

أثر الحوافز في رضا واداء الباحثين في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي - دراسة استطلاعية لعدد من كليات جامعة السليمانية

أ.د. سعود غالي صبر*

المستخلص

الهدف الأساس لهذا البحث هو التعرف على الحوافز التي تقدمها الجامعة للتدريسين واثرها في توسيع كفاءة نشاط البحث العلمي وذلك باعتبارهم المصدر الرئيس لنجاح الجامعة وقد اشارت مشكلة البحث الميدانية الى وجود قصور في نظم واساليب الحوافز مما اثر سلبا على كفاءة نشاط البحث العلمي. وقد اعتمدت الاستبانة كاداة لجمع بيانات البحث، واختيرت جامعة السليمانية ميدانا للبحث، وتحليل البيانات تم استخدام البرنامج الاحصائي الجاهز (Spss) ومن اهم الادوات المستخدمة في التحليل هي النسبة المئوية للوسط الحسابي، الانحراف المعياري ومعامل التحديد (R^2)، واساليب اخرى في الاحصاء الوصفي، فقد تم استخدام اختبار (t) و (F) لمعرفة ما اذا كانت هناك فروق بين المتغيرات المستقلة في تأثيرها على المتغيرات التابعة. خرج البحث بمجموعة من الاستنتاجات والمقترحات ، والتي تقترح المزيد من التركيز على نظام الحوافز بما يخدم التطور والتحفيز للبحث العلمي.

The effect of incentives on the satisfaction and performance of researchers in institutions of higher education and scientific research - an exploratory study of a number of colleges at the University of Sulaymaniyah

Abstract

The primary goal of this research is to identify the incentives offered by the University for teaching and its effect in expanding the efficiency of the scientific research activity, as they are the main source of the university's success. The questionnaire was adopted as a tool to collect research data, and the University of Sulaimaniya was chosen as a field of research. To analyze the data, the ready statistical program (Spss) was used. The most important tools used in the analysis are the percentage of the arithmetic mean, the standard deviation and the determining factor (R^2), and other methods in the descriptive statistics. The test (t) and (F) were used to find out whether there were differences between the independent variables in their effect on the dependent variables. The research came out with a set of conclusions and proposals, which suggest more focus on the incentive system to serve the development and stimulation of scientific research.

المقدمة :

يوجد العديد من جامعات ومؤسسات البحث العلمي الناجحة في نشاطاتها العلمية والبحثية ، والتي تحقق منجزات ذات اهمية كبيرة على المستوى الوطني. فعند النظر الى اهم وابرز اسباب ومقومات نجاح تلك المؤسسات البحثية وتحققها خطوات متقدمة في البحث العلمي فانه يعود الى نظام الحوافز المتبع فيها ، والذي يهدف الى تنشيط ودفع الباحثين الى تقديم كافة امكانياتهم وخبراتهم العلمية الى المؤسسة البحثية التي يعملون فيها مما يدل على رضاهم الوظيفي من جانب، واثر التحفيز من جانب اخر على رفع مستوى الانجاز الذي يقوم به الانسان ويجعله محبا للعمل الذي يمارسه مما يؤثر على نفسيته . حيث تعد الحوافز من اهم العناصر للتأثير على سلوكيات وتصرف الفرد ايجابيا والتي تقود الى الابداع والابتكار والسعي دائما لتحقيق اهداف المؤسسة واشباع الرضا الوظيفي مما يخلق السعادة والرغبة في العمل.

لقد حظي موضوع الحوافز باهتمام العديد من علماء السلوك الاداري ، ولعل السبب يعود في ذلك الى ان الحوافز بنوعها المادية والمعنوية تعد من اهم المتغيرات المستقلة الايجابية في الدافعية للعمل بشكل عام والبحث العلمي بشكل خاص . لذلك تحتل الحوافز مكانا بارزا من بدء اهتمام الافراد بالبحث العلمي ، مما يكفل الانجاز الفعال لاهداف المؤسسات العلمية، وتظهر اهمية الادارة العلمية الناجحة من خلال قدرتها على توفير المناخ البحثي المناسب والهادف الى رفع مستوى البحث العلمي.

فاذا كان الباحثون هم العامل الحاسم في رفع مستوى كفاءة البحث العلمي كما ونوعا ، فان رفع مستوى كفاءة الباحث تصبح ضرورة هامة للوصول الى الاهداف المطلوبة ، من خلال هذا سينتظر البحث لطرح الاشكالية التالية : ماهو مفهوم الحوافز ، وماهو تأثيرها على الرضا الوظيفي لاجراء هيئة التدريس وماعلاقة ذلك بالاداء ، وماهي العلاقة بين دوافع البحث العلمي والحوافز للباحثين.

المبحث الاول : اسلوب ومنهجية البحث

1- مشكلة البحث : مازال قطاع التعليم العالي بشكل عام، وجامعات الاقليم بشكل خاص، تعيش واقعا ماليا استثنائيا فرضته الازمة المالية الخانقة، اذ تواجه جامعات الاقليم العديد من المشاكل منها تسرب بعض اعضاء هيئة التدريس من خلال اعارة خدماتهم الى الجامعات الخاصة والسفر الى خارج الاقليم ، الامر الذي يدل على ضعف الرضا الوظيفي والذي قد يتبعه ضعف الولاء والاداء عند بعض اعضاء هيئة التدريس ، ومن هذا وقع اختيار الباحثة على هذا الموضوع ليكون منطلقا للاجابة على التساؤلات التي تمثل مشكلة البحث وهي كالآتي :-

- 1-1: كيف يمكن تحديد اثر الحوافز المادية والمعنوية التي تسهم في تحسين مستوى البحث العلمي لاجراء هيئة التدريس؟
- 2-1: ماهي مستويات الرضا الوظيفي؟
- 3-1: الى اي مدى يؤثر نظام الحوافز المعمول به على مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الاداء البحثي؟
- 4-1: كيف يمكن ان تسهم نتائج التحليل في تطوير نظام واساليب حوافز تؤثر ايجابيا على تحسين مستوى البحث العلمي لاجراء هيئة التدريس ؟
- 5-1: ماهي نوعية الارتباط والتاثير بين ابعاد الحوافز ومستوى البحث العلمي؟

2- اهمية البحث : تتبع اهمية هذا البحث من جانب اول، من اهمية المورد البشري ودوره في ضمان نجاح الجامعة واستمرارها، ومن جانب ثاني، الى نظم واساليب الحوافز في المؤسسات العلمية، ومن جانب ثالث الى اهمية التعليم العالي وتأثيره الكبير في القطاعات الاقتصادية المختلفة، فضلا عن اثره البالغ في اعداد جيل من الموارد البشرية ذو كفاءة لادارة المجتمع بكل مفاصله، اذ تشكل مخرجات التعليم العالي من اهم مدخلات القطاعات الاخرى. ويعد مايقدمه اعضاء هيئة التدريس من دراسات وبحوث اهم ادوات التطوير والتنمية الاقتصادية والاجتماعية (انظر حافظ 2011: 42)، وتكمن دواعي الاهتمام باثر الحوافز المادية والمعنوية في المؤسسات العلمية وخاصة الجامعية منها فيما ياتي:-

- 1-2: يعد منتج الجامعات اعلى واندر منتج في اي مجتمع من المجتمعات، وذلك لان نجاح المنظمات الاخرى غير التعليمية يعتمد على كفاءة مخرجات قطاع التعليم العالي ومدى كفاءة من يقوم بمهمة التدريس.
- 2-2: تلعب الحوافز بنوعيتها دورا مهما في رفع مستوى كفاءة اعضاء هيئة التدريس في البحث العلمي وتطوير كفاءة المخرجات من العملية التعليمية.
- 3-2: ادرك اعضاء هيئة التدريس الان اهمية حصولهم على الحوافز المادية والمعنوية مقابل مايقدموه من جهد علمي، وهذا الامر يتطلب تقديم الحوافز للحفاظ على مستوى مرتفع من البحث العلمي ، والذي يجب ان يقترن باستخدام معايير تحفيزية دقيقة وواضحة ومتواصلة للمحافظة على حيوية البحث العلمي.
- 3-3: هدف البحث : يرمي هذا البحث من جانب ، الى التعرف على واقع حال الحوافز المادية والمعنوية في جامعة السليمانية ، ومدى تأثيرها على الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس بوصفه المورد المهم والتميز في قطاع التعليم العالي خاصة والاقتصاد الوطني عامة. من جانب اخر بجانبه المادي والمعنوي ، ومقارنة هذا المستوى بينهما من خلال معرفة مدى الرضا الوظيفي (المرتبط ببيئة العمل) لعضو هيئة التدريس، من ثم مدى الترابط بين البحث العلمي والحوافز استنادا الى ماياتي:-

- 1-3: بيان مفهوم الحوافز واهميتها واسباب ضعف تطبيقها في مجال بناء استراتيجية بحث علمي حقيقية.
- 2-3: وضع اطار تحليلي يحدد مدى تاثير نظم واساليب الحوافز في الرضا الوظيفي وتحسين مستوى الاداء لاجراء هيئة التدريس.
- 3-3: التعرف على مدى اهتمام اعضاء هيئات التدريس في جامعة السليمانية بالحوافز ومدى تأثيرها على قدراتهم.

4-3: تجسيد معنوية العلاقة من عدمها بين متغيري الحوافز ومستوى كفاءة البحث العلمي في اقسام كليات جامعة السليمانية في الجانب التطبيقي للتعرف على مكامن الضعف والقوة في نظم واساليب تقديم الحوافز وكيفية التطوير الايجابي فيها والتخلص من سلبياتها لبناء نظم حوافز متطورة تتناسب ومتطلبات اهمية البحث العلمي للمجتمعات فضلا عن تدوين بعض الاستنتاجات والمقترحات التي يمكن ان تساهم في تفعيل دور الحوافز واساليبها للوصول الى مستويات رضا وظيفي افضل.

4- فرضيات البحث:

في ضوء مشكلة البحث فان الفرضيات تمثل حولا مؤقتة لها والتي يمكن وضعها بالشكل الاتي:
 H_0 : لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الحوافز المادية والمعنوية بابعادها منفردة ومجموعة على عملية البحث العلمي.
 H_1 : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الحوافز المادية والمعنوية بابعادها منفردة ومجموعة على عملية البحث العلمي.
 H_2 : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الحوافز المادية والمعنوية والرضا الوظيفي (عناصر بيئة العمل) لاجراء هيئة التدريس وادائهم البحثي.

5- منهجية البحث واختبار اداته :

يقوم البحث على استخدام منهجين من مناهج البحث العلمي:
 أ- المنهج الوصفي التحليلي، باعتباره الانسب لطبيعة البحث الذي يهدف الى التعرف على نظم واساليب التحفيز بشكل عام والاساليب المستخدمة في التعليم العالي/ جامعة السليمانية نموذجا، على وجه الخصوص، اذ لا يقف المنهج الوصفي في هذا البحث عند حد جمع المعلومات وتنظيمها وانما يتعدى ذلك تحليلها وتفسيرها والربط بين مدلولاتها للوصول الى العلاقات المختلفة وحجم التأثير.
 ب- منهج البحث الميداني (التحليل الاحصائي) وتم استخدامه لتغطية الجانب التطبيقي من هذا البحث ، والذي يحاول من خلال اختبار صحة فرضياته والاجابة على تساولاته، حيث طورت الباحثة لهذا الغرض استمارة استبيان تناسب طبيعة البحث واهدافه والتي اتخذت من بعض الاقسام العلمية في جامعة السليمانية ميدانا لها.

6- مجتمع البحث وخصائص العينة

أ- مجتمع البحث وعينته:

يتكون مجتمع البحث من (اربع) كليات من كليات جامعة السليمانية، اما عينة البحث فقد اختيرت عشوائيا (8) اقسام من اقسام الكليات (الادارة والاقتصاد، العلوم الزراعية، القانون والعلوم السياسية، العلوم الانسانية). وكما يظهر ذلك الجدول (1) حيث تم تدوين عدد الاستمارات الصحيحة العائدة فقط.

جدول (1)

توزيع استمارة الاستبانة على الاقسام العلمية في بعض كليات جامعة سليمانية

الكلية	القسم	العدد	النسبة
1 الادارة والاقتصاد	- قسم الاقتصاد	5	11.63
	- قسم ادارة الاعمال	5	11.63
	- قسم الاحصاء	5	11.63
2 العلوم الزراعية	- المحاصيل الحقلية	4	9.30
	- انتاج حيواني	4	9.30
	- البستنة	4	9.30
3 القانون والعلوم السياسية	- القانون	5	11.63
	- السياسة	6	13.95
4 العلوم الانسانية	- التاريخ	5	11.63
المجموع		43	100

ب- خصائص عينة البحث: تم جمع عينة عشوائية بسيطة من رؤساء الاقسام واعضاء هيئة التدريس من جامعة السليمانية، وتم توزيع (60) استبانة على عينة البحث، حيث استرجع (50) استبانة وتم استبعاد (7) استبانة لعدم صلاحيتها للتحليل الاحصائي ليصبح عدد الاستبانة الصالحة للتحليل (43) استبانة، بعد ان تم تكييفها في ضوء اراء السادة الخبراء وبما لا يؤثر على جوهر الفقرات التي تضمنتها. اخضعت استمارة الاستبانة الى اختبارات الصدق والثبات لتحقيق من حيث (الصدق الظاهري وصدق المحتوى وصدق تميز الفقرات) وكانت النتائج في صالح استخدام الاستبانة.

يبين الجدول (2) بالنسبة لمتغير العمر فان غالبية المبحوثين كانوا من الفئة العمرية (31- 40 سنة) وبنسبة (53.5) في حين بلغت نسبة المبحوثين من الفئة العمرية (41- 50 سنة) حيث كانت نسبتهم (25.6) من مجموع افراد العينة بينما بلغت نسبة المبحوثين والذي تقع اعمارهم بين(51- 60 سنة فالكثير) بنسبة (16.3) . ان نسبة افراد العينة من حملة الشهادات العليا (الماجستير والدكتوراه) كانت (53.5) من حملة الماجستير ونسبة (46.5) من حملة الدكتوراه

. اما فيما يخص متغير المستوى الوظيفي ، يلاحظ ان نسبة (83.7) كان مستواهم الوظيفي عضو هيئة تدريس، كما وجد ان نسبة (14) من عينة البحث كان مستواهم الوظيفي رئيس قسم ، وان نسبة (2.3) كان مستواهم الوظيفي مدير عام. اما فيما يتعلق بمتغير الخبرة فان معظم المبحوثين كانوا من ذوي فئة الخدمة (11-20 سنة) بنسبة (44.1) بينما كان اقل المبحوثين من ذوي فئة الخدمة (21 سنة فأكثر) وبلغت نسبتهم (23.3). وقد حاول الباحث ولعدم بحثه ان تكون العينة متوازنة وختصرة الى حد ما بحيث تتضمن اعضاء هيئة التدريس الذين يقومون بالتدريس فعلا، ومن حملة شهادة الماجستير والدكتوراه (وهم الفئة الاكثر تضررا بالادخار الاجباري)، وهذا يدل على ان غالبية افراد للعينة يتمتعون بمستوى تعليمي مرتفع وثقافة جيدة ، ويمتلكون الامكانية الكافية للاجابة على تساؤلات الاستبانة مما يجعل الاجابات اكثر دقة ومعبرة عن واقع الحال.

جدول (2)

خصائص عينة البحث

توزيع الخاصية								الخاصية
60-51		50-41		40-31		30-21		العمر
16.3	7	25.6	11	53.5	23	4.6	2	
اعزب				مترج				الحالة الاجتماعية
16.3	7			83.7	36			
الدكتوراه				ماجستير				الموئل الوظيفي
46.5	20		53.5		23			
مدير عام		رئيس قسم		عضو هيئة تدريس				الوظيفة
2.3	1	14	6	83.7	36			
21 فأكثر		20-11		10-3		3 فأقل		الخبرة
23.3	10	44.1	19	9.3	4	23.3	10	

7- متغيرات البحث ومقاييسه:

7-1: متغيرات البحث : يتفاعل في اطار هذا البحث متغيران رئيسيان هما :

- أ- الحوافز المادية والمعنوية وقد مثل متغير البحث المستقل بالاعتماد على مقياس خماسي يتألف من (14) فقرة للحوافز المادية ومدى استخدامها في تحفيز الباحثين وكذلك (14) فقرة للحوافز المعنوية طبقا لمقياس ليكرت.
ب- مستوى كفاءة البحث العلمي المرتبطة ب (عناصر بيئة العمل والرضا الوظيفي ومدى الترابط بين الحوافز والبحث العلمي) ، وقد مثل ذلك متغير البحث التابع وتضمن (14) فقرة لعناصر بيئة العمل و (14) فقرة لمدى الترابط طبقا لمقياس ليكرت الخماسي.

7-2: مقاييس البحث

تم استخدام ادوات احصائية تتناسب وطبيعة البحث وذلك وفقا للبرنامج الاحصائي الجاهز (SPSS) وكما يلي:-

- أ- التوزيع التكراري والنسبة المئوية لوصف اجابات العينة المبحوثة.
ب- الوسط الحسابي لقياس مستوى اجابات افراد العينة واتجاهها.
ت- الانحراف المعياري لقياس درجة تشتت الاجابات عن وسطها الحسابي.
ث- معامل التحديد (R^2) لقياس قوة العلاقة بين المتغير المعتمد الرئيسي والمتغيرات المستقلة ونسبة تفسير المتغيرات المستقلة للتغير في المتغير المعتمد الرئيسي.
ج- اختبار (t) و (F) لاختبار معنوية العلاقة بين متغيرات البحث وصدق الفرضيات.

المبحث الثاني: الحوافز الوظيفية ، المفهوم وعلاقتها بالرضا الوظيفي وكفاءة البحث العلمي.

شهد اقليم كردستان – العراق منذ عام 2015 ازمة مالية خانقة طالت معظم افراد المجتمع واثرت سلبا على كافة المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية ، فاثرت تلك الازمة على المستوى المعاشي بحيث يعيش عامة الموظفين على اجر مختلف كل الاختلاف عن سابقة في السنوات ما قبل 2015، في خضم هذه التغيرات المالية فقد شاع اسلوب الدوام المتقطع وخاصة محافظة السليمانية، مما اثر جديا على مستوى انتاجية العاملين في القطاعات كافة ويعود سبب ذلك الى انخفاض مستويات التحفيز المادية الى ادنى حد غير مسبوق مما اثر سلبا على مدى تحقيق الرضا الوظيفي. لقد

اثارت الازمة المالية مدى اهمية عنصر التحفيز وعلاقته بالرضا الوظيفي ومستوى كفاءة الانتاج كما ونوعا وخاصة في قطاع حيوي الا وهو قطاع التعليم العالي. يتناول هذا المبحث مفهوم الحوافز ونظرياته ومدى اهميتها وعلاقتها بالرضا الوظيفي وكفاءة البحث العلمي. 1: الحوافز:

1-1: المفهوم ، الانواع والاهمية:

وردت تعاريف متعددة لمفهوم الحوافز واغلبها تركز على مجموعة العوامل التي تعمل على تحفيز القوى العقلية والحركية في الفرد والتي تؤثر على مقدار انتاجيته، ومن التعاريف من يركز على مجموعة الاساليب والنظم المستخدمة لحث الافراد على زيادة الانتاج ومن التعاريف من يدمج بين العوامل والاساليب والنظم التي من شأنها خلق روح المبادرة وزيادة العمل المثمر وتحسين مستوى الاداء، فالحوافز هي مجموعة العوامل التي تعمل على اثاره القوة الحركية في الانسان، او انها كل الوسائل والعوامل التي من شأنها حث الافراد على اداء واجباتهم بجد واخلاص من خلال بذل جهد اكبر في مجال العمل ([Http://mawd003.com](http://mawd003.com)) حيث يؤكد ابو الكشك (2006:133) بان الحوافز تتمثل في العوامل والمؤثرات والمغريات الخارجية التي تشجع الفرد على زيادة ادائه وانتاجه مرة اخرى. ويربط العائدي (1996: 23-24) بين الحوافز المادية والمعنوية ومدى الاداء من خلال ذلك يمكن تعريف الحوافز وربطها بكفاءة البحث العلمي، بانها الاساليب والنظم التي تستخدمها المؤسسات العلمية لحث التدريسيين على اداء علمي متميز، ان كفاءة اداء البحث العلمي المتميز لا يمكن ان ياتي من اساليب ونظم حوافز اصبحت من الماضي، لذا فان ضرورة وحساسية البحث العلمي تتطلب ان تتصف نظم واساليب الحوافز بفعاليتها العالية على ترسيخ مبادئ الرضا الوظيفي، بمعنى اخر هناك حاجة ماسة ومستمرة الى نظام واساليب تحفيز مبتكرة تلبي الحاجات الاساسية للباحث دون السبيل خلف نظم منقولة من التجارب الاخرى دون اضافات ابداعية وتكييف تلك النظم والاساليب لخدمة متطلبات البحث العلمي حاضرا ومستقبلا.

1-2: انواع الحوافز

تقسر الحوافز الى عدة انواع من حيث هدفها، طبيعتها واثرها والاطراف ذات العلاقة ومن حيث ارتباطها، كما هو موضح بالجدول 3:

جدول (3)

تقسيم الحوافز حسب اهدافها وانواعها

نوع الحافز	الهدف
1- الاداء الجيد: تعطى الحوافز في هذه الحالة الى الاداء المقرر فيقاضي راتبه ويحصل على الحوافز المقررة وهو ماكانت تشترطه النظريات الكلاسيكية في الادارة. 2- الاداء الممتاز: حيث تقدم الادارة حوافز مقابل الاداء المتميز بعد تحديدها نواحي الابداع والتميز وهو مايسعى اليه الاتجاهات الحديثة في الادارة مثل منهج الادارة بالاهداف. (Http://mawd003.com)	الحوافز من حيث هدفها
1- الحوافز الايجابية: وهي الحوافز التي تمنح للعاملين مقابل ادائهم الجيد، وهي عملية تهدف الى تدعيم السلوك المرغوب بشكل ايجابي عن طريق المنح والامتيازات التي تمنح في حالة قيام الفرد بالسلوك المطلوب. 2- الحوافز السلبية: هي مجموعة العقوبات التي يتعرض لها العامل نتيجة عدم القيام بالعمل المكلف به في الوقت المحدد او على مستوى الجودة المطلوبة، والحوافز السلبية قد تكون مادية او معنوية. (حنفي 2002: 456).	الحوافز من حيث الجزاء
1- الحوافز الفردية: وهي الحوافز التي تركز على ايجاد روح التنافس الفردي وتعطي للافراد بنوعها المادي والمعنوي والايجابي والسلبى (ابو الكشك، 2006: 144) 2- الحوافز الجماعية: وهي الحوافز التي تركز على العمل الجماعي وتقوم على التعاون بين العاملين ويهدف هذا النوع من الحوافز الى اشباع حاجات نفسية واجتماعية لدى اعضاء الجماعة الواحدة (القريني، 2000: 310).	الحوافز حسب المستفيدين او الاطراف ذات العلاقة
1- الحوافز المادية: ويمثل هذا بالنوع من الحوافز بالمكافآت المادية، وتعد من اهم انواع الحوافز في الوقت الحاضر لمواجهة ضروريات الحياة. 2- الحوافز المعنوية: وهي تلك الحوافز التي تتجاوز النواحي المادية، وتعد احد اهم الركائز في نظم واساليب التحفيز المعاصرة لانها تؤثر على الجوانب الاعتبارية وحاجة الفرد الى الانتماء الاجتماعي	الحوافز من حيث طبيعتها

وهذه الحوافز لا يمكن ان تؤثر بالسلوك الانساني مالم يتوفر فيها شرطان هما :

- 1- ان تكون الحوافز مشروطة ومتوقفة على معدل الاداء الكمي ومستواه النوعي، فكلما كان الانتاج عاليا وجيدا، يزداد تبعا لذلك حجم الحافز.
 - 2- ان تؤدي الحوافز الى اشباع حاجة معينة يرغب الفرد بضرورة اشباعها، فاذا لم يستطع الحافز اشباع الحاجات والرغبة لدى الافراد فانه يفقد قدرته التحفيزية.
- وبشكل عام فان الحوافز بتقسيماتها المختلفة الواردة في الجدول (3) تؤكد على :
- المساهمة في اشباع حاجات العاملين ورفع روحهم المعنوية.
 - المساهمة في اعادة تنظيم منظومة احتياجات العاملين وتنسيق اولوياتها.
 - المساهمة في التحكم في سلوك العاملين بما يضمن تحريك هذا السلوك ايجابيا وتعزيز توجيهه وتعديله حسب المصلحة المشتركة بين الافراد والموسسة التي يعملون فيها.

– تنمية الطاقات الإبداعية لدى الافراد بما يضمن ازدهار المؤسسة وتفوقها .
ولكن قد يكون العقاب بالحوافز بكل انواعها او التهديد بها (الإنذار والردع، والخصم من الراتب، الحرمان من العلاوة، الحرمان من الترقية) سببا لخوف الفرد بدرجة لا يمكن الاستجابة بطريقة ايجابية للتعليمات والمقترحات وتنمو لديه اتجاهات غير ملائمة عند العمل (حنفي ، 2002: 456).

1-3: نظريات الحوافز:

التحفيز ممارسة معمول بها منذ اقدم العصور، باعتبارها شي خارجي يوجد في المجتمع والبيئة المحيطة بالشخص يجذبه اليه باعتباره وسيلة لاشباع حاجات يشعر بها (<http://www.hrdiscussion.com/18130.html>)، ولكن التحفيز كنظريات يرجع الى بداية القرن العشرين واهم نظريات الحوافز، يمكن اختصارها بالجدول (4):

جدول (4)

نظريات التحفيز وابرز روادها

ت	النظرية	مضمونها	ابرز روادها
1	النظرية التقليدية	ملخصها في التحفيز يتركز على الجانب المادي ، الانتاجية الاعلى تستحق اجرا اعلى ، بالتالي تمنح الحوافز للعاملين المميزين ، وتعود اساس النظرية الكلاسيكية في التحفيز الى فردريك تايلور والتي تركز على ان الفرد هي خير دافع للعمل وان العامل بطبيعته يسعى دائما الى زيادة اجره ، وقد انشأ فردريك تايلور نظريته في الادارة العلمية للافراد على فرضيتين اساسيتين هما: - ان تطبيق الاساليب العلمية في العمل يؤدي الى الكفاءة في الانتاج. - ان تطبيق الحوافز النقدية يؤدي الى زيادة الانتاج (ماهر ، 1993: 138-143) وينتمي تايلور الى علماء الادارة الاوائل والذي افترضوا بان الانسان يعمل فقط من اجل المال وتتحدد قوة انتفاعه بمبلغ هذا المال (بريرا ، 2000: 221)	فردريك تايلور
2	نظرية دافع الانجاز	تؤكد هذه النظرية على ان هناك افراد ذو ميل ورغبة في اتمام العمل باحسن مايمكن من الدقة وبزمن قياسي خلافا لسلوك الاخرين، ويؤكد "ديفيد ماكيلاند" ان طاقة الانسان الداخلية الكامنة تبقى ساكنة حتى يأتي مثير او عامل يحركها ويعبر عن هذا العامل بالحوافز الذي يعتبر ترجمة لهدف معين اذا تحقق يؤدي الى اشباع الحاجة التي اثارها لديه وشكلت بالتالي دافعيته، وقسم ماكيلاند الدوافع الى ثلاثة اقسام وهي دافعية القوة ، الدافعية الاجتماعية، دافعية الانجاز (www.startimes.com)	ديفيد ماكيلاند
3	نظرية تدرج الحاجات الانسانية او الاحتياجات المتسلسلة لماسلو	تركز هذه النظرية على ان هناك مجموعة من الحاجات يسعى الفرد لاشباعها والتي تعمل كمحرك لسلوك الفرد لاشباع الحاجة غير المشبعة والتي هي بمثابة الدافع الذي يحرك سلوك الفرد لاشباعها. حيث تستند نظرية تدرج الحاجات الانسانية على مبدئين اساسيين هما: - ان حاجات الفرد مرتبة تصاعديا على شكل سلم حسب اولويتها للفرد وفقا لهيكل ماسلو ، والحاجات متعددة ومنها: الحاجات الى تحقيق الذات والتقدير، الحاجات الاجتماعية، حاجات الامن والسلامة، الحاجات الفسيولوجية (النمر واخرون ، 2003: 74) - ان الحاجات غير المشبعة هي التي تؤثر على سلوك الفرد وبالتالي ينتهي دورها في التحفيز (الشوناني، 1987: 120).	ابراهيم ماسلو
4	نظرية (Y-X)	تميز هذه النظرية بين سلوكين اداريين حيث تؤكد نظرية (X) على ان العاملين تسيطر عليهم روح ضعف الرغبة بالعمل وعدم تحمل المسؤولية، والحل في جعلهم يعملون اكثر يتم من خلال القيادة والعقاب، اما نظرية (Y) فانها تؤكد عكس ذلك وتقول ان العاملين هم اشخاص يرغبون في الحرية والاستقلالية والعمل والتحكم بمصيرهم لذلك يعملون في وظائف تحقق لهم ذلك، فالافراد يرغبون في العمل وليسوا كسالى واساليب التحفيز الملائمة تجعلهم يقبلون على العمل ويتمتعون بالرضا الوظيفي مما يدفع باتجاه تحقيق اهداف المنظمة (الحرفة، 1980: 159)	دوغلاس ماكيوجور
5	نظرية ذات العاملين او العوامل الدافعة والعوامل الوقائية	تقسم هذه النظرية الحوافز الى نوعين، اولهما: العوامل الدافعة التي تعمل كحوافز وتوفرها يؤدي الى الرضا الوظيفي وتتلخص في الانجاز والتقدير والتقدم والنمو، اما العوامل الوقائية فهي تلك العوامل التي ترتبط بالاجر وظروف العمل وسياسات المنظمة، ويؤكد فردريك هيرزبورغ ان الانسان لن يشعر بالرضا الا اذا تحققت له جميع وسائل الاشباع المختلفة ، من وسائل صحية وبيئية ومادية (ماهر ، 1993: 67) وهذا الاشباع يمنع الاستياء وشعور العامل بالتعاسة ومحددات الرضا التي اصطلح على تسميتها (العوامل الحافز) وهي الانجاز، الاعتراف، والتقدير وطبيعة العمل وبيئته والترقية وزيادة المسؤوليات وهذه العوامل الحافزة تعمل على تحريك جهود الافراد وزيادة نشاطهم والذي ينعكس ايجابيا على اهداف المؤسسة، فعندما تزداد درجة الاشباع للعوامل الدافعة فان الشعور بالرضا يزداد الى ان يصل الى حالة الرضا التام (بريرا، 2000: 220 و224).	فردريك هيرزبورغ
6	نظرية التوقع او التعضيل	تفترض هذه النظرية على ان سلوك الفرد او ادائه تحكمه مفاضلة بين بدائل القيام بفعل بسلوك او عدم القيام بالفعل حيث ان دافعيته الفرد محكومة بالمنافع او العوائد التي يتوقع الحصول عليها من الاداء ودرجة هذا التوقع وفق المعادلة الاتية: الدافع=المنفعة× الاحتمالات، ويعتمد تطبيق هذه النظرية على تحقيق الشروط الاتية: - اعتقاد الفرد بوجود ارتباط قوي بين الاداء والمردود، اي ان الاداء العالي يصاحبه مردود عالي. - اعتقاد الفرد بوجود احتمال قوي وكبير بان الجهود التي يبذلها تقود الى اداء ناجح (عوض الله، 2012: 54)	فيكتور فروم
7	النظرية اليابانية او نظرية (Z)	تفترض هذه النظرية ان الادارة الجيدة هي التي تحتضن العاملين في كل المستويات وتتعامل كما لو كانوا اسرة واحدة، ويعتقد وليم اوشي صاحب نظرية (Z) بان العاملين الذين يتحلقون بالشعور بالذات والشعور بالانتماء يراعون ضمائرهم اثناء اداء مهام ووظائفهم كما انهم سيجاولون تحقيق اهداف المنظمة بحماس كبير (عوض الله، 2012: 55)	وليم اوشي
8	نظرية العلاقات الانسانية	جاءت هذه النظرية كرد فعل للنظرية التقليدية، حيث وجهت اهتمامها للعنصر البشري وعلاقات الافراد مع رؤسائهم وجماعة العمل داخل المنظمة، وتؤكد هذه النظرية على الحوافز المعنوية بجانب الحوافز المادية وتميزت هذه النظرية بعدد من القواعد والاساليب التي اعادت لمساعدة المديرين في دفع العاملين وتحفيزهم (عوض الله، 2012: 54)، ومع تطور الفكر الاداري ظهرت عدة محاولات لتطوير مفاهيم هذه النظرية يجعلها اكثر شمولا وعمقا في فهم وتفسير سلوك الافراد (الشوناني، 1987: 120 و124)	التون مايو

تؤكد النظريات المختلفة على اهمية الحوافز في ادارة الافراد العاملين في المؤسسات المختلفة، حيث اجري علماء الادارة وعلماء النفس العديد من الدراسات والتجارب التي اسفرت عن انه لا يمكن حث الفرد على العمل بكفاءة وفعالية مالم يكن هناك حافز على ذلك، فالخطط الجيدة والتنظيم السليم للاعمال ليس معناه ان نفترض ان الافراد سيقومون تلقائيا بالاعمال على خير قيام وكفاءة، فجعل الافراد يعملون عن رغبة وحماس هي مشكلة كبيرة تعالج فقط من خلال مدخل التحفيز (الفقهاء، العبدلات، 2016: 4). ان اهمية الحوافز تكمن في الرضا الوظيفي والذي يتضمن ان يكون الفرد متحمسا لأداء العمل وراغبا فيه، وهذا لاياتي الا من خلال نظم واساليب تحفيز متطورة ومدى علاقتها بالرضا الوظيفي والذي سيكون مجال النقطة اللاحقة.

2: الرضا الوظيفي:

1-2: المفهوم:

سعى الكثير من علماء الادارة الى تعريف الرضا بانه شعور شخصي بالبهجة او خيبة الامل، نتيجة مقارنة جهده مع حجم الحافز (Kotler، 1997: 47)، وفي السياق نفسه ان رضا الفرد عبارة عن تقييمه لحجم الحافز ورضاه عندما يتحقق مستوى معاشي افضل، كما يمكن القول ان الرضا الوظيفي يأتي عندما يدرك الفرد مدى فعالية منظّمته في تقديم الحوافز المجزية التي تلبي احتياجاته اليومية المختلفة فضلا عن ان الرضا الوظيفي يمتد تأثيره ليشمل التحسينات المستمرة لبيئة العمل، لكن اغلب التعريفات تركز على اثر ودرجة اشباع الحاجات حيث يؤكد الشرايدة (2010: 65) بان الرضا الوظيفي هو الدرجة التي يشعر بها الفرد باشباع حاجاته النفسية بحيث يكون ممثلا لقدراته وميوله مما يؤدي الى احترام الفرد لذاته ولغيره مما يبعد عنه التهديد الذي قد يؤدي الى مشكلات اقتصادية واجتماعية. وفي نفس السياق يعرف لطيف، (2010: 74) الرضا الوظيفي بانه ظاهرة معقدة ناتجة عن تقييم الفرد لوظيفته كاداة لاشباع حاجاته بمختلف انواعها وتحقيق هذا الاشباع الناجم عن عوامل متعددة تجعله راضيا عن عمله ومحققا لطموحاته ورغباته.

يتضح من التعريفات السابقة ان الرضا الوظيفي هو التوقع الذي يدور في ذهن الفرد ماديا ومعنويا نتيجة عمله ومقارنته مع حاجاته المختلفة، و عليه فاذا كانت الحوافز تتطابق مع توقعاته فيستحق الرضا الوظيفي، اما اذا كانت الحوافز اقل من المتوقع فان الفرد سيكون بحالة سيئة ويعبر عن عدم رضاه بتقليل جهده.

2-2: اهمية الرضا الوظيفي:

تكمن اهمية الرضا الوظيفي في ان هذه الموضوع يتناول مشاعر الانسان العامل ازاء مؤثرات العمل الذي يؤديه والبيئة المادية المحيطة به وتتجسد اهمية الرضا من خلال جانبين:

أ- الاهمية السلوكية والاجتماعية، وهي مجموعة من العوامل التي يحققها الرضا الوظيفي والتي تتبلور على هيئة انماط سلوكية او صور للعلاقات الانسانية.

ب- الاهمية المادية والاقتصادية، وهي تلك الاهمية التي تتمثل بتخفيض تكاليف نتائج معينة او الاقتصاد في النفقات او زيادة الايرادات في مجالات معينة (ال مراد، 2000: 46) لقد اكدت اغلب الابحاث والدراسات الخاصة بالرضا الوظيفي على ان مستوى الرضا الوظيفي المرتفع للعاملين غالبا مايزيد الاداء ويقلل معدل دوران العمالة. ويشير الشرايدة (2010: 72-73) الى ان علاقة الرضا الوظيفي بالاداء تحدد في ثلاث اتجاهات اساسية وهي:

الاتجاه الاول: ان العامل الراضي هو الاكثر اداء، وبذلك يكون الرضا الوظيفي المرتفع مؤديا الى زيادة الاداء. الاتجاه الثاني: يؤكد على عدم وجود علاقة بين الرضا الوظيفي المرتفع والاداء، ويمكن في بعض الاحيان، زيادة الانتاجية بالضغط واستخدام اسلوب الادارة الدكتاتورية، وبذلك يكون الاداء مرتفعا مع وجود حالة من عدم الرضا. الاتجاه الثالث: ان الرضا الوظيفي في ظل هذا الاتجاه يأتي نتيجة لتحسن مستوى الاداء، اي ان الرضا الوظيفي الايجابي يكون نتيجة للاداء الذي يتبعه عوائد ايجابية او مكافئة مالية او معنوية، وفي حالة شعور العامل بانه قد حصل عليها من عناصر الرضا الوظيفي (الاجر، الترقية، التقدير، الامن الوظيفي، بيئة العمل، العلاقات الاجتماعية... الخ) وهذه العناصر مرتبطة بضرورة ادائه للعمل بمستوى معين. ويمكن ايضا اهمية الرضا الوظيفي نتيجة عدم الرضا الوظيفي والذي يؤثر صحيا ونفسيا بالفرد وقد يعرضها للخطر، وان عدم الرضا الوظيفي قد يشعر الفرد بعدم الكفاءة والتوتر وعدم الرضا عن الحياة بشكل عام وقد يزيد عدم الرضا الوظيفي من حالات الغياب وارتفاع معدل دوران العمل.

1. عدم الرضا الوظيفي يؤدي الى الغياب، فهناك علاقة واضحة بين الرضا الوظيفي والتغيب، فعندما يكون الرضا عاليا يتجه الغياب نحو الانخفاض والعكس صحيح.

2. ارتفاع معدل الدوران الوظيفي (ترك العمل) الرضا الوظيفي المرتفع يؤدي الى دوران منخفض والعكس صحيح (الحيدر، 2005: 57).

3. تأكد بما لا يقبل الشك بان هناك ارتباط كبير بين الرضا الوظيفي وكفاءة النشاط الانتاجي (جربيرج بارون، 2004: 212).

3-2: العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي:

هناك مجموعة كبيرة من العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي منها:

- عوامل ذاتية مرتبطة بالفرد نفسه.
- عوامل مرتبطة بالوظيفة.
- عوامل مرتبطة بتصميم العمل.
- عوامل تنظيمية.
- عوامل بيئية.... الخ.

لكن ما يهيم هذا البحث هي العوامل المرتبطة بالوظيفة وأساليب واجراءات العمل والمناخ التنظيمي. ومن اهم هذه العوامل:

1. الاجر النقدي : يتوقف الرضا الوظيفي للعامل ومدى شعوره بالتقدير على مدى ملائمة العوائد التي يحصل عليها بنوعها المادي والمعنوي، على مدى فورية الحصول على العائد وانتظام استلامه وملائمة توقيته والعكس من ذلك يؤدي الى عدم الرضا الوظيفي.
2. سياسات واساليب واجراءات العمل ومدى تطابقها مع اساليب واجراءات التحفيز، فكلما اتسمت هذه السياسات بالثبات والاستقرار والوضوح ادى ذلك لشعور العاملين بالثقة، ومن اهم هذه السياسات الترقية الوظيفية والمخصصات، حيث تشير نتائج الوقائع على وجود علاقة طردية بين توفر فرص الترقية والرضا عن العمل.
3. الامن الوظيفي (الاستقرار الوظيفي)، وهي مجموعة الضمانات الوظيفية التي يرغب بها العاملون، مثل الامن من فقدان الوظيفة دون اسباب شرعية، والامن من اجراءات ادارية وتعسفية (المغربي، 1995: 48).
4. المناخ التنظيمي : يقصد بالمناخ التنظيمي مجموعة السمات والخصائص التي تتصف بها بيئة العمل والتي من خلالها تؤثر على الاطر السلوكية للأفراد والمنظمة على حد سواء والتي ينتج عن تأثيراتها تحقيق الرضا الوظيفي والتحفيز للأفراد او انعكاسها على قدرة المنظمة في بلوغ اهدافها بكفاءة وفعالية (قلية وعبد المجيد، 2005: 292).
5. الضغط الوظيفي: هو الموقف الذي يمر به الفرد مره قد تقصر او تطول بوصفها استجابة لظروف منظمة او فردية، يعجز فيه الفرد من الموائمة بين قدراته الفعلية ومتطلبات هذه الظروف وعلى النحو التي تترتب عليه مجموعة من الآثار الايجابية والسلبية على مستوى المنظمة والفرد (ال مراد، 2000: 25). وتعد الضغوط الوظيفية من اهم ابعاد المناخ التنظيمي، وتتبع الضغوط التي تصيب الافراد العاملين في المنظمة على سلوكياتهم وعلاقتهم مع بعضهم البعض، وان اغلب مصادر هذه الضغوط هي من مدخلات البيئة المحيطة باعتبارها احداث خارجة عن قدرته لتغييرها وتفرض عليه متطلبات تجعله في وضع غير اعتيادي مما يؤثر على رضاه الوظيفي (عزيز، 2013: 45).

2-4: محددات الرضا الوظيفي وعلاقته بالحوافز:

يرى Low and Wang (1999: 146) ان الشخص يمكنه النظر الى الرضا الوظيفي على انه مجموعة من الراتب والزملاء والمشرف والترقية والعمل وبعبارة اخرى ان الرضا يتكون من كل من الرضا الداخلي والرضا الخارجي، اما Morgant واخرون (1995: 16) فقد وجد ان التعويضات او المردود المالي والترقية ترتبط بعلاقة موجبة مع الرضا الوظيفي، ان هناك عوامل مهمة اخرى تتعلق بالعمل تزيد من الرضا الوظيفي والتي تتعلق بما يؤديه الفرد من مهام وظيفته وتشمل:

اولا: محددات الرضا الوظيفي:

- 1- الانجاز: وهو اتمام الفرد للمهام الموكلة اليه.
- 2- التقدير: وهو كل ما يتلقاه الفرد من تقدير مادي ومعنوي، ويرتبط التقدير بجانب كبير منه بالاجر والذي يعد وسيلة مهمة لاشباع الحاجات المادية والاجتماعية للأفراد، وقد اشارت الكثير من الدراسات الى وجود علاقة ايجابية قوية بين مستوى الدخل والرضا الوظيفي عن العمل، فكلما زاد مستوى دخل الافراد ارتفع رضائهم عن العمل والعكس صحيح (عباس، 2003: 146).

3- الوظيفة ذاتها اي طبيعة مهمات الوظيفة ومحتوياتها.

4- المسؤولية: ويقصد بها مسؤولية الفرد في عمله بالتخطيط واتخاذ القرارات المناسبة.

5- التقدم: اي التقدم الفعلي الذي يحرزه الفرد.

6- النمو: والمقصود به مدى تطور اداء الفرد.

ثانيا: تصميم نظام الوظيفة وتصميم نظام الحوافز:

ان التصميم السليم لنظام الوظيفة ومن ضمنه نظام الحوافز والذي يساعد على اتاحة الفرصة للأفراد العاملين على انجاز مستويات عالية من الاداء الوظيفي، ومستويات مرتفعة من الرضا الوظيفي ومستويات متدنية او مقبولة من الضغط الوظيفي (ال مراد، 2000: 5). ولهذا فان الادارة الحريصة على تحقيق اهدافها يجب ان تسعى جاهدة باتجاه وضع نظام عادل للحوافز المادية والمعنوية للعاملين فيها يعزز من مستوى الرضا الوظيفي (العلاق، 2008: 314).

المبحث الثالث:

البحث العلمي: المفهوم والاهمية وعلاقته بالحوافز:

1. البحث العلمي:

1-1: المفهوم:

عرف كل من Bryman and Bell (2011 : 24)، البحوث العلمية بانها وسائل البحث المستمر عن المعلومات والسعي وراء المعرفة من خلال اتباع الاساليب العلمية من اجل تطوير المفاهيم والافكار الجديدة وايجاد حل للمشاكل التي تواجه المجتمعات في الحياة . يتفق اغلب العلماء على ان البحث العلمي يمكن ان يوفر فرصة فريدة من نوعها لاكتساب انواع متعددة من المعرفة العامة، وفي هذه الحالة يمكن افتراض بان: البحث العلمي يعد معد باتقان لتوفير فرص مهارات التفكير المحكم والاستفادة من الادلة وتطبيقاتها لحل المشاكل للحالات المحدثة، فهناك طريقة واحدة يتم الحصول او اكتساب المعرفة العلمية الا وهي البحث العلمي والذي يستبدل المعرفة اليومية بمعرفة اكثر قبولاً من الناحية العلمية (Crespoee Pozo L, 2004: 1325-1343)، بينما يرى Tang et al. (2014: 5) وزملاءه بان هناك علاقة مستمرة بين المعرفة والبحث العلمي، وان المعرفة التي يتم الحصول عليها من الباحثين في ابحاثهم الحاضرة قد تستخدم لاجل ابحاث اخرى وتدعم انتاجيتهم وانتاجية الاخرين. وقد عرف العوامل (1995: 13) البحث العلمي بانه ذلك الجهد الانساني المنظم والهادف والذي يقوم على الربط بين الوسائل والغايات من اجل تحقيق طموحات الافراد ومعالجة مشاكلهم وتلبية حاجاتهم واشباعها. ويعرف البحث العلمي ايضا باختصار على انه عملية منظمة لجمع البيانات والمعلومات وتحليلها منطقياً لغرض معين (McMillan James H. and al, 2001 : 9) واخيراً يحتاج البحث العلمي الى العمل الجاد والدعم المالي الكافي والتحفيز المستمر لغرض تحقيق اهدافه.

1-2: البحث العلمي والحوافز :

ان اي منظمة مهما كان حجمها كبيراً او صغيراً فأنها لاتستطيع تحقيق اهدافها التي وجدت من اجلها الا بعد ان يقوم الافراد العاملين كافة فيها بتنفيذ الاعمال المكلفين بها وعلى جميع المستويات بشكل متناسق ومنظم لبلوغ تلك الاهداف بدرجة مناسبة من الكفاءة وبما ان اداء افراد المؤسسات العلمية يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالمستوى العلمي ومدى ملائمة نظم واساليب الحوافز التي تشكل احد اهم اسس الدافعية لتحسين مستوى الكفاءة في البحث العلمي (عذارى واسماعيل، 2013: 137). ان انخفاض مستوى الحوافز المعنوية والمادية قد يترتب عليه عدم الولاء للمؤسسة التي يعمل بها الفرد مما يجعله يفتقد الاحساس بالامان الوظيفي، فضلاً عن نوعية وكمية ومستوى كفاءة المعرفة المقدمة من قبله (Sawsan.mouk hall@alghad.jo ، 2010).

1-3: الحوافز وكفاءة البحث العلمي :

يشكل البحث العلمي بجوانبه المختلفة ومفرداته دعامة قوية لاداء مهمة التعليم العالي وتطويره ولا يمكن للتعليم العالي بمختلف مجالاته ان يحقق الاهداف المرجوة منه دون الاعتماد على البحث العلمي. لقد تاكد بما لايقبل الشك ان الجامعات تلعب دوراً مهماً في خلق الابداع والتي يمكن تحويلها الى امكان تخلق فرص ابداعية علمية تؤدي الى تعظيم قدرات وامكانيات المجتمع في التطور. ان قيام اعضاء هيئة التدريس بمهمة البحث العلمي قد يتولد عنها ابتكار طرق جديدة لتطبيق النظريات العلمية والحصول على نتائج جديدة يساهم في ابتكار حلول منطقية لمشكلات المجتمع، ولهذا فان اي مؤسسة علمية بحثية لاتضع ابداع البحث العلمي ورفع مستواه هدفاً لها سيكون مصيرها الفشل في عالم لايعترف الا بالمتميزين، وعلى ذلك فان اهم اسباب حاجة الجامعات لرفع كفاءة البحث العلمي (العامري، 2016: 6) ترجع الى وجود حاجة ماسة ومستمرة الى نظم واساليب تحفيز نابغة من خصوصية المبدعين المحليين دون السير خلف نظم منقولة من الاخرين دون اضافات ابداعية من خلال تكييف تلك النظم والاساليب لخدمة متطلبات البحث العلمي ، ان اسباب الحاجة الواردة سلفاً لايمكن ان تأتي بثمارها مالم تتزامن مع ادراك ثلاث مفاهيم مختلفة ولكنها متداخلة في الهدف الا وهي:

- دافع العمل ، وهو القوى والعوامل المحركة التي تنبع من داخل الانسان وتثير فيه الرغبة في العمل والذي يقود الى الابداع وبالتالي ابداع البحث العلمي، ويربط دافع العمل (عكار، 2011: 38) بعدد من العوامل ومنها:

- 1- حاجات الفرد: وتتمثل بالمشاعر وردود الافعال لانهاء الحرمان والتوتر التي تصاحب وجود حاجات غير مشبعة، فكما كان الاشباع الذي يحصل عليه الفرد عالياً، كانت مشاعر الفرد مرتفعة.
- 2- اتفاق العمل مع قيم الفرد، تختلف القيم التي يسعى الافراد الى اشباعها في مجال العمل ومن هذه القيم، الحرية، الابتكار، الابداع والاستقلالية.
- 3- الشعور باحترام الذات، حيث يؤثر شعور الفرد باحترام الذات في مجال الرضا عن العمل، وكما كان العمل يشبع احترام الذات كان الفرد اكثر كفاءة في البحث العلمي.

- حافظ العمل، لايتحقق هدف دافع العمل مالم يرتبط بالحافز للعمل والذي يتمثل بالقوى المحركة الموجودة في البيئة المحيطة بالفرد التي تدفع سلوكه لزيادة كفاءة ادائه في العمل.

وتعد الحوافز بانواعها (منفردة ومجموعة) من اهم ابعاد المناخ التنظيمي كونها مؤثرات خارجية من شأنها ان تحرك السلوك الذاتي باتجاه اشباع حاجات معينة يرغب في الحصول عليها، وتعتبر الحوافز عن مدى شعور الافراد بوجود نظام مكافآت عادل من خلال عدم التحيز او المحاباة في توزيعها على الافراد واشعارهم بانها

مرتبطة بالاداء الجيد والنتائج مع التركيز على مبدأ الثواب اكثر من العقاب فيها، وتتضمن الحوافز الترقية، الرواتب، التقدير الشخصي والتطور المهني... الخ (العباسي، 2008: 28).

• الرضا الوظيفي، لا تحقق عوامل دافع العمل وحوافز العمل مالم يقترن كل منهما بالشعور النفسي والارتياح والسعادة لأشباع الحاجات والرغبات، ويتحقق الرضا الوظيفي من عوامل متعددة منها ما يتعلق ببيئة العمل وبعضها يتعلق بالوظيفة التي يشغلها الفرد (عبد الباقي 2001: 20). بالنظر لأهمية الرضا الوظيفي في رفع مستوى كفاءة البحث العلمي اقتضت ضرورة أهميته الى تناوله بفقرة خاصة.

1-4: الرضا الوظيفي وكفاءة البحث العلمي.

تحدد كفاءة البحث العلمي مجموعة من العوامل كالرغبة في الاداء المستندة على الرضا الوظيفي، حيث كلما كان الباحث راضيا كلما كان لديه الرغبة في الاداء العالي، فضلا ان الرضا الوظيفي يحسن المؤهلات العلمية والقدرات لاداء المهام المطلوبة، فتوفير الفرص المرغوب بها من خلال حوافز ونظم واساليب تسهم في انجاز وتحقيق اهداف المنظمة (هلال، 2008: 207-208) ويتحقق الرضا الوظيفي للباحث بشكل عام نتيجة ادراكه العوامل الاتية بالنسبة للاداء:

- ارتباط الاداء العلمي وكفاءته بمكافآت وحوافز العمل.

- شعور الباحث بان قدراته تساعده على تحقيق الاداء المطلوب والاهداف المحددة.

- ادراك الباحث بان الحوافز ومكافآت البحث العلمي ذات اهمية وقيمة بالنسبة له.

- ادراك الباحث العدالة في توزيع عوائد ومكافآت البحث العلمي (عكار، 2011: 38).

فعندما يشعر التدريسيون بان العوامل الواردة سلفا لم تتحقق وخاصة ما يتعلق باجورهم ومخصصاتهم فانهم يلجون الى المقاومة، وفي حالة فشلهم في تغيير الوضع القائم فانهم سيعملون على ترك الجامعة (Honk and Kaun، 2008: 10-1) ان نظام واساليب التحفيز غير العادلة، وعدم التناغم في اجراءاتها وسياساتها يؤثر على مشاعر اعضاء هيئة التدريس، وبالتالي قد يؤدي الى ترك الجامعة نتيجة بروز مجموعة من المعوقات تحول دون قيامه بدوره كاملا، الامر الذي يسهم في شعوره بالعجز واللامبالاة عن تقديم العمل المطلوب منه بالمستوى الذي يتوقعه الاخرون، ومتى حدث ذلك فان العلاقة التي تربط عضو هيئة التدريس بعمله تاخذ بعدا سلبييا له اثار مباشرة وغير مباشرة معرقة للعملية التعليمية والبحثية، بينما يؤدي الاحساس بالعجز مع استنفاد الجهد الى حالة من الضياع مع عدم الاهتمام بالمهنة واخيرا عدم الرضا الوظيفي وفقدان عنصر السعادة في العمل وهذا ما يعبر عنه بالاغتراب الوظيفي والتي من ابعاده:

1- العزلة الاجتماعية، التي يشير لها كل من المحمداوي، (2007: 54) و البياتي، (2015: 57) بانها شعور الفرد بالغربة والعزلة عن المحيطين به داخل المنظمة، اذ يشعر الفرد بضعف الانتماء للمجموعة وعدم قدرته على الانسجام مع المنظمة واهدافها.

2- اغتراب الذات، يمكن تفسير اغتراب الذات بضعف الانتماء للمنظمة وفقدان الدافع للمشاركة لشعور الفرد (عضو هيئة التدريس) بمحدودية الطموحات الشخصية.

3- حالة الامعيارية، حالة عدم التزام الفرد بمعايير المنظمة وقيمها ويسعى لتحقيق اهدافه بوسائل مشروعة او حتى غير مشروعة ترضي طموحاته لايهمه اهداف المنظمة وسمعتها.

4- العجز، عدم قدرة الفرد على التحكم والتاثير في مجريات الامور الخاصة به، وتشكيل الاحداث العامة في مجتمعه والشعور بانه مقهور او مسلوب الارادة ولا يقدر على الاختيار (عبد الحي، 2007: 25).

اضافة الى ماتقدم من ابعاد، تحاول بعض الجامعات الخاصة استقطاب بعض اعضاء هيئة التدريس من اصحاب الكفاءات والمهارات العالية من خلال اغرائهم برواتب ومزايا تفوق التي يحصلون عليها من جامعاتهم الحكومية (Mansour و Achoui، 2002: 1-16) ان ماورد اعلاه يشير الى عكس مفهوم الاستقرار الوظيفي والذي يعد من اهم درجات الرضا الوظيفي التي يصل اليها اي موظف في مجال عمله او نطاق العمل من حيث العلاقة الجيدة بين رؤساءه، والتطور المهني المستمر، وجود الحوافز الدورية التي تخلق دافع الرغبة لدى الموظف في التطور والابداع المتميز (عذارى، اسماعيل، 2013: 143).

المبحث الرابع: الجانب التطبيقي

تمثل الحوافز مكانة مهمة في بناء وتطوير البحث العلمي، حيث جاءت آراء التدريسيين موافقة تماما مع هذا المجال ولاسيما متغيرات (بيئة العمل)، إذ جاءت متطابقة للدراسة التي قام بها (Shahzad, 2011: 10-1) والتي اكدت على ان المتغير الذي يمكن اعتماده من بين المتغيرات بشكل اساسي هو متغير ظروف العمل والذي له تأثير كبير على عضو هيئة التدريس في استمراره او تركه العمل، فضلا عن ذلك دلت نتائج الارتباط لبعده الرضا الوظيفي مع متغير كفاءة الاداء البحثي وجود علاقة معنوية وارتباط موجب والتي تظهره الجداول (5، 6، 7، 8، 9 و 10)، وهذا يدل على ان زيادة الاهتمام بالرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس سيزيد من تأكيد رفع مستوى كفاءة الاداء البحثي وتبعاً لهذه النتائج فان هناك مسوغاً كاف لقبول فرضيات الایجاب (H_2, H_1) ورفض فرضية النفي (H_0) وهذا ما استنتجته فقرة الاحصاء الوصفي واختبار الفرضيات.

1: الاحصاء الوصفي لمحاور البحث

بعد تحديد التكرارات الخاصة بمؤشرات كل متغير في الاستبانة تم حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري والاهمية النسبية لكل متغير وتم تحديد اهميتها وفقاً لاستجابة المبحوثين وكما يأتي:

اولاً: تحديد اهمية المتغيرات وفقاً لاستجابة افراد العينة، حيث اظهرت نتائج استجابة المبحوثين (المستجوبين) حول فقرات متغيرات الحوافز المادية والحوافز المعنوية بوصفهما المتغير المستقل لاغراض هذا البحث اتجاهاً ايجابياً كما تظهره الجداول (6 و 7) والخاصة بتقييم الوسط الحسابي والانحراف المعياري والاهمية النسبية والتي سجلت ارقاماً ونسباً مقبولة وهي مؤشرات تعكس اتجاهاً ايجابياً مقبولاً في اثر الحوافز بنوعها على رفع مستوى كفاءة اداء البحث العلمي من وجهة نظر افراد العينة.

ثانياً: تحديد اهمية المتغيرات الفرعية لرفع كفاءة اداء الباحثين بوصفهما المتغير المعتمد، حيث اظهرت نتائج تحليل استجابة افراد العينة حيال متغيرات رفع كفاءة اداء الباحثين في الجداول (8 و 9) حيث سجلت اوساط حسابية وانحرافات معيارية واهمية نسبية مقبولة مما يدل على انه مؤشر ايجابي جيد وهو الاكثر اتجاهاً واهمية في التأثير في المؤسسات العلمية وكفاءة اداء الباحثين.

2. قياس صدق وثبات البحث :

لاختيار صدق المقياس هناك طرائق متعددة حيث اعتمدت الباحثة على اثنين منها :

1- الصدق الظاهري: عرضت الباحثة فقرات الاستبيان على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم (12) محكم ملحق (2) للاستفادة من آرائهم حول صلاحية كل فقرة لقياس العرض الذي وضعت من اجله. لقد ابدى المحكمون صلاحية معظم الفقرات وطلبوا تعديل في صياغة البعض منها واستجابة الباحثة لذلك، وقد حصلت الاستبانة على نسبة اتفاق (96%).

فضلاً عن ذلك فقد جرى عرض الاستبانة على عينة اختيارية قوامها (10) من حملة شهادة الدكتوراه والماجستير في الهيئة الكوردستانية للدراسات والبحوث الاستراتيجية وهم خارج عينة بحث، بغرض التعرف على درجة استجابة المبحوثين للاستبانة وعبروا عن رغبتهم في التفاعل مع فقراتها مما اكد صدق الاداة.

2- صدق المحتوى : تم تحليل مدى توفر الثبات الداخلي (المصدقية) في استبانة الدراسة الذي يبين قوة الترابط او التماسك بين فقرات الاستبانة ووفقاً للجدول (5)، وتشير نتائج اختبار مصداقية البيانات الى التجانس فيما بين الابعاد المكونة لكل من متغيري الحوافز (المادية والمعنوية) وكفاءة البحث العلمي والتي تعبر عن ان المقياس المستخدم يتميز بالقوة والتماسك والقدرة على اختبار قياس ماصم من اجله، ويتضح من الجدول (5) توفر الثبات و الصدق في اداة الدراسة، والذي بلغ و لجميع اسئلة الاستبانة بنسبة حوالي (95% و 97%) على التوالي لعينة الدراسة، و لجميع اسئلة المتغير الاول (الحوافز المادية) بنسبة حوالي (83% و 91%) على التوالي، و ايضا لجميع اسئلة المتغير الثاني (الحوافز المعنوية) بنسبة حوالي (91% و 95%) على التوالي، وبنسبة حوالي (93% و 96%) على التوالي لجميع اسئلة المتغير الثالث (عناصر بيئة العمل)، واخيراً لجميع اسئلة المتغير الرابع (عبارات الترابط) بنسبة حوالي (90% و 94%) على التوالي، مما يعني ان الاداة تتصف بقيمة ثبات و صدق عالية جداً بمجموعها وهي كذلك في تفاصيلها و كما مبين في الجدول المذكور.

جدول رقم (5): اختبار مصداقية اداة الدراسة

الصدق	الثبات	عدد العبارات	المتغيرات	المتغير الاول
0.91	0.83	14	الحوافز المادية	المتغير الثاني
0.95	0.91	14	الحوافز المعنوية	المتغير الثالث
0.96	0.93	14	عناصر بيئة العمل	المتغير الرابع
0.94	0.90	14	عبارات الترابط	
0.97	0.95	56	المجموع	

3- الاحصاء الوصفي للمتغير الاول (الحوافز المادية):

تشير معطيات الجدول (6) ان المتوسط الحسابي العام لاجابات افراد العينة عن المتغيرات الرئيسية في الحوافز المادية بلغ (1.75) وبانحراف معياري قدره (0.53) وهذه النتيجة تشير الى ان مستوى الحوافز المادية كان منخفضا جدا بشكل واضح خاصة بعد عام 2015 مما يشكل منعطفا سلبيا في مستوى الرضا الوظيفي ، علما بان الحوافز المادية تعد من اشد العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي مما يحقق حالة من تدني مستوى نشاط البحث العلمي بشكل اساسي وضعف الاداء بشكل عام حيث اظهرت نتائج استجابة (المستجوبين) حول فقرات الحوافز المادية باعتبارها فقرات المتغير المستقل، حيث يتضح من الجدول (6) أن نسبة الوسط الحسابي على المستوى العام لهذا المتغير بلغ (1.75) والانحراف المعياري البالغ (0.53)، بينما بلغت الاهمية النسبية (35.08) لهذا المتغير ككل فيما يخص (تستخدم قليلا)، وهذا يدل على موافقة أفراد مجتمع البحث أن الحوافز المادية تستخدم قليلا او لا تستخدم اطلاقا، ونسبة (57.1%) عند مستوى (لا تستخدم اطلاقا)، ونسبة (23.1%) عند مستوى (تستخدم قليلا)، وفقاً لوجهة نظرهم، وكما أن نسبة (10.1%) من أفراد عينة البحث غير المتأكدين من ذلك، وأن نسبة (9.7%) عند مستوى (تستخدم غالبا او دائما). أما بالنسبة لكل سؤال على حدة ضمن هذا المتغير يمكن تلخيص شرحه في الآتي: سجلت الفقرة (6) أدنى نسبة للوسط الحسابي حيث بلغت (1.14)، بينما بلغ الانحراف المعياري (0.41)، وأشارت هذه الفقرة الى أن نسبة (93.1%) عند مستوى (لا تستخدم اطلاقا او تستخدم قليلا) من استجابات أفراد عينة البحث، وبلغت نسبة أفراد عينة البحث غير المتأكدين من ذلك (4.7%)، ونسبة (2.3%) عند مستوى (تستخدم غالبا). أما بالنسبة للفقرة (11) وهي أدنى نسبة بعد الفقرة (6)، حيث سجلت نسبة (1.30) للوسط الحسابي ونسبة (0.67) للانحراف المعياري ، وأشارت هذه الفقرة إلى أن نسبة (90.7%) عند مستوى (لا تستخدم اطلاقا او تستخدم قليلا) وفقاً لوجهة نظرهم، ونسبة (7%) من أفراد عينة البحث غير المتأكدين من ذلك، ونسبة (2.3) عند مستوى (تستخدم دائما). وهكذا للفقرات الأخرى بنفس الترتيب الفقرتين السابقتين في ضوء أدنى نسبة للوسط الحسابي الى أكبر نسبة وكذلك يجب الإشارة الى الانحراف المعياري.

ويبين الجدول الاثر الاكبر لفقرة (1) الاجور على كفاءة نشاط البحث العلمي حيث بلغ الوسط الحسابي لهذه الفقرة (3.19) وبانحراف معياري (1.43) وتدل هذه النتائج على وجود تأثير واضح للحوافز في تعزيز كفاءة نشاط البحث العلمي للتدريسين ومن خلال النتائج الخاصة بالحوافز المادية يتبين بان كل ابعادها كانت بمستوى وسط حسابي اقل بكثير من الوسط الحسابي لفقرة الاجر.

الجدول (6)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والاهمية النسبية لفقرات المتغير (الحوافز المادية)

الفقرات	لا تستخدم اطلاقا	قليلا	احيانا	غالبا	دائما	المتوسط	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية
1	7	9	7	9	11	3.19	1.43	63.72
	16.3	20.9	16.3	20.9	25.6			
2	21	16	5	1	0	1.67	0.77	33.49
	48.8	37.2	11.6	2.3	0.0			
3	18	16	8	1	0	1.81	0.81	36.28
	41.9	37.2	18.6	2.3	0.0			
4	14	9	7	10	3	2.51	1.34	50.23
	32.6	20.9	16.3	23.3	7.0			
5	29	9	4	1	0	1.47	0.76	29.30
	67.4	20.9	9.3	2.3	0.0			
6	38	4	1	0	0	1.14	0.41	22.79
	88.4	9.3	2.3	0.0	0.0			
7	24	10	8	0	1	1.70	0.93	33.95
	55.8	23.3	18.6	0.0	2.3			
8	15	16	4	5	3	2.19	1.22	43.72
	34.9	37.2	9.3	11.6	7.0			
9	34	5	3	0	1	1.35	0.80	26.98
	79.1	11.6	7.0	0.0	2.3			
10	29	8	4	2	0	1.51	0.85	30.23
	67.4	18.6	9.3	4.7	0.0			
11	34	6	2	1	0	1.30	0.67	26.05
	79.1	14.0	4.7	2.3	0.0			
12	31.0	8.0	2.0	2.0	0.0	1.42	0.78	28.37
	72.1	18.6	4.7	4.7	0.0			
13	29.0	7.0	3.0	4.0	0.0	1.58	0.97	31.63
	67.4	16.3	7.0	9.3	0.0			
14	21.0	16.0	3.0	3.0	0.0	1.72	0.87	34.42
	48.8	37.2	7.0	7.0	0.0			
Total	344.0	139.0	61.0	39.0	19.0	1.75	0.53	35.08
	57.1	23.1	10.1	6.5	3.2			

4- الإحصاء الوصفي للمتغير الثاني (الحوافز المعنوية):

يشير الجدول (7) إلى إجابات أفراد العينة لمتغيرات الحوافز المعنوية، إذا بلغ متوسطها الحسابي (2.14) وبانحراف معياري (0.72) مما يشير ذلك إلى أن مستوى الحوافز المعنوية كان منخفضاً وهذا ما توضحه الإجابات في الفقرات المتعلقة بالمتغيرات، إذ يسود الاعتقاد بضعف الرغبة في أداء العمل والفقدان الواضح بالشعور بالأطمئنان والراحة في أداء العمل مما أدى إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي والذي انعكس بدوره على انخفاض مستوى أداء نشاط البحث العلمي.

جدول (7)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية و الأهمية النسبية لفقرات المتغير (الحوافز المعنوية)

الفقرات	لا تستخدم إطلاقاً العدد	قليلاً العدد	أحياناً العدد	غالباً العدد	دائماً العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
1	1	16	16	5	5	2.93	1.02	58.60
	2.3	37.2	37.2	11.6	11.6			
2	9	15	14	4	1	2.37	0.99	47.44
	20.9	34.9	32.6	9.3	2.3			
3	8	13	11	7	4	2.67	1.21	53.49
	18.6	30.2	25.6	16.3	9.3			
4	23	8	8	2	2	1.88	1.15	37.67
	53.5	18.6	18.6	4.7	4.7			
5	13	18	10	1	1	2.05	0.91	40.93
	30.2	41.9	23.3	2.3	2.3			
6	14	17	8	3	1	2.07	1.00	41.40
	32.6	39.5	18.6	7.0	2.3			
7	20	12	9	2	0	1.84	0.91	36.74
	46.5	27.9	20.9	4.7	0.0			
8	17	11	6	9	0	2.16	1.16	43.26
	39.5	25.6	14.0	20.9	0.0			
9	17	14	7	4	1	2.02	1.07	40.47
	39.5	32.6	16.3	9.3	2.3			
10	11	14	12	6	0	2.30	1.00	46.05
	25.6	32.6	27.9	14.0	0.0			
11	15	10	10	6	2	2.30	1.21	46.05
	34.9	23.3	23.3	14.0	4.7			
12	11.0	17.0	9.0	6.0	0.0	2.23	0.98	44.65
	25.6	39.5	20.9	14.0	0.0			
13	28.0	8.0	5.0	2.0	0.0	1.56	0.87	31.16
	65.1	18.6	11.6	4.7	0.0			
14	28.0	8.0	4.0	1.0	2.0	1.63	1.06	32.56
	65.1	18.6	9.3	2.3	4.7			
Total	215.0	181.0	129.0	58.0	19.0	2.14	0.72	42.89
	35.7	30.1	21.4	9.6	3.2			

5- الإحصاء الوصفي للمتغير الثالث (عناصر بيئة العمل):

إن استعراض مناقشة نتائج الجدول (8) تؤكد بأن الفرد الذي يرتفع مستوى رضاه عن بيئة عمله يزداد حماسه وإقباله عليه وبذلك يرتفع مستوى أداء نشاطه العلمي وهذا يدفع باتجاه الخروج بنتيجة مفادها أن وراء انخفاض وارتفاع مستوى الرضا الوظيفي مرتبط ارتباطاً وثيقاً بالحوافز المادية والمعنوية التي أكدت عليها إجابات أفراد العينة، فقد تم حساب المتوسط الحسابي العام لإجابات أفراد العينة والمتعلق بمستوى الرضا الوظيفي وكانت النتيجة (2.54) وبانحراف معياري (0.69) كما يشير إلى ذلك الجدول (8).

جدول (8)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية و الأهمية النسبية لفقرات المتغير (عناصر بيئة العمل)

الفقرات	لا تستخدم إطلاقاً العدد	قليلاً العدد	أحياناً العدد	غالباً العدد	دائماً العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
1	2	4	16	18	3	3.37	0.92	67.44
	4.7	9.3	37.2	41.9	7.0			
2	0	7	19	14	3	3.30	0.82	66.05
	0.0	16.3	44.2	32.6	7.0			
3	2	13	15	9	4	3.00	1.03	60.00
	4.7	30.2	34.9	20.9	9.3			
4	2	15	14	11	1	2.86	0.93	57.21
	4.7	34.9	32.6	25.6	2.3			
5	6	14	13	7	3	2.70	1.11	53.95
	14.0	32.6	30.2	16.3	7.0			
6	5	11	16	11	0	2.77	0.96	55.35
	11.6	25.6	37.2	25.6	0.0			

51.16	0.73	2.56	0	4	18	19	2	7
			0.0	9.3	41.9	44.2	4.7	
51.63	1.22	2.58	2	10	10	10	11	8
			4.7	23.3	23.3	23.3	25.6	
42.79	1.02	2.14	1	2	14	11	15	9
			2.3	4.7	32.6	25.6	34.9	
39.53	0.88	1.98	0	3	7	19	14	10
			0.0	7.0	16.3	44.2	32.6	
39.07	0.83	1.95	0	2	8	19	14	11
			0.0	4.7	18.6	44.2	32.6	
43.72	0.95	2.19	1.0	2.0	12.0	17.0	11.0	12
			2.3	4.7	27.9	39.5	25.6	
43.72	0.87	2.19	0.0	3.0	12.0	18.0	10.0	13
			0.0	7.0	27.9	41.9	23.3	
39.07	0.89	1.95	0.0	2.0	10.0	15.0	16.0	14
			0.0	4.7	23.3	34.9	37.2	
50.76	0.69	2.54	18.0	98.0	184.0	192.0	110.0	Total
			3.0	16.3	30.6	31.9	18.3	

6- الإحصاء الوصفي للمتغير الرابع (عبارات الترابط):

من الجدول (9) الذي يمثل اجابات افراد العينة على مدى ترابط الحوافز المادية والمعنوية المقدمة الى التدريسين وكفاءة نشاطهم في البحث العلمي . اكدت اجابات المبحوثين من خلال المتوسط الحسابي (2.62) وبيانحراف معياري (0.89) وبنسبة تأثير (52.49) مما يشير الى ان الحوافز المادية والمعنوية المقدمة لم تلبي طموح التدريسين وكانت متدنية وذلك من خلال ان المعايير المستند عليها نظام الحوافز في الجامعة غير كافية لرفع على مستويات كفاءة الاداء العلمي للباحثين.

الجدول (9): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية و الأهمية النسبية لفقرات المتغير (عبارات الترابط)

الفقرات	لا تستخدم اطلاقاً					قليلاً			احياناً		غالباً		دائماً	
	العدد					العدد			العدد		العدد		العدد	
	%					%			%		%		%	
1	49.30	1.23	2.47	4	3	14	10	12	9.3	7.0	32.6	23.3	27.9	
				0	5	11	11	16	0.0	11.6	25.6	25.6	37.2	
2	42.33	1.04	2.12	2	3	16	6	16	4.7	7.0	37.2	14.0	37.2	
				13	9	5	7	9	30.2	20.9	11.6	16.3	20.9	
3	47.44	1.35	2.37	5	4	8	11	15	11.6	9.3	18.6	25.6	34.9	
				1	5	8	11	18	2.3	11.6	18.6	25.6	41.9	
4	41.40	1.13	2.07	6	3	6	10	18	6	3	6	10	18	
				14.0	7.0	14.0	23.3	41.9	7	12	5	11	8	
5	59.53	1.39	2.98	7	12	5	11	8	16.3	27.9	11.6	25.6	18.6	
				7	11	5	11	9	16.3	25.6	11.6	25.6	20.9	
6	58.14	1.41	2.91	9	6	8	11	9	9	6	8	11	9	
				20.9	14.0	18.6	25.6	20.9	9	9	9	8	8	
7	61.40	1.40	3.07	9	9	9	8	8	20.9	20.9	20.9	18.6	18.6	
				4.0	7.0	8.0	12.0	12.0	9.3	16.3	18.6	27.9	27.9	
8	50.23	1.30	2.51	5.0	12.0	8.0	10.0	8.0	5.0	12.0	8.0	10.0	8.0	

			11.6	27.9	18.6	23.3	18.6	
53.49	1.27	2.67	3.0	10.0	11.0	8.0	11.0	14
			7.0	23.3	25.6	18.6	25.6	
52.49	0.89	2.62	75.0	99.0	122.0	137.0	169.0	Total
			12.5	16.4	20.3	22.8	28.1	

7- اختبار فرضية البحث (الأثر):

اختبار فرضية البحث "لا يوجد تأثير ذي دلالة معنوية للحوافز المادية والمعنوية (نظم واساليب الحوافز) في زيادة اداء الباحثين في مؤسسات التعليم العالي"، لهذا الغرض يمكن اختبار الفرضية الصفرية التي تنص على "لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للحوافز المادية والمعنوية في عناصر بيئة العمل في مؤسسات التعليم العالي"، عند مستوى دلالة احصائية 0.05، بناء على نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط التي اكدت على وجود تأثير معنوي للحوافز المادية والمعنوية كما مبين في الجدول (10)، والذي يؤكد على ان هناك تأثير معنوي لمتغيرات الحوافز على كفاءة نشاط البحث العلمي للتدريسين، وتؤكد قيمة (F) هذا التأثير بين الابعاد الفرعية للحوافز وعناصر بيئة العمل ورضا التدريسين، اذ كانت جميع قيم (F) المحسوبة اكبر من قيمة (F) الجدولية (الجدول 10)، وهذا ما توصل اليه قيمة (R²) والتي يقسم مقدار العلاقة بين المتغير التفسيري والمتغير الاستجابي، اما قيمة (B) فتحدد مقدار التغير الذي يمكن ان يحدث في المتغير الاستجابي نتيجة تغير المتغير التفسيري بمقدار وحدة واحدة. من الجدول (10) يمكن تحديد التغيرات في عناصر بيئة العمل كدالة لتأثيرها بمتغير الحوافز المادية، و اظهرت نتائج التحليل الاحصائي بوجود تأثير ذات دلالة احصائية بين عناصر بيئة العمل و الحوافز المادية، حيث بلغ معامل التحديد (R²) (0.90)، اي ان ماقيمته (0.90) من التغيرات في عناصر بيئة العمل ناتج عن التغير في الحوافز المادية حسب اراء المستجيبين، وتؤكد معنوية هذا التأثير بقيمة (F) المحسوبة والتي بلغت (414.8)، وان قيمة (P-value) لهذا الاختبار تساوي (0.000) وهي اصغر من قيمة الدلالة الاحصائية وهذا يؤكد عدم قبول فرضية العدم وعليه ترفض الفرضية الصفرية، وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على:- " وجود ارتباط معنوي ذات دلالة احصائية". ويستخدم اختبار (t) لتقييم معنوية تأثير الحوافز المادية على عناصر بيئة العمل، ويمكن ان نقارن قيمة المستوى المعنوي (P-value) مع قيمة الدلالة الاحصائية، حيث نلاحظ ان قيمة (t) المحتسبة للمتغير المذكور تساوي (20.4)، وبمستوى معنوي (0.000)، وهذا يعني وجود تأثير معنوي لمتغير الحوافز المادية على عناصر بيئة العمل، وبلغت درجة التأثير للمتغير المذكور (1.37)، حيث أنه كلما زادت الحوافز المادية بما نسبته عشرة في المئة زادت عناصر بيئة العمل بمقدار (13.7%).

بينما يظهر معامل التحديد (R²) التأثير المعنوي بين عناصر بيئة العمل و الحوافز المعنوية، اذ بلغ (0.92)، وتؤكد معنوية هذا التأثير بقيمة (F) المحسوبة والتي بلغت (495.6)، وان قيمة (P-value) لهذا الاختبار تساوي (0.000)، وهذا يعني قبول الفرضية البديلة (فرضية الايجاب) التي تنص على:- " وجود ارتباط معنوي ذات دلالة احصائية". ويستخدم اختبار (t) لتقييم معنوية تأثير الحوافز المعنوية على عناصر بيئة العمل، ويمكن مقارنة قيمة المستوى المعنوي (P-value) مع قيمة الدلالة الاحصائية، حيث نلاحظ ان قيمة (t) المحتسبة للمتغير المذكور تساوي (22.3)، وبمستوى معنوي (0.000)، وهذا يعني وجود تأثير معنوي للمتغير الحوافز المعنوية على عناصر بيئة العمل، وبلغت درجة تأثير هذا المتغير (1.12)، حيث أنه كلما زادت الحوافز المعنوية بما نسبته عشرة في المئة زادت عناصر بيئة العمل بمقدار (11.2%).

واخيرا معامل التحديد (R²) للتأثير المعنوي بين عناصر بيئة العمل و الحوافز المادية والمعنوية معا، قد بلغ (0.93)، وتؤكد معنوية هذا التأثير بقيمة (F) المحسوبة والتي بلغت (514.2)، وان قيمة (P-value) لهذا الاختبار تساوي (0.000)، وهذا يعني قبول الفرضية البديلة التي تنص على:- " وجود تأثير معنوي ذات دلالة احصائية". ويستخدم اختبار (t) لتقييم معنوية تأثير الحوافز المادية والمعنوية على عناصر بيئة العمل، ويمكن مقارنة قيمة المستوى المعنوي (P-value) مع قيمة الدلالة الاحصائية ونلاحظ ان قيمة (t) المحتسبة للمتغيرين المذكورين تساوي (22.7)، وبمستوى معنوي (0.000)، وهذا يعني وجود تأثير معنوي للمتغيرين الحوافز المادية والمعنوية على عناصر بيئة العمل، وبالتالي على الرضا الوظيفي وبلغت درجة التأثير للمتغيرين (1.24)، حيث أنه كلما زاد الرضا عن الحوافز المادية والمعنوية معا بما نسبته عشرة في المئة زادت عناصر بيئة العمل بمقدار (12.4%).

الجدول (10)

نتائج اختبار الفرضية البحث

المتغير	R ²	الاختبار t		الاختبار F		Beta معلمة
		المحتسبة	الدلالة المعنوية	المحتسبة	الدلالة المعنوية	
الحوافز المادية	90%	20.4	0.000	414.8	0.000	1.37
الحوافز المعنوية	92%	22.3	0.000	495.6	0.000	1.12
الحوافز المادية مع الحوافز المعنوية	93%	22.7	0.000	514.2	0.000	24.1

الاستنتاجات والتوصيات:

لقد تحولت بيئة البحث العلمي في إقليم كردستان –العراق بعد عام 2015 من مستوى معين من (الرفاهية المالية/ الرضا الوظيفي) الى مستوى اخر من (الادخار الاجباري / ضعف القدرة الشرائية) بسبب الظروف المالية التي واجهها الاقليم والتي مازالت اثارها سارية المفعول، والتي قد ينتج عنها المزيد من التحديات المالية والتي يمكن ان تنعكس بشدة على النشاطات والفعاليات العلمية التي تقوم بها المؤسسات التعليمية وعلى الخصوص التعليم العالي، ومن هنا تولدت فكرة البحث والذي تعرف على مستوى تأثير الحوافز بنوعها على مستوى كفاءة البحث العلمي وفق اطار نظري واخر ميداني وخرج بجملة من الاستنتاجات والتوصيات التي تخدم المسيرة العلمية.

اولاً: الاستنتاجات:

1- لقد سعى البحث الى، اولاً: اثارة الاهتمام حول اهمية الحوافز وعلاقتها برفع مستوى كفاءة اداء البحث العلمي لاجراءات هيئة التدريس من خلال الرضا الوظيفي، واكدت الرؤيا العامة للبحث بان نظم الحوافز واساليبها لازالت بعيدة عن مستوى متطلبات البحث العلمي مقارنة بالحوافز المقدمة من قبل دول اخرى تتشابه من حيث حجم الناتج المحلي الاجمالي. ثانياً: دراسة المشكلات المادية والمعنوية التي يواجهها عضو هيئة التدريس في جامعة السليمانية وتشخيص اثارها في انخفاض مستوى كفاءة اداءها العلمي الذي انعكس بدوره في تدني مستوى المسيرة العلمية، منطلقين من فرضيات ترتبط بالتأثير المادي والمعنوي لتلك المشكلات في عدد من ابعاد الرضا الوظيفي وعلاقتها بمستوى اداء البحث العلمي لعضو هيئة التدريس.

2- تعدد الحوافز ، اولاً: بنوعها (المادي والمعنوي) من اهم الادوات الاساسية التي تساعد المؤسسة العلمية على رفع مستوى كفاءة اداؤها البحثي من خلال زيادة مستوى الرضا الوظيفي للتدريسين لذلك فهي تساعد المؤسسة العلمية على تعزيز قوتها وتذليل العقبات تطورها. ثانياً: يعد مهما لعضو هيئة التدريس فيما يتعلق بالدور الذي يلعبه في عملية البحث العلمي، فقد يصاب هذا الدور بالغموض عندما يفتقر عضو هيئة التدريس الحوافز الضرورية لاداء عمله والخاصة بمكافئة اداءه، فضلاً عن ضعف قدرة ادارة الجامعة بتبني سياسات ونظم واساليب واجراءات التحفيز المنصفة لاسباب قد تكون خارجة عن ارادتها نتيجة ظروف الازمة المالية بعد 2015.

3- اظهرت نتائج التحليل الوصفي، اولاً موافقة اغلب اعضاء هيئة التدريس على ابعاد الحوافز منفردة ومجموعة في جامعة السليمانية، وثانياً وجود تباين في درجة الموافقة على فقرات الحوافز منفردة ومجموعة من قبل اعضاء هيئة التدريس في جامعة السليمانية.

4- يستنتج من البحث بان مستوى الدور الوظيفي لعضو هيئة التدريس في تادية المهام المنوطة به قد تآثر سلباً نتيجة انخفاض الحوافز المادية، وبدا يعمل بمستوى لا يتناسب مع قدراته ومهاراته نتيجة التعارض بين متطلبات الحياة اليومية ومتطلبات الدور كعضو هيئة تدريس وهذا التعارض خلق تعارضاً بين المستوى المعاشي ومعايير الاداء المطلوبة من جهة ومن جهة ثانية بين اهمية العمل الذي يؤدي عضو هيئة التدريس والبيئة المادية المحيطة به.

5- ان ضعف الرضا الوظيفي جاء حصيلة تفاعل مجموعة من العوامل المكونة للحوافز المادية والمعنوية وليس نتيجة تأثير كل منهما على نحو منفصل، كما جاء ترتيب ابعاد الحوافز في سلم اولوية حسب درجة الاهمية والتأثير متناسبا مع انخفاض المرتبات والمخصصات حيث تفوق تأثير العوامل المادية على العوامل الاعتبارية في مستوى الرضا المتحقق.

6- يعود عدم الرضا الوظيفي في جامعة السليمانية الى ضعف نظم واساليب الحوافز ومنها، على سبيل المثال لا الحصر:

- أ- ضعف الراتب وعدم وجود الحوافز التي تخلق الدافع الحالي لرفع مستوى كفاءة البحث العلمي.
ب- قلة الدورات التدريبية والايادات الى المؤسسات العلمية في الخارج.

ت- ضعف القوانين والتشريعات التي تحمي المستوى المعاشي لعضو هيئة التدريس حيث وصلت نسبة الادخار الاجباري لبعض فئات الراتب الى (75%).

ث- الخط في بعض الاحيان بين عضو هيئة التدريس الجيد وغير الجيد والذي يقود الى خلق شعور بعدم الرضا الوظيفي.

7- توصل البحث الى قلة الحوافز المادية والمعنوية سواء كانت فردية او جماعية لها دور كبير في زيادة معدل دوران العمل وزيادة الشكوى والتذمر بين اعضاء هيئة التدريس وانخفاض الروح المعنوية.

8- بالرغم من الازمة المالية الخانقة حرصت جامعة السليمانية بشكل متوسط على ارضاء تدريسيها من خلال تقديم بعض الحوافز المعنوية لهم ولكنها لم تستطع تقديم المكافآت للتدريسين المتميزين ولم تستطع معالجة مشكلة الاجور وتقديم اجور تتناسب مع حجم ومسؤوليات البحث العلمي ويعود جزء من الاسباب الى عوامل خارجة عن قدرة الجامعة.

9- اظهرت نتائج التحليل ان هناك اثر مهم للحوافز على الرضا الوظيفي واداء هيئة التدريس، ووجود علاقات ذات دلالة احصائية قوية بين الحوافز بنوعها وكفاءة اداء البحث العلمي لاعضاء هيئة التدريس، وبالتالي استنتج الباحثة ان الانخفاض في مستوى الرضا الوظيفي قد اثر في الجهد الذي يبذله افراد العينة في الاعداد والتحضير للمحاضرات بشكل جيد، فضلا عن انخفاض الرغبة في اعداد الاضافات النوعية في مجال التطورات العلمية المتواصلة وضعف الالتزام بتنفيذ التعليمات ومقاومة التغيير، جاءت تلك النتائج لتتفق مع الفرضية الرئيسية للبحث .

ثانيا: التوصيات:

1- استنادا الى استنتاجات البحث فقد اوصى الباحث بضرورة اعادة النظر جذريا بنظام واساليب واجراءات الحوافز المعمول بها في المؤسسات البحثية، وضرورة الاهتمام المستمر في تحديد اسس الحوافز وبالشكل الذي يساعد في توسيع كفاءة نشاط البحث العلمي ومنها ماياتي:

أ- توفير الدعم المالي للباحثين من اعضاء هيئة التدريس لانجاز بحوثهم وتغطية تكاليف نشرها.

ب- تهيئة بيئة صالحة للبحث العلمي وذلك بتوفير وسائل وشبكات اتصال حديثة واجهزة وبرامجيات متطورة لانجاز البحوث.

ت- استمرارية تجهيز المكتبات باحدث المصادر والمراجع.

ث- تقديم الدعم المادي للباحثين من اعضاء هيئة التدريس لغرض اشراكهم في البعثات الدراسية فضلا عن تحمل تكاليف اشراكهم في المؤتمرات العلمية المتخصصة خارج الاقليم.

2- تؤكد التوصية السابقة على مدى اهمية الجامعات باعتبارها المكان المناسب للاهتمام بصناع المعرفة، حيث يمتلك هؤلاء قدرات تجعلهم مميزين قادرين على تقديم حلول ومقترحات تقضي الى تحقيق اهداف المجتمع، لذا يتطلب الامر المحافظة على اعضاء هيئة التدريس وتحفيزهم وحمايتهم واستثمار طاقاتهم.

3- ضرورة تحديد وازالة كل تعارض ينشأ بين الاهداف الشخصية لاعضاء هيئة التدريس من حيث التقدم العلمي وتطور المهارات وبين اهداف الجامعة في رفع مستواها العلمي وتحسين اداءها وتبني المداخل الصحيحة لمعالجة الفجوة بين متطلبات البحث العلمي والمستوى المعاشي لعضو هيئة التدريس.

4- لا يمكن للحوافز ان تحقق اهدافها الا من خلال وجود الية عمل ونظام محدد لادائها بالشكل الامثل مع توافر عنصر غاية في الاهمية الا وهو المصدقية في التطبيق والتنفيذ، وبهذا الاتجاه يلعب التحفيز دورا مهما في ترسيخ الرضا الوظيفي وتعميق القيم الجوهرية (الشفافية، العدالة، العدالة، الامانة، العمل بروح الفريق الواحد والانضباط).

5- ولكي يكون لدينا مناخ بحث علمي متطور يجب توفر على الاقل ثلاث عناصر اساسية هي:

أ- تبني مجموعة من القيم التي تنمي الاتجاهات العلمية الابداعية لدى اعضاء هيئة التدريس.

ب- صياغة هذه القيم وترجمتها في نظم واساليب شفافة توسع الابداع في كل نشاطات الجامعة وعلى الخصوص البحث العلمي.

ت- اعداد وتطبيق نظم واساليب حوافز تعمق ايمان اعضاء هيئة التدريس بتحقيق اهداف الجامعة واهدافهم في الرضا الوظيفي بتبني مدخل يجمع بين ظروف وبيئة العمل والاسلوب الملائم في التحفيز والذي يدفع باتجاه رفع كفاءة البحث العلمي من خلال:

اولا: تعظيم الرغبة في الانجاز العلمي واعطاء الاسبقية دائما للعمل والشروع في رفع كفاءة الاداء.

ثانيا: تاصيل مفهوم الانتاجية البحثية وتنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس ومشاركتهم في النتائج والادارة.

6- في ظل التطورات الهائلة لاتجاهات العولمة، فان الجامعات بحاجة ماسة الى تبني المواهب المبدعة التي تمكن تلك الجامعات من مسايرة ركب التطور والمنافسة لحجز مكانها بين المؤسسات العلمية المبدعة.

7- الحاجة المستمرة الى نظم تحفيز مبتكرة نابعة من خصوصية المبدعين المحليين من دون السير خلف نظم واساليب مفقولة من الاخرين دون اضافات ابداعية وتكليف تلك النظم والاساليب لخدمة متطلبات المجتمع حاضرا ومستقبلا على ان تهدف الى الاتي:

- أ- المساهمة في اشباع حاجات ورغبات اعضاء هيئة التدريس المشروعة ورفع مستوى الروح المعنوية لديهم.
ب- المساهمة في اشباع حاجات ورغبات اعضاء هيئة التدريس بما يضمن تحريك هذا السلوك نحو البحث العلمي وتعزيزه بالاتجاه تحقيق الاهداف المشتركة لعضو هيئة التدريس والجامعة.
ت- تنمية الطاقات الابداعية لدى اعضاء هيئة التدريس مما يضمن ازدهار الجامعة وتفوقها.
ث- المساهمة في تحقيق أنشطة علمية متميزة تسعى الجامعة الى انجازها لرفع مستوى تسلسلها بين الجامعات المرموقة.

المصادر العربية:

- 1- ابو الكشك ، محمد نابف (2006) الإدارة المدرسية المعاصرة، دار جرير للنشر والتوزيع. عمان . الاردن.
- 2- بربرا، كمال (2000) . ادارة الموارد البشرية وكفاءة الاداء التنظيمي. المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، بيروت لبنان.
- 3- حافظ ، عبد الناصر علك ، عبد الوهاب، اثار عبد الحكيم(2016) متطلبات جودة التعليم العالي وانعكاساتها في تحقيق التفوق التنظيمي، دراسة ميدانية لجامعتي بغداد والنهرين . مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية العدد 32 مجلد 22.
- 4- حنفي ، عبد الغفار (2002) ، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة. مصر.
- 5- البياتي، سحراء أنور حسين علي(2010) الإغتراب وعلاقته بالألتزام التنظيمي، دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من المديرين التنفيذيين في وزارة البلديات والأشغال العامة . رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد. جامعة بغداد.
- 6- الحيدر، عبد المحسن(2005) ،الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي في مدينة الرياض. معهد الإدارة العامة
- 7- جيرالد جرينبرج وروبرت بارون. (2004). إدارة السلوك في المنظمات. ترجمة رفاعي محمد رفاعي وإسماعيل علي بسيوني، دار المريخ للنشر، الرياض.
- 8- الحرفة، حامد (1980) موسوعة الإدارة الحديثة – الدار العربية للموسوعات – بيروت. لبنان.
- 9- الشنواني، صلاح(1987) ادارة الافراد و العلاقات الانسانية مدخل الاهداف، مؤسسة شباب الجامعة ، الاسكندرية. مصر.
- 10- الشرايدة، سالم تيسير . (2010) الرضا الوظيفي : أطر نظرية و تطبيقات عملية . دار الصفاء للنشر والتوزيع. عمان. الاردن.
- 11- العامري، محمد بن علي شيبان(2016)، حاجة المنظمات الادارية للابداع من خلال الحوافز . دراسة منشورة على الشبكة العالمية.
- 12- العباسي، علاء عبد السلام مصطفى محمد (2008)، المناخ التنظيمي وانعكاساته في بناء المنظمة المتعلمة، دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الادارية في جامعة الموصل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الموصل.
- 13- العائدي ، كمال (1996 م) اثر الحوافز على الأداء في المنشآت العامة للصناعات القطنية في العراق ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة آل البيت ، عمان .
- 14- المحمد اوي ، حسن ابراهيم حسن (2007) ، دور المتغيرات الشخصية في تجديد النمط القيادي لمديري المنظمات الخدمية في محافظة نينوى. رسالة ماجستير غير منشورة.كلية الإدارة والاقتصاد. جامعة الموصل.
- 15- المغربي، كامل . (1995) ، مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان الاردن.
- 16- العواملة نائل حافظ(1995) أساليب البحث العلمي، الأسس النظرية والتطبيقات، مكتبة احمد ياسين، الطبعة الاولى، عمان، الاردن.
- 17- العلاق ، بشير . (2008) . الإدارة الحديثة نظريات ومفاهيم . دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع . عمان.
- 18- الفقهاء ، هيثم، العبدلات غادة(2016) دراسة أثر الحوافز في تعزيز القيم الجوهرية. رسالة ماجستير منشورة على الشبكة العالمية.
- 19- القربوني ، محمد قاسم (2000) السلوك التنظيمي دراسة للسلوك الانساني الفردي و الجماعي في المنظمات المختلفة، دار الشروق للنشر و التوزيع، عمان، الاردن.

- 20- ال مراد ، نيبال يونس محمد (2000) الاثر التتابعي للتصميم والضغط الوظيفيين في الرضا الوظيفي ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد. جامعة الموصل.
- 21- النمر وآخرون ، سعود بن محمد (2003) الإدارة العامة: الأسس والوظائف، مطابع الفرزدق التجارية، الرياض.
- 22- عباس ، سهيلة محمد. (2003) ادارة الموارد البشرية. دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع، عمان. الاردن.
- 23- عذارى ، جاسم رحيم و اسماعيل، مجبل دواي (2013) . اثر الاستقرار الوظيفي في الاداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية. مجلة العلوم الاقتصادية- جامعة البصرة، العدد 33 ، المجلد 9.
- 24- عكار، زينب شلال (2011). تأثير البيئة المحفزة في تحسين الرضا الوظيفي دراسة تطبيقية في كلية الادارة والاقتصاد - جامعة البصرة
- 25- عبد الباقي، صلاح الدين محمد (2001). السلوك التنظيمي، : الدار الجامعية ، الإسكندرية. مصر.
- 26- عزيز، رياض ضياء (2013) المناخ التنظيمي وأثره في الرضا الوظيفي دراسة استطلاعية لآراء عينة من منتسبي شركة نفط ميسان. مجلة جامعة كركوك للعلوم الادارية والاقتصادية المجلد: 3 الاصدار: 1 .
- 27- عبد الحي، هديل خليل (2007) الاغتراب النفسي وعلاقته بالامن النفسي . بحث ميداني في كلية التربية، جامعة دمشق، سوريا.
- 28- عوض الله، ميرفت توفيق ابراهيم (2012) أثر التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين . رسالة ماجستير في ادارة الاعمال. الأكاديمية العربية بالدنمارك
- 29- لطيف، نصير خلف خزعل (2010) تأثير التمكين في الرضا الوظيفي للعاملين. دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في دائرة صحة كركوك ، رسالة ماجستير غير منشورة . كلية الادارة والاقتصاد . جامعة الموصل .
- 30- ماهر ، احمد (1993) السلوك التنظيمي : مدخل بناء المهارات ، مركز التنمية الادارية ، الاسكندرية.
- 31- ماهر ، احمد (2010) نظم الاجور والتعويضات ، الدار الجامعية، الاسكندرية . مصر.
- 32- قلية ، فاروق عبده ، السيد محمد عبد المجيد (2005) السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية. دار المسيرة – عمان. الاردن.
- 33- هلال، محمد عبد الغني حسن (2008) مهارات ادارة الموارد البشرية ، مركز تطوير الاداء والتنمية، مصر الجديدة، مصر.

المصادر الانكليزية

- 1- Achoui, M., & Mansour, M (2007). *Employee Turnover and Retention Strategies: Evidence from Saudi Companies. International Review of Business Research Papers*, 3(3), 1-16.
- 2- Bellm R.C. and weaver, L.R. *the dimentionaly and scaling of job satisfication and anternal validation of workers opinion survey, journal of occupation psychology.*
- 3- Bryman, A., Bell, E., Mills, A. J, and Yue, A. R.(2011) *Business Research Methods. First Canadian Edition. Toronto: Oxford University Press.*
- 4- Gómez Crespo, M. A. & Pozo, J. I. (2004) *Relationships between everyday knowledge and scientific knowledge: understanding how matter changes. International Journal of Science Education*, 26 (11), 1325 – 1344.
- 5- Hong, L.C., & Kaur, S. (2008). *A Relationship Between Organizational Climate, Employee Personality and Intention to Leave. International Review of Business Research Papers, Vol.4, No. 3, pp. 1-10.*
- 6- Joe, B. (2008). *The antecedents and consequence of organization commitement: the role of learning culture, leader member exchange quality and turnover intention, Midwest academy of management conference procedings. St.los,Mo.*
- 7- Kotler, philip (1997). *Marketing for healthcare organization, prentice hall international. Inc, New Jersey.*

- 8–Low, Kand wang, C. (1999): *Multidimension constructs instructural equation analysis an illustration using the job preperition and job satisfication constructs. Journal of Management.*
- 9–McMillan James H.Schumacher, sally (2001). *Research eduction A conceptual introduction” 5th ed.us. Addison Wesley Longman, INC.*
- 10– Morgan, R. Medonagh,P. and Rayan-Morgant(1995):*employmee job satisfifaction: An empirical assessment of working managers as an occupationally homogenous group. Journal of managerily psychology.*
- 11– Shahzad, K. and et al. (2011): *Organiation environment job satisfifaction and carrgger growth opportunities. A link to employee turnover intention in public sector of Pakistan, interdisciplinary journal of comtemporary Research in Bussiness Vol.2, No. 9.*
- 12– Tang et al.(2014): *the relationship between Scientist and Science knowledge-based innovation put scientometrics 98:1827-1835.DOI.*

المصادر الالكترونية

1-[Http:// www.mawdoo3.com.](http://www.mawdoo3.com)

2-[Http://www.hrdiscussion.com/18130.html](http://www.hrdiscussion.com/18130.html)

3-[Http://www.startimes.com](http://www.startimes.com)

4-Sawsan.mouk.2010.

ملحق (1) استمارات الاستبان

الاستاذ: المحترم

تحية علمية

تعترم الباحثة القيام باعداد بحث حول الحوافز المادية والمعنوية في المؤسسات العلمية ، ومدى تأثيرها على مستوى اداء البحث العلمي من خلال البحث المقترح والموسوم ((أثر الحوافز في رضا واداء الباحثين في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي ، دراسة استطلاعية لعدد من كليات جامعة السليمانية))، ونظرا لما تمتلكونه من خبرة وقدره علمية على التقييم والتقويم في اخراج الاستبانة باحسن صورها للوصول الى نتائج واقعية ومعبرة لتحقيق اهداف البحث، نضع بين ايديكم الاستبانة راجين الاطلاع عليها وابداء رايمكم وخبرتكم ومقترحاتكم في ضوء التاكيد على الاسئلة الاتية:

- 1- هل تتلائم العبارات المدرجة مع عنوان البحث ؟
- 2- هل هناك عبارات يمكن اضافتها او حذفها ؟
- 3- هل هناك وضوح لغوي للعبارات المدرجة في استمارة الاستبيان ؟
- 4- هل هناك ضرورة لطرح بحث بهذا العنوان حاليا ؟

..... تقبلوا منا فائق الشكر والاحترام.....

اسم الخبير:

الشهادة:

الاختصاص:

اللقب العلمي:

عنوان العمل:

التاريخ:

الباحثة

نتوجه اليكم بالتحية والاحترام. أملين تعاونكم معنا لأتمام هذا البحث الذي يهم قطاع التعليم العالي والبحث العلمي بشكل عام وجامعة السلیمانیة والهیئة الكوردستانیة للدراسات والبحوث الاستراتیجیة بشكل خاص والعاملین بهما من اعضاء هیئة التدیس والباحثین ، وتحقیقا لأنجاز هدف البحث المقترح والموسوم ((أثر الحوافز فی رضا واداء الباحثین فی مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي ، دراسة استطلاعیة لعدد من کلیات جامعة السلیمانیة)) .

نضع بین یدیكم الاستبانة راجین التعاون معنا بتعبئتها بوضع علامة (/) بالمكان المناسب حسب وجهة نظرکم المحترمة سلفا.

اولا : المعلومات الشخصية والمهنية

١- جهة : العمل :

٢- العمر : () سنة

٣- الوظيفة : تدیس مقرر رئیس قسم

٤- المؤهل العلمي : بكلوريوس ماجستير دكتوراة

٥- الحالة الاجتماعية : اعزب متزوج

٦- مدة الخدمة في العمل الجامعي والمؤسسه العلمية اقل من ٣ سنوات ثلاثة سنوات واقل من (١٠) سنوات ، عشره سنوات واقل من (٢٠) سنة عشرون سنة فأكثر

الجزء الثاني :

انواع الحوافز المادية ومدى استخدامها في تحفيز الباحثين ، اي مدى استخدام الحوافز المادية التالية في تحفيز اعضاء هیئة التدیس فی کلیات جامعة السلیمانیة والهیئة الكوردستانیة للدراسات والبحوث الاستراتیجیة ، یرجى وضع العلامة () امام الاجابة التي تعبر عن وجهه نظرک.

مدى استخدامها من قبل الجامعة					الحوافز المادية	
لا	قلیلا	أحيانا	غایا	دائما		
					١- الاجر (الراتب)	
					٢- تقدم الجامعة المكافآت المجزية لاعضاء هیئة التدیس لرفع المستوى المعاشي	
					٣- تعمل المؤسسات العلمية على منح المكافآت لاعضاءها والذين یتمیزون بالاداء المرتفع.	
					٤- الترقية والعلاوات النورية (الاستثنائية)	
					٥- الاسكان ومكافآت بدل الاجار	
					٦- التأمین الصحي لعضو هیئة التدیس	
					٧- اجور نقل وبدل تذاكر سفر للمؤتمرات والتجمعات العلمية الخاریة	
					٨- زیادة الراتب والمخصصات	
					٩- مكافآت بدل الاجازة السنویة	
					١٠- الحوافز المادية العینیة والهدایا العینیة	
					١١- الاكرامیات السنویة	
					١٢- القروض والسلف التي تقدم للباحثین	
					١٣- مكافآت الاعمال الاضافیة	
					١٤- حوافز مادية اخرى عن النشاط العلمي والعملی خارج الجامعة	

الجزء الثالث :

انواع الحوافز المعنویة ومدى استخدامها في تحفيز الباحثین ، اي مدى استخدام الحوافز المعنویة التالية في تحفيز اعضاء هیئة التدیس والباحثین فی کلیات جامعة السلیمانیة والهیئة الكوردستانیة للدراسات والبحوث الاستراتیجیة. یرجى وضع علامة () امام الاجابة التي تعبر عن وجهة نظرک.

مدى استخدامها من قبل الجامعة					الحوافز المعنوية	
لا تستخدم إطلاقاً	قليلاً	أحياناً	غالباً	دائماً		
					شهادات التقدير وخطابات الشكر	١-
					تفويض السلطات ومنح الصلاحيات	٢-
					تهتم الجامعة بتسهيل إجراءات الترقية العلمية	٣-
					الدعم والمساندة عن الظروف الخاصة والطارئة	٤-
					تحسين بيئة العمل وتسهيل إجراءاتها	٥-
					الإحفاء باعضاء هيئات التدريس والباحثين	٦-
					ترشيح المتميزين لدورات علمية وتدريبية	٧-
					ترشيح المتميزين للدراسات العليا	٨-
					التكليف بعمل قيادي علمي داخل وخارج الجامعة	٩-
					الحد من الرقابة المباشرة وتنمية الرقابة الذاتية	١٠-
					إشراك أعضاء هيئة التدريس والباحثين في اتخاذ القرارات العلمية والإدارية	١١-
					امتيازات تكليف أعضاء هيئة التدريس بإدارة الأشراف على الوحدات الإدارية	١٢-
					توفير الجامعة نظاماً للأوسمة والأنواط	١٣-
					توفير الجامعة مركزاً ثقافياً واجتماعياً بدون مقابل مالي	١٤-

الجزء الرابع:

ما مدي رضائك عن العناصر التالية في بيئة العمل في جامعتك أو هيئتك البحثية، يرجى وضع علامة () امام العبارة التي تعبر عن وجهة نظرك.

مدى الرضا الوظيفي					عناصر بيئة العمل	
غير راض إطلاقاً	غير راض	راض إلى حدما	راض	راض جداً		
					عن الوظيفة وعلاقات العمل والتواصل مع زملاء العمل	١-
					عن ريووسات الأقسام والوحدات العلمية والإدارية	٢-
					عن الشعور بالتقدير والاحترام في مجال العمل	٣-
					عن أسلوب الإشراف والقيادة وتقييم العمل	٤-
					عن بيئة العمل وتوفير وسائل الراحة	٥-
					عن خطط وسياسات واللوائح القانونية التي تهتم بعلمية التدريس والبحوث العلمية	٦-
					عن طبيعة النشاط العلمي والخدمات والمزايا التي تقدم عن ذلك النشاط	٧-
					عن عدالة فرص الترقية وامتيازاتها	٨-
					عن الأجر (عدالة الأجر والمخصصات الممنوحة لعضو هيئة التدريس والباحثين)	٩-
					عن توافر طرق تحفيز المادية مناسبة	١٠-
					عن توافر طرق التحفيز مادية المناسبة	١١-
					عن توافر فرص التطوير العلمي والتأهيل	١٢-
					عن توافر طرق تحفيز فردية وجماعية في أن واحد	١٣-
					عن توافر وسائل الامن والسلامة والرعايا الصحية.	١٤-

الجزء الخامس : الترابط بين البحث العلمي والحوافز المادية والمعنوية، يرجى وضع علامة (١٧) امام لاجابة التي تعبر عن وجهة نظرك فيما يخص الترابط بين كفاءة البحث العلمي والحوافز.

الترابط بين البحث العلمي والحوافز المادية والمعنوية					عبارات الترابط	
لا تستخدم إطلاقاً	قليلاً	أحياناً	غالباً	دائماً		
					يشكل نظام الحوافز المعمول به في المؤسسات العلمية احد اهم مرتكزات رفع مستوى كفاءة اداءى العلمي	١-
					تسعى الجامعة الى اعتماد وسائل التحفيز المادي والمعنوي لدفعي للاداء العلمي والبحث المتميز.	٢-
					اعتقد ان حصولي على الحوافز المادية والمعنوية كان سببا في ترقيتي العلمية.	٣-
					ان ظروفى الاقتصادية نتيجة نظام الحوافز المادية والمعنوية كانت غير ملائمة لرفع مستويات انجازي العلمي بالشكل المطلوب	٤-

٥-	تحرص المؤسسة العلمية التي انتمى اليها على توفير كافة الإمكانيات التي ساعدتني لاكمال بحوثي العلمية بالمستوى الذي اطمح اليه				
٦-	حجم الحوافر المادية والمعنوية المقدمة من المؤسسة العلمية التي انتمى اليها منحتني قدرة لاغتناء اعلى مستويات تقنيات المعلومات				
٧-	اشعر بان نظام الحوافر المتبع يشجع على تقديم افضل مستويات البحث العلمي .				
٨-	لاشعر بالترابط الجدلي بين حجم الحوافر المادية والمعنوية وطاقة البحث العلمي المرتفعة.				
٩-	لاشعر بان الحوافر التي احصل عليها تعد شكلا من اشكال مكافأة قدراتي ومهارتي العلمية .				
١٠-	المعايير التي يستند عليها نظام الحوافر في المؤسسة العلمية لايرتقي لمستويات كفاءة الاداء العلمي للباحثين .				
١١-	ارى ان الحوافر التي احصل عليها لا ترتقي الى الى مستوى اداعي العلمي				
١٢-	تلزمتنا المؤسسة العلمية بالبحث العلمي اكثر فاكثر للحصول على حوافر اكبر .				
١٣-	اعرف جيدا نظام الحوافر المعمول به ومدى اثره في رفع مستوى اداعي العلمي				
١٤-	اعرف جيدا ماهي معايير نظام الحوافر الجيد المعمول به في المؤسسات العلمية المتطورة				

الباحثة الهام محمد بيرام الهيئة الكوردستانية للدراسات والبحوث الاستراتيجية

ملحق (2): اسماء المكمين لمدى صلاحية كل فترة لقياس الغرض الذي وضعت من اجله .

ت	الاسم الثلاثي	الكلية والمؤسسة العلمية	الشهادة	الاختصاص	الدرجة العلمية	المستوى الوظيفي
1	د. نوزاد محمد	الهيئة الكوردستانية للدراسات والبحوث الاستراتيجية	دكتوراه	احصاء	استاذ مساعد	مدير عام
2	د. نوفل بهجت محمد	الهيئة الكوردستانية للدراسات والبحوث الاستراتيجية	دكتوراه	هندسة	استاذ مساعد	معاون مدير عام
3	د. علي جلال حسين	الإدارة والاقتصاد	دكتوراه	علوم اقتصادية	استاذ مساعد	رئيس اللجنة العلمية في قسم الإدارة والاقتصاد
4	د. سامان عبد المجيد رشيد	العلوم الزراعية	دكتوراه	انتاج حيواني	استاذ مساعد	معاون عميد
5	د. يرشك صالح العسكري	الإدارة والاقتصاد	دكتوراه	ادارة اعمال	استاذ مساعد	رئيسة قسم الإدارة
6	د. احسان عبد الهادي سلمان	القانون والسياسة	دكتوراه	علوم سياسية	استاذ مساعد	مسؤول الدراسات العليا
7	ناكو عبد الكريم محمود	العلوم الانسانية	دكتوراه	علوم التاريخ	استاذ مساعد	رئيس قسم التاريخ
8	عدنان باقي لطيف	القانون والعلوم السياسية	دكتوراه	قانون	استاذ مساعد	رئيس قسم القانون
9	د. محمد محمود فقي	ادارة واقتصاد	دكتوراه	علوم احصاء	استاذ مساعد	رئيس قسم الاحصاء
10	د. زيد خلف خضر	العلوم الزراعية	دكتوراه	الطب البيطري	استاذ مساعد	مسؤول وحدة التسجيل
11	د. جنور هادي محمود	العلوم الزراعية	دكتوراه	البستنة	استاذ مساعد	مسؤول الدراسات العليا
12	د. كامران احمد حمه	ادارة واقتصاد	دكتوراه	علوم اقتصادية	استاذ مساعد	رئيس قسم الاقتصاد

