

التكليف السادس

إعداد الباحثة

منال أنيس شودي

إشراف

د. تمارا المعاينة

أستاذ مساعد ادارة الاعمال بجامعة ميدأوشن

٢٠٢٥ / ٢٠٢٤

قضايا بحثية ٣



القيادة الأصيلة وأثرها على السلوك الابتكاري في العمل : دراسة ميدانية
على عينة من شركات الاتصالات بالمملكة العربية السعودية

الصفحة	الموضوعات
٣	مقدمة
٦	أولاً: مشكلة الدراسة
٧	ثانياً: أهمية الدراسة
١٠	ثالثاً: أهداف الدراسة
١١	رابعاً: فروض الدراسة
	خامساً: مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة
	سادساً : المفاهيم والمصطلحات
١٢	سابعاً : الإطار المنهجي للدراسة • منهج الدراسة • مجتمع الدراسة • عينة الدراسة • أدوات جمع البيانات • الأساليب الإحصائية
	ثامناً : التصميم المقترح للدراسة
	تاسعاً : مصادر الدراسة ١ . المصادر العربية ٢ . المصادر الأجنبية

مقدمة

تأتي المملكة العربية السعودية في ظل رؤيتها الطموحة 2030 لتولي اهتماماً بالغاً بتنمية شركات الاتصالات إدراكاً لأهميتها في التحول الرقمي، وفي عصرٍ يشهد فيه العالم تحولاتٍ رقمية متسارعة، أصبحت شركات الاتصالات مؤسسات لا غنى عنها في المملكة العربية السعودية إذ يعتمد عليها المواطنون للتواصل أو انجاز المهام الموكلة اليهم أو غيرها، وقد شهد قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية في السنوات الماضية تطورات كبيرة سواء كان ذلك على مستوى الخدمات المقدمة وتنوعها وأسعارها أو على مستوى الجوانب التنظيمية نتيجة تحرير السوق للمنافسة والذي تشرف عليه تنظيمياً هيئة الاتصالات وتقنية المعلومات، ولكون شركة الاتصالات السعودية STC تعد من أهم شركات الاتصالات السعودية والتي لوحظ اعتمادها بشكل كبير على الاتصالات الرقمية للتواصل مع العملاء خاصة في الآونة الأخيرة، حيث أظهرت شركة الاتصالات السعودية STC قدراً كبيراً من المرونة والقدرة على التأقلم مع المستجدات والأحداث الطارئة، سواء كانت منافسين كباراً أو تغير المعطيات السوقية أو الضغوطات الناتجة عن جائحة كوفيد-19 والأزمات الاقتصادية العالمية، وقد اضطرت الشركات إلى تبني استراتيجيات إدارية جديدة وأنماط قيادة فعالة لتعزيز تنافسيتها في ظل الظروف الصعبة التي تواجهها، يأتي ذلك في ظل بيئة أعمال تتصف بعد التأكد والتنافسية العالية، وبخاصة في سياق شركات الاتصالات السعودية.

ولنمط القيادة المناسب دوراً مؤثراً في مثل هذه الظروف البيئية سواء بشكل مباشر أو غير مباشر على اتجاهات وسلوكيات الموظفين في العمل، حيث تلعب القيادة دوراً حيوياً في إدارة فرق العمل بالمنظمة، تتضمن هذه العملية التواصل الفعال، والتحفيز، وتشجيع الموظفين على تنفيذ مهامهم الوظيفية، كما تسهم القيادة في تسهيل تحقيق الأهداف التنظيمية، مما يعزز الأداء العام للمنظمة. (et al.,2019 Semedo)

وبالرغم من ذلك، قد يتبنى القادة سلوكيات غير أخلاقية أو غير أصيلة في إدارتهم المجموعة العمل أو المنظمة حسب نطاق اشرافهم أو الوضع الوظيفي أو المستوى التنظيمي الذي ينتمون إليه، ومن ثم نشأت نظرية القيادة الأصيلة التي تقوم على السمة الأخلاقية للقائد والاهتمام بالآخرين، والتطابق بين القيم الأخلاقية والأفعال (Khan، 2010).

ويشار إلى القيادة الأصيلة بأنها قدرة القادة على التأثير على المجموعة للعمل نحو تحقيق الأهداف، مع مراعاة القيم مثل: النزاهة والصدق والأمانة والمعاملة المتوازنة والأصيلة والعلاقة القائمة على الشفافية (Walumba et al.، 2008). والمنظمات بحاجة لمثل هؤلاء القادة البارعين في تحفيز الموظفين لإظهار سلوكيات ايجابية للحفاظ على استقرار ومنفعة المنظمة، وأبرزها السلوك الابتكاري الذي يحظى باهتمام متزايد في مجال دراسات القيادة (Yamak & Eyupoglu, 2021)

يعتبر الابتكار في استراتيجيات العمل أحد العوامل الأساسية لتحقيق النجاح في بيئات العمل التنافسية، يعتمد ذلك على استثمار الموارد البشرية وتطوير مهارات العاملين، مما يسهم في تحسين جودة المنتجات والخدمات، كما أن الابتكارات تلعب دوراً حيوياً في تعزيز القدرة التنافسية للمنظمات، حيث تساهم في تحقيق نتائج إيجابية على مستوى الأداء العام. وفقاً لدراسة (Hoch,2013)، فإن نجاح المنظمات يعتمد بشكل كبير على قدرتها على الابتكار والتكيف مع التغيرات في السوق.

ويحدث السلوك الابتكاري عندما يقوم الموظفون في مكان العمل بتوليد أفكار جديدة ومفيدة . وتشجيعها وتنفيذها، مما يحقق الكفاءة التنظيمية والنجاح التنظيمي وهناك عدد متزايد من الأبحاث التطبيقية حول العوامل التي تشكل خلفية السلوك الابتكاري في العمل، كان أبرزها وأكثرها تكراراً أنماط القيادة التحويلة والتشاركية. (Schuckert et al.2018)

وجدير بالذكر، أنه ما زالت العلاقة بين القيادة الأصلية والسلوك الابتكاري في العمل في مرحلة تحت التطوير من حيث الدراسة التطبيقية، ومعظم اهتمام الباحثين تركز حول تأثيرها على الابداع الذي يعتبر المرحلة الأولى للسلوك الابتكاري، وفي حين يقل استكشاف الباحثين لتنفيذ الافكار الابداعية Malik et al., 2016; Rego et al., 2014

ومن جانب آخر، يشير الإبداع Creativity إلى إنتاج أفكار جديدة ومفيدة تتعلق بالخدمات أو المنتجات أو الإجراءات في مكان العمل (Zhou & Shalley, 2003)، والإبداع مفهوم مختلف عن الابتكار Innovation، فالإبداع هو مجرد خلق أفكار جديدة فقط بينما يشير الابتكار إلى خلق وتنفيذ مثل هذه الأفكار الجديدة. (Anderson et al., 2014 Zhou et al., 2014) وعلى الرغم من هذا الاختلاف بين الابتكار والابداع، إلا أنهما مفهومان مرتبطان ارتباطاً وثيقاً، فقد أكد الباحثون على أهمية الإبداع ووصفه بأنه مصدر أو مؤشر رئيسي للسلوك وكذلك يعد آلية وسيطة في، Kim & Park 2015; Slatten et al., 2020، Kim & Park 2015; Slatten et al., 2020، العلاقات أنماط القيادة بالسلوك الابتكاري في العمل (Asbari et al., 2021). ووفقاً لمنظور التحفيز الداخلي أو الذاتي الذي تتبناه معظم الأبحاث، تؤثر العوامل السياقية (مثل: القيادة الأصلية على التحفيز الذاتي للأفراد لأداء مهامهم الوظيفية، والذي يؤثر بدوره على الأداء الابتكاري للموظفين، لأن مثل هذا الدافع الداخلي يزيد من الميل لدى الموظف إلى أن يكون فضولياً ومرناً من الناحية المعرفية وقادراً على المخاطرة ومثابراً في مواجهة العوائق والتحديات في أماكن العمل (Shalley et al., 2014)

Chapter
01

اولا: مشكلة الدراسة



تواجه شركات الاتصالات تحديات كبيرة بدأت بعد جائحة كوفيد-١٩، حيث أصبح من الضروري الحفاظ على الحد الأدنى من الاستمرارية، وقد تأثرت القدرة الابتكارية في هذا القطاع بشكل ملحوظ، مما أدى إلى ظهور صعوبات جديدة في هذا السياق، ويتضح من خلال مراجعة الدراسات عدم وجود اهتمامًا متزايدًا بتأثير التفاعل بين العوامل الشخصية مثل الكفاءة الذاتية والإبداع، والعوامل السياقية مثل القيادة، على تعزيز السلوك الابتكاري في بيئات العمل، هذه العوامل تعتبر سلاحاً قوياً في مواجهة التحديات التي فرضتها الجائحة، مما يسهم في تحقيق النجاح والاستمرارية خلال فترة وعقب تفشي الوباء.

وفى ضوء مراجعة الدراسات السابقة يتضح أن موضوع القيادة الأصلية تمثل "موضة الايجابية المفرطة" في مجال القيادة، وهناك اختلافات ملحوظة بين القيادة الأصلية وبعض النواتج في الدراسات التطبيقية. بالإضافة إلى ذلك، معظم الدراسات تتضمن مراجعات نظرية أو تحليلات تجميعية (meta-analyses) مثل تلك التي أجراها Miao et al(2018). وZhang et al (2016) وYamak et al (2021) ومع ذلك، لا يوجد اهتمام كافٍ بدراسة تأثيراتها على نواحي العمل، سواء الفردية أو الجماعية، وخاصة في سياق القطاع الخدمي (شركات الحج والعمرة) بمكة المكرمة.

ما زالت العلاقة بين القيادة الأصلية والسلوك الابتكاري في العمل تحت التطوير ولا تحظى بالاهتمام الكافي في البحوث الإدارية & Yamak 2014 Zhou et al. Eyupoglu 2021 فضلاً عن الاهتمام النادر بدراسة الطبيعة متعددة الأبعاد للقيادة الأصلية حيث يتوقع أن يكون لكل بعد تأثير مختلف على النواتج السلوكية للموظفين، وبخاصة السلوك الابتكاري في العمل في شركات الاتصالات.

استناداً إلى ما تم ذكره سابقاً، يتضح أن هناك تناقضاً في مراجعات الدراسات النظرية والتطبيقية وجود فجوة بحثية حول الأبحاث المتعلقة بتأثير القيادة الأصلية متعددة الأبعاد على السلوك الابتكاري للموظفين، بالإضافة إلى ذلك، تناول البحث العلاقة بين القيادة والسلوك الابتكاري، مما يشير إلى وجود اكتشافات عملية جديدة في مجال إدارة الموارد البشرية، مما يستدعي المزيد من البحث والدراسة.

وجاءت فكرة اختيار موضوع الدراسة من أهمية القيادة وأثرها على السلوك الابتكاري في العمل على شركات الاتصالات بالمملكة العربية السعودية.

ويخلص من ذلك إلى صياغة تساؤلات البحث التالية:

(١) هل هناك تأثير للقيادة على السلوك الابتكاري للموظفين في شركات الاتصالات بالمملكة العربية السعودية ؟

(٢) هل هناك تأثير لأبعاد القيادة الأصيلة والسلوك الابتكاري للموظفين في شركات الاتصالات بالمملكة العربية السعودية ؟

Chapter
02

ثانيا : أهمية الدراسة



تنقسم أهمية الدراسة إلى:

أ- الأهمية النظرية العلمية

١. تتبع أهمية هذه الدراسة من حيث أنها تجمع بين متغيرين على درجة من الأهمية وهما القيادة الأصيلة والسلوك الابتكاري.
٢. يقدم البحث الحالي رؤية علمية جديدة عن مفهوم القيادة الأصيلة متعددة الأبعاد حديث النشأة وغير كامل التطوير في سياق الدول العربية مثل: المملكة العربية السعودية، ومن ثم إثراء المناقشات النظرية للباحثين حول تعريف وقياس القيادة الأصيلة كمفهوم متعدد الأبعاد يشمل ممارسات ومهارات محددة تختلف باختلاف الثقافات والاقتصاديات النامية والمتقدمة.
٣. تعتبر هذه الدراسة استكمالاً لسلسلة بحوث إدارة الأعمال التي تهتم بدراسة السلوك الابتكاري من منظور إداري، وسد الفجوة في الدراسات العربية في تناول النواتج السلوكية للقيادة الأصيلة (السلوك الابتكاري) التي لم تحظ بعد على الاهتمام الكافي، فضلاً عن أن الاختبار التطبيقي لها في قطاع الاتصالات غير مكتشف على حد علم الباحثة وحدود بحثها في المكتبة.

٤. يستجيب البحث الحالي لتوصيات بعض الدراسات السابقة التي نادى بضرورة التحقق من التفاعل بين المتغيرات الشخصية للمديرين بشركات الاتصالات والسياقية كالقيادة الأصيلة ضمن أطر عمل تطبيقية من أجل التنبؤ بالسلوك الابتكاري في العمل.

٥. يسهم البحث الحالي أيضاً في أدبيات القيادة بصفة عامة من خلال تناول نظرية القيادة الأصيلة وتقصي أثرها على تحسين الأداء الابتكاري للمرؤوسين في أماكن عملهم، مما يرشد الباحثين نحو اقتراح أطر نظرية ورسم صورة كاملة للنواتج الايجابية للقيادة الأصيلة التي تتجاوز الرضا والالتزام والأداء الوظيفي والموضوعات البحثية التقليدية الأخرى.

٦. ضيف البحث الحالي بعداً جديداً للمتغيرات الشخصية التي يمكن أن تعدل تأثير القيادة الأصيلة بشركات الاتصالات بالمملكة العربية السعودية على النواتج السلوكية لعمل المرؤوسين السلوك الابتكاري في العمل، مما يمثل مساهمة فريدة تجمع بين التأثير السياقي والشخصي على النواتج السلوكية للموظفين في إطار متكامل لم يسبق تناوله في أدبيات الموارد البشرية.

أ- الأهمية المجتمعية العملية

١. مساعدة شركات الاتصالات بالمملكة العربية السعودية على التي تعمل في بيئة أعمال معقدة ومضطربة محلياً وعالمياً، من خلال التمسك والتحلي بمهارات وممارسات وأدوار القيادة الأصلية للحفاظ على التنافسية والمرونة التنظيمية وتفادي التغيرات المستمرة .
٢. مواكبة الدراسة للتطورات التي تحدث علي الساحة والتي لها تأثيرات علي شركات الاتصالات بالمملكة العربية السعودية ومنها ممارسات وأدوار القيادة.
٣. مساعدة القادة في شركات الاتصالات بالمملكة العربية السعودية على توجيه جهود المرؤوسين توجيهاً سليماً وتطوير الأداء الابتكاري لديهم وتحسين كفاءتهم لاكتشاف واستغلال امكاناتهم التي تعود بالمنفعة على منظماتهم، وذلك من خلال تقديم رؤى واضحة وحلول مبتكرة لمشكلات العمل وقبول آراء المرؤوسين وأفكارهم وتمكينهم من الإدارة الفعالة الفرق العمل.
٤. دعم عملية صنع القرارات لدى القادة الخبراء المبنية على الاهتمام بالإمكانات التنظيمية ودعم العوامل النفسية وتطوير القوى التحفيزية الايجابية لدى المرؤوسين والتي تؤدي إلى أداء وظيفي مبتكر على كافة المستويات الفردية والجماعية والتنظيمية بشركات الاتصالات بالمملكة العربية السعودية موضوع الدراسة.

٥. إرشاد قادة شركات الاتصالات بالمملكة العربية السعودية نحو رؤية الابتكار والابداع وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة من خلال تصميم وتنفيذ خطط وبرامج عمل لتنمية مهارات القيادة الأصيلة في كافة المستويات التنظيمية والمرتكزة على تعزيز الكفاءة الذاتية الإبداعية لدى المرؤوسين.
٦. إمداد قادة شركات الاتصالات بالمملكة العربية السعودية بمعرفة علمية تطبيقية حول آليات تشكيل ثقافة تنظيمية موجهة بالابتكار التنظيمي، وخلق مناخ عمل ملائم يستمتع فيه الموظفون بالعمل ويشعرون أنهم يعملون من أجل منفعة كافة أصحاب المصلحة من الزملاء والمشرفين والعملاء والمجتمع ككل، مما يمكنهم من تعزيز الأداء الإبداعي لديهم وابتكار حلول للمشاكل الجديدة في ظل ظروف عدم التأكد الراهنة.
٧. تشكل الدراسة نقطة انطلاق للباحثين والمهتمين والمتخصصين لإجراء المزيد من البحوث في هذا المجال، فضلا عن أهمية الدراسة بالنسبة لصناع القرار في المجتمع حيث تعتبر مصدر للتعمق في مفهوم القيادة وكيفية استغلالها في تحسين أداء العاملين في شركات الاتصالات بالمملكة العربية السعودية.

Chapter
03

ثالثاً: أهداف الدراسة



تهدف الدراسة إلي:.

في ضوء صياغة مشكلة البحث وتحديد تساؤلاته، يهدف البحث الحالي بصفة عامة إلى تقديم مساهمة علمية تطبيقية في نظريات القيادة من خلال اختبار أثر القيادة الأصيلة متعددة الأبعاد على السلوك الابتكاري في العمل بشركات الاتصالات بالمملكة العربية السعودية ، وفحص العلاقة بين أبعاد القيادة الأصيلة والسلوك الابتكاري في العمل.

وبناء عليه، يمكن تقسيم هذا الهدف العام إلى عدد من الأهداف الفرعية التالية:

- (١) اختبار تأثير أبعاد القيادة الأصيلة الوعي الذاتي، وشفافية العلاقات، والمنظور الأخلاقي والمعالجة المتوازنة للمعلومات على السلوك الابتكاري في العمل بشركات الاتصالات بالمملكة العربية السعودية.
- (٢) التعرف على أبعاد القيادة الأصيلة والسلوك الابتكاري في العمل وعلاقتها بالمفاهيم الأخرى.
- (٣) اختبار العلاقة بين أبعاد القيادة الأصيلة والسلوك الابتكاري في العمل بشركات الاتصالات بالمملكة العربية السعودية.

Chapter
04

رابعاً: فروض الدراسة



بناءً على ما تقدم من أهداف يمكن صياغة فروض البحث كالتالي:

الفرض الرئيس :

يوجد تأثير إيجابي ذات دلالة احصائية لأبعاد القيادة على السلوك الابتكاري للموظفين بشركات الاتصالات بالمملكة العربية السعودية.

وينبثق من هذا الفرض الرئيس الفروض الفرعية التالية:

- الفرض الفرعي ١-١ : يوجد تأثير إيجابي ذات دلالة احصائية للوعي الذاتي للقائد على السلوك الابتكاري للموظفين بشركات الاتصالات بالمملكة العربية السعودية.
- الفرض الفرعي ٢-١ : يوجد تأثير إيجابي ذات دلالة احصائية لشفافية العلاقات المدركة للقائد على السلوك الابتكاري للموظفين بشركات الاتصالات بالمملكة العربية السعودية.
- الفرض الفرعي ٣-١ : يوجد تأثير إيجابي ذات دلالة احصائية للمنظور الأخلاقي المدرك للقائد على السلوك الابتكاري للموظفين بشركات الاتصالات بالمملكة العربية السعودية.
- الفرض الفرعي ٤-١ : يوجد تأثير إيجابي ذات دلالة احصائية للمعالجة المتوازنة للمعلومات للقائد على السلوك الابتكاري للموظفين بشركات الاتصالات بالمملكة العربية السعودية.

الإطار المنهجي للدراسة (المقترح)

بغية الإلمام والإحاطة بمختلف جوانب الموضوع وتحليل ابعاده، فإن هذه الدراسة تتبع المنهج الوصفي والذي يعمل على جمع المعلومات من مصادرها المختلفة بعد التمهيد والتحليل وصولاً إلى النتائج.

Chapter
05

خامساً: منهج الدراسة



المنهج الوصفي

هو المنهج الذي يعني بالدراسات التي تهتم بجمع وتلخيص وتصنيف المعلومات والحقائق المدروسة المرتبطة بسلوك عينة من الناس أو وضعيتهم، أو عدد من الأشياء، أو سلسلة من الأحداث، أو منظومة فكرية، أو أي نوع آخر من الظواهر أو القضايا، أو المشاكل التي يرغب الباحث في دراستها، لغرض تحليلها وتفسيرها وتقييم طبيعتها للتنبؤ بها وضبطها أو التحكم فيها.

ويعرف المنهج الوصفي بأنه أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد خلال فترة أو فترات زمنية معلومة، وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية يتم تفسيرها بطريقة موضوعية، وبما ينسجم مع المعطيات العلمية لظاهرة، ويمكن تعريفه بأنه المنهج الذي يركز على وصف دقيق وتفصيلي لظاهرة أو موضوع محدد على صورة نوعية أو كمية، وقد يقتصر هذا المنهج على وضع قائم في فترة زمنية محددة أو تطوير يشمل فترات زمنية معينة.

وأمكن تعريفه أيضا بأنه تلك الطريقة العلمية التي يعتمد عليها الباحث عند دراساته لظاهرة معينة وفق خطوات محددة، بانتقاء معلومات دقيقة وشاملة عن ظاهرة في الواقع الاجتماعي خلال مدة محددة تمكن من تحليلها، تحليلاً موضوعياً يؤدي إلى تحقق النتائج المرجوة منها.

ومن خلال هذا التعريف يظهر أن المنهج الوصفي يستخدم لدراسة الأوضاع الراهنة للظواهر من حيث خصائصها وأشكالها، وعلاقاتها والعوامل المؤثرة في ذلك وتحليل البيانات واستخراج الاستنتاجات ذات الدلالة والمغزى بالنسبة لمشكلة البحث، أي أن المنهج الوصفي لا يقتصر على مجرد وصف ظاهرة معينة، وإنما يتعدى ذلك إلى اكتشاف الحقائق وآثارها، والعلاقات التي تتصل بها وتفسيرها والقوانين التي تحكمها.

Chapter
06

سادساً: مجتمع الدراسة



يتمثل مجتمع البحث في جميع الموظفين في شركات الاتصالات بالمملكة العربية السعودية البالغ عددها ٦ شركات.

Chapter
07

سابعاً: عينة الدراسة



سوف يتم اجراء الدراسة الميدانية على عينة حصصيه Sample Quota من مفردات مجتمع الموظفين بشركة الاتصالات السعودية stc حيث تعتبر شركة الاتصالات السعودية هي الشركة الأولى في مجال الاتصالات والانترنت في المملكة العربية السعودية، تم تأسيس الشركة من خلال قرار مجلس الوزراء السعودي رقم ١٧١ بتاريخ ٩ سبتمبر ٢٠٠٢، والمرسوم الملكي رقم م/٣٥ بتاريخ ٢١ أبريل ١٩٩٨، موزعة حسب المستوى الإداري (عليا - وسطى - مباشرة) بمساعدة ادارة الموارد البشرية في تلك الشركة، وتعد المعاينة الحصصية أحد أهم انواع المعاينة الهادفة التي تجمع بين مزايا الدقة في تمثيل مفردات المجتمع والسهولة في اجراءها، كما تتطوي على اختيار افضل العناصر التي لديها المعلومات اللازمة للبحث نظرا لوجود المعلومات المطلوبة لدى عدد أقل فئة معينة من عناصر مجتمع البحث المستهدف. (بدوى ، ٢٠١٣)

ونظرا لزيادة عدد الموظفين المعنيين والمستهدفين بالبحث، فإن حجم العينة المستهدفة يتحدد من خلال المعادلة التالية:

$$N = \frac{p(1-p)}{d^2/z^2}$$

حيث

- d: نسبة الخطأ المسموح به في التقدير ٠.٠٥

- Z: الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الثقة ٩٥% = ١.٩٦

- P: نسبة توفر الخاصية والمحايدة وتساوى ٠.٥٠

بالتالي فإن حجم العينة المحسب من المعادلة السابقة هو ٣٨٤ مفردة من الموظفين بشركة الاتصالات السعودية stc.

$$N = \frac{p(1-p)}{d^2/z^2} = \frac{0.50(1-0.50)}{0.052/1.962} = 384$$

أدوات جمع البيانات

تعرف أدوات الدراسة في البحث العلمي بأنها: "الطُّرق التي يتمُّ من خلالها جمع المعلومات والبيانات المتعلقة بالبحث، والتي تُساعد في دراسة وتحليل مُشكلة البحث، وبعد ذلك التوصل إلى النتائج".

يستخدم أكثر من طريقة أو أداة لجمع المعلومات لحل مشكلة الدراسة والاجابة عن أسئلتها أو فرضياتها، وسوف نتطرق في هذه الدراسة الى المصادر الثانوية The Secondary Sources تعتمد على تجميع البيانات من الكتب والدراسات السابقة والأبحاث ومواقع الإنترنت والمجلات والمقالات المتعلقة بموضوع البحث.

سوف تعتمد الباحثة في جمع بيانات البحث على قائمة الاستقصاء، والتي ستشتمل على مقاييس المتغيرات المستقلة والتابعة، بالإضافة إلى مجموعة من المتغيرات الشخصية والوظيفية لموظفي شركة الاتصالات السعودية stc.

الأساليب الإحصائية

بعد الانتهاء من جمع بيانات الدراسة الميدانية، سيتم ترميز البيانات وإدخالها إلى الحاسب الآلي، ثم معالجتها وتحليلها واستخراج النتائج الإحصائية باستخدام برنامج " الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية " SPSS " Statistical Package for the Social Science .



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

