

محاضرة ٦ لمقرر مهارات بحثية ١

إعداد الطالب : سعد الدوسري



مهارات بحثية ١

محاضرة ٦

Chapter

التمهيد للمحاضرة ٦



في المحاضرة السابقة تناولنا تحليلًا علميًا لموضوع التحول الرقمي في مؤسسات التعليم، حيث ركّزنا على البنية المؤسسية والسياسات التنظيمية، إضافة إلى الجاهزية التقنية والبشرية لتنفيذ هذا التحول

كما تم توضيح التحديات التي تواجه المؤسسات التعليمية في تبني الرقمنة ، والفرص التي يمكن استثمارها لتعزيز الكفاءة التعليمية والإدارية. وقد استند العرض إلى أهداف واضحة سعت إلى بناء تصور شامل لواقع التحول الرقمي، وقياس مدى استيعاب المؤسسات التعليمية له في مختلف مراحلها.

Chapter

العنوان الرئيسي للمحاضرة

أثر دافع الموظف على الأداء الوظيفي: الدور الوسيط
للرضا الوظيفي وثقافة المنظمة.

المصدر (Al-Ansi et al., 2023)

Chapter

اهداف الماحاضرة

- التمهيد العام
- اهداف البحث
- أحداث الدراسة السياق التطبيقي
- جدول توضيحي للمتغيرات حسب الفرضيات
- توصيات عامة
- الخاتمة

في ظل التحوّلات السريعة التي تشهدها بيئات العمل الحديثة، وخصوصًا في أعقاب الأزمات العالمية مثل جائحة كوفيد-١٩، أصبحت المؤسسات تواجه تحديات كبيرة تتعلق بتعزيز كفاءة الأداء الوظيفي والمحافظة على إنتاجية الموارد البشرية. ويُعد دافع الموظف من أبرز العوامل المؤثرة في أداء الفرد داخل المنظمة، حيث يشكّل حجر الأساس الذي تنطلق منه باقي المتغيرات السلوكية والإنتاجية.

وقد أظهرت الأدبيات الحديثة أن تأثير الدافعية لا يكون مباشرًا دائمًا، بل يتأثر بجملة من العوامل الوسيطة والتنظيمية، مثل الرضا الوظيفي الذي يعكس مدى رضا الفرد عن بيئة عمله وظروفه، وثقافة المنظمة التي تُحدد الإطار القيمي والسلوكي العام داخل المؤسسة. هذه المتغيرات تلعب دورًا حيويًا في تفسير الفجوة بين مستوى الدافعية ومستوى الأداء، وتوضح لماذا يختلف أداء الأفراد رغم تقارب مستويات التحفيز.

ومن هذا المنطلق، جاءت هذه الدراسة لتبحث في طبيعة العلاقة بين دافع الموظف والأداء الوظيفي، مع التركيز على الدور الوسيط الذي تلعبه كل من ثقافة المنظمة والرضا الوظيفي، وذلك بهدف بناء تصور علمي متكامل يربط بين العوامل النفسية والسلوكية والتنظيمية التي تُشكّل مجتمعة بيئة عمل محفزة وفعّالة.



التمهيد العام

- ١- تحليل العلاقة المباشرة بين دافع الموظف والأداء الوظيفي، من خلال دراسة كيف تسهم مستويات الدافعية الفردية في تحسين جودة الأداء داخل بيئة العمل، وما إذا كان هذا التأثير يظهر بشكل مباشر في مختلف السياقات التنظيمية.
- ٢- استكشاف الدور الوسيط للرضا الوظيفي في العلاقة بين الدافعية والأداء، وذلك لتحديد ما إذا كان شعور الموظف بالرضا عن بيئة العمل، والظروف المحيطة به، يُعد عاملاً أساسياً في تحويل الدافعية إلى سلوك إنتاجي ملموس.
- ٣- دراسة تأثير ثقافة المنظمة كمتغير وسيط في العلاقة بين دافع الموظف والأداء، عبر فحص أثر البيئة الثقافية والقيم المؤسسية السائدة في دعم أو إضعاف العلاقة بين التحفيز الداخلي ومستوى الإنجاز المهني.
- ٤- قياس الفروق المحتملة في تأثير المتغيرات وفقاً للمتغيرات الديموغرافية (مثل العمر، سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي)، لمعرفة ما إذا كانت الخصائص الشخصية والمهنية تساهم في تشكيل هذه العلاقات داخل المؤسسة.
- ٥- اقتراح نموذج تفسيري متكامل يوضح المسارات السببية بين الدافع، والرضا، والثقافة، والأداء، بهدف دعم صناع القرار في تصميم برامج واستراتيجيات إدارية قائمة على أدلة علمية لتعزيز الأداء المؤسسي.
- ٦- المساهمة في تطوير الإطار النظري للدراسات المتعلقة بالتحفيز الوظيفي والأداء، من خلال تقديم رؤية تحليلية تدمج بين الأبعاد النفسية والتنظيمية في سياق عربي حديث، وبالاعتماد على أدوات بحثية متقدمة.



أهداف البحث

مجتمع الدراسة: موظفو مؤسسات التعليم العالي في دول عربية.
الظرف الزمني: فترة ما بعد جائحة كوفيد-١٩.
حجم العينة: ٢١٠ موظفًا من أقسام أكاديمية وإدارية مختلفة.
طريقة جمع البيانات: استبانة مغلقة باستخدام مقياس Likert
الأداة التحليلية: نموذج المعادلات الهيكلية باستخدام برنامج SmartPLS.
فرضيات الدراسة وتحليلها:
الفرضية الأولى:
المتغير المستقل: دافع الموظف
المتغير التابع: الأداء الوظيفي
الفرضية الثانية:
الرضا الوظيفي يتوسط العلاقة بين دافع الموظف والأداء الوظيفي.
المتغير المستقل: دافع الموظف
المتغير الوسيط: الرضا الوظيفي
المتغير التابع: الأداء الوظيفي
الفرضية الثالثة:
توجد علاقة مباشرة ذات دلالة إحصائية بين ثقافة المنظمة والأداء الوظيفي.
المتغير المستقل: ثقافة المنظمة
المتغير التابع: الأداء الوظيفي
الفرضية الرابعة:
المتغير المستقل: ثقافة المنظمة
المتغير الوسيط: الرضا الوظيفي
المتغير التابع: الأداء الوظيفي



Chapter

أحداث الدراسة (السياق التطبيقي)

- الفرضية ١ دافع الموظف —الأداء الوظيفي
- الفرضية ٢ دافع الموظف الرضا الوظيفي-الأداء الوظيفي
- الفرضية ٣ ثقافة المنظمة—الأداء الوظيفي
- الفرضية ٤ ثقافة المنظمة الرضا الوظيفي-الأداء الوظيفي

النتائج الإحصائية والتحليل

وُجدت علاقة مباشرة قوية بين الدافع والرضا الوظيفي ($\beta = 0.52, p < 0.01$)
الرضا الوظيفي بدوره أثر بشكل مباشر على الأداء (

$\beta = 0.61, p < 0.01$)

ثقافة المنظمة أثرت بشكل مباشر وإيجابي على الأداء، كما أن الرضا وسَط هذه العلاقة
أيضًا.

النتائج تعزز من أهمية الاعتناء بالدافع والتحفيز وثقافة المؤسسة كمنطلق لتعزيز الأداء
العام.

مناقشة النتائج.

- ١-تؤكد النتائج أهمية الدافع النفسي كقوة محركة لسلوك الموظف.
- ٢- لعب الرضا الوظيفي دورًا محوريًا في تحويل الدافع إلى أداء فعلي.
- ٣-ثقافة المنظمة ظهرت كمكوّن مؤسسي ذو تأثير مباشر وغير مباشر.
- ٤- نُوصي بإعادة تصميم بيئات العمل بما يعزز قيم التحفيز، التمكين، والثقة المؤسسية.



جدول توضيحي للمتغيرات حسب
الفرضيات

١- بناء نظام تحفيزي مستدام قائم على تقدير الإنجاز الفردي.

٢- تعزيز ثقافة عمل داعمة، مرنة، ومحفزة على الانتماء.

٣- تفعيل استراتيجيات تغذية راجعة تعزز من الرضا وتقلل من الاحتراق المهني.

٤- دمج نتائج هذا البحث في سياسات الموارد البشرية والتعليم العالي.



توصيات عملية

hapter

هذا البحث يُعد نموذجًا تطبيقيًا لفهم ديناميكيات الأداء المؤسسي، ويعزز من جدوى دمج الدوافع الفردية مع العناصر الثقافية والتنظيمية. ومن خلال التركيز على الرضا كمتغير وسيط، يمكن للإدارات أن تبني استراتيجيات أكثر فاعلية لاستدامة الأداء وتحقيق التميز المؤسسي.



الخاتمة



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

