

المهمة الثامنة دراسات نقدية 3

عبدالرحمن عمر حسن الفاهمي



نقد النظريات المفسرة للدراسة

لعلاوي، عماد. (2021). مفهوم العمل لدى العمال وعلاقته بدافعيتهم في العمل الصناعي من خلال إشباع الحوافز المادية: دراسة ميدانية بمصالح الضرائب لمدينة قسنطينة (أطروحة دكتوراة غير منشورة). جامعة الإخوة منتوري – قسنطينة، الجزائر.

01

أ. النظريات الكلاسيكية

1. الإدارة العلمية (تايلور)

- استغلال العمال وضغط الإنتاج
حرص تايلور على تعظيم الإنتاجية بتقسيم العمل وضبط إيقاعه أدّى إلى ضغوط كبيرة على العمال، مما أثار مقاومة النقابات وفقدان الثقة بين الإدارة والعمال.
- النهج الميكانيكي وإهمال العنصر البشري
اعتُبر العمال آلات بلا احتياجات نفسية أو اجتماعية، فأسهم ذلك في رتابة العمل وتراجع الدافعية الداخلية لديهم.
- ضيق التطبيق وغياب العمل الجماعي
يركّز المبدأ على الأداء الفردي فقط، متجاهلاً ديناميات الفريق والتعاون، فلا يصلح جيداً للوظائف أو القطاعات التي تتطلب عملاً جماعياً.
- افتراض وجود "أفضل طريقة" مطلقة
تفترض النظرية وجود أسلوب وحيد مثالي لأي مهمة، وهو أمر غير واقعي في ظل تنوع البيئات والظروف، وقد يقلل من مرونة المؤسسة وقدرتها على التكيف.

01

أ. النظريات الكلاسيكية

2. حركة العلاقات الإنسانية (دراسات هاوثورن)

- تأثير الملاحظة
تبين أن أي تغيير في ظروف العمل، سواء كان إيجابيًا أو سلبيًا، رفع الإنتاجية بفعل شعور العمال بالاهتمام، لا بسبب التعديلات المادية نفسها.
- محدودية التعميم
أُجريت التجارب على مجموعة صغيرة من النساء في مصنع واحد وتحت ظروف خاصة، مما يحدّ من إمكانية تعميم النتائج على بيئات وشريحة أوسع.
- تدخل الباحثين وتحريف العينة
استبدال بعض العاملات وتقديم امتيازات لهن دون غيرهن أضاف تحيزًا إلى النتائج وجعل دقتها مشكوكًا فيها.
- تركيز محدود على عامل اجتماعي واحد
رغم أهمية العلاقات، أغفلت النظرية جوانب تحفيزية أخرى كالهيكـل التنظيمي والحوافز المالية، فاعتمادها على بعد اجتماعي وحيد لا يكفي لشرح الدافعية بشكل كامل.

01

أ. النظريات الكلاسيكية

3. نظريتا ماكجريجور X و Y

■ نظرية X

تفترض أن العمال كسالى بطبيعتهم ويحتاجون إلى قمع ومراقبة مستمرة، مما يغفل الدوافع الداخلية والقدرة على الابتكار لدى كثيرين، ويبرر أساليب إدارة قسرية.

■ نظرية Y

على الرغم من إيجابيتها الظاهرة، فهي تبسط السلوك الإنساني في فئتين متعارضتين، متجاهلة التعقيدات الفردية والثقافية، وقد تُستخدم المشاركة كوسيلة للتحكم الناعم دون منح فوائد اقتصادية حقيقية للعمال.

■ نقص الأدلة التجريبية

العلاقة بين افتراضات ماكجريجور وأنماط القيادة لم تثبت بشكل قاطع في الدراسات اللاحقة، مما يضعف من موثوقية التطبيق العملي للنظريتين.

01

ب. النظريات الحديثة

1. هرم ماسلو للحاجات

- **ضعف الدعم التجريبي:** مراجعات عديدة لم تجد أدلة قوية على الانتقال الخطي من مستوى إلى آخر، فقد يُشَبَّع البعض حاجات عليا قبل إشباع الدنيا.
- **التحيز الثقافي:** لم يراعي الاختلافات بين الثقافات في ترتيب الأولويات، فبعض المجتمعات قد تقدّم الحاجات الاجتماعية أو التقدير على حاجات الأمان.
- **غموض حاجات تحقيق الذات:** المفهوم غير محدّد بدقة، ما يصعّب قياسه ويتركه مفتوحاً لتفسيرات مختلفة.
- **تداخل المراحل:** الواقع يُظهر سعي الأفراد لإشباع عدة حاجات معاً، لا بالضرورة بترتيب صارم كما افترض ماسلو.



01

ب. النظريات الحديثة

2. نموذج هيرزبرج (العوامل الدافعة والعوامل الوقائية)

- أخطاء منهجية وتقنية: التصنيف الثنائي للرضا وعدم الرضا قد يكون نتاج طريقة جمع البيانات (CIT) نفسها، لا طبيعة العوامل.
- تجاهل الفروق الفردية: يفترض استجابة موحدة لكل الموظفين تجاه العوامل الدافعة أو الوقائية، متجاهلاً شخصية الفرد وظروفه.
- غياب العلاقة الواضحة بين الرضا والأداء: لم تُثبت زيادة الرضا الوظيفي أنها تؤدي بالضرورة إلى رفع الأداء الفعلي.
- محدودية التعميم: استُخدمت عينات من المدراء والمهندسين أساساً، فتقلّ صلاحيته للمستويات الدنيا أو للقطاعات غير الصناعية.

01

ب. النظريات الحديثة

3. نظرية GRE (وجود-انتماء-تطور) لألدرفر

- غياب معايير واضحة للأولويات: لا تحدد كيفية ترتيب الاحتياجات الثلاث أو أيها تُلبى أولاً لكل فرد.
- نقص الأدلة التجريبية: رغم بعض الدراسات الداعمة، إلا أن البحوث العملية لا تزال أقل من المطلوب مقارنة بالنظريات الأقدم.
- تجاهل السياق الثقافي والاجتماعي: تركّز على الحاجات الفردية دون مراعاة تأثير الثقافة أو البيئة المؤسسية على ترتيب الأولويات.
- صعوبة التكامل مع نظريات أخرى: مبدأ "الانتكاس" لا يتوافق بسهولة مع نماذج مثل نظرية التوقع، مما يقلل من قابليتها للتطبيق في بيئات معقدة.