

خاتمة

تعتمد المؤسسات في تحقيق أهدافها بدرجة كبيرة على كفاءة الموظفين بها ومستوى الارتباط لديهم حتى يقوموا بتأدية عملهم بشكل جيد وفعال. العنصر البشري يعتبر ركيزة من ركائز التي تبني المؤسسة إستراتيجيتها عليه، فإن توفرت له الرغبة في العمل يعتبر أهم مورد حيوي تملكه ولن تتوفر له الرغبة إلا إذا توفر لديه مستوى من الارتباط المهني وهذا ما يفسر الأهمية الكبيرة التي يحظى بها، ومن هنا ركزت العديد من الإدارات اهتمامها ووقتها على مستوى الروح المعنوية لأفرادها الموظفين. إن أداء الموظف المقدم في مؤسسة معينة بحاجة ماسة إلى حوافز ذات نوعية قصد تحقيق الأهداف المرسومة من طرف المؤسسة وهذه الأخيرة تولي أهمية بالغة لموظفيها من خلال تثمين جهدهم المقدم، وشكرهم، وتقديرهم وإدخال موضوعية أكثر عن فرص الاستعادة من الترقية والتدريب لأهميتهم بالنسبة للموظف وللمؤسسة على حد سواء. ومن خلال دراستنا تناولنا في الفصل الثاني طبيعة وألوية الموارد التحفيزية في استمرار العمل نظريا، وقد ركزنا على مفهوم التحفيز والموارد والحوافز فقمنا بدراسة مفهوم الحوافز وأنواعها أهميتها، أما في الفصل الثالث جدوى الارتباط المهني في الأداء التربوي، وأبعاد هو تطرقنا إلى العلاقة بين الموارد التحفيزية والارتباط المهني نظريا. ثم تناولنا في الفصل الرابع الجانب التطبيقي تأثير العلاقات التحفيزية بالارتباط المهني لدى عينة من الأساتذة ببعض المتوسطات التعليمية حيث تم عرض وتحليل نتائج الدراسة من خلال هذا الفصل.