

مهارات بحثية 3

الواجب 6



اعداد الطالب

محمد فراج الفراج
253001857

الأجندة

أهداف الدراسة

عنوان الدراسة ومبررات اختيار النموذج البحثي

مشكلة الدراسة

المرتكزات النظرية المفسرة للعلاقات السببية في النموذج البحثي

النموذج المفاهيمي

المتغيرات وأبعاد القياس في النموذج البحثي

الفرضية الرئيسية الأولى : أثر القيادة الاستراتيجية في الابتكار التنظيمي

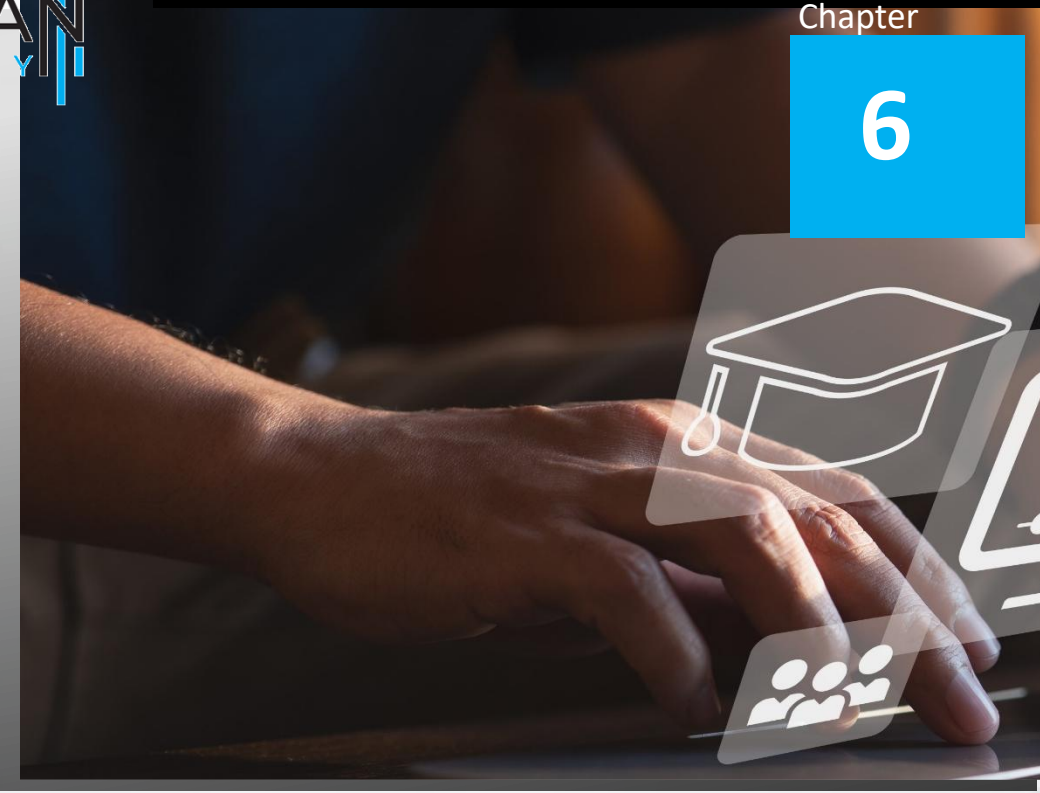
الخاتمة الفرضية الرئيسية الثانية : أثر القيادة الاستراتيجية في الرضا الوظيفي

الفرضية الرئيسية الثالثة : أثر الرضا الوظيفي في الابتكار التنظيمي

فرضية الوساطة : الدور الوسيط للرضا الوظيفي في العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والابتكار التنظيمي

الخلاصة للعلاقات المفترضة

أهداف المهمة



- صياغة فرضيات بحثية مترابطة بين المتغيرات .
- تحديد العلاقات المباشرة وغير المباشرة بينها .
- بناء نموذج بحثي متسق يربط المتغيرات .

عنوان الدراسة ومبررات اختيار النموذج البحثي

أثر القيادة الاستراتيجية في الابتكار التنظيمي من خلال الدور الوسيط للرضا الوظيفي لدى موظفي إدارات الموارد البشرية في الخدمات الصحية التابعة لوزارة الدفاع السعودية

المتغير	مكونات النموذج
القيادة الاستراتيجية	المتغير المستقل
الرضا الوظيفي	المتغير الوسيط
الابتكار التنظيمي	المتغير التابع

مبررات اختيار النموذج البحثي

- تنطلق الدراسة من أهمية القيادة الاستراتيجية كمدخل تنظيمي قادر على توجيه الموارد البشرية وتعزيز قدرة المؤسسات الصحية على الابتكار والتطوير .
- يعكس الابتكار التنظيمي أحد المتطلبات الرئيسة لتحسين جودة الخدمات الصحية ورفع الكفاءة التشغيلية في ظل البيئات المتغيرة .
- تفترض الأدبيات الحديثة أن أثر القيادة الاستراتيجية لا ينتقل بصورة مباشرة فقط، بل من خلال متغيرات تنظيمية وسيطة، ويعد الرضا الوظيفي أحد أهم هذه المتغيرات المؤثرة في السلوك الابتكاري .
- يعالج النموذج فجوة بحثية تتمثل في محدودية الدراسات التي اختبرت العلاقة التكاملية بين القيادة الاستراتيجية والرضا الوظيفي والابتكار التنظيمي ضمن نموذج سببي واحد، خاصة في قطاع الخدمات الصحية السعودي.

مشكلة الدراسة

Chapter

السؤال الرئيس للدراسة

ما أثر القيادة الاستراتيجية في الابتكار التنظيمي من خلال الدور الوسيط للرضا الوظيفي لدى موظفي إدارات الموارد البشرية في الخدمات الصحية التابعة لوزارة الدفاع السعودية؟

الأسئلة الفرعية

1. ما أثر القيادة الاستراتيجية في الابتكار التنظيمي لدى موظفي إدارات الموارد البشرية في الخدمات الصحية التابعة لوزارة الدفاع السعودية؟
2. ما أثر القيادة الاستراتيجية في الرضا الوظيفي لدى موظفي إدارات الموارد البشرية في الخدمات الصحية التابعة لوزارة الدفاع السعودية؟
3. ما أثر الرضا الوظيفي في الابتكار التنظيمي لدى موظفي إدارات الموارد البشرية في الخدمات الصحية التابعة لوزارة الدفاع السعودية؟
4. هل يؤدي الرضا الوظيفي دوراً وسيطاً في العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والابتكار التنظيمي لدى موظفي إدارات الموارد البشرية في الخدمات الصحية التابعة لوزارة الدفاع السعودية؟

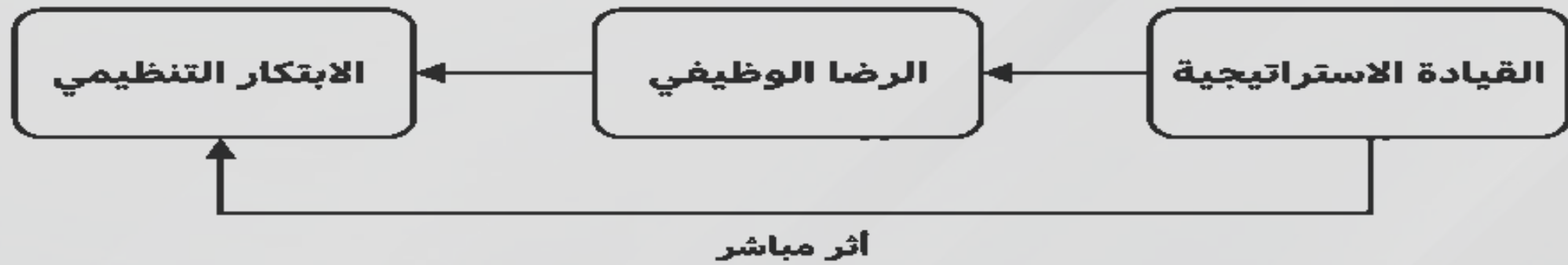
أهداف البحث

- تحديد أثر القيادة الاستراتيجية في الابتكار التنظيمي لدى موظفي إدارات الموارد البشرية في الخدمات الصحية التابعة لوزارة الدفاع السعودية.
- الكشف عن أثر القيادة الاستراتيجية في الرضا الوظيفي لدى موظفي إدارات الموارد البشرية في الخدمات الصحية التابعة لوزارة الدفاع السعودية
- تحليل أثر الرضا الوظيفي في الابتكار التنظيمي لدى موظفي إدارات الموارد البشرية في الخدمات الصحية التابعة لوزارة الدفاع السعودية.
- تفسير الدور الوسيط للرضا الوظيفي في العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والابتكار التنظيمي لدى موظفي إدارات الموارد البشرية في الخدمات الصحية التابعة لوزارة الدفاع السعودية.

المرتكزات النظرية المفسرة للعلاقات السببية في النموذج البحثي

النظرية	دورها في تفسير النموذج المقترح
نظرية القدرات الديناميكية	تفسر دور القيادة الاستراتيجية في تطوير قدرات المنظمة على التكيف وإعادة توظيف الموارد بما يدعم الابتكار التنظيمي والاستجابة للتغيرات البيئية.
نظرية التبادل الاجتماعي	تفسر العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والرضا الوظيفي؛ إذ إن الممارسات القيادية الداعمة تولد شعوراً بالثقة والالتزام لدى العاملين، مما ينعكس على اتجاهاتهم وسلوكياتهم الابتكارية.
نظرية الموارد التنظيمية	تفسر أهمية الموارد البشرية والتنظيمية بوصفها مصادر استراتيجية لتحقيق الميزة التنافسية، حيث يمثل العاملون الراضون مورداً أساسياً لدعم الابتكار التنظيمي.

النموذج المفاهيمي



Chapter

- يفترض النموذج وجود أثر مباشر للقيادة الاستراتيجية في الابتكار التنظيمي من خلال قدرتها على توجيه الموارد، وبناء رؤية مستقبلية، وتهيئة بيئة تنظيمية داعمة للتغيير.
- يفترض وجود أثر غير مباشر ينتقل عبر الرضا الوظيفي، باعتباره آلية تنظيمية تفسر كيفية تحول الممارسات القيادية إلى سلوكيات ابتكارية لدى العاملين.
- يعكس النموذج انتقال الدراسة من قياس العلاقة بين المتغيرات إلى تفسير مسار التأثير؛ أي فهم الكيفية التي تسهم بها القيادة الاستراتيجية في تحقيق الابتكار التنظيمي داخل المؤسسات الصحية.
- يمثل إدخال الرضا الوظيفي كمتغير وسيط إضافة تفسيرية تساعد على الكشف عن العوامل الداخلية التي تعزز قدرة المنظمة على تحويل التوجهات القيادية إلى مخرجات ابتكارية.

المتغيرات وأبعاد القياس في النموذج البحثي

المتغير	الأبعاد الرئيسة
القيادة الاستراتيجية	الحساسية الاستراتيجية، وضوح الرؤية، المقدرات الجوهرية، المسؤولية المشتركة، سرعة الاستجابة
الرضا الوظيفي	الرضا عن العمل، بيئة العمل، الحوافز، العلاقات التنظيمية
الابتكار التنظيمي	ابتكار العمليات، الابتكار الإداري، ابتكار الخدمات

اسباب إختيار الأبعاد

- تم اختيار أبعاد القيادة الاستراتيجية لأنها تعكس قدرة القيادة على استشراف التغيرات، وتوجيه الموارد، وتحقيق المرونة التنظيمية، وهي متطلبات أساسية في المؤسسات الصحية ذات البيئة المعقدة .
- تعكس أبعاد الرضا الوظيفي الجوانب التنظيمية والسلوكية المؤثرة في اتجاهات العاملين، باعتبار أن رضا الموظفين يمثل عاملاً مهماً في تعزيز المشاركة وتوليد الأفكار الابتكارية .
- تم اعتماد أبعاد الابتكار التنظيمي لارتباطها المباشر بطبيعة العمل الصحي، حيث يتطلب تحسين الخدمات تطوير العمليات الإدارية، وتحديث أساليب العمل، وابتكار حلول جديدة تلبى احتياجات المستفيدين.

الفرضية الرئيسة الأولى: أثر القيادة الاستراتيجية في الابتكار التنظيمي

الهدف المرتبط	سؤال البحث المرتبط	الفرضيات الفرعية	الفرضية الرئيسة
الهدف الأول: تحديد أثر القيادة الاستراتيجية في الابتكار التنظيمي.	السؤال الأول: ما أثر القيادة الاستراتيجية في الابتكار التنظيمي لدى موظفي إدارات الموارد البشرية في الخدمات الصحية التابعة لوزارة الدفاع السعودية؟	H1-1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للحساسية الاستراتيجية في الابتكار التنظيمي: H1-2. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لوضوح الرؤية في الابتكار التنظيمي: H1-3. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمقدرات الجوهرية في الابتكار التنظيمي: H1-4. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية المشتركة في الابتكار التنظيمي: H1-5. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لسرعة الاستجابة في الابتكار التنظيمي.	H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الاستراتيجية في الابتكار التنظيمي لدى موظفي إدارات الموارد البشرية في الخدمات الصحية التابعة لوزارة الدفاع السعودية.

تستند هذه الفرضية إلى أن القيادة الاستراتيجية تمثل مدخلاً تنظيمياً قادراً على التأثير في الابتكار من خلال بناء رؤية واضحة، وتطوير القدرات، وتعزيز سرعة التكيف والاستجابة، بما يخلق بيئة تنظيمية محفزة لتطوير الخدمات والعمليات داخل المؤسسات الصحية.

الفرضية الرئيسة الثانية : أثر القيادة الاستراتيجية في الرضا الوظيفي

الهدف المرتبط	سؤال البحث المرتبط	الفرضيات الفرعية	الفرضية الرئيسة
الهدف الثاني: الكشف عن أثر القيادة الاستراتيجية في الرضا الوظيفي.	السؤال الثاني: ما أثر القيادة الاستراتيجية في الرضا الوظيفي لدى موظفي إدارات الموارد البشرية في الخدمات الصحية التابعة لوزارة الدفاع السعودية؟	H2-1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للحساسية الاستراتيجية في الرضا الوظيفي: H2-2. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لوضوح الرؤية في الرضا الوظيفي . H2-3: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمقدرات الجوهرية في الرضا الوظيفي: H2-4. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية المشتركة في الرضا الوظيفي: H2-5. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لسرعة الاستجابة في الرضا الوظيفي.	H2: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الاستراتيجية في الرضا الوظيفي لدى موظفي إدارات الموارد البشرية في الخدمات الصحية التابعة لوزارة الدفاع السعودية.

تنطلق هذه الفرضية من أن القيادة الاستراتيجية لا تؤثر فقط في توجهات المنظمة، بل تمتد آثارها إلى اتجاهات العاملين وسلوكياتهم من خلال وضوح الرؤية، ودعم المشاركة، وتوفير بيئة تنظيمية قائمة على الثقة والتمكين. لذلك يُتوقع أن تسهم ممارسات القيادة الاستراتيجية في رفع مستويات الرضا الوظيفي لدى العاملين، باعتباره انعكاساً لجودة العلاقة بين القيادة والموارد البشرية داخل المنظمة الصحية.

الفرضية الرئيسة الثالثة : أثر الرضا الوظيفي في الابتكار التنظيمي

الهدف المرتبط	سؤال البحث المرتبط	الفرضيات الفرعية	الفرضية الرئيسة
الهدف الثالث :تحليل أثر الرضا الوظيفي في الابتكار التنظيمي.	السؤال الثالث :ما أثر الرضا الوظيفي في الابتكار التنظيمي لدى موظفي إدارات الموارد البشرية في الخدمات الصحية التابعة لوزارة الدفاع السعودية ؟	H3-1:يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرضا عن العمل في الابتكار التنظيمي. H3-2:يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرضا عن بيئة العمل في الابتكار التنظيمي . H3-3:يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرضا عن الحوافز في الابتكار التنظيمي . H3-4:يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرضا عن العلاقات التنظيمية في الابتكار التنظيمي.	H3:يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرضا الوظيفي في الابتكار التنظيمي لدى موظفي إدارات الموارد البشرية في الخدمات الصحية التابعة لوزارة الدفاع السعودية.

تفترض الدراسة أن الرضا الوظيفي يمثل عاملاً سلوكياً محفزاً للابتكار التنظيمي؛ إذ إن العاملين الذين يشعرون بالتقدير والعدالة والدعم التنظيمي يكونون أكثر استعداداً للمشاركة، وتبادل المعرفة، واقتراح حلول وأساليب عمل جديدة. لذلك يُتوقع أن يسهم ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي في تعزيز السلوكيات الابتكارية داخل المؤسسات الصحية.

فرضية الوساطة: الدور الوسيط للرضا الوظيفي في العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والابتكار التنظيمي

الهدف المرتبط	سؤال البحث المرتبط	الفرضية الفرعية	الفرضية الرئيسة
الهدف الرابع: تفسير الدور الوسيط للرضا الوظيفي في العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والابتكار التنظيمي.	السؤال الرابع: هل يتوسط الرضا الوظيفي العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والابتكار التنظيمي لدى موظفي إدارات الموارد البشرية في الخدمات الصحية التابعة لوزارة الدفاع السعودية؟	H4-1: يوجد أثر غير مباشر للقيادة الاستراتيجية في الابتكار التنظيمي من خلال الرضا الوظيفي.	H4: يتوسط الرضا الوظيفي العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والابتكار التنظيمي لدى موظفي إدارات الموارد البشرية في الخدمات الصحية التابعة لوزارة الدفاع السعودية.

تفترض الدراسة أن تأثير القيادة الاستراتيجية في الابتكار التنظيمي لا يحدث بصورة مباشرة فقط، بل ينتقل جزئياً من خلال تأثيرها في العاملين واتجاهاتهم نحو العمل. فالقيادة الداعمة التي توفر الرؤية والتمكين والمشاركة تسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي، مما يعزز استعداد العاملين للمبادرة وتبادل المعرفة والمشاركة في تطوير أساليب العمل، وبالتالي تحقيق مستويات أعلى من الابتكار التنظيمي.

الخلاصة للعلاقات المفترضة

- تفترض الدراسة وجود علاقة تأثير بين القيادة الاستراتيجية والابتكار التنظيمي، بحيث تسهم الممارسات القيادية في تعزيز قدرة المنظمة على التطوير والابتكار.
- تفترض الدراسة أن القيادة الاستراتيجية تؤثر في الرضا الوظيفي من خلال دورها في تشكيل بيئة عمل داعمة وتحفيز العاملين.
- تفترض الدراسة وجود أثر للرضا الوظيفي في تعزيز الابتكار التنظيمي من خلال زيادة مشاركة العاملين واستعدادهم لتقديم الأفكار الجديدة.
- تفترض الدراسة أن الرضا الوظيفي يتوسط العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والابتكار التنظيمي، بما يفسر انتقال أثر القيادة إلى السلوكيات والمخرجات الابتكارية.

شكرا لحسن استماعكم

