

**Effective of incentive system on development of
Research creativity for professors of university**

Analytical study at private collage in Baghdad

مجلة دراسات محاسبية ومالية
المجلد الثالث عشر العدد ٣
الفصل الثاني ٢٠١٨ م

د. سلمان صدام جاسم البيهادلي
كلية الرافدين الجامعة

المستخلص

يهدف هذا البحث إلى دراسة وتحليل التفكير الإبداعي البحثي للملاك التدريسي في الجامعات والكليات الأهلية ودور الحوافز بشقيها المادي والمعنوي في تطوير ذلك التفكير وحزمة المعوقات المسببة لتدني مستوى الاهتمام بالبحث العلمي ، وضعف دوره في تطوير الجامعات في العراق رغم اهتمام وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بالبحث العلمي كجزء من أهدافها الأكاديمية والإنسانية. ومن خلال الدراسة والتحليل باستخدام بعض الأساليب الإحصائية مثل معامل كرونباغ ألفا ، واختبار (T. Test) و (F. Test) توصل البحث إلى جملة من الاستنتاجات كان من أهمها وجود علاقة ترابطية قوية بين نظام الحوافز في المؤسسة الأكاديمية وتنمية الإبداع البحثي وأيضاً وجود اثر واضح لنظام الحوافز في تنمية ذلك الإبداع. وعرضت الدراسة عدد من التوصيات من أهمها ضرورة تحسين نظام الحوافز بشكل عام ونظام الحوافز المعنوية بشكل خاص داخل المؤسسات الأكاديمية وان ترعى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ذلك التحسين.

Abstract

This research aims at studying and analyzing the creative research thinking of the educational staffs in private universities and colleges, and also the role of incentives, in its materialistic and moral sides in the development of such thinking and the pack of restraints which cause decline in interest level of the scientific research, and its weak role in the development of universities in Iraq, despite the interest of the Ministry of Higher Education and Scientific Research in Iraq in scientific research as part of its academic and humanitarian targets. Based on study and analysis, and the using if some of statistical methods such as the Alpha Chronobagh coefficient and the (T. Test) (F. Test), the research reached a number of conclusions. The most important among these conclusions was the powerful correlative relation between incentives system used in academic institution and the development of research creativeness, in addition to the obvious effect of the incentives system in the development of such creativity.

The study offered a set of recommendations, including the necessity of improving incentives system in general, and the moral incentives system in special inside academic institutions, provided that the Ministry of Higher Education and Scientific Research in Iraq should adhere to such improvements.

المقدمة :-

تسعى الجامعات ضمن أهدافها الأكاديمية والإنسانية إلى تطوير التفكير الإبداعي حيث يمثل الأساتذة أحد أهم أركان العملية التعليمية والبحثية في الجامعات ، ولكي تصل الجامعات إلى ما تسعى إليه من رقي وإبداع كان لابد منها أن تشجع ملاكها التدريسي على التفكير الإبداعي باتجاه البحث العلمي وتطوير القدرة والمهارات للتدريسيين أملاً في وصول تلك الجامعات إلى ما يجب أن تكون عليه . ومن أجل ضمان تحقيق ذلك تمارس الإدارات الجامعية مختلف الوسائل للوصول إلى ذلك، ومن أهم تلك الوسائل هي الحوافز الإدارية بشقيها المادي والمعنوي والتي يعبر عنها علماء السلوك الإداري من أنها أهم المتغيرات الايجابية في الدافعية نحو التفكير الإبداعي في كل منظمات الأعمال . يتكون البحث من أربع مباحث ، جاء الأول منه لتحديد منهجية البحث وبعض الدراسات السابقة ، في حين حدد البحث الثاني الإطار النظري للبحث ، أما المبحث الثالث فقد حصر للتحليل الإحصائي وثبات فرضيات البحث إما المبحث الرابع فقد حدد للاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الأول

منهجية البحث وبعض الدراسات السابقة

أولاً : منهجية البحث :-

١. مشكلة البحث :-

من خلال متابعة تحليلات الفكر الإداري الحديث ، يؤكد الباحث أن الحوافز بشقيها المادي والمعنوي اثر واضح في تطوير الفكر

أثر نظام الحوافز على تنمية الإبداع البحثي لأساتذة الجامعات دراسة تحليلية في الكليات الأهلية في بغداد

الإبداعي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات بشكل عام ويعزز لهم المهارات الإبداعية نحو البحث العلمي . فالأدب الإداري يشير إلى الأثر الفعال للحوافز على تنمية التفكير الإبداعي البحثي . ومن خلال متابعة الباحث لبعض النشاطات البحثية للتدريسيين في بعض الجامعات والكليات الأهلية ، يتضح له وجود ضعف وتقلص في إنتاجية التدريسيين البحثية سواء في الجامعات الحكومية أو المؤسسات التعليمية الأهلية . ولعل هذا يعود في الجزء الأكبر منه إلى فقدان الدور الفعال والمؤثر للحوافز الإدارية التي تقدمها إدارات الجامعات نحو البحث العلمي خصوصاً في السنوات الأخيرة بحجة عدم توفر المصادر المالية لذلك، رغم أن رقي الدول يظهر من الدور الفعال للجامعات نحو البحث العلمي . ومن هنا جسد الباحث مشكلة بحثه في شكل التساؤلات التالية :-

١- كيف تؤثر الحوافز الإدارية بشكل عام على التوجه الإبداعي البحثي للأساتذة .

٢- هل للحوافز المادية أثر أكبر من الحوافز المعنوية في التأثير على قدرة الأساتذة في تقديم وعرض البحوث العلمية .

٣- هل هناك فروق ذات دلالات إحصائية في إجابات عينة الدراسة حول كل من الحوافز المادية والمعنوية وأثرها في التحفيز نحو البحث العلمي .

٢ . أهداف البحث :-

يهدف البحث إلى تحقيق الأهداف التالية :

١- التعرف على مضامين الحوافز الإدارية المادية والمعنوية .

٢- التعرف على مدى تأثير الحوافز المادية من تنمية الإبداع البحثي للأساتذة

٣- التعرف على مدى تأثير الحوافز المعنوية في تنمية الإبداع البحثي للأساتذة .

٤- التعرف على ما إذا كانت هناك فروق جوهرية في آراء المبحوثين حول تساؤلات البحث المحددة .

٣ . أهمية البحث :-

تتضح أهمية البحث من خلال تحديد الأهمية العلمية والأهمية العملية للبحث. فمن الناحية العلمية ، تبرز أهمية البحث من خلال دراسة وتحليل أثر الحوافز الإدارية المادية والمعنوية في تنمية التفكير الإبداعي البحثي للتدريسيين في الكليات الأهلية . أما من الأهمية العملية ، فأن ما تتوصل إليه من نتائج تحليلية استنتاجية سيكون لها أثر في بيان أثر نظم الحوافز الإدارية في الجامعات في ضمان تنمية التفكير الإبداعي للتدريسيين باتجاه البحث العلمي .

٤ . فرضيات البحث :-

ينطلق البحث من فرضية رئيسية مضمونها الآتي :-

الفرضية الرئيسية الأولى : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ثقة (٠,٠٥) للحوافز في تنمية التفكير الإبداعي البحثي لأعضاء الهيئة التدريسية في الكليات الأهلية . وتتفرع عن هذه الفرضية الفرضيتين الفرعيتين التاليتين :

- الفرضية الفرعية الأولى : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى ثقة (٠,٠٥) للحوافز المادية في تنمية التفكير

الإبداعي البحثي لأعضاء الهيئة التدريسية في الكليات الأهلية .

- الفرضية الفرعية الثانية : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ثقة (٠,٠٥) للحوافز المعنوية في تنمية التفكير

الإبداعي البحثي لأعضاء الهيئة التدريسية في الكليات الأهلية .

٥ . حدود الدراسة : للبحث حدود موضوعية وبشرية وزمنية :

الحدود الموضوعية ينحصر البحث في تحليل أثر الحوافز الإدارية المادية والمعنوية في تنمية التفكير الإبداعي البحثي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات .

الحدود البشرية : تعتمد الدراسة على مجموعة من التدريسيين العاملين في الكليات الأهلية في بغداد وهي كلية الرافدين الجامعة وكلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة وكلية الإسراء الجامعة وكلية المنصور الجامعة وكليات أخرى أهلية.

الحدود الزمنية : حصر البحث للعام الدراسي ٢٠١٦-٢٠١٧ .

أداة الدراسة وأساليب التحليل : أعد الباحث أداة استبانة شاملة لتحقيق أهداف الدراسة الممثلة بتحديد أثر الحوافز المادية والمعنوية في الإبداع البحثي ممثلاً في البحث العلمي .

لقد تم قياس متغيرات الدراسة على الشكل التالي :-

- ١- نظام الحوافز بشكل عام ، حيث تم التعبير عنها بالأسئلة من (١ - ٨).
- ٢- الحوافز المادية ، حيث تم التعبير عنها بالأسئلة من (٩ - ١٤).
- ٣- الحوافز المعنوية ، حيث تم التعبير عنها بالأسئلة من (١٥ - ١٩).
- ٤- الإبداع البحثي ، حيث تم التعبير عنها بالأسئلة من (٢٠ - ٢٥).

وقد أعتمد الباحث على بعض الأساليب الإحصائية المعروفة في الدراسات الإنسانية لوصف خصائص عينة الدراسة حيث تم استخدام التكرارات والنسب المئوية واستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة ومثل هذه الأساليب الإحصائية معروفة لجميع الباحثين في الدراسات الإنسانية والذي يستخدمون أسلوب (الاستبانة) للوصول إلى النتائج كما تم استخدام نموذج (T.Test) و (F.Test) وذلك لدراسة العلاقة الارتباطية والأثر للحوافز والإبداع البحثي لعينة الدراسة .

ولابد من التأكيد من أن الباحث استخدم معامل (كرونباغ ألفا) من أجل التحقق والتأكد من درجة تناسق إجابات عينة الدراسة وبالبالغة (١٠٠) مستجوب ، حيث تم توزيع (١٠٠) استمارة استبيان استلم الباحث (٨٦) استمارة كاملة الإجابة اعتمدها في التحليل ، ومن خلال حساب درجة التناسق في الإجابة حصل الباحث على معامل (كرونباغ ألف) بمقدار (٨٦,٤%) للحوافز بشكل عام وهي درجة للمعامل مقبولة جداً وقد يعود ذلك إلى أن العينة المختارة تمتاز بدرجة عالية من الوعي العلمي والاجتماعي ، وبالنسبة لمعامل الثبات للحوافز المادية فقد بلغ (٩٠,٦٢%) للحوافز المعنوية (٨٦,٣١%).

ثانياً : بعض الدراسات السابقة

أستطلع الباحث الأدب الإداري المنشور حول الحوافز الإدارية وأيضاً حول البحث العلمي، وأستطاع أن يحصر بعض الدراسات التي تناولت الموضوع بشكل مباشر أو بشكل غير مباشر وفيما يلي عرض مختصر لبعض الدراسات :-

١- دراسة الشريعة ، ٢٠١٤ (العلاقة بين الحوافز الوظيفية والرضا الوظيفي ، دراسة على العاملين في البنوك السعودية) هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الحوافز على الرضا الوظيفي للعاملين في البنوك السعودية وقد تم تطوير استبانة لذلك توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج المهمة أن للحوافز المادية والمعنوية والفردية والجماعية دور كبير في نشاط البنوك وتشجيع الابتكارات والتقليل من معدل دوران العمل والتقليل من الشكوى والتذمر بينهم .

٢- دراسة العنود ، ٢٠١٤ (الحوافز المادية والمعنوية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي) دراسة عن العاملين والعاملات في البنوك التجارية في مدينة الرياض، هدفت الدراسة إلى بيان اثر الحوافز المادية والمعنوية على الالتزام الوظيفي لكل العاملين والعاملات في البنوك التجارية في مدينة الرياض ، وتوصلت الدراسة إلى استنتاج بوجود اثر لتلك الحوافز على الالتزام الوظيفي.

٣- دراسة الحلبي ، ٢٠١٣ (أثر الحوافز في تحسين الأداء لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام في الأردن) هدفت الدراسة إلى بيان أثر الحوافز في تحسين الأداء لدى موظفي أمانة عمان الكبرى ، وإلى تحديد العلاقة بين الحوافز والأداء لدى هؤلاء الموظفين وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها حيابة الحوافز المادية والمعنوية عن المستوى المنخفض في التأثير وإلى وجود علاقة خطية وترابطية قوية بين استخدام الحوافز وتحسين الأداء لدى الموظفين ، وتقدمت الدراسة بعدد من التوصيات تتناسب ومجموعة النتائج .

٤- العباسي ، ٢٠١١ (أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطته عمان) تشير الدراسة إلى أن الحوافز المادية والمعنوية تلعب دوراً مؤثراً في أداء العاملين سواء بشكل إيجابي أو بشكل سلبي وعدم توفرها بشكل عادل وعدم توزيعها بشكل عادل قد ينعكس مباشرة على أداء العاملين ، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها ، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) واقل في اتجاهات الأفراد حول أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين وذلك باختلاف متغير العمر والحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي وغيرها .

٥- عباس ، وحمادي ، ٢٠٠٩ (الحوافز وأثرها على الأداء دراسة ميدانية) ركزت الدراسة في تأكيدها على أن العنصر البشري أكثر عناصر الإنتاج قلباً وتعقيداً . وهدف الباحثان من دراستهم إلى التعرف على واقع نظام الحوافز في هيئة استكشاف وإنتاج النفط اليمنية والجدوى منها ، وأثرها في تحسين الأداء وتوصلت الدراسة إلى

استنتاج مهم وهو ضعف في مشاركة العاملين باتخاذ القرار كما أن رؤسائهم لا يعيرون لمقترحاتهم اهتماماً يذكر مما انعكس على معنوياتهم .

٦- دراسة البادي ، ٢٠٠٨ (مهارة المدير في استخدام الحوافز في رفع مستوى أداء العاملين في شركة نفط عمان)

هدفت الدراسة إلى تحديد قدرة المدير في المنظمة ، ومدى استخدام الحوافز بشقيها المادي والمعنوي لضمان ذلك لتحفيز ورفع مستوى الأداء . وقد توصلت الدراسة إلى عدد من الاستنتاجات من أهمها التأثير القوي للحوافز التي يستخدمها المدير في تحسين الأداء .

٧- دراسة شراب ، ٢٠٠٧ (تقييم أثر الحوافز على مستوى أداء الموظفين في بلدات قطاع غزة الكبرى)

حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة الترابطية بين الحوافز وأداء الموظفين لعملمهم ببلدان قطاع غزة وتوصلت الدراسة إلى حزمة من الاستنتاجات كان من أهمها تأثير الحوافز المادية على مستوى أداء الموظفين ضعيف وأن الحوافز المعنوية كان تأثيرها متوسط ، إضافة إلى وجود فروق ذات دلالات إحصائية في درجة رضا الموظفين تعزى إلى متغيرات المستوى الإداري والمؤهل العلمي .

٨- دراسة الجندب ، ٢٠٠٦ (أثر الحوافز على الرضا الوظيفي لموظفي البنوك التجارية في محافظات جنوب الضفة الغربية)

هدفت الدراسة إلى تحديد دور وأهمية الحوافز في إشباع رغبات العاملين في البنوك التجارية في محافظات الضفة الغربية لفلسطين المحتلة . وتوصل الباحث إلى جملة من الاستنتاجات كان من أهمها أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية للحوافز على الرضا للعاملين في هذه البنوك .

٩- دراسة المطيري ، ٢٠٠٥ (مهارات القائد الأمني في استخدام الحوافز لرفع مستوى أداء رجال الأمن) .

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى إمتلاك القائد مهارة إدارية لتحفيز العاملين وكذلك مدى استخدام القائد للحوافز المادية والمعنوية كمكافأة العاملين ، توصلت الدراسة إلى عدد من الاستنتاجات المهمة في مقدمتها أن القائد الإداري الأمني يمتلك مهارات متوسطة لتحفيز العاملين إضافة إلى التأثير القوي للقائد الإداري الأمني للحوافز في رفع مستوى أداء العاملين .

المبحث الثاني

الإطار النظري للبحث

في هذا المبحث سوف يحدد الباحث المضامين النظرية للحوافز الإدارية بشقيها المادي والمعنوي وما عرضته المراجع الإدارية حول ذلك إضافة إلى استعراض مضامين البحث العلمي.

أولاً : الحوافز الإدارية :

المتعمق بدراسة الأدب الإداري الخاص بالحوافز الإدارية ، يلاحظ أن هناك وجهات نظر مختلفة في تحديد مفهومها وفي صياغة تعريف شامل خاص بها ، ورغم حدود الاختلاف إلا أن جميع المهتمين بهذا المتغير الإداري والاقتصادي والاجتماعي يشتركون في تحديد مضمون عام متفق عليه للحوافز علماً أن المدارس الإدارية المختلفة وعبر مراحل تطورها الزمني والمهتمة بتطوير الفكر الإداري قد تناولت الحوافز الإدارية باتجاهات مختلفة .

ويستطيع الباحث أن يشير إلى أن أكثر المفاهيم التي خصت الحوافز والتي تم الاتفاق عليها هي أن الحوافز ما هي إلا مجموعة من العوامل والمؤثرات الخارجية التي تثير الفرد وتحفزه لأداء الأعمال التي وكلت إليه على خير وجه عن طريق إشباع حاجاته ورغباته المادية والمعنوية (الهييتي ، ٢٠٠٥ ، ص ٢٥٥).

كما ينظر للحوافز على أنها عملية تنشيط واقع الأفراد بطرق إيجابية أو سلبية يهدف زيادة معدلات الإنتاج وتحسين الأداء (الطخيس ، ٢٠٠١ ، ص ١٠٩) .

كما ينظر إلى الحوافز على أنها مجموعة العوامل التي تعمل على إثارة القوى الحركية في الإنسان والتي تؤثر على سلوكه وتصرفاته. ويعطي البعض للحوافز مفهوماً آخر كونها مجموعة العوامل التي تدفع الفرد نحو بذل أكبر الجهود في عمله والابتعاد عن ارتكاب الأخطاء في مقابل حصوله على ما يضمن تحقيق رغباته وإشباع حاجاته المتعددة وتحقيق تطلعاته التي يسعى لبلوغها في عمله (مرعي ، ٢٠٠٣ ، ص ١٢٣) .

كما ينظر إلى الحوافز الإدارية كونها المقابل للأداء المتميز ، ويفترض في هذا التحديد أن الأجر قادر على الوفاء بقيمة الوظيفة وبالتبعية قادر على الوفاء بالمتطلبات الأساسية للحياة وطبيعة الوظيفة (العنود ، ٢٠١٤). كما يعرف الحافز بأنه أثارة سلوك الفرد بهدف إشباع حاجات معينة كما يمكن تعريف الحافز على أنه تنمية الرغبة عند الأفراد أي أن الحوافز هي المثيرات التي تحرك الإنسان للاستجابة والقيام بسلوك معين لتحقيق هدف معين ومساعدة المنظمة على إنجاز أداء معين (المنتدى العربي للإدارة) من كل ما تقدم من تحديدات لمفاهيم الحوافز يخرج الباحث بتحديد شامل للحوافز الإدارية من أنها مؤثرات قادرة على تحريك سلوك الافراد. وهذا التعريف ينطلق من تأكيد الباحث من أن دراسة السلوك الإنساني في العمل الإداري يستهدف البحث عن أسباب قيام الأفراد بعمل ما بحماس ، بينما لا يتوفر مثل هذا الحماس والرغبة عند شخص أو أفراد آخرين أو حتى للشخص نفسه في مراحل زمنية متفاوتة . ولابد من الإشارة إلى أن علماء السلوك التنظيمي قد فرقوا بين الدافعية وبين الحوافز ، فقد تم النظر إلى الحوافز على أنها مؤثر بيئي غرضه أثارة الدوافع وتحقيق الاستجابة لها (المنتدى العربي للإدارة) ويعمل نظام الحوافز في أي منظمة على تحقيق حزمة من الأهداف يمكن حصرها فيما يلي: (ماهر ، ٢٠١٢ : ٣٤٩)

١- زيادة نواتج العمل في شكل كميات وجودة إنتاج ومبيعات وأرباح .

٢- إشباع الحاجات للعاملين بشتى أنواعها وعلى الأخص ما يسمى بالتقدير والاحترام .

٣- شعور العاملين بروح العدالة داخل المنظمة وتنمية روح التعاون بين العاملين ورفع روح الولاء والانتماء .

أنواع الحوافز : للحوافز أنواع متعددة كما يتناولها الفكر الإداري فقد ينظر إليها من زاوية طبيعتها إلى أنها حوافز مادية وحوافز معنوية وكلا النوعين لها دوراً مهماً في تشجيع الإبداع الإداري في كل المجالات ومن ضمنها مجالات البحث العلمي .

فالحوافز المادية مثل المكافآت المجزية تحرك جهود الأفراد نحو أهداف معينة ، تسعى المنظمة إلى تحقيقها وتتمثل في حسن استغلال إمكانيات وطاقات الأفراد الإبداعية لان الفرد يرى نتيجة مادية ملموسة مرتبطة بسلوكه . (العامري ، ص ١٦)

وللحوافز المعنوية أثر أيضاً ، وبدرجة كبيرة على الإبداع لان الفرد بحاجة إلى الاعتراف بجهوده من خلال تقدير رؤسائه وزملائه حيث أن مناخ العمل الذي تسوده المحبة والثام والتعاون والعمل على تقليص المعوقات التي تقترض عليه الإبداع الإداري (العامري ، ص ١٨)

وتحدد الحوافز المادية المتغيرات التالية :-

١-حافز الأجر (العلاوات الدورية والزيادات العامة في الأجر والزيادة في الأجور مقابل الزيادة في نفقات المعيشة والمشاركة في الأرباح)

٢-ظروف وإمكانيات العمل المادية .

٣-ساعات العمل .

٤-الخدمات الاجتماعية .

أما الحوافز المعنوية فهي مجموعة المؤثرات التي تشبع حاجات الفرد الاجتماعية والنفسية أو الذاتية ، ومن ضمن هذه الحوافز الاجتماعية فرص الترقية والاحترام والتقدير أو أشعار العاملين بأهميتهم والاعتراف بانجازاتهم (العنود ، ٢٠١٤) .
واهم هذه المؤثرات هي :

١- الأمن والاستقرار في العمل .

٢- فرص الترفيه والتقدم .

٣- الاعتراف بأهمية العامل .

٤- المشاركة في اتخاذ القرارات .

٥- المنافسة .

٦- تلبية الحاجات الاجتماعية .

٧- إثراء العمل .

وتقسم الحوافز وفق من تطبق عليهم إلى حوافز فردية وحوافز جماعية (شفيق ، ٢٠٠٨) والحوافز الفردية هي تلك التي توجه للفرد

أثر نظام الحوافز على تنمية الإبداع البحثي لأساتذة الجامعات دراسة تحليلية في الكليات الأهلية في بغداد

بغية مكافأته على مجهوداته وسلوكه الجيد لانجاز العمل ويطبق هذا النوع من الحوافز بزيادة معدلات الإنتاج . أما الحوافز الجماعية فهي تلك التي تقدم للعاملين كمجموعة وليس للفرد باعتباره كائناً مستقلاً ، وهي تهدف إلى حفز وتشجيع العمل الجماعي وكذلك زيادة إنتاجية ومستوى كفاءة أداء العاملين كمجموعة (راشد ، ١٩٨١ ، ص ٣٠٦) . وهناك من يهتم بعرض الحوافز الإدارية بإطار ما يسمى (بحافز التميز) وذلك لضمان التحسن والتطوير المستمر للأداء واتصاله بالحافز للانجاز ، يكون حافز التميز دافعاً لتشجيع العاملين بناء على التمايز في أدائهم . ويلخص حافز التميز بناء على الأسس التالية (العكش ، ٢٠١٢ ، ص ١٣٣) .

١- حافز التميز هو الأساس في تشجيع كل فرد من العاملين في المنظمة ليصبح متميزاً في سلوكه وعلاقاته وأدائه بصورة تعكس اهتمام الفرد بواجباته الوظيفية .

٢- يهدف حافز التميز لإيجاد فرص المنافسة الفعالة وترسيخها بين العاملين لدفعهم للتميز في السلوك والأداء والعلاقات .

٣- يسهم حافز التميز في تسهيل دور المدير في المنظمة في متابعة وتقييم سلوك المرؤوسين واقتراح مكافأة للتميز على بناء معايير موضوعية .

وبغض النظر عن نوع الحوافز ، فإن الهدف الأساسي من وجودها هم لحفز الأفراد العاملين وزيادة الانجاز لديهم وهذا الانجاز لتحقيق عن طريق التفاعل بين الحوافز وقدرات الأفراد . ويمكن التعبير عن ذلك بالمعادلة التالية :-

$$\text{انجاز الفرد} = \text{الحوافز} \times \text{قدرات الأفراد}$$

ومن المعادلة أعلاه ، يمكن الاستنتاج بأن اختيار الأفراد وذوي القدرات العالية في العمل لا يكفي لوحده لضمان الانجاز بالشكل المرغوب وإنما يحتاج إلى عامل آخر تحفز من واجبات المنظمة ألا وهو خلق الحفز الكافي لديهم حتى يمكن تحقيق ذلك الانجاز (شفيق ، ٢٠٠٠ ، ص ١٠) .

ويشير الباحث إلا أنه وبغض النظر عن شكل الحوافز وطريقة عملها فإن ارتباطها بالإبداع الإداري بشكل عام يتطلب وجود مجموعة شروط تجعل من تلك الأداة الإدارية في المنظمة تعمل بكفاءة وأهم هذه الشروط هي (الشرعة ، ٢٠١٤ ، ص ١٥٨)

١- العدالة في تقديم الحوافز وكفاءتها للعاملين .

٢- تنويع الحوافز بحيث تشمل الجانبين المادي والمعنوي وذلك لكي تشبع حاجات ورغبات وتطلعات العاملين .

٣- مشاركة العاملين في وضع نظام الحوافز يمكن أن يزيد في أقتناعهم به وتحمسهم له ، والمحافظة عليه .

٤- تحديد الوقت الملائم تستخدم فيه الحوافز وخاصة تلك المادية منه التي لا بد أن تكون في مواعيد محددة ومقاربة .

٥- البساطة بحيث يكون النظام مختصراً وواضحاً ومفهوماً في بنوده وصياغته وحساباته .

٦- ضرورة الاهتمام بمراجعة نظام الحوافز بشكل دائم ومستمر من أجل تطويرها بما يتلائم مع المتغيرات في البيئة الخارجية للمنظمة مع ملاحظة أن عدم استخدام الحوافز الإدارية بشكل نظام مؤسس في المنظمة ، يفقد دوره الفعال لا بد وأن ينتج عنه ما يلي (الشرعة ، ص ١٥٩)

١- ارتفاع معدل دوران العمل .

٢- عدم الراحة وعدم السعادة للعاملين في المنظمة .

٣- شعور العاملين بعدم الرضا في أعمالهم .

٤- تدني مستوى الأداء لدى العاملين وسيادة اللامبالاة وغياب روح المسؤولية .

٥- زيادة الزمن المتفق على إنجاز المهام والأعمال عن الوقت المحدد مسبقاً .

النظريات التي نظمت الحوافز :-

عبر الزمن تطورت نظرية الحوافز وفقاً لمراحل تطور الفكر الإداري . وتقسم تلك التطورات كما يلي (الجامي ، ٢٠١١)

١- **الحوافز وفق النظرية التقليدية** : وهي المرحلة التقليدية في الإدارة حيث تعتبر المنظمة وحدة اقتصادية مثالية لا علاقة لها بالبيئة الخارجية من وجهة نظر (ماكس ويبر) رائد النظرية البيروقراطية أن الفرد غير طموح وكسول أما أصحاب نظرية الإدارة العملية فقد تم التركيز في نظريتهم على التحضير على الأساس المادي .

٢- الحوافز وفق منهج مدرسة العلاقات الإنسانية : وجهة نظر هذه المدرسة أن المنظمة نظام كبير ومعقد التكوين حيث يتكون من أجزاء متباينة في الأداء وأهمها الجانب الإنساني وهذه المنظمة تنظر إلى الفرد باعتباره مجموعة مشاعر وأحاسيس ويعمل في داخل الجماعة .

٣- الحوافز وفق المرحلة الحديثة : تمثلها نظريات الإدارة الحديثة مثل نظرية الإدارة بالأهداف وقد حاولت مجموعة نظريات هذه المدرسة أن تتجنب أخطاء النظريات والمراحل السابقة مستفيدة في تجاربها وهذه المرحلة تنظر إلى المنظمة على أنها نظام مفتوح وربط هذه النظرية بين الحوافز والنتائج المتحققة .

الاتجاهات النظرية في ميدان التحفيز :-

يشير الأدب الإداري المهتم بالحوافز الإدارية وقواعد وأسس صياغة نظام فعال له ، إلى أن هناك اتجاهات متعددة في ميدان التحفيز الإداري من أهمها (المنتدى العربي للإدارة ، ٢٠٠٩).

١- اتجاه مركز على الشخص : يعتبر هذا الاتجاه أن للشخص (الفرد) خصائص أساسية تميز طبيعته البشرية تحدد تصرفاته في العمل ومن أهمها الحاجات البشرية وتعد نظرية ماسلو للحاجات المعروفة في الأدب الإداري أساس هذا الاتجاه .

٢- الاتجاه المركز على المحيط : إذ يتحدد تصرف الفرد العامل بالمنظمة بعوائق المحيط التنظيمي ويعتبر التصرف كإجابة لبحث معين موجود في المحيط .

٣- الاتجاه المركز على الشخص والمحيط : وينظر إلى التحفيز كمتغير هنا ، أنه ليس متغير داخلي فقط (مرتبط بالشخص) وليس خارجي فقط (معقبات المحيط) فهو يتكون في الواقع من خلال علاقة الشخص بالمحيط والتحفيز هو البحث عن هذه العلاقة المرضية بين الاثنين .

٤- نظرية الانتظارات : وهذه النظرية تستند إلى نوايا الأفراد التابعة عن معتقداتهم بأن استثمار الجهد يؤدي إلى مستوى معين من الأداء . والتحفيز المرتبط بالقيمة التي يعطيها العامل للنتائج المنتظرة وإدراكه لقيمة النتيجة هو الذي يدفعه إلى التصرف بطريقة معينة .

ثانياً : الإبداع البحثي وسيلة البحث العلمي :

لم يعد البحث (رفاهية أكاديمية) كما يصفه البعض من المختصين ، أما أصبح مقياساً لتطور البلدان ومعياراً لتقدمها ، فمعظم الدراسات المتخصصة بهذا الموضوع تعزى التطور الهائل الذي حصل في الدول المتقدمة وما رافقه من تطور في النظام الاقتصادي العالمي وتطور في النظام الاجتماعي والنظام التربوي والنظام السياسي إلى دور ومساهمة البحث العلمي دون أن يغفل تأثير المتغيرات الأخرى . ولذلك فإن معظم المهتمين بهذا الموضوع يؤكدون إلى أن البحث العلمي أصبح المحرك الأساس للنظام العالمي الجديد وأساساً في فتح مجالات الإبداع والفن والتميز لدى الأفراد والشعوب ، إضافة إلى أن البحث العلمي يقدم فهم جديد للماضي في سبيل انطلاقه جديدة للحاضر ورؤيا إستشرافية للمستقبل (ساقوت ، ٢٠٠٩) وهذا يعني أن البحث العلمي مرتبط محوري للوصول إلى الحقائق العلمية ووصفها في إطار قواعد أو قوانين أو نظريات علمية كجوهر للعلوم ، خاصة وأن العلم مدرجات يقينية مؤكدة ومبرهن عليها لتصديق مطلق ويتم التوصل إلى الحقائق عن طريق البحث وفق مناهج علمية هادفة ودقيقة ومنظمة واستخدام أدوات ووسائل بحثية (جيدير ، ص ٤).

والبحث العلمي هو سلوك إنساني منظم يهدف إلى بيان صحة معلومة أو فرضية أو توضيح لموقف أو ظاهرة وفهم أسبابها واليات معالجتها. ويعرف البحث العلمي بأنه مجموعة من الجهود المنظمة التي يقوم بها الإنسان مستخدماً الأسلوب العلمي وقواعد الطريقة العلمية في سعيه لزيادة سيطرته على بيئته واكتشاف ظواهرها وتحديد العلاقة بين هذه الظواهر (عليان وغنيم ، ٢٠٠٠ ، ص ١٨) . كما يحدد للبحث العلمي بأنه نشاط أنساني أبداعي يقوم به الأفراد عن طريق إشباع منهج علمي يقوم على المزوجة بين العقلانية والواقعية للوصول إلى معلومات جديدة (مساعدة ، ٢٠١٥). كما ينظر إلى البحث العلمي وفق مضمونه أنه عملية تحليلية شاملة كما يقصد به النشاط الإبداعي يبني على أساس خطوات متتالية منظمة ، وعلى وفق هذا المضمون فإن البحث العلمي يقسم وفق ما تقرره اليونسكو إلى البحث الأساسي (النظري) والبحث التطبيقي أو ما يعرف بالبحث والتطوير (العبيد ، ١٩٨٩ ، ص ١٥٧) وكلا النوعين من البحوث العلمية لها دورها في عملية الإبداع الذاتي للباحث والمتعمق بالتحديد أعلاه للبحث العلمي يلاحظ أن البحوث

أثر نظام الحوافز على تنمية الإبداع البحثي لأساتذة الجامعات دراسة تحليلية في الكليات الأهلية في بغداد

الأساسية (الاستدلالية) ما هي إلا بحوث ذاتية الفكرة والإنشاء يسعى لها الباحثين أملاً في تحقيق مصلحة ذاتية علمية ، أما البحث التطبيقي (التكنولوجي) فهي بحوث إبتكارية أنبعاثية تنشأ من حاجة القطاعات الاقتصادية المختلفة أملاً في حل مشكلة خاصة . ويختلف الباحثين في عرض أنواع البحوث العلمية على وفق وجهة نظرهم واختصاصهم وبشكل عام يمكن تقسيم البحوث العلمية إلى أنواع مهمة وهي (مساعدة ، ٢٠١٥) .

١- **بحوث استطلاعية** : الهدف منها استطلاعي والاستطلاع يعني التيقن من وجود الظاهرة أو مشكلة معينة تحتاج الدراسة فعلاً .

٢- **بحوث وصفية** : وصف الظواهر ، وصفاً كاملاً سواء كان ذلك وصفاً نوعياً أو كمياً .

٣- **بحوث تفسيرية** : تهدف إلى إعطاء تفسيرات علمية منطقية لظواهر معينة وتفسير تلك الظواهر .

٤- **بحوث ميدانية** : تبحث فيما هو موجود على أرض الواقع انبعاثية تنشأ من حاجة القطاعات الاقتصادية المختلفة أملاً في حل مشكلة خاصة بها (رحيم ، ١٣٧) .

أن المنظمات والجامعات فيها لا تتغير من أجل التغير نفسه بل تتغير لأنها جزء من عملية تطوير واسعة ولاتها يجب عليها أن تتفاعل مع التغيرات والمتطلبات والضرورات والفرص في البيئة التي تعمل بها (قاسم ، ٢٠١٢) .

أهداف البحث العلمي :

للبحث العلمي مجموعة من الأهداف المهمة التي تسعى إلى تحقيقها المؤسسات الأكاديمية والبحثية ومن ضمن هذه الأهداف وهي (مساعدة ، ٢٠١٥) .

١- فهم الظواهر والأشياء المحيطة بنا ، أي إدراك الظواهر وتفسيرها والتي قد تكون اقتصادية أو اجتماعية أو طبيعية .

٢- التنبؤ ، أي التخمين لما سيكون عليه الحال مستقبلاً وهو مبني على التفسير والمعطيات .

٣- التحكم والضبط ، أي التحكم بالظواهر وضبطها والسيطرة عليها ووجود الأدوات التي تساعد على ضبط هذه الظواهر .

٤- الوصول إلى نتائج علمية وموفية صحيحة ودقيقة في فهم الظواهر الطبيعية .

أهمية البحث العلمي في العراق والدول النامية

من الواضح أن الفجوة العلمية والتقنية بين الدول المتقدمة والدول الأخرى وخصوصاً دول العالم النامي تزداد اتساعاً على الرغم من الجهود الحثيثة من قبل دول العالم النامي لتضييقها . من أهم أسباب اتساع الفجوة هو ضعف توجه الجامعات ومؤسسات البحث العلمي في هذه الدول نحو تحفيز الإبداع البحثي لمنتسبيها وعليه تجد دول العالم النامي وجامعاتها المحدودة في التوجه البحثي وعدم توفر الحوافز الكافية لتنمية أبداع الباحثين من أن تتوجه إلى مؤسساتها البحثية والعلمية للنظر في حلول لمشاكلها الفنية ولتطوير تقنيات تركز على الاستفادة القصوى من خصوصيات تلك الدول ومن الموارد الطبيعية والبشرية لها .

أن توفر التمويل اللازم والأعداد الكافية من العاملين في مجالات ومواقع البحث العلمي ، لا يعني بالضرورة ازدهار البحث العلمي ألا يتوفر بيئة أساسية تبنى على أساس وجود نظام فاعل للتحفيز يضمن تنمية الإبداع البحثي سواء في تنمية البحوث الأساسية أو تنمية البحوث التطبيقية . لقد اهتمت مؤسسات التعليم العالي والجامعات منها بالبحوث بشكل عام والبحث التطبيقي بشكل خاص وتشير الكثير من الدراسات المتخصصة إلى أن التطور الهائل الذي حصل في الاقتصاديات المتقدمة يعود في الجزء الأكبر منه إلى أصالة البحوث العلمية ومحتواها الإبداعي والغني . ورغم أهمية البحوث التطبيقية إضافة إلى البحوث الأساسية ، إلا أن مؤسسات التعليم العالي ركزت في اهتمامها على البحوث التطبيقية ولذلك ظهرت في السنوات الأخيرة نمط جديد لتصنيف هذه البحوث لأغراض التنمية وذلك بتقسيمها إلى أربعة مجموعات تعكس كل مجموعة الفوارق التركيبية للعناصر المكونة لها هذه المجموعات وهي (العبيد ، ١٩٨٩) .

المجموعة الأولى : تشمل البحوث التي يهدف البلد إلى تحقيقها معتمداً على قدراته الذاتية (الحاضر والمستقبلية) .

المجموعة الثانية : وهي البحوث التي تسعى إلى تحقيق الأهداف التي يسعى البلد إلى تحقيقها عن طريق التعاون المشترك مع البلدان الأخرى .

أثر نظام الحوافز على تنمية الإبداع البحثي لأساتذة الجامعات دراسة تحليلية في الكليات الأهلية في بغداد

المجموعة الثالثة : البحوث التي تخدم تحقيق الأهداف التي يسعى البلد إلى تحقيقها عن طريق استخدام نتائج البحث والتطوير المقتبسة من البلدان الأخرى (نقل التكنولوجيا) . أن النتائج المهمة بالنسبة للبلد يجب أن تخضع إلى عملية تطوير وتطوير وتناسب مع المتطلبات الوطنية قبل تطبيقها .

المجموعة الرابعة : تشمل البحوث التي تخدم الأهداف التي تسعى إلى تحسين قدرة البلد للوصول إلى درجة من الإبداع فيها ضمان أستمريتها إلى أجيال أخرى .

رغم أهمية هذا التقسيم الذي يعكس نظرة الدول إلى البحث العلمي وأهمية المؤسسات العلمية والأكاديمية في تحقيق ذلك . ويشير الباحث إلى إحدى الدراسات الأكاديمية العربية التي تؤكد أن الإنتاج العلمي العربي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية وعناوين أبحاثهم المنشورة في دليل الإنتاج العلمي للجامعات ، ليست لها علاقة قوية ومباشرة بخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وأن هناك افتراق بين علاقة البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس وخطط التنمية (الروش، ٢٠٠٣) . مع الإشارة إلى أن تقرير التنمية الإنسانية العربية لسنة (٢٠٠٩) أن أداء المجتمعات العربية في التحصيل والانجاز العلمي يقل عن المتوسط ، كما يشير تقرير التنمية الإنسانية العربية وشكل الاكراهات التي تعيق تطور البحث العلمي في الأقطار العربية المختلفة . ولذلك مجموعة أسباب منها غياب إستراتيجية تحفيزية للبحث العلمي وقلة الإنفاق الذي تحققه الدول العربية إلى البحث العلمي ، وفيما يلي جدولاً يوضح أبرز (١٠) دول أنفاقاً على البحث العلمي قياساً بالنتائج المحلي الإجمالي لسنة (٢٠١٤) (معلومات منشورة على شبكة الانترنت) .

- ١- الولايات المتحدة الأمريكية . الدول الأكبر أنفاقاً على البحث العلمي بميزانية تصل إلى (٤٦٠) مليار دولار بنسبة (٣,٨%) من الناتج المحلي الإجمالي .
- ٢- اليابان ، تأتي في المرتبة الثانية بميزانية تصل إلى (١٦٥) مليار دولار بنسبة تصل إلى (٣,٤%) من الناتج المحلي الإجمالي .
- ٣- ألمانيا ، خصصت (٩٢) مليار دولار بنسبة تصل إلى (٢,٩%) من الناتج المحلي الإجمالي .
- ٤- الصين ، ميزانية البحث العلمي (٢٨٤) مليار بنسبة تصل إلى (٢%) من إجمالي الناتج المحلي الإجمالي .
- ٥- كوريا الجنوبية ، ميزانيتها للبحث العلمي (٦٣) مليار دولار بنسبة تصل إلى (٣,٦%) من الناتج المحلي الإجمالي .
- ٦- فرنسا ، ميزانية البحث العلمي (٤٤) مليار دولار بنسبة تصل إلى (١,٤%) من الناتج المحلي الإجمالي .
- ٧- بريطانيا ، ميزانية البحث العلمي (٤٤) مليار بنسبة تصل إلى (١,٨%) من الناتج المحلي الإجمالي .
- ٨- الهند ، ميزانية البحث العلمي (٤٤) مليار دولار بنسبة تصل إلى (١,٨%) من الناتج المحلي الإجمالي .
- ٩- روسيا ، ميزانية البحث العلمي (٤٤) مليار دولار بنسبة تصل إلى (٥,١%) من الناتج المحلي الإجمالي .
- ١٠- البرازيل ، ميزانية البحث العلمي (٣٣) مليار بنسبة تصل إلى (٢,٣%) من الناتج المحلي الإجمالي .
- ١١- السعودية ، ميزانية البحث العلمي (٣) مليار دولار بنسبة تصل إلى (٠,٠٣%) من الناتج المحلي الإجمالي وهي أكبر دولة عربية بعد قطر فيما يتعلق بالإنفاق على البحث العلمي .

البحث الثالث

التحليل الإحصائي واختيار الفرضيات

أولاً : التحليل الإحصائي لأسئلة الاستبانة :

في هذا الجزء يعرض الباحث طبيعة الإجابة لعينة الدراسة التي أعتمدها في التحليل من أجل الوصول إلى أهداف البحث واثبات الفرضيات ، وقد تم تقسيم هذا الجزء إلى أربعة محاور متخصصة تتضمن طبيعة الأسئلة التي تم تقديمها إلى المستجوبين .

المحور الأول في أسئلته الدراسة : نظام الحوافز في المؤسسة الأكاديمية

يشمل هذا المحور على عدد من الأسئلة كان مضمونها عاماً ، وقد تم ترتيبها كالاتي من (١-٨) .

١. تهتم المنظمة الأكاديمية بشكل كبير بمنح الحوافز للباحثين فيها .

٢. يشعر العاملون في المنظمة الأكاديمية بأهمية الحوافز التي تشجعهم على الإبداع البحث .

٣. تمنح الحوافز لمن له أبداع بحثي .

٤. يقسم نظام الحوافز المطبق في المنظمة الأكاديمية بالعدالة .

٥. يقسم نظام الحوافز المطبق في المنظمة الأكاديمية بتوفير حدود عادلة عند التطبيق .

٦. لا يفرق نظام الحوافز المطبق في المنظمة الأكاديمية بين الباحثين من ناحية العمر أو الدرجة العلمية أو الجنس .

٧. يخلق نظام الحوافز المطبق في المنظمة الأكاديمية جواً مشحوناً بالنزاعات بين الأساتذة .

٨. لنظام الحوافز المطبق فترة في تحقيق استقراراً في الإبداع البحثي .

وعند تحليل هذه المتغيرات باستخدام إجابات عينه الدراسة وفق نموذج ليكرت الخماسي وكما يلي :-

اتفق جداً ٢+	اتفق ١+	محايد ٠	لا اتفق ١-	لا اتفق جداً ٢-
--------------	---------	---------	------------	-----------------

وعند التحليل حصل الباحث على متوسط حسابي لإجابات العينة لهذا المحور بلغت (٣,٧٠١) وبانحراف معياري مقداره (٠,٦٢٧) مما يشير إلى درجة عالية من الاتفاق بين المستجوبين بخصوص حزمة الأسئلة المطروحة عليهم .

المحور الثاني في الاستبانة : نظام الحوافز المادية في المؤسسة الأكاديمية

يشمل هذا المحور عدد من الأسئلة (٩ - ١٤) حصرت حول نظام الحوافز المادية وكما يلي:

٩. يتناسب الحافز المادي وفق درجة تقييم البحث

١٠. يتناسب الحافز المادي مع مقدار الجهد المبذول على البحث .

١١. يضمن الحافز المادي تحقيق ذاتك في البحث العلمي .

١٢. أعداد نظام الحوافز المادي في المؤسسة قد تم الاشتراك في صياغة مضمونة .

١٣. يضمن مقدار الحافز المادي المرتبط بالبحث تغطية كان نفقاته .

١٤. لا يهتم بالحافز المادي عند أعداد البحث العلمي .

ومن خلال التحليل إجابات المستجوبين من عينة الدراسة ، ظهر أن المتوسط العام لمحور الحوافز المادية قد بلغ (٣,٥٩١) وبانحراف معياري قدرة (٠,٩١٣) حيث تشير هذه الدرجة بأنه كانوا راضين على نظام الحوافز في المنظمة التي ينتمون إليها أولاً ، رغم أن هناك تفاوت في درجة اعتمادهم على بعض الأسئلة ضمن المحور الثاني .

المحور الثالث من الاستبانة : حول الحوافز المعنوية

يشمل هذا المحور عدد من الأسئلة تدور حول الحوافز المعنوية وذلك ضمن الأسئلة من (١٥ - ١٩)

١٥. يضمن نظام الحوافز المعنوية قدرة في التأثير .

١٦. تعطي الحوافز المعنوية تقديراً عالياً لجهود البحث العلمي .

١٧. لا يوجد اهتمام من قبل المؤسسة الأكاديمية لاعتماد نظام للحوافز المعنوية .

١٨. لا يوجد رأي الباحثين عند تطوير واعتماد نظام الحوافز المعنوية .

١٩. لا قيمة للحوافز المعنوية من قبل المهتمين في البحث العلمي .

ومن خلال تحليل إجابات عينة الدراسة ، فقد حصل الباحث على متوسط عام لهذا المحور بمقدار (٣,٠١٣) وبانحراف معياري مقداره (٠,٩٤٧) ، مما يعني أنه لا تستطيع الحكم على إجابات أفراد عينة الدراسة أن كان لديهم قناعة بالحوافز المعنوية أم لا داخل المؤسسة الأكاديمية التي ينتمون إليها .

المحور الرابع : الإبداع البحث

هو المتغير التابع الذي أعتمده الباحث وقد حددت له عدد من الأسئلة شاملة حصرت بالسؤال (٢٠ - ٢٥) وكما يلي :-

٢٠. انجاز البحث العلمي هو جزء من وظيفتي الأكاديمي .

٢١. ترتبط عملية تقييم الأداء الجامعي بعدد ما يمكن تقدمه من البحوث العلمية .

٢٢. أن الغرض من أنجاز بحث علمي هو الحصول على الترقية العلمية وليس تأثيراً نظام الحوافز المادية والمعنوية .

٢٣. أن نظام الحوافز المطبق له تأثير في زيادة الإبداع البحثي .

أثر نظام الحوافز على تنمية الإبداع البحثي لأساتذة الجامعات دراسة تحليلية في الكليات الأهلية في بغداد

٢٤. تضمنين نظام الحوافز المطبق منح المكافآت المادية والمعنوية وفق عدد البحوث المن ومن خلال تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة ، فقد بلغ المتوسط العام لهذا المحور على متوسط حسابي مقداره (٤,٠٠١) وانحراف معياري مقداره (٠,٨٢٦) مما يعني أن أفراد عينة الدراسة يوافقون على أهمية أن يكون لنظام الحوافز في المنظمة الأكاديمية دوراً فعالاً في التأثير على إبداعهم البحثي ، وهم يتأثرون بمقدار ما يقدم لهم من حوافز مادية ومعنوية تحفزهم على البحث العلمي .

ثانياً : اختبار الفرضيات :-

١- اختبار الفرضية الرئيسية الأولى

لا يوجد أثر ذي دلالة إحصائية لنظام الحوافز (المادي والمعنوي) في تنمية الإبداع البحثي لأعضاء هيئة التدريس في الكليات الأهلية .

يعرض الجدول رقم (١) نتائج اختبار أثر نظام الحوافز (المادية والمعنوية) على تنمية

جدول (١) الإبداع البحثي لأعضاء هيئة التدريس في الكليات الأهلية .

المتغير الإبداع البحثي	R	R ²	F المحسوبة	Sig درجة الحرية	B	T المحسوبة	Sig
	0.621	0.315	7.563	٠,٠٠٠	0.373	2.756	0.000

يظهر من بيانات الجدول أعلاه ، أن معامل الارتباط (R) قد بلغ (٠,٦٢,٢) بين نظام الحوافز المادي والمعنوي وتنمية الإبداع البحثي لأساتذة الجامعات الأهلية ، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) هو (٠,٠٠٠) وهي أقل من مستوى الدلالة (٠,٠٥) مما يعني وجود علاقة قوية ومقبولة من الناحية المنهجية والبحثية بين الحوافز بشقيها المادي والمعنوي والإبداع البحثي المحفز للبحث العلمي عند أساتذة الجامعات العراقية وتعرض هذه النتيجة منطوق العلاقة الطبيعية لشكل العلاقة المترابطة بين الإبداع العلمي . وقد بلغ معامل التحديد (R²) (٠,٣٨٩) مما يعني أن ما قيمته (٠,٣٨٩) من المتغيرات في التوجه نحو البحث العلمي هو ناتج عن التغير في استخدام نظام الحوافز أما الباقي فهي تأثيرات أخرى ذاتية وأخرى علمية تخص الأستاذ الجامعي كما بلغت في (B) (٠,٣٧٣) وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى الاهتمام بنظام الحوافز المحفز للبحث العلمي يؤدي إلى زيادة في الإبداع البحثي لدى أساتذة الجامعة بمقدار (٠,٣٧٣) .

أما قيمة (F.Test) فقد بلغت (٧,٥٦٣) وهي أكبر من قيمتها الجدولية المحسوبة أضافه إلى أن قيمة (T.Test) قد بلغت (٢,٧٥٦) وهي أكبر من القيمة الجدولية لها مما يعني رفض الفرضية العدمية (Ho) وقبول الفرضية البديلة لها ، والتي تنص عن وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين نظام الحوافز (المادية والمعنوية) وتنمية الإبداع البحثي لأعضاء هيئة التدريس في الكليات الأهلية .

٢- اختبار الفرضية الفرعية الأولى :

وعند اختيار الفرضية الفرعية الأولى المشتقة من الفرضية الرئيسية الأولى والتي تنص على (لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظام الحوافز المادية على تنمية الإبداع البحثي لأساتذة الجامعات الأهلية).

حيث يعرض الجدول رقم (٢) نتائج التحليل التالية :

جدول (٢)

نتائج اختبار أثر الحوافز المادية على تنمية الإبداع البحثي

المتغير التابع تنمية الإبداع البحثي	R	R ²	F المحسوبة	Sig درجة الحرية	B	T المحسوبة	Sig
	٠,٨٤٥	٠,٧١٤	٤٠,٧٤٨	٠,٠٠٠	٠,٣٠٢	٠,٣٨٥	0.000

من الجدول أدناه يظهر أن معامل الارتباط (R) قد بلغ (٠,٨٤٥) بين الحوافز المادية وتنمية الإبداع البحثي لأساتذة الجامعات مما يعني وجود علاقة قوية بين الحوافز المادي والتوجه نحو البحث العلمي ، حيث يفضل الأساتذة الحوافز المادية أكثر من غيرها من الحوافز . وقد بلغ معامل التحديد (R²) (٠,٧١٤) مما يعني ما قيمته (٧١,٤%) من المتغيرات في التوجه نحو البحث العلمي هي تعود إلى اثر الحوافز المادية.وهي نتيجة طبيعية من وجه نظر الباحث أما بقية العوامل المؤثرة فهي تعود إلى حزمة من التأثيرات تحفز الأستاذ الجامعي على البحث العلمي . كما وبلغت فيه (B) (٠,٣٠٢) وهذا يعني أن زيادة بدرجة واحدة في مستوى الاهتمام بالحوافز يؤدي إلى زيادة اهتمام وتوجه الأستاذ الجامعي نحو البحث العلمي .

أثر نظام الحوافز على تنمية الإبداع البحثي لأساتذة الجامعات دراسة تحليلية في الكليات الأهلية في بغداد

أما قيمة (F) فقد بلغت (٤٠,٧٤٨) وهي أكبر من قيمتها الجدولية مما يساعد الباحث في تأكيده بقبول الفرضية البديلة للفرضية الفرعية الثانية ، ورفض فرضية العدم ، يعزز ذلك التأكيد مقدار فيه (T) حيث بلغت (٦,٣٨٥) وهي أكبر من قيمتها الجدولية .
ثالثاً : اختبار الفرضية الفرعية الثانية

يعرض الجدول (٣) نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية والتي تنص على :
(لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لنظام الحوافز المعنوية على تنمية الإبداع البحثي لأساتذة الجامعات الأهلية)

جدول (٣)

نتائج اختبار اثر الحوافز المعنوية على تنمية الإبداع البحثي

Sig	T	B	Sig	F	R ²	R	المتغير التابع تنمية الإبداع البحثي
0.000	المحسوبة 6.221	0.520	درجة الحرية ٠,٠٠٠	المحسوبة ٣٧,٦٠٢	٠,١٧٦	٠,٤١٩	

من الجدول أعلاه يظهر أن معامل الارتباط بين الحوافز المعنوية وتنمية الإبداع البحثي لأساتذة الجامعة قد بلغ (٠,٤١٩) وان القيمة الاحتمالية (Sig) (٠,٠٠٠) وهي أقل من مستوى الدلالة (٠,٠٥) مما يعني وجود علاقة حقيقية بين نظام الحوافز المعنوية والتوجه نحو البحث العلمي ، ويعتقد الباحث بمقبولية هذا التفسير لان اغلب أساتذة الجامعات لا يفضلون الحوافز المعنوية بسبب ظروف العراق الاقتصادية ، وقد بلغ معامل التحديد (R²) (٠,١٧٦) ، مما يعني أن ما قيمته (٠,١٧٦) من المتغيرات في التوجه نحو البحث العلمي هي تعود إلى رغبة الأساتذة بالحوافز المعنوية . وهي نتيجة ضعيفة من وجه نظر الباحث أما بقية العوامل المؤثرة فهي تعود الى حزمة من التأثيرات تحفز الأستاذ الجامعي على البحث العلمي . كما وبلغت فيه (B) (٠,٥٢٠) وهذا يعني أن زيادة درجة واحدة في مستوى الاهتمام بالحوافز المعنوية يؤدي إلى زيادة اهتمام وتوجه الأستاذ الجامعي نحو البحث العلمي بمقدار (٠,٥٢٠) . إما قيمة (F) فقد بلغت (٣٧,٦٠٢) وهي أكبر من قيمتها الجدولية مما يساعد الباحث في تأكيده بقبول الفرضية البديلة للفرضية الفرعية الثانية ، ورفض فرضية العدم ، يعزز ذلك التأكيد مقدار قيمة (T). حيث بلغت (٦,٣٨٥) وهي أكبر من قيمتها الدولية.

المبحث الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً : الاستنتاجات

- أظهرت الدراسة عن وجود علاقة وتأثير واضح بين نظام الحوافز وبين تنمية الإبداع البحثي لأساتذة الجامعات العراقية .
- تبين من النتائج أن العلاقة الترابطية بين نظام الحوافز في المؤسسة الأكاديمية وتنمية الإبداع البحثي هي ترابط قوي حيث يستطيع نظام الحوافز أن ينمي توجهات التدريسيين نحو البحث العلمي .
- أظهرت النتائج وجود أثر واضح لنظام الحوافز بشقيها المادي والمعنوي على تنمية الإبداع البحثي وهذا الأثر له دلالاته التحليلية ، فالإبداع في البحث العلمي رغم أنه يرتبط ويتأثر بجوانب ذاتية الباحث ألا أنه يتأثر أيضاً بما تقدمه الجامعات من تحفيز مادي ومعنوي لأساتذتها .
- أظهرت النتائج التحليلية بتباين العلاقة الترابطية بين الحوافز المادية والحوافز المعنوية في علاقتها مع تنمية الإبداع البحثي مع التحفيز التام لعلاقة الحوافز المادية لاعتبارات خاصة بوضع الأستاذ الجامعي المادي .
- أظهرت النتائج التحليلية بتباين الأثر المحفز للحوافز المادية والحوافز المعنوية في تأثيرها على تنمية الإبداع البحثي .

ثانياً : التوصيات :-

- في ضوء نتائج الدراسة وما تم عرضه في الجانب التحليلي يمكن تقديم التوصيات التالية:-
- تعريف أساتذة الجامعة بمضمون النظام التحفيزي الذي تعتمد المؤسسة لتحفيز الجانب البحثي لديهم .
 - ضرورة تحسين نظام الحوافز المعنوية من خلال مشاركة أعضاء الهيئة التدريسية بصياغة هذا النظام وبما يتناسب مع رغباتهم الاجتماعية والسلوكية.
 - ضرورة اهتمام وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بنظام الحوافز المعتمد من المؤسسات الأكاديمية وتطويره وفق تغير الظروف وحاجة الاقتصاد العراقي إلى البحوث التطويرية .

٤. تعزيز دور الحوافز المعنوية من خلال صياغة نظام يبني على تنمية روح التقدير والاحترام لأساتذة الجامعات لتحفيزهم على الإبداع البحثي
٥. ضرورة أن تلتزم المؤسسات الأكاديمية بوضع وتعديل نظام الحوافز لديها وفق تغير الظروف.

المراجع

١. أبو شرح ، نادر حامد ، تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركات الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين ، رسالة ماجستير ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة الأزهر ، (٢٠١٠).
٢. البحث العلمي ، الدورة التدريبية حول مناهج وأساليب البحث العلمي ، مقالة منشورة على شبكة الانترنت .
٣. بن محيا ، العنود متعب ، الحوافز المادية والمعنوية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي ، دراسة عن العاملين والعاملات في البنوك التجارية في مدينة الرياض ، رسالة ماجستير ، كلية الدراسات العليا ، جامعة نايف للعلوم الأمنية السعودية (٢٠١٤).
٤. تقرير التنمية الإنسانية العربية ، لسنة (٢٠٠٣) ، ولسنة (٢٠٠٩).
٥. الجاسي ، عبد الله حمد محمد ، أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم لسلطنة عمان ، أطروحة دكتوراه ، الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي ، (٢٠١١) .
٦. الجاسي ، عبد الله حمد ، أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم لسلطنة عمان ، رسالة ماجستير الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي (٢٠١١).
٧. جبير ، مائير ، منهجية البحث ، ترجمة ملكة أبيض .
٨. الحلايبة ، غازي حسن ، أثر الحوافز في تحسين الأداء لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام في الأردن ، دراسة تطبيقية على أمانة عمان الكبرى ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الشرق الأوسط ، عمان ، الأردن ، ٢٠١٣ .
٩. درة ، عبد الباري ، تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات ، الأسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية المعاصرة ، المنظمة العربية للعلوم الإدارية (٢٠٠٣) .
١٠. دكسون ، جون ، العلم والمشتغلون بالبحث العلمي في المجتمع الحديث ، ترجمة اليونسكو ، الكويت ، (١٩٨٧) .
١١. راشد ، أحمد عادل ، مذكرات في إدارة الأفراد ، دار النهضة العربية ، بيروت (١٩٨١).
١٢. الشرعة ، عطا الله محمد ، العلاقة بين الحوافز الوظيفية والرضا الوظيفي دراسة على العاملين في البنوك السعودية ، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة ، العدد ٤٠ نيسان (٢٠١٤) .
١٣. شفيق ، عبد العزيز ، الحوافز والفعالية التنظيمية المؤسسة ، لكيدة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الحقوق والعلوم الاجتماعية ، جامعة (٢٠) أوت لكيدة الجزائر ، (٢٠٠٨).
١٤. صديق ، عرفة عبد المعطي محمد ، دور نظم الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بحكمية الفصيح التقني ، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة السودان المفتوحة ، (٢٠١٢).
١٥. الطخيس ، إبراهيم عبد الله ، الإدارة التربوية ، دار أبن سينا للنشر ، الرياض ، (٢٠٠١).
١٦. العامري ، محمد بن علي شيبان ، أثر نظم الحوافز على الإبداع لدى العاملين ، (٢٠٠٩) ، بحث منشور على شبكة الانترنت.
١٧. عباس ، أنس عبد الباسط ، وحمادي ، سليمان عبد الله ، الحوافز وأثرها على الأداء / دراسة ميدانية ، مجلة تنمية الراقدين ، العدد (٩٣) مجلد (٣١) لسنة (٢٠٠٩) .
١٨. العكش ، علاء خليل محمد ، نظام الحوافز والمكافآت وأثره في تحسين الأداء الوظيفي في وزارات السلطة الفلسطينية في قطاع غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، (٢٠١٢).
١٩. عليان ، ربحي مصطفى وغنيم عثمان محمد ، مناهج وأساليب البحث العلمي دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠٠٠ .
٢٠. قاسم ، امجد ، تعريف البحث العلمي وأهميته وأهدافه وخصائصه ، مؤتمر البحث العلمي في التعليم العالي ، الأردن ، (٢٠١٢).
٢١. القحطاني ، سيف ، خطوات البحث العلمي مذكرات منشورة على شبكة الانترنت .
٢٢. ماهر ، أحمد ، إدارة الموارد البشرية ، الإسكندرية دار الجامعة (٢٠١٢) .
٢٣. محمود ، كريمة شافي ، استثمار البحث العلمي في مشاريع التنمية ، مجلة كلية الآداب ، العدد (٩٤).
٢٤. مرعي ، محمد ، التحفيز المعنوي وكيفية تفصيله في القطاع الحكومي العربي ، المعهد العالي للتنمية الإدارية . جامعة دمشق ، (٢٠٠٣) .
٢٥. مساعدة ، مريم ، أهداف البحث العلمي ، (٢٠١٥) ، مقالة منشورة شبكة الانترنت .
٢٦. المنتدى العربي للإدارة ، تعريف التحفيز وأهم نظريات التحفيز (٢٠١١) ، مقالة منشورة على شبكة الانترنت .
٢٧. المنتدى العربي للإدارة ، نظام تحفيز الموارد البشرية ، الاتجاهات النظرية في ميدان التحفيز ، (٢٠٠٩) ، مذكرات على شبكة الانترنت .
٢٨. هيكل ، محمد ، أثر الحوافز على فاعلية الإدارة والإنتاج مجلة الإدارة ، العدد (٤) ، القاهرة (١٤١٩).