| **الرقم** | **الفقرات** | **بدرجة كبيرة جداً** | **بدرجة كبيرة** | **بدرجة متوسطة** | **بدرجة قليلة** | **بدرجة قلية جداً** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **المجال الأول: الحوافز المادية** | | | | | | |
|  | تمنح الجامعة عضو هيئة التدريس مكافآت مالية وتشجيعية مناسبة لقاء قيامه بالأعمال الإضافية |  |  |  |  |  |
|  | تكافئ الجامعة عضو هيئة التدريس الذي يتولى منصباً إدارياً مكافأة مالية مناسبة. |  |  |  |  |  |
|  | تخصص الجامعة نسبة كافية من ميزانيتها المالية لدعم البحث العلمي. |  |  |  |  |  |
|  | تصرف الجامعة لعضو هيئة التدريس مكافاة مالية بدل صعوبة عمل. |  |  |  |  |  |
|  | تقدم الجامعة لعضو هيئة التدريس علاوات مالية لقاء العمل في مناطق نائية. |  |  |  |  |  |
|  | تمنح الجامعة اعضاء هيئة التدريس المتميزين مكافاة مالية وتشجيعية. |  |  |  |  |  |
|  | تصرف الجامعة لعضو هيئة التدريس مكافاة مالية مناسبة لقاء تحكيم الابحاث. |  |  |  |  |  |
|  | تمنح الجامعة عضو هيئة التدريس مكافاة مالية لقاء الاشتراك بلجان القسم. |  |  |  |  |  |
|  | تصرف الجامعة لعضو هيئة التدريس بدل ندرة تخصص مناسب. |  |  |  |  |  |
| **المجال الثاني: الحوافز المعنوية** | | | | | | |
|  | تمنح الجامعة عضو هيئة التدريس المتميز شهادة تقديرية في نهاية الفصل الدراسي. |  |  |  |  |  |
|  | تُرشح الجامعة عضو هيئة التدريس في الدورات التدريبية لتطوير أدائه. |  |  |  |  |  |
|  | تعطي الجامعة الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه اعتباراً عند ترقية عضو هيئة التدريس. |  |  |  |  |  |
|  | تهتم الجامعة بإرسال عضو هيئة التدريس لحضور الندوات والمؤتمرات العلمية. |  |  |  |  |  |
|  | تُرسل الجامعة لعضو هيئة التدريس كتب شكر لقاء جهوده المميزة. |  |  |  |  |  |
|  | تُقدم الجامعة لعضو هيئة التدريس عبارات الثناء والشكر الشفوي لقاء إنجاز اعماله ومهامه. |  |  |  |  |  |
|  | تُقييم الجامعة حفل تكريم لعضو هيئة التدريس المُتميز. |  |  |  |  |  |
|  | تمنح الجامعة عضو هيئة التدريس المتميز الدروع والميداليات تكريماً له. |  |  |  |  |  |
|  | تهنئ الجامعة عضو هيئة التدريس الذي يحصل على ترقية أكاديمية. |  |  |  |  |  |
|  | تمنح الجامعة عضو هيئة التدريس إجازة بدون راتب للعمل خارج الجامعة. |  |  |  |  |  |
|  | تولي الجامعة عضو هيئة التدريس رئاسة اللجان الجامعية والاشتراك بها. |  |  |  |  |  |
| **المجال الثالث: الحوافز الإدارية** | | | | | | |
|  | توفر الجامعة لأعضاء هيئة التدريس أنظمة اتصال فعال تسهل من عملية التواصل مع زملائهم. |  |  |  |  |  |
|  | تتيح الجامعة الفرص الإدارية المناسبة لعضو هيئة التدريس. |  |  |  |  |  |
|  | تتبنى الجامعة ما يخص اعضاء هيئة التدريس من قضايا وتنقلها إلى المستويات الإدارية العليا بأمانة وإخلاص. |  |  |  |  |  |
|  | تعطي الجامعة الفرصة الكافية لعضو هيئة التدريس للاشتراك في اللجان العلمية والاجتماعية المختلفة. |  |  |  |  |  |
|  | تعقد الجامعة اجتماعات دورية مع اعضاء هيئة التدريس. |  |  |  |  |  |
|  | توزع الجامعة الأعمال الإدارية بين أعضاء هيئة التدريس بعدالة. |  |  |  |  |  |
|  | تطلع الجامعة اعضاء هيئة التدريس على ما يجد من قرارات وتعليمات. |  |  |  |  |  |
|  | تشرك الجامعة عضو هيئة التدريس في إعداد الخطة الدراسية للقسم. |  |  |  |  |  |
|  | توفر الجامعة هيكلاً تنظيمياً يسهل عملية الاتصال الإداري. |  |  |  |  |  |
|  | تحرص الجامعة على تبسيط إجراءات ترقية عضو هيئة التدريس. |  |  |  |  |  |
|  | تهيئ الجامعة لأعضاء هيئة التدريس قنوات الاتصال اللازمة مع البيئة الخارجية لتطوير أدائهم. |  |  |  |  |  |
| **المجال الرابع: الحوافز الإنسانية والاجتماعية** | | | | | | |
|  | توفر الجامعة مناخاً تنظيمياً تعاونياً إيجابياً داخل كليات الجامعة وأقسامها. |  |  |  |  |  |
|  | تؤكد الجامعة على احترام قيم النزاهة واخلاقيات العمل بين الرؤساء والمرؤوسين. |  |  |  |  |  |
|  | تُشجع الجامعة عضو هيئة التدريس العمل بروح الفريق الواحد مع زملاءه. |  |  |  |  |  |
|  | تشارك الجامعة عضو هيئة التدريس في المناسبات الاجتماعية. |  |  |  |  |  |
|  | تحترم الجامعة وجهة نظر عضو هيئة التدريس وحتى المختلفة منها. |  |  |  |  |  |
|  | تهيئ الجامعة لعضو هيئة التدريس فرصة الالتقاء مع إدارة الجامعة. |  |  |  |  |  |
|  | تساهم الجامعة في حل المشكلات الاجتماعية التي تعترض اعضاء هيئة التدريس . |  |  |  |  |  |
|  | تُشعر الجامعة عضو هيئة التدريس باحترامها وتقديرها له. |  |  |  |  |  |
|  | توفر الجامعة الجو المناسب لبناء علاقة إنسانية إيجابية بين أعضاء هيئة التدريس. |  |  |  |  |  |

-**3**-

* + **بالنظر إلى دور الإدارة الجامعية في تفعيل الحوافز، والسعي إلى التطور في هذا المجال برأيك ما المقترحات التي ترى أنها مناسبة والتي قد تساعد في تطوير دور الإدارة الجامعية في تفعيل الحوافز لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرك؟**

.............................................................................................................................................................................................................................................................................................

***بسم الله الرحمن الرحيم***

**الأستاذ الدكتور............................................... المحترم**

**الدكتور....................................................... المحترم**

**تحية طيبة وبعد:**

يقوم الباحث بدراسة بعنوان "**دور الادارة الجامعية في تفعيل الحوافز لدى اعضاء هيئة التدريس في جامعات الشمال في المملكة العربية السعودية وسبل تطويرها**" وذلك لرفع مستوى الاداء الاكاديمي لدى اعضاء هيئة التدريس من خلال تلبية احتياجاتهم ومتطلباتهم الامر الذي ينعكس على النهوض بالعملية التعليمية التعلمية . علماً بأن الاستبانة مكونة من (40) فقرة موزعة على (4) مجالات وهي: (مجال الحوافز المادية، ومجال الحوافز المعنوية، ومجال الحوافز الإدارية، ومجال الحوافز الإنسانية والاجتماعية) وتتم الإجابة على فقرات الاستبانة وفقاً لتدريج ليكرت الخماسي (بدرجه كبيرة جداً، بدرجه كبيرة، بدرجه متوسطة، بدرجه قليلة، بدرجة قليلة جداً).

راجياً منكم التكرم بالإجابة على فقرات هذه الاستبانة، وذلك بوضع إشارة (×) في المكان المناسب والذي يعبر عن وجهة نظرك، علماً بأن الإجابات سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

**شاكراً لكم ومقدراً جهودكم الطيبة**

**الكلية: علميه إنسانيه**

**الرتبة العلمية أستاذ أستاذ مشارك أستاذ مساعد مدرس**

**الخبرة: 5 سنوات فأقل من5-10 سنوات أكثر من(10)سنوات**

**الباحث**

**د*. فادي فؤاد غوانمه***

**-1-**