

الفصل الأول: الجانب المنهجي للدراسة

❖ أسباب اختيار الموضوع

❖ أهداف الدراسة

❖ أهمية الدراسة

❖ إشكالية الدراسة

❖ فرضيات الدراسة

❖ تحديد مفاهيم الدراسة

❖ المقاربة النظرية للدراسة

❖ الدراسات السابقة

❖ تقييم الدراسات

❖ صعوبات الدراسة

أولاً: أسباب اختيار الموضوع

لكل عمل وبحث علمي ممهدهاته ومبرراته للقيام بالبحث به، إن ما دفع بنا إلى اختيار هذا الموضوع هو دوافع ذاتية وموضوعية وكانت من أجل دراسة واستكشاف وإطلاع وبحث وتمثلت في:

أسباب موضوعية:

- إذ دراستنا لموضوع دور الموارد التحفيزية بالارتباط المهني، كان نتيجة لانتماء هذا الموضوع ضمن مجال تخصصنا وهو علم الاجتماع تنظيم وعمل، ويعد هذا الموضوع من أهم المواضيع التي يتطرق لها باحث علم الاجتماع.
- معرفة الدور الذي تلعبه الموارد التحفيزية بالارتباط المهني، ومدى مساهمتها في استمرار الموظف في المنصب.

أسباب ذاتية:

- الرغبة في دراسة واكتشاف دور الموارد التحفيزية بالارتباط المهني في المؤسسة التعليمية.
- عمل احدي الطالبان في المؤسسة التعليمية.
- الاهتمام والميول بموضوع الحوافز أكثر من غيره من المواضيع الأخرى والرغبة في الاطلاع ومعرفة أثرها في بقاء الموظف في مهنته.

ثانياً: أهداف الدراسة

إن المقصود بالهدف في حقل الدراسات العلمية عموماً والسوسيولوجية على الخصوص، ويعرف الهدف بأنه: هو ما يريد الباحث الوصول إليه من خلال دراسة علمية منهجية مبنية على الوصف والتصنيف والتفسير والفهم لموضوع البحث المراد دراسته واستعراضه استعراضاً كاملاً ودقيقاً ومحدداً لما يريد الباحث الوصول إليه من خلال دراسته ، حيث الغاية من دراسة هذا الموضوع تتمثل في:

- محاولة الوصول إلى الإجابة على الإشكالية المطروحة وإزالة الغموض.
- توضيح دور الموارد التحفيزية بالارتباط المهني.
- معرفة أولوية الموارد التحفيزية.
- محاولة إبراز أثر التحفيز على ارتباط الموظف بمهنته.
- معرفة علاقة الحوافز ببقاء الموظف في المنصب.

ثالثاً: أهمية البحث تظهر في ما يلي:

تتجلى أهمية الدراسة الحالية من خلال أن هذه الدراسة يمكن أن تقدم قيمة علمية مضافة للرصيد المعرفي والنظري في المجال السسيوتنظيمي ، كما أنها تضيف بعض الحقائق الميدانية للأبحاث والدراسات العلمية السابقة.

- يعتبر هذا الموضوع من المواضيع النادرة ولازال يحتاج لدراسات جديدة.
- تكمن أهمية الدراسة في أنها تساهم في وضع تصور واضح حول الموارد التحفيزية وكيف تؤثر على الارتباط المهني للأساتذة في المؤسسات التعليمية

كما وتأتي أهمية البحث في مدى تكامل وترابط نشاط الحوافز مع ارتباط الأساتذة بالمنصب.

- معرفة السبل التي تجعل الأستاذ يتمسك بمهنته، والمحافظة على البقاء في المنصب، من خلال الحوافز ويؤدي الدور المنوط به على أكمل وجه، ويحقق أهدافه و أهداف المؤسسة.

رابعاً: إشكالية الدراسة

للحوافز دوراً في إثارة سلوك الموظف، إذ يعمل على إرادة المؤسسة على دفع الموظفين نحو، تطور مستوى الأداء فعليها أن تفكر في نوعية الحوافز التي تتناسب مع دوافعهم وتشبع رغباتهم، لأنها تعد من أساسيات ضمان تحقيق الأهداف على جميع المستويات سواء في المؤسسات الخاصة أو العمومية، فقد تلجأ المؤسسات إلى حوافز مادية المكافآت المالية وزيادة الأجور والعلاوات وقد تلجأ إلى حوافز معنوية كالتقدير والتشجيع لذلك على المؤسسة إتباع الأساليب الحديثة، وهذا ما ينعكس على أداء الموظف بالمؤسسة، واهتمامه بالاستمرارية لذا سيظل موضوع الارتباط المهني مفتاح أساسي مهم في تحديد بقاء الموظفين في مؤسساتهم، فإذا كان هناك ارتباط نحو العمل سيكون هناك استجابة لتكريس الجهود والسعي وراء إنجاز المهام وتقبل قيم وأهداف المؤسسة والإيمان بها. كما أن الارتباط المهني صار مطلباً أساسياً لتحقيق الفعالية والأداء، لأنه يعتبر ميزة تنافسية بين المؤسسات من أجل التفوق والبقاء ومؤشر دال على نجاح المؤسسات ومن هذا نطرح الإشكال التالي:

ما طبيعة الموارد التحفيزية وما دورها بالارتباط المهني في المؤسسة التعليمية ؟

خامسا: الفرضيات

بمجرد طرح سؤال البحث، كمرحلة أولى من تحديد المشكلة. يبقى الانتقال إلى عملياته هذه المشكلة لانتهاء من المرحلة الأولى من البحث. يتعلق الأمر هنا بالعودة على مختلف العمليات التي يجب القيام بها حتى يصبح سؤال البحث عبارة عن ظاهرة يمكن ملاحظتها في الواقع. تتضمن مختلف هذه العمليات أولا تحويل سؤال البحث إلى فرضية أو هدف، حيث أن الفرضية تصریح بتنبؤ بعلاقة بين عنصرين أو أكثر ويتضمن تحقيق أميريقي. و من خلال هذا التصور الأولي للدراسة، يمكننا أن نطلق من الفرضيات التالية:

- الموارد التحفيزية مفيدة للارتباط المهني.
- أولوية الموارد المحفزة للارتباط المهني.

سادسا: تحديد المفاهيم

يزخر علم الاجتماع بالعديد من المفاهيم والمصطلحات والتي بحاجة مستمرة إلى المزيد من التوضيح الفكري والتحديد العلمي، إذ تعتبر لغة أساسية في كافة البحوث العلمية، وتحديدًا العلمي يكتسي أهمية بالغة والاستغناء عنها يعتبر تقصيرا منهجيا لذا فالمناسب توضيح هذه المفاهيم حتى يتمكن القارئ من الحصول على صور واضحة عن هذه الدراسة وكذا إزالة أي غموض.

التحفيز: ممارسة إدارية بهدف التأثير على الموظفين من خلال تحريك الدوافع والرغبات والحاجات لغرض إشباعها وجعلهم مستعدين لتقديم أفضل ما عندهم من أداء ومجهود لتحقيق أهدافهم و أهداف المؤسسة.¹

¹صالح مهدي محسن العامري: الإدارة والأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص459.

الموارد: أشار "روبرت باركر" الموارد بأنها أي خدمات قائمة في المجتمع ومتاحة للذين هم في حاجة إليها.²

الحوافز: ويذهب جاري ديسلر "Dessler" إلى أن الحوافز هي جميع المكافآت المالية وغير المالية التي يتلقاها الموظف ليواصل عمله في المؤسسة.³

الارتباط المهني: أنه تسخير الموظفين لتنفيذ أدوار العمل المناط بهم من خلال استخدامهم بدنيا وعلميا وعاطفيا.⁴

التعريف الإجرائي للمفاهيم:

المفاهيم الإجرائية هي مفاهيم مبنية بشكل إجرائي (عملي) عن طريق الملاحظة المباشرة فمن خلالها يمكن العثور على عناصر ضرورية لبناء المفهوم.

التحفيز: حصول الأفراد على الحماس والإقدام والسرور في أعمالهم وإكسابهم الثقة في أنفسهم، بما يدفعهم إلى القيام بالعمل المطلوب منهم.

الموارد: هي الوسائل والعناصر التي لها قيمة وتستخدم لتحقيق غاية أو تلبية حاجة.

الحوافز: مجموعة الإجراءات التي تقوم بها المؤسسة لزيادة ارتباط الموظف بمهنته داخل المؤسسة، وتشمل إجراءات التحفيز المادية، والمعنوية والبيئية والعلائقية والاجتماعية.

²مدحت أبو نصر: إدارة الموارد البشرية والاتجاهات المعاصرة، مجموعة النيل العربية، ط1، القاهرة، 2007، ص26.

³جاري ديسلر: تر: سيد احمد عبد المتعال: إدارة الموارد البشرية، دار المريخ للنشر، السعودية، 2002، ص401.

⁴وليام ماسي بنيامين: تر: أمين محمد عبد الله محمد ، الارتباط الوظيفي (أدوات للتحليل والممارسة والميزة التنافسية)، جامعة السودان، كليات الدراسات العليا، 2018، ص6.

الارتباط المهني: الاعتقاد القوي بأهداف المؤسسة وقيمها، والاستعداد لبذل أقصى جهد ممكن لصالحها، والرغبة القوية في الاستمرار بها وعدم تركها.

سابعاً: المقاربة السوسولوجية

إن اعتماد المقاربة النظرية في البحث لا يعتمد فقط على سرد الإطار النظري للمقاربة، وإنما يهدف أساساً إلى ربط مختلف المعارف المكتسبة لميدان وموضوع الدراسة فهذه المقاربة تؤدي دوراً هاماً في كونها تساهم في توسع الباحث في موضوعه والتعمق فيه وتحليل مختلف أبعاده، ولا يتجسد ذلك إلا من خلال تجسيد الموضوع أو الظاهرة المدروسة ضمن إطار نظري أو اقترب نظري، وذلك بناء على الموضوع وطبيعته، والذي نعمل من خلاله دراسة دور الموارد التحفيزية بالارتباط المهني في المؤسسة التعليمية.

مقاربة "بارسونز" حول التحفيز وعلاقته بالاستمرار حيث تأتي أفكاره ضمن نظرية البنائية الوظيفية: ربط بارسونز بقاء النظام في النسق الاجتماعي واستمراره بمتطلبات وظيفية لا بد من توفرها مثل: القدرة على بناء علاقة مع البيئة ومواردها

المعوقات والخلل الوظيفي، الاتفاق والوعي الاجتماعي، ولا تزال تثري العديد من النظريات السوسولوجية الحديثة، وتعتبر نقطة انطلاق لغيرها من النظريات تحت إطار النظريات السوسولوجية المعاصرة في علم الاجتماع. تهتم بالتحليل البنائي الوظيفي وينطلق أصحاب هذا الاتجاه من مسلمة وهي تكامل أجزاء النسق، والاعتماد المتبادل بين عناصر المجتمع، ذلك أن النظم الاجتماعية مثل الكائنات الحية لها حاجات الاستمرارية في الوجود والتكيف مع البيئة، كما ساهمت هذه النظرية في أن الفرد في المنظمة يساهم في تحسين أدائها الوظيفي عن طريق إتباع نظام التحفيز.

قدم بارسونز بشكل متدرج فكرة نموذج أجيل ووفقا لبارسونز فإن الفكرة الأساسية لمخطط أجيل خطرت له خلال عمله مع روبرت بيلز حينما كانا عاكفين على دراسة العمليات التحفيزية في الجماعات وقد نقل بارسونز هذه الفكرة معه في عمله المميز الذي شارك في كتابه مع تلميذه نيل سميلسر بعنوان "الاقتصاد والمجتمع" حيث عرض النموذج الأولي لمخطط أجيل. المفاهيم الأساسية للمتغيرات النمطية بشكل جديد وعرض الحل من خلال منهج نظام نظري باستخدام فكرة التسلسل القيادي المعرفي كمبدأ منظم. كان الإبداع الحقيقي في هذا النموذج هو استحداث مفهوم وظيفة الكمون (الاستمرارية) أو وظيفة الحفاظ على النمطية التي أصبحت المفتاح الرئيسي.

ثامنا: الدراسات السابقة

للدراسات السابقة أهمية كبيرة في إنجاز البحوث العلمية وهذا لما توفره من سياج علمي ومنهجي للباحث يرافقه طوال بحثه حتى يحقق أفضل النتائج العلمية، وبما أن العلم تراكمي لا تأتي المعرفة من فراغ استأنسنا ببضع الدراسات رغم قلتها في هذا الموضوع إن لم نقل انعدامها وهذا ما زاد من فضولنا وحماسنا ورغبتنا في توسيع الموضوع والأخذ بأسباب نجاح هذه الدراسة.

الدراسات العربية:

الدراسة الأولى:

دراسة (منذر مرهج وباسل علاء الدين، 2017) سوريا، تحت عنوان

" دور الحوافز في تحقيق الالتزام الوظيفي "

وانطلقت الدراسة من إشكالية عامة هي:

- ما هو دور الحوافز في تحقيق الالتزام الوظيفي للعاملين في شركة سيريل؟
وطرح الافتراض التالي: لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين نظام الحوافز المادية المستخدم من قبل إدارة شركة سيريل والالتزام العاطفي للعاملين فيها.

✓ لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين نظام الحوافز المادية المستخدم من قبل سيريل والالتزام المستمر للعاملين فيها - لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين نظام الحوافز المادية المستخدم من قبل شركة سيريل والالتزام المعياري للعاملين فيها.

منهج البحث: اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي.

عينة الدراسة: تضمن مجتمع البحث جميع العاملين في شركة سيريل للاتصالات الجمهورية العربية السورية، والبالغ عددهم 3488 عاملاً. تم أخذ عينة عشوائية بسيطة حيث حجم العينة المناسب هو 347 مفردة.

أداة الدراسة: استخدم الباحث الاستمارة لجمع البيانات من أفراد العينة.

نتائج الدراسة:

- كان مستوى الحوافز بشقيها المادية والمعنوية عالي في شركة سيريل حيث بلغ متوسط إجابات العينة بالنسبة للحوافز المادية 4.18% وكانت المعنوية 4.24%.

- يتميز العاملون في شركة سيريل بدرجة عالية من الالتزام الوظيفي.

- وجود علاقة قوية تربط بين الحوافز المادية والالتزام العاطفي.

تقييم الدراسة:

تشير الدراسة لأهمية الحوافز ودورها في تحقيق الالتزام الوظيفي، كما طرحت مستوى الحوافز لدى الموظفين مما ساهم في تحقيق أهدافهم وأهداف الشركة وعلاقة الحوافز بالالتزام العاطفي والالتزام المعياري والالتزام المستمر، وهذا ما تشابه إلى حد ما مع دراستنا التي تبحث في دور الموارد التحفيزية بالارتباط المهني، والتي توصلت إلى أولوية الحوافز المعنوية والعلائقية.

الدراسة الثانية:

دراسة (مروان أحمد حويحي، 2008)، فلسطين تحت عنوان " أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل "

وانطلقت الدراسة من إشكالية عامة هي:

- ما هو أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل في اتحاد لجان العمل الصحي في قطاع غزة؟

القائل افتراضها كالاتي: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين ظروف العمل، ورغبة العاملين باستمرار بالعمل في اتحاد لجان العمل الصحي في قطاع غزة - هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقرار الوظيفي، ورغبة العاملين بالاستمرار بالعمل في اتحاد لجان العمل الصحي في قطاع غزة.

منهج البحث:

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي .

عينة البحث:

يتكون مجتمع الدراسة من الموظفين المثبتون وغير المثبتون العاملون في اتحاد لجان العمل الصحي في قطاع غزة، والذين في مراكز الاتحاد المنتشرة القطاع وعددهم 184 موظف، وكذلك من الذين تركوا العمل بالاتحاد وعددهم 43.

نتائج الدراسة:

أظهرت نتائج دراسة أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل في اتحاد لجان العمل الصحي في قطاع غزة، والتي سبق تحليلها:

- بينت الدراسة أن ظروف العمل المتوفرة في الاتحاد جيدة، وهي متوفرة بوزن نسبي 74.27%.
- بينت الدراسة أنه لا يوجد استقرار وظيفي في الاتحاد، متوفر بوزن نسبي 54.37%.
- أظهرت الدراسة أن الرواتب والحوافز المقدمة للعاملين في الاتحاد غير مجزية وهي قليلة 47.77%.
- بينت الدراسة أن علاقة الرؤساء بالمرؤوسين جيدة، وهي متوفرة بوزن نسبي 70.65%.
- بينت الدراسة أن الرغبة في الاستمرار بالعمل بالنسبة للذين مازالوا يعملون بالاتحاد جيدة، فهي متوفرة بوزن نسبي 80.36%.

تقييم الدراسة:

تبين من خلال الدراسة أن ظروف العمل متوفرة مما ساعد في انجاز العمل بشكل أفضل وأداء متميز وسرعة أعلى، مما يعزز الرضا الوظيفي لدى العاملين

ويحفزهم على العمل، وكذلك يزيد لديهم الرغبة في الاستمرار بالعمل وعدم تركه. وهنا نشير بأن الدراسة الحالية رغم توفرت من هذه الظروف إلا أن النية أو الرغبة في الاستمرار غير موجودة، كما بينت الدراسة أنه لا يوجد استقرار وظيفي في الاتحاد، وهذا مؤشر على الأثر السلبي الذي يمكن أن يؤثر على وضع العاملين النفسي وتعلقهم بوظائفهم من جراء عدم توفر استقرار وظيفي، وينعكس على رغبتهم في الاستمرار بالعمل، ويدفعهم للبحث عن فرص عمل بديلة، وهذه الجزئية توافقت مع الدراسة الحالية، حيث أقر المبحوثين أن ليس لديهم استقرار ويبحثون عن مناصب عليا.

الدراسات المحلية:

الدراسة الأولى:

دراسة (جربي عبد الحكيم، 2018) الجزائر، تحت عنوان " دور التدريب وتحفيز الموارد البشرية في تعزيز الأداء المستدام في المؤسسة الاقتصادية " وانطلقت الدراسة من إشكالية:

ما دور تدريب وتحفيز الموارد البشرية في تعزيز الأداء المستدام في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة؟

وانطلقت من الافتراض: يوجد دور للتدريب وتحفيز الموارد البشرية في تعزيز الأداء المستدام في المؤسسات محل الدراسة، لتحفيز الموارد البشرية دور في تعزيز الأداء البيئي المستدام في المؤسسات محل الدراسة.

منهج الدراسة: اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي.

عينة الدراسة: التي بلغت عددها (290) بعض المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف.

أداة الدراسة: استخدم الباحث الاستمارة لجمع البيانات من أفراد العينة.

نتائج الدراسة: أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- ✓ أثر تكوين وتنمية الموارد البشرية في تحسين الأداء الاقتصادي ضعيف.
- ✓ مساهمة تكوين الموارد البشرية في مجال الإدارة ضعيف.
- ✓ ترتب أبعاد الأداء المستدام حسب أولويتها كما يلي: الأداء الاقتصادي، الأداء الاجتماعي، الأداء البيئي.
- ✓ للتحفيز دور هام ومحوري في تحقيق الرضا وتحسين أداء المؤسسة الاقتصادية.

تقييم الدراسة:

تعرضت الدراسة إلى التدريب أثناء العمل الذي يعد من من أهم الحوافز المساعدة على تحسين الأداء الوظيفي وكذا تحقيق أهداف المؤسسة، كما اعتبرت أن للمتكون دور كبير في عملية إنجاح تكوين الموظف أثناء العمل، غير أن هذه الدراسة لاحظت عدم كفاية التكوين، وبذلك يجب تكثيف وزيادة المجال الزمني لفترات تكوين الموظفين، والذي يساهم في تعميم المعارف والمعلومات المكتسبة أكثر. وهذا ما توافق مع دراستنا، حيث أجاب جل المبحوثين 86.66% أن التكوين والتدريب يساهم في تطوير الأداء المهني.

الدراسة الثانية:

دراسة (ستي سيد أحمد، 2016) الجزائر، تحت عنوان " محددات الرضا الوظيفي وعلاقته بكل من الالتزام الوظيفي والنية في ترك العمل " وانطلقت الدراسة من إشكالية:

ما هي أهم محددات الرضا الوظيفي لدى موظفي الإدارات العمومية وما علاقته بكل من الالتزام الوظيفي والنية في ترك العمل؟

ومن افتراضاتها: يعتبر كل من الرضا عن الراتب، فرص الترقية عدالة التوزيع، العلاقة بين الزملاء، دعم المشرف، الاستقلالية في العمل، روتينية العمل، عبء العمل، غموض الدور، وكذا صراع الدور محددات الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة - تفاعل محددات الرضا الوظيفي يؤثر على درجة هذا الرضا الذي بدوره يؤثر على كل من الالتزام الوظيفي وكذا دوران العمل.

منهج الدراسة: اعتمد الباحث على المقارنة التحليلية.

عينة الدراسة: شملت الدراسة عينة من الموظفين قدرها 620 موظف من الإدارات العمومية لولاية سعيدة.

أداة الدراسة: استخدم الباحث الاستمارة لجمع البيانات من أفراد العينة.

نتائج الدراسة: أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- ✓ يعتبر كل من : صراع الدور الوظيفي ، وعدالة التوزيع ودعم زملاء العمل وكذا روتينية العمل، الاستقلالية في العمل وعبئ العمل متغيرات أكثر تأثيرا على درجة الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة.
- ✓ وجود علاقة طردية بين كل من: الاستقلالية في العمل ودعم زملاء العمل وعدالة التوزيع على درجة الرضا الوظيفي.
- ✓ وجود أثر موجب للرضا الوظيفي على الالتزام الوظيفي.
- ✓ وجود أثر سالب ومباشر للرضا الوظيفي على النية في ترك العمل.
- ✓ وجود أثر سالب للالتزام الوظيفي على النية في ترك العمل.

تقييم الدراسة:

تشير هذه الدراسة إلى محددات الرضا الوظيفي وعلاقتها بالالتزام الوظيفي والنية في ترك العمل، حيث توصلت الدراسة إلى وجود أثر سالب ومباشر للرضا الوظيفي على النية في ترك العمل، فارتفاع هذين المتغيرين ينتج عنه رغبة في البقاء وعدم ترك العمل، وهذا عكس الدراسة الحالية حيث كانت نسبة الذين لديهم نية في ترك العمل ترك العمل (96.66%) ومن هنا نقول هناك تشابه بين الدراستين إلى حد ما فكلا الدراستين تبحث في النية في ترك العمل أو البقاء فيه.

الدراسات الأجنبية:

دراسة: (Rewards and job.2011) ميتيانا. أوغندا تحت عنوان:

Cmmitment of primary schoo Teachers in Mityaha District

" المكافآت المالية و غير المالية في الالتزام الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية في منطقة ميتيانا "

وانطلقت الدراسة من الإشكالية التالية:

ما هو أثر المكافآت المالية وغير المالية في الالتزام الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية في منطقة ميتيانا؟

وأشارت إلى الافتراض القائل: تأثر المكافآت المالية وغير المالية في الالتزام الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية في منطقة ميتيانا. وجود علاقة بين المكافآت والالتزام الوظيفي.

منهج الدراسة: اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي

عينة الدراسة: بلغت العينة (327) معلما موزعين (126) معلمة من المدارس الحكومية و (201) معلم من المدارس الخاصة .

أداة الدراسة:

اعتمد الباحث الاستبيان مع المقابلة وقد تكون الاستبيان من ثلاثة أقسام القسم الأول خاص بالخصائص الديمغرافية، والقسم الثاني: خاص بالمكافآت المالية وغير مالية والقسم الثالث: خاص بالالتزام الوظيفي والمقابلة تكونت من سؤالين عن كل من المتغيرات للحصول عن نظرة أعمق من المجيبين عن متغيرات الدراسة

نتائج الدراسة:

- هناك علاقة قوية ذات دلالة إحصائية بين المكافآت المالية (المعنوية والخدمات الاجتماعية) والالتزام الوظيفي للمعلمين في المدارس الابتدائية في منطقة ميتانا ، بينما كانت العلاقة ضعيفة بين المكافآت المالية و الالتزام الوظيفي للمعلمين ، ومن ثم فإن المكافآت المالية لا تؤثر كثيرا في الالتزام الوظيفي للمعلمين، بينما تؤثر المكافآت غير مالية كثيرا في التزام المعلمين .
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المكافآت غير المالية (المعنوية والخدمات الاجتماعية) ، وتحسين الأداء الوظيفي للمعلمين في المدارس الابتدائية في منطقة ميتانا .

تقييم الدراسة:

جمعت هذه الدراسة بين الحوافز بنوعيتها (المادية والمعنوية)، لأنها مكتملة لبعضها البعض وكذا تشبع الحاجة الاجتماعية والنفسية والاقتصادية للموظفين، وقد استفدنا من هذه الدراسة من حيث كونها جمعت بين الجانبين المعنوي والمادي إضافة على كونها مؤسسة عمومية.

تقييم الدراسات السابقة:

من العرض السابق لأهم الدراسات والأبحاث الميدانية، التي أجريت عن موضوع الحوافز، يتبين لنا أن جل هذه الدراسات تناولت الموضوع من زوايا مختلفة ومتعددة، حيث هدفت أكثر الدراسات السابقة إلى تقصي أثر الحوافز في الالتزام الوظيفي، وقد قامت دراسة أخرى بالبحث في دور التدريب وتحفيز الموارد البشرية في تعزيز الأداء المستدام في المؤسسة الاقتصادية، في حين بحثت دراسة أخرى في أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في استمرار العمل.

ولتحقيق تلك الأهداف المتباينة اعتمدت أكثر الدراسات السابقة على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لملائمة ماهية موضوع الحوافز وأثره في كل من الالتزام الوظيفي، والرضا الوظيفي، بينما قامت دراستنا على المنهج الكمي . وقد جرى ذلك باستخدام الاستمارات التي وزعت على المبحوثين، من مجتمعات متباينة، إذ تكونت بعض العينات من الموظفين في القطاع العام التربوي والقطاع الصحي، وقطاع الاتصالات، وأجريت هذه الدراسات السابقة في بيئات متباينة، ومناطق جغرافية الجزائر، فلسطين، سوريا، ميانمار ونظرا لتباين في الأهداف المراد تحقيقها، وفي طبيعة عينات الدراسات السابقة وفي الحدود المكانية لها.

وقد اقترب جزئيا دراسة، (مروان أحمد حويحي، 2008)، فلسطين تحت عنوان "أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل" التي أثبتت وجود علاقة بين العوامل المسببة للرضا والرغبة في الاستمرار في العمل فكل من ظروف العمل والاستقرار الوظيفي والحوافز مساهمة في بقاء الموظف، وكما أشارت نتائج أخرى إلى توافق تام في وجهات نظر المستطلعة آرائهم من الموظفين في الاتحاد الصحي بغزة، الذين تركوا العمل حول أهمية الأسباب التي

جعلتهم يتركون العمل، وكذلك التي من الممكن أن تجعل الذين ما زالوا يعملون يفكرون في ترك العمل بالاتحاد الصحي من دراستنا التي تسعى إبراز دور الموارد التحفيزية بالارتباط المهني.

تاسعا: صعوبات الدراسة:

من خصائص الباحث الجيد أن يتسلح بالشجاعة والإرادة والعزيمة، وأن يتحدى الصعاب والمشاكل وتجاوز العقبات، فمن المعقول أن ينجز الباحث بحثه أو دراسته في موضوع ما أو قضية ما دون مشاكل وعراقيل تواجهه، ومن أهم الصعوبات والعراقيل التي واجهتنا في هذه الدراسة:

- ندرة المراجع والمصادر.
- عامل الوقت حيث يعتبر وقت إعداد المذكرة وقت قصير جدا.
- الموضوع جديد لم يسبق تناوله من قبل.
- امتناع بعض أفراد العينة عن الإجابة عن الاستبيان.
- العينة كانت عينة قصدية الأساتذة الجدد خبرة 5 سنوات وبالتالي هذا جعلنا توزيع الاستمارة في مؤسسات كثيرة.