



جامعة ميدأوشن
كلية الإدارة
بكالوريوس إدارة المشاريع

أثر الحوافز على كفاءة أداء المعلمات في مدارس تحفيظ القرآن الكريم في السعودية-الرياض

اسم الطالب :رباب نعمان الهجري

الرقم الجامعي:2021206029

مشروع التخرج – 1

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني – 2024

الشكر والتقدير

الحمد لله رب العالمين ، كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه، وأسلم على خاتم الرسل والأنبياء أجمعين سيدانا محمد صلى الله عليه وسلم ، عرفاناً بالجميل أتقدم بالشكر الجزيل للدكتورة منى مصطفى عشري على ما بذلته لي من وقت وجهد وتوجيه لإتمام هذه الدراسة, وأتقدم بالشكر والإمتنان لجميع أستاذتي الأفاضل في جامعة ميدأوشن .

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء:

إلى أبي الحاضر بقلبي دائماً إلى ملهمي الأول
إلى من تربيت على يده إلى من لا ينفصل اسمي عن
اسمه إلى الذي رحل قبل أن يقطف ثمار زرعه وجهده
ويعانق هذا النجاح إلى والدي الغالي رحمه الله
(نجاحي ينقصه فخرك بي)

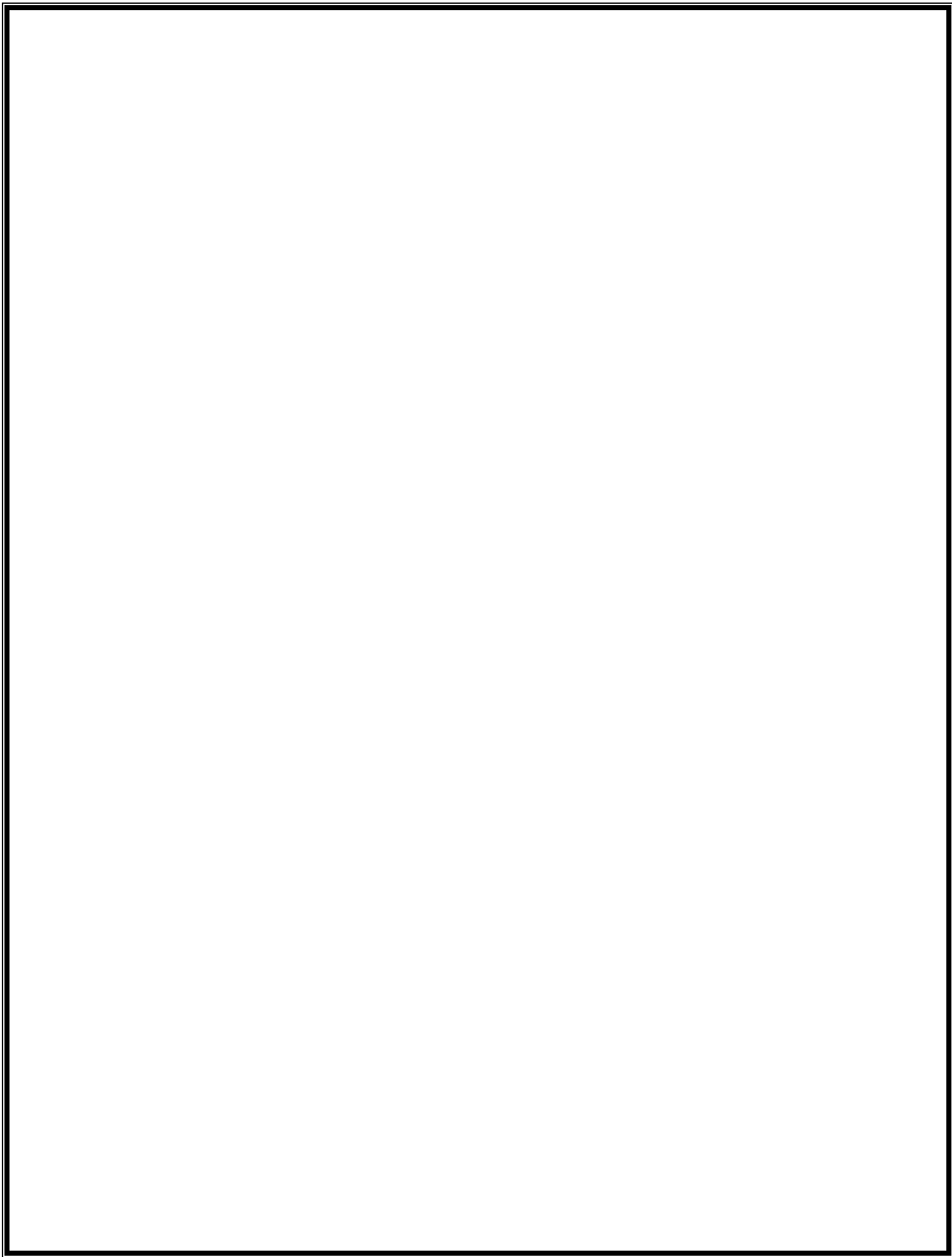
إلى أمي التي لطالما غمرتني بدعواتها حفظها الله , إلى
زوجي الذي لطالما وقف بجانبني واهتم بي أثناء
مسيرتي التعليمية إلى كل من أحب وإلى كل من دعمني
وساعدني أهدي لكم هذا البحث.

الآية القرآنية :

(يرفع الله الذين آمنو منكم والذين أوتو العلم درجات والله بما تعملون خبير)

المجادلة: الآية 11

رقم الصفحة	العنوان	رقم الشكل



المقدمة:

تعتبر الموارد البشرية من أهم الموارد والأصول التي تملكها المنظمات ومصدراً أساسياً من مصادر التنمية والتطور للمنظمة، ولضمان فعالية وكفاءة تلك المنظمة عليها أن توفر إدارتها برامج لتطويرهم الدائم وتدريبهم وإشباع حاجاتهم ورغباتهم سواء المادية أو النفسية أو الاجتماعية، وتحسين بيئة العمل وتوفير برامج الأمن والسلامة وكذلك الإهتمام بالحوافز المادية والمعنوية، وقد برز الإهتمام بالحوافز لدى العديد من علماء السلوك الإداري، وسبب ذلك لأن الحوافز بنوعها المادية والمعنوية من أهم المتغيرات المستقلة التي تزيد من دافعية العمل، وقد برز الإهتمام لدى العديد من علماء السلوك الإداري، وسبب ذلك لأن الحوافز بنوعها المادية والمعنوية من أهم المتغيرات المستقلة التي تزيد من دافعية العمل، ودراسة أثرها مهماً في تحسين أداء العاملين عامة . يمثل عاملاً

هذا الأمر برر اهتمام الباحثين في علم الإدارة للبحث عن وسائل وأدوات من شأنها تحسين إنتاجية العاملين، حيث أجريت العديد من الأبحاث والدراسات التي بحثت في كيفية تعزيز انتماء وولاء العاملين من أجل تطوير وتحسين أدائهم باعتباره أحد عناصر السلوك الإداري لما يمثله من أهمية في وصول المنظمات لتحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية (الزهراني 2021-)

ونخصص في دراستنا هذه أثر هذه الحوافز على كفاءة أداء معلمات مدارس تحفيظ القرآن الكريم حيث أن للمعلمات في هذه المدارس دور حاسم في تعليم وتحفيظ القرآن الكريم وتوجيه الطلاب في دروب الإيمان والتقوى، وبالتالي فإن تحقيق أعلى مستويات الأداء لديها يعود بالنفع على الطلاب والمجتمع بشكل عام.

للحوافز عدة أنواع سنناقشها في دراستنا هذه والتي من ضمنها الحوافز المادية حيث تشمل مكافآت مالية ومزايا أخرى . كاشترارك في دورات مجانا، أو قسائم شرائية، أو هدايا عينية، وغيرها التي قد تحفز المعلمات على تحقيق أداء أفضل، ومن أهم تأثيرات الحوافز المادية هي تعزيز الرغبة في تحسين الأداء وزيادة الإلتزام بالمهام الموكلة وتكثيف جهودهن لتحقيق أهداف مدارس التحفيظ، علاوةً على ذلك تساهم الحوافز المادية في تحفيز المعلمات على تطوير مهاراتهم والتعلم المستمر، فعندما تكون هناك فرصة لتحسين الأداء وزيادة الدخل المادي، فإن المعلمات يكن أكثر استعداداً للمشاركة في برامج التدريب وورش العمل، مما يعزز قدراتهن وينعكس إيجاباً على جودة التعليم التي يقدمنها.

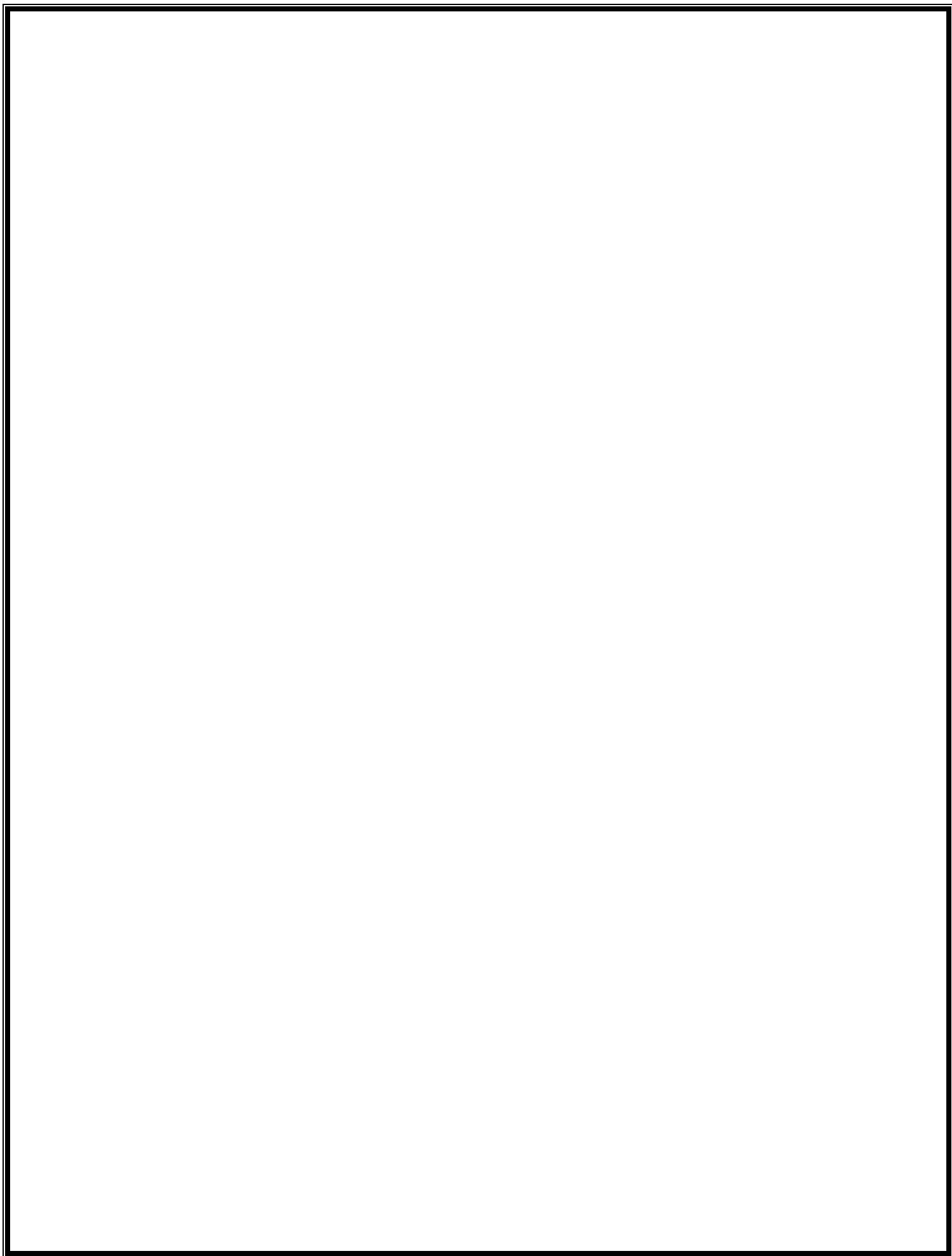
كما تلعب الحوافز المعنوية دوراً مهماً في تعزيز كفاءة المعلمات في مدارس تحفيظ القرآن الكريم، الحوافز المعنوية تشمل التقدير والإعتراف بالجهود المبذولة وتقديم الدعم والتشجيع اللفظي أو عن طريق شهادات الشكر والتقدير والدروع أو وضع أسمائهن في لوحة الشرف وإقامة حفلات التكريم سواء في الحفل الختامي للمدرسة أمام الطالبات أو في الاجتماعات الخاصة بالإدارة والمعلمات نهاية كل فصل دراسي والتي تسمى باللقاءات الودية، فعندما تشعر المعلمات بأن عملهن محل تقدير وأن أدائهن يلقي اهتماماً، فإنهن يصبحن أكثر رغبة في بذل المزيد من الجهد وتحقيق النتائج المرجوة بالإضافة إلى ذلك، تساهم الحوافز المعنوية في تعزيز الرضا الوظيفي والإلتزام للمعلمات و يصبحن أكثر استعداداً للتفاني في عملهن وتحقيق أهداف المدرسة وتطلعاتها.

ومن الجدير بالذكر أن الحوافز المادية والمعنوية لا تعتبر عوامل فردية فقط، بل يجب أن تكون جزءاً من بيئة مشجعة وداعمة
فلذلك يتعين على إدارة المدرسة أن تأخذها على محمل الجد وأن توفر فرص التطوير المهني والتدريب المستمر، وتعزز
التواصل الفعال والتعاون بين المعلمات وبينهن وبين الإدارة، هذه العوامل الإضافية قد تعزز تأثير الحوافز المادية والمعنوية
وتعزز كفاءة أداء معلمات مدارس تحفيظ القرآن الكريم بشكل أكبر والذي يؤثر بشكل مباشر في تحسين جودة المخرجات لدى
تلك المدارس، والحفاظ على الكادر التعليمي في المدرسة أطول وقت ممكن حيث تتنافس المدارس للحصول على الكفاءات
وتهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء المعلمات في مدارس تحفيظ القرآن الكريم في السعودية- الرياض.

متغيرات الدراسة :

المتغير المستقل :الحوافز المادية والمعنوية .

المتغير التابع :أداء معلمات مدارس تحفيظ القرآن الكريم .



مشكلة البحث:

بسبب قلة الحوافز المادية والمعنوية أو عدمها لدى مدارس التحفيظ للمعلمات والذي قد يؤثر على أداء المعلمات وقد يسهم في ضعف أدائهن أو تقليص تحقيق أهداف المدرسة، فهناك حاجة إلى إجراء دراسة لتحديد تأثير الحوافز المادية والمعنوية على أداء المعلمات في دور التحفيظ وبناء على ما سبق تبين لنا السؤال الرئيسي على النحو التالي:

ما أثر الحوافز المعنوية والمادية على أداء المعلمات في مدارس تحفيظ القرآن الكريم في المملكة العربية السعودية -الرياض ؟

أسئلة الدراسة :

تسعى الدراسة إلى الإجابة عن التساؤلات الآتية :

- 1-ما أثر الحوافز المعنوية على أداء معلمات تحفيظ القرآن الكريم في السعودية- الرياض ؟
- 2-ما أثر الحوافز المادية على أداء معلمات تحفيظ القرآن الكريم في السعودية -الرياض ؟
- 3-هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء العينة حول أثر الحوافز المعنوية والمادية على أداء المعلمات في مدارس تحفيظ القرآن الكريم في المملكة العربية السعودية – الرياض،تعزى للاختلاف في (المؤهل الدراسي،سنوات الخبرة ،المركز) .

الفجوات النظرية:

الفجوات العملية:

أهمية البحث

تبرز أهمية الدراسة فيما يلي:

الأهمية العلمية (النظرية) :

معرفتنا بأهمية الحوافز ومالها من تأثير على تحسين أداء المعلمات وتحسين إنتاجية المدارس ورفع كفاءتها.

بالرغم من وجود العديد من الدراسات التي تناولت أثر الحوافز على أداء العمل بأبعاده المختلفة إلا أن الباحثة لاحظت ندرة الدراسات التي تناولت أثر الحوافز على معلمات مدارس التحفيظ النسائية، لذا فإن الدراسة قد تثمر المكتبة العلمية الإدارية وتضيف مادة علمية حديثة ومحاولة سد هذه الفجوة.

الأهمية العملية (التطبيقية) :

1- أن ما ستتوصل له الدراسة من نتائج مهمة تظهر كتوجيهات لإمكانية الاستفادة من تعديل نظام الحوافز في المدارس التابعة لجمعية مكنون لتحفيظ القرآن الكريم في الرياض ومن ثم باقي مدن المملكة تباعاً.

2-الإسهام في نشر ثقافة الحوافز والتحفيز لإرتباطها بتحسين أداء المعلمات وبالتالي التحسين الكلي للمدرسة .

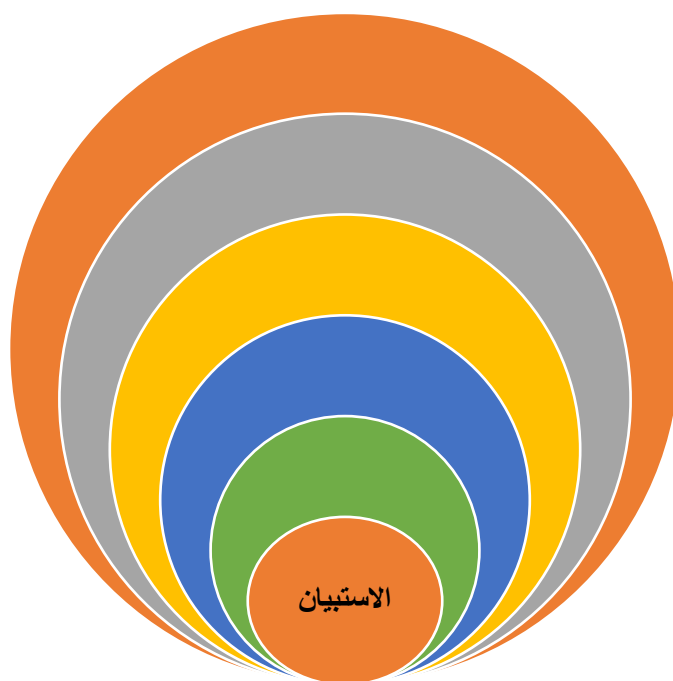
3-لفت نظر الإدارات لتبني نظاماً واضحاً للحوافز ومساعدة متخذي القرار لتطوير سياسة عادلة وموضوعية لتحفيز المعلمات.

أسئلة البحث:

أهداف البحث:

فرضيات البحث:

نموذج البحث:



الشكل (2) ملخص منهجية البحث

المصدر: البحث

منهجية البحث:

الدراسة الميدانية:

مخطط البحث:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

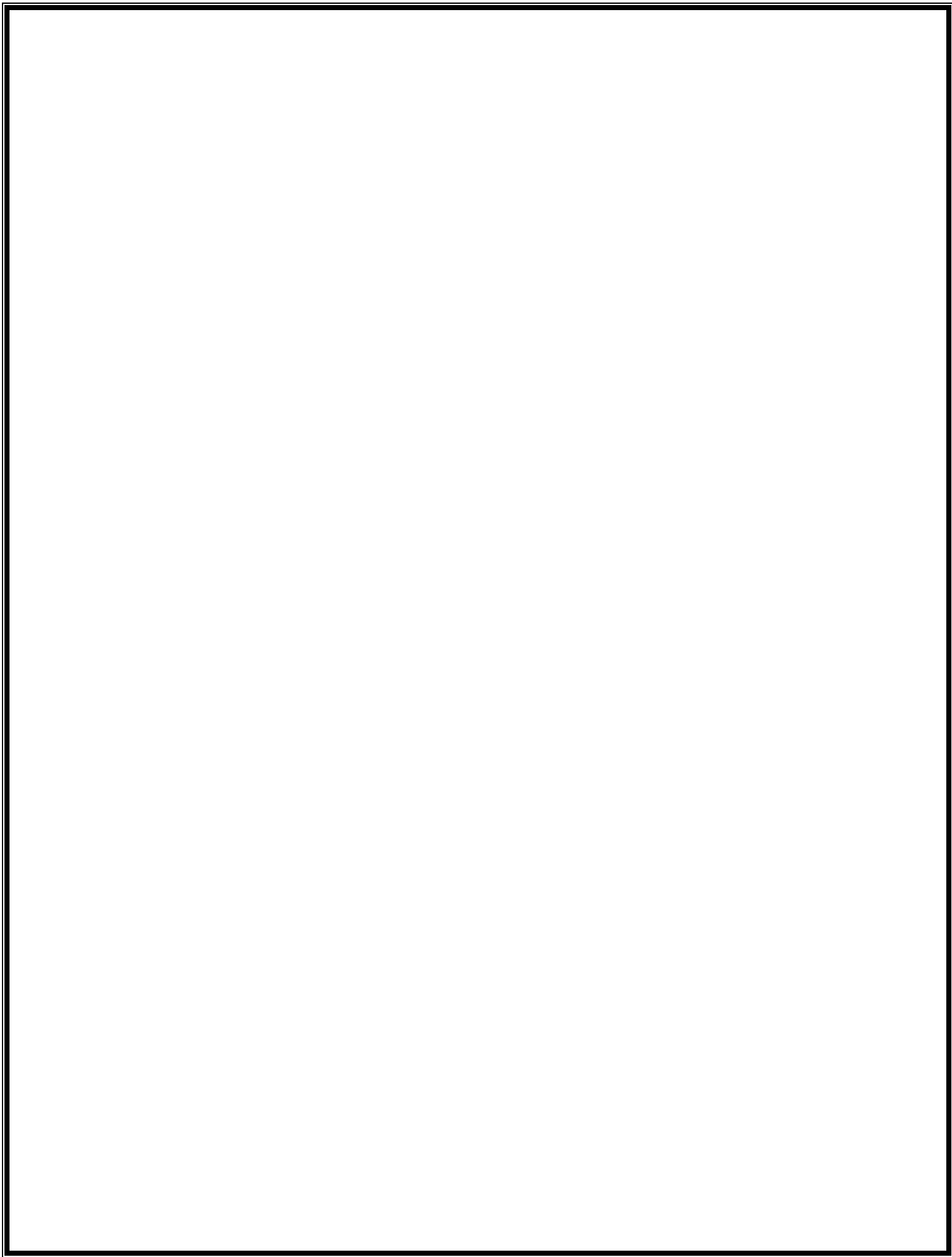
الفصل الثاني: الإطار النظري

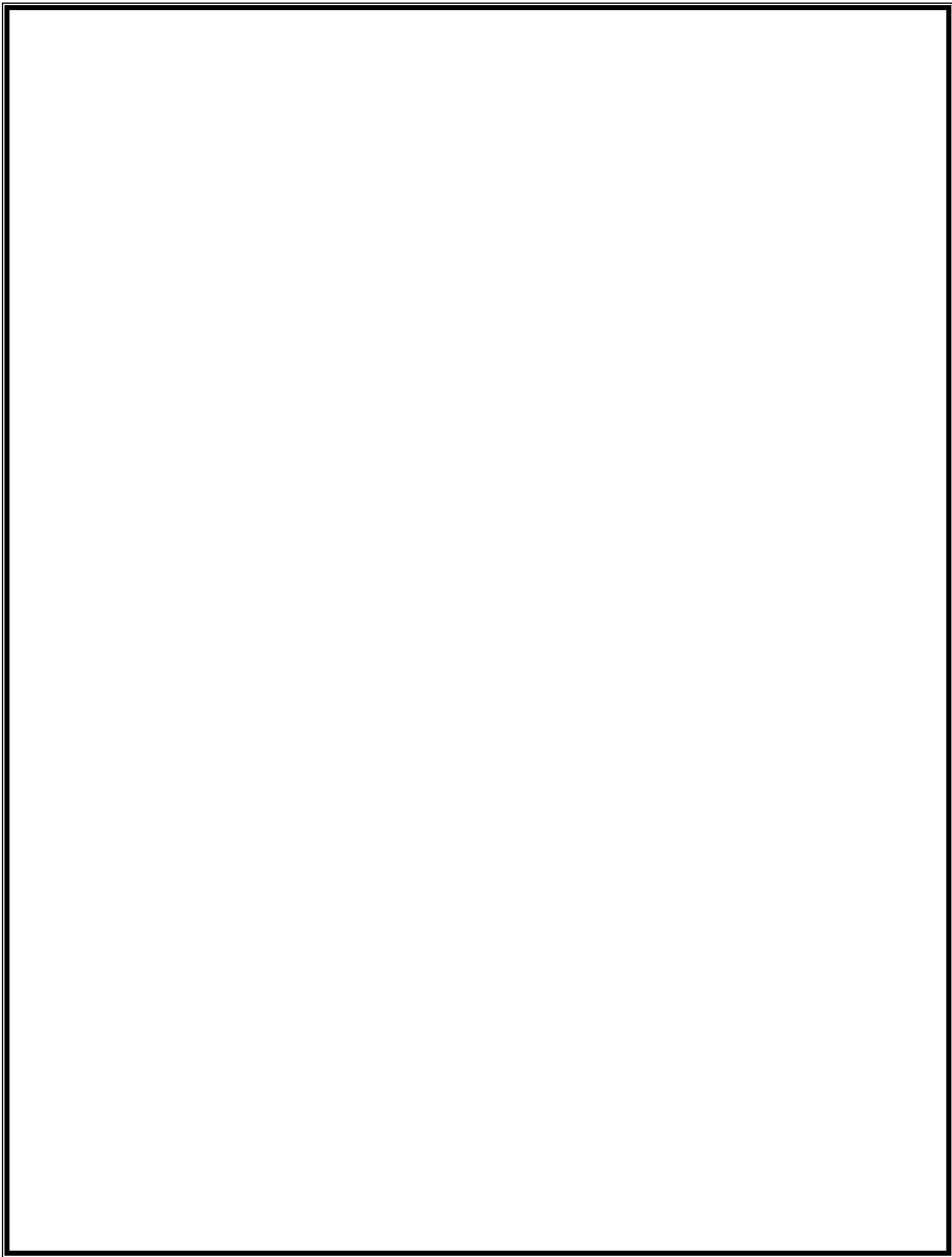
الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

الفصل الثاني: الإطار النظري





العلاقة بين المتغير الاول والمتغير الثاني :

الخاتمة:

المراجع:
أولاً: الكتب :

- أحمد ماهر، نظم الأجور والتعويضات. الدار الجامعية، مصر (2009).
- إسماعيل الشرقاوي، إدارة الأعمال من منظور إقتصادي. دار غيداء، الأردن (2016).
- براء رجب تركي، نظام الحوافز الإدارية ودورها في تمكين وصقل قدرات الأفراد. دار الراية للنشر والتوزيع، الأردن (2015).
- خالد عبدالرحيم الهيتي، إدارة الموارد البشرية. دار وائل للنشر، الأردن (2005).
- زاهر عبدالرحيم عاطف، مفاهيم جديدة في إدارة الموارد البشرية. دار الراية للنشر والتوزيع، الأردن (2011).
- سعاد نايف برنوطي، إدارة الموارد البشرية: إدارة الأفراد، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن (2001).
- طاهر الكلالدة، إدارة وتنمية الموارد البشرية، دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن (2008).
- عائشة علي الزهراني، الإدارة اللا مركزية في المدراس الحكومية، دار كتب المؤلفين، السعودية (2021).
- عبدالحميد عبدالفتاح المغربي، الإتجاهات المعاصرة في إدارة الموارد البشرية، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر (2012).
- عبدالله الطجم، السلوك التنظيمي، دار حافظ، السعودية (2003).
- علي إبراهيم الزهراني، مهارات تدريس الحلقات القرآنية. دار طيبة الخضراء للنشر، السعودية (1999).
- فاطمة بدر & معاذ الصباغ، أساسيات الإدارة، الجامعة الافتراضية السورية، سوريا (2020).
- الفريجات وآخرون، السلوك التنظيمي مفاهيم معاصرة، دار إثراء للنشر والتوزيع، الأردن (2009).
- فوزي مذكور، السلوك التنظيمي، دار حافظ، السعودية (2003).
- مجد صقور، الإدارة الإستراتيجية مفاهيم وأساسيات، الجامعة الافتراضية السورية، سوريا (2020).
- محمد القاضي، السلوك التنظيمي، دار الأكاديميون، الأردن (2015).

- محمد المغربي، إدارة الموارد البشرية، دار النشر للجامعات، مصر (2016).
- محمد عبدالغني حسن، مهارات إدارة السلوك الإنساني، متطلبات التحديث المستمر للسلوك، مركز تطوير الأداء والتنمية، مصر (2002).
- محمد هاني محمد، إدارة الموارد البشرية، دار المعترف للنشر والتوزيع، الأردن (2014).
- مدني عبدالقادر علاقي، إدارة الموارد البشرية، دار خوارزم العلمية للنشر، السعودية (2013).
- مصطفى مدني، الرضا الوظيفي وأثره على تطوير الأداء، دار ابن نفيس للنشر والتوزيع، الأردن (2018).
- مصطفى نجيب شلاويش، إدارة الموارد البشرية، إدارة الأفراد، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن (2011).
- مصطفى يوسف كافي، إدارة الموارد البشرية من منظور إداري-تنموي-تكنولوجي-عولمي، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، الأردن (2014).
- منصور محمد العريقي، السلوك التنظيمي، دار الكتاب الجامعي، اليمن (2013).
- نجم عبدالله الغزاوي & عباس حسين جواد، الوظائف الإستراتيجية في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن (2013).
- هادي مشعان ربيع، علم النفس الإداري، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان - الأردن (2008).

ثانياً: المواقع الإلكترونية :

- <https://archive.org/search.php?query> موقع أرشيف الإنترنت .
- <https://2u.pw/00fNKS> موقع أعمال صغيرة .
- <https://almerja.com/index.php> موقع المرجع الإلكتروني للمعلومات
- com.hrdiscussion://https موقع المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية .
- edu.usi.online://https/ موقع جامعة جنوب إنديانا .
- <https://maknon.org.sa> موقع جمعية مكنون .
- <https://2u.pw/snx7fW> موقع ملاحظات الإدارة .
- <https://mawdoo3.com> موقع موضوع .

