

علاقة التخطيط الاستراتيجي بالانظمار الوظيفي دراسة

تطبيقه على شركة الاتصالات السعودية stc

أسم الطالب

احمد عذاب الليلي

٢٢١٠٠١٩٢٠

المشروع النهائي- ٢

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحمن نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

١. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

١,١. المقدمة

يتم عرض النتائج التي تم الحصول عليها في هذه الدراسة في ضوء الدراسات السابقة المتعلقة بالإطار النظري وموضوع الدراسة من خلال عرض ردود عينة الدراسة على عبارات الأداة ومعالجتها احصائيا والوصول الى النتائج وتحليلها وتفسيرها ويناقش الباحث النتائج من خلال الإجابة على أسئلة الدراسة

١,٢. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لمفردات البحث كما يلي:

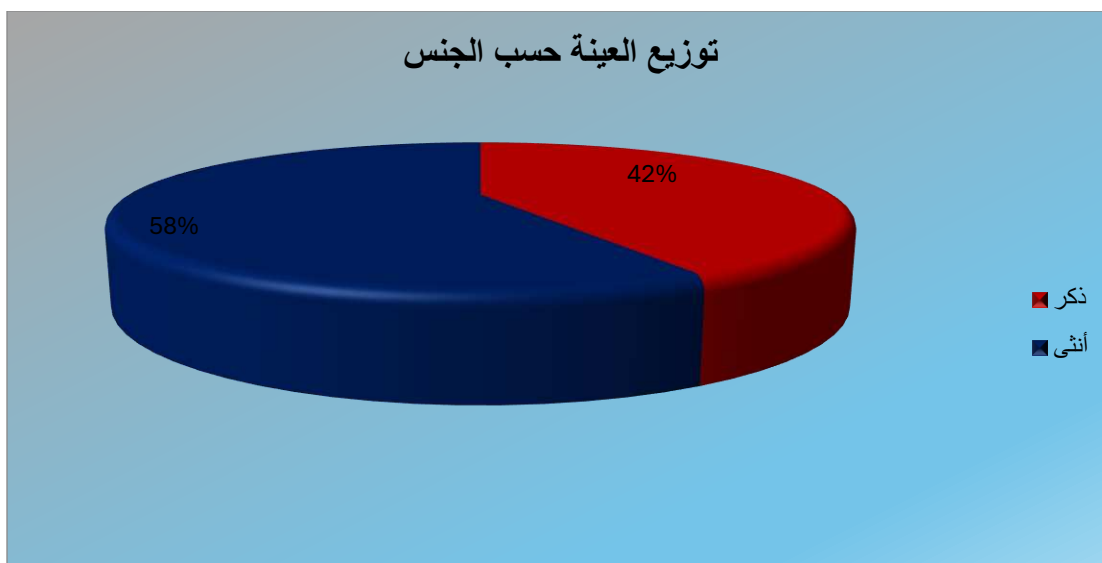
١ - الجنس:

جدول رقم (٢) توزيع العينة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
42.3	55	ذكر
57.7	75	أنثى
100%	130	المجموع

يتضح من الجدول أن نسبة (٥٧.٧%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من الاناث، ونسبة (٤٢.٣%) من إجمالي أفراد الدراسة من الذكور.

شكل رقم (١) توزيع العينة حسب الجنس



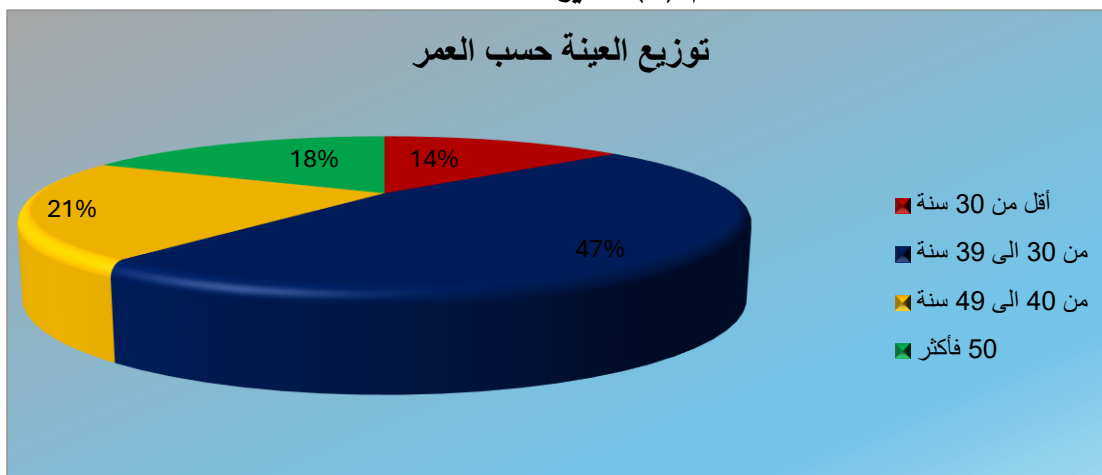
٢-العمر:

جدول رقم (٣) توزيع العينة حسب العمر

العمر	التكرار	النسبة
أقل من ٣٠ سنة	18	13.8
من ٣٠ الى ٣٩ سنة	61	46.9
من ٤٠ الى ٤٩ سنة	28	21.5
٥٠ فأكثر	23	17.7
المجموع	130	100%

يتَّضح من الجدول أنَّ نسبة (٤٦.٩%) من إجمالي أفراد الدِّراسة أعمارهم من ٣٠ الى ٣٩ سنة، ونسبة (٢١.٥%) من إجمالي أفراد الدِّراسة أعمارهم من ٤٠ الى ٤٩ سنة، ونسبة (١٧.٧%) من إجمالي أفراد الدِّراسة أعمارهم ٥٠ سنة فأكثر، ونسبة (١٣.٨%) من إجمالي أفراد الدِّراسة أعمارهم أقل من ٣٠ سنة.

شكل رقم (٢) توزيع العينة حسب العمر



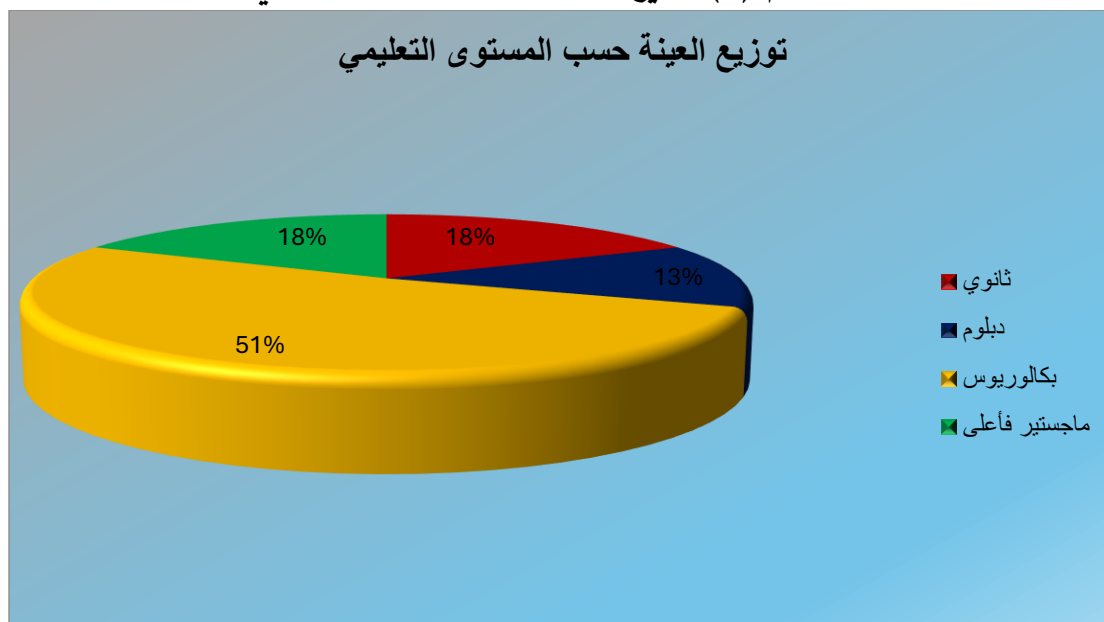
٣- المستوى التعليمي:

جدول رقم (٤) توزيع العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
17.7	23	ثانوي
13.1	17	دبلوم
51.5	67	بكالوريوس
17.7	23	ماجستير فأعلى
100%	130	المجموع

يتضح من الجدول أنّ نسبة (٥١.٥%) من إجمالي أفراد الدِّراسة من حملة البكالوريوس، ونسبة (١٧.٧%) من إجمالي أفراد الدِّراسة من حملة المؤهل ثانوي ونسبة (١٧.٧%) من إجمالي أفراد الدِّراسة من حملة المؤهل ماجستير فأعلى، ونسبة (١٣.١%) من إجمالي أفراد الدِّراسة من حملة الدبلوم.

شكل رقم (٣) توزيع العينة حسب المستوى التعليمي



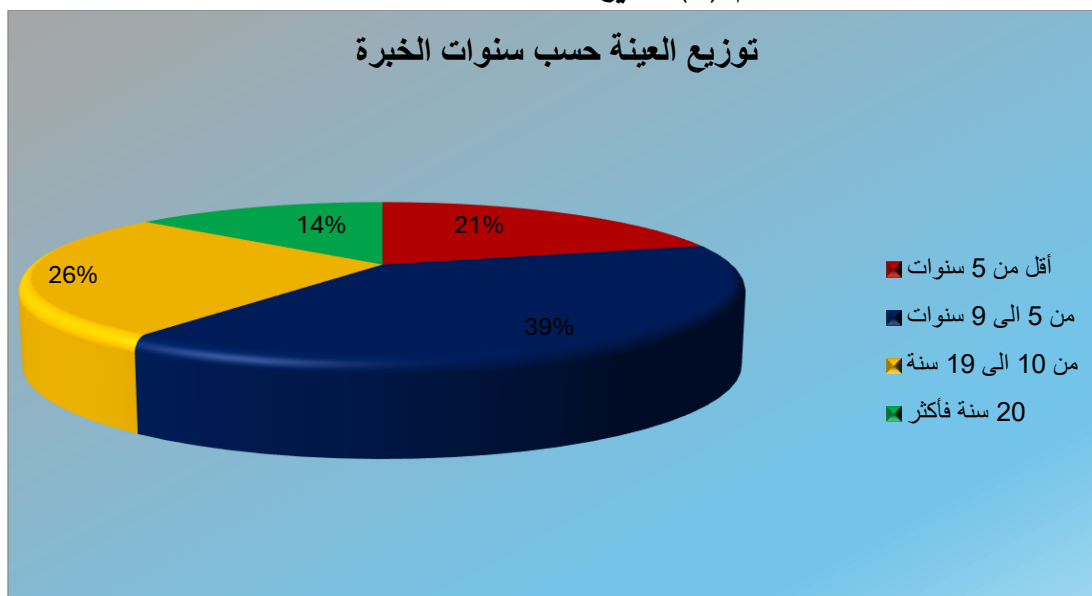
٤ - سنوات الخبرة:

جدول رقم (٥) توزيع العينة حسب سنوات الخبرة

النسبة	التكرار	سنوات الخبرة
20.8	27	أقل من ٥ سنوات
39.2	51	من ٥ الى ٩ سنوات
26.2	34	من ١٠ الى ١٩ سنة
13.8	18	20 سنة فأكثر
100%	130	المجموع

يتَّضح من الجدول أنَّ نسبة (٣٩.٢%) من إجمالي أفراد الدِّراسة خبرتهم من ٥ الى ٩ سنوات، ونسبة (٢٦.٢%) من إجمالي أفراد الدِّراسة خبرتهم من ١٠ الى ١٩ سنة، ونسبة (٢٠.٨%) من إجمالي أفراد الدِّراسة خبرتهم أقل من ٥ سنوات، ونسبة (١٣.٨%) من إجمالي أفراد الدِّراسة خبرتهم ٢٠ سنة فأكثر.

شكل رقم (٤) توزيع العينة حسب سنوات الخبرة



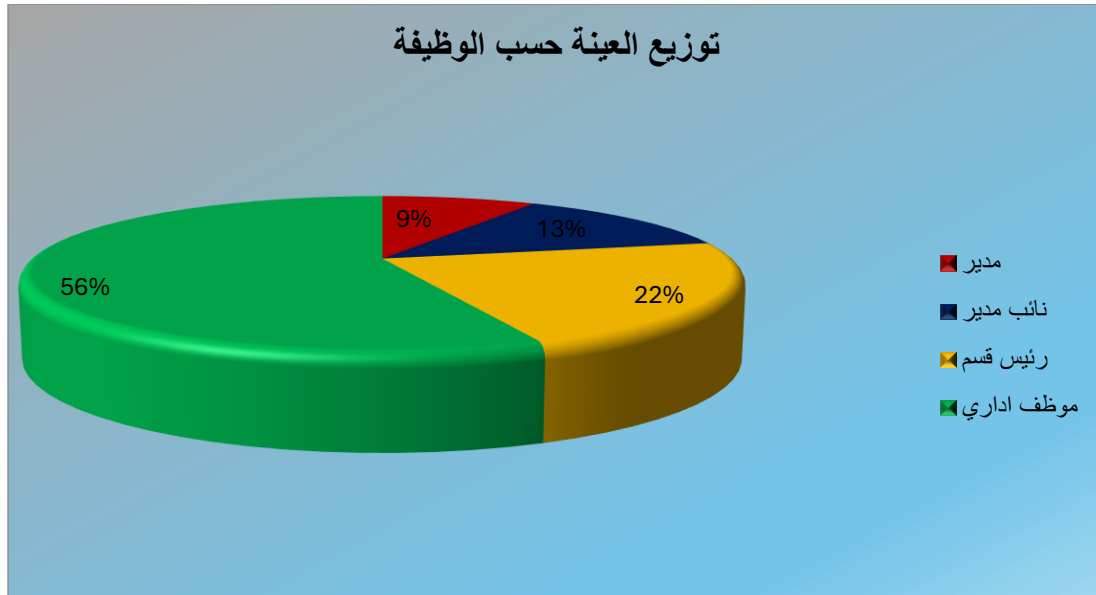
٥ - الوظيفة:

جدول رقم (٦) توزيع العينة حسب الوظيفة

الوظيفة	التكرار	النسبة
مدير	11	8.5
نائب مدير	17	13.0
رئيس قسم	29	22.3
موظف اداري	73	56.2
المجموع	130	100%

يتَّضح من الجدول أنَّ نسبة (٥٦.٢%) من إجمالي أفراد الدِّراسة موظفين اداريين، ونسبة (٢٢.٣%) من إجمالي أفراد الدِّراسة رؤساء أقسام، ونسبة (١٣.٠%) من إجمالي أفراد الدِّراسة يعملون نائب مدير، ونسبة (٨.٥%) من إجمالي أفراد الدِّراسة مديرين.

شكل رقم (٥) توزيع العينة حسب الوظيفة



١,٣. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

صدق أداة الدّراسة:

تأكد الباحث صحة أداة البحث من خلال القيام بما يلي:

• الصدق الظاهري للأداة (التحكيمي):

بعد الانتهاء من تصميم الاستبانة تم تقديمها لعدد من ذوي الاختصاص من المحكمين استرشادا برأيهم وقد

طلب من سيادتهم التعبير عن رأيهم في وضوح وملائمة العبارات لما صممت من أجله والتحقق من ملائمة

العبارات للمحور الذي ينتمون اليه مع اقتراح التعديلات لتطوير الاستبانة

• صدق البناء لأداة الدّراسة:

تم التأكد من صدق البناء الداخلي حيث تم حساب معامل الارتباط بين إجابة العينة لكل فقرة في كل

محور واجمالي إجابة عينة المسح لجميع الفقرات في المحور الذي ينتمي اليه فقرته وكانت كما يلي:

المحور الأول التخطيط الاستراتيجي

جدول رقم (٧) صدق البناء الدخلى لفقرات المحور الأول

رقم الفقرة	قيمة الارتباط	رقم الفقرة	قيمة الارتباط
1	.850**	11	.772**
2	.695**	12	.774**
3	.798**	13	**9٠.٨٧
4	.800**	14	**1٠.٨٥
5	**١٢.8٠	15	.667**
6	**٨٢١.٠	16	0**٣.8٠
7	**1٠.٨١	17	**0٠.٨٤
8	.766**	18	**1٠.٨٤
9	.640**	19	**8٠.٨٤
10	.582**	20	**٨٤٥.٠

**دال عند مستوى دلالة ٠.٠١

يتبين من الجدول أن قيمة معامل الارتباط بين كل فقرة بمحور التخطيط الاستراتيجي ومجموع درجات

المحور قيم إيجابية ذات الدلالة الإحصائية معتدلة وعالية، مما يدل ان المحور يتمتع بالصدق .

المحور الثاني: الانطمار الوظيفي

جدول رقم (٨) صدق البناء الدخلى لفقرات المحور الثاني

الفقرة	قيمة الارتباط
1	.٨٤.٦٠**
2	.٧٧٣**
3	.٧٩٤**
4	.٦٩٣**
5	.٧٦٣**
6	.٨٥٢**
7	.٨٧٢**
8	.٨٨٤**
9	.٧٧٨**
10	.٧٨٦**

**دال عند مستوى دلالة ٠.٠١

يتبين من الجدول أن قيمة معامل الارتباط بين كل فقرة بمحور الانطمار الوظيفي ومجموع درجات المحور

قيم إيجابية ذات الدلالة الإحصائية معتدلة وعالية، مما يدل ان المحور يتمتع بالصدق

ثبات أداة الدِّراسة:

وهو ان الأداة تعطي نفس النتيجة تقريبا عند تطبيقها على نفس العينة عدة مرات وتم استخدام

معامل ألفا كرونباخ (Alpha Chronbach) للتحقق من ثبات الأداة، كما يلي:

جدول رقم (٩) معامل ثبات ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة

المحور	عدد الفقرات	معامل الفا كرونباخ
التخطيط الاستراتيجي	20	.804

الانطمار الوظيفي	10	.786
الدرجة الكلية للثبات	30	٢٠.8

تظهر النتائج في الجدول السابق أن عامل الثبات لطريقة كرونباخ ألفا مناسب لأغراض البحث العلمي وذلك

على كافة محاور الاستبانة والدرجة الكلية حيث بلغت قيمة كرونباخ ألفا على الدرجة الكلية مساوية

(٠.٨٢٠) وهذا يدل على كفاية الاستبانة لتحقيق الغرض من المسح والاجابة عن تساؤلات البحث.

١,٤. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

السؤال الاول: ما مستوى التخطيط الاستراتيجي لدى شركة الاتصالات السعودية stc من وجهة نظر

العاملين بها؟

لمعرفة مستوى التخطيط الاستراتيجي لدى شركة الاتصالات السعودية stc من وجهة نظر العاملين بها حسبت

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ورتبة الفقرات على كل بعد من أبعاد المحور الأول

١ - وضوح الرسالة والرؤية

جدول رقم (١٠) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للفقرات بعد وضوح الرسالة والرؤية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
١	لدى شركة stc رؤية ورسالة واضحة ومكتوبة	4.19	.779	١	موافق
٢	يتم اعداد ونشر رؤية ورسالة الشركة من خلال خبراء واستشاريون متخصصون	3.95	.796	٤	موافق
٣	أشعر بأن رؤية الشركة ورسالتها تمثلني وتتوافق مع أرائي	3.82	.810	٥	موافق
٤	لدى الشركة أهداف مكتوبة بنتائج محددة يسعى للوصول إليها	4.11	.685	٢	موافق

٥	تتصف رؤية الشركة ورسالتها بالنظرة المستقبلية	4.02	628.	٣	موافق
المتوسط العام		٤.٠٢	٠.٧٤	موافق	

يشير الجدول الى ارتفاع اتجاهات العاملين في شركة الاتصالات السعودية stc نحو وضوح الرسالة والرؤية

بالشركة، حيث كانت قيمة المتوسط العام للبعد (٤.٠٢) ودرجة (موافق)، بانحراف معياري بلغ (٠.٧٤)،

وهي قيمة منخفضة تدل على تجانس آراء أفراد عينة الدراسة حول اتجاهات العاملين في شركة الاتصالات

السعودية stc نحو وضوح الرسالة والرؤية بالشركة

وفي المرتبة الأولى الفقرة رقم (١): (لدى شركة stc رؤية ورسالة واضحة ومكتوبة)، بمتوسط حسابي بلغ

(٤.١٩)، وانحراف معياري بلغ (٠.٧٧٩)، ودرجة موافقة (موافق)، والمرتبة الثانية الفقرة رقم (٤): (لدى

الشركة أهداف مكتوبة بنتائج محددة يسعى للوصول إليها) بمتوسط حسابي بلغ (٤.١١)، وانحراف معياري بلغ

(٠.٦٨٥)، ودرجة موافقة (موافق)، وفي المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (٣): (أشعر بأن رؤية الشركة ورسالتها

تمثلني وتتوافق مع أرائي) بمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٢)، وانحراف معياري بلغ (٠.٨١)، ودرجة موافقة

(موافق) وجاءت باقي فقرات المحور بدرجات موافقة (موافق)

وقد يستنتج الباحث أن ارتفاع اتجاهات العاملين في شركة الاتصالات السعودية stc نحو وضوح الرسالة والرؤية

بالشركة، يدل على ارتفاع مستوى وضوح الرسالة والرؤية في شركة الاتصالات السعودية stc

٢- تحليل البيئة الداخلية والخارجية

جدول رقم (١١) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للفقرات بعد تحليل البيئة الداخلية والخارجية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
٦	يتم تحديد نقاط الضعف والقوة لخطة العمل	3.94	860.	٢	موافق

٧	تقوم إدارة الشركة بدراسة التجارب المشابهة في الشركات الأخرى	3.79	.869	٥	موافق
٨	تحرص الإدارة على معالجة أوجه القصور التي تواجه البيئة الداخلية	3.97	.889	١	موافق
٩	تحاول الإدارة مواكبة التغيرات المستمرة في البيئة العالمية	3.92	.798	٤	موافق
١٠	يتم اشراك العاملين في تحديد رؤية ورسالة الشركة	3.93	.749	٣	موافق
المتوسط العام		٣.٩١	٠.٨٣	موافق	

يشير الجدول الى ارتفاع اتجاهات العاملين في شركة الاتصالات السعودية stc نحو تحليل البيئة الداخلية

والخارجية بالشركة، حيث كانت قيمة المتوسط العام للبعد (٣.٩١) ودرجة (موافق)، بانحراف معياري بلغ

(٠.٨٣)، وهي قيمة منخفضة تدل على تجانس آراء أفراد عينة الدراسة حول اتجاهات العاملين في شركة

الاتصالات السعودية stc نحو تحليل البيئة الداخلية والخارجية بالشركة

وفي المرتبة الأولى الفقرة رقم (٨): (تحرص الإدارة على معالجة أوجه القصور التي تواجه البيئة الداخلية)،

بمتوسط حسابي بلغ (٣.٩٧)، وانحراف معياري بلغ (٠.٨٨٩)، ودرجة موافقة (موافق)، والمرتبة الثانية الفقرة

رقم (٦): (يتم تحديد نقاط الضعف والقوة لخطة العمل) بمتوسط حسابي بلغ (٣.٩٤)، وانحراف معياري بلغ

(٠.٨٦)، ودرجة موافقة (موافق)، وفي المرتبة الاخيرة الفقرة رقم (٧): (تقوم إدارة الشركة بدراسة التجارب

المشابهة في الشركات الأخرى) بمتوسط حسابي بلغ (٣.٧٩)، وانحراف معياري بلغ (٠.٨٦٩)، ودرجة موافقة

(موافق) وجاءت باقي فقرات المحور بدرجات موافقة (موافق)

وقد يستنتج الباحث أن ارتفاع اتجاهات العاملين في شركة الاتصالات السعودية stc نحو تحليل البيئة الداخلية والخارجية بالشركة، يدل على ارتفاع مستوى تحليل البيئة الداخلية والخارجية في شركة الاتصالات السعودية

stc

٣- تنفيذ الخطة ومتابعتها

جدول رقم (١٢) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للفقرات بعد تنفيذ الخطة ومتابعتها

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
١١	يوجد خطة تنفيذية سنوية تسعى الشركة إلى إنجازها	4.06	.887	٤	موافق
١٢	تحرص الشركة على تنفيذ الخطة طبقاً لرؤيتها ورسالتها	4.23	.961	٢	موافق بشدة
١٣	تقوم الشركة بتطوير قدرات العاملين بما يساهم في تنفيذ الخطة	4.45	.727	١	موافق بشدة
١٤	تستقطب الشركة باستمرار كوادر بشرية مؤهلة لتنفيذ خططها	4.20	.662	٣	موافق
١٥	تعتمد الشركة على التعاون المشترك بين الأقسام والادارات لتنفيذ الخطط	3.60	.772	٥	موافق
المتوسط العام		٤.١١	٠.٨٠	موافق	

يشير الجدول الى ارتفاع اتجاهات العاملين في شركة الاتصالات السعودية stc نحو تنفيذ الخطة ومتابعتها

بالشركة، حيث كانت قيمة المتوسط العام للبعد (٤.١١) ودرجة (موافق)، بانحراف معياري بلغ (٠.٨٠)،

وهي قيمة منخفضة تدل على تجانس آراء أفراد عينة الدراسة حول اتجاهات العاملين في شركة الاتصالات

السعودية stc نحو تنفيذ الخطة ومتابعتها بالشركة

وفي المرتبة الأولى الفقرة رقم (١٣): (تقوم الشركة بتطوير قدرات العاملين بما يساهم في تنفيذ الخطة)،
بمتوسط حسابي بلغ (٤.٤٥)، وانحراف معياري بلغ (٠.٧٢٧)، ودرجة موافقة (موافق بشدة)، والمرتبة الثانية
الفقرة رقم (١٢): (تحرص الشركة على تنفيذ الخطة طبقاً لرؤيتها ورسالتها) بمتوسط حسابي بلغ (٤.٢٣)،
وانحراف معياري بلغ (٠.٩٦١)، ودرجة موافقة (موافق بشدة)، وفي المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (١٥): (تعتمد
الشركة على التعاون المشترك بين الأقسام والادارات لتنفيذ الخطط) بمتوسط حسابي بلغ (٣.٦)، وانحراف
معياري بلغ (٠.٧٧٢)، ودرجة موافقة (موافق) وجاءت باقي فقرات المحور بدرجات موافقة (موافق)
وقد يستنتج الباحث أن ارتفاع اتجاهات العاملين في شركة الاتصالات السعودية Stc نحو تنفيذ الخطة ومتابعتها
بالشركة، يدل على ارتفاع مستوى تنفيذ الخطة ومتابعتها في شركة الاتصالات السعودية Stc

٤ - المتابعة وتقييم الأداء

جدول رقم (١٣) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للفقرات بعد المتابعة وتقييم الأداء

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
١٦	لدى الشركة نظام متابعة مكتوب ومحدد	4.00	.712	٤	موافق
١٧	تعتمد الشركة على نظام للحوافز والعقوبات بناء على النتائج	4.47	.779	١	موافق بشدة
١٨	لدى الشركة معايير واضحة للمتابعة والتقييم	3.85	.867	٥	موافق
١٩	تعتمد الشركة على التغذية الراجعة من المجتمع لتلبية احتياجاته من خلال خطتها	4.01	.911	٣	موافق
٢٠	تحرص الشركة على معايير النزاهة والشفافية عند إجراء التقييم	4.05	.883	٢	موافق
المتوسط العام		٤.٠٨	٠.٨٣	موافق	

يشير الجدول الى ارتفاع اتجاهات العاملين في شركة الاتصالات السعودية StC نحو المتابعة وتقييم الأداء بالشركة، حيث كانت قيمة المتوسط العام للبعد (٤.٠٨) ودرجة (موافق)، بانحراف معياري بلغ (٠.٨٣)، وهي قيمة منخفضة تدل على تجانس آراء أفراد عينة الدراسة حول اتجاهات العاملين في شركة الاتصالات السعودية StC نحو المتابعة وتقييم الأداء بالشركة

وفي المرتبة الأولى الفقرة رقم (١٧): (تعتمد الشركة على نظام للحوافز والعقوبات بناء على النتائج)، بمتوسط حسابي بلغ (٤.٤٧)، وانحراف معياري بلغ (٠.٧٧٩)، ودرجة موافقة (موافق بشدة)، والمرتبة الثانية الفقرة رقم (٢٠): (تحرص الشركة على معايير النزاهة والشفافية عند إجراء التقييم) بمتوسط حسابي بلغ (٤.٠٥)، وانحراف معياري بلغ (٠.٨٨٣)، ودرجة موافقة (موافق)، وفي المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (١٨): (لدى الشركة معايير واضحة للمتابعة والتقييم) بمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٥)، وانحراف معياري بلغ (٠.٨٦٧)، ودرجة موافقة (موافق) وجاءت باقي فقرات المحور بدرجات موافقة (موافق)

وقد يستنتج الباحث أن ارتفاع اتجاهات العاملين في شركة الاتصالات السعودية StC نحو المتابعة وتقييم الأداء بالشركة، يدل على ارتفاع مستوى المتابعة وتقييم الأداء في شركة الاتصالات السعودية StC

ومما سبق يتبين أن مستوى التخطيط الاستراتيجي لدى شركة الاتصالات السعودية StC من وجهة نظر العاملين بها كان كما يلي

جدول رقم (١٤) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لابعاد المحور الأول

رقم البعد	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
١	وضوح الرسالة والرؤية	٤.٠٢	٠.٧٤	٣	موافق
٢	تحليل البيئة الداخلية والخارجية	٣.٩١	٠.٨٣	٤	موافق
٣	تنفيذ الخطة ومتابعتها	٤.١١	٠.٨	١	موافق
٤	المتابعة وتقييم الأداء	٤.٠٨	٠.٨٣	٢	موافق

المتوسط العام	٤.٠٣	٠.٨٠	موافق
---------------	------	------	-------

يشير الجدول الى ارتفاع اتجاهات العاملين في شركة الاتصالات السعودية stc نحو مستوى التخطيط الاستراتيجي بالشركة، حيث كانت قيمة المتوسط العام للمحور (٤.٠٣) ودرجة (موافق)، بانحراف معياري بلغ (٠.٨٠)، وهذا يدل على ارتفاع مستوى التخطيط الاستراتيجي في شركة الاتصالات السعودية stc

السؤال الثاني: ما مستوى الانطمار الوظيفي لدى العاملين بشركة الاتصالات السعودية stc من وجهة نظرهم؟

لمعرفة مستوى الانطمار الوظيفي لدى العاملين بشركة الاتصالات السعودية stc من وجهة نظرهم حسبت المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ورتبة الفقرات على المحور الثاني

جدول رقم (١٥) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للفقرات من المحور الثاني

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
١	يجعل العمل منى شخصاً مليئاً بالمعاني والأهداف	3.97	.835	٥	موافق
٢	يشعروني عملي بالحماس المستمر	4.28	.665	١	موافق بشدة
٣	تردد دافعتي نتيجة حبي لعملي	3.87	.735	٦	موافق
٤	تتمحور كل أهدافي الشخصية والحياتية بوظيفتي	3.86	.761	٧	موافق
٥	يمضي الوقت سريعاً أثناء عملي	4.08	.714	٣	موافق
٦	ينتابني الشعور بالسعادة عندما أنجز الكثير من الأعمال	4.03	.746	٤	موافق
٧	أكرس نفسي تماماً حينما أعمل	3.82	.861	٨	موافق
٨	عادة أصل إلى العمل مبكراً للاستعداد لأداء عملي	4.10	.799	٢	موافق

٩	يمكنني الاستمرار بعلمي لمدة طويلة	3.52	.729	١٠	موافق
١٠	يحقق لي عملي في وظيفتي الحالية أكبر إشباع في حياتي	3.69	.892	٩	موافق
المتوسط العام		٣.٩٢	٠.٧٧	موافق	

يشير الجدول الى ارتفاع مستوى الانطمار الوظيفي لدى العاملين بشركة الاتصالات السعودية stc من وجهة نظرهم، حيث كانت قيمة المتوسط العام للمحور (٣.٩٢) ودرجة موافقة (موافق)، بانحراف معياري بلغ (٠.٧٧)، وهي قيمة منخفضة تدل على تجانس آراء أفراد عينة الدِّراسة حول مستوى الانطمار الوظيفي لدى العاملين بشركة الاتصالات السعودية stc

وجاءت في المرتبة الأولى الفقرة رقم (٢): (يشعري عملي بالحماس المستمر)، بمتوسط حسابي بلغ (٤.٢٨)، وانحراف معياري بلغ (٠.٦٦٥)، ودرجة موافقة (موافق بشدة)، وفي المرتبة الثانية الفقرة رقم (٨): (عادة أصل إلى العمل مبكرا للاستعداد لأداء عملي) بمتوسط حسابي بلغ (٤.١٠)، وانحراف معياري بلغ (٠.٧٩٩)، ودرجة موافقة (موافق) ، وفي المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (٩): (يمكنني الاستمرار بعلمي لمدة طويلة) بمتوسط حسابي بلغ (٣.٥٢)، وانحراف معياري بلغ (٠.٧٢٩)، ودرجة موافقة (موافق) وجاءت باقي فقرات المحور بدرجات موافقة (موافق)

وقد يستنتج الباحث أن ارتفاع مستوى الانطمار الوظيفي لدى العاملين بشركة الاتصالات السعودية stc من وجهة نظرهم، وهذا يدل على المستوى المرتفع للانطمار الوظيفي لدى العاملين بشركة الاتصالات السعودية stc.

١,٥. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

للتحقق من فروض الدراسة تم التحقق من اعتدالية بيانات الدراسة وذلك للتحقق من التوزيع الاعتدالي لمحاور الاستبانة حيث تم استخدام اختبار (Kolmogorov-Smirnov – Shapiro-Wilk test) وكانت نتائج الاختبار ما يلي

جدول (١٦) اختبار الاعتدالية

Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnova			محاور الدراسة
مستوي الدلالة	العدد	اداة الاحصاء	مستوي الدلالة	العدد	اداة الاحصاء	
.002	130	.966	.021	130	.086	التخطيط الاستراتيجي
.000	130	.956	.000	130	.119	الانظمار الوظيفي

من الجدول السابق نجد ان نتائج عينة الدراسة على كافة محاور الاستبانة جاءت دالة احصائيا عند مستوى دلالة اقل من (0.05) في الاختبارين (Shapiro-Wilk-Kolmogorov-Smirnova) مما يؤكد ان البيانات لا تتمثل بها الاعتدالية وان البيانات ليست آتية من توزيع طبيعي ومنها لا يتحقق شرط الاعتدالية ومن ثم للتحقق من فروض الدراسة تم الاستعانة بالاختبارات اللامعلمية (Non-parametric tests)

الفرض الأول توجد فروق دالة احصائيا بين استجابات عينة الدراسة حول مستوى التخطيط الاستراتيجي

لدى شركة الاتصالات السعودية STC تعزى الى متغير (النوع-الخبرة-المؤهل)

أولا النوع

للتحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول مستوى التخطيط الاستراتيجي

لدى شركة الاتصالات السعودية STC تعزى لمتغير النوع تم الاستعانة بالاختبار مان ويتنى (Mann-Whitney Test)

وجاءت النتائج كما يلي :

جدول (١٧) الفروق حول مستوى التخطيط الاستراتيجي تعزى لمتغير النوع

النوع	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	مستوى الدلالة	أداة الإحصاء
ذكر	55	84.70	4658.50	.304	-1.029
أنثى	75	51.42	4856.50		
المجموع	130				

من الجدول السابق تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول مستوى

التخطيط الاستراتيجي لدى شركة الاتصالات السعودية STC تعزى لمتغير النوع حيث جاء مستوى الدلالة

مساويا (٠.٣٠٤) أكبر (٠.٠٥) مما يشير الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الذكور

والإناث حول مستوى التخطيط الاستراتيجي لدى شركة الاتصالات السعودية STC

ثانيا المستوى التعليمي

للتحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول مستوى التخطيط الاستراتيجي

لدى شركة الاتصالات السعودية STC تعزى لمتغير المستوى التعليمي تم استخدام اختبار كروسكال واليس

(Kruskal-Wallis Test) وجاءت النتائج كما يلي

جدول (١٨) الفروق حول مستوى التخطيط الاستراتيجي تعزى لمتغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	العدد	متوسط الرتب	مستوى الدلالة	عدد درجات الحرية	مربع كاي
ثانوي	23	41.00	.001	3	17.212
دبلوم	17	66.46			
بكالوريوس	67	69.15			

			89.94	23	ماجستير فأعلى
				130	المجموع

من الجدول السابق تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول مستوى التخطيط الاستراتيجي لدى شركة الاتصالات السعودية STC تعزى لمتغير المستوى التعليمي حيث جاء مستوى الدلالة مساويا (٠.٠٠١) أقل (٠.٠٥) مما يشير الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وكان هذا الفارق لصالح المستوى التعليمي الأعلى (ماجستير فأعلى) بمتوسط رتب قدره (٨٩.٩٤)

ثالثا عدد سنوات الخبرة

للتحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول مستوى التخطيط الاستراتيجي لدى شركة الاتصالات السعودية STC تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة تم استخدام اختبار كروسكال واليس (Kruskal-Wallis Test) وجاءت النتائج كما يلي

جدول (١٩) الفروق حول مستوى التخطيط الاستراتيجي تعزى لمتغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	متوسط الرتب	مستوى الدلالة	عدد درجات الحرية	مربع كاي
أقل من ٥ سنوات	27	82.59	.621	3	2.396
من ٥ الى ٩ سنوات	51	49.72			
من ١٠ الى ١٩ سنة	34	76.13			
20 سنة فأكثر	18	64.50			
المجموع	130				

من الجدول السابق تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول مستوى التخطيط الاستراتيجي لدى شركة الاتصالات السعودية STC تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة حيث جاء مستوى الدلالة مساويا (٠.٦٢١) أكبر (٠.٠٥) مما يشير الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية

الفرض الثاني: توجد فروق دالة احصائيا بين استجابات عينة الدراسة حول مستوى الانطمار الوظيفي لدى العاملين بشركة الاتصالات السعودية STC تعزى الى متغير (النوع-الخبرة-المؤهل)

أولا النوع

للتحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول مستوى الانطمار الوظيفي لدى العاملين بشركة الاتصالات السعودية STC تعزى لمتغير النوع تم الاستعانة بالاختبار مان ويتنى (Mann-Whitney Test) وجاءت النتائج كما يلي

جدول (٢٠) الفروق حول مستوى الانطمار الوظيفي تعزى لمتغير النوع

النوع	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	مستوى الدلالة	أداة الإحصاء
ذكر	55	64.95	3572.50	.887	-142
أنثى	75	65.90	4942.50		
المجموع	130				

من الجدول السابق تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول مستوى الانطمار الوظيفي لدى العاملين بشركة الاتصالات السعودية STC تعزى لمتغير النوع حيث جاء مستوى الدلالة مساويا (٠.٨٨٧) أكبر (٠.٠٥) مما يشير الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الذكور والاناث حول مستوى الانطمار الوظيفي لدى العاملين بشركة الاتصالات السعودية STC

ثانياً المستوى التعليمي

للتحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول مستوى الانطمار الوظيفي

لدى العاملين بشركة الاتصالات السعودية STC تعزى لمتغير المستوى التعليمي تم استخدام اختبار

كروسكال واليس (Kruskal-Wallis Test) وجاءت النتائج كما يلي

جدول (٢١) الفروق حول مستوى الانطمار الوظيفي تعزى لمتغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	العدد	متوسط الرتب	مستوى الدلالة	عدد درجات الحرية	مربع كاي
ثانوي	23	22.97	.000	3	33.551
دبلوم	17	53.04			
بكالوريوس	67	74.25			
ماجستير فأعلى	23	83.89			
المجموع	130				

من الجدول السابق تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول مستوى الانطمار

الوظيفي لدى العاملين بشركة الاتصالات السعودية STC تعزى لمتغير المستوى التعليمي حيث جاء مستوى

الدلالة مساويا (٠.٠٠) أقل (٠.٠٥) مما يشير الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وكان هذا الفارق لصالح

المستوى التعليمي الأعلى (ماجستير فأعلى) بمتوسط رتب قدره (٨٣.٨٩)

ثالثاً عدد سنوات الخبرة

للتحقق من وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول مستوى الانطمار الوظيفي لدى

العاملين بشركة الاتصالات السعودية STC تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة تم استخدام اختبار كروسكال

واليس (Kruskal-Wallis Test) وجاءت النتائج كما يلي

جدول (٢٢) الفروق حول مستوى الانطمار الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة

مربع كاي	عدد درجات الحرية	مستوى الدلالة	متوسط الرتب	العدد	سنوات الخبرة
6.901	3	.075	58.22	27	أقل من ٥ سنوات
			75.68	51	من ٥ الى ٩ سنوات
			56.10	34	من ١٠ الى ١٩ سنة
			65.33	18	20 سنة فأكثر
				130	المجموع

من الجدول السابق تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول مستوى الانطمار الوظيفي لدى العاملين بشركة الاتصالات السعودية STC تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة حيث جاء مستوى الدلالة مساويا (٠.٠٧٥) أكبر (٠.٠٥) مما يشير الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية الفرض الثالث: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التخطيط الاستراتيجي بالانطمار الوظيفي في شركة الاتصالات السعودية stc ؟

لدراسة العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي بالانطمار الوظيفي في شركة الاتصالات السعودية stc تم استخدام اختبار الارتباط لبيرسون (Pearson correlation test) وجاءت النتائج كما يلي

جدول رقم (٢٣) العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي بالانطمار الوظيفي

الانطمار الوظيفي		
0.873**	معامل الارتباط لبيرسون	التخطيط الاستراتيجي
0.00	مستوى الدلالة	
130	العدد	

من الجدول تبين وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التخطيط الاستراتيجي بالانطمار الوظيفي في شركة الاتصالات السعودية stc حيث جاء مستوى الدلالة مساويا (٠.٠٠٠) أقل من (٠.٠٥) وجاء معامل الارتباط

مساويا (٠.٨٧٣) وهي قيمة موجبة تشير الى وجود علاقة ارتباطية موجبة وكان معامل الارتباط ذات قيمة مرتفعة (أكبر من ٠.٧) مما يشير الى وجود علاقة ارتباطية إيجابية قوية ذات دلالة إحصائية بين التخطيط الاستراتيجي بالانطمار الوظيفي في شركة الاتصالات السعودية stc أي أنه بزيادة التخطيط الاستراتيجي يزداد الانطمار الوظيفي في شركة الاتصالات السعودية stc .

١,٦ . الخاتمة

اختتم هذا الفصل بعرض تفصيلي لنتائج الدراسة الميدانية التي هدفت إلى استقصاء العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي والانطمار الوظيفي لدى العاملين في شركة الاتصالات السعودية (STC) ، وذلك من خلال تحليل استجابات أفراد العينة على أداة الاستبانة، واستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

وقد أظهرت النتائج أن العاملين في شركة الاتصالات السعودية يتمتعون باتجاهات إيجابية مرتفعة نحو مستوى التخطيط الاستراتيجي في الشركة، حيث بلغ المتوسط العام (٤.٠٣) بانحراف معياري (٠.٨٠)، وهو ما يشير إلى تبني الشركة لممارسات تخطيط استراتيجي فاعلة من وجهة نظر موظفيها.

كما بينت النتائج أن مستوى الانطمار الوظيفي لدى العاملين كان مرتفعاً كذلك، حيث بلغ المتوسط العام (٣.٩٢) بانحراف معياري (٠.٧٧)، مما يدل على وجود درجة عالية من الارتباط النفسي والانخراط الوظيفي لدى العاملين بالشركة.

وفيما يتعلق بالعلاقة بين متغيري الدراسة، فقد كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية إيجابية قوية ذات دلالة إحصائية بين التخطيط الاستراتيجي والانظمار الوظيفي، مما يعني أن التحسين في مستوى التخطيط الاستراتيجي ينعكس بشكل إيجابي على مستوى الانظمار الوظيفي داخل الشركة.

تُعد هذه النتائج دليلاً على أهمية التخطيط الاستراتيجي كأداة فاعلة في تعزيز مستوى الانتماء والارتباط الوظيفي لدى العاملين، وتُمهّد لمناقشة أعمق في الفصل التالي حول أوجه الاتفاق والاختلاف مع الأدبيات السابقة، بالإضافة إلى تقديم التوصيات المقترحة.

٢. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

٢,١. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

٥.١.١ حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: تتمثل الحدود الموضوعية للدراسة التخطيط الاستراتيجي والانطمار الوظيفي.

الحدود البشرية: تتمثل الحدود البشرية للدراسة في العاملين بشركة الاتصال السعودية STC.

الحدود المكانية: المملكة العربية السعودية.

الحدود الزمنية: الفصل الدراسي الثاني ١٤٤٧هـ - ٢٠٢٦ م.

٥.١.٢ الدراسات المستقبلية

١. أثر الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط بين التخطيط الاستراتيجي والانطمار الوظيفي: دراسة ميدانية على

شركات الاتصالات السعودية.

٢. دور القيادة الإستراتيجية في تعزيز العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي والانطمار الوظيفي لدى العاملين

في المؤسسات الخدمية.

٣. تحليل العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي والانطمار الوظيفي في بيئات العمل الرقمية: دراسة تطبيقية

على شركات الاتصالات بالمملكة.

٤. أثر المشاركة الوظيفية في صياغة الخطط الاستراتيجية على مستوى الانطمار الوظيفي: دراسة على

موظفي القطاع الخاص السعودي.

٥. فعالية تطبيق التخطيط الاستراتيجي في تعزيز الانطمار الوظيفي لدى الموظفين الجدد في المؤسسات

الكبرى.

٢,٢. توصيات الدراسة:

في ضوء نتائج الدراسة الحالية، يمكن للباحث تقديم التوصيات التالية:

- توضيح الشركة استراتيجيتها وأهدافها لكل موظف بشكل مبسط ومستمر ، لتوضح كيف يسهم دور كل فرد في تحقيقها.
- مشاركة الموظفين من مختلف المستويات في عملية التخطيط الاستراتيجي أو ترجمتها لأهداف تشغيلية، لتعزيز شعورهم بالملكية والارتباط.
- تصميم أنظمة مكافآت وتطوير مهني تربط مباشرة بين أداء الموظف والأهداف الاستراتيجية للشركة.
- بناء ثقافة تشجع الابتكار والمرونة والتعاون، مما يعمق روابط الموظفين بالشركة ويحفزهم على البقاء .
- تدريب القادة والإدارة الوسطى على كيفية تعزيز شعور الموظفين بالملاءمة، وبناء الروابط القوية، وإبراز فرص التضحية الإيجابية ضمن السياق الاستراتيجي.

٢,٣. الخاتمة:

في ختام هذا الفصل، تم عرض أبرز التوصيات التي انبثقت عن نتائج الدراسة الحالية، والتي تهدف إلى تعزيز ممارسات التخطيط الاستراتيجي داخل شركة الاتصالات السعودية (STC) بما يسهم في رفع مستوى الانطمار الوظيفي لدى العاملين. كما تم اقتراح عدد من الدراسات المستقبلية التي يمكن أن تبني على نتائج هذا البحث، وتسهم في توسيع المعرفة حول العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي والانطمار الوظيفي في قطاعات ومؤسسات أخرى.

وتؤكد هذه التوصيات والدراسات المقترحة أهمية الاستمرار في بحث هذا الموضوع الحيوي، لما له من تأثير مباشر على أداء الموظفين واستقرارهم الوظيفي، وبالتالي على نجاح المؤسسات وتحقيق أهدافها الاستراتيجية. وبهذا، يُختتم هذا الفصل بوضع لبنة إضافية في بناء الفهم العلمي للعلاقة بين التخطيط الاستراتيجي والانظماء الوظيفي في بيئة العمل السعودية.