

عنوان البحث

دور الحوافز على الرضا الوظيفي لموظفات الطفولة المبكرة

THE ROLE OF INCENTIVES ON JOB SATISFACTION OF
EARLY CHILDHOOD WORKERS.

إعداد الطالبة/

منيره سامي إبراهيم النغموش

الرقم الأكاديمي/

٢٤١٠٠٢٤٠٢

إشراف/

د. أسماء أبو عنزه

العام الدراسي:

٢٠٢٤

مقدمة:

المنظمة تعطي اهتماما رئيسيا لدور الموارد البشرية بالإنتاج و الإنتاجية و دائماً ما تسعى الى زيادة إنتاجية العاملين لديها بكفاءة عالية , و هنا يأتي دور إدارة الموارد البشرية لتحقيق أهداف المنظمة, فهي الداعم الذي تستند عليه المنظمة لفهم احتياجات الموظف من تطوير مهاراته و تعزيز انتاجيته و طرق تحفيزه , و هم القادرون على تشغيل و توظيف الموارد المتاحة في المنظمة .

تعد مرحلة الطفولة المبكرة من أهم مراحل تعليم الطفل و تهيئته , ففيها يأتي دور المعلمه في بناء شخصية الطفل و توجيهه و تحديد ميوله مع ما يتوافق مع قيمه و مجتمعه , كما ان العمل في الطفولة المبكرة يحتاج الكثير من الصبر و التعلم الذاتي المستمر و أخلاقيات عمل عالية . لذلك يجب ان تسعى المنظمات للطفولة المبكرة الى رضا العاملين لديها .

ومن خلال البحث عن العوامل المؤثرة في إنتاجية وكفاءة العاملين إيجابا و سلبا في الطفولة المبكرة , وجد ان رضا الموظف عن عمله تزيد من انتاجيته . و تأتي الحوافز المقدمة للعاملين في مقدمة العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي .

مشكلة الدراسة:

دائماً ما نصادف في حياتنا اشخاصاً موهوبين أو مبدعين في مجال العمل و نلاحظ فرقاً بين مواهبهم و أدائهم الفعلي. و الحوافز لها تأثير كبير على الرضا الوظيفي المعزز لزيادة الإنتاجية . ومن وقت لآخر نجد أن الموظفين في قطاع التعليم لمرحلة الطفولة المبكرة دائماً لديهم نية لترك العمل، كما لوحظ استقالة كثير من الموظفين في الطفولة المبكرة ، وهذه إحدى طرق التعبير عن عدم الرضا عن الأجور و عدم وجود حوافز تتناسب مع مستوى الخدمة المقدمة . فكان الغرض من هذه الدراسة تحديد آثار المكافآت المالية و المعنوية على رضا الموظفين عن وظائفهم في الطفولة المبكرة . و أيضاً اذا كان هناك عوامل تؤثر على رضا الموظفين الوظيفي و التوصية بطرق لزيادة رضا الوظيفي بالتحفيز المادي او المعنوي .

أهمية الدراسة:

الاهتمام بنظام الحوافز لم يكن جديدا في هذا العصر بل بدأ مع فريدريك تايلور بنظرية الإدارة العلمية التي ركزت على الحوافز المادية على انها عامل أساسي و إن العامل آلة كل همه الماديات وان الرضا عن العمل يركز على تحقيق أكبر دخل مالي و كلما كان الحافز كبيراً كلما زادت الرغبة في العمل. ثم ظهرت نظرية العلاقات الإنسانية لإلتون مايو و ركزت على احترام العاملين و ان الإنسان يحتاج الى حوافز معنوية لزيادة انتاجيته و تقدير عمله. بعد ذلك جاءت دراسات كثيرة تؤكد ان الحوافز المادية و المعنوية معاً مهمة لتحقيق الرضا الوظيفي و إشباع حاجات الإنسان المتنوعة باستمرار.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الى دراسة الرضا الوظيفي للمعلمات في الطفولة المبكرة و دور الحوافز المادية و المعنوية فيها و أيضا تشتمل على:

- ١- تقويم المستوى الحالي للحوافز المقدمة في الطفولة المبكرة.
- ٢- تقويم الرضا الحالي لرضا العاملات و التعرف على المشاكل التي واجهتهم.
- ٣- دراسة العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي و بين استمرارية الموظفات في الطفولة المبكرة .
- ٤ - دراسة تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي و بالتالي على زيادة الإنتاجية و الإبداع.
- ٥- تقديم توصيات و مقترحات للوصول الى رضا الوظيفي .

تساؤلات الدراسة:

- ما هو مستوى الحوافز المقدمة في الطفولة المبكرة؟
- ما هو نوع الحوافز المؤثرة علىعاملات في الطفولة المبكرة؟
- ماهي المشاكل التي تواجههم و تقلل من الرضا الوظيفي لدى الموظفات.
- ماهي العلاقة بين الرضا الوظيفي وبين استمرارية الموظفة في العمل.
- هل الحوافز تؤثر إيجابيا في زيادة الإنتاجية و الإبداع؟

فروض الدراسة:

تم الإعتماد على اسلوب الفرضية البديلة في صياغة الفرضيات:

الفرضية الأولى :

يوجد أثر إيجابي لنظام الحوافز بنوعيتها الحوافز المادية و الحوافز المعنوية في تحسين أداء المعلمات في مرحلة الطفولة المبكرة و زيادة الإبداع في تعاملهم مع الأطفال .

الفرضية الثانية :

يختلف تأثير الحوافز على المعلمات باختلاف المتغيرات الديمغرافية (الجنس , العمر , سنوات الخبرة , الحالة الاجتماعية) .

الدراسات السابقة:

بعد الاطلاع على دراسات سابقة من قبل باحثين في نفس المجال وجود ان :

د.صفاء السهيل و د.بشاير فهد (٢٠٢٣)

مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال خلال جائحة (كوفيد-١٩) في دولة الكويت في ضوء بعض المتغيرات الديمجرافية .هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال خلال جائحة (كوفيد-١٩) في دولة الكويت في ضوء بعض المتغيرات الديمجرافية من خلال استخدام المنهج الوصفي التحليلي، و توصلت النتائج الى أن المستوى الإجمالي للرضا الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال جاء منخفضاً، حيث كان مستوى الرضا منخفضاً في المحاور جميعها عدا محور بيئة العمل وما يسودها من علاقات، ومحور نظام الإدارة، حيث جاء مستوى الرضا الوظيفي فيهما متوسطاً، وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق في استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير المنطقة التي تعمل بينما وجدت فروق تعزى لمتغير الخبرة لصالح ذوات الخبرة الأعلى.

عبدالله جماعة ,نجلاء مقلد ,محمد الحويطي (٢٠١٩)

اعتمد الباحثون في هذا البحث على المنهج الوصفي , بعد عمل استبيان و شملت عينة البحث ١٠٠ موظف من العاملين في مديرية الضرائب العقارية بمحافظة المنوفية، وبلغ عدد الاستبيانات الصحيحة ٩١، تم إدخالها إلى الحاسب الآلي وتحليلها واستخلاص النتائج. البحث انتهى بنتائج مهمة: حيث وجد أنه هناك أثر للحوافز المعنوية على الرضا الوظيفي، كما أنه لا يوجد أثر للحوافز المادية على الرضا الوظيفي في العمل.

زينب نقرش -سعد البقمي -رحاب سلطان(٢٠٢٣)

أكدت الدراسة على أهمية الحوافز بجميع أنواعها وما لها من تأثير إيجابي على جودة الأداء وزيادة الولاء الوظيفي والإستمرارية في العمل ،كما اثبتت الدراسة ان الحوافز المعنوية هي اكثر ابعاد نظام الحوافز تأثيرا في الأداء وانتهت الدراسة بتقديم مجموعة من التوصيات ومن أهمها تخصيص صندوق مالي للحوافز تماشيا مع التضخم الاقتصادي .

المنطلقات النظرية للدراسة:

الحوافز :

تعرف الحوافز بأنها مجموعة من العوامل التي تدفع الانسان و تـُؤثر على أفكاره و سلوكه و طريقة عمله بشكل إيجابي و فعال اكثر , وتشمل جميع الأساليب المستخدمة للاستمرارية و التشجيع لقيام بعمل ما .

نظرية فريدريك تايلور التحفيز المادي و التون مايو و في التحفيز المعنوي نظريتان مكملتان لبعضهما لأهمية كل من الحوافز المادية و المعنوية بحسب توجه الانسان و احتياجاته كما جاء في نظرية ماسلو .

الحوافز المادية :

هو مبلغ نقدي يعطي للإنسان دافع لتحقيق افضل النتائج المطلوبة , و يأتي على عدة أشكال مثل مكافأة مالية او علاوة في الراتب .

الحوافز المعنوية:

هي تلك الحوافز التي تدفع بذات الانسان و تشبع حاجاته النفسية و الاجتماعية و تعطي تقديراً لجهوده و عمله مثل الترقية و الشكر و الثناء .

الرضا الوظيفي:

توقعات ذات طابع شخصي تنتج من ما يتوقعه الموظف وما يحصل عليه فعلا من الوظيفة و يختلف الرضا الوظيفي من شخص الى شخص بسبب العوامل النفسية و الوظيفية .

مؤسسات التعليم لمرحلة الطفولة المبكرة :

تعد المعلمة من أهم عوامل تشييد البناء الاجتماعي، لأنها مسؤولة عن التعامل مع النشئ الذي يعد أثمن ما يمتلكه المجتمع ومستقبل كل أمة، كما أنها تعتبر القدوة الصالحة والنموذج المتبع من قبل المتعلمين، فكلما كانت صفات المعلمة وخصائصها كاملة شاملة كلما استقام المتعلمين وصلاح المجتمع (الخطيب، ٢٠٠٣).

المنهجية وطرق البحث:

١- مجتمع الدراسة:

سيكون مجتمع الدراسة مكون من معلمات مرحلة الطفولة المبكرة بالأحساء .

٢- عينة الدراسة:

سيتم استخدام أسلوب العينة (المتاحة) , حيث سيتم توزيع أداة الدراسة إلكترونياً على الفئة المستهدفة .

٣- نوع البحث:

سيتم اعتماد البحث الوصفي و البحث الإيضاحي في الدراسة .

أدوات الدراسة :

سيتم استخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات اللازمة .

تم اختيار عدد من الأسئلة تشمل محاور متغيرات الدراسة :

الأسئلة من ١-٥ تتعلق بالمعلومات الديموغرافية للمعلمة .

الأسئلة من ٦-١٠ تتعلق بالرضا الوظيفي .

الأسئلة من ١١-١٥ تتمحور حول الحوافز .

حدود الدراسة :

تم الاعتماد في هذا البحث على تأثير الحوافز المادية و المعنوية على رضا المعلمات لما لها اثر كبير عليه.

المراجع:

- زينب نقرش -سعد البقمي -رحاب سلطان(٢٠٢٣) تأثير تطبيق برامج الحوافز المادية والمعنوية على إنتاجية الموظفين في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية - جامعة الجميع الذكية -ميد أوشن .
- عبدالله جماعة- محمد الحويطي - نجلاء مقلد (٢٠١٩) أثر الحوافز المادية و المعنوية على الرضا الوظيفي - جامعة بنها و جامعة السادات .
- الخطيب، عامر يوسف. (٢٠٠٣). *فلسفة التربية نظريات وتطبيقات*. مكتبة القدس.
- مشترك, د/صفاء زيد عبدالله جابر السهيل ود/بشاير فهد, and د/صفاء زيد عبدالله جابر السهيل ود/بشاير فهد. "مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال خلال جائحة (كوفيد-١٩) في دولة الكويت فى ضوء بعض المتغيرات الديمجرافية." *العلوم التربوية* ٣١.٣ (٢٠٢٣): ٢٦٩-٣١٥.