

دراسة تحليلية لمداخل التحفيز التنظيمي لدى مدرسي التربية الرياضية في محافظة ديالى
An analytical study of organizational motivation approaches among
physical education teachers in Diyala Governorate

م.د. مهدي نجف حبيب

مديرة تربية ديالى

Asst.Dr Muhannad Najaf Habib

Diyala Education Directorate

mohammednajef@gmail.com

مدرسي التربية الرياضية الكلمات المفتاحية: مداخل التحفيز التنظيمي،

Keywords: Physical Education Teachers Organizational Motivation Approaches,

ملخص البحث

تكمن أهمية البحث في تسليط الضوء واعطاء صورة واقعية لمستوى تطبيق مداخل التحفيز التنظيمي ودورها في تحسين اداء مدرسي التربية الرياضية في محافظة ديالى من خلال تحديد جوانب القوة فيه وتشخيص جوانب الضعف والتوصية بمعالجتها.

لذا تتركز مشكلة البحث في التساؤل الاتي: ما مستوى تطبيق مداخل التحفيز التنظيمي لمدرسي التربية الرياضية في محافظة ديالى ؟

اما هدفي البحث هو: تكييف مقياس مداخل التحفيز التنظيمي لمدرسي التربية الرياضية في محافظة ديالى ، والتعرف على مستوى التحفيز التنظيمي لمدرسي التربية الرياضية

وتضمن مجالات البحث: المجال البشري: مدرسي التربية الرياضية في محافظة ديالى. المجال الزماني : 2024/10/19 الى 2025/1/25 المجال المكاني: المدارس في محافظة ديالى .

استعمل الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته طبيعة المشكلة .

شمل مجتمع البحث مدرسي التربية الرياضية والبالغ عددهم (1810) مدرساً ومدرسة تربية رياضية حسب الكتاب الوارد من قسم التخطيط التربوي في مديرية تربية ديالى والمرفق في ملحق (1) ، اما عينة البحث فبلغ عددهم (350) مدرس ومدرسة وتم تقسيم الى عينة الاستطلاعية وعينة التكييف والتطبيق واختيروا عشوائيا. وأجريت خطوات تكييف المقياس وفق الاسس العلمية . توصل الباحث الى مستوى مرتفع لمداخل التحفيز التنظيمي لمدرسي التربية الرياضية وهذا يعكس فاعلية المداخل التحفيزية المطبقة ويؤكد ان هذه المداخل تسهم في تعزيز دافعية مدرسي التربية الرياضية ورضاهم الوظيفي مما ينعكس ايجابيا على ادائهم المهني.

ويوصي الباحث بتعزيز نظم التحفيز الحالية عن طريق تطوير المداخل الناجحة وتصميم حوافز مخصصة تراعي الفروق الفردية بين المدرسين.

Abstract of the research

The importance of the research lies in shedding light and giving a realistic picture of the level of application of organizational motivation approaches and their role in improving the performance of physical education teachers in Diyala Governorate by identifying its strengths, diagnosing its weaknesses and recommending their treatment. Therefore, the research problem focuses on the following question: What is the level of application of organizational bias approaches for physical education teachers in Diyala Governorate?

As for the objectives of the research, they are: Adapting the scale of organizational bias approaches for physical education teachers in Diyala Governorate, and identifying the level of organizational motivation for physical education teachers.

The research areas included: Human field: Physical education teachers in Diyala Governorate. Time field: 10/19/2024 to 1/25/2025 Spatial field: Schools in Diyala Governorate.

The researcher used the descriptive method with the survey method to suit the nature of the problem.

The research community included physical education teachers, numbering (1810) male and female physical education teachers according to the book received from the Educational Planning Department in Diyala Education Directorate and attached in Appendix (1), while the research sample numbered (350) male and female teachers and was divided into a survey sample and a sample of adaptation and application and were selected randomly. The steps of adapting the scale were carried out according to scientific foundations. The researcher reached a high level of organizational motivation approaches for physical education teachers, which reflects the effectiveness of the applied motivational approaches and confirms that these approaches contribute to enhancing the motivation of physical education teachers and their job satisfaction, which is positively reflected in their professional performance. The researcher recommends strengthening the current motivation systems by developing successful approaches and designing customized incentives that take into account individual differences among teachers.

لعلم الإدارة أثر كبير في الارتقاء بالحضارة الانسانية بما له من تأثير على أنشطة الانسان وتحسين أدائه وتنمية مهاراته وزيادة كفاءته، وقد بدا ذلك جلياً مع تطور الأنشطة والاعمال التي تحتاج إلى العديد من الأفراد لتنفيذها، إذ تطلب الأمر وضع أهداف محددة لهذه الأنشطة وتنظيم الاعمال والتنسيق بين الافراد وتوجيههم والرقابة عليهم، كل هذه العناصر شكلت في مجموعها جوهر مفهوم الادارة، ولكون المدرس هو عنصر التغيير والتطوير في أي مؤسسة تربوية فهم لا يتجزؤون من النظام التربوي، فالمؤسسة التربوية هي إحدى أهم مؤسسات المجتمع وتقاس كفاءة المؤسسة التربوية بمقدار تحقيقها لما يتوقعه المجتمع منها ولكي ترقى المؤسسة التربوية إلى مستوى التوقعات فإنها بحاجة إلى مصادر بشرية ومادية كافية وبنى تنظيمية مناسبة وسياسات معقولة مستندة على، بيئة العمل والتنظيم وتوافر هذه العوامل يؤدي إلى التحفيز التنظيمي.

ويعد التحفيز التنظيمي عنصراً حيوياً في بلوغ الاهداف التنظيمية حيث يشمل مجموعة من المداخل والاساليب التي تهدف الى تعزيز الدافعية لدى مدرسي التربية الرياضية لتحقيق اهداف المؤسسة التربوية بكفاءة وفعالية عالية مما يعزز شعورهم بالرضا والانتماء وتحقيق اقصى قدر من الانتاجية في العمل التربوي.

والتحفيز التنظيمي يعد من العوامل المهمة الواجب توفرها لأي جهد منظم يهدف الى تحقيق مستوى عال من الاداء ، اذ انه لا يمكن حث مدرس التربية الرياضية على العمل بكفاءة وفعالية مالم يكن هناك حافز حتى يثير الحماس والدافعية والرغبة مما ينعكس ايجابيا على الاداء وتحقيق التفاعل بين المدرس والمؤسسة التربوية .

ويعتبر مدرسي التربية الرياضية بوصفهم احد اعمدة النظام التعليمي يتحملون مسؤولية كبيرة في تحقيق التوازن بين تطوير القدرات البدنية والنفسية والاجتماعية للطلبة.

وتكمن اهمية البحث في تسليط الضوء واعطاء صورة واقعية لمستوى تطبيق مداخل التحفيز التنظيمي ودورها في تحسين اداء مدرسي التربية الرياضية في محافظة ديالى من خلال تحيد جوانب القوة فيه وتشخيص جوانب الضعف والتوصية بمعالجتها.

اما مشكلة ومن خلال اطلاع الباحث على المراجع والدراسات السابقة في مجال إدارة درس التربية الرياضية والأنشطة الرياضية المدرسية، وما يرتبط بدور مدرسي التربية الرياضية ، لاحظ الباحث كونه أحد أفراد ملاك مديرية تربية ديالى ، غياب نظام تحفيز تنظيمي فعال يأخذ في الاعتبار احتياجات مدرسي التربية الرياضية ومتطلبات بيئة العمل الخاصة بهم يؤدي الى انخفاض الالتزام المهني مما اثر على دافعيتهم نحو العمل، ونظرا لغياب تصور واضح عما تقدمه المؤسسات التربوية من حوافز لمدرسي

التربية الرياضية مما يعكس غموض هذا المفهوم لذا تتركز مشكلة البحث في التساؤل الاتي: ما مستوى تطبيق مداخل التحفيز التنظيمي لمدرسي التربية الرياضية في محافظة ديالى ؟
ما هدفي البحث هو: تكييف مقياس مداخل التحفيز التنظيمي لمدرسي التربية الرياضية في محافظة ديالى ، والتعرف على مستوى التحفيز التنظيمي لمدرسي التربية الرياضية
وتضمن مجالات البحث: المجال البشري: مدرسي التربية الرياضية في محافظة ديالى. المجال الزماني : 2024/10/19 الى 2025/1/25 المجال المكاني: المدارس في محافظة ديالى .

2-1 منهج البحث

استعمل الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته طبيعة المشكلة .

2-2 مجتمع وعينه البحث:

تم تحديد مجتمع البحث الذي يتكون من مدرسي التربية الرياضية في محافظة ديالى والبالغ (1810) مدرساً ومدرسة تربية رياضية حسب الكتاب الوارد من قسم التخطيط التربوي في مديرية تربية ديالى والمرفق في ملحق (1) ، اما عينة البحث فبلغ عددهم (350) مدرس ومدرسة وتم تقسيم الى عينة الاستطلاعية وعينة التكييف والتطبيق واختيروا عشوائيا وكما مبين في الجدول (1)

جدول (1)

يبين توزيع مجتمع وعينات البحث والنسبة المئوية

ت	تفاصيل مجتمع البحث	عينة الدراسة	النسبة المئوية
1	مجتمع البحث	1810	100 %
2	عينة البحث	375	20.71 %
3	التجربة الاستطلاعية	25	1.38 %
5	عينة التطبيق	350	19.33 %

2-3 تكييف عبارات مقياس مداخل التحفيز التنظيمي

من خلال اطلاع الباحث على المصادر والمراجع التي تناولت موضوع مداخل التحفيز التنظيمي في الجانب الرياضي ، قام الباحث بأعتماد دراسة (الراوي، 2022) اذ تم اخذ مقياس مداخل التحفيز التنظيمي من هذه الدراسة وخاضع للشروط العلمية (الصدق والثبات) ولما كان المقياس مطبق على الرواد الرياضيين قام الباحث بأجراء تعديل للعبارات والبالغة (48) عبارة موزعة على (6) محاور بحيث تم تعديل العبارات بشكل يلائم الدراسة الحالية وكما مبين في الجدول (2)

جدول (2)

يبين التسلسل المنتظم لعبارات مقياس مداخل التحفيز التنظيمي

التسلسل	المجالات	عدد العبارات	تسلسل العبارات
1	مؤازرة المدرس واشعاره بأهميته	9	9-1
2	الحوافز المعنوية	8	17-10
3	جودة بيئة العمل	8	25-18
4	التوافق الاجتماعي	7	32-26
5	توفير الاتصال الفعال	7	39-33
6	الحوافز المادية (الاجور والمكافآت)	9	48-40

2-4 صدق الظاهري:

لغرض التحقق من الصدق الظاهري لعبارات المقياس و بعد تعديل جميع العبارات الخاصة بكل محور ، قام الباحث بعرض المقياس بصورته الأولية على السادة الخبراء و المختصين ، لمعرفة آرائهم حول صلاحية عبارات مقياس لمداخل التحفيز التنظيمي لمدرسي التربية الرياضية و انتمائها للمحور الذي وضعت فيه وقدرتها على قياس ما وضعت من أجله ، كذلك حذف أو إضافة اي عبارات أخرى من وجهة نظر الخبراء ، "إذ أن الباحث يقوم بعرض أداة الدراسة في صورتها الأولية على عدد من المحكمين المتخصصين في مجال عنوان البحث و تخصصه ، وذلك للتأكد من الصدق الظاهري لأداة المقياس و الذي يبين قدرة العبارات على تغطية المجال الذي تنتمي اليه" (الطائي و العبادي ، 2018 ، 144).

وبعد جمع الاستمارات من السادة الخبراء و تفريغها و تحليلها ، ثم استخراج النسبة المئوية لاتفاق المحكمين حول الفقرات ، تم الاعتماد على نسبة (75%) فما فوق لغرض الموافقة على بقاء العبارات في المقياس ، "إذ يشير بلوم و آخرون إلى أنه يمكن الاعتماد على موافقة آراء الخبراء و المحكمين بنسبة (75%) في مثل هذا النوع من الصدق (بلوم و آخرون ، 1983 ، 126) بموجب هذا الإجراء الإحصائي لم تحذف اي عبارات من عبارات المقياس والجدول

الجدول (3)

يبين نسبة اتفاق السادة الخبراء حول عبارات مقياس التحفيز التنظيمي

ت	المحور	عدد الخبراء الكلي	الموافقون	الرافضون	النسبة المئوية
1	مؤازرة المدرس واشعاره بأهميته	11	11	صفر	%100
2	الحوافز المعنوية	11	11	صفر	%100
3	جود بيئة العمل	11	11	صفر	%100
4	التوافق الاجتماعي	11	11	صفر	%100
5	توفير الاتصال الفعال	11	11	صفر	%100
6	الحوافز المادية (الاجور والمكافآت)	11	11	صفر	%100

2-5-5 ثبات مقياس مداخل التحفيز التنظيمي:

2-5-1 معامل ألفا كرونباخ:

تُعد طريقة "ألفا كرونباخ" واحدة من أكثر الأساليب استخدامًا لقياس الثبات، حيث تعتمد على حساب معامل ارتباط العبارات بعضها ببعض ومع الدرجة الكلية للمقياس، مما يعرف بالتجانس الداخلي، الذي يشير إلى قوة الارتباطات بين العبارات في الاختبار (كامل عبود، 2018: 151). .
لحساب الثبات بهذه الطريقة لمقياس مداخل التحفيز التنظيمي اعتمد الباحث على عينة التطبيق المقياس الصالحة للتحليل الإحصائي والمكونة من 350 مدرسًا ومدرسة للتربية الرياضية. وعند حساب قيمة معامل الثبات باستخدام طريقة "ألفا كرونباخ"، بلغت القيمة (0.936)، وهي قيمة ممتازة في بحوث التربية الرياضية، مما يشير إلى مستوى ثبات مرتفع وموثوق، يمكن الاعتماد عليه.

2-6 التجربة الاستطلاعية

تم اجراء التجربة الاستطلاعية على عينة قوامها (25) من مدرسي التربية الرياضية موزعين على المدارس التابعة لمديرية تربية ديالى وفروعها، وتم اختارهم بصورة عشوائية يوم الاحد المصادف 2024\3\10 وكان الهدف من هذه التجربة التعرف على الزمن الكلي لتطبيق المقياس اذ كان وقت الإجابة يتراوح من (15 دقيقة لغاية 25 دقيقة) والتعرف على الصعوبات والمعوقات وكذلك وضوح وفهم عبارات المقياس وطريقة الإجابة،

2-6-6 التطبيق النهائي لمقياس التحفيز التنظيمي :

تم توزيع المقياس بصورته النهائية على عينة التطبيق البالغة (350) مدرس ومدرسة

وامتدت فترة التطبيق من 2024-12-1 الى 2024-12-30 , وقد حصل الباحث على (350) استمارة صالحة للمعالجة الاحصائية

2-7 الوسائل الاحصائية:

استخدم الباحث الحقيبة الاحصائية (SPSS) للتوصل إلى نتائج البحث الحالي:

3- التعرف على مستوى تطبيق مداخل التحفيز التنظيمي لمدرسي التربية الرياضية

جدول يبين الوصف الاحصائي لعينة تطبيق مقياس القيادة المستدامة

العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة t		معامل الالتواء	الدلالة
				المحسوبة	الجدولية		
350	175.67	14.063	144	42.32	1.96	0,783	معنوي

من الجدول اعلاه تبين ان الوسط الحسابي لمقياس مداخل التحفيز التنظيمي والبالغ قيمته (175.67) والانحراف المعياري (14.06) والوسط الفرضي (144) في ضوء هذه النتائج يتبين ان الوسط الحسابي للمقياس اكبر من الوسط الفرضي مما يدل على معنوية المقياس ولصالح الوسط الحسابي , وان معامل الالتواء للمقياس والبالغ قيمتها (0.78) والتي تقع ضمن الحدود الطبيعية (+1) مما يدل على ان درجات المقياس تقع ضمن الحدود الطبيعية , اما قيمة قيمة t المحسوبة والبالغ قيمتها (42.32) هي اعلى من الجدولية . ويعزو الباحث هذه النتيجة الى وجود مستوى اعلى من التحفيز التنظيمي مقارنة بما هو متوقع وهذا يشير الى ان مداخل التحفيز التنظيمي فعالة في تلبية احتياجات مدرسي التربية الرياضية المهنية والشخصية مما يؤدي الى تحسين دافعيتهم وادائهم الوظيفي , او يعزى الى توفر بيئة عمل مشجعة ودعم اداري قوي او توافق بين الحوافز المقدمة واحتياجات المدرسين مما يعزز شعورهم بالرضا الوظيفي ويشجعهم على تقديم اداء افضل .

ويرى الباحث الى ان تنوع وسائل واساليب التحفيز التي تستخدمها مديرية التربية او ادارات المدارس مع مدرسي التربية الرياضية وحسب الامكانيات والموارد المتوفرة بما يتوافق مع حاجاتهم ويتوافق مع اساليب التحفيز الحديثة المعاصرة , مما يتيح الحفاظ على هذه الشريحة المميزة واستثمار كل امكانياتهم الامر الذي يعود بالمنفعة على كل اطراف المنظومة الرياضية التربوية، وبهذا الخصوص يشير (عواد، 2012: 19) بان الحوافز مجموعة من الادوات والوسائل التي تسعى المنظمة لتوفيرها للعاملين بها سواء كانت مادية ومعنوية او فردية او جماعية بهدف اشباع حاجاتهم او الرغبة الانسانية من ناحية وتحقيق الفاعلية المنشودة من ناحية اخرى وذلك بمراعاة الظروف البيئية المحيطة.

ويشير (ابو حميد، 2020: 637) في ان الحوافز المعنوية يكون استهدافها الاساسي نفسية المدرسين و لها دور في رفع معنوياتهم في بيئة عملهم كمنحهم كتاب شكر أو ترقية المدرس المتميز ذو الجهد العالي أو حتى منحه بعض الصلاحيات الوظيفية الأعلى مثل متابعة الاخرين او القيام بتوجيههم حيث يكون مردود تلك النوعية من الحوافز جيدا للغاية سواء على الفرد المقدم اليه والذي أصبح يشعر بان المؤسسة تضع ثقتها فيه وتعتمد عليه في تحقيق اهدافها او بالنسبة للمدرسين الذين سيحاولون هم ايضا القيام بمهامهم على اكمل وجه من أجل ان يتم ترقيتهم الى درجة اعلى مما سيعود بالنفع العام على المؤسسة التربوية ككل .

ويرى الباحث ايضا ان طبيعة محتوى الحوافز المعنوية وما يمكن ان تقدمه المؤسسات الرياضية التربوية من اشكال متنوعة فيها تحمل فوائد نفسية واجتماعية ومهنية للفرد كما انها لا تكلف المؤسسة الرياضية اي اعباء مالية عالية فضلا عن انعكاس ذلك على الاداء المؤسسي وهذا ما يشير اليه (عاشور، 2016: 271) أن الحوافز المعنوية هي تلك الحوافز التي تخاطب حاجات الفرد النفسية والاجتماعية والذهنية ويقصد بها تلك المكونات التي يتكون منها فلسفة التنظيم وتشكل مع غيرها المناخ العام للمنظمة بحيث تساعد هذه الحوافز على الإشباع الكامل لاحتياجات أفراد التنظيم غير المادية ومن هذه الحوافز منح الفرد المشاركة في اتخاذ القرارات واعطاء الفرد المكانة الوظيفية المناسبة في المؤسسة ، وترقية العامل والاثراء الوظيفي ومنح المدرسين المتميزين فرصة لألقاء دورات تدريبية لتطوير مهارات المدرسين داخل المؤسسة كما يشير (الدروبي، 2006: 77) ان الحوافز المعنوية تعد إحدى الركائز ذات الاهمية القصوى في منظومة الحوافز التي تضعها المنظمة والتي بدونها لا يمكن ان تكتمل صورة الحافز التي تشجع على العمل وتزيد من الاداء داخل المنظمة ،وقد برهنت العديد من الدراسات ان الحوافز المعنوية لها تأثير كبير على حفز الفرد او تزيد من ارتباطه بالعمل وتتمثل في المدح والتشجيع ومنحهم كتب شكر وشهادات تقديرية .

الخاتمة:

التوصل الى مقياس مداخل التحفيز التنظيمي لمدرسي التربية الرياضية في محافظة ديالى وفق اجراءات التكييف العلمية وتم التحقق من فاعليته .وكذلك ظهور مستوى مرتفع لمداخل التحفيز التنظيمي لمدرسي التربية الرياضية وهذا يعكس فاعلية الممارسات التحفيزية المطبقة ويؤكد ان هذه الممارسات تسهم في تعزيز دافعية مدرسي التربية الرياضية ورضاهم الوظيفي مما ينعكس ايجابيا على ادائهم المهني.

ويوصي الباحث بتعزيز نظم التحفيز الحالية عن طريق تطوير الممارسات الناجحة وتصميم حوافز مخصصة تراعي الفروق الفردية بين المدرسين كما يوصي بأجراء دراسات اضافية حول العوامل المؤثرة

في التحفيز وتوسيع تطبيق النماذج الفعالة على مستوى المحافظات الاخرى مع التركيز على التدريب والتطوير المهني لتعزيز دافعية مدرسي التربية الرياضية

المصادر:

- ابو حميد ، محمد بن سعيد،(2020): اثر الحوافز المادية و المعنوية على اداء العاملين، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد الواحد والعشرون ، جدة ، المملكة العربية السعودية.
- بلوم، بنيامين واخرون (1983) : تقييم تعلم الطالب التجميعي والتكويني ، ترجمة: محمد امين المفتي واخرون ، دار مكاروهيل ، القاهرة ، مصر .
- الدروبي، سليمان، (2006): التحفيز عن طريق ادراك الذات ، دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع، عمان ،الأردن.
- الطائي، يوسف حليم سلطان والعبادي، هاشم فوزي دباس (2009): إدارة علاقات الزبون، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الأردن.
- عاشور، حورية،(2016): سياسة الحوافز وتحسين اداء المورد البشري (دراسة حالة مديرية التجارة بولاية المسيلة)، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد بو ضياف ، الجزائر،
- عمر عبدالكريم شعبان الراوي ؛ دور مداخل التحفيز التنظيمي و التميز المؤسسي في السلوك الاستباقي لدى الرياضيين العراقيين الرواد (اطروحة دكتوراه، جامعة الموصل، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، 2022)
- عواد، فتحي،(2012): ادارة الاعمال ووظائف المدير في المؤسسات المعاصرة، دار صفاء للطباعة والنشر والتوزيع ، عمان ،الأردن.
- كامل عبود حسين ؛ بناء وتقنين مقياس الاغتراب للرياضيين . (أطروحة دكتوراه، جامعة بغداد ،كلية التربية الرياضية ،2008).

3st IPSSD-CONFERENCE

الملحق (1)

أسماء السادة الخبراء والمختصين لتحديد صلاحية العبارات لمقياس مداخل التحفيز التنظيمي :

ت	اسم الخبير	اللقب العلمي	الاختصاص	مكان العمل
---	------------	--------------	----------	------------

1	نصير قاسم خلف	أستاذ دكتور	أدارة وتنظيم	جامعة ديالى-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
2	خالد اسود لايع	أستاذ دكتور	أدارة وتنظيم	جامعة المثنى- كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
3	محمد فاضل مصلح	أستاذ دكتور	أدارة وتنظيم	جامعة ديالى – كلية التربية الاساسية
4	عدي عبد الحسين كريم	استاذ دكتور	اختبار وقياس	جامعة ديالى كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
5	عثمان محمود شحادة	أستاذ دكتور	أدارة وتنظيم	جامعة ديالى-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
6	فراس عبد المنعم	أستاذ دكتور	علم النفس الرياضي	جامعة ديالى كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
7	عدي كريم رحمان	أستاذ دكتور	أدارة وتنظيم	جامعة ديالى-كلية التربية الاساسية قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة
8	شهاب احمد عكاب	أستاذ مساعد دكتور	أدارة وتنظيم	جامعة ديالى- كلية التربية الاساسية
9	ثامر حماد رجه	أستاذ مساعد دكتور	ادارة وتنظيم	جامعة بغداد-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة الجادرية
10	رائد ابراهيم حسن	مدرس دكتور	أدارة وتنظيم	مديرية تربية ديالى
11	امجد محمد احمد	مدرس دكتور	أدارة وتنظيم	مديرية تربية ديالى

3st IPSSD-CONFERENCE

الملحق (2)

مقياس مداخل التحفيز التنظيمي بصورته النهائية

السيد مدرس/ مدرسةالمحترم

تحية طيبة.....

بين يديك عبارات مقياس التحفيز التنظيمي الخاص ببحث (دراسة تحليلية لمدائل التحفيز التنظيمي لمدرسي التربية الرياضية في محافظة ديالى) يرجى التفضل بالاطلاع على العبارات المرفقة والاجابة عليها من خلال وضع علامة (√) امام كل منها وتحت بديل الاجابة الذي تراه يناسب, مع ما تقدمه لك المؤسسة الرياضية التربوية التي تعمل فيها حاليا , او ما يتم تطبيقه من ممارسات وسلوكيات فيها , علما ان هذه المعلومات الذي سيستحصل من خلال اجابتك ستستخدم لأغراض البحث العلمي.

شاكرين تعاونكم معنا مسبقا.

ت	العبارات	بدائل الاجابة			
		دائما	غالبا	احيانا	نادرا
1	تحرص ادارة المؤسسة على التعامل باحترام وتقدير مع مدرسي التربية الرياضية				
2	توفر ادارة المؤسسة للمدرسين المتميزين فيها فرص لإدارة التطوير في تخصصاتهم الرياضية.				
3	تتيح ادارة المؤسسة لي المشاركة في صنع القرارات المهمة في تخصصي الرياضي.				
4	تستثمر ادارة المؤسسة خبراتي في تطوير البرامج والخطط الرياضية.				
5	تكلفني ادارة المؤسسة بمهام مناسبة تبرز طاقاتي وامكانياتي.				
6	تهتم ادارة المؤسسة بأرائي ومقترحاتي.				

7	تشعري ادارة المؤسسة بانني جزء مهم وفعال فيها.				
8	تساند ادارة المؤسسة المدرسين عند تعرضهم لظروف عصبية.				
9	تمنحني ادارة المدرسة السلطات والصلاحيات المناسبة لإنجاز مهماتي.				
10	تمنحني ادارة المؤسسة كتب الشكر والتقدير على جهودي وانجازاتي.				
11	تضع ادارة المؤسسة صور تذكارية للمدرسين الابطال في اماكن متميزة فيها.				
12	تخصص ادارة المؤسسة هدايا تذكارية لمدرسي التربية الرياضية عند الاحالة الى التقاعد				
13	تفخر ادارة المؤسسة بتنظيم البطولات الرياضية المدرسية				
14	تتيح المؤسسة للمدرسين فرص المشاركة لالقاء المحاضرات للدورات التطويرية.				
15	توفر ادارة المؤسسة فرص افاد الرواد العاملين فيها ضمن رئاسة وفودها الرياضية.				
16	تحرص ادارة المؤسسة على تخصيص اماكن متميزة لجلوس المدرسين بالبطولات والانشطة التي تقيمها.				
17	تحتفظ ادارة المؤسسة بأرشيف خاص بالمدرسين ذوي الانجازات.				
18	تمتلك المؤسسة الرياضية البنى التحتية الادارية الملائمة للقيام بأعمالها				
19	تهبى ادارة المؤسسة القاعات والملاعب الرياضية المناسبة لأنشطتها.				
20	تستخدم ادارة المؤسسة التي اعلم فيها التقنيات التكنولوجية الحديثة في انجاز اعمالها.				
21	تلتزم ادارة المؤسسة بإجراءات السلامة والوقاية الصحية للمدرسين				
22	تحدد ادارة المؤسسة المهام المطلوبة من الرواد بدقة ووضوح.				
23	تحرص ادارة المؤسسة على حل المشكلات التي تواجه عمل المدرسين				
24	تقوم ادارة المؤسسة بتلافي الروتين في اجراءات العمل المتبعة فيها.				
25	تشكل ادارة المؤسسة جوا من التنافس للبطولات بين المدرسين فيها.				
26	تعزز ادارة المؤسسة العمل بروح الجماعة بين المدرسين				
27	تقوم ادارة المؤسسة بضم المدرسين فيها الى لجان العمل التي تشكلها.				
28	تدعم ادارة المؤسسة رغبة مدرسيها على تقديم خدماتهم لبقية مؤسسات المجتمع.				
29	تعمل ادارة المؤسسة على حل الخلافات بحكمة				
30	تمارس ادارة المؤسسة اساليب قيادية تعزز الثقة المتبادلة بينها وبين المدرسين.				
31	تشجع ادارة المؤسسة تقوية اواصر الترابط الاجتماعي بين المدرسين				
32	تحرص ادارة المؤسسة على مشاركة المدرسين في الانشطة والفعاليات الاجتماعية التي تقيمها.				

33	توفر ادارة المؤسسة للمدرسين المعلومات المطلوبة بالتوقيت المناسب.				
34	تستخدم ادارة المؤسسة وسائل الاتصال الحديثة مع المدرسين فيها.				
35	تعقد ادارة المؤسسة اجتماعات دورية مع المدرسين فيها لتقييم الآراء والنتائج.				

36	تنظيم ادارة المؤسسة خطوط الاتصالات بين اداراتها وادارات المدارس
37	تعتمد ادارة المؤسسة التنسيق المسبق بين جهود المدرسين لمنع التضارب
38	تمتلك ادارة المؤسسة الشفافية في الاعلان عن المصاعب والازمات التي
39	تجيب ادارة المؤسسة عن استفسارات المدرسين فيها بدقة.
40	تمنحني ادارة المؤسسة راتب شهري يناسب مجهودي.
41	تلتزم ادارة المؤسسة بإعطاء المدرسين فيها بأوقاتها المحددة.
42	تخصص ادارة المؤسسة للمدرسين اجور نقل مناسبة.
43	تقدم ادارة المؤسسة مكافآت مالية للمدرسين فيها تحفزهم على الاداء الافضل.
44	تنوع ادارة المؤسسة المخصصات و المكافآت الممنوحة للمدرسين
45	تسارع ادارة المؤسسة بمكافاة الرواد الذين يحققون نتائج متميزة.
46	توزع ادارة المؤسسة مكافآت الرواد بشفافية وفق معايير عادلة.
47	تحافظ ادارة المؤسسة على حقوق المدرس في المكافآت المالية في كافة ظروفه
48	تمنح المؤسسة اجور مكافآت تتقارب مع ما يستلمه نظرائهم في المؤسسات