

R.1.2.2

نظرية فريدريك هيرزبرغ

تقديم: الأستاذ زهير البحيري



ROYAUME DU MAROC
MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR, DE LA RECHERCHE
SCIENTIFIQUE ET DE L'INNOVATION



المملكة المغربية
وزارة التعلّم العالي
و البحث العلمي و الابتكار



CNDE
CENTRE NATIONAL DE LA
DIGITALISATION ET DE
L'ENSEIGNEMENT À DISTANCE

زهير البحيري

الجامعة

ابن زهر

المؤسسة

كلية الآداب والعلوم الإنسانية

التخصص

علم الاجتماع

الفهرس

1. تقديم عام وسياق ظهور النظرية؛
2. شرح الفرق بين العوامل المُحفّزة والعوامل الوقائية؛
3. تحليل أثر هذه العوامل على سلوك الأفراد؛
4. التطبيقات العملية للنظرية؛
5. خاتمة وملاحظات نقدية.

نظرية فريدريك هيرزبرغ

الفصل: 2

تستعرض هذه المحاضرة نظرية فريدريك هيرزبرغ حول التحفيز في بيئة العمل، والتي تقوم على التمييز بين العوامل المحفزة التي تؤدي إلى الرضا، والعوامل الوقائية أو الصحية التي يؤدي غيابها إلى الاستياء الوظيفي. نناقش الأثر التنظيمي لهذا التمييز، والتطبيقات العملية التي اعتمدها المؤسسات لتطوير الأداء، مع التوقف عند حدود النظرية في ضوء تنوع التجارب والثقافات المهنية .

الأهداف

- التمييز بين العوامل المُحفّزة والوقائية.
- تحليل أثر هذه العوامل على الأداء والرضا الوظيفي.
- مناقشة حدود النظرية في ضوء السياقات المهنية المختلفة.

تقديم

- تعد نظرية فريدريك هيرزبرغ من أبرز نظريات التحفيز داخل التنظيمات.
- نشرت النظرية سنة 1959

العوامل المحفّزة والعوامل الوقائية أو الصحية

- العوامل المحفّزة : ترتبط بطبيعة العمل ذاته
- العوامل الوقائية أو الصحية: مرتبطة ببيئة العمل

تحليل الأثر التنظيمي

1. أثبت هيرزبرغ أن الرضا والاستياء الوظيفي هما عمليتين منفصلتين.
2. وأن العوامل المسببة للشعور بالاستياء الوظيفي ليست هي العوامل نفسها المسببة للشعور بالرضا الوظيفي

التطبيقات العملية للنظرية

- . تحسين العوامل الوقائية: رفع الأجور، تحسين ظروف العمل، سياسات الموارد البشرية .
- . تعزيز العوامل الدافعة: فتح المجال للمبادرة، الاعتراف بالإنجاز، والتقدير .

خاتمة

- قدمت نظرية هيرزبرغ فهماً عميقاً لآليات الرضا داخل التنظيم، لكنها لا تخلو من تبسيط للواقع التنظيمي.

شكرا

نظرية فريديك
هيرزبرغ

" ليس كل ما يُقدّم كحافز يُلهم... فالمعنى
أعمق من المكافأة "

