



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار ثلجي - الأغواط
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا



الموضوع

أثر الحوافز المادية على دافعية الأداء التربوي للمعلم

دراسة ميدانية بالمدرستين الإبتدائيتين مبارك الميلي ونويوة أحمد - الأغواط

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية
تخصص: علم اجتماع التربية

تحت إشراف الأستاذ:

* د/ دلاسي محمد

من إعداد الطالب:

● قفاف محمد عبد الرؤوف

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة
بن سليم حسين	أستاذ التعليم العالي	رئيسا
بن عون بودالي	أستاذ التعليم العالي	مناقشا
دلاسي محمد	أستاذ التعليم العالي	مشرفا ومقررا



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار ثلجي _ الأغواط
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا



الموضوع

أثر الحوافز المادية على دافعية الأداء التربوي للمعلم

دراسة ميدانية بالمدرستين الإبتدائيتين مبارك الميلي ونويوة أحمد _ الأغواط

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية

تخصص: علم اجتماع التربية

تحت إشراف الأستاذ:

* د/ دلاسي محمد

من إعداد الطالب:

● قفاف محمد عبد الرؤوف

السنة الجامعية 2023/2022



كلمة شكر وعرفان

بداية، نتوجه بالشكر لله وحده لا شريك له القائل "وإن تعدوا نعمة الله

لا تحصوها" شكر المعترف بفضلته وآلائه وأنعمه.

ثم نثني بالتوجه بالشكر والتقدير لأستاذنا المشرف الفاضل

الدكتور "دلاسي محمد"

أسأل الله أن يكرمه ويعلي مقامه

ويبقى فخرًا لهذه الأمة

ولا يفوتنا أن نشكر مكتب "Hassane Info Service" الذي خصص لنا

من وقته ولم يبخل علينا أيضا من جهده في كتابة وتعديل وتنسيق المذكرة

إلى كل من سقط من قلبي سهوا

محمد عبد الرؤوف





أهراء

نحمد الله حمد الشاكرين ونثني عليه ثناء الذاكرين أن وفقنا وسدد
خطانا لإتمام هذا الجهد المتواضع
اللهم إني أسألك خير المسألة وخير الدعاء وخير النجاح وخير العلم وخير
العمل
بعد مسيرة أيام وليالي، كان الهدف منها طلب العلم الذي ينير القلوب
ويثلج الصدور ونحوز به الدين والدنيا
أهدي هذا العمل إلى الوالدين الكريمين أمي وأبي
حفظهما الله ورعاهما وأكرم مثواهما
إلى كل أفراد عائلتي الكريمة
والى كل الأصدقاء والزملاء الذين كانوا معنا في المشوار الدراسي

قفاف محمد عبد الرؤوف



فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
	كلمة شكر وعرفان
	إهداء
أ	فهرس المحتويات
د	قائمة الجداول
هـ	قائمة الأشكال
و	ملخص
01	مقدمة
الفصل الأول: مشكلة الدراسة وإعتباراتها	
04	1. الإشكالية
06	2. فرضيات الدراسة
06	3. أهداف الدراسة
07	4. أهمية الدراسة
07	5. أسباب اختيار الموضوع
08	6. مفاهيم الدراسة
11	7. صعوبات الدراسة
12	8. الدراسات السابقة
15	9. المقاربة المنهجية
الفصل الثاني: الحوافز المادية	
17	تمهيد
18	1. مفهوم الحوافز
18	1-1- تعريف الحوافز
19	1-2- عناصر الجوافز
19	1-3- أهمية الحوافز
20	2. تعريف الحوافز المادية

22	3. خصائص الحوافز المادية
24	4. أشكال وأنواع الحوافز المادية
27	5. النظريات المفسرة للحوافز
27	5-1- نظرية تدرج الحاجات لماسلو
29	5-2- نظرية العاملين
30	5-3- النظرية الكلاسيكية لفريدريك تايلور
31	6. أسس تحديد نظام الحوافز المادية وشروط نجاحها
31	6-1- أسس تحديد نظام الحوافز المادية
31	6-2- الشروط التي تحقق نجاح الحوافز المادية
32	7. صعوبات تطبيق الحوافز المادية وعيوبها
34	8. أهمية الحوافز وعائداتها
38	خلاصة
الفصل الثالث: دافعية الأداء التربوي للمعلم	
40	تمهيد
41	1. الدافعية
41	1-1- تعريف الدافع
42	1-2- تعريف الدافعية
44	1-3- خصائص الدافعية
45	1-4- أبعاد الدافعية
45	1-5- محددات الدافعية ومؤشراتها
46	2. علاقة التحفيز بالدافعية
49	3. الأداء التربوي للمعلم
49	3-1- تعريف الأداء التربوي
50	3-2- مفهوم التدريس
51	3-3- مكونات الأداء التربوي
53	3-4- العوامل المؤثرة في الأداء التربوي
54	4. المعلم
54	4-1- تعريف المعلم

55	4-2- خصائص المعلم
56	4-3- دور المعلم داخل الصف
57	5. محددات الأداء التربوي للمعلم
57	5-1- المستوى العلمي والمؤهلات
58	5-2- التكوين التربوي والبيداغوجي
59	5-3- الخصائص النفسية للمدرس
60	6- الحوافز والتكوين
62	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة	
64	تمهيد
65	1. منهج الدراسة
66	2. حدود الدراسة
66	3. مجتمع الدراسة
67	4. عينة الدراسة
67	5. أداة الدراسة
68	6. الأساليب الإحصائية
79	خلاصة الفصل
الفصل الخامس: عرض ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة	
71	1. خصائص عينة الدراسة
75	2. عرض ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة
83	3. الاستنتاج العام
84	4. النتائج العامة للدراسة
88	خاتمة
91	قائمة المراجع
الملاحق	

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان
71	الجدول رقم 01: يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس
72	الجدول رقم 02: يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن
73	الجدول رقم 03: يوضح توزيع أفراد العينة حسب الشهادة
73	الجدول رقم 04: يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية
75	الجدول رقم 05: يوضح العلاقة بين مستوى الحوافز المقدمة والشهادة المتحصل عليها
76	الجدول رقم 06: يوضح العلاقة بين جنس المبحوثين وتأثير الحوافز على الأداء التربوي
77	الجدول رقم 07: يوضح توزيع إجابات المبحوثين حسب مساهمة الحوافز في تحسين جودة الأداء التربوي
78	الجدول رقم 08: يوضح توزيع إجابات المبحوثين حسب تأثير الترقية على دافعية الأداء التربوي للمعلمين
78	الجدول رقم 09: يوضح توزيع إجابات المبحوثين حسب اعتقادهم باقتران الأداء التربوي المتميز بالحوافز المادية والترقيات
79	الجدول رقم 10: يوضح توزيع إجابات المبحوثين تلقي الحوافز المادية أو الترقية وتأثيرها
80	الجدول رقم 11: يوضح العلاقة بين جنس المبحوثين وتأثير الحوافز على الأداء التربوي
81	الجدول رقم 12: يوضح علاقة الأقدمية مع وجود فروقات في الدافعية بين المعلمين
82	الجدول رقم 13: يوضح توزيع إجابات المبحوثين حسب وجود برامج تدريبية تؤثر على دافعية الأداء

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان
29	الشكل رقم (01): هرم ماسلو
48	الشكل رقم (02): العلاقة بين الدافعية والتحفيز
71	الشكل رقم (03): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس
72	الشكل رقم (04): يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن
73	الشكل رقم (05): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الشهادة
74	الشكل رقم (06): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية
75	الشكل رقم (07): يوضح العلاقة بين مستوى الحوافز المقدمة والشهادة المتحصل عليها
77	الشكل رقم (08): يوضح توزيع إجابات المبحوثين حسب مساهمة الحوافز في تحسين جودة الأداء التربوي

ملخص الدراسة:

هدفت دراستنا الحالية لمعرفة مدى تأثير الحوافز المادية على دافعية الأداء التربوي للمعلم لدى عينة من المعلمين بالمدارس الابتدائي بالأغواط، كما أن الدراسة تهدف إلى معرفة مدى مساهمة الحوافز المادية في رفع الأداء التربوي لمعلمي المدارس الابتدائية.

تم تطبيق أداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان على عينة مكونة من 30 معلم ومعلمة، وتم استخدام المنهج الوصفي. وبعد جمع بيانات الدراسة تم تحليل هذه النتائج التي نلخصها فيما يلي:

– توجد علاقة إيجابية وملموسة بين الحوافز المادية ودافعية الأداء التربوي للمعلمين في المدارس الابتدائية بالأغواط.

– الحوافز المادية تؤثر بشكل مختلف على المعلمين حسب الجنس والخبرة العملية.

وتم تفسير النتائج وفق نتائج الدراسات السابقة، والتراث النظري المعتمد في فصول البحث الأولى.

الكلمات المفتاحية: الحوافز المادية، الأداء التربوي، دافعية المعلم.

Abstract:

The aim of our current study was to determine the impact of material incentives on the motivational level and educational performance of primary school teachers in El-Oued, Algeria. The study also sought to assess the contribution of material incentives in enhancing the educational performance of primary school teachers.

A questionnaire was administered to a sample of 30 male and female teachers, and a descriptive approach was used. After collecting the study data, the results were analyzed, and the following findings were summarized:

- There is a positive and significant relationship between material incentives and the motivational level of primary school teachers in El-Oued.
- Material incentives have varying effects on teachers based on gender and work experience.

The results were interpreted in light of previous studies and the theoretical framework adopted in the initial chapters of the research.

Keywords: material incentives, educational performance, teacher motivation.

مقدمة

مقدمة:

تعتبر الحوافز المادية واحدة من العوامل الهامة التي تؤثر على أداء المعلمين في المجال التربوي. فالحوافز المادية تمثل المكافآت والمنافع المالية التي يحصل عليها المعلم كجزء من تعويضه عن عمله وجهوده في مجال التدريس. إن وجود نظام محفز ومنصف للمكافآت المادية يعزز دافعية المعلم ويحفزه على تقديم أداء تربوي ممتاز. وتلعب الحوافز المادية دوراً مهماً في تحفيز المعلمين وتعزيز دافعيتهم للأداء التربوي الجيد. فعندما يتلقى المعلم مكافآت مادية مناسبة وملاءمة لجهوده وتحقيقه للأهداف التعليمية، يزيد إحساسه بالتقدير والاعتراف بالجهود التي يبذلها. وبالتالي، يكون للحوافز المادية تأثير إيجابي على دافعية المعلم ورغبته في الابتكار والتطوير والارتقاء بأداءه التربوي. إلا أنه يجب أن نتذكر أن الدافعية للأداء التربوي للمعلم ليست تعتمد بشكل كامل على الحوافز المادية. فالدافعية تشمل أيضاً العوامل النفسية والاجتماعية والمهنية التي تؤثر على رغبة المعلم في تقديم أداء متميز وفعال في الصف. إلا أن الحوافز المادية تعتبر عاملاً مهماً يسهم في تعزيز الدافعية وتحفيز المعلمين على تحقيق أهدافهم التربوية.

حيث نهدف إلى دراسة أثر الحوافز المادية على دافعية الأداء التربوي للمعلم. وسنتناول بالتحديد تأثير الحوافز المادية على تحفيز المعلمين وزيادة رغبتهم في تحقيق الأداء التربوي الممتاز. سنستكشف أيضاً العلاقة بين الحوافز المادية والدافعية، حيث سنبين كيف يمكن أن تسهم الحوافز المادية في تعزيز الدافعية وتحسين أداء المعلمين. بالإضافة إلى ذلك، سنناقش أهمية الحوافز المادية وتأثيرها على الأداء التربوي للمعلم. سنلقي الضوء على كيفية قدرة الحوافز المادية على تعزيز التحفيز والارتقاء بأداء المعلمين، وذلك من خلال تلبية احتياجاتهم المادية وتحفيزهم على تطوير مهاراتهم التربوية وتحقيق أهداف التعلم للطلاب.

وسنستكمل دراسة أثر الحوافز المادية على دافعية الأداء التربوي للمعلم وسنقدم نظرة شاملة حول أهمية هذه الحوافز وتأثيرها الإيجابي على تحفيز المعلمين وتحقيق أهدافهم التربوية.

وعلى هذا الأساس جاءت دراستنا لتكشف عن أثر الحوافز المادية على دافعية الأداء التربوي للمعلم لدي عينة من المعلمين بالمدارس الإبتدائية ببلدية الأغواط. وقد تم تقسيم دراستنا إلى جانب نظري وآخر تطبيقي:

الجانب النظري تناولنا فيه ثلاثة فصول، الفصل الأول تناولنا فيه مشكلة البحث واعتباراتها، والفصل الثاني خصصناه للحوافز المادية، والفصل الثالث تناولنا فيه دافعية الأداء التربوي للمعلم.

أما الجانب التطبيقي تناولنا فيه فصلين اثنين على التوالي، الفصل الرابع خصصنا لإجراءات البحث الميدانية والفصل الخامس تناولنا فيه عرض ومناقشة نتائج الفرضيات، وختمنا البحث ببعض التوصيات وخاتمة واستنتاج.

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وإعتباراتها

1. الإشكالية
2. فرضيات الدراسة
3. أهداف الدراسة
4. أهمية الدراسة
5. أسباب اختيار الموضوع
6. مفاهيم الدراسة
7. صعوبات الدراسة
8. الدراسات السابقة
9. المقاربة المنهجية

1- الإشكالية:

يتحدد الأداء التربوي للمعلم بتفاعل عاملين أساسيين هما: القدرة على العمل والرغبة فيه، والتميز بين هذين العاملين مهم إذ على أساسه تحدد الإجراءات التي تؤثر في تحسين أداء المعلم، فإذا كانت مشكلة المقدرة تحل بتكوين وتدريب المعلم وزيادة مهارته، فإن مشكلة الرغبة في العمل تواجهها المدرسة باستخدام أسلوب آخر يتمثل في التحفيز المادي.

تعد الحوافز المادية أحد عناصر الحوافز التي يمكن استخدامها لتعزيز دافعية الأداء التربوي للمعلمين. تلعب الحوافز المادية دوراً مهماً في تحفيز المعلمين وزيادة إنتاجيتهم ورغبتهم في تقديم أداء متميز في البيئة التعليمية.

إن درجة الاهتمام التي يوليها كل معلم لعمله تختلف من معلم لآخر، وحتى وإن تمتع هؤلاء المعلمين بنفس الدافعية في القيام بالأعباء الموكلة إليهم؛ أي بنفس القدرات وذلك تبعاً للعديد من العوامل النفسية الاجتماعية، الاقتصادية، الثقافية التي تحدد بدورها الرغبة في العمل والولاء للمدرسة والتقاني في تحقيق أهدافها، إلا أن آليات التحفيز خاصة الحوافز المادية قادرة على تفجير الطاقات الكامنة لدى كفاءات المدرسة وإبرازها على شكل مجموعة من السيورورات تتمثل في الأداء التربوي العالي. ويأتي التحفيز المادي كأولوية وكموجه مبدئي للسلوك الانساني عامة وللکفاءات بصفة خاصة.

وتعتبر الجزائر من الدول النامية التي تؤمن بنظام الحوافز وتأخذ به، وقد صدر القانون الأساسي للعامل مؤكداً ذلك وواعيا إلى تطبيق بعض صور الحوافز ومن بين هذه الصور الحوافز المادية الجماعية وهي على مستويين، الأول والذي عبر عنه القانون الأساسي للعامل بمكافأة المردود الجماعي وهي التي تعطي أو تمنح للعامل جزاء من إنتاجية عمل قامت به مجموعة من العمال، يؤدون عملاً متكاملًا ويساهمون بجهدهم المشترك في تحقيق أهداف تدخل ضمن إطار برنامج إنتاج دوري، مع تحديد كمية هذا العمل. وتصرف هذه

المكافأة شهريا وتدفع مع أجر العمل أو المنصب الذي يشغله العامل، وقد حددت المادة 167 من القانون الأساسي للعامل وسائل قياس إنتاجية مجموعة من العمال بما يلي: "مستويات الإنتاج، التكاليف، نوعية المنتجات أو الخدمات، مستويات الصيانة، استعمال طاقات الإنتاج، فعالية المصلحة العمومية"، أما المستوى الثاني من صور الحفز المالي الجماعي فهو المشاركة في الأرباح، وهي التي عبر عنها القانون الأساسي للعامل في نفس المادة السابقة (165) بالمشاركة في النتائج، ويراعي عند تقدير النتائج: "الأرباح المحققة، المقاييس الأخرى المتصلة لدرجة الإنجاز على مستوى الوحدة أو المؤسسة لأهداف المخططة وخاصة في الإنتاج والإنتاجية العامة التي يقاس بها إنتاج كل عامل، وضغوط المصلحة العمومية في الحالات المحددة بأحكام تنظيمية".

وتصدر الدولة مرسوما خاصا لكل قطاع نشاط اقتصادي يحدد موازين الأرباح وطرق حساب المبالغ التي توزع، وطريقة التوزيع بين العمال. وتصرف حصة العامل في الأرباح سنويا، ويراعى في طريقة التوزيع الجهود الفردية التي بذلها العامل في تكوين الأرباح، النتائج التي حققتها الوحدة أو المؤسسة.

مما يجعلنا نطرح التساؤل التالي:

- ما تأثير الحوافز المادية على دافعية الأداء التربوي لمعلمي المدارس الابتدائية بالأغواط ؟

من خلال السؤال الرئيسي تنبثق الأسئلة الفرعية التالية:

- هل توجد علاقة بين المكافآت ودافعية الأداء التربوي للمعلمين بالمدارس الابتدائية بالأغواط؟

- هل توجد علاقة بين الترقيات ودافعية الأداء التربوي للمعلمين بالمدارس الابتدائية بالأغواط؟

2- فرضيات الدراسة:

2-1- الفرضية الرئيسية:

يوجد تأثير للحوافز المادية على دافعية الأداء التربوي لمعلمي المدارس الابتدائية بالأغواط، ويتجلى ذلك في نظام الترقية، والمكافآت المادية التي يتبناها القطاع التربوي.

2-2- الفرضيات الفرعية

- توجد علاقة بين المكافآت ودافعية الأداء التربوي للمعلمين بالمدارس الابتدائية بالأغواط.
- توجد علاقة بين الترقيات ودافعية الأداء التربوي للمعلمين بالمدارس الابتدائية بالأغواط.

3- أهداف الدراسة:

تتضمن أهداف الدراسة فيما يلي:

- التعرف على مستوى الحوافز المادية المقدمة لمعلمي المدارس الابتدائية.
- معرفة طبيعة العلاقة بين مستوى المادية المقدمة لمعلمي المدارس الابتدائية ودافعية الأداء التربوية.
- التعرف على تأثير الحوافز المادية في دافعية الأداء التربوي لمعلمي المدارس الابتدائية.
- معرفة مدى مساهمة الحوافز المادية في رفع الأداء التربوي لمعلمي المدارس الابتدائية.
- قياس مدى تأثير الحوافز على الأداء التربوي لمعلمي المدارس الابتدائية.
- إعطاء صورة عامة وإزالة الغموض حول الموضوع.

4- أهمية الدراسة:

تنبثق أهمية الموضوع من إرتباطه بأهمية الحوافز المادية في توجيه أداء المعلمين بالمدارس الابتدائية، فالمعلم يلزمه أن يكون متحمسا لأداء العمل راغبا فيه وهذا لا يتأتى إلا بإستخدام الحوافز خاصة المادية منها، فهي تثير الحماس والدافعية والرغبة في العمل لدى المعلم مما ينعكس إيجابيا على دافعية الأداء التربوي للمعلم وزيادة إنتاجيته.

كما أن الحوافز المادية تساعد على تحقيق التفاعل بالمعلم والمدرسة وتدفع بالمعلم إلى العمل بكل ما يملك من قوة لتحقيق الأهداف المرسومة للمدرسة الابتدائية، وكذلك تعمل الحوافز المادية على منع شعور الإنسان بالإحباط إذ ان تهيئة الأجواء خاصة المادية فإنها كفيلة بدفع المعلم إلى المثابرة في عمله وبكفاءة ودافعية عالية، وعموما تعد الحوافز المادية من العوامل المهمة الواجب توافرها لأي جهد منظم يهدف إلى تحقيق مستوى عالي من الأداء.

5- أسباب اختيار الموضوع:

إن إختيارنا لهذا الموضوع أثر الحوافز المادية على دافعية الأداء التربوي للمعلم ليس من قبيل الصدفة، وإنما يعود لأسباب ذاتية وموضوعية:

5-1- أسباب ذاتية:

- إشباع الفضول الشخصي حول الموضوع.
- إثراء المعرفة الشخصية حول أحد المواضيع الهامة والتي تتبع أهميتها من أثر الحوافز المادية على دافعية أداء المعلم.
- ملاءمة الموضوع مع التخصص المدروس والذي يدخل ضمن اهتمامات علم اجتماع التربية.

5-2- أسباب موضوعية:

- دراسة آثار الحوافز المادية التي تميز عملية رفع أداء المعلم وإنتاجيته.
- إن الحوافز المادية والدافعية والأداء تجمعها علاقة تكاملية، فالحوافز المادية أداة رئيسية في تنشيط دافعية أداء المعلم.
- التحفيز يعتبر نقطة ارتكاز دافعية أداء المعلم في المدرسة والأساس الذي تستند عليه لتحقيق أهدافها.

6- مفاهيم الدراسة:

6-1- الحوافز المادية:

6-1-1- التعريف اللغوي: "الحوافز جمع مفردة حافز من الفعل حفز، والتي تعني دفعه من الخلف، وجد وأسرع للمضي فيه واستعد أي بمعنى حثه ودفعه إليه".¹

6-1-2 التعريف الاصطلاحي: "تعتبر من أثر أنظمة الحوافز شيوعاً وذلك لقدرتها على إشباع عدد من الحاجات الأولية أو الدوافع الأساسية لدى الفرد".²

6-1-3- التعريف الإجرائي: هو الحافز ذو طابع المادي ومن هذه الحوافز الترقية والمكافآت والعلاوات، حيث تشمل كل الطرق المتعلقة التي تدفع مقابل مادي على أساس الإنتاج فهي الأكثر تأثيراً في المعلم على العمل برغبة وإخلاص.

6-2- الأداء التربوي:

6-2-1- التعريف اللغوي: "لفظ مشتق من أدا ويعني أدى الشيء قام به ولدين قضاه والصلاة بوقتها والشهادة أدلى بها، وإليه الشيء أوصل إليه وتأدى الأمر أخذ أداءه واستعد له تأدى الأمر قضي وإلى فلان توصل".³

¹ محمد حافظ حجازي، إدارة المواد البشرية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، مصر، 2005، ص 212.

² فيصل حسوبة، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة، عما، الأردن، 2011، ص 75.

2-2-6-2 التعريف الاصطلاحي: الأداء التربوي هو عبارة عن النشاط الذي يؤديه المعلم في الحصة الدراسية ضمن عملية التعليم، فهو المؤطر الذي يستند عليه النظام التربوي في تحقيق السياسة التربوية للبلاد. والاعتماد عليه يأتي بتنظيمه للفصل في مختلف نشاطاته، كما أنه يشارك في العمليات التربوية التي تحدث في تأطير الامتحانات والمسابقات غير المدرسية.⁴

2-2-6-3 التعريف الإجرائي: هو كل ما يقوم به المعلم من أنشطة لفظية أو حركية، أو إيماءات متعلقة بالتدريس أثناء الموقف التعليمي، اعتمادا على كفاياته، وعلى البيئة التي يعمل بها.

3-6- الدافعية:

2-3-6-1 التعريف اللغوي: "هي مصطلح يستخدم في علم النفس وعلم اللغة لوصف العوامل التي تحفز وتشجع الأفراد على القيام بأفعال معينة أو تحقيق أهدافهم. يعتبر المفهوم متعدد الأوجه ويتضمن عدة جوانب مختلفة".⁵

2-3-6-2 التعريف الاصطلاحي: "عبارة عن حالة داخلية لدى الفرد تدفعه إلى انتهاج سلوك دون غيره من الاختيارات الأخرى حيث تعمل على تنشيطه وضمان استدامته من أجل بلوغ هدف محدد".⁶

2-3-6-3 التعريف الإجرائي: هي عبارة عن طاقة خفية لا ترى ولكن يستدل عليها من خلال أفعال المعلم وتوجهات سلوكه، وهي من يرسم للمعلم أهدافه وغاياته.

³ محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1995، ص 153.

⁴ بشيري زين العابدين، الأداء التربوي للأستاذ وأبعاد المقاربة بالكفاءات، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع التربوي، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2016/2015، ص 31-32.

⁵ Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The 'what' and 'why' of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. Psychological inquiry, 11(4), 227-268.

⁶ عثمان مريم، الدافعية وعلاقتها بالتغيير التنظيمي في المؤسسة، مجلة العلوم الانسانية، المجلد 25، العدد 4، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، ديسمبر 2014، ص 384.

4-6- المعلم:

4-6-1- التعريف اللغوي: "علم له علامة، جعل له أمانة، وعلم الرجل: حصلت له حقيقة العلم، وعلم الشيء: عرفه وتيقنه، وعلم الأمر: أتقنه، علم تعليماً وعلماً، وعلمه الصنعة جعله يعلمها".⁷

4-6-2- التعريف الاصطلاحي: "كل شخص يقوم بوظيفة التدريس ضمن مؤسسات التربية أو التعليم العام".⁸

4-6-3- التعريف الإجرائي: المعلم هو الشخص المسؤول عن توجيه وتعليم الطلاب في المؤسسات التعليمية، يتمتع بمهارات تربوية وأكاديمية تساعده على تنمية قدرات الطلاب وتطويرها. يقوم بتخطيط الدروس وتقديم المعلومات بطرق فعالة وتقييم تقدم الطلاب. ويساهم في بناء بيئة تعليمية إيجابية ويعمل على تحفيز وتوجيه الطلاب نحو التعلم والنمو الشخصي. كما يلعب دوراً حاسماً في تحقيق التقدم التعليمي وبناء مستقبل الطلاب.

4-6-5- التعليم والتعلم:

4-6-5-1- التعريف اللغوي: التعليم في اللغة هو من الفعل عَلَّمَ، وَعَلَّمَهُ الشيء تعليماً فتعلَّم، أما التعلم يعرف بأنه تحصيل المعرفة بالأمور.⁹

4-6-5-2- التعرف الاصطلاحي: التعليم هو العملية التي يمد فيها المعلم بالتوجيهات وتحمله مسؤولية إنجازات الطالب لتحقيق الأهداف التعليمية. أما التعلم نشاط يهدف إلى اكتساب المهارات والحصول على المعرفة الجديدة، والإنسان هو المقصود في هذه العملية.¹⁰

⁷ معلوف لويس، المنجد في اللغة والإعلام، دار المشرق، لبنان، 2003، ص 526.

⁸ علي البومحمد، دور المعلم في تطوير المحتوى الإلكتروني بين الواقع والمأمول، مجلة البحوث التربوية والتعليمية، المجلد 4، العدد

8، المدرسة العليا للأساتذة بوزريعة، الجزائر، ديسمبر 2015، ص 13.

⁹ محاضرات منشورة على موقع جامعة سطيف 2. [متاح على الإنترنت]:

<https://cte.univ-setif2.dz/moodle/mod/book/view.php?id=18630>

6-5-3- التعريف الإجرائي: عملية التعليم والتعلم هي العملية التي يتم من خلالها نقل المعرفة والمهارات من المعلم إلى الطالب أو المتعلم. تتضمن هذه العملية تبادل المعلومات والتفاعل بين المعلم والطالب بهدف تحقيق أهداف تعليمية محددة.

7- صعوبات الدراسة:

واجهنا بعض الصعوبات في دراستنا لموضوع أثر الحوافز المادية على دافعية الأداء التربوي، ومن بين هذه الصعوبات:

- كان من الصعب تحديد العلاقة السببية الصريحة بين الحوافز المادية ودافعية الأداء التربوي، حيث إن هناك عوامل أخرى قد تؤثر في الدافعية مثل الرغبة الشخصية والاحتياجات النفسية.
- وجود عوامل متعددة يمكن أن تؤثر على دافعية الأداء التربوي، مثل التحفيز الداخلي، والتوجيه الأكاديمي، والدعم الإداري، والرغبة في تحقيق التفوق.
- صعوبة قياس الأداء التربوي، فقياس الأداء التربوي للمعلمين كان تحديًا، حيث إنه يتطلب استخدام مقاييس موضوعية ومُعترف بها لقياس جودة التدريس وتحقيق النتائج التعليمية. قد يتطلب ذلك إجراء مراجعات منهجية وملاحظات ميدانية لتقييم الأداء.
- اختلاف الآراء والمفاهيم حول الحوافز المادية ودافعية الأداء التربوي بين ثقافات مختلفة.

¹⁰ خولة زروقي، التعليم وتغيير سلوك المنحرف داخل مؤسسة إعادة التربية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع التربوي، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2014/2015، ص 18.

8- الدراسات السابقة:

8-1- دراسة خذري توفيق (2019) الموسومة بعنوان " تأثير الحوافز المادية على أداء الكفاءات، دراسة حالة شركة اسمنت عين التوتة- باتنة- أطروحة دكتوراه علوم، تخصص علوم التسيير، جامعة محمد خيضر - بسكرة- الجزائر.

تمحورت إشكالية الدراسة حول " تأثير الحوافز المادية على أداء الكفاءات، دراسة حالة شركة اسمنت عين التوتة- باتنة ". حيث اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي. هدف الباحث من خلال دراسته إلى التعرف على محددات أداء الكفاءات في المنظمة المستهدفة من البحث إضافة إلى قياس مدى تأثير الحوافز على الأداء في المنظمة المستهدفة من البحث.

وفي الأخير خلص الباحث من خلال دراسته إلى غياب تأثير كل من الأجر والترقية على أداء الكفاءات وهذا ما كان غير متوقعا لزيادة هذين البعدين إذا ما كنا نتحدث عن التحفيز المادي، وهذا مرده عدم كفاءة أنظمة التقييم أو تقييم الأداء في الشركة المستهدفة، بل وأكثر من ذلك عندما نلمس ذاك التأثير السلبي للأجر الذي يؤدي لإثارة العلاقة العكسية بينه والأداء بسبب الشعور بعدم العدالة الأجرية سواء داخل الشركة للسبب السابق وهو رهان كفاءة تقييم الأداء، أو الشعور بأن القيمة تسربت إلى خارج الشركة لصالح سماسرة مواد البناء.

8-2- دراسة بشيري زين العابدين (2016) الموسومة بعنوان "الأداء التربوي للأستاذ وأبعاد المقاربة بالكفاءات" دراسة ميدانية لأساتذة التعليم المتوسط بمدينة الجلفة، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع التربوية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.

تمحورت إشكالية الدراسة حول "مدى تحقيق أستاذ التعليم المتوسط لأبعاد المقاربة بالكفاءات من خلال أدائه التربوي المتمثل في استخدام المنهاج المدرسي وطرائق التدريس المنظمة

للتعلم، وفي ضبط سلوك المتعلمين، بالإضافة إلى ترسيخ القيم وتنظيم التفاعل الاجتماعي". حيث اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي ومنهج تحليل حالة.

هدف الباحث من خلال دراسته إلى بحث الأبعاد التربوية المخططة في مناهج المنظومة التربوية بعد الإصلاحات من حيث الجانب المعرفي والسلوكي والاجتماعي، وتشخيص الأداء التربوي للأستاذ من حيث تحقيقه للأبعاد التربوية لمقارب التدريس بالكفاءات.

وفي الأخير خلص الباحث من خلال دراسته إلى عينة الدراسة من أساتذة التعليم المتوسط، غير محتكمين بشكل كبير في استعمال المنهاج ضمن أدائهم التربوي، وقد أعزى الباحث هذا إلى ضعف المكونين وعمليات التكوين، وغياب سياسية واضحة له. بالإضافة إلى أنهم لا يحققون بشكل مقبول مختلف الأبعاد المعرفية للمقاربة بالكفاءات. وعدم مساهمتهم في تنظيم التفاعل الاجتماعي لدى المتعلمين، ضمن الأبعاد الاجتماعية لمقاربة بالكفاءات، فأغلبهم لا يوظف خاصية التفاعل اللفظي بين المتعلمين كما لا يستعمل نظام المجموعات، ومعظمهم لا يقوم بالمبادرات لتنشيط التلاميذ المنطوين.

8-3- دراسة خالد علي أبو علان (2016) الموسومة بعنوان "أثر الحوافز المادية على أداء العاملين في شركات المشروبات الفلسطينية"، رسالة ماجستير في إدارة أعمال بكلية الدراسات العليا، جامعة الخليل، فلسطين.

تمحورت إشكالية الدراسة حول "أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين في شركات المشروبات الفلسطينية". حيث اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي.

هدف الباحث من خلال دراسته إلى التعرف على نوعية الحوافز المادية والمعنوية المقدمة للعاملين في شركات المشروبات الفلسطينية، والتعرف على العلاقة بين نظام الحوافز وأداء العاملين.

وفي الأخير خلص الباحث من خلال دراسته إلى أنه هناك علاقة إرتباطية طردية بين الحوافز المادية ومستوى أداء العاملين، أي كلما زادت الحوافز المادية زاد مستوى أداء العاملين. بالإضافة إلى وجود علاقة إرتباطية طردية بين الحوافز المعنوية ومستوى أداء العاملين، أي كلما زادت الحوافز المعنوية زاد مستوى أداء العاملين.

4-8- دراسة بلخضر مسعودة (2015) الموسومة بعنوان "تحفيز المورد البشري وأثره على الإبداع بالمؤسسة" جامعة باجي مختار عنابة، أطروحة دكتوراه علوم، تخصص تسويق وإستراتيجية، جامعة عنابة، الجزائر.

تمحورت إشكالية الدراسة حول "مدى تأثير تحفيز المورد البشري بنوعيه المادي والمعنوي على الإبداع بالمؤسسة". حيث اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي.

هدفت الباحثة من خلال دراسته إلى معرفة مستوى توفر التحفيز المادي حسب آراء المبحوثين بالمؤسسات المدروسة، إضافة إلى التعرف على مدى توفر الإبداع لدى المبحوثين من خلال توفر عناصره بالمؤسسات المدروسة.

وفي الأخير خلصت الباحثة من خلال دراسته إلى عدم توفر أبعاد التحفيز المادي المتعلقة بكل من الأجر، المشاركة في الأرباح والمكافآت حيث سجلت جميعها متوسطات منخفضة عبرت عن عدم استجابتها لإحتياجات العاملين. كما خلص أيضا إلى توفر كل من بعد العلاوات وبعد الخدمات ولكن بدرجة متوسطة.

5-8- دراسة خلفوني فايزة (2010) الموسومة بعنوان " الحوافز المادية ودورها في تنمية الدوافع لدى الموظف العام، دراسة حالة وزارة التكوين والتعليم المهنيين (1999-2010) رسالة ماجستير ، تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة الجزائر -3-.

تمحورت إشكالية الدراسة حول "مدى فعالية نظام الحوافز المادية في تنمية الدوافع لدى الموظف العام" حيث اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي.

هدفت الباحثة من خلال دراستها إلى العمل على إبراز الميكانيزمات، والمعايير المعتمدة في منح الحوافز المادية لموظفي وزارة التكوين والتعليم المهنيين، والتعرف على مدى رضا موظفي وزارة التكوين والتعليم المهنيين بالحوافز المادية المقدمة لهم بالنظر إلى درجة فعاليتها في تنشيط الدوافع لديهم للعمل.

وفي الأخير خلصت الباحثة من خلال دراستها إلى أنه مهما بلغت شدة الدوافع التي يتوفر عليها الموظف، ومهما كانت درجة استعداده للعمل كبيرة، لا يمكن له الإحتفاظ بنفس المستوى من الفعالية دون الحصول على مقابل مادي يدعمه ويساعده في الرفع منها والإرتقاء بمستواها، فبدونه تفقد الدوافع فعاليتها وتزول شيئاً فشيئاً.

9- المقاربة المنهجية:

تباينت الدراسات السابقة في عينة الدراسة، وحجمها، والفئة المستهدفة، كذلك تنوعت متغيرات الدراسة، ويمكن القول أن الدراسات السابقة لها دور مهم في تعزيز الدراسة الحالية وتحقيق أهدافها، رغم وجود بعض الاختلافات في الأهداف، وإن تنوع الدراسات السابقة ولتناولها جوانب كثيرة في موضوع الدراسة، قد أكسبت الباحث سعة الإطلاع على كل من جوانب الحوافز المادية وكذا الدافعية والأداء التربوي للمعلم، فقد اتفقت هذه الدراسات مع دراستنا في بعض النقاط حيث ساعدتنا في بناء الإشكالية وصياغة التساؤلات كما أن النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسات ساعدتنا في دراستنا الحالية من خلال اختيار المنهج المناسب للدراسة وكذا أدوات جمع البيانات.

الفصل الثاني

الحوافز المادية

تمهيد

1. مفهوم الحوافز
2. تعريف الحوافز المادية
3. خصائص الحوافز المادية
4. أشكال وأنواع الحوافز المادية
5. النظريات المفسرة للحوافز
6. أسس تحديد نظام الحوافز المادية وشروط نجاحها
7. صعوبات تطبيق الحوافز المادية وعيوبها
8. أهمية الحوافز وعائداتها

خلاصة

تمهيد:

تتعدد الحوافز وتتنوع نظراً لوجود العديد من التصنيفات والأسس ولكنها تبقى جميعها محافظة على سبب وجودها الذي يركز على تزويد العاملين باحتياجاتهم بهدف تحقيق رضاهم وتوجيه سلوكهم بما يخدم أهداف المنظمة.

وفي فصلنا هذا سنتطرق للحوافز المادية التي تعتبر من أهم أنواع الحوافز خاصة بالنسبة للأفراد في المنشأة، حيث أن الحاجات الفسيولوجية الأساسية لم تشبع بالكامل، وعليه فإن النقود تعتبر في هذه الحالة دافعاً قوياً للسلوك الإنساني، فالأفراد في هذا المستوى التنظيمي يكون دخلهم محدوداً ، وحاجتهم للمال تكون من أجل سد احتياجاتهم المعيشية كالمأكل والملبس والسكن .. إلخ.

1- مفهوم الحوافز:

1-1- تعريف الحوافز:

الإنسان ككائن اجتماعي له مجموعة من الاحتياجات التي يسعى لتلبيتها. وهذه الاحتياجات تشمل احتياجات أساسية مثل الطعام والشراب والمأوى، واحتياجات اجتماعية مثل الانتماء والتقدير، واحتياجات نفسية مثل التحقيق الشخصي والتنمية. وعندما يتم تلبية هذه الاحتياجات، فإن الفرد يشعر بالرضا والراحة. وهنا تأتي دور الحوافز. فالحوافز هي المؤثرات الخارجية التي تحفز الأفراد على العمل والسعي لتحقيق أهدافهم وتلبية احتياجاتهم المختلفة. تعتبر الحوافز وسيلة لتحفيز الأفراد وتعزيز أدائهم.

وتشمل الحوافز مجموعة متنوعة من العوامل، مثل المكافآت المادية (مثل الرواتب والمكافآت المالية)، والترقيات الوظيفية، والتقدير والاعتراف بالإنجازات، والبيئة العمل المحفزة والمرنة، وفرص التطوير المهني، والمشاركة في صنع القرارات، وغيرها الكثير. فالحوافز هي العوامل الخارجية التي تحفز الأفراد وتدفعهم للعمل والسعي لتحقيق الأهداف وتلبية الاحتياجات الشخصية والمهنية. وفيما يلي بعض التعاريف المتعلقة بالحوافز:

عرف الباحث مريجة خالد التحفيز بأنه: "العملية التي تعمل على زيادة وتنمية الرغبة لدى الأفراد لبذل مستوى أعلى من الجهود نحو تحقيق أهداف المؤسسة على أن يؤدي بذل هذه الجهود إلى إشباع بعض حاجات هؤلاء الأفراد"¹.

والحوافز عبارة عن "جملة العوامل الخارجية التي تشبع الحاجة أو الرغبة المتولدة لدى الفرد من أدائه لعمل معين، وتتوقف فاعلية الحوافز على توافقها مع هدف الفرد وحاجياته ورغبته"².

وتضيف الباحثة مزوار منوبة في هذا الصدد بأن مفهوم الحوافز يختلف من باحث لآخر غير أنهم يتفقون في كونه شيء خارجي في المجتمع أو البيئة المحيطة بالفرد، إذ هو العامل

¹ مريجة خالد، أثر التحفيز على أداء العاملين، مذكرة ماستر إدارة واقتصاد المؤسسة، جامعة عبد الحميد بن باديس، الجزائر، 2014/2015، ص25.

² نورالين حاروش، إدارة الموارد البشرية، دار الأمة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2011، ص 117.

الذي تستغله الإدارة في جذب الفرد إليها بإعتباره وسيلة لإثارة القوى الحركية فيه والتي تؤثر على سلوكه وتصرفاته عن طريق إشباع حاجاته.¹

ومنه يمكننا أن نقول الحوافز هي العوامل الخارجية التي تعمل على زيادة وتنمية الرغبة لدى الأفراد لبذل مستوى أعلى من الجهود نحو تحقيق أهداف المؤسسة. تعتبر الحوافز وسيلة لإشباع حاجات الأفراد وتحفيزهم لتحقيق أداء أفضل في العمل، وتتأثر فاعلية الحوافز بتوافقها مع أهداف الفرد وحاجياته ورغباته.

1-2- عناصر الحوافز:

هناك ثلاث عناصر أساسية في عملية التحفيز تعتبر بمثابة المتغيرات التي تحدد قيمة دالة التحفيز:

1. القدرة: فالشخص المؤهل أو القادر على القيام بعمل معين يمكن تحسين أدائه عن طريق التحفز، بخلاف الشخص العاجز، غير المدرب، أو غير المؤهل أصلاً.
2. الجهد: الذي يشير إلى الطاقة والوقت اللازمين لتحقيق هدف معين حيث أن مجرد وجود القدرة وحدها لا يكفي، فالطبيب المؤهل مثلاً يجب أن يبذل جهداً وينفق وقتاً ليفهم طبيعة الحالة التي يعالجها.
3. الرغبة: إذا لم تكن الرغبة موجودة فإن فرصة الوصول إلى النجاح في أداء العمل تقل حتى ولو تم أدائه فعلاً.²

1-3- أهمية التحفيز:

تعتبر عملية التحفيز ذات أهمية مزدوجة فهي تسعى من جهة إلى تحقيق أهداف المؤسسة ومن جهة أخرى تهدف إلى إشباع حاجات العمال المختلفة وتأتي أهمية الحوافز من خلال الكثير من الفوائد والمزايا التي تحققها ونذكر منها ما يلي:

¹ مزوار مثوبة، أثر الحوافز على الوراثة التنظيمي، رسالة ماجستير في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، جامعة أمحد بوقرة بومرداس، الجزائر، 2012/201، ص 10-11.

² بلقايد براهيم. بوري شوقي، علاقة التحفيز بمستوى أداء العاملين، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، المجلد 2، العدد 17، 2017، ص 257-258.

1. أهمية الحوافز بالنسبة للمنظمة: تكمن أهميتها فيما يلي:

- رفع مستوى الأداء لدى العاملين.
- تحسين جودة الخدمات والمنتجات.
- ترقية المركز التنافسي للمنظمة.

2. أهمية الحوافز بالنسبة للفرد: تكمن أهميتها فيما يلي:

- إشباع حاجات الفرد المادية والمعنوية.
- إيجاد علاقات اجتماعية تعاونية بين الأفراد.
- خلق جو تسوده الثقة المتبادلة بين الرئيس والمرؤوسين مما يؤدي إلى تقليل الصراعات¹.

3. أهمية الحوافز بالنسبة للجماعات: تتمثل فيما يلي:

- تنمية روح المشاركة والتعاون
- تنمية المهارات فيما بين أفراد الجماعة.
- إثارة حماس الجماعات وتشجيع المنافسة فيما بين أفراد الجماعات².

2- تعريف الحوافز المادية:

تعددت تعريف الحوافز المادية وفيما يلي سنعرض أهم ما جاء من تعريف:

عرف داوود معمر الحوافز المادية على أنها "هي تلك الحوافز التي تشبع حاجات الإنسان المادية والفسولوجية أو الإنسانية، ويمكن أن تستخدم الحوافز المادية في صورة الزيادة في الأجر أو تحسين ظروف العمل المادية والمشاركة في الأرباح"³.

كما عرف الدكتور بلخاري سامي الحوافز المادية بأنه "تعتبر من أكثر أنظمة الحوافز شيوعاً وذلك لقدرتها على إشباع عدد من الحاجات الأولية أو الدوافع الأساسية لدى الفرد، وتأخذ

¹ سلامي رحمة، دور التحفيز في تحسين أداء العاملين في المؤسسة، مذكرة ماستر في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد وتسيير مؤسسة، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2021/2020، ص 4.

² المرجع نفسه، ص 5.

³ داوود معمر، منظمات الأعمال الحوافز والمكافآت، الطبعة الأولى، دار الكتاب الحديث، القاهرة، مصر، ص 29.

الحوافز المادية عدة أشكال أهمها: الأجور والمرتبات، التعويضات العلاوات والمكافآت، المشاركة في الأرباح"¹.

عرفتها الباحثة سعد جلال لاميا وفوال سمية بأنها "تلك الحوافز المتمثلة في الأجر أو الراتب وملحقاته لأنها تجعل الفرد يحس بالنتيجة مباشرة عليه سواء كانت إيجابية أو سلبية كما انها لها تأثير في اندفاع الفرد برغبته وإخلاصه لعمله"².

كما عرف الباحث محمد بن سعد أبوحيمد الحوافز المادية على أنها "الأجور والعلاوات السنوية والزيادات في الاجر لمقابلة الزائدة في نفقات المعيشة، والمكافآت والمشاركة في الأرباح، والتأمين الصحي ، والتعويضات، والمزايا العينية ذات القيمة المادية"³.

وهي حوافز مادية مباشرة كالأجر العلاوات وحوافز الإنتاج... إلخ. أما الحوافز المادية غير المباشرة فتتمثل في الهدايا والخدمات الإجتماعية"⁴.

أن الحوافز المادية تعد من أهم العوامل وأكثرها تأثيرا في اندفاع الفرد برغبة وإخلاص للعمل، متى كانت تلك الأجور ملائمة وكفيلة بإشباع متطلبات الفرد ، وعلى العكس من ذلك فإن الأجر المتدني وغير كافٍ للجهود المبذولة للعمل، والذي لا يلبي مطالب العامل وحاجاته عامل هام في إهمال العامل لعمله، وتدني كفاءته الإنتاجية، إضافة إلى ذلك فإن الحوافز المادية تتلاءم مع مفهوم الناس في الأحوال الراهنة عن العمل ، حيث انه بالمال يشبع ضرورات الحياة من مأكلاً ، ومشرب ومسكن، وهو ضروري ! والتعليم، إضافة إلى قدرته

¹ بليخاري سامي، دور نظام التحفيز في تحسين أداء العاملين، مجلة الدراسات الاقتصادية المعمقة، رقم 07/2018، ص 155

² سعد جلال لاميا، فوال سمية، التنافس المهني وعلاقته بالحوافز المادية والمعنوية لدى الموظف، مذكرة ماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة الشاذلي بن جديد الطارف، الجزائر. 2021/2020، ص 15

³ محمد بن سعد أبوحيمد، أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد 21، الجزائر، 2020، ص 635.

⁴ لحدول سامية. زعزع فطيمة، أثر التحفيز على تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، دراسات اقتصادية، جوان 2015، ص 235.

على توفير كماليات الحياة والمركز الاجتماعي ، وقد أجمعت التجارب للصحة والبحوث العلمية على أن الحوافز المادية وحدها ليست كافية مالم تساعدها أنواع أخرى من الحوافز¹. تعتبر الحوافز المادية من أقدم وأكثر أنواع الحوافز شيوعا واستخداما إذ أنها تساهم في المحافظة على كفاءة الأداء الحالي وتقوم بالبحث في الطرق المناسبة للعمل على تطويره لاحقاً وفي مثل تلك النوعية من الحوافز يكون استخدام الأمور المادية والتي تتعلق بوجود زيادة في الراتب بشكل منفصل عن الراتب الأساسي للعامل أو أن يكون الحصول على راتب إضافي في نهاية العام للعاملين بالمؤسسة، حيث تعد تلك النوعية من الحوافز ذات مردود مؤثر وقوي لدى العاملين².

من خلال التعريفات المذكورة، يتضح أن الحوافز المادية تعدّ عناصر ومكافآت مادية يتلقاها الفرد كمقابل لأدائه العملي. وتهدف هذه الحوافز إلى تلبية الاحتياجات المادية والفسولوجية للفرد، وتحفيزه وتشجيعه على تحقيق أداء أفضل في العمل. وتتضمن الحوافز المادية عدة أشكال، مثل الأجور والرواتب، والعلاوات والمكافآت، والمشاركة في الأرباح، والتأمين الصحي، والتعويضات، والمزايا العينية ذات القيمة المادية. يعتبر الأجر والعلاوات المالية هي الشكل الأكثر شيوعاً للحوافز المادية. فمن خلال توفير الحوافز المادية الملائمة، يمكن تحفيز المعلم لزيادة إنتاجيته وتحسين أدائه التربوي.

3- خصائص الحوافز المادية:

تتميز الحوافز المادية من الخصائص، وفيما يلي عرض لأهمها:

1. قابلية الحوافز المادية للقياس: يكون ذلك بإعداد مستويات الإنتاج القياسية وذلك بوضع وتنظيم الوظائف في أنماط معينة، حيث يتم تصنيفها في مجموعات متشابهة ليسهل قياس الأداء بالنسبة لها، وبذلك يمكن معرفة كمية الإنتاج الذي تم إنجازه في وقت معين.

¹ حسن تجاني الطيب، أثر التحفيز على تحسين أداء العاملين في المؤسسات الإنتاجية، مجلة طبنة للدراسات العلمية الأكاديمية، المجلد 5، العدد 1، المركز الجامعي الشهيد سي الحواس بركة، الجزائر، جوان 2022، ص 2045.

² عثمانية عائشة، مكويي تونس. التحفيز وأثره في تطوير أداء العاملين في المؤسسة، مذكرة ماستر إدارة أعمال، جامعة يحي فارس بالمدينة، الجزائر، 2021/2020، ص 10

ومهما اختلفت طبيعة الأعمال من حيث بساطتها أو تعقيدها، يبقى إعتداد الأساليب الفعالة الخاصة بدراسة الوقت والحركة أحسن الطرق وأنجعها في تحقيق أكبر قدر ممكن من المردودية (النتائج بأقل قدر من التكاليف والجهود)¹.

2. **القدرة على إشباع كل الإحتياجات الإنسانية تقريبا:** تتميز الحوافز المادية بخاصية أساسية تتمثل في قدرتها على تغطية كل الحاجات المادية النفسية والاجتماعية تقريبا، فالحصول على الأجر مثلا يساعد في تلبية الرغبات الفيزيولوجية للفرد العامل من جهة، ويعترف بالقدرات والمجهودات التي تم بذلها من أجل تحقيق الأهداف المسطرة في السياسات والإستراتيجيات الخاصة بالتنظيم الذي ينتمي إليه وهو ما يؤثر إيجابا على معنوياته ويشعره بالإحترام والتقدير، وبدوره يسمح له بتقوية العلاقة الترابطية بينه وبين المسؤولين وزملاء العمل، وبذلك يكون الأجر قد ساهم في إشباع حاجاته النفسية والاجتماعية أيضا، وفي هذا الشأن يقول هارولد (Harold) لكن النقود مهمة من الناحية النفسية لنفس الأسباب التي هي بها مهمة من الناحية الإقتصادية، فهي مادة رمزية وأساس عام لتبادل السلع والخدمات².

3. **القابلية للتداول:** تتميز الحوافز المادية بقابليتها للتداول، الأمر الذي يساعد في إستثمارها وإستغلال فوائدها خارج أماكن العمل بعكس الوسائل الأخرى التي تعتبر زائلة ومجردة³.

4. **البساطة والوضوح:** تتميز الحوافز المادية في أنها بسيطة وواضحة، حيث يسهل على الفرد إدراكها بإعتبارها شيئا ماديا يمكن تحسيسه وقياسه، الأمر الذي يساعد في فهمه وإستيعابه لها بشكل جيد.

¹ خلفوني فائزة، الحوافز المادية ودورها في تنمية الدوافع لدى الموظف العام، دراسة حالة وزارة التكوين والتعليم المهنيين، جامعة

الجزائر، كلية العلوم السياسية والاعلام، قسم العلوم والعلاقات الدولية، 2010، ص 29

² المرجع نفسه، ص 29.

³ المرجع نفسه، ص 29.

5. الإحساس بالمقدرة على الكسب مقابل الجهد: تعتبر من أهم الخصائص التي تميز الحوافز المادية، ذلك أن أي عامل ينتظر لقاء أدائه للمهام والواجبات المنوطة به مقابلًا، فالقوة أو الطاقة التي تدفعه وتزيد من حماسه ورغبته في العمل هي درجة توقعه للمنافع التي سيحصل عليها من الأعمال التي يقوم بإنجازها، فمهما بلغت درجة ولاء وإنتماء الفرد للتنظيم الذي يشغله، لا يمكن التسليم في أي حال من الأحوال بقدرته على العمل بمستوى عال من الجهد والمثابرة في سبيل تجسيد أهداف المنظمة دون الحصول على تعويضات مقابل ذلك، بل يتحقق هذا الأمر ويزيد من فعاليته في حال إدراكه للحصول أو حصوله فعلا على مزايا مادية لقاء ما يبذله من مجهودات لتنفيذ سياسات هذا التنظيم وتحقيق غاياته في التقدم والتطور من جهة، وتحقيق منفعه الخاصة به من جهة أخرى¹.

6. القدرة على التكيف: من الخصائص الرئيسية للحوافز المادية قدرتها على التأقلم والتكيف مع المستجدات والتغيرات الحاصلة في العالم، خاصة في ظل العولمة وعصر التكنولوجيا، وما يوفرانه من أساليب ووسائل علمية حديثة وجب إستغلالها من طرف المنظمات فيما يفيد ويسهم في تقدمها وتطورها، وتعتبر الحوافز المادية إحدى أهم الأساليب المساعدة في تحقيق ذلك نظرا لقابليتها للتداول، التعديل أو التغيير فيها بما يتناسب ومتطلبات الشغل والواقع العملي، الأمر الذي يساعد في التحسين منها والتطوير فيها بما يساهم في تجسيد الأهداف المشتركة للعامل والمنظمة على حد السواء².

4- أشكال وأنواع الحوافز المادية:

جاء في تصنيف محمد أمين سلامي بأن الحوافز المادية تكون على أشكال مختلفة منها :

1. الأجر: ويعد من أهم الحوافز المادية وكلما كان كبيرا كان له دور كبير في إشباع أكبر قدر من الحاجات مما يعطي رضا وظيفي أكبر.
2. المكافآت: التي يتقاضاها بعض العاملين لقاء أعمال غير عادية يقومون بها.

¹ خلفوني فازية، المرجع نفسه، ص 30.

² المرجع نفسه، ص 30.

3. مكافآت العمل الإضافي: بعض الأعمال فيها أوقات العمل أكثر من الساعات المعتادة مما يستدعى تقديم حافز مادي للعمل الإضافي.
4. الحوافز المادية الجماعية: وهي ترتبط بأداء مجموعة من العاملين سوية على جهودها كفريق عمل واحد وليست على أقصى جهد كل فرد داخل المجموعة، أو بعبارة أخرى تدفع هذه الحوافز إلى مجموعة العاملين المشاركين في عملية إنتاجية واحدة.
5. المشاركة في الأرباح: حيث تقوم بعض الإدارات بإعطاء عاملها أسهما في شركتها لتحفيز العاملين¹.
6. الترقية: حيث لها دور كبير في تحفيز العاملين، وتعد حافزا ماديا لأنها غالبا ما تتم ضمن زيادة في الأجر.
7. مكافأة نهاية الخدمة: وهي مكافأة تقديرية، أو عينية تمنح للموظف الخاضع لقانون سن التقاعد عند انتهاء خدمته بسبب وصوله إلى سن التقاعد أو لأسباب صحية أو الوفاة، وتختلف نسبة هذه المكافئة من مؤسسة لأخرى.
8. التأمين الصحي: يعتبر من الحوافز التي تقدمها بعض المؤسسات لعاملها وأسرها ويعتبر تخفيف للأعباء المالية.
9. العلاوات الدورية والاستثنائية: وهي من الحوافز المادية الجيدة التي تحفز العاملين لأداء أفضل.
10. السكن والمواصلات: حيث يعتبر في نظر العاملين حافزا جيدا لما فيه من تخفيف لعبء النفقات.
11. ربط الأجر بالإنتاج: وذلك لإيجاد علاقة طردية بين كل من الأجر والإنتاج فكلما زاد الإنتاج زاد الأجر².

¹ خلفوني فازية، المرجع نفسه، ص 141.

² محمد أمين سلامي، المرجع السابق، ص 142.

وجاءت الباحثتان ياسمينه منايفي وصبرينة رماش (ديسمبر 2018) بتصنيف على شكل آخر للحوافز المادية سنعرضه فيما يلي:

1. **الأجر:** تختلف الآراء حول ما إذا كان الأجر حافزا أم لا، فهناك فريق يرى أنه حافز لأنه يتيح للفرد إشباع الكثير من حاجاته الأولية كالمأكل والسكن والمشرب... وغيرها من الاحتياجات، بينما يرى فريق آخر أن الأجر باعتباره مقابل أداء عمل معين لا يكون حافزا، وأن الحوافز هي ما يزيد عن الأجر بغرض الحفز على تحسين الأداء، ويتفق الباحث مع الرأي الأول حيث أن الأجر وإن كان مقابلا لأداء عمل معين إلا أنه حافزا في حد ذاته على إتقان العمل.

2. **الأجور التشجيعية:** هي الأجور التي تدفع للعاملين لتشجيعهم على زيادة إنتاجيتهم عن معدلات الأداء المعتادة ، وتسمى أحيانا حوافز الإنتاج، وهناك عادة نظامين لتحديدها (الأول) وهو الأجر التشجيعي على أساس الإنتاج الفردي، (الثاني) وهو الأجر التشجيعي على أساس الإنتاج الجماعي.

العلاوات: هناك عدة أنواع من العلاوات أهمها علاوة الكفاءة، وهي زيادة من الأجر أو الراتب على أداء الفرد في عمله، وعلاوة الأقدمية، وهي تعويض عن عضوية الفرد بالمنظمة لفترة زمنية معينة، والعلاوات الاستثنائية، تمنح لوجود أداء متميز جدا من الفرد يستلزم تعويضه، وعادة ما تتميز العلاوة بتأثيرها التراكمي وتستمر مستقبلا، ويعتمد نظام العلاوات وخاصة علاوات الكفاءة على عملية تقييم الأداء وتقارير الكفاءة، وهو ما يتطلب أن تكون عملية التقييم عادلة بعيدا عن الميول الشخصية للمديرين¹.

3. **العمولات:** عادة ما يتبع هذا النظام مع الوظائف البيعية، حيث يحصل القائمين على عملية المبيعات على نسبة مئوية من إجمالي المبيعات أو الصفقات التي يحققونها،

¹ ياسمينه منايفي، صبرينة رماش، نظام التحفيز والاداء الوظيفي للعامل في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، المجلد 5، العدد 2، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر، ديسمبر 2018، ص 260

- بالتالي فإن الدفع يرتبط بالأداء، ويفضل دائما أن يكون هناك مرتب ثابت إلى جانب العمولة ليضمن دخل آمن للفرد يستطيع معه الوفاء بالأعباء الأساسية لمعيشته.
4. **المكافآت:** وتتمثل في المستقبل المادي الذي يحصل عليه العامل أو الموظف نظير قيامه بعمل متميز أو جهد إضافي، أو تحمله لظروف عمل استثنائية.
5. **المشاركة في الأرباح:** وهي نسبة مئوية من الأرباح السنوية التي تحققها المنظمة يتم توزيعها على العاملين بها، وتعتبر المشاركة في الأرباح حافزا ماديا للعاملين على زيادة إنتاجهم ورفي أدائهم وزيادة الأرباح، وبالتالي زيادة حصتهم منها، ويعتمد هذا النظام على مفهوم أن العاملين حققوا بجهودهم هذه الأرباح إيماناً منهم بأهداف المنظمة بالتالي يجب أن يكون لهم نصيبا منها، وأن هذا الحافز لن يقدم إلا إذا أحدثت بالفعل زيادة في الأرباح المحققة.
6. **شراء أسهم المنظمة:** يمكن اعتبار ملكية العاملين لأسهم المنظمة هي أكثر الطرق مثالية تحقيقا للمشاركة في الأرباح والأداء الإجمالي للمنظمة، حيث يكون من حق العاملين امتلاك نسبة من أسهم شركتهم، وقد تتيح المنظمة للعاملين الاختيار ما بين الحصول على نصيبهم من الأرباح أو العلاوات أو المكافآت وبين شراء أسهم في رأس مال المنظمة وفي بعض الأحيان تعد هذه الطريقة مبتكرة لتمويل المنظمة وحل مشاكلها المالية أو وسيلة لخصخصة الشركة وتحويلها من الملكية العامة إلى خاصة، أو وسيلة لإعادة الهيكلة المالية للمنظمة¹.
- 5- **النظريات المفسرة للحوافز:**
- 5-1- **نظرية تدرج الحاجات لماسلو:** تأثر ابراهام "ماسلو" بمدخل العلاقات الانسانية، فقدم نظرية لتدرج الحاجات سنة 1940، فالإنسان لديه رغبات طبيعية لإشباع مجموعة محددة من الحاجات، وقد اعتقد "ماسلو" أن هذه الحاجات ترتب تدريجيا حسب أهميتها.

¹ ياسمينه منايفي. صبرينة رماش، المرجع نفسه، ص 261.

وفيما يلي عرض لهذه الحاجات:

- الحاجات الفيزيولوجية.
- الحاجة إلى الحاجة إلى الأمن والأمان.
- الحاجات إلى الانتماء.
- الحاجة إلى الاحترام والتقدير.
- حاجات تحقيق الذات¹.

تقييم النظرية: بالرغم من عدم تقديم نظرية ماسلو مفاهيم معقدة، بل تناولت مفاهيم تقوم على الحس الفطري البسيط، إلا أنها كانت أولى نظريات الدافعية، وهي من أكثر النظريات شيوعا في مجال الإدارة، كما تعرضت لعدد من الانتقادات نذكر منها:

لا يوجد دائما خمس مستويات للحاجات، وذهب الكثير إلى اعتماد تقسيمات أخرى، وأحيانا يمر البعض على المزيد من الإشباع لحاجة معينة بالرغم من إتباعها ، ولا ينتقلون إلى إتباع الحاجة الأعلى منها.

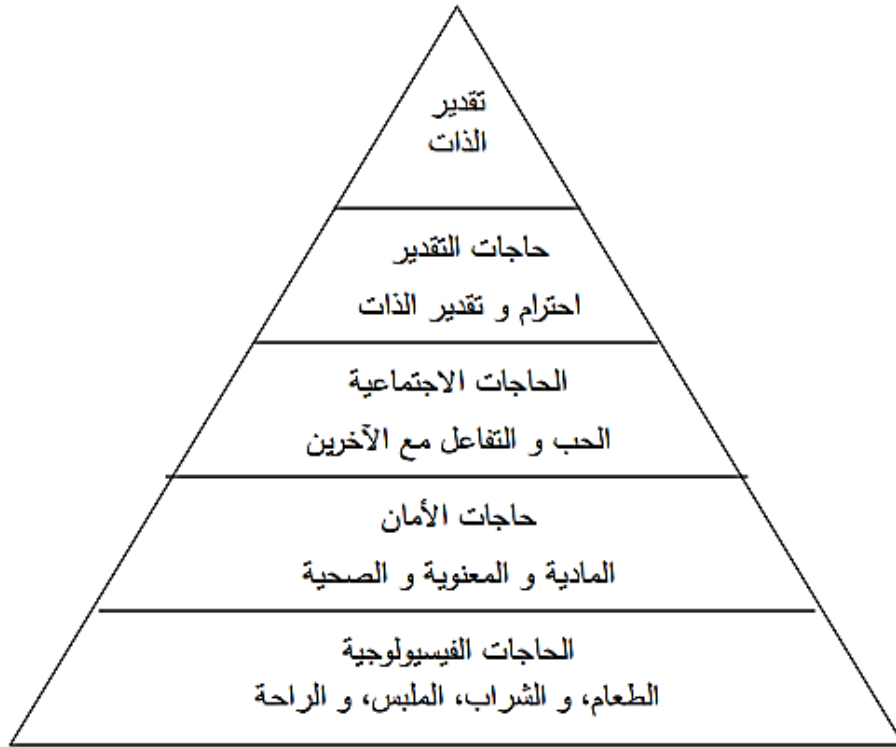
لا يتفق نموذج تدرج الحاجات دائما مع نموذج "ماسلو" حيث أنه مصمم على أساس إنساني طبيعي غير مريض مرض نفسي.

ويعاب على هذه النظرية أيضا أن هذه المستويات والانتقال بينها تتطلب وقتا طويلا والإنسان عمر جد قصير لذا الغالبية تقتصر إلى الوصول إلى المدرجات الدنيا في هذه السلم².

¹ دغفل نعيمة، أثر الحوافز في تحسين أداء العاملين، مذكرة ماستر إدارة وحكامة محلية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، 2015/2014، ص ص 36-37.

² المرجع نفسه، ص 38.

الشكل رقم (01): هرم ماسلو



المصدر: دغفل نعيمة، المرجع نفسه، ص 38.

5-2- نظرية العاملين:

قام هيرز برغ وزملائه بدراسة ميدانية حول الرضا كمحرك لسلوك الأفراد تمحورت حول معرفة الدوافع وإشباع الحاجات لدى منتي مهندس ومحاسب، من خلال التركيز على دراسة عاملين هما العوامل الدافعة والعوامل الوقائية أطلق على هذه النظرية نظرية العاملين، وهذه العوامل كما يلي:

أولاً- **العوامل الدافعة Motivation Factors** وتمثل العوامل المرتبطة بالعمل ذاته حيث أنها تحقق في حالة وجودها درجة عالية من الرضا وقد أطلق عليها هيرز برغ العوامل الحافزة وهي : الشعور بالإنجاز، الإدراك الذاتي لقيمة العمل المنجز طبيعة العمل ذاته مسؤولية الفرد، فرص التقدم بالعمل، والنمو والتطور.¹

¹ دغفل نعيمة، المرجع نفسه، ص 39.

ثانيا العوامل الوقائية : Hygiene Factors وتمثل العوامل التي يؤدي عدم توافرها إلى حالة عدم الرضا في حين لا يؤدي وجودها إلى تحفيز الأفراد، بل يمنع لديهم حالة عدم الرضا وهي ظروف العمل المادية، الرواتب المدفوعة الحياة الشخصية، العلاقات بين المرؤوسين، المركز الاجتماعي، والأمن الوظيفي

فالعوامل الوقائية ترتبط ببيئة العمل والتي تحول دون تحقيق عدم الرضا لدى الأفراد عند توافرها، فهي تحجب عدم الرضا لكنها لا تحقق الرضا بذاته، أما العوامل الدافعة فهي التي يشعر الفرد من خلالها بدرجة الرضا المتحقق لديه لأنها تساهم في زيادة اندفاعه نحو العمل، وبالتالي توصل هيرزبرغ إلى أن هناك مجموعتين من العوامل المؤثرة في سلوك الفرد العامل:

- **العوامل المحفزة:** وهي العوامل الموجودة في بيئة العمل وتحفز العاملين وتحقق رضاهم عن العمل الذي يوفرها لهم.
- **العوامل الصحية أو الوقائية:** وهي عوامل موجودة في البيئة المحيطة بالعمل (بيئة العمل الخارجية) وقد أطلق عليها العوامل الصحية أو الوقائية لأن وجودها في العمل يمنع حالة عدم الرضا لدى الفرد عن عمله ولكن لا تعد لوحدها محفزاً قوياً لزيادة جهده وتحسين أدائه، في حين أن عدم وجودها يسبب نوعاً من عدم الرضا لدى العاملين¹.

5-3- النظرية الكلاسيكية لفريدريك تايلور:

وهي نظرية مدرسة الإدارة العلمية التي طبقت الأساليب العلمية في العمل إلى الكفاية في الإنتاج بإيجاد مقاييس ومعايير دقيقة لتأدية العمل في زمن أقل ومجهود محدود عن طريق استخدام الزمن والحركة. والحافز المادي هو الأساس لحفز الأفراد وزيادة الإنتاج، وبالتالي زيادة في الأجر يصاحبها زيادة في الإنتاجية، وكل إنتاجية أعلى يقابلها أجر أعلى وهكذا، ولا تمنح الحوافز المادية إلا للفرد الممتاز الذي يحقق المستويات المحددة للإنتاج، أما الفرد

¹ دغفل نعيمة، المرجع نفسه، ص 40.

المنخفض الأداء الذي لا تصل إنتاجيته إلى هذا المستوى فعلى الإدارة تدريبه أو نقله أو فصله¹.

6- أسس تحديد نظام الحوافز المادية وشروط نجاحها:

6-1- أسس تحديد نظام الحوافز المادية:

يرى البعض أنه ومن الضروري عند تطبيق نظم الحوافز المادية وضع النواحي التالية في الحسبان:

1. قياس الأداء أي بوضع كل مجموعة متشابهة معا ليسهل قياس الأداء بالنسبة لكل مجموعة مهنية على حدى حتى يمكن معرفة عدد الوحدات التي يمكن إنجازها في زمن معين، وبطبيعة الحال فإن لكل عمل سواء كان العمل بسيطاً أو معقداً طريقة أحسن لأدائه يمكن التوصل إليها باستخدام أسلوب دراسة الوقت والحركة والذي يؤدي إلى الحركة العامة وإلغاء الحركات الطائشة التي لا لزوم لها.

2. قياس النتائج ومعرفتها باستمرار يجب على المؤسسة التي تضع لنفسها هدفاً معيناً يستحق بعده العمال الأجور التشجيعية أن تداوم على جمع البيانات الخاصة بالإنتاج والمتعلقة بذلك حتى يمكن للعمال معرفة نتائج جهودهم أولاً بأول، وإجراء مقارنات بين كل الأقسام ليزيد ذلك من إنتاجهم وحثهم على العمل.²

6-2- الشروط التي تحقق نجاح الحوافز المادية:

هناك مجموعة من الشروط يجب أن تتوفر حتى تضمن تحقيق نجاح للحوافز المادية المطبقة وهي:

1. يفضل أن ترتبط الحوافز المادية ارتباطاً مباشراً بمجهود الفرد وليس بمجهود الجماعة؛

¹ جوادي علي، الحوافز وأثرها على تحسين الأداء الوظيفي لإطارات الشباب والرياضة في الجزائر، أطروحة دكتوراه إدارة وتسيير رياضي، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر. 2021/2020، ص 36.

² المرجع نفسه، ص 37.

ينبغي ألا تستخدم الحوافز المالية بمفردها فقط، ولكن يفضل استخدام الحوافز الغير مالية في نفس الوقت؛

2. يجب أن تكون الحوافز المالية واضحة للفرد الذي يبذل مجهوداً واضحاً بحيث تشمل إضافة واحدة إلى أجره العادي، كما يجب أن تكون محسوبة بطريقة سهلة وميسورة للعامل؛

3. يستحسن أن ترتبط الحوافز المالية ببرامج للاختيار أو التدريب أو الترقية، ذلك أنه يجب على العامل أن يدرك أن قيمة عمله وجهده تعود عليه بالنفع، فاختيار برامج التدريب بنجاح أو الحصول على الترقية يجب أن تمثل للعامل طريقاً أو سبيلاً يحقق من ورائه منفعة مالية تعود عليه بالنفع؛

4. ينبغي على كل مؤسسة أو وحدة إنتاجية أن تختار نظام للحوافز المالية يناسب طاقاتها ورصيدها المالي وقدرتها على الوفاء بالتزاماتها الداخلية والخارجية؛¹
يجب ألا تغالي المؤسسة في نظام الحوافز المالية والإكثار منها.

7- صعوبات تطبيق الحوافز المادية وعيوبها:

وبالرغم من تعدد أشكال وصور الحوافز المادية ومساهمتها في إشباع رغبات العاملين ودفعهم أكثر للعمل، إلا أن هناك بعض الصعوبات التي تُعيق أحيانا سير تطبيقها من قبل بعض المؤسسات منها²:

1. حاجة المؤسسة إلى الكثير من المفتشين والمراقبين لتفتيش ومعاينة مستوى إنتاج الأفراد العاملين كما وكيفا؛ وذلك لحساب كمية الإنتاج التي تستحق عليها أجورا محفزة من جهة ووقف نسبة التدهور التي يؤول إليها الإنتاج جراء استخدام هذه الحوافز من جهة أخرى؛

¹ جوادي علي، المرجع نفسه، ص 38.

² حميدة زرقوط. دور الحوافز المادية والمعنوية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، رسالة ماجستير، تخصص إدارة أعمال، جامعة 20 اوت 1955 سكيكدة، الجزائر. 2013/2014، ص 36.

2. اختلاف تأثير الحوافز المادية لاسيما النقدية منها من وظيفة إلى أخرى؛ ففي حالة الأعمال اليدوية مثلا كعمال المحلات التجارية الضخمة فإنهم لا يكثرثون كثيرا بالترقية بل يولون اهتماما بالغاً بالمال؛ في حين يُولي بعض رجال الأعمال وأصحاب المهن مثلا اهتماما بالشهرة وتحقيق الذات بدلا من الحوافز المادية؛

3. غالبا ما يقتصر تأثير الحوافز المادية على مدى حاجة الأفراد إلى النقود؛ وذلك لارتباطها بأعبائهم العائلية؛ فعندما يغطي العامل جزءا من احتياجاته المادية فإن إنتاجيته بعد ذلك تقل؛

4. تلغي الحوافز المادية أحيانا لاسيما النقدية منها دور الجماعة وتأثيرها الذي قد يصل إلى الطرد منها¹.

من زاوية أخرى فعلى الرغم من أهمية هذه الحوافز والمزايا التي تتمتع بها والعراقيل التي تحول أحيانا دون تطبيقها، إلا أنّ ذلك لا ينفي مطلقا اتسامها ببعض العيوب التي قد تؤثر سلبا على إنتاجية العامل مستقبلا أهمها:

1. لا يصلح الأسلوب المادي أساسا في تقييم الحوافز لتحديد المقابل المالي لكثير من الأعمال التي لا يحدد الأجر فيها على أساس الإنتاج مثل أعمال الخدمات والإشراف وكذلك أعمال البحث العلمي؛

2. دفع الأفراد العاملين في بعض الأحيان إلى العمل الشاق قصد الحصول عليها ؛ الأمر الذي سينعكس سلبا على وضعيتهم الصحية أو حالتهم النفسية مستقبلا²؛

3. تؤدي الحوافز المادية أحيانا إلى حدوث مشاكل بين العاملين الذين لم يحصلوا عليها وزملائهم الذين تمكنوا من تحصيلها ؛ وقد تؤدي إلى تحطيم روح الفريق وتدهور مستوى التعاون بين العاملين؛

¹ حميدة زرقوط، نفس المرجع، ص 37.

² المرجع نفسه، ص 37.

4. إن الحوافز النقدية لا يمكن بحثها دون النظر إلى حاجات العامل الأخرى فقد يرى البعض أن السلطة قد تُعد أهم الأدوات التحفيزية بدلا من النقود؛
5. الحوافز المادية ضعيفة الأثر بعد حد الإشباع المناسب ولذلك قد لا يسعى الأفراد لزيادة الإنتاج للحصول على مكاسب مادية إضافية؛
6. يتناقص تأثير الحوافز المادية بمرور الزمن؛ فكلما زادت قيمة المكافئة مثلا كلما تناقصت الرغبة في الحصول على المزيد منها إلى أن تتعدم الرغبة¹.

8- أهمية الحوافز وعائداتها:

لحوافز الانتاج في مجال الصناعة والعمل أهمية كبرى وتأثير فعال في عمليات الانتاج بشرط أن تستخدم استخداما حسنا وفي الوقت المناسب لها ، دون افراط أو تقريط، ويمكننا أن نحدد هذه الالهمية في النقاط التالية:

1- إن أول ما تهدف اليه الحوافز هو العمل على زيادة الانتاج، والعمل على سرعته لمقابلة موافق معينة .. كعمليات التصدير مثلا، أو مقابلة احتياجات الاستهلاك المتزايد، أو دفع عمليات الانتاج طبقا لخطة موضوعة فمثلا في مجمع * ارنست تيلمان لصناعة الماكينات الثقيلة بألمانيا الديمقراطية تم تبني برنامج بهدف إلى تجاوز خطة المصنع، وذلك حتى يفي بالتزاماته الدولية بالنسبة لمنتجي المنشآت الكبيرة في البلدان العربية والافريقية ايضا ومن هنا يتبين لنا أن عمال هذا المصنع يسعون إلى زيادة تصدير مصانع الدرفله والكوابل والاسلاك ومنشآت الاسمنت وصناعة الزيوت والدهون النباتية بمعدل 160 بالمائة.² ويستفيد من تلك المبادرة إلى جانب الدول الاشتراكية دول عربية مثل الجزائر وسوريا والعراق ودول افريقية مثل نيجريا واثيوبيا.

¹ حميدة زرقوط، المرجع نفسه، ص 38.

² د. صلاح بيومي، حوافز الإنتاج في الصناعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص 05.

2 وتهدف الحوافز ايضا، ليس فقط إلى زيادة الانتاج وسرعته، وإنما أيضا تحسين نوع الانتاج وجودته، أي تحميله كما وكيفا. وعلى سبيل المثال ايضا ، تذكر أن عمال مصنع " غوتا " في المانيا الديمقراطية وفي اطار برنامج المباريات الاشتراكية بين العديد من المصانع في المانيا سوف يبذلون جهودا خاصة لتحسين جودة انتاجهم الرفيعة المستوى والتي تتنافس دائما المستويات العالمية وذلك في مجال صناعة تعايشق لروافع سكك الحديد المتحركة من طراز EDK80 والمعروفة جيدا في بلدان عربية وافريقية ايضا .

3- كما أن الحوافز تستخدم في كثير من الاحيان بغرض تشجيع العمال على الاقتصاد في التكاليف، وتوفير العادي أو التالف الصناعي ، مما يؤثر بالتالي في خفض تكاليف الانتاج، وهنا نذكر ايضا مثلا آخر من المانيا الديمقراطية عندما اعطى العامل " وليفالديمار سيهازا " اهتماما خاصا للاقتصاد في استهلاك المواد واثناء العمل على رصيف ميناء " روستوك " فقد جرت العادة بين عمال الميناء على أن يلحقوا على الأرض مخلفات خشبية تبدو لهم لأول وهلة انها غير ذات قيمة . ثم قام هو بالتدقيق والملاحظة فاكشف أنه يمكن أن يوفر للدولة الكثير من " الماركات " لو انه والعمال اعادوا استعمال بعض قطع الخشب الملغاة على الأرض في اهمال والتي يطلق عليها اسم " إسفين أو خابور " وهو يقول في ذلك: " كنا في الماضي نرمي هذه الخوابير بعيدا . وعندما كنا نحتاج إلى خوابير لتسمير الصناديق كنا نأخذ خوابير جديدة . أما الآن فقد صرنا نأخذ خوابير المستعملة ونبعد منها المسامير، ثم نثبتها ونحفظها لتعيد استخدامها من جديد. وهكذا تمكنا من ادخار 4 مارك بالنسبة للقطعة الواحدة . وخلال عام واحد وصل هذا المبلغ إلى الآف الماركات.¹

4- وتعمل الحوافز ايضا على تشجيع الابتكارات والاختراعات لدى العمال الممتازين ، والتي تؤدي إلى رفع معدلات الانتاج أو تحسينه أو خفض تكاليفه كما رأينا في المثال السابق. ومرة أخرى نقدم هنا مثالا على ذلك من الاتحاد السوفيتي والمانيا الديمقراطية ففي عام

¹ د. صلاح بيومي، المرجع نفسه، ص 06.

1949 استطاع عامل الخراطة السوفيتية "بافل بيكوت" أن يجلخ المعدن على الماكينة بسرعة قطع بلغت 1000 متر في الدقيقة وهذه بمبادرة ممتازة في مجال زيادة الانتاج . ولما سمع عن ذلك العامل الالماني " إريش فيرت " اراد أن يحزو حزوه فقام بمحاولات فردية أولاً سجل فيها سرعة قطع بلغت 800 متر في الدقيقة ، ولم ييأس من المحاولات، بل استمر عدة محاولات أخرى حتى وصل إلى سرعة قطع 1000 متر في الدقيقة، ولكنه سمع همسات بين زملائه وحتى من الادارة بأن ذلك عمل لا يمكن أن يتكرر، ولكنه صمم على تكرار ذلك، واضطر ان يدخل في مناقشات مع الادارة ومع زملائه لتغيير تفكير الآخرين، من منطلق أن كل تغيير وزيادة في الانتاج تعود على الجميع بالنفع والخير، وصمد أمام كل المحاولات وكرر العمل عدة مرات حتى اصبحت "طريقة الخرط السريع" مقرونة باسمه وسرعان ما بدأ اعتمادها في آلاف المصانع في المانيا الديمقراطية ، ويقول " اريش فيرت" ان اصراره وتصميمه على مبادرته كان بدافع ما سمعه عن العامل السوفيتي ، وما قرأه من مؤسس الدولة السوفيتية ولينين " عندما قال من أجل زيادة انتاجية العمل يجب على المرء أن يقي نفسه من الجوع ، ولكي يقي المرء نفسه من الجوع عليه أن يزيد انتاجية العمل، ولا يخفى أنه يجري في الممارسة حل تناقضات من هذا النوع بحيث تخترق تلك الحلقة المفرغة بفضل المبادرات البطولية للمجموعات المتفردة ... ¹

وتهدف الحوافز من حيث تأثيرها على العامل نفسه إلى تحقيق رضاه واشباع حاجاته الضرورية والنفسية والاجتماعية. وذلك بتحسين أحوال المعيشة، وتحسين ظروف العمل المناسبة، وخلق الجو المناسب للعمل ما يؤدي إلى دفع الروح المعنوية لديه وبالتالي .. ايجاد علاقات اجتماعية مع زملائه تقوم على التعاون الفعال بدلا من التنافس الهدام وخلق اتجاه بالارتياح والثقة وعدم العداء تجاه الادارة. مما يؤدي كل ذلك إلى تحقيق اهداف المصنع في رفع كفاية الانتاجية . ففي كثير من المصانع في المانيا الديمقراطية وكثير من

¹ د. صلاح بيومي، المرجع نفسه، ص 6-7.

الدول الاشتراكية الأخرى تكون المشاركة في المسؤولية واتخاذ القرار هي السبيل بين العمال من جهة والمدراء من جهة أخرى والذين هم بمثابة وكلاء للدولة الاشتراكية .

6 - وأخير نجد أن للحوافز هدفا اجتماعيا وآخر اقتصاديا يرتبط كل منها بالآخر ارتباطا وثيقا فالحوافز تعمل على تعبئة جهود مختلف العاملين لتحقيق الاهداف الاقتصادية والاجتماعية والتي تتمثل في زيادة الانتاج القومي للمجتمع، ومن ثم رفع دخل العامل وتحقيق مستوى المعيشة الكريم الذي يليق به كإنسان يتمتع بالرفاهية والسعادة في مجتمع يسوده العدل والكفاية .¹

¹ د. صلاح بيومي، المرجع نفسه، ص 07.

خلاصة:

إنطلاقاً مما تم عرضه في هذا الفصل يمكن القول أن الحوافز المادية هي مجموعة الحوافز المادية المباشرة وغير المباشرة المقدمة بغرض إشباع الحاجات والرغبات المادية، النفسية، والاجتماعية للفرد العامل، والتي تهدف لتطوير مهاراته وقدراته املا في تحسين مستويات الأداء وتعزيز قوة الانتماء للمنظمة التي يعمل فيها مما يؤدي لتحقيق غاياتها المسطرة آنفاً.

الفصل الثالث

دافعية الأداء التربوي للمعلم

تمهيد

1. الدافعية

2. علاقة التحفيز بالدافعية

3. الأداء التربوي للمعلم

4. المعلم

5. محددات الأداء التربوي للمعلم

خلاصة الفصل

تمهيد:

في هذا الفصل، سنتناول موضوعًا هامًا وهو "دافعية الأداء التربوي للمعلم". يعتبر الأداء التربوي للمعلم عنصرًا حاسمًا في تحقيق التعلم الفعال ونجاح الطلاب. يعمل المعلم على توجيه وتعليم الطلاب، وتحفيزهم وتشجيعهم على التعلم والتطور الشخصي. وتلعب الدافعية دورًا مهمًا في تحفيز المعلم لتحقيق أداء تربوي متميز. ولهذا سنركز على ثلاثة عناصر رئيسية هي الدافعية، والأداء التربوي، والمعلم.

فالدافعية هي القوة الداخلية التي تحفز الفرد على اتخاذ إجراءات وتحقيق أهدافه. تعكس الدافعية مستوى الاهتمام والتحفيز الذي يملكه الفرد تجاه مهمة معينة أو هدف محدد. أما الأداء التربوي فهو يشير إلى الأداء الذي يتحقق في سياق التعليم والتربية. يشمل طرق وإجراءات المعلم لنقل المعرفة وتوجيه المتعلمين، وتقييمهم ومعايير النجاح التي تستخدم في تقييم تحصيلهم وتقديمهم التعليمي. والمعلم هو الشخص المسؤول عن توجيه وتعليم المتعلمين. يقوم المعلم بتحضير وتنظيم الدروس وتوجيه النشاطات التعليمية وتقديم المعرفة بطرق فعالة ومناسبة لاحتياجات المتعلمين. كما يقوم بتقييم ومتابعة تقدم المتعلمين وتوفير بيئة تعليمية مناسبة لنموهم الشخصي والأكاديمي.

1- الدافعية:

1-1- تعريف الدافع:

قبل التطرق إلى التعاريف المختلفة للدافعية، من الأفضل أن نلقي نظرة عامة على مفهوم الدافع نفسه. يُفهم الدافع على أنه القوة الداخلية التي تحرك الفرد للقيام بسلوك معين أو اتخاذ إجراء محدد. يتأثر الدافع بالحاجات والرغبات والأهداف التي يسعى الفرد لتحقيقها.

يعرف الدافع على أنه "ميل فطري نفسي جسمي يدفع صاحبه إلى أن يدرك أشياء من نوع معين ينتجه إليه أو ميل فطري خاص أو حالة داخلية خاصة يستشعرها الكائن العضوي في أداء عمل خاص".¹

كما يعرف بأنه "حالة داخلية جسمية نفسية تثير السلوك في ظروف معينة وتوجهه حتى ينتهي إلى غاية محددة. كما أنه حالة من التوتر تثير السلوك للفرد فيشعر بعدم الارتياح والتوتر وبالتالي يؤدي إلى إضطراب يخل بتوازن الفرد فيسعى الفرد إلى التخفيف من الإضطراب والتوتر فيستعيد توازنه".²

والدافع هو "مجموعة الظروف الداخلية والخارجية التي تحرك الفرد من أجل إعادة توازن الفرد فهو يشير إلى النزعة للوصول إلى هدف معين وهذا الهدف قد يكون إرضاء حاجات داخلية أو رغبات خارجية".³

من خلال التعاريف السابقة يمكننا القول بأن الدافع يعكس الميل الداخلي للفرد ورغبته في تحقيق الراحة والتوازن من خلال تحقيق أهدافه ورضا حاجاته الداخلية والخارجية.

¹ أحمد مجدي محمد عبد الله، علم النفس التربوي بين النظرية والتطبيق، دار المعرفة الجامعية، ط1، 2003، ص ص 95-96.

² خليل ميخائيل معوض، علم النفس العام، مركز الإسكندرية، مصر، 2001، ص 68.

³ خليل معاطية، علم النفس التربوي، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2000، ص 147.

1-2- تعريف الدافعية:

الدافعية هي مجال دراسة يهتم بفهم الأسباب والعوامل التي تحفز وتؤثر على سلوك الفرد. تسعى الدافعية لفهم ما يحفز الأفراد على القيام بأنشطة معينة وتحقيق أهدافهم. تشمل الدافعية أيضًا دراسة الاحتياجات والرغبات والأهداف الشخصية وعوامل الثقة والتحفيز الداخلي والخارجي التي تؤثر على سلوك الفرد.

وتفهم الدوافع والعوامل التي تؤثر على السلوك البشري يمكن أن يكون له تأثير كبير في مجال التربية والتعليم. فهم دوافع المتعلمين يساعد المعلمين على تصميم بيئات تعليمية تحفزهم وتعزز تعلمهم. بالإضافة إلى ذلك، فهم دوافع المعلمين يمكن أن يساهم في تحسين أدائهم واستمراريتهم في المهنة. وفيما يلي سعرض بعض التعاريف التي تطرقت للدافعية.

عرفتها الباحثة شنوف شريفة بأنها "مفهوم مركب يشمل قوى داخلية تستثير سلوك الفرد وتوجهه باتجاه معين لتحقيق هدف أو منفعة لإشباع حاجة معينة نفسية أو فزيولوجية، ثم يلي ذلك الإشباع الإحساس بالراحة أو الكفاية".¹

وتضيف الباحثتان خليفة نجلاء وحجوجي نعيمة بأن الدافعية هي "مفهوم إفتراضي نستدل عليه من خلال مجموعة من القوى الدافعة في داخل الشخصية الإنسانية تعمل على ديمومة النشاط الإنساني، وتدفع الفرد باتجاه تحقيق أهداف معينة، وذلك عن طريق ممارسة بعض أنواع السلوك".²

¹ شنوف شريفة، شخصية المراهق المتمدرس وعلاقتها بالدافعية للإنجاز، أطروحة دكتوراه في علم النفس الاجتماعي، جامعة الجزائر 2، 2011/2012، ص 19.

² خليفة نجلاء، حجوجي نعيمة، دافعية التعلم وعلاقتها بالتحصيل الدراسي لدى تلاميذ السنة الأولى آداب، مذكرة ماستر في علم النفس، تخصص علم النفس المدرسي، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، الجزائر، 2018/2019، ص 19.

أما الباحثة رشيدة ضو (2019) قد عرفت أنها "حالة تحرك السلوك نتيجة لظروف قوية داخلية أو خارجية تجعل من الكائن يثابر ويجد ويواجه الصعاب بغية تحقيق أهداف وإشباع حاجات أساسية ويتطلب ذلك الاستمرار".¹

وفي هذا السياق "يشير كانفر (1990) إلى أنه توجد هناك ثلاث مكونات رئيسية في الدافعية هي:

- الطاقة أو الجهد وتعني مستوى القوة الكامنة داخل الفرد المسؤولة عن دفع السلوك وتنشيطه.

- الاتجاه ويتعلق بالسلوكيات المتعددة والمحتملة التي بإمكان الفرد إتخاذها.

- المثابرة: وهي القابلية في إظهار السلوك والمحافظة عليه في مستوى معين".²

وتضيف في هذا السياق عائشة بكنوس (2011) بأن مفهوم الدافعية أكثر اتساعا وشمولا من مفهوم الدافع، ويستخدم مفهوم الدافعية في علم نفس المعاصر في معنيين "المعنى الاول هو عبارة عن منظومة من العوامل المسببة للسلوك (وهنا تدخل مفاهيم الحاجات، الدوافع، الأهداف، المقاصد والطموحات). أما المعنى الثاني فيتضمن وصف للعملية التي تعمل على إستثارة ومساندة النشاط السلوكي في مستوى معين. فالدافعية إذن هي جملة من الأسباب ذات الطابع السيكولوجي والتي تفسر سلوك الإنسان من بدايته واتجاهاته ونشاطه".³

من خلال التعاريف السابقة نستنتج بأن الدافعية هي مفهوم مركب يتكون من مجموعة من القوى الدافعة التي تعمل داخل الفرد وتحفزه وتوجهه نحو تحقيق أهداف معينة أو إشباع حاجات نفسية أو فزيولوجية. تتضمن الدافعية الطاقة أو الجهد الكامن داخل الفرد، والاتجاه الذي يعكس السلوكيات المحتملة، والمثابرة التي تشير إلى قدرة الفرد على إظهار السلوك

¹ رشيدة ضو، التوجهات الدافعية للتعليم لدى تلاميذ الاولى ثانوي، مذكرة ماستر في علوم التربية، تخصص إرشاد وتوجيه، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، الجزائر، 2019/2018، ص 19.

² بغول زهير، الدافعية ونماذجها الإدارية، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 18، العدد 3، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، ديسمبر 2007، ص 191.

³ عائشة بكنوس، الدافعية للتعليم: أسباب انخفاضها، وعوامل تنشيطها لدى المتعلمين، مجلة معارف، المجلد 6، العدد 11، جامعة البويرة، الجزائر، ديسمبر 2011، ص 104.

والمحافظة عليه في مستوى معين. تعتبر الدافعية مفهوماً شاملاً يتضمن الحاجات والدوافع والأهداف والمقاصد والطموحات، وتستخدم في علم النفس المعاصر لفهم وشرح سلوك الإنسان ومحفزاته ونشاطه.

1-3- خصائص الدافعية:

الخصائص التي تتميز بها الدافعية كعملية تبدأ باستثارة النشاط وتنتهي بتحقيق الهدف وتتضمن خمسة عناصر رئيسية هي:

- **محددات الدافع أو استثارة الكائن الحي** تعبر محدّدات الدوافع عن الحاجات الفيزيولوجية التي تعتبر ضرورية إستمرار الحياة الطبيعية للفرد كالحاجة إلى الطعام والشراب والتنفس. وتؤثر هذه المحدّدات بشكل حاد ومباشر في تشكيل السلوك وصياغته¹.
- **حالة الدافع أو الحافز** حرمان الكائن الحي من الحاجات الفيزيولوجية تزيد من شدة الدافع وتضاعف من حدة نشاط الباحث عن الإشباع لهذه الحاجة، وذلك يسبب حدوث نوع من عدم التوازن البيولوجي لدى الكائن الأمر الذي يؤدي إلى تنشيط واستثارة الكائن سعياً وراء خفض هذا التوتر واستعادة حالة التوازن.
- **سلوك البحث عن هدف** ويهدف هذا السلوك إلى خفض التوتر واستعادة الاتزان. وفي حالة الكائن المحروم من الطعام مثلاً يكون السلوك موجهاً نحو الحصول على الطعام.
- **مرحلة تحقيق الهدف** وهي مرحلة تحقيق الإشباع كأن يأكل الحيوان الجائع أو يصل الفرد لحل مسألة الرياضيات التي صعب عليه فهمها.

¹ جديدي عفيفة، الدافعية: أهميتها ودورها في عملية التعلم، مجلة معارف، العدد 17، الجزائر، ديسمبر 2014، ص 217.

- **مرحلة خفض التوتر واستعادة التوازن** وهي تنشأ نتيجة الحصول على الهدف أو الأثر الذي يعقب تحقيق الإشباع، وهي مرحلة في غاية الأهمية بالنسبة لتثبيت وتدعيم التعلم.¹

1-4- أبعاد الدافعية:

وتتمثل أبعاد الدافعية في:

- 1-4-1- **البقاء والاستمرارية:** تعد الفترة الزمنية لبقاء الدوافع من أكثر الأبعاد وضوحاً في وصفها فبعض الدوافع تستمر فترات زمنية طويلة لتحقيقها بينما بعضها الآخر تستمر فترة زمنية قصيرة جداً وسرعان ما تنتهي. وهناك دوافع لا حصر لها ممن تتباين فيها درجات بقائها الزمني عند الفرد.

- 1-4-2- **الطابع الدوري:** ونعني بها أن دوافع الكائنات الحية تمر بدورة كاملة تبدأ بالحاجة الشديدة إلى إشباع الدوافع، ثم الإشباع وخفض التوتر ثم الحاجة مرة أخرى، وهكذا دواليك لاحظ أن الدوافع داخلية المنشأ أو الدوافع الفيزيولوجية يكون فيها الطابع الدوري أكثر وضوحاً من غيرها.

- 1-4-3- **السكون:** ونعني بها أن بعض الدوافع قد تتسم بالسكون بصورة تامة لفترات زمنية طويلة ثم تعاود الظهور فجأة بقوة كبيرة حينما تصبح الظروف مناسبة.²

1-5- محددات الدافعية ومؤشراتها:

- 1-5-1- **محددات الدافعية:** تعتبر المحددات من العناصر المكونة لمنابع الدافعية وهي غير قابلة للملاحظة وتتمثل هذه المحددات في:

¹ المرجع نفسه، ص 218.

² عثمان مريم، الدافعية وعلاقتها بالتغيير التنظيمي في المؤسسة، مجلة العلوم الانسانية، المجلد 25، العدد 4، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، ديسمبر 2014، ص 385.

- إدراك الفرد لقيمة النشاط الذي يمارسه: يتعلق بالحكم الذي يصدره على أهمية النشاط وذلك وفق الأهداف التي حددها بدون أهداف لا يمكن للفرد أن يثمن نشاطه في وسيدرك هذا النشاط الفرد حدد لنفسه أهداف.
 - إدراك الفرد لكفائته على تنفيذ النشاط: إن الإدراك هنا مهم جدا والأخص بالنسبة لمن تنقصه الثقة في قدرتهم على إنجاز مهمة ما ذلك لأن الإدراك الجيد للكفاءة سوف يسمح باستعمال إستراتيجيات من مستويات عليا.
 - إدراك مدى التحكم في النشاط: يتعلق الأمر هنا بإدراك السيطرة التي يعتقد الفرد بأنه قادر على ممارستها على سير نشاط ما وعلى النتائج المترتبة عنه.¹
- 1-5-2- مؤشرات الدافعية:** تسمح مؤشرات الدافعية بقياس درجة دافعية الفرد، تتمثل هذه المؤشرات في الجوانب الآتية:
- المواظبة: إن الفرد الذي يعيد المحاولة في حالة الفشل أو يبحث عن تجاوز الصعوبة هو فرد يمتلك الدافعية.
 - مستوى الأداء: يمكن أن يكون مؤشرا هاما لأنه من مستوى أداء الفرد في المنظمة نرى مدى دافعية الفرد في عمله.
- ومن هنا نرى أن الدافعية مؤشرات تقيس من خلالها مدى درجة دافعية الفرد ومستواه في العمل من خلال أدائه في العمل ومواظبته والغيابات وغيره من المؤشرات التي تقاس عليها دافعية الفرد.²

2- علاقة التحفيز بالدافعية:

هناك فرق واضح بين دوافع وحوافز العمل، حيث نقصد بدوافع العمل القوى المحركة في داخل الفرد لإثارة الرغبة لديه نحو العمل، وتعبّر عن حاجاته وتظهر على شكل سلوك

¹ حلايمية هدى، دافعية العمال وعلاقتها بحوادث العمل، مذكرة ماستر في علم نفس العمل وتسيير الموارد البشرية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر، 2013/2014، ص 24.

² المرجع نفسه، ص 25.

وتصرف (نتيجة) يتجه نحو تحقيق طموحاته، أما الحوافز فهي العوامل أو المؤثرات المحركة الموجودة في البيئة المحيطة بالعمل، والتي توفرها المنظمة من إثارة القوى الداخلية المحركة للأفراد وتحريك قدراتهم الأساسية لرفع الكفاءة الإنتاجية من جهة، ومن جهة أخرى تحقيق حاجات وطموحات الأفراد.

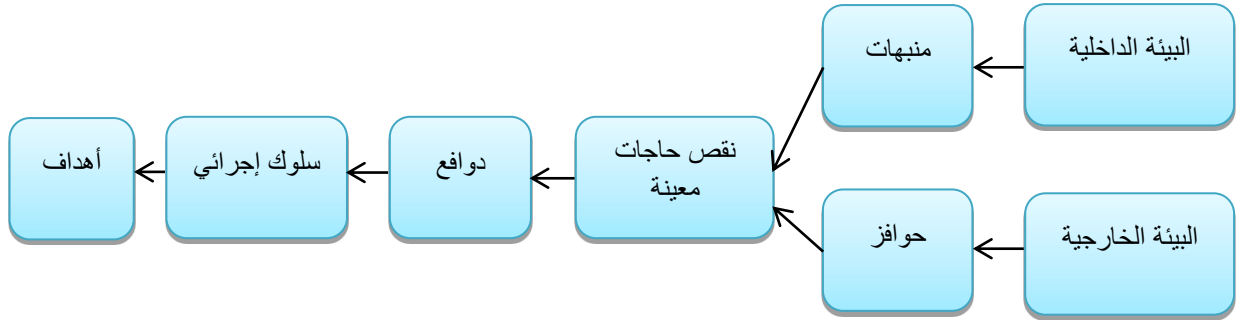
كما يمكن أن نميز الفرق التالي بين الدوافع والحوافز، حيث أن هذه الأخيرة هي وسائل الإشباع المتاحة، والأدوات التي يتم بها الإشباع من محفزات مادية وأخرى معنوية، أما الدافع فهو القوى المحركة والعامل الداخلي الذي يثير السلوك ويسهم في توجيهه إلى غايات وأهداف معينة.¹

فالدوافع إذن هي المسببات الداخلية للسلوك التي تتضمن قيام فرد ما بعمل معين، وبالتالي فهي محركات داخلية للسلوك تختلف عن الحوافز التي تعتبر عوامل خارجية، وتشير إلى المكافآت التي يتوقعها الفرد من أدائه للعمل والتي يمكن أن تكون حوافز مادية أو معنوية فالدوافع تتبع من داخل الفرد بينما الحافز شيء خارجي يجذب إليه الفرد باعتباره وسيلة لإشباع حاجاته التي تحركه.

إذن فهناك علاقة بين الدافع والحافز، حيث أن الحافز هو المحرك والمسبب الخارجي الذي يحرك سلوك الفرد، بينما الدافع هو المسبب والقوة الداخلية التي تحرك سلوك الفرد نحو الحافز أو بعيدا عنه لإشباع حاجة أو تجنب أذى، والشكل التالي يبين ذلك:

¹ مرماط نبيلة، دور الثقافة التنظيمية في فعالية نظام الحوافز في المنظمة، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، فرع إدارة الأعمال، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2016/2015، ص 68.

الشكل رقم(02): العلاقة بين الدافعية والتحفيز



المصدر: من إعداد الطالب

إذا الحوافز هي مجموعة العوامل التي تعمل على التأثير في سلوك الفرد من خلال إشباع حاجاته، وبناء على ما تقدم نجد أن الدوافع التي تحرك الفرد وبين الحوافز هو الذي يحدد:

- الحالة المعنوية للفرد؛ -درجة رضا الفرد عن عمله؛ -إستقرار الفرد في المنظمة؛
- جودة أداء الفرد وإنتاجيته؛ -كفاءة الأداء التنظيمي.¹

من كل ما سبق نستنتج أن الحوافز تشبع الدوافع الظاهرة وتستثير الدوافع الكامنة وتستطيع المنظمة توجيه سلوك أفرادها نحو تحقيق أهدافها إذا تمكنت من خلق التلائم بين الحافز والدافع، حيث يمكن تشبيه العلاقة بينهما بعلاقة مفتاح بالقفل، فإذا لم يكن المفتاح مناسب لن نتمكن من فتح القفل، وعليه فإذا لم يكن الحافز مناسب للدافع فلن يؤثر ذلك في سلوك العامل وتضيع بذلك جهود المنظمة سدى.

¹ مرماط نبيلة، المرجع نفسه، ص 69.

3- الأداء التربوي للمعلم:

3-1- تعريف الأداء التربوي:

إن الأداء التربوي يشير إلى مدى تحقيق المعلمين أهداف التعلم المحددة ومدى استيعابهم وفهمهم للمفاهيم والمواد التعليمية، وقد تعددت تعريفات الأداء التربوي وفيما يلي سنتطرق لبعض أهم التعاريف التي ذكرت:

عرف الباحث وليد العيد (2018) الأداء التربوي للمعلم بأنه "هو الممارسة الفعلية والعملية لمهنة التدريس بكفاءة عالية وتقنية تربوية حديثة ومتلائمة محققا المقاربة بالكفاءات والمسطرة في البرامج التربوية الحديثة".¹

أما إذا نظرنا إلى الأداء كوحدة قياس فإن سمارة (2008) يعرفه بأنه "وحدة قياس التعلم والتغيرات الملحوظة التي يظهرها المتعلم من أداء، فعملية الجمع هي مسألة حسابية تعتبر أداء وكذلك إعطاء معان لخمس كلمات أداء".²

فالأداء التربوي لدى الأستاذ لا يتمثل في التعليم فقط بل أيضا التوجيه والتأديب والإرشاد وللاستاذ دور في كل هذه العمليات التربوية، فمن بين المفاهيم المتعلقة بالتعليم أنه "معلومات تلقى ومعارف تكتسب، أو نقل معلومات منسقة إلى المتعلمين، وهو نقل معارف أو مهارات أو خبرات وإيصالها إلى فرد أو أفراد بطريقة معينة. فالتعليم وسيلة من وسائل التربية غايته اكتساب المهارات والمعارف والقيم التربوية. وإلى جانب التعليم، التوجيه فهذا الأداء في حد ذاته هو جزء من التربية، فالمربي يقوم بنصح التلميذ ويرشده إلى المسلك السليم كما يصحح أخطاء يقوم بها التلميذ جهلا بمضراتها. وإن تأديب التلميذ هو من أسمى ما يقوم به الأستاذ، فتربية الأخلاق وتنميتها بالقيم الدينية والمبادئ السامية إنما هو زيادة ونمو في الجانب الروحي للفرد، فاقتران التربية بالأدب يعني سمو الأخلاق ورفع شأنها.

¹ وليد العيد، تكييف البرامج التعليمية الجديدة وأثرها على الاداء التربوي للمعلم، مجلة دراسات في التنمية والمجتمع، المجلد 5، العدد 1، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف الجزائر، جوان 2018، ص 25.

² نواف أحمد سمارة، عبد السلم موسى العديلي، مفاهيم ومصطلحات في العلوم التربوية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2008، ص 31.

وهذا هو هدف التربية في المؤسسة التربوية. فكل جانب من جوانب الأداء التربوي لا يمكن أن يقوم به الأستاذ دون أن يستعمل لغة واضحة بمفردات تحمل معنى التعليم والتوجيه والتأديب. وغيرها من القيم التربوية.¹

من خلال التعاريف السابقة للأداء التربوي نستنتج بأنه عملية ممارسة مهنة التدريس بكفاءة عالية واستخدام تقنيات تربوية حديثة ومتلائمة، بهدف تحقيق المقاربة بالكفاءات والمسطرة في البرامج التربوية الحديثة. ويتضمن تنقل المعرفة والمهارات والقيم التربوية بطرق معينة، ويشمل التعليم والتوجيه والتأديب وغيرها من العمليات التربوية التي يقوم بها المعلم. كما يتطلب استخدام لغة واضحة ومفردات تحمل معاني التعليم والتوجيه والتأديب والقيم التربوية. ويمكننا القول بأن الأداء التربوي يعبر عن تحقيق المعلم للأهداف التربوية وتوفير بيئة تعليمية فعالة، وذلك من خلال توجيه الطلاب وتطبيق المعرفة والمهارات بكفاءة عالية واستخدام تقنيات تربوية حديثة، ويشمل أيضًا توجيه الطلاب وتأديبهم وتنمية قيمهم التربوية.

3-2- مفهوم التدريس:

"يعتبر التدريس نشاطا متواصلا يهدف إلى إثارة التعلم وتسهيل مهمة تحقيقه، ويتضمن سلوك التدريس مجموعة الأفعال التواصلية والقرارات التي سيتم استغلالها وتوظيفها بكيفية مقصودة من المدرس الذي يعمل كوسيط في إطار موقف تربوي تعليمي"،² يشير هذا التعريف إلى أن التدريس نشاط مرتبط بعملية التعلم، هدفه استثارة المتعلمين نحو مواقف معينة، يحدث من خلالها التبسيط والتذليل لما يمكن أن يحدث في أهداف العملية التربوية التي يقوم بها المعلم أثناء تدريسه فجميع السلوكات التي تصدر عنه أثناء الدرس وقبله، وبعده كلها تدخل ضمن مفهوم التدريس ولا تقتصر على إيصال المعلومات فقط، وإنما تدخل ضمنها الإجراءات التي يكون فيها المدرس هو المخطط لحدوث التعلم. فيساعد التلاميذ على

¹ بزيو حليلة السعدية، بملختار محمد رضا، مساهمة الأداء التربوي للأستاذ في الأمن اللغوي بالتعليم الثانوي من منظور سوسولوجي، مجلة العلوم الانسانية، المجلد 20، العدد 2، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، ديسمبر 2020، ص 703.

² ربيع محمد وطارق عبد الرؤوف عامر، التدريس المصغر، ط 1، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص

إيجاد المعلومات، ويُحدث فيهم التعديلات الواجبة في سلوكياتهم، كما يبعث على تنمية شخصياتهم من جميع الجوانب.¹

3-3- مكونات الأداء التربوي:

3-3-1- طريقة التدريس: تعتبر طريقة التدريس أداة فعالة من أدوات تحقيق الأهداف التربوية والتي من خلالها يتحقق الهدف المركزي للدولة من التربية والتعليم ونهجها التربوية وتتضح الحاجة إلى الطريقة من كونها الأسلوب الذي يتبعه المعلم ومن خلاله يمكن إحداث التعليم لدى المتعلمين.²

• معايير الطريقة الجيدة للتدريس:

إن الاتجاهات الحديثة في التربية وطرق التدريس تقرر حقيقة علمية ينبغي مراعاتها، وهي الاعتماد على طريقة واحدة في تدريس علم من العلوم يعد أمرا معينا وأسلوبا عميقا، وما الطريقة إلا جزء من الخبرة التعليمية بوصفها كلا متكاملًا. "لكن يمكن وضع مؤشرات عامة يمكن أن تحدد معالم الطريقة الجيدة في التدريس، والقول أن الطريقة الجيدة هي التي تحقق أهداف التدريس بوقت أقل، وجهد أقل، وكلفة أقل، وهناك عدد من الشروط إذا ما توافرت في الطريقة يمكن أن يجعلها فاعلة جيدة، وهي:

- أن تتلاءم وقدرات المتعلمين وقابلياتهم.
- أن تكون قادرة على تحقيق الهدف التعليمي بأقل وقت وجهد.
- أن تستثير دافعية المتعلمين نحو التعلم.³
- إمكانية استخدامها في أكثر من موقف تعليمي.
- إمكانية تعديلها بحسب الظروف المادية والاجتماعية للتدريس.

¹ بشيري زين العابدين، الأداء التربوي للأستاذ وأبعاد المقاربة بالكفاءات، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع التربوية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2016/2015، ص 142.

² بويده أمير، رحمانية إيمان، اتجاهات الطلبة نحو طرائق التدريس بالجامعة، مذكرة ماستر في علم النفس الاجتماعي، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، الجزائر، 2017/2016، ص 67.

³ خديجة كاملي، آية بوشوارب، أثر طرق التدريس على التحصيل الدراسي، مذكرة ماستر في اللغة والأدب العربي، تخصص لسانيات عربية، جامعة أم البواقي، الجزائر، 2020/2019، ص 29.

أن تعتمد الانتقال من المعلوم إلى المجهول ومن السهل إلى الصعب ومن الكل إلى الجزء.¹ نستنتج أنه يجب على المعلم اختيار الطريقة التي تناسب الموضوع الذي يقوم بتدريسه وتناسب التلاميذ، وتختلف باختلاف مرحلة النمو والفروق الفردية بين التلاميذ.

3-3-2- الوسائل التعليمية: الأدوات التعليمية هي أجهزة وأدوات ومواد يستخدمها المعلم لتحسين عمليتي التعليم والتعلم، وقد اختلف المربون في تسميتها فكان لها أسماء متعددة منها: وسائل الإيضاح، الوسائل البصرية، الوسائل السمعية، الوسائل المعينة، وأحدث تسمية لها تكنولوجيا التعليم تساعد الوسائل التعليمية على تسهيل عملية تلقي المعلومات وإيضاحها، وتقلل من الجهد لكل من المعلم والمتعلم كما تختصر الوقت وهذا ما يساعد المتعلمون على الاستمرار في عملية التعلم بسبب ما يجدونه من متعة كبيرة أثناء قيامهم بهذه المهمة.²

3-3-3- التقويم: يعتبر التقويم عملية تشخيص وعلاج لموقف التعلم أو أحد جوانبه أو للمنهاج كله أو أحد عناصره، وذلك في ضوء الأهداف التعليمية، فالتقويم يكشف لنا عن مدى نجاح المنهاج وتحقيق أهدافه ومن ثم يزودنا بتغذية راجعة لإعادة النظر في عناصر المنهاج بعد تحديد جوانب القوة وتعزيزها وجوانب الضعف وتداركها، وفي مجال التربية يعرف التقويم أنه عماد العملية التعليمية التي يمكن عن طريقه تحقيق الأهداف المنشودة بأحسن صورة.³

3-3-4- النشاط المدرسي: النشاط المدرسي هو ذلك البرنامج الذي تعده المدرسة وتنظمه حتى يتكامل مع المسار الدراسي للتلميذ، والذي يلتحق به المتعلم برغبة، حتى يستطيع تحقيق أهدافاً تربوية وذهنية بدنية تساعده على التعامل مع مختلف الأمور التي تصادفه في حياته الشخصية والعلمية وكذا الاجتماعية. فللنشاط المدرسي أهمية في تكوين شخصية

¹ المرجع نفسه، ص 30.

² بونوة نعيمة، الوسائل التعليمية وأهميتها في تحسين جودة الأداء التربوي، مجلة البدر، المجلد 9، العدد 12، جامعة بشار، الجزائر، 2017، ص 669.

³ فتاتي فاطنة، التقويم التربوي: المفهوم والأهداف، مجلة اللغة العربية، المجلد 24، العدد 1، المجلس الأعلى للغة العربية، الجزائر، مارس 2022، ص 251.

المتعلمين في المدرسة، فعندما ممارسة المتعلمين الأنشطة المدرسية بمختلف أنواعها فإنهم يكتسبون أشياء يصعب تعلمها في الفصل مثل قدرتها على إشباع رغباتهم وميولهم ودافعهم وتمييزها مواهبه واكتساب مختلف المهارات الأخرى. للأنشطة المدرسية دور كبير في دعم العملية التعليمية والتأثير في شخصية المتعلم تأثيرا إيجابيا في قدرته على التحصيل الدراسي حيث تعمل على اتساع معارف المتعلمين وزيادة مدركاتهم ومعلوماتهم وتجعلهم قادرين على تخطي الصعاب التي تواجههم في مختلف الحياة الاجتماعية فالانتماء إلى جماعة داخل المدرسة تعنى بتكوين النشاطات المدرسية يعتبر ضرورة ملحة للمتعلمين.¹

3-4- العوامل المؤثرة في الأداء التربوي:

3-4-1- ما يحدث من تغيرات في المناهج الدراسية: كثيرا ما تتعرض المناهج الدراسية للتغيير التبدل أو الإلغاء، وفي جميع تلك الحالات يكون هناك من المبررات لما يحدث من تغيرات، وقد تكون تلك التغيرات مستندة إلى تطور في النظرية التربوية أو في الفلسفة الاجتماعية أو في نواح متعلقة بطبيعة المعرفة أو في طبيعة عملية التعلم وشروطها، ونظرا لذلك سرعان ما تشكل اللجان المتخصصة لتبدأ مراحل التصميم والتخطيط والبناء لمنهج الجديد تتفق صورته مع مقتضيات التبرير الاجتماعي، زيادة على ذلك نجد أن المعلم ربما يكون قد اعتاد على تنفيذ المنهج السابق لعدة سنوات، وبذلك فالمنهج الجديد يحتاج إلى أسلوب مغاير في التدريس، وقد يتطلب استخدام وسائل تعليمية غير مألوفة للأستاذ أو أشكلا جديدة من النشاط المدرسي أو أسلوبا مغايرا للتقويم أو غير ذلك من الجوانب المتعلقة بالمنهج، ومنه يمكن القول أن أستاذ لا يستطيع أن ينفذ المنهج الجديد بكفاءة واقتدار، وهنا يدخل دور تكوين الكوئين أثناء الخدمة.²

¹ سمية عزابي، دور النشاط المدرسي في التحصيل الدراسي، مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع، المجلد 5، العدد 1، جامعة الواد، الجزائر، فيفري 2021، ص 62.

² عبد الرحمان برقوق، منال جفال، دور الأداء التربوي للأستاذ في تعزيز الهوية الثقافية للتلميذ، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، المجلد 6، العدد 1، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، مارس 2017، ص 20.

3-4-2- عوامل اجتماعية: يتوقع المجتمع من المعلم والمنهج الدراسي أن يحقق آماله وتطلعاته في أبنائه، فالمجتمع يحتاج إلى شخصيات مفكرة قادرة على تجديد والابتكار وتنقية سلوكا مقبولا يتفق مما علق بها من شوائب نتيجة للاحتكاك الثقافي ويتوقع المجتمع أن يسلك التلاميذ سلوكا مقبولا يتفق مع مفاهيم وقيم المجتمع في مختلف المجالات، وبذلك يبدو أن المعلم يحمل مسؤولية إعداد الفرد من عدة جوانب، فهناك الجانب الاجتماعي والجانب الثقافي، وهناك أيضا الجوانب المهنية والصحية والجسمية والنفسية.

3-4-3- السلطات الإشرافية: هناك سلطات إشرافية تعمل على نحو متكامل مع العلم لتيسير مهمته، فمدير المدرسة مسؤول عن تنظيم العمل والإشراف عليهم إداريا وفنيا، ونجد من الإداريين من هم مسؤولون عن تنظيم العمل في جانبه الإداري والفني على مستوى الأقسام، وأمام هذه السلطات الإشرافية هي بمثابة الموجه والمرشد للأستاذ، مما يثر فعلا في أدائه التربوي.

3-4-4- الانفجار المعرفي: تظهر الحاجة إلى تنمية وتوظيف طرق تقويم مهارات التلاميذ في هذه العمليات.¹

4- المعلم:

4-1- تعريف المعلم:

يعتبر المعلم الركيزة الأساسية في العملية التعليمية فهو دعامتها وركيزتها من خلاله تتجسّد ولذلك فقد عرف المعلم على أنه الشخص الذي يعلّق عليه الآباء والأمهات والمجتمع الأمل في تربية الأطفال وإعدادهم لحياة شريفة "كريمة"،² نفهم من هذا التعريف أن المعلم هو أساس المجتمع في إعداد الأجيال وتنشئتهم تنشئة صحيحة وهو الوريث الثاني بعد الأم والأب في تربيتهم. وفي تعريف "آخر الكائن الوسيط بين المتعلم والمعرفة له معرفته وتقديره، أنه ليس وعاء يحمل معرفة، إنما هو ميسر لنقل المعرفة في العملية التي يقوم بها المتعلم،

¹ عبد الرحمن بروق، منال جفال، المرجع نفسه، ص ص 20-21.

² محمد الطيب العلوي، التربية والإدارة بالمدارس الجزائرية، الجزء 1، دار البعث الجزائر، قسنطينة 1982م، ص 17.

إذ يشكل فيها الوساطة فقط إنه مهندس التعلم ومبرمج ومعدل العمل فيه انه الركن الثاني من التعليمية،¹ يتضح من هذا القول أن المعلم هو محور العملية التعليمية وحامل المعرفة والخبرة للمتعلم، وأنه الشخص المسؤول عن توزيعها وتزويد المتعلم بها.

إضافة إلى أنه مهياً للقيام بهذا العمل الشاق وذلك عن طريق التكوين العلمي والبيداغوجي الأولي، وعن طريق التحسين المستمر الذي يجب أن ينحصر في التكوين التربوي،² فالمتعلم بدوره يكون مهياً ومتكون معرفياً من أجل أن يكون عنصراً في العملية التعليمية، التي يقوم بها في توصيل المعرفة للمتعلمين. نستخلص من خلال تعاريف المعلم أنه العامل الأساسي والقائم على نقل المعلومات والمعارف العلمية والخلاقية في المتعلمين وذلك داخل المدرسة.

2-4- خصائص المعلم:

إن المعلم يقوم بالعملية التربوية وهي حساسة لأنه يتعامل مع فئة متنوعة من التلاميذ ولذلك يجب أن يتصف بعدة خصائص منها:

1. الجانب العقلي والمعرفي: فالمعلم يجب أن يكون له قدرة عقلية تمكنه من معاونة طلبته على النمو العقلي والسبيل إلى ذلك هو أن يتمتع المعلم بغزارة المادة العلمية، أي أن تتوفر فيه القدرة المعرفية الكافية.
2. الرغبة الطبيعية في التعليم: فالمعلم الذي تتوفر فيه هذه الرغبة يجعل العملية التعليمية تحفيزية مما تجعله يستفيد من الندوات التدريبية.
3. الجانب النفسي والاجتماعي: إن المعلم الكفاء هو الذي يتمتع بمجموعة من السمات الانفعالية والاجتماعية ومن أبرز هذه السمات أن يكون متزناً في أحاسيسه أي شخصية بارزة وملتزم بأداب مهنته.³

¹ نطوان صباح، *تعليم اللغة العربية*، الجزء 2، دار النهضة العربية، بيروت لبنان، 2008م، ص 20م.

² أحمد حساني، *دراسات في اللسانيات التطبيقية حقل تعليمية اللغات*، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط 2، 2009م، ص 142.

³ لطرش إلهام، *دور الندوات التربوية في ترقية الأداء التربوي لمعلمي المرحلة الابتدائية*، مذكرة ماستر في اللغة والادب العربي، تخصص لسانيات عربية، المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف لميلة، الجزائر، 2020/2019، ص 30.

4. الجانب التكويني: إن الصحة الجسمية تمثل شرطاً هاماً لمهنة التعليم كذلك يتطلب من المعلم أن يكون واضح الصوت وأن يغير في نبراته ودرجة صوته حتى يوفر الانتباه الدائم من المتعلمين، بالإضافة إلى خصائص المعلم نذكر البشاشة والحيوية، والحماسة، والعدالة، والأمانة، والذكاء، والتحلي بالأخلاق الحميدة، والصبر والتحمل، وكذا روح المعرفة والاستفهام، وتذوق النكتة والجمال والإحساس بالقدرة، والكفاية في العمل والإنجاز.¹

يتبين لنا من خلال هذه الخصائص التي ذكرناها أن العملية التعليمية تعتمد بالدرجة الأولى على المعلم، الذي يؤثر على المتعلمين بهذه السمات والقدرات التي يملكها لأن له دوراً هاماً في تحديد فعالية التعليم ونجاحه.

3-4- دور المعلم داخل الصف:

يعتبر المعلم محور أساسياً في التعليم، وهو الذي يحدد نجاح أو فشل العملية التدريسية، فله أدوار يجب أن يقوم بها ويؤديها وهي كالتالي:

- تنمية قدرة تلاميذه على الحفظ والاسترجاع.
- أن يعزز حب التعلم في تلاميذه.
- توجيه المتعلمين وإرشادهم عن طريق خلق مواقف تعليمية تؤدي إلى فعاليات مرغوب فيها.
- إثارة انتباه المتعلمين واعتماد خبراتهم السابقة.
- مصادقة المعلم للتلميذ.
- أن يرشد تلاميذه لبلوغ أهدافهم.
- أن يوضح الحقائق لتلاميذه بطريقة واضحة مبسطة.²

¹ لطرش إلهام، المرجع نفسه، ص 31.

² أشواق عياد، جيهان عنطوري، التقويم وأثره في تعزيز الأداء التربوي، مذكرة ماستر تخصص لسانيات تطبيقية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، ص ص 43-45.

نستخلص مما سبق أن دور المعلم هو التوجيه والنصح وإرشاد تلاميذه والأخذ بيدهم نحو تحقيق الأهداف المنشودة، من خلال توفير المحيط الهادئ والعلمي لتنمية مهاراتهم وقدراتهم الفكرية للتعلم، وأن يوضح لهم الحقائق والمعارف بطريقة تناسب قدراتهم المعرفية وسنهم، إضافة إلى ذلك فدوره لا ينحصر في التعليم فقط بل يجب أن يكون ذلك الصديق لكل تلميذ مما يجعل تلاميذه يحبونه أكثر ويشعرون بالراحة والأمان معه ويأخذون عنه العلم واللغة والسلوك الحسن.¹

5- محددات الأداء التربوي للمعلم:

تتبنى شخصية المدرس على مجموعة متنوعة من الخصائص التي يشترك فيها جميع المعلمين، وأخرى فردية يتميز بها كل منهم عن الآخرين:

5-1- المستوى العلمي والمؤهلات:

مهنة التدريس تتطلب الآن أن يكون للمعلم رصيد معرفي مبني على شهادة معترف بها. في الماضي، لم يكن المدرس يحتاج إلى مؤهلات تعليمية عالية، ولكن اليوم يجب أن يحصل على شهادة البكالوريا وتعليم جامعي. المعلم الحديث يجب أن يكون لديه قدرة معرفية جيدة لممارسة المهنة بشكل صحيح. فالتعليم الحديث يشترط مسابقات للحصول على وظيفة تعليمية، ويتطلب أيضاً حصول الأساتذة على شهادة جامعية في بعض التخصصات، دون الحاجة إلى تدريب إضافي بعد النجاح في المسابقة. يجب أن يكون لدى المعلمين المعرفة والتحصيل العلمي لممارسة التعليم بشكل جيد.

ومعرفة المعلم مهمة جداً في أدائه، فإذا لم يكن متمكناً من المواد التي يدرسها، فلن يتمكن من نقل المعرفة للطلاب بشكل فعال. يجب أن يكون المعلم قادراً على استخدام الوسائل التكنولوجية والتقنيات المختلفة في التدريس، بالإضافة إلى المعرفة المادية، يجب أن يكون للمعلم مهارات تربوية تساعد على أداء دوره التعليمي بشكل فعال.²

¹ أشواق عياد، المرجع نفسه، ص 46.

² بشير زين العابدين، المرجع السابق، ص 179-181 بتصرف.

5-2- التكوين التربوي والبيداغوجي:

تكوين المعلمون بحاجة إلى الالتحاق بالمعاهد المتخصصة للتربية للحصول على آليات ومعلومات تربوية وبيداغوجية تمكنهم من أداء عملهم التربوي في المدارس. يتم تكوين المعلمين في عدة مجالات مهمة، بما في ذلك أسس التربية، والتشريع المدرسي، والتكوين العلمي والمعرفي، وأساسيات علم النفس التربوي، ومقياس المناهج، وتكنولوجيا الاتصال في التعليم.

في الجزائر، يتم تصنيف الطلاب وفقاً لملمحهم العلمي أو الأدبي، وذلك استناداً إلى العلامات التي يحصلون عليها في الامتحانات قبل المرحلة الثانوية. ويتم توجيه الطلاب وفقاً لهذا التصنيف من قبل مركز التوجيه بالتعاون مع الطاقم الإداري والتربوي في المدارس. يتم تأهيل المدرسين على أساس تعليمي ومعرفي منذ مراحل التعليم المبكرة، وتتضمن هذه العملية التوجيهية تقييماً يعتمد على النجاح والتحصيل العلمي والأدبي.

وتكوين المدرس يهدف إلى تطوير العديد من الجوانب التي تؤهله لمهنة التدريس. يشمل ذلك التكوين العلمي لتعزيز المفاهيم والمعرفة في المواد التي سيدرسها المدرس، ويشمل أيضاً التعرف على القوانين واللوائح المدرسية التي تنظم عمل المدرس في المدرسة. يعتبر التدريب التربوي أيضاً جزءاً هاماً من تكوين المدرس، حيث يتعرف على أبعاد العملية التربوية إدارياً وبيداغوجياً وتربوياً. بالإضافة إلى التكوين الأكاديمي، يتطلب دور المعلم أيضاً القدرة على التواصل والتفاعل مع الطلاب والأهل والمجتمع المحيط. يعتبر التكوين في علم النفس التربوي جزءاً مهماً من تأهيل المدرس، حيث يتعلم كيفية فهم احتياجات الطلاب وتطوير استراتيجيات تعليمية فعالة¹.

إن فتكوين المدرس يهدف إلى تزويده بالمعارف والمهارات الضرورية لممارسة مهنة التدريس بنجاح، بما في ذلك الجوانب الأكاديمية والبيداغوجية والنفسية والاجتماعية.

¹ بشير زين العابدين، المرجع نفسه، ص 182-184 بتصرف.

3-5- الخصائص النفسية للمدرس:

الخصائص النفسية للمدرس تلعب دوراً أساسياً في مجال التعليم. يتطلب دور المدرس القدرة على التحكم في أدوات علم النفس التربوي واستخدام المفاهيم والتقنيات النفسية والتربوية في التعامل مع الطلاب. تشمل الخصائص النفسية للمدرس ما يلي:

3-5-1- الاستعداد النفسي للمهنة: يتعلق بقناعة المدرس ووعيه الكامل بنوع الطلاب الذين سيتعامل معهم وطبيعة المرحلة التعليمية التي يمرون بها. يجب أن يكون المدرس ملتزماً بأهداف التربية ومتحمساً للإصلاح وتطوير الطلاب على الصعيد الشخصي والاجتماعي.

3-5-2- الخبرات السيكلوجية: يتعلق بمعرفة المدرس بالمشكلات النفسية التي يمكن أن يواجهها الطلاب وصعوبات التعلم التي قد تظهر. يجب على المدرس أن يكون ملماً بأنواع المشكلات النفسية والسلوكية وأساليب التعامل معها، ويمكن أن يكتسب هذه الخبرات من خلال البحث والتجربة والتعلم من المختصين في التربية وعلم النفس¹. بشكل عام الخصائص النفسية للمدرس تساعده على فهم الطلاب والتعامل معهم بفعالية، وتساعده أيضاً على تحقيق أهداف التربية وتوفير بيئة تعليمية صحية ومحفزة.

3-5-4- الثقافة التربوية للمدرس:

يتطلب مهنة التدريس اكتساب ثقافة تربوية واسعة لتحقيق أداء متميز. يشمل ذلك فهم تاريخ التربية وأساليب التدريس وخصائص الأنظمة التربوية في بلدان أخرى. يساهم توسيع الثقافة العلمية والأدبية والتاريخية للمعلم في تحسين مهاراته في التعليم وتكوين المتعلمين ثقافياً وتربوياً.

ثقافة المعلم التربوية تشمل المعارف المتعلقة بالقوانين واللوائح والواجبات والحقوق التي يجب على المدرس معرفتها. كما تتطلب أيضاً معرفة المعارف التربوية السائدة والاجتماعية وفهم

¹ بشير زين العابدين، المرجع نفسه، ص 184-187 بتصرف.

الواقع المعاش للمتعلمين وعائلاتهم وتفاعلهم مع المدرسة. والمنهاج الحديث يعمل على تطوير ثقافة المعلم من خلال إثراء حصيلته التربوية والبيداغوجية في تدريس الكفاءات وتفعيل الدروس بنمط إدماجي.

ثقافة المعلم تشمل أيضًا مستوى الصف والقدرة على تنظيم الطلاب وتوجيه النشاطات التعليمية واستخدام الوسائل التعليمية، بالإضافة إلى القوانين الإدارية التي تحكم عمله كموظف. كما يميز المعلم أيضًا نشاطاته المكملة للدروس مثل المشاركة في النشاطات الثقافية والعمل النقابي والمبادرة في الأنشطة التربوية غير الصفية¹.

إذن ثقافة المعلم التربوية واسعة ومتنوعة وتتطلب المعرفة بالمعارف التربوية والبيداغوجية والاجتماعية، وتوسيع الثقافة العلمية والأدبية والتاريخية.

بالإضافة إلى ما سبق من خصائص مميزة للمدرس فإن حصرها لا يمكن أن يتأتى ببسر وسهولة، لأنه بقدر ما تتطلب وظيفة المربي من شروط لازمة لإنجاح العمل التربوي بقدر ما تتعد مهمة إيجاد الشخصية التي تتحقق فيها كل المميزات. ولكن الاقتراب من التميز والحرص على اكتساب القيم والخصائص الإيجابية أثناء اختيار المدرس هو الذي يبقى محط استفسار ومساءلة. إلا أننا اختصرنا بعضا منها، ويبقى الكثير لا يزال مطلوباً للتحقق في شخصية المربي القدوة.

6- الحوافز والتكوين:

الحوافز والتكوين يشيران إلى العلاقة بين التحفيز وعملية اكتساب المعرفة والمهارات في عملية التعلم والتدريب.

الحوافز هي المحفزات التي تدفع الفرد للمشاركة والتفاعل في عملية التكوين. قد تكون الحوافز مادية أو غير مادية وتتضمن المكافآت المالية، الثناء، التقدير، الفرص للترقية أو التطور المهني، وتحقيق الأهداف الشخصية.

¹ بشير زين العابدين، المرجع نفسه، ص 187-188 بتصرف.

تأثير الحوافز على عملية التكوين يكمن في تحفيز المتعلم وتعزيز رغبته في المشاركة الفعالة والتعلم النشط. عندما يكون هناك حافز قوي، يمكن أن يزيد من الاهتمام والانخراط في التعلم، وبالتالي يؤدي إلى تحقيق نتائج أفضل وتطوير المهارات والمعرفة بشكل فعال. وفي الوقت نفسه، يمكن أن يكون التكوين مصدرًا للحوافز ذاتها. عندما يتلقى الفرد فرصة لاكتساب المعرفة والمهارات الجديدة، يمكن أن يعزز ذلك شعوره بالإنجاز والتحسين الشخصي. يمكن أن يكون التحفيز الداخلي المتولد من عملية التكوين هو نوع آخر من الحوافز التي تحفز الفرد للمضي قدمًا وتحقيق المزيد من التقدم في التعلم. بشكل عام، تتعاون الحوافز والتكوين في تعزيز التعلم الفعال والتحفيز المستمر للفرد لتحقيق الأهداف التعليمية والمهنية. الحوافز القوية والتكوين الملائم يمكن أن يشكلان مزيجًا قويًا لتحقيق النجاح والتطور الشخصي في مجال التعلم والتدريب.

خلاصة الفصل:

في هذا الفصل، تم التركيز على دراسة دافعية الأداء التربوي للمعلم. بدأ الفصل بتعريف الدافع والدافعية، وتم توضيح خصائص الدافعية وأبعادها المختلفة مثل البقاء والاستمرارية والطابع الدوري والسكون. تم تسليط الضوء أيضًا على محددات الدافعية ومؤثراتها، حيث تم استعراض عوامل تؤثر في دافعية الفرد مثل إدراك قيمة النشاط وكفاءة الفرد ومدى التحكم في النشاط. وتم تعريف مؤشرات الدافعية مثل المواظبة ومستوى الأداء.

ثم قمنا بدراسة الأداء التربوي للمعلم، حيث تم تعريف الأداء التربوي وتفصيل مكوناته مثل طريقة التدريس والوسائل التعليمية والتقويم والنشاط المدرسي. وتم تسليط الضوء على العوامل المؤثرة في الأداء التربوي مثل التغيرات في المناهج الدراسية والعوامل الاجتماعية والسلطات الإشرافية والانفجار المعرفي. وبعدها تم التركيز على دراسة المعلم، حيث تم تعريف المعلم وتحديد خصائصه المختلفة مثل الجانب العقلي والمعرفي والرغبة الطبيعية في التعليم والجانب النفسي والاجتماعي والجانب التكويني. وتم استعراض دور المعلم داخل الصف وأهميته في عملية التعليم.

أخيرًا، تم التطرق إلى محددات الأداء التربوي للمعلم، حيث تم مناقشة المستوى العلمي والمؤهلات والتكوين التربوي والبيداغوجي والخصائص النفسية للمدرس والثقافة التربوية للمدرس.

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1. منهج الدراسة
 2. حدود الدراسة
 3. مجتمع الدراسة
 4. عينة الدراسة
 5. أداة الدراسة
 6. الأساليب الإحصائية
- خلاصة الفصل

تمهيد:

تعتبر الدراسة الميدانية من أهم مراحل البحث التي تمكن الباحث من جمع المعلومات والبيانات ولا يمكن لأي دراسة الوصول إلى تحقيق أهدافها إلا إذا اتبع الباحث مجموعة من الإجراءات المنهجية التي تمكنه من الوصول إلى كل المعطيات اللازمة والمتمثلة أساساً في اختيار منهج الدراسة المناسب والمكان والمجتمع المناسبين للذات يود إجراء الدراسة عليهما، وكذا تحديد الأدوات التي من خلالها يتم جمع البيانات حول الموضوع والتي تسمح له بتحليل هذه البيانات والخروج بنتائج صحيحة، حيث تعتبر في مجملها خطوات أساسية وضرورية تساعد على الوصول إلى نتائج ذات قيمة علمية، وفي هذا الفصل الذي يعتبر بمثابة مدخل للدراسة الميدانية سوف نتطرق إلى الخطوات والأساليب المنهجية المتبعة في الدراسة.

1- منهج الدراسة:

يتطلب البحث العلمي منهجا دقيقا واضح الأهداف، دقيقا في أسلوبه وعرضه لمشكلة البحث والمنهج في مفهومه: عبارة عن عدة أدوات استقصائية تستعمل في استخراج المعلومات من مصادرها الأصلية والثانوية البشرية والمادية، البيئية والفكرية، تنظم بشكل مترابط ومنسق لكي تفسر وتشرح وتحلل ويعلق عليها".¹ كما أن المنهج "ينص على كيفية تصور وتخطيط العمل حول موضوع دراسة ما".² إلا أن الخصوصيات التي تميز كل دراسة عن غيرها، تحتم على الباحث اختيار المنهج المناسب لها " لأن نوع الظاهرة أو المشكلة المدروسة هي التي تقرر ذلك".³

لأن المناهج في علم الاجتماع كثيرة ومتنوعة فإن ما يتناسب مع دراستنا التي تحتاج إلى الوصف والتحليل هو المنهج الوصفي. حيث أن البحوث في علم الاجتماع بصفة عامة وصفية أو تفسيرية أو كليهم .. فالبحوث الوصفية تسعى إلى وصف العمليات الاجتماعية.. في حين تسعى البحوث التفسيرية إلى تقديم أسباب سوسولوجية لحدوث شيء ما".⁴ ونحن في دراستنا لأثر الحوافز المادية على دافعية الأداء التربوي للمعلم نحتاج إلى وصف وتحليل العلاقة بينهما من حيث قدرة هذا الأخير على تحقيق دافعية الأداء التربوي للمعلم.

¹ معن خليل عمر وآخرون، مقدمة في علم الاجتماع، ط3، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الردين، 2006، ص396.

² موريس أنجرس منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية. تدريبات عملية، ط2، دار القصب للنشر، الجزائر، 2006، ص 99.

³ معن خليل عمر وآخرون . مرجع سابق، ص 396

⁴ مصطفى خلف عبد الجواد، نظرية علم الاجتماع المعاصر، ط 1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2009، ص 106.

2- حدود الدراسة:

يعد مجال الدراسة مهم جدا في البحوث الاجتماعية كوننا قمنا بدراسة في مكان معين وفي فترة زمنية محددة.

2-1- الحدود المكانية: تمت الدراسة في مدينة الأغواط وكانت الدراسة قد شملت المدرستين الابتدائيتين مبارك المليي وأحمد نويوة حيث تم سحب مفردات العينة قصديا وهم معلمين كوننا نبحث عن متغيرات الدراسة التي تتوفر في مجتمع البحث المحدد سلفا .

2-2- الحدود الزمانية: تمت الدراسة في الفترة الزمنية بين 20 أفريل إلى بداية جوان وهذا نظرا لتواصلنا مع المعلمين والسماح لنا بتوزيع الإستمارات عليهم والاجابة بدقة من حيث فهم الأسئلة حتى نحصل على نتائج ميدانية جيدة.

3- مجتمع الدراسة:

تعد الدراسة الميدانية مكمل للبحث حيث من خلالها يستطيع الباحث قياس المتغيرات من خلال مؤشرات الفرضيات وكذا التقنية المستعملة، ولهذا توجب اختيار عينة البحث من خلال المجتمع المدروس الذي توحد فيه الظاهرة المدروسة التي تتحكم فيها طبيعة الموضوع وهذا ما يسمح للباحث بإختيار عينة مناسبة للدراسة، وهنا في هذه الدراسة التي قمنا بها وهي أثر الحوافز المادية على دافعية الأداء التربوي للمعلم وبما أن طبيعة هذا الموضوع عدم توفر مجتمع إحصائي للدراسة تحتم علينا تحديد متغيرات الدراسة بدقة والنزول إلى المجتمع المدروس واختيار منه عدد من المعلمين.

حيث اخترنا مجتمع الدراسة من مدرستين ابتدائيتين من الأغواط، الاولى المدرسة الابتدائية مبارك المليي، والثانية المدرسة الابتدائية أحمد نويوة. حيث أن كلا المدرستين تابعتان لمديرية التربية لولاية الأغواط، مفتشية التعليم الابتدائي: المقاطعة 3 إداريا والمقاطعة 2 بيداغوجيا.

4- عينة الدراسة :

إن العينة هي تلك الجزء أو المجموعة الجزئية من الوحدات الإحصائية المأخوذة من المجتمع الأم بغرض معرفة بعض الخصائص. لذا وانطلاقاً من النتائج المتحصل عليها من العينة يمكن التعميم والقيام بتقديرات على هذا المجتمع .

حيث تمثلت عينة الدراسة مجموعة من المعلمين بالمدارس الابتدائية تم سحبهم قسدياً وهذا لتوفر الخصائص الاجتماعية التي تخدم البحث.

حيث أن العينة القصدية وهي أن استخدام أسلوب العينة القصدية في البحوث كثيرة، وهذا في المجتمعات غير المتجانسة والتي تختص بخصوصية معينة يعتمد الباحث التركيز على شرائح في المجتمع دون غيرها لأسباب تفرضها طبيعة البحث وطبيعة المجتمع والاهداف المطلوبة في البحث.

وقد تم اختيار 30 معلماً في دراستنا هذه كعينة قابلة للدراسة تم الحصول عليها قسدياً .

5- أداة الدراسة:

تمثلت أداة الدراسة في الاستبيان وفيما يلي سنتعرف عليه ومراحل تصميمه:

تعريف الاستبيان: استمارة تتضمن مجموعة من الأسئلة حول أحد المواضيع التي يقوم الباحث بدراستها تجري تعبئتها من قبل المستجيب.

تصميم الاستبيان:

- أهمية توفر المعرفة بكيفية صياغة الأسئلة ووضوحها وترتيبها وارتباطها بفرضيات الدراسة.

- أهمية تجنب تكرار الكلمات لدى صياغة الأسئلة، تجنب الأسئلة الطويلة، الأسئلة الغير الموضوعية لصعوبة تحليلها.

- إعداد استبيان أولي من أجل استخدامه في جمع البيانات والمعلومات.

- عرض الاستبيان على المشرف من أجل اختبار مدى ملاءمته لجمع البيانات.
- تعديل الاستبيان بشكل أولي حسب ما يراه المشرف.
- إجراء دراسة اختبارية ميدانية أولية للاستبيان وتعديله حسب ما يناسب.
- توزيع الاستبيان على جميع أفراد العينة لجمع البيانات اللازمة للدراسة.
- ولقد تم تقسيم الاستبيان إلى قسمين كما يلي:
- الجزء الأول:** يتكون من البيانات الشخصية لعينة الدراسة.
- الجزء الثاني:** يتناول الحوافز المادية ودافعية الأداء التربوي.
- وقد تم استخدام الاستبيان المغلق

6- الأساليب الإحصائية:

للتحقق من فرضيات الدراسة تم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية spss 20. واستخراج النتائج وفق الأسلوب الإحصائي (المتوسط الحسابي).

خلاصة الفصل:

تم في هذا الفصل عرض المنهج المناسب للدراسة وكذلك مجتمع الدراسة وكيفية اختياره، كما تم ذكر الأدوات المستخدمة في الدراسة والمتمثلة في الاستمارة، وكذا الأسلوب الإحصائي المعتمدة في الدراسة الأساسية، بحيث تم الاعتماد على برنامج spss.20 لتحليل البيانات المتحصل عليها.

الفصل الخامس

عرض ومناقشة وتفسير

نتائج الدراسة

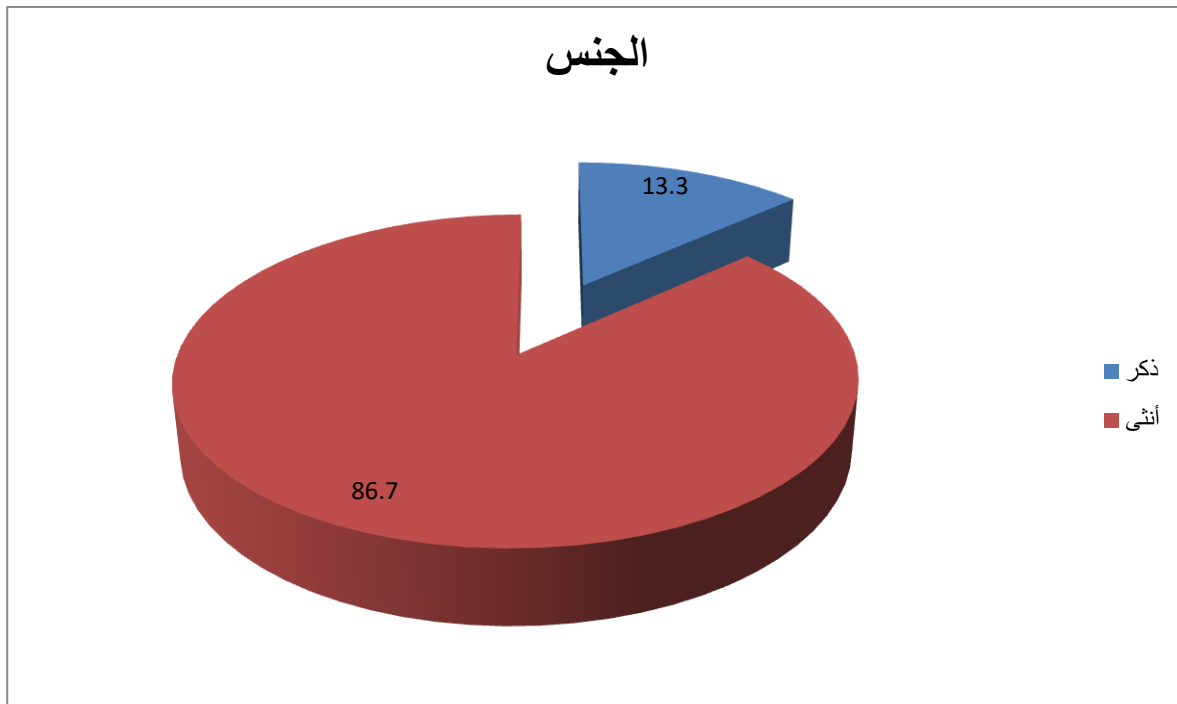
1. خصائص عينة الدراسة
2. عرض ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة
3. الاستنتاج العام

1- خصائص عينة الدراسة:

تتميز عينة الدراسة بعدة سمات إلا أننا ركزنا على الخصائص الديموغرافية الموضحة في الجداول المرفقة:

الجدول رقم (01): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	4	13,3
أنثى	26	86,7
المجموع	30	100,0

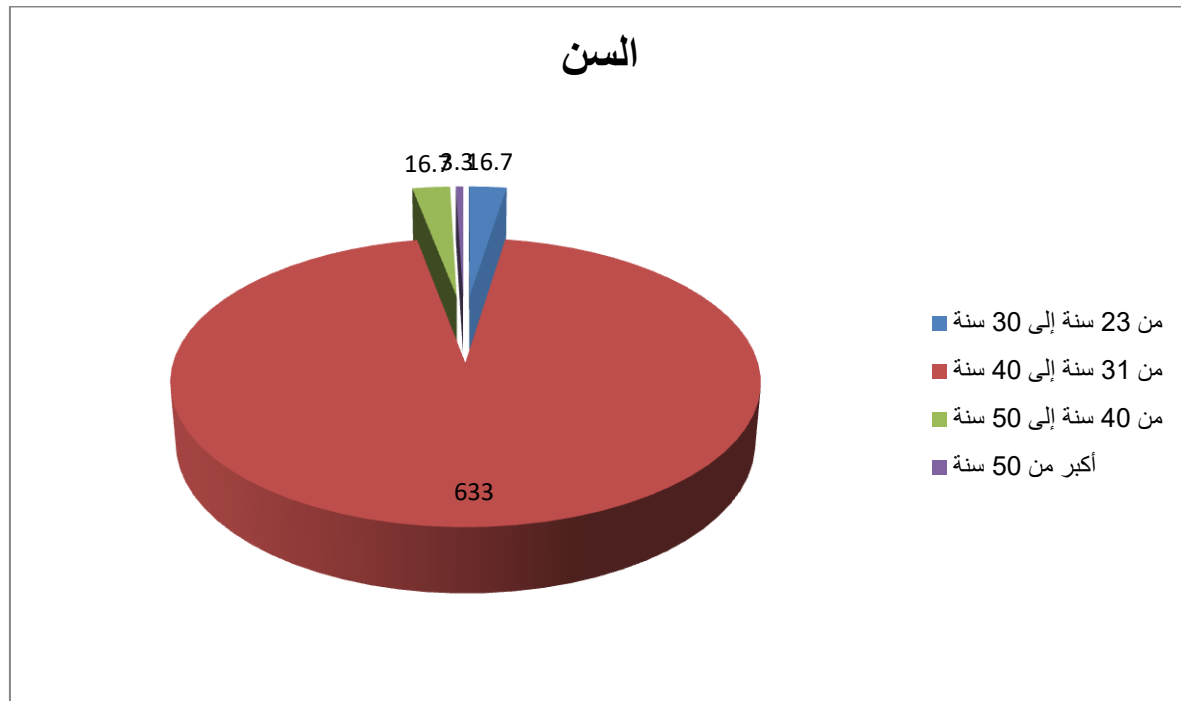


الشكل رقم (03): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس

من خلال الجدول رقم (01) الذي يبين لنا توزيع أفراد العينة حسب الجنس يتضح لنا أن أغلبية المبحوثين من الإناث بنسبة 86.7%، بينما الذكور تقدر نسبتهم بـ 13.3%. نستنتج أن هناك فرقاً كبيراً في توزيع الجنس في العينة، حيث يكون عدد الإناث أكثر بكثير من عدد الذكور.

الجدول رقم 02: يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن

السن	التكرار	النسبة
من 23 سنة إلى 30 سنة	5	16,7
من 31 سنة إلى 40 سنة	19	63,3
من 40 سنة إلى 50 سنة	5	16,7
أكبر من 50 سنة	1	3,3
المجموع	30	100,0



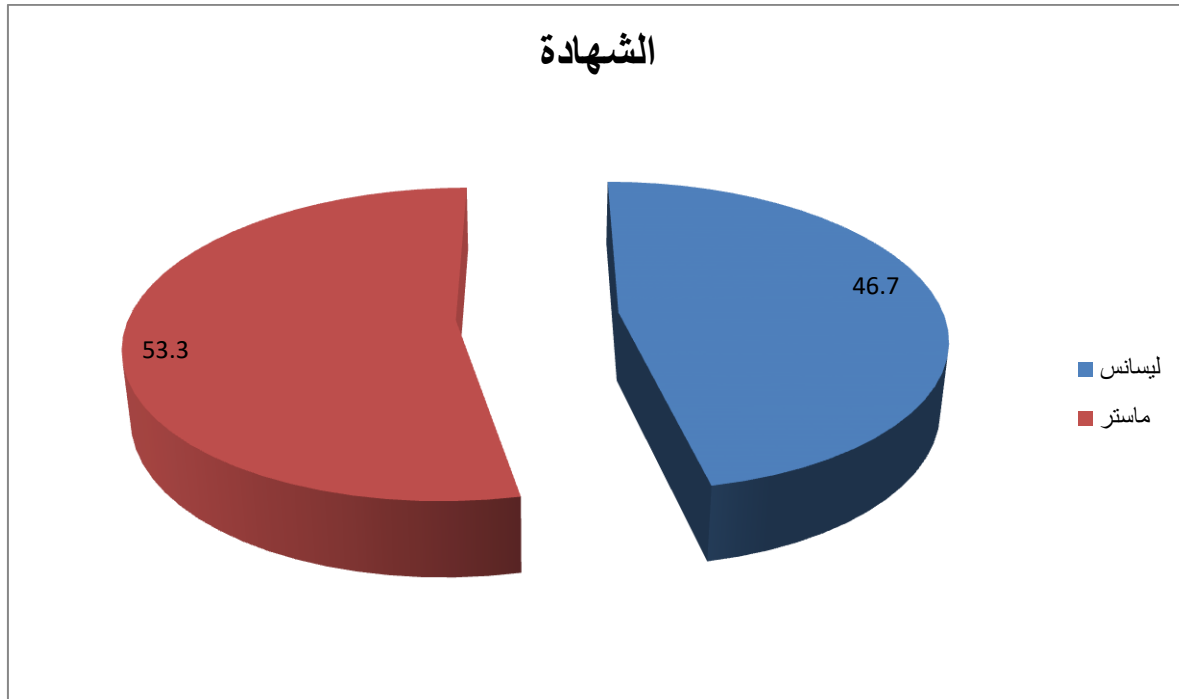
الشكل رقم (04): يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن

من خلال الجدول رقم (02) الذي يبين لنا توزيع أفراد العينة حسب السن يتضح لنا أن أغلبية المبحوثين من الفئة العمرية التي تتراوح ما بين 31-40 سنة والذي قدرت نسبتهم بـ 63.3%، وتليها الفئة العمرية التي تتراوح ما بين 23-30 سنة والفئة العمرية 40-50 سنة بنسبة متساوية قدرت بـ 16.7%، أما الفئة الأخيرة وهي الفئة العمرية أكبر من 50 سنة والتي قدرت نسبتها بـ 3.3%.

نستنتج أن أن الفئة العمرية بين 31-40 سنة هي الأكثر نسبة في العينة المدروسة.

الجدول رقم 03: يوضح توزيع أفراد العينة حسب الشهادة

الشهادة	التكرار	النسبة
ليسانس	14	46,7
ماستر	16	53,3
المجموع	30	100,0



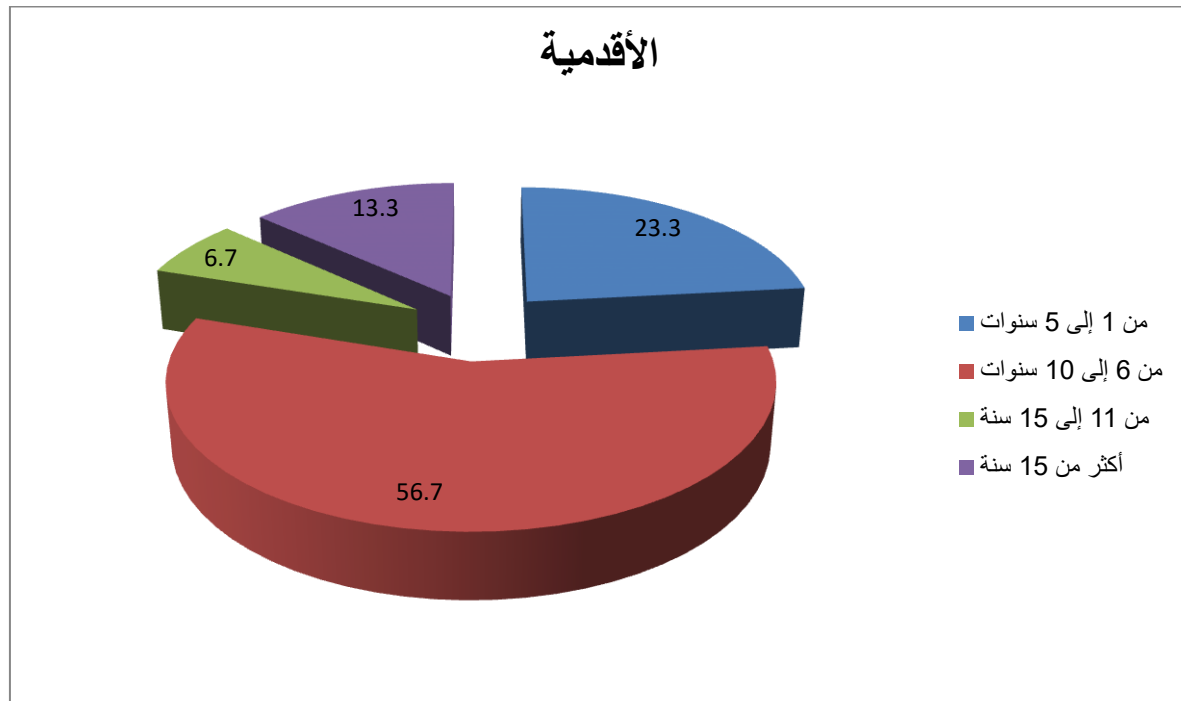
الشكل رقم (05): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الشهادة

من خلال الجدول رقم (03) الذي يبين لنا توزيع أفراد العينة حسب الشهادة يتضح لنا أن معظم المبحوثين متحصلين على شهادة الماستر حيث قدرت نسبتهم بـ 53.3%، لتليها فئة المبحوثين المتحصلين على شهادة الماستر بنسبة مقاربة قدرت بـ 46.7%.

نستنتج أن الفئة الأكثر تمثيلاً بين المشاركين في العينة هم أولئك الذين حصلوا على شهادة الماستر.

الجدول رقم 04: يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية

الأقدمية	التكرار	النسبة
من 1 إلى 5 سنوات	7	23,3
من 6 إلى 10 سنوات	17	56,7
من 11 إلى 15 سنة	2	6,7
أكثر من 15 سنة	4	13,3
المجموع	30	100,0



الشكل رقم (06): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية

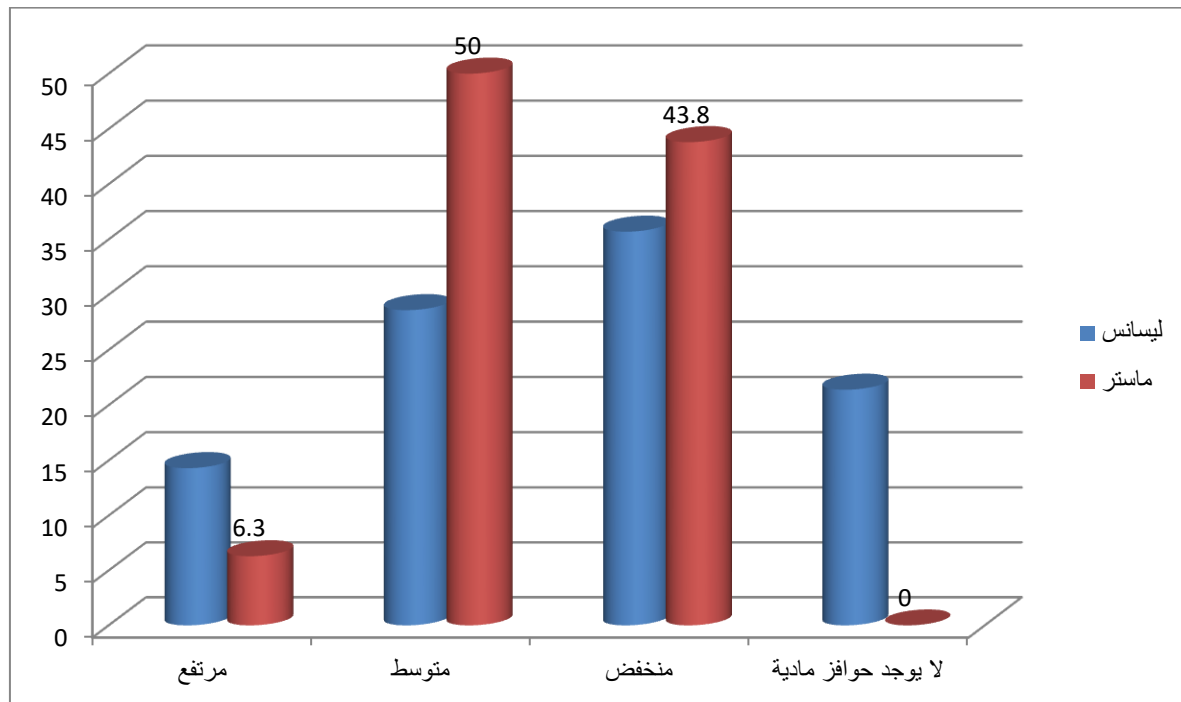
من خلال الجدول رقم (04) الذي يبين لنا توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية، يتضح لنا أن معظم المبحوثين تتراوح فترة عملهم في المدرسة ما بين 6-10 سنوات بنسبة 56.7%، وتليها الفئة التي تراوحت فترة عملهم ما بين 1-5 سنوات بنسبة قدرت بـ 23.3%، ثم تليها فئة المعلمين الذين تتجاوز فترة عملهم أكثر من 15 سنة بنسبة 13.3%، أما الفئة الأخيرة فهي فئة المعلمين الذين تتراوح فترة عملهم ما بين 11-15 سنة بنسبة 6.7%.

نستنتج أن الفئة الأكثر تمثيلاً بين المشاركين في العينة هم الذين تتراوح أقدميتهم في العمل من 6 إلى 10 سنوات.

2- عرض ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة:

الجدول رقم 05: يوضح العلاقة بين مستوى الحوافز المقدمة والشهادة المتحصل عليها

الشهادة		ليسانس		ماستر		المجموع	
مستوى الحوافز		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
مرتفع		14,3%	2	6,3%	1	10,0%	3
متوسط		28,6%	4	50,0%	8	40,0%	12
منخفض		35,7%	5	43,8%	7	40,0%	12
لا يوجد حوافز مادية		21,4%	3	0,0%	0	10,0%	3
المجموع		100,0%	14	100,0%	16	100,0%	30



الشكل رقم (07): يوضح العلاقة بين مستوى الحوافز المقدمة والشهادة المتحصل عليها من خلال الجدول رقم (05) الذي يوضح العلاقة بين مستوى الحوافز المقدمة والشهادة المتحصل عليها يتضح لنا بأن مستوى الحوافز منخفض لدى المعلمين المتحصلين على

شهادة الليسانس وهذا بنسبة 35.7% لتليها الفئة التي لديهم مستوى الحوافز متوسط بنسبة 28.6%، أما الذين لا توجد لديهم حوافز مادية قدرت نسبتهم بـ 21.4%، لتليها في الأخير فئة ذو مستوى حوافز مرتفع بنسبة 14.3%.

أما بالنسبة للمعلمين المتحصلين على شهادة الماستر فنصفهم ذو مستوى حوافز متوسط وقدرت نسبتهم بـ 50%، وتليها فئة ذو مستوى حوافز منخفض بنسبة 43.8%، أما فئة ذو مستوى حوافز مرتفع كانت نسبتهم 6.3%، أما فئة الذين لا يوجد لديهم حوافز مادية كانت نسبتهم معدومة 0%.

نستنتج أن مستوى الحوافز المقدمة يرتفع مع زيادة مستوى التعليم. حيث يبدو أن المعلمين الذين حصلوا على شهادة الماستر يحصلون عموماً على مستوى أعلى من الحوافز بالمقارنة مع الذين حصلوا على شهادة الليسانس.

الجدول رقم 06: يوضح العلاقة بين جنس المبحوثين وتأثير الحوافز على الأداء التربوي

الجنس		ذكر		أنثى		المجموع	
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
نعم يؤثر إيجابيا بشكل كبير		75,0%	3	80,8%	21	80,0%	24
نعم يؤثر بشكل محدود		25,0%	1	19,2%	5	20,0%	6
المجموع		100,0%	4	100,0%	26	100,0%	30

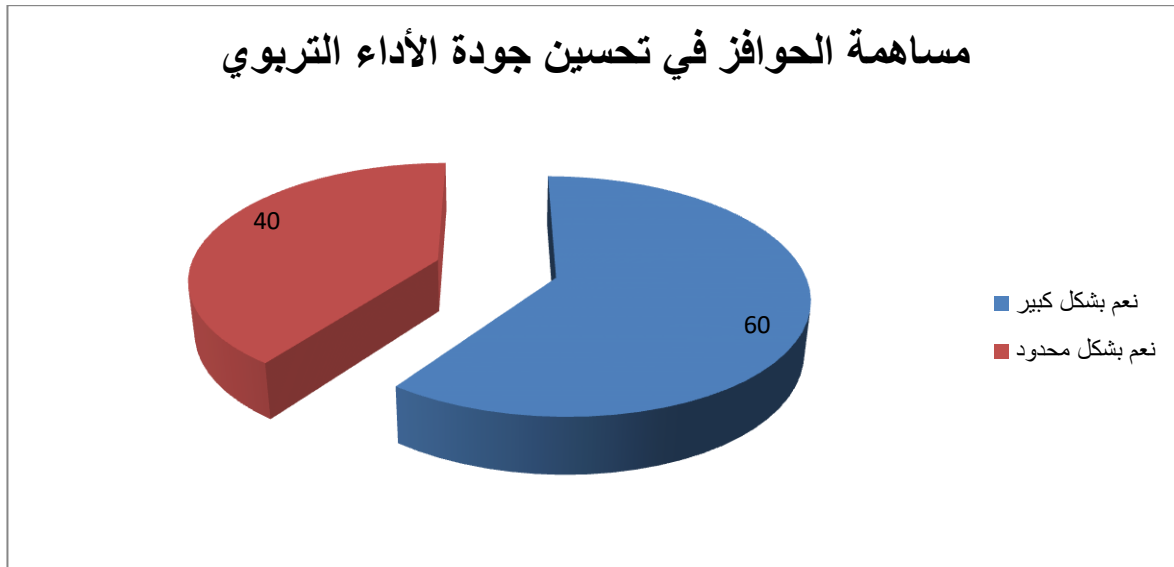
من خلال الجدول رقم (06) الذي يوضح العلاقة بين جنس المبحوثين وتأثير الحوافز على الأداء التربوي نرى بأن فئة الذكور تؤثر الحوافز على أدائهم التربوي بشكل إيجابي كبير حيث قدرت نسبتهم بـ 75% بينما الفئة التي تؤثر الحوافز على أدائهم التربوي بشكل محدود بلغت نسبتهم 25%.

أما فئة الإناث فنرى بأن اللواتي تؤثر الحوافز على أدائهم التربوي بشكل كبير بلغت نسبتهم 80.8%، واللواتي تؤثر الحوافز على أدائهم التربوي بشكل محدود قدرت نسبتهم بـ 19.2%.

نستنتج أنه في حالة الذكور، الحوافز تؤثر بشكل إيجابي بنسبة كبيرة على أدائهم التربوي. أما في حالة الإناث، فالحوافز تؤثر بشكل كبير أيضًا على أدائهن التربوي.

الجدول رقم 07: يوضح توزيع إجابات المبحوثين حسب مساهمة الحوافز في تحسين جودة الأداء التربوي

تحسين جودة الأداء	التكرار	النسبة
نعم بشكل كبير	18	60,0
نعم بشكل محدود	12	40,0
المجموع	30	100,0



الشكل رقم (08): يوضح توزيع إجابات المبحوثين حسب مساهمة الحوافز في تحسين

جودة الأداء التربوي

من خلال الجدول رقم (07) الذي يوضح توزيع إجابات المبحوثين حسب مساهمة الحوافز في تحسين جودة الأداء التربوي، حيث نرى أن معظم المعلمين قد أجابوا بـ "نعم بشكل كبير"

وهذا بنسبة 60%، بينما باقي المعلمين قد أجابوا "نعم بشكل محدود" وقدرت نسبتهم بـ 40%.

نستنتج أن الفئة الأكثر في العينة ترى بأن الحوافز تساهم بشكل كبير في تحسين جودة الأداء التربوي.

الجدول رقم 08: يوضح توزيع إجابات المبحوثين حسب تأثير الترقية على دافعية الأداء التربوي للمعلمين

النسبة	التكرار	تأثير الترقية على الدافعية
60,0	18	نعم يؤثر إيجابيا بشكل كبير
30,0	9	نعم يؤثر بشكل محدود
10,0	3	لا يؤثر بشكل ملحوظ
100,0	30	المجموع

من خلال الجدول رقم (08) الذي يوضح إجابات المبحوثين حسب تأثير الترقية على دافعية الأداء التربوي للمعلمين، نرى أن أغلبية العينة موافقة على العبارة وهذا بإجاباتهم بـ "نعم يؤثر بشكل كبير" بنسبة 60%، بينما الذين أجابوا بـ "نعم يؤثر بشكل محدود" قدرت نسبتهم بـ 30%، لتليها في الأخير فئة ال معلمين التي ترى أنه لا يؤثر وهذا بإجاباتهم "لا يؤثر بشكل ملحوظ" والذي قدرت نسبتهم بـ 10%.

نستنتج أن الفئة الأكثر في العينة يرون بأن الترقية تؤثر إيجابيا بشكل كبير.

الجدول رقم 09: يوضح توزيع إجابات المبحوثين حسب اعتقادهم باقتران الأداء التربوي المتميز بالحوافز المادية والترقيات

النسبة	التكرار	اقتران الأداء بالترقية والتحفيز
60,0	18	نعم بالتأكيد
20,0	6	نعم إلى حد ما
20,0	6	لا يجب أن تكون مستقلة عن الأداء التربوي
100,0	30	المجموع

من خلال الجدول رقم (09) الذي يوضح توزيع إجابات المبحوثين حسب اعتقادهم باقتران الأداء التربوي المتميز بالحوافز المادية والترقيات أجاب أغلب المعلمين بتأييدهم لإقتران الأداء بالترقية والتحفيز وهذا بإجاباتهم بـ "نعم بالتأكيد" بنسبة 60%، بينما أجاب باقي المعلمين بـ "نعم إلى حد ما" و"لا يجب أن تكون مستقلة عن الأداء التربوي" بنسبة متساوية قدرت بـ 20%.

نستنتج أن الفئة الأكثر في العينة يرون بأن الأداء التربوي المتميز يقترن بالحوافز المادية والترقيات.

الجدول رقم 10: يوضح توزيع إجابات المبحوثين تلقي الحوافز المادية أو الترقية وتأثيرها

النسبة	التكرار	اقتران الأداء بالترقية والتحفيز
40,0	12	لا
40,0	12	نعم أثرت إيجابيا بشكل كبير
10,0	3	نعم أثرت إيجابيا بشكل محدود
10,0	3	لم أحس بأي تأثير
100,0	30	المجموع

من خلال الجدول رقم (10) الذي يوضح توزيع إجابات المبحوثين تلقي الحوافز المادية أو الترقية وتأثيرها نرى أن معظم المعلمين والذين تقدر نسبتهم بـ 60% قد تلقوا حوافز مادية أو ترقية، حيث أن الذين أثرت عليهم إيجابيا بشكل كبير كانت نسبتهم 40%، بينما الذين أثرت عليهم إيجابيا بشكل محدود قدرت نسبتهم بـ 10%، لتليها فئة المعلمين التي لم تحس بأي تأثير لتلقيها الترقية أو التحفيز وقدرت نسبتهم بـ 10%.

بينما فئة المعلمين الذي لم يتلقوا أي تحفيز أو ترقية قدرت نسبتهم بـ 40%.

نستنتج أن تلقي الحوافز المادية أو الترقية يؤثر إيجابيا على أداء معظم المعلمين.

الجدول رقم 11: يوضح العلاقة بين جنس المبحوثين وتأثير الحوافز على الأداء التربوي

الجنس		نعم هناك عوامل أخرى مهمة		لا الحوافز المادية والترقيات هي العوامل الرئيسية		المجموع	
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
نعم يساهمان بشكل كبير		100,0%	12	83,3%	15	90,0%	27
نعم يساهمان بشكل محدود		0,0%	0	16,7%	3	10,0%	3
المجموع		100,0%	12	100,0%	18	100,0%	30

من خلال الجدول رقم (11) الذي يوضح العلاقة بين جنس المبحوثين وتأثير الحوافز على الأداء التربوي، نرى بأن الفئة التي اختارت أنه وجود عوامل أخرى مهمة يساهمان بشكل كبير في تأثير الحوافز على الأداء التربوي حيث بلغت نسبتهم 100%، والفئة التي ترى أن ذلك يساهم بشكل محدود قدرت نسبتهم بـ 0%. أما الفئة التي ترى بأن الحوافز المادية والترقيات هي العوامل الرئيسية التي تؤثر على الأداء التربوي بشكل كبير بلغت نسبتهم 83.3%، وفي الأخيرة الفئة التي ترى أنه ذلك يساهم بشكل محدود حيث بلغت نسبتهم 16.7%.

نستنتج أن هناك تنوعاً في الرؤى بين الفئات المختلفة. بعض المبحوثين يرون أن هناك عوامل أخرى مهمة تؤثر بشكل كبير على الأداء التربوي، بينما يرى آخرون أن الحوافز المادية والترقيات هي العوامل الرئيسية. ومن الجدير بالذكر أن هناك فئة ترى أن تأثير الحوافز على الأداء التربوي محدود

الجدول رقم 12: يوضح علاقة الأقدمية مع وجود فروقات في الدافعية بين المعلمين

الأقدمية	فروق	من 1 إلى 5 سنوات		من 6 إلى 10 سنوات		من 11 إلى 15 سنة		أكثر من 15 سنة		المجموع	
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
هناك فروقات واضحة		71,4%	5	70,6%	12	100,0%	2	50,0%	2	70,0%	21
نعم لكنها طفيفة		0,0%	0	23,5%	4	0,0%	0	50,0%	2	20,0%	6
لا توجد فروقات		28,6%	2	5,9%	1	0,0%	0	0,0%	0	10,0%	3
المجموع		100,0%	7	100,0%	17	100,0%	2	100,0%	4	100,0%	30

من خلال الجدول رقم (12) الذي يوضح علاقة الأقدمية مع وجود فروقات في الدافعية بين المعلمين يتبين لنا أن هناك فروقات واضحة بالنسبة لفئة المعلمين التي تتراوح فترة عملهم 1-5 سنوات وهذا بنسبة 71.4%، لتليها في الأخير فئة التي لا توجد فروق لديهم وهذا بنسبة 2.6.

أما فئة المعلمين العاملين الذين تتراوح مدة عملهم من 6-10 سنوات تبين لنا أنه هناك فروقات واضحة لديهم في الدافعية حيث قدرت نسبتهم بـ 70.6%، لتليها فئة الفروقات الطفيفة بنسبة 23.5، ثم في الأخير فئة التي لا توجد لديهم فروقات، أما المعلمين الذين قد عملوا ما بين 11-15 سنة كانت الأغلبية لديها فروقات في الدافعية بنسبة ساحقة قدرت بـ 100%.

أما فئة المعلمين الذي لديهم خبرة أكثر من 15 سنة تبين لنا أن 50% لديهم فروقات واضحة في الدافعية وتقابلها نسبة 50% للمعلمين لديهم فروقات طفيفة في الدافعية. نستنتج أن هناك علاقة بين الأقدمية ووجود فروقات في الدافعية لدى المعلمين. الفئات التي عملت لفترة أقل تظهر وجود فروقات واضحة في الدافعية، بينما الفئات ذات الأقدمية الأكبر تظهر وجود فروقات أقل.

الجدول رقم 13: يوضح توزيع إجابات المبحوثين حسب وجود برامج تدريبية تؤثر على دافعية الأداء

النسبة	التكرار	البرامج التدريبية
83,3	25	نعم يؤثر إيجابيا بشكل كبير
10,0	3	نعم يؤثر بشكل محدود
3,3	1	لا يؤثر بشكل ملحوظ
3,3	1	لا يؤثر على الإطلاق
100,0	30	المجموع

من خلال الجدول رقم (13) الذي يوضح توزيع إجابات المبحوثين حسب وجود برامج تدريبية تؤثر على دافعية الأداء، نرى بأن الأغلبية الساحقة من المعلمين ترى بأن البرامج التدريبية تؤثر إيجابيا بشكل كبير على دافعية الأداء حيث قدرت نسبتهم بـ 83.3%، بينما تليها فئة التي أجابت بـ "نعم يؤثر بشكل محدود" بنسبة 10%، تليها في الأخير فئة المعلمين الذين يرون بأنه لا يؤثر بشكل ملحوظ، ولا يؤثر على الإطلاق بنسبة متساوية قدرت بـ 3.3%.

نستنتج من الجدول أن الفئة الأكثر في العينة يرون بأن وجود برامج تدريبية تؤثر إيجابيا بشكل كبير على دافعية الأداء.

3- الاستنتاج العام:

توصلنا من خلال الدراسة إلى أن الحوافز المادية تلعب دوراً مهماً في تحفيز ودفع المعلمين لتحقيق أداء تربوي متميز في المدارس الابتدائية بالأغواط. تظهر النتائج أن وجود مكافآت مادية وفرص الترقية له تأثير إيجابي على دافعية المعلمين وإشعاعهم للأداء بشكل أفضل. وجود هذه الحوافز يعزز رغبة المعلمين في تقديم تعليم عالي الجودة ويسهم في تحسين جودة الأداء التربوي.

ومن خلال النتائج المتحصل عليها من الدراسة، يمكن القول أن الفرضية الرئيسية تتحقق جزئياً، حيث توجد علاقة إيجابية بين الحوافز المادية ودافعية الأداء التربوي للمعلمين بالمدارس الابتدائية بالأغواط. بالإضافة إلى ذلك، توجد علاقة بين الترقّيات ودافعية الأداء التربوي للمعلمين. ومع ذلك، يجب أخذ الاعتبار أن هناك اختلافات في الرؤى والآراء بين المعلمين، حيث يعتبر بعضهم أن هناك عوامل أخرى تؤثر أيضاً على الأداء التربوي.

حيث نخلص بأن هذا البحث يظهر أهمية الحوافز المادية في تعزيز دافعية المعلمين وتحسين أدائهم التربوي، مما يعزز جودة التعليم في المدارس الابتدائية بالأغواط. ومع ذلك، يجب أن ندرك أن العوامل الأخرى قد تؤثر أيضاً على الأداء التربوي، ويمكن أن تلعب دوراً مكماً للحوافز المادية في تعزيز الدافعية والأداء المتميز للمعلمين.

4- النتائج العامة للدراسة:

• تأثير الحوافز المادية على دافعية الأداء التربوي للمعلم:

- توضح النتائج أن الحوافز المادية تلعب دوراً مهماً في تحفيز المعلمين ودفعهم لتحقيق أداء تربوي متميز في المدارس الابتدائية بالأغواط.
- هناك تأثير إيجابي للحوافز المادية على أداء المعلمين بنسبة كبيرة، وهذا ينطبق على الذكور والإناث على حد سواء.

توضح النتائج تأثير الحوافز المادية على دافعية الأداء التربوي للمعلم تتوافق مع العديد من الدراسات السابقة في مجال التربية وعلم النفس. وتشير هذه النتائج إلى أن الحوافز المادية تلعب دوراً هاماً في تحفيز المعلمين وتعزيز إرادتهم وحماسهم لتحقيق أداء تربوي متميز. وهذا يمكن أن يعزز الجودة العامة للتعليم في المدارس الابتدائية بالأغواط.

• تأثير الترقيات على دافعية الأداء التربوي للمعلمين:

- يوضح الجدول أن الترقيات تؤثر إيجابياً بشكل كبير على دافعية الأداء التربوي للمعلمين.
- الفئة الأكثر في العينة ترون بأن الترقية تساهم بشكل كبير في تحسين جودة الأداء التربوي.

تعد الترقيات مصدراً قوياً للتحفيز والتشجيع للمعلمين، حيث يعتبر الارتقاء في الوظيفة والحصول على منصب أعلى أمراً يطمح إليه الكثيرون. يمكن أن تعزز الترقيات رغبة المعلمين في تحسين مهاراتهم وتطوير أنفسهم، وبالتالي تعزز جودة أدائهم التربوي. وفيما يتعلق بالفئة الأكثر في العينة التي ترون بأن الترقية تساهم بشكل كبير في تحسين جودة الأداء التربوي، فإن ذلك يعزز فكرة أن الترقيات تلعب دوراً حاسماً في تعزيز الدافعية والتحفيز لتحقيق التفوق في المجال التربوي.

• اقتران الأداء التربوي المتميز بالحوافز المادية والترقيات:

– الفئة الأكثر في العينة ترون بأن الأداء التربوي المتميز يقترب بالحوافز المادية والترقيات.

– يمكن الاستنتاج أن تلقي الحوافز المادية أو الترقية يؤثر إيجابيًا على أداء معظم المعلمين.

تشير النتائج إلى أن هناك اقترانًا إيجابيًا بين الأداء التربوي المتميز والحوافز المادية والترقيات. يشير الاستنتاج المستخلص من الفئة الأكثر في العينة إلى أن الأداء التربوي المتميز يرتبط بشكل قوي بالحوافز المادية والفرص للترقية.

يعكس هذا الاستنتاج أن الحوافز المادية والترقيات تمثل محفزًا قويًا للمعلمين لتحقيق أداء متميز في مجال التعليم. قد يرى المعلمون أن الحصول على مكافآت مادية أو فرص الترقية يعزز شعورهم بالتقدير والاعتراف بجهودهم، وبالتالي يزيد من دافعيتهم لتقديم أداء تربوي متميز.

• تأثير العوامل الأخرى وتفاوت الرؤى:

– هناك تنوع في الرؤى بين المعلمين حول تأثير الحوافز على الأداء التربوي.

– بعض المبحوثين يرون أن هناك عوامل أخرى مهمة تؤثر بشكل كبير على الأداء التربوي، في حين يرى آخرون أن الحوافز المادية والترقيات هي العوامل الرئيسية.

تشير النتائج إلى وجود تنوع في الرؤى بين المعلمين حول تأثير الحوافز على الأداء التربوي. هذا يعكس الحقيقة التي تشير إلى أن الأفراد لديهم تفاوت في الاستجابة للحوافز المادية وتأثيرها على دافعيتهم وأدائهم.

يعود هذا التنوع في الرؤى إلى الاختلافات الفردية والخلفيات الثقافية والتجارب الشخصية للمعلمين. يجب أن ندرك أن الأداء التربوي الممتاز يعتمد على تفاعل متعدد العوامل، وليس هناك عامل واحد يمكن أن يكون هو المسؤول الوحيد عن النجاح أو الفشل.

• الأقدمية والفروقات في الدافعية:

- يوضح الجدول وجود علاقة بين الأقدمية ووجود فروقات في الدافعية لدى المعلمين.
- الفئات ذات الأقدمية الأقل تظهر فروقات واضحة في الدافعية، بينما الفئات ذات الأقدمية الأكبر تظهر فروقات أقل.
- تشير النتائج إلى وجود علاقة بين الأقدمية ووجود فروقات في الدافعية لدى المعلمين. يعني ذلك أن هناك اختلافات في مستوى الدافعية بين المعلمين حسب مدة خدمتهم في المجال التربوي.

من الجدير بالذكر أن الفروقات في الدافعية قد تتقلص بمرور الوقت وزيادة الأقدمية. يعني ذلك أن الفئات ذات الأقدمية الأكبر قد تظهر فروقات أقل في الدافعية. يمكن أن يكون ذلك بسبب اكتساب المزيد من الخبرة والاستقرار المهني، وبالتالي زيادة الرضا عن الوظيفة والتفاعل الإيجابي مع العوامل المحفزة المختلفة.

• أهمية البرامج التدريبية:

- الفئة الأكثر في العينة ترون بأن وجود برامج تدريبية تؤثر إيجابياً بشكل كبير على دافعية الأداء.

تشير النتائج إلى أن الفئة الأكثر في العينة ترون أن وجود برامج تدريبية يؤثر إيجابياً بشكل كبير على دافعية الأداء للمعلمين. هذا يعكس الإدراك الذي يشير إلى أهمية الاستثمار في تطوير مهارات ومعرفة المعلمين من خلال برامج التدريب المستمرة.

البرامج التدريبية توفر فرصاً للمعلمين لتعلم أساليب وأدوات تعليمية جديدة، وتحسين مهارات التخطيط والتقييم وإدارة الصف، وتطوير التفاعل مع الطلاب وتعزيز التعلم الفعال. بفضل هذه البرامج، يمكن للمعلمين تحسين كفاءتهم وتوجيههم للتعلم وتعزيز أدائهم في الفصل الدراسي.

خاتمة

بناءً على النتائج المتوصل إليها، يمكن الاستنتاج أن الحوافز المادية تلعب دوراً مهماً في تعزيز دافعية الأداء التربوي لمعلمي المدارس الابتدائية في الأغواط. ومع ذلك، يجب أيضاً أن نأخذ في الاعتبار العوامل الأخرى التي قد تؤثر على الأداء التربوي، مثل برامج التدريب والتطوير والبيئة التعليمية الداعمة.

حيث توصلنا من خلال دراستنا لموضوع أثر الحوافز المادية على دافعية الأداء التربوي للمعلم لجملة من النتائج نذكرها كالآتي:

- توجد علاقة إيجابية وملموسة بين الحوافز المادية ودافعية الأداء التربوي للمعلمين في المدارس الابتدائية بالأغواط وهذا لأنه يوجد تأثير إيجابي عندما تزيد الحوافز المادية فالمكافأة تعزز دافعية المعلمين وتعزز أدائهم التربوي لأنه المعلمون يشعرون بالحماس والرغبة في تحقيق الأهداف التعليمية عندما يكون هناك نظام جيد للمكافآت المادية المرتبطة بتحقيق النتائج المميزة.
- الحوافز المادية تؤثر بشكل مختلف على المعلمين حسب الجنس والخبرة العملية.
- برامج التدريب والتطوير قد تكون أيضاً عاملاً مهماً في تعزيز الأداء التربوي.

الاقتراحات:

بعد الانتهاء من دراستنا الحالية التي تناولنا فيها أثر الحوافز المادية على دافعية الأداء التربوي للمعلم، فإن الطالب خلص إلى مجموعة من الاقتراحات التي يذكرها فيما يلي:

- تعزيز الحوافز المادية على مستوى المؤسسات التعليمية والقطاع التربوي في الأغواط بتوفير حوافز مالية جذابة للمعلمين، مثل زيادة المكافآت وتقديم فرص الترقية المنصفة والمستحقة.
- تطوير برامج التدريب والتطوير، حيث ينبغي أن تولي الحكومة والمؤسسات التعليمية اهتمامًا خاصًا بتنمية قدرات المعلمين من خلال توفير برامج تدريبية وتطويرية مستمرة تهدف إلى تحسين مهاراتهم وتطوير أدائهم التربوي.
- توفير بيئة تعليمية داعمة، فيجب أن تعمل المدارس والمؤسسات التعليمية على تهيئة بيئة تعليمية محفزة وداعمة للمعلمين، تشجع على الإبداع والابتكار، وتعزز التواصل والتعاون بين الزملاء.
- إجراء دراسات أوسع نطاقًا لفهم تأثير الحوافز المادية على الأداء التربوي في سياقات تعليمية أخرى، وتحديد العوامل المؤثرة الأخرى في الأداء التربوي.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية:

أولاً: القواميس والمعاجم:

1. محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1995.
2. معلوف لويس، المنجد في اللغة والاعلام، دار المشرق، لبنان، 2003.

ثانياً: الكتب:

1. أحمد مجدي محمد عبد الله، علم النفس التربوي بين النظرية والتطبيق، دار المعرفة الجامعية، ط1، 2003.
2. أحمد حساني دراسات في اللسانيات التطبيقية حقل تعليمية اللغات ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، 2009م.
3. داوود معمر، منظمات الأعمال الحوافز والمكافآت (الإصدار الطبعة الأولى) دار الكتاب الحديث، القاهرة، مصر.
4. خلفوني فاذية، الحوافز المادية ودورها في تنمية الدوافع لدى الموظف العام، دراسة حالة وزارة التكوين والتعليم المهنيين، جامعة الجزائر، كلية العلوم السياسية والاعلام، قسم العلوم والعلاقات الدولية، 2010
5. خليل معاطية، علم النفس التربوي، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2000
6. خليل ميخائيل معوض، علم النفس العام، مركز الإسكندرية، مصر، 2001
7. ربيع محمد وطارق عبد الرؤوف عامر، التدريس المصغر، ط 1، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.
8. نورالدين حاروش، إدارة الموارد البشرية، دار الأمة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2011.
9. صلاح بيومي، حوافز الإنتاج في الصناعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.

10. نواف أحمد سمارة، عبد السلم موسى العديلي، مفاهيم ومصطلحات في العلوم التربوية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2008.
 11. محمد الطيب العلوي التربية والادارة بالمدارس الجزائرية، الجزء 1 دار البعث الجزائر، قسنطينة 1982م.
 12. نطوان صياح تعليم اللغة العربية، الجزء 2، دار النهضة العربية، بيروت لبنان، 2008م .
 13. معن خليل عمر وآخرون، مقدمة في علم الاجتماع، ط3، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الرदन، 2006.
 14. موريس أنجرس منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية. تدريبات عملية، ط2، دار القصة للنشر ، الجزائر ، 2006 .
 15. مصطفى خلف عبد الجواد، نظرية علم الاجتماع المعاصر، ط 1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2009.
- ثالثا: المجلات والدوريات**
1. بلقايد براهيم. بوري شوقي، علاقة التحفيز بمستوى أداء العاملين، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، المجلد 2، العدد 17، 2017
 2. بلبخاري سامي، دور نظام التحفيز في تحسين أداء العاملين، مجلة الدراسات الاقتصادية المعمقة، رقم 07/2018
 3. علي ابو محمد، دور المعلم في تطوير المحتوى الالكتروني بين الواقع والمأمول، مجلة البحوث التربوي والتعليمية، المجلد 4، العدد 8، المدرسة العليا للأساتذة بوزريعة، الجزائر، ديسمبر 2015.
 4. عثمان مريم، الدافعية وعلاقتها بالتغيير التنظيمي في المؤسسة، مجلة العلوم الانسانية، المجلد 25، العدد 4، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، ديسمبر 2014.

5. محمد بن سعد أبو حيمد. أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد 21، الجزائر، 2020
6. لحلول سامية. زعزع فطيمة، أثر التحفيز على تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، دراسات اقتصادية، جوان 2015.
7. حسن تجاني الطيب، أثر التحفيز على تحسين أداء العاملين في المؤسسات الإنتاجية، مجلة طبنة للدراسات العلمية الأكاديمية، المجلد 5، العدد 1، المركز الجامعي الشهيد سي الحواس بريكة، الجزائر، جوان 2022.
8. ياسمينه منايفي، صبرينة رماش، نظام التحفيز والاداء الوظيفي للعامل في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، المجلد 5، العدد 2، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر، ديسمبر 2018
9. بغول زهير، الدافعية ونماذجها الإدارية، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 18، العدد 3، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، ديسمبر 2007.
10. عائشة بوكنوس، الدافعية للتعلم: أسباب انخفاضها، وعوامل تنشيطها لدى المتعلمين، مجلة معارف، المجلد 6، العدد 11، جامعة البويرة، الجزائر، ديسمبر 2011.
11. جديدي عفيفة، الدافعية: اهميتها ودورها في عملية التعلم، مجلة معارف، العدد 17، الجزائر، ديسمبر 2014.
12. عثمان مريم، الدافعية وعلاقتها بالتغيير التنظيمي في المؤسسة، مجلة العلوم الانسانية، المجلد 25، العدد 4، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، ديسمبر 2014.
13. وليد العيد، تكيف البرامج التعليمية الجديدة واثرها على الاداء التربوي للمعلم، مجلة دراسات في التنمية والمجتمع، المجلد 5، العدد 1، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف الجزائر، جوان 2018.

14. بزيو حليلة السعدية، بملختار محمد رضا، مساهمة الأداء التربوي للأستاذ في الأمن اللغوي بالتعليم الثانوي من منظور سوسيوولوجي، مجلة العلوم الانسانية، المجلد 20، العدد 2، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، ديسمبر 2020.
15. بونوة نعيمة، الوسائل التعليمية وأهميتها في تحسين جودة الأداء التربوي، مجلة البدر، المجلد 9، العدد 12، جامعة بشار، الجزائر، 2017 .
16. فتاتي فاطنة، التقويم التربوي، المفهوم والاهداف، مجلة اللغة العربية، المجلد 24، العدد 1، المجلس الاعلى للغة العربية، الجزائر، مارس 2022
17. سمية عزابي، دور النشاط المدرسي في التحصيل الدراسي، مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع، المجلد 5، العدد 1، جامعة الواد، الجزائر، فيفري 2021 .
18. عبد الرحمان برقوق، منال جفال، دور الأداء التربوي للأستاذ في تعزيز الهوية الثقافية للتلميذ، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، المجلد 6، العدد 1، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، مارس 2017

رابعاً: الأطروحات والرسائل الجامعية:

1. أشواق عياد، جيهان عنطوري، التقويم وأثره في تعزيز الأداء التربوي، مذكرة ماستر تخصص لسانيات تطبيقية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة.
2. بشيري زين العابدين، الأداء التربوي للأستاذ وأبعاد المقاربة بالكفاءات، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع التربوية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2016/2015.
3. بشيري زين العابدين، الأداء التربوي للأستاذ وأبعاد المقاربة بالكفاءات، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع التربوية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2016/2015.

4. بشيري زين العابدين، الأداء التربوي للأستاذ وأبعاد المقاربة بالكفاءات، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع التربوية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2016/2015.
5. بويدة أمير، رحمانية إيمان، اتجاهات الطلبة نحو طرائق التدريس بالجامعة، مذكرة ماستر في علم النفس الاجتماعي، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، الجزائر، 2017/2016.
6. جوادي علي، الحوافز وأثرها على تحسين الأداء الوظيفي لإطارات الشباب والرياضة في الجزائر، أطروحة دكتوراه إدارة وتسيير رياضي، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر. 2021/2020.
7. حلايمية هدى، دافعية العمال وعلاقتها بحوادث العمل، مذكرة ماستر في علم نفس العمل وتسيير الموارد البشرية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر، 2014/2013.
8. حميدة زرقوط. دور الحوافز المادية والمعنوية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، رسالة ماجستير، تخصص إدارة أعمال، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، الجزائر. 2014/2013.
9. خديجة كاملي، آية بوشوارب، أثر طرق التدريس على التحصيل الدراسي، مذكرة ماستر في اللغة والأدب العربي، تخصص لسانيات عربية، جامعة أم البواقي، الجزائر، 2020/2019.
10. خليفة نجلاء، حجوجي نعيمة، دافعية التعلم وعلاقتها بالتحصيل الدراسي لدى تلاميذ السنة الأولى آداب، مذكرة ماستر في علم النفس، تخصص علم النفس المدرسي، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، الجزائر، 2019/2018.
11. خولة زروقي، التعليم وتغيير سلوك المنحرف داخل مؤسسة إعادة التربية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع التربوية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2015/2014.

12. دغفل نعيمة، أثر الحوافز في تحسين أداء العاملين، مذكرة ماستر إدارة وحكامة محلية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، 2015/2014.
13. رشيدة ضو، التوجهات الدافعة للتعلم لدى تلاميذ الاولى ثانوي، مذكرة ماستر في علوم التربية، تخصص إرشاد وتوجيه، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، الجزائر، 2019/2018.
14. سعد جلال لاميا، فوال سمية.. التنافس المهني وعلاقته بالحوافز المادية والمعنوية لدى الموظف، مذكرة ماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة الشاذلي بن جديد الطارف، الجزائر. 2021/2020.
15. سلامي رحمة، دور التحفيز في تحسين أداء العاملين في المؤسسة، مذكرة ماستر في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد وتسيير مؤسسة، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2021/2020.
16. شنوف شريفة، شخصية المراهق المتمدرس وعلاقتها بالدافعية للإنجاز، أطروحة دكتوراه في علم النفس الاجتماعي، جامعة الجزائر 2، 2012/2011.
17. عثمانية عائشة، مكيوي تونس. التحفيز وأثره في تطوير أداء العاملين في المؤسسة، مذكرة ماستر إدارة أعمال، جامعة يحي فارس بالمدينة، الجزائر، 2021/2020.
18. فيصل حسوبة، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة، عمان، الأردن، 2011.
19. لطرش إلهام، دور الندوات التربوية في ترقية الأداء التربوي لمعلمي المرحلة الابتدائية، مذكرة ماستر في اللغة والادب العربي، تخصص لسانيات عربية، المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف لميلة، الجزائر، 2020/2019.
20. محمد حافظ حجازي، إدارة المواد البشرية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، مصر، 2005.
21. محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1995.

22. مرماط نبيلة، دور الثقافة التنظيمية في فعالية نظام الحوافز في المنظمة، أطروحة دكتورا في علوم التسيير، فرع إدارة الأعمال، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2016/2015.
23. مريجة خالد، أثر التحفيز على أداء العاملين، مذكرة ماستر إدارة واقتصاد المؤسسة، جامعة عبد الحميد بن باديس، الجزائر، 2015/2014.
24. مزوار ماثوبة، أثر الحوافز على الوراثة التنظيمية، رسالة ماجستير في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، جامعة أمحد بوقرة بومرداس، الجزائر، 2012/201.
25. نورالدين حاروش، إدارة الموارد البشرية، دار الأمة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2011.
- خامسا - المواقع الإلكترونية:

1. محاضرات منشورة على موقع جامعة سطيف 2. [متاح على الانترنت]:

<https://cte.univ-setif2.dz/moodle/mod/book/view.php?id=18630>

المراجع باللغة الأجنبية:

1. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The 'what' and 'why' of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. Psychological inquiry, 11(4), .

الملاحق

جامعة عمار ثليجي _ الأغواط
كلية العلوم الإجتماعية
قسم علم اجتماع والديموغرافيا



استبيان

إلى المعلم... المعلمة... تحية عطرة وبعد:

في إطار تحضيرنا لمذكرة الماستر تخصص علم اجتماع التربية بعنوان "أثر الحوافز المادية على دافعية الأداء التربوي للمعلم" لذا نرجو التكرم بالاطلاع والاجابة أمام الاختيار الذي ترونه مناسب، علما أن اجابتكم ستكون مفيدة جدا للطالب وسوف تعامل بسرية تامة، ولن نستخدم إلا في أغراض البحث العلمي.
أشكر لكم سلفا حسن تعاونكم معنا في استكمال بيانات الاستبيان داعين الله أن يمدنا بتوفيقه وأن يمكننا جميعا من عمل الخير لخدمة بلدنا العزيز.

الأستاذ المشرف :

* دلاسي محمد

إعداد الطالب :

● قفاف محمد عبد الرؤوف

السنة الجامعية: 2022/2023

المحور الأول: البيانات الشخصية

1. الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى
2. العمر: ☐ من 23 إلى 30 سنة ☐ من 31 إلى 40 سنة
☐ من 40 إلى 50 سنة ☐ أكبر من 50 سنة
3. الشهادة: ☐ ليسانس ☐ ماستر
4. الأقدمية: ☐ من 01 إلى 05 سنوات ☐ من 06 إلى 10 سنة
☐ من 11 إلى 15 سنة ☐ أكثر من 15 سنة

المحور الثاني: الحوافز المادية ودافعية الأداء التربوي

5. ما هو مستوى الحوافز المادية المقدمة للمعلمين في المدارس الابتدائية بمدينة الأغواط؟

- أ. مرتفع جداً ☐ ب. مرتفع ☐ ج. متوسط ☐
د. منخفض ☐ هـ. لا يوجد حوافز مادية ☐

6. هل تعتقد أن وجود حوافز مادية يؤثر على دافعية الأداء التربوي للمعلمين؟

- أ. نعم، يؤثر إيجابياً بشكل كبير ☐ ب. نعم، يؤثر إيجابياً بشكل محدود ☐
ج. لا يؤثر بشكل ملحوظ ☐ د. لا يؤثر على الإطلاق ☐

7. هل تعتقد أن الحوافز المادية تساهم في تحسين جودة الأداء التربوي للمعلمين؟

- أ. نعم، بشكل كبير ☐ ب. نعم، بشكل محدود ☐
ج. لا يساهم بشكل ملحوظ ☐ د. لا يساهم على الإطلاق ☐

8. هل تعتقد أن الترقيات تؤثر على دافعية الأداء التربوي للمعلمين؟

- أ. نعم، تؤثر إيجابياً بشكل كبير ☐ ب. نعم، تؤثر إيجابياً بشكل محدود ☐

ج. لا تؤثر بشكل ملحوظ ☐ د. لا تؤثر على الإطلاق ☐

9. هل تعتقد أن الحوافز المادية والترقيات يجب أن تكونا مقترنتين بالأداء التربوي المتميز؟

أ. نعم، بالتأكيد ☐ ب. نعم، إلى حد ما ☐

ج. لا، يجب أن تكون مستقلة عن الأداء التربوي ☐ د. لا أعرف/ غير متأكد ☐

10. هل سبق لك أن تلقيت حوافز مادية أو ترقية مهنية نتيجة لأداءك التربوي؟

أ. نعم ☐ ب. لا ☐

11. إذا كانت إجابتك "نعم" في السؤال السابق، هل شعرت أن هذه الحوافز أو الترقية أثرت على دافعيته وأدائه التربوي؟

أ. نعم، أثرت إيجابياً بشكل كبير ☐ ب. نعم، أثرت إيجابياً بشكل محدود ☐

ج. لا أحسست بأي تأثير ☐ د. لم ألاحظ أي تأثير ☐

12. هل تعتقد أن هناك عوامل أخرى بالإضافة إلى الحوافز المادية والترقيات التي تؤثر على دافعية الأداء التربوي للمعلمين؟

أ. نعم، هناك عوامل مهمة أخرى (يرجى توضيحها) ☐

ب. لا، الحوافز المادية والترقيات هي العوامل الرئيسية ☐

13. هل تعتقد أن الدعم والتقدير المؤسسي يساهمان في دافعية الأداء التربوي للمعلمين بشكل عام؟

أ. نعم، يساهمان بشكل كبير ☐ ب. نعم، يساهمان بشكل محدود ☐

ج. لا يساهمان بشكل ملحوظ ☐ د. لا أعرف/ غير متأكد ☐

14. هل تعتقد أن هناك فروقات في دافعية الأداء التربوي بين المعلمين ذوي الخبرة والمعلمين المبتدئين؟

- أ. نعم، هناك فروقات واضحة ☐ ب. نعم، لكنها طفيفة ☐
ج. لا، لا توجد فروقات ملحوظة ☐ د. لا أعرف/ غير متأكد ☐

15. هل تعتقد أن وجود برامج تدريبية وتطويرية يؤثر إيجابيًا على دافعية الأداء التربوي للمعلمين؟

- أ. نعم، يؤثر إيجابيًا بشكل كبير ☐ ب. نعم، يؤثر إيجابيًا بشكل محدود ☐
ج. لا يؤثر بشكل ملحوظ ☐ د. لا أعرف/ غير متأكد ☐

الجنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ذكر	4	13,3	13,3	13,3
أنثى	26	86,7	86,7	100,0
Valide				
Total	30	100,0	100,0	

السن

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
من 23 سنة إلى 30 سنة	5	16,7	16,7	16,7
من 31 سنة إلى 40 سنة	19	63,3	63,3	80,0
من 40 سنة إلى 50 سنة	5	16,7	16,7	96,7
أكبر من 50 سنة	1	3,3	3,3	100,0
Valide				
Total	30	100,0	100,0	

الشهادة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ليسانس	14	46,7	46,7	46,7
ماستر	16	53,3	53,3	100,0
Valide				
Total	30	100,0	100,0	

الأقدمية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
من 1 إلى 5 سنوات	7	23,3	23,3	23,3
من 6 إلى 10 سنوات	17	56,7	56,7	80,0
من 11 إلى 15 سنة	2	6,7	6,7	86,7
أكبر من 15 سنة	4	13,3	13,3	100,0
Valide				
Total	30	100,0	100,0	

س5 * الشهادة Tableau croisé

		الشهادة		Total	
		ليسانس	ماستر		
س5	مرتفع	Effectif	2	1	3
		% compris dans الشهادة	14,3%	6,3%	10,0%
	متوسط	Effectif	4	8	12
		% compris dans الشهادة	28,6%	50,0%	40,0%
	منخفض	Effectif	5	7	12
		% compris dans الشهادة	35,7%	43,8%	40,0%
	لا يوجد حوافز مادية	Effectif	3	0	3
		% compris dans الشهادة	21,4%	0,0%	10,0%
	Total	Effectif	14	16	30
		% compris dans الشهادة	100,0%	100,0%	100,0%

س6 * الجنس Tableau croisé

		الجنس		Total
		ذكر	أنثى	
س6	Effectif	3	21	24
	نعم يؤثر إيجابيا بشكل كبير			
	الجنس % compris dans	75,0%	80,8%	80,0%
	Effectif	1	5	6
	نعم يؤثر بشكل محدود			
	الجنس % compris dans	25,0%	19,2%	20,0%
Effectif	4	26	30	
Total				
	الجنس % compris dans	100,0%	100,0%	100,0%

س7

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم بشكل كبير	18	60,0	60,0	60,0
نعم بشكل محدود	12	40,0	40,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

س8

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم يؤثر إيجابيا بشكل كبير	18	60,0	60,0	60,0
نعم يؤثر بشكل محدود	9	30,0	30,0	90,0
لا يؤثر بشكل ملحوظ	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

س9

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم بالتأكيد	18	60,0	60,0	60,0
نعم إلى حد ما	6	20,0	20,0	80,0
لا يجب أن تكون مستقلة عن الأداء التربوي	6	20,0	20,0	100,0
Valide				
Total	30	100,0	100,0	

س11

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
0	12	40,0	40,0	40,0
نعم أثرت إيجابيا بشكل كبير	12	40,0	40,0	80,0
نعم أثرت إيجابيا بشكل محدود	3	10,0	10,0	90,0
لم أحس بأي تأثير	3	10,0	10,0	100,0
Valide				
Total	30	100,0	100,0	

س13 * س12 Tableau croisé

		س12		Total
		نعم هناك عوامل أخرى مهمة	لا الحوافز المادية والتزقيات هي العوامل الرئيسية	
س13	Effectif	12	15	27
	% compris dans س12	100,0%	83,3%	90,0%
	Effectif	0	3	3
	% compris dans س12	0,0%	16,7%	10,0%
Total		12	18	30
% compris dans س12		100,0%	100,0%	100,0%

س14 * الأقدمية Tableau croisé

		الأقدمية				Total
		من 1 إلى 5 سنوات	من 6 إلى 10 سنوات	من 11 إلى 15 سنة	أكبر من 15 سنة	
نعم هناك فروقات واضحة	Effectif	5	12	2	2	21
	% compris dans الأقدمية	71,4%	70,6%	100,0%	50,0%	70,0%
نعم لكنها طفيفة س14	Effectif	0	4	0	2	6
	% compris dans الأقدمية	0,0%	23,5%	0,0%	50,0%	20,0%
لا توجد فروقات ملحوظة	Effectif	2	1	0	0	3
	% compris dans الأقدمية	28,6%	5,9%	0,0%	0,0%	10,0%
Total	Effectif	7	17	2	4	30
	% compris dans الأقدمية	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

س15

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم يؤثر إيجابيا بشكل كبير	25	83,3	83,3	83,3
نعم يؤثر بشكل محدود	3	10,0	10,0	93,3
لا يؤثر بشكل ملحوظ Valide	1	3,3	3,3	96,7
لا يؤثر على الإطلاق	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	