذلك من خلال إجراء دراسة ميدانية تم فيها تطبيق أداة لجمع البيانات وهي الاستبيان والذي تم تصميمه من قبل الباحث، ثم تم توزيع الاستبيان على عينة الدراسة، ثم تم إجراء تحليل لهذه البيانات من خلال استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) من أجل الوصول إلى النتائج العلمية.

- البيانات الثانوية: والتي تتعلق بالمعلومات العلمية الموثوقة والتي تم جمعها من الكتب العلمية وأبحاث والد ارسات التي تتعلق بموضوع الد ارسه، والمقالات البحثية المنشورة والتي لها صلة بمتغي ارس الد ارسه.

3.3. عينة الد ارسه:

تم استخدام طريقة العينة العشوائية لاختيار عينة الد ارسه. تم توزيع الاستبيان إلكترونياً عبر منصات التواصل الاجتماعي لجمع بيانات عينة الد ارسه. تكونت عينة الد ارسه من 96 مشاركاً

ويوضح الجدول التالي خصائص العينة.

جدول 1 يوضح خصائص العينة

المتغير	ك	%
الجنس	ذكر	68.8
	أنثى	31.3
العمر	أقل من 25 سنة	17.7
	من 26 الي 30 سنة	19.8
	من 31 الي 35 سنة	35.4
	من 36 سنة فأكثر	27.1
المؤهل العلمي	بكالوريوس	80.2
	ماجستير	11.5
	دكتوراه	8.3
المركز الوظيفي	إداري	40
	طبيب	35
	مدير تنفيذي	25
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	28.1
	من 6 إلى 10 سنوات	37.5
	من 11 إلى 15 سنة	29.2

5.2	5	من 16 سنة فأكثر	
%100	96	الإجمالي	

تكونت أداة الدراسة من استبيان، مكون من قسمين كالتالي:

- **أماول:** عبارة عن البيانات الأساسية الخاصة بكل من أف ارد العينة، والتي تضمنت (المؤهل العلمي ، وسنوات الخبرة، والوظيفية والعمر).

- **الثاني:** وهو عبارة عن البنود الأساسية للاستبيان والتي تكونت من (25 بند، مقسمة إلى محورين محاور كالتالي:

✓ **المحور الأول:** القيادة الرقمية

🚦 **البعد اماول :** إدارة التحول الرقمي ويتكون من 5 بنود 🚦 **البعد الثاني:**

التواصل ويتكون من 5 بنود

🚦 **البعد الثالث:** التقنية ويتكون من 5 بنود 🚦 **المحور ال اربع:**

التفكير ويتكون من 5 بنود

✓ **المحور الثاني:** إدارة المشاريع ويتكون من 5 بنود

وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي من أجل الإجابة على بنود الاستبيان؛ حيث يتم احتساب الدرجة على هذا الاستبيان وفقاً للجدول التالي:

جدول 2 يوضح مستويات الإجابة على مقياس ليكرت

مستويات الإجابة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لرفض	لرفض بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

في هذا البحث، تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لتقييم مدى تطبيق القيادة التحويلية وتأثيرها على الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي في بنك ال ارجي بالملكة العربية السعودية. مقياس ليكرت الخماسي هو أداة شائعة لقياس المواقف والآراء، ويتيح للمشاركين التعبير عن درجة موافقتهم أو رفضهم لمجموعة

من العبارات باستخدام خيارات تت اروح بين "مرتفعة ج ١" و"منخفضة ج ١". يُمنح كل خيار من خيارات ليكرت الخمسة درجة محددة، حيث تحصل الاستجابات "مرتفعة جداً" على الدرجة الخامسة (5)، بينما تحصل الاستجابات "منخفضة جداً" على الدرجة اماولى (1). يت اروح المتوسط الحسابي للقيم بين 1 و5،

مما يسمح بتحليل مدى تطبيق القيادة التحويلية وتأثيرها بناءً على متوسطات هذه الدرجات. لتفسير

النتائج وتحديد مستوى تطبيق القيادة التحولية، تم تقسيم النطاق الكلي للمتوسطات الحسابية (1-5) إلى خمس فئات باستخدام طول الفئة الذي يبلغ 0.8. هذه الفئات تُعطي تصوّرًا واضحًا عن مستوى التطبيق كما يلي: مستوى مرتفع جدًا (4.20 - 5): إذا وقع المتوسط الحسابي في هذا النطاق، فإن ذلك يشير إلى أن القيادة التحولية تُطبق بشكل كبير جدًا في بنك ال ارجحي، مع تأثير إيجابي قوي على الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي. يعتبر هذا المستوى مؤشّرًا على تبني الموظفين مآساليب القيادة التحولية بشكل شامل. مستوى مرتفع (3.4 - 4.2): يُعتبر هذا المستوى دليلًا على أن القيادة التحولية تُطبق بشكل جيد في البنك، ولكنها ليست متكاملة أو شاملة كما في المستوى اأعلى. يشير هذا إلى أن هناك عناصر من القيادة التحولية تساهم بشكل ملحوظ في الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي، ولكن قد يكون هناك مجال للتحسين. مستوى متوسط (2.6 - 3.4): إذا وقع المتوسط الحسابي في هذا النطاق، فإن ذلك يعني أن تطبيق القيادة التحولية في بنك ال ارجحي يُعتبر متوسطًا مما قد يشير إلى تباين في فعالية أساليب القيادة التحولية بين اأقسام أو الموظفين، ويحتاج البنك إلى تعزيز بعض الجوانب لتحقيق تأثير أكبر. مستوى منخفض (1.8 - 2.6): يعكس هذا المستوى أن القيادة التحولية تُطبق بشكل محدود في البنك، وأن تأثيرها على الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي ضعيف. يشير هذا إلى ضرورة إعادة النظر في استراتيجيات القيادة المعمول بها وزيادة التركيز على أساليب القيادة التحولية. مستوى منخفض جدًا (أقل من 1.8): يُعد هذا المستوى أدنى مستوى في التقييم، ويشير إلى أن القيادة التحولية تكاد تكون غير موجودة أو غير مؤثرة بشكل كبير في بنك ال ارجحي. في هذا السيناريو، يحتاج البنك إلى تغييرات جوهرية في سياسات القيادة لتعزيز الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي. من خلال هذه الفئات، يمكن للبنك تحديد نقاط القوة والضعف في تطبيق القيادة التحولية والعمل على تحسين العناصر التي تساهم في زيادة رضا الموظفين وولائهم للمؤسسة.

3.4. حدود البحث

- **الحدود الموضوعية :** للتعرف 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 .
- **الحدود البشرية :** سيتم إجراء هذا البحث على عدد من العاملين في إدارة المشاريع . - **الحدود المكانية :** سيتم إجراء هذه الدراسة في قطاع إدارة المشاريع.
- **الحدود الزمانية :** سيتم هذا البحث خلال الفصل العام الدراسي 2024

الفصل ال ربح النتائج

والتوصيات

4.1. مقدمة

يتناول هذا الفصل التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها خلال الدراسة، بهدف تحويل البيانات الخام إلى معلومات مفيدة تسهم في تحقيق أهداف الدراسة والإجابة على أسئلتها البحثية. يتضمن الفصل عدة خطوات تحليلية تبدأ بوصف البيانات الديموغرافية للعينة باستخدام الجداول والرسوم البيانية. يلي ذلك تحليل الاستجابات على أسئلة استخدام المتوسطات والانحرافات المعيارية، وعرض تلك لارت والنسب المئوية. يتم بعد ذلك اختبار الصدق والثبات للأداة باستخدام التحليل العاملي ومعامل ألفا كرونباخ. بعد ذلك، يتم تحليل الفرضيات الإحصائية وتقديم توصيات علمية وعملية لتحسين إدارة المشاريع في ضوء الاختلافات الثقافية. يعرض الفصل البيانات والنتائج بشكل بصري باستخدام الجداول والرسوم البيانية لتسهيل فهمها، مما يضمن دقة وموثوقية النتائج.

4.2. تحليل البيانات

4.2.1 صدق الأداة

للتأكد من صدق أداة، تم عرض الاستبيان في صورته أم أولية محكمين للحكم على مدى صلاحية ووضوح بنوده، ومن خلال ملاحظتهم تم إجراء بعض التعديلات كإضافة والحذف لبعض بنود الاستبيان ليصبح عدد بنود الاستبيان في صورته النهائية (25) بند. كما تم استخدام الاتساق الداخلي للتأكد من صدق أداة وذلك من خلال حساب معامل الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية، وهو ما يوضحه الجدول التالي

صدق الأداة														
المحور الأول : القيادة الرقمية												المحور الثاني: إدارة المشاريع		
البعد الأول : إدارة التحوّل الرقمي			البعد الثاني: التواصل			البعد الثالث: التقنية			المحور الرابع: التفكير					
0.000	0.871	1	0.000	0.960	1	0.000	0.844	1	0.000	0.877	1	0.000	0.850	1
0.000	0.868	2	0.000	0.845	2	0.000	0.818	2	0.000	0.674	2	0.000	0.789	2
0.000	0.836	3	0.000	0.897	3	0.000	0.930	3	0.000	0.806	3	0.000	0.852	3
0.000	0.882	4	0.000	0.848	4	0.000	0.635	4	0.000	0.779	4	0.000	0.840	4
0.000	0.898	5	0.000	0.937	5	0.000	0.955	5	0.000	0.824	5	0.000	0.760	5

جدول 3 يوضح صدق الأداة

الجدول يعرض معاملات الارتباط بين فقرات الاستبيان والدرجة الكلية لكل محور من المحاور أاربعة المتعلّقة بالقيادة الرقمية وإدارة المشاريع في عصر الذكاء الاصطناعي. القيم تتراوح بين 0.635 و0.960، مما يشير إلى اتساق داخلي جيد للاستبيان. التحليل يظهر أن الفقرة 1 تُسجل أعلى معاملات الارتباط، خاصة في بُعد التواصل (0.960)، مما يدل على ارتباط قوي لهذه الفقرة مع الدرجة الكلية في هذا البعد. الفقرة 2 تُظهر اتساقاً جيداً عموماً، ولكن قيمتها في بُعد التفكير (0.674) أقل مقارنة بأمّبعاد أخرى، مما قد يتطلب تحسين هذا البعد. الفقرة 3 تُعزز ارتباطها القوي في جميع أمّبعاد، وبأخص في بُعد التقنية (0.930). الفقرة 4 تتميز باتساق جيد في معظم أمّبعاد، ولكن سجلت أقل قيمة في بُعد التقنية (0.635)، مما يشير إلى الحاجة لمراجعة أو تعديل هذا البعد. الفقرة 5 تُسجل أعلى القيم في بُعدي التقنية والتواصل، مما يعكس اتساقاً قوياً في هذين المجالين. بشكل عام، الاستبيان يظهر اتساقاً جيداً، لكن هناك ضرورة لتعديل بعض الفقرات ذات القيم أمّاقل لتعزيز الموثوقية في جميع أمّبعاد.

4.2.2 ثبات الأداة

للتأكد من ثبات الاستبيان تم استخدام معامل ألفا كرونباخ، المستخرجة: والجدول التالي يوضح قيمة ألفا كرونباخ

جدول 4 يوضح قيمة ألفا كرونباخ

المتغير	أبعاد	عدد	معامل ألفا كرونباخ
المحور أمّول : القيادة الرقمية	البعد أمّول : إدارة التحوّل الرقمي	5	0.81
	البعد الثاني: التواصل	5	0.83
	البعد الثالث: التقنية	5	0.82
	المحور ال اربع: التفكير	5	0.80
المحور الثاني: إدارة المشاريع		5	0.81

يستعرض الجدول قيمة معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان، حيث تُظهر القيم المستخرجة مستوى الثبات لكافة أبعاد والمحاور. في

المحور أمّول، الذي يركز على القيادة الرقمية، تم حساب قيمة ألفا

كرونباخ كالتالي: 0.81 لإدارة التحوّل الرقمي الاستراتيجي، 0.83 للتواصل، 0.82 للتقنية، و0.80

للتفكير. أما في المحور الثاني المتعلق بإدارة المشاريع، فكانت قيمة ألفا كرونباخ 0.81. هذه القيم تشير

إلى أن الاستبيان يمتاز بثبات عالٍ، مما يعزز من موثوقية نتائجه. معامل ألفا كرونباخ يقيس اتساق

الإجابات ويُظهر عدم تغير نتائج الاستبيان عند إعادة تطبيقه على نفس العينة خلال فترة زمنية معينة، مما يضمن دقة وموثوقية أداة

المستخدمة في البحث.

4.2.3 المحور الأول : القيادة الرقمية

✓ البعد الأول : أداره التحوّل الرقمي

جدول 5 يوضح نتائج البعد الاول إدارة التحوّل الرقمي

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحرف المعياري	الترتيب
1	التحوّل الرقمي يساعد في تحسين كفاءة إدارة المشاريع.	3.85	0.799	1
2	القيادة الرقمية تُساهم في تعزيز التعاون بين أعضاء فريق المشروع.	3.63	1.069	3

3	التحديات التقنية تشكل عائقاً كبيراً أمام إدارة التحول الرقمي في المشاريع.	3.85	0.881	2
4	الذكاء الاصطناعي يسهم في تحسين إدارة المخاطر في المشاريع.	3.62	0.976	4
5	تنفيذ التحول الرقمي بشكل صحيح يؤدي إلى زيادة الإنتاجية.	3.56	1.061	5

يعرض الجدول بيانات حول أبعاد إدارة التحول الرقمي ضمن محور القيادة الرقمية، ويكشف عن تقييم المشاركين لكل بُعد من

أبعاد المتعلقة بالتحول الرقمي في إدارة المشاريع . أعلى متوسط حسابي قدره 3.85 تم تسجيله لكل من بُعد "التحول الرقمي يساعد في تحسين كفاءة إدارة المشاريع" و"التحديات التقنية تشكل عائقاً كبيراً أمام إدارة التحول الرقمي في المشاريع". وهذا يشير إلى أن المشاركين يرون أن التحول الرقمي يعزز بشكل كبير كفاءة إدارة المشاريع، بينما التحديات التقنية تشكل عبة رئيسية في تنفيذ التحول

الرقمي . يأتي بعد ذلك بُعد "القيادة الرقمية تساهم في تعزيز التعاون بين أعضاء فريق المشروع" بمتوسط حسابي قدره 3.63، مما يدل على أن القيادة الرقمية تلعب دوراً مهماً في تحسين التعاون بين أعضاء الفريق، على الرغم من أنه لا يُقارن بنفس مستوى أهمية التحول الرقمي والتحديات التقنية . بُعد "الذكاء الاصطناعي يسهم في تحسين إدارة المخاطر في المشاريع" سجل متوسطاً قدره 3.62، مما يدل على أن الذكاء الاصطناعي يُعتبر أداة مفيدة في إدارة المخاطر، لكن بُعد "تنفيذ التحول الرقمي بشكل صحيح يؤدي إلى زيادة الإنتاجية" جاء في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي 3.56، مما يشير إلى أن المشاركين

يعتقدون أن تحسين الإنتاجية من خلال التحول الرقمي هو أقل أهمية بين أبعاد أخرى، على الرغم من أن التنفيذ الفعال له تأثير إيجابي. التحليل يوضح أن المشاركين يقيمون التحول الرقمي والتحديات التقنية على أنها أكثر تأثيراً على إدارة المشاريع، بينما يعتبرون أن القيادة الرقمية والذكاء الاصطناعي يلعبان دوراً مهماً أيّ ضاً، ولكن بدرجة أقل، ويعطون أهمية متوسطة لتنفيذ التحول الرقمي في زيادة الإنتاجية.

✓ البعد الثاني : التواصل

جدول 6 يوضح نتائج البعد الثاني التواصل

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	التواصل الرقمي يساعد في توضيح أهداف المشروع بشكل أفضل.	3.74	0.949	1
2	القيادة الرقمية تُعزز من فاعلية التواصل بين أعضاء فريق المشروع.	3.67	0.898	4
3	التواصل الرقمي المستمر يقلل من احتمالية حدوث سوء الفهم بين فريق العمل.	3.64	1.082	5
4	التواصل الرقمي يُعزز من شفافية العمليات وإدارة المعلومات داخل المشاريع.	3.73	0.910	2
5	التواصل الرقمي يقلل من زمن الاستجابة للمشكلات التي قد تظهر خلال المشروع.	3.71	1.011	3

يعرض الجدول التالي بيانات حول أبعاد التواصل الرقمي وتأثيره على إدارة المشاريع. يظهر من التحليل أن بُعد "التواصل الرقمي يساعد في توضيح أهداف المشروع بشكل أفضل" حصل على أعلى متوسط حسابي قدره 3.74، مما يشير إلى أن المشاركين يرون أن التواصل الرقمي يلعب دوراً أساسياً في تحسين وضوح أهداف المشروع. يليه بُعد "التواصل الرقمي يُعزز من شفافية العمليات وإدارة المعلومات داخل المشاريع" بمتوسط حسابي 3.73، مما يعكس تأثيراً إيجابياً للتواصل الرقمي في تعزيز الشفافية وإدارة المعلومات بشكل أفضل. في المرتبة الثالثة، يأتي بُعد "التواصل الرقمي يقلل من زمن الاستجابة للمشكلات التي قد تظهر خلال المشروع" بمتوسط حسابي 3.71، مما يدل على أن التواصل الرقمي يساعد في تسريع الاستجابة للمشكلات. ثم يأتي بُعد "القيادة الرقمية تُعزز من فاعلية التواصل بين أعضاء فريق المشروع" بمتوسط حسابي 3.67، مما يعكس تأثيراً إيجابياً للقيادة الرقمية على تعزيز فاعلية التواصل بين أعضاء الفريق. أخيراً، جاء بُعد "التواصل الرقمي المستمر يقلل من احتمالية حدوث سوء الفهم بين فريق العمل" بمتوسط حسابي 3.64، مما يشير إلى أن التواصل الرقمي المستمر يلعب دوراً في تقليل

سوء الفهم، ولكن بشكل أقل تأثي لمقارنة بأبعاد أخرى. بناءً على هذه النتائج، يُظهر الترتيب أن التواصل الرقمي يساعد بشكل كبير في توضيح أهداف وتعزيز الشفافية، بينما يقلل أيضاً من زمن الاستجابة وسوء الفهم، مع أهمية أقل لفعالية القيادة الرقمية في تعزيز التواصل.

✓ البعد الثالث : التقنية

جدول 7 يوضح نتائج البعد الثالث التقنية

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحرف المعياري	الترتيب
1	استخدام التقنيات الرقمية في القيادة يسهم في تحسين فعالية إدارة المشاريع.	3.83	1.327	3
2	تطبيق الذكاء الاصطناعي في القيادة الرقمية يُحسن من دقة التنبؤ بالمخاطر وإدارتها في المشاريع.	3.59	1.227	5
3	استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في القيادة الرقمية يساعد في اتخاذ قرارات قائمة على البيانات الدقيقة.	3.79	0.860	2
4	التقنيات الرقمية تُساهم في تحسين إدارة الموارد وتخطيط المشاريع بشكل أكثر فعالية.	4.10	1.071	1
5	تبنى التكنولوجيا الرقمية يعزز من القدرة على التكيف مع التغيرات في بيئة المشروع.	3.76	1.214	4

يعرض الجدول بيانات حول أبعاد التقنية ضمن محور القيادة الرقمية، مع التركيز على كيفية تأثير التقنيات الرقمية والذكاء الاصطناعي في تحسين إدارة المشاريع. أعلى متوسط حسابي قدره 4.10 سجل في بُعد "التقنيات الرقمية تُساهم في تحسين إدارة الموارد وتخطيط المشاريع بشكل أكثر فعالية"، مما يشير إلى أن المشاركين يعتبرون أن التقنيات الرقمية تلعب دوراً مهماً في تحسين إدارة الموارد وتخطيط المشاريع، ويُعتقد أنها أداة أكثر فاعلية في هذا السياق. يأتي بعد ذلك بُعد "استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في القيادة الرقمية يساعد في اتخاذ قرارات قائمة على البيانات الدقيقة" بمتوسط حسابي قدره 3.79، مما يشير إلى أن استخدام الذكاء الاصطناعي يساعد بشكل ملحوظ في اتخاذ قرارات مبنية على بيانات دقيقة، وهو ضروري لتحسين دقة القرارات. في المرتبة الثالثة، سجل بُعد "استخدام التقنيات الرقمية في القيادة يسهم في تحسين فعالية إدارة المشاريع" متوسطاً قدره 3.83، مما يدل على أن استخدام

التقنيات الرقمية بشكل عام يعزز فعالية إدارة المشاريع، على الرغم من أنه ليس بنفس تأثير أمبعاد السابقة. ثم يأتي بُعد "تبني التكنولوجيا الرقمية يعزز من القدرة على التكيف مع التغي ارت في بيئة المشروع" بمتوسط حسابي 3.76، مما يشير إلى أن تبني التكنولوجيا يعزز القدرة على التكيف مع التغي ارت، ولكن ليس بنفس أهمية كتحسين إدارة الموارد. أخى أر، جاء بُعد "تطبيق الذكاء الاصطناعي في القيادة الرقمية يُحسن من دقة التنبؤ بالمخاطر وإدارتها في المشاريع" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره 3.59، مما يعكس أن المشاركين يرون أن الذكاء الاصطناعي له دور أقل نسبياً في تحسين دقة التنبؤ بالمخاطر وإدارتها مقارنة بأمبعاد أخرى تشير النتائج إلى أن التقنيات الرقمية هي أكثر تأثيراً في تحسين إدارة الموارد وتخطيط المشاريع، يليه استخدام الذكاء الاصطناعي في اتخاذ قرارات دقيقة، بينما يعتبر تحسين فعالية إدارة المشاريع والتكيف مع التغي ارت والتنبؤ بالمخاطر أقل أهمية نسبياً.

✓ البعد الرابع : التفكير

جدول 8 يوضح نتائج البعد الرابع التفكير

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحرف المعياري	الترتيب
1	القيادة الرقمية تشجع على التفكير الاستراتيجي الذي يحسن من إدارة المشاريع.	3.90	0.817	1
2	التفكير النقدي في القيادة الرقمية يساهم في تحليل المخاطر بشكل أفضل في المشاريع.	3.68	1.056	5
3	القيادة الرقمية تساهم في تحسين القدرة على التكيف مع التغي ارت السريعة في المشاريع بفضل التفكير التحليلي.	3.86	0.789	2
4	القيادة الرقمية تعزز من القدرة على التفكير الاستراتيجي في تصميم وتنفيذ المشاريع.	3.86	0.833	3
5	التفكير التعاوني ضمن القيادة الرقمية يساهم في تحسين التنسيق بين أعضاء فريق المشروع.	3.79	0.884	4

يعرض الجدول بيانات حول أبعاد التفكير ضمن محور القيادة الرقمية، ويبرز تقييم المشاركين بأهمية التفكير الاستراتيجي والنقدي والتحليلي في تحسين إدارة المشاريع. أعلى متوسط حسابي قدره 3.90 تم

تسجيله في بُعد "القيادة الرقمية تشجع على التفكير الاستراتيجي الذي يحسن من إدارة المشاريع"، مما يشير إلى أن المشاركين يعتقدون بقوة أن القيادة الرقمية تعزز التفكير الاستراتيجي، وهو عامل رئيسي في تحسين إدارة المشاريع. يأتي بعد ذلك بُعد "القيادة الرقمية تساهم في تحسين القدرة على التكيف مع التغيرات السريعة في المشاريع بفضل التفكير التحليلي" و"القيادة الرقمية تعزز من القدرة على التفكير الاستراتيجي في تصميم وتنفيذ المشاريع"، كلاهما سجل متوسطاً قدره 3.86، مما يدل على أن التفكير التحليلي والاستراتيجي لهما تأثير ملحوظ في تحسين التكيف مع التغيرات السريعة وتطوير مشاريع ناجحة. في المرتبة الاربعة، يأتي بُعد "التفكير التعاوني ضمن القيادة الرقمية يساهم في تحسين التنسيق بين أعضاء فريق المشروع" بمتوسط حسابي 3.79، مما يشير إلى أن التفكير التعاوني يلعب دوراً مهماً في تحسين التنسيق داخل الفريق، لكنه أقل أهمية مقارنةً بالتفكير الاستراتيجي والتحليلي. أخيراً، سجل بُعد "التفكير النقدي في القيادة الرقمية يساهم في تحليل المخاطر بشكل أفضل في المشاريع" أدنى متوسط حسابي قدره 3.68، مما يشير إلى أن المشاركين يرون أن التفكير النقدي في القيادة الرقمية يلعب دوراً في تحليل المخاطر، ولكن ليس بنفس مستوى أهمية أبعاد أخرى. تشير النتائج إلى أن التفكير الاستراتيجي هو الأكثر تأثيراً في تحسين إدارة المشاريع وفقاً للمشاركين، يليه التفكير التحليلي والتعاوني، بينما يعتبر التفكير النقدي أقل أهمية نسبياً في هذا السياق.

4.2.4 المحور الثاني : إدارة المشاريع

جدول 9 يوضح نتائج المحور الثاني إدارة المشاريع

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	هناك حاجة لتدريب مستمر على أدوات الذكاء الاصطناعي لضمان فعالية القيادة الرقمية في إدارة المشاريع.	3.63	1.024	4
2	القيادة الرقمية تعزز من القدرة على التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة المشروع بفضل الذكاء الاصطناعي.	3.65	0.976	3
3	القيادة الرقمية تساهم في تحسين أتمتة عمليات المشروع وتسهيل متابعة الأداء.	3.60	1.087	5
4	تبنى الذكاء الاصطناعي ضمن القيادة الرقمية يزيد من القدرة على التنبؤ بالمشكلات وإيجاد حلول مبتكرة.	3.81	1.024	1

5	الذكاء الاصطناعي يُسهم في تحسين إدارة المخاطر في المشاريع تحت القيادة الرقمية.	3.65	1.176	2
---	--	------	-------	---

. يعرض الجدول التالي بيانات حول تأثير القيادة الرقمية والذكاء الاصطناعي على إدارة المشاريع من

خلال مختلف أمبعاد. يشير التحليل إلى أن بُعد "تبني الذكاء الاصطناعي ضمن القيادة الرقمية يزيد من

القدرة على التنبؤ بالمشكلات وإيجاد حلول مبتكرة" قد حصل على أعلى متوسط حسابي قدره 3.81، مما يعكس أهمية دمج الذكاء

الاصطناعي في تحسين القدرة على التنبؤ وحل المشكلات بطرق مبتكرة. يليه

بُعد "الذكاء الاصطناعي يُسهم في تحسين إدارة المخاطر في المشاريع تحت القيادة الرقمية" بمتوسط

حسابي 3.65، مما يدل على أن الذكاء الاصطناعي يلعب دوراً مهماً في تحسين إدارة المخاطر. البُعد الثالث، "القيادة الرقمية

تُعزز من القدرة على التكيف مع التغيّرات السريعة في بيئة المشروع بفضل الذكاء الاصطناعي"، حصل أيّ ضلع على متوسط حسابي

قدره 3.65، لكن مع انحراف معياري أقل، مما يشير إلى توافق أكبر بين المشاركين في هذا البُعد. في المرتبة الاربعة، جاء بُعد

"هناك حاجة لتدريب مستمر على أدوات الذكاء الاصطناعي لضمان فعالية القيادة الرقمية في إدارة المشاريع" بمتوسط حسابي قدره

3.63، مما يعكس أهمية التدريب المستمر لضمان فعالية القيادة الرقمية. وأخيراً، حصل بُعد "القيادة الرقمية تساهم في تحسين

أتمتة عمليات المشروع وتسهيل متابعة الأداء" على أدنى متوسط حسابي قدره

3.60، مما يشير إلى أن تحسين أتمتة ومتابعة الأداء تحت القيادة الرقمية يعتبر أقل أهمية نسبياً مقارنة بأمبعاد أخرى. هذا

الترتيب يبرز أن دمج الذكاء الاصطناعي في القيادة الرقمية له تأثير إيجابي ملحوظة على القدرة على التنبؤ وإدارة المخاطر،

بينما تعتبر الحاجة للتدريب المستمر وأتمتة العمليات ذات تأثير أقل نسبياً على فعالية إدارة المشاريع.

✓ يوجد تأثير دالة إحصائية القيادة الرقمية وابعادها (إدارة التحول الرقمي ، التفكير ، التقنية ،

التواصل) على إدارة المشاريع في عصر الذكاء الاصطناعي

جدول 10 ملخص نموذج الانحدار

Sig	F	R ² المعدلة	R ²	R
0.000	2865.582	0.818	0.851	0.922

جدول 11 نتائج المعادلة التنبؤية إحصائية للقيادة الرقمية على إدارة المشاريع في عصر الذكاء الاصطناعي

الابعاد	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	قيمة بيتا	قيمة(ت)	مستوي الدلالة
البعد اّمّول : إدارة التحوّل الرقمي الاست ارتيجي	0.283	0.559	0.113	0.506	0.018
البعد الثاني: التواصل	0.224	0.349	0.115	0.641	0.028
البعد الثالث: التقنية	0.296	1.192	0.120	0.248	0.051
المحور ال اربع: التفكير	1.145	1.120	0.484	1.023	0.031

التحليل الإحصائي المقدم يظهر تأثير كبير مآبعاد القيادة الرقمية على إدارة المشاريع في عصر الذكاء الاصطناعي. النتائج تشير إلى أن هذه مآبعاد، التي تشمل إدارة التحوّل الرقمي، التواصل، التقنية، والتفكير، تلعب دوراً حيوياً في تحسين أداء المشاريع وتوجيهها نحو النجاح. جدول الانحدار (الجدول 11) يوضح أن هناك علاقة قوية بين القيادة الرقمية وإدارة المشاريع، حيث وصلت قيمة معامل الارتباط R (إلى 0.922)، مما يعني أن هناك ارتباطاً طيّكياً بين المتغي ارت المستقلة والمتغير التابع. بالإضافة إلى ذلك، يعكس معامل التحديد R^2 (نسبة 85.1% من التغي ارت في إدارة المشاريع التي يمكن تفسيرها بواسطة القيادة الرقمية وأبعادها. هذا يشير إلى أن النموذج الإحصائي المستخدم يقدم تفسيراً شاملاً لكيفية تأثير القيادة الرقمية على إدارة المشاريع. أي ّضا، قيم F (العالية ومستوى الدلالة Sig) المنخفضة تشير إلى أن هذا التأثير ذو دلالة إحصائية كبيرة، مما يعزز من صحة النموذج المستخدم. نتائج المعادلة التنبؤية (الجدول 12) تظهر تفاصيل تأثير كل بُعد من أبعاد القيادة الرقمية على إدارة المشاريع. على سبيل المثال، يُظهر بُعد التفكير أعلى تأثير حيث إن معامل الانحدار الخاص به (1.145) يشير إلى أن كل زيادة بوحدة واحدة في التفكير يمكن أن تؤدي إلى زيادة ملحوظة في إدارة المشاريع. هذا يبرز أهمية التفكير الاست ارتيجي في القيادة الرقمية كعامل حاسم في تحسين أداء المشاريع. من ناحية أخرى، يلعب بُعد التقنية دوراً مهمّاً، حيث إن معامل الانحدار الخاص به (0.296) يظهر تأثيراً ملموساً على إدارة المشاريع. يعكس هذا أهمية التكنولوجيا في دعم وتحسين العمليات الإدارية في المشاريع. البُعدين الآخرين، وهما إدارة التحوّل الرقمي والتواصل، يظه ارن أي ّضلاً تأثيراً إيجابياً على إدارة المشاريع، حيث إن كل زيادة بوحدة واحدة في هذه مآبعاد تسهم في تحسين مآداء الإداري. هذا يشير إلى أن تطوير

استراتيجيات التحول الرقمي وتحسين قنوات التواصل يمكن أن يكون لهما تأثير إيجابي على نجاح المشاريع. في المجمل، هذه النتائج تشير إلى أن أبعاد القيادة الرقمية لا تعمل فقط كعوامل كعناصر حاسمة في تحقيق دعم، بل أهداف المشاريع ونجاحها في عصر الذكاء الاصطناعي.

4.3. النتائج

بناءً على التحليلات الإحصائية للأبعاد المختلفة ضمن محاور الدراسة، يمكن استنتاج النتائج النظرية التالية:

- تشير النتائج إلى أن التحول الرقمي يلعب دوراً بارزاً في تحسين كفاءة إدارة المشاريع. يعزز التحول الرقمي من فعالية العمليات الإدارية ويسهم في تحسين الإنتاجية. كما يعزز قدرة الفرق على التعاون ويزيد من القدرة على التكيف مع التغيرات التكنولوجية والتحديات التي قد تواجهها المشاريع.
- تعزز القيادة الرقمية من التفكير الاستراتيجي والتحليلي في إدارة المشاريع. من خلال تشجيع التفكير الاستراتيجي، تساهم القيادة الرقمية في تحسين إدارة المشاريع وتعزيز القدرة على التنبؤ بالمشكلات وتقديم حلول مبتكرة. التفكير النقدي والتعاون ضمن القيادة الرقمية يعزز أي ضامن القدرة على تحليل المخاطر وتحسين التنسيق بين أعضاء الفريق.
- تُظهر النتائج أن التقنيات الرقمية تلعب دوراً محورياً في تحسين إدارة الموارد وتخطيط المشاريع. بينما يعزز الذكاء الاصطناعي من دقة اتخاذ القرارات ويقلل من التحديات التقنية، فإن التقنيات الرقمية تعتبر أكثر تأثيراً في تحسين فعالية إدارة المشاريع بوجه عام. كما الرقمية يساهم في تعزيز القدرة على استخدام التقنيات على التكيف مع التغيرات التي في بيئة المشروع.
- يُبرز الجدول أن التواصل الرقمي يساعد بشكل كبير في توضيح أهداف المشروع وتعزيز الشفافية وتقليل سوء الفهم بين أعضاء الفريق. يساهم التواصل الرقمي المستمر في تحسين فعالية الإدارة ويسرع من الاستجابة للمشكلات، مما يعزز من كفاءة إدارة المشاريع.
- على الرغم من أن التحديات التقنية تعتبر من العوائق المهمة في تنفيذ التحول الرقمي، إلا أن استخدامها بشكل صحيح يمكن أن يحسن من كفاءة إدارة المشاريع. تشير النتائج إلى أن التغلب على هذه التحديات يتطلب استراتيجيات فعالة وابتكار في استخدام التقنية لتحقيق أهداف التحول الرقمي بنجاح.

- يعد بُعد "إدارة التحول الرقمي الاستراتيجي" أحد العوامل المهمة في القيادة الرقمية التي تؤثر بشكل إيجابي على إدارة المشاريع. المعامل الإيجابي لهذا البُعد يشير إلى أن التحول الرقمي، عندما يتم إدارته بشكل استراتيجي، يمكن أن يسهم في تحسين النتائج العملية وزيادة كفاءة المشاريع.

- يظهر بُعد "التفكير" كأكثر مآبعاد تأثيراً في تحسين إدارة المشاريع. يشير هذا إلى أن التفكير الاستراتيجي والتحليلي ضمن القيادة الرقمية يساهم بشكل كبير في تحديد المخاطر، التكيف مع التغيرات، واتخاذ القرارات المدروسة التي تدفع المشاريع نحو النجاح.

- يظهر بُعد "التفكير" كأكثر مآبعاد تأثيراً في تحسين إدارة المشاريع. يشير هذا إلى أن التفكير الاستراتيجي والتحليلي ضمن القيادة الرقمية يساهم بشكل كبير في تحديد المخاطر، التكيف مع التغيرات، واتخاذ القرارات المدروسة التي تدفع المشاريع نحو النجاح.

4.4. التوصيات

- الشركات يجب أن تستثمر في التقنيات الرقمية والذكاء الاصطناعي لتحسين كفاءة إدارة المشاريع وتعزيز القدرة على اتخاذ قرارات مبنية على بيانات دقيقة.

- تعزيز التفكير الاستراتيجي والتحليلي في القيادة الرقمية سيساهم في تحسين إدارة المشاريع وتقديم حلول مبتكرة للتحديات التي قد تواجهها الفرق.

- من الضروري توفير تدريب مستمر على أدوات الذكاء الاصطناعي والتقنيات الرقمية لضمان فعالية القيادة الرقمية في إدارة المشاريع.

- تعزيز التواصل الرقمي داخل الفرق يمكن أن يساعد في توضيح أهداف المشاريع بشكل أفضل، وتقليل سوء الفهم، وتحسين التنسيق بين أعضاء الفريق.

المراجع

المراجع العربية

1. أبو رمان، اربعة (2017). اماناط القيادية السائدة لدى مديري المدارس وعلاقتها بمستوى الرضا التنظيمي لدى المعلمين في مديرية تربية السلط، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الهاشمية.
2. أبو سلمى، عبد الله. (2021). "تأثير تطبيق الذكاء الاصطناعي على أداء الوظيفي في البنوك التجارية في الأردن"، رسائل علوم الإدارة، المجلد (11)، العدد (2021)، الصفحات 2061-2070.
3. أسعد خليل لازم & أ.م. د. محمد حلو داود. (2016). تقويم إجراءات الرقابة الخارجية على مشاريع الموازنة الاستثمارية للحكومات المحلية: تقويم إجراءات الرقابة الخارجية على مشاريع الموازنة الاستثمارية للحكومات المحلية. Journal of Accounting and Financial Studies. (JAFS), 11(34).
4. أعرب، زهيرة. (2021). دور شبكات أعمال في تحسين كفاءة إدارة المشاريع الاقتصادية: دراسة حالة مشروع 748 سكن إجتماعي تساهمي.
5. آل قماش، عبير حسين (2020). نظريات القيادة واتخاذ القرار، المجلة العلمية لكلية التربية – جامعة أسيوط، (36)ع12، ص: 395 – 429.
6. بن سعد، مختار عطية (2015). أثر نمط السلوك القيادي امآوتوق ارطي على الرضا التنظيمي للعاملين بالدولة: دراسة حالة لوزرة الإسكان والم ارفق بليبيا، مجلة البحوث المالية والتجارية، (2)ع، ص: 293 – 309.
7. بني سلامة، إسراء محمود (2020). أثر الثقافة التنظيمية في النمط القيادي، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة.
8. بوعكاز، ليلي (2016). اماناط القيادية السائدة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي داخل المؤسسة: دراسة ميدانية بمديرية الشؤون الدينية وامآوقاف لولاية أم البواقي، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي.

9. بومع ارف & جعفر. (2022). في ظل وجود المخاطر (ERP) تأثير أنماط المراقبة على أداء مشاريع أنظمة تخطيط موارد المؤسسة (Doctoral dissertation, جامعة الجازنر3: كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير).
10. حداوي، أ. ح، مسلم، ب. أ، ومحمد، إس. تي. (2023) القيادة الرقمية الخاصة بها في نظام التحكم في الحركة والتحكم السبب ارني في التنظيمات – دراسة تحليلية لآراء فنية من العاملين في الوكالة الأهلية في النجف الاشرف.
11. الحسنوي. (2024). تأثير القيادة الرقمية في أداء العمل الفردي: الدور التفاعلي لسلوك تشارك المعرفة- دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في بعض الجامعات والكليات الأهلية في منطقة الف ارت امأوسط
Entrepreneurship journal for fiinance
and business, 72-94.
12. حيدة, كادي, سليمة, بن العارية & أحمد/مؤطر. (2020). استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تحسين عملية اتخاذ القرار في المؤسسة الاقتصادية (Doctoral dissertation, جامعة احمد د اريّة-اد ارر).
13. ذياب & ربيع. (2024). أثر أنماط القيادة على مقاومة العاملين للقرار في المنظمات: دراسة تجريبية بالتطبيق على اللجنة الدولية للصليب الأحمر (لبنان). المجلة العربية للإدارة. 1-18, 14. ربيع، محمد (2016).
أنماط القيادة السائدة لرؤساء النوادي الرياضية من وجهة نظر مدربي ولاية ورقلة لكرة القدم، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، (ع27)، ص: 121 – 142.
15. رياض علي هادي & أ. م. د. صالح مهدي البرهان. (2022). تقييم كفاءة أداء مشاريع دائرة العيادات الطبية الشعبية في العارق (دراسة تطبيقية في الجناح الخاص لمستشفى الزهراء التعليمي في واسط للمدة 2020-2015) Al Kut Journal of Economics and Administrative Sciences, 14(45).
16. رياض علي هادي & أ. م. د. صالح مهدي البرهان. (2022). تقييم كفاءة أداء مشاريع دائرة العيادات الطبية الشعبية في العارق (دراسة تطبيقية في الجناح الخاص لمستشفى الزهراء التعليمي في واسط للمدة 2020-2015) Al Kut Journal of Economics and Administrative Sciences, 14(45).

17. الزعبي، ف.أ.، والجغبير، م.إ. (2023). مساهمة في ممارسات إدارة العمليات في تنفيذ المشاريع الإنشائية دراسة حالة على الشركة المساهمة في قطاع الإسكان في الأردن. مأخوذة من الدرسات الإنسانية والاجتماعية، 4(38).
18. سعد آل عازم & فايز آل ظفيرة. (2023). أثر تطبيق الذكاء الاصطناعي على جودة اتخاذ القرار في إمارة منطقة عسير خلال وباء كوفيد 19. المجلة العربية للإدارة، 360-347، 4(4).
19. شراك، محمد حسين، فرطاس & فتيحة. (2024). الابتكار والتكنولوجيا الرقمية وأهميتها في المؤسسات الناشئة. Journal of Economic Geography, 1(2), 93-108.
20. صالح، عبد الكريم (2020). النمط القيادي لمديري التعليم الثانوي من وجهة نظر أمساتذة وعلاقته برضاهم الوظيفي: دراسة في ضوء نموذج "باس وأفوليو"، مجلة سوسيولوجيا للدراسات والبحوث الاجتماعية، 4(1)، ص: 224 – 244.
21. صلاح الدين محمد الحلواني، ح.، & مصطفى محمد، م. (2022). دور القيادة أمأخلاقية لدى رؤساء أمأقسام أمأكاديمية في تحسين المواطننة التنظيمية مأمضاء هيئة التدريس ومعاونتهم (دراسة ميدانية بجامعة أسيوط). مجلة كلية التربية (أسيوط)، 12(38)، 179-286.
22. الصياد، حلمي. (2023)، مستوى وعي الاخصائي الاجتماعي بتوظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في الممارسات المهنية بالمجال التعليمي، مجلة بحوث في الخدمات الاجتماعية التنموية جامعة بني سويف، المجلد. 5(1)، العدد. 1(1)، ص 229 – 258.
23. طياره، عبيد محمد (2018). أمأنماط القيادية التربوية لدى مديري المدارس أمأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بدافعية المعلمين نحو العمل، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق أمأوسط.
24. عاطف، ه. (2024). تأثير القيادة الإبداعية على فعالية التحول الرقمي دراسة حالة: بالتطبيق على مؤسسة مستشفى سرطان أمأطفال-مصر. مجلة البحوث الإدارية، 1(42).
25. عباس، على محمد (2012). تأثير أنماط القيادة الإدارية على عملية صنع القرار التغيير، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 20(1)، ص: 129 – 157.

26. عبد الحكيم، ريموش(2016). أثر النمط القيادي على السلوك الإبداعي للمرؤوسين، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة العربي تيسة.
27. عبد ال ارزق، شيماء. (2022)، استخدام الذكاء الاصطناعي كمدخل لتطوير الممارسة المهنية الرقمية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمجال الصحي، مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، المجلد. 5(، العدد. 9)، ص 128 – 175.
28. عبد الكريم، أيمن سالم (2011). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالنمط القيادي: دراسة ميدانية على مديري الإدارة الوسطى والتنفيذية في المنظمات الليبية العاملة بقطاع النفط في مدينة بنغازي، ماجستير، كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي.
29. عفيفي & محمد محمود. (2018). تطوير أداء إدارة وقت مشاريع تصميم أقمشة المفروشات المطبوعة كصناعة صغيرة ومتوسطة بالسوق المصرية. مجلة العمارة والفنون والعلوم الإنسانية3، العدد 11(2)، 634-650.
30. العميان، محمود سلمان (2005). السلوك التنظيمي في منظمات أعمال، ط5: دار وائل، عمان. 31. عواد، فتحي أحمد (2013). إدارة أعمال الحديثة بين النظرية والتطبيق، ط1: دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
32. العيد، شهبوني، عبد الكريم & رتيمي. (2024). اثر تقنيات الذكاء الاصطناعي على جودة اتخاذ القرار الانتماني: دراسة حالة بعض بنوك التجارية بولاية غرداية (Doctoral dissertation, جامعة غرداية: كلية العلوم الاقتصادية، التجارية والعلوم التسيير).
33. عيد، أحمد. (2024). استخدام الذكاء الاصطناعي في إنتاج التصميمات والرسومات الجرافيكية الحديثة. مجلة العمارة والفنون والعلوم الإنسانية. 9. 150 - 167.
34. عيسى، آيات على (2020). دور النمط القيادي لمديري المدارس الحكومية في لواء أمغوار الشمالية في تعديل سلوك الطلبة، ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت.
35. فايز عبد الله الاسود العنزي. (2023). دور القيادة الرقمية في تحقيق الابداع في المستشفيات: بالتطبيق علي تمريض المستشفيات في الرياض. مكتبات نت ,

36. ف ارس علي الزعبي & محمد اسماعيل الجعير. (2023). أثر تطبيق ممارسات إدارة العمليات على أداء المشاريع الإنشائية دراسة حالة على جمعية مستثمري قطاع الإسكان في الأردن. Humanities and Social Sciences Series, 38(4).
37. فرح، علي الطيب (2017). أثر أنماط القيادة على أداء العاملين في القطاع الخاص: بالتطبيق على شركة العبيكان للتعليم في الفترة 2007: 2017، رسالة ماجستير، معهد بحوث ودراسات العالم الإسلامي، جامعة أم درمان الإسلامية.
38. فرح، علي الطيب (2017). أثر أنماط القيادة على أداء العاملين في القطاع الخاص: بالتطبيق على شركة العبيكان للتعليم في الفترة 2007: 2017، رسالة ماجستير، معهد بحوث ودراسات العالم الإسلامي، جامعة أم درمان الإسلامية.
39. فضيلة سلمان داود & زينب هادي حسين. (2016). دور إسلوبي (CPM/PERT) في تعزيز أداء المشاريع الإنشائية دراسة تطبيقية في قسم المشاريع في ديوان محافظة بغداد Journal of Economics and Administrative Sciences, 22(94), 84-84.
40. القحطاني، سعيد عايض (2019). تأثير أنماط القيادة على الرضا الوظيفي دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات السعودية بمنطقة عسير، مجلة الدراسات المالية، المحاسبية والإدارية، 6(1)، ص: 189 – 215.
41. القطاونة، أيمن سليمان (2020). أثر الثقافة التنظيمية في النمط القيادي، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة.
42. لطفي، هناء محمد (2018). أنماط القيادة السائدة لدى مديري مدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية وعلاقتها بالرضا التنظيمي لمعلميهم من وجهة نظرهم، مجلة كلية التربية – جامعة بنها، 29(116)، ص: 44 – 90.
43. م. مايا الزبيبي & أ. د. محمد زياد. (2021). تحديد مؤشرات أداء مشاريع قطاع الإسكان في سوريا. مجلة جامعة البعث-سلسلة العلوم للهندسة المدنية والمعمارية. 43(17),
44. محمود، دينا كمال (2016). النمط القيادي السائد لدى المديرين والموجهين وعلاقته بالرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية بمحافظة القليوبية، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، 77(ع)، ص: 460 – 475.

45. مخلص الكردي, عمر بن عبد العزيز, اشرف عويس حجاج & هاني عبد المحسن العبد. (2024). استخدام الذكاء الاصطناعي في تطوير عملية تصميم المنتجات من خلال النمذجة الرقمية والمحاكاة. مجلة العمارة والفنون والعلوم الإنسانية. 515-538, 9(11),
46. مروان، أكرم. (2019). "تأثير الذكاء الاصطناعي على التعليم من أجل التوظيف: إطار عمل التعلم وقابلية التوظيف"، أطروحة مقدمة لبرنامج التنمية المستدامة كجزء من متطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم في التنمية المستدامة، الجامعة الأمريكية في القاهرة، مصر.
47. مصطفى، أحمد سيد (2010). الإدارة دليل عملي للمدير العصري، مكتبة أمأنجلو المصرية، القاهرة.
48. مصطفى، س. أ. و. (2023). تقنيات وأدوات الذكاء الاصطناعي ومظاهر التغير في دور مصمم المنتجات. مجلة التصميم الدولية، 2(13)، 224-203.
49. معاذ الج ازترلي & رغداء بلال. (2018). تقييم أداء مشاريع التعاون الدولي في سورية وفقاً لمعايير: OECD-DAC تطبيق على برنامج التحديث والتطوير الصناعي Tishreen (IMUP-Syria). University Journal-Economic and Legal Sciences Series, 40(1).
50. منير، ويد (2008). القيادة ودورها في العملية الإدارية، دار البداية، عمان.
51. نغم يوسف عبد الرضا & حميد مظلوم كاظم. (2016). تقييم اداء المشاريع الصغيرة على وفق مدخل بطاقة الاداء المتوازن دراسة تطبيقية في شركة الفضلي للصناعات الانشائية Journal of Economics and Administrative Sciences, 22(89), 268-268.
52. هاشم، عادل عبد ال ارزق (2010). القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي، عمان، دار اليازوري العلمية.
53. همسة مهدي شاکر. (2022). ادارة اداء المشاريع باستخدام نمذجة معلومات البناء (Doctoral dissertation, جامعة ديالى).
54. يونس، جميلة (2015). علاقة النمط القيادي لمديري المدارس من وجهة نظر المعلمين على رضاهم عن مهنتهم: دراسة ميدانية مأساتذة التعليم الثانوي بولاية الجلفة، مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية، 31(ع)، ص: 36 – 78.

المراجع الأجنبية

1. Agarwall, Himanshu; Das, Chandrika; Swain, Rabindra. (2021), Does Artificial Intelligence Influence the Operational Performance of Companies? A Study, Atlantis Highlights in Social Sciences, Education and Humanities, Vol. (2), No. (1), P 59 – 69.
2. Al-Araj, R. E. E. M., Haddad, H. O. S. S. A. M., Shehadeh, M. A. H. A., Hasan, E., & Nawaiseh, M. Y. (2022). The effect of artificial intelligence on service quality and customer satisfaction in Jordanian banking sector. *WSEAS Transactions on Business And Economics*, 19(12), 1929-1947.
3. Alqasa, K. M. A. (2023). Impact of Artificial Intelligence-Based Marketing on Banking Customer Satisfaction: Examining Moderating Role of Ease of Use and Mediating Role of Brand Image. *Transnational Marketing Journal*, 11(1), 167-180.
4. Aphirakmethawong, J., Yang, E., & Mehnen, J. (2022, September). An overview of artificial intelligence in product design for smart manufacturing. In *2022 27th International Conference on Automation and Computing (ICAC)* (pp. 1-6). IEEE.
5. Bashir, H. A., Sheikh, N. A., & Nasir, A. (2023). Impact of agile management on project performance: Evidence from I.T sector of Pakistan. *PLOS ONE*. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0249311>
6. Chaudhary, S., Muthudoss, P., Madheswaran, T., Paudel, A., & Gaikwad, V. (2023). Artificial intelligence (AI) in drug product designing, development, and manufacturing. In *A handbook of artificial intelligence in drug delivery* (pp. 395-442). Academic Press.
7. Ghoreishi, M., & Happonen, A. (2020, May). Key enablers for deploying artificial intelligence for circular economy embracing sustainable product design: Three case studies. In *AIP conference proceedings* (Vol. 2233, No. 1). AIP Publishing.
8. Ghoreishi, S. (2019). Assessing the role of artificial intelligence in product design towards circularity.
9. Jaiswal, G. (2020). A quantitative evaluation of customer marketing impact by artificial intelligence in hospitality industry. *Pranjana: The Journal of Management Awareness*, 23(2), 40-44.
10. Lee, K. (2021). A systematic review on social sustainability of artificial intelligence in product design. *Sustainability*, 13(5), 2668.

11. Li, B. (2021, June). Application of Artificial Intelligence in Electronic Product Design. In *2021 2nd International Conference on Artificial Intelligence and Education (ICAIE)* (pp. 241-244). IEEE.
12. Malik, Nitshttha; Shalini, Nath; Arpan, Kumar; Shivam, Gupta. (2021), Impact of artificial intelligence on employees working in industry 4.0 led organizations, *International Journal of Manpower*, Vol. (42), No. (5), P 1 – 21.
13. Milne-Ives, Madison; BAS, MSc; Caroline de Cock, MSc; Ernest Lim, MBBS; Melissa Harper Shehadeh; Nick de Pennington, MA, Mole, MBBS; Eduardo, Normando, Edward Meine. (2020), The Effectiveness of Artificial Intelligence Conversational Agents in Health Care: Systematic Review, *Journal of Medical Internet Research*, Vol. (22), Issue. (10), P 1 – 18.
14. Nguyen, T. M., Quach, S., & Thaichon, P. (2022). The effect of AI quality on customer experience and brand relationship. *Journal of Consumer Behaviour*, 21(3), 481-493.
15. Nozaki, N., Konno, E., Sato, M., Sakairi, M., Shibuya, T., Kanazawa, Y., & Georgescu, S. (2017). Application of artificial intelligence technology in product design. *Fujitsu Sci. Tech. J*, 53(4), 43-51.
16. Obaid, A. J., & Sharma, S. (2020). Contemporary trends and development of heuristic artificial intelligence approach in mechanical system and engineering product design. *Saudi Journal of Engineering and Technology*, 5(2), 86-93.
17. Prentice, C., Weaven, S., & Wong, I. A. (2020). Linking AI quality performance and customer engagement: The moderating effect of AI preference. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 102629.
18. Rane, N. (2023). Enhancing customer loyalty through Artificial Intelligence (AI), Internet of Things (IoT), and Big Data technologies: improving customer satisfaction, engagement, relationship, and experience. *Internet of Things (IoT), and Big Data Technologies: Improving Customer Satisfaction, Engagement, Relationship, and Experience (October 13, 2023)*.
19. Rane, N., Choudhary, S., & Rane, J. (2023). Enhanced product design and development using Artificial Intelligence (AI), Virtual Reality (VR), Augmented Reality (AR), 4D/5D/6D Printing, Internet of Things (IoT), and blockchain: A review. *Virtual Reality (VR), Augmented Reality (AR) D*, 4.
20. Sohi, H., Hertogh, M., & Bosch-Rekveltdt, M. (2023). How do project managers' competencies impact project success? A systematic literature review. *PLOS ONE*. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0278361>

21. Song, M., Xing, X., Duan, Y., Cohen, J., & Mou, J. (2022). Will artificial intelligence replace human customer service? The impact of communication quality and privacy risks on adoption intention. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 66, 102900.
22. Sun, Tara. (2021), Adopting Artificial Intelligence in Public Healthcare: The Effect of Social Power and Learning Algorithms, MDPI, International Journal of Environmental Research and Public Health, Vol. (18), No. (23), P 1 – 21.
23. Taboada, I., Daneshpajouh, A., Toledo, N., & de Vass, T. (2023). Artificial Intelligence Enabled Project Management: A Systematic Literature Review. *Applied Sciences*, 13(8), 5014. <https://doi.org/10.3390/app13085014>
24. Trawnih, A., Al-Masaeed, S., Alsoud, M., & Alkufahy, A. (2022). Understanding artificial intelligence experience: A customer perspective. *International Journal of Data and Network Science*, 6(4), 1471-1484.
25. Waheed, S. A. (2023). Artificial intelligence techniques and tools and manifestations of change in the role of product designer. *International Design Journal*, 13(2), 203-224.
26. Zhang, J., Chen, Q., Lu, J., Wang, X., Liu, L., & Feng, Y. (2024). Emotional expression by artificial intelligence chatbots to improve customer satisfaction: Underlying mechanism and boundary conditions. *Tourism Management*, 100, 104835.
27. Zhao, T., Cui, J., Hu, J., Dai, Y., & Zhou, Y. (2022). Is Artificial Intelligence Customer Service Satisfactory? Insights Based on Microblog Data and User Interviews. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 25(2), 110-117.

الملاحق

الاستبانة

أقوم حاليًا بإجراء استبيان ضمن رسالة الماجستير الخاصة بي بعنوان " تأثير القيادة الرقمية على إدارة المشاريع في عصر الذكاء الاصطناعي". يعد هذا البحث ضروريًا لتلبية متطلبات برنامجي أكاديمي. ونظراً لأهمية هذا الموضوع، فإن مشاركتك محل تقدير كبير. يرجى أخذ الوقت الكافي للإجابة على الاستبيان بإجابات مفصلة وموضوعية. ستكون مدخلاتك المتخصصة مفيدة في تحقيق نتائج دقيقة وذات مغزى، وبالتالي المساهمة في فهم أعمق لهذا الموضوع.

كن مطمئناً، سيتم استخدام البيانات التي تقدمها حصرياً لأغراض البحث العلمي. وسيتم التعامل مع جميع المعلومات بسرية تامة. إذا كنت مهتمًا، فسأشاركك بكل سرور نتائج الدراسة عند الانتهاء منها.

أشركم على تعاونكم ومساهمتم القيمة..

الباحث

البيانات الأساسية:

أنثى

الجنس: ذكر

العمر:

- أقل من 25 سنة).
- من 26 - 30 سنة).
- من 31 - 35 سنة).
- من 36 سنة فأكثر).

المؤهل العلمي:

- بكالوريوس).
- ماجستير).
- دكتوراه).

سنوات الخبرة:

- أقل من 5 سنوات).
- من 6 - 10 سنوات).
- من 11 - 15 سنة).
- من 16 سنة فأكثر).

برجاء الإجابة على البنود التالية:

التسلسل	البند	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
المتغير المستقل: القيادة الرقمية						
البعء المآول: إدارة التحول الرقمي						
1	التحول الرقمي يساعد في تحسين كفاءة إدارة المشاريع.					

					القيادة الرقمية تُساهم في تعزيز التعاون بين أعضاء فريق المشروع.	2
					التحديات التقنية تشكل عائقًا كبيرًا أمام إدارة التحول الرقمي في المشاريع.	3
					الذكاء الاصطناعي يساهم في تحسين إدارة المخاطر في المشاريع.	4
					تنفيذ التحول الرقمي بشكل صحيح يؤدي إلى زيادة الإنتاجية.	5
البعد الثاني: التواصل						
					التواصل الرقمي يساعد في توضيح أهداف المشروع بشكل أفضل.	1
					القيادة الرقمية تُعزز من فاعلية التواصل بين أعضاء فريق المشروع.	2
					التواصل الرقمي المستمر يقلل من احتمالية حدوث سوء الفهم بين فريق العمل.	3
					التواصل الرقمي يُعزز من شفافية العمليات وإدارة المعلومات داخل المشاريع.	4
					التواصل الرقمي يقلل من زمن الاستجابة للمشكلات التي قد تظهر خلال المشروع.	5
البعد الثالث: التقنية						
					استخدام التقنيات الرقمية في القيادة يساهم في تحسين فعالية إدارة المشاريع.	1
					تطبيق الذكاء الاصطناعي في القيادة الرقمية يُحسن من دقة التنبؤ بالمخاطر وإدارتها في المشاريع.	2
					استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في القيادة الرقمية يساعد في اتخاذ قرارات قائمة على البيانات الدقيقة.	3

					التقنيات الرقمية تُساهم في تحسين إدارة الموارد وتخطيط المشاريع بشكل أكثر فعالية.	4
					تُبنى التكنولوجيا الرقمية يعزز من القدرة على التكيف مع التغيّرات في بيئة المشروع.	5
البعد الرابع : التفكير						
					القيادة الرقمية تشجع على التفكير الاستراتيجي الذي يحسن من إدارة المشاريع.	1
					التفكير النقدي في القيادة الرقمية يساهم في تحليل المخاطر بشكل أفضل في المشاريع.	2
					القيادة الرقمية تساهم في تحسين القدرة على التكيف مع التغيّرات السريعة في المشاريع بفضل التفكير التحليلي.	3
					القيادة الرقمية تعزز من القدرة على التفكير الاستراتيجي في تصميم وتنفيذ المشاريع.	4
					التفكير التعاوني ضمن القيادة الرقمية يساهم في تحسين التنسيق بين أعضاء فريق المشروع.	5
المتغير التابع: إدارة المشاريع						
					هناك حاجة لتدريب مستمر على أدوات الذكاء الاصطناعي لضمان فعالية القيادة الرقمية في إدارة المشاريع.	1
					القيادة الرقمية تُعزز من القدرة على التكيف مع التغيّرات السريعة في بيئة المشروع بفضل الذكاء الاصطناعي.	2
					القيادة الرقمية تساهم في تحسين أتمتة عمليات المشروع وتسهيل متابعة الأداء.	3
					تُبنى الذكاء الاصطناعي ضمن القيادة الرقمية يزيد من القدرة على التنبؤ بالمشكلات وإيجاد حلول مبتكرة.	4

					الذكاء الاصطناعي يُسهم في تحسين إدارة المخاطر في المشاريع تحت القيادة الرقمية.	5
--	--	--	--	--	---	---

شكراً لتعاونكم معنا....

Abstract الملخص

The current research aims to explore the impact of digital leadership on various aspects of project management, such as planning, execution, and performance monitoring, in light of modern technological advancements. The research seeks to identify the best leadership practices and strategies that can be adopted to enhance project performance and ensure the achievement of objectives in a work environment heavily reliant on artificial intelligence. It also aims to explore the main challenges faced by leaders when integrating digital tools and artificial intelligence into project management, and to propose innovative solutions to overcome these challenges. The research employed a descriptive-analytical method, collecting data through a survey involving a sample of 96 individuals. The findings indicate that digital transformation plays a significant role in improving project management efficiency, enhancing administrative processes, and contributing to increased productivity. Digital transformation also enhances the teams' ability to collaborate and adapt to technological changes and challenges that projects may face. Furthermore, digital leadership contributes to strengthening strategic and analytical thinking in project management, which aids in improving the ability to anticipate problems and provide innovative solutions. Critical thinking and collaboration within the framework of digital leadership also enhance the ability to analyze risks and improve coordination among team members. The research recommends that companies invest in digital technologies and artificial intelligence to improve project management efficiency and enhance data-driven decision-making. Additionally, fostering strategic and analytical thinking in digital leadership will contribute to improving project management and providing innovative solutions to challenges. Continuous training on artificial intelligence tools and digital technologies is also essential to ensure the effectiveness of digital leadership in project management. Strengthening digital communication within teams can help clarify project goals better, reduce misunderstandings, and improve coordination among team members.

Midocean University

College of Management

Department of project management



Title in English

The Impact of Digital Leadership on Project Management in the Era of Artificial Intelligence

Prepared by:

Supervised by:

Year:2024