

عرض ومناقشة أحد المداخل النظرية المرتبطة بالرضا لوظيفي وتحديد مدى وملاءمتها

قضايا بحثية
المحاضرة السابعة



اسم الطالب: سليمان صليبان محمد

الحربي

الرقم الجامعي: 222001259

اسم المادة: قضايا بحثية للمحاضرة

السابعة

اسم المشرف: د. دعاء محمد

العام: ٢٠٢٤

المقدمة

- الرضا الوظيفي هو موضوع أساسي في علم النفس الصناعي والتنظيمي، ويشير إلى مستوى رضا الموظف عن وظيفته. وقد تم ابتكار العديد من التقنيات النظرية لشرح الرضا الوظيفي بشكل أفضل، وغالبًا ما تُعتبر نظرية التوقع واحدة من أهم هذه التقنيات.

نظرية التوقع

- في عام ١٩٦٤ ، أنشأ فيكتور فروم نظرية التوقعات، والتي تركز على كيفية تأثير توقعات الفرد على دوافعه وسلوكه في العمل. وفقًا لهذه الفرضية، يتم الحصول على رضا العمل عندما يعتقد الموظفون أن جهودهم ستؤدي إلى أداء عالٍ، مما سيؤدي إلى المكافآت المتوقعة.

المكونات الرئيسية للنظرية

- يشير التوقع إلى اقتناع الموظف بأن جهوده ستؤدي إلى درجة معينة من الأداء. على سبيل المثال، إذا شعر الموظف أن العمل الجاد سيؤدي إلى تحقيق أهدافه المهنية، فإن مستوى التوقع مرتفع.
- الأداة: المدى الذي يعتقد فيه الموظف أن الأداء القوي سيؤدي إلى فوائد محددة، مثل زيادات الأجور أو الترقيات أو التقدير من الإدارة.
- تشير القيمة إلى مدى تقدير الموظف للحوافز التي يتوقع الحصول عليها. تزداد رضا الوظيفة عندما تكون المكافأة ذات قيمة عالية من قبل الموظف.

مدى ملائمة النظرية للرضا الوظيفي

- تقدم نظرية التوقعات إطاراً شاملاً لفهم كيفية تأثير توقعات العمال فيما يتعلق بالجهد والأداء والحوافز على سعادتهم الوظيفية. وهذا يجعلها مفيدة لتطوير أساليب لزيادة رضا العمل من خلال تغيير التوقعات والعلاقة بين الأداء والحوافز.
- نظرية التوقعات مفيدة في مجموعة واسعة من المواقف التنظيمية والمهنية، بما في ذلك فهم دوافع الموظفين في كل من مؤسسات القطاعين الخاص والعام.

مدى ملائمة النظرية للرضا الوظيفي

- تركز الفكرة على المكونات النفسية للدافع، وتوفر أدوات لفهم كيفية تأثير التوقعات والمعتقدات الشخصية على سعادة الموظفين.
- العقبات والتقييم: على الرغم من صحة النظرية، فإن تنفيذها يفرض بعض العقبات. قد يكون من الصعب تقييم المكونات الثلاثة بشكل كافٍ (التوقع، والوسيلة، والقيمة)، وقد تفشل النظرية في تفسير العوامل الخارجية الأخرى التي تؤثر على رضا العمل، مثل الظروف الاقتصادية أو الثقافة التنظيمية.

الخلاصة

- إن نظرية التوقعات تشكل نهجاً نظرياً مهماً لدراسة الرضا الوظيفي لأنها تعطي معرفة أكثر عمقاً بدوافع الموظفين وكيف تؤثر توقعاتهم على سعادتهم الوظيفية.
- وقد يستخدم المديرون والقادة هذه الفكرة لتعزيز ممارسات التحفيز وضمان أن المكافآت تتناسب مع توقعات وأهداف العمال الفريدة. ومع ذلك، أثناء تنفيذ هذه النظرية في ظروف مختلفة، يجب على الباحثين والمهنيين أن يكونوا على دراية بالحدود والمشكلات المتأصلة.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

