

الدور الوسيط للرضا الوظيفي في العلاقة بين الحوافز وأداء العاملين

بالتطبيق على جامعة الملك عبد الله للعلوم والتقنية بالمملكة العربية السعودية"

إعداد/

احمد سعيد العمري

242001536

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي: 2024

المقدمة:

تعتبر إدارة الموارد البشرية أحد العوامل الأساسية التي تؤثر في نجاح المؤسسات الحديثة وتحقيق أهدافها الاستراتيجية، ويعتمد الأداء المؤسسي في الأساس على العامل البشري الذي يعد المحرك الرئيسي لأي إنجاز أو تقدم، من هنا فإن تحسين أداء العاملين في أي مؤسسة يعد أولوية لا غنى عنها، حيث يسهم في تحقيق نتائج متميزة في كافة جوانب العمل المؤسسي. (عبد الهادي، 2020)

يعتبر الحافز من أهم العوامل التي تؤثر في مستوى الأداء لدى الأفراد داخل المؤسسات وتتنوع الحوافز بين مادية ومعنوية، وقد يكون لها تأثير كبير في تعزيز دافعية الموظفين وتشجيعهم على بذل المزيد من الجهد والإبداع، من جهة أخرى لا تقتصر فاعلية الحوافز على تأثيرها المباشر في الأداء، بل يمكن أن يتوسط الرضا الوظيفي هذا التأثير، حيث يساهم الرضا عن بيئة العمل وظروفه في تعزيز استجابة الموظف وتحفيزه لتحقيق أداء أفضل. (سطوح، 2020)

تُعد جامعة الملك عبد الله للعلوم والتقنية (KAUST) من المؤسسات الأكاديمية الرائدة في المملكة العربية السعودية، التي تعتمد على بيئة عمل ديناميكية ومبتكرة تسعى إلى جذب أفضل الكفاءات وتوفير حوافز متميزة لجذب وتحفيز موظفيها، وعلى الرغم من أهمية الحوافز في تحسين أداء العاملين، إلا أن هناك حاجة ماسة لفهم الدور الوسيط الذي يلعبه الرضا الوظيفي في هذه العلاقة فالرضا عن بيئة العمل قد يكون العامل الحاسم الذي يساهم في ترجمة الحوافز إلى تحسينات ملموسة في أداء الموظفين.

تستهدف هذه الدراسة استكشاف دور الرضا الوظيفي كوسيط في العلاقة بين الحوافز وأداء العاملين في جامعة الملك عبد الله للعلوم والتقنية من خلال ذلك، تسعى الدراسة إلى تحليل تأثير الحوافز على رضا الموظفين، وكيفية تأثير هذا الرضا في تعزيز الأداء الوظيفي داخل المؤسسة، يهدف هذا البحث

إلى تقديم رؤى عملية تساهم في تطوير استراتيجيات تحفيز فعالة تساعد في تحسين مستوى الأداء الوظيفي في المؤسسات الأكاديمية بشكل عام وفي جامعة الملك عبد الله بشكل خاص.

ومن ثم جاءت هذه الدراسة بعنوان الدور الوسيط للرضا الوظيفي في العلاقة بين الحوافز وأداء العاملين بالتطبيق على جامعة الملك عبد الله للعلوم والتقنية بالمملكة العربية السعودية

مشكلة الدراسة

تواجه العديد من المؤسسات، سواء كانت أكاديمية أو غير أكاديمية، تحديات مستمرة في تحسين أداء موظفيها وتحفيزهم على تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفعالية، وفي ظل التنافس المتزايد في سوق العمل، أصبحت الحاجة إلى فهم العلاقة بين الحوافز وأداء العاملين أمراً حيوياً لتحقيق النجاح المؤسسي وتعد الحوافز من أبرز الأساليب التي تستخدمها المؤسسات لتحفيز موظفيها، حيث يمكن أن تتنوع بين الحوافز المالية مثل المكافآت والعلاوات، والحوافز المعنوية مثل التقدير والفرص التدريبية. (أبو الغيط، 2021)

على الرغم من أهمية الحوافز في تعزيز أداء الموظفين، إلا أن تأثيرها قد لا يكون دائماً مباشراً أو ملموساً، حيث يمكن أن تتداخل عدة عوامل أخرى تؤثر في العلاقة بين الحوافز والأداء، ومن أبرز هذه العوامل هو الرضا الوظيفي، فالرضا الوظيفي يعد من العوامل النفسية والسلوكية التي تؤثر بشكل غير مباشر في استجابة الموظف للحوافز المقدمة، وقد يكون له دور كبير في تعزيز أو تقليل فعالية هذه الحوافز في تحسين الأداء.

وفي هذا السياق تبرز مشكلة الدراسة في ضرورة فهم العلاقة المعقدة بين الحوافز، والرضا الوظيفي، وأداء العاملين، خاصة في بيئة أكاديمية مثل جامعة الملك عبد الله للعلوم والتقنية، فبينما تقدم

الجامعة حوافز مادية ومعنوية لجذب وتحفيز الموظفين، تبقى الأسئلة مفتوحة حول مدى تأثير هذه الحوافز على الأداء الفعلي للموظفين في حال توافرت أو غابت عناصر الرضا الوظيفي.

إن مشكلة الدراسة تكمن في دراسة دور الرضا الوظيفي كعامل وسيط في العلاقة بين الحوافز وأداء العاملين، حيث يهدف البحث إلى فهم كيف يمكن أن يسهم الرضا الوظيفي في تعزيز تأثير الحوافز على الأداء، وهل يوجد تأثير معنوي لهذه العوامل في بيئة العمل الأكاديمية، خاصة في جامعة الملك عبد الله للعلوم والتقنية.

ومن ثم تتمثل المشكلة الرئيسية للدراسة في التعرف على الدور الوسيط للرضا الوظيفي في العلاقة بين الحوافز وأداء العاملين بالتطبيق على جامعة الملك عبد الله للعلوم والتقنية بالمملكة العربية السعودية

أهمية الدراسة:

تعد دراسة العلاقة بين الحوافز والرضا الوظيفي وأداء العاملين من المواضيع الحيوية التي تلقى اهتمامًا متزايدًا في مجالات إدارة الموارد البشرية، وذلك بسبب تأثيرها المباشر وغير المباشر على كفاءة المؤسسات ونجاحها، ففي العصر الحالي حيث تتسم بيئات العمل بالتنافسية والابتكار المستمر، أصبح من الضروري أن تبذل المؤسسات جهودًا لفهم كيفية تعزيز دافعية موظفيها وتحفيزهم على تقديم أداء متميز.

• الأهمية العلمية:

تسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بالعوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي، من خلال تسليط الضوء على الدور الوسيط للرضا الوظيفي في تعزيز العلاقة بين الحوافز والأداء، كما توفر هذه الدراسة إطاراً نظرياً يمكن من خلاله تحليل تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي ومن ثم على الأداء، بما يعزز من قدرة الباحثين على تطوير نماذج أو استراتيجيات جديدة في هذا المجال.

• الأهمية العملية:

فإن نتائج هذه الدراسة لها أهمية كبيرة للمؤسسات الأكاديمية والإدارية على حد سواء، حيث تقدم توصيات قابلة للتطبيق لتحسين استراتيجيات الحوافز، وبالتالي تعزيز رضا الموظفين وزيادة إنتاجيتهم. بالنسبة لجامعة الملك عبد الله للعلوم والتقنية، قد توفر هذه الدراسة رؤى قيمة لتحسين بيئة العمل الداخلية وتحقيق أداء أعلى من خلال استراتيجيات تحفيزية مدروسة.

أهداف الدراسة:

يهدف هذا البحث إلى التعرف على الدور الوسيط للرضا الوظيفي في العلاقة بين الحوافز والأداء للعاملين بالتطبيق على جامعة الملك عبد الله للعلوم والتقنية بالمملكة العربية السعودية.

ويتفرع من الهدف الرئيسي مجموعة من أهداف الفرعية التي تتمثل في:

- التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي وأداء العاملين بالتطبيق على جامعة الملك عبد الله للعلوم والتقنية بالمملكة العربية السعودية.
- معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي والحوافز بالتطبيق على جامعة الملك عبد الله للعلوم والتقنية بالمملكة العربية السعودية.

• التعرف على العلاقة بين الحوافز وأداء العاملين بالتطبيق على جامعة الملك عبد الله للعلوم

والتقنية بالمملكة العربية السعودية.

• تقديم توصيات تأمل الباحثة أن تساعد العاملين في مستشفيات بالاهتمام بالحوافز ولرضا

الوظيفي.

أسئلة الدراسة:

السؤال الرئيسي لهذه الدراسة: هل يوجد للرضا الوظيفي في العلاقة بين الحوافز والأداء للعاملين

بالتطبيق على جامعة الملك عبد الله للعلوم والتقنية بالمملكة العربية السعودية ؟

ويتفرع منه مجموعة من الأسئلة الفرعية التي تتمثل في:

• ما مدى العلاقة بين الرضا الوظيفي وأداء العاملين بالتطبيق على جامعة الملك عبد الله

للعلوم والتقنية بالمملكة العربية السعودية ؟

• إلى أي مدى العلاقة بين الرضا الوظيفي والحوافز بالتطبيق على جامعة الملك عبد الله

للعلوم والتقنية بالمملكة العربية السعودية ؟

• ما مدى العلاقة بين الحوافز وأداء العاملين بالتطبيق على جامعة الملك عبد الله للعلوم

والتقنية بالمملكة العربية السعودية؟

فرضيات الدراسة:

ايماءا إلى مشكلة وأهداف الدراسة يمكننا افتراض مجموعة من الفرضيات لهذه الدراسة تتمثل فيما

يلي:

الفرضية الرئيسية الأولى:

هناك علاقة توسط للرضا الوظيفي بين الحوافز وأداء العاملين.

ويتفرع من هذه الفرضية مجموعة الفرضيات الفرعية التالية:

- هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز والرضا الوظيفي.
- هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي و أداء العاملين.
- هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز و أداء العاملين.

نموذج الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على الدور الوسيط للرضا الوظيفي في العلاقة بين الحوافز

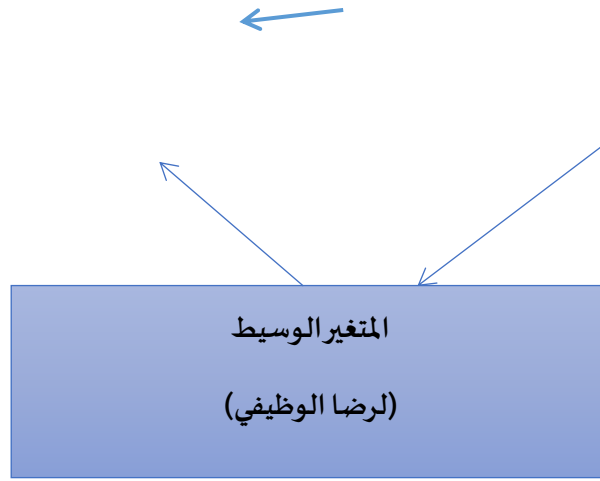
والأداء للعاملين بالتطبيق على جامعة الملك عبد الله للعلوم والتقنية بالمملكة العربية السعودية"، ومن ثم

تتطلق من هذه الدراسة متغيرين على النحو التالي:

- المتغير المستقل: الحوافز.
- المتغير التابع: أداء العاملين
- المتغير الوسيط: الرضا الوظيفي

المتغير التابع
(أداء العاملين)

المتغير المستقل (الحوافز)



الدراسات السابقة:

1. دراسة (يوسف، 2018)

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي وأداء العاملين، تحليل أثر الحوافز على الرضا الوظيفي وأداء العاملين، من فروض الدراسة: هناك علاقة توسط للرضا الوظيفي بين الحوافز وأداء العاملين، هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز والرضا الوظيفي، هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز وأداء العاملين.

وقد اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي تحقيقاً لأهداف الدراسة والتوصل إلى مجموعة النتائج الخاصة بها.

توصل الباحث للعديد من النتائج أهمها (أن درجة الرضا الوظيفي لموظفي العينة عن أبعاد الرضا الوظيفي ككل متوسطة، دلت نتائج الدراسة على أن درجة الرضا الوظيفي عن كفاية الراتب الذي يتقاضاه الموظف لمتطلبات المعيشة المرتفعة، وأكدت الدراسة الميدانية أن استخدام الحوافز يجعل الموظفين يبذلون قصارا جهدهم في العمل.

من أهم التوصيات ضرورة إعادة النظر لرواتب العاملين وتحسينهم وضمان المستوى المعيشي اللائق للموظف وربط الأجور والمكافأة لمستوى الجهد المبذول والتركيز على عنصر العدالة عند تحديد الأجور وهو ما سترك آثارا إيجابية على أداء العاملين، ضرورة اهتمام إدارات البنوك في توفير الخدمات الاجتماعية الترفيهية للعاملين لأن ذلك يساعد على تحقيق رضاهم الوظيفي.

2. دراسة (المؤمن، 2018)

هدفت الدراسة الي التعرف علي أثر التحفيز على الرضا الوظيفي دراسة على شركة زين للاتصالات الخلوية الكويتية.

واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت اداه الدراسة في استبيان مكون من محورين الأول مثل تحفيز العاملين ويتضمن الحوافز المادية والحوافز المعنوية والثاني يمثل الرضا الوظيفي للعاملين، وقد تم توزيعها على 280 فرد من الأفراد العاملين في شركة زين.

وتوصلت الدراسة الي عدة نتائج منها أن هناك علاقة ارتباط إيجابية بين مؤشرات التحفيز والرضا الوظيفي وأن تلك العلاقة قوية وفي الاتجاه الطردي إلا أن درجات الارتباط كانت اعلي في الحوافز المعنوية، ووجود تأثير للحوافز المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي إلا أن الحوافز المعنوية لها تأثير أكبر.

واوصت الدراسة بفتح المجال امام العاملين للمشاركة في اتخاذ القرار.

3. دراسة (سطوحي، 2020)

هدف هذا البحث إلى التعرف على أثر الرضا الوظيفي على سلوك المواطنة التنظيمية.

وقد اعتمدت الدراسة على سحب عينة عشوائية للعاملين بشركات قطاع الأسمنت والتي تقع داخل النطاق الجغرافي لمحافظة القاهرة، ولقد وجهت 384 استمارة إلى العاملين في كافة المستويات الإدارية بشركتي أسمنت طرة وأسمنت حلوان.

وخلصت الدراسة إلى النتيجة التالية: توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين الرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية.

4. دراسة (عبد الهادي، 2020)

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر أبعاد القيادة الأخلاقية (التوجه الأخلاقي للإدارة العليا - علاقة المدير المباشر بموظفيه - الاتصال - حل القضايا الأخلاقية) على الرضا الوظيفي لموظفي الشركات التابعة لمواني أبو ظبي وكذلك التحقق من اختلاف آراء عينة الدراسة نحو تبني أبعاد القيادة الأخلاقية في الشركات التابعة لمواني أبو ظبي وذلك سعياً نحو وضع مجموعة من التوصيات التي تخدم مجتمع الدراسة.

كما استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لهذا الغرض، واعتمدت على قائمة الاستقصاء كأداة رئيسية لجمع البيانات، وقد استخدمت الباحثة عينة عشوائية طبقية مكونة (٢٦٣) مفردة من العاملين في الشركات التابعة لمواني أبو ظبي.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: (يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد القيادة الأخلاقية على زيادة الرضا الوظيفي للعاملين في الشركات التابعة لمواني أبو ظبي، لا توجد فروق معنوية بين آراء الموظفين والمديرين للشركات التابعة لمواني أبو ظبي حول مدى تبنيهم للقيادة الأخلاقية).

كما قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها: (وضع سياسة أخلاقية مكتوبة، بها كود أخلاقي وتكون واضحة ومعلنة لكل العاملين بالشركات ويتم مراجعتها نصف سنوياً وبشكل دوري، أهمية وجود برامج تدريبية تعطى للمديرين حول ماهية الأخلاق والقيادة الأخلاقية لتجنب الاضطراب والمشاكل، إنشاء إدارة خاصة لبحث التظلمات تباشر وتتابع أي خرق لتلك الأكواد الأخلاقية).

5. دراسة (أبو الغيط، 2021)

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر الصمت التنظيمي (صمت الإذعان) على رضا العاملين بوزارة الشباب والرياضة، جمهورية مصر العربية.

قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي لاختبار فروض الدراسة، واعتمدت على قائمة الاستقصاء كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية، حيث تم تطبيق الجزء الميداني على العاملين بمراكز التعليم المدني بوزارة الشباب، حيث تم تطبيق نظام الحصر الشامل للقيام بالدراسة الميدانية، وعدد مفردات مجتمع الدراسة فيها من الإدارة العليا والوسطى والعاملين بمختلف وظائفهم ومناصبهم وتخصصاتهم (٢١٥) مفردة، واستخدمت الباحثة المعالجة الإحصائية للبيانات المجتمعية في قوائم الدراسة من خلال استخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS للحصول على نتائج الدراسة.

وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عكسية بين بعد الصمت التنظيمي (صمت الإذعان) والرضا الوظيفي.

وأوصت الدراسة بضرورة: زيادة وعي القيادات الإدارية بوزارة الشباب والرياضة بصفة عامة والمسؤولين بمراكز التعليم المدني بصورة خاصة بمفهوم سلوك الصمت التنظيمي وآثاره على بيئة العمل، من خلال إلقاء العديد من المحاضرات والنشرات وورش العمل واللقاءات، في مسعى لتحسين بيئة العمل وفتح المجال لإطلاق الطاقات الإبداعية، والسعي لإيجاد بيئة تسمح بالتطوير.

6. دراسة (سليمان، 2017)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الحوافز على أداء العاملين، دراسة حالة شركة سكر كنانة، للعام 2017، واختبار صحة الفروض المتمثلة في: (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المعنوية وأداء العاملين، توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المادية وأداء العاملين، توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المادية وأداء العاملين، توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز المعنوية وأداء العاملين).

وتصلت الدراسة إلى النتائج التالية: الشركة في سياستها الخاصة بالاختيار التعيين أفردت حيزاً للعنصر النسائي في الوظائف التي تلائم مقدراتها وخصائصها وإن كان عددهن أقل من الرجال، تعتمد الشركة في سياساتها التشغيلية على حملة الشهادات الجامعية ويعزز ذلك للتطور والتقدم التكنولوجي والذي يتطلب كادر وظيفي يتناسب مع هذا التقدم، يتم منح الحوافز المادية للعاملين في شركة سكر كنانة وفقاً للجهود الذي يبذلونه، يتم منح الحوافز المعنوية للعاملين في شركة سكر كنانة وفقاً لما يتناسب مع متطلبات أدائهم، يلتزم العاملون في شركة سكر كنانة بالتعليمات الصادرة من الرئيس المباشر. لدى الإدارة العليا قناعة بأهمية وضع برامج التحفيز ضمن الخطة الاستراتيجية للشركة.

اختتمت الدراسة بتوصيات مرتبطة ومتعلقة بنتائج البحث متمثلة في: يجب أن تتوافق حاجات ورغبات العاملين المختلفة في الشركة مع نظام الحوافز المطبق، ضرورة مراعاة عنصر الفورية في صرف المكافآت وعدم تأخير الصرف ضماناً لتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين، بجانب مراعاة العدالة في صرف هذه المكافآت وتشمل العدالة هنا المقدار والنوع والتوقيت، ضرورة إسهام الإدارة في رفع الروح المعنوية للموظفين من خلال زيادة الحوافز المادية والمعنوية وربط الحوافز الممنوحة بقدر الجهود المبذولة. عدم التوسع في استخدام الحوافز السلبية المتمثلة بالعقاب المادي والنقدي والعقاب المعنوي في الشركة إلا في حالات الضرورة لما لها من أثر سلبي على أداء العاملين ورضاهم الوظيفي.

7. دراسة (ابن كليب، 2018)

تستهدف الدراسة معرفة أثر الحوافز في التمكين الإداري بأبعاده مجتمعة ومنفردة: (تفويض السلطة، وأداء فرق العمل، والاتصال الفاعل، وتنمية الموارد البشرية).

وقد استخدمت الدراسة الاستبانة أداة رئيسة تجمع البيانات، كما تم إجراء الدراسة على عينة عشوائية بسيطة مكونة من (255) مفردة من موظفي المؤسسة العامة للمياه والصرف الصحي بمدينة المكلا، محافظة حضرموت - اليمن.

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين أبعاد كل من الحوافز والتمكين الإداري مجتمعة ومنفردة، وكانت أقوى علاقة مع بعد أداء فرق العمل، في حين كانت أضعف علاقة ارتباطية مع بعد تنمية الموارد البشرية، كما أشارت النتائج إلى وجود أثر إيجابي للحوافز في التمكين الإداري؛ ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تأثير كل من: الحوافز المادية، والحوافز المعنوية في التمكين الإداري، إذ كان مرتفعاً للحوافز المادية، ومنخفضاً للحوافز المعنوية.

وقد أوصت الدراسة بتصميم نظام حوافز عادل وفاعل لما له من أثر إيجابي في التمكين الإداري.

8. دراسة (خويلدي، 2016)

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر الأنماط القيادية للمقاول على أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أجريت الدراسة في مؤسسة مؤمن لإنتاج الدقيق بورقلة.

وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة، حيث تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية في جمع البيانات طبقت على جميع العمال في المؤسسة محل الدراسة، كما تم تحليل البيانات الواردة في الاستبيانات عن طريق استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

وقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها: (وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الأنماط القيادية ومستوى أداء العاملين في المؤسسة محل الدراسة، بينت الدراسة أنه يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين النمط القيادي الديمقراطي ومستوى أداء العاملين ويرجع هذا إلى وجود مبدأ المشاركة الذي يعمل على إشراك العمال في التخطيط واتخاذ القرارات، لا يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين كل من النمط القيادي الديكتاتوري، الحر والتحويلي ومستوى أداء العاملين مما يؤكد عدم استخدام المقول في المؤسسة لهذه الأنماط).

9. دراسة (بوزنيط، 2021)

هدفت هذه الدراسة لمعرفة أثر أبعاد تمكين العاملين (تقويض السلطة، المشاركة في اتخاذ القرارات، العمل الجماعي)، في الولاء التنظيمي في مؤسسة ميناء جن جن جيجل.

ولتحقيق هذا الهدف تم تصميم استبانة مكونة من 28 سؤال وزعت على عينة عشوائية قدر عددها ب 67 مفردة.

وقد تم التوصل إلى أنه هناك مستوى مرتفع لكل من تمكين العاملين والولاء التنظيمي لذي مفردات عينة الدراسة، ووجود أثر إيجابي لتمكين العاملين في الولاء التنظيمي راجع لتأثير بعد العمل الجماعي.

الدراسات الأجنبية:

1. دراسة (Buthinah, 2022)

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد وظيفة الرضا الوظيفي كوسيط في العلاقة بين القيادة الأصلية والالتزام التنظيمي، وكذلك اليقظة والالتزام التنظيمي، بلغ عدد المستجيبين لهذا البحث 204 موظفًا سعوديًّا.

تم جمع المعلومات باستخدام الاستبيانات الإلكترونية وفحصها في ثلاث مراحل: الإحصاء الوصفي، وتحليل العوامل التأكيدية لاختبار الأبعاد، وتحليل المسار تم تحليل الإحصاءات الوصفية ومصفوفات الارتباط لجميع المتغيرات في المرحلة الأولى، تم استخدام تحليل العوامل التأكيدية وثبات الموثوقية، في المرحلة الثانية للنظر في وحدة الأبعاد لكل متغير تم استخدام Amos لإجراء تحليل المسار في المرحلة الثالثة.

كشفت نتائج الدراسة عن وجود ارتباط بين اليقظة والرضا الوظيفي، كما يوجد ارتباط وعلاقة بين القيادة الأصلية والرضا الوظيفي.

كما أن هناك علاقة مهمة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي وبين اليقظة والالتزام التنظيمي، ويمكن استخدام نتائج هذه الدراسة كدليل للمؤسسات في القطاع السعودي لتحسين رضا الموظفين، وبالتالي دعم أهداف الشركة.

2. دراسة (Joko , 2020)

أجري هذا البحث في شركة مياه شرب إقليمية (PDAM) في سيدوارجو، جاوة الشرقية، إندونيسيا بهدف تحليل تأثير الانضباط في العمل على الأداء، وتحليل تأثير الانضباط الوظيفي على الرضا الوظيفي، وتحليل تأثير الرضا الوظيفي على أداء الموظفين، وتحليل تأثير الانضباط في العمل على أداء الموظفين من خلال الرضا الوظيفي.

كان مجتمع الدراسة من موظفي شركة PDAM في سيدوارجو، جاوة الشرقية، إندونيسيا بإجمالي 85 موظفًا، تحليل البيانات باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) وطريقة المربعات الصغرى الجزئية (PLS).

أظهرت النتائج أن الانضباط في العمل له تأثير على أداء الموظفين، وأن الانضباط الوظيفي له تأثير على الرضا الوظيفي، وأن الرضا الوظيفي له تأثير على أداء الموظفين، وأن الانضباط في العمل له تأثير على أداء الموظفين من خلال الرضا الوظيفي.

الفجوة البحثية:

تُظهر الدراسات السابقة حول موضوع الحوافز، الرضا الوظيفي، وأداء العاملين اهتمامًا واسعًا بالعوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي وأثرها على الأداء، ولكن تظل هناك فجوة بحثية تتطلب دراسة أعمق، خصوصًا في السياق الأكاديمي السعودي، مما يبرز أهمية الدراسة الحالية فمعظم الدراسات السابقة ركزت على المؤسسات الخاصة أو القطاعات الخدمية، مثل دراسة يوسف (2018) التي تناولت تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي وأداء العاملين من خلال فروض مختلفة في سياق مؤسسات بنكية، ودراسة سليمان (2017) التي ركزت على قطاع التصنيع، كذلك جاءت دراسة المؤمن (2018) التي استهدفت شركات الاتصالات، ودراسة ابن كليب (2018) في قطاع المياه، مما يعني أن هناك نقصًا في الدراسات التي تستهدف المؤسسات الأكاديمية تحديدًا، مما يُعتبر مجالًا مهمًا للتحليل والبحث.

في السياق ذاته، هناك تركيز على تأثير الحوافز بشكل عام، مع إهمال متغيرات أخرى يمكن أن تؤثر في تفاعل الحوافز مع الرضا الوظيفي والأداء، مثل البيئة الثقافية أو التحديات الأكاديمية والإدارية التي تواجه الجامعات، بالإضافة إلى ذلك وجدنا أن بعض الدراسات مثل دراسة جوكو (2020) تناولت تأثير الرضا

الوظيفي كعامل وسيط على الأداء الوظيفي، مما يُظهر أهمية متغير الرضا كعامل وسيط، لكن لم يتم تطبيق هذا التحليل على المؤسسات الأكاديمية التي تختلف في بنيتها ومطالبها عن باقي القطاعات.

الدراسات الأجنبية، مثل دراسة بوتينه (2022) التي تناولت دور القيادة الأصيلة في تعزيز الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي في بيئات العمل، تُعد إضافة مهمة، لكنها ركزت على تأثيرات القيادة بشكل خاص ولم تتوسع في دراسة العلاقة التبادلية بين الحوافز والرضا الوظيفي وأداء العاملين بشكل متكامل. هذا التخصص في موضوع القيادة يترك فجوة لتناول الحوافز كعامل أساسي مع مراعاة البيئة السعودية الأكاديمية، وهي زاوية لم تُغطَّ بشكل كافٍ حتى الآن.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تعتمد الدراسة الحالية على عدة منطلقات نظرية تستند إلى مفاهيم علمية ونماذج معتمدة لفهم العلاقات بين الحوافز، الرضا الوظيفي، وأداء العاملين، وتتمثل أهم هذه المنطلقات فيما يلي:

1. نظرية الحوافز:

تعتبر نظريات الحوافز من أهم النظريات التي تفسر العلاقة بين الحوافز والرضا الوظيفي، إذ تسعى لتوضيح كيفية استجابة العاملين للحوافز وتأثيرها على أدائهم، تبرز نظريات مثل "نظرية التوقع" لفكتور فروم التي تفترض أن الأفراد يضعون توقعات حول تحقيق مكافآت معينة بناءً على جهودهم وأدائهم، كذلك تسهم نظرية "تسلسل الحاجات" لماسلو التي تشير إلى أن احتياجات الأفراد مرتبة بشكل هرمي،

حيث يلعب تلبية الحاجات العليا (مثل التقدير وتحقيق الذات) دورًا مهمًا في تحقيق الرضا الوظيفي، وبناءً على ذلك تتناول هذه الدراسة كيف تؤدي الحوافز إلى زيادة الرضا الوظيفي ومن ثم تحسين الأداء.

2. نظرية الرضا الوظيفي:

تشير نظرية الرضا الوظيفي إلى أن تلبية الاحتياجات والرغبات الوظيفية تلعب دورًا أساسيًا في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين، وتتفرع هذه النظرية إلى عدة محاور، منها "نموذج التوافق بين الشخص والوظيفة" الذي يؤكد على أن توافق متطلبات الوظيفة مع رغبات وتطلعات العاملين يُحسن من مستوى الرضا، كما تسهم النظريات الوظيفية (مثل نظرية هرزبرغ ذات العاملين) في توضيح تأثير العوامل الداخلية والخارجية، مثل الراتب وفرص الترقية، على مستوى الرضا الوظيفي، تعتمد هذه الدراسة على هذه المنطلقات لقياس كيف يرتبط الرضا الوظيفي بمدى استجابة العاملين للحوافز، مما يعزز الأداء.

3. نظرية الأداء الوظيفي:

تقوم هذه النظرية على تفسير العوامل التي تسهم في تحسين أداء العاملين من خلال فهم ارتباط الأداء بالرضا والحوافز، ويشير نموذج "التوقعات والإمكانات" إلى أن الأداء لا يعتمد فقط على قدرة الأفراد بل أيضًا على مدى تحفيزهم لتحقيق الأهداف الموكلة إليهم، كذلك تدرس نظرية "الأداء والتنظيم" كيفية تأثير بيئة العمل على جودة الأداء، حيث يتم النظر إلى العمل الجماعي ودور الحوافز في تشكيل بيئة محفزة للأداء العالي، في هذه الدراسة يتم استخدام هذه النظريات لفحص العلاقة بين الحوافز وأداء العاملين من خلال الرضا الوظيفي كعامل وسيط.

4. نظرية العامل الوسيط:

تعد نظريات العامل الوسيط ذات أهمية كبيرة لفهم الأدوار الديناميكية للرضا الوظيفي كعامل وسيط بين الحوافز والأداء، وفقًا لهذه النظرية يُفترض أن هناك عوامل تؤثر في العلاقة المباشرة بين المتغيرات، وتستند الدراسة الحالية إلى هذه النظرية لفحص مدى تأثير الرضا الوظيفي كوسيط يعزز العلاقة بين الحوافز (بأشكالها المختلفة) وأداء العاملين، بناءً على ذلك يتم توجيه الدراسة للتحقق من ما إذا كان الرضا الوظيفي يلعب دورًا في تقوية أو إضعاف تأثير الحوافز على الأداء.

اعتمادًا على ما سبق، تشكل النظريات المتعلقة بالحوافز والرضا والأداء بالإضافة إلى نماذج الوساطة مرجعية نظرية قوية تساهم في تحقيق أهداف الدراسة ومن خلال استعراض هذه النظريات وتطبيقها، تأمل الدراسة الحالية في تقديم فهم أعمق لدور الحوافز والرضا الوظيفي كوسيط في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الأكاديمية.

المنهجية وطرق البحث:

نظرًا لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى التعرف على الدور الوسيط للرضا الوظيفي في العلاقة بين الحوافز والأداء للعاملين بالتطبيق على جامعة الملك عبد الله للعلوم والتقنية بالمملكة العربية السعودية ، وعلى هذا الأساس تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث استخدمنا في الجانب النظري المنهج الوصفي الذي يعمل على توضيح متغيرات الدراسة، مع استخدام المنهج التحليلي في الدراسة الميدانية لأنه يعمل على التحليل والربط بين النتائج التي توصل إليها و يعمل على تفسيرها ثم إصدار الأحكام المناسبة.

مصادر البيانات :

اعتمدت الدراسة على المصادر التالية في جمع البيانات والمعلومات:

- المصادر الثانوية: قام الباحث بالرجوع إلى الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والأدبيات والتقارير والأبحاث والدراسات السابقة التي تتناول موضوع الدراسة والبحث في مواقع الإنترنت المختلفة لتقديم الإطار النظري المتعلق بهذه الدراسة.

- المصادر الأولية: قام الباحث بإعداد استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات مباشرة من أفراد العينة، حيث تكونت من عدد من الفقرات بهدف التعرف على الدور الوسيط للرضا الوظيفي في العلاقة بين الحوافز والأداء للعاملين بالتطبيق على جامعة الملك عبد الله للعلوم والتقنية بالمملكة العربية السعودية

- أدوات الدراسة:

تم العمل على الاستبانة للتاسب مع متغيرات الدراسة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث تكونت من قسمين رئيسيين هما:

- القسم الأول: وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة من المملكة العربية السعودية والمتمثلة ب: النوع الاجتماعي، والعمر، والمؤهل العلمي، والوضع المهني.
- القسم الثاني: اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة المستقل والتابع.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لاختبار أسئلة وفرضيات الدراسة والإجابة عنها قام الباحث باستخدام التقنيات الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS - Statistical Package for Social Sciences كما يلي:

- أولاً: أساليب الإحصاء الوصفي Descriptive Statistic Measures: والتي تم استخدامها لوصف الخصائص الديمغرافية والوظيفية للعاملين عينة الدراسة، وتشمل:

- التكرارات: لوصف الخصائص الشخصية والوظيفية للعاملين عينة الدراسة.
- النسب المئوية: تم استخدامها لمعرفة التوزيعات التكرارية للعاملين عينة الدراسة.
- المتوسط الحسابي: استخدم لمعرفة متوسط إجابات العاملين عينة الدراسة عن فقرات الأبعاد.
- الانحراف المعياري: استخدم لمعرفة تشتت إجابات العاملين عينة الدراسة عن المتوسط الحسابي.

ثانيا: الإحصاء التحليلي:

- معامل الثبات كرونباخ الفا: للتعرف على مدى الاتساق الداخلي لفقرات ابعاد متغيرات الدراسة.
- الانحدار المتعدد: لاختبار اثر المتغير المستقل في المتغير التابع.
- ارتباط بيرسون: للتحقق من عدم وجود ارتباط ذاتي عالي بين ابعاد المتغير المستقل.
- Kolmogorov-Smnov للتعرف على تحقق ظاهرة التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة.
- تحليل الانحدار الهرمي: لاختبار دور المتغير المعدل في تحسين أثر المتغير المستقل في المتغير التابع.

حدود الدراسة :

- حدود موضوعية: قامت الدراسة بالتعرف على الدور الوسيط للرضا الوظيفي في العلاقة بين الحوافز والأداء للعاملين بالتطبيق على جامعة الملك عبد الله للعلوم والتقنية بالمملكة العربية السعودية
- حدود مكانية: جامعة الملك عبد الله للعلوم والتقنية بالمملكة العربية السعودية.

– حدود زمانية: العام الدراسي 2024.

– حدود بشرية : تم التطبيق علي العاملين في جامعة الملك عبد الله للعلوم والتقنية بالمملكة العربية السعودية.

المراجع:

- يوسف، احمد علي عثمان، و إسماعيل، زكي مكي. (2018). (الدور الوسيط للرضا الوظيفي في العلاقة بين الحوافز وأداء العاملين: بالتطبيق على بنك فيصل الإسلامي السوداني) رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة النيلين، الخرطوم. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1013360>
- المؤمن، عدنان مراد. (2018). أثر التحفيز على الرضا الوظيفي: دراسة على شركة زين للاتصالات الخلوية الكويتية. مجلة القراءة والمعرفة، ع200، 138. – 113 مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/899432>
- سطوح، دعاء محمد عبدالسلام. (2020). أثر الرضا الوظيفي على سلوك المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية على قطاع الأسمنت. مجلة بحوث الشرق الأوسط، ع56، 98. – 81 مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1069671>
- عبدالهادي، عبير حسن محمود محمد. (2020). أثر القيادة الأخلاقية على درجة الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مج11، ع2، 1247. – 1217 مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1115654>
- أبو الغيط، أميرة محمد عباس. (2021). أثر الصمت التنظيمي على الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية بالتطبيق على وزارة الشباب والرياضة. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مج12، ع2، 170. – 145 مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1168298>
- سليمان، الهادي. (2017). أثر الحوافز على أداء العاملين: التطبيق على شركة سكر كنانة. مجلة النيل الأبيض للدراسات والبحوث، ع10، 34. – 10 مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/935849>

- ابن كليب، محسن محمد. (2018). أثر الحوافز في التمكين الإداري: دراسة ميدانية في المؤسسة العامة للمياه والصرف الصحي بمدينة المكلا، محافظة حضرموت - اليمن. مجلة الريان للعلوم الإنسانية والتطبيقية، مج1، ع1 ، 197 - 228. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1128825>
- خويلدي، خديجة، و أولاد حيمودة، عبداللطيف. (2016). (أثر الأنماط القيادية للمقاول على أداء العاملين: دراسة حالة مؤسسة مؤمن لإنتاج الدقيق) رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ورقلة. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1016820>
- بوزنيط، كنزة، مبيروك، محمد البشير، و بلجازية، عمر. (2021). أثر تمكين العاملين في الولاء التنظيمي: دراسة حالة مؤسسة ميناء جن جن بجيجل. مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، مج7، ع1 ، 903 - 885. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1202321>
- Buthinah S. Alhur,(2022), Antecedents of Organizational Commitment: The Mediating Effect of Job Satisfaction in Saudi Labor Sector, Arab Journal of Administration, Vol. 42, No. 3.
- Joko Suyono,(2020), The Mediating Role of Job Satisfaction in Relationship Between Work Discipline on Employee Performance, Narotama University, Surabaya, Indonesia

Mid-Ocean University

College of Management

Department of business administration



The mediating role of job satisfaction in the relationship between
incentives and employee performance

Applied to King Abdullah University of Science and Technology in
the Kingdom of Saudi Arabia

Preparation:

Ahmed Saeed Alamri

242001536

Supervision:

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid

Dr. Faiz Jarad

1446-2024