

أثر القيادة الرقمية في الأداء
الوظيفي: الدور الوسيط للرضا
الوظيفي

Prepared by

لوجين غوانمة





في المساق: مهارات بحثية ٣
بإشراف الدكتور: احمد وراق



تُعد الفروض البحثية من أهم عناصر البحث العلمي؛ إذ تمثل توقعات أولية للعلاقات بين متغيرات الدراسة، ويتم اختبارها ميدانيًا للتحقق من صحتها. وتُبنى الفروض في ضوء الأدبيات والدراسات السابقة، بما يسهم في توجيه الباحث نحو تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها. وانطلاقًا من ذلك، تم اقتراح عنوان الدراسة الآتي وصياغة الفروض الرئيسية والفرعية المرتبطة بمتغيراتها.

متغيرات الدراسة

Chapter 02

عنوان الدراسة المقترحة

أثر القيادة الرقمية في الأداء الوظيفي: الدور الوسيط للرضا الوظيفي

متغيرات الدراسة

- * المتغير المستقل: القيادة الرقمية.
- * المتغير الوسيط: الرضا الوظيفي.
- * المتغير التابع: الأداء الوظيفي.

في ضوء الأدبيات والدراسات السابقة التي تناولت القيادة الرقمية ودورها في تحسين الأداء داخل المنظمات، تفترض الدراسة وجود تأثير مباشر للقيادة الرقمية في الأداء الوظيفي، باعتبارها من الممارسات الإدارية الحديثة التي تسهم في رفع كفاءة العاملين وتحسين مستوى أدائهم. وعليه، تتمثل الفرضية الرئيسية الأولى فيما يلي:

الفرضية الرئيسية الأولى

H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الرقمية في الأداء الوظيفي.

وانطلاقاً من أن القيادة الرقمية قد تسهم في توفير بيئة عمل أكثر مرونة ودعماً للعاملين، فإن الدراسة تفترض أيضاً وجود تأثير لها في مستوى الرضا الوظيفي، وذلك على النحو الآتي:

الفرضية الفرعية الأولى

H1a: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الرقمية في الرضا الوظيفي.

تشير الأدبيات الإدارية إلى أن الرضا الوظيفي يُعد من العوامل الرئيسة المؤثرة في مستوى الأداء الوظيفي، إذ يسهم في زيادة دافعية العاملين ورفع مستوى التزامهم وتحسين جودة أدائهم داخل المنظمة. وانطلاقاً من ذلك، تفترض الدراسة وجود تأثير مباشر للرضا الوظيفي في الأداء الوظيفي، وذلك على النحو الآتي:

الفرضية الرئيسية الثانية
H2: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرضا الوظيفي في الأداء الوظيفي.

وبناءً على النموذج المفاهيمي للدراسة، يُتوقع أن يؤدي الرضا الوظيفي دوراً وسيطاً في العلاقة بين القيادة الرقمية والأداء الوظيفي، من خلال نقل جزء من تأثير القيادة الرقمية إلى الأداء الوظيفي. وعليه، تتمثل الفرضية الفرعية الثانية فيما يلي

الفرضية الفرعية الثانية
H2a: يتوسط الرضا الوظيفي العلاقة بين القيادة الرقمية والأداء الوظيفي.

تشير العديد من الدراسات إلى أن تأثير القيادة الرقمية في الأداء الوظيفي لا يقتصر على التأثير المباشر، وإنما قد يمتد بصورة غير مباشرة من خلال تعزيز مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين. وبناءً على ذلك، تفترض الدراسة وجود أثر غير مباشر للقيادة الرقمية في الأداء الوظيفي عبر الرضا الوظيفي، وذلك على النحو الآتي:

الفرضية الرئيسية الثالثة

H3: يوجد أثر غير مباشر ذو دلالة إحصائية للقيادة الرقمية في الأداء الوظيفي من خلال الرضا الوظيفي.

وانطلاقاً من الدور الذي يؤديه الرضا الوظيفي في تعزيز العلاقة بين ممارسات القيادة الرقمية ومستوى الأداء الوظيفي، تفترض الدراسة أن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي من شأنه أن يزيد من قوة تأثير القيادة الرقمية في الأداء الوظيفي، وذلك على النحو الآتي

الفرضية الفرعية الثالثة

H3a: يسهم الرضا الوظيفي في تعزيز أثر القيادة الرقمية في الأداء الوظيفي.

الخاتمة

في ضوء عنوان الدراسة المقترح، تم بناء الفرضيات الرئيسة والفرعية بصورة منطقية تعكس طبيعة العلاقات بين متغيرات الدراسة، حيث تناولت أثر القيادة الرقمية في الأداء الوظيفي، وأثرها في الرضا الوظيفي، إضافة إلى الدور الوسيط الذي يؤديه الرضا الوظيفي في تفسير العلاقة بين القيادة الرقمية والأداء الوظيفي. وتمثل هذه الفرضيات أساساً علمياً يمكن اختباره ميدانياً باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة للتحقق من مدى صحتها.



Chapter 04



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

