

المهمة الثامنة

إعداد

م. حسام الناجم



□ المعلومات الأساسية عن الرسالة:

الباحث: سوزان لين داستن

الجامعة: جامعة أيوا، الولايات المتحدة الأمريكية

سنة النشر: 2009

العنوان الكامل: "The Impact of Negative Compensation Shocks on Individual Performance"

ملخص الرسالة: ركزت الدراسة على استكشاف تأثير التغيرات السلبية في التعويضات (الرواتب والمزايا) على الأداء الوظيفي للأفراد. استخدمت الباحثة نموذجًا يجمع بين نظرية العدالة (Equity Theory) ونموذج الاضطرابات ((Unfolding Model of Turnover، لفهم كيف تؤثر "الصدمات السلبية" على تصرفات الموظفين وأدائهم، وكيف تختلف ردود أفعال الأفراد بناءً على مستوى تعويضاتهم وحجم التغيير السلبي.

الأهداف البحثية:

1. تحليل تأثير صدمات التعويضات السلبية على الأداء الوظيفي وتحديد ما إذا كانت التغيرات السلبية في التعويضات تؤدي إلى انخفاض أو تحسن في الأداء.
2. قياس أثر حجم الصدمة واختبار العلاقة بين شدة التغيير السلبي في التعويضات وأثره على الأداء الوظيفي.
3. تفاوت التأثير بين الأفراد ودراسة تأثير مستوى التعويض الأساسي للموظف على استجابته لصدمات التعويضات. اختبار استمرارية الأثر: تحليل ما إذا كانت التأثيرات قصيرة المدى أم أنها تستمر على مدى فترات طويلة.

المنهجية:

❑ تصميم الدراسة:

- تصميم زمني طولي، يدرس الأداء الوظيفي قبل وبعد صدمات التعويضات السلبية على مدى عامين.
- مقارنة بين مجموعات تجريبية (تعرضت لتغيرات سلبية) ومجموعات ضابطة (لم تتعرض لتغيرات).

❑ عينة الدراسة:

- شملت العينة 292 موظفًا من مختلف الصناعات الذين تعرضوا لتغيرات سلبية في التعويضات.
- تم اختيار الموظفين من بيانات تعتمد على الأداء (مثل المبيعات).

❑ طرق جمع البيانات:

- قياس الأداء الوظيفي بناءً على تقارير الأداء الرسمية.
- استبيانات لقياس ردود الفعل النفسية والسلوكية تجاه صدمات التعويضات

❑ طرق التحليل:

- تحليل كمي باستخدام النمذجة الإحصائية لدراسة تأثير حجم الصدمة ومستوى التعويض الأساسي.
- تحليل مقارنة بين المجموعات الضابطة والتجريبية..

الإطار النظري:

نظرية العدالة (Equity Theory):

- تفترض النظرية أن الأفراد يقيمون العدالة في مكان العمل من خلال مقارنة مدخلاتهم (مثل الجهد والوقت) ومخرجاتهم (مثل الرواتب والمزايا) مع زملائهم.
- التغيرات السلبية في التعويضات تُعتبر خرقًا للعدالة، مما يؤدي إلى سلوكيات تعويضية مثل انخفاض الأداء أو تغييرات في السلوك المهني.

نموذج الاضطرابات (Unfolding Model of Turnover):

- يُركز على القرارات الوظيفية التي يتخذها الأفراد بعد "الصدمات"، مثل قرارات الاستقالة أو البقاء مع تقليل الجهد.
- في هذا السياق، أضافت الدراسة بُعدًا جديدًا للنموذج من خلال تحليل انخفاض الأداء كبديل للاستقالة.

النتائج الرئيسية

❑ الأداء بعد صدمة التعويض:

- عكس التوقعات النظرية، أظهرت النتائج أن بعض الموظفين يزدون من أدائهم بعد صدمات التعويض السلبية.
- تم تفسير هذا الأداء المرتفع بارتباطه بأنظمة التحفيز المالي المرتبطة بالأداء.

❑ حجم الصدمة:

- كلما زادت شدة التغير السلبي، زادت التأثيرات السلبية على الأداء الوظيفي.
- الموظفون ذوو التعويضات المنخفضة تأثروا بشكل أكبر مقارنة بذوي التعويضات المرتفعة.

❑ استمرارية الأثر:

- التأثيرات قصيرة المدى كانت أكثر وضوحًا، حيث تباطأ أثر الصدمات على الأداء مع مرور الوقت.
- تم رصد استقرار الأداء بعد 6 أشهر من التغير السلبي.

❑ تفاوت الاستجابة بين الأفراد:

- الموظفون ذوو المزايا والتعويضات الأعلى كانوا أقل تأثرًا بالصدمات مقارنة بذوي الأجور المنخفضة.

نقد الإطار النظري:

القوة:

- قدمت الدراسة إضافة جديدة لنموذج الاضطرابات من خلال إدخال مفهوم الأداء المنخفض كبديل للاستقالة.
- دعمت النتائج نظرية العدالة بتوضيح كيف تؤثر التغيرات في المخرجات (التعويضات) على سلوك الأفراد.

القيود:

- الاعتماد على عينة من صناعات تعتمد على الأداء يجعل من الصعب تعميم النتائج على الصناعات الأخرى.
- لم يتم تناول التأثيرات النفسية والاجتماعية بشكل كافٍ، مثل تأثير الدعم المؤسسي أو العلاقات بين الزملاء على التكيف مع الصدمات.

التوصيات لدراسات مستقبلية

توسيع نطاق الدراسة:

- تحليل تأثير صدمات التعويضات السلبية في صناعات مختلفة (مثل الوظائف الحكومية أو القطاعات الإبداعية).
- دراسة الفروق الثقافية في استجابة الموظفين لصدمات التعويضات.

تحليل الأثر طويل المدى:

- دراسة كيف يؤثر التعويض السلبى على الأداء بعد سنوات طويلة، خاصة على مستوى التطور المهني والالتزام الوظيفي.

دراسة العوامل الوسيطة:

- تحليل تأثير العوامل الوسيطة مثل الدعم الإداري، أو وجود أنظمة تعويض بديلة (مثل المكافآت).

تطوير أنظمة تعويض مرنة:

- اقتراح أنظمة تعويض مرنة تتيح للشركات تقليل الآثار السلبية على الأداء عند الحاجة إلى خفض التكاليف.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكراً لكم

