اساليب التحفيز التعليمي لدى التدريسين في الجامعة

م .م / حميد عبدالله فرحان
تدريسي في المديرية العامة لتربية صلاح الدين
أ .م / أديب محمد نادر
تدريسي في كلية التربية للعلوم الانسانية جامعة تكريت

Methods of Educational Motivation for Teachers at the University

Eng. Hamid Abdullah Farhan,
a teacher at the General
Directorate of Education in Salah al-Din,

Asst. Adib Muhammad Nader
College of Education for Human Sciences,
University of Tikrit

ملخص .

يهدف البحث الحالي التعرف على اساليب التحفيز التعليمي لدى التدريسين في الجامعة، تكونت العينة من (٣٠٠) استاذ واستاذة توزعوا بشكل تناسبي على متغير الجنس والتخصص العلمي ، إذ اعدا الباحثان اختباراً لقياس اساليب التحفيز التعليمي الذي عرض على لجنة من الخبراء لتحديد مدى صلاحية الفقرات في قياس ما وضعه لقياسه وتوصلا الباحثان الى النتائج التالية :

١. ان مستوى اساليب التحفيز التعليمي لدى التدريسين في الجامعة عالٍ.

٢. يوجد فرق دال احصائياً تبعا لمتغير الجنس ولصالح الذكور .

٣. يوجد فرق دال احصائياً تبعا لمتغير التخصص ولصالح العلمي

Abstract. □

male and female(300) professors were distributed disproportionately on the variable of sex and God is scientific, as the two researchers prepared a choice to measure the methods of educational stimulation, which was introduced to a committee of experts to determine the validity of the paragraphs in measuring what was set by his residence and the graduate school to the following educational methods:

1.press has a hydrological difference according to the sex variable and in favor of males.

2. Press Statistically significant difference according to the variable of specialization and in favor of the university scientific high

مشكلة البحث.

يعاني التعليم العالي في العراق من أزمة عميقة أوجدتها الظروف القاسية التي مر بها بلدنا خلال العقود الثلاثة المنصرمة من حروب وهزات سياسية وأزمات اقتصادية تركت آثارها السلبية الكارثية على كافة ميادين الحياة ومنها قطاعي التربية والتعليم العالي، وتشمل هذه الأزمة الحادة كل ركائز التعليم العالي التي تشمل الأستاذ والطالب والمناهج الدراسية والنظام التعليمي ووسائله و المستلزمات الدراسية والنظم الإدارية، ومن امثلة هذه المظاهر والازمات ضعف تأهيل الكوادر التدريسية بسبب الانقطاع عن العالم الخارجي وضعف التواصل مع مستجدات العلم والتكنلوجيا والنظم والأساليب التعليمية الحديثة ، ضعف مؤهلات الطالب الجامعي أصلاً بسبب ضعف الجودة في التعليم الابتدائي والثانوي من جهة وغياب الحافز للتعلم بسبب غياب التخطيط لتوظيف الخريجين واشراكهم في ميادين العمل بعد التخرج، أما المناهج الدراسية فهي بصورة عامة بعيدة عن التحديث ومواكبة آخر المستجدات في العلم ومسايرة متطلبات سوق العمل وحاجات المجتمع إذ أن هناك تحدي كبير يواجه مجتمعنا بصورة عامة والتعليم العالي بصورة خاصة ألا وهو دخول العالم عصر المعلومات والانفجار التقني والمعرفي الهائل، وهذا التحدي يتطلب منا بذل جهود استثنائية لمواكبة هذا التطور الهائل في تقنية المعلومات والاتصالات وتوظيفهما لتضيق الفجوة المعرفية بين جامعاتنا والجامعات العالمية الرصينة وبين مجتمعنا والمجتمعات المتقدمة . (موسى،٢٠٠٢ :١٢)أن اجتياح وباء كورونا اغلب دول العالم، وهذا ما فرض على جميع المؤسسات التربوية التحول من التعليم التقليدي الذي يتيح التقارب بين الطلبة جسدياً، والذي يُعطي فرصة لانتقال العدوى، مما دعت الحاجة الى التعليم الإلكتروني أو التعليم عن بعد، فقد تعين على أكثر من (١.٦) مليار طالب وطالبة في أكثر من ١٨٠ دولة حول العالم البقاء في منازلهم بعد إغلاق المدارس بكافة مراحلها وصولاً إلى الدراسة في التعليم العالي .(Affouneh, Salha, Khlaif, 2020 :197 وتتمثل المشكلة ان التعليم التقليدي القائم على وضع الطلبة داخل الصفوف الدراسية اصبح خطراً على الطلبة والتدريسين لم يعد قادراً على الاستجابة لمتطلبات التطور التقني الذي يشهده عصرنا هذا ، إذ اصبحت عملية الانتقال الى التعلم الالكتروني أمراً حتمياً ومطلباً تعليمياً ومدخلاً لتطوير العمل التعليمي داخل المؤسسة الجامعية ، ان الهدف من هذا التحول هو استثمار الجهد والمال والوقت في تحقيق أداء مميز للتدريسين والوصول بالتعليم الجامعي الى درجة من الرصانة والجودة العلمية(الطائش،٢٠١٦ :١٢) ولخص الباحث المشكلة في النقاط التالية :

١. نقص الانفاق الحكومي وضعف الموازنات المخصصة للتعليم العالي أثرت تأثيراً سلبياً على الانتقال الى التعليم الالكتروني من خلال نقص في الصفوف الالكترونية التي تضم كل التقنيات الحديثة وضعف شبكات الانترنيت التي ما زالت تعمل بتقنية متأخرة عن العالم.

٢. ضعف الجانب التحفيزي واثاره السلبية على الاداء المهني للتدريسي الجامعي .

٣. قلة الخبرة والممارسة الفعلية للهيئات التعليمية لوسائل التعليم الالكتروني مما انعكس سلباً على الاداء التدريسي .

أهمية البحث .

ان الاهتمام بالجانب البشري اساس التقدم والرقي الحضاري وبكافة جوانبه الثقافية والاجتماعية والمادية في أي تجمع بشري عبر التاريخ ، وهو الركيزة الاهم في استمرار الامم وتطورها ، فالبلدان التي تعمل تغيراً وتطويراً في سياساتها التربوية والتعليمية الهدف منه تأهيل أبنائها واعدادهم كقادة للمستقبل ، واكتسابهم المهارات والقدرات للتكيف والمواجهة ، ويعد الاستاذ الجامعي واحد من العناصر البشرية المهمة والجديرة بالاهتمام ، فهي بحاجة دائمة الى التدريب والممارسة الفعلية على اساليب القيادة والادارة الناجحة .باتَ تطوير المنظومة التعليمية الاكاديمية ضرورة هامة لبناء دولة قوية وشعب قادر على الرقي والتحضر ، ففي صلب هذا النظام التعليمي يقع على التدريسي الجامعي العبء الاكبر لتقديم خدماته التعليمية بأداء منهي متميز من خلاله يعمل على غرس السلوكيات والاخلاقية والمهارات التي تزود العقل البشري بالعلوم والمعارف ، ومن اجل اعطاء التدريسي فرصته لإتمام رسالته النبيلة لابد من توفير الاحتياجات المادية والمعنوية وتحفيره على الظهور بأفضل اداء .(مركز بميك،٢٠١٦ :٦٩) وتتضح أهمية الدراسة من اهمية الاستاذ الجامعي ، فمن بديهيات العمل التربوي داخل المؤسسة الجامعية ان العملية التعليمية متكونة من ثلاثة اركان رئيسية هي الاستاذ الجامعي والطالب والمنهج الدراسي ، واذ اعتبرنا ان الاستاذ الجامعي هو يمثل دور الوسيط المساعد للطالب في فهم ومعرفة محتوى المنهج الدراسي وتوظيفه لمهارته وقدرته واساليبه التعليمية على كسب الطلبة للعلم والمعرفة ، ان تبلور دور الاستاذ الجامعي كأداة فاعلة لتطوير العمل الجامعي من خلال استثمار التحديثات التربوية والاساليب والطرائق العلمية والتكنولوجية التعليمية اللازمة وتطبيقاتها من اجل مهامه التدريسية .(خيري،٢٠٠٢ : ١٢٣) فالتحفيز بأساليبه المادية والمعنوية يؤثر في العطاء البشر إذ يؤدي بالطالب الى تشجيعه للتعلم أكثر والتفاني والمثابرة من اجل الوصول الى الاهداف المنشودة والمرسومة له من قبل السلطات التعليمية العليا ،فضلاً عن ذلك فان التحفيز يثير دافعية الافراد ويولد لديهم الرغبة والحماس له لإشباع رغباتهم فكلما كان الفرد راضياً عن نفسه كلما ارتفع عطائه وجهده.(ايصولاح،٢٠٠٧ :١٤)ويعتبر التحفيز على التعلم من الأمور المهمة للتأثير على سلوك الفرد لكي يغير من أدائه بما يتناسب وتحقيق الأهداف المرسومة، وقد أثبتت الدراسات التحليلية التي أجريت خلال هذا القرن أن الفرد لا يمكن أن يؤدي ما يكلف به بكفاءة دون وجود حافز معين يدفعه ، ومن ثم يؤدي التحفيز إلى إيقاظ الدافعية والتي بدورها تؤثر على مستوى أداء الافراد ، وهو ما تؤكده العديد من الدراسات كدراسة ندوكا2016 (Nduka)من أن هناك علاقة ارتباطية تفاعلية بين الحوافز والدافعية ومستوى الأداء ، وبناءً عليه تعد الحوافز إحدى أنجح السبل لزيادة كفاءة العاملين في شتى المهن. فقد اشارت دراسة (الدروبي،٢٠٠٦) ان اساليب التحفيز عديدة ومتنوعة ويمكن تقسيمها الى اساليب إيجابية وسلبية ويمكن ان تأخذ صورة التحفيز المعنوي والمادي ، إذ مرت تلك الاساليب بمراحل تطور عديدة ابتدأت من المرحلة التقليدية الكلاسيكية التي تم التركيز ففيها على الجانب المادي وصولاً الى المرحلة الثانية التي أكدت على العلاقات الانسانية التي عطت اهتماماً اكثر للتحفيزات المعنوية.(الدروبي،٢٠٠٦ :٧٧)

اهداف البحث .

ولغرض تحقيق الاهداف اعلاه سيقوم الباحث بالتعرف على الاهداف التالية :

أ . التعرف على مستوى اساليب التحفيز التعليمي لدى تدريسي الجامعة.

ب . التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في اساليب التحفيز التعليمي لدى تدريسي الجامعة تبعاً لمتغير الجنس **(ذكور– إناث)**.

ج . التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في اساليب التحفيز التعليمي لدى تدريسي الجامعة تبعاً لمتغير الجنس لمتغير التخصص **(علمي– انساني)**.

حدود البحث.

يتحدد البحث الحالي بعدد من الأساتذة في جامعة تكريت للعام الدراسي (٢٠٢١-٢٠٢٢) ولكلا الجنسين (ذكور – اناث) والتخصصات كافة بفرعيها الانساني والعلمي.

خامساً: تحديد مصطلحات البحث .

اولا: اساليب التحفيز التعليمي .

التحفيز لغةً .

لسان العرب : حفزه ، اي دفعه من خلفه ، ويَحفزُ حفزا ، والحفز هو الحث والاعجال.

الفراهيدي : الحفز اي الحث على الشيء ، وقال (والليل يحفزه النهار ،يسوقه) .

اساليب التحفيز اصطلاحاً .

تعريف (بدوي ،١٩٩٤) .(بأنها مجموعة من العوامل التي تهيئها الادارة للتدريسين لتحريك قدراتهم التعليمية مما يزيد من كفاءتهم في الاداء على نحو افضل ، بالشكل الذي يحقق الاهداف والاحتياجات). (بدوي،١٩٩٤ :٢٢٦)

تعريف (السلمي ،١٩٩٨)(بانها شيء خارجي موجود في المجتمع ، او في محيط العمل يستخدم كوسيلة جذب للأفراد العاملين اشباعاً لرغبة يشعرون بها).(السلمي،١٩٩٨ :٤٠)

تعريف جون وكولنز (John W. Collins,2003)(بأنها تشجيع التدريسين على أداء مهامهم التعليمية بطريقة افضل من خلال التحفيز المادي والمعنوي ، مما يؤدي الى تحريك الدوافع لديهم).(John W. Collins,2003 :348)

التعريف النظري للباحث تلك الوسائل التي يستخدمها التدريسي لرفع المستوى العلمي للطلبة والارتقاء بأدائهم مما يسهل عملية نقل المعرفة للطلبة ويتم ذلك من خلال اسلوب المكافاة المعنوية وخلق روح المنافسة بين الطلبة واعطاء اهتماماً للعلاقات الانسانية داخل غرفة الصف من اجل تحقيق الاهداف العلمية والتربوية وايجاد مخرجات تربوية ذات جودة عالية.

التعريف الإجرائي: (الدرجة التي يحصل عليها الاساتذة من خلال إجابتهم على فقرات مقياس اساليب التحفيز المستخدم في هذا البحث)

الفصل الثاني: أساليب التحفيز التعليمي .

إذا كانت التربية في الفكر اليوناني القديم تعني التعليم والتعلم فان هذا المزج ميز أيضا الفكر الحديث، فبعض العلماء جعل التعليم والتربية شيئا واحدا، والبعض الأخر وضع حدودا فاصلة بين العملين، ويعود ذلك إلى التعقيد والتداخل المعروف عن العملية التربوية والعملية التعليمية، ويمكننا القول أن التربية عملية عامة اشمل وأوسع من عملية التعليم، لأنها تتجه إلى القيم والسلوك وطريقة التفكير ومظاهر الشخصية، أما عملية التعليم فتتجه كجزء من عملية التربية إلى المعرفة والتفكير دون التركيز على تربية الطفل بالمعنى الشامل،" وهذا ما ورد في فكر" وليم جمس "حين اعتبر التربية عملية تنظيم القوى البشرية عند الفرد تنظيما يضمن له حسن التصرف والتكيف في عالمه الاجتماعي والمادي، أما التعليم فمحدود بالمعرفة التي يقدمها المدرس فيحصلها الطلة دون عناء. (راجح ،٢٠٠٦ :٥١٢) وهنا لا بد من الإشارة إلى أن هذا التحديد الذي يركز على اتساع التربية وتضييق التعليم خطير جدا، لأن تربية الفرد على قيم اجتماعية وأخلاقية معينة هي في الوقت نفسه تعليم، كما أن تعليم الفرد معلومات وحقائق معينة هو أيضا تربية وتنمية قدرات عقلية، وتعليم الفرد لا يمكن أن يكون فارغا من معان وأبعاد إنسانية لا من حيث الشكل، ولا من حيث المضمون، لذلك لا يمكننا الحد أو الفصل بين التربية والتعليم. كما أن هناك فارق جوهري بين التعليم والتعلّم، فالتعليم هو مجهود شخص لمعونة آخر على التعلّم، أمّا التعلم فهو جهد شخصي ونشاط ذاتي يصدر علن المتعلم نفسه، وبعبارة أخرى فالتعليم هو توجيه عملية التعلم، وهو حفز المتعلم واستثارة قواه العقلية ونشاطه الذاتي وتهيئة الظروف التي تمكنه من التعلّم، لذا كان من الطبيعي أن يقوم التعليم على مبادئ أهمها:

١. أنه لا تعلم بدون دافع أو حافز داخلي أي رغبة .

٢ . لا تعلم بدون تحفيز أي بدون تدعيم ،فالعملية التعليمية هي السلوك التفاعلي السائد في الوضع التعليمي، والتي تنجم عادة عن أنماط السلوك التعليمي للمعلم، مع أنماط السلوك التعليمي للتلاميذ، فالمعلم إذا عنصر أساسي ومهم في العملية التعليمية، وتلعب الخصائص المعرفية و الانفعالية التي يتميز بها دور بارزا في هذه العملية، باعتبارها تشكل أحد العوامل المهمة التي تؤثر بشكل أو بآخر في التحصيل على كل المستويات،

- التحفيز Motivation هو أن تجعل شخصا مُتحفزا أي مُتَحمسا لأداء شيء ما. كل منا له ما يحفزه لفعل أشياء ما. ما الذي يجعلك تتحفز لمشاهدة مباراة لكرة القدم مع أنك لن تحصل على أي مقابل مادي؟ ما الذي يحفز النساء على زيارة السوق؟ ما الذي يحفز الإنسان على قصّ نجاحاته في العمل؟ ما الذي يجعل العاملين في مؤسسة ما متحفزين لأداء أفضل ما عندهم وما الذي يجعل نفس العاملين في ظروف أخرى مُثَبطين.

العوامل المؤثرة في اساليب التحفيز التعليمي .هناك جمة عوامل تؤثر في فاعلية التحفيز التعليمي وهي على الشكل التالي :.

١. انية التحفيز .ان انية التحفيز من العوامل المؤثرة في التحفيز التعليمي وفحواها بان تقدم الحوافز مباشرة بعد كل سلوك يحدث وفيه شي من المرغوبة ، بمعنى اخر ان تأخير التحفيز ربما ينتج سلوكيات غير مستهدفة وليس راغبين في تقويمها .

٢. الانتظام في التحفير لكي يحقق التحفيز نجاحه لابد من استخدامها بشكل منتظم ووفقاً لمعايير وقوانين متفق عليها مسبقاً وقبل البدء بعملية التحفيز ، ولكي لا تتسم هذه العملية بالعشوائية فمن المهم ان يحفز السلوك ثم تنتقل عملية التحفيز بشكل متقطع للحفاظ على استمرارية السلوك .

٣. مقدار التحفيز يجب على الاستاذ المحفر للسلوك يحدد مقدار التحفيز التي سوف تعطى للطالب، للوصول الى اعلى المستويات من الفائدة ، فاذا اعطى مقداراً كبيراً من التحفيز خلال زمن معين وقصير فانه يؤدي الى الاشباع وبالتالي يفقد التحفيز قيمته .

٤. التنويع في اعطاء التحفيز .لكي يكون التحفيز ذو اثر كبير لابد من تنويع وتغير اشكال التحفيز لان الاشكال المتنوعة منه تكون اكثر فعالية من استخدام اسلوب واحد في التحفيز .(ملحم، ٢٠٠٦: ٢٨١)

وظائف التحفيز التعليمي .للتحفيز التعليمي عدة وظائف ، هي :

١. الوظيفة التوقعية .يمثل التوقع اعتقاداً مؤقتاً بان ناتج ما سوف ينجم عنه سلوك معين، ولكن ربما لا يتطابق هذا الناتج مع التوقع ، ولذلك فان الكثير من المرات نجد تباين واختلاف بين الناتج والتوقع والتالي يوجد اختلاف ين الاشباع المحقق والاشباع الفعلي ، وهذا الاختلاف يمكن ان يكون مقبولاً او غير مقبول اي بعبارة اخرى ربما يكون مسهلاً او معرقاً وهذا المعنى فان هناك ثمة علاقة بين التوقع والطموح وان هذا العامل على علاقة وثيقة بخبرات النجاح والفشل ، وهذا التوقع يفرض على التدريسي ان يختار من اساليب التحفيز التعليمي ما ينسجم ويتوافق مع طلبته.(ملحم،٢٠٠٥: ١٧٧)

٢. الوظيفة الاستثارية .وتعد من اهم وظائف التحفيز ، ومن وجهة التعلم فان التحفيز لا يسبب في احداث السلوك وانما يستثير الطالب للقيام بالسلوك ، ويرى العلماء ان افضل مستوى من الاستثارة هو المستوى الاوسط والذي يؤدي الى افضل تعليم ممكن وان نفص في ذلك المستوى يؤدي الى الملل اما الزيادة فتؤدي بشكل مفرط تؤدي التوتر والقلق .

٣. الوظيفة العقابية العقوبة تؤثر سلبياً على تعلم الطالب ، وان اثر العقوبة المتبعة يختلف باختلاف الاستجابة المعاقبة ويشير بعض العلماء الى ان العقوبة تعتمد على عدة امور :

. تعتمد العقوبة على شدتها .

. انها تقوي السلوك .

. تعتر فاعلة ومؤثرة اذ اتبعها سلوك بديل .

. العقوبة الشديدة تؤدي الى الخوف المرضي والنفور من التعليم .

٤. الوظيفة التوجيهية .هي وظيفة توجه السلوك نحو غاية محددة ، مثلاً انها توجه الطالب وجهوده نحو هذا الهدف والغاية فهذا يؤدي الى اكتساب الطالب الخبرات المعرفية وهذه الوظيفة يقوم بها المعلم عندما يمنح طلبته عدد من الحوافز اذ تلعب هذه الحوافز دور الموجه نحو الهدف .(ملحم، ٢٠٠٥: ١٧٨)

مصادر التحفيز التعليمي .تقسم مصادر التحفير وبشكل اولى الى مجموعتين من المصادر :

المجموعة الاولى : مصادر داخلية (ذاتية) .

المجموعة الثانية : مصادر خارجية (مادية) .

وتضم المجموعة الاولى كل من:

١. الادراك .يعد الادراك واحد من مصادر التحفيز التعليمي ومعناه المحافظة على الانتباه الى الاشياء الممتعة والرغوب فيها ويتم ذلك من خلال تطوير عمليات الفهم والاستعياب لتلك الاشياء التي شد الانتباه اليها والتقليل من الاختلال التوازني او ما يطلق عليه الغموض الادراكي .

٢. العاطفة .تكمن العاطفة كونها احد مصادر التحفيز في التقليل من التعارض العاطفي نحو الاشياء اضافة الى ذلك العمل على زيادة المشاعر الايجابية وتجنب السلبية منها وكذلك التطلع الى الطموح والتقليل من المخاطر التي تهدد الطالب والمحافظة على مستوى ثابت من من الحماس.

٣. الارادة .وفحواها على الافراد الوصول الى اهدافهم والحلم بتحقيق حلم شخصي خاص به وشيء من الضبط للحياة الشخصية والتغلب على المخاطر والتهديدات .

٤. **المعتقد**.ايمان الفرد واعتقاده الراسخ من فهم ومعرفة هدفه من الحياة التي يعيشها ، وان ما يقوم به ليس عبثياً بل هو مخطط له مسبقاً .

المجموعة الثانية :وتضم .

١. **المنبهات الاجرائية** .ترتبط المنبهات الخارجية بمنبه داخلي (ذاتي) ولغرض الحصول على نتائج جيدة ومرغوب فيها لابد من تجنب الامور الغير سارة .

٢. **الادراك الاجتماعي** .يكمن الادراك الاجتماعي في عدة اوجه وصور ومنها تقليد نماذج شخصية ايجابية مرغوبة و كذلك رغبة الطالب في ان يكون عضواً فاعلاً ضمن مجموعة الطلبة وذات قيمة مرموقة بين اقرانه . (حمدان، ب ت :٤٢)

مجالات التحفيز التعليمي .

١. **(المجال الاول): اسلوب المنافسة:** وتعد واحدة من اهم الاساليب التعليمية تحفيزاً ، ويتحقق هذا الاسلوب من خلال اعطاء العلامات للطلبة وبشكل مستمر فضلاً عن ذلك تقسيمهم الى مجموعات وبالاضافة الى اعلام كل طالب بتسلسله العلمي داخل الصف.

٢. **(المجال الثاني)اسلوب المكافأة المعنوية** : تلك الحوافز التي تعتمد على اساليب معنوية اساسها تقدير وحالة التشجيع للطلبة امام اقرانهم من اجل النهوض بالمستوى التعليمي للطلبة و تحقيق الاهداف التعليمية للمؤسسة الجامعية .

٣. **(المجال الثالث)العلاقات الانسانية:** خلق جو من المحبة والالفة والتعاون ما بين التدريسي الجامعي والطلبة وابداء مشاعر الابوة اتجاههم والعمل على النصح والارشاد بشكل مستمر.

النظريات التي فسرت التحفيز التعليمي .

هناك العديد من النظريات في التحفيز نحاول استعراضها هنا باختصار

اولاً : نظرية ماسلو الاحتياجات المتسلسلة (الهرمية).

حدد ماسلو Maslow خمسة أنواع من الاحتياجات لكل الناس وحدد لها ترتيبا بمعنى أن الإنسان يبحث عنها بالترتيب المذكور. فعندما يتم تلبية الاحتياجات الأدنى نسبيا يبحث الإنسان عن المستوى الأعلى من الاحتياجات. هذه الأنواع الخمسة من الاحتياجات هي:

احتياجات فسيولوجية : وهي الاحتياجات الأساسية التي يحتاجها الإنسان ليحيا وهي المأكل والمشرب والهواء والمسكن والملبس والأسرة، من غيرها لا يمكن مطالبة الطالب بالتعلم ما لم تتوفر له تلك الحاجات ويتم اشباعها. (بودخيلي،٢٠٠٥ :٨٨)

احتياجات الأمان : يحتاج كل إنسان أن يشعر بالأمان من المخاطر ومن التهديد فهو يبحث عن العمل الآمن المستقر والسكن الآمن والصحة المستقرة. لذلك فإن المؤسسات يمكنها تحفيز موظفيها بتوفير وسائل الأمان في العمل وبتوفير الاستقرار والإحساس بعدم الخوف من الفصل وبتوفير بعض برامج العلاج المجاني أو المدعم وبرامج توفر ما يشبه المعاش بعد التقاعد.(العاني، ١٩٨٩: ٩٦)

احتياجات اجتماعية :وهي الحاجة لتكوين صداقات والانتماء لمجتمع. لذلك فإن المؤسسات يمكنها تحفيز العاملين بتوفير جو اجتماعي جيد وتنظيم لقاءات اجتماعية أو توفير الوسائل لها. هذه الاحتياجات تشمل الاحتياجات الاجتماعية خارج العمل بمعنى قضاء وقت مع الأسرة والأصدقاء والأقارب. فهذه احتياجات لابد من تلبيتها من خلال وجود اجازات وتحديد أوقات العمل بحيث لا يصبح العامل يذهب لبيته عند النوم فقط.

احتياجات الاحترام (التقدير):بعد توفير الاحتياجات الأساسية ثم الأمان ثم الاحتياجات الاجتماعية فإن الإنسان يبحث عن التقدير ممن حوله. فهو يبحث عن النجاح وعن تقدير الناس لذلك والحصول على وضع متميز. لذلك فإن مكافأة الطالب وتقدير مجهوده ماديا ومعنويا هو من الأمور المحفزة. فالطالب يريد أن يقدره زملاؤه في الصف الدراسي ومن يعرفونه خارج البيئة التعليمية. فهو يذهب لأسرته ليخبرهم بحصوله على جائزة التفوق في كذا أو أن استاذه مدحه لقيامه بمجهودات تعليمية .

تحقيق الذات : بعد توفير كل هذه الاحتياجات فإن الإنسان يبدأ في البحث عن تحقيق الذات وهو أن يقدم أحسن ما عنده ويستغل كل طاقاته فيبدع ويتطور إلى حدود عالية جدا(الجنابي ، ١٩٩٨ : ٥٠)هذه النظرية شهيرة جدا وقد وفرت إطارا عاما للاحتياجات والتي يسعى الإنسان لتلبيتها ولذلك فإن المؤسسات التعليمية بمختلف مراحلها الدراسية تحاول مساعدة الطلبة في تلبية هذه الاحتياجات كوسيلة للتحفيز على التعلم، من الأشياء التي أُلاحظها أن النظرية أغفلت حاجة من الحاجات الأساسية للإنسان المؤمن بالله وهي الحاجة ليرضي ربه. فالمسلم يعتبر إرضاء ربه في مرتبة أعلى من الحاجات الأساسية نفسها وإن كان هذا يختلف من شخص لشخص حسب التزامه بدينه ولكن

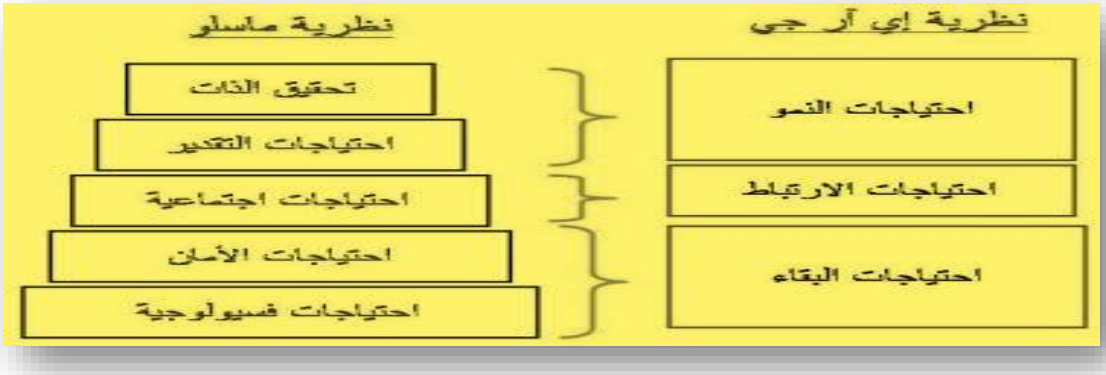
هذا الاختلاف حادث في كل الاحتياجات الأخرى فالبشر ليسوا متطابقين تماما. لذلك أرى أن الحاجة لإرضاء الله تقع ضمن المجموعة الأولى .(غباري ،٢٠٠٨: ٧٤)

ثانياً :نظرية إي آر جي ERG Theory.هذه النظرية تشابه نظرية ماسلو ولكنها حاولت إعادة تصنيف الاحتياجات إلى ثلاثة أنواع وهي:

احتياجات البقاء : وهي مرادفة للاحتياجات الفسيولوجية واحتياجات الأمان في النظرية السابقة

احتياجات الارتباط: وهي مرادفة للاحتياجات الاجتماعية في النظرية السابقة

احتياجات النمو: وهي مرادفة لاحتياجات التقدير وتحقيق الذات في النظرية السابقة. أي أن الإنسان يحتاج أن يشعر بنموه الشخصي بتحقيق إنجازات والحصول على التقدير



شكل (١)مقارنة بين نظرية أي ار جي ونظرية ماسلو

هذه النظرية تختلف عن نظرية ماسلو في أنها تقول بأن الاحتياجات لا تتبع هَرَماً مثل ما قال ماسلو بل قد يحاول الإنسان تلبية أكثر من نوع من الاحتياجات في آن واحد ولا يوجد تسلسل محدد لها. وأظن ان هذه نقطة مهمة ودقيقة في نفس الوقت. فالشخص قد يحفز بجوانب تحقيق الذات بالرغم من ضعف تحقيق الحاجات الأساسية (الفسيولوجية). فإنك تجد شخصا قليل الدخل يذهب لحضور مباريات الكرة في الملعب، لماذا؟ إن احتياجاته الأساسية لم تكتمل وهو يقلل من دخله بدفع ثمن التذكرة ولكنه يجد متعة في ذلك مثل المنافسة والانتماء لفريق. وفي نفس الوقت ففي كثير من الأحيان يرضى الإنسان بعمل تكون فيه نواحي التقدير أقل بسبب أن العمل الذي يكون فيه التقدير وتحقيق الذات أعلى لا يلبي الحاجات الأساسية. فتداخل الاحتياجات هو أمر معقد فهي قد تتعارض وقد تتفق وقد تسبق هذه تلك . (شلترز ،١٩٨٤: ٨٩)

الدراسات السابقة .

١. دراسة جابين (jabeen,2011).

اثر تقييم اداء الموظفين على تحفيزهم .

هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى الاداء وتقيمه وكذلك التحفيز ،وكذلك ايجاد العلاقة بين تقييم الاداء والتحفير لدى عينة من موظفي الجامعة بنجاب الاسلامية ، وتكونت عينة الدراسة من(٣٥٦) موظف وموظفة ،ولغرض اتمام الدراسة قامت الباحثة بالاستفادة من الجانب النظري للمتغيرات بالاضافة الى تحليل الجانب العملي للدراسة وقد استخدمت الباحثة استبانة تقيم الاداء والاستبانة التحفيزواظهرت النتائج الاتية

١. ان تقييم اداء الموظفين يحفزهم على العمل .

٢. اداء الموظفين جاء بمستوى عالي .

الفصل الثالث : اجراءات البحث .

منهجية البحث واجراءاته يقدم في هذا الفصل عرضا تفصيلا للمنهج المعتمد في البحث الحالي ، والاجراءات التي اعتمدت من اجل التحقق من الاهداف الخاصة بهذا البحث ، ومن اجل ذلك تطلب تحديد مجتمع البحث واختيار العينة الممثلة له ، واعداد الادوات وتطبيقها ، ثم استخدام الوسائل الاحصائية الملائمة لذلك وتحليل البيانات ومعالجتها وعلى النحو الاتي :

اولا : منهج البحث اعتمد الباحث على المنهج الوصفي اذ يعبر تعبيرا كيفيا او كميا, فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها, اما التعبير الكمي فيعطينا وصفا رقميا ليوضّح مقدار هذه الظاهرة او حجمها، ودرجات ارتباطها مع الظواهر الاخرى

(عبيدات واخرون، ١٩٩٦ :٢٨٩)ويهدف المنهج الوصفي الحصول على معلومات تتعلق بحالة المتغيرات والتعرف على العلاقات المتداخلة في ما بينها ، ووصف لتلك الظاهرة وصفا دقيقا وتحليل المتغيرات المؤثرة في ظهورها ونموها ، (الجابري، ٢٠١١: ٢٧٧)

ثانيا :- مجتمع البحث يقصد بالمجتمع بانه المجموعة الكلية ذات العناصر التي يسعى الباحث الى ان يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة (عودة ،٢٠٠٠: ١٥٩) . ويتكون مجتمع البحث الحالي من تدريسي جامعة تكريت للجنسين (الذكور . الاناث) والتخصصين (العلمي . الانساني) اذ بلغ عددهم (٢٠٧٠) أستاذاً واستاذةً جامعية موزعين على (٢٢) كليه علمية وانسانية وعلى وفق متغير الجنس، والتخصص، والجدول (١) يوضح ذلك .**جدول (١)مجتمع البحث موزع حسب الجنس (ذكور_ اناث) والتخصص (علمي _ انساني)**

ت	الكليات العلمية	الجنس		المجموع	النسبة المئوية	ت	الكليات الانسانية	الجنس		المجموع	النسبة المئوية
		ذكور	اناث					ذكور	اناث		
١	الطب العام	١١٢	٨	١٢٠	١٢	١٣	تربية بنات	٩٥	٧٧	١٧٢	١٦
٢	الهندسة	١٤٦	١١	١٥٧	١٥	١٤	التربية الانسانية	٢٠٤	٥٧	٢٦١	٢٥
٣	التربية/صرفة	٧١	٤٩	١٢٠	١٢	١٥	الادارة والاقتصاد	١١٤	٩	١٢٣	١٢
٤	الزراعة	١٦٢	٢٩	١٩١	١٨	١٦	الآداب	١٤١	٣٥	١٧٦	١٨
٥	العلوم	١٠٧	٥٧	١٦٤	١٦	١٧	الحقوق	٦٤	١٠	٧٤	٧
٦	الصيدلة	٣١	١٦	٤٧	٥	١٨	التربية الرياضية	٣٠	٦	٣٦	٤
٧	طب الاسنان	٢٩	٢٩	٥٨	٥	١٩	العلوم الاسلامية	٧١	١١	٨٢	٨
٨	طب بيطري	٤٤	١٥	٥٩	٥	٢٠	التربية الاساسية	٣٣	٥	٣٨	٤
٩	علوم حاسوب	٤٠	١٢	٥٢	٥	٢١	العلوم السياسية	٣٨	٤	٤٢	٤
١٠	هندسة نفط	٣٣	١٢	٤٥	٤	٢٢	تربية طوز	١٨	٦	٢٤	٢
١١	هندسة شرقاط	١٨	١	١٩	٢	----	-----	------	------	----	----
١٢	التمريض	٦	٤	١٠	١	----	-----	----	---	---	---
	التخصصات العلمية	٧٩٩	٢٤٣	١٠٤٢	١٠٠		التخصصات الانسانية	٨٠٨	٢٢٠	١٠٢٨	١٠٠
	١٠٤٢	٥٠,٥٪		١٠٢٨	٤٩,٥٪		المجموع الكلي٢٠٧٠				

ثالثا : عينة البحثانّ عينة البحث هي جزء من مجتمع الدراسة الذي وقع الاختيار عليه وبصورة عشوائية ، ليتمكن لباحث من تعميم نتائجه يختارها لغرض اجراء دراسته عليها وفق قواعد خاصة لكي تمثل المجتمع تمثيلا صحيحاً. (Anastasi,1979:209)تكونت عينة الدراسة من عدة عينات وكانت على النحو التالي :

١. عينة التحليل الاحصائي : تم اختيار (٣٠٠) تدريسي وتدريسية من كليات جامعة تكريت وتوزعت العينة بصورة متساوية وفق التخصص والجنس ، وجدول (٣) يوضح ذلك.**جدول رقم (٢)عينة التحليل الاحصائي حسب(التخصص . الجنس)**

ت	التخصصات العلمية	التخصصات الانسانية	المجموع
ذكور	٧٥	٧٥	١٥٠
إناث	٧٥	٧٥	١٥٠
المجموع	١٥٠	١٥٠	٣٠٠

٢- العينة الاستطلاعية: قام الباحث بتوزيع المقاييس الى (٤٠) استاذ واستاذة جامعية ، وقد قدم الباحث اضافة الى مقاييس البحث اسئلة مفتوحة عن التعليم الالكتروني واساليب التحفيز التعليمي ، وكان الغرض منها اضافة فقرات اضافية الى المقاييس المعدة ، وكذلك معرفة مدى وضوح المقاييس المقدمة من حيث التعليمات ودقة الفقرات وتشخيص الثغرات التي تحدث اثناء التطبيق، اضافة الى معرفة الوقت المستغرق ، وقد اعتمد الوقت (٢٠ دقيقة) بعد معرفة اسرع الاجابات واكثرها استخداماً للوقت.

٣. عينة الثبات : اختير (٢٠) تدريسيا وتدريسية موزعين بصورة متساوية حسب التخصص والجنس ، والغرض من تلك العينة احتساب ثبات المقاييس ، وسيتطرق لها الباحث في القادم من هذا الفصل .

٤. عينة التطبيق النهائي: قام الباحث باختيار العينة بالطريقة العشوائية ، والتي تمثل صفات المجتمع المختارة منه ، وقد بلغ عدد افراد عينة البحث (٣٠٠)استاذاً واستاذة جامعية , وهم يمثلون (١٤،٥٪) من مجتمع البحث , وتم اختيارهم حسب متغيري (الجنس ـ التخصص

الدراسي) حسب النسبة المئوية لهم في مجتمع البحث وكما في الجدول الاتي .**جدول (٣)جدول توزيع افراد عينة البحث حسب متغيري (الجنس . التخصص الدراسي)**

التخصصات	الكليات	ذكور	النسبة المئوية	اناث	النسبة المئوية	المجموع
العلمية	كلية الهندسة	١١٥	٧٦٪	٣٣	٢٤٪	١٤٨
	كلية التربية للعلوم الصرفة					
	كلية الصيدلة					
الانسانية	كلية العلوم الاسلامية	١١٨	٧٩٪	٣٤	٢١٪	١٥٢
	كلية التربية للعلوم الانسانية					
	كلية الاداب					
المجموع		٢٣٣	٧٨٪	٦٧	٢٢٪	٣٠٠

رابعاً : اداة البحث .لغرض تحقيق اهداف البحث اقتضت الضرورة الى ايجاد ادوات البحث:ـ الاداة مقياس اساليب التحفيز التعليمي : من اعداد الباحث .

الاداة: مقياس اساليب التحفيز التعليمي بعد ان قام الباحث بالاطلاع على الدراسات التربوية والادبيات والدراسات السابقة والمقاييس ذات الصلة بالمتغير الحالي (اساليب التحفيز التعليمي) ، وتفحص المقاييس بشكل دقيق والتعرف على الاليات التي بُنيت بها تلك المقاييس للخروج بمقياس جديد يلائم البيئة العراقية , وبعد الاطلاع على الدراسات التي ، وبعد دراسة المقاييس المذكور اعلاه والاستشارة من الاساتذة والمختصين في مجال علم النفس والتربية ، وجد الباحث بان هناك ضرورة قصوى لبناء اداة لقياس اساليب التحفيز التعليمي ، بما يلائم طبيعة وخصائص مجتمع البحث الحالي ، وتوفير الخصائص السايكومترية للأداة من صدق وثبات والقدرة التميزية ، قام الباحث القيام ببناء اداة قياس لمتغير اساليب التحفيز التعليمي. وتبعا للخطوات التالية :

خطوات بناء الاداة الاولى (اساليب التحفيز التعليمي) .

ا . **تحديد مجالات المقياس** لغرض اعداد مجالات المقياس التي تغطي قياس متغير اساليب التحفيز التعليمي ، ووفق ما يعكسه الاطار النظري والتعريف النظري والاجرائي المعد من قبل الباحث ، وبعد الاطلاع على الدراسات والبحوث والمقابلات التي اجريت مع اصحاب الشأن والاخذ بالاستشارة المقدمة من قبلهم ، حددت ثلاثة مجالات وهي :

١. أسلوب المكافأة المعنوية.

٢. أسلوب المنافسة .

٣. أسلوب العلاقات الانسانية ولمعرفة مدى التمثيل مجالات المقياس المراد اعداده ، تم عرض المجالات الثلاثة للمتغير والتعريفات الخاصة بها على مجموعة من المحكمين في علم النفس التربوي ملحق (٢) ، واستنادا الى آرائهم تم الاخذ بصحة الفقرات التي حصلت على نسبة (٨٠٪) فأكثر .

ب . **صياغة فقرات المقياس** . بعد ان حددت المجالات والاسس التي تصاغ به فقرات المقياس ، اعدَ الباحث فقرات لكل مجال من المجالات ، وبناءً على ذلك اعدت (٣٦) فقرة بصيغتها الاولية ملحق (٣) ، موزعة على مجالات المقياس الثلاثة كما في الجدول (٤) الاتي :**جدول (٤) الصيغة الاولية لعدد مجالات المقياس وعدد الفقرات لكل مجال**

ت	اسم المجال	عدد الفقرات
١	اسلوب المكافأة المعنوية	١٢
٢	اسلوب المنافسة	١٢
٣	اسلوب العلاقات الانسانية	١٢
	المجموع	٣٦

ج . **اعداد تعليمات المقياس** .يشير (فرج١٩٨٠) الى ضرورة التحقق من مدى فهم افراد العيّنة لفقرات المقياس (فرج,١٩٨٠:١٦٠) ، اعد الباحث التعليمات التي توضح كيفية الاجابة على فقرات المقياس ، وذلك بوضع علامة (√) امام الفقرات التي وقع الاختيار عليها ، وتحت البديل الذي يمثل اجابة الفرد على المقياس ذات التدريج الخماسي، والبدائل هي (موافق بشدة ، موافق، موافق الى حد ما, غير موافق,غير موافق بشدة) اضافة الى ذلك ضمت ورقة التعليمات معلومات عامة (التخصص الدراسي ،الجنس)مع عدم ذكر اسم المفحوص .

د . **(الصدق الظاهري)**يمثل الصدق واحدا من الخصائص الضرورية والاساسية للاختبار ويعد خطوة مهمة واساسية لا بد من توفرها والتحري عنها قبل تطبيق الاداة او استخدامها وان الاختبار الصادق هو ذلك الاختبار القادر على قياس الظاهرة التي هي قيد البحث والدراسة . (الزوبعي ،١٩٨١: ٣٩)قام الباحث بعرض المقياس على مجموعة من المحكمين ملحق(١) من ذوي الخبرة العالية في مجال علم النفس والتربية ، وذلك بهدف الاخذ بملاحظاتهم ومقترحاتهم ، والوقوف على مدى ملائمة عبارات المقياس، اذ عرض المقياس على خبير لغوي لمعرفة جودة المقياس من حيث الصياغة اللغوية ، وقد اعتمد الباحث الفقرات التي اتفق عليها (٨٠٪) فاكثر من المحكمين صورته الاولية ملحق وبعد جمع اراء الخبراء والمحكمين وتحليلها باستخدام مربع كاي لعينة واحدة (البياتي،١٩٧٧ :٢٩٤) دالة الفروق بين اراء المحكمين من حيث الموافقة على صحة فقرات المقياس او عدم صحتها ، واستخراج النسبة المئوية لاراء الخبراء الموافقون والمعارضون , وعرض الدلالات الاحصائية لصلاحية الفقرات **جدول (٥)اراء الخبراء والمحكمين حول صلاحية فقرات مقياس اساليب التحفيز التعليمي مع النسب المئوية وقيم مربع كاي* المحسوبة**

ت	المجالات	رقم الفقرة في المقياس	عدد الفقرات	الموافقون		المعارضون		قيمة كا٢
				العدد	%	العدد	%	
١	اسلوب المكافأة المعنوية	١،٢،٣،٤،٥،٦،٧،٨، ٩،١٠،١١	١١	٢٠	٪١٠٠	٠	٠	٢٠
		١٢	١	٢	٪١٠	١٨	٪٩٠	١٢,٨
٢	اسلوب المنافسة	١ , ٢،٣ , ٤ ،٥،٦ , ٧ ،٨ ،٩،١٠،١١،١٢	١٢	٢٠	٪١٠٠	٠	٠	٢٠
٣	اسلوب العلاقات الانسانية	١ , ٢ , ٤ ،٥،٦ , ٧ ، ٩،١٠،١١،١٢	١٠	٢٠	٪١٠٠	٠	٠	٢٠
		٣ ,٨	٢	٣	٪١٥	١٧	٪٨٥	٩,٨

واستنادا لما جاءت به النتائج تم اجراء الاتي :

١. الابقاءعلى ٣٣ فقرة وعلل الباحث السبب الى الاتفاق الذي اجمع عليه الخبراء وتراوحت بين (٨٠٪ ١٠٠٪) توزعت على المجالات الثلاثة

٢. تم حذف من مجالات المقياس الثلاثة الفقرة التي تحمل التسلسل (١٢) من المجال الاول ، وحذف الفقرتين (٣،٨) من المجال الثالث .

هـ . **الصدق الاحصائي**.من الاجراءات المتبعة في اعداد المقياس الجيد هو استخراج القوة التمييزية لفقرات المقياس والمقصود بهذه العملية هو التعرف على قدرة الفقرة في التمييز بين الافراد الذين يحصلون على درجات عالية واولئك الذين يحصلون على درجات منخفضة على المقياس نفسه . (Eble,1972:P.339)

١. **(الصدق التمييزي)**من اجل التأكد من صدق مقياس اساليب التحفيز التعليمي تم اجراء الصدق التمييزي الذي يُعرف انه مفهوم كمي واحصائي يعبر عنه بلغة العدد عن درجة الحساسية ومدى قدرة الفقرة على التمييز بين الافراد في جانب معين من الصفة المراد قياسها، ويقينا ان القدرة التمييزية للفقرات تتصل مباشرة بصدق تلك الفقرات والنجاح في قياس ما تم وضعته للقياس ، وذلك عن طريق المقارنة بين الفئات المتطرفة للمقياس نفسه (ميخائيل، ٢٠٠٦: ١١٥) وقد استخدم الباحث في احتساب القوة التمييزية اسلوب المجموعتين المتطرفتين ووفقا للخطوات الاتية :

١. اختيار عينة من اساتذة الجامعة والبالغ عددها (٣٠٠) استاذاً واستاذة في الجامعة .

٢. طبق المقياس بصورته الاولية على افراد العينة وذلك لتحديد الدرجة الكلية التي يحصل عليها المفحوص .

٣. جمعت استمارات افراد العينة وتصحيحها وترتيبها ترتيبا تنازليا حسب مجموعة الدرجة التي حصل عليها الاستاذ في المقياس .

٤. اخذت نسبة (٢٧٪) من المجموعة العليا اي بواقع (٨١) استاذاً ،وبنفس الاجراء تم اخذ (٢٧٪) من المجموعة الدنيا بواقع (٨١)استاذاً.

٥. طبقَ الاختبار التائي (T.Test) لعينتين مستقلتين من اجل اختباردالة الفروق بين متوسط درجات المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرات المقياس .

٦. حققت جميع فقرات المقياس فروق دالة احصائياً ولصالح المجموعة العليا ، عدا الفقرة ذات التسلسل (٣٠) لم تحقق صدقاً تمييزاً ولان المحسوب (١,٣٢) كانت اقل من الجدولية (١,٩٦)**جدول (٥)القيمة التمييزية لفقرات مقياس اساليب التحفيز التعليمي**

*القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) = ١,٩٦ ٢ . علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكليّة للمقياس (صدق الفقرات) .

يعد هذا الاسلوب من اكثر الاساليب استعمالا في تحليل الفقرات للمقاييس النفسية, وذلك لما يتصف به من تحديد مدى تجانس فقرات

ت	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة T المحسوبة	ت	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة T المحسوبة
	الوسط حسابي	التباين	الوسط حسابي	التباين			الوسط حسابي	التباين	الوسط حسابي	التباين	
١	٤,١٠	٠,٦٩	٢,٨٢	١,٣٩	٩,٢٨	١٧	٤,٥٣	٠,٦٠	٢,٨٢	١,٣٠	١١,٤٩
٢	٤,٥٢	٠,٦٤	٢,٨٠	١,١٩	١٢,٣٥	١٨	٤,٦١	٠,٦٢	٢,٧٧	١,١٤	١٣,٥٤
٣	٤,٧٤	٠,٧٣	٣,٣٩	١,١٢	١٠,٥٦	١٩	٤,٥١	٠,٧٦	٢,٦٣	١,٢١	١٢,٦٧
٤	٤,٥٩	٠,٦٩	٣,٠٦	١,٢٦	١٠,١٠	٢٠	٤,٥٧	٠,٧٠	٢,٥٢	١,١١	١٤,٨٩
٥	٤,٤٥	٠,٨٥	٢,٨٢	١,١٤	١٠,٩٩	٢١	٤,٥٠	٠,٧٥	٢,٧٨	١,١٣	١٢,٣٨
٦	٤,١٢	٠,٨٦	٢,٦٧	١,٢٣	٩,٢١٨	٢٢	٤,٣٨	٠,٧٥	٢,٦٧	١,٠٢	١٢,٨٣
٧	٤,١٧	٠,٨٥	٢,٤٧	١,٢٢	١١,٠٤	٢٣	٤,٥٢	٠,٦١	٢,٨٠	١,٠٥	١٣,٥٣
٨	٤,٢٦	٠,٩٦	٢,٥٢	١,٠٧٤	١١,٤٧	٢٤	٤,٥٢	٠,٧٣	٢,٦٣	١,٠٤	١٤,٢١
٩	٤,٦٢	٠,٥٣	٢,٦٤	١,١٩	١٤,٥٥	٢٥	٤,٤٥	٠,٨٢	٢,٦١٩٦	١,٢٢	١١,٩٢
١٠	٤,٦٠	٠,٦٢	٢,٦٥	١,٠٩	١٤,٨٨	٢٦	٤,٣٦	٠,٩١	٢,٥٧	١,١٧	١١,٦١
١١	٤,٦٤	٠,٥٩	٣,٠٤	١,١١	١٢,٦٩	٢٧	٤,٤١	٠,٩١	٢,٧٧	١,١٨	١٠,٦٦
١٢	٤,٥٨	٠,٥٩	٢,٨٦	١,٢٤	١١,٩٩	٢٨	٤,٣١	٠,٩٦	٢,٧٤	١,١١	١٠,٢٥
١٣	٤,٤٢	٠,٧٦	٢,٥٧	١,١٨	١٢,٤٣	٢٩	٤,٥٢	٠,٦٨	٢,٥٩	١,٠٦	١٤,٥٢
١٤	٤,٤٦	٠,٦٨	٣,٠٤	١,٢١	٩,٨٦	٣٠	٣,٣٥	٠,٧٦	٢,٩٨	١,١١	١,٣٢
١٥	٤,٥٥	٠,٦٥	٢,٦٢	١,١٢	١٤,٣٤	٣١	٤,٤٣	٠,٦٨	٢,٦٦	٠,٩٩	١٤,٠٥
١٦	٤,٤٧	٠,٦٧	٢,٨٠	١,١٤	١٢,١٣	٣٢	٤,٥١	٠,٧٦	٢,٨٣	١,١٧	١١,٣٥
--						٣٣	٤,٥٢	٠,٥٢	٣,١٠	١,١٨	١٠,٤٤

المقياس في قياس الظاهرة السلوكية ، ويعد هذا الاجراء مكمّلا للقوّة التمييزية ويتحدد من خلال حساب العلاقة الارتباطية بين درجة الفقرة الواحدة والدرجة الكلية للمقياس، وكلّما كان الارتباط عاليا وموجبا فانه يزيد من احتمال الحصول على فقرات اكثر تجانسا في قياس ما وضعت لأجله (النبهان، ٢٠٠٤: ٢٩٦) **جدول (٦)معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس**

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
١	٠,٤٥٨	١٢	٠,٢٥٤	٢٣	٠,٤٦٢
٢	٠,٣١٣	١٣	٠,٤٦٦	٢٤	٠,٤٧٣
٣	٠,٤١٢	١٤	٠,٤٧٣	٢٥	٠,٤٨١
٤	٠,٤٣٦	١٥	٠,٤١٨	٢٦	٠,٣٩٩
٥	٠,٥٠١	١٦	٠,٤٠٩	٢٧	٠,٤٠٢
٦	٠,٣٧٩	١٧	٠,٤١٢	٢٨	٠,٣٨٣
٧	٠,٤٨٣	١٨	٠,٤٥٦	٢٩	٠,٣٢٧
٨	٠,٣٩١	١٩	٠,٤٧٨	٣٠	٠,٢٩١
٩	٠,٤٤٢	٢٠	٠,٣٥٩	٣١	٠,٤٢٥
١٠	٠,٤٥٢	٢١	٠,٣١١	٣٢	٠,٤٣١
١١	٠,٣٨٨	٢٢	٠,٣٧٥	٣٣	٠,٣٨٩

ان قيم معامل الارتباط بين بين درجة كل فقرة من الفقرات والدرجة الكلية للمقياس امتدت بين الدرجات (٠,٢٩١ . ٠,٥٠١) مما يدل على وجود ارتباط ايجابي ودال احصائيا بين المجموعة الكلية للمقياس والفقرات الفرعية المتكوّنة منه ، مما يدل على ان مقياس اساليب التحفيز التعليمي متجانس في قياس الهدف الذي وضع من اجله، ويتسم بالصدق الداخلي **جدول (٧)جدول معامل الارتباط بين درجة الفقرة بالمجال**

اسلوب المكافأة المعنوية		اسلوب المنافسة		اسلوب العلاقات الانسانية	
رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
١	٠,٤٥٨	٢	٠,٤٥٢	٣	٠,٤١٠
٤	٠,٤٢٤	٥	٠,٤٦١	٦	٠,٣٩٢
٧	٠,٤٧٨	٨	٠,٤١٢	٩	٠,٣٧٨
١٠	٠,٣٩٩	١١	٠,٤٨٧	١٢	٠,٤٣٦
١٣	٠,٤٩٥	١٤	٠,٥٣٨	١٥	٠,٤٧٢

١٦	٠,٤١٦	١٧	٠,٤٣٧	١٨	٠,٤٠٩
١٩	٠,٥١٢	٢٠	٠,٤٨٣	٢١	٠,٤٣٧
٢٢	٠,٤٤٤	٢٣	٠,٣٩٨	٢٤	٠,٣٩١
٢٥	٠,٤٣١	٢٦	٠,٤١٩	٢٧	٠,٤١٢
٢٨	٠,٤٥٨	٢٩	٠,٤٣٨	٣٠	٠,٢٥٧
٣١	٠,٥٠١	٣٢	٠,٤٦٢	---	------
---	------	٣٣	٠،٢٣٦	---	------

ح . **علاقة المجال بالمجال الاخر** بغية الوصول الى التجانس في تحديد السلوك المراد قياسه ينبغي التعرف على ارتباط درجة كل بعد من المجال المقياس بالمجال الاخر ، فقد قام الباحث باستخراج معامل الارتباط للدرجة الكلية لكل مجال مع المجال الاخر ، تبين ان جميع المجالات حققت معامل ارتباط بيرسون عالياً وباتجاه ايجابي . **جدول (٨)جدول معامل الارتباط بين مجالات المقياس مع بعضها ومع الدرجة الكلية** من

المجالات	اسلوب المكافأة المعنوية	اسلوب المنافسة	اسلوب العلاقات الانسانية	المقياس ككل
اسلوب المكافأة المعنوية	ـــــ	٠,٦٤	٠,٧٥	٠,٧٢
اسلوب المنافسة	ـــــ	ـــــ	٠,٦٩	٠,٧١
اسلوب العلاقات الانسانية	ـــــ	ـــــ	ـــــ	٠,٦٨

خلال مراجعة جدول (٨) تبين ان جميع معاملات ارتباط المجالات مع بعضها بالإضافة الى معامل الارتباط بالدرجة الكلية لمقياس اساليب التحفيز التعليمي دال احصائيا عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) , مما يحقق درجة عالية من الاتساق الداخلي للمجالات الفرعية لمقياس اساليب التحفيز التعليمي.

ح . **الثبـــــات**يعد ثبات الاختبار شرطا اساسيا من شروط اداة البحث ، ويقصد بالثبات ان يعطي المقياس النتائج نفسها او قريبا منها اذا ما اعيد تطبيقه على الافراد انفسهم في الظروف نفسها ، ومن ضرورة حساب ثبات المقياس كي تحدد الدرجة الحقيقة او التباين الحقيقي للاختبار او المقياس النفسي ،لان الثبات يبين نسبة التباين الحقيقي في درجة المجيبين . (الغريب ، ١٩٧٧ : ٦٥٣)

١- **طريقة الفا كرونباخ** . يعد معامل الفا كرونباخ حالة خاصة من قانون كورد ريتشاردسون الذي اقترحه (كرونباخ سنة ١٩٥١) ، اذ يمثل معامل الفا متوسط المعاملات الناتجة عن تجزئة الاختبار الى مجموعة اجزاء بطرق مختلفة وبذلك فانه يمثل معامل الارتباط بين اي جزأين من اجزاء الاختبار(عبدالرحمن ، ١٩٨٣ : ٢١٠) وتعتمد طريقة الفا كرونباخ في استخراج الثبات على الاتساق في اداء الفرد من فقرة الى اخرى وتستند الى الانحراف المعياري للمقياس والانحرافات المعيارية لفقرات المقياس (ثورندايك وهيجن، ١٩٨٩: ٧٩). **جدول (٩)معامل الفا كرونباخ لمقياس اساليب التحفيز التعليمي**

المجالات	عدد الفقرات	معامل الفا كرونباخ
اسلوب المكافأة المعنوية	١٠	٠,٧٩
اسلوب المنافسة	١٢	٠,٧٣
اسلوب العلاقات الانسانية	١٠	٠,٦٨
الدرجة الكلية	٣٢	٠,٧٤

٢- **طريقة التجزئة النصفية (الاتساق الداخلي):**

ويقصد بالثبات بالاتساق الداخلي ، وهذه الطريقة من الثبات تسمى الثبات المتعلق بالتجزئة النصفية ،ويمكن ايجاده بمقارنة الاداء في احد نصفي اسئلة الاختبار بالأداء في النصف الاخر (وولفولك،٢٠١٠: ١١٢٥) اذ يتم تقسيم المقياس الى قسمين الاول يضم الفقرات التي تحمل التسلسلات الزوجية والاخرى والقسم الاخر يضم الفقرات التي تحمل التسلسلات الفردية وباستعمال معامل ارتباط بيرسون لغرض ايجاد العلاقة بين الفقرات الفردية والزوجية للمقياس ،وقد ظهرت العلاقة بدرجة (٠.٧٣) ثم استخدام معادلة سبيرمان – براون للتصحيح ، إذ ارتفعت نسبة الثبات الى (٠,٨٤) وهو يعدّ معامل ثبات مرتفع ، وبهذا الاجراء قد استكملت كل الاجراءات التي اجريت على المقياس من تميز وصدق وثبات .

وصف مقياس اساليب التحفيز التعليمي في صورته النهائية .يتكون المقياس بصورته النهائية (ملحق ٦) من قسمين يشمل:

القسم الاول : يتضمن مقدمة عن المقياس، الهدف من المقياس، المتغيرات هي (التخصص الدراسي . الجنس) اضافة الى ذكر مثال توضيحي عن كيفية الاجابة على المقياس .

القسم الثاني : يتضمن فقرات المقياس البالغ عددها (٣٦) قفرة للمقياس بعد استبعاد (٣) فقرات من قبل الخبراء ،ثم استبعاد (١) فقرة من خلال الصدق التميزي ،وبذلك اصبح المقياس بصورته النهائية (٣٢) فقرة ، و توزع المقياس على المجالات الثلاثة لأساليب التحفيز التعليمي المعد لعينة من تدريسي الجامعة ، كذلك ضم المقياس البدائل الخمسة (موافق بشدة ،موافق ، موافق الى حدما غير موافق، غير موافق بشدة) ، وبذلك تكون اعلى درجة للمقياس هي (١٦٠)درجة في حين ان اقل درجة يحصل عليها المفحوص هي (٣٢)درجة بوسط فرضي بلغ (٩٦).

طريقة التصحيح (مقياس اساليب التحفيز التعليمي) . تتم الاجابة على كل فقرة من فقرات مقياس اساليب ال تبعا لمفاتيح التصحيح الخماسية لكل واحدة من الاجابات حسب مقياس ليكرت الخماسي (ي موافق بشدة ،موافق ، موافق الى حدما ، غير موافق، غير موافق بشدة) ، وتُعطى للإجابات الدرجات حسب تسلسلها السابق (١ ،٢ ،٣ ، ٤ ، ٥) عندما تكون الفقرات سلبية ، وتعطي الدرجات(٥، ٤، ٣، ٢، ١) عندما تكون الفقرات ايجابية ، وبذلك فان اعلى درجة يحصل عليها التدريسي الجامعي في مقياس اساليب التحفيز التعليمي هي (١٦٠) ، وادنى درجة هي (٣٢)

الفصل الرابع :عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها:يتضمن هذا الفصل عرضا للنتائج التي توصل اليها الباحث على وفق أهداف البحث التي تم عرضها في الفصل الاول، ومناقشة تلك النتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة ومن ثم الخروج بمجموعة من التوصيات والمقترحات وكما يأتي:

أ . **التعرف على مستوى اساليب التحفيز التعليمي لدى تدريسي الجامعة** للتعرف على اساليب التحفيز التعليمي لدى أفراد عينة البحث والبالغ عددهم (٣٠٠) استاذ واستاذة جامعية ، اذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجات (١٠٤,٤٦) درجة وبانحراف معياري قدره(٣,٩٨) درجة، وعند حساب الفرق بين متوسط درجات العينة على مقياس اساليب التحفيز التعليمي والمتوسط الفرضي للمقياس والبالغ (٩٦) درجة وذلك باستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة (t.test) وجد إن الفرق بين المتوسطين دال إحصائياً، أذ كانت القيمة التائية المحسوبة (١٩,٤٠) وهي اكبر من القيمة الجدولية (١,٩٦) ، عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية (٢٩٩) فيما يدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط الحسابي والمتوسط الفرضي للمقياس و لصالح الوسط الحسابي مما يدل ان مستوى اساليب التحفيز التعليمي عالٍ لدى التدريسين في الجامعة. وجدول (١٠) يوضح ذلك.**جدول (١٠)الاختبار التائي لعينة واحدة لاختبار دلالة الفروق بين المتوسط الحسابيوالفرضي لدرجات العينة على مقياس اساليب التحفيز التعليمي**

المتغير	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	المحسوبة	الجدولية	مستوى الدلالة (٠,٠٥)
اساليب التحفيز التعليم	٣٠٠	١٠٠,٤٦	٣,٩٨	٩٦	١٩,٤٠	١,٩٦	دالة

ومن خلال النتائج المعروضة في جدول(١٠) يمكن تفسيرها في ضوء الخلفية النظرية التي تناولت اساليب التحفيز التعليمي إذ يؤكد فروم على أن التحفيز هي محصلة التفاعل بين عوامل ثلاثة هي الجهود المبذولة والمكافئ من هذه الجهود ، وتوقع الفرد بان الجهود ستقود إلى تعلم أداء ، وهذا الأداء سيقود إلى التعلم ، لذا فهي تهتم بتفسير التحفيز عند الافراد ويشير جوهر نظرية فروم إلى أن الرغبة القوية ، أو الميل للعمل بطريقة معينة يعتمد على قوة التوقع بان ذلك العمل أو التصرف ستتبعه نتائج معينة ،كما يعتمد على رغبة الفرد في الوصول إلى تلك النتائج إذ يفسر الباحث هذه النتيجة في ارتفاع مستوى اساليب التحفيز التعليمي المتبعة من قبل الاستاذ الجامعي هي نتاج فكر يحمله هذا الاستاذ كونه قائد تربوي وميداني يقف في ساحات العلم والمعرفة لينهل من علمه طلبة الجامعة ، فضلاً عن ذلك ادراك الاستاذ الجامعي حجم المسؤولية التربوية والاخلاقية لمهنة التعلم بصورة عامة والتعليم الاكاديمي بشكل خاص كونه الحلقة الدراسية الاخيرة في حياة الطالب وهي المرحلة الاهم لكونها مرحلة تأهيل الطاقات البشرية والزج بها في سوق العمل وانتاج مخرجات تربوية وكفاءات علمية تساعد على النهوض بالبلاد في كافة المجالات ، ولم يكتفي الباحث بكل هذه التفسيرات بل يرى ان المستوى العالي لدى التدريسين الجامعين والذي اظهرته النتائج في اتباع اساليب وطرائق تحفز الطالب على أداء افضل وتعلم اكثر يأتي من ما متيسر له من التطور التقني والعلمي وانتشار المواقع العلمية والمكتبات الالكترونية التي زادت من تطوير الاستاذ الجامعي لأسلوبه في التعليم والقدرة على تحفيز طلبته ، اخيراً ان المكانة التي يحملها

الاستاذ الجامعي وما يتمتع به من مكانة اجتماعية مرموقة فضلاً عن التوجه الحكومي في اعطاء الاستاذ الجامعي حقوقه المادية والمعنوية واشعاره بأنه الحلقة الاهم في قطاع التعليم ، ان كل ما ذكره الباحث هيَ تفسيرات لارتفاع اساليب التحفيز التعليمي لدى اساتذة الجامعة.

ب : التعرف على الفروق ذات الدلالة الاحصائية في اساليب التحفيز التعليمي لدى تدريسي الجامعة تبعاً لمتغير الجنس (ذكور– إناث)

ومن أجل معرفة فيما إذا كان هناك فروق ذات دلالة احصائية في اساليب التحفيز التعليمي وفقاً لمتغير الجنس ، قام الباحث بتحليل البيانات ومعالجها احصائياً ، اظهرت النتائج ان المتوسط الحسابي للذكور(١٠٦,٨٤)والانحراف المعياري (٥,٠٧) ، وبلغ بالمتوسط الحسابي للإناث (٩٨,٢٥)وانحراف معياري مقداره (٢,٧٤) ، وباستعمال الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (t– test) ، وجد ان القيمة التائية المحسوبة (٥,٣٨) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦) عند مستوى(٠.٠٥) وبدرجة حرية (٢٩٨).**جدول (١١)نتائج الاختبار التائي لدلالة الفروق في اساليب التحفيز التعليمي وفقاً لمتغير الجنس**

المتغير	ذكور ن =٢٣٣		اناث ن =٦٧		التائية		مستوى الدلالة (٠,٠٥)
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المحسوبة	الجدولية	
اساليب التحفيز التعليمي	١٠٦,٨٤	٥,٠٧	٩٨,٢٥	٢,٧٤	٤,٧٨	١,٩٦	دالة

ومن خلال ما تم عرضه في جدول (١١) وبعد مقارنة المتوسطات الحسابية لذكور والاناث ، وجد ان المتوسطات الحسابية للذكور اعلى من الاناث والقيمة التائية المحسوبة (٥,٣٨) هي اكبر من الجدولية ، اي هناك فروق دالة احصائياً وفق متغير الجنس وكان لصالح الذكور ، ويعطي الباحث تفسيراً منطقياً لهذه النتيجة ان الاناث اكثر عاطفية من الذكور وبذلك يكون تحفيزهن على شكل مساعدة في الدرجات وهذا لا يطور من اساليب التحفير مقارنة بالذكور من التدريسين الذين يكونوا أكثر حزماً مما يجعل الطلبة اكثر تحفيز على مراجعة المادة الدراسية وهذا ما ذكره ثورندايك الذي اعطى للتعزيز السلبي اهمية لا تقل شأناً من التعزيز الايجابي من خلال العقوبة المعنوية اتجاه الطلبة قليلين التحفيز اذ تعمل العقوبة على محو سلوكيات التعلم السلبية كالإهمال ولا مبالاة عدم الرغبة في التعلم ، فضلاً عن ذلك يضيف ثورندايك الى امكانية استخدام العقوبة والتشجيع في وقت واحد فالاولى تعمل على محو العادات السيئة والتشجيع يعمل على اكتساب وتثبيت العادات التعليمية الرغوب فيها .

ج: التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في اساليب التحفيز التعليمي لدى تدريسي الجامعة تبعاً لمتغير الجنس لمتغير التخصص (علمي– انساني). للتعرف على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير التخصص في اساليب التحفيز التعليمي ، وبعد تحليل البيانات ومعالجتها احصائياً ، وبعد استخراج درجات الاساتذة في التخصصين العلمي والادبي وكانت درجات التخصص العلمي بوسط الحسابي (١٠٣,٠٩) وبانحراف معياري (٣,٥٣) ، اضافة الى درجات التخصص الانساني وكانت بوسط حسابي (٩٧,٨٩) وانحراف معياري(٢,٤٢) ، ، وكما موضح في جدول(٣١) ، وباستخدام الاختبار التائي (t– test) لعينتين مستقلتين ، تبين النتائج الى ان القيمة التائية المحسوبة والبالغة (١٤,٩٢) وهي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى(٠,٠٥) ودرجة حرية (٢٩٨)، مما يوكد على وجود فروق دالة احصائياً تبعا لمتغير التخصص وكان لصالح التخصص العلمي.**جدول (١٢)نتائج الاختبار التائي لدلالة الفروق في اساليب التحفيز التعليمي وفقاً لمتغير التخصص**

المتغير	علمي ن =١٤٨		انساني ن =١٥٢		التائية		مستوى الدلالة (٠,٠٥)
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المحسوبة	الجدولية	
اساليب التحفيز التعليمي	١٠٣,٠٩	٣,٥٣	٩٧,٨٩	٢,٤٢	١٤,٩٢	١,٩٦	دالة

ومن خلال ما تم عرضه في جدول (٣١) وبعد مقارنة المتوسطات الحسابية للتخصصات العلمية والانسانية ، وجد ان المتوسطات الحسابية للأقسام العلمية اعلى من الاقسام الانسانية , اي هناك فروق دالة احصائياً وفق متغير التخصص وكان لصالح الاقسام العلمية ويفسر الباحث هذه النتيجة كون المادة الدراسية للتخصصات العلمية تعطي افاقاً أوسع ومديات اكثر كون الاقسام العلمية تدرس فيها المناهج الدراسية بشقين هما الجانب النظري داخل القاعة الدراسية والجانب العملي او التطبيقي داخل المختبرات وورشات التطبيق وبالتالي يقوم التعلم

في تلك التخصصات على اكتشاف المعرفة وبالتالي هي توفر اساليب تحفيزية للتعلم اكثر من نظيرتها من خلال معاينة النتائج بشكل عيني في المختبرات وورشات التطبيق في حين نجد ان الاقسام الانسانية التي يقوم التعلم فيها على اساس نقل المعرفة واتباع طرائق التدريس التقليدي من خلال القاء المحاضرة بطريقة السرد والمناقشة دون الخوض في اعماق المعرفة لكشف خباياها.

التوصيات.

توصل الباحث الى الاتي :

١. استثمار التوجيهات الإيجابية للطلبة ولأعضاء الهيئة التدريسية نحو التعليم الإلكتروني، ووضع خطط وبرامج للاستفادة من هذه التوجيهات، وإعطاء دورات تدريبية في مجال التعليم الإلكتروني لكل من الطلبة وأعضاء هيئة التدريس.

٢. تدريب وتشجيع التدريسين على الاتصال بالطلبة من خلال الصفحات الإلكترونية والبريد الإلكتروني، نظرا أن كثير من الطلبة لديهم خدمة الإنترنت في البيوت.

٣. تأكيد ضرورة الاهتمام من قبل الجامعة بإدخال أسلوب التعليم الإلكتروني في التعليم الجامعي، والقيام بنشر الثقافة الإلكترونية بين الطلبة لتحقيق أكبر قدر من التفاعل مع هذا النوع من التعليم.

المقترحات :

١. أجراء دراسة للكشف عن اساليب التحفيز المالي والمعنوية للهيأة التدريسية في الجامعة.

٢. أجراء دراسة للكشف عن اساليب التحفيز التعليمي وربطها بمتغيرات تربوية اخرى مثل (الاساليب المعرفية . التفكير الابداعي . سمات القيادة التربوية).

المصادر

١. بدوي ،احمد (١٩٩٤) : **معجم مصطلحات العلوم الادارية** ، الطبعة الثالثة ،دار الكتاب ،القاهرة .

٢. البودخيلي ، محمد ،(٢٠٠٥) : **نطق التحفيز المختلفة وعلاقتها بالتحصيل المدرسي** ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر .

٣. الجابري، كاظم كريم. (٢٠١١). **مناهج البحث في التربية وعلم النفس**، ط١، مكتبة النعيمي للطباعة والنشر، بغداد. عبد الرحمن ، سعد (١٩٨٣) . **القياس النفسي** ، مكتبة الفلاح ، الكويت .

٤. حمدان ، روان ،(ب ت) : **التحفيز واثر على الولاء التنظيمي** ، مجلة جامعة النجاح ، نابلس ، فلسطين .

٥. الدروبي ،سلمان (٢٠٠٦) : **التحفيز عن طريق ادراك الذات** ، دار عالم الثقافة لنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .

٦. راجح ، احمد عزة ، (٢٠١٢) : **اصول علم النفس** ، دار القلم ، لبنان.

٧. الزوبعي ، عبدالجليل ابراهيم ، الغنام واخرون (١٩٨١) . **الاختبارات والمقاييس النفسية** ، دار الكتب للطباعة والنشر ، ط١ ، جامعة الموصل .

٨. الطائش، منير (٢٠١٦) :**علاقة الادارة الكترونية والثقافة التنظيمية بالأداء** ، رسالة ماجستير ، جامعة الملك ابراهيم ، مالانج .

٩. العاني ، نزال محمد (١٩٨٩) **اضواء على الشخصية الانسانية** ، ط١ ، دار الشؤون الثقافية ، بغداد .

١٠. عبيدات، ذوقان وآخرون. (١٩٩٦). **البحث العلمي مفهومه أدواته أساليبه**، دار المجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن .

١١. الغباري ، اسامة ،(٢٠٠٨) : **تقييم نظم الحوافز في ظل نظام ادارة الجودة الشاملة على الجهاز الطبي في مستشفيات التامين الصحي في القاهرة** ، رسالة ماجستير ، القاهرة كلية التجارة ، جامعة عين شمس .

١٢. مركز بميك (٢٠١٦) :**تقيم أداء المرؤوسين وتحفيزهم** ، الطبعة الثانية ،مركز البحوث المهنية بميك ،مصر.

١٣. ملحم ، سامي ، (٢٠٠٥) : **مناهج البحث في التربية وعلم النفس** ، عمان ، دار المسيرة للطباعة والنشر .

١٤. النبهان، موسى .(٢٠٠٤). **أساسيات القياس في العلوم السلوكية**، ط١، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن .

15. Affouneh S, Salha S, Khlaif ZN. (2020) **Designing Quality E-Learning Environments for Emergency Remote Teaching in Coronavirus** Crisis. Interdiscip J Virtual Learn Med Sci.11(2):1-3

16. Anastasi , A. (1976A) . **Psychological Testin** , New York

17. Nunally , j.(1978) . **Psychmetric Theory** . New york , MC Graw , Hil

18. Ebel , R (1972A) **Essentials of educational measurement**, New jersey.مقياس اساليب التحفيز بصورته النهائية

جامعة تكريت كلية التربية للعلوم الإنسانية قسم العلوم التربوية والنفسيةالدراسات العليا / دكتوراه استاذي الفاضل .أستاذتي الفاضلة بين يديك مجموعة من الفقرات التي تمثل بعض المواقف قد تنطبق او لا تنطبق عليك في حياتك الاكاديمية, يرجى قراءة كل فقرة ثم الاجابة عليها من خلال اختيار البديل الذي يناسبك من البدائل الموجودة امام كل فقرة وذلك بوضع علامة(√)تحت البديل الذي ينطبق عليك.**مثال على ذلك**

ت	الفقرة	موافق بشدة	موافق	موافق الى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
	اعطي درجات للطلبة على نشاطاتهم اليومية لتحفيز البقية			√		

ملاحظة: يرجى الاجابة على المعلومات الاتية

الجنس : ذكر ☐ ، انثى ☐

الكلية: علمية ☐ ، انسانية ☐

التخصص الدقيق: ☐

علماً أن الاجابة لا يطلع عليها سوى الباحث وليس هناك إجابة صحيحة او خاطئة ولا داعي لذكر الاسم، إذ إن معلومات هذه الاستبانة لأغراض البحث العلمي فقط.**مع خالص شكري لتعاونكم**

ت	الفقرات	موافق بشدة	موافق	موافق الى حدما	غير موافق	غير موافق بشدة
١	**اخبر الطلبة بمستويات الدراسية امام الجميع**					
٢	**اقدم الثناء والشكر للطلبة اثناء اكمالهم واجباتهم**					
٣	**اخذ دور الاب اتجاه الطلبة داخل الحرم الجامعي**					
٤	**اقيم طلبتي من خلال درجاتهم**					
٥	**اعطي الفرصة للطلبة في التعبير عن ارائهم**					
٦	**اتعامل مع جميع الطلبة بروح انسانية**					
٧	**اقارن بين الطلبة في المستوى العلمي**					
٨	**اكلف الطلبة بمهام علمية داخل القاعة الدراسية**					
٩	**اتعامل مع جميع الطلبة بنفس التعامل بغض النظر**					

	عن خليفتهم الاقتصادية والاجتماعية					
١٠	اعيد ترتيب الطلبة بشكل دوري وحسب المستوى العلمي					
١١	اقوم بتوبيخ الطالب في القاعة الدراسية عندما يسيء					
١٢	ابدي اهتماماً خاصاً للطلبة ذات الدخل الضعيف					
١٣	امنح الطلبة الضعفاء فرصة المشاركة لغرض زيادة ثقتهم بأنفسهم					
١٤	التقدير من قبلي للطالب يزيد من تفوقه الدراسي					
١٥	انا غير ملزم بمعالجة مشكلات الطلبة فيما بينهم					
١٦	اقسم الطلبة الى مجموعات ومستويات من اجل التنافس					
١٧	اوفر داخل الصف جواً مناسباً مما يشعر الطلبة بالاطمئنان والارتياح					
١٨	يقتصر دوري بتقديم محاضرتي فقط					
١٩	عند توزيعي الدرجات للطلبة اعتمد على اعطائها من الدرجات العليا الى الدنيا					
٢٠	اهتم بالبيئة الصفية (مادية ، نفسية)					
٢١	اخبر الطلبة بانهم قادة المستقبل					
٢٢	اراعي الفروق الفردية فيما بينهم					
٢٣	اقدم الدروع التشجيعية للطلبة المتميزين					
٢٤	اتابع اخبار الطلبة وابحث عن اسباب غيابهم					
٢٥	اطرح الاسئلة الجدلية على الطلبة بصورة مستمرة					
٢٦	اثمن جهود الطالب عند قيامه بعمل متميز					
٢٧	اعطي الطلبة حرية الحديث داخل الصف					

٢٨	اعتقد بان تقارب الدرجات في الامتحان يؤدي الى تحفيز الطلبة					
٢٩	اقوم بملاطفة الطلبة لأدامة تحفيزهم داخل الصف					
٣٠	انا كتدريسي قائد تربوي قبل ان اكون مدرساً					
٣١	اعتقد بان تقارب الدرجات في الامتحان يؤدي الى تحفيز الطلبة					
٣٢	ادعوا الطلبة المتميزين بالجلوس في المقاعد الامامية					
٣٣	اعطي درجات للطلبة على نشاطاتهم اليومية لتحفيز البقية					