

درجة الرضا لدى مدرسي ومدرسات التربية الرياضية عن الخدمات المقدمة لهم من مديرية تربية الكرخ الثالثة

م. د شذى عبد الحافظ إسماعيل

مديرية تربية الكرخ الثالثة

Shatha.ismael@yahoo.com

ملخص البحث

أهمية هذه البحث تأتي من خلال معرفة درجة الرضا لدى مدرسي ومدرسات التربية الرياضية عن الخدمات المقدمة لهم من مديرية تربية الكرخ الثالثة بهدف البحث إلى إعداد استمارة استبيان لمعرفة درجة الرضا للعينة البحث عن الخدمات المقدمة من مديرية تربية الكرخ الثالثة وذلك من خلال استمارة استبيان حيث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي وتكونت مجتمع من (286) مدرس ومدرسة وعينة البحث بلغت (75) مدرس ومدرسة تابعة لمديرية تربية الكرخ الثالثة، واستخدمت الباحثة استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وأسفرت نتائج أن درجة رضا مدرسي ومدرسات التربية الرياضية عن الخدمات المقدمة لهم من مديرية تربية الكرخ الثالثة متوسطة في المجالات جميعها، كما توصلت الباحثة إلى بعض التوصيات أهمها زيادة الحوافز المادية والمعنوية والمهنية.

الكلمات المفتاحية: درجة ، رضا ، الخدمات المقدمة.

The degree of satisfaction among teachers of physical education About the services provided to them from the Third Directorate of Education of Karkh

By

Shatha Abdul Hafed Ismail

Research Summary

The importance of this research comes through knowing the degree of satisfaction with the teachers of physical education for the services provided to them from the Third Directorate of Education of Karkh. The research aims to prepare a questionnaire form to find out the degree of satisfaction with the sample. Search for services provided by the Third Department of Education of Karkh through a questionnaire where the researcher used The descriptive

curriculum consisted of a community of (286) male and female teachers and the research sample reached (75) male and female teachers affiliated to the Third Directorate of Education of Karkh. The researcher used the questionnaire form as a tool to collect data, and results resulted in the degree of school satisfaction and physical education teachers for the services provided Of them from the breeding Karkh third intermediate directorate in all fields, as researcher found some of the most important recommendations to increase the moral and material incentives and professional.

1Key words: Degree , Satisfaction , Sarvices provided .

1- المقدمة:

يعد الرضا الوظيفي احد الموضوعات التي حظيت باهتمام الكثير من علماء التربية، وذلك لأن الأفراد يقضون جزءاً كبيراً من حياتهم في العمل ومن ثم من الأهمية بمكان أن يبحثوا عن الرضا الوظيفي ودوره في حياتهم الشخصية والمهنية، كما أن هناك وجهة نظر مفادها أن الرضا الوظيفي قد يؤدي إلى زيادة الإنتاجية ويترتب عليه الفائدة للمؤسسات والمدرسين والمدرسات مما زاد من أهمية دراسة هذا الموضوع.و يكمن الشعور بالرضا الوظيفي كل يوم عن طريق التنقيب داخل عناصر الرضا المتاحة، وهذا الأمر ينطبق حتى على من ينتظرون الوقت المناسب للانتقال إلى مجال عمل آخر، فالسر يكمن في أن تستمتع بعملك الحالي، على الرغم من أنك تستعد لعمل أفضل، وكثير من الناس يحققون قدراً معقولاً من الشعور بالرضا من خلال أداء أعمال تقليدية، فهم يحسنون استغلال وقت العمل، بغض النظر عن طبيعة المهام التي يؤدونها.(شرايدة ، 2008 ، ص¹³²)ومن ناحية أخرى تعد الهيئة التعليمية (مدرسي ومدرسات التربية الرياضية) ركناً أساسياً ومحوراً مهماً في تسهيل سير العملية التعليمية والنشاطات الرياضية ، فهم الذين يساهمون في وضع البرامج والمشاريع التطويرية، ويتم التخطيط لها لضمان تطويرها وتحسينها باستمرار، وهم الذي يساهمون في إنجاح جميع نشاطات وفعاليات التربية وتوفير البنية المدرسية التعليمية الآمنة. وتسعى مديرية التربية إلى درجة الرضا لدى المدرسين والمدرسات ليكون لهم الدور الفاعل في النشاط التعليمي والرياضي يكون عنصراً فعالاً ونشطاً، قادراً على تحمل المسؤوليات والأعباء التي ستلقى على كاهله، متفاعلاً مع بيئة العمل التي يعيشها، مالكاً للمهارات الأساسية التي تساعد في حل المشكلات (دحلة، 2001 ، ص⁷⁹) مستعداً للتكيف مع الظروف التي يعيشها، متيقظاً للمتغيرات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والعلمية، ومستجيباً لما تتطلبه تلك المتغيرات، وحتى يتم ذلك ونصل إلى ما نريد، لا بد أن يكون له الدور الفاعل في العملية التعليمية والتربوية والرياضية من خلال مساهمتهم في التخطيط.

وانسجاماً مع فلسفة مديرية تربية الكرخ الثالثة وسياستها التربوية التي تقوم على الالتزام بأداء رسالتها، والقيام بوظائفها، وتحقيق أهدافها بأمانة وصدق ومسؤولية، وعلى أعلى مستوى من التميز والتفوق، فقد ارتأت الباحثة بإجراء دراسة حول درجة رضا (مدرسي ومدرسات التربية الرياضية)، وذلك باعتبارهم الأساس في التغيير والإصلاح، والمسؤولين عن تنفيذ السياسات والبرامج التطويرية في المديرية ومن هذا المنطلق، جاءت هذه الدراسة للبحث في درجة رضا مدرسي ومدرسات التربية الرياضية عن الخدمات المقدمة لهم من مديرية تربية الكرخ الثالثة من أجل تحسينها. وإن رضا الفرد العامل يعبر عن تكامل حالته النفسية ووظيفته، ومع توقعاته نحو ما يحصل عليه من العوائد المادية والمعنوية، ولأن هناك عوامل مؤثرة في رضا الفرد عن وظيفته، بعضها يتعلق بذاتية الفرد نفسه، وبعضها يتعلق بطبيعة العمل والمهام، وبعضها مرتبط بالعلاقات مع الزملاء، ومنها ما يرتبط بالراتب الذي يتقاضاه الموظف، وكل ذلك يشعره بالسعادة ومن ثم بالرضا الوظيفي والذي بدوره يؤثر على الأداء الذي يعتبر عنصراً من عناصر الإنتاجية، والتي تضم العمل الذي يؤديه الموظف، ومدى تفهمه لدوره وإتباعه للتعليمات، والانجاز الذي يحققه، ومدى توافقه مع معايير العمل، وعليه تتلخص مشكلة الدراسة في الكشف عن درجة الرضا لدى مدرسي ومدرسات التربية الرياضية عن الخدمات المقدمة لهم من مديرية تربية الكرخ الثالثة ، تتضمن أهداف البحث

1. إعداد استمارة لقياس درجة الرضا لمدرسي ومدرسات التربية الرياضية عن الخدمات المقدمة لهم من مديرية تربية الكرخ الثالثة.

2. التعرف على درجة الرضا لمدرسي ومدرسات التربية الرياضية عن الخدمات المقدمة لهم من مديرية تربية الكرخ الثالثة.

3. التعرف على درجة الرضا لمدرسي ومدرسات التربية الرياضية عن الخدمات المقدمة لهم من مديرية تربية الكرخ الثالثة حسب متغيرات (الجنس، سنوات الخبرة).

وتناول البحث المجالات الآتية

المجال البشري : مدرسي ومدرسات التربية الرياضية في مديرية تربية الكرخ الثالثة.

المجال الزماني : 2019/1/3 – 2019/2/12.

المجال المكاني : المدارس المتوسطة و الإعدادية في محافظة بغداد ضمن نطاق مديرية تربية الكرخ الثالثة.

2. منهج البحث وإجراءات الميدانية

2-1- منهج البحث:-

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوب المسحي لكونه من أكثر المناهج ملائمة لطبيعة مشكلة البحث.

2-2- مجتمع البحث وعينه :-

اشتمل مجتمع البحث على مدرسي ومدرسات التربية الرياضية في مديرية تربية الكرخ الثالثة والبالغ عددهم (286) مدرس ومدرسة، وتمثلت عينة البحث ب(75) مدرس ومدرسة تابعة لمديرية تربية الكرخ الثالثة للعام الدراسي (2018- 2019) واعتمدت الباحثة الطريقة العشوائية في اختيار عينة البحث وتمثل 26% من مجموع مجتمع البحث .

2-3 أدوات البحث و وسائل جمع المعلومات :

أ. المصادر والمراجع العربية.

ب. استمارة استبيان المقياس.

ج. الأدبيات والدراسات السابقة والخبراء.

2-4 إجراءات البحث الميدانية

قامت الباحثة بإعداد مقياس لأغراض الدراسة حيث تم إعداد مقياس مكون من (42) فقرة لقياس درجة رضا لمدرسي ومدرسات التربية الرياضية عن الخدمات المقدمة لهم من مديرية تربية الكرخ الثالثة، وقد استخدمت فيها مقياس ليكرت الخماسي المكون من بدائل الإجابة التالية: (عالية جداً، عالية، متوسطة، منخفضة، منخفضة جداً)، وتكونت استمارة المقياس من أربعة مجالات رئيسة لقياس درجة رضا ، وهي، المجال الأول (السياسات والقوانين، وتكون من (13) فقرة) والمجال الثاني (بيئة العمل، وتكون من (10) فقرات) والمجال الثالث (الحوافز المادية والمعنوية، وتكون من (7) فقرات) والمجال الرابع (الأمن والاستقرار الوظيفي، وتكون من (12) فقرة) (*)

* ملحق رقم (1)

وقامت الباحثة بالتحليل الإحصائي لل فقرات المقياس عن طريق استخراج معامل الاتساق الداخلي للوصول إلى القوة التمييزية لل فقرات وقد تم استخدام معامل الارتباط البسيط لبيرسون لتحقيق هذا الغرض ، وبعد جمع البيانات وتفرغها استخدمت الباحثة اختبار (كا²) للتعرف على الفقرات الصالحة من غيرها وأظهرت النتائج صلاحية جميع الفقرات وذلك لان قيمه (كا²) المحسوبة لهذه المجالات كانت اصغر من قيمتها الجدولية والبالغة (3.84) عند درجه حرية (1) ومستوى دلالة (0.05) وبهذا قبلت جميع فقرات المقياس وهذا يعد دليل على الصدق الظاهري لاستمارة التقييم وبالنسبة لثبات الاختبار (الاستمارة) فان (الاختبار الذي يعطي نتائج مقاربه أو نفس النتائج اذا طبق أكثر من مرة في ظروف مماثلة) (حسين مردان ، محمد عبد العال ، 2006 ، ص¹⁶⁵) ولقد قامت الباحثة بتطبيق الاستمارة على (30) مدرس ومدرسة ثم أعيد الاختبار بتطبيق نفس الاستمارة وعلى العينة نفسها وفي نفس الظروف بعد أسبوع واحد وقد حصلت الباحثة على معامل ثبات لاستمارة التقييم باستخدام معامل الارتباط البسيط لبيرسون وبلغت قيمته (0.88) مما يعطي مؤشرا جيدا.

2-5 التجربة الاستطلاعية

قامت الباحثة بالتجربة الاستطلاعية لغرض التعرف على السبلات التي قد ترافق تطبيق المقياس لعينة البحث وفيما إذا كانت عبارات الاستمارة مفهومة من قبل أفراد عينة البحث ومعرفة السبلات التي مر بها المختبرون وتجاوزها بالتطبيق الرئيسي ومعرفة وتحديد الوقت المستغرق لملا الاستمارة و كان الوقت المستغرق لملا الاستمارة (10-15) دقيقة لكل استمارة ، على مجموعة من عينة البحث البالغة عددهم (10) مدرس ومدرسة .

2-6 التطبيق الرئيسي للمقياس

تم إجراء تطبيق المقياس قيد البحث على عينة التطبيق حيث تم توزيع الاستمارات على مدرسي ومدرسات التربية الرياضية للإجابة على فقراتها للفترة من 2019/1/3 ولغاية 2019/2/10 ومن ثم تم جمعها وتفرغ نتائجها في استمارات تفرغ البيانات وذلك لغرض معالجتها إحصائياً وإظهار النتائج النهائية للدراسة.

2-7 الوسائل الإحصائية:

تم استعمال حقيب SPSS الإحصائية وحسب متطلبات إجراءات البحث.

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

3-1 عرض نتائج ومناقشة درجة الرضا عن الخدمات المقدمة من مديرية التربية الكرخ الثالثة.

جدول رقم (1)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبيان حسب المجال

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	تقوم المديرية بتعريف المدرسين بكل ما هو جديد من القوانين والأنظمة والنشاطات التربوية.	3.4	1.1
16	تحدد المديرية الوصف الوظيفي لكل مسمى وظيفي .	3.4	1.1
2	تسن المديرية تشريعات قانونية تحفظ حقوق المدرسين.	3.2	1.1
21	توفر المديرية المعلومات اللازمة لإنجاز العمل.	3.2	1.1
37	تمنح المديرية المدرسين فيها فرصا للإعارة والتعاقد الشخصي.	3.1	1.1
12	تضع المديرية استراتيجيات واضحة للاتصال الإداري.	3.1	1.1
31	تمنح المديرية المدرسين فيها الشعور بالأمن الوظيفي والاستقرار.	3.1	1.1
4	يسمح الهيكل التنظيمي للمدرسين في المديرية بممارسة المسؤوليات والصلاحيات كافة.	3.1	1.1
6	تضع المديرية أسسا ومعايير واضحة للمساءلة.	3.1	1.1
33	تمنح المديرية المدرسين فيها فرصا لتأمين مستقبلهم (صندوق الإسكان).	3.1	1.1
30	تساعد حوافز رتب (المدرسين) في النمو المهني.	3.1	1.1
26	تعمل المديرية على إيفاد المدرسين فيها إلى الجامعات لنيل الدرجات العلمية المختلفة (ماجستير، دكتوراه).	3.1	1.7
19	تتيح المديرية للمدرسين الحرية في التعبير عن أفكارهم ومقترحاتهم.	3.1	1.2
9	تسعى المديرية إلى تحقيق التكامل بين إداراتها لإنجاز المهمات.	3.1	1.0

1.0	3.1	تساعد سلف الضمان الاجتماعي التي تقدمها المديرية على تحقيق الأمن والاستقرار .	34
1.1	3.0	توفر المديرية بيئة صحية للعمل (الإضاءة، التدفئة، التبريد..).	23
1.1	3.0	تسهم النقابة في تحقيق الأمن والاستقرار الوظيفي.	42
1.1	3.0	تسهم النقابة في تحسين السياسات والنشاطات التربوية.	13
1.0	3.0	تعمل المديرية على تبسيط الإجراءات.	20
1.0	3.0	تسعى المديرية إلى تحسين ظروف العمل.	14
1.1	3.0	تقدم المديرية للمدرسين فيها خدمات صحية .	36
1.1	3.0	تعتمد المديرية أسسا ومعايير عادلة لترقية المدرسين وترفيعهم.	10
1.0	3.0	تتيح المديرية للمدرسين المرونة الكافية في العمل.	15
1.1	3.0	تمنح المديرية المدرسين فيها فرصا للنمو المهني (الإيفاد، الدورات التدريبية المتخصصة).	35
1.1	2.9	تضع المديرية أسسا ومعايير عادلة للتقييم.	8
1.1	2.9	تمنح المديرية المدرسين فيها فرصا لالتحاق أبناءهم في الجامعات.	39
1.2	2.9	توفر المديرية مكانا مناسباً لطبيعة العمل (الأثاث، الأجهزة، الأدوات).	22
1.0	2.9	تشجع المديرية مبادرات التحسين والتطوير الفردية.	27
1.1	2.8	تعزز المديرية مبادرات المدرسين الإبداعية.	25
1.1	2.8	تعزز المديرية المكانة الاجتماعية والاقتصادية للمدرسين فيها.	32
1.1	2.8	توفر المديرية للمدرسين فيها فرصة الحراك الوظيفي إلى مواقع متقدمة.	41
1.1	2.8	تتيح المديرية للمدرسين فرصة المشاركة في التخطيط.	17
1.1	2.8	تسعى المديرية إلى توفير الرفاه الاجتماعي للعاملين فيها (أندية المعلمين،.....).	38
1.1	2.8	تضع المديرية أسسا واضحة لتولي المناصب القيادية.	11
1.0	2.8	تمنح المديرية المدرسين فيها مكافآت مجزية في نهاية الخدمة.	40
1.1	2.8	تمنح المديرية جوائز تقديرية للمدرسين المتميزين.	28

1.1	2.7	تتعتمد المديرية مبدأ العدالة في التعامل مع المدرسين.	5
1.2	2.7	تحقق المديرية مبدأ تكافؤ الفرص في تعبئة الشواغر المختلفة.	3
1.1	2.7	تمنح المديرية الحوافز المادية والمعنوية للمدرسين فيها .	24
1.1	2.7	تتيح المديرية للمدرسين فرصة المشاركة في اتخاذ القرار .	18
1.1	2.6	تمنح المديرية المدرسين فيها مكافآت مجزية.	29
1.2	2.6	تسعى المديرية إلى وضع الرجل المناسب في المكان المناسب.	7

من خلال الجدول (1) يظهر أن المتوسطات الحسابية لفقرات الاستبانة تقع ضمن (2.6، 3.4)، وهي تقع ضمن مستوى رضا متدني ومستوى رضا فوق المتوسط وفق مسطرة القياس المبنية على مقياس ليكرت، وهذا يبين أن درجة رضا مدرسي ومدرسات التربية الرياضية منخفضة إلى حد ما، حيث يظهر أن درجة رضا عينة البحث عن الخدمات المقدمة لهم كانت متدنية وكان أكثرها في فقرة " تسعى المديرية إلى وضع الرجل المناسب في المكان المناسب" بالإضافة إلى فقرة منح المديرية للمكافآت، أما الفقرات التي يظهر فيها متوسط الرضا مرتفعاً فهي " تقوم المديرية بتعريف المدرسين بكل ما هو جديد من القوانين والأنظمة والنشاطات التربوية"، و" تحدد المديرية الوصف الوظيفي لكل مسمى وظيفي".

2-3 عرض نتائج ومناقشة درجة الرضا عن الخدمات المقدمة من مديرية التربية الكرخ الثالثة في كل مجال من مجالات (السياسات والنشاطات التربوية، بيئة العمل، الأمن والاستقرار الوظيفي، الحوافز المادية والمعنوية).

جدول (2)

نسبة الرضا لأفراد عينة البحث على مجالات الدراسة الأربعة

المجال	نسبة الرضا
السياسات والقوانين	63.4%
بيئة العمل	63.4%
الحوافز المادية والمعنوية	60.4%
الأمن والاستقرار الوظيفي	63.3%

يتضح من الجدول (2) أن درجة رضا مدرسي ومدرسات التربية الرياضية عن الخدمات المقدمة لهم من مديرية تربية الكرخ الثالثة متوسطة في المجالات جميعها.

ويشير الجدول إلى أن درجة الرضا مدرسي ومدرسات التربية الرياضية في مديرية تربية الكرخ الثالثة كانت الأعلى عن الخدمات المقدمة لهم في مجال السياسات والنشاطات التربوية والخدمات المقدمة لهم في مجال بيئة العمل، يليها بنسبة ضئيلة مجال الأمن والاستقرار الوظيفي، في حين كانت درجة رضاهم الأدنى على الخدمات المقدمة لهم في مجال الحوافز المادية والمعنوية.

وبشكل عام بينت النتائج أن أفضل الخدمات المقدمة لمدرسي ومدرسات في مجال السياسات والنشاطات هي: "تقوم المديرية بتعريف المدرسين بكل ما هو جديد من القوانين والأنظمة والنشاطات التربوية"، في حين كانت درجة رضاهم متدنية عن: "تسعى المديرية إلى وضع الرجل المناسب في المكان المناسب".

وبينت النتائج أن أفضل الخدمات المقدمة لمدرسي ومدرسات في مجال بيئة العمل هي: "تحدد المديرية الوصف الوظيفي لكل مدرس"، في حين كانت درجة رضاهم متدنية عن: "تتيح المديرية للمدرسين فرصة المشاركة في اتخاذ القرار".

وفي مجال الحوافز المادية والمعنوية بينت النتائج أن أفضل الخدمات المقدمة لمدرسي ومدرسات هي: "تساعد حوافز رتب (لمدرسي ومدرسات) في النمو المهني للمدرسين"، و"تعمل المديرية على إيفاد المدرسين فيها إلى الجامعات لنيل الدرجات العلمية المختلفة (ماجستير، دكتوراه)"، في حين كان الرضا متدني على بقية الفقرات في المجال. فان الحوافز "وسيلة يمكن عن طريقها حمل الفرد على الإسهام والتعاون والترغيب في العمل بأقصى حد ممكن" (طلحة حسام الدين ،عدلة عيسى مطر، 1997، ص¹⁰⁵).

وفي مجال الأمن والاستقرار الوظيفي بينت النتائج أن أفضل الخدمات المقدمة لمدرسي ومدرسات هي: "تمنح المديرية المدرسين فرصا للإعارة والتعاقد الشخصي" يليها "تمنح المديرية المدرسين فيها فرصا لتأمين مستقبلهم(صندوق الإسكان)، ثم "تمنح المديرية المدرسين فيها الشعور بالأمن الوظيفي والاستقرار"، وأدناها هي: "تمنح المديرية المدرسين فيها مكافآت مجزية في نهاية الخدمة"، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن عوامل الرضا عن المهنة تنحصر في الإشباع الذي تحققه مهنة التعليم لعدد من الحاجات الأساسية، مثل التقدير، والمكانة الاجتماعية، الحرية، الاستقلال، وتقديم الخدمة للآخرين.(ناصر عبد الخالق، 1992، ص¹⁰³)

3-3 عرض نتائج ومناقشة درجة الرضا عن الخدمات المقدمة من مديرية التربية الكرخ الثالثة حسب (الجنس وسنوات الخدمة).

أولاً: حسب الجنس

جدول (3)

نسبة رضا عن الخدمات المقدمة لهم حسب الجنس

الجنس	نسبة الرضا
ذكور	59.6%
إناث	58.9%

يتضح من الجدول (3) أن درجة رضا المدرسين الذكور أعلى من درجة رضا المدرسات الإناث عن الخدمات المقدمة لهم من مديرية التربية.

ثانياً: حسب سنوات الخبرة

جدول (4)

نسبة رضا عن الخدمات المقدمة لهم حسب سنوات الخبرة

الخبرة	نسبة الرضا
5 سنوات فأقل	57.1%
6-10	58.5%
11-19	58.3%
20 سنة فأكثر	60.7%

يتضح من الجدول (4) أن درجة رضا المدرسين الذين من فئة الخبرة 20 سنة فأكثر كانت الأعلى عن الخدمات المقدمة لهم من مديرية التربية الكرخ الثالثة، في حين كانت درجة الرضا الأدنى من فئة الخبرة 5 سنوات فأقل.

4. الخاتمة.

من خلال نتائج الدراسة ومناقشتها تم التوصل إلى إن درجة رضا مدرسي ومدرسات التربية الرياضية عن الخدمات المقدمة لهم من مديرية تربية الكرخ الثالثة قد بلغت (62.7%) وهي درجة فوق المتوسط ، و إن درجة رضا مدرسي ومدرسات التربية الرياضية عن الخدمات المقدمة لهم من مديرية تربية الكرخ الثالثة متوسطة في المجالات جميعها. وعلى أساس ذلك توصي الباحثة على توفير فرص متكافئة وعادلة في التعامل مع المدرسين وتفعيل الأسس والمعايير لتقييم المدرسين ، وزيادة الحوافز المادية والمعنوية والمهنية ، والعمل على رفع المكانة الاجتماعية والاقتصادية للمدرسين ، وضرورة إجراء دراسات أخرى مشابهة يؤخذ بها وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس حول الخدمات المقدمة لهم.

المصادر

1. حسين مردان عمر ، محمد عبد العال أممي : الإحصاء المتقدم في العلوم التربوية البدنية مع تطبيقات spss ، ط 1 مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، عمان الأردن ، 2006.
2. سالم تيسر الشرايدة : الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات عملية. ط1، عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع، 2008.
3. طلحة حسام الدين، عدلة عيسى مطر: مقدمة في الإدارة الرياضية ، ط1، القاهرة، مركز الكتاب للنشر، 1997.
4. فيصل عبد الرؤوف دحلة: تكنولوجيا الأداء البشري المفهوم وأساليب القياس والنماذج، عمان: دار المكتبة الوطنية، 2001.
5. ناصيف عبد الخالق : الرضا الوظيفي وأثره على إنتاجية العمل، مجلة العلوم الاجتماعية ، الكويت ، العدد 3، 1992

ملحق رقم (1)

استبيان

قبل الإجابة عن فقرات الاستبانة نرجو تعبئة المعلومات الآتية بوضع إشارة (X) في المربع المناسب:

1. الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐
2. عدد سنوات الخدمة: 1 - 5 ☐ 6 - 10 ☐ 11 - 19 ☐ 20 سنة أو أكثر ☐

المجال الأول: السياسات والقوانين

الرقم	الفقرة	درجة الرضا عن الخدمة				
		عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً
1.	تقوم المديرية بتعريف المدرسين بكل ما هو جديد من القوانين والأنظمة والنشاطات التربوية.					
2.	تسن المديرية تشريعات قانونية تحفظ حقوق المدرسين.					
3.	تحقق المديرية مبدأ تكافؤ الفرص في تعبئة الشواغر المختلفة.					
4.	يسمح الهيكل التنظيمي للمدرسين في المديرية بممارسة المسؤوليات والصلاحيات كافة.					
5.	تعتمد المديرية مبدأ العدالة في التعامل مع المدرسين.					
6.	تضع المديرية أسساً ومعايير واضحة للمساءلة.					
7.	تسعى المديرية إلى وضع الرجل المناسب في المكان المناسب.					
8.	تضع المديرية أسساً ومعايير عادلة للتقييم.					
9.	تسعى المديرية إلى تحقيق التكامل بين إداراتها لإنجاز					

المهمات.					
10.	تعتمد المديرية أسسا ومعايير عادلة لترقية المدرسين وترفيعهم.				
11.	تضع المديرية أسسا واضحة لتولي المناصب القيادية.				
12.	تضع المديرية استراتيجيات واضحة للاتصال الإداري.				
13.	تسهم النقابة في تحسين السياسات والنشاطات التربوية				

المجال الثاني: بيئة العمل

الرقم	الفقرة	درجة الرضا عن الخدمة				
		عالية جدا	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جدا
14.	تسعى المديرية إلى تحسين ظروف العمل.					
15.	تتيح المديرية للمدرسين المرونة الكافية في العمل.					
16.	تحدد المديرية الوصف الوظيفي لكل مسمى وظيفي .					
17.	تتيح المديرية للمدرسين فرصة المشاركة في التخطيط.					
18.	تتيح المديرية للمدرسين فرصة المشاركة في اتخاذ القرار .					
19.	تتيح المديرية للمدرسين الحرية في التعبير عن أفكارهم ومقترحاتهم.					
20.	تعمل المديرية على تبسيط الإجراءات.					
21.	توفر المديرية المعلومات اللازمة لإنجاز العمل.					
22.	توفر المديرية مكانا مناسباً لطبيعة العمل (الأثاث، الأجهزة، الأدوات).					
23.	توفر المديرية بيئة صحية للعمل (الإضاءة، التدفئة، التبريد...).					

المجال الثالث: الحوافز المادية والمعنوية

الرقم	الفقرة	درجة الرضا عن الخدمة				
		عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً
24.	تمنح المديرية الحوافز المادية والمعنوية للمدرسين التابعة لها.					
25.	تعزز المديرية مبادرات المدرسين الإبداعية.					
26.	تعمل المديرية على إيفاد المدرسين فيها إلى الجامعات لنيل الدرجات العلمية المختلفة (ماجستير، دكتوراه).					
27.	تشجع المديرية مبادرات التحسين والتطوير الفردية.					
28.	تمنح المديرية جوائز تقديرية للمدرسين المتميزين.					
29.	تمنح المديرية للمدرسين فيها مكافآت مجزية.					
30.	تساعد حوافز رتب (مدرسي ومدرسات) في النمو المهني					

المجال الرابع: الأمن والاستقرار الوظيفي.

الرقم	الفقرة	درجة الرضا عن الخدمة				
		عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً
31.	تمنح المديرية للمدرسين فيها الشعور بالأمن الوظيفي والاستقرار.					
32.	تعزز المديرية المكانة الاجتماعية والاقتصادية للمدرسين التابعة لها.					
33.	تمنح المديرية للمدرسين فيها فرصاً لتأمين مستقبلهم (صندوق الإسكان)					
34.	تساعد سلف الضمان الاجتماعي التي تقدمها المديرية على					

					تحقيق الأمن والاستقرار .	
					35. تمنح المديرية للمدرسين فيها فرصا للنمو المهني (الإيفاد، الدورات التدريبية المتخصصة).	
					36. تقدم المديرية للمدرسين فيها خدمات صحية .	
					37. تمنح المديرية للمدرسين فيها فرصا للإعارة والتعاقد الشخصي.	
					38. تسعى المديرية إلى توفير الرفاه الاجتماعي للمدرسين.	
					39. تمنح المديرية للمدرسين فيها فرصا لالتحاق أبناءهم في الجامعات .	
					40. تمنح المديرية للمدرسين فيها مكافآت مجزية في نهاية الخدمة.	
					41. توفر المديرية للمدرسين فيها فرصة الحراك الوظيفي إلى مواقع متقدمة.	
					42. تسهم النقابة في تحقيق الأمن والاستقرار الوظيفي	