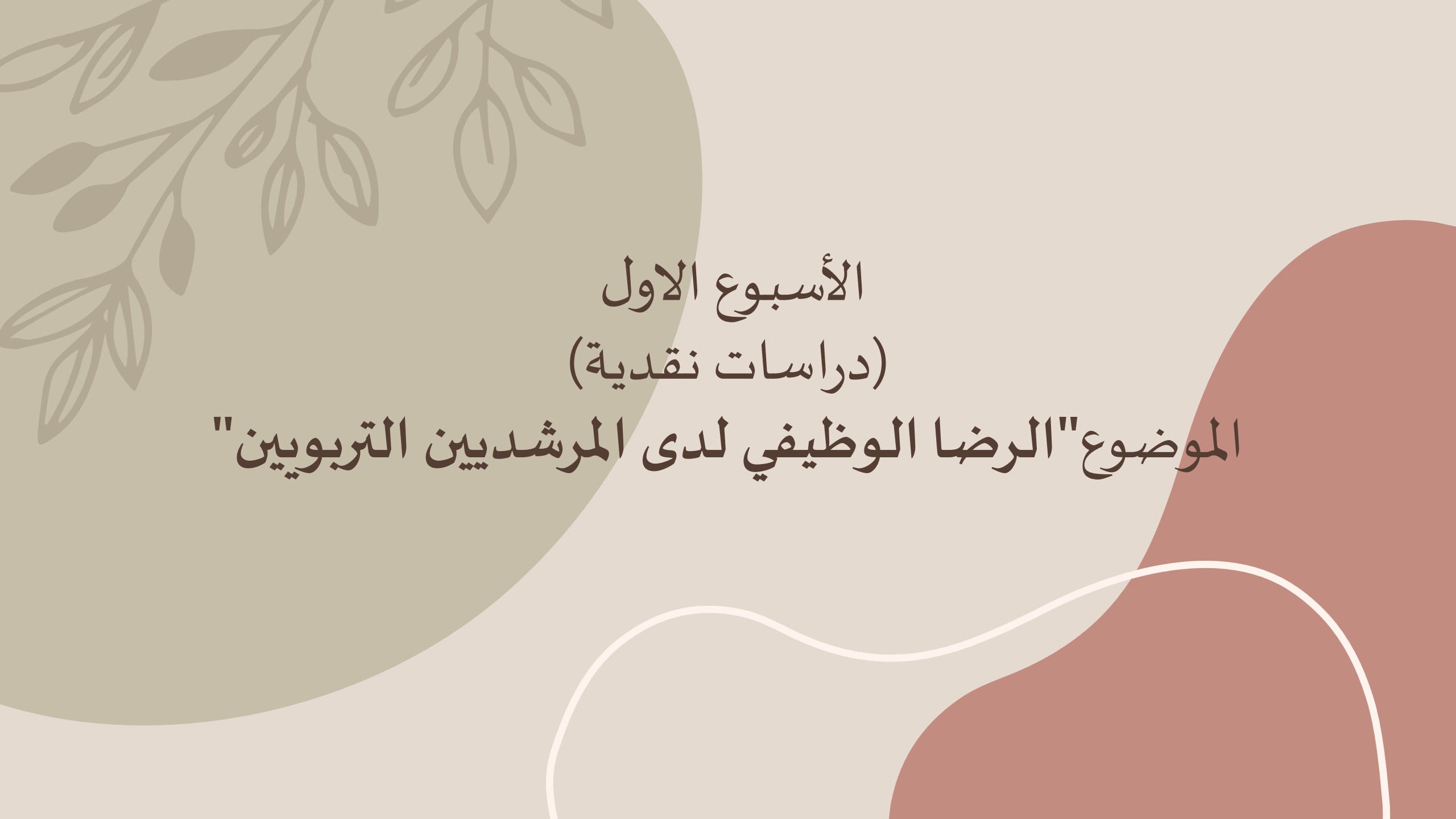


اختيار رسالة دكتوراه
في مجال تخصصك،
نقد الإطار النظري
للدراسة المختارة،
والتعليق على مدى
ملاءمته وشموليته

الاسم: سليمان صليبان الحربي
المقرر: دراسات نقدية-٣
الرقم الجامعي -222001259
العام: ٢٠٢٤





الأسبوع الاول
(دراسات نقدية)

الموضوع "الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين"

مقدمة

يُعدّ الإطار النظري مكونًا أساسيًا في البحث العلمي، حيث يُحدّد العدسات التي ينظر من خلالها الباحث إلى موضوع دراسته. يساعد الإطار النظري على:

- فهم مشكلة البحث: من خلال استعراض النظريات والمفاهيم ذات الصلة.
- صياغة الفرضيات: والتي تُمثّل توقّعات الباحث لنتائج دراسته.
- اختيار منهجية البحث: والتي تُناسب طبيعة المشكلة المدروسة.
- تفسير نتائج البحث: من خلال ربطها بالنظريات والمفاهيم المُدرجة في الإطار النظري.

"الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين"

نقد الإطار النظري وتقييم مدى شموليته وملاءمته



ملخص الإطار النظري:

يُقدّم الإطار النظري تعريفاً للرضا الوظيفي وعوامله، مُستنداً إلى أربعة نظريات رئيسية:

نظرية ماسلو للحاجات (Maslow, 1943)

تُصنّف هذه النظرية حاجات الإنسان في هرم مُكوّن من خمسة مستويات، وترى أنّ الرضا ينتج عن إشباع هذه الحاجات بشكل متسلسل.

نظرية آدمز للعدالة التنظيمية (Adams, 1963)

تُركّز هذه النظرية على دور الإنصاف في المعاملة والمكافآت في تحقيق الرضا الوظيفي، وترى أنّ الموظّفين يقارنون أنفسهم بزملائهم ويُقيّمون مدى عدالة المنظّمة.

نظرية مكلياند للدوافع الإنجازية (McClelland, 1961)

تُركّز هذه النظرية على دور الحاجة إلى الإنجاز والسلطة والتبعية في تحفيز الموظّفين، وترى أنّ توفير فرص لتحقيق هذه الدوافع يُعزّز الرضا.

نظرية هيرزبيرج للعوامل الدافعة والمُحبطة (Herzberg, 1968)

تُقسّم هذه النظرية العوامل المؤثرة على الرضا إلى فئتين: "عوامل دافعة" تُحقّق الرضا عند وجودها، و"عوامل مُحبطة" تُسبّب عدم الرضا عند غيابها.

نقاط القوة

استعراض نظريات رئيسية في مجال الرضا الوظيفي: قام الباحث بتضمين نظريات معروفة ومؤثرة في فهم ظاهرة الرضا

الوظيفي

تنوع منطلقات النظريات: تغطي النظريات المختارة جوانب متعددة لرضا الوظيفي، مثل الحاجات الشخصية، والعدالة

التنظيمية، والدوافع الشخصية، والظروف المحيطة بالعمل

نقاط الضعف:

قلة الربط بموضوع البحث: بينما تمّ عرض النظريات بشكل عام، إلّا أنّ الباحث لم يوضّح بشكل كافٍ كيف تُفسّر هذه

النظريات بشكل مُحدّد ظاهرة الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين؟

غياب النظريات الحديثة: يركز الإطار النظري على نظريات كلاسيكية تمّ تطويرها منذ عقود. من الضروري إثراء الإطار

بأبحاث ونظريات أكثر حداثة لمعالجة التّطوّرات المعاصرة في مجال الرضا الوظيفي.

قلة التحليل النقدي: اكتفى الباحث بتلخيص النظريات دون الخوض في تحليل نقدي لها ومناقشة نقاط قوّتها وضعفها أو

ربطها مع بعضها البعض بشكل أعمق

مدى شموليته وملاءمته

من حيث الشمولية: يُغطّي الإطار النظري جوانب مُهمّة من موضوع الرضا الوظيفي، مثل دور الحاجات الشخصية،

والعدالة التنظيمية، والدوافع الشخصية. إلا أنه يُمكن تعزيز شموليته من خلال:

- تضمين نظريات أكثر حداثة تناولت مُتغيّرات أخرى أثبتت الدراسات تأثيرها على الرضا الوظيفي، مثل مُتغيّر "التمكين

الوظيفي والتّوازن بين العمل والحياة الشخصية" و"ثقافة المنظمة".

- التّركيز بشكل أكبر على النظريات التي تناولت الرضا الوظيفي في القطاع التعليمي بشكل خاص، نظراً لأنّ البحث يركّز على

فئة "المُرشدين التربويين".

مدى شموليته وملاءمته

من حيث الملاءمة: تُعتبر النظريات المُختارة مُناسبة بشكل عام لفهم مفهوم الرضا الوظيفي، إلّا أنّ الباحث لم يوضّح بشكل كافٍ كيف تُفسّر هذه النظريات ظاهرة الرضا الوظيفي بشكل مُحدّد لدى فئة المرشدين التربويين؟ فلكلّ مهنة و سياق عملي خصوصيّته فيما يتعلّق بعوامل الرضا وعدم الرضا.



THANK YOU