

مهارات بحثية ٣ RSC777-3

إعداد الطالب/ طلال أحمد الشمري

التكليف: ٦ . الأسبوع: ٧ .



عنوان الدراسة المقترح

أثر القيادة الرقمية في تعزيز السلوك الابتكاري للعاملين: الدور الوسيط للتمكين النفسي

التكليف

06

نقد الباحث

مقدمة

في ظل التطورات المتسارعة في التقنيات الرقمية، أصبحت المنظمات تواجه تحديات متزايدة تتطلب تبني أنماط قيادية حديثة قادرة على إدارة التحول الرقمي وتعزيز الابتكار، وتعد القيادة الرقمية من أبرز الممارسات الإدارية التي تسهم في تطوير بيئة العمل، وتمكين العاملين، وتحفيزهم على الإبداع والابتكار. ومن هذا المنطلق، يبرز التمكين النفسي بوصفه آلية مهمة تعزز شعور العاملين بالثقة والاستقلالية والتأثير، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على السلوك الابتكاري من خلال تشجيعهم على توليد الأفكار الجديدة وتطبيقها، لذا تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف أثر القيادة الرقمية في السلوك الابتكاري للعاملين، مع اختبار الدور الوسيط للتمكين النفسي في تفسير هذه العلاقة.

نقد الباحث

التكليف

06

متغيرات الدراسة

أولاً: المتغير المستقل

القيادة الرقمية :

يقصد بالقيادة الرقمية قدرة القادة على توظيف التقنيات الرقمية في تطوير بيئة العمل، وإدارة عمليات التحول الرقمي، وتعزيز ثقافة الابتكار، ودعم العاملين بما يحقق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة ويرفع كفاءة الأداء المؤسسي.

ويتكون المتغير من الأبعاد الآتية:

- الرؤية الرقمية: قدرة القيادة على صياغة رؤية استراتيجية واضحة للتحول الرقمي وربطها بأهداف المنظمة.
- الكفاءة الرقمية للقائد: امتلاك القائد للمعارف والمهارات الرقمية اللازمة لقيادة التغيير واستخدام التقنيات الحديثة.
- إدارة التحول الرقمي: قدرة القيادة على تخطيط وتنفيذ ومتابعة عمليات التحول الرقمي بكفاءة.
- تعزيز الثقافة الرقمية: نشر ثقافة استخدام التقنيات الرقمية وتشجيع تبادل المعرفة والابتكار.
- دعم الابتكار الرقمي: توفير الموارد والبيئة التنظيمية التي تحفز العاملين على الإبداع وتبني الحلول الرقمية.

التكليف

06

نقد الباحث

ثانياً: المتغير الوسيط

التمكين النفسي:

يشير التمكين النفسي إلى الحالة الإدراكية التي يشعر فيها العاملون بالقدرة على أداء مهامهم بكفاءة، وامتلاكهم الحرية في اتخاذ القرارات، وإدراكهم لأهمية دورهم وتأثيرهم في تحقيق أهداف المنظمة.

ويتكون المتغير من الأبعاد الآتية:

- معنى العمل: إدراك العامل لقيمة العمل الذي يؤديه ومدى توافقه مع قيمه الشخصية والمهنية.
- الكفاءة الذاتية: ثقة العامل بقدراته وإمكاناته لإنجاز المهام وتحقيق النتائج المطلوبة.
- الاستقلالية في أداء العمل: تمتع العامل بحرية اتخاذ القرارات المتعلقة بإنجاز مهامه دون رقابة مفرطة.
- التأثير في المنظمة: شعور العامل بقدرته على التأثير في القرارات والإجراءات والنتائج التنظيمية.

نقد الباحث

ثالثاً: المتغير التابع

السلوك الابتكاري للعاملين:

يقصد بالسلوك الابتكاري مجموعة السلوكيات التي يمارسها العاملون بهدف إنتاج أفكار جديدة أو تطوير أفكار قائمة والعمل على تنفيذها بما يساهم في تحسين الأداء وتطوير العمليات والخدمات داخل المنظمة.

ويتكون المتغير من الأبعاد الآتية:

- توليد الأفكار: ابتكار أفكار جديدة لحل المشكلات أو تحسين أساليب العمل.
- الترويج للأفكار: إقناع الزملاء والإدارة بأهمية الأفكار الابتكارية والحصول على الدعم اللازم لتنفيذها.
- تنفيذ الأفكار: تحويل الأفكار إلى ممارسات أو منتجات أو خدمات قابلة للتطبيق.
- استدامة الابتكار: المحافظة على تبني الأفكار الجديدة وتطويرها بصورة مستمرة داخل المنظمة.

نقد الباحث

فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية الأولى

تؤثر القيادة الرقمية تأثيراً إيجابياً ذا دلالة إحصائية في السلوك الابتكاري للعاملين، وذلك من خلال قدرتها على تعزيز بيئة العمل الرقمية، ودعم الإبداع، وتحفيز العاملين على تبني الأفكار الجديدة وتطبيقها. وينبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية :

- تؤثر الرؤية الرقمية للقائد تأثيراً إيجابياً ذا دلالة إحصائية في السلوك الابتكاري للعاملين.
- تؤثر الكفاءة الرقمية للقائد تأثيراً إيجابياً ذا دلالة إحصائية في السلوك الابتكاري للعاملين.
- تؤثر إدارة التحول الرقمي تأثيراً إيجابياً ذا دلالة إحصائية في السلوك الابتكاري للعاملين.
- يؤثر تعزيز الثقافة الرقمية تأثيراً إيجابياً ذا دلالة إحصائية في السلوك الابتكاري للعاملين.
- يؤثر دعم الابتكار الرقمي تأثيراً إيجابياً ذا دلالة إحصائية في السلوك الابتكاري للعاملين.

نقد الباحث

الفرضية الرئيسة الثانية

تؤثر القيادة الرقمية تأثيرا إيجابيا ذا دلالة إحصائية في التمكين النفسي للعاملين، من خلال تنمية شعورهم بالكفاءة والاستقلالية، وتعزيز إدراكهم لأهمية أدوارهم وتأثيرهم في تحقيق أهداف المنظمة.

وينبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية: تؤثر القيادة الرقمية تأثيرا إيجابيا ذا دلالة إحصائية في

- تعزيز معنى العمل لدى العاملين.
- تنمية الكفاءة الذاتية لدى العاملين.
- تعزيز الاستقلالية في أداء العمل.
- زيادة شعور العاملين بالتأثير في القرارات التنظيمية.

الفرضية الرئيسة الثالثة

يتوسط التمكين النفسي العلاقة بين القيادة الرقمية والسلوك الابتكاري للعاملين، بحيث تسهم القيادة الرقمية في رفع مستويات التمكين النفسي، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على قدرة العاملين على توليد الأفكار المبتكرة وتطويرها وتنفيذها داخل المنظمة.

وينبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

- يتوسط بعد معنى العمل العلاقة بين القيادة الرقمية والسلوك الابتكاري للعاملين.
- يتوسط بعد الكفاءة الذاتية العلاقة بين القيادة الرقمية والسلوك الابتكاري للعاملين.
- يتوسط بعد الاستقلالية في أداء العمل العلاقة بين القيادة الرقمية والسلوك الابتكاري للعاملين.
- يتوسط بعد التأثير في المنظمة العلاقة بين القيادة الرقمية والسلوك الابتكاري للعاملين.

نقد الباحث

النموذج المقترح للدراسة

- المتغير المستقل: القيادة الرقمية.
- المتغير الوسيط: التمكين النفسي.
- المتغير التابع: السلوك الابتكاري للعاملين.

العلاقات المفترضة:

- تؤثر القيادة الرقمية تأثيرا مباشرا في السلوك الابتكاري للعاملين.
- تؤثر القيادة الرقمية تأثيرا مباشرا في التمكين النفسي للعاملين.
- يؤثر التمكين النفسي تأثيرا مباشرا في السلوك الابتكاري للعاملين.
- تؤثر القيادة الرقمية تأثيرا غير مباشر في السلوك الابتكاري للعاملين من خلال التمكين النفسي بوصفه متغيرا وسيطا.

نقد الباحث

ملخص

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر القيادة الرقمية في السلوك الابتكاري للعاملين، مع اختبار الدور الوسيط للتمكين النفسي في هذه العلاقة، وتنطلق الدراسة من فرضية أن تبني القيادة الرقمية يسهم في تعزيز التمكين النفسي لدى العاملين، مما ينعكس إيجاباً على قدرتهم على الابتكار وتطوير الأداء داخل المنظمة، وتقدم الدراسة نموذجاً بحثياً يربط بين المتغيرات الثلاثة من خلال علاقات مباشرة وغير مباشرة قابلة للاختبار الإحصائي.



التكليف

06



Thank You