

أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين في مدارس دار جنى بجدة للطالبة: نسرين رمزي الطيلوني.

ملخص البحث:

تهدف الدراسة إلى دراسة أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين في مدارس دار جنى العالمية بجدة للفترة (2024-2023)، ولتقصي أثر الحوافز المادية والمعنوية على تحسين الأداء لدى العاملين بها استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث تكونت عينة البحث من 30 عاملاً بمدارس دار جنى العالمية، وتم توزيع استبانة صممت خصيصاً لهذه الدراسة، وتم تفريغ وتحليل الاستبانة احصائياً (أبو حيمد، 2020).

كما أشارت دراسة عمر رضوان (2017) يلعب التحفيز الإداري دوراً مهماً في تطوير الأداء المهني للمعلمين؛ حيث تؤدي الحوافز المادية ومكافآت الجهود إلى جودة الأداء التدريسي للمعلمين وزيادة الرضا الوظيفي لهم، ولتحقيق ذلك ينبغي توافر مجموعة من الشروط من أهمها العدالة والوضوح والموضوعية والشفافية، ومن ثم يمكن استخدام المؤشرات التربوية بطريقة كمية لقياس أداء المعلمين؛ بحيث يمكن الاعتماد على تلك المؤشرات في تطوير نموذج لتحفيز المعلمين بطريقة عادلة وموضوعية تحقق الهدف من هذا التحفيز والمتمثل في تطوير الأداء المهني للمعلمين.

وقد استخدم البحث الراهن المنهج الوصفي للوقوف على واقع التحفيز الإداري ومؤشرات الأداء المهني لمعلمي مدارس دار جنى العالمية.

مقدمة البحث:

تساهم الحوافز في جعل العمل داخل المؤسسة أكثر تطوراً، مما يؤثر ذلك على العمليات التشغيلية ويكون له مردوداً إيجابياً على المنظمة، إذ يعد العامل البشري أهم العوامل المؤثرة على نجاح وبقاء المؤسسات والمنظمات لتأثيره المباشر على جودة الأداء لذلك لابد للمنظمة من أن ترد الجميل لهؤلاء العاملين بتحفيزهم على الاستمرار في الأداء الجيد الفعال. ولقد حظي موضوع الحوافز باهتمام العديد من علماء السلوك الإداري، ولعل السبب في ذلك هو أن الحوافز بشتى أنواعها واحدة من أهم المتغيرات المستقلة الايجابية في الدافعية للعمل (أبو حيمد، 2020).

وتنقسم الحوافز إلى نوعين هما: الحوافز المادية والتي تتمثل في الهدايا والدرجات والعلاوات الاستثنائية والامتيازات والعمولات والمكافآت التي تمنح للموظف نظير قيامه بعمل مميز أو جهد واضح للنهوض بالمنظمة.

والنوع الثاني هي الحوافز المعنوية وتتمثل في عبارات وخطابات الثناء والشكر والتقدير الموجهة للعاملين. وربما يعتقد البعض أن الحوافز المعنوية لها تأثيراً محدوداً مقارنة بالحوافز المادية، ولكنها تعطي انطباعاً بوجود تعزيز لكل عمل جيد يقوم الموظف بتنفيذه (حماد، 2022).

مشكلة البحث:

إن غياب الحافز يؤثر سلباً على نفسية الموظف داخل المنظمة ويقوده للإصابة بالإحباط وقد يدفعه هذا الشعور إلى ترك العمل أو الإهمال فيه، وتجذب المنافسة، فقدان الطاقة والحيوية، اللامبالاة، عدم التركيز في العمل وتجنب المشاركة في الأنشطة الاجتماعية داخل المنظمة، وأيضاً التغيب عن العمل، مما يسهم ذلك في ضعف الإنتاجية وبالتالي تقليص فرصة تحقيق الأهداف التي حددتها المنظمة مسبقاً (حناحنة، 2019).

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء الموظفين في مدارس دار جنى العالمية.

- التعرف على العلاقة بين فاعلية الحوافز وبين أداء ورضا الموظفين داخل مدارس دار جنى العالمية.
- أثر عدم العدالة في تطبيق نظام الحوافز داخل مدارس دار جنى العالمية.
- أثر غياب الحوافز على أداء العاملين بمدارس دار جنى العالمية بجدة.

تساؤلات البحث:

- 1-وجود علاقة ترابطية بين فاعلية التحفيز وأداء ورضا العاملين في مدارس دار جنى العالمية.
- 2-عدم العدالة في تطبيق نظام الحوافز لدى مدارس دار جنى العالمية.
- 3-علاقة غياب نظام الحوافز بأداء العاملين.

أهمية البحث:

تسعى الدراسة إلى إبراز أهمية الحوافز بنوعها لما لهما من أثر على توجيه سلوك العاملين داخل المؤسسات المختلفة، ويتوقع من هذه الدراسة الوصول إلى نتائج وتوصيات، لتحقيق الفائدة المرجوة (أبو حيمد، 2020).

وبعد ملاحظة الباحثة لأهمية الحوافز على أداء العاملين في القطاع التعليمي الخاص دفع الباحثة إلى إجراء هذه الدراسة للتعرف على أثر الحوافز على أداء العاملين في مدارس دار جنى العالمية بجدة.

الأهمية العلمية:

أكدت الدراسة على وجود أثر إيجابي متوسط القوة للحوافز المادية والحوافز المعنوية، كما خلصت الدراسة إلى أن الحوافز المعنوية هي أكثر أبعاد نظام الحوافز تأثيراً في أداء العاملين، كما يوجد أثراً إيجابياً متوسط القوة لنظام الحوافز ككل) بتفاعل أبعاده وتوصلت الدراسة إلى أنه لا تختلف أبعاد نظام الحوافز، وأداء العاملين باختلاف المتغيرات الديمغرافية مثل الجنس، العمر، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية (علوش، 2019).

الأهمية التطبيقية:

إن الغرض الرئيسي من البحوث العلمية التطبيقية هي الحصول على نتائج الأبحاث والتجارب العملية والتعرف على النتائج التي تنتج عن ظاهرة معينة وتدوينها وإظهارها للمجتمعات العلمية والمهتمين بالبحوث العلمية.

لذا تتمثل الأهمية التطبيقية لدراسة أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين في مدارس دار جنى العالمية بأنها تمنح القادة فيها إطاراً علمياً يمكن من خلاله الإلمام بالمتغيرات ذات العلاقة بتقديم الحوافز بأداء العاملين فيها.

المراجع:

1. إبراهيم، بدر الدين عبد الرحيم؛ مشرف، محمد حسن حافظ. (2010) أثر الحوافز على أداء العاملين.
2. عمار حسن. (2019) بحث مقدم لنيل درجة ماجستير التأهيل والتخصص في إدارة الأعمال MBA
3. أبو حيمد، " محمد بن سعد. (1435) أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين
4. حناحنة، كوكب. (2011). غياب الحافز يصيب الموظف بالإحباط ويدفعه إلى ترك العمل أو الإهمال فيه.
5. قويدر، جيدول أحمد. (2020). الحوافز وأثرها على أداء العاملين.
6. خالدي، الزهرة؛ عزوز، جميلة. (2019). تأثير الحوافز على أداء الموظفين بالمؤسسة.
7. عبد القادر محمد الخضر الطاهر؛ مشرف، - ضياء الدين عبد الباسط عبد الماجد. (2006). أثر الحوافز على الكفاءة الإنتاجية للعاملين.
8. ابن محيا، العنود بنت متعب تركي؛ مقدم، عبد الحفيظ سعيد مشرف.؛ حمزاوي، محمد سيد مناقش.؛ كشكوشة، نجوى متولي مناقش. (2014)، الحوافز المادية والمعنوية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، أطروحة (ماجستير)-جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية العلوم الاجتماعية والإدارية، قسم العلوم الإدارية.
9. غواط، et al. دور الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي. Diss. جامعة احمد دراية-ادرار، 2022.
10. أمل أحمد علي شاطر. (2022)، تأثير فاعلية التدريب في المدرسة الوطنية الفلسطينية للإدارة على أداء الموظفين في الوزارات والمؤسسات الحكومية غير الوزارية.
11. عمر نصير مهران رضوان رضوان. (2017)، التحفيز الإداري ومؤشرات الأداء الكمية: مدخل لتطوير الأداء المهني لمعلمي مدارس التعليم الأساسي في جمهورية مصر العربية
12. عزوز، and محمد. "دور الحوافز في تحسين الأداء من جهة نظر العاملين-دراسة حالة المركب الأولمبي الرياضي محمد بوضياف-الجزائر العاصمة." (2013).
13. علماوي أحمد. "أهمية الحوافز في تحقيق إدارة الجودة الشاملة في المؤسسة الإنتاجية دراسة حالة: المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية لصناعة الأنابيب ALFAPIPE بغرداية." مجلة الواحات للبحوث والدراسات 6.1 (2013).
14. بوجاجة، et al. دور الحوافز في تحسين الفعالية في العمل. Diss. 2019.
15. لنصاري، et al. الحوافز وتأثيرها على الانتماء التنظيمي. Diss. جامعة احمد دراية-ادرار، 2021.