

التكليف السادس مهارات بحثية 3

Prepared by

Riyadh Alshehri



صياغة 3 فروض

الفرض الرئيسي الأول:

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة تطبيق الإدارة الاستراتيجية والأداء التنظيمي للمنظمات.
الفروض الفرعية:

1. توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة التخطيط الاستراتيجي (المتغير المستقل) وتحقيق الأهداف التنظيمية (المتغير التابع) في المنظمات محل الدراسة.
تفسير: إن قيام المنظمات بممارسة عملية التخطيط الاستراتيجي بشكل فاعل، بما في ذلك تحديد الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية، سيؤدي إلى تحقيق نتائج تنظيمية أفضل وزيادة قدرتها على تحقيق أهدافها بكفاءة.
2. يؤدي اعتماد القيادة الإدارية (المتغير المستقل) على التفكير الابتكاري إلى تحسين الأداء الكلي للمنظمة (المتغير التابع).
تفسير: إن قيام القيادات الإدارية بتبني أساليب قيادية تعتمد على التفكير الابتكاري والإبداعي في اتخاذ القرارات وحل المشكلات، سيسهم في تحسين مستويات الأداء التنظيمي الشامل للمنظمة.
3. تسهم عملية المراقبة والتقييم الاستراتيجي (المتغير المستقل) في زيادة فاعلية استغلال الموارد المتاحة (المتغير التابع).
تفسير: إن قيام المنظمات بممارسة عمليات المراقبة والتقييم الاستراتيجي المستمر لخططها وأدائها، سيساعد في الكشف عن نقاط القوة والضعف وتحديد الفجوات، مما يعزز من قدرتها على استغلال مواردها المتاحة بشكل أكثر فاعلية.

صياغة 3 فروض

الفرض الرئيسي الثاني:

هناك تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لاستخدام تكنولوجيا المعلومات على ممارسات إدارة الموارد البشرية.
الفروض الفرعية:

1. يؤدي تطبيق نظم المعلومات الإدارية (المتغير المستقل) إلى تحسين عمليات التوظيف والاختيار للموارد البشرية (المتغير التابع).
تفسير: إن استخدام نظم المعلومات الإدارية المتطورة في عمليات التوظيف والاختيار سيساعد في تحسين كفاءة هذه العمليات من خلال توفير معلومات دقيقة، وتسهيل إجراءات الاختيار والتقييم، وتعزيز القدرة على جذب الكفاءات المناسبة.
2. تسهم تكنولوجيا الاتصالات (المتغير المستقل) في زيادة فاعلية نظم التدريب والتطوير للعاملين (المتغير التابع).
تفسير: إن توظيف تكنولوجيا الاتصالات الحديثة في برامج التدريب والتطوير، مثل التعليم الإلكتروني ومنصات التعلم الرقمية، سيؤدي إلى زيادة فاعلية هذه النظم وتعزيز قدرتها على تلبية احتياجات الموارد البشرية وتنمية مهاراتهم.
3. يؤثر استخدام أنظمة المكافآت والحوافز الإلكترونية (المتغير المستقل) إيجابياً على مستويات الرضا الوظيفي للعاملين (المتغير التابع).
تفسير: إن تطبيق أنظمة المكافآت والحوافز الإلكترونية التي تتسم بالعدالة والشفافية سيساهم في زيادة رضا الموظفين عن نظم التعويضات والحوافز، مما ينعكس إيجابياً على مستويات الرضا الوظيفي لديهم.

صياغة 3 فروض

الفرض الرئيسي الثالث:

توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات القيادة الفعالة وتحفيز الموارد البشرية في المنظمات.
الفروض الفرعية:

1. يؤدي نمط القيادة الديمقراطي (المتغير المستقل) إلى زيادة مستويات الالتزام التنظيمي لدى الموظفين (المتغير التابع).
تفسير: إن ممارسة القيادات الإدارية لنمط القيادة الديمقراطي الذي يتسم بالمشاركة والتفويض والاهتمام بآراء الموظفين، سيسهم في زيادة مستويات الالتزام التنظيمي لديهم تجاه المنظمة وأهدافها.
2. تسهم المشاركة في اتخاذ القرارات (المتغير المستقل) إلى رفع الروح المعنوية والدافعية للإنجاز لدى الموظفين (المتغير التابع).
تفسير: إن إشراك الموظفين في عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بأعمالهم وأداء المنظمة، سيعزز من شعورهم بالانتماء والتمكين، مما ينعكس إيجابياً على مستويات الروح المعنوية والدافعية للإنجاز لديهم.
3. تؤثر ممارسات التمكين الإداري (المتغير المستقل) إيجابياً على مبادرات التطوير والتحسين المستمر للموظفين (المتغير التابع).
تفسير: إن قيام القيادات الإدارية بتبني ممارسات التمكين التي تعزز من استقلالية الموظفين وتفويضهم بالسلطات والصلاحيات، سيشجع على المبادرات الذاتية للتطوير والتحسين المستمر في أداء المهام والعمليات.

صياغة 3 فروض

في مجمل هذه الفروض، تم ربط المتغيرات الرئيسية المتمثلة في: الإدارة الاستراتيجية، تكنولوجيا المعلومات، والقيادة الفعالة؛ بمتغيرات تابعة تتعلق بالأداء التنظيمي، ممارسات إدارة الموارد البشرية، والتحفيز. وتم صياغة فروض فرعية لكل فرض رئيسي لتوضيح العلاقات المقترحة بشكل أكثر تفصيلاً وتوضيح المنطق والتفسير العلمي لكل فرض.

المراجع

عنوان الرسالة: إدارة الموارد البشرية وأثر الثورة التكنولوجية
الباحث: محمد الفزاري

<https://www.mobt3ath.com/uplode/book/book-372.pdf?ver=accessible>

عنوان الرسالة: الإدارة في المنظور الاستراتيجي المعاصر
الباحث: زياد خليل قبلان

<https://www.manaraa.com/upload/b5063639-cb22-41dc-902d-82adad0665db.pdf>