

بحث منشور في مجلة دراسات العدد الاقتصادي العدد (22) مجلد (6) لعام 2020م
"تحليل متغيرات الوساطة والمعدلة في بحوث إدارة الأعمال: دراسة تحليلية"
د. محمد بداوي

عرض الطالب / بدر عبدالله السبيعي
دكتورة القانون
الفصل الأول



أهداف البحث
فروض البحث
متغيرات البحث

مقدمة عامة عن البحث

- الباحث استخدم بحث باسم "مناخ الخدمة والالتزام التنظيمي كمثال لتوضيح ارتباط وتأثير المتغيرات فيما بينها
- البحث يسعى لفهم العلاقات بين عدة متغيرات رئيسية ضمن إطار تنظيمي.
- يُركز على العلاقة بين "مناخ الخدمة" وتأثيره على "الرضا الوظيفي" و"الالتزام التنظيمي".
- تحليل الدور الوسيط للرضا الوظيفي والدور المعدل للراتب.
- تُعد هذه الدراسة هامة لفهم كيفية تحسين بيئة العمل وتعزيز الالتزام الوظيفي، مما يساهم في تحقيق أهداف المنظمة.

أهداف البحث

- فهم تأثير مناخ الخدمة على الرضا الوظيفي وتحليل مدى تأثير بيئة العمل وظروف الخدمة على مستوى الرضا لدى الموظفين، والذي يُعتبر أساسياً لتحقيق الأداء العالي.
- استكشاف العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي من خلال تحليل هذه العلاقة، يهدف البحث إلى فهم كيف يُسهم الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في تعزيز الالتزام التنظيمي.
- تحديد دور الراتب كمتغير معدل ودراسة كيفية تأثير الراتب كعامل تعديل على قوة العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، بما يساعد في تقديم رؤى حول كيفية تحسين السياسات المالية لتحقيق نتائج أفضل.
- تحليل نماذج الوساطة والتعديل في بيئة العمل وتطوير إطار تحليلي يستخدم نماذج الوساطة والتعديل لتوضيح العلاقات بين المتغيرات المختلفة، مما يسهم في تقديم فهم عميق لكيفية تأثير هذه المتغيرات على بعضها البعض.

فرضيات البحث

الفرضيات في هذه الدراسة تركز على اختبار العلاقات المباشرة وغير المباشرة بين المتغيرات المستقلة والتابعة، وتأثير المتغير الوسيط والمعدل. وتشمل الفرضيات الرئيسية ما يلي:

الفرضية الأولى: مناخ الخدمة يؤثر إيجابياً وبشكل معنوي على الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة.

الفرضية الثانية: الرضا الوظيفي يؤثر إيجابياً وبشكل معنوي على الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المؤسسة.

الفرضية الثالثة: مناخ الخدمة يؤثر إيجابياً وبشكل معنوي على الالتزام التنظيمي، بحيث أن العلاقة تكون أقوى عند تواجد الرضا الوظيفي كوسيط.

الفرضية الرابعة: وجود فروق دالة إحصائية في مستوى تأثير مناخ الخدمة على الالتزام التنظيمي تُعزى إلى المتغير المعدل "الراتب"، حيث تؤثر المستويات المختلفة للراتب على هذه العلاقة.

تحليل المتغيرات وتحديد نوعها

لفهم كيفية عمل المتغيرات ودورها في هذه الدراسة، يجب تحديد نوع كل متغير:

متغيرات البحث

- المتغير المستقل:
 - مناخ الخدمة: يُعتبر مناخ الخدمة المتغير الأساسي الذي يتوقع أن يكون له تأثير مباشر على الرضا الوظيفي وكذلك على الالتزام التنظيمي، فهو يمثل الظروف البيئية والعملية التي يواجهها الموظف.
- المتغير التابع:
 - الالتزام التنظيمي: الالتزام التنظيمي هو المتغير الذي نسعى لفهم كيف يؤثر عليه مناخ الخدمة، وكيف يتم تعزيز هذا الالتزام من خلال الرضا الوظيفي ومستويات الراتب.

تابع متغيرات البحث

• المتغير الوسيط:

- الرضا الوظيفي: يعمل الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في هذه الدراسة، حيث يساهم في نقل تأثير مناخ الخدمة إلى الالتزام التنظيمي. بمعنى آخر، يعتقد أن مناخ الخدمة يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي، والذي بدوره يعزز من الالتزام التنظيمي.

• المتغير المعدل:

- الراتب: يُعتبر الراتب متغيراً معدلاً في هذه الدراسة، حيث يُفترض أن يؤثر على العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي. بمعنى آخر، يمكن أن تختلف درجة تأثير الرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي بناءً على مستوى الراتب.

النتائج المتوقعة وأهميتها

- من المتوقع أن تساعد هذه الدراسة في توفير فهم عميق لكيفية تأثير بيئة العمل على رضا الموظفين وارتباطهم التنظيمي، مع تأثير مستويات الرواتب كعامل تعديل.
- يمكن استخدام هذه النتائج لتوجيه قرارات الإدارة نحو تحسين بيئة العمل وزيادة الالتزام الوظيفي من خلال تعزيز الرضا الوظيفي وتحقيق تناسب أكبر بين الراتب ومتطلبات الوظيفة.



Thank You