

تحليل وتقييم نتائج الدراسة لدراسة (جويرية حسن عبد السيد, 2026)

Task No. 4

منهج دراسات نقدية 3

إعداد باحث الدكتوراه: خليل القرني

مشكلة الدراسة وأبعاد الفجوة التنظيمية

تساؤلات الدراسة المحورية

- ✓ ما مدى ممارسة وتطبيق القيادة الرقمية داخل هذه الشركات؟
- ✓ ما هو مستوى جاهزية ونضوج ثقافة الابتكار المؤسسي؟
- ✓ كيف تسهم ممارسات القيادة الرقمية في تفسير التغير بالابتكار؟

جوهر الفجوة البحثية

بالرغم من الاستثمارات التقنية الهائلة والبنى التحتية المتطورة التي يحظى بها قطاع الاتصالات السعودي، إلا أن تحويل العتاد التقني إلى "ابتكار مؤسسي مستدام" يواجه عوائق في غياب أسلوب قيادي يتبنى الرؤية، والتمكين، والاستفادة الموجهة من البيانات لدعم الإبداع الفردي

الفرضيات البحثية وهيكل الارتباط



الفرضية الثالثة (الثقافة)

يسهم بناء ثقافة رقمية منفتحة
قائمة على تبادل البيانات داخل
الأقسام في تسريع التعلم
التنظيمي وحوكمة العمليات
الابتكارية



الفرضية الثانية (المعرفة)

توجد علاقة إيجابية معنوية بين
امتلاك القادة للمعرفة التقنية
المعمقة وتدريب الموظفين على
الأساليب الحديثة للابتكار
والتجريب



الفرضية الأولى (الرؤية)

توجد علاقة طردية ذات دلالة
إحصائية بين وضوح الرؤية
الرقمية لدى قادة شركات
الاتصالات وتحفيز الموظفين
على توليد الأفكار الجديدة

Chapter

03

منهجية البحث وإجراءات الدراسة الميدانية

منهجية الدراسة: اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وهو المنهج الأكثر رصانة في الأبحاث الإدارية لرصد الظواهر الميدانية وتحليلها رقمياً دون تدخل الباحث.

مجتمع وعينة البحث: تم تطبيق الدراسة على عينة عشوائية ممثلة شملت 200 موظف وموظفة من العاملين في كبرى شركات الاتصالات السعودية (مثل STC وموبايلي وزين) في مدينة الرياض.

أداة القياس المعتمدة: تم تصميم استبانة علمية محكمة خضعت لاختبارات الصدق والثبات، مستندة إلى مقياس ليكرت الخماسي لتجميع استجابات أفراد العينة بدقة وموضوعية



Chapter

04

عينة الدراسة والتحليل الإحصائي

المتوسط الحسابي للقيادة الرقمية

3.85

بانحراف معياري قدره (0.62) مما يثبت استقرار استجابات العينة وتماسكها

المتوسط الحسابي للابتكار المؤسسي

3.78

بانحراف معياري قدره (0.67) مؤكداً وجود مناخ تنظيمي عام محفز للتجربة

دلالة الأرقام الوصفية

القيم الإحصائية المسجلة (التي تقترب من 4 من أصل 5 درجات) تعكس تقييماً مرتفعاً وإيجابياً جداً. هذا يعني بلغة الإدارة أن هناك وعياً ملموساً ونضوجاً تنظيمياً بتبني ممارسات القيادة الرقمية والابتكار داخل بيئة الاتصالات السعودية

انخفاض قيمة الانحرافات المعيارية (أقل من واحد صحيح) يبرهن على تجانس الآراء وغياب التشتت العشوائي في عينة الدراسة

Chapter

05

ملاءمة المنهج للأهداف البحثية

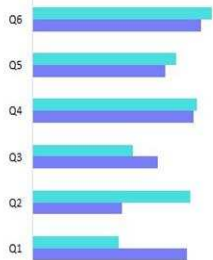
كشف تحليل الارتباط لبيانات الميدان عن وجود ارتباط طردي إيجابي قوي ودال إحصائياً يربط ممارسات القيادة الحديثة بابتكار المؤسسة:

معامل ارتباط بيرسون: 0.68

مستوى الدلالة المعنوية للارتباط ممتاز، حيث يقل عن الحدود الأكاديمية الصارمة (0.01)

القرار الأكاديمي للفرضية: يتم رسمياً رفض الفرضية الصفرية وقبول البديلة؛ مما يثبت بشكل حاسم أن الارتقاء بمستوى كفاءة القيادة الرقمية سيتبعه ارتقاء مباشر وحتمي في مستوى الإبداع والتطوير

Add Your Title Text Here

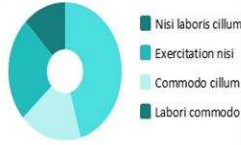


Nisi laboris commodocillum ad
Exercitation ullamco nisi laboris

Lorem ipsum dolor sit sed irure amet, incididunt consectetur ut laboris commodocillum aliquip

\$ 5.7 M

Add Your Title Text Here
Lorem ipsum dolor sit ut sed irure amet, incididunt consectetur laboris commodo



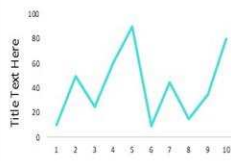
80%

Title Text Here
Exercitation ullamco laboris nisi commodocillum aliquip

85%

Title Text Here
Exercitation ad ullamco laboris commodo enim cillum aliquip nisi

Add Your Title Text Here
Lorem ipsum dolor sit sed irure amet, incididunt



Exercitation ullamco nisi laboris

Chapter

06

القوة التفسيرية للنموذج الإحصائي

معامل التحديد $R^2 = 0.46$

- يفسر نموذج القيادة الرقمية ما نسبته 46% من التباين الحادث في ثقافة الابتكار المؤسسي
- الـ 54% المتبقية تعود لمتغيرات تنظيمية وبيئية أخرى خارج نطاق القياس الحالي



عوامل أخرى (54%) ■ أثر القيادة الرقمية (46%) ■

Chapter

07

تحليل الأثر والمعاملات الفعالة

المتغير المستقل	معامل الأثر الفعلي (B)	قيمة اختبار (t)	مستوى الدلالة الفعلي (Sig)
القيادة الرقمية	0.66	13.73	0.001 (دالة إحصائية)

التفسير: كل زيادة بمقدار درجة واحدة في القيادة الرقمية تقابلها زيادة فورية قدرها 0.66 في ثقافة الابتكار

Chapter

08

مقارنة النتائج واتساقها مع الأدبيات

دراسة العنزي (2026)

تتوافق كلياً مع نتائجنا، حيث
أثبتت أن تبني ثقافة التعلم
التنظيمي ومنح المرونة
للموظفين هما المحركان
الأساسيان لجاهزية الابتكار

دراسة العربي (2025)

تتطابق معنا في إيضاح دور
قنوات التواصل اللامركزية
الرقمية في كسر البيروقراطية
التنظيمية وتسهيل تدفق وتكامل
المعلومات والأفكار

دراسة الشايب (2024)

تتكامل نتائجنا معها في تأكيد
أهمية تبني استراتيجيات رقمية
واضحة ودعم الإدارة العليا
لتشجيع الإبداع الفردي داخل
بيئة العمل

Chapter

09

التوصيات الأكاديمية والعملية للتنفيذ

✓ **تأهيل الكفاءات القيادية رقمياً:**
إدراج برامج تدريب نوعية للقادة تركز على مهارات استخدام
تحليلات البيانات لدعم صناعة القرار

✓ **دعم بيئة التجريب والتسامح مع الأخطاء:**
هيكل بيئة العمل التنظيمية لتسمح بهامش تجريب مرن واعتبار
الأخطاء جزءاً من التعلم المؤسسي

✓ **تطوير أنظمة حوافز مرتبطة بالابتكار:**
تحديث لائحة المكافآت والتعويضات بحيث تقيس وتكافئ
المساهمات الابتكارية للأفراد والفرق



رابط الدراسة:

أثر القيادة الرقمية في تعزيز ثقافة الابتكار المؤسسي بشركات الاتصالات بالمملكة العربية السعودية



شكراً لكم