



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY

المقرر

قضايا بحثية 3

الموضوع

النظريات العلمية

اعداد الباحث

حامد البحاري

2021200251

التاريخ

April 6, 2025

مقدمة عن النظريات العلمية في البحث العلمي:

تُعد النظرية العلمية أحد الركائز الأساسية في بناء البحث العلمي، إذ تمثل الإطار المفاهيمي الذي يستند عليه الباحث لفهم الظواهر، وتفسيرها، وتوقع سلوكها في سياقات معينة. فالنظرية لا تقتصر على كونها مجرد فرضيات، بل هي منظومة مترابطة من المفاهيم والتفسيرات المدعومة بالأدلة، والتي تم اختبارها مرارًا عبر دراسات علمية. في البحث العلمي، تُمكن النظريات الباحث من:

- صياغة الأسئلة البحثية والفرضيات بوضوح.
- اختيار المنهجية المناسبة للتحليل والقياس.
- تفسير النتائج وربطها بسياق أوسع.
- المساهمة في تطوير المعرفة العلمية القائمة.

وغالبًا ما يعتمد الباحث على نظرية أو أكثر لبناء إطاره النظري، مع مراعاة ملائمة هذه النظرية لطبيعة المشكلة البحثية، وتماشيا مع المتغيرات المدروسة، بالإضافة إلى قدرتها على تفسير العلاقات السببية أو التأثيرية بين تلك المتغيرات.

على سبيل المثال، في الدراسات الإدارية والسلوكية، يتم الاستناد إلى نظريات مثل نظرية التحفيز، والنظرية الظرفية في القيادة، ونظرية النظم المفتوحة وغيرها، بينما في المجالات التقنية قد تُستخدم نظريات مثل نظرية النظم المعقدة أو نظرية الحوسبة الذكية.

لذا فإن اختيار النظرية العلمية المناسبة يعد خطوة حاسمة، لأنها لا تحدد فقط كيف يُبنى البحث، بل تؤثر كذلك على طريقة جمع البيانات، وتفسيرها، وعرض النتائج والتوصيات النهائية.

العنوان النموذجي:

تحليل نقدي للدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع أثر بيئة العمل الداخلية والقيادة التحفيزية على أداء الموظفين في المؤسسات الحكومية في ضوء نظرية التحفيز الذاتية (Self-Determination Theory) والإطار النظري للقيادة التحويلية

أولاً: مقدمة تحليل الدراسات السابقة

تُعد الدراسات السابقة أساساً منهجياً لفهم الظاهرة البحثية وتحديد الفجوات المعرفية، فهي تساهم في بناء تصور نظري يربط بين أبعاد المشكلة والنظريات الإدارية المستخدمة. ويهدف هذا التحليل إلى تقييم الدراسات ذات الصلة من حيث أدواتها، مناهجها، نتائجها، ونظريتها النظرية.

أثر بيئة العمل الداخلية على أداء العاملين

دراسة تطبيقية على مكتب الصحة وفروعه في محافظة تعز

أولاً: النظريات التي تناولتها الدراسة (أمثلة شائعة في مثل هذا النوع من الدراسات):

1. نظرية ماسلو للحاجات (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

2. نظرية العوامل الثنائية لهرتزبرج (Herzberg's Two-Factor Theory)

3. نظرية النظم (Systems Theory)

4. نظرية العدالة التنظيمية (Organizational Justice Theory)

5. نظرية الدافع والأداء (Vroom's Expectancy Theory)

6. نظرية التحفيز الذاتية (Self-Determination Theory)

7. نظرية القيادة التحويلية (Transformational Leadership)

ثانياً: التحليل النقدي لكل نظرية ومدى ملاءمتها للدراسة

1. نظرية ماسلو للحاجات:

- الملاءمة:

تنسجم هذه النظرية مع أهداف الدراسة لأنها تُفسر العلاقة بين بيئة العمل وتلبية الحاجات الأساسية للعاملين، مثل الأمان، التقدير، والالتزام.

- النقد:

- تتسم بالطابع العام ولا تأخذ في الاعتبار خصوصية بيئة العمل في القطاعات الحكومية أو الصحية في الدول النامية مثل اليمن.

- تُفترض التدرجية في تلبية الحاجات، وهو ما لا يحدث دومًا في الواقع العملي.

2. نظرية هرتزبرج (العوامل الثنائية):

- الملاءمة:

مناسبة جدًا، حيث تميز بين العوامل المحفزة (كالإنجاز والتقدير) والعوامل الوقائية (كالرواتب وظروف العمل)، مما يتماشى مع أبعاد بيئة العمل الداخلية.

- النقد:

- النظرية قد لا تغطي التأثير المتبادل بين العاملين والبيئة التنظيمية في بيئات تتسم بعدم الاستقرار.

- تفترض أن الرضا وعدم الرضا ليسا على نفس المتصل، وهو ما قد لا يتطابق مع التجربة الواقعية للعاملين في مؤسسات الصحة بتعز.

3. نظرية النظم (Systems Theory):

- الملاءمة:

مهمة لفهم بيئة العمل كمجموعة مترابطة من الأفراد والعمليات والموارد، وتساعد في تفسير كيف تؤثر أجزاء المنظمة في الأداء العام.

- النقد:

- تعقيدها قد يصعب تطبيقه بشكل مباشر على البنى الإدارية غير المتقدمة أو التي تعاني من ضعف البنية التحتية والتنظيمية.

- النظرية بحاجة إلى أدوات قياس متقدمة ليست متوفرة غالبًا في الدراسات الميدانية بالمناطق النامية.

4. نظرية العدالة التنظيمية:

- الملاءمة:

تفسر كيف تؤثر عدالة التوزيع والعدالة الإجرائية في رضا الموظفين وبالتالي على أدائهم.

- النقد:

- تتطلب قياس دقيق للإنصاف، وهو ما قد يتأثر بالتحيزات الشخصية والمجتمعية.

- لا تعالج الجوانب الفيزيائية لبيئة العمل كالإضاءة، الحرارة، وغيرها.

5. نظرية التوقعات (Vroom):

- الملاءمة:

مناسبة لدراسة الدوافع الداخلية للعاملين، وتوضح كيف ترتبط توقعات الجهد بالنتائج والمكافآت.

- النقد:

تعتمد على الفرضية العقلانية في اتخاذ القرار، وهو ما قد لا ينطبق دائمًا في البيئات التي تعاني من ضغوط اقتصادية وإدارية.

6. نظرية التحفيز الذاتية (Self-Determination Theory)

- الملاءمة:

تُعد هذه النظرية مناسبة جدًا لفهم أداء العاملين ودوافعهم في بيئات العمل المختلفة، وخاصةً في البحوث المتعلقة لأن:

- القيادة التحفيزية تسهم في تلبية احتياجات الاستقلالية والكفاءة والارتباط.
- النظرية توفر أساسًا لفهم كيف تؤثر الدوافع الداخلية والخارجية على الأداء.
- تُمكن الباحث من تحليل سلوك العاملين وتفسير العلاقة بين البيئة والدافعية.

- النقد:

تغطي الجوانب الداخلية والخارجية من ناحية التحفيز وقابلة للعمل في بيئات الصحة والتعليم وتهتم للحاجات النفسية لكنها قد تهمل الفروق الفردية الثقافية بين المجتمعات وتركز على الفرد دون المؤسسة

7. نظرية القيادة التحويلية (Transformational Leadership)

- الملاءمة:

تُعتبر النظرية ملائمة جدًا في تحليل العلاقة بين أسلوب القيادة وأداء الموظفين، حيث:

- ركز على التأثير المباشر للقيادة على الدافعية والسلوك الوظيفي.
- تفسر كيف يمكن للقيادة أن تسهم في تحسين الأداء المؤسسي العام.
- قابلة للقياس والتحليل في الاستبيانات والاستطلاعات.

- النقد:

- تغطي الجوانب العاطفية والفكرية والسلوكية في القيادة
- وتعزز الإبداع والالتزام وتحسين العلاقات الإنسانية داخل العمل
- أثبتت فاعليتها في مجالات متنوعة كالتعليم، الصحة، القطاع المالي

لكنها:

- لا تُقدم توجيهات دقيقة عن كيفية تطوير هذه المهارات عند القادة
- قد تكون غير مناسبة في بيئات تقليدية ذات قيادة استبدادية أو ثقافات غير مرنة
- تتطلب مستويات عالية من النضج القيادي والثقة المتبادلة بين القائد والمرؤوس

بالجدول التالي مقارنة بين بعض النظريات من حيث الملاءمة، المزايا، والقيود وربطها بالمتغيرات المحددة في البحث

النظرية	وصف موجز	الملاءمة للبحث	الربط بالمتغيرات	المزايا	القيود/الانتقادات
ماسلو	تصنيف الحاجات إلى 5 مستويات (فسيولوجية، أمان، انتماء، تقدير، ذات)	متوسطة	تربط بين بيئة العمل (الأمان – التقدير) وأداء العاملين	تعطي نظرة نفسية عن الحوافز	تفترض تدرجاً ثابتاً لا ينطبق دائماً، غير دقيقة للواقع العملي
هرتزبرج	تميز بين العوامل المحفزة وعوامل الوقاية	عالية	العوامل الفيزيائية/التحفيزية (تبادلية) أداء العاملين	تفصل بين الرضا والتحفيز بدقة وعملية	لا تأخذ بعين الاعتبار العوامل الثقافية أو الهيكل التنظيمي
النظم	المنظمة كمنظومة متكاملة من أجزاء مترابطة	متوسطة إلى عالية	كل بيئة العمل الداخلية (مادية/تنظيمية) (تبادلية) أداء الكل والعاملين	شمولية وتشرح العلاقة بين الأجزاء	قد تكون معقدة – تحتاج بيانات دقيقة وتحليل عميق
العدالة	العدالة في الإجراءات والمكافآت ترفع رضا وأداء الموظفين	عالية	العدالة العمل (تبادلية) الرضا الوظيفي (تبادلية) الأداء	مرتبطة مباشرة بأداء العاملين وقابلة للقياس	تتطلب وعي الموظف بالعدالة – متأثرة بالثقافة المجتمعية
التوقعات	الأداء يعتمد على مدى توقع الفرد أن جمده سيكافأ	جيدة	الجهد + التوقعات (تبادلية) الأداء (تبادلية) التحفيز	تشرح دوافع الأداء ومرنة	تعتمد على افتراضات عقلانية غير متوفرة دائماً

الربط التفصيلي بالمتغيرات في الدراسة

المتغير المستقل (بيئة العمل الداخلية)	المتغير التابع (أداء العاملين)	النظرية الأنسب للربط	السبب
العوامل الفيزيائية (إضاءة - تهوية - تجهيزات)	الإنجاز والسرعة في الأداء	نظرية هرتزبرج - ماسلو	البيئة الفيزيائية تؤثر على الراحة وبالتالي الإنتاجية
العلاقات الإدارية (القيادة - العدالة)	الالتزام والانضباط	العدالة التنظيمية - Vroom	الثقة والعدالة يرفعان الدافع وبالتالي الأداء
الدعم النفسي والمعنوي	الرضا والولاء المؤسسي	ماسلو - العدالة التنظيمية	إشباع الحاجات النفسية يؤدي إلى رفع الأداء
وضوح الإجراءات والمهام	كفاءة تنفيذ المهام	نظرية النظم - Vroom	كلما كان النظام واضحاً ومتناسقاً، زاد الأداء وضوحاً

استنتاج عام:

- دمج هذه النظريات يحقق نموذجاً تفسيرياً متكاملًا يفيد في فهم كيف تؤثر بيئة العمل الداخلية بأبعادها المختلفة على الأداء.
- يُنصح في الدراسة بتبني نهج متعدد النظريات (Multi-Theoretical Approach) لتحقيق عمق في التفسير.
- من الأفضل تعزيز هذه النظريات بنتائج ميدانية ودراسات سابقة قريبة من البيئة اليمينية لمزيد من الدقة.

المتغيرات الرئيسية في النموذج

المتغير المستقل: بيئة العمل الداخلية

ويتضمن 3 أبعاد رئيسية:

البُعد	الوصف
العوامل الفيزيائية	الإضاءة، التهوية، النظافة، المساحة، التجهيزات
العوامل الإدارية والتنظيمية	أسلوب القيادة، وضوح المهام، الإجراءات، التواصل
الدعم المعنوي والنفسي	التقدير، العدالة، الاحترام، بيئة آمنة وداعمة

المتغير التابع: أداء العاملين

يشمل:

المؤشرات	الجانب
جودة تنفيذ المهام، الالتزام بالوقت	الكفاءة
تحقيق الأهداف، الابتكار	الفعالية
الرغبة في الاستمرار، الانتماء	الرضا والولاء

ربط الدراسات بالأطر النظرية ذات الصلة

نظرية القيادة التحويلية (Transformational Leadership)

تُظهر كيف تؤثر الرؤية، الإلهام، التمكين، والاعتبار الفردي في أداء الموظفين. يمكن استخدام هذه النظرية لتحليل نتائج دراسة علي إذا أعيدت صياغتها ضمن هذا الإطار.

ملاءمة الدراسات السابقة للبحث الحالي

بعض الدراسات (مثل Smith) قدّمت إطارًا نظريًا متكاملًا قابلاً للتطبيق في السياقات الإدارية المختلفة. دراسات أخرى افترضت للربط بين النظرية والنتائج، ما يجعل استخدامها في بناء النموذج النظري صعبًا دون تعديل.

الاستفادة من الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري

يسهم هذا التحليل في:

اختيار النظرية الأنسب للبحث.

بناء نموذج مفاهيمي يدمج المتغيرات (مثل التحفيز، القيادة، الأداء).

إعادة صياغة أسئلة البحث بناءً على الثغرات المعرفية المكتشفة.

تحديد أدوات جمع البيانات الملائمة (استبيان، مقابلة، تحليل محتوى).

الاستنتاج والتحليل العام للملاءمة:

- النظريات المختارة عمومًا ملائمة بدرجة جيدة لأهداف الدراسة، إذ تساعد في تفسير العلاقة بين بيئة العمل الداخلية (العوامل الفيزيائية، الإدارية، التنظيمية) وبين أداء العاملين.

- لكن، بعض النظريات الغربية قد لا تأخذ في الاعتبار الخصوصية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للبيئة اليمنية، وخاصة في محافظة مثل تعز التي تمر بتحديات أمنية وخدمية.

- الدراسة بحاجة إلى دمج النظريات التقليدية مع رؤى محلية أو تطبيقات واقعية تراعي العوامل الثقافية وظروف العمل في القطاع الصحي العام.

بالمجمل إنَّ مراجعة الدراسات السابقة في ضوء نظريات إدارية مثل التحفيز الذاتي والقيادة التحويلية تتيح للباحث تفسير ظاهرة الأداء في المؤسسات الحكومية بشكل أكثر دقة، وتساعد على تجاوز القصور في الأدبيات العربية بتقديم نماذج تحليلية متقدمة.

هذا وبالله التوفيق

وصل الله وسلم على سيدنا محمد وعلى اله وصحبه وسلم