



التفكير التشجيعي وعلاقته بالاداء الوظيفي لدى مدرسي الاجتماعيات .

ا. م . د فراس طراد علي ساجت الجبوري

مديرية تربية القادسية

طرائق تدريس عامة

firastrad60@gmail.com

الملخص:

يهدف البحث الحالي التعرف على:

- 1- التفكير التشجيعي لدى مدرسي الاجتماعيات.
 - 2- الاداء الوظيفي لدى مدرسي الاجتماعيات.
 - 3- الفروق في التفكير التشجيعي والاداء الوظيفي وفقا لمتغير الجنس .
 - 4- العلاقة بين التفكير التشجيعي والاداء الوظيفي لدى مدرسي الاجتماعيات.
- ولتحقيق أهداف البحث الحالي تم بناء مقياسين الاول لقياس التفكير التشجيعي والثاني لقياس الأداء الوظيفي وقد تم تطبيق هذين المقياسين على عينة تتألف من (210) مدرسا، ومدرسة حيث (105) منهم يمثلون المدرسين و(105) منهم يمثلون المدرسات. بعد التأكد من الخصائص القياسية للمقياسين، تم تطبيقهما على عينة البحث ومن ثم تم معالجة البيانات باستخدام الوسائل الإحصائية المناسبة، وكانت النتائج التالية:
- 1- وجود مستوى عالٍ من التفكير التشجيعي لدى مدرسي الاجتماعيات.
 - 2- وجود مستوى عالٍ من الاداء الوظيفي لدى مدرسي الاجتماعيات.
 - 3- هناك علاقة ارتباطية ايجابية بين التفكير التشجيعي والاداء الوظيفي لدى عينة البحث. وفي ضوء نتائج البحث الحالي قام الباحث بوضع مجموعة من التوصيات والمقترحات.
- الكلمات المفتاحية:** (التفكير التشجيعي، الاداء الوظيفي، مدرسي الاجتماعيات)

Encouraging Thinking and its Relationship to the Job Performance of Social Studies Teachers

A.P.D. Firas Tarad Ali Sajit Al-Jubouri

Directorate of Education in Qadisiyah

General Teaching Methods

firastrad60@gmail.com

Abstract: The current research aims to identify:

1. The encouraging thinking of social studies teachers.
2. The job performance of social studies teachers.
3. Differences in encouraging thinking and job performance according to the gender variable.
4. The relationship between encouraging thinking and job performance among social studies teachers.

To achieve the objectives of the current research, two scales were constructed: the first to measure encouraging thinking and the second to measure job performance. These two scales were applied to a sample of (210) teachers, of whom (105) were male teachers and (105) were female teachers. After verifying the measurement characteristics of the scales, they were applied to the research sample, and the data was then processed using appropriate statistical methods. The results were as follows:

1. There is a high level of encouraging thinking among social studies teachers.

2. There is a high level of job performance among social studies teachers.
3. There is a positive correlation between encouraging thinking and job performance among the research sample.

In light of the results of the current research, the researcher has set a set of recommendations and suggestions.

Keywords: (Encouraging Thinking, Job Performance, Social Studies Teachers)

مشكلة البحث:

ان مناقشة موضوع التفكير التشجيعي تشير إلى منهج تفكير يستند إلى تعزيز العوامل التحفيزية التي تؤثر على الأفراد وتعزز من تفكيرهم وأدائهم فهو يركز على تعزيز عوامل منها الثقة بالنفس، والتحفيز الذاتي، والاهتمام، والتفاني، والعمل، وتطوير المهارات كما يهدف إلى تعزيز الشعور بالتحفيز والقدرة على التحفيز الذاتي، مما يساعد على تحقيق الأهداف الشخصية والمهنية بصورة أكثر فعالية وإنتاجية، فعندما يمارس الأفراد التفكير التشجيعي، سيستفيدون من تأثير إيجابي ينعكس على حياتهم وأدائهم، وبالتالي يعزز الثقة بالنفس وتحفيز الذات وتحقيق النجاح في مختلف المجالات، ويمكن للأفراد تطبيق مبادئ التفكير التشجيعي عن طريق تحويل الأفكار السلبية إلى إيجابية، وتعزيز الاهتمام والتفاني في العمل، وتطوير المهارات والقدرات الشخصية. من خلال المبادرة والتحفيز الذاتي، والتعامل بإيجابية مع التحديات والصعاب التي تواجههم. وبهذا الشكل، يتمكنون من تحقيق النجاح والتفوق في حياتهم الشخصية والمهنية، اذن الهدف النهائي للتفكير التشجيعي هو تحقيق تحول إيجابي في نمط التفكير والسلوك يهدف إلى تعزيز الأداء الوظيفي، وبناء الثقة بالنفس، وتحقيق النجاح الشخصي والمهني كما يسعى لتعزيز الاهتمام والتفاني في العمل، وتحفيز التطوير الشخصي وتطوير المهارات والقدرات، بمعنى اخر يهدف التفكير التشجيعي إلى تحويل الأفكار السلبية إلى إيجابية، وتعزيز التحفيز الذاتي وروح المبادرة، وتعزيز القدرة على التعامل بإيجابية مع التحديات والصعاب. وبالتالي، فإن الهدف النهائي للتفكير التشجيعي هو تحقيق نمط حياة متوازن وناجح على الصعيدين الشخصي والمهني.

وهذا الأمر يقودنا الى التساؤل هل لطبيعة التفكير التشجيعي دور في السيطرة العقلية والتفكير الجاد؟ هل الأفراد الذين يتبنون التفكير التشجيعي يظهرون أداء وظيفياً أفضل؟ هل للتفكير التشجيعي تأثير على الأداء الوظيفي؟ هل يؤدي التفوق في التفكير التشجيعي لدى المدرسين إلى اداء وظيفي أعلى؟ هذه الأسئلة وغيرها تمثل محور البحث الذي يهدف إلى تسليط الضوء على هذه الاستفسارات وتقديم إجاباتها.

أهمية البحث والحاجة إليه:

يعد البحث في التفكير التشجيعي ذو أهمية كبيرة، فهو يساعدنا على تحقيق تفكير إيجابي ومؤثر على حياتنا الشخصية والمهنية، فعندما نمتلك هذا النمط من التفكير، نصبح أكثر قدرة على التحكم في أفكارنا وتوجيهها بشكل فعال. فهو يساهم في تحسين الأداء في العمل، وتعزيز الثقة بالنفس والتحفيز الذاتي والتفاني في الواجبات المهنية، فمن خلال تبني التفكير التشجيعي، تكتسب مرونة أكبر في التعامل مع التحديات والصعوبات، وتزيد القدرة على تحويل العقبات إلى فرص للنجاح، وبالتالي يؤثر بشكل إيجابي على أدائنا الوظيفي ويحقق النتائج المرجوة. (الحبيب، 2018: 32)

ووفقاً للأبحاث العلمية، يشير الدليل إلى أن المدرسين الذين يتميزون في التفكير التشجيعي يظهرون أداءً حسناً في العمل، والذي يشير إلى القدرة على تنظيم العمل والتحفيز الذاتي لتحقيق الأهداف المهنية، كما يعمل التفكير التشجيعي على تعزيز الحماس والتفاني في الواجبات المهنية، وهذه الصفات لها تأثير إيجابي على رضا المدرسين بوظائفهم وبالتالي، يمكن القول بثقة أن التفكير التشجيعي لدى المدرسين يعزز أدائهم ويساهم في زيادة التفكير التشجيعي لديهم.. (ابو مسعود، ومحمد، 2008: 121)

ويرى الباحث إن التفكير التشجيعي يمثل أداة في تحسين أداء المدرسين من خلال تعزيز العزم والاستعداد النفسي للتحديات والمهام الصعبة، وبفضل هذا النمط من التفكير كونه يزيد من قدرة المدرسون على التكيف مع المتغيرات المحيطة والتعامل مع الضغوط المهنية بطريقة إيجابية، فهو يعزز القدرة على رؤية



الإشكاليات بشكل إيجابي والتفكير في حلول إبداعية ومبتكرة ، لتحقيق النتائج المرجوة في بيئة التعليم. إذ أنه يلعب دورًا كبيرًا في تعزيز أداء المدرسين في وظائفهم ، فيجعلهم قادرين على استخدام مهاراتهم لتحليل المعلومات واتخاذ قرارات مدروسة، مما يؤثر إيجابيًا على العملية التعليمية ، فعندما يستخدم المدرسون التفكير التشجيعي في تصميم الدروس وتحليل البرامج الدراسية، يتمكنون من تحسين جودة التعليم وتحقيق الأهداف المرجوة.

وهو ما أشار إليه الكثير من التربويين انه من خلال تطبيق التفكير التشجيعي، يمكن للمدرسين فهم احتياجات الطلبة واختيار الطرق التعليمية المناسبة التي تلبي تلك الاحتياجات. ونتيجة لذلك، يشعرون برضا شخصي عن أدائهم ويحققون تقدماً مهنيًا أفضل ، مما يعود بالفائدة على العملية التعليمية برمتها. (بوكيت ، 2008: 78)

اضافة لذلك، فالمدرسون الذين يستخدمون أساليب التفكير التشجيعي في التعليم يمكن أن يكون له تأثير إيجابي على التفاعل بينهم وبين طلبتهم ، فهم يركزون على تعزيز الإيجابية للتفوق والتطور ، ويمكن أن يكون لهذا التوجيه الإيجابي تأثير على رغبة الطلبة في المشاركة الفعالة في العملية التعليمية ، فشعور الطلبة بالدعم والتشجيع من قبل مدرسيهم سيزيد من استعدادهم للمشاركة بنشاط والمساهمة في الصف ، علاوة على ذلك، عندما يشعر الطلبة بالدعم والتقدير من المدرسين، فإنهم يبنون علاقة أكثر ارتياحًا وثقة معهم . (ابو مسعود ، ومحمد، 2008: 143)

من هنا يجد الباحث أن التفكير التشجيعي يمكن أن يكون أداة فعالة في تعزيز التواصل الإيجابي والمثمر بين المدرسين والطلبة ، فهو يساهم في تشجيع النمو والتطور الشخصي والأكاديمي من خلال تحسين أساليب التدريس ، وتحسين عملية التقييم والتحليل و الشعور بالرضا عن الأداء الشخصي وتحقيقهم المهني في مجال التدريس.

وهنا تظهر أهمية دراسة كلا متغيري البحث في انهما مهمين من الناحية النظرية أولاً وقلة الدراسات التي تناولت التفكير التشجيعي بالبحث ثانياً فضلاً عن حداثة الموضوع وحاجة المكتبة العربية الى مثل هكذا مواضيع متخصصة بدرجة عالية في مجال البحث في علم النفس المعرفي بالإضافة الى النواح التطبيقية لنتائج مثل هكذا بحوث في مجالات التربية وغيرها .

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى:

- 5- التفكير التشجيعي لدى مدرسي الاجتماعيات.
- 6- الاداء الوظيفي لدى مدرسي الاجتماعيات.
- 7- الفروق في التفكير التشجيعي والاداء الوظيفي وفقاً لمتغير الجنس .
- 8- العلاقة بين التفكير التشجيعي والاداء الوظيفي لدى مدرسي الاجتماعيات.

حدود البحث:

يتحدد البحث الحالي بمدرسي المدارس الاعدادية والمتوسطة والثانوية ، للعام الدراسي 2023- 2024 للدراسات الصباحية فقط.

تحديد المصطلحات:

أولاً: التفكير التشجيعي :

- 1- عرفه (الحبيب ، 2018) هو نمط للتفكير يهدف إلى تعزيز العوامل الإيجابية والتحفيزية في الفرد أو المجموعة ويركز على تعزيز الثقة بالنفس والإيجابية، وتحفيز الإبداع ، وتعزيز الانخراط والتفاعل الفعال مع العمل أو النشاط المطلوب. (الحبيب ، 2018: 32)
- 2- عرفه (العتيبي، 2019) : هو احد انواع التفكير والذي يهدف إلى تعزيز الإيجابية واستخدام أساليب وإستراتيجيات تعزز الحدس والتخيل والتحليل العميق، بغية توليد أفكار جديدة وحل المشكلات وتحقيق الإنجازات. (العتيبي ، 2019: 21)



اما التعريف الاجرائي للتفكير التشجيعي : هو المستوى الذي يحققه المدرسين من خلال استجابته لفقرات المقياس الذي أعده الباحث لقياس مستوى التفكير التشجيعي لديهم.

ثانياً: الاداء الوظيفي :

- 1- عرفه (عبد الله ، 2000): القوه اللازمة للموظفني للقيام باعاملهم باعلى مستويات الإنجاز والاداء . (Veygotsky, 1978, p. 189).
 - 2- عرفه (الفالح، 2001): بأنه عبارة عن مشاعر العاملني تجاه أعمالهم وأنه ينتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم ولما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم. (الفالح، 2001: 71).
 - 3- عرفه (عبد الباقي ، 2004) : شعور داخلي يشير إلى درجة إشباع حاجات الفرد، ويتحقق هذا الإشباع من خلال بيئة العمل وطبيعته، وهذه العوامل من شأنها أن تجعل الفرد راضياً عن عمله ومحققاً لطموحاته ورغباته ومبوله، وليتحقق التناسب بين ما يريده الفرد من عمله وبين ما يحصل عليه فعلاً (عبد الباقي، 2004، 173).
- أما التعريف الاجرائي لاداء الوظيفي: فهو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب جراء استجاباته على فقرات مقياس الاداء الوظيفي المُعد لهذا الغرض.

الفصل الثاني / الإطار النظري:

التفكير التشجيعي:

التفكير التشجيعي هو احد انواع التفكير الذي يهدف إلى التحليل والتقييم النقدي للمعلومات والأفكار، يمكن وصفه بأنه إطار عام للتفكير يساعد على اتخاذ قرارات منطقية وتحقيق فهم أعمق وأكثر تحليلاً للمواضيع والمشكلات ويتضمن التفكير التشجيعي عدة مكونات أساسية، وهي:

1. التحليل: يتعلق بتفكيك المعلومات إلى أجزاء صغيرة وفهم كيفية ترابطها وتأثيرها على بعضها البعض. يشمل ذلك تمييز الأفكار الرئيسية والتفاصيل الداعمة وفهم العلاقات بينها.
2. التقييم: يتعلق بتقييم المعلومات والأفكار بناءً على معايير محددة. يتطلب ذلك تقييم المصادر والأدلة والحجج المقدمة وتحديد مدى قوتها وموثوقيتها. كما يشمل التقييم تحديد القيمة والجودة والنقاط القوية والضعف في المعلومات والأفكار.
3. الاستنتاج: يتعلق بالتوصل إلى استنتاجات مدروسة ومنطقية استناداً إلى التحليل والتقييم. يشمل الاستنتاج قدرة الشخص على استخلاص المعنى العام والتوصل إلى نتائج معقولة ومدعومة بالأدلة.
4. المنطق: يعتبر المنطق جزءاً أساسياً من التفكير التشجيعي. يشمل استخدام القواعد المنطقية للتفكير بشكل صحيح وتمييز الاستدلال الصحيح من الاستدلال غير الصحيح. يهدف إلى التفكير بطريقة منطقية ومنطقية وتجنب الانحرافات اللوجيكية.

5. الإبداع: على الرغم من أن التفكير التشجيعي يركز على التحليل والتقييم النقدي، إلا أنه يمكن أن يكون أيضاً قاعدة للإبداع والابتكار. من خلال استخدام التفكير التشجيعي، يمكن توليد أفكار جديدة وتطوير حلول مبتكرة للمشاكل. (العتيبي ، 2019: 45)

ويجد الباحث ان التفكير التشجيعي انما هو مهارة مهمة تستخدم في العديد من المجالات، بما في ذلك التعليم والأعمال واتخاذ القرارات والبحث العلمي، كما إنه يساعد الأفراد على تحقيق فهم أعمق وأكثر تحليلاً واتخاذ قرارات أفضل وتقديم حلول مبتكرة.

مراحل عملية التفكير التشجيعي:

عملية التفكير التشجيعي تتكون عادة من مراحل متتابعة تساعد في تحليل الأفكار والمعلومات بشكل منهجي ومنطقي. وفيما يلي تعريف لكل مرحلة:

1. تحديد المشكلة: تبدأ عملية التفكير التشجيعي بتحديد المشكلة أو القضية التي تحتاج إلى حل. يجب تحديد المشكلة بوضوح وتحديد معايير النجاح للحل.



2. تجميع المعلومات: في هذه المرحلة، يتم جمع المعلومات المتعلقة بالمشكلة من مصادر مختلفة. يمكن أن تشمل المصادر المقابلات، والكتب، والأبحاث، والدراسات السابقة. يهدف هذا الخطوة إلى فهم أعمق للمشكلة وتحصيل معلومات شاملة.

3. تحليل المعلومات: يتم تحليل وتقييم المعلومات المجمعة بهدف فهم طبيعة المشكلة ومكوناتها وعواملها الرئيسية. يتم استخدام أدوات التحليل مثل القوائم المقابلة، والرسوم البيانية، والمخططات لمساعدة في تنظيم المعلومات وتحليلها بشكل منطقي.

4. تطبيق الاستنتاجات: بعد تحليل المعلومات، يتم تطبيق الاستنتاجات المستنتجة على المشكلة المحددة. يتم توجيه الاستنتاجات بواسطة المنطق والتأكيد على الحل الأكثر ملاءمة ومنطقية.

5. التقييم واتخاذ القرار: يتم في هذه المرحلة تقييم الحلول المحتملة وتحديد الأفضل من بينها. يتم اعتبار المعايير المحددة مسبقاً وتوجيه القرارات بناءً على المعلومات والاستنتاجات المنطقية.

6. التنفيذ والمتابعة: بعد اتخاذ القرار، يتم تنفيذ الحل المختار ومراقبته للتأكد من تحقيق النتائج المرجوة. يجب أن يتم التحقق من فعالية الحل وإجراء التعديلات إذا لزم الأمر. (الحبيب، 2018: 99)

ويرى الباحث أن هذه المراحل ليست صارمة وثابتة، وقد يكون هناك تداخل وتفاعل بينها. قد يتطلب التفكير التشجيعي المتقدم مزيداً من التحليل والتقييم في كل مرحلة، وذلك حسب تعقيد المشكلة والاحتياجات الفردية. **التفكير التشجيعي وأهميته في التدريس:** التفكير التشجيعي له أهمية كبيرة في مجال التدريس والتعليم، وذلك لعدة أسباب:

1. تنمية مهارات التفكير الناقد: يساعد التفكير التشجيعي الطلبة على تنمية مهارات التحليل والتقييم النقدي للمعلومات. يتعلمون كيفية فحص الأفكار والحجج بمنهجية ومنطقية، ويكتسبون القدرة على التفكير بشكل مستقل واتخاذ قرارات منطقية.

2. تعزيز التفكير الإبداعي والابتكار: يمكن للتفكير التشجيعي أن يعزز الإبداع والابتكار في الفصل الدراسي. يتعلم الطلبة كيفية توليد أفكار جديدة وتطوير حلول مبتكرة للتحديات والمشاكل التي يواجهونها.

3. تعزيز قدرات حل المشكلات: يساعد التفكير التشجيعي الطلبة على تطوير مهارات حل المشكلات. يتعلمون كيفية تحليل المشكلات بشكل منهجي وتعيين استراتيجيات للتعامل معها بشكل فعال ومبتكر.

4. تعزيز التعلم النشط: يشجع التفكير التشجيعي على تفاعل الطلبة مع المواد التعليمية وتطبيقها في سياقات حقيقية. يتحول الطلبة من دور المستقبلين السلبيين إلى دور المشاركين النشطين الذين يستخدمون التفكير التشجيعي لفهم وتحليل وتقييم المفاهيم.

5. تحقيق التعلم العميق: يساعد التفكير التشجيعي في تحقيق التعلم العميق وفهم شامل ومستدام للمواد التعليمية. من خلال التحليل والتقييم النقدي، يصبح للطلاب القدرة على استيعاب المعلومات وتبني فهم عميق وشامل للموضوعات.

6. تنمية المواطن النشط والمستنير: يساعد التفكير التشجيعي الطلبة على أن يصبحوا مواطنين نشطين ومستنيرين. يتعلمون كيفية تقييم المعلومات وفهم القضايا الاجتماعية والسياسية من منظور منطقي ومنصف، مما يمكنهم من المشاركة بشكل فعال في المجتمع. (الشريف، 2010: 101)

ويبين الباحث ان التفكير التشجيعي يساعد على تنمية مهارات التفكير النقدي والإبداع وحل المشكلات، ويعزز التعلم النشط والتعلم العميق، ويساهم في تحقيق تعليم شامل وتنمية مواطنين مستنيرين.

❖ تتميز العملية التشجيعية بعدة خصائص، بما في ذلك:

1. التحليل الدقيق: يتطلب التفكير التشجيعي تحليلاً دقيقاً للمعلومات والمفاهيم المعروضة. يتم تقسيم الأفكار إلى مكوناتها المختلفة وفهم كيفية ترابطها وتأثيرها على بعضها البعض.

2. التقييم الناقد: يتضمن التفكير التشجيعي التقييم الناقد للمعلومات والأدلة المتاحة. يتم تقييم مصداقية وجودة المصادر، وتحليل المنطقية والاتساق للحجج والأفكار المقدمة.



3. التعقل المنطقي: يعتمد التفكير التشجيعي على التعقل المنطقي واستخدام المنطق في اتخاذ القرارات. يتم تطبيق المبادئ المنطقية والقواعد على الأفكار والمعلومات للوصول إلى استنتاجات صحيحة ومنطقية.

4. الاستنتاج العقلاني: يهدف التفكير التشجيعي إلى الوصول إلى استنتاجات عقلانية ومنطقية. يتم استنتاج النتائج استناداً إلى الأدلة المتاحة والتحليل الدقيق، بدلاً من الاعتماد على العواطف أو الأفكار الغير مدعومة بالأدلة. (الشريف، 2010 : 120)

ومن خلال ماسبق توصل الباحث الى ان التفكير التشجيعي يمثل عملية تحليل وتقييم الأفكار والمعلومات بشكل منطقي ومنهجي، بهدف اتخاذ قرارات مدروسة ومنطقية.

❖ النظريات المفسرة للتفكير التشجيعي

يعد التفكير التشجيعي احد انواع التفكير والذي يعتمد المنطق والمنهجية في اتخاذ القرارات وحل المشكلات، وهو يستند إلى استخدام المبادئ والقواعد العقلية للوصول إلى استنتاجات مدروسة ومنطقية، وهناك عدة نظريات تفسر هذا النوع من التفكير، وفيما يلي اهم النظريات المفسرة له وهي.

1. نظرية العقل الواعي واللاواعي (Conscious and Unconscious Mind Theory): تركز هذه النظرية على الفروق بين العمليات الواعية واللاواعية في التفكير. وتقتصر على أن هناك جانباً واعياً يتعامل مع المعلومات ويستخدم التفكير التشجيعي، وجانباً لاواعياً يؤثر على قراراتنا وسلوكنا بطرق لا ندركها بوضوح. (العتيبي، 2019: 71)

2. نظرية العقلية القائمة على النموذج العقلي (Mental Model Theory): تقترح هذه النظرية أن لدينا نماذج عقلية تمثل تصورنا للعالم وكيفية عمله. وتؤثر هذه النماذج على تفسيرنا للمعلومات واتخاذ القرارات، حيث نستخدم النماذج لبناء فهمنا للمواقف والمشكلات. (الحربي، 2016 : 108)

3. نظرية العقل الناقد (Critical Thinking Theory): تعزز هذه النظرية تطوير مهارات التفكير التشجيعي من خلال التحليل والتقييم النقدي للمعلومات والأدلة. وتهدف إلى تعليم الأفراد كيفية التمييز بين الحقائق والمعتقدات وكيفية اتخاذ القرارات المنطقية والمبنية على أدلة قوية.

4. نظرية الاستدلال والاستنتاج (Reasoning and Inference Theory): تتعامل هذه النظرية مع عملية استخلاص الاستنتاجات والاستدلال من المعلومات المتاحة. وتبحث في كيفية استخدام الأدلة والمنطق للوصول إلى استنتاجات صحيحة ومنطقية. (الشريف، 2010 : 123)

مناقشة النظريات المذكورة فيما يتعلق بتفسير التفكير التشجيعي.

1. نظرية العقل الواعي واللاواعي ونظرية الرؤية المزدوجة: كلا النظريتين تتعاملان مع العقل الواعي والعقل اللاواعي، وتشيران إلى وجود تفاعل بينهما في التفكير واتخاذ القرارات. قد يعتمد العقل الواعي على التفكير التشجيعي والمنطقي، في حين يعتمد العقل اللاواعي على التفكير السريع والانطباعات.

2. نظرية الرؤية المزدوجة ونظرية العقلية القائمة على النموذج العقلي: كلا النظريتين تعتبران العقل البشري منظومة معقدة تعتمد على نماذج عقلية لفهم العالم. تشير كلا النظريتين إلى أن استخدام النماذج العقلية يؤثر على التفكير واتخاذ القرارات.

3. نظرية العقلية القائمة على النموذج العقلي ونظرية العقلية الاجتماعية: كلا النظريتين تعتبران العوامل الاجتماعية مهمة في التفكير التشجيعي. تشير كلا النظريتين إلى أن الثقافة والتوقعات الاجتماعية يمكن أن تؤثر على استخدام النماذج العقلية وعمليات التفكير. (الغامدي، 2014: 89)

ويجد الباحث أن هذه النظريات ليست منفصلة تماماً، بل قد تتداخل وتترابط في تفسير التفكير التشجيعي. يعتمد التداخل بشكل كبير على السياق والمفهوم الذي يتم استخدامه في الدراسة والبحث.

● **كيفية تفاعل العقل الواعي والعقل اللاواعي في التفكير واتخاذ القرارات في المجال التربوي:** إذ يمكن النظر إلى كيفية تفاعل العقل الواعي والعقل اللاواعي في عملية التفكير واتخاذ القرارات التربوية. بهذا المثال:

1. تصميم البرامج التعليمية: يشارك العقل الواعي في تحليل وتقييم الاحتياجات التعليمية وتحديد أهداف التعلم واختيار المناهج والمواد التعليمية. ومن ناحية أخرى، قد يؤثر العقل اللاواعي على هذه العملية من خلال الخبرات السابقة والمعتقدات والقيم الشخصية التي تؤثر في اتخاذ القرارات التربوية.



2. التفاعل مع الطلبة: عند التفاعل مع الطلبة، يستخدم المعلم العقل الواعي لتقييم مستوى فهم الطلبة وتحليل تقدمهم وتوجيههم في عملية التعلم. ومن جانبه، قد يؤثر العقل اللاواعي على تفاعل المعلم من خلال الانطباعات الأولية والتوقعات السابقة والتصورات اللاواعية حول الطلبة.

3. صنع القرارات التربوية: عند اتخاذ قرارات تربوية مهمة، مثل توجيه السياسات المدرسية أو تحسين مناهج التدريس، يشارك العقل الواعي في تحليل وتقييم البيانات والأبحاث والمعلومات المتاحة. ومن جانبه، قد يؤثر العقل اللاواعي في هذه القرارات من خلال القيم الشخصية والمعتقدات اللاواعية والتأثيرات الثقافية. (الغامدي، 2014 : 232)

• عناصر التفكير التشجعي ، تشمل :

- 1- التمثيل البديل (Representativeness heuristic): وهو استخدام الخصائص المشتركة بين الأشياء لتحديد الانتماء أو التصنيف، حيث يتم استخدام الثقة في التشابه لاتخاذ القرارات.
- 2- التوافق الانتقائي (Availability heuristic): وهو استخدام التجارب والأحداث السابقة لتحديد الاحتمالات، حيث يتم استخدام الذاكرة وتذكر الأحداث الأكثر بروزًا لاتخاذ القرارات.
- 3- التبسيط (Simplification): وهو تقليل المعلومات المتاحة والتركيز على النقاط الرئيسية، حيث يتم التركيز على الجوانب الأكثر أهمية وتجاهل التفاصيل الدقيقة.
- 4- الصيغة الذهنية (Mental formula): وهو استخدام الصيغ الذهنية المعروفة للحصول على الحلول، حيث يتم الاستناد إلى القوانين المعروفة والمنطق العام.
- 5- التعلم الاجتماعي (Social learning): وهو استخدام تجارب الآخرين لاتخاذ القرارات، حيث يتم الاستفادة من الخبرات السابقة للآخرين.
- 6- التفكير الإبداعي (Creative thinking): وهو استخدام الخيال والتفكير الإبداعي لإيجاد الحلول الجديدة والمبتكرة، حيث يتم تغيير الطرق التقليدية لحل المشكلات. (العبد الله ، 2015 : 131)

جوانب الاداء عن العمل (الوظيفي) :

يمكن اعتبار الاداء عن العمل (الوظيفي) كعامل أو متغير يمثل محصلة مختلف المشاعر التي تكونت لدى الفرد تجاه عمله ، ويشير الاداء الوظيفي إلى مدى رضا الشخص عن جوانب مختلفة من عمله، مثل البيئة العملية، والتحديات والمسؤوليات المتاحة، والعلاقات مع الزملاء والمديرين، وفرص التطوير المهني، والمكافآت والتقدير، وغيرها من العوامل المرتبطة بالعمل، ويمكن أن تؤثر العديد من العوامل على درجة رضا الفرد عن وظيفته، بما في ذلك التوافق مع القيم والأهداف الشخصية، والتحقق المهني، وتوازن الحياة العملية، والدعم الاجتماعي، والتقدير والترقيات المناسبة، والمشاركة في صنع القرار والتأثير على العمل ،وتعد درجة الاداء العامة هنا نتيجة تلخيصية لدرجات رضا الفرد عن جميع هذه الجوانب المختلفة، ويمكن أن تكون مؤشرًا على راحة الفرد وسعادته في بيئة العمل. يعتبر الاداء عن العمل مرتبطًا بالاداء المهني والالتزام بالعمل والبقاء في الوظيفة، حيث يميل الأشخاص الذين يشعرون برضا عالٍ تجاه عملهم إلى أن يكونوا أكثر إنتاجية ورضًا والتزامًا في العمل، وعادةً ما يميلون إلى البقاء في وظائفهم لفترات أطول. (البشايه، 2003: 65)

عوامل الاداء الوظيفي يمكن تقسيمها إلى عدة فئات، وهي كما يلي:

1. عوامل داخلية أو خاصة بالفرد وعوامل شخصية: تشمل هذه العوامل الاحتياجات والقيم الشخصية، والمهارات والقدرات الفردية، والتوجهات المهنية، والشخصية والتوازن الحياتي. يختلف الأفراد فيما يجلب لهم الاداء والسعادة في العمل بناءً على خصائصهم الشخصية والاحتياجات الفردية.
2. عوامل خاصة بمحتوى الوظيفة: تتعلق هذه العوامل بطبيعة ومحتوى العمل الذي يقوم به الفرد، مثل التحدي والتنوع في المهام، ومستوى الاستقلالية والمسؤولية، والتنظيم والتخطيط، والإبداع والتطوير المهني.



3. عوامل خاصة بالأداء: تتعلق هذه العوامل بالاعتراف والتقدير المتلقى عند تحقيق الأداء الجيد، مثل الترفيقات والمكافآت المرتبطة بالأداء، والتغذية الراجعة الإيجابية، والفرص للتطور والترقية المهنية.

4. عوامل خاصة بالإنجاز: تشمل هذه العوامل الشعور بالفخر والإنجاز عند إتمام المهام بنجاح، والتحقق الشخصية والمهنية، والتقدم في مجال العمل، والمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة، والشعور بالأهمية والقيمة الشخصية.

5- عوامل خاصة بالعلاقات الاجتماعية: تتعلق هذه العوامل بجودة العلاقات المهنية والاجتماعية في مكان العمل، مثل التعاون والتواصل الجيد مع الزملاء والمديرين، والدعم الاجتماعي، والعدالة التنظيمية، والفرص للعمل الجماعي والتفاعل مع الآخرين.

6- عوامل خاصة بالبيئة المؤسسية: تشمل هذه العوامل السياسات والإجراءات المؤسسية، والثقافة التنظيمية، والمرونة في ساعات العمل ومكان العمل، والتوازن بين الحياة الشخصية والعمل، والتنمية والتدريب المهني، والفرص للترقية والتطور المهني. (حسين، 2006: 40)

ويشير الباحث الى وجوب ملاحظة أنه يمكن أن تختلف أهمية هذه العوامل وتأثيرها على الاداء الوظيفي من شخص لآخر، حيث يعتمد ذلك على احتياجات وتفضيلات الأفراد وظروف العمل الفردية.

خصائص الاداء الوظيفي:

خصائص الاداء الوظيفي تتضمن مجموعة من العناصر التي تعكس حالة الاداء والسعادة للفرد في بيئة عمله ، وقد يختلف التركيز والأولويات من شخص لآخر حسب احتياجاتهم وتفضيلاتهم الشخصية. وفيما يلي بعض الخصائص الرئيسية للرضا الوظيفي:

1. الاداء بالمجمل: يتعلق هذا بالشعور العام للفرد بالاداء تجاه وظيفته بشكل عام. إذا كان الفرد راضياً بشكل عام عن وظيفته، فهذا يعكس حالة رضاه العامة.

2. الاداء بالمحتوى الوظيفي: يشير إلى مدى رضا الفرد عن المحتوى الفعلي لعمله والمهام التي يقوم بها. إذا كان الفرد يستمتع بمحتوى عمله ويجد تحدياً وإشباعاً في المهام التي يقوم بها، فهذا يؤدي إلى رضا وظيفي أعلى.

3. الاداء بالعلاقات الاجتماعية: يتعلق بجودة العلاقات الاجتماعية في مكان العمل. إذا كان الفرد يشعر بالتواصل الجيد والتعاون مع زملائه والمديرين، فإن ذلك يسهم في رضاه الوظيفي.

4. الاداء بالتوازن بين العمل والحياة الشخصية: يعبر عن مدى رضا الفرد عن التوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية. إذا كان الفرد قادراً على موازنة الحياة العملية والحياة الشخصية وتحقيق التوازن بينهما، فإن ذلك يؤثر إيجاباً على رضاه الوظيفي.

5. الاداء بالتطوير المهني: يشير إلى مدى رضا الفرد بشأن فرص التطوير والنمو المهني المتاحة له. إذا كان الفرد يحصل على فرص للتعليم والتطوير والترقية المهنية، فإن ذلك يعزز رضاه الوظيفي.

6. الاداء بالتعويضات والمكافآت: يعكس مدى رضا الفرد بشأن التعويض المالي والمكافآت والمزايا التي يتلقاها. إذا كان الفرد يشعر بأنه يحصل على تعويض عادل ويتلقى مكافآت ملائمة، فإن ذلك يعزز رضاه الوظيفي. (خليفة، 2000: 97)، (خليفة، وملاح، 2009، 58).

وهنا يشير الباحث الى اهم النقاط التي يمكن أن تساعد في قياس مدى الاداء الوظيفي:

- الراتب والمزايا - مدى رضا الموظف عن الراتب الحالي والحوافز والمنافع.

- طبيعة العمل - مدى إشباع طبيعة العمل لاهتمامات وميول الموظف.

- فرص الترقية - فرص التقدم الوظيفي والمهني في العمل.

- علاقة العاملين - درجة التفاهم والتعاون بين الزملاء والإدارة.

- ساعات العمل - مدى ملاءمة ساعات الدوام والعتل.

- بيئة العمل - الظروف المادية للعمل وتوفر أدوات العمل.

- الإدارة والإشراف - أسلوب إدارة المشرفين والتقييم العادل لأداء العمل.



- فرص التدريب والتطوير - فرص تطوير المهارات الوظيفية.

- طبيعة المهام - مدى تحدي وتنوع المهام الموكلة.

الدراسات السابقة:

التفكير التشجيعي / لم يعثر الباحث سوى على دراسة تناولت التفكير التشجيعي لذا سيكتفي بدراسات تناولت الاداء الوظيفي :

دراسة (خليفات، 2000) الاردن

هدفت إلى تعرف مستوى الاداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة، وعلاقته ببعض المتغيرات المتمثلة في الجنس والعمل والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة، والكلية التي ينتمي إليها، والدولة التي تخرج منها، وجهة الإنفاق للحصول على شهادة الدكتوراه، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة والبالغ عددهم (320) عضواً. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن أكثر مصادر الاداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية هو العلاقات الإنسانية، والإشراف، وظروف العمل، بينما كان مجالاً الترقية والنمو المهني والدخل أقل مصادر الاداء عن العمل، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاداء عن العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية تعزى لمتغيرات الجنس والدرجة العلمية، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية في الاداء عن العمل تعزى لمتغيرات العمر، والرتبة الأكاديمية، والخبرة وجهة الإنفاق والكلية التي ينتمي إليها عضو هيئة التدريس.

دراسة (الصرايرة ،2011) الاردن

هذه الدراسة تهدف إلى التعرف على مستوى الاداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها. وقد قام الباحث بتطوير استبانة الدراسة وتطبيقها على عينة مكونة من (77) رئيس قسم أكاديمي تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة. وللإجابة عن أسئلة الدراسة البسيطة، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار (ت)، وتحليل التباين الأحادي، واختبار شيفيه. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الاداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية كان مرتفعاً، إذ بلغ (3.78) من درجة (5) درجات. وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعود لمتغيرات الدراسة، وأوصى الباحث بأن تقوم الجامعات بتعزيز الاداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها، وأن تتعرف إلى احتياجاتهم ورغباتهم وتعمل على إشباعها، وأن تُوفر نظام حوافز تشجيعية، مادية ومعنوية، لما لها من أثر إيجابي في الحفاظ على مستوى الاداء الوظيفي المرتفع. (الصرايرة ،2011: 602)

الفائدة المتحققة من الدراسات السابقة:

تمت مراجعة الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث الحالي، مما ساعد في تعميق فهم المفاهيم والنظريات الأساسية للبحث. كما تم الاستفادة من الأساليب القياسية والتحليلية المستخدمة في تلك الدراسات السابقة. علاوة على ذلك، قدمت الدراسات السابقة تعليقات ونقاط للنقاش من الباحثين، بالإضافة إلى الوسائل الإحصائية المستخدمة في معالجة النتائج. وأخيراً، تمت مقارنة نتائج البحث الحالي مع نتائج الدراسات السابقة، مما أسفر عن استخلاص توصيات عملية لتطبيق نتائج البحث.

الفصل الثالث

تضمن هذا الفصل مجتمع البحث وعينة البحث وأداتا البحث والوسائل الاحصائية:

أولاً: مجتمع البحث:

تكون مجتمع البحث من مدرسي الاجتماعيات ، قد تألفت من (823) مدرسا ومدرسة موزعين على مختلف على المدارس الاعدادية والثانوية في محافظة القادسية .

ثانياً: عينة البحث:

تألفت عينة البحث من (210) مدرسا ومدرسة وبواقع (105) مدرسا و(105) مدرسة والجدول (1) يبين ذلك.

جدول رقم (1)

عينة البحث حسب متغيري الجنس والتخصص

المجموع	إناث	ذكور	المدرسة	اختصاص
50	25	25	اعدادية الديوانية	التاريخ
50	25	25	متوسطة الحسن	الجغرافية
50	25	25	ثانوية الصدرين	الجغرافية
60	30	30	متوسطة الرصافي	التاريخ
210	105	105		المجموع

ثالثاً: أدوات البحث:

تطلب تحقيق أهداف البحث بناء اداتين الأولى للتفكير التشجيعي والثانية للرضا الوظيفي، وقد تم تحقيق ذلك وفقاً لمجموعة من الخطوات وهي كما يلي:

1- التخطيط للمقياسين:

تم التخطيط لقياس للتفكير التشجيعي من خلال الاطلاع على عدد من الدراسات والادبيات السابقة التي تناولت المتغير وفي ضوء النظرية المتبناة والتي فسرت المتغير كذلك بالنسبة لمقياس التمثيل الاداء الوظيفي حيث تم الاطلاع على الدراسات والادبيات السابقة وكذلك النظرية التي ناقشت المتغير والتي سوف تعتمد في بناء المقياس وفي تفسير النتائج.

2- جمع الفقرات وصياغتها:

تم جمع فقرات مقياس التفكير التشجيعي من خلال الاطلاع على النظرية وتفصيلاتها المتعلقة بأنواع بالتفكير التشجيعي وطريقة الافراد في اجترار أصنافه ونسبه وكذلك الدراسات السابقة وطريقة قياسها للمتغير وتم الحصول على بعض الفقرات من خلال الشرح النظري العام للمنظر في حين تمت صياغة البعض الآخر من من المجالات ، كذلك بالنسبة لمقياس الاداء الوظيفي فقد تم الاستناد إلى الآراء النظرية في صياغة الفقرات وعززت ببعض الفقرات من دراسات سابقة وتمت صياغة قسماً منها اعتماداً على الاطر النظرية المتبناة.

3- صلاحية الفقرات:

لغرض التعرف عن صلاحية فقرات المقياسين قام الباحث بعرض المقياسين بصورتها الأولية على مجموعة من الخبراء (*) المتخصصين في التربية وعلم النفس وذلك لإصدار أحكامهم حول مدى صلاحية فقرات المقياسين وهما التفكير التشجيعي والذي غطى على مجالات التفكير أما فيما يتعلق بالاداء الوظيفي كان لدى الباحث بعض الملاحظات حول المقياسين في الدراسات السابقة التي اطلع عليها ثم تجاوزها في المقياس الحالي، وقد طلب من السادة المحكمين ابداء آراءهم بالفقرات والبدائل وطريقة القياس واجراء أي تعديل بدوره مناسباً على المقياسين المقترحين وقد أخذت نسبة اتفاق (80%) فأكثر بين المحكمين للأبقاء على الفقرة في المقياسين. ووفقاً لهذا الاجراء فقد تم حذف فقرتين من مقياس الاداء الوظيفي فلم تحصلان على الاتفاق المطلوب في حين تم حذف فقرة واحدة فقط من فقرات مقياس التفكير التشجيعي ، وبذلك تألف المقياس من (30) فقرة مع (5) بدائل هي (لدي تصوراً بسيطاً لها، لا أعرف، ليس لدي تصوراً لها).

(*) أسماء السادة المحكمين مرتبين حسب اللقب العلمي والأحرف الهجائية.

1- د. حسين جدوع المناصير .

2- أ. د. محمد كاظم منتوب الحمداني .

3- أ. د. زينة جبار غني.

4- أ. د. مشرق محمد مجول.

5- أ. د. عارف حاتم الجبوري.

6- أ. م. د. مسلم محمد النبهان.

7- أ. م. د. زيد علوان الخيكاني.

8- م. د. رعد طالب كاظم.



في حين تالف مقياس الاداء الوظيفي من (24) فقرة و(5) بدائل هي (أتفق معها تماماً، اتفق معها ، لست متأكداً ، لا أتفق معها ، لا أتفق معها أبداً).

4- تعليمات المقياسين:

تعد التعليمات بمثابة الدليل الذي يسترشد به المستجيب في أثناء الإجابة على فقرات المقياس، فقد حرص الباحث على أن تكون التعليمات سهلة وواضحة ودقيقة، وتم التأكيد في خلالها على المستجيب اختيار البديل المناسب والذي يعتقد أنه يتطابق معه، وأن تكون الإجابة بكل صدق وصراحة وأن الإجابة هي للأغراض العلمية فقط ولا داعي لذكر الاسم.

5- الدراسة الاستطلاعية:

تم اجراء دراسة مبنسرة على مجموعة صغيرة بلغت (20) مدرسا ومدرسة وذلك لغرض التعرف على وضوح التعليمات ومدى وضوح الفقرات وكذلك ومعالجة الصعوبات التي تواجه التطبيق قبل التطبيق النهائي، وقد تبين إن المقياسين وفقراتهما والتعليمات كانت واضحة ومفهومة لدى أفراد العينة الاستطلاعية كذلك كان متوسط الوقت المستغرق للإجابة ضمن الحدود المقبولة فقد بلغ (30) دقيقة .

6- تطبيق المقياسين على عينة البحث:

قام الباحث بتطبيق المقياسين على عينة البحث البالغة (426) مدرسا ومدرسة، من المدارس الاعدادية والثانوية ، في أثناء الدوام الرسمي، وقد حثَّ الباحث العينة المستجيبية على الاجابة الصادقة خدمة للبحث العلمي.

7- تصحيح المقياسين:

يقصد بتصحيح المقياس وضع درجة لاستجابة كل مستجيب على كل فقرة من فقرات المقياس واستخراج الدرجة الكلية عن طريق جمع درجات الاستجابات على المقياس، ولتحقيق هذا الغرض فقد حدد الباحث خمسة بدائل لمقياس التفكير التشجيعي حيث تحسب الأوزان كالآتي: البديل الأول (5) درجات والبديل الثاني (4) درجات والثالث (3) درجات والرابع (2) درجة والخامس (1) درجة .
وعليه فإن أعلى درجة من الممكن أن يحصل عليها المفحوص هي (130) وأقل درجة من الممكن أن يحصل عليها المفحوص هي (26) درجة أما مقياس الاداء الوظيفي فقد تألف من المقياس من () فقرة وحددت الأوزان للبديل الأول بـ(5) درجات والبديل الثاني بـ(4) درجات والثالث بـ(3) درجات والرابع (2) درجة والخامس (1) درجة وبذلك فإن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المفحوص هي (130) في حين أن أقل درجة من الممكن أن يحصل عليها المفحوص هي (26) درجة.

8- التحليل الاحصائي لفقرات المقياسين:

أ- حساب القوة التمييزية باستخدام اسلوب المجموعتين المتطرفتين: د
لغرض إيجاد القوة التمييزية للفقرات في المقياسين تم اتباع الخطوات التالية:
1- حساب الدرجة لكل استمارة من الاستمارات الـ (420) ولكلا المقياسين.
2- ترتيب الاستمارات من أعلى درجة إلى أدنى درجة.
3- تعيين الـ(27%) العليا في المقياسين والـ(27%) الدنيا من الاستمارات للمقياسين. وقد بلغ عدد الاستمارات العليا في المقياسين التفكير التشجيعي والاداء الوظيفي بلغ (115) أستمارة في كل مجموعة وبهذا تكون مجموع الاستمارات الخاضعة للتحليل في المقياسين (230) استمارة من أصل (852).
4- تطبيق الاختيار التائي (T-Test) لعينتين مستقلتين وذلك (لغرض اختبار الفرق بين المجموعتين العليا والدنيا على كل فقرة) وعدت القيمة التائية المحسوبة مؤشراً لتمييز كل فقرة عند مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية البالغة (2) وكانت جميع فقرات المقياسين مميزة عند مستوى دلالة (0.05).

ب- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس (الاتساق الداخلي):

إنَّ ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس يعني إنَّ الفقرة تقيس المفهوم الذي تقيسه الدرجة الكلية، والمقياس الذي نختبر فقراته على وفق هذا المؤشر يمتلك صدقاً بنائياً. وبذلك فإن النتيجة التي نحصل عليها تدل على مدى نجاح هذه الفقرة في قياس ما يقيسه الاختبار (فرج، 2007، ص312)



وقد تم حساب معامل الارتباط لدرجات أفراد العينة الكلية على كل فقرة من فقرات المقياس وبين درجاتهم الكلية باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient)، وقد تم استخدام الاختبار التائي لاختبار دلالة معامل الارتباط وقد ظهر أن جميع معاملات دالة احصائياً عند مقارنتها بالقيمة الجدولية التي يساوي (2) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (209).

9- مؤشرات صدق المقياسين: Validity

يعد الصدق من الخصائص المهمة التي يجب مراعاتها في بناء المقاييس النفسية، ويقصد به إلى درجة يقيس الاختبار ما وضع لقياسه. (الضامن، 2007: 117) وقد قام الباحث باستخراج نوعين من الصدق هما:

أ- الصدق الظاهري: Face Validity

إنّ الوسيلة المفضلة للتأكد من الصدق الظاهري هي إنَّ عدد من المحكمين يقومون مدى كون الفقرات ممثلة للصفحة المراد قياسها، وقد تحقق هذا النوع من الصدق من خلال عرض فقرات المقياسين على لجنة من المحكمين في التربية وعلم النفس وأخذت نسبة اتفاق (80%) فأكثر وكما ذكرنا سابقاً في صلاحية الفقرات.

ب- صدق البناء: Construct Validity

ويقصد بصدق البناء مدى قياس فقرات الاختبار لسمة أو ظاهرة سلوكية معينة، وهو أيضاً الدرجة التي يقيس فيها المقياس بناءً نظرياً أو سمة معينة دون غيرها (فرج، 2007: 119)، حيث تم التحقق من هذا النوع من الصدق من خلال حساب ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياسين، وظهر أن جميع معاملات الارتباط دالة احصائياً.

10- مؤشرات ثبات المقياسين: Reliability

وهو أحد الصفات التي يجب أن تتصف بها أداة القياس النفسية الجيدة، وهو يقصد به الاستقرار بحيث ان درجته لا تتغير جوهرياً بتكرار إجراء الاختبار، وهو معامل ارتباط بين المقياس أو الاختبار نفسه.

وقد تحقق الباحث من ثبات المقياسين من خلال استخدام الطرق الآتية:

أ- طريقة الثبات بالتجزئة النصفية: (Split- Half Method)

استخدم الباحث جميع أفراد العينة البالغة (426) مدرسا ومدرسة وتم تقسيم المقياسين إلى نصفين متساويين، إذ يمكن أن يعد الارتباط جيداً إذا كان معامل الارتباط فوق (0,70) ومتوسطاً إذا كان بين (40%- 67%) (عودة وفتحي، 1992: 487)، وقد بلغ معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس التفكير التشجيعي (0,73) ولأجل حساب ثبات المقياس بصورة كاملة قام الباحث باستخدام معادلة سبيرمان_ براون لتصحيح معامل الارتباط فأصبح (0,84) ووفقاً للمعيار أعلاه يعد الثبات عالياً أو جيداً، أما مقياس الاداء الوظيفي فقد بلغ معامل الارتباط بطريقة التجزئة النصفية (0,70) وعند تصحيح معامل الارتباط باستخدام معادلة سبيرمان_ براون التصحيحية فقد بلغ معامل الثبات (0,82) وهو الآخر يعد ارتباطاً عالياً إذا ما استخدمنا المعيار أعلاه.

ب- طريقة إعادة الاختبار للمقياسين: T- test Retest Method

تقوم هذه الطريقة على إجراء الاختبار على مجموعة من الأفراد ثم إعادة إجراء نفس الاختبار على نفس المجموعة بعد مضي فترة زمنية مناسبة ثم حساب معامل الارتباط بين درجات الأفراد في التطبيق الأول ودرجاتهم في التطبيق الثاني.

وقد تم اختيار مجموعة تألفت من (30) مدرسا ومدرسة وتم تطبيق المقياسين عليهم ثم بعد مرور (20) يوماً تم إعادة الاختبار على نفس المجموعة وظهر معامل الارتباط لمقياس التفكير التشجيعي ليسجل (0,81) وعند تصحيحه بمعادلة سبيرمان براون بلغ (0,88) وهو معامل ارتباط عالي حسب معيار (عودة وفتحي، 1992: 489)، أما مقياس الاداء الوظيفي فقد بلغ بطريقة إعادة الاختبار (0,77) وعند تصحيحه بمعادلة سبيرمان براون بلغ (0,79) وهو الآخر يعد معامل ارتباط عالي وفقاً للمعيار أعلاه.

رابعاً: الوسائل الاحصائية:

لغرض معالجة البيانات احصائياً تم استخدام الوسائل الاحصائية الآتية:

1- الاختبار التائي لعينتين مستقلتين: T- test For Tow Independent

لاستخراج القوة التمييزية للفقرات بأسلوب المجموعتين المتطرفتين لكلا المقياسين.

2- الاختبار التائي لعينة واحدة: T- test For one Samples

استخدم للتعرف على دلالة الفرق الاحصائي بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لكلا المقياسين.

3- معامل ارتباط بيرسون: Person Correlation Coefficient

وقد استخدم لاستخراج العلاقة بين كل من:

- درجة كل فقرة والدرجة الكلية لكلا المقياسين.
- استخراج الثبات بطريقة التجزئة النصفية لكلا المقياسين.
- استخراج الثبات بطريقة إعادة الاختبار لكلا المقياسين.
- ايجاد العلاقة بين التفكير التشجيعي والاداء الوظيفي لدى عينة البحث.

4- معادلة سبيرمان براون: Sperman- Beown Formula

وقد استخدمت لتصحيح قيمة معامل ارتباط بيرسون لمؤشرات الثبات بطريقة التجزئة النصفية وإعادة الاختبار لكلا المقياسين.

الفصل الرابع

يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج البحث وتفسيراً لهذه النتائج وفقاً للأطار النظري والأدبيات السابقة كما يتضمن هذا الفصل التوصيات والمقترحات:

أولاً: عرض النتائج وتفسيرها:

سيتم عرض النتائج وفقاً لتسلسل الأهداف وكما يلي:

الهدف الأول: التعرف على التفكير التشجيعي لدى مدرسي الاجتماعيات.

ولغرض تحقيق هذا الهدف قام الباحث بحساب متوسط درجات العينة البالغة (210) مدرسا ومدرسة ، حيث بلغ متوسط درجات العينة على المقياس (98) وبانحراف معياري قدره (9.87) وبمقارنة هذا المتوسط مع المتوسط الفرضي للمقياس والبالغ (90) يتضح بأن المتوسط الحسابي أعلى من المتوسط الفرضي وعند اختبار الفرق بين المتوسطين باستعمال الاختبار التائي لعينة واحدة وبمقارنة القيمة التائية المحسوبة والبالغة (4.56) بالقيمة الجدولية (2) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (299) ظهر أن الفرق دال احصائياً والجدول رقم (3) يوضح ذلك وتشير هذه النتيجة إلى أن مدرسي الاجتماعيات لديهم القدرة على التفكير التشجيعي.

جدول (2)

نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة للفرق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لعينة البحث

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة
210	98	9.87	90	4.56	0.05

الهدف الثاني : التعرف على الاداء الوظيفي لدى مدرسي الاجتماعيات .

قام الباحث بحساب متوسط درجات أفراد العينة والبالغ عددهم (210) مدرسا ومدرسة ، حيث بلغ متوسط العينة على المقياس (92) وبأنحراف معياري قدره (11.7) وبمقارنة المتوسط الحسابي مع المتوسط الفرضي والبالغ (72) يتضح أن المتوسط الحسابي هو أعلى من المتوسط الفرضي ، وعند اختبار الفرق بين المتوسطين باستخدام الأختبار التائي لعينة واحدة وبمقارنة القيمة التائية المحسوبة والبالغة (11.6) بالقيمة الجدولية والبالغة (2) عند مستوى دلالة (0.05) وبدرجة حرية (209) ظهر أن الفرق دال احصائياً والجدول رقم (4) يوضح ذلك، وتشير هذه النتيجة إلى أن مدرسي الاجتماعيات لديهم اداء وظيفي ذو مستوى جيد.

جدول (3)

الاختبار التائي لعينة واحدة للفرق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لعينة البحث

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	مستوى الدلالة
210	92	11.7	72	11.6	0.05

الهدف الثالث: الفروق في التفكير التشجيعي والاداء الوظيفي وفقا لمتغير الجنس .
للتعرف على الفروق في متغير الجنس بين (المدرسين والمدرسات). تم معالجة البيانات احصائياً باستعمال t.test لعينتين مستقلتين في متغيري الجنس (ذكورا واناثاً) قد بلغت (0.9456) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (208) والجدول رقم (4) يوضح ذلك.

جدول (4)

نتائج عينتين مستقلتين بين المدرسين والمدرسات

المتغيرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت المحسوبة	ت الجدولية	مستوى الدلالة
المدرسين	105	89.712	6.888	0.9456	2	0.05
المدرسات	105	91.76	7.0933			

ويتضح من الجدول اعلاه ، عدم وجود اختلاف في متغير الجنس (بين الذكور والاناث) في التفكير التشجيعي والاداء الوظيفي.

الهدف الرابع: العلاقة بين التفكير التشجيعي والاداء الوظيفي لدى مدرسي الاجتماعيات.
للتعرف على العلاقة تم معالجة البيانات احصائياً باستعمال t.test لعينتين مستقلتين ظهر بأن العلاقة بين التفكير التشجيعي والاداء الوظيفي للمعلومات قد بلغت (0.6533) وهي علاقة طردية دالة عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (208) والجدول رقم (5) يوضح ذلك.

جدول (5)

نتائج عينتين مستقلتين بين التفكير التشجيعي والاداء الوظيفي

المتغيرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت المحسوبة	ت الجدولية	مستوى الدلالة
المدرسين	105	79	9.561	0.6533	2	0.05
المدرسات	105	80.5	7.3401			

ويتضح من الجدول اعلاه ، وجود علاقة ايجابية طردية مرتفعة بين التفكير التشجيعي والاداء الوظيفي وهو يعني انه كلما ارتفعت درجة التفكير التشجيعي لدى الفرد ارتفعت لديه درجته على مقياس الاداء الوظيفي

ثالثاً: التوصيات:

- 1- الاستخدام الموسع للتفكير التشجيعي في المناهج الدراسية من المراحل الأولية الابتدائية إلى مرحلة الرشد.
- 2- استخدام أسس الاداء الوظيفي في نواح الحياة اليومية .
- 3- تدريب المدرسين في المدارس على فهم واستخدام التفكير التشجيعي بكل أشكالها وربطها بالتجارب المعروفة والمتداولة في الحياة الواقعية.

رابعاً: المقترحات:

- 1- اجراء دراسة لإيجاد العلاقة بين التفكير التشجيعي وعلاقتها بمراحل التطور لدى (بياجيه).
- 2- اجراء دراسة لإيجاد العلاقة بين الاداء الوظيفي والأساليب المعرفية.
- 3- اجراء دراسة لإيجاد العلاقة بين التفكير التشجيعي للمعلومات والتفكير اللاعقلاني.

المصادر:

- أبو مسعود، الطاهر محمد ومحمد عويس إبراهيم (2008 م): رؤى تربوية معاصرة في استراتيجيات التدريس، ط2، الدار الجامعية للنشر، غريان ، ليبيا.

- البشاييرة، أحمد إبراهيم (2003). اثر المناخ التنظيمي على الاداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في جامعة آل البيت وجامعة جرش الأهلية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن
- بوكيت ، ستيفن، ترجمة زكريا القاضي (2008 م): أكثر من 100 فكرة لتدريس مهارات التفكير، الدار المصرية للنشر، القاهرة، مصر.
- الحبيب، طارق (2018) التفكير التشجيعي في التعليم، دار المؤلف، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- الحربي، محمد بن فهد (2016) التفكير التشجيعي والإبداع، دار غراب للنشر، الدمام، المملكة العربية السعودية.
- حسين، عبده احمد (2006). الاداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وعلاقته بإنتاجيتهم العلمية في جامعة عدن الجمهورية اليمنية، رسالة دكتوراه، جامعة صنعاء، اليمن .
- خليفات، عبد الفتاح (2000) الاداء الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة، مجلة العلوم التربوية والنفسية، ع 38 ، 58.
- خليفات، عبد الفتاح والملاحمة، منى (2009). الولاء التنظيمي وعلاقته بالاداء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية، مجلة جامعة دمشق، 25، (3).
- الشريف، عبدالله (2010) التفكير التشجيعي: مفاهيم وتطبيقات ، مكتبة الرشد، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- الصرايرة ،خالد احمد (2011): مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام ، مجلة جامعة دمشق - المجلد 27 - العددان الأول والثاني.
- الضامن، منذر (2007): "أساسيات البحث العلمي" دار المسيرة عمان- الأردن.
- عبد الباقي، صلاح الدين محمد (2004). السلوك الفعال في المنظمات. الإبراهيمية: الدار الجامعية.
- عبدالله، أحمد (2015) التفكير التشجيعي: طريق الحلول ، دار الكتاب العربي، القاهرة، مصر.
- عبدالله، نجلاء.(2000). القيم التنظيمية للمديرين في الجهاز الحكومي القطري وعلاقتها بالأداء الوظيفي دراسة تحليلية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية الأردن.
- العتيبي ، نجاة : 2019: تنمية التفكير التشجيعي لدى طلاب الجامعة في مواجهة المشكلات الحياتية ، (رسالة ماجستير غير منشوره)، جامعة الملك سعود، السعودية.
- عودة، أحمد سليمان وفتحي حسين (1992): "أساسيات البحث العلمي في التربية وعلم النفس" مكتبة الكنانى- الأردن.
- الغامدي، سامي (2014) التفكير التشجيعي وتحليل المشكلات ، دار الوطن، جدة، المملكة العربية السعودية
- الفالح، نايف بن سليمان، (2001 م)، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالاداء الوظيفي في الاجهزة الامنية، رسالة ماجستير غير منشورة كلية الدراسات العليا - الرياض .

ملحق رقم (1)

مقياس التفكير التشجيعي بصورته النهائية

تحية طيبة.....

عزيزي الطالب.....

عزيزتي الطالبة.....

بين يديك مجموعة من الأفكار التشجيعية، أرجو منكم قراءة كل فقرة بعناية كبيرة ثم التأشير أمام كل واحدة منها بما يتناسب معك من حيث هل تتكون لديك صورة ذهنية للأفكار والأفعال التي يعبر عنها بالوصف في كل فقرة أم لا، وعلية فإن الاجابة تحتاج الى الكثير من الهدوء من جانبكم من ثم الاجابة بعناية فائقة وإن البحث هو فقط لأغراض البحث العلمي ولا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة... ولا داعي لذكر الأسم.

مع خالص الشكر
أرجوا من حضراتكم تدوين المعلومات العامة في أدناه :

المدرسة :
الجنس :
التخصص :
ذكر :
أنثى :

ت	الفقرات	لدي تصوراً عالياً لها	لدي تصوراً لها	لدي تصوراً بسيطاً لها	لا أعرف	ليس لدي تصوراً لها
1	ما هي خططك المستقبلية					
2	الإحباط هو جزء طبيعي من رحلة النمو والتطور					
3	احدد اكبر مخاوفي					
4	هل أنا على الطريق الصحيح في حياتي					
5	كيف يمكنني تحسين علاقاتي مع الآخرين					
6	كيف يمكنني تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية					
7	اعترف بأن التوازن بين العمل والحياة الشخصية هو تحدي مستمر					
8	كيف يمكنني التغلب على القلق					
9	كيف يمكنني تنمية المزيد من الثقة بالنفس					
10	كيف أحافظ على الصحة البدنية والعقلية					
11	كيف أحافظ على علاقات صحية وإيجابية					
12	كيف أحقق أهدافي وأتخذ قرارات أفضل					
13	احاول ان أبقى مبدعاً ومبتكراً					
14	طريقة التعامل مع التحديات والضغوط بشكل إيجابي					
15	كيف أنمي قدراتي القيادية والتنظيمية؟					
16	ملاحظة الأشياء من زوايا مختلفة.					
17	استفد من تنوع الخلفيات والوجهات النظر.					
18	كيف أتعامل مع التغيير والانتقال بشكل إيجابي					
19	الاستفادة من الدعم والإرشاد من الأصدقاء					
20	لي القدرة في طرق إدارة الوقت والأولويات					
21	تعلم مهارات جديدة لمواكبة التطورات					
22	كيف أزيد من إنتاجيتي وكفاءتي في العمل					

					23	اطور مهارات التفويض والتعاون مع الآخرين
					24	تقسم المشاريع الكبيرة إلى مهام صغيرة قابلة للإنجاز.
					25	استخدم تطبيقات وأدوات لإدارة المهام والوقت بفعالية.
					26	طرح أسئلة مفتوحة لفهم أفضلها

ملحق رقم (2)

مقياس الاداء الوظيفي بصورته النهائية
تحية طيبة.....

عزيزي المدرس.....

عزيزتي المدرسة.....

بين يدك مجموعة من الفقرات تُمثل طريقة تعامل الفرد مع المعلومات... نرجوا منكم التأشير أمام البديل الذي يتطابق مع ما تشعر به، بعد قراءة كل فقرة بعناية كبيرة... إنَّ المقياس الذي بين يدك يستخدم للأغراض البحث العلمي فقط وليس هناك إجابة صحيحة وأخرى خاطئة ولذا نتمنى منكم الإجابة عن جميع الفقرات وبعناية فائقة ولا داعي لذكر الاسم...

مع خالص الشكر

يرجى تدوين المعلومات العامة في أدناه قبل الشروع بالإجابة :

الجامعة: الكلية:

الجنس: ذكر: أنثى:

مقياس الاداء الوظيفي ؟

ت	الفقرات	أتفق معها تماماً	اتفق معها	لست متأكدًا	لا أتفق معها أبداً
1	دائماً ما أتخيل خطوطاً وخرائط تخطيطية عند محاولتي فهم موضوع ما.				
2	أتعامل مع المعلومات في أي موضوع على أنها مستقلة بذاتها.				
3	أهتم بتنظيم المعلومات في مستويات حتى يسهل فهمها.				
4	أرتب المعلومات في ذهني حسب أهميتها حتى يتم استيعابها.				
5	أهتم بعملية تنظيم المعلومات وفق سياقاً ما ليسهل التعامل معها.				
6	عادة ما أنظم المعلومات في صورة كلية.				
7	أنظم المعلومات من الأكثر أهمية إلى الأقل أهمية.				
8	أميل إلى حفظ المعلومات الضرورية دون ترتيبها وتنظيمها.				
9	اهتم بتفاصيل أي موضوع لأن ذلك يُسهل تذكرها.				
10	أذكر المعلومات بسهولة عندما أقوم بربطها ببعضها.				
11	أتعامل مع المعلومات في أي نص ككل متكامل.				
12	أقوم بالربط بين الجانب النظري والجانب العملي في الموضوعات المختلفة.				
13	استخدم المعلومات في تكوين صورة كلية للموضوع.				

					عندما أقوم بربط المواضيع مع بعض فإن ذلك يُسهل تذكرها.	14
					أهتم كثير بالتفصيلات في أي موضوع.	15
					من الصعوبة بالنسبة لي الربط بين الموضوعات التي أتعامل معها.	16
					اصنف الصور والرسوم التي أدرسها ثم أقوم بالربط بينها.	17
					استوعب أفضل عندما أجري مقارنات بين الموضوعات المتعددة	18
					أقارن المعلومات الجديدة بما لدي من معلومات قديمة.	19
					أشعر إن عملية مقارنة الموضوعات تسهل عملية إدراكها.	20
					أناقش الأفكار والمعلومات في ذهني قبل أن أتخذ أي قرار.	21
					دائما ما أركز على النواح المهمة في أي موضوع وأهمل الباقي.	22
					أقوم بتجسيد المعلومات على شكل صور أو رسوم والذي يساعدني في التعامل الناجع معها.	23
					أبحث عن المعاني وراء المادة وليس الكلمات والألفاظ.	24
					أناقش كل المعلومات والأفكار في ذهني وأقوم بمقارنتها ببعضها.	25
					إن خبرتي السابقة بالحياة تساعدني كثيراً في الحكم على النصوص أمامي.	26

مقياس الاداء الوظيفي

يهدف هذا المقياس إلى التعرف إلى مدى أدائك لجملته من الفقرات، والمطلوب منك قراءة كل عبارة بدقة ثم الإجابة عنها بوضع علامة (√) في المكان الذي يمثل درجة تطابقها معك، والمثال الآتي يوضح طريقة الإجابة :

: البيانات الشخصية

الجنس : ذكر أنثى:

العمر

: الخدمة سنوات

: الشهادات العلمية :

ت	الفقرات	تنطبق علي عالية جدا	تنطبق علي عالية	تنطبق علي متوسطة	تنطبق علي قليلا	قليلة جدا
1	أرضى عن مستوى الراتب الحالي.					
2	تتناسب الحوافز مع جهودي.					

				تلبية المكافآت والمنافع طموحي المهني.	3
				تتناسب طبيعة العمل مع ميولي وقدراتي.	4
				توفر لي العمل فرصا للتعلم والتطور.	5
				أجد العمل ممتعا ومحفزا لي.	6
				متاحة لي فرص ترقية وفق أدائي.	7
				تستند آلية الترقية إلى معايير عادلة.	8
				أشعر بإمكانية التقدم في مستوى العمل.	9
				سائد بين الزملاء جو من التفاهم والتعاون.	10
				أجد التقدير والاحترام من الإدارة المباشرة.	11
				أسود علاقات إيجابية مع جميع العاملين.	12
				مدة الدوام اليومي مريحة ولا تؤثر على حياتي الشخصية.	13
				منحة إجازات مرضية وإجازات سنوية كافية.	14
				لا أعمل ساعات إضافية إلا برضائي.	15
				تتوفر بيئة عمل صحية وأمنة ونظيفة.	16
				متوفرة التجهيزات والمعدات اللازمة للقيام بعملتي.	17
				المبنى ومرافقه مريحة وتسهل عملي.	18
				يتعامل معي المشرفون باحترام وتقدير.	19
				عدل أسلوب التقييم والمساءلة للأداء.	20
				تلبية الإدارة احتياجاتي واقتراحاتي الوظيفية.	21
				متاح لي برامج تدريب مناسبة لتطوير كفاءتي.	22
				أشعر بالدعم والتشجيع لتحسين مهارتي.	23
				أنال فرصا إضافية للتعلم والنمو المهني.	24
				المهمة متنوعة وممتعة وتحفز قدراتي العقلية.	25
				أربط ما أقوم به برؤية ورسالة المؤسسة.	26
				أتمتع بسلطة ومقدار من الاستقلال في أدائي.	27