

واقع الخوافز المهنية لدى الأساتذة الجامعيين كما تكشف عنها مواقفهم

(دراسة ميدانية على عينة من الجنسين من أساتذة بعض جامعات الوطن)

الدكتور / طيبي الحاج

أستاذ محاضر (أ) بقسم علم النفس جامعة الجزائر (2)

ملخص: يعتبر موضوع الخوافز من الموضوعات التي نالت إهتمام علماء السلوك الإنساني و السلوك الإداري معا ، بحيث أن الإهتمام بدراسة حفز الموظفين تفرضه الرغبة في تحسين أدائهم الوظيفي ورفع كفاءتهم الإنتاجية . ونظرا لأهمية الموضوع و انطلاقا من مؤشرات و معطيات ميدانية إرتأينا تسليط الضوء على مواقف أساتذة الجامعة حول نظام الخوافز المهنية بالقطاع كواقع يعيشونه ضمن نشاطهم العلمي و البيداغوجي .

أجرينا الدراسة على عينة من الجنسين من أساتذة بعض جامعات الوطن بلغ عددهم (254) طبقنا عليهم أداة بحث تمثلت في إستبانة من إعداد الباحث تم عرضها على محكمين للتأكد من تغطيتها لكافة أبعاد الدراسة و لضمان الصدق الظاهري ، و تم حساب ثباتها بإستخدام طريقة ألفا كرونباخ. تناولت الدراسة ستة أبعاد تضمنت جملة من الخوافز المادية و المعنوية كان الهدف منها تبيان مواقف الأساتذة تجاهها .وقد خلصت الدراسة إلى أن نظام الخوافز بقطاع التعليم العالي لا يرقى إلى مستوى طموح هيئة التدريس مما يتطلب دراسة هذا الأمر دراسة علمية موضوعية .

— الكلمات المفتاحية : الخوافز ، الأستاذ الجامعي ، الجامعة ، التعليم العالي .

Résumé : Le thème des facteurs de motivation est l'un des sujets qui ont suscité l'intérêt des chercheurs sur le comportement humain et le comportement administratif a la foi du fait que l'intérêt pour l'étude de la motivation des employés soit imposé par le désir d'améliorer leur performance professionnelle et l'accroissement de leur compétence productive .

Au vu de l'importance du sujet , et portant d'indices et de données de terrain , il a été jugé utile d'étudier les attitudes des enseignants universitaires a l'égard des facteurs de motivation professionnelle dans leur secteur et ce , en tant que réalité vécue dans le cadre de leur activité scientifique et pédagogique

L'étude a été menée sur un échantillon de (254) enseignants des deux sexes , tirés de quelques universités du pays qui ont répondu a un questionnaire mis au point par l'auteur et soumis a l'appréciation d'un comité d'experts quant a sa couverture de l'ensemble des aspects soulevés par l'étude et garantie de sa validité externe , la fidélité de l'outil a été calculée par la procédure ALFA CORONBACH .

L'étude a porté sur 6 (six) aspects comportant un ensemble de facteurs de motivation matériels et moraux et avait pour but de préciser les attitudes des enseignants envers ces derniers. L'analyse des résultats a montré que les facteurs de motivation dans l'enseignement supérieur ne répondent pas aux ambitions du corps enseignant ce qui doit et inciter a étudier ce phénomène de façon objective et approfondie .

Mot clés : facteurs de motivation, enseignant universitaire , université , enseignement supérieur .

مقدمة :

بذل علماء السلوك الإنساني و الإداري محاولات عدة لمعالجة فكرة الخوافز من الناحيتين النظرية والتطبيقية، وعقدت المقارنات بين أساليب و أنواع الخوافز في المجتمعات الرأسمالية و الاشتراكية ، و ترتب عن هذا الحديث المتكرر في موضوع الخوافز ما يشبه حالة من التميع في الفكرة بدلا من أن تزيد وضوحا .

و الجزائر واحدة من الدول النامية التي إنتهجت في بداية إستقلالها الخط الإشتراكي كطريق للتنمية الشاملة و أسلوب و منهج لرفع مستوى تطلعات شعبها و تحقيق أهدافه ضمن المخططات التنموية ، التي تعتمد فيها على الأولوية للتوسع في التصنيع سعيا لتحقيق التنمية الشاملة الإقتصادية و الإجتماعية ، و أدركت القيادة السياسية وقتها بأنه لا يمكن تحقيق هذه التنمية إلا بإنهاء إنتاجية العمل كما و نوعا ، هذه الأخيرة التي تتوقف على حفز العمال و الموظفين و دفعهم نحو زيادة الإنتاج و تحسين نوعه .

تؤمن الجزائر بنظم الخوافز و تأخذ بها في مجال العمل و الإنتاج ذلك ما نلاحظه من خلال قراءتنا المتأنية للميثاق الوطني للدولة الجزائرية (عام 1976 ، ص ص 216 ، 217) و القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في 5 أوت 1978 بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 32 ، السنة الخامسة عشر بتاريخ يوم الثلاثاء 8 أوت 1978 م ، ص 724 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل الذي جاء مؤكدا و داعيا إلى تطبيق بعض صور الخوافز ، ذلك ماورد في الفصل الرابع من الباب الرابع بالقانون و ذلك في المواد 165 إلى 170 ، و في الفصل الثالث من الباب الخامس في المواد 180 إلى 186

كما نصت قوانين و مراسيم أخرى على ذلك مثل ما ورد في قانون التسيير الإشتراكي للمؤسسات ، و المرسوم الرئاسي رقم (300 - 40) عام 1979 م ، و قانون (90 - 11) عام 1971 م

الإشكالية :

إن ما نلاحظه من خلال قراءتنا المتفحصة لما ورد في هذه القوانين و المراسيم هو أن سياسة التحفيز المستخدمة ببلادنا سابقا ولاحقا مبنية على معايير قانونية تركز على الأولوية المرسومة في المخططات التنموية دون إجراء الدراسات الميدانية التي تكشف عن الجانب الواقعي للخوافز ، هذا و إن الخوافز المهنية واحدة من أهم الإنشغالات التي ينبغي طرحها في ظل النظام الإقتصادي

الحالي . " الإقتصاد الحر أو إقتصاد السوق " ، و حيث أن الطاقة البشرية هي العنصر الأساس و الفعال في تحديد نجاح الخطط و البرامج الإصلاحية و تحقيق أهدافها ، فإن البحث عما يثير إهتمام العمال و الموظفين أمر ذو أهمية بمكان .

إن الجامعة الجزائرية مؤسسة تقوم على البحث العلمي و هي منبر إشعاع علمي و فكري ، عرفت على مدار السنين تطورا هائلا منذ الإستقلال ، إلا أن هذا التطور الهائل و المتسارع حمل في طياته كثيرا من المشاكل و العقبات ، سواء على مستوى التنظيم و الهيكلة أو على مستوى نوعية التكوين و التأطير و علاقتهما مع تحولات عالم الشغل ، بحيث يجمع الملاحظون من داخل الجامعة الجزائرية و من خارجها على أن منظومة التعليم العالي بالجزائر تعرف نقائص عدة منها :

- وجود أعداد هائلة من الطلبة ليست مؤطرة بالكم الكافي .

- نسبة رسوب مرتفعة في بعض التخصصات و نوعية غير مرضية لنتائج التكوين .

- برامج تكوينية تجاوزها الزمن .

- إنغلاق الجامعة على نفسها و بعدها عن المحيط الإجتماعي و الإقتصادي .

- تسيير ممرکز مبالغ فيه لكل الحياة الجامعية .

- مما دعا إلى الإصلاح الفوري و تدارك الأمر .

وتطبيقا لتوصيات اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية و التوجيهات التي يتضمنها مخطط تطبيق إصلاح النظام التربوي الذي صادق عليه مجلس الوزراء عام 2002 م ، سطرت وزارة التعليم العالي و البحث العلمي هدفا إستراتيجيا للمرحلة 2004 - 2013 ، يتمثل في إصلاح شامل و عميق للتعليم العالي . يؤكد هذا الإصلاح على الطابع العمومي للتعليم العالي و على المبادئ الأساسية للمهام المسندة للجامعة الجزائرية ، و بالرجوع إلى دراسة هذه المبادئ يدرك القارئ أنها بهذه القيمة و الأهمية هي في حاجة إلى توظيف و توفير ميكانيزمات مادية و بشرية تكون في مستوى الهدف و الطموح

غير أن المتمعن فيما جاء في هذا المضممار لا يكاد يجد إهتماما كبيرا بأهم عامل من العوامل الكفيلة بتحقيق هذه الأهداف و هو العامل البشري الذي يعاني الكثير من المشكلات و الصعاب المهنية التي تحول دون أداء رسالته بالشكل المرضي ، أهمها تدهور وضعه الإجتماعي و الإقتصادي .

فلقد شهدت المؤسسات الجامعية في سنوات التسعينات إضطرابات عدة تمثلت في حركات إحتجاجية للأساتذة و توقفهم عن الدروس و شل الأنظمة البيداغوجية لفترة تجاوزت في بعضها أسابيع عدة ، و تمثلت لوائح مطالب الأساتذة في قضايا مهنية و إجتماعية تخص أساتذة القطاع ، على رأس هذه المطالب رفع الأجور و المرتبات و المنح ، السكن ، تحسين ظروف العمل و تسوية بعض الوضعيات المهنية . و أمام ملاحظة السلطات الوصية ، تكررت هذه المطالب بشكل ملفت للإنتباه إلى درجة أنها أضحت تقليدا يرفع في كل حركة إحتجاجية . مما جعل إعادة النظر في ملف الأجور ومختلف المحفزات الأخرى المادية و المعنوية من أولويات إهتمامات المؤسسة الموظفة . الأمر الذي يقتضي الكشف عن حاجات و متطلبات الأساتذة و الكشف عن مواقفهم تجاه واقع التحفيز الحالي .

و إن التساؤلات التي تطرحها هذه الدراسة هي :

- هل يشعر الأساتذة الجامعيون بأهمية و قيمة وظيفتهم و يفضلون البقاء فيها ؟
- هل يعطي الأساتذة الجامعيون إهتماما كبيرا للجوانب المادية (المالية) تأمينا لحاجاتهم الاستهلاكية وتحقيقا لتطلعاتهم ؟ - هل يمارس الأساتذة الجامعيون وظيفتهم في ظروف فيزيقية مناسبة ؟

- هل يشعر الأساتذة الجامعيون بالأمن و الاطمئنان أثناء تأدية مهامهم ؟
- هل يحظى الأساتذة الجامعيون بتشجيع و تقبل اقتراحاتهم من طرف المؤسسة الموظفة و تتيح لهم فرص المشاركة في صنع و إتخاذ القرارات ؟

- ما موقف الأساتذة الجامعيين من الخدمات الاجتماعية لموظفي الجامعة ؟

الفرضيات : وللإجابة على هذه الأسئلة صغنا الفرضيات التالية :

- يشعر الأساتذة الجامعيون بأهمية و قيمة وظيفتهم و يفضلون البقاء فيها .
- يعطي الأساتذة الجامعيون اهتماما كبيرا بالجوانب المادية (المالية) في وظيفتهم تأمينا لحاجاتهم الاستهلاكية وتحقيقا لتطلعاتهم .
- يمارس الأساتذة الجامعيون وظيفتهم في ظروف فيزيقية غير مناسبة .
- لا يشعر الأساتذة الجامعيون بالأمن و الاطمئنان أثناء تأدية مهامهم .
- يحظى الأساتذة الجامعيون بتشجيع و تقبل اقتراحاتهم في صنع و اتخاذ القرارات .
- للأساتذة الجامعيين مواقف سلبية تجاه الخدمات الاجتماعية .

- أهمية الدراسة و الحاجة إليها :

- تنبع أهمية الدراسة من أهمية الموضوع العلمية ، بحيث أنه كلما تعرفت إدارة المؤسسة الموظفة على الحوافز الملائمة و القواعد السليمة و البيئة الصالحة لتطبيقها استطاعت أن تحصل منها على النتائج المرجوة .

- كذلك فإن الاهتمام بالحوافز المهنية و العمل على تطويرها أمر ضروري للغاية الأساسية التي وجدت من أجلها المؤسسة وتحقيق أهدافها .

- كما تبرز أهمية الدراسة من كونها محاولة في طريق الكشف عن الحوافز التي تثير اهتمام ودوافع أساتذة الجامعة و مدى انسجامها مع حاجاتهم و تطلعاتهم .

- كما تنبع أهمية الدراسة من ناحية أخرى من ضرورة وجود نظام متكامل للحوافز في أي منظمة أو هيئة موظفة وصولا لتحقيق الكفاية الإنتاجية و لا يمكن أن يتم ذلك إلا عن طريق الدراسات و البحوث العلمية الميدانية بغية تحديد الحوافز وأهميتها بالنسبة للعمال و الموظفين في مؤسسات العمل .

- و صادف اختيارنا لهذا الموضوع أمرين مهمين هما :

أ - المحاولة الجادة التي بذلتها الدولة من أجل وضع سياسة منسجمة للأجور .

ب - المصادقة على القانون الخاص بموظفي التعليم العالي الذي يحتل موقعا إستراتيجيا مهما ضمن لائحة المطالب المهنية لأساتذة الجامعة الجزائرية .

أهداف الدراسة:

- يتحدد الهدف العام للدراسة بالكشف أو التعرف على الحوافز المادية و المعنوية التي تثير دوافع الأساتذة .

- الكشف عن تقييم الموظفين من أساتذة الجامعات للحوافز المطبقة في القطاع من خلال مواقفهم تجاهها و معرفة مدى رضاهم عنها .

- الكشف عن أشكال الحوافز التي نصت عليها دساتير الدولة وقوانينها ومراسيمها التشريعية ومدى مطابقتها لما هو موجود في الواقع .

- وبما أن الحوافز التي تعمل كمثيرات للدوافع تختلف باختلاف الثقافات والمجتمعات والأنظمة الاقتصادية ومؤسسات العمل كان هذا داعيا لمحاولة الكشف عنها في المجتمع الجزائري .

- نظرا لقلّة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع رغم أهميته كان ذلك دافعا لدراسته و البحث فيه.

تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة :

1 - الحوافز / نعني بالحوافز تلك الوسائل المختلفة المادية (الملموسة) و المعنوية (غير الملموسة) التي توّظفها مؤسسة العمل من أجل حث موظفيها و تشجيعهم على المثابرة و زيادة الإنتاج و تحسين نوعه و خفض تكاليفه ، مما يشبع حاجات الافراد العاملين و تحقيق آمالهم و تطلعاتهم ، و مما يحقق أهداف المؤسسة الموظفة .

2 - الأستاذ الجامعي / شخص ذو مؤهل علمي عالي تكمن مهمته الأساسية في تدريس مواد أو وحدات تعليمية في تخصصه لمرحلة ما من مراحل التعليم الجامعي ، كما يؤطر طلبته و يشرف على بحوثهم .

3 - الجامعة : مؤسسة من مؤسسات التعليم العالي ، تتكون من عدة منشآت ذات استقلالية إدارية تختص كل منها في صنف من العلوم .

4 - التعليم العالي : هو ذلك التعليم الذي يتم على مستوى المؤسسات الجامعية كالمعاهد و الكليات و المدارس العليا

و عليه فإن التعليم العالي يشير إلى عملية اكتساب المعلومات والمعارف والمعطيات والطرائق العامة ، أي عملية تحسين المستوى و تحسين المعارف وفق التطور الحاصل في مختلف الميادين العلمية .

منهج الدراسة :

إعتمدنا في هذه الدراسة الأساليب المنهجية التالية :

1 - الأسلوب المكتبي أو المسح الأكاديمي للدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوعنا و ذلك لبناء الخلفية النظرية

2 - الأسلوب الميداني (الأمبريقي) المتمثل في جمع و تحليل بيانات عن عينة من اساتذة بعض جامعات الوطن من خلال إستبيان تم تصميمه و بناء فقراته من طرف الباحث حسب ما يخدم موضوع البحث و الهدف منه .

3 - إعتمدنا الأسلوب الإحصائي الوصفي و الإستدلالي في معالجة البيانات .

عينة الدراسة :

إخترنا عينة الدراسة بطريقة صدفية من مجتمع واحد لم نشترط في إختيارها تغييب عوامل معينة دون غيرها ، بحيث تم جمع العينة من عدة مؤسسات جامعية جزائرية ، يمارس أفرادها وظيفة التدريس و التأطير بالجامعة .

وزرعنا (350) إستبياناً مطبوعاً ، إستعنا في ذلك ببعض الأساتذة الزملاء الذين يعملون بها أو يترددون عليها بحكم النشاط العلمي و المشاركة في التكوين و التأطير ، و تسلمنا (260) إستبياناً معبأً (محاب عنه) من مجموع ما وزع 74.2%، وخلال الشروع في تفريغ البيانات تبين لنا عدم صلاحية ست (6) إستبيانات لوجود عدة بنود لم تتم الإجابة عنها (غير صالحة للدراسة) ليصبح بذلك عدد الصالح منها (254) أي بنسبة 72.5 % وبذلك بلغ عدد أفراد العينة النهائي (254) فرداً من الجنسين من مختلف الأعمار و الرتب الوظيفية توزعوا جغرافياً كما يلي :

من الناحية الشمالية و الوسطى بعض المدارس العليا و المعاهد الوطنية و الكليات التابعة لجامعة (يوسف بن خدة) جامعة الجزائر " 1 " حالياً و بلغ عدد الأساتذة المبحوثين المشاركين في الدراسة 74 أستاذا بنسبة 29.13 % ومن جامعة (يحيى فارس بالمدينة) شارك 37 أستاذا بنسبة 14.56 %.

أما الناحية الجنوبية الشرقية من الوطن فتمثلت في مشاركة جامعة (محمد خيضر) ببسكرة بعدد 19 أستاذا بنسبة 07.48 % ، و جامعة (محمد بوضياف) بالمسيلة بمجموع 20 أستاذا بنسبة 07.87 %

ومن الناحية الغربية شارك في الدراسة بعض أساتذة جامعة شلف بلغ عددهم 26 أستاذا بنسبة 10.23 %، و شرق العاصمة شاركت جامعة بومرداس بعدد 17 أستاذا بنسبة 06.69 %، وبلغ عدد المشاركين من أساتذة

جامعة (مولود معمري) بتيزي وزو 18 أستاذا بنسبة 07.08 %

وسيلة القياس (أداة الدراسة) :

تمثلت وسيلة الدراسة أو الأداة المستخدمة في جمع البيانات التي إحتاجتها الدراسة في إستقصاء " إستبيان " تم التمهيد له بتوجيهات لمن طبق عليهم و ذلك بتعريفهم بموضوع الدراسة

و الهدف منه . و كانت البنود المكونة له تدور حول جملة من الأبعاد شكلت المحاور الأساسية للدراسة تمثلت في مجموعها في ستة أبعاد تضمنت جملة من الحوافز و هي كالآتي :

البعد الأول / يتضمن (قيمة و أهمية العمل أو الوظيفة في حد ذاتها) . كحافز وبلغ عدد البنود المتضمنة له (5 بنود)

البعد الثاني / يتضمن (الزيادة في المرتبات و الأجور و المحفزات الأجرية الأخرى مثل المنح و العلاوات) و بلغ عدد بنود هذا البعد أو الحافز (23 بندا) .

البعد الثالث / تضمن حافز (ظروف العمل المادية الفيزيائية) و كان عدد بنوده (23 بندا) .
البعد الرابع / يتضمن حافز (الشعور بالأمن و الطمأنينة و الإستقرار في العمل) و تمثله (37 بندا) .

البعد الخامس / يتضمن حافز تشجيع و تقبل مقترحات الموظف ، و تمثله ثلاثة (3 بنود) .
البعد السادس / يتضمن الخدمات و المزايا المختلفة و عدد بنود هذا البعد تسعة (09 بنود) .

تطبيق القياس :

تمثلت عملية معالجة البيانات التي تم جمعها لهذه الدراسة بواسطة الحاسوب ، بعد أن تمت عملية مراجعة قوائم الاستبيانات المسترجعة و اختبارها للتأكد من صلاحيتها . ثم جاءت بعد ذلك مرحلة فهرسة الإجابات حيث قمنا بتبويب البيانات تحت موضوعات رئيسية و تم ترتيبها في ضوء الاتجاه العام للإجابات .

كما تم تحميل البيانات على الحاسوب ، و قد روجعت عملية التحميل للتأكد من سلامة تفريغ البيانات .

إذا اعتمدنا الأساليب (SPSS - Pc+) بعد ذلك استخدمنا مجموعة البرامج الجاهزة أو الحزم الإحصائية المعروفة

الإحصائية التالية :

1 - المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري لتحديد مستوى و تشتت بعض الخصائص الفردية لأفراد العينة .

" لدراسة الفروق بين المجموعات . ANOVA " 2 - تحليل التباين الأحادي

3 - معامل ألفا كرونباخ لحساب معامل الثبات للأبعاد أو المقاييس الفرعية .

" لقياس الفروق بين مجموعتين في المواقف المختلفة . TEST (T) " 4 - إختبار (ت)

إختبار و مناقشة النتائج /

(1) إختبار و مناقشة نتائج الفرضية الأولى :

لإختبار هذه الفرضية التي نصها " يشعر الأساتذة الجامعيون بأهمية و قيمة وظيفتهم و يفضلون البقاء فيها TEST (T) استخدمنا إختبار (ت) " لعينة واحدة حيث عمدنا إلى مقارنة متوسط درجات العينة على البعد أو الحافز الأول المتضمن (قيمة و أهمية العمل أو الوظيفة في حد ذاتها كحافز) بالدرجة المعيارية المقدرة ب (15) باعتبار أن عدد بنود هذا البعد هو (5) ، و أن القيمة المحايدة تساوي (3) ، وعليه فإن القيمة المرجعية المقارن بها هي (15) نتيجة ضرب (5 × 3) ، و الجدول التالي رقم 1 يوضح ذلك .

درجة البعد أو الحافز	عدد أفراد العينة N	المتوسط الحسابي متوسط العينة	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري للمتوسطات
البعد أو الحافز رقم (1)	254	18.5551	3.5357	0.2218

نلاحظ من خلال الجدول أن المتوسط الحسابي للعينة على هذا البعد يساوي (18.55) بانحراف معياري قدره (3.53) . ولمعرفة ما إذا كان الفرق بين متوسط العينة و الدرجة المعيارية دالا إحصائيا طبقنا اختبار دلالة الفرق بين المتوسط و المعيار لعينة واحدة كما هو مبين بالجدول رقم (2) .

رقم البعد أو الحافز	= 15 =					الدرجة المعيارية
	قيمة T - ت	درجة الحرية DDL	الدلالة الإحصائية	الفرق بين المتوسط	مجال الثقة 95%	
					أدنى قيمة	أعلى قيمة
البعد أو الحافز رقم (1)	16.025	253	0.000	3.5551	3.1182	3.3320

يظهر من خلال النتائج المعروضة بالجدول أعلاه (جدول رقم 2) أن الفرق بين متوسط العينة و المعيار (18.5551 - 15) قد بلغ (3.5551) ، و عليه فإن قيمة "ت" تساوي (16.025) بدرجة حرية تقدر ب (253) ، و عليه فإن الفرق بين المتوسط (متوسط العينة) و المعيار هو فرق دال إحصائيا عند المستوى (0.001) و هذا ما يحقق الفرضية الأولى و هي أن الأساتذة الجامعيين يشعرون بقيمة و أهمية وظيفتهم و يفضلون البقاء فيها .

(2) إختبار و مناقشة نتائج الفرضية الثانية :

لإختبار هذه الفرضية التي تنص على أنه (يعطي الأساتذة الجامعيون إهتماما كبيرا بالجوانب المادية (المالية) في وظيفتهم تأمينا لحاجاتهم الإستهلاكية و تحقيقا لتطلعاتهم) لجأنا إلى توظيف الإحصاء الوصفي بحيث تم إستخدام إختبار " ت " لعينة واحدة و ذلك لمقارنة متوسط درجات العينة بالدرجة المعيارية و هذا بالنسبة للبعد أو الحافز الثاني المتضمن (الزيادة في الرواتب أو الأجور و المحفزات الأجرية الأخرى) ، بحيث قدرت الدرجة المعيارية ب (66) بإعتبار أن عدد بنود هذا البعد هو (22) ، و بإعتبار أن القيمة المحايدة تساوي (3) ، و عليه فإن القيمة المرجعية المقارن بها هي (66) نتيجة ضرب (22×3) ، كما هو موضح بالجدول التالي رقم (3) .

رقم البعد أو الحافز	عدد أفراد العينة N	المتوسط الحسابي (متوسط العينة)	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري للمتوسطات
البعد أو الحافز رقم (2)	254	6.28268	8.4700	0.5315

نلاحظ من خلال الجدول أن المتوسط الحسابي للعينة على هذا البعد يساوي (62.82)
بانحراف معياري قدره (8.47) .

و لمعرفة ما إذا كان الفرق بين متوسط العينة و الدرجة المعيارية دالا إحصائيا ، عمدنا إلى إختبار دلالة الفرق بين متوسط العينة والمعيار إختبار " ت " لعينة واحدة كما هو موضح بالجدول

رقم (4)

VALEUR DE TEST					= 66 =		الدرجة المعيارية	رقم البعد أو الحافز
% مجال الثقة 95		الفرق بين المتوسط	الدلالة الإحصائية	درجة الحرية DDL	قيمة - ت -			
أعلى قيمة	أدنى قيمة							
-2.1266	4.2199	-3.1732	0.000	253	-5.971		البعد أو الحافز رقم (2)	

يظهر من خلال النتائج المعروضة بالجدول رقم (4) أن الفرق بين متوسط العينة و المعيار هو (62.8268 - 66) قد بلغ (3.17 -) و عليه فإن قيمة (ت) قد بلغت (5.97)

(-) بدرجة حرية (253) و عليه فإن الفرق بين متوسط العينة و المعيار هو فرق سالب دال عند (0.001) و هذا ما يحقق الفرضية الثانية التي نصها (يعطي الأساتذة الجامعيون إهتماما كبيرا بالجوانب المادية في وظيفتهم تأمينا لحاجتهم الإستهلاكية و تحقيقا لتطلعاتهم) .

(3) إختبار و مناقشة نتائج الفرضية الثالثة :

لإختبار هذه الفرضية التي نصها (يمارس الأساتذة الجامعيون وظيفتهم في ظروف فيزيقية غير مناسبة) إستخدمنا إختبار (ت) لعينة واحدة بهدف مقارنة متوسط درجات العينة بالدرجة المعيارية و هذا بالنسبة للبعد أو الحافز الثالث المتضمن " ظروف العمل الفيزيقية " بحيث قدرت الدرجة المعيارية ب (21) بإعتبار أن عدد بنود هذا البعد هو (7) و أن القيمة المحايدة (3) و بضرب (7×3) نحصل على (21) .

و عليه فإن القيمة المرجعية المقارن بها هي (21) و الجدول التالي رقم (5) يوضح ذلك .

رقم البعد أو الحافز	عدد أفراد العينة N	المتوسط الحسابي (متوسط العينة)	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري للمتوسطات
البعد أو الحافز رقم (3)	254	13.2283	5.5213	0.3464

ولمعرفة دلالة الفرق بين متوسط العينة و الدرجة المعيارية طبقنا إختبار دلالة الفرق بين المتوسط و المعيار (إختبار " ت ") لعينة واحدة كما هو موضح بالجدول التالي رقم (6) .

VALEUR DE TEST					الدرجة المعيارية		رقم البعد أو الحافز
%95 مجال الثقة		الفرق بين المتوسط	الدلالة الإحصائية	درجة الحرية DDL	قيمة (ت)	البعد أو الحافز رقم (3)	
أعلى قيمة	أدنى قيمة						
- 7.0894	- 8.4539	- 7.7717	0.000	253	- 22.433		

يتضح من خلال النتائج التي أسفر عنها إختبار (ت) لعينة واحدة بأن الفرق بين متوسط العينة و المعيار ($21 - 3.2283$) قد بلغ ($- 7.77$) و عليه فإن قبمة (ت) تساوي ($- 22.43$) بدرجة حرية قدرت ب (253) ، و بناء على ذلك فإن الفرق بين متوسط العينة و المعيار هو فرق سالب دال إحصائيا عند مستوى (0.001) و هو ما يحقق الفرضية الثالثة .

(4) إختبار و مناقشة الفرضية الرابعة :

لإختبار الفرضية الرابعة التي محتواها (أن الأساتذة الجامعيين لا يشعون بالأمن و الإطمئنان أثناء تأدية وظيفتهم) هذا العامل أو الحافز يتضمنه البعد الرابع بالمقياس ، و أن عدد بنوده إثنان (2)

(لذلك من أجل إختبار صحة الفرضية عمدنا إلى توزيع الإحصاء الوصفي المتمثل في استخدام إختبار (ت) لعينة واحدة لمقارنة متوسط درجات العينة بالدرجة المعيارية المقدرة ب (6) بإعتبار أن عدد بنود هذا البعد هو (2) ، و أن القيمة المحايدة هي (3) ، و عليه فإن القيمة المرجعية المقارن بها هي (6) نتيجة ضرب (2×3) ، و هو بالجدول رقم (7) كما يلي :

رقم البعد أو الحافز	عدد أفراد العينة N	المتوسط الحسابي (متوسط العينة)	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري للمتوسطات
البعد أو الحافز رقم (4)	254	5.4409	2.0320	0.1275

و لمعرفة دلالة الفرق بين متوسط العينة و الدرجة المعيارية طبقنا إختبار دلالة الفرق بين المتوسط و المعيار (إختبار " ت ") لعينة واحدة كما هو مبين بالجدول التالي رقم (8) .

VALEUR DE TEST = 6 =					الدرجة المعيارية		رقم البعد أو الحافز
%95 مجال الثقة		الفرق بين المتوسط	الدلالة الإحصائية	درجة الحرية DDL	قيمة (ت)		
أعلى قيمة	أدنى قيمة						
- 0.3080	- 0.8101	- 0.5591	0.000	253	- 4.385	البعد أو الحافز رقم (4)	

نلاحظ بأن الفرق بين متوسط العينة هو ($5.4409 - 6$) قد بلغ (0.55) و عليه

فإن قيمة (ت) تساوي

(4.38) بدرجة حرية بلغت (253) و بناء على ذلك فإن الفرق بين متوسط العينة و المعيار هو فرق سالب دال إحصائيا عند المستوى (0.001) ، و هذا ما تحققت به الفرضية الرابعة بحيث توصلنا فعلا من خلال البحث إلى أن هذا الحافز غير مشبع لدى أفراد العينة بحيث كانت مواقفهم سلبية تجاهه ، و هذا مؤشر يدعو إلى إسراع المؤسسات الجامعية إلى توفير الحماية و الأمن لأفراد الأسرة الجامعية و الأساتذة في مراكز عملهم ، و الإسراع في وضع حد لإنتهاك حرمة الجامعة من طرف الغرباء حتى تبقى كعنها إسمها على مسمى (الحرم الجامعي) .

(5) إختبار و مناقشة نتائج الفرضية الخامسة :

بفرض إختبار هذه الفرضية (يحظى الأساتذة الجامعيون بتشجيع و تقبل إقتراحاتهم من طرف المؤسسة الموظفة و تتيح لهم فرص المشاركة في صنع و إتخاذ القرارات) إستخدمنا إختبار (

ت (لعينة واحدة بحيث عمدنا إلى مقارنة متوسط درجات العينة بالدرجة المعيارية على البعد الخامس المتضمن حافز (تشجيع و تقبل آراء و مقترحات الموظف) حيث بلغت الدرجة المعيارية (9) بإعتبار أن عدد بنود هذا البعد هو (3) و عليه فإن القيمة المرجعية المقارن بها هي (9) نتيجة ضرب (3×3) و ذلك ما يبينه الجدول رقم (9) .

الخطأ المعياري للمتوسطات	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي (متوسط العينة)	عدد أفراد العينة N	رقم البعد أو الحافز
0.1531	2.4400	7.1850	254	الحافز أو البعد رقم (5)

ولمعرفة ما إذا كان الفرق بين متوسط العينة و الدرجة المعيارية دالا إحصائيا ، تم تطبيق إختبار دلالة الفرق بين المتوسط و المعيار (إختبار " ت ") لعينة واحدة كما هو موضح بالجدول رقم (10) .

VALEUR DE TEST = 09 =					الدرجة المعيارية	رقم البعد أو الحافز
%95 مجال الثقة		الفرق بين المتوسط	الدلالة الإحصائية	درجة الحرية DDL	قيمة (ت)	
أعلى قيمة	أدنى قيمة					
- 1.5134	- 2.1165	- 1.8150	0.000	253	- 11.855	البعد أو الحافز رقم (5)

يلاحظ من خلال الجدول (10) أعلاه ما أسفرت عنه نتائج إختبار (ت) لعينة واحدة ، بحيث بلغ الفرق بين متوسط العينة و المعيار ($9 - 7.1850$) ($- 1.81$) وبلغت قيمة (ت) ($- 11.85$) بدرجة حرية قدرت (253) و عليه فإن الفرق بين متوسط العينة و المعيار هو فرق سالب دال عند المستوى (0.001) بمعنى أن هذه الفرضية لم تتحقق .

(6) إختبار و مناقشة نتائج الفرضية السادسة :

تنص هذه الفرضية على أن (للأساتذة الجامعيين مواقف سلبية تجاه الخدمات الإجتماعية) و لإختبار هذه الفرضية وظلفنا إختبار (ت) لعينة واحدة لمقارنة متوسط العينة على البعد السادس المتضمن حافز (الخدمات و المزايا المختلفة) بالدرجة المعيارية المقدرة ب (24)

باعتبار أن عدد بنود هذا البعد هو (8) و أن القيمة المحايدة (3) و عليه فإن عدد بنود هذا البعد هو (8) و أن القيمة المحايدة (3) و عليه فإن القيمة المرجعية المقارن بها هي (24) نتيجة ضرب (8 × 3) كما هو مبين بالجدول رقم (11) .

رقم البعد أو الحافز	عدد أفراد العينة N	المتوسط الحسابي (متوسط العينة)	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري للمتوسطات
البعد أو الحافز رقم (6)	254	15.4252	5.5582	0.3488

نلاحظ من خلال قراءتنا لما ورد بالجدول بأن المتوسط الحسابي للعينة على هذا البعد يساوي (15.42) بانحراف معياري قدره (5.55)

ولمعرفة ما إذا كان الفرق بين متوسط العينة والدرجة المعيارية دال إحصائياً طبقنا إختبار دلالة الفرق بين المتوسط و المعيار لعينة واحدة (إختبار " ت ") و تحصلنا على ما هو موضح بالجدول (12)

VALEUR DE TEST					= 24 =	الدرجة المعيارية	رقم البعد أو الحافز
مجال الثقة 95 %		الفرق بين المتوسط	الدلالة الإحصائية	درجة الحرية DDL	قيمة (ت)		
أعلى قيمة	أدنى قيمة						
- 7.8880	- 9.2616	- 8.5748	0.000	253	- 24.587	البعد أو الحافز رقم (6)	

يظهر من خلال النتائج المعروضة بالجدول أعلاه بأن الفرق بين متوسط العينة و المعيار (15.4252 - 24) قد بلغ (8.57 -) وبلغت قيمة (ت) (24.58 -) بدرجة حرية قدرت ب (253) ، و عليه فإن الفرق بين متوسط العينة و المعيار هو فرق سالب دال إحصائياً عند المستوى (0.001) ، و هو ما يحقق الفرضية .

المراجع :

- 1 - أحمد عبد العزيز سلامة (1988) ، " الدافعية و الإنفعال " دار الشروق ، القاهرة - مصر .
- 2 - محمد عبد الفتاح ياغي : (1986) ، " تقييم الموظف العام للحوافز في الأجهزة الحكومية الأردنية " ، دراسة ميدانية مقارنة منشورات المنظمة العربية للعلوم الإدارية ، عمان - الأردن
- 3 - منصور أحمد منصور : (د . ت) ، " الدوافع و الحوافز في قطاع الإنتاج " دراسة مقارنة ، المنظمة العربية للعلوم الإدارية .
- 4 - نجيب إسكندر : (1970) ، " الحوافز في المجتمع الإشتراكي " عن سلسلة المعهد لقومي للإدارة العليا .

- 5 - نبيل رسلان : (1978) ، " الحوافز في قوانين العاملين بالحكومة و القطاع العام " دار النهضة العربية للطباعة و النشر - مصر .
- 6 - صلاح بيومي : (1982) ، " حوافز الإنتاج في الصناعة " ، ديوان المطبوعات الجامعية - الجزائر .
- 7 - عاملة محسن ناجي : (د . ت) ، " نظم الحوافز في المنشأة الصناعية " .
- 8 - عبد الوهاب علي محمد : (1982) ، " الحوافز في المملكة العربية السعودية " معهد الإدارة العامة ، الرياض .
- 9 - علي السلمي : (د . ت) ، " الدوافع و الحوافز " ، المنظمة العربية للعلوم الإدارية .
- 10 - سليمان فيصل محبوب : (1990) ، " العلاقة التبادلية بين الإنتاجية و الحوافز " ، المجلة العربية للإدارة ، المجلد 14
- 11 - سيد عبد الحميد مرسي : (1970) ، " الحوافز " ، سلسلة دراسات المعهد القومي للإدارة العليا ، القاهرة - مصر .
- 12 - جبهة التحرير الوطني (الميثاق الوطني) المعهد التربوي الوطني ، الجزائر 1976 .
- 13 - جبهة التحرير الوطني (الدستور) المعهد التربوي الوطني ، الجزائر 1976 .
- 14 - وزارة التعليم العالي و البحث العلمي : (ملف إصلاح التعليم العالي) الجزائر ، جانفي 2004 .
- 15- FRANCES , R (1987) * LA MOTIVATION AU TRAVAIL * TRAITE DE PSYCHOLOGIE DE TRAVAIL . C , LEVY LEBOYER , J , C , SPERANDIO , PUF , PARIS , FRANCE
- 16 - GAUTIER J . F : (1961) * MORAL ET SATISFACTION AU TRAVAIL * A COLIN , PARIS , France , TOME 2 .
- 17 - GUELLEFMAN S . W * LES MOTIVATION CHEFS D'UNE GESTION EFFICACE * TRADUIT PAR GOGNABAN , PARIS , DUMON .
- 18 - LEVINSON HARY : (1974) * LA MOTIVATION DE L'HOMME AU TRAVAIL *
- 19 - LEYGUES MICHEL : (1996) * LA MOTIVATION DES HOMMES DANS LE MANAGEMENT * CHOTORD ET ASSOCIES EDITION , PARIS , FRANCE .
- 20 - MICHEL SANDRA : (1989) * PEUT ON GERER LES MOTIVATION * , PUF , PARIS , France