جامعة ابن خلدون تيارت
University ibn khaldoun of tiaret

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
Faculty of psychology and social sciences
قسم علم النفس و الفلسفة و الاطرفونيا
Departement of psychology philosophy and speach therapy

M

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر الطور الثاني

العنوان

التحفيز و تأثيره على التحصيل الدراسي من وجهة نظر أساتذة التعليم المتوسط

– دراسة ميدانية لبعض متوسطات ولاية تيسمسيلت

إعداد:
– بلعبدي محمد
– خروبي نور الدين

الإشراف:
أ.د. صدقاوي كمال

لجنة المناقشة :

الأستاذ	الرتبة	الصفة
د.قندوز محمد	أستاذ محاضر أ.....	رئيسا
د.صدقاوي كمال.....	أستاذ محاضر أ.....	مشرفا و مقررا
د.عقريب ربيعة	أستاذ محاضر أ.....	مناقشا

السنة الجامعية: 2022–2023

شكر وعرفان :

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات وبنوره تتنزل البركات ، نشكر الله

الذي يسر لنا طريق هذا العمل واعاننا بمنه وكرمه وعلى تحقيق

هذا الأمل فله الحمد كما ينبغي لجلال وعظمته ، فله الفضل الذي

نزيد به من الفلاح وندرك به النجاح والصلاة والسلام على صفوة

خلقه وخاتم انبيائه ، سيدنا محمد بن عبد الله عليه وعلى

آله وأصحابه أفضل وأزكى التسليم ، وبعده..

فلا يسعنا إلا نتقدم بالشكر والإمتنان الى الذي أنار طريق أمامنا

ومدنا بالصبر والعزم والتصميم لإتمام هذا العمل الى استأذنا

الفاضل صدقاوي كمال جعله الله نورا سيضيئ كل طالب علم.

كما نتقدم بخالص الشكر والتقدير الى جميع الأساتذة الذي

مدو لنا يد العون ونتوجه بالشكر الخاص الى زميلنا الطالب عتو بن علي

الذي لم يبخل علينا بتوجهاته ونصائحه طيلة مشوارنا الجامعي

وكل شخص قدم لنا يد المساعدة سواء من قريب أو بعيد ومن

لم يتسنى لنا ذكره كما لاننسى أن نهدي خالص الشكر

الى أساتذة أعضاء اللجنة للمناقشة كل بإسمه على قبولهم مناقشة مذكرتنا.

إهداء :

الحمد لله الذي تتم بنعمته الصالحات شئ جميل ان يسعى الإنسان فيحصل ولكن الأجمل أن يتذكر من كان السبب في ذلك، أهدي ثمرة جهدي إلى الذي خفق له قلبي باستمرار وضياء قلبي ونور بصري محمد صلى آلله عليه وسلم

من ربط الله طاعتها بالجنة، من نحبها حبا عميقا كالبحر مشعا كالفضاء إلى نبع الحنان والبحر والأمان التي رافقتني دعوتها دائما أمي الغالية

إلى من تعب وضحى من أجلي الذي سهل لي طريق العلم والمعرفة علمني الصبر والثبات وحب الخير أبي العزيز إلي إخوتي وأخواتي الأعزاء

وإلى رفقاء العمر والدرب وجميع الأصدقاء الذي ساعدوني في هذا العمل

ولكل من انتظر معي فرحة النجاح ودعمني ولو بتشجيع.

نور الدين

إهداء :

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا وبطاعتك ولا تطيب اللحظات إلا

بذكرك ولا تطيب الآخرة الا بعفوك ولا تطيب الجنة إلا برؤيتك الله جل جلاله

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة ..... ونصح الأمة إلى نبي الرحمة ونور العالمين

سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم

إلى ملاكي في الحياة ..... إلى معنى الحب وإلى معنى الحنان إلى بسمة الحياة

وسر الوجود إلى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي إلى اغلى

الحبايب أمي الحبيبة

إلى من غرس في نفسي روح المثابرة إلى سندي في هذه الحياة

إلى من حلم بهذا اليوم فكان له ذلك .... إلى من افتخر

به إلى أبي العزيز .

إلى من بهما اكبر وعليهم اعتمد ...إلى شمعة تنير حياتي ...

إلى من بوجودهما معنى الحياة إلى أخي وأخواتي الأعزاء

إلى جميع عائلة بلعبدي ، و إلى أصدقائي الذين ساندوني

محمد

ملخص:

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على تأثر التحفيز على عملية التحصيل الدراسي وكانت هذه الدراسة مطبقة على أساتذة المتوسط ، واستخدمنا منهج وصفي ارتباطي الذي يناسب طبيعة الموضوع و ذلك بتطبيق مقياس ليكرت الخماسي ، وتم اختيار عينة الدراسة التي تمثلت في 60 أستاذة و أستاذة في التعليم المتوسط ، بحيث تم استخدام الحزمة الإحصائية لمعالجة البيانات في العلوم الاجتماعية SPSS توصلت الدراسة الحالية إلى ما يلي:

يوجد مستوى عال من آليات تحفيز الاساتذة في عملية التحصيل الدراسي.

توجد فروق بين إجابات الأساتذة تعزى إلى السن ، المؤهل العلمي ، الاقدمية في العمل.

توجد فروق بين إجابات الأساتذة تعزى إلى الجنس، التخصص

إنطلاقا من نتائج الدراسة يتبين أن مهمة توفير التحفيز للتعلم لا تلقى على عاتق المدرسة فقط، وإنما هي مهمة يشترك فيها كل من المدرسة والبيت معا وبعض المؤسسات الاجتماعية.

الكلمات المفتاحية ، التحصيل ، التدريس، التحفيز ، المعلم

Abstract

This study was aimed at identifying the impact of stimulus on the school achievement process and was applied to the average teachers And we used a descriptive approach that suited the nature of the topic by applying the Lycert quinquennial scale, The study sample of 60 female and middle school teachers was selected s social sciences ", so that the statistical package was used to process data in SPSS social sciences, the current study found that:

There is a high level of teacher motivation mechanisms in the school achievement process.

There are differences between professors' answers attributable to age, scientific qualification, and seniority at work.

Differences exist between professors' answers attributable to sex, specialization

Based on the results of the study, the task of stimulating learning is not only for the school, but also for both the school and the home together and some social institutions.

Keywords : Attainment, Teaching, Motivation , teacher

الفهرس

اهداء

ملخص

المقدمة: ..... أ

الاطار المنهجي

الاشكالية:..... 4

أهمية الدراسة:..... 5

أهداف الدراسة :..... 5

الاطار النظري

الفصل الأول : التحفيز

– التعريف الإجرائي للمفاهيم الدراسة:..... 6

أسباب اختيار الموضوع 6

الدراسات السابقة : 7

1–مفهوم التحفيز: 18

2–تعريف الحوافز :.....20

3–مصادر التحفيز :.....21

5–شروط الحوافز 24

6–نظريات التحفيز:.....26

7–مبادئ و استراتجية التحفيز :.....32

خلاصة الفصل : 37

الفصل الثاني : التحصيل الدراسي

تمهيد : 40

1–تعريف التحصيل الدراسي 41

2–أنواع التحصيل الدراسي:.....42

3–شروط التحصيل الجيد: 43

4–أهداف التحصيل الدراسي.....44

5-أهمية التحصيل الدراسي:.....45
6-العوامل المؤثرة في التحصيل الدراسي:.....46

الجانب التطبيقي

الدراسة الاستطلاعية

7-قياس تحصيل الدراسي: 50
الدراسة الاستطلاعية: 54
الخصائص الشخصية لمفردات عينة الدراسة: 54
– ادوات جمع البيانات : 54
-الخصائص السيكومترية لاداة القياس : 55
ثبات الاستبيان: استبيان الدراسة 58

الدراسة الأساسية :

منهج الدراسة الاساسية : 61
الخصائص الشخصية المفردات عينة الدراسة:.....62
حدود الدراسة الاساسية : 65
الأساليب الإحصائية المستخدمة : 65
عرض نتائج الدراسة و مناقشتها : 66
الفرضية الفرعية الثانية: 67
الفرضية العامة :.....68
الخاتمة : 72
الاقتراحات : .....**Error! Bookmark not defined**
قائمة البيبليوغرافيا : 74

قائمة الجداول :

الرقم	المحتوى	الصفحة
1.	يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس	55
2.	يمثل درجات مقياس ليكرت الخماسي	56
3.	يوضح البيانات الشخصية بالمحكين	57
4.	يوضح صدق الاتساق الداخلي لاستبيان الدراسة:	58
5.	يوضح ثبات استبيان المحور الاول بطريقة التجزئة النصفية	62
6.	يوضح الخصائص الإحصائية لأبعاد الاستبيان	63
7.	يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس	66
8.	يبين توزيع أفراد العينة حسب السن	66
9.	يبين توزيع أفراد العينة حسب المؤهل	67
10.	يبين توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية	68
11.	يبين توزيع أفراد العينة حسب التخصص	69
12.	يبين نتائج اختبار Anova F	71
13.	) يبين نتائج اختبار t.test	72
14.	اختبار ت T.TEST	73

مقدمة

المقدمة:

تحظى عملية التحصيل بأهمية بالغة في مجال التربية والتعليم، لأنها تساهم في تحقيق أهداف التدريس ومعالجة المعلومات، فيعتبر التعلم من أهم الأسس التي تقوم عليها الحياة، فالحياة تعلم والتعلم "حياة" ذلك لأن الإنسان خلال حياته، من المهد إلى اللحد، يحاول باستمرار التأقلم مع محيطه، وحل المشاكل، ولا يمكنه العيش ومواجهة صعوبات الحياة ومقتضياتها إلا بالتعلم الدائم، ولهذا فالتعلم عملية مستمرة باستمرار الحياة، فهي عملية بناء وتجديد للمعرفة والخبرة.

وفي ظل تراجع مستوى التعليم في أغلب البلدان العربية والإسلامية وتزايد مستوى الإحباط لدى المتعلمين، وفي ظل تزايد حرصهم الشديد على استعراض عضلاتهم في التشويش والعنف، ونفورهم من الأنشطة المدرسية، يكون من الأجدر التفكير في طرق وبدائل لدفعهم دفعا، وتشويقهم إلى الدروس والبرامج الدراسية، لذا تلعب دافعية الإنجاز والتحفيز دورا مهما في رفع مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات والأنشطة، ولعل من أبرزها مجال التربية والتعليم.

ويعتبر الطفل في المرحلة الابتدائية محورا رئيسيا وبمثابة العمود الفقري في العملية التعليمية، حيث أنها الفترة التي يجب الكشف فيها عن المواهب والقدرات والابتكار والإبداع، وذلك إن ساعدناه ودعمناه فهي من المراحل ذات الإسهام الفعال في اكتساب الطفل المهارات، وقد أثبتت الدراسات التربوية أن الطفل في هذه المرحلة تنمو لديه مشاعر حب الدراسة والتعلم إذا مالقي سندا يستند إليه، ومرشدا يسدد خطاه، ومحفزا يستثير طاقته لكي يولد لديه دافع.

ويعتبر المعلم من أهم العوامل المؤثرة في الموقف التعليمي، بل يمكننا أن نقول بحق أنه من القوى الفعالة في المجال الحيوي للتلاميذ، وعليه يتوقف نجاح الطفل وفشله، فله يستند الدور في تشكيل العلاقة الإنسانية بين أفراد المجتمع الدراسي في تربية ميول التلاميذ واتجاهاتهم.

وعلى هذا جاء موضوع بحثنا معنونا بـ: **التحفيز و تأثيره على التحصيل الدراسي من وجهة نظر الأساتذة** ، لنجد أنفسنا أمام تساؤل كبير هو: ما مدى تأثير عملية التحفيز في عملية التحصيل الدراسي ؟

ويندرج هنا عدة تساؤلات فرعية أخرى كالآتي :

- ماذا نعني بالتحفيز؟
- ماذا نعني بالتحصيل ؟
- ما العلاقة بين التحفيز و التحصيل الدراسي ؟

الإطار المنهجي

الاشكالية:

تعددت مؤسسات التنشئة الإجتماعية بين الأسرة و المسجد و دور الشباب و المؤسسات التربوية على إختلاف أطوارها التعليمية.

اذا تعد المدرسة أو المؤسسة التربوية الوسط الأكثر تلقينا لمختلف العلوم، و من هنا وجب الإهتمام لمختلف المؤثرات التي تساهم في زيادة التحصيل الدراسي لدى التلاميذ، و من بين هذه الآليات نجد التحفيز بنوعيه المادي و المعنوي. فالتحفيز المادي المتمثل في توزيع الجوائز و الشهادات على التلاميذ سواء لسلوكاتهم الجيدة، أو النتائج المحققة خلال الفصل الدراسي.

تحظى استراتيجية التعلم والتعليم بأهمية بالغة في مجال التربية والتعليم، لأنها تساهم في تحقيق أهداف التدريس ومعالجة المعلومات، فيعتبر التعلم من أهم الأسس التي تقوم عليها الحياة، فالحياة تعلم، والتعلم حياة ذلك لأن الإنسان خلال حياته، من المهد إلى اللحد، يحاول باستمرار التأقلم مع محيطه ، وحل المشاكل، ولا يمكنه العيش ومواجهة صعوبات الحياة ومقتضياتها إلا بالتعلم الدائم ، ولهذا فالتعلم عملية مستمرة باستمرار الحياة، فهي عملية بناء وتجديد للمعرفة والخبرة.

وفي ظل تراجع مستوى التعليم في أغلب البلدان العربية والإسلامية وتزايد مستوى الإحباط لدى المتعلمين، وفي ظل تزايد حرصهم الشديد على استعراض عضلاتهم في التشويش والعنف، ونفورهم من الأنشطة المدرسية؛ يكون من الأجدر التفكير في طرق وبدائل لدفعهم دفعا، وتشويقهم إلى الدروس والبرامج الدراسية، لذا تلعب دافعية الإنجاز والتحفيز دورا مهما في رفع مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات والأنشطة، ولعل من أبرزها مجال التربية والتعليم.

أما التحفيز المعنوي المتمثل في الثناء و المدح من قبل الطاقم التربوي و بالخصوص الأساتذة على التلاميذ و الذي يؤثر بشكل كبير على نفسية التلميذ، ولهذا وجب الإكثار منه وذلك راجع لمخلفاته المجانية كسعادة التلميذ أو إفتخار والديه به أو حتى زملائه والأسرة التربوية ،و من هنا جاءت إشكالية دراستنا حول موضوع التحفيز والتحصيل الدراسي لتكون على الشكل التالي :

الإشكالية الرئيسية:

ما مدى تأثير التحفيز على التحصيل الدراسي للتلميذ في التعليم المتوسط؟

التساؤلات الفرعية:

ما أثر التحفيز المعنوي على جودة التحصيل المدرسي للتلميذ في محل الدراسة ؟

أهمية الدراسة:

إن أهمية الدراسة والحاجة إليها تنبثق من أهمية ومدى تأثير دافعية التعلم على التحصيل الدراسي، فهذه الدراسة تعتبر فرصة لتعريف التلاميذ والأساتذة والإداريين والقائمين بأمور التربية والتعليم وأولياء التلاميذ بدور الدافعية في عملية التحصيل الدراسي.

أهداف الدراسة :

الهدف من هذه الدراسة هي معرفة العلاقة بين الدافعية للتعلم والتحصيل الدراسي لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط المقبولين على امتحان شهادة التعليم المتوسط وتحديد الدور الذي تلعبه الدافعية في رفع مستوى التحصيل الدراسي، إلى جانب توعية الأساتذة بأساليب استثارة الدافعية ودورها في عملية التعلم، وكذا معرفة الفروق بين الجنسين في مستوى دافعية التعلم وفي مستوى التحصيل الدراسي.

- التعريف الإجرائي للمفاهيم الدراسة:

تحديد مفاهيم

تعريف التحصيل الدراسي :

إجرائيـــــا :

هو مدى استيعاب التلاميذ لما تعلموه من خبرات معرفية ومهارات ويحدد ذلك من خلال مجموع نتائج الفصل الأول والفصل الثاني لتلاميذ أفراد العينة (الدرجة المتوسطة للتحصيل الدراسي من خلال نتائج الامتحان الثلاثي الأول والثاني للسنة الدراسية: 2017/2018.

تعريف التحفيز إجرائيا:

تعرف الحوافز بأنها مجموعة من العوامل التي تعمل على إثارةالقوى الحركية في الإنسان، وتؤثر على سلوكه وتصرفاته، حيث ينظر إلى الحوافز على أنها تشمل كل الأساليب المستخدمة لحث الطلبة على التعلم والالتزام بالقوانين، كما وتعرف الحوافز بأنها كل الوسائل والعوامل التي يكون من شأنها حث الطلبة على أداء واجباتهم بجد وإخلاص، وتشجيع الطلبة على بذل أكبر جهد زائد عن المعدل، في مجال التعلم والاخلاق (المشيني، 2011).

أسباب اختيار الموضوع

هناك أسباب موضوعية وأسباب ذاتية دفعتنا إلى اختيار هذا الموضوع فمنها :

الأسباب الموضوعية

-اكتساب خبرة في إجراء البحوث العلمية.

الارتباط الوثيق بين موضوع التحصيل الدراسي ودافعية التعلم.

معرفة الدور الذي تلعبه الدافعية للتعلم في عملية التحصيل الدراسي

الفرق بين دافعية التعلم لدى التلاميذ من حيث الجنس في عملية التحصيل الدراسي.

التعرف على دافعية التعلم لدى التلاميذ في عملية التحصيل الدراسي بين المتوسطات.

الأسباب الذاتية:

كوننا سبق أن كنا في هاته المرحلة و في دراستنا في المرحلة الابتدائية لم يكن لدينا حافز للتعلم ابدا وكانت منخفضة، فلم نكن أحب المدرسة ولا الدراسة ولا توجد لنا أي رغبة في ذلك، بينما في مرحلة المتوسط والثانوي أصبحنا نحب الدراسة بدرجة خفيفة وكانت دافعيتينا لها متوسطة، اما بعد خروجي من الدراسة أصبحنا متشوقين لها جدا، وهذا كان سبب الذي دفعنا إلى أختيار هذا الموضوع.

الدراسات السابقة :

أسامة خرفاش 2002:

وهي رسالة ماجستير في العلوم التجارية بعنوان: أثر الحوافز على رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية، للباحثة سامة خرفاش التي أنجزها في السنة الجامعية 2002-2003 جامعة محمد بوضياف مسيلة في الجزائر في وحدة البثق والتغطية وتذويب الألمنيوم E.A.R.A التابعة لشركة الألمنيوم الجزائرية بالمسيلة فرع سيثانوف، وقد استغرقت سنة واحدة ما بين البحث النظري والدراسة الميدانية، والتي أرادت من ورائها تبيان مدى تأثير الحوافز على أداء العامل في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية، أي إثارة دوافع العامل وتوجيه سلوكه عن رغبة واقتناع قصد زيادة ورفع مستوى الكفاءة الإنتاجية.

- أما الإشكالية العامة للبحث فكانت بعنوان: مدى تأثير نظام الحوافز على أداء العامل في

المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية.

وجاءت صياغة الفرضيات كالآتي:

الفرضية الأولى: الحوافز أداة الإدارة لرفع أداء العامل.

الفرضية الثانية: كلما كان العمال راغبين في الحصول على الحوافز كلما تحقق الهدف

الفرضية الثالثة: الحوافز مرتبطة مباشرة بالأداء.

الفرضية الرابعة : ضعف الإنتاجية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية راجع إلى عدم فعالية الحوافز.

الفرضية الخامسة : ميول العامل الجزائري إلى الحوافز المادية

الفرضية السادسة: كلما كان ضمان الحصول على الحوافز كبيرة كلما زاد الإنتاج وتحقق الهدف.

– ووظفت الباحثة في البرهنة على هذه الفرضيات المنهج الوصفي التحليلي وبمجموعة من أدوات البحث العلمي كالاستمارة والملاحظة والسجلات والوثائق والمقابلة

– أما عينة البحث فقد شملت 119 عاملا في مختلف التخصصات، وتمثلت أهداف دراستها في محاولة إبراز أهمية تحفيز العامل لرفع الكفاءة الإنتاجية عن طريق دراسة سلوكهم ورغباتهم واحتياجاتهم، كما ركزت على إصلاح وتعديل نظام الحوافز في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، بحيث تتلاءم مع طموحات العامل الجزائري في الوضع الراهن لتحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها المؤسسة، وأفادت المؤسسة محل الدراسة بنتائج وتوصيات تساعدها على الاستفادة من طاقات عمالها لضمان تحقيق أهدافها وقد أسفرت هذه الدراسة على النتائج التالية:

– أنه مهما كان نوع الحافز مادي أو معنوي أو حتى سلبي له أثر كبير على رفع أداء العامل.

– إن أي عامل يسعى لرفع الإنتاج من أجل رفع حافزه، ورفع الإنتاج هو في الغالب هدف أي مؤسسة اقتصادية بصفة عامة.

– أكد جميع العمال أنه كلما منحت لهم الحوافز أو المكافئات كلما تحسن أداؤهم، وعدم توفرها يؤدي إلى تذمر العمال مما يؤثر على معنوياتهم وبتالي أدائهم.

– وأكدت الدراسة الميدانية أيضا أن الإطارات يميلون إلى الحوافز المعنوية، بينما أعوان التحكم يملون إلى الحوافز المادية في المؤسسة محل الدراسة

– وأنه كلما كان ضمان الحصول على الحوافز كبيرا كلما زاد الإنتاج وتحقق الهدف.

ومنه فإن العامل يسعى للحصول على الحافز من خلال تحسين أدائه ورفع الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة لطالما وجب على المؤسسات تلبية مختلف احتياجات العاملين وذلك بهدف استغلال إمكانيات هذا المورد على أحسن وجه ممكن بما يحقق أهدافه أهداف المؤسسة.

أنيس كشاط 2005 :

وهذه الدراسة قام بها أنيس كشاط وهي رسالة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير تخصص إدارة الأعمال تحت عنوان دور الكفاءات في تحسين الميزة التنافسية بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية بجامعة فرحات عباس سطيف، وهي دراسة حالة بمؤسسة سونلغاز Sonalgaz سطيف سنة 2005/2006 أما طبيعة الدراسة فهي ميدانية وتتمحور إشكالية البحث حول:

– هل يمكن لإدارة الكفاءات أن تكون وسيلة فعالة لتحسين الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية؟

و تتفرع عن هذا التساؤل مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

– هل تتمكن إدارة الكفاءات على تحسين نوعية المورد البشري لدى المؤسسة؟

–هل تتمكن المؤسسة من تحسين فعالية التسيير إذا عملت بإدارة الكفاءات؟

– هل تتمكن المؤسسة الجزائرية من تقوية مركزها التنافسي من خلال برنامج إدارة الكفاءات؟

ولقد استخدم الباحث المنهج الوصفي للتحليل وقام بصياغة الفرضيات التالية:

– يعود برنامج إدارة الكفاءات بتأثير إيجابي على نوعية الموارد البشرية بالمؤسسة من خلال الاهتمام الكبير بالمعرفة والتدريب وتطوير المهارات السلوكية.

– تتمكن المؤسسة من تحسين فعالية التسيير إذا أدارت كفاءتها بطريقة علمية متكاملة تشمل كامل مستويات الكفاءة.

– بإمكان المؤسسة تقوية مركزها التنافسي إذا استمرت في إدارة كفاءاتها بالشكل المطلوب.
أما من بين النتائج التي توصلت إليها :

– تنوع المفاهيم المتعلقة بالكفاءات فبعض الباحثين يؤكد بأن كفاءة الفرد وإدارة الكفاءات هي إدارة الطاقات والقدرات البشرية التي تؤدي إلى تحقيق ميزة تنافسية.

– أصبحت الجوانب المعنية هي الجوانب الأساسية في المؤسسة الاقتصادية إذ أن سر تميزها يعود إلى طريقة استغلالها وتطوير هذا الجانب بقصد تحسين الأداء ومخرجات.

– صعوبة تطبيق برامج إدارة الكفاءات على أرض الواقع خاصة بالنسبة للمؤسسة العمومية لأنه يتطلب تغيير ثقافي.

ليلى غضبان 2009 :

تتمثل في الدراسة التي قامت بها الباحثة ليلى غضبان، حول " الترقية كحافز لتحسين أداء العاملين" وهي عبارة عن مذكرة مكمله لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، فرع اقتصاد تطبيقي وإدارة المنظمات، جامعة الحاج لخضر – باتنة – السنة الجامعية 2009-2010 حيث قامت بإجراء دراسة ميدانية في مؤسسة نافطال مقاطعة الوقود بباتنة.

وقد قامت الباحثة بطرح التساؤل الرئيسي للبحث على النحو التالي: ما مدى مساهمة الترقية كحافز في تحسين أداء العاملين؟

كما قامت بإدراج مجموعة من التساؤلات الفرعية لهذا التساؤل وهي كالأتي:

– ما هي مختلف المفاهيم النظرية للحوافز والترقية وعلاقتها بالأداء؟

– ما هي الحوافز المفضلة لدى العاملين والتي تدفعهم للاهتمام بعملهم وتحسينه؟ – ما هي الأسس والمعايير التي تقوم عليها الترقية؟

– هل يتم تطبيق الحوافز في المؤسسة بصورة فعلية أم لا؟

– هل في المؤسسة وعي عميق بجدوى الترقية للارتقاء بمستوى أداء العاملين؟

و انطلاقا من الإشكالية المطروحة أعلاه قامت الباحثة بإدراج الفرضيات التالية:

– أداء العاملين يتأثر بصفة جوهرية بنظام الحوافز .

نتائج تقييم الأداء تأخذ بعين الاعتبار السياسات المتعلقة بالأفراد العاملين في المؤسسة.

– اعتماد الترقية العادلة كأسلوب تحفيزي يساهم في تحسين أداء العاملين.

– إن إدراك الأفراد العمال لسياسات نظام الترقية يساهم في مصداقية الحكم عليه.

أما الأهداف التي كانت الباحثة تصبو إلى الوصول إليها فتتلخص في محاولة تسليط الضوء على المفاهيم النظرية للترقية كحافز، ومساهمتها في تحسين الأداء بالإضافة إلى توضيح أهمية الترقية ومدى مساهمتها في رفع الروح المعنوية للعاملين، كما أنها حاولت الاطلاع على الصعوبات والمشاكل التي تعترض نظام الترقية في المؤسسة.

أما فيما يخص المنهج الذي قامت الباحثة بالاعتماد عليه فهو المنهج الوصفي التحليلي لأنها ترى بأنه الأكثر ملائمة لمعالجة مثل هذه المواضيع.

وكان حجم العينة المعتمد عليها في البحث مساويا ل 147 فرد عامل بالمؤسسة، أين يتم اعتماد أسلوب المعاينة القصدية في تحديد عينة البحث بتركيز التعامل مع الأفراد العمال الدائمين والمعنيين بموضوع البحث وهو الترقية والتدرج في مناصب العمل ومساهمته كحافز في تحسين أدائهم.

وفيما يخص أدوات البحث وجمع المعلومات فقد اعتمدت الباحثة على الملاحظة المقابلة

بالإضافة إلى الاستمارة والوثائق والسجلات.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الباحثة نذكر:

بينت النتائج الإحصائية أن معظم الآراء متفقة فيما يخص إتقان العمل وانتظار حافز معين، حيث كانت متوسطات إجاباتهم أقل من المتوسط الطبيعي فيما يتعلق بانتظارهم الشكر والتقدير، أو زيادة في الأجر أو علاوة أو ترقية في حالة إتقان العمل، حيث لوحظ أن الرغبة في هذه الأمور موجودة ولكن مجمدة نتيجة المعرفة المسبقة بأنه لا يتم تحقيقها في حالة إتقان العمل لوحده، بل هي مرتبطة بقوانين ومعايير خاصة بالمؤسسة.

– أما بخصوص الحوافز المادية فتتجلى أهميتها بالنسبة لأفراد عينة البحث، ودرجة تفضيلها أكبر من المتوسط الطبيعي، أي أن مشكلة المادة لا تزال قائمة مقارنة بمتطلبات المعيشة الصعبة،

إضافة إلى تفضيلهم أيضا للحوافز المعنوية ويودون وجودها بصفة دائمة بعد توفر الحوافز المادية.

– كما أوضح البحث حقيقة أخرى هي أن معظم أفراد العينة يجمعون على أن الحوافز المقدمة للأفراد العاملين تساهم في زيادة أدائهم بمتوسط حسابي كبير يفوق المتوسط الطبيعي للبحث، قناعة منهم بأن تقديم الحوافز للعمال كفيل بجعلهم أكثر فعالية، ويحرك قدراتهم نحو القيام بالعمل على أكمل وجه للوصول إلى الأداء المرغوب.

الإطار النظري

الفصل الأول :
التحفيز

الفصل الاول :التحفيز

تمهيـــــد

1-مفهوم التحفبز

2-تعريف التحفيز

3- عناصر التحفيز

4- مصادر التحفيز

5- أنواع المحفزات

6-نظريات التحفيز

7-مبادئ و استراتيجيات عملية التحفيز

خلاصة الفصل

تمهيد :

لقد كان و مازال التحفيز يستأثر بقدر كبير من الإهتمام خاصة بعد إدراك أهمية العنصر البشري في العملية الإنتاجية ، و هذا لإسهامه في خلق تلك النوعيات من الأفراد ذات السلوك المتوازن و الآداء المندفع العالي، بما يزيد من مستويات الإنتاج و يوثق الصلات و الروابط مع مكونات التنظيم حتى يسود الإستقرار و الثبات في كل أشكال العلاقات الموجودة وهذا ما سوف سنتطرق اليه في هذا الفصل .

1-مفهوم التحفيز:

إن السلوك الإنساني هو سلوك موجه نحو تحقيق أهداف معينة سواء كان الإنسان واعيا لما يبتغيه من أهداف أو غير واع ، وبوجه عام يمكن القول إن الأفراد العاملين لا يختلفون في قدراتهم وتصوراتهم للأعمال فحسب ، بل في دافعتيهم أو في رغبتهم في القيام بها وتحقيق إنجازات مرضية ، فالحوافز هي مثيرات خارجية تنشئ سلوك الأداء ، فليس الأجر وما يرتبط به من مميزات مادية هو المحرك الوحيد لسلوك العاملين كما اعتقدت الاتجاهات التقليدية للإدارة ، فالأجر والمميزات والمشاركة والسلطة ، والهيبة والنفوذ ، وغير ذلك من أشكال يصعب التعبير عنها بقيم مادية ، حيث تعد محركات ومحددات لسلوك الأداء (حمود، 2005).

من هنا فقد أشير إلى التحفيز على أنه القوة التي تستثير الفرد لأداء أفضل، فيما إذا تمكنت الإدارة التحكم بهذه القوة وتوجيهها في إثارة الدافعية لبذل مجهود أكبر ، وذلك عن طريق الربط وفق آلية معينة بين الوضعية الخارجية المتمثلة بالحوافز، والوضعية الداخلية التي تتعلق ببيئة العمل وبالفرد وخصائصه الفسيولوجية والثقافية والمهارية و المعرفية في مواقف معينة ، ومن هذه المواقف مثلا الرضا الوظيفي (هلال، 2009).

في حين أشير إلى التحفيز أيضا على أنه : المجهود الذي تبذله الإدارة لحث العاملين على زيادة إنتاجيتهم، وذلك من خلال إشباع حاجاتهم الحالية، وخلق حاجات جديدة لديهم، والسعي نحو إشباع تلك الحاجات ، شريطة أن يتميز ذلك بالاستمرارية والتجديد (اللوزي، 2003: 151).

في هذا السياق تم تعريف التحفيز من ناحية الجانب السلوكي للفرد بأنه: دفع الفرد لاتخاذ سلوك معين، أو إيقافه، أو تغيير مساره، فهو شعور داخلي لدى الفرد يولد فيه الرغبة لاتخاذ نشاط أو سلوك معين للوصول إلى تحقيق أهداف معينة (الفارس 2011)

كما أضيف أيضا على أن التحفيز يمثل شعورا داخليا لدى الفرد، يولد فيه الرغبة لاتخاذ نشاط، أو سلوك معين (الكعبي، والسامرائي، 1990: 14).

من منظور آخر تم تعريف التحفيز على أنه يمثل مجموعة العوامل التي تعمل على إثارةتلك القوى الحركية للإنسان، و التي تؤثر على سلوكه و تصرفاته السلمي 2001: 300) .

بينما أشير إليه على أنه العملية التي تعمل على إثارة القوى الكامنة في الفرد والتي تحدد نمط السلوك أو التصرف المطلوب عن طريق إشباع كافة احتياجاته الإنسانية (أبو شرخ، 25:2010)

من هنا تمت الإشارة إلى مفهوم التحفيز على أنه قوة أو شعور داخلي يحرك وينشط سلوك الفرد لإشباع حاجات ورغبات معينة من أجل تخفيف حالات التوتر لنقص في إشباع تلك الرغبات والحاجات، وبشكل أكثر تحديدا ، لقد وصف التحفيز بأنه متغير وسيط لا يمكن رؤيته أو سماعه أو الشعور به لكن يمكن استنتاجه من السلوك، فعن طريق ملاحظة سلوك أو أداء الفرد أثناء قيامه بعمل ما ، يمكن الاستنتاج فيما إذا محفوزا أم لا، وذلك بملاحظة الجهد الذي يبذله في أداء ذلك العمل (هلال، 2009).

2-تعريف الحوافز :

اختلفت أراء الباحثين والمهتمين بدارسة التحفيز في وضع تعريف موحد له إلا أن جميعها لا يخرج من إطار المفاهيم العامة له حيث تدور كلها حول تعاريف نذكر منها:

عرف التحفيز على أنه: "مجموعة العوامل التي تعمل على اثارة القوى الحركية في الإنسان والتي تؤثر على سلوكه وتصرفاته ".(عبد الرزاق ، 2005 :6)

هناك من عرفه بما يلي: "هو شعور داخلي لدى الفرد يولد لديه الرغبة في إخاذ نشاط أو سلوك معين يهدف منه إلى تحقيق أهداف معينة وقد كان لرسول الله – صلى الله عليه وسلم – أكبر الأثر في توجيه صحابته وتحفيزهم على العمل بكفاءة، وبذلك نجده صلى الله عليه وسلم قد وضع هذه الأسس قبل أن نكتب فيها بأربعة عشر قرنا ".

عرف التحفيز كذلك: "هو ممارسة إدارية للمدير للتأثير في العاملين من خلال تحريك الدوافع و الرغبات والحاجات لغرض إشباعها وجعلهم أكثر استعدادا لتقديم أفضل ما عندهم بهدف تحقيق مستويات عالية من الأداء والإنجاز في المنظمة ويؤكد هذا التعريف أن التحفيز من اختصاص المدير الغرض منه تعبئة العاملين وجعلهم أكثر جاهزية بدنيا ونفسيا لأجل ترجمة هذا الاستعداد في شكل إنجازات للمنظمة". (بسمة بوكرش ، 2011 :148)

ويعرف التحفيز كالتالي: "مجموعة العوامل التي تهيئها الإدارة والتي تهدف من خلالها لتحريك قدرات الفرد الإنسانية واثارة قواها الكامنة مما يزيد من كفاءة أدائه لأعماله على نحو أكبر وأفضل وهذا بالشكل الذي يحقق أهدافه واشباع كافة احتياجاته الإنسانية ورغباته ".

عرف أيضا أنه: "عبارة عن نوع من القوى الداخلية التي تستثير وتنظم وتديم كافة الأنشطة التي تقوم بها وبما أن هذه القوى حالات داخلية لا تخضع للتجربة المباشرة فإن الدارس لها يستنتج

وجودها ويدرك ما يدرك من طبيعتها وخصائصها، بواسطة اللجوء إلى ملاحظة السلوك الخارجي للأشخاص وتحليله، فهي عملية لا نلمسها لكن نستدل عليها ونلاحظها من خلال التغيير الحاصل في السلوك فالتحفيز مهارة سلوكية وقيادية يجب أن يتمتع بها المشرف لممارسة وظيفة التوجيه والرقابة والمتابعة وتفعيل آليات التكوين باعتماد مقاييس موضوعية لممارسة عملية التقويم ".(عبد العزيز شنيق ، 2007 : 11)

وقد عرف كذلك: "مجموعة العوامل التي تدفع الفرد لاختيار التصرف أو السلوك المناسب الذي يوصل إلى تحقيق الهدف" (براهيم بلقايد ، 2017 : 255)

3-مصادر التحفيز :

تنقسم مصادر التحفيز والحوافز الانسانية للتلاميذ الى فئتين بشكل عام ذاتية داخل التلميذ ثم خارجية مادية: على شكل منبهات او حواث بيئية تثير التلميذ للتحرك بسلوك تحصيلي أو اجتماعي محدد .

وبينما تكون المصادر الذاتية أيضا في عدة انواع :بيولوجية جسمية ، او عقلية . إدراكية أو عاطفية أوإرادية فردية "بفعل إرادة او عزيمة أو مشيئة التلميذ، "أو روحية بفعل إيمان التلميذ بعقيدة محددة ، فإن المصادر البيئية الخارجية للتحفيز والحوافز تكون بالمقابل في فئتين :

مبنبهات إجرائية أو إجتماعية وسواء كانت مصادر تحفيز وحوافز التعلم والتحصيل نابعة من داخل التلميذ او خارجية من البيئة ، فإن حاجة التلميذ او شعوره بالحاجة للتعلم والتحصيل هي التي تقرر في واقع الأمر توجهه أو إحجامه عن القيام بسلوك اجتماعي أو تربوي محدد ..أي تحفيزه للسلوك .

فالحاجات هي موجهات او مثيرات التلميذ نحو سلوك معين ..إنها تهئ لديه الظروف النفسية والبيولوجية للتحرك والقيام بتصرف أو تغيير او قرار يحقق له في النهاية الحاجة التي يعيشها . (محمد زياد حمدان : 16)

وإن فن التعلم أو التدريس وابداعات المعلم في أداء هذا الفن التربوي الحاسم لشخصية الانسان تتمثل في رأينا في خلق
الظروف التحفيزية النفسية والبيئية المادية والاجتماعية التي تجعل التلميذ في كل موقف يشعر أولا بالحاجة للتعلم والتحصيل ثم تجلعه ثانيا يثابر في مبادراته او محاولاته وتوجهاته
الاجتماعية والتربوية حتى النهاية، أي حتى
التحصيل المطلوب وفي العموم ، يتوقع من المعلمين التركيز على استعمال الحوافز والتحفيز الذاتية للتلاميذ مع بعض الحوافز الخارجية كلما دعت حاجة افرادهم لذلك ،إن نقطة الضعف من استعمال التحفيز والحوافز الخارجية تبدو في عمل التلاميذ للتعلم والتحصيل طالما المعلم معهم أو على مرآى منهم ويمارس ضبطا مباشرا عليهم.

وعندما يغيب او ينشغل المعلم عنهم ،فإنهم يتحولون للهو أو لمواضيع أخرى خارج التعلم أو ينجزون هذا التعلم في أفضل الاحوال حسبمعاييرهم الشخصية أو حسب عوامل خارجية تتدخل في اختياراتهم الآنية للتحصيل ..يستثنى من هذه الملاحظة بالطبع عدد محدود من التلاميذ المهتمين ذاتيا بأهداف وسلوكيات التعلم والذين يثابرون على مهام التحصيل بوجود المعلم أو بغيابه عنهم. (محمد زياد حمدان : 17-18)

4-أنواع الحوافز:

تم تقسيم الحوافر إلى حوافز إيجابية وحوافز سلبية كالآتي (زويلف، 2000: 279):

1. **الحوافز الإيجابية** : هي الحوافز التي تنمي روح الإبداع والتجديد وتتكون من: أ- الحوافز المادية : تتمثل الحوافز المادية بالأجور والعلاوات السنوية، والزيادات في الأجر لمقابلة الزيادة في نفقات المعيشة، والمكافآت والمشاركة في الأرباح وتتشكل من الأجر على أساس الساعة، أو الأسبوع، أو اليوم، أو السنة، إضافة للزيادات التي يتم دفعها على أساس الأداء، وكذلك المزايا مثل التأمين الصحي والتعويضات، والمزايا العينية ذات القيمة المادية.

ب الحوافز المعنوية : تتمثل الحوافز المعنوية بالترقية وتقدير جهود العاملين، وإشراك العاملين في الإدارة، وضمان واستقرار العمل، وتفويض الصلاحيات.

2 **الحوافز السلبية** : يقصد بها عقوبات مختلفة يتم إيقاعها على المرؤوسين، قد تؤدي في النتيجة إلى تغيير الموظف للسلوك الذي عوقب عليه، أو تحسين الصورة المأخوذة عنه، وبالتالي تكون دافعا يعمل على شحن الموظف لتحسين أدائه وتصرفاته .

كما تم تقسيم الحوافز بطريقة أخرى كالآتي (ربايعة 2003 :50)

1. حوافز مادية : تتمثل في تنزيل درجة الموظف، أو العمل على توقيف علاوته الدورية،

أو المستحقة، والعزل المؤقت للموظف.

2 حوافز معنوية : تتمثل بالعمل على حرمان الشخص من نشر اسمه على لوحة الشرف في المنظمة، أو توجيه تنبيه للمقصر في عمله، ونشره على لوحة الإعلانات.

3 حوافز فردية : حيث تقدم هذه الحوافز لفرد بعينه نتيجة قيامه بعمل معين يكون قد أنجزه، أو تخطى الهدف المحدد مسبقا، وقد تكون تلك الحوافز مادية أو معنوية.

4. حوافز جماعية توجه مثل هذه الحوافز لمجموعة من العاملين في التنظيم، بحيث يعملون بشكل جماعي في قسم محدد، وتساعد الحوافز الجماعية في هذه الحالة على التفاف العاملين باتجاه تحقيق الهدف بالوصول لرفع الكفاءة، وزيادة الإنتاجية، وتزيد من الرقابة الذاتية لدى العاملين وتتيح الفرصة لهم في تقديم اقتراحاتهم من أجل تحسين الأداء.

5 حوافز التميز : هي محاولة لضمان التحسين والتطوير المستمر للأداء الوظيفي، حيث يكون حافز التميز دافعا لتشجيع العاملين بناء على التمايز في أدائهم .

5-شروط الحوافز

هناك العديد من الشروط الأساسية التي لابد من أخذها في الاعتبار لضمان الاستفادة من الحوافز في تحسين الأداء منها الآتي (زويلف، 2000 :62) :

1. أن ترتبط الحوافز بأهداف العاملين والإدارة معا.

2 إيجاد صلة وثيقة بين الحافز والهدف الذي يدفع الإنسان لتحقيق رغباته.

3. اختيار الوقت الملائم لاستخدام الحوافز، وخاصة الحوافز المادية منها.

4. ضمان استمرارية الحوافز وإيجاد شعور الطمأنينة لدى الأفراد، بتوقع انتظام تلقى الحوافز .

5. أن تتصف السياسة التي تنظم الحوافز بالعدالة والمساواة والكفاءة.

6. أن تنمي الحوافز في ذهن العامل العلاقة العضوية بين الأداء الجيد و مول على الحافز.

7. أن يكون الحافز متناسبا مع أداء الفرد.

8 إدراك ومعرفة الأفراد للسياسة التي بموجبها تنظم وتمنح الحوافز.

أما في حالة عدم الاهتمام بعمليات التحفيز ، التي ينجم عنه أنقص الحوافز، فإن ذلك يؤدي إلى مشكلات ومخاطر تؤثر سلبا على أداء الموظفين كالآتي (عقيلي، 2006)

1. تدني مستوى أداء العاملين.

2 انخفاض معدلات الإنتاجية إلى مستويات أقل من الأهداف المحددة.

3. شعور العاملين بعدم الرضا في أعمالهم.

4. القضاء على روح التعاون في إطار العمل وتكريس النزعة المصلحية الذاتية.

5. عدم الاكتراث واللامبالاة وغياب روح المسؤولية في الأعمال التي يقوم بها الموظفون.

6 ارتفاع نسبة دوران العمل، وترك المؤسسة حين يتوفر فرص عمل في مؤسسات أخرى.

7. ارتفاع نسب التغيب المقصود عن العمل بذرائع مرضية، أو ظروف اجتماعية.

8 عدم تمتع الإدارة العليا بالاحترام والتقدير من العاملين في المؤسسة، ولومها بأنها مقصرة في تلبية حقوقهم وامتيازاتهم.

9. ازدياد حوادث العمل والأمراض الناتجة عن ممارسة بعض المهن نتيجة للأخطاء، وحالات الإهمال عند الممارسة.

6-نظريات التحفيز:

من أه م هذه النظريات نذكر:

- النظرية الكلاسيكية لفريدريك تايلور:

هي نظرية مدرسة الإدارة العلمية التي طبق فيها فريدريك تايلور الإنسانية العلمية التي ساعدت الإدارة على زيادة الإنتاج في زمن أقل وبجهد معقول وأساسها :

-يؤدي تطبيق الأساليب العلمية في العمل إلى الكفاية في الإنتاج وايجاد مقاييس ومعايير دقيقة لتأدية وتنفيذ العمل في زمن أقل وجهد محدود عن طريق استخدام الزمن والحركة في تحديد مستويات العمل.

-إن تطبيق الحوافز النقدية يؤدي إلى زيادة الإنتاج بمجهود وزمن معقولين وأن الحوافز المادية هي الأساس لحفز الأفراد وزيادة الإنتاج.

ولقد أثبت تايلور أنه يمكن زيادة الحافز على الإنتاج والتحكم فيه من خلال نظام الأجور، فكل زيادة في الأجر يصاحبها زيادة في الإنتاجية، وكل إنتاجية أعلى يصاحبها أو يقابلها أجر أعلى وهكذا، ولا تمنح الحوافز المادية إلا للفرد الممتاز الذي يحقق المستويات المحددة للإنتاج أو يزيد عليها، أما الفرد المنخفض الأداء الذي لا يصل إنتاجه إلى المستوى فعلى الإدارة تدريبه أو نقله أو فصله وينتمي تايلور إلى علماء الإدارة الأوائل الذين اعتمدوا على نظرية بسيطة لدوافع العمل أدت إلى جعل الإداري لا يحتاج فهم هذه العملية النفسية المهمة والذين افترضوا بأن الإنسان، يعمل فقط من أجل المال وتتحدد قوة اندفاعه بمبلغ هذا المال وفي ما يلي

الافتراضات الضمنية التالية:

-الإنسان هو كائن اقتصادي فهو يعمل بسبب حاجة ودافع واحد وهو الحصول على دخل يستخدم لإشباع حاجاته المختلفة.

-الإنسان هو كائن عقلاني أي انه يسعى لتعظيم مدخلاته من خلال الحصول على أعلى دخل ممكن كما يبذل الجهد المناسب مع الدخل الذي يحصل عليه.

-يكون الإنسان راضيا عن عمله إذا حقق دخلا عاليا هذه النظرية تجعل مهمة الإدارة في تحفيز العاملين هي مجرد تحديد السلوك والعمل الذي تريده ثم تحديد مبلغ الحافز المادي لأداء هذا العمل. لذلك تسمى هذه النظرية بالنظرية الكلاسيكية (براء رجب تركي ، 2011 : 2015 : 57)

نظرية العلاقات الإنسانية:

نشأت مدرسة العلاقات الإنسانية كتيار فكري، بني على هامش الانتقادات التي و جهت للنظريات المتعلقة بالتنظيم العلمي للعمل، والانعكاسات السلبية على الإنسان العامل.

بدأ منهج العلاقات الإنسانية بمجموعة من الباحثين بجامعة "هارفارد"، للقيام بمجموعة من الدراسات في مصانع "هاوثرنHawthorne "بشيكاغو بشركة "وسترن إلكتريك" الأمريكية، على رأسها كل من "إلتون مايو" "هيمانس" وغيرهم من علماء النفس الاجتماعيين، كان الهدف من وراء هذه التجارب الكشف عن المشكلات التي تعانيها الشركة حتى يمكن حلها، وكانت هذه المشكلات تتلخص في "انخفاض الإنتاجية، والغياب، وسوء العلاقات بين المشرفين والعاملين، وعدم انسجام الإدارة والعاملين بوجه عام"(محمد علي شهيب، 1990 :172)

وتتلخص النتائج ال رئيسية التي تو صلت إليها مدرسة العلاقات الإنسانية من تجاربها التي

استمرت ست06سنوات فيما يلي:

*أن الإنسان مخلوق اجتماعي، مدفوع في عمله وأدائه بعدة حاجات مثل:

إثبات الذات والمشاركة، واحترام الآخرين، فإذا أردنا أن نحصل من الفرد على أكبر جهد ممكن وأن نستفيد من إخلاصه، فعلينا أن نشبع رغباته النفسية والاجتماعية.

*أن الإنسان ي ن ظ م إلى جماعات داخل العمل كما ينظم إلى جماعات خارج العمل، وعلى هذا الأساس يقوم داخل المؤسسة ما يعرف بالتنظيم غير الرسمي.

من خلال دراسة "إلتون مايو" نستنتج أن المتغيرات المادية لا تؤثر، بقدر ما تؤثر الحوافز المعنوية كالإشراف، والحاجة لتحقيق الذات، والاحترام، والانتماء إلى الجماعات، فلكي نحصل على أداء متميز من الأفراد، يجب أن نحقق ونوفر لهم هذه الحاجات، وندمجهم ضمن العلاقات الإنسانية (مولاي محمد ، 2004 : 88)

نظرية هرم الحاجات

تعتبر هذه النظرية من أقدم النظريات التي قدمها "أبراهام ماسلو" عام ،1943حيث ترى أن للفرد مجموعة من الحاجات يسعى لإشباعها، وأن أينقص في هذه الحاجات يولد حالة من التوتر النفسي، فيجب أن يحصل الفرد على أقصى إشباع ممكن لكافة حاجياته لأن هذه الأخيرة تتح م في سلوك الأفراد، وقد اقترح "ماسلو" تنظيما خاصا لمختلف الحاجيات التي تحرك الإنسان، ويأخذ هذا التنظيم شكلا هرميا، تش كل الدوافع البيولوجية أو الفيزيولوجية فيه القاعدة لا تكون كل المجاميع الخمس من الحاجات نشطة سوية وفي أن واحد بل تنشط بالتتابع من الحاجات الفيزيولوجية إلى تحقيق الذات ويمكن تعريف هذه الحاجات على الترتيب كما يلي :

أ- **الحاجات المادية أو الفيزيولوجية** :وهي قاعدة الهرم، وتمثل أهم الأشياء الأساسية بالنسبة للإنسان منها (الطعام، الهواء، الماء، المسكن) وهذه الفئة يمكن أن يتحصل عليها العامل عن طريق الراتب الذي يتقاضاه، بحيث يكون ذلك الراتب كافيا لتلك الحاجات.

ب-**الحاجة إلى الامن** :بعد أن يتم إشباع الحاجة الفيسيولوجية يبدا الإنسان بتطلع إلى الأمن، والشخص في هذه الفئة يبحث عن بيئة عمل آمنة وخالية من الأضرار المادية والنفسية والمنظمات تقوم بإشباع تلك الحاجة عن طريق تزويد العاملين بمولد ومعدات الوقاية من الاخطار، التامين الصحي التأمينات الاجتماعية، عقود العمل الرسمية والدائمة .

ت-**الحاجات الاجتماعية** :تعني حاجة الفرد إلى الانتماء، ومن الأمور التي تغطي أو تشبع تلك الحاجة تكوين صداقات، قبول الاخرين للشخص وتقوم المنظمات بإشباع تلك الحاجة عن طريق إنشاء النوادي الاجتماعية، تشجيع المشاركة في فرق العمل وعمل المسابقات.

ث-**الحاجات إلى التقدير** :وهي حاجة الفرد لتنمية احترام الذات والحصول على قبول الآخرين له، والرغبة في تحقيق النجاح.

ج -**الحاجة إلى الإنجاز** :وهذه الحاجة تأتي في قمة الهرم وتبدأ بتحرك عندما يتم إشباع جميع الحاجات التي أسفل منها، وهذه الحاجة تشير إلى حاجة الفرد إلى توفر الظروف التي تساعد على إبراز قدراته على الابتكار وعندما تقوم المنظمات بالاستفادة من هؤلاء الأفراد الذين ترتفع لديهم هذه الحاجة فإنها تستطيع استثمار طاقاتهم أفضل استثمار وتوظيف. (مولاي محمد ، 2004 : 89)

نظرية العامل ين المتغيرين لـ"فريديريك هيرزبرج:"

تعد هذه النظرية امتدادا لفلسفة "ماسلو"، حيث قام العالم"فريديريك هيرزبرج" بدراسة الخصائص التي تؤدي إلى رضا الأفراد أو عدم رضاهم، فوجد أن ال رضا والدافعية يتأثران بنوعين من

العوامل التي توجه سلوك الفرد، وهذه العوامل هي:

أ- **العوامل الصحية أو العوامل الأساسية:** وهي العوامل التي ترتبط ببيئة الفرد الاجتماعية وتتمثل في الاستقرار النفسي، والمنزلة المناسبة، والعلاقات الاجتماعية الطيبة، ولقد أكد "هيرزبرج" أن "عدم توفر العوامل الصحيةيؤدي إلى ظهور علامات عدم الرضا "،ما يؤدي إلى نتائج سلبية على أداء الفرد.

ب- **العوامل الدافعة أو مجموعة الحوافز:** وهذه العوامل هي التي تح رك وتحفز الفرد، وتزيد من نشاطه، ويمكن أن نمثل لهذه المجموعة بالتقدير من طرف الأشخاص المحيطين، وفرص التطور وزيادة الكسب، واتخاذ القرارات، "إذ كلما توفرت هذه العوامل المحفزة أدت إلى تحسين نوعية الأداء، وكلما غابت أدى ذلك إلى عدم الرضا."

وفقا لهذه النظرية فأن العوامل الصحية أو العوامل الأساسية ليست مح فزات، بل أن نقصها يعتبر عامل إحباط، وتوفرها يجعل الفرد راضيا وليس محفزا، أيأنها أشياء لابد من توفيرها و تلبيتها لكنها وحدها ليست كافية للتحفيز، بل العوامل الدافعة هي التي يكون بفضلها التحفيز إلى مستويات عالية من الإنجاز.(كامل بربر : 158)

-نظرية Hull:

يرى "كلارك هل" أن أي فعل يقوم به الكائن الحي تسبقه حاجة تدفع أو تحفز النشاط المرتبط بها، وهذا ما تضمنته معادلة "هل" الشهيرة، وهي:

"جهد الاستثارة = قوة العادة xالحافز xدافعية الباعث."

فجهد الاستثارة يمثل ميل الكائن الح ي إلى إصدار استجابة معينة، وتتحدد درجة هذا الميل إ ما من خلال سرعة الاستجابة أو سعتها (خالد عبد الرحيم و مطر الهيتي ، 1999 :239)

-نظرية التوقع :

صاحب هذه النظرية هو "فكتور فروم "،victor Vroomومفادها أن الميل للعمل بطريقة معينة يعتمد على قوة التوقع، وذلك بأن العمل ستتبعه نتائج معينة وعلى رغبة الفرد في تلك النتائج " ،أي أن الاندفاع للعمل هو تتابع لرغبة الفرد في شيء، وتقديره لاحتمال أن سلوكه سيحقق له ما يريد.

ويمكن القول أن هذه النظرية ر كزت على تفسير عملية التحفيز من خلال العلاقات المتبادلة بين ثلاثة عوامل يتوقعها الفرد قبل تحديد الجهد المطلوب منه لبلوغ مستوى معين من الأداء، وتتمثل هذه العوامل في: "التوقع، قوة التأثير، المكافأة .

*التوقع: أيأن يتوقع الفرد أن الجهد المبذول من طرفه سيؤدي إلى مستوى مرضي من العمل.

*قوة التأثير: اعتقاد الفرد أن الأداء الناجح سيؤدي إلى مكافأة مجزية.

*المكافأة: تقدير الفرد للمكافأة وقوة تأثيرها على إشباع حاجاته.(محمد بني يونس : 180)

نظرية العدالة

صاحب هذه النظرية هو "آدامز "،Adamsومفادها أن السلوك يتم دفعه عن طريق الرغبة في الانتقال نحو تبادل اجتماعي عادل، أي مقارنة نسبة المدخلات إلى المخرجات للفرد، مع نسبة المدخلات إلى المخرجات لأفراد آخرين مهمين بالنسبة له."

ويمكن أن نقول أن هذه النظرية تقوم على أساس أن الأفراد يميلون إلى تحقيق العدالة في المكافآت الممنوحة، بحيث يقومون بمقارنة ما قدم إليهم من مكافآت على جهدهم المبذول، مع أفراد آخرين في مواقع متشابهة الجهد المبذول، ليكونوا بهذا شعورا بالعدالة أو عدمها.

وأهم النتائج المترتبة عن عدم عدالة المكافأة، إحساس الفرد بال ظلم واللامساواة مما يؤثر سلبا على أدائه، أما عدالة المكافأة فتضمن شعور الفرد بالراحة والأمان. .(محمد بني يونس : 181)

نظرية التعزيز :

وصاحبها "سكينر B. Skinnerومفادها أن العوامل البيئية هي التي تحدد السلوك، فالمعززات تتح كم في السلوك، أي أن النتائج التي تسبق استجابة الفرد، تزيد من احتمال تكرار ذلك السلوك مستقبلا."

أي أن العوامل الخارجية، والظروف المحيطة بالفرد هي التي تحدد سلوكه، وليست التوقعات والحاجات، فالسلوك الذي يتبعه ثواب فإن احتمال تكراره كبير جدا، في حين أن السلوك الذي يليه عقاب فاحتمال تكراره ضعيف جدا.

وعلى هذا الأساس حددت هذه النظرية طريقة تعامل الأشخاص مع الآخرين، وذلك بتعزيز سلوكاتهم الإيجابية وتقويتها، لضمان تكرارها من قبل الأشخاص المحفزين، وإضعاف السلوك المرفوض بالاعتماد على أساليب محفزة لتركه نهائيا(محمد علي الشهيب ، 1990 :172)

7-مبادئ و استراتجية التحفيز :

يتحفز التلاميذ للتعلم ويرغبون فيه، وتتوفر لهم بالتالي الامكانات النفسية و المادية التي تساعدهم على تعلم أكثر للمادة اذا راعد المعلم في تعليمه المبادىء التالية :

تركيز المعلم على أهداف التعليم دون الإجراءات و الوسائل .يجب على المعلم أن يوفر فرصا كافية لافراد التلاميذ لاختار نوع النشاط الذي يلائم قدراتهم و رغباتهم الفردية للتعلم .فليس مهما أو عصيبا استعمال التلميذ لتقرير

أو تمرين أو مشروع أثناء تحصيله للهدف أو المهارة بقدر أهمية المهارة نفسها .والمبدأ العام هنا أن يسمح للتلميذ باستعمال ما يشاء من الإجراءات والانشطة اثناء تحقيقه للهدف التعلمي طالما كانت هذه تربوية ومفيدة لاهتمامه وتعلمه.

ربط المعلم للمهمة التعلمية بمصالح واهتمامات التلاميذ وطبيعة رغباتهم وخبراتهم السابقة .يتحقق قبول التلاميذ لعملية التعلم واستمتاعهم بها اذا استطاع المعلم اقناعهم بأهميته لحياتهم وخبراتهم الشخصية بواسطة عرضه عادة للمجالات التي يؤثر فيها عليهم والأغراض أو الحاجات التي يمكنهم الحصول عليها في المستقبل القريب أو البعيد بتعلمهم للمهارة أو المهمة. (محمد زياد حمدان ، 43)

إن إقناع التلاميذ بأهمية التعلم وفائدته وبايجابية التغير الذي سيحصل في حياتهم يوقظ لديهم الشعور بضرورة نيل التعلم ويحفزهم للقيام بأنشطته وللمشارك الجادة الهادفة لتحصيل الهدف أو المهارة المطلوبة .

تركيز المعلم على استعمال الحوافز الفردية الذاتية دون الخارجية المادية ، لأن النوع الأول أدوم وأكثر تأثيرا وواقعية لكونها نابعة من التلميذ ومرتبطة مباشرة بطبيعته وحاجاته .أن تأثير الحوافز الخارجية يزول في الغالب بزوالها أو انتهاء مفعولها قيام المعلم بتعديل المنهج وتصحيح أخطائه اللغوية المطبعية والعلمية أو تطويره للأنشطة والخبرات المساعدة خاصة اذا كان المنهج يركز على المعلومات النظرية ، (منهج معلومات)، ليحفز التلاميذ بهذا على الميل للمادة والاقبال على تعلمها .

إن المنهج المناسب لقدرات التلاميذ ولغتهم وخبراتهم وأساليبهم في التعلم يثير فيهم الفضول العلمي و التعبير الذاتي والرغبة في العمل والمشاركة والتعلم .

قيام المعلم بتوجيه التلميحات أو الرسائل أو المنبهات المناسبة لمهمة التعلم–عن طريق الأسئلة غالبا يجب أن تجسد محتوى المهمة وتتصل بطبيعتها التنفيذية من حيث ملاءمة الطرق والوسائل التعلمية المستخدمة في تحقيقها .

يجب أن تعطى لهم الحرية كذلك لابداء رأيهم واقتراحاتهم واختيار اساليب المشاركة التي تتفق مع ميولهم الفردية .

ومن المفيد تربويا=اجراء المعلم لنقاش عام مع التلاميذ في أول كل فترة أو فصل أو سنة دراسية وتحديدهم معا للخطوط العامة للمنهج والأنشطة والخبرات التي سيقومون بها ومسؤولياتهم الفردية والجماعية نحو تحقيق
الأهداف العامة المنهجية أو المدرسية .

يثير هذا النقاش غالبا لدى التلاميذ الوعي بأهمية المادة وخبراتها في حياتهم وتعليمهم و يؤدي بالتالي إلى موافقة
مبدئية أوالتزام من جانبهم لتعلمها والقيام بأعبائها، كما يقلل من تسربهم و مشاكلهم السلوكية والروتينية خلال التعلم ،ويمنح التعلمية التربوية بشكل عام السهولة و التلقائية و التشويق في الحدوث والتسلسل .

*توفير المعلم للتلاميذ مواقف تعليمية متجددة في نوعيتها واسلوب تقديمها وطرق حلها أوانجازها أن فضولهم العلمي للبحث و المعرفة لن يخبو بهذا ابدا . (محمد زياد حمدان ، 44)

*مساعدة المعلم للتلاميذ في اختيار أهداف واقعية فكرية أواجتماعية أو اقتصادية ،وتقسيمه للمادة الدراسية أو واجباتها إلى قطاعات محددة يقوم التلاميذ بتنفيذها على فترات قصيرة متسلسلة يسهل معها التعلم وتحقيق الأهداف .وتحفيزه للتلاميذ كذلك لتغيير أهدافهم الشخصية اذا كانت صعبة أو مثالية أو أعلى من قدراتهم وأمكاناتهم الذاتية كما يجب أن تراعى خصائص المتعلمين و على وجه التحديد أساليبهم في التعلم.

وإن أساليب التعلم هي على العموم ثلاثة أنواع :

مباشرة تتم بواسطة المعلم وتختص بالتلاميذ المذعنين الذين لديهم صفة الاعتماد على الغير في التوجيه والتعلم .

وجماعية غير مباشرة من خلال الأقران و مناقشاتهم و أنشطتهم و تختص بالتلاميذ ذوي حوافز قوية للانتماء للغير والاعتراف من قبلهم وصداقتهم .

ثم فردية مستقلة وتختص بالتلاميذ ذوي النزعات النفسية الإنطوائية أو الثقة العالية بالنفس في التحصيل و تحقيق الذات . (محمد زياد حمدان ، 45)

تقديم المعلم للتلاميذ أو تعليمه لهم لمتطلبات المهارة الأساسية قبل الشروع بتنفيذها .فاذا كان على سبيل المثال يريد تعليم التلاميذ عملية القسمة في الحساب، يجب عليه أن يعلمهم أولا (أو يتحقق من معرفتهم)عمليات الجمع والطرح والضرب لأنه من العسير على التلاميذ إدراك مفهوم القسمة وإنجاز عملياتها بسهولة وإمتاع دون معرفتهم التامة لعمليات الجمع والطرح والضرب التي تعد في هذه الحالة متطلبات وشروطا أساسية لنجاح تعلمهم تشجيع المعلم للتلاميذ عند الفشل ،ومشاركتهم لايجاد حلول بديلة للمهمة المكلفين بها من خلال تسامحه ودفء معاملته ورعايته لثقتهم بأنفسهم وتفهمه لاعذارهم وظروفهم دون ممارسته لعقاب أو تهديد أو ضغط عليهم .

*توفير المعلم لظروف تعليمية مفيدة للتلاميذ من خلال اسلوب مرح متنوع الطرق والوسائل التعليمية، مشجعا لمحاولاتهم الفردية ومزودا اياهم بالتغذية الراجعة حول نوعية انتاجهم.

*سحب المعلم للمشجعات والحوافز الخارجية والمادية تدريجا ...دون اسراع أو بطء شديدين وبصيغة منتظمة تتلائم مع معدل تعلم التلاميذ و تقدمهم .

إن الاسراع في سحب الحوافز الخارجية ينتج لدى التلاميذ كثيرا من الأخطاء ، كما إن الابطاء ينمى لديهم الاعتماد على الغير أو على الحوافز الخارجية في التعلم . (محمد زياد حمدان ، 46)

خلاصة الفصل :

يكتسي التحفيز أهمية كبيرة وبالغة في المؤسسة التعليمية فمن الواجب على المسؤولين والإداريين إعطائه عناية فائقة وأخذه بعين الاعتبار في كل سياساتهم واستراتيجيتهم فأهميته بالنسبة للتلاميذ تتمثل في تحريك الطاقات والقدرات الكامنة والتحصيل الدراسي مما يجعله مستقرا في دراسته وبذله أقصى الجهود الممكنة بينما على مستوى القسم وزملائه فهو يقوم بتنمية روح الفريق والتعاون والتماسك والانسجام فيما بينهم والابتعاد عن الصراعات والنزاعات.

إن الأهمية الأساسية للتحفيز يمكن أن تظهر من خلال العنصر البشري كأحد العناصر الهامة التي يمكن استخدامها بكفاءة لتحقيق أهداف الفرد واللمؤسسة سواء كانت اقتصادية أو خدماتية.

الفصل الثاني :
التحصيل الدراسي

تحصيل الدراسي

تمهيد

1 :تعريف التحصيل الدراسي

2:أنواعه

3:شروطه

4:أهدافه

5:أ هميته

6:العوامل المؤثرة في التحصيل الدراسي

7:قياسه

- **خاتمة**

قائمة المصادر والمراجع

تمهيد :

يعتبر التحصيل الدراسي من اهم الظواهر التي شغلت فكر العديد من التربويين لما له اهميه كبيره في حياه التلميذ والاباء والمعلمين ويعد من ابرز العمليات التربوية في الوسط المدرسي والذي يدل على الوضع الراهن لاداء الفرد وما تعلمه واكتسبه من معارف ومهارات في برنامج تعليمي ومن هذا الاخير يمكن تحديد المستوى الاكاديمي للتلميذ.

وفي هذا الفصل سنتطرق الى تعريف التحصيل الدراسي وانواعه وما هي الشروط لكي يكون التحصيل جيدا وفيما تكمن اهميته واهدافه ثم العوامل التي اثرت على التحصيل الدراسي وفي الاخير كيف يمكن قياسه

1-تعريف التحصيل الدراسي

لغة: تحصل: نسبة انجاز الفرد من اختبارات التحصيل الى المستوى الذي كان ينبغي ان يحصله في عمره الزمني الحالي (مدحت عبد الرزاق الجباري92)

تحصل: لغة: اداء الفرد في الامتحانات حيث يعتمد على قدرات الفرد العقلية وتفاعل بناء الشخصية والظروف الاجتماعية المحيطة عرفه عاقل في معجم العلوم النفسية بانه: المستوى الذي يصل اليه المتعلم في تعليم المدرسي او غيره مقدرا من قبل المدرس او الاختبارات

عرفه جرونلند 1976: اجراء منظم لتحديد مقدار ما تعلمه الطلبه في موضوع ما في ضوء الاهداف المحددة ويمكن الاستفادة منه في تحسين اساليب التعلم ويسهم في إجازة التخطيط وضبط التنفيذ وتقويم الانجاز(مدحت عبد الرزاق الجباري92)

يعرفه جابان: هو مستوى محدد من الإنجاز أو براعة في العمل المدرسي يقاس من قبل المعلمين أو بالاختبارات المقررة (منى الحموي , 2010 , ص 181)

التحصيل الدراسي: هو إتقان جملة من المهارات والمعارف التي يمكن أن يمتلكها الطالب بعد تعرضه لخيارات تربوية في مادة دراسية معينة أو مجموعة من المواد ص 420

عرفه الزعيم محمد1995: هو النتيجة التي تحصل عليها التلميذ بعد إجراء عملية التعليم والتعلم في برامج الدراسة وفي جميع المستويات (الشايب خالد، 2016. ص32)

يارا حامد عبد القادر التحصيل الدراسي بمعناه العام هو اكتساب المعرفة والمهارات المدرسية بطرق علمية منظمة (أحمد محمد مرزوق حسين2015، ص13)

عرفه عيسى مجيد التحصيل الدراسي على أنه مقدار المعرفة أو المهارات التي التي حصل عليها الفرد نتيجة التدريس أو المرور بخبرات سابقة

يشير باديان 2013 أن التحصيل الدراسي يستخدم لقياس مدى النجاح أو الإنجاز الذي حققه الفرد في مجال محدد (أحمد عاطف عبد الرحمن الثمري 2020. ص71)

التحصيل الدراسي ومدى استيعاب الطلاب لما حصلوا عليه من الخبرات معينة من خلال مقررات دراسية ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها الطالب في الاختبارات التحصيلية المعدل لهذا الغرض (حسن الفتاح الحسين محمد المبارك، 2020 ,05)

عرفه رفعت محمود لهجات (2003) على أنه درجه الاكتساب الذي يحققه الفرد في مادة دراسية معينة أو في مجال علمي وهو مستوى النجاح الذي يحرزه في تلك المادة (بشرى محمد أو علا... 2021 . 483)

عرفة الدرمان (2007) بأنه القدرة على إنجاز ما تم اكتسابه من الخبرات التعليمية والتي وضعت من أجله في الحياة الواقعية (وصال العصري , ساجدة وجداوي 2022 .117)

عرفه صلاح علام: أنه درجه الاكتساب التي يحققها الفرد أو مستوى النجاح الذي يحرزه الفرد أو يصل إليه في مادة دراسية أو مجال تعليمي (سعيد محمد سعيد بارود، 2010، ص 15)

2-أنواع التحصيل الدراسي:

التحصيل الدراسي الجيد: هو سلوك يعبر عن تجاوز مستوى الاداء المتوقع من التلميذ في ضوء قدراته واستعداداته, وهو كذلك الحصول التلميذ على علامات متفوقه

التحصيل الدراسي المتوسط: تكون نتائج التلميذ متوسطه اي لا هي مرتفعه او متدنيه

التحصيل الدراسي الضعيف: هي المستويات الاقل مما هو متوقع من الاستعدادات, فالتلميذ هنا قد قصر في بلوغ مستوى معين من التحصيل كما يدعي التحصيل الدراسي بالتخلف الدراسي, الذي يقصد به عباره من الصعوبات التي يتلقاها تلميذ في عمله, التحصيل الدراسي وهذه الصعوبات من مواصله مشواره الدراسي.

التحصيل الدراسي الجيد: هو سلوك يعبر عن تجاوز مستوى الأداء المتوقع من التلميذ في ضوء قدراته واستعداداته، وهو كذلك الحصول التلميذ على علامات متفوقة

التحصيل الدراسي المتوسط: تكون نتائج التلميذ متوسطه أي لا هي مرتفعة أو متدنية

التحصيل الدراسي الضعيف: هي المستويات الأقل مما هو متوقع من الاستعدادات، فالتلميذ هنا قد قصر في بلوغ مستوى معين من التحصيل كما يدعي التحصيل الدراسي بالتخلف الدراسي، الذي يقصد به عبارة من الصعوبات التي يتلقاها تلميذ في عمله، التحصيل الدراسي وهذه الصعوبات من مواصلة مشواره الدراسي

3-شروط التحصيل الجيد:

التكرار: لحدوث التعلم لا بد من التكرار فلا يستطيع حفظ أي شيء دون ذلك عده مرات حتى العدد التعلم وإتقانه

الدفاعية: هو أن يكون الدافع نحو بل الجهد والطاقة للتعلم الموافق الجيد أو حل المشكلات

أنواع أنواع المادة الدراسية وماذا تنظيمها: كلما كانت المادة مرتبطة ومترابطة الأجزاء وواضحة المعنى تكون سهله الحفظ والمراجعة

التشجيع الذاتي: وهو محاولة الاسترجاع أثناء مما يساعد على تثبيت المعلومات والقدرة على استدعائها

التوجيه والإرشاد: ثبت أن التحصيل الدراسي متصل بالتوجيه المتعلم المرشد يعني أهمية ما حصله ويعرف ماذا يريد الإرشاد يؤدي إلى حدوث التعلم بمجهود أقل في مدة زمنية أقصر كما لو كان التعلم دون إرشاد الإرشاد يؤدي اختصار الوقت والجهد الزمني لتعلم شيء ما

4-أهداف التحصيل الدراسي

يهدف التحصيل الدراسي في المقام الأول إلى الحصول على المعارف والاتجاهات والميول والمهارات التي تبين مدى استيعاب التلاميذ لما تم تعلمه من محتويات تلك المواد

-الكشف عن قدرات التلميذ الخاصة أجري العمل رعايتها، متى يتمكن كل واحد منهم من توظيفها لخدمة نفسه ومجتمعه معا.

-تحديد ماذا فعالية وصلاحية كل التلميذ لمواصلة أو عدم مواصلة تلقي خبرات تعليمية ما.

-تحديد وضعية أداء كل تلميذ ما هو مرغوب فيه أي ماذا تقدمه أو تدنى عن النتائج المحصل عليها سابقا

-المدرسين من معرفة النواحي التي يجب الاهتمام بها والتأكد عليها في تدريس مختلف المواد الدراسية المقررة

-تحفيز المتعلم على المثابرة والدراسة والمزيد من التعلم

-تمكين التلميذ من معرفة مستواه، الدراسي ومعرفة رتبته من خلال مقارنته مع رتب زملائه في القسم

-اتخاذ القرارات الإدارية الخاصة بقبول وتحديد المستويات.

-تكثيف الأنشطة والخبرات التعليمية المقررة حسب المعطيات المجتمعة من استغلال القدرات المختلفة للتلاميذ

- معرفة قدره التلميذ التي تمكننا من إمكانية توزيعه إلى متجانسة حتى يسمح لكل تلميذ بأن يعمل وفق ما لديه من ومواهب واستعدادات تدفعه للتعلم (العرفاوي ذهبية. 2021 .194)

5-أهمية التحصيل الدراسي:

1 -تحصيل الدراسي مساهمة كبيرة في العملية التعليمية وذلك لأهميته الكبرى وتأثيره، حيث إنه يشير إلى مستوى الطلاب وإنجازهم

2 -يساعد تحصيل الدراسي في تطور قدرات الفرد والمجتمع وإشباع حاجاته وتحقيق التوافق النفسي وتقبل الفرد لذاته.

3 -يعتبر التحصيل الدراسي دور مهم في ضخ الحياة اليومية للفرد والأسرة والمجتمع

4 -يحظى التحصيل الدراسي باهتمام كبير من قبل ذوي الصلة بالنظام التعليمي لأنه أحد المعايير المهمة في تقويم تعليم الطالب في المستويات التعليمية المختلفة.

5 -وصول الطالب إلى مستوى تحصيلي جيد يبث الثقة في نفسه ويبعد عنه التوتر والقلق

6 –مساعدة التلاميذ في عرض المشكلات التي تقابلهم سواء مشكلة اجتماعية أو تربوية جامعيه أو فردية وأتاحه الفرصة للتلميذ من خلال هذه البرامج في تحديد مشكلة ومن ثم حلها والتخلص منها.

7 –يثبت به المتعلم المتفوق كفاءته وقدرته، ويرسم به معالم الشخصية التي يريد أن يكون عليها

8– التحصيل الدراسي يشبه حاجة من الحاجات النفسية التي يسعى إليها التلميذ وفي حاله عدم إشباع هذه الحاجة فإنها تؤدي إلى شعور الطالب بالإحباط الذي ينتج عنه استجابات عدوانية من قبل التلميذ قد تؤدي إلى اضطراب النظام الدراسي (إبراهيم 2020 ,66)

6–العوامل المؤثرة في التحصيل الدراسي:

اهتم علماء التربية بالتحصيل الدراسي والعوامل التي قد تعيق سيرورة العملية التربوية، بحيث تتنوع هذه العوامل وتتداخل فيما بينها لتؤثر بصوره مباشرة على عملية التعليم وفيما يلي نذكر أهم هذه العوامل:

–**العوامل الذاتية:** هي العوامل التي تتعلق بذاتية الفرد أو التلميذ ومن بين هذه العوامل الذاتية نذكرها ما يلي:

العوامل العقلية: عوامل المرتبطة بالقدرات العقلية من أهمها نجد الذكاء والإدراك الذاكرة والتذكر.

الذكاء: هو قدره عقلية تمكننا بقيام بتصرفات وتنظيمات سلوكية بحيث يستطيع الفرد من خلالها أن يتكيف مع بيئته الاجتماعية ويدرك العلاقات فيما بينها وعليه، فالذكاء يعتبر

المسؤول الأول في ارتفاع وانخفاض تحصيل الدراسي لوجود علاقة ارتباطية بينهما، أي يعتبر التحصيل الدراسي كأي نشاط عقلي يتأثر بالقدرة العقلية ويرى استوت أن الذكاء قدره عامه في الفرد يكيف بها تفكيره عن قصد وفقا لما يستند عليه من المطالب (عبد اللاوي سعدية 2012. 76)

الإدراك: وقدره المرء على تنظيم المثيرات الحسية الواردة إليه عبر الحواس المختلفة ومعالجتها ذهنيا في إطار الخبرات السابقة والتعرف عليها وإعطائها معانيها ودلالاتها المعرفية المختلفة.

(يارا سالم وآخرون2003)

الإدراك يعود إلى العملية النفسية التي تسهم في الوصول إلى المعنى من خلال الإحساس. هو وهو عملية نفسية يقوم بتحليل المثيرات القادمة إلى المخ عن طريق الحواس وإعطائها معانيها الصحيحة، أي أن امتلاك المتعلم لدماغ ذكي لا يكفي بل يجب أن يتميز بالمثابرة في استعمال هذا الدماغ بالإضافة إلى قدرته على التركيز والانتباه على المواضيع التي يطلب منه تعلمها فالتركيز هو تصويب الدماغ حول عملية مضبوطة من أجل إدارتها واكتساب المادة المعرفية التي تترتب من خلالها بحيث لا يتسرب المتعلم جانبا أو يسرح في أشياء وحوادث هامشية خارجها، أما الانتباه فهو توجيه الحواس بطريقه انتقالية للمثيرات الموجودة في بيئة الفرد وفيما يتعلق بالمثابرة فهو قدره التلميذ على الاستمرار على هذه الوتيرة والتركيز عبر مادة زمن معرفي أو حركي متخصص.

المنهاج: يعتبر عنصر أساسي في عملية التعلمية ويتضمن مجموعة من الخبرات التي تتبعها المدرسة بشكل يتماشى مع قدره المتعلم فإذا كان البرنامج مبني على أسس سلمية ومكيفه مع نموه الفيزيولوجي والنفس للتلميذ فإن تحصيله يكون جيدا وإذا حصل العكس يكون تحصيله ناقصا (منصور عبد الحق. 2017. 49,50)

المعلم: يعتبر المعلم واحد من أهم التغيرات التي تؤثر عملية التعليمية وترجع هذه الأهمية لتعدد الأدوار التي يقوم بها المعلم داخل الفصل. ولا يقتصر دور المعلم على نقل فحسب وإنما يتسع دوره ليشمل تحقيق الأهداف التربوية التي تتضمن تلاميذ المهارات والاتجاهات والقيم وإكسابهم للمعرفة لهذا فالمعلم يؤثر على التحصيل الدراسي بشكل إيجابي كما قد يؤثر بالشكل السلبي الدراسي

-الجانب الإيجابي:

التمكن من المادة العلمية

مكن المعلم من امتلاك الميول الاجتماعية ونحو التربية والتعلم

-التمكن من التدريس نظريا وتطبيقيا

-التمكن من معرفة الفروق الفردية ومراعاتها في التدريس

العوامل المدرسية التي تؤثر سلبا على تحصيل الدراسي ما يلي

-وجود مدرسين غير مؤهلين

-انتقال المدرسين من قسم لآخر أو من مدرسه لأخرى-

سوء نقل المعلمين لرسالة تعليمية للمتعلمين

-سوء العلاقة بين المدرس والمتمدرس

(اغيات سالمة 262,263/2019)

كحال المهن والوظائف المختلفة ذات الطبيعة التطبيقية عموما من نقطة أو موضوع أو خطورة رقم 01 إلى 02 الى03 وهكذا حق نهاية المهمة وهذه خطوات تشبه تماما سير العملية التعليمية التي تنتهي في الأخير بمستوى تحصيل معين. (بالطاهر العربي 2014-94,95)

العوامل الجسمية: سلامه الجسم والعقل ضروريان للاستيعاب لأنهما يمكناننا من الاستقبال الجيد للمعارف المختلفة وبهذا فإن العاهات الخلقية تحد من قدره التلميذ على بذل الجهد ومصايره زملائه في المدرسة. ومن أكثر الآهات المنتشرة ضعف السمع وحاستين البصر وكذا عيوب النطق.

يمكن قول إن صحة التلميذ وسلامه حواسه وخلوه من العاهات الجسمية أيا كان نوعها يساعده على تحصيل الجيد.

العوامل الأسرية: تتمثل العوامل الأسرية في استقرار الأسرة فالطفل الذي يعيش في أسره مفككة يتأثر تحصيله الدراسي بالمشاكل الأسرية التي يعاني منها. كما أن الطفل الذي يعيش في أسره فقيرة قد يعجز عن شراء بعض الأدوات والوسائل المدرسية وقد يضطر للغياب عن المدرسة وبالتالي ينخفض تحصيله الدراسي. أما العامل الأسري الأخير فهو المستوى الثقافي للوالدين الذي يؤثر على اتجاهات الطفل نحو التعليم مثلا ويؤثر عن اهتمامه بالواجبات المدرسية وبالتالي ينخفض تحصيله الدراسي (الشايب خالد، 2017 ,35)

عوامل مدرسية

- **التلاميذ:** تبدو معظم مشاكل التلاميذ في التحصيل الدراسي بدءا إلى نقص الإمكانات الحياتية والحروب الأهلية وانتهاء بفرض الحياة والمخدرات ومع هذا فإن أهم الصعوبات التربوية التي يواجهونها تتلخص في جهلهم وعدم وعيهم الكافي بأهمية التحصيل لمستقبلهم الخصائص

والأوصاف التي قد تؤثر على عملية التعلم والتعليم وحصيلة التلميذ تشمل على عادات التعلم وأسلوب التعلم والسن والجنس، والنمو الانفعالي والمعرفي والاجتماعي وكذلك الدفاعية... ولكن استعداد وقدرات التلميذ الأساسية تعد أحد أهم مؤشرات خصائص التلميذ (قريش السعيد 2012 67.)

7-قياس تحصيل الدراسي:

هي مجموعة من الاختبارات التي يقوم بها المدرس بإعدادها من واقع المواد المدروسة التي درسها التلميذ وتهدف هذه الاختبارات المدرسية إلى قياس مدى تحقيق الأهداف التعليمية وهي أما اختبارات عادية تعد بواسطة المعلمين أو اختبارات عامه تعدها الوزارة في نهاية كل مرحلة دراسية. نذكر أهم الاختبارات:

1 -الاختبارات الموضوعية:

الاختبارات الموضوعية هي وسائل قياس حديثه العهد في التربية حيث بدا استخدامها واضحا عام 1915 لدى عدد من أنظمة التعليم المحلية في الولايات المتحدة الأمريكية وترجع تسميه هذه الاختبارات في الواقع لموضوعية تصحيح إجاباتها، أي أن تصحيح المعلم لهذه الاختبارات محدود. بموضوع إجاباتها المحدد المعروفة، دون أي فرصه لتدخل ميوله أو أهوائه الشخصية في تقرير صحتها أو قيمتها لأنها تمتاز بالدقة والوثوقية وعدم تأثر تصحيحها بالعوامل الذاتية للفاحص (أحمد فلاح علوان. 2009, 362)

الاختبارات الشفوية: فيها يوجه للمفحوص اسأله شفوية ويجيب المفحوص (التلميذ) بالطريقة نفسها، ويعد هذا النوع من أقدم أنواع الاختبارات ويمكن استخدامها في تقويم التحصيل كالقراءة الجهرية، وإلقاء الشعر وتلاوة القرآن الكريم... ونحو ذلك (باسل خميس أبو فودة. 2012 .27)

وكانت تستخدم سابقا في بداية استحداث المؤسسات التعليمية ولكن الآن قل استخدامها كون مده اختباراتها طويلة جدا وليست بذات الأهمية (محمد جاسم العبيدي: 2009 .405)

اختبارات المقالية: ويطلق على هذا النوع من الاختبارات الاختبارات الإنشائية وهذا النوع السائد في مدارسنا في الوقت الحالي وهذه الاختبارات تفيد في قياس قدرات التلاميذ على تنظيم المعرفة بشكل مترابط واستخدامها في حل مشكلات جديدة ومتنوعة بشكل مبدع ومتميز. لذا فإن على من يضع الاختبار من هذا النوع أن يبذل جهدا كبيرا في صياغة الأسئلة بطريقه يمكن معها القدرات المطلوبة وتستخدم الاختبارات المقالية في تقييم تحصيل التلميذ في جميع المواد الدراسية. وتنقسم الاختبارات المقالية إلى قسمين:

الأسئلة المقالية طويلة الإجابة: تتطلب هذه الأسئلة الإجابة المطولة والتي لا تقل على نصف صفحة لتوضيح فكره أو تفسير ظاهره أو مشكلة معينة، وتبدأ هذه الأسئلة عاده بأفعال سلوكية مثل: وضح، اشرح، ناقش، قارن، اذكر، بين... إلخ

تفيد هذه الأسئلة في قياس المستويات المختلفة من الأهداف المعرفية، كما أنها مناسبة لجميع المواد تمتاز هذه الأسئلة بسهولة وضعها وقلة تكاليفها كما أنها تمنح للطالب حرية التعبير لكنها تعتمد على ذاتية التصحيح كما أنها تختصر على عدد من مستويات الأهداف في الاختبار الواحد وذلك لقلة أسئلتها، فضلا من أنها تأخذ وقتا طويلا عند تصحيحها.

الأسئلة المقالية قصيرة الإجابة: تتطلب هذه الأسئلة إجابات قصيرة لا تتعدى السطر الواحد أول جمله الواحدة، ومعرفة المبادئ والحقائق النوعية والطرق والإجراءات والتفسيرات البسيطة ومن أمثله هذه النمط اذكر أركان الإسلام، عدد مبطلات الصوم، اذكر أخوات أن، عدد حروف الجر... إلخ (رافدة الحريري، 2011 , 70-71)

الجانب التطبيقي

الدراسة الاستطلاعية

الدراسة الاستطلاعية:

الخصائص الشخصية لمفردات عينة الدراسة:

الجدول رقم (1) يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية%
الذكور	04	%26.67
الإناث	11	73.33%
المجموع	15	%100

تبين النتائج المتعلقة بمتغير الجنس في الجدول بأن أكبر نسبة هي من فئة الإناث وتمثل نسبة 73.33% وهي نسبة مرتفعة جدا مقارنة بنسبة الذكور التي تمثل 26.67% من عينة الدراسة،

– ادوات جمع البيانات :

وصف اداة جمع البيانات :

الاستبيان :

تم استخدام في الدراسة الحالية استبيان يحدد آليات تحفيز الاساتذة في عملية التحصيل الدراسي.

بحيث تكون الاستبيان من 19 فقرة.

وقد تم إعداد الاستبيان وفقا لمقياس **(ليكرت الخماسي)** حيث تم توزيع الاستبيان التجريبي على عينة قدرها 15 مفردة تحديد التجانس الداخلي ومدى فهم عينة البحث لعباراتها ثم قمنا

بحساب معامل الثبات ألفاكرونباخ باستخدام برنامج spss للتأكد من مدى الصدق الداخلي للاستمارة .

طرق تصحيح أداة القياس :

استخدم في المقياس خماسي ليكرت (موافق بشدة ، موافق ، محايد ، غير موافق، غير موافق بشدة) حيث يعطي للمفحوص درجة على كل استجابة .

الجدول رقم (2) يمثل درجات مقياس ليكرت الخماسي

الدرجة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
إيجابية	خمس درجات05	اربع درجات04	ثلاث درجات03	درجتان02	درجة واحدة01

من اعداد الطلبة

-الخصائص السيكومترية لاداة القياس :

7-1: **الصدق** و من أجل صدق الأداة إعتمدنا على :

7-1-1 : صدق المحكمين :

لقد تم الاعتماد على صدق المحكمين لتقدير صدق الاداة فعرض على ... أساتذة مختصين في علم النفس ينتمون الى جامعة إبن خلدون تيارت

الجدول رقم (3) يوضح البيانات الشخصية بالمحكين :

الاساتذة	الدرجة العلمية	التخصص
د. سعد الحاج	أستاذ التعليم العالي	تربية خاصة
د. بعالية	أستاذ التعليم العالي	التقويم
د.قندوز	أستاذ التعليم العالي	ارطفونيا
أ. سعدي آسيا	أستاذة طور متوسط	علوم الطبيعة و الحياة
أ.بلعبدي حليمة	أستاذة طور متوسط	اللغة الانجليزية

بعد الصياغة الاولية للاستبيان المكون من 19 بند عرض على المحكمين وطلب منهم تقديم ملاحظاتهم واقتراحاتهم حول ذلك من خلال :

- سلامة الصياغة اللغوية .
- تمثيل العبارات البعد في المقياس .
- عدد فقرات كل محور .

صدق الاتساق الداخلي : يتعبر صدق الاتساق الداخلي مؤشرا جيدا على مدى مناسبة الاداة لقياس السمة التي صممت لقياسها ، ولهذا قمنا باستخدامه في هذه الدراسة لتحديد و معرفة مدى إرتباط الفقرة بالبعد ، و تبعا لهذا تم التوصل الى النتائج التالية :

جدول رقم (04) يوضح صدق الاتساق الداخلي لاستبيان الدراسة:

المحور	رقم العبارة	العلاقة بين الفقرة و البعد	العلاقة بين البعد و الدرجة الكلية
	.1	0.87**	
	.2	0.84**	
	.3	0.82**	
	.4	0.84**	
	.5	0.73**	
	.6	0.72**	
	.7	0.69**	
	.8	0.82**	
	.9	0.89**	
	.10	0.71**	0.81**
	.11	0.49**	
	.12	0.61**	
	.13	0.86**	
	.14	0.77**	
	.15	0.79**	
	.16	0.75**	
	.17	0.77**	
	.18	0.69**	
	.19	0.70**	

*دالة عند 0.05

**الدلالة عند0.01 مخرجات spss vr21

في الجدول رقم (4) تم حساب صدق الاتساق الداخلي وعرضه أين توصلنا الى ان جميع عبارات استبيان المحور الاول صادقة ودالة احصائيا عند 0.01 و 0.05، وهي صادقة وتؤكد على صلاحية استبيان.

جدول رقم(05) يوضح ثبات استبيان المحور الاول بطريقة التجزئة النصفية

معامل جوتمان Coefficient De Guttman Split-half	معامل سبيرمان براون Coefficient De Spearman-Brown
0.89	0.91

مخرجات spss vr21

نلاحظ من خلال الجدول رقم (04) ان استبيان **الدراسة** يتمتع بدرجة عالية من الثبات أي أنه صالح نظرا لقيمة معامل غوتمان وقيمة معامل سبيرمان العالية.

ثبات الاستبيان: استبيان الدراسة

استبيان الدراسة	عدد الفقرات	قيمة آلفا
اليات تحفيز الاساتذة في عملية التحصيل الدراسي	19	0.882

مخرجات spss vr21

نلاحظ من خلال الجدول رقم (05) أن استبيان الدراسة **له** مستوى عالي من الثبات وهي تدل على أن مقياس ثابت وصالح للقياس .

جدول رقم 5 يوضح الخصائص الإحصائية لأبعاد الاستبيان :

الأبعاد	المتوسط الحسابي	انحراف معياري	الأهمية النسبية %	درجة الموافقة
المحور الثالث	4.658	0.113	%93.16	عالية

المصدر: اعداد الطلبة بناءا على مخرجات برنامج SPSS 21.0.

تشير نتائج الجدول أعلاه الى مدى موافقة عينة الدراسة من ..... على الاستبيان وحسب كل بعد من ابعاد الاستمارة تبين لنا ان استبيان الدراسة حقق مستوى عال.

ومن خلال هذه النتائج المحصل عليها نجد أنها مؤشرات تدعم مصداقية أداة الدراسة وتسمح لنا باعتماد النتائج المتحصل عليها من خلال هذه الدراسة.

- **ملاحظة** : العينة التي اختيرت للدراسة الاستطلاعية مختلفة عن عينة الدراسة الأساسية

الدراسة الأساسية

الدراسة الأساسية :

تمهيد:

تعتبر الدراسة الأساسية الخطوة الثانية بعد الدراسة الاستطلاعية بحث نتطرق فيها إلي المنهج المستخدم وعينة الدراسة وحدودها البشرية والزمنية بالإضافة إلي الأساليب الإحصائية المتبعة.

منهج الدراسة الاساسية :

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بهدف جمع البيانات والحقائق التي تتعلق بطبيعة الدراسة.

تعريف المنهج الوصفي:

وصف عينة الدراسة الأساسية :

تكونت عينة الدراسة الاساسية من 60 استاذ واستاذة من التعليم المتوسط. و وقد تم تطبيق أدوات البحث على العينة في مجموعة من المتوسطات بولاية .....

الخصائص الشخصية المفردات عينة الدراسة:

الجدول رقم (6) يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية%
الذكور	21	%35
الإناث	39	%65
المجموع	60	%100

تبين النتائج المتعلقة بمتغير الجنس في الجدول بأن فئة الاناث وتمثل نسبة 65% وهي نسبة مرتفعة جدا مقارنة بنسبة الذكور التي تمثل 35% من عينة الدراسة، ما يمكن تفسيره بأن طبيعة المجال الوظيفي تفرض نفسها على العامل كون السياسة التشغيلية صوب الكفاءة المهنية والشهادة الأكاديمية.

الجدول رقم (7) يبين توزيع أفراد العينة حسب السن

الخبرة المهنية	التكرارات	النسبة المئوية%
أقل من 30	13	%21.67
من 30 الى 40	31	%51.67
أكبر من 40	16	%26.67
المجموع	60	%100

من خلال الإحصاءات المبينة في الجدول (7) يتضح لنا أن معظم أفراد العينة محل الدراسة تتراوح أعمارهم ما بين (30-40) بنسبة تقدر بـ 51.67% وهي أعلى نسبة مقارنة بالنسب الأخرى، كما سجلنا فئة عمرية أكثر من 40 سنة بنسبة تقدر بـ 26.67% وفئة أقل من 30 سنة بنسبة تقدر بـ 21.67% وهي فئة تلحق بفئة الشباب والتي تعني أن عينة الدراسة هي مزيج من فئات عمرية مختلفة .

الجدول رقم (8) يبين توزيع أفراد العينة حسب المؤهل

المؤهل	التكرارات	النسبة المئوية%
ليسانس	**16**	**%26.67**
ماستر	**37**	**%61.67**
دراسات عليا	**07**	**%11.67**
المجموع	**60**	**%100**

من خلال الإحصاءات المبينة في الجدول (8) يتضح لنا أن معظم أفراد العينة محل الدراسة متحصلون على شهادة ماستر بنسبة تقدر بـ 61.67% وهي أعلى نسبة مقارنة بالنسب الأخرى، كما سجلنا متحصلون على ليسانس بنسبة تقدر بـ 26.67% وفئة المتحصلة على دراسات عليا بنسبة تقدر بـ 11.67% وهذا يدل على أن عينة الدراسة تحتوي على أكبر فئة وهي المتحصلون على الماستر.

الجدول رقم (9) يبين توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	التكرارات	النسبة المئوية%
أقل من 05 سنوات	11	18.33
10 – 05	37	61.67
اكثر من 10	12	20
المجموع	60	%100

من خلال الإحصاءات المبينة في الجدول (9) يتضح لنا أن معظم أفراد العينة محل الدراسة تتراوح خبرتهم المهنية بين (05-10) و هذا يمثل بنسبة تقدر بـ 61.67% وهي أعلى نسبة مقارنة بالنسب الأخرى، كما سجلنا ثاني أعلى فئة تتراوح خبرتهم أكثر من 10 سنوات نسبة تقدر بـ 20%، وفي الاخير سجلنا فئة تتراوح خبرتهم أقل من 05 سنوات نسبة تقدر بـ 18.33% ، وهذا يدل على ان عينة الدراسة اغلبها تمتلك خبرة على مستوى التعليم .

الجدول رقم (10) يبين توزيع أفراد العينة حسب التخصص

التخصص الجامعي	التكرارات	النسبة المئوية%
علمي	33	%55
أدبي	27	%45
المجموع	60	%100

تبين الإحصاءات الرقمية الواردة في الجدول رقم (10) أن نسبة 55% من حجم العينة علميين، وأن نسبة 45% منهم حاصلون على تخصص أدبيين، ومنه يتبين أن عينة الدراسة إطار اساتذة التعليم المتوسط هو إطار ذو قدرات المهنية والتعليمية عالية اذ أن العينة متوازنة نسبيا من حيث التخصص.

حدود الدراسة الاساسية :

الحدود المكانية : تم اختيار عينة الدراسة بمتوسطات لرجام لولاية تيسمسيلت

الحدود البشرية : تم اختيار عينة مكونة من 60 استاذ واستاذة .

الحدود الزمانية : و قد تم تطبيق هذه الدراسة بداية من تاريخ 04/24 الى 2023/05/06

الأساليب الإحصائية المستخدمة :

لقد تم الاعتماد على مجموعة من الأساليب الاحصائية في هذه الدراسة و التي تمكننا من وصف المتغيرات و دراسة الفروق حسب ما تشير إليه فرضيات البحث ، و قد قمنا بمعالجتها بواسطة برنامج الحزمة الاحصائية **spss** .

- التكرارات و النسب المئوية .
- معامل غوتمان و سبيرمان براون .
- إختبار Anova F

- المتوسط الحسابي .

عرض نتائج الدراسة و مناقشتها :

الفرضية الفرعية الأولى:

والتي مفادها: **توجد فروق بين إجابات الاساتذة تعزى الى السن ، المؤهل العلمي ، الاقدمية في العمل.**

لغرض التحقق من هذا التساؤل تم استخدام اختبار **Anova F** لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق تعزى لمتغير **السن ، المؤهل العلمي ، الاقدمية في العمل.**

الجدول رقم (11) يبين نتائج اختبار Anova F

الاستبيان	المتغير السن	N	Dll	Anova F	Sig.
اليات تحفيز الاساتذة في عملية التحصيل الدراسي	اقل من 30	13	59	0.215	0.406
	40-30	31			
	اكثر من 40	16			
	المتغير المؤهل	N	Dll	Anova F	Sig
	ليسانس	16	59	0.311	0.631
	ماستر	37			
	دراسات عليا	07			
	المتغير الاقدمية	N	Dll	Anova F	Sig
	اقل من 05	11	59	0.147	0.246
	10 – 05	37			
	أكثر من 10	12			

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتبين لنا أن قيمة الاختبار **Anova F** سجلت قيمة احتمالية(sig) أكبر من مستوى الدلالة (α= 0.05) وهذا يدل على عدم وجود فروق أي رفض

الفرضية البديلة وقبول الفرضية الصفرية القائلة لا توجد فروق بين إجابات الاساتذة تعزى الى السن ، المؤهل العلمي ، الاقدمية في العمل.

ملاحظة: لا نقارن بين المتوسطات الحسابية بما أنه لا توجد فروق.

الفرضية الفرعية الثانية:

والتي مفادها: **توجد فروق بين إجابات الاساتذة تعزى الى الجنس، التخصص.**

لغرض التحقق من هذا التساؤل تم استخدام اختبار **t.test** لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق تعزى لمتغير **الجنس، التخصص.**

الجدول رقم (12) يبين نتائج اختبار t.test

الاستبيان	المتغير الجنس	N	Dll	T.test	Sig.
اليات تحفيز الاساتذة في عملية التحصيل الدراسي	ذكر	21	59	1.59	0.217
	انثى	39			
	المتغير التخصص	**N**	**Dll**	**T.test**	**Sig**
	علمي	33	59	1.34	0.256
	أدبي	27			

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتبين لنا أن قيمة الاختبار **t.test** سجلت قيمة احتمالية(sig) أكبر من مستوى الدلالة (α= 0.05) وهذا يدل على عدم وجود فروق أي رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية الصفرية القائلة لا توجد فروق بين إجابات الاساتذة تعزى الى الجنس، التخصص..

ملاحظة: لا نقارن بين المتوسطات الحسابية بما أنه لا توجد فروق

الفرضية العامة :

والتي مفادها: يوجد مستوى عال من آليات تحفيز الاساتذة في عملية التحصيل الدراسي.

الجدول رقم (13): اختبار ت T.TEST

الاستبيان	N	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	Sig. ()	ddl	t
اليات تحفيز	60	4.63	0.12	3	0.000	59	11.09

المصدر: من اعداد الطالبتان بالاعتماد على مخرجات SPSS 21.

يوضح الجدول رقم (13) أن المتوسط الحسابي الإجمالي لعبارات الاستبيان قد بلغ (4.6) وهي أكبر من المتوسط الفرضي المقدر 03 ، بانحراف معياري قدره (0.12)، ما يعني أن إجابات المبحوثين جاءت ضمن درجة تقييم **حسن**، أي انه يوجد مستوى عال من تطبيق اليات تحفيز لدى اساتذة التعليم المتوسط في عملية التحصيل الدراسي.

الاستنتاج العام :

بعدما بحثنا في موضوع التحفيز وتأثيره على التحصيل الدراسي ، توصلنا إلى تحقق الفرضية الأولى وقبول الفرضية الصفرية القائلة لا توجد فروق بين إجابات الاساتذة تعزى الى السن ، المؤهل العلمي ، الاقدمية في العمل

إن عملية التحفيز هي الركيزة الأساسية لتحقيق الاستقرار داخل المؤسسة التعليمية بصفة عامة، ولتشجيع المبادرات المتميزة بصفة خاصة.

أن الحوافز المادية والمعنوية مثل المكافئات وتحسين المناخ التعليمي وخلق الجو المناسب يبعث روح الاستقرار والطمأنينة في التلاميذ، وتجعلهم مستعدين لتقديم الأداء الجيد .

أن عملية التحفيز كفيلة برفع التحصيل الدراسي لدى التلاميذ إذ أن الحوافز في هذه المتوسطات تدفع التلاميذ إلى بذل مجهودات إضافية و العديد من الإنجازات ، كما تدفعهم الحوافز إلى السرعة و التنافس من اجل الحصول على نقاط افضل .

أن الحوافز تزيد من الإبداع والتجديد والتطوير في العملية التعليمية ، كما تشجع على إيجاد حلول للمشكلات ، كما تؤدي إلى مواجهة الصعوبات من خلال إبداع حلول جديدة متميزة إضافة إلى إظهار القدرات الإبداعية للتلاميذ.

مهما كان نوع الحافز مادي او معنوي او حتى سلبي له اثر كبير على رفع أداء التلاميذ.

– اي تلميذ يسعى لرفع التحصيل الدراسي من اجل رفع حافزه ، ورفع مستوى التحصيل الدراسي هو في الغالب هدف اي مؤسسة تعليمية بصفة عامة .

الاقتراحات والتوصيات :

من بين المقترحات التي قد تساهم في تحفيز التلاميذ و الرفع من عملية التحصيل الدراسي ما يلي:

يجب على المعلمين اظهار الاهتمام والحماس أثناء تعليم المادة الدراسية.

على المعلم أن يشعر التلاميذ بأنهم يستطيعون القيام بالواجبات و النشاطات، الأمر الذي يقوي ثقتهم بأنفسهم ويدفعهم للعمل والنشاط.

مراعاة الخلفية المعرفية للتلميذ والتأسيس عليها ورصد قدراته وإمكانياته واهتماماته والعمل على تنميتها، ومعرفة ميوله قصد أخذها بعين الاعتبار في العملية التعليمية.

ضرورة اطلاع كافة المعلمين على الآثار الجانبية السيئة للعقاب، واتباع أفضل السبل لاستخدام أساليب الثواب والعقاب في زمانها ومكانها المثالي.

ضرورة إقامة الدورات التدريبية لكافة المعلمين من خرجي المعاهد والكليات غير التربوية، واطلاعهم على كافة الوسائل والطرق التي تتعلق بالعملية التعليمية، لا سيما فيما يتعلق باستخدام أساليب الثواب والعقاب في التعليم.

الابتعاد قدر الإمكان على استخدام العقاب البدني في عملية التعليم لما له من آثار سلبية على التلميذ.

على الآباء قبول أبنائهم مهما كانوا أو كيف يتصرفون، ومحاولة عدم إظهار غضبهم عندما يرون أن أداء الطفل منخفض، وقد تساعد وجود بعض المكافآت للطفل على زيادة الحافز لديه.

تجنب الاستهزاء بالتلميذ حتى وإن أخطأ، وإذا تصرف بسذاجة.

خاتمة

الخاتمة :

من خلال دراستنا هذه توصلنا إلى مجموعة من النتائج التي توضح دور التحفيز والدافعية في عملية التعلم أهمها:

يعتبر التحفيز أحد أهم عوامل إيجاد الدافعية نحو التقدم في أي بيئة، خاصة البيئة التربوية، والتحفيز التربوي الإيجابي يأتي بنتائج مذهلة مقارنة بما قد يأتي به الترهيب والعقاب.

هناك أنواع عديدة للحوافز تختلف باختلاف كل معلم وهذا حسب خبرته ومعرفته بتلاميذه. تستعمل المحفزات المعنوية أكثر من المادية من قبل المعلمين، ذلك لأن التلميذ خاصة في المراحل المبكرة يحتاج إلى والتقدير ويحتاج إلى التوجيه والإرشاد.

مهما قيل عن المؤثرات العامة والواسعة في التحصيل الدراسي يبقى دور المعلم رئيسيا في سد فجوات النقص في التخطيط أو الادارة والمتابعة، فيجب على المعلم أن يكون متعمقا بمبادئ علم النفس التربوي، ونظريات التعلم، والحوافز والفروق الفردية لكي يستطيع التعامل مع التلاميذ والقيام بعمله على أكمل وجه، وذلك بما يتلاءم مع خصائص وخلفيات التلاميذ

مهمة توفير الحوافز لا تلقى على عاتق المدرسة فقط، وإنما هي مهمة يشترك فيها كل من المدرسة والبيت معا وبعض المؤسسات الاجتماعية.

ويمكن القول بصفة عامة أن النتائج المتوصل إليها تسير مع التوقع العام، والتصور النظري الذي انطلقت منه هذه الدراسة، وأجابت عن الاشكالية المطروحة، وهذا ما يؤكد على ضرورة استخدام عملية التحفيز التعليمي ووجود برامج ارشادية لمساعدة التلاميذ على تحسين مستوى

التحصيل الدراسي .

قائمة البيبليوغرافيا

قائمة البيبليوغرافيا :

- ابراهيم الفقي، قوة التحفيز ، ثمرات للنشر والتوزيع، القاهرة – مصر، ط1، 2011م. 3. أنس عبد الباسط عباس إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، ط1،2011
- ابراهيم بن هاري بن ابراهيم دغريري ، (2020) الفهم القرائي وعلاقته بالتحصيل الدراسي في مقرر الرياضيات للصفوف الاوليه ، المجلد36 ، العدد 12
- احمد فلاح العلوان ، 2009 علم النفس التربوي تطوير المتعلمين ، الطبعة الاولى ، عمان ، دار الحامد للنشر والتوزيع.
- أحمد نواف سمارة – عبد السلام موسى العديلي، مفاهيم ومصطلحات في العلوم التربوية، دار المسيرة، الأردن، ط1، 2008م.
- أنور محمد الشرقاوي، التعلم نظريات وتطبيقات مكتبة الأنجلو المصرية، مصر، ط1، 2013
- إيمان عبد الرحمان المرجع المختصر في الإدارة، شعاع للنشر والعلوم، حلب سوريا، .2005
- باسل خميس ابو فوده ، نجاتي احمد بن يونس ، 2012 ، الاختبارات التحصيلية ، مفهومها كيفيه بنائها وتكوينها و تطبيقات ميدانيه، الطبعة الاولى ، عمان ، دار المسيرة للنشر والتوزيع .
- بشير أبرير، تعليمية النصوص بين النظرية والتطبيق، عالم الكتب الحديثة، الأردن، 2007.(b.)
- حسن حسن زيتون كمال عبد الحميد زيتون، التعلم والتدريس من منظور النظرية البنائية، عالم الكتب، مصر، ط1، 2003م.

- رافده الحريري ، 2011، التقييم التربوي الشامل للمؤسسة المدرسية ، الطبعة الثانية ، عمان ، دار الفكر للنشر والتوزيع.

- صالح حسن أحمد الداهري، وهيب مجيد الكبيسي علم النفس العام، مؤسسة حمادة للخدمات والدراسات الجامعية دار كندي للنشر والتوزيع، الأردن ،ط1، 1999م.

- صالح محمد علي أبو جادو، علم النفس التربوي، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط1، 1998م.

- عبد الحميد معوش – محمد الأزهر بلقاسمي، سيكولوجية التعلم والتعليم(مفاهيم نظريات – مقاربات) دار المقدونية الجزائر، (د. ط)، 2019م.

- عبد الرحيم الزغول، مبادئ في علم النفس التربوي، دار الكتاب الجامعي، الإمارات العربية المتحدة، ط2، 2012م.

- عبد الكريم الحسين، فن التعزيز برنامج صعوبات التعلم قسم التربية الخاصة، مدرسة عمار بن ياسر الابتدائية، المملكة العربية السعودية، 1425هـ.

- عبد المنعم الحفي، الموسوعة النفسية علم النفس والطب النفسي في حياتنا، مكتبة مدبولي، القاهرة – مصر، ط2، 2003م.

- عدنان يوسف العتوم ،وآخرون، نظريات التعلم، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة الأردن، ط1، 2015م.

- عفت مصطفى الطناوي، التدريس الفعال تخطيطه مهاراته استراتيجياته تقويمه)، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن، ط4، 2016م.

- كامل بربر، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت لبنان، ط1، 1997م.
- كامل محمد المغربي، السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، دار الفكر ، ط3، عمان الأردن 2004م.
- محمد جاسم العبيدي (2009) النفس التربوي وتطبيقاته ، الطبعة الاولى ، دار الثقافة للنشر والتوزيع
- محمد محمود بني يونس، سيكولوجيا الدافعية والانفعالات، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان – الأردن، ط1، 2007م.
- محمود منسي علم النفس التربوي للمعلمين دار المعرفة الجامعية، مصر،(د. ط)، (د.ت).
- مدحت عبد الرزاق الحجازي ، 2012 معجم مصطلحات علم النفس ،ط1 ، دار الكتب العلميه ، بيروت ،لبنان
- مريم سليم علم النفس التربوي، دار النهضة العربية، لبنان ط1، 2004م.
- مصطفى فتحي الزيات، سيكولوجية التعلم بين المنظور الارتباطي والمنظور المعرفي، دار النشر للجامعات،مصر، ط02، 2004م.
- معمر داوود منظمات الأعمال الحوافز والمكافأة بحث علمي في الجوانب الاجتماعية والنفسية والقانونية، دار الكتاب الحديث، القاهرة – مصر ، ط1، 2006م.
- منير نوري، تسيير الموارد البشرية ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، .2014

-نادية سميح السلطي التعلم المستمد إلى الدماغ، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، د. ط)، 2004م.

-نورالدين حاروش، إدارة الموارد البشرية، دار الأمة للطباعة والترجمة والتوزيع، الجزائر، ط1، 2011م.

المجلات :

- آحمد عاطف عبد الرحمن الشهري ،2020 مستويات تحصيل طلبة جامعه الملك خالد في مقررات برنامج اللغه الانجليزيه المكثف ، مجله العلوم التربوية والنفسية المجلد 13 ، العدد 06

- اسماء حنيني 2021 فاعليه التعلم الالكتروني في في تطوير التحصيل الدراسي لطلبه التعليم العالي المبررات والمعوقات، مجله ابن خلدون للدراسات والابحاث المجلد الثاني العدد الخامس

- بوشرءا محمد اوعلا ، هناء عوض الخرشه "2021" مفهوم الذات وعلاقته بالتحصيل الدراسي لدى طلاب الثانيه ثانوي في محافظه الكرك ، مجله ابن خلدون للدراسات والابحاث ، المجلد02 ، العدد05

- حسن الفاتح الحسين محمد المبارك(2020) الخرائط الذهنية المحسوسية ودورها في تنميه التحصيل الدراسي لدى طلاب المرحلة الثانوية ،مجلة العربية التربية النوعية ، المجلد 06 العدد 21.

- العرفاوي ذهبيه (2021) عسر القراءه عند الاطفال في المرحلة الابتدائية وعلاقتها بتحصيل الدراسي– دراسة ميدانيه بابتدائيتين بولاية بومرداس ، مجله مجتمع تربية عمل المجلد06 العدد 02

- منى الحموي 2010 " التحصيل الدراسي وعلاقته بمفهوم الذات (دراسة ميدانيه على عينه من تلاميذ الصف الخامس – الحلقه الثانية من التعليم الاساسي من مدارس محافظه دمشق الرسمية– مجله جامعه دمشق المجلد 26

- وصال العصري ، ساجده مجدلاوي (2022) توظيف التعلم المستند الى الدماغ في التحصيل وتنميه الكفاءه الذاتية لدى طالبات الصف السابع الاساسي في ماده العلوم ، مجله الدولية للبحوث النفسية والتربوية .

الاطروحات :

- احمد محمد مرزوق حسين 1405ه ، التحصيل الدراسي وعلاقته بالتوافق المنزلي والاجتماعي والانفعالي لطلاب المستوى الاول بجامعه ام القرى ، بحث مقدم إلى قسم علم النفس في كليه التربية بجامعه ام القرى لجزء من مطلبات درجه الماجستير في علم النفس " تخصص ارشاد نفسي"

- اغيات سالمه (2019) المخاوف المدرسية الشائعة لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية وعلاقتها بتحصيل الدراسي دراسة وضعيه على تلاميذ المرحلة الابتدائية لولاية ادرار ، أطروحة للحصول على شهاده الدكتوراه علوم في علم النفس التربوي.

- بالطاهر العربي 2014، فاعليه التعليم الافتراضي في التحصيل الدراسي لدى تلاميذ التعليم عن بعد، دراسة ميدانيه بمراكز الديوان الوطني لتعليم عن بعد بالغرب الجزائري ، مذكره مكمله لنيل شهاده الماجستير.

- خالد عادل ابو الحاج 2019 ، العلاقه بين الذكاء العام والذكاءات المتعدده والتحصيل الدراسي لدى طلبه الصف التاسع الاساسي في محافظه غزه ، رساله استكمالا لمتطلبات الحصول على درجه الماجستير في علم النفس ، من كليه التربية– جامعه الازهر– غزه.

- سعيد محمد سعيد بارود 2010، بعض المتغيرات الانفعاليه والاجتماعية وعلاقتها بتدني التحصيل الدراسي لدى طلبه المرحلة الاعداديه في محافظه غزه ، رساله استكمالا لمتطلبات الحصول على درجه الماجستير في علم النفس من كليه التربية في جامعه الازهر بغزه – فلسطين

- الشايب خالد (2017) علاقه الصلاة بالنفسية بتحصيل الدراسي لطالب التربية البدنية والرياضية دراسة ميدانيه بمعهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعه ورقله ، مذكره مقدمه لاستكمال متطلبات شهاده الماستر اكاديمي.

- عبد اللاوي سعديه (2012) المشكلات النفسية والسلوكية لدى اطفال السنوات الثلاثه الاولى ابتدائي وعلاقتها بالتحصيل الدراسي ميدانيه في بعض المدارس الابت بدائره واضيه ب تيزي وزو مذكره مكمله لنيل شهاده الماجستير في علم النفس المدرسي.

- قيش سعيد (2012) الاتصال التربوي وعلاقته بمستويات التحصيل الدراسي ، دراسة لدى عينه من تلاميذ السنه الثانية ثانوي ، رساله مقدمه لنيل شهاده الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم.

- هدى سلام محاضرات في مدخل إلى علم النفس، سنة أولى جذع مشترك علوم اجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد لمين دباغين سطيف_2_ ، سطيف – الجزائر، 2016م |2017م.

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق:

Tableau de fréquences

الجنس

		Effectifs	Pourcentage
Valide	ذكر	04	26.67
	انى	11	73.33
	Total	15	100,0

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,882	19

الجنس

		Effectifs	Pourcentage
Valide	ذكر	21	35
	انى	39	65
	Total	60	100,0

السن

		Effectifs	Pourcentage
Valide	أقل من 30	13	21.67
	من 30 الى 40	31	51.67
	أكبر من 40	16	26.67
	Total	60	100,0

المؤهل

		Effectifs	Pourcentage
Valide	ليسانس	16	26.67
	ماستر	37	61.67
	دراسات عليا	07	11.67
	Total	60	100,0

الخبرة

		Effectifs	Pourcentage
Valide	أقل من 05 سنوات	11	18.33
	05 – 10	37	61.67
	اكثر من 10	12	20
	Total	60	100,0

التخصص

		Effectifs	Pourcentage
Valide	علمي	33	55
	أدبي	27	45
	Total	60	100,0

Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart-type	N
المحور	4.658	0.113	60

Corrélations

رقم العبارة	N	Corrélation de Pearson	SIG
.1	15	**0.87	,000
.2	15	**0.84	,000
.3	15	**0.82	,000
.4	15	**0.84	,000
.5	15	**0.73	,000
.6	15	**0.72	,000
.7	15	**0.69	,000
.8	15	**0.82	,000
.9	15	**0.89	,000
.10	15	**0.71	,000
.11	15	**0.49	,000
.12	15	**0.61	,000
.13	15	**0.86	,000
.14	15	**0.77	,000
.15	15	**0.79	,000
.16	15	**0.75	,000
.17	15	**0.77	,000
.18	15	**0.69	,000
.19	15	**0.70	,000

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

ANOVA à 1 facteur

	Somme des carrés	ddl	F	Signification
Inter-groupes		29	0.215	0.406
Intra-groupes		30		
Total		59		

ANOVA à 1 facteur

	Somme des carrés	ddl	F	Signification
Inter-groupes		29	0.311	0.631
Intra-groupes		30		
Total		59		

ANOVA à 1 facteur

	Somme des carrés	ddl	F	Signification
Inter-groupes		29	0.147	0.246
Intra-groupes		30		
Total		59		

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
	F	Sig.	t	df
Equal variances assumed	1.59	.217	1.59	59
Equal variances not assumed			.500	

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
	F	Sig.	t	df
Equal variances assumed	1.34	.256	1.34	59
Equal variances not assumed			.500	

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
	60	4.63	0.12

One-Sample Test

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)		95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
	11.09	59	.000			

جامعة ابن خلدون – تيارت
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس و الأرطفونيا و الفلسفة

تصريح شـرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

أنا الممضي أدناه،

الطالب (ة) ..... العربي محمد .....

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم 10/1/8888 والصادرة بتاريخ : 2021/02/17

المسجّل(ة) بكلية : ابن خلدون تيارت قسم : علم الاجتماع والارطفونيا

و المكلف بإنجاز أعمال بحث مذكرة التخرج ماستر عنوانها :

التحفيز وتأثيره على التحصيل الدراسي

عند تلاميذ سنة أولى ثانوية التعليم المتوسط

شعبة: ..... تخصص: علم النفس المدرسي .....

أصرح بشرفي أني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية النزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ ..... 08 جوان 2023

إمضاء المعني

تحررا للمصادقة المعنية
من طرف السيد(ة) ..... بعد
حضر أمامي في ..... 08 جوان 2023 البلدي

جامعة ابن خلدون – تيارت
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس و الأرطفونيا و الفلسفة

تصريح شـرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

أنا الممضي أدناه،

الطالب (ة) ..خ..و..ب..ن..ا..ب..ي..ن..

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم 1007...98 والصادرة بتاريخ :2016/04/21

المسجّل(ة) بكلية :..ا..ل..ع..و..م..ا..ل..ا..ن..س..ا..ن..ي..ة..و..ا..ل..ا..ج..ت..م..ا..ع..ي..ة.. قسم : ..ع..ل..م..ا..ل..ن..ف..س..و..ا..ل..ا..ر..ط..ف..ن..ي..ا..و..ا..ل..ف..ل..س..ف..ة..

و المكلف بإنجاز أعمال بحث مذكرة التخرج ماستر عنوانها :

..ا..ل..ت..ح..ف..ي..ز..و..ت..أ..ث..ي..ره..ع..ل..ى..ا..ل..ت..ح..ص..ي..ل..ا..ل..د..ر..ا..س..ي..م..ن..و..ج..ه..ة..

..ن..ظ..ر..ا..ل..ت..ل..م..ي..ذ..ا..ل..م..ت..و..س..ط..

شعبة:..... تخصص:.....

أصرح بشرفي أني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية النزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

2023 جوان 12

التاريخ .....

إمضاء المعني

نظرا للمصادقة المحلية
من طرف السيد(ة): ا..ب..ع..ا..
الرجاء في: 12 - جوان - 2023
رئيس المجلس الشعبي البلدي