

قضايا بحثية 3

مهمة الأسبوع السابع

إعداد الطالب :

فهد بن صالح السعوي

242001442



تأثير سياسة الحوافز على الرضا الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية على قطاع الطفولة المبكرة في محافظة الأحساء بالمملكة العربية

النجموش، منيرة سامي إبراهيم (2024). تأثير سياسة الحوافز على الرضا الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية على قطاع الطفولة المبكرة في محافظة الأحساء بالمملكة العربية السعودية. المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، المجلد 6، الإصدار 61، نوفمبر 2024. متاح على:

<https://www.ijrsp.com/pdf/issue-61/3.pdf>



أولاً: التعريف بالدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر الحوافز بنوعها المادي والمعنوي على الرضا الوظيفي لدى العاملين في قطاع الطفولة المبكرة بمحافظة الأحساء في المملكة العربية السعودية. وقد انطلقت الباحثة من إشكالية واقعية لاحظتها في الميدان التعليمي، تتمثل في ارتفاع معدلات استقالة الموظفات من قطاع الطفولة المبكرة أو طلب نقلهن إلى مراحل تعليمية أخرى، وهو ما أرجعته إلى عدم الرضا عن الأجور وغياب حوافز تتناسب مع حجم الجهد المبذول. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، حيث تم توزيع استبانة إلكترونية على عينة بلغت مئة وخمسة وثمانين معلمة، وهو ما يمثل نحو عشرين بالمئة من مجتمع الدراسة الكلي. وقد أظهرت النتائج أن أثر الحوافز المادية على الرضا الوظيفي جاء بدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي بلغ ثلاثة وأربعاً وتسعين من مئة، كما جاء أثر الحوافز المعنوية بدرجة مرتفعة أيضاً بمتوسط حسابي بلغ أربعة وعشرة من مئة، مما يدل على أن الحوافز المعنوية كان لها أثر أعلى نسبياً من الحوافز المادية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى الملمات.

ثانياً: المدخل النظري المستخدم في الدراسة – نظرية العاملين لهيرزبرج

اعتمدت الدراسة في إطارها النظري على واحدة من أبرز النظريات التي فسّرت ظاهرة الرضا الوظيفي، وهي نظرية

العاملين التي طرحها العالم فريدريك هيرزبرج في أواخر خمسينيات القرن الماضي. وتقوم هذه النظرية على فكرة

جوهرية مفادها أن العوامل التي تؤدي إلى شعور الفرد بالرضا عن عمله تختلف اختلافاً جذرياً عن العوامل التي تسبب

له الشعور بعدم الرضا، وأن هذين البعدين لا يمثلان طرفين متقابلين لمتصل واحد بل هما بعدان مستقلان تماماً.

وقد قسّم هيرزبرج العوامل المؤثرة في بيئة العمل إلى مجموعتين رئيسيتين: المجموعة الأولى أطلق عليها اسم العوامل

الدافعة أو المحفزة، وهي تلك المرتبطة بجوهر العمل ومحتواه، وتشمل الإنجاز والاعتراف بالجهد المبذول والمسؤولية

وفرص التقدم والنمو المهني وطبيعة العمل ذاته.

ثانياً: المدخل النظري المستخدم في الدراسة – نظرية العاملين لهيرزبرج

وعندما تتوفر هذه العوامل فإنها تولّد لدى العامل شعوراً حقيقياً بالرضا والدافعية نحو الإبداع والعطاء، أما غيابها

فلا يؤدي بالضرورة إلى شعور بعدم الرضا وإنما يؤدي إلى حالة من الحياد أو اللامبالاة. المجموعة الثانية أسماها

هيرزبرج العوامل الوقائية أو الصحية، وهي المرتبطة ببيئة العمل المحيطة لا بالعمل نفسه، وتشمل الراتب وظروف

العمل المادية والعلاقة مع الزملاء والرؤساء وسياسات المؤسسة ونظام الإشراف والأمان الوظيفي. وهذه العوامل عندما

تكون كافية ومناسبة فإنها تمنع الشعور بعدم الرضا لكنها لا تخلق بذاتها رضاً حقيقياً أو دافعية عالية

ثالثاً: كيف وظّفت الدراسة هذا المدخل النظري

أشارت الباحثة في إطارها النظري إلى التطور التاريخي لنظريات الرضا الوظيفي بدءاً من نظرية الإدارة العلمية لفريدريك تايلور التي ركّزت على الحوافز المادية باعتبار أن العامل يُحفّز بالدرجة الأولى بالعائد المالي، مروراً بنظرية العلاقات الإنسانية التي جاءت كرد فعل على النظرة الآلية للعامل فركّزت على الحوافز المعنوية والعلاقات الاجتماعية في بيئة العمل، وصولاً إلى نظرية العاملين لهيرزبرج التي جمعت بين البعدين المادي والمعنوي في إطار تحليلي متكامل. وقد بنت الباحثة نموذج دراستها على أساس هذا التقسيم الثنائي حيث جعلت الحوافز المادية والحوافز المعنوية متغيرين مستقلين يؤثران في الرضا الوظيفي باعتباره المتغير التابع، وهو ما يعكس بوضوح تبنيها لمنطق هيرزبرج في التفريق بين نوعين مختلفين من المؤثرات.

رابعاً: تحليل مدى ملائمة المدخل النظري للدراسة

من حيث التوافق مع طبيعة الموضوع المدروس، فإن الدراسة تبحث في صميم العلاقة بين الحوافز والرضا الوظيفي، ونظرية هيرزبرج هي النظرية الأبرز والأكثر تفصيلاً في تفسير هذه العلاقة تحديداً. فهي لا تكتفي بالقول العام إن الحوافز تؤثر في الرضا، بل تذهب إلى ما هو أبعد من ذلك حين تفسر كيف يختلف هذا التأثير اختلافاً جوهرياً باختلاف نوع الحافز المقدم. فالحوافز المادية وفقاً لهيرزبرج لا تصنع الرضا بل تمنع عدم الرضا، أما الحوافز المرتبطة بمحتوى العمل والتقدير فهي التي تولّد الرضا الحقيقي والدافعية الذاتية. وهذا التفسير المزدوج يمنح الدراسة عمقاً تحليلياً لا توفره النظريات التي تنظر إلى الرضا وعدم الرضا باعتبارهما طرفين لمحور واحد فحسب.

رابعاً: تحليل مدى ملائمة المدخل النظري للدراسة

من حيث الانسجام مع تصميم الدراسة ونموذجها البحثي، فإن تقسيم الباحثة للحوافز إلى مادية ومعنوية يتسق إلى حد كبير مع تقسيم هيرزبرج للعوامل المؤثرة في بيئة العمل إلى عوامل وقائية وعوامل دافعة. فالحوافز المادية كالرواتب والبدلات والمكافآت المالية تقابل في جوهرها ما أسماه هيرزبرج بالعوامل الوقائية أو الصحية التي ترتبط بالسياق المحيط بالعمل لا بالعمل نفسه، بينما الحوافز المعنوية كالتقدير والثناء والاعتراف بالإنجاز وإتاحة فرص النمو والتطور المهني تقابل ما أسماه بالعوامل الدافعة التي تتعلق بجوهر العمل ومضمونه. وهذا التوازي بين البناء النظري للنظرية والبناء المنهجي للدراسة يمنح البحث تماسكاً داخلياً قوياً، ويجعل النتائج قابلة للتفسير في ضوء إطار نظري واضح المعالم ومحدد الأبعاد.

رابعاً: تحليل مدى ملائمة المدخل النظري للدراسة

من حيث تأكيد النتائج لافتراضات النظرية، فإن ما توصلت إليه الدراسة من نتائج جاء منسجماً بدرجة لافتة مع ما تتنبأ به نظرية هيرزبرج. فقد أظهرت النتائج أن الحوافز المعنوية حصلت على متوسط حسابي بلغ أربعة وعشرة من مئة وهو أعلى من المتوسط الحسابي للحوافز المادية الذي بلغ ثلاثة وأربعاً وتسعين من مئة، مما يعني أن التأثير المعنوي في الرضا الوظيفي كان أقوى من التأثير المادي. وهذه النتيجة تتطابق مع الفرضية المركزية في نظرية هيرزبرج التي ترى أن العوامل الدافعة المرتبطة بالتقدير والإنجاز والمسؤولية هي المصدر الحقيقي للرضا الوظيفي، بينما العوامل المادية والوقائية مهما بلغت قوتها تظل عاجزة عن خلق رضا مرتفع ومستدام إذا لم تُصاحبها عوامل دافعة تمس الجانب النفسي والمهني للعامل. وهذا التوافق بين النتائج الميدانية والافتراضات النظرية يُعدّ مؤشراً قوياً على صلاحية النظرية وقابليتها للتطبيق في بيئة العمل العربية والسعودية تحديداً.

رابعاً: تحليل مدى ملائمة المدخل النظري للدراسة

من حيث ملائمة النظرية للسياق المهني الذي أُجريت فيه الدراسة، فإن قطاع الطفولة المبكرة يتميز بخصوصية لا يمكن إغفالها عند الحديث عن الرضا الوظيفي. فالمعلمات في هذا القطاع يعملن مع الفئة العمرية الأصغر من الأطفال، وهو عمل يتطلب صبراً استثنائياً وجهداً نفسياً وعاطفياً يفوق في كثير من الأحيان الجهد البدني أو الذهني المطلوب في مراحل تعليمية أخرى. وفي ظل هذه الطبيعة الخاصة يصبح شعور المعلمة بأن جهدها مُقدّر وأن عملها ذو قيمة ومعنى أمراً بالغ الأهمية في تحقيق رضاها عن وظيفتها. ونظرية هيرزبرج تتنبأ تحديداً بأن الفئات المهنية التي يرتبط عملها بالبعد الإنساني والرسالي تكون أكثر حساسية وتأثراً بالعوامل الدافعة المعنوية منها بالعوامل المادية الوقائية. ولذلك فإن اختيار هذه النظرية لدراسة الرضا الوظيفي لدى معلمات الطفولة المبكرة كان اختياراً يراعي طبيعة المهنة وخصوصيتها النفسية والاجتماعية

رابعاً: تحليل مدى ملائمة المدخل النظري للدراسة

من حيث قابلية النظرية للقياس والتطبيق الميداني، فإن من أهم مميزات نظرية هيرزبرج أنها تقدم تصنيفاً واضحاً ومحددًا للعوامل يسهل ترجمته إلى أدوات بحثية كالاستبانات والمقاييس. فالتقسيم الثنائي بين العوامل الدافعة والعوامل الوقائية يتيح للباحث بناء محاور واضحة لأداة الدراسة وقياس كل مجموعة من العوامل على حدة ثم المقارنة بينهما، وهو ما فعلته الباحثة بالفعل حين صممت استبانتهما على محورين هما الحوافز المادية والحوافز المعنوية. وهذه الخاصية تجعل النظرية مناسبة بشكل خاص للدراسات الكمية التي تعتمد على المنهج الوصفي المسحي كما هو الحال في هذه الدراسة.

خامساً: الملاحظات النقدية على توظيف المدخل النظري

رغم ملائمة نظرية هيرزبرج للدراسة، إلا أن هناك بعض الملاحظات التي يمكن إبدائها حول كيفية توظيفها. فمن ناحية أولى، لم تتعمق الباحثة بشكل كافٍ في شرح النظرية وتفصيل مكوناتها ضمن الإطار النظري للدراسة، بل اكتفت بالإشارة العامة إلى التطور التاريخي للنظريات دون تخصيص مساحة كافية لتحليل أبعاد نظرية هيرزبرج وافترضاها الأساسية. ومن ناحية ثانية، كان من الأفضل أن تربط الباحثة بشكل أكثر وضوحاً بين المقياس المستخدم في الاستبانة وبين الأبعاد المحددة في النظرية، بحيث يتضح للقارئ كيف تم قياس كل عامل من العوامل الدافعة والعوامل الوقائية بصورة منفصلة.

خامساً: الملاحظات النقدية على توظيف المدخل النظري

ومن ناحية ثالثة، تجدر الإشارة إلى أن نظرية هيرزبرج رغم شهرتها الواسعة قد تعرضت لانتقادات عديدة من الباحثين، أبرزها أنها بُنيت على منهجية محددة تعتمد على أسلوب الأحداث الحرجة وأن تكرار الدراسة بمنهجيات مختلفة لا يعطي دائماً النتائج نفسها، كما أن التقسيم الحاد بين العوامل الدافعة والعوامل الوقائية لا يكون بهذه الصرامة في الواقع الفعلي إذ قد يكون الراتب مثلاً عاملاً دافعاً لبعض الموظفين وليس مجرد عامل وقائي. وكان من المفيد أن تشير الباحثة إلى هذه الانتقادات وتوضح موقفها منها.

كما أن الاعتماد على نظرية واحدة فقط قد لا يكفي لتفسير ظاهرة معقدة كالرضا الوظيفي، وكان من الممكن أن تستعين الباحثة بنظريات مكملة مثل نظرية تدرج الحاجات لماسلو التي توضح كيف تتدرج حاجات الإنسان من الحاجات الأساسية إلى حاجات تحقيق الذات، أو نظرية التوقع التي تربط الدافعية بتوقعات الفرد حول نتائج جهوده، وذلك لتقديم تفسير أشمل وأعمق للنتائج.

الخاتمة

في ضوء ما سبق يمكن القول إن اختيار نظرية العاملين لهيرزبرج كمدخل نظري لهذه الدراسة كان اختياراً مناسباً ومنطقيًا يتسق مع طبيعة الموضوع المدروس وأهداف البحث. فالنظرية قدّمت إطارًا تفسيريًا واضحًا ساعد في فهم العلاقة بين الحوافز والرضا الوظيفي، والتميز بين نوعين مختلفين من التأثير وهما التأثير المادي والتأثير المعنوي. وقد جاءت نتائج الدراسة متسقة مع ما تتنبأ به النظرية مما يعزز من صدقها في السياق العربي التعليمي. غير أن التوظيف الأمثل لهذا المدخل كان يتطلب مزيدًا من التعمق في شرح النظرية وربط أبعادها بأداة الدراسة والإشارة إلى الانتقادات الموجهة لها، وهو ما كان من شأنه أن يرفع من القيمة العلمية للبحث ويجعل الاستفادة من الإطار النظري أكثر عمقًا وشمولاً.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

