

أثر تنمية الموارد البشرية على الابتكار التنظيمي: الدور  
الوسيط للرشاقة التنظيمية دراسة تطبيقية على الشركات  
الخاصة بمدينة الرياض



إعداد

## فرضيات الدراسة

جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على الدور الحاسم الذي تلعبه ممارسات تنمية الموارد البشرية في تعزيز الابتكار التنظيمي داخل المؤسسات الخاصة بمدينة الرياض، مع الأخذ في الاعتبار قدرة هذه المؤسسات على التكيف السريع من خلال الرشاقة التنظيمية كآلية وسيطة

## فرضيات الدراسة

المتغير المستقل "تنمية الموارد البشرية"، ويتجلى ذلك في ثلاث أبعاد رئيسية:

١. الاستقطاب والاختيار

٢. التدريب والتطوير

٣. تخطيط المسار الوظيفي

المتغير الوسيط، فهو "الرشاقة التنظيمية":

١. الاستجابة السريعة للتغيير

٢. المرونة التنظيمية

٣. التمكين والمشاركة في اتخاذ القرار

المتغير التابع "الابتكار التنظيمي":

١. الابتكار في المنتجات أو الخدمات

٢. الابتكار في العمليات

٣. الابتكار في نماذج العمل

## فرضيات الدراسة

- الفرضية الرئيسية الأولى : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لتنمية الموارد البشرية على الابتكار التنظيمي في الشركات الخاصة بمدينة الرياض. وتتفرع منها عدة فرضيات فرعية منها :
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للاستقطاب والاختيار على الابتكار التنظيمي في الشركات الخاصة بمدينة الرياض.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للتدريب والتطوير على الابتكار التنظيمي في الشركات الخاصة بمدينة الرياض.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للتخطيط المسار الوظيفي على الابتكار التنظيمي في الشركات الخاصة بمدينة الرياض.

## فرضيات الدراسة

- الفرضية الرئيسية الثانية : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لتنمية الموارد البشرية على أبعاد الرشاقة التنظيمية في الشركات الخاصة بمدينة الرياض.
- الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الثانية:
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لتنمية الموارد البشرية على الاستجابة السريعة للتغيير في الشركات الخاصة بمدينة الرياض.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لتنمية الموارد البشرية على المرونة التنظيمية في الشركات الخاصة بمدينة الرياض.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لتنمية الموارد البشرية على التمكين والمشاركة في اتخاذ القرار في الشركات الخاصة بمدينة الرياض.

## فرضيات الدراسة

١. الفرضية الرئيسية الثالثة لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للرشاقة التنظيمية على أبعاد الابتكار التنظيمي في الشركات الخاصة بمدينة الرياض.
٢. الفروض الفرعية المنبثقة عنها:
٣. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للرشاقة التنظيمية على الابتكار في المنتجات أو الخدمات في الشركات الخاصة بمدينة الرياض.
٤. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للرشاقة التنظيمية على الابتكار في العمليات في الشركات الخاصة بمدينة الرياض.
٥. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للرشاقة التنظيمية على الابتكار في نماذج العمل في الشركات الخاصة بمدينة الرياض.

## فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للرشاقة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين تنمية الموارد البشرية والابتكار التنظيمي في الشركات الخاصة بمدينة الرياض.



مجموعة جامعة  
الجميع الذكية  
للتعليم القابضة

MIDOCEAN  
UNIVERSITY



# Thank You

