



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة



المقرر

قضايا بحثية 3

الموضوع

المدخل النظرية للبحث العلمي

اعداد الباحث

حامد البحاري

2021200251

التاريخ

March 23,2025

"أثر بيئة العمل الداخلية على أداء العاملين دراسة تطبيقية على مكتب الصحة وفروعه في محافظة تعز"

عند دراسة العلاقة بين بيئة العمل الداخلية وأداء العاملين، يُعد اختيار المدخل النظري أمرًا جوهريًا لفهم وتفسير هذه العلاقة بشكل علمي. في هذه الدراسة، يمكن الاعتماد على نظرية هيرزبرج ثنائية العاملين (Two-Factor Theory) كنموذج أساسي لتحليل العلاقة بين بيئة العمل الداخلية وأداء العاملين. بالإضافة إلى نظرية السمات الموقفية (Situational Leadership Theory) لتوفير فهم متعمق للعوامل المؤثرة في أداء العاملين.

أولاً: تعريف نظرية هيرزبرج ثنائية العاملين Two-Factor Theory

اقترح فريدريك هيرزبرج هذه النظرية في عام 1959، والتي تقوم على تقسيم العوامل المؤثرة على رضا وأداء العاملين إلى مجموعتين رئيسيتين:

1. عوامل التحفيز (Motivators):

- تتعلق بالجوانب التي تُشعر الموظفين بالرضا عند توفرها
- تشمل: الإنجاز، التقدير، المسؤولية، وفرص النمو والتطور.

2. عوامل الصحة الوظيفية (Hygiene Factors):

- هي العوامل التي تمنع الشعور بعدم الرضا لكنها لا تضمن الرضا التام.
- تشمل: بيئة العمل المادية، سياسات الشركة، الأمان الوظيفي، والعلاقات مع الزملاء والرؤساء.

ثانيًا: ملاءمة النظرية للدراسة

تعتمد الدراسة على فهم تأثير بيئة العمل الداخلية على أداء العاملين، لذلك فإن تطبيق نظرية هيرزبرج يُعد مناسبًا للأسباب التالية:

1. تفسير شامل للعوامل المؤثرة:

- النظرية تتيح تمييز العوامل التي تحفز العاملين (مثل التقدير والإنجاز) عن العوامل التي تؤدي إلى شعورهم بعدم الرضا (مثل بيئة العمل المادية).

2. تركيز على بيئة العمل المادية:

- البيئة الفيزيائية مثل الإضاءة، التهوية، الضوضاء، وتصميم المكاتب، تتوافق مع مفهوم "عوامل الصحة الوظيفية" في النظرية.

3. تحليل أداء العاملين:

- من خلال تقييم مدى تأثير العوامل التحفيزية على مستوى الأداء، يمكن معرفة كيف تساهم بيئة العمل الداخلية في رفع كفاءة العاملين.

4. إمكانية تقديم توصيات فعالة:

- النظرية تساعد في تقديم توصيات لتحسين بيئة العمل من خلال تقليل العوامل التي تسبب عدم الرضا وتعزيز العوامل التحفيزية.

بالتالي، يمكن للنظرية أن تساهم في تحديد الاستراتيجيات التي يمكن لمكتب الصحة اتباعها لتحسين أداء الموظفين من خلال تحسين بيئة العمل الداخلية.

ثالثاً: تحليل عناصر النظرية في سياق الدراسة

1. عوامل الصحة الوظيفية في مكتب الصحة بفروعه:

- ظروف العمل (مثل النظافة، الإضاءة، درجة الحرارة).
- الأمان الوظيفي ومدى توفر الحماية الصحية.
- العلاقات المهنية بين الموظفين والإدارة.
- الرواتب والمزايا المالية.

2. عوامل التحفيز في مكتب الصحة بفروعه:

- فرص الترقية والتطور المهني.
- الاعتراف بجهود الموظفين وتقدير إنجازاتهم.
- تحفيز الموظفين من خلال إعطائهم مهام تتحدى قدراتهم.
- توفير فرص للمشاركة في اتخاذ القرارات.

رابعًا: التحديات المحتملة عند تطبيق النظرية

على الرغم من ملائمة نظرية هيرزبرج، هناك بعض التحديات التي يمكن مواجهتها:

1. الاختلافات الفردية:

- تختلف استجابات الأفراد تجاه العوامل التحفيزية وعوامل الصحة الوظيفية، مما قد يؤدي إلى تباين النتائج.

2. تعقيد بيئة العمل في القطاع الصحي:

- بيئة العمل في مكتب الصحة قد تتطلب الأخذ في الاعتبار عوامل إضافية مثل الضغط النفسي نتيجة حجم العمل والاحتكاك اليومي مع المرضى.

3. عدم كفاية العوامل المادية لتحفيز العاملين:

- تحسين بيئة العمل المادية لا يضمن تحسين الأداء ما لم يتم تعزيز العوامل التحفيزية أيضًا.

خامسًا: التوصيات بناءً على النظرية

بناءً على تحليل نظرية هيرزبرج وتطبيقها على الدراسة، يمكن تقديم التوصيات التالية:

1. تحسين بيئة العمل المادية:

- توفير إضاءة وتهوية جيدة وتقليل الضوضاء في أماكن العمل.

2. تعزيز العوامل التحفيزية:

- إنشاء برامج تحفيزية للموظفين تتضمن المكافآت والتقدير المعنوي.

3. التواصل الفعال:

- تعزيز قنوات التواصل بين الإدارة والعاملين لضمان تلبية احتياجاتهم.

4. التطوير المهني:

- توفير فرص تدريب وتطوير مستمر للموظفين.

5. التوازن بين العوامل:

- تحقيق توازن بين تحسين العوامل المادية وتعزيز التحفيز لتوفير بيئة عمل متكاملة.

نظرية السمات الموقفية (Situational Leadership Theory)

تعريف النظرية:

تعتمد هذه النظرية، التي طورها بول هيرسي وكين بلانشارد، على فكرة أن القيادة يجب أن تتكيف مع مستوى نضج وجاهزية الموظفين. تنص النظرية على أن أسلوب القيادة يتغير بناءً على الموقف واحتياجات الموظفين.

أولاً: أساليب القيادة وفق النظرية:

1. التوجيه (Directing):

- مناسب للموظفين ذوي الخبرة المحدودة.

2. التدريب (Coaching):

- يستخدم مع الموظفين الذين يحتاجون إلى تطوير مهاراتهم مع وجود بعض الحماس.

3. الدعم (Supporting):

- يوفر للموظفين المتمكنين بيئة داعمة لتحفيزهم.

4. التفويض (Delegating):

- يُستخدم مع الموظفين ذوي الكفاءة العالية الذين يمكنهم العمل باستقلالية.

ثانياً: تطبيق النظرية في سياق الدراسة:

- في مكتب الصحة، قد يكون من المفيد تطبيق أسلوب قيادة مرن يراعي الفروق بين الموظفين في مستويات الكفاءة والخبرة.
- يمكن للإدارة توفير التوجيه والدعم المستمر للموظفين الجدد مع التفويض التدريجي لأصحاب الخبرات.
- تطبيق هذا النهج يعزز الشعور بالمسؤولية، مما ينعكس إيجابياً على أداء العاملين.

ثالثاً: ملاءمة النظريتين للدراسة

1. تفسير العلاقة بين بيئة العمل وأداء العاملين:

- نظرية هيرزبرج تساعد في تفسير كيف يمكن للعوامل المادية والتحفيزية في بيئة العمل التأثير على رضا وأداء الموظفين.
- في المقابل، نظرية السمات الموقفية تشرح كيف يمكن للقيادة المرنة تحسين الأداء من خلال تلبية احتياجات الموظفين المختلفة.

2. تقديم حلول عملية:

- الجمع بين النظريتين يمنح فهمًا أعمق للمشكلات التي تواجه العاملين، مما يمكن من تقديم توصيات عملية لتحسين بيئة العمل.
- على سبيل المثال، يمكن تعزيز العوامل التحفيزية من خلال الاعتراف بجهود العاملين، مع ضمان تحسين العوامل المادية مثل الإضاءة والتهوية.

3. قياس فعالية التحسينات:

- بعد تطبيق استراتيجيات التحسين، يمكن تقييم تأثيرها على أداء العاملين من خلال مقاييس الأداء المحددة مسبقاً، مثل الإنتاجية ورضا الموظفين.

رابعاً: الفجوات البحثية التي يمكن معالجتها في الدراسة

عند تحليل الدراسات السابقة، قد تظهر فجوات بحثية يمكن لهذه الدراسة معالجتها:

1. الافتقار إلى دراسات محلية:

- قد تفتقر الدراسات السابقة إلى الأبحاث التي تتناول بيئة العمل في القطاع الصحي بمحافظة تعز.

2. عدم التطرق للتأثير المتبادل:

- بعض الدراسات ركزت على العوامل المادية فقط دون النظر إلى تأثير القيادة التحفيزية أو العوامل النفسية.

3. غياب نماذج تكاملية:

- يمكن للدراسة الحالية أن تقدم نموذجاً تكاملياً يجمع بين بيئة العمل الداخلية وأسلوب القيادة لتحليل الأداء بشكل شامل.

خامساً: التوصيات بناءً على المدخل النظري

بناءً على النظريتين المستخدمتين في الدراسة، يمكن تقديم التوصيات التالية:

1. تحسين بيئة العمل المادية:

- توفير مساحات عمل مريحة، وتحسين أنظمة التهوية والإضاءة.

2. تعزيز التحفيز:

- تطوير برامج تحفيزية تشمل المكافآت المالية والتقدير المعنوي.

3. تنمية مهارات القادة:

- تدريب مديري الفروع على تطبيق أساليب القيادة الموقفية بما يتناسب مع طبيعة الموظفين.

4. التقييم الدوري:

- إجراء تقييم دوري لمستوى رضا الموظفين وتحليل الأداء لمعرفة تأثير التحسينات.

خاتمة

من خلال الاعتماد على نظرية هيرزبرج ثنائية العاملين ونظرية السمات الموقفية، يمكن للدراسة تقديم فهم عميق لتأثير بيئة العمل الداخلية على أداء العاملين في مكتب الصحة بمحافظة تعز. يوفر هذا النهج إطارًا متكاملًا لتحليل التحديات التي تواجه العاملين واقتراح حلول مستدامة تساهم في تحسين الأداء المؤسسي بشكل فعال.

هذا وبالله التوفيق

وصل الله وسلم على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه وسلم