

## الانعكاسات الإيجابية لنظام الحوافز المادية على الأداء الوظيفي

للأستاذ الجامعي بجامعة الجلفة

أ/ حليس وردة نجاة

جامعة الجلفة

## ملخص:

يعد الأستاذ الجامعي المحرك الرئيسي و الأساسي في عملية التكوين الجامعي ، و له تأثير كبير على سلوك وتوجهات الطالب من خلال ما يقدمه من معارف ومعلومات تساهم في تنمية الرصيد المعرفي للطالب ، وذلك حسب كل تخصص مسؤول عن تدريسه و في مقابل ذلك يحتاج الأستاذ الجامعي الى التشجيع و الدعم من خلال ما تقدمه له هذه المنظومة من سبل الراحة و التحفيز على تقديم أداء أفضل.

كلمات مفتاحية: الانعكاسات الإيجابية لنظام الحوافز المادية على الأداء الوظيفي

## Résumé :

Le professeur d'université est le principal et principal moteur du processus de formation universitaire et a un impact significatif sur le comportement et les orientations de l'étudiant par le biais des connaissances et des informations qui contribuent au développement des connaissances de l'étudiant ,d'outre ,il a besoin d'encouragement et de soutien du système éducatif .

## مقدمة :

تعتبر منظومة التعليم العالي من أهم الأسس التي تساهم في بناء المجتمع ، و التي تتأثر بجميع التغيرات التي تطرأ على هذا المجتمع ، و تأثر بدورها على مختلف المجالات كالمجال الاقتصادي و التكنولوجي ، و المجال الاجتماعي و الثقافي ، كذلك المجال السياسي من خلال نشر الوعي لدى الأفراد ، هؤلاء الأفراد الذين ستصبح لهم مكانة داخل المجتمع .

و الجامعة كأبي منظومة لها مسؤولية التعليم و البحث العلمي ، بالإضافة إلى خدمة المجتمع ، و تحقيق التنمية و التقدم ، و إعداد كوادر تساهم في رقي المجتمع .

و من أهم العناصر المكونة للمنظومة الجامعية ، و الذي يعد المحرك الأساسي داخل هذه المنظومة التعليمية هو الأستاذ الجامعي ، الذي هو بمثابة ركيزة من الركائز التي تقوم عليها المنظومة الجامعية ، حيث تعددت مهامه بين المسؤولية في

إيصال المعلومة للطالب بمختلف الطرق و الأساليب ، و القيام بالبحث العلمي و المساهمة في خدمة المجتمع ، وهنا نجد أن الأهداف التي يسعى الأستاذ الجامعي لتحقيقها تتوحد مع الأهداف التي تسعى الجامعة إلى الوصول إليها و تحقيقها ، في مقابل ذلك يحتاج الأستاذ الجامعي إلى التشجيع و الدعم من خلال ما تقدمه له هذه المنظومة من سبل الراحة و التحفيز على تقديم أداء أفضل له أبعاد إيجابية تساهم في تطور هذه المنظومة .

**\_ فما هي الانعكاسات الإيجابية لنظام الحوافز على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي بجامعة الجلفة ؟**

و هذا ما سنحاول التطرق إليه في هذا المقال، بتقديم فكرة عن نشأة الجامعة و مراحل تطورها ، ومعرفة الواجبات التي يلتزم الأستاذ الجامعي و نوع الحوافز المقدمة له في المنظومة الجامعية بالجلفة بالإضافة إلى العلاقة بين الأستاذ الجامعي و البحث العلمي و دوره في خدمة المجتمع .

**\_ الكلمات المفتاحية : المنظومة الجامعية - الأستاذ الجامعي - نظام الحوافز.**

### 1\_ الجامعة الجزائرية :

تعد الجامعة أهم المواضيع التي كانت محورا لدراسات عديدة ، و تلقت اهتماما كبير من طرف مختلف الدول ، بل العالم بأسره ، لأن المنظومة الجامعية لها دور كبير وفعال في بناء المجتمع ، سواء على المستوى الإقتصادي أو الإجتماعي ، و الثقافي و السياسي ، ولها تاريخ كبير و تطورات مستمرة إلى يومنا هذا لتلائم مع التطورات و التغيرات الحديثة و التي تمس كل الأصعدة .

### 1-1 تعريف الجامعة :

"الجامعة إمتداد طبيعي ومنطقي لمؤسسات التعليم المتخصصة ، و التي ظلت تتطور على مر السنين كمحصلة أساسية لمعارف الإنسانية من حيث الإنتاج<sup>1</sup>

، كذلك تعرف الجامعة على أنها مؤسسة التي تقوم على التكوين العالي العلمي أو المهني ، فهي عبارة عن منظمة أو مجموعة من المنظمات لها وظائف إجتماعية<sup>2</sup>.

### 2-1 أهداف ووظائف الجامعة:

#### أ\_ أهداف الجامعة :

للمنظومة الجامعية أهداف محددة تسعى إلى تحقيقها ، حيث أن هذه الأهداف تأثر على الفرد بصفة خاصة و المجتمع عامة ، لذلك البعض يحاول أن يحصرها في مايلي :

**\_ أهداف معرفية : و هو كل ما يتعلق بنشر المعرفة و العمل على تطويرها .**

**\_ أهداف إقتصادية: وتتمثل في تطوير اقتصاد المجتمع ، و التغلب على المشاكل الاقتصادية**

\_ أهداف إجتماعية : و تتمثل في ما يضمن إستقرار المجتمع و دراسة المشكلات التي تواجه المجتمع و محاولة إيجاد حلول لها.<sup>3</sup>

أيضا نجد مجموعة من الأهداف التي تم تحديدها كمايلي :

- 1- إعداد خريجين جامعيين تتوفر فيهم المؤهلات التي تتناسب مع العمل، ما هو موجود في الواقع أي ما هو موجود في سوق العمل ، و محاولة مواكبة التطورات الجديدة و تلبية إحتياجات المجتمع
- 2- مجال مفتوح للتعليم ، مما يضمن للدارسين إمكانية الدخول و الخروج من النظام ، و إتاحة الفرص لتنمية الذات و التطور الإجتماعي ، و تفتح على العالم .
- 3- اكتساب الدارسين للمعارف عن طريق البحوث التي يتم انجازها ، و معايشة الواقع و تأثير في المجتمع من خلال ما يقدمه الباحث لمساعدة المجتمع على حل المشاكل السائدة فيه ، و تشجيع البحث العلمي .
- 4- حماية قيم المجتمع ، هذه القيم التي تعتبر أساسية في بناء المجتمع ، و نقطة من نقاط ضعفه إذا تم المساس بها ، لذلك تعمل الجامعة على غرس هذه القيم في الشباب للحفاظ عليها ، و هذا من خلال إعطاء فرص و فتح باب المناقشة و التفكير و تدعيم هذه المناقشات و النزعة الإنسانية .
- 5- تطوير مستوى التعليم و السعي إلى تحسينه و تحسين مستوى هيئة التدريس<sup>4</sup>

ب \_ وظائف الجامعة :

تعتبر الجامعة مصدر و المعرفة و مركز إعداد إطارات مؤهلين لخدمة المجتمع ، فالجامعة لها وظائف ضرورية تتمكن من خلالها تحقيق أهدافها ، و هذا ما سنتطرق إليه في هذا العنصر تتمثل وظائف المنظومة الجامعية في ما يلي :

- 1- نشر العلم: من بين الأهداف الرئيسية للجامعة نشر العلم، هذا العلم الذي يكون سببا في إعداد أفراد مؤهلين و قادرين على بناء المجتمع.
- 2- ترقية العلم : و يتمثل في البحوث التي يتم انجازها من قبل الأساتذة و الطلبة ، مما يساهم في زيادة الرصيد الثقافي للأمة و التراث و الحضارة التي يتميز بها هذا المجتمع .
- 3- تعليم المهن الرفيعة : تعليم المهن ذات المستوى العالي ، كالطب و الهندسة التي تحتاج إلى أفراد يتميزون بالمسؤولية و القيادة العلمية و التكنولوجية و غيرها من الخصائص<sup>5</sup>

أيضا حددت مجموعة من الوظائف للجامعة التي تم تصنيفها إلى وظائف إجتماعية و ووظائف إقتصادية:<sup>6</sup>

أ\_ الوظائف الاجتماعية: و تتمثل فيمايلي :

\_إعداد طاقات بشرية تتمتع بمهارات ذات مستوى عالي في العديد من التخصصات التي تساهم في تلبية حاجات المجتمع.

\_ للجامعة دور كبير في البحث العلمي في تطبيقه و تطويره في مختلف المجالات .

\_ تساهم الجامعة في التطور الإقتصادي و الإجتماعي و الثقافي و العلمي .

\_ تساهم الجامعة في تحقيق التكامل و التنسيق بين مراحل التعليم العام و التعليم الجامعي، وكذلك التعلم الفني و التكنولوجي .

\_ تعطي الجامعة فرصة التعلم لكافة فئات المجتمع .

\_ تنمية الأفكار الاقتصادية لدى الأفراد الدارسين بالجامعة<sup>7</sup>

ب\_ الوظائف الاقتصادية :

\_ تسعى الجامعة إلى تحقيق التوافق بين قيم و الإتجاهات السائدة في المجتمع و بين ما تسعى التنمية إلى تحقيقه في المجتمع، و محاولة القضاء على ظاهرة البطالة التي أصبحت من أكبر المشاكل التي يعاني منها المجتمع.

\_ إعداد القوى البشرية من حيث المعارف، و المهارات، القيم، وهذا عن طريق تدريبهم و تأهيلهم لمختلف المجالات.

\_ تسعى الجامعة إلى الوصول إلى معارف جديدة و تطويرها من خلال إعداد أفراد باحثين في مختلف ميادين البحث العلمي و التقني و الإنتاجي .

من خلال ما سبق ذكره نجد أن الجامعة لها وظائف و أهداف متعددة تسعى للوصول إليها و العمل على تطويره و القضاء على المشاكل و الصعوبات التي تشكل عائق في تقدمه و مواكبة التطورات و التحديات الراهنة .

### 3-1 نشأة وتطور الجامعة الجزائرية :

قبل التطرق لنشأت الجامعة الجزائرية سوف نحول إعطاء صورة عن نشأة الجامعة .

\_ نشأة الجامعة :

تعود فكرة ظهور الجامعة إلى مدارس الحكمة في الصين القديمة و في الهند و مصر، وبلاد الرافدين و...الخ، أما في الحضارة الإسلامية فقد كانت المساجد هي المحور الأساسي لنقل المعارف ، حيث كانت المدارس العربية الإسلامية تسعى إلى نشر العلم ، و هذا ما شكل نقلة نوعية من المدارس الكبرى إلى الجامعات و تطورها مع مرور الزمن لتصل إلى ما هي عليه اليوم.<sup>8</sup>

فالمسجد لم يكن مجرد مكان لأداء العبادات ، بل أصبح مصدر لإدارة شؤون الدولة و حل النزاعات الحاصلة ، بالإضافة إلى نشر المعرفة .

من خلال دراستنا لمراحل التاريخي :

نجد في العصر العباسي تم التخلي على مهمة التعليم في المساجد ، و ظهور مدارس عربية كغرناطة في الأندلس و القروان في تونس ، و الأزهر في مصر ، و العراق في بغداد وغيرها من المدارس التي تهدف إلى نشر العلم .

ففي منتصف الحادي و العشرين ظهر جامع القروين في فاس بالمغرب ، ثم ظهرت بعده المدرسة النظامية في بغداد في 1064.

أما في أوروبا في القرون الوسطى ، نجد جامعة اوكسفورد في بريطانيا و الهند وهذا خلال سنة 1227 و جامعة السربون في باريس سنة 1257 ، أيضا جامعة بادو في ايطاليا سنة 1220، و جامعة فينا في دولة النمسا عام 1365 ، حيث نجد أن

عدد الجامعات التي ظهرت في أوروبا خلال القرن 15م هو 59 جامعة ، وسميت بالعديد من الأسماء ، إلى أن تم ظهور مصطلح الجامعة في القرن 15 م و كانت جامعة باريس هي أول نموذج لذلك<sup>9</sup>

ثم ظهرت الكليات في الكثير من الدول حيث نجد كلية هارفارد في الولايات المتحدة الأمريكية سنة 1636، و التي أصبحت جامعة في وقتنا الحالي ، وكلية بيل و كنج و اليوم هم جامعات .

بلغ عدد الكليات سنة 1861 إلى 250 كلية في القرن 19، و تطورت الجامعة الأمريكية مع مرور الزمن و تطورت برامجها و مناهجها.<sup>10</sup>

أما في الوطن العربي نجد ثلاث جامعات، الجامعة السورية التي تأسست عام 1923، الجامعة المصرية عام 1925، و جامعة فاروق الأول جامعة الإسكندرية.

قبل أن توجد هذه الجامعات أنشأة 13 كلية و مدرسة عليا في كل من مصر، لبنان، السودان، العراق، تونس.

في عام 1955، ظهرت جامعة الخرطوم ، و في عام 1957 جامعة بغداد ، تأسست عام 1958 جامعة الملك سعود ، وانطلاقا من عام 1960 بدأ ظهور العديد من الجامعات الوطن العربي .

#### \_ نشأة الجامعة الجزائرية:

في سنة 1877 تم إنشاء أول جامعة في الجزائر من طرف الحكومة الاستعمارية (فرنسا)، وكانت هذه الجامعة مطابقة للجامعات الفرنسية حيث أنها لا تهتم بمشاكل المجتمع الجزائري .

وكان الهدف منها هو الهيمنة على المجتمع الجزائري ، و أنشأة هذه الجامعة لخدمة الاستعمار الفرنسي و أبناء المستوطنين ، و لا يمكن لأبناء الشعب الجزائري مواولة الدراسة بها ، تم تأسيسها في العاصمة و تضم أربع كليات تتمثل في :

\_ كلية الآداب و العلوم الإنسانية

\_ كلية الحقوق و العلوم الاقتصادية

\_ كلية العلوم و الفيزياء

\_ كلية الطب و الصيدلة

بعد تنظيم الجامعة الجزائرية سنة 1909 من اجل توفير احتياجات الاستعمار الفرنسي و احتياجات المستوطنين.

لم يتخرج من جامعة الجزائرية إلى غاية الحرب العالمية الأولى ، إلا محامي واحد فقط ، لم ينشأ الاستعمار قسما خاص باللغة العربي و الثقافة العربية لان ذلك يعتبر مهددا لوجود فرنسا في الجزائر<sup>11</sup>

#### \_ مراحل تطور الجامعة الجزائرية :

تميزت الجامعة الجزائرية بمناهج و نظام تختلف من فترة زمنية إلى أخرى، و تم تصنيفها إلى المراحل التالية :

## 1\_ المرحلة الأولى:

إمتدت هذه المرحلة من 1962 إلى 1970، حيث أنشأ جامعة وهران عام 1956 م و جامعة قسنطينة في عام 1962 م و إنشاء فرع الآداب و اللغة العربية سنة 1963.

وكان المتبع في تسيير الجامعة هو النظام الفرنسي ، حيث كانت الجامعة مقسمة إلى كليات ، و كل كلية مقسمة إلى عدة أقسام متخصصة ، أما سير النظام فكان كمايلي :

\_ الليسانس :تدوم ثلاث سنوات ، ونوع نظام سنوي.

\_ شهادات الدراسات المعمقة: مدتها سنة واحدة، تهتم بمنهجية البحث و أطروحة تجسد ما تم تطبيقه في الدراسات النظرية.

\_ شهادة الدكتوراه دولة:الدرجة الثالثة ، مدتها سنتين على الأقل لإنجاز الأطروحة .

\_ شهادة دكتوراه دولة : مدتها 5 سنوات من البحث النظري و التطبيقي<sup>12</sup>.

## 2\_ المرحلة الثانية :

إمتدت هذه المرحلة من سنة 1971 إلى غاية 1980، تميزت هذه المرحلة بإعادة النظر في محتوى التعليم العالي و تحويل نظام التعليم من نظام سنوي إلى نصف سنوي مع زيادة عدد السنوات في بعض التخصصات ، و أيضا تميزت هذه المرحلة بتقسيم المعاهد إلى كليات ، و إعادة تنظيم مراحل الدراسة إلى:

\_ مرحلة اللسانس : مدتها 4 سنوات.

\_ مرحلة الماجستير : مدتها سنتين ، جزء نظري و جزء تطبيقي .

\_ مرحلة دكتوراه العلوم : مدتها خمس سنوات من البحث العلمي<sup>13</sup>.

## \_ المرحلة الثالثة :

إمتدتمن سنة 1981 إلى 2003، شهدت هذه المرحلة تحديثات و تغيرات على النظام وفتح تخصصات جديدة للتكوين ، و سميت هذه المرحلة بخريطة الجامعة سنة 1983، وتم تطبيقها في سنة 1984، حيث كان الهدف التخطيط لتعليم العالي حتى سنة 2000، حسب إحتياجات الاقتصاد الوطن<sup>14</sup>

## \_ المرحلة الرابعة :

إمتدت من 2003 إلى يومنا هذا ، تتأثر الجامعة بالتغيرات و التطورات العصرية ، و تحاول التأقلم معه ومواكبته ، من خلال دورها العلمي و البيداغوجي مما يستدعي ضرورة الإصلاح في المناهج البيداغوجية للتكوين ، لذلك تبنت الجامعة الجزائرية نظام الهيكل الجديد ، نظام (ل، م، د) ، الذي بدأ تنفيذه منذ سنة 2003/2004 في 10 جامعات في الجزائر ثم إنتقل إلى باقي الجامعات<sup>15</sup>

## 2- صفات الأستاذ الجامعي :

يتميز الأستاذ الجامعي بمجموعة من الصفات ، و التي يمكن حصرها في العناصر التالية :

## 1- المعرفة الواسعة في مجال التخصص:

لكل أستاذ جامعي مواد محدد و مخصصة يقوم بتدريسها لطلابه بالإضافة إلى البحوث و الرسائل العلمية التي تكون في مجال تخصصه ، لذلك يجب أن يكون الأستاذ الجامعي له معرفة واسعة في ميدان تخصصه و أن يكون على اطلاع على كل ما هو جديد في مجال تخصصه ، ليطور من معارفه .

## 2- الذكاء :

على الأستاذ الجامعي أن يتميز بالدقة و الفهم لأن ذلك يساهم في نجاحه ، و يكون قادرا على مواجهة المواقف ، و التعامل معها بذكاء ، لذلك "اعتبار مهنة التدريس في المرتبة الثانية من حيث المستوى الذكاء المرتفع الذي يلزمها ، و ذلك من بين أكثر ثلاثين مهنة " ، فالأستاذ الجامعي من واجبه التعليم و التدريس<sup>16</sup>.

3- المهارة اللغوية : من المهم أن تتوفر المهارة اللغوية لدى الأستاذ الجامعي ك الألفاظ و الكلمات و غيرها لأن إستخدامها يزيد من كفاءته ، و يساعده في إيصال أفكاره إلى الآخرين ، يجب على الأستاذ الجامعي أن لا يكون عنده مشكلة في النطق الألفاظ و الكلمات لأن ذلك يؤثر على علاقة مع طلابه ، ولا يتمكن من إيصال الفكرة لهم بالشكل الصحيح .

4- إتساق الفكر و منطقيته: يمكن الأستاذ الجامعي من سرد مشكلة أو موضوع معين بإيجاز و دون غموض، و إيصال أفكاره إلى الغير، و تفهم الآخرين له يدل على إتساق أفكاره، و منطقيته تفكيره.

5- الصحة النفسية و الإلتزان النفسي : و يعني ذلك " مدى خلو شخصيته من الإنحرافات و الأمراض و الاضطرابات النفسية " ، و المقصود هنا أن يتميز الأستاذ الجامعي بصحة نفسية جيدة لان ذلك يؤثر على أدائه و على الطلبة .

فالصحة النفسية من أبرز الجوانب الذي تميز شخصية الفرد، و تأثير على سلوكه و عمله، و تعامل مع الأفراد المحيطين به، و لها إنعكاسات على سلوك الأستاذ الجامعي و لا يتمكن من الوصول إلى أهدافه، سواء كانت على المستوى الشخصي أو الإجتماعي أو المهني.

6- الميل لتدريس بالجامعة: سر نجاح الفرد حبه لعمله، و تعلقه به و سعيه إلى تحقيق نجاحات اكبر في مجال عمله، و إستمتاعه بذلك، و حبه لقضاء أوقاته في العمل.

لذلك فحب الأستاذ الجامعي لمهنته و إرتباطه بها يساهم في تحقيقه لأهدافه و طموحاته، و إتقان عمله و الإبداع و الإبتكار في مجال تخصصه.

7- الضمير الحي : " الضمير الحي يجعله يقوم بأدائه و يؤديه على أفضل وجه يستطيع ، فيبذل أقصى ما يمكن لشرح موضوعات دروسه ، و فهم جميع طلابه مادته العلمية ، و تكرر الشرح إذ إحتاج بعض الطلاب لذلك ، دون ضيق أو تبرم"<sup>17</sup>.

وجود ضمير حي عند أي فرد يجعله يؤدي ما عليه من مهام تخص وظيفته ، فالأستاذ الجامعي مكلف بعملية التدريس ، أي نقل المعرفة و المعلومات إلى طلابه بشكل صحيح و مبسط ، فغياب الضمير الحي يقلل في مصداقية

عمله و إتقانه له ، مما ينتج عليه ضرر للطالب و للمجتمع ، و غياب الكفاءة و الفعالية داخل المنظومة الجامعية ، وهذا بتقديم كفاءة غير مؤهلة للمجتمع ، و الذي بدوره يرى فهم الإطارات التي تساهم في بناء المجتمع .  
\_ واجبات الأستاذ الجامعي :

تنقسم واجبات الأستاذ الجامعي إلى واجبات عامة ، و واجبات تجاه الطلبة :

### 1- الواجبات العامة:

\_ الأستاذ الجامعي يمارس دوره كأستاذ و كباحث في وقت واحد ، مما يتطلب تطور و استمرارية تحديث معلوماته ، و من خلال البحث العلمي يتحصل على العديد من الشهادات في مجال تخصصه ، و التي يحتاج إليها من اجل الحصول على الترقية ، فالبناء الهرمي للأستاذ الجامعي يتكون من :

\_ سلك الأساتذة المساعدين .

\_ سلك الأساتذة المحاضرين .

\_ سلك أساتذة التعليم العالي .

\_ و من أهم واجبات الأستاذ الجيدة، مشاركته في الأعمال التي تهدف إلى التنمية الثقافية و العلمية و التكنولوجية لمؤسسته و التعليم العالي، لا يستطيع الأستاذ الجامعي ممارسة أي نشاط آخر إلا إذا كان في إطار التنظيم الساري.

\_ من واجب الأستاذ الجامعي الحفاظ على سلوكه و الإبتعاد عن كل التصرفات التي تسيء إليه و إلى مهنته .

\_ أن تكون علاقته بزملائه جيدة ، يسودها الإحترام و التقدير المتبادلة .

\_ إحترام أوقات عمله و التزاماته المهنية .

\_ التجديد في برامج التدريس و مواكبة التغيرات الحاصلة .

\_ المساهمة في نشر المعرفة و القيام بالبحوث العلمية .

\_ متابعة و توجيه الطالب .

### 2\_ الواجبات إتجاه الطلبة :

\_ يجب على الأستاذ أن لا يفرق بين الطلبة مهما كان الإختلال الحاصل بينهم (الجنس ، الظروف الإجتماعية ، الدين ، العرف.....الخ).

\_ لا يمكن للأستاذ الجامعي أن يتحصل على فوائد مادية من طلبته أو أي منفعة بيداغوجية لا تبريرها .

\_ على الأستاذ الجامعي أن يحترم الطالب ، و عدم إهانته و المساس بمعتقداته .



\_ يتوجب على الأستاذ إيصال المعلومات اللازمة للطالب و إرشاده إلى المصادر و المراجع التي يعتمد عليها في زيادة معرفته ، و إنجاز بحوثه .

\_ سرية ما توصل إليه لجان المداولات للإمتحانات و المسابقات أو أي مراقبة للمعارف مفروضة على كل أستاذ.<sup>18</sup>

### 3-2 الأستاذ الجامعي و البحث العلمي في الجزائر:

\_ من خلال البحث العلمي يتمكن الطالب على إكتساب معارف تمكنه من تطوير معلوماته و كفاءتهم ، بالإضافة إلى البحث العلمي يساهم في تكون شخصية الباحث ذاته و إنتاجه لمعارف يتم بنائها على أساس علمي ، وتدريبه على أساليب البحث العلمي ، ويساعده أيضا في تطور مستوى المعرفة لدى الأستاذ الجامعي وجعله مؤهلا ومواكب للتطور العلمي و التكنولوجي.<sup>19</sup>

ونجد أن كل دول العالم اهتمت بميدان البحث العلمي ، لما له من نتائج لها تأثير على المجتمع ، ومن بين هذه الدول الجزائر التي ركزت على البحث العلمي ، بعد قيامها بإصلاح الجامعي سنة 1973 و تم إنشاء تكوين المجلس الوطني للبحث ، و المنظمة الوطنية للبحث العلمي عوض منظمة التعاون العلمي الجزائري الفرنسي المنحلة .

" يعد البحث العلمي مسلكا ينتهجه الإنسان ليتعرف على ذاته و على الكون الذي يعيش بين أطرافه ، فان العلماء المسلمين كانت لهم إسهامات في وضع معالم البحث العلمي على أسس منطقية بحيث مزجوا بين التأمل العقلي و التجريب الميداني و المنهجية الصارمة.....إن علاقة البحث العلمي بالجامعات كعلاقة الأكسوجين بجسم الإنسان ، فبدون بحث علمي جاد سيؤول مصير الهيئات الجامعية لا محالة إلى الشلل و الركود ، و لقد أدرك الكثير من الساسة و الحكام و أهمية البحث العلمي لهضبة شعوبهم من أجل نهضة أوطانهم .....إمبراطور اليابان " هيرو هيتو " أوصى ابنه قائلا لا مستقبل لليابان إلا في العلم.....أن معركة الحياة الحقيقية هي معركة علمية ، و من أجل الفوز فيها لا بد لنا من تجنيد كل طاقات اليابان ..... حيث أدرك الإبن الدرس جيدا وقد سعى لاستدراك جميع أبناء الشعب الياباني في هذه العملية التي رفعت في النهاية إلى مصاف الشعوب التي تحظى بالإحترام والتقدير"<sup>20</sup>

عرفت الجزائر خلال السبعينات تدهور كبيرا بسبب العشرية الدموية التي مرت و كان لها تأثير واسع على الجميع الأصعدة ، حتى على الصعيد البحث العلمي ، حيث واجهت الدولة الجزائرية نقص في الإمكانيات و إصدار المجلات المحكمة و المنشورات و الدراسات العلمية ، كذلك النقص الملحوظ في تسجيل براءات الاختراع الجزائرية لدى المعهد الوطني للملكية الصناعية ، و غياب التنسيق بين البحوث العلمية و واقع الإنتاج .

بعد تطبيق سياسة الوئام المدني و المصالحة الوطنية في الجزائر ، اهتمت الدولة بالقيام بإصلاحات على مجال البحث العلمي ، و العمل على توفير الإمكانيات الضرورية للبحث العلمي ، وتوفير ميزانية مالية للبحث العلمي و التطوير التكنولوجي .

\_ إستغلال الأمثل للوسائل الوطنية للبحوث و التطوير .

\_ إعداد تقارير سنوية عن نشاطات البحث العلمي و تقديمه للمجلس الوطني للبحث العلمي و التقني .

لكن رغم ذلك يبقى البحث العلمي يعاني من الكثير من الصعوبات و العراقيل التي تقف في طريقه ، و التي تسعى الدولة و المنظومات الجامعية إيجاد حلول لها ، و القضاء عليها ، فالبحث العلمي من أهم الركائز في المنظومة الجامعية ، مما يتطلب توفر العنصر البشري المؤهل و الكفاء للقيام بالبحث العلمي ، ويتميز بالمرونة و الحيوية ، في مقابل ذلك يجد الإهتمام و التقدير ، و التشجيع على مجهوده الذي بذله للوصول إلى نتائج دراسات ، يمكن لها أن تحمل في طياتها حلولاً تساهم في إصلاح العديد من المشكلات التي يعاني منها المجتمع ، لذلك فأهمية الأستاذ الجامعي هي من أهمية البحث العلمي و أهمية المنظومة الجامعية .

## 2- تعريف الحوافز:

تختلف التعاريف بتعدد المفكرين لذلك أردنا التطرق إلى بعضها و نذكر منها تعريف DIMOCK للحوافز حيث يري أنها العوامل التي تساعد الفرد على أداء أفضل مع بذل جهد أكبر.<sup>21</sup>

فالفرد هو المحرك الأساسي داخل المنظمة و يساهم في رفع الأداء الوظيفي ، لذلك فالمؤسسة تتحمل مسؤولية إدارة الموارد البشرية و العمل على توجيه الأفراد وفقاً لما يخدم أهداف و مصالح المؤسسة ، و المواقف هي أحد العوامل التي تساعد في رفع مستوى أداء الموارد البشرية ، و إخراج الطاقة الكامنة واستغلالها عن طريق إشباع حاجاتهم الإنسانية ، و يمكن صياغة ذلك في الدالة التالية: الأداء= التحفيز ( القدرة+ المعلومات )<sup>22</sup>

## -الحوافز المادية الايجابية:

المقصود بالحوافز المادي هو كل ما يشبع الحاجات المادية للفرد، و الحوافز المادية هي من أقدم أنواع الحوافز، فهي تتميز بالسرعة و حصول الفرد على نتيجة مجهوده.<sup>23</sup>

بالتالي فالحوافز المادي يغلب عليه الطابع النقدي الذي من خلاله يتمكن الفرد العامل توفير حاجياته الأساسية مما يدفعه إلى بذل جهد أكبر مقابل ما يحصل عليه ، كالأجر الإضافي ، المكافآت ، و العلاوات ...الخ، بالإضافة إلى السكن، و المواصلات و القروض، و الإعانات...الخ.

و تتكون الحوافز المادية من حوافز فردية و حوافز جماعية :

1- الحوافز الفردية: تتمثل الحوافز الفردية فيما يلي :

أ- الأجر :

يصرف للفرد العامل مبلغ من المال ، و يكون يومياً أو أسبوعياً حسب نوع النشاط و الوظيفة التي يشغلها هذا العامل ، و تحدد قيمته الجهات المختصة في ذلك ، فالأجر يساهم في جذب اليد العاملة الجيدة للمنظمة ، و يوزع الأجر بطرق مختلفة حسب نوع الوظيفة ، و نذكر من بين هذه الطرق .

- الأجر باليومية هذه الطريقة لا تسمح بإعطاء فرصة للعاملين الماهرين ببذل جهد اكبر ، وهذا يرجع إلى عملهم لأنهم يتساوون في الأجر مع غيرهم غير الأكفاء ، لكن رغم ذلك فالأجر باليومية أوبالأسبوعاًو الشهر يعطي الفرصة للعامل ليصل إليإنتاجأكثر ذو مستوى رفيع بغض النظر للوقت.<sup>24</sup>

#### \_ الأجر بالقطعة :

في هذه الحالة يتقاضى الفرد العامل أجره حسب كمية إنتاجه ، بالتالي هنا تبرز الفروق الفردية ، وهنا يجب أن يتمتع الفرد بالصحة و العمر و الحيوية لان ذلك يؤثر على إنتاجه ، و من عيوب هذه الطريقة احتمال تدني جودة المنتجات و الخدمات التي تحدد الإنتاج الفردي ببساطة ، و تحسين العامل الغير الكفاء بعدم الأمان<sup>25</sup> كذلك نجد الأجر حسب احتياجات الفرد الذي يتم زيادته مع زيادة متطلبات الحياة و زيادة حجم الأسرة، وأيضاالأجرحسبالخبرة في مجال العمل ، فكلما زادة فترة الأقدمية كلما زاد الأجر .

#### ب- العلاوات:

العلاوة هي مازاد عن الأجر، و هي احد الحوافز المادية التي تؤثر على العامل لزيادة الإنتاج و رفع كفاءته، ترتبط بالأداء و كمية الإنتاج، و يتم منح العامل ضمان لحصوله على المكافأةإذا زاد إنتاجه، و تدفع بسرعة بمجرد تحقيق الزيادة المرجوة.<sup>26</sup>

#### ت- الأجر الاظافي :

هو مبلغ من المال يدفع للفرد العامل زيادة إليأجرهاالأساسي ، مقابل القيام بعمل اظافي خارج إطار الوقت الرسمي للعمل .  
ث- حافز الإنتاج:

يتعلق بالكميات المنتجة من طرف الفرد العامل، حيث تقدم المؤسسة حوافر للعاملين مقابل حجم النتائج الذي تم تحقيقه.

#### ج- الترقية :

الترقية هي انتقال الفرد من وظيفة إلى وظيفة أعلى مستوى ، أيضا هي ما يطرأ على الموظف من تغييرات في مركزه القانوني ، مما يجعله متميزا عن الآخرين<sup>27</sup>

لترقيةتأثير كبير على الفرد الموظف لأنها غالبا ما تتضمن زيادة في الراتب، و الترقية هي حق من حقوق الفرد العامل و تعتبر حافز ماديا له، فيخلق لديه شعور بالاستقرار و الأمان و تنمية حب العمل فيه و تحسن ظروفه المعيشية.

## 2- الحوافز الجماعية:

نعني بالحوافز الجماعية التي تكون في العمل الجماعي ، فهي تساهم في تنمية روح العمل الجماعي و تشجيع العاملين على التعاون في ما بينهم ، فالعمل الجماعي دائما يعطي أفضل النتائج و تحقيق أهداف المنظمة ، و زيادة الرغبة و الميول لدى العاملين في العمل ، بالإضافة إليأن ذلك يؤدي إلى تنمية روح الاحترام و التقدير بين العاملين حيث يبذل كل الأفراد

جهدهم لتعود النتائج على الجميع و تكون مشتركة ، و أن لا يتعارض عمل أي فرد مع عمل زملائه لان هذا يكون منفيًا للأهداف الرئيسية للعمل، و في هذه الحالة لا تكون المسؤولية الكاملة للفرد عن نتاج العمل<sup>28</sup>

ومن أشكال الحوافز الجماعية :

#### 1- الزيادة العامة في الأجور:

ترتبط هذه الزيادة بغلاء المعيشة أو انخفاض القدرة الشرائية، وليس لها علاقة بأداء العامل، و تكون هذه الزيادة عامة لجميع العمال بالمنظمة، و ينتج عن هذه الزيادة شعور العاملين بالعرفان و الشكر للمؤسسة

#### 2- المساعدات المالية :

هي عبارة عن مبالغ مالية تقدم للجماعات العاملة لتشجيعهم في المؤسسة ، ويكون لهذه المساعدات آثار ايجابية على العاملين و مما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة .

#### 3- المشاركة في الأرباح :

ظهر هذا المفهوم قديما في أمريكا مع أواخر القرن الثامن عشر و بدا في انجلترا و فرنسا مع أوساط القرن التاسع عشر ، حيث أن العامل ما يحصل عليه مرتبط بالأرباح التي تحققها المنظمة ، و يدل تحقيق الأرباح على كفاءة الإدارة و فاعليتها و أنظمتها بالإضافة إلى الجهد العامل<sup>29</sup>

كذلك تعود هذه الطريقة إلى مؤتمر عمالي الذي عقد في جنيف عام 1988 و اقر فيه نظام المشاركة في الأرباح، و فيه توزع نسب محددة و معلومة على العاملين بالمؤسسة.

#### 4- ضمانات العمل :

هي الضمانات التي تقدمها المؤسسة للعمال جميعا دون أي استثناء ، وليست لها علاقة بأدائهم و كفاءتهم في العمل ، حيث تمثل هذه الحوافز مقابل عضوية و انتماء الفرد للمؤسسة ، و يشعره ذلك بالأمان و الاستقرار الوظيفي ، و يقوي هذا العلاقة بين الفرد العامل و المؤسسة ، و ذلك لاعترافها بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة<sup>30</sup>

ونذكر البعض من هذه الضمانات :

#### أ- التأمين الاجتماعي:

تأمين ضد البطالة : يعد هذا التأمين من المراتب الأولى في قائمة التعويضات غير المباشرة ، لان الصحة هي مركز اهتمام الفرد ، و نظرا لغلاء في العلاج الطبي و التكاليف الكبيرة التي تقع على عاتق الموظف تعمل المؤسسة على إبرام عقد تأمين جماعي مع احد شركات التأمين ، لسد نفقات العلاج الطبي سواء كان للفرد العامل أو أفراد أسرته ، أو التعاقد مع بعض المستشفيات ، أو وضع مركز صحي داخل المنظمة<sup>31</sup>، كذلك تقدم المؤسسة تعويضات مالية للعاملين في حالة التخلي عنهم أي تسريحهم .

**ب- الضمان الاجتماعي :**

هو ضمان المستقبل عندما يصل الفرد العامل لسن التقاعد و للظروف الصحية التي تكون سببا في توقفه عن العمل ، هنا يوفر الضمان الاجتماعي ضمانا ماديا يضمن للموظف عيش حياه كريمة.

فالضمان الاجتماعي هو عبارة عن برنامج يدفع من خلاله مبلغ مالي كل شهر كأجر عندما يتقاعد الفرد العامل ، أو في حالة الإصابة بمرض أو حادث يمنعهم من مزاولة العمل و تنظم هذه البرامج قوانين حكومية ، وتساهم المؤسسة بتغطية النسبة الأكبر من قسط الضمان الاجتماعي ، في حين يغطي الفرد الجزء المتبقي منه من خلال اقتطاع نسبة المساهم من الأجر الشهري ، و تودع في مؤسسة الضمان الاجتماعي.

**ت- الإجازة المرضية:**

تدفع المؤسسة للفرد العامل راتبه في حالة طلبه لإجازة مرضية، أي أيام مرضية مدفوعة الأجر، و تقوم المؤسسة بمنحه هذه الإجازة نظرا لشهادة الطبية التي يتحصل عليها الفرد العامل من طبيب مختص.

**ث- إجازة الاستحمام والراحة:**

تعد هذه الإجازة عدد من الأيام السنوية و المدفوعة الأجر تقدمها المنظمة للعاملين من اجل الحصول على قسط من الراحة و تختلف هذه الإجازة حسب المستوي الإداري و العمر ، و أيضا القوانين و التشريعات الحكومية<sup>32</sup>

**ج- الإجازة العائلية:**

هي عبارة عن إجازة تمنحها المؤسسة أو صاحب العمل للفرد العامل و تكون مدفوعة الأجر، وذلك لأسباب تكون متعلقة بالعائلة، ويمكن أن يحصل الفرد العامل على دعم مالياً و تأمين يساعد في هذه الوضعية.

**ح- رعاية الأطفال:**

تحاول بعض المؤسسات مساعدة المرأة العاملة في العناية بأطفالها من خلال إنشاء حضانه خاصة بالمؤسسة، أو تقوم بإقامة عقد مع احد مراكز تربية الأطفال و تحاول خفض التكاليف لتكون مساعدة للمرأة العاملة.

**خ- المساعدة التعليمية و تعويض تغيير مكان الإقامة :**

تعمل المؤسسة على تشجيع عمالها على مواصلة تعليمه و تحفيزه من خلال تقديم بعض المساعدات المالية لإنهاء تعليمه و السماح له بمزاولة الدراسة دون أن يتعرض إلأى عقوبة داخل المؤسسة ، أيضا تتكلف المؤسسة في حالة تغيير الفرد العامل محل إقامته من مكان إلأخر لأن وظيفته تتطلب منه ذلك ، تهتم المؤسسة بدفع تذاكر السفر و نقل الأثاث .

**د- المنح :**

و تشمل منح الزواج و الولادة التي تعطى لكل مولود ، و أيضا منحة التعليم التي تقدم للعامل عن كل طفل متمدرس<sup>33</sup>.

**ذ- الجوائز:**

تقوم المؤسسة بتقديم جوائز مادية للأفراد العاملين، كتقديم سيارة أو أثاث أو غيرها.

## ر- الظروف المادية للأفراد العاملين:

للظروف المادية تأثير على الفرد العامل، لهذا تسعى المؤسسة إلى توفير مناخ يحقق التوازن لحاجات الفرد و الحافز المقدمة للفرد العامل، و من بين هذه الظروف: مكان العمل، الآلات، نظام المكان، نظافة المكان..... و غيرها، فتوفير الظروف المادية يساهم في تحسين أداء الفرد العامل<sup>34</sup>

## ز- الخدمات الاجتماعية :

تعددت المساعدات الاجتماعية ، لكن نحاول هنا ذكر بعض هذه المساعدات ، وتتمثل في مساعدة العاملين للاستقرار بإيجاد مسكن مناسب كبناء المساكن الخاصة بالموظفين أو تقديم سلفة مالية تمكنهم من شراء مسكن كذلك إنشاء صندوق الادخار الذي يقدم منح قروض و إعانات للعاملين... الخ .  
وتقديم خدمات ثقافية للأفراد العاملين من خلال توفير مكتبة تضم مجموعة من الكتب المناسبة لهم.  
يوضح الجدول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة لبعدها الجوانب المادية .

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	موافق	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق	الفقرات الخاصة ببعدها الجوانب المادية	
			بشدة	بشدة	بشدة	بشدة	بشدة		
			التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	النسبة		
غير موافق بشدة	3,870	0,795	33	163	9	27	0	يعد الأجر حافزا بنسبتي لي	1
			14,2	70,3	3,9	11,6%	0		
غير موافق بشدة	3,758	0,796	27	147	33	25	0	حصولي على العلاوات في عملي شجعتني لبذل جهد أكبر	2
			11,6	63,4	14,2	10,8	0		
غير موافق بشدة	4,267	0,642	83	132	13	4	0	تساهم الترقية في تحفيز الموظف على تحسين أدائه	3
			35,8	56,9	5,6	1,7	0		
غير موافق	1,110	2,754	15	58	32	109	18	تقدم المؤسسة	4

بشدة			6,5	25,0	13,8	47,0	7,8	جوائز مادية للموظف مقبل أداء أفضل	
غير موافق بشدة	3,719	1,163	64	97	24	36	11	توفير المؤسسة للسكن ساهم في تحفيزي و رفع مستوى أدائي.	5
			27,6	41,8	10,3	15,5	4,7		

من خلال الجدول توصلنا إلى النتائج التالية :

الفقرة رقم (1) : تضمنت " يعد الأجر حافزا بنسبتي لي " حيث كان إتجاه المستجوبين في مجال " غير موافق بشدة " بمتوسط حسابي يقدر ب(0.795)، و إنحراف معياري يقدر (3.870).

يعتبر الأجر حافز بنسبة للفرد الموظف ، و الذي يتم تحديده من طرف المنظمة حسب نوع النشاط والوظيفة:

الأجر هو ما يحصل عليه الفرد مقابل الجهد الذي يبذله و الوقت الذي يستغرقه ، فحصول الفرد الموظف على هذا الأجر يلبي به حاجياته المادية أي متطلبات الحياة ، قيمة الأجر تعتبر مهمة للفرد لأنه يمثل المصدر الرئيسي للدخل ، و يختلف الأجر من مؤسسة إلى مؤسسة آخر و من و وظيفة إلى و وظيفة آخر ، وذلك حسب طبيعة النشاط الممارسة و حسب مهام كل وظيفة .

فقيمة الأجر و دفعه في الوقت المحدد لذلك يساهم في خلق نوع من التحفيز لدى الفرد الموظف ، و أي تأخر أو نقص يؤثر على الحياة المعيشية للفرد .

حيث نجد هذا ما أثبتته نسبة 70.3% من أفراد العينة لعبارة "موافق" و نسبة 14.2% من أفراد العينة عبارة "موفق بشدة" ، في حين نجد أن بعض المتبقي من عينة الدراسة ترى الأجر ليس له الأهمية الكبيرة في التأثير على أدائهم الوظيفي و على حياتهم المعيشية ، و أن الأجر الذي يتقاضوه مناسب لتوفير حاجياتهم ، وذلك بنسبة 11.6% من أفراد العينة ، ولا يؤثر على وضعه الإجتماعي .

الفقرة رقم (02): تضمنت " حصولي على العلاوات في عملي شجعتني لبذل جهد أكبر" حيث كان إتجاه المستجوبين في مجال "غير موافق بشدة" بمتوسط حسابي يقدر ب (0.796) و إنحراف معياري يقدره ب (3.758) مما يدل أن للعلاوات تأثير على الأداء الوظيفي للفرد و هذا ما تبينه نسبة 63.4% من أفراد العينة.

فالعلاوة تمنح للموظف بسبب أدائه الممتازة و تكون زيادة على أجره ، مما يشجع الموظف على بذل جهد أكبر .

في حين نجد نسبة 10.8% من أفراد العينة يرى أن العلاوات لا تؤثر على أدائهم الوظيفي و هذا يرجع إلى عدم إهتمامهم بأي زيادة فالأجر .

الفقرة رقم (03): تضمنت " تساهم الترقية في تحفيز الموظف على تحسين أدائه" حيث كان إتجاه المستجوبين في مجال "غير موافق بشدة" بمتوسط حسابي يقدر ب (0.642) و إنحراف معياري يقدر ب (4.267) مما يدل أن للترقية أهمية داخل المنظومة الجامعية بولاية الجلفة و هذا ما تؤكدته نسبة 56.9% من أفراد العينة لعبارة " موافق" و نسبة 35.8% من أفراد العينة لعبارة " موافق بشدة" .

الفقرة رقم (04): تضمنت تقدم المؤسسة جوائز مادية للموظف مقبل أداء أفضل " حيث كان إتجاه المستجوبين في مجال "غير موافق بشدة" بمتوسط حسابي يقدر ب (2.754) و انحراف معياري يقدر ب (1.110) مما يدل أن المؤسسة لا تقدم جوائز مادية للموظف مقابل أداء أفضل و هذا ما تؤكدته نسبة 47% من أفراد العينة لعبارة "غير موافق" و نسبة 7.8% من أفراد العينة لعبارة " موافق بشدة" ، في حين نسبة 25% من أفراد العينة لعبارة " موافق" ترى أن المؤسسة تقدم جوائز و نسبة 6.5% من أفراد العينة لعبارة " موافق بشدة" ، و يرجع ذلك إلى فريق المسير و العمادة داخل الكلية ، و هذا ما سنتطرق اليه للمقارنة بين ما تقدمه كل كلية من حوافز للأساتذة الجامعيين .

الفقرة رقم (05): تضمنت "توفير المؤسسة للسكن ساهم في تحفيزي و رفع مستوى أدائي." حيث كان إتجاه المستجوبين في مجال "غير موافق بشدة" بمتوسط حسابي يقدر ب (1.163) و إنحراف معياري يقدر ب (3.719) مما يدل على أن السكن من أهم العوامل التي تؤثر على الفرد من الناحية السيكولوجية و الإجتماعية و ينتج عنه عدم الشعور بالإستقرار و الأمان ، فالمسكن يمثل خصوصية الفرد و به يظهر سلوكه الطبيعي بدون أي تصنيع ، فهو بمثابة الراحة النفسية له بعد تعبته اليومي في العمل ، و هذا ما تطرق إليه " ماسلو" حاجات الأمن و الأمان و التي تتمثل في تأمين الفرد لحياته و حمايته من الأخطار و الحوادث و شعوره بالإستقرار و الأمان

فالمسكن يوفر كل هذه الظروف للفرد ، مما يقضي على حالة التوتر و القلق ، و هذا ما تبينه نسبة 41.8% من أفراد العينة لعبارة " موافق" و نسبة 27.6% من أفراد العينة لعبارة " موافق بشدة" حيث تؤكد على أن المؤسسة توفر السكن ، مما يساهم في تحفيز و رفع مستوى أداء الفرد ، فالفرد يثر و يتأثر بالعوامل المحيط به .



في حين نجد نسبة 15.5% من أفراد العينة لعبارة " غير موافق " و نسبة 4.7% من أفراد العينة لعبارة " غير موافق بشدة " تؤكد على عدم توفير المؤسسة للسكن و أن ذلك لا يؤثر على الأداء الوظيفي للفرد الموظف ، فالمنظومة الجامعية تقوم بتوزيع السكنات على الأساتذة و فق معايير محددة مرتبة بالسن و سنة التوظيف و الرتبة العلمية و الحالة العائلية ، و عدد الأولاد و الدرجة التي يتحصل عليها الأستاذ من خلال أقدميته و غيرها من المقاييس التي تساهم في ذلك ، أيضا نسبة عدد السكنات التي يتم منحها و تحديدها كل فترة زمنية .

يوضح جدول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستويات الموافقة لبعدها الحوافز المادية .

الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	موافق	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الفقرات الخاصة ببعدها الحوافز المادية
			بشدة	ق	ق	ق	ق	
			التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	
غير موافق بشدة	2,616	1,228	14	49	59	54	56	6 توفير المؤسسة النقل (المواصلات) للموظفين
			6,0	21,1	25,4	23,3	24,1	
غير موافق بشدة	3,047	1,203	32	59	47	76	18	7 تمنح المؤسسة مكافآت للموظفين المتميزين في أدائهم
			13,8	25,4	20,3	32,8	7,8	
غير موافق بشدة	3,422	1,125	38	90	48	44	12	8 تقدم المؤسسة مساعدات مالية للموظفين
			16,4	38,8	20,7	19,0	5,2	
غير موافق بشدة	3,732	0,974	37	137	26	23	9	9 تقدم المؤسسة دورات تكوينه لدعم مستوى أداء الأفراد العاملين
			15,9	59,1	11,2	9,9	3,9	

غير موافق بشدة	4,077	0,785	60	149	6	15	2	تساعد المؤسسة الموظفين في دفع مصاريف الترتيبات	1
			25,9	64,2	2,6	6,5	0,8	0	

من خلال الجدول توصلنا إلى النتائج التالية :

الفقرة رقم (06) : تضمنت " توفر المؤسسة النقل (المواصلات) للموظفين" حيث كان إتجاه المستجوبين في مجال " غير موافق بشدة " بمتوسط حسابي يقدر ب (1.228) و إنحراف معياري يقدر ب(2.616) مما يدل أن جامعة الجلفة لا توفر النقل للأساتذة الجامعيين ، حيث نجد أغلب أفراد العينة بنسبة 24.1% لعبارة "غير موافق بشدة" و نسبة 23.3% من أفراد العينة لعبارة "غير موافق" لا توفر الجامعة النقل لهم مع أن هذا العنصر له تأثير كبير على الفرد الموظف خاصة الذين لا يملكون وسائل لتنقل إلى مكان العمل كذلك السكن في أماكن بعيدة عن مقر العمل ، مما يؤدي إلى تأخر الموظفين عن أوقات العمل ، ويقلل من أداء الفرد .

توفر وسائل النقل يساهم في وصول الموظف إلى مكان عمله دون معاناة و يوفر الوقت و الجهد ، في حين نجد أن نسبة 21.1% من أفراد العينة لعبارة "موافق" و نسبة 6% من أفراد العينة يوافقون على توفير النقل للموظفين ، وذلك من خلال استغلالهم لنقل الجامعي الخاص بالطلبة ، و أيضا النقل الذي توفره المنظومة الجامعية للمسؤولين في الجامعة كالمدير ، ونائب المدير و غيرهم .

لا يوجد نقل خاص بالأساتذة الجامعيين ، أيضا نسبة 25.4% من أفراد العينة امتنعوا عن الإجابة لأن توفير المؤسسة للنقل ليس من اهتماماتهم لأنهم يملكون سيارات خاصة بهم و لا يواجهون أي صعوبة في التنقل إلى مكان العمل و في وجهه نظرهم حتى و إذا قامت المؤسسة بتوفير و سائل النقل للموظفين لن يقوموا باستعمالها .

الفقرة رقم (07): تضمنت " تمنح المؤسسة مكافآت للموظفين المتميزين في أداءهم" حيث كان إتجاه في مجال " غير موافق بشدة " بمتوسط حسابي يقدر ب (1.203) و إنحراف معياري (3.047) ، مما يدل أن للمكافآت جانب من الأهمية لدى الفرد الموظف فهو يحصل عليها مقابل أداء متميز ، أو قيامه بحل مشكلة ما في العمل ، أو يساهم في تطوير و نجاح المؤسسة ، و تختلف المكافآت من منظومة إلى أخرى

و في جامعة الجلفة نجد أن نسبة 7.8% من أفراد العينة لعبارة "غير موافق بشدة" و نسبة 32.8% من أفراد العينة لعبارة "غير موافق" يؤكدون على عدم منح المؤسسة مكافآت للموظفين المتميزين في أداءهم ، في حين نجد نسبة 25.4% من أفراد العينة لعبارة " موافق" و نسبة 13.8% من أفراد العينة لعبارة " موافق بشدة" يؤكدون على تقديم المؤسسة لمكافآت للموظفين المتميزين في أداءهم ، و هذا يدل على حصول بعض أفراد العينة على المكافآت مقابل أداءهم المتميز في حين نجد أن نسبة 20.3% من أفراد العينة ليس لهم إهتمام بذلك و امتنعوا عن الإجابة ، وأن هذا الأمر لا يؤثر على

أدائهم ، وكانت وجهة نظرهم أن أي فرد موظف يجب أن يسعى إلى إتقان عمله و العمل على تطويره خاصة الفرد الذي يمارس وظيفة تناسب تخصصه و ميولاته و تساعد على تحقيق طموحاته .

**الفقرة رقم (08) :** تضمنت " تقدم المؤسسة مساعدات مالية للموظفين " حيث كان إتجاه المستجوبين في مجال "غير موافق بشدة" بمتوسط حسابي يقدر ب (1.125) و إنحراف معياري (3.422) مما يدل أن جامعة الجلفة تهتم بتقديم مساعدات مالية للأساتذة و هذا ما تؤكد نسبة 38.8% من أفراد العينة لعبارة " موافق" و نسبة 16.4% من أفراد العينة لعبارة "موافق بشدة" . حصلوا على مساعدات مالية مما يدل على أن جامعة الجلفة تعطي نوع من الإهتمام لمساعدة الأستاذ الجامعي ، في حين نجد نسبة 19% من أفراد العينة لعبارة "غير موافق" و نسبة 5.2% من أفراد العينة لعبارة " غير موافق بشدة" لم يحصلوا على مساعدات مالية من طرف الجامعة و امتنعت نسبة 20.7% من أفراد العينة عن الإجابة .

**الفقرة رقم (09) :** تضمنت " تقدم المؤسسة دورات تكوينه لدعم مستوى أداء الأفراد العاملين " حيث كان إتجاه المستجوبين في مجال "غير موافق بشدة" بمتوسط حسابي يقدر ب(0.974) و إنحراف معياري يقدر ب (3.732) مما يدل على أن جامعة الجلفة تهتم بتقديم دورات تكوينية لدعم مستوى أداء الأفراد الموظفين حيث يؤكد ذلك نسبة 59.1% من أفراد العينة لعبارة "موافق" و نسبة 15.9% من أفراد العينة لعبارة "موافق بشدة" . فالتكوين له مكانة كبيرة في الوقت الحالي لأنه يساهم في تزويد الفرد بالمعلومات و المعارف و إكتساب مهارات تساعد في أدائه الوظيفي ، ويطور من سلوك الفرد و أدائه ، و يخلق نوع من تحقيق الإستقرار الوظيفي داخل المنظمة ، و إعطاء صورة عن الموظف و المنظومة ، كذلك يساهم في تجديد و تطوير أفكار الموظفين لتتلائم مع التطورات الحاصلة . و باعتبار المنظومة الجامعية لها تأثير واسع على الفرد و المجتمع ، حيث يساهم في رفع المستوى العلمي للأستاذ الجامعي و درجه العلمية و ترقيته من رتبة إلى رتبة أعلى .

في حين نجد نسبة 9.9% من أفراد العينة لعبارة " غير موافق" و نسبة 3.9% من أفراد العينة لعبارة " غير موافق بشدة " لم تقدم لهم المؤسسة دورات تكوينية لدعم مستواهم ، لأنه لم تسمح لهم الفرصة من طرف الإدارة للقيام بدورات تكوينية.

**الفقرة رقم (10) :** تضمنت " تساعد المؤسسة الموظفين في دفع مصاريف التبرصات " حيث كان إتجاه المستجوبين في مجال "غير موافق بشدة" بمتوسط حسابي يقدر ب(0.785) و إنحراف معياري يقدر ب (4.077) مما يدل أن جامعة الجلفة تساعد الأساتذة في دفع مصاريف التبرصات ، وهذا ما تؤكد نسبة 64.2% م أفراد العينة لعبارة "موافق" و نسبة 25.9% من أفراد العينة لعبارة " موافق بشدة" ، لأن ذلك يساهم في تطوير الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي ، وينتج عنه نوع من التجديد و التغيير و القضاء على الروتين و الملل داخل المنظومة الجامعية ، في حين نجد نسبة قليلة لم تقم بتبرصات و لم تحصل على مساعدات مالية من المؤسسة في ما يخص تكاليف التبرصات .

## خاتمة :

من خلال المحتوى الذي تم التطرق إليه نجد أن للجامعة الجزائرية تاريخ غامر بالأحداث و المتغيرات التي ساهمت في تحديد و تطوير نظام التعليم العالي في الجزائر ، و أهمية الدور الذي يمارسه الأستاذ الجامعي في نشر العلم و المعرفة في الوسط الجامعي ، و تعدد مهامه باختلاف الرتبة العلمية ، و الجهد الذي يبذله الأستاذ في تحسين و ترقية مستواه العلمي ، و العمل على تطوير أساليبه و طرقه في التدريس لنقل المعلومة لطالب الجامعي بالشكل الذي يتناسب مع درجة إستيعاب الطالب و إستفادته منها .

أما في ما يتعلق بالحوافز المادية و علاقتها بالأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي بجامعة الجلفة توصلنا إلى :

- يساهم الأجر في تحفيز الأستاذ الجامعي بجامعة الجلفة و رفع مستوى أدائه الوظيفي ، وهذا من خلال توفير الأستاذ لمتطلباته و حاجياته المادية و يؤكد على ذلك نسبة 70.3% من أفراد العينة .
- تأثر العلاوات على الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي بجامعة الجلفة و تساهم في رفع مستوى وتحسين أدائه ، وهذا ما تؤكد نسبة 63.4% من أفراد العينة ، بالإضافة إلى الترقية التي لها أهمية داخل المنظومة الجامعية بالجلفة ، وهذا ما توضحه نسبة 56.9% من أفراد العينة .
- لا تهتم جامعة الجلفة بتقديم جوائز مادية بشكل كبير برغم من أهمية ذلك في تحفيز الأستاذ الجامعي ، وهذا ما تؤكد نسبة 54.8% من أفراد العينة .
- توفر جامعة الجلفة السكن للأستاذ الجامعي مما يساهم في تحفيز و رفع مستوى أدائه ، والشعور بالأمن و الإستقرار ، وهذا ما تؤكد نسبة 69.4% من أفراد العينة .
- لا تهتم جامعة الجلفة بتوفير وسائل النقل للأستاذ الجامعي مما ينتج عنه تأخر عن مواعيد العمل وبالتالي ينخفض مستوى أداء الأستاذ الجامعي ، وهذا ما توضحه نسبة 47.4% من أفراد العينة.
- تقدم جامعة الجلفة مكافآت للأستاذ الجامعي المتميز في أدائه مما يدل على نسبة 40.6% من أفراد العينة على مكافآت مالية ، بالإضافة إلى تقديم بعض المساعدات المالية للأستاذ الجامعي ، وذلك حسب الأولوية والظروف التي تتطلب مساعدة كل أستاذ جامعي .
- تقدم المنظومة الجامعية بالجلفة دورات تكوينية للأستاذ الجامعي من أجل رفع و تحسين مستوى أدائه الوظيفي ، وهذا ما توضحه نسبة 75% من أفراد العينة ، بالإضافة إلى مساعدة الأستاذ على دفع مصاريف التبرصات و هو ما تؤكد نسبة 90.1% من أفراد العينة .
- توفر جامعة الجلفة التأمين الصحي للأستاذ الجامعي ، وهذا ما تؤكد نسبة 80.6% من أفراد العينة، أيضا تقديم منحة الولادة بالنسبة للمرأة ، و منحة الزواج للأساتذة الجامعيين ، ز منح الأولاد من أجل مساعدة الأستاذ في تحمل المسؤولية و توفير بعض الإحتياجات لأبنائه ، بالإضافة إلى مساعدات إجتماعية متنوعة.

## الإحالات والهوامش:

- <sup>1</sup>- فضيل دليو وآخرون ، الجامعة تنظيمية وهيكلتها ، مجلة الباحث الاجتماعية ، دائرة البحث ، قسنطينة ، الجزائر ، العدد 1، 1995، ص: 205.
- <sup>2</sup>-Alin Touraine ,univesite et sociétaux état unis , paris ed du seuil colectionsocologie ,1972,p125 .
- <sup>3</sup>- احمد حسين القاني، دراسات في التعليم الجامعي ، مجلة تصدر عن مركز تطوير التعليم ، جامعة عين تمس، مصر، 1993، ص:14
- <sup>4</sup>- رشدي احمد طعمية ، مرجع سابق ، ص: 455، 612.
- <sup>5</sup>- رابح تركي ، تطوير التعليم الجامعي في الجزائر وفق سياسة الثورة الجبهوية ، مجلة الثقافة الجزائرية ، العدد 1983، 78، ص:08.
- <sup>6</sup>- محمد محمد عبد الحليم ، المتطلبات التربوية من التعليم الجامعي في ضوء بعض التغيرات ، المحلية و العالمية ، دراسة تحليلية ، مجلة التربية و التنمية ، العدد 13، 5 مارس 1998 ، ص:13.
- <sup>7</sup>- رمزي احمد عبد الحي ، التعليم العالي والتنمية ، دار الوفاء لنديا الطباعة و النشر ، ط 1 ، 2006، ص:78.
- <sup>8</sup>- فيصل دليو و اخرون ، إشكالية المشاركة الديمر اقطة في الجامعة الجزائرية ، منشورات جامعة منتوري قسنطينة ، الجزائر ، فيفري ، 2001. ص: 3- 206-74.
- <sup>9</sup>- فيصل دليو و اخرون ، الجامعة تنظيمها وهيكلتها ، مرجع سابق ، ص:.
- <sup>10</sup>- مليحان معيض الثبتي ، الجامعة ، نشأتها ، مفهومها، وظائفها، دراسة وصفية تحليل ، المجلة التربوية ، مجلس النشر العلمي ، العدد 54 ، المجلد 14، الكويت ، 2000، ص: 219-220-222-223.
- <sup>11</sup>- رابح تركي ، تطور التعليم الجامعي في الجزائر وفق سياسة التوازن الجهوي في التنمية الشاملة ، المجلة العربية ، البحوث التعليم العالي ، العدد 2، ديمشق المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم ، ديسمبر ، 1984، ص:65.
- <sup>12</sup>- غياث بوفلجة ، التربية و التكوين في الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1992، ص:111.
- <sup>13</sup>- الطاهر ابراهيمي ، الجامعة ورهانات وعصر العولمة ، الجامعة الجزائرية نموذجا ، مجلة العلوم الاجتماعية و الإنسانية ، العدد الثامن ، الجزائر ، جامعة باتنة ، 2003 ، ص:157.
- <sup>14</sup>- الطاهر ابراهيمي ، مرجع سابق ، ص:157.
- <sup>15</sup>- محمد بشير مناعي ، محاضرات حول نظام L M D اصداء جامعية نشالية إعلامية ، مصلحة الاعلام و التوجه المركز الجامعي، تسبة ، الجزائر ، العدد 2007، 11، ص:22.
- <sup>16</sup>- فرج عبد القادر ، علم النفس وقضايا العصر ، دار العارف ، ط6، القاهرة ، 1993 ، ص: 394-396-395.
- <sup>17</sup>- نفس المرجع ، ص:.
- <sup>18</sup>- برقوق عبد الرحمان ، عضو هيئة التدريس وأخلاقيات وأدبيات الجامعة ، مجلة المخبر ، أبحاث في اللغة العربية و الآداب الجزائرية ، جامعة محمد خضر، بسكرة ، ص:61-62-63-64.
- <sup>19</sup>- ابو بكر بوحرايسية ، الجامعة و البحث العلمي في الجزائر ، ورحلة البحث عن النموذج المثالي ، التواصل ، العدد 6، جامعة عنابة ، جوان 2000، ص: 289-291.

- <sup>20</sup>- كبار عبد الله ، الجامعة الجزائرية ومسيرة البحث العلمي ، تحديات و آفاق ، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية ، العدد16، جامعة ورقلة ، الجزائر ، سبتمبر 2014، ص:301-303-304.
- <sup>21</sup> صالح عودة سعيد، إدارة الافراد الجامعة المفتوحة ، (د،ن) ، طرابلس ، 1994 ، ص: 289.
- <sup>22</sup> بشير العلق ، الإدارة الحديثة ، نظريات زمفاهيم ، عمان ، دار اليازور العلمية للنشر و التوزيع ، الأردن ، 2008، ص: 208.
- <sup>23</sup> عقيلي عمر وصفي ، إدارة القوة العاملة ، دار زهران ، عمان ، 1996 ، ص: 309.
- <sup>24</sup> يوسف حجيم الطائي ، مؤيد عبد الحسن الفضل ، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل ، دار الورق للنشر و التوزيع ، الأردن ، 2006 ، ص: 409.
- <sup>25</sup> يوسف حجيم الطائي و آخرون ، مرجع سابق ، ص: 409.
- <sup>26</sup> عادل جودة، الجوافز ، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، دمشق، 1983 ، ص: 27.
- <sup>27</sup> محمد حافظ حجازي، مرجع سابق، ص: 225، 229، 230.
- <sup>28</sup>Marie Dominique pujole ,Ressources humaines :Laboite a outils de l'entrepreneu, 2eme édition, d'organisation , Paris, 2003,p :182.
- <sup>29</sup> احمد عادل راشد ، مذكرات في إدارة الافراد ، دار النهضة العربية للطباعة و النشر ، بيروت ، 1981 ، ص: 315، 316.
- <sup>30</sup> مصطفى نجيب شاوش ، مرجع سابق ، ص: 210.
- <sup>31</sup> مرعي محمد مرعي ، التحفيز المعنوي وكيفية تفعيله في قطاع العام العربي ، منشورات المؤسسة العربية للمنمية الإدارية ، القاهرة ، 2003 ، ص: 36.
- <sup>32</sup> عقيلي عمر وصفي ، مرجع سابق ، ص: 523.
- <sup>33</sup> طارق المجذوب، الإدارة العامة، الدار الجامعية، بيروت، 2000، ص: 34.
- <sup>34</sup> مصطفى كامل أبو العز عطية، السلوك التنظيمي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، (د، س)، ص: 123.