

## مقدمة عامة

شهدت المؤسسات التعليمية جهودا حديثة على مختلف المستويات الإدارية، لتحسين أدائها ليتلاءم مع متطلبات التطور في مجالات الحياة المختلفة، ونظمت عملها من خلال سيادة مجموعة من القيم والأنماط الفكرية التي تنبثق من فلسفة وثقافة المجتمع والتي تعبر عن خصوصية هذه المؤسسات لتتخذها من أجل تحقيق أهدافها، والحفاظ عن هذا الدور المنوط بها، كان لزاما عليها المحافظة موظفيها للاستمرار في العمل إذ أن نجاح المؤسسة ووصولها أهدافها مرتبط بشكل مباشر بمدى إيمان الأفراد بأهداف المؤسسة، وتفاعلهم معها وسعيهم للوصول إليها وشعورهم الذاتي بتطابقها أو على الأقل قربها من أهدافهم، ويعد موضوع الموارد التحفيزية محوريا في عالم الإدارة والعمل، لأنه يمس صميم الموظف البشري وذلك الموظف الذي يمثل الهدف والوسيلة وغاية النتائج، حتى إنجاز أي عمل كان فمن أجل أن يتقدم الموظف ضمن عمله ولمواصلة العطاء وزيادة مستواه ورفع أدائه المهني، الذي يتطلب نوعا من التدريب والتطوير واكتساب الخبرة يحتاج إلى حوافز العمل التي تتمثل في الكسب المادي وفي الكسب المعنوي والربط بينهما لما لهما من دور كبير في عمل المؤسسات، حيث أنها تساهم على نحو كبير لأن الأداء المهني في أكثر الأحيان يتأثر بدرجة الرضا، والبقاء في المؤسسة التي يعمل فيها الموظف، فالرضا الوظيفي إحدى الركائز الأساسية لتوفير الاستقرار المهني والبيئة الملائمة للموظف، التي تساعد على أداء عمله على أكمل وجه وبذل قصار جهده، وهذا يرتبط بالزملاء وفرق العمل، والعلاقات الطيبة بين مختلف هذه العناصر تترك أثر طيب في نفسية الموظف، وتساهم في رفع الروح المعنوية لديه، وهذا ما يعتمد على وجود حوافز تقوم على معرفة حاجات الموظفين وبواعثهم، ما يؤدي إلى أدائهم للأعمال الموكلة إليهم واستمرارهم في العمل.