

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

- عرض نتائج إجابة السؤال الأول
- عرض نتائج إجابة السؤال الثاني
- عرض نتائج إجابة السؤال الثالث
- عرض نتائج إجابة السؤال الرابع
- عرض نتائج إجابة السؤال الخامس
- عرض نتائج إجابة السؤال السادس
- عرض نتائج إجابة السؤال السابع
- عرض نتائج إجابة السؤال الثامن
- عرض نتائج إجابة السؤال التاسع
- عرض نتائج إجابة السؤال العاشر

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها

تم في هذا الفصل عرض نتائج التحليل الإحصائي للدراسة وذلك بهدف تحديد العوامل المؤثرة على بناء الجدارات في قطاع الاتصالات بالمملكة العربية السعودية، وذلك من خلال تقديم تقييم شامل لكافة العوامل الاقتصادية والتنظيمية والتكنولوجية والاجتماعية المؤثرة في بناء الجدارات في هذا القطاع الحيوي، وكذلك تحليل الفروق في تلك العوامل تبعاً لمتغيرات: الجنس والعمر والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة، والدخل الشهري، وفيما يلي عرضاً للنتائج وفقاً لترتيب الأسئلة في الدراسة:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ونصه: ما العوامل التي تؤثر على بناء الجدارات في قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر القادة؟

وللإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم قادة قطاع الاتصالات السعودي على مجمل أبعاد مقياس العوامل المؤثرة على بناء الجدارات في قطاع الاتصالات في السعودية، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب أبعاد مقياس العوامل المؤثرة على بناء

الجدارات في قطاع الاتصالات في السعودية (ن=384)

م	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى التأثير
1	البعد الأول: العوامل الاقتصادية المؤثرة على بناء الجدارات	3.67	0.64	3	مرتفع
2	البعد الثاني: العوامل التنظيمية المؤثرة في بناء الجدارات	3.29	0.85	4	متوسط
3	البعد الثالث: العوامل التكنولوجية المؤثرة في بناء الجدارات	3.80	0.60	1	مرتفع
4	البعد الرابع: العوامل الاجتماعية المؤثرة في بناء الجدارات	3.69	0.69	2	مرتفع
المجموع الكلي		3.62	0.60	-	مرتفع

يلاحظ من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي الإجمالي لمستوى العوامل المؤثرة على بناء الجدارات من وجهة نظر قادة قطاع الاتصالات السعودي بلغ (362) بمستوى مرتفع، الأمر الذي يؤكد على أن العوامل التي احتواها مقياس الدراسة هي عوامل تؤثر بشكل حقيقية ومرتفع على

بناء الجدران في قطاع الاتصالات في السعودية، كما ويلاحظ من الجدول السابق أن البعد الثالث المتعلق بالعوامل التكنولوجية قد جاء بالمرتبة الأولى بين الأبعاد الأربعة بمتوسط حسابي بلغ (3.8) وبمستوى مرتفع، في حين جاء البعد الثاني المتعلق بالعوامل التنظيمية بالمرتبة الأخيرة بين باقي الأبعاد حيث حصل على متوسط حسابي (3.29) وبمستوى متوسط بشكل عام، وللوقوف على فقرات تلك الأبعاد بشكل أكثر تفصيلاً، تم الإجابة على الأسئلة الفرعية الأربعة التالية كما يلي:

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني ونصه: ما العوامل الاقتصادية التي تؤثر على بناء الجدران في قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر القادة؟ وللإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم قادة قطاع الاتصالات السعودي على فقرات البعد الأول من مقياس العوامل المؤثرة على بناء الجدران في قطاع الاتصالات في السعودية والمتعلق بالعوامل الاقتصادية، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب فقرات البعد الأول من مقياس العوامل المؤثرة على بناء الجدران في قطاع الاتصالات في السعودية (ن=384)

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب / ترتيب محور	ترتيب كلي / التأثير	مستوى التأثير
1	يؤثر الأداء المالي الإجمالي للشركة بشكل مباشر على الميزانية المخصصة لتدريب وتطوير الموظفين	4.22	1.162	2	4	مرتفع جداً
2	إن المنافسة الشديدة في السوق تجبر شركتنا على الاستثمار بشكل مستمر في بناء جدران جديدة للموظفين للبقاء في المقدمة	4.33	0.809	1	2	مرتفع جداً
3	تشكل قيود الميزانية المخصصة للتدريب والتطوير عائقاً كبيراً أمام بناء جدران جديدة للموظفين	4.08	1.089	3	7	مرتفع
4	غالباً ما يؤدي الاستثمار في مشاريع البنية التحتية الكبرى إلى تحويل الأموال بعيداً عن	3.14	1.195	11	39	متوسط

					تنمية مهارات الموظفين	
مرتفع	10	4	1.043	3.91	الركود الاقتصادي و عدم استقرار السوق يؤدي إلى تخفيضات في مبادرات بناء الجدران لدينا	5
متوسط	29	7	1.140	3.37	ضغوط التسعير على منتجاتنا وخدماتنا تحد من الموارد المالية المتاحة لتنمية الموظفين على المدى الطويل	6
مرتفع	13	5	1.081	3.77	تكلفة اكتساب المواهب والاحتفاظ بها هي التي تحرك استراتيجية بناء الجدران الداخلية لشركتنا	7
متوسط	35	9	1.107	3.28	المخاطر المالية المرتبطة بتطوير المهارات الخاصة بالتقنيات غير المنبئة تشكل أحد الاعتبارات الرئيسية لشركتنا	8
مرتفع	19	6	1.216	3.67	إن جهود بناء الجدران التي تبذلها شركتنا تتوافق استراتيجيًا مع أهدافها الاقتصادية والتجارية طويلة الأجل	9
متوسط	36	10	1.190	3.25	تكلفة الامتثال التنظيمي في قطاع الاتصالات تستهلك الأموال التي كان من الممكن استخدامها لتطوير الموظفين	10
متوسط	34	8	1.181	3.31	تعطي الشركة الأولوية لتمويل تطوير المهارات التقنية على المهارات الشخصية كالتواصل والقيادة بسبب الفوائد الاقتصادية الفورية الملموسة	11
مرتفع	3		0.64	3.67	البعد الأول: العوامل الاقتصادية المؤثرة على بناء الجدران	

يلاحظ من الجدول السابق أن المتوسط الإجمالي لبعد العوامل الاقتصادية المؤثرة على بناء الجدران في قطاع الاتصالات السعودي قد جاء بمستوى مرتفع، وبمتوسط حسابي إجمالي بلغ (3.67)، كما وتظهر النتائج الواردة أعلاه أن الفقرة الثانية والتي تنص على "إن المنافسة الشديدة في السوق تجبر شركتنا على الاستثمار بشكل مستمر في بناء جدران جديدة للموظفين للبقاء في

المقدمة" قد حصلت على المرتبة الأولى بين فقرات بعد العوامل الاقتصادية بمتوسط حسابي بلغ (4.33) وبمستوى مرتفع جداً، في حين جاءت الفقرة الرابعة التي تنص على " غالباً ما يؤدي الاستثمار في مشاريع البنية التحتية الكبرى إلى تحويل الأموال بعيداً عن تنمية مهارات الموظفين" بالمرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.14) وبمستوى متوسط بشكل عام.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث ونصه: ما العوامل التنظيمية التي تؤثر على بناء الجدارات في قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر القادة؟ وللإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم قادة قطاع الاتصالات السعودي على فقرات البعد الثاني من مقياس العوامل المؤثرة على بناء الجدارات في قطاع الاتصالات في السعودية والمتعلق بالعوامل التنظيمية، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب فقرات البعد الثاني من مقياس العوامل المؤثرة على بناء الجدارات في قطاع الاتصالات في السعودية (ن=384)

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب / ترتيب محور	ترتيب كلي / التأثير	مستوى
12	تعمل القيادة العليا بشكل نشط على دعم مبادرات بناء الجدارات	3.70	1.154	1	17	مرتفع
13	تتمتع مؤسستنا بإطار عمل محدد بوضوح لبناء الجدارات والذي يوجه التدريب والتطوير	3.43	1.122	4	28	مرتفع
14	تشجع الثقافة التنظيمية التعلم المستمر والتجريب دون خوف من الفشل	3.58	1.153	2	21	مرتفع
15	يعمل نظام إدارة الأداء لدينا على تحديد فجوات المهارات بشكل فعال وربطها بخطط التطوير	3.15	1.251	6	38	متوسط
16	تتمتع أقسام الموارد البشرية بالتطوير بالنفوذ والموارد اللازمة لتنفيذ برامج الجدارات الفعالة	3.14	1.368	7	40	متوسط

17	إن ارتفاع معدل دوران الموظفين يجعل من الصعب على الشركة تحقيق فوائد استثمارها في بناء الجدارات	3.22	1.320	5	37	متوسط
18	يتمتع المدبرون بالمهارات اللازمة لتدريب أعضاء فريقهم ودعم تطورهم	3.01	1.307	10	43	متوسط
19	هناك عملية رسمية للتوجيه ونقل المعرفة من الموظفين ذوي الخبرة إلى الموظفين الجدد	3.07	1.217	9	42	متوسط
20	تشكل قيود الوقت وأحمال العمل الثقيلة الحواجز التنظيمية الأساسية التي تمنع الموظفين من المشاركة في أنشطة التطوير	3.50	1.055	3	24	مرتفع
21	يقوم نظام المكافآت والتقدير الخاص بالشركة بتكريم الموظفين الذين يطورون مهارات جديدة بشكل استباقي	3.10	1.440	8	41	متوسط
البعد الثاني: العوامل التنظيمية المؤثرة في بناء الجدارات		3.29	0.85		4	متوسط

يلاحظ من الجدول السابق أن المتوسط الإجمالي لبعد العوامل التنظيمية المؤثرة على بناء الجدارات في قطاع الاتصالات السعودي قد جاء بمستوى متوسط، وبمتوسط حسابي إجمالي بلغ (3.29)، كما وتظهر النتائج الواردة أعلاه أن الفقرة (12) والتي تنص على " تعمل القيادة العليا بشكل نشط على دعم مبادرات بناء الجدارات " قد حصلت على المرتبة الأولى بين فقرات بعد العوامل التنظيمية بمتوسط حسابي بلغ (3.70) وبمستوى مرتفع، في حين جاءت الفقرة (18) التي تنص على " يتمتع المدبرون بالمهارات اللازمة لتدريب أعضاء فريقهم ودعم تطورهم " بالمرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.01) وبمستوى متوسط بشكل عام.

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع ونصه: ما العوامل التكنولوجية التي تؤثر على بناء الجدارات في قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر القادة؟

وللإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم قادة قطاع الاتصالات السعودي على فقرات البعد الثالث من مقياس العوامل المؤثرة على بناء

الجدارات في قطاع الاتصالات في السعودية والمتعلق بالعوامل التكنولوجية، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب فقرات البعد الثالث من مقياس العوامل

المؤثرة على بناء الجدارات في قطاع الاتصالات في السعودية (ن=384)

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب / محور	ترتيب / كلي	مستوى التأثير
22	الوتيرة السريعة للتغير التكنولوجي (على سبيل المثال، G5، إنترنت الأشياء، الذكاء الاصطناعي، الحوسبة السحابية) هي المحرك الأساسي في شركتنا	3.89	0.918	6	12	مرتفع
23	استراتيجية التحول الرقمي لدى شركتنا تتوافق بشكل جيد مع خطة تطوير كفاءة القوى العاملة لدينا	3.72	1.100	7	16	مرتفع
24	إن التحدي المتمثل في دمج التقنيات الجديدة مع الأنظمة القديمة يخلق الحاجة إلى مجموعات من المهارات المتخصصة والهجينة	3.89	0.870	5	11	مرتفع
25	إن التهديد المتزايد لمخاطر الأمن السيبراني يتطلب رفع المهارات بشكل مستمر لمجموعة واسعة من الموظفين، وليس فقط موظفي تكنولوجيا المعلومات	4.48	0.768	1	1	مرتفع جداً
26	أتمتة المهام الروتينية تخلق طلباً على جدارات ذات مستوى أعلى مثل التفكير الاستراتيجي وحل المشكلات المعقدة	4.20	0.922	2	6	مرتفع جداً
27	عدم القدرة على الوصول إلى أحدث البرامج والأجهزة لأغراض التدريب يعوق تطوير المهارات العملية	3.69	1.156	8	18	مرتفع
28	جودة البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات الداخلية لدينا تدعم تقديم التدريب عبر الإنترنت	3.99	1.003	3	8	مرتفع

					والافتراضي بشكل فعال	
مرتفع	25	10	1.295	3.49	تستخدم شركتنا تحليلات البيانات بشكل فعال لتحديد اتجاهات المهارات الناشئة واحتياجات الجدارات المستقبلية	29
مرتفع	9	4	1.060	3.96	أدى التحول نحو نماذج العمل عن بعد والعمل الهجين إلى تسريع الحاجة إلى التعاون الرقمي ومهارات الاتصال	30
مرتفع	22	9	1.234	3.55	هناك فجوة كبيرة بين الجدارات التكنولوجية التي تحتاجها شركتنا والمهارات الحالية لقوى العمل لدينا	31
متوسط	31	12	1.292	3.35	برامج بناء الجدارات لدينا مرنة بما يكفي للتكيف مع الاضطرابات التكنولوجية المفاجئة	32
متوسط	30	11	1.208	3.36	تواجه الشركة صعوبة في العثور على مدربين خارجيين مؤهلين يتمتعون بخبرة في تقنيات الاتصالات المتطورة والمتخصصة	33
مرتفع	1	-	0.60	3.80	البعد الثالث: العوامل التكنولوجية المؤثرة في بناء الجدارات	

يلاحظ من الجدول السابق أن المتوسط الإجمالي لبعد العوامل التكنولوجية المؤثرة على بناء الجدارات في قطاع الاتصالات السعودي قد جاء بمستوى مرتفع، وبمتوسط حسابي إجمالي بلغ (3.80)، كما وتظهر النتائج الواردة أعلاه أن الفقرة (25) والتي تنص على "إن التهديد المتزايد لمخاطر الأمن السيبراني يتطلب رفع المهارات بشكل مستمر لمجموعة واسعة من الموظفين، وليس فقط موظفي تكنولوجيا المعلومات " قد حصلت على المرتبة الأولى بين فقرات بعد العوامل التكنولوجية بمتوسط حسابي بلغ (4.48) وبمستوى مرتفع جداً، في حين جاءت الفقرة (32) التي تنص على " برامج بناء الجدارات لدينا مرنة بما يكفي للتكيف مع الاضطرابات التكنولوجية المفاجئة " بالمرتبة الأخيرة بين فقرات بعد العوامل التكنولوجية حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.35) وبمستوى متوسط بشكل عام.

النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس ونصه: ما العوامل الاجتماعية التي تؤثر على بناء الجداريات في قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر القادة؟ وللإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم قادة قطاع الاتصالات السعودي على فقرات البعد الرابع من مقياس العوامل المؤثرة على بناء الجداريات في قطاع الاتصالات في السعودية والمتعلق بالعوامل الاجتماعية، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب فقرات البعد الرابع من مقياس العوامل المؤثرة على بناء الجداريات في قطاع الاتصالات في السعودية (ن=384)

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب / محور	ترتيب كلي	مستوى التأثير
34	إن توقعات التطوير المهني للقوى العاملة الأصغر سناً تؤثر على أنواع برامج الكفاءة التي نقدمها	3.49	1.136	7	26	مرتفع
35	هناك ثقافة قوية للتعاون وتبادل المعرفة بين الزملاء في الشركة	3.76	1.087	4	15	مرتفع
36	طلب الموظفين لتحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة يؤثر على رغبتهم وقدرتهم على المشاركة في التدريب خارج ساعات العمل	3.67	1.282	5	20	مرتفع
37	ينعكس التزام شركتنا بالتنوع والمساواة والإدماج في برامج بناء الجداريات لدينا	3.33	1.247	9	32	متوسط
38	الحاجة إلى إدارة القوى العاملة متعددة الأجيال بشكل فعال تدفع إلى تطوير الجداريات القيادية والشخصية	3.77	1.182	3	14	مرتفع
39	توقعات العملاء للحصول على خدمة سلسة ومدعومة رقمياً من موظفي الخطوط الأمامية تتطلب بناء علاقات جديدة مع العملاء ومهارات الدعم الفني	4.22	0.799	2	5	مرتفع جداً

40	تساعد المكانة الاجتماعية المرتبطة بالعمل لدى شركة متقدمة تكنولوجياً على جذب الموظفين وتحفيزهم على بناء مهاراتهم	4.30	0.851	1	3	مرتفع جداً
41	هناك ضغط مجتمعي على شركتنا للمساهمة في محو الأمية والمهارات الرقمية في المجتمع الأوسع	3.33	1.376	10	33	متوسط
42	اقتصاد العمل المؤقت وظهور المقاولين المتخصصين هي عوامل مؤثرة على قراراتنا بشأن ما إذا كان ينبغي بناء الجدران داخلياً أو شرائها من الخارج	3.48	1.100	8	27	مرتفع
43	يتم أخذ الصحة العقلية والرفاهية للموظفين في الاعتبار عند تصميم كثافة وجدول برامج التدريب	3.50	1.315	6	23	مرتفع
4	البعد الرابع: العوامل الاجتماعية المؤثرة في بناء الجدران	3.69	0.69		2	مرتفع

يلاحظ من الجدول السابق أن المتوسط الإجمالي لبعد العوامل الاجتماعية المؤثرة على بناء الجدران في قطاع الاتصالات السعودي قد جاء بمستوى مرتفع، وبمتوسط حسابي إجمالي بلغ (3.69)، كما وتظهر النتائج الواردة أعلاه أن الفقرة (40) والتي تنص على " تساعد المكانة الاجتماعية المرتبطة بالعمل لدى شركة متقدمة تكنولوجياً على جذب الموظفين وتحفيزهم على بناء مهاراتهم " قد حصلت على المرتبة الأولى بين فقرات بعد العوامل الاجتماعية بمتوسط حسابي بلغ (4.30) وبمستوى مرتفع جداً، في حين جاءت الفقرة (41) التي تنص على " هناك ضغط مجتمعي على شركتنا للمساهمة في محو الأمية والمهارات الرقمية في المجتمع الأوسع " بالمرتبة الأخيرة بين فقرات بعد العوامل الاجتماعية حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.33) وبمستوى متوسط بشكل عام.

النتائج المتعلقة بالسؤال السادس ونصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى العوامل التي تؤثر على بناء الجدران في قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية تبعاً لمتغير الجنس؟

وللإجابة على هذا السؤال تم استخراج الفروق بين متوسطات العوامل التي تؤثر على بناء الجدارات في قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية تبعاً لمتغير الجنس باستخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين، كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى تلك العوامل تبعاً لمتغير الجنس كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لمتوسطات العوامل التي تؤثر على بناء الجدارات في قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية تبعاً لمتغير الجنس (ن=384)

المقياس	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار (ت)		
					ت	درجات الحرية	الدلالة
الدرجة الكلية	ذكور	333	3.63	0.61	0.438	382	0.661
	إناث	51	3.59	0.54	0.484	71.653	

يلاحظ من الجدول السابق وجود فروق ظاهرية في متوسطات العوامل التي تؤثر على بناء الجدارات في قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية تبعاً لمتغير الجنس، وللتأكد من وجود دلالة إحصائية لتلك الفروق تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين والذي أظهر بدوره عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الدرجة الكلية لمقياس العوامل التي تؤثر على بناء الجدارات في قطاع الاتصالات في السعودية، فقد بلغت قيمة الدلالة (0.661)، وبما أنها أكبر من (0.05) فقد جاءت بمستوى غير دال إحصائياً، وهنا يمكن القول بأن مستوى العوامل المؤثرة على بناء الجدارات متشابه تقريباً بين الذكور والإناث ضمن قطاع الاتصالات السعودي.

النتائج المتعلقة بالسؤال السابع ونصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى العوامل التي تؤثر على بناء الجدارات في قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية تبعاً لمتغير الفئة العمرية؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى في مستوى العوامل التي تؤثر على بناء الجدارات في قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية تبعاً لمتغير الفئة العمرية كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى العوامل التي تؤثر على بناء الجدارات في قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية تبعاً لمتغير الفئة العمرية (ن = 384)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المستويات	المتغير
0.68	3.98	79	أقل من 39 سنة	الفئة العمرية
0.54	3.46	232	من 40 - 49 سنة	
0.52	3.73	73	أكثر من 50 سنة	
0.60	3.62	384	المجموع	

يلاحظ من الجدول السابق وجود فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بين تقييمات قادة قطاع الاتصالات السعودي تبعاً لمتغير الفئة العمرية، وللتحقق من دلالة الفروق إحصائياً تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، والنتائج التي تم التوصل إليها موضحة في الجدول التالي:

جدول (13)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق بين متوسطات العوامل التي تؤثر على بناء الجدارات في قطاع الاتصالات في السعودية تبعاً لمتغير الفئة العمرية (ن = 384)

المقياس	مصدر التباين	مجموع الدرجات	درجات الحرية	مجموع المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة
الدرجة الكلية	بين المجموعات	16.569	2	8.285	25.741	0.000
	داخل المجموعات	122.623	381	0.322		
	الكلية	139.193	383			

يلاحظ من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات العوامل التي تؤثر على بناء الجدارات في قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية تبعاً لمتغير الفئة العمرية، حيث بلغت قيمة (ف) (25.741) بقيمة احتمالية (0.000) وبما أنها أصغر من (0.05) فقد جاءت بمستوى دال إحصائياً، ولتحديد اتجاه الفروق بين المتوسطات تم استخدام اختبار (LSD) للمقارنات البعدية كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (14)

نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية للفروق في مستويات العوامل التي تؤثر على بناء الجدارات في قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية تبعاً لمتغير العمر (ن = 384)

الدالة الاحصائية	القيمة الاحتمالية	الفرق في المتوسطات	الفئة العمرية	
دالة	0.000	.51175*	من 40 - 49 سنة	أقل من 39 سنة
دالة	0.009	.24314*	أكثر من 50 سنة	
دالة	0.000	-.51175*	أقل من 39 سنة	من 40 - 49 سنة
دالة	0.000	-.26860*	أكثر من 50 سنة	
دالة	0.009	-.24314*	أقل من 39 سنة	أكثر من 50 سنة
دالة	0.000	.26860*	من 40 - 49 سنة	

يتضح من الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائياً في مستويات العوامل التي تؤثر على بناء الجدارات في قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية تبعاً لمتغير الفئة العمرية، وكانت الفروق الأعلى في المتوسطات الحسابية بين الفئة العمرية (أقل من 39 سنة) والفئتين العمريتين (من 40 - 49 سنة) من جهة و (أكثر من 50 سنة) من جهة ثانية لصالح الفئة العمرية (أقل من 39 سنة) بدلالة إحصائية (0.000)، وكذلك أظهرت نتائج المقارنات البعدية وجود فرق دال إحصائياً بين والفئة العمرية (من 40 - 49 سنة) والفئة العمرية (أكثر من 50 سنة) لصالح الفئة العمرية (أكثر من 50 سنة) بدلالة إحصائية (0.000).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثامن ونصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في مستوى العوامل التي تؤثر على بناء الجدارات في قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى في مستوى العوامل التي تؤثر على بناء الجدارات في قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (15)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى العوامل التي تؤثر على بناء الجدارات في قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (ن = 384)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المستويات	المتغير
0.64	3.64	247	بكالوريوس	المؤهل العلمي
0.57	3.59	105	ماجستير	
0.43	3.62	32	دكتوراه	
0.60	3.62	384	المجموع	

يلاحظ من الجدول السابق وجود فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بين تقييمات قادة قطاع الاتصالات السعودي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، وللتحقق من دلالة الفروق إحصائياً تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، والنتائج التي تم التوصل إليها موضحة في الجدول التالي:

جدول (16)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق بين متوسطات العوامل التي تؤثر على بناء الجدارات في قطاع الاتصالات في السعودية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (ن = 384)

المقياس	مصدر التباين	مجموع الدرجات	درجات الحرية	مجموع المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.181	2	0.090	0.248	0.781

		0.365	381	139.012	داخل المجموعات
			383	139.193	الكلي

يلاحظ من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات العوامل التي تؤثر على بناء الجداريات في قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة (ف) (0.248) بقيمة احتمالية (0.781) وبما أنها أكبر من (0.05) فقد جاءت بمستوى غير دال إحصائياً، وبلغت أخرى أظهرت النتائج السابقة أن تقييم مستوى العوامل المؤثرة على بناء الجداريات متشابه تقريباً بين القادة حملة الدرجات العلمية المختلفة ضمن قطاع الاتصالات السعودي.

النتائج المتعلقة بالسؤال التاسع ونصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في مستوى العوامل التي تؤثر على بناء الجداريات في قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى في مستوى العوامل التي تؤثر على بناء الجداريات في قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (17)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى العوامل التي تؤثر على بناء الجداريات في قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة (ن = 384)

المتغير	المستويات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
سنوات الخبرة	أقل من خمس سنوات	62	3.47	0.23
	من 5 - 10 سنوات	58	3.62	0.53
	أكثر من 10 سنوات	264	3.66	0.67
	المجموع	384	3.62	0.60

يلاحظ من الجدول السابق وجود فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بين تقييمات قادة قطاع الاتصالات السعودي تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، وللتحقق

من دلالة الفروق إحصائياً تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، والنتائج التي تم التوصل إليها موضحة في الجدول التالي:

جدول (18)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق بين متوسطات العوامل التي تؤثر على بناء الجدران في قطاع الاتصالات في السعودية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة (ن = 384)

المقياس	مصدر التباين	مجموع الدرجات	درجات الحرية	مجموع المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة
الدرجة الكلية	بين المجموعات	1.809	2	0.905	2.508	0.083
	داخل المجموعات	137.384	381	0.361		
	الكلي	139.193	383			

يلاحظ من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات العوامل التي تؤثر على بناء الجدران في قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة (ف) (2.508) بقيمة احتمالية (0.083) وبما أنها أكبر من (0.05) فقد جاءت بمستوى غير دال إحصائياً، وبلغت أخرى أظهرت النتائج السابقة أن تقييم مستوى العوامل المؤثرة على بناء الجدران متشابه تقريباً بين القادة ذوي الخبرات العملية المختلفة ضمن قطاع الاتصالات السعودي.

النتائج المتعلقة بالسؤال العاشر ونصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى العوامل التي تؤثر على بناء الجدران في قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية تبعاً لمتغير الدخل الشهري؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى في مستوى العوامل التي تؤثر على بناء الجدران في قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية تبعاً لمتغير الدخل الشهري كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (19)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى العوامل التي تؤثر على بناء الجدران في قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية تبعاً لمتغير الدخل الشهري (ن = 384)

المتغير	المستويات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الدخل الشهري	أقل من 10000 ريال سعودي	50	4.10	0.79
	من 10000 – 14999 ريال سعودي	86	3.65	0.65
	أكثر من 15000 ريال سعودي	248	3.51	0.49
	المجموع	384	3.62	0.60

يلاحظ من الجدول السابق وجود فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بين تقييمات قادة قطاع الاتصالات السعودي تبعاً لمتغير الدخل الشهري، ولتحقق من دلالة الفروق إحصائياً تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، والنتائج التي تم التوصل إليها موضحة في الجدول التالي:

جدول (20)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق بين متوسطات العوامل التي تؤثر على بناء الجدارات في قطاع الاتصالات في السعودية تبعاً لمتغير الدخل الشهري (ن = 384)

المقياس	مصدر التباين	مجموع الدرجات	درجات الحرية	مجموع المربعات	قيمة "ف"	قيمة الدلالة
الدرجة الكلية	بين المجموعات	14.139	2	7.069	21.538	0.000
	داخل المجموعات	125.054	381	0.328		
	الكلية	139.193	383			

يلاحظ من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات العوامل التي تؤثر على بناء الجدارات في قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية تبعاً لمتغير الدخل الشهري، حيث بلغت قيمة (ف) (21.538) بقيمة احتمالية (0.000) وبما أنها أصغر من (0.05) فقد جاءت بمستوى دال إحصائياً، ولتحديد اتجاه الفروق بين المتوسطات تم استخدام اختبار (LSD) للمقارنات البعدية كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (21)

نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية للفروق بين مستويات العوامل التي تؤثر على بناء الجدارات في قطاع الاتصالات السعودي تبعاً لمتغير الدخل الشهري (ن = 384)

الدخل الشهري	الفرق في المتوسطات	القيمة الاحتمالية	الدلالة الاحصائية
أقل من 10000 ريال سعودي	من 10000 – 15000 ريال سعودي	.44527*	دالة
	أكثر من 15000 ريال سعودي	.58091*	دالة
من 10000 – 15000 ريال سعودي	أقل من 10000 ريال سعودي	-.44527*	دالة
	أكثر من 15000 ريال سعودي	0.13564	غير دالة
أكثر من 15000 ريال سعودي	أقل من 10000 ريال سعودي	-.58091*	دالة
	من 10000 – 15000 ريال سعودي	-0.13564	غير دالة

يتضح من الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائية في مستويات العوامل التي تؤثر على بناء الجدارات في قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية تبعاً لمتغير الدخل الشهري، وكانت الفروق الأعلى في المتوسطات الحسابية بين الدخل الشهري (أقل من 10000 ريال سعودي) وفئتي الدخل (من 10000 – 15000 ريال سعودي) من جهة و (أكثر من 15000 ريال سعودي) من جهة ثانية لصالح ذوي الدخل الشهري الأقل (أقل من 10000 ريال سعودي) بدلالة إحصائية (0.000)، وكذلك أظهرت نتائج المقارنات البعدية عدم وجود فرق دال إحصائياً بين الدخل الشهري (من 10000 – 15000 ريال سعودي) والدخل الشهري (أكثر من 15000 ريال سعودي).