

تأثير تحفيز الموظفين على جودة الخدمة التعليمية في المدارس الأهلية:
بالتطبيق على مدرسة الأقصى -جدة- المملكة العربية السعودية.

اسم الطالبة

أميرة علي حسين باصبرين

2021205659

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

شكر وتقدير

للدكتورة/ منى مصطفى العشري

لا يمكنني أن أعبر عن امتناني لكم بما فيه الكفاية على جهودكم الكبيرة طوال فترة البحث. أشكركم من القلب على الإرشادات القيمة والنصائح المفيدة التي ساهمت وساعدت في إنجاز وإكمال بحثي.

كل الشكر والامتنان لكل من ساهم في إنجاز هذا البحث

جدول المحتويات

الشكر والتقدير:	٢
مستخلص الدراسة: :	٨
١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	٩
١,١. المقدمة:	١٠
١,٢. مشكلة الدراسة	١٠
١,٢,١. فجوات على المستوى النظري	١٢
١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي	١٢
١,٣. أهمية الدراسة	١٣
١,٣,١. على المستوى النظري:	١٣
١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:	١٣
١,٤. أسئلة الدراسة	١٤
١,٥. أهداف الدراسة	١٤
١,٦. فرضيات الدراسة	١٥
١,٧. نموذج الدراسة	١٥
١,٨. منهجية الدراسة	١٥
١,٩. الدراسة الميدانية	١٦
١,١٠. مخطط المشروع المقترح	١٦
٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	١٧
٢,١. المقدمة:	١٨
٢,٢. المبحث الأول : تحفيز الموظفين	٢٣
٢,٣. المبحث الثاني : جودة الخدمة التعليمية	٢٥
٢,٤. العلاقة بين تحفيز الموظفين وجودة الخدمة التعليمية	٢٧
٢,٥. الخاتمة	٣٠

الفصل الثالث : منهجية البحث.....	٣٧
٣,١ المقدمة:	٣٨
٣,٢ التعريفات الاجرائية لمتغيرات الدراسة:	٣٨
٣,٢,١ تحفيز الموظفين(المتغير المستقل):	٣٨
٣,٢,٢ جودة الخدمة التعليمية(المتغير التابع):	٣٨
٣,٣ تصميم البحث:	٣٩
٣,٤ مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات:	٣٩
٣,٤,١ مجتمع الدراسة:	٣٩
٣,٤,٢ عينة الدراسة:	٤٠
٣,٤,٣ طرق وتقنيات أخذ العينة:	٤٠
٣,٥ طريقة جمع البيانات:	٤٠
٣,٥,١ المتغير المستقل(تحفيز الموظفين)	٤٠
٣,٥,٢ المتغير التابع(جودة الخدمة التعليمية)	٤١
٣,٦ أنواع البيانات:	٤٢
٣,٦,١ البيانات الأولية:	٤٢
٣,٦,٢ البيانات الثانوية:	٤٢
٣,٧ طرق وأساليب تحليل البيانات:	٤٢
٣,٨ الخاتمة:	٤٣
الفصل الرابع: التحليل الاحصائي لنتائج الدراسة:	٤٤
٤,١ المقدمة:	٤٥
٤,٢ خصائص العينة:	٤٥
٤,٣ قياس صدق وثبات أدوات الدراسة:	٤٨
٤,٣,١ صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة:	٤٨
٤,٣,٢ ثبات أداة الدراسة:	٥١
٤,٤ التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة :	٥٢
٤,٥ معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:	٥٤
٤,٦ نتائج اختبار صحة فروض الدراسة:	٥٥
٤,٧ الخاتمة:	٥٩
الفصل الخامس:مناقشة النتائج والاستنتاجات:	٦٠
٥,١ المقدمة:	٦١

٥,٢	المساهمة النظرية:	٦١
٥,٣	المساهمة العملية:	٦١
٥,٤	التوصيات:	٦٢
٥,٥	حدود الدراسة:	٦٢
٥,٥,١	الحدود الموضوعية:	٦٢
٥,٥,٢	الحدود البشرية:	٦٢
٥,٥,٣	الحدود المكانية:	٦٢
٥,٥,٤	الحدود الزمنية:	٦٢
٥,٦	الدراسات المستقبلية:	٦٣
٦	الخاتمة:	٦٣
قائمة المراجع		٦٥
الملاحق		٦٦

جدول الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
الشكل ١	نموذج البحث ، المصدر (الباحث. ٢٠٢٤)	١٥
الشكل ٢	هيكل البحث. المصدر (الباحث. ٢٠٢٤)	١٦
الشكل ٣	محمد سلمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر طبعة ثالثة عمان الأردن	٢٤
الشكل ٤	نموذج البصل البحثي. المصدر (الباحث. ٢٠٢٤)	٣٩
الشكل ٥	تصنيف العينة وفقاً للجنس. المصدر (الباحث. ٢٠٢٤)	٤٧
الشكل ٦	تصنيف العينة وفقاً للعمر. المصدر (الباحث. ٢٠٢٤)	٤٧
الشكل ٧	تصنيف العينة وفقاً لمستوى الخبرة. المصدر (الباحث. ٢٠٢٤)	٤٧
الشكل ٨	نموذج نتائج الفرضية الرئيسية. المصدر (الباحث. ٢٠٢٤)	٥٨
الشكل ٩	نموذج نتائج الفرضية الفرعية. المصدر (الباحث. ٢٠٢٤)	٥٨

جدول الجداول

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
٤١	التعريف بأسئلة الاستبيان (تحفيز الموظفين)	الشكل ١
٤١	التعريف بأسئلة الاستبيان (جودة الخدمة التعليمية)	الشكل ٢
٤٦	الجدول الوصفي لعينة الدراسة	الشكل ٣
٥٠/٤٩	مقياس الصدق	الشكل ٤
٥٢	ثبات الدراسة	الشكل ٥
٥٢	التحليل الوصفي لمتغيرات البحث	الشكل ٦
٥٣	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات البحث	الشكل ٧
٥٤	معاملات الارتباط الخطي	الشكل ٨
٥٦	نتائج اختبار الفرضية الرئيسية	الشكل ٩
٥٨	نتائج اختبار الفرضية الفرعية	الشكل ١٠

المستخلص

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن تأثير تحفيز الموظفين على جودة الخدمة التعليمية في مدارس الأقصى الأهلية بجدة ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي حيث تم استخدام (عينة عددها ٣٢) ، تظهر الأبعاد للمتغير المستقل وهي (الاتصال ، وتحفيز العاملين)، كما تساهم الدراسة في الأدبيات من خلال دراسة العلاقة بين المتغير المستقل وهو تحفيز الموظفين والمتغير التابع وهو جودة الخدمة التعليمية ، وتقدم الدراسة توصيات للجهات ذات العلاقة في مدارس الأقصى الأهلية حول أهمية تطبيق (تأثير تحفيز الموظفين) وعلاقته بـ(جودة الخدمة التعليمية) مما يرفع من مستوى المنظمة.

الكلمات المفتاحية : تأثير تحفيز الموظفين ،جودة الخدمة التعليمية.

This study aims to explore the impact of employee motivation on the quality of educational services at Al-Aqsa Private Schools in Jeddah. To achieve the study's objectives, the researcher adopted the descriptive-analytical method, utilizing a sample of 32 participants. The dimensions of the independent variable include communication and employee motivation. The study contributes to the literature by examining the relationship between the independent variable (employee motivation) and the dependent variable (quality of educational services). Additionally, the study provides recommendations to relevant stakeholders at Al-Aqsa Private Schools regarding the importance of implementing (the impact of employee motivation) and its connection to (the quality of educational services), thereby enhancing organizational performance.

Keywords: Impact of Employee Motivation, Quality of Educational Services

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

جودة الخدمة التعليمية تشير إلى مدى تلبية المؤسسات التعليمية لاحتياجات وتوقعات الطلاب من خلال تقديم برامج تعليمية متميزة وبيئة تعلم محفزة. تعتبر هذه الجودة أساسية لضمان تحقيق الأهداف التعليمية، وتعزيز مهارات الطلاب وكفاءاتهم، ودعم التنمية الشاملة للمجتمع. بدون جودة عالية في التعليم، يصعب تحقيق تأثير إيجابي مستدام على سوق العمل والاقتصاد الوطني. وتُعد الجودة إحدى الأولويات التنافسية التي يسعى المدير المعاصر لتحقيقها في مختلف منظمات الأعمال، فهي تمثل سلاحًا تنافسيًا مهمًا تستخدمه المؤسسات والشركات لجذب المستهلكين وزيادة الربح. أصبحت الجودة مسألة ضرورية لا يمكن الاستغناء عنها في المؤسسات، مما دفع الدول إلى إيلاء اهتمام كبير بهذا الموضوع. فتحسين الجودة وتطويرها والارتقاء بمستواها ومعرفة انطباعات المستفيدين منها أصبحت مفاتيح أساسية لتحقيق التميز الذي يطمح إليه مقدمو الخدمة والمستفيدون منها على حد سواء. بن ضاهير، النافي، حورية، بلبالي، & عبد السلام/مؤطر. (2022).

مع بداية الألفية الثالثة، تواجه مؤسسات التعليم العالي ضغوطاً وتحديات كبيرة، تتمثل في النمو السريع في مجال المعرفة والعلوم، والتطور الكبير في نظم الاتصالات ووسائلها، بالإضافة إلى الثورة المعلوماتية والتكنولوجية. كما تشهد هذه المؤسسات تغييرات مفاجئة وسريعة في طبيعة المهن في سوق العمل، فضلاً عن الاهتمام المتزايد بقيمة التميز والجودة، هذه التحديات تتطلب من مؤسسات التعليم العالي تكييفاً مستمراً واستجابة فعالة لضمان قدرتها على تقديم تعليم متميز يتوافق مع متطلبات العصر الحديث. سيد محمد مصطفى، ل، & لنده. (2024). ووفقاً لدراسة (الباحث، & ريان نظير زهره. 2023) بدأ الاهتمام بجودة التعليم العالي في أواخر القرن العشرين حيث شرعت المؤسسات التعليمية في مراجعة برامجها والتحقق من جودة مخرجاتها. إن ضمان جودة التعليم يساهم بشكل فعال في توفير مخرجات تعليمي

توجد فجوات في الدراسات الحالية حول تأثير تحفيز الموظفين على جودة الخدمة التعليمية. هناك نقص في الأبحاث المتكاملة التي تربط بين نظريات التحفيز وجودة التعليم بشكل شامل، ونتائج الدراسات تختلف حول فعالية أساليب التحفيز المختلفة. كما تركز الأبحاث غالباً على جوانب معينة من التحفيز دون تقديم صورة شاملة، ويلاحظ عدم متابعة تأثير التحفيز على المدى الطويل. هذا يبرز الحاجة إلى فهم أفضل

لتطبيق استراتيجيات التحفيز في مختلف السياقات الثقافية والاجتماعية وتطوير برامج تدريبية شاملة للمعلمين.

ومشكلة تأثير تحفيز الموظفين على جودة الخدمة التعليمية تكمن في عدم وجود فهم شامل وكامل لكيفية ارتباط تحفيز الموظفين بتحسين جودة التعليم. هناك تباين في نتائج الدراسات حول فعالية أساليب التحفيز المختلفة، ونقص في الأبحاث المتكاملة التي تغطي جميع جوانب التحفيز. بالإضافة إلى ذلك، لا يتم غالباً متابعة تأثير التحفيز على المدى الطويل، مما يجعل من الصعب تقييم الأثر المستدام على جودة التعليم. تتمثل أهمية تأثير تحفيز الموظفين على جودة الخدمة التعليمية في تحسين الأداء الوظيفي للمعلمين، مما يؤدي إلى تقديم تعليم أكثر فعالية وزيادة رضا الطلاب. يُعزز تحفيز الموظفين من الابتكار والإبداع في العملية التعليمية، ويساهم في استقرار الفريق التعليمي من خلال تقليل معدلات دوران الموظفين. بذلك، يسهم تحفيز الموظفين بشكل مباشر في تحقيق الأهداف التعليمية ودعم التنمية الشاملة للمجتمع.

٢, ١ مشكلة الدراسة

مشكلة تأثير تحفيز الموظفين على جودة الخدمة التعليمية تكمن في عدم الفهم الشامل لكيفية ارتباط التحفيز بتحسين التعليم، وتباين نتائج الدراسات حول فعالية أساليبه، مع نقص في الأبحاث المتكاملة وغياب متابعة الأثر طويل الأمد.

١,١,١. فجوات على المستوى النظري

نقص الوضوح في مفهوم التحفيز: تفتقر بعض الدراسات إلى وضوح في تعريف مفهوم التحفيز، مما قد يُصعب قياس تأثيره على جودة الخدمة التعليمية و تتنوع نظريات التحفيز وتتعدد مدارسها، مما قد يُسبب صعوبة في تطبيقها بشكل فعال في المجال التعليمي.

قلة الأبحاث التجريبية: تركز معظم الدراسات على تحليل العلاقة بين تحفيز الموظفين وجودة الخدمة التعليمية بشكل نظري، مع قلة الأبحاث التجريبية التي تُشير إلى تأثير ملموس على أرض الواقع و تُركز بعض الدراسات التجريبية على تحفيز فئة محددة من الموظفين، مثل المعلمين، دون دراسة تأثيره على باقي العاملين في المؤسسة التعليمية.

١,١,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

صعوبة تطبيق نظريات التحفيز: قد تُواجه المؤسسات التعليمية صعوبة في تطبيق نظريات التحفيز على أرض الواقع، خاصةً في ظلّ نقص الموارد والإمكانيات وقد لا تتناسب بعض نظريات التحفيز مع ثقافة المؤسسة التعليمية أو مع قيمها.

ضعف التواصل بين الإدارة والموظفين: قد يُعيق ضعف التواصل بين الإدارة والموظفين عملية التحفيز، حيث قد لا يعرف الموظفون ما هو متوقع منهم أو ما هي المكافآت التي سيحصلون عليها وقد لا تتلقى الإدارة ملاحظات كافية من الموظفين حول احتياجاتهم ورغباتهم، مما قد يُؤثر على فعالية خطط التحفيز.

وفقاً لما سبق تهدف الدراسة الحالية للإجابة على السؤال الرئيسي التالي :

”ما مدى تأثير تحفيز الموظفين على جودة أداء إدارة الخدمة التعليمية في المدارس الأهلية: بالتطبيق على مدرسة الأقصى -جدة- المملكة العربية السعودية.“؟

١,٣ أهمية الدراسة

تكمن الأهمية في تحفيز الموظفين يعزز الأداء الوظيفي للمعلمين، مما يؤدي إلى تحسين جودة التعليم وزيادة رضا الطلاب، ويدعم الابتكار واستقرار الفريق التعليمي عبر تقليل معدلات الدوران، مما يساهم في تحقيق الأهداف التعليمية والتنمية الشاملة للمجتمع.

١,١,٣. على المستوى النظري:

لسد فجوة نقص الوضوح في مفهوم التحفيز علينا تعزيز البحث العلمي بدعم الأبحاث العلمية لفهم مفهوم التحفيز بشكل أفضل وتحديد عوامله المؤثرة، وإجراء المزيد من الدراسات التجريبية لدراسة تأثير التحفيز على جودة الخدمة التعليمية في مختلف السياقات.

١,١,٤. على المستوى التطبيقي:

لتفادي فجوة ضعف التواصل بين الإدارة والموظفين تعزيز التواصل بين الإدارة والموظفين لخلق بيئة عمل إيجابية ، حصول الإدارة على ملاحظات كافية من الموظفين حول احتياجاتهم ورغبات. ونضع خطط تحفيزية شاملة يتم مساعدة المؤسسات التعليمية على وضع خطط تحفيزية شاملة تتناسب مع احتياجات جميع الموظفين.

يتم تطبيق نظريات التحفيز بشكل عملي بمساعدة المؤسسات التعليمية على تطبيق نظريات التحفيز بشكل فعال على أرض الواقع، و التركيز على العوامل المادية وغير المادية في خطط التحفيز.

٤, ١ أسئلة الدراسة:

سؤال البحث الرئيسي : "ما مدى تأثير تحفيز الموظفين على جودة أداء إدارة الخدمة التعليمية في المدارس الأهلية؟"

السؤال الفرعي ١ : ما هي الطرق المختلفة لتحفيز الموظفين في المدارس الأهلية وكيف تؤثر كل منها على أدائهم الوظيفي؟

السؤال الفرعي ٢ : كيف يمكن لبيئة العمل المحفزة أن تؤثر على رضا الموظفين واستقرارهم الوظيفي في المدارس الأهلية؟

السؤال الفرعي ٣ : ما هو تأثير تحفيز المعلمين على نتائج الطلاب وجودة التعليم المقدمة في المدارس الأهلية؟

٥, ١ أهداف الدراسة:

الهدف العام : "استكشاف العلاقة بين تأثير تحفيز الموظفين و جودة أداء إدارة الخدمة التعليمية"

١. هدف البحث : تحديد الطرق المختلفة لتحفيز الموظفين في المدارس الأهلية وكيف تؤثر كل منها على أدائهم الوظيفي .

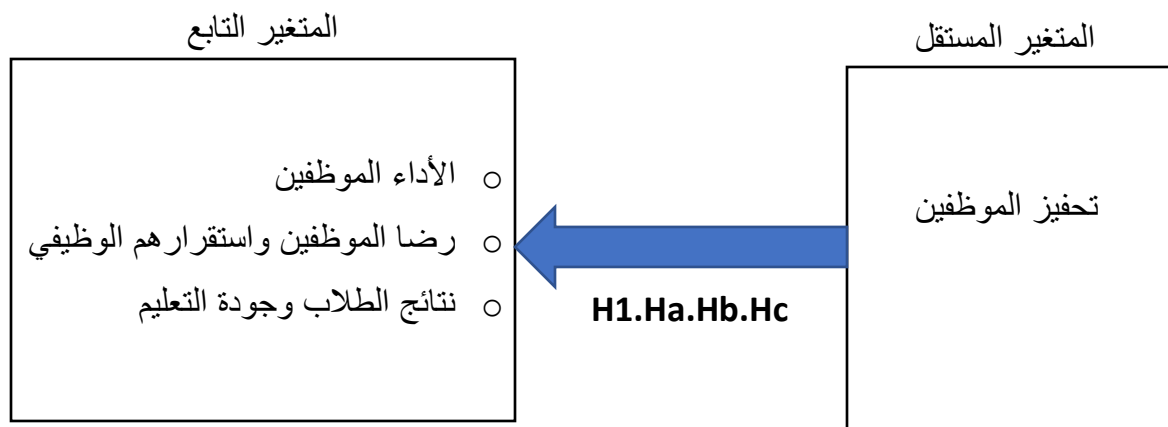
٢. هدف البحث : تقييم بيئة العمل المحفزة على تأثير رضا الموظفين واستقرارهم الوظيفي .

٣. هدف البحث: قياس تأثير تحفيز المعلمين على نتائج الطلاب وجودة التعليم.

٦, ١ فرضيات البحث :

- توجد علاقة معنوية إيجابية بين تحفيز الموظفين والأداء الوظيفي.
- توجد علاقة معنوية إيجابية بين بيئة العمل المحفزة ورضا الموظفين واستقرارهم الوظيفي.
- توجد علاقة معنوية إيجابية بين تحفيز الموظفين ونتائج الطلاب وجودة التعليم.

٧, ١ نموذج البحث :



الشكل ١: تم تصميمها بواسطة الباحث

٨, ١ منهجية البحث:

- فلسفة البحث: الوضعية
- منهج البحث: الاستنتاجي
- استراتيجية البحث: دراسة الحالة
- نوع البحث: الكمي
- الأفق الزمني: المقطعية
- التقنيات والجراءات: الاستبيان والتحليل الإحصائي

٩, ١ الدراسة الميدانية :

مدارس الأقصى الأهلية هي مجموعة من المدارس الخاصة التي تحرص على صناعة جيل مبدع واع ذي فكر و تسعى إلى تقديم تعليم متميز وشامل للطلاب في مختلف المراحل الدراسية. تضم هذه المدارس بيئة عمل محفزة للموظفين وتدعم التطور الأكاديمي وتهدف إلى توفير بيئة تعليمية متقدمة ورضا الموظفين واستقرارهم.

١٠, ١ هيكل المشروع المقترح :

الفصل الأول : المقدمة

الفصل الثاني : الإطار النظري

الفصل الثالث : منهجية البحث

الفصل الرابع : التحليل الإحصائي

الفصل الخامس : مناقشة النتائج والخاتمة

الشكل ٢: تم تصميمها بواسطة الباحث

٢ . "الفصل الثاني : الإطار النظري "

٢,١ المقدمة :

التحفيز هو ذلك الدافع الداخلي الذي يشجع الفرد على بذل أقصى ما لديه من جهد لتحقيق هدف معين. في سياق التعليم، يعتبر تحفيز الموظفين (المعلمين والإداريين) عاملاً حاسماً في رفع مستوى الأداء وتحسين جودة الخدمة التعليمية المقدمة للطلاب. فمن أهمية تحفيز الموظفين في التعليم زيادة الإنتاجية فالموظفون المحفزون يميلون إلى العمل بجد أكبر وإنتاجية أعلى، مما يؤدي إلى زيادة كمية ونوعية المخرجات التعليمية. وأيضاً رفع مستوى الرضا الوظيفي فإن الشعور بالإنجاز والتقدير يزيد من رضا الموظفين عن وظائفهم، مما يؤدي إلى انخفاض معدلات الغياب والتسرب الوظيفي. وتحسين المناخ المدرسي يساعد على إنشاء بيئة عمل إيجابية ناتجة عن تحفيز الموظفين و تساهم في خلق جو تعليمي أكثر جاذبية للطلاب والمعلمين على حد سواء.

وتطوير المهارات والمعارف فإن الموظفون المحفزون يكونون أكثر استعداداً للتعلم والتطوير المهني، مما يعود بالنفع على العملية التعليمية بأكملها. وتأتي أهمية التحفيز في زيادة الالتزام المؤسسي و الشعور بالانتماء إلى المؤسسة ومساهمتها في تحقيق أهدافها وهو يزيد من التزام الموظفين بها.

أما العوامل التي تؤثر على تحفيز الموظفين في التعليم هي الحوافز المادية مثل الزيادات في الرواتب والمكافآت والبدلات.

والحوافز المعنوية مثل التقدير والشكر والتعبير عن الامتنان، وفرص التطور الوظيفي، والمسؤولية، والاعتراف بالإنجازات. وبيئة العمل تشمل الجو العام في المدرسة، العلاقات بين الزملاء والإدارة، وتوافر الموارد اللازمة للعمل.

ومن العوامل أيضاً القيادة الإدارية فالقادة لهم دور مهم في تحفيز الموظفين وتوفير الدعم لهم. ويكون عامل التطوير المهني عاملاً مهماً فهو يوفر فرص التدريب والتطوير المستمر للموظفين.

استراتيجيات لتحفيز الموظفين في التعليم تكون ببناء علاقات قوية قائمة على الثقة والاحترام بين الإدارة والموظفين.

والتواصل الفعال المستمر والمباشر مع الموظفين حول الأهداف والتحديات. وتقديم التقدير والشكر للموظفين على جهودهم وإنجازاتهم.

والمشاركة في صنع القرار وإشراك الموظفين في عملية صنع القرارات التي تؤثر على عملهم. وتوفير بيئة عمل داعمة وآمنة ومريحة ومحفزة للإبداع. وتصميم برامج حوافز متنوعة تلبي احتياجات الموظفين المختلفة.

باختصار، يعتبر تحفيز الموظفين في التعليم استثماراً طويلاً الأجل يعود بالنفع على الجميع: الموظفين، الطلاب، والإدارة. من خلال توفير بيئة عمل محفزة وداعمة، يمكن للمؤسسات التعليمية تحقيق نتائج أفضل وتحسين جودة الخدمة التعليمية المقدمة.

الدراسات السابقة هي بمثابة خارطة طريق للباحث، حيث تساعد على فهم الأبحاث السابقة التي تناولت الموضوع ذاته أو موضوعاً قريباً منه. تلعب هذه الدراسات دوراً حيوياً في بناء المعرفة وتطويرها، وتساهم بشكل كبير في نجاح البحث العلمي.

وتتمثل في تحديد الفجوة البحثية فهي تساعد الدراسات السابقة الباحث على تحديد الجوانب التي لم يتم تناولها بشكل كافٍ في الأبحاث السابقة، وبالتالي تحديد الفجوة البحثية التي يسعى البحث الجديد إلى سدها.

أما بناء الإطار النظري فإن الدراسات السابقة تساهم في بناء الإطار النظري للبحث، حيث توفر للباحث المفاهيم والنظريات المتعلقة بالموضوع، وتساعد على صياغة الفرضيات.

من الاستراتيجيات تجنب الازدواجية فإن ذلك يساعد الباحث على تجنب تكرار الأبحاث السابقة، وبالتالي توفير الوقت والجهد. و تزيد الدراسات السابقة من موثوقية وصدق البحث الجديد، حيث تعطي الباحث فهماً أعمق للموضوع، وتساعد على استخدام الأدوات والمنهجيات المناسبة.

و تساعد الباحث على توسيع آفاق بحثه، حيث تفتح أمامه آفاقاً جديدة للموضوع، وتساعد على طرح أسئلة بحثية جديدة.

و تساعد الدراسات السابقة الباحث على ربط بحثه بالمعرفة السابقة في المجال، وبالتالي تساهم في تطوير المعرفة بشكل تراكمي.

هناك عناصر هامة عند إجراء دراسات سابقة أولها تحديد و اختيار الكلمات المفتاحية المناسبة للبحث يساعد على تحديد الدراسات ذات الصلة، و استخدام قواعد البيانات العلمية المتخصصة للعثور على الدراسات السابقة، و تحليل الدراسات السابقة بشكل نقدي لتحديد نقاط القوة والضعف فيها.

تقييم مدى ملاءمة الدراسات السابقة لسياق البحث الحالي، والتركيز على الدراسات الحديثة التي تستخدم أحدث المنهجيات..

يمكن القول إن إجراء دراسات سابقة هو خطوة أساسية في أي بحث علمي، حيث يساعد الباحث على فهم الموضوع بشكل أفضل، وتحديد الفجوة البحثية، وبناء الإطار النظري، وتجنب الازدواجية، وتعزيز موثوقية وصدق البحث.

عند دراسة العلاقة بين التحفيز وجودة الخدمة التعليمية، نجد أننا نتحدث عن متغيرين رئيسيين لهما تأثير كبير على سير العملية التعليمية ونتائجها.

التحفيز هو ذلك الدافع الداخلي أو الخارجي الذي يدفع الفرد إلى بذل جهد لتحقيق هدف معين. في سياق التعليم، يشير التحفيز إلى الدافع الذي يدفع الموظفين (المعلمين والإداريين) إلى تقديم أفضل ما لديهم. أبعاد التحفيز تكون على عدة أشكال كالحوافز المادية: مثل الرواتب والمكافآت والبدلات.

الحوافز المعنوية مثل التقدير، الثناء، فرص التطوير المهني، والمسؤولية والبيئة العمل تشمل الجو العام في المدرسة، العلاقات بين الزملاء، والتجهيزات المتاحة. و دور القادة في تحفيز الموظفين وتوفير الدعم لهم.

أما المتغير الثاني وهو جودة الخدمة التعليمية وهي هي مدى قدرة المؤسسة التعليمية على تلبية احتياجات وتوقعات الطلاب والمجتمع.

وأبعاده هي جودة المخرجات مثل نتائج الطلاب في الاختبارات، ومهاراتهم وقدراتهم.

وجودة العملية التعليمية مثل أساليب التدريس المستخدمة، وتنوع المناهج، واستخدام التكنولوجيا.

و رضا المستفيدين أي مدى رضا الطلاب وأولياء الأمور عن الخدمات التعليمية المقدمة.

و كفاءة الموارد مدى الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة (المالية والبشرية والمادية).

إن العلاقة بين المتغيرين

هناك علاقة مباشرة بين التحفيز وجودة الخدمة التعليمية. فالموظفون المحفزون يميلون إلى:

البذل المزيد من الجهد مما يؤدي إلى تحسين جودة التدريس والخدمات المقدمة والابتكار والإبداع مما يساهم في تطوير العملية التعليمية.

وزيادة الالتزام مما يؤدي إلى تحسين أداء المؤسسة بشكل عام.

من العوامل الأخرى التي تؤثر على العلاقة بين المتغيرين هي خصائص الموظف مثل الخبرات، المؤهلات، والشخصية. وخصائص المؤسسة مثل حجم المؤسسة، ثقافتها التنظيمية، ومواردها.

و السياسات التعليمية مثل السياسات المتعلقة بالتقييم، الترقية، والتطوير المهني.

تكمن أهمية دراسة العلاقة بين التحفيز وجودة الخدمة التعليمية فهي تساعد فهم العوامل المؤثرة على جودة التعليم. تطوير استراتيجيات لتحسين جودة التعليم. تخصيص الموارد بشكل أفضل لتحقيق أهداف التعليم، تحسين بيئة العمل للموظفين.

إذاً يعتبر التحفيز عاملاً حاسماً في تحسين جودة الخدمة التعليمية. من خلال فهم العلاقة بين هذين المتغيرين، يمكن للمؤسسات التعليمية تطوير برامج وسياسات فعالة لتعزيز التحفيز وتحقيق جودة تعليمية عالية.

٢,٢ المتغير المستقل (تحفيز الموظفين)

تحفيز الموظفين هو العملية التي تهدف إلى دفع الموظفين إلى بذل أقصى جهد ممكن لتحقيق أهداف المنظمة، وذلك من خلال توفير بيئة عمل محفزة وتلبية احتياجاتهم ورغباتهم. بعبارة أخرى، هو مجموعة من العوامل التي تدفع الموظفين إلى العمل بفعالية وكفاءة وإنتاجية.

تطور مفهوم تحفيز الموظفين بشكل كبير على مر الزمن، حيث انتقل من التركيز على الحوافز المادية إلى التركيز على الحوافز المعنوية والنفسية. ففي المرحلة التقليدية ركزت على الحوافز المادية كأداة أساسية لتحفيز العاملين، مثل الزيادات في الأجور والمكافآت.

أما المرحلة الإنسانية أدركت أهمية العوامل النفسية والاجتماعية في تحفيز الأفراد، مثل الشعور بالإنجاز والاعتراف والتقدير.

وفي المرحلة الحديثة تجمع بين المرحلتين السابقتين، وتؤكد على أهمية تلبية احتياجات الفرد الشاملة، بما في ذلك الحاجة إلى التطور الذاتي والنمو المهني.

لتحفيز الموظفين بشكل فعال يجب مراعاة البعد الفسيولوجي وهو يتعلق بتلبية الاحتياجات الأساسية للموظفين، مثل الرواتب المناسبة وظروف العمل المريحة ، وأيضًا البعد الأمني: يشمل الشعور بالأمان الوظيفي والاستقرار في العمل.

وأما البعد الاجتماعي: يتعلق بالحاجة إلى الانتماء والقبول والتفاعل الاجتماعي في مكان العمل.

ونهتم بالبعد التقديري ويشمل الرغبة في التقدير والاحترام والإنجاز. كما يتم التركيز على البعد الذاتي والذي يتعلق بالحاجة إلى تحقيق الذات والنمو المهني.



الشكل (٣)

وبالنسبة للنظريات التي تخص تحفيز الموظفين فإنها توجد العديد من النظريات التي تحاول تفسير دوافع الإنسان وسلوكه في العمل،

ومن أهم هذه النظريات نظرية ماسلو للاحتياجات وهي تقترح أن الإنسان لديه مجموعة من الاحتياجات مرتبة هرمياً، ويسعى لتلبية هذه الاحتياجات بدءاً من الاحتياجات الفسيولوجية وصولاً إلى الحاجة إلى تحقيق الذات.

ونظرية هيرزبيرج للنظريات ذات العاملين هي تفصل بين عوامل الإشباع (مثل الإنجاز والاعتراف) وعوامل عدم الإشباع (مثل الرواتب والظروف العمل)، وتؤكد على أهمية عوامل الإشباع في تحفيز الأفراد.

و تركز نظرية فيكتور فروم على أهمية النمو الشخصي والتطوير الذاتي كدافع أساسي للإنسان.

أما نظرية ماكليفلان فإنها تركز على ثلاثة أنواع من الاحتياجات: الحاجة إلى الإنجاز، الحاجة إلى الانتماء، والحاجة إلى السلطة.

٢,٣ المتغير التابع (جودة الخدمة التعليمية)

جودة الخدمة التعليمية هي مستوى الرضا الذي يحققه المتعلم عن الخدمات التعليمية المقدمة له، مقارنة بما كان يتوقعه.

إنها تعكس مدى ملاءمة هذه الخدمات لاحتياجات المتعلم، وكفاءتها في تحقيق أهداف التعلم المنشودة. بعبارة أخرى، هي مدى قدرة المؤسسة التعليمية على توفير بيئة تعلم محفزة،

ومناهج تعليمية فعالة، وكوادر تعليمية مؤهلة، تسهم في تطوير قدرات المتعلمين ومهاراتهم.

تطور مفهوم جودة الخدمة التعليمية بشكل ملحوظ على مر العصور، حيث انتقل من التركيز على النواتج التعليمية التقليدية (مثل النجاح والتفوق) إلى التركيز على العمليات التعليمية ذاتها،

والنتائج المتعلقة بالتعلم مدى الحياة والمواطنة الفعالة. يمكن تلخيص مراحل هذا التطور في النقاط التالية:

ففي المرحلة التقليدية كانت جودة التعليم تقاس بشكل أساسي بمستوى التحصيل الأكاديمي للطلاب، مع التركيز على الحفظ والتلقين.

والمرحلة الحديثة شهدت تحولاً نحو التركيز على المتعلم واهتماماته وقدراته، مع استخدام أساليب تدريس متنوعة وتقنيات تعليمية حديثة.

أما في المرحلة المعاصرة تتميز بالتعلم مدى الحياة والتعليم عن بعد، مع استخدام التكنولوجيا الرقمية بشكل مكثف لتسهيل عملية التعلم.

لجودة الخدمة التعليمية أبعاد متعددة تتفاعل مع بعضها البعض لتشكل نظاماً تعليمياً متكاملاً، ومن أهم الأبعاد هو البعد المعرفي وهو يتعلق بنقل المعرفة والمعلومات وتطوير المهارات الفكرية والتحليلية.

و يركز البعد المهاري يركز على تطوير المهارات العملية والتقنية اللازمة لمواجهة تحديات الحياة العملية.

أما بالنسبة للبعد القيمي يهدف إلى غرس القيم الأخلاقية والمواطنة الصالحة في نفوس المتعلمين.

يأتي بعد ذلك البعد الاجتماعي وهو يشمل التفاعل الاجتماعي بين المتعلمين والمعلمين، وتطوير مهارات التواصل والعمل الجماعي.

ويتم الاستفادة في البعد التكنولوجي من التكنولوجيا الرقمية لتسهيل عملية التعلم وتوفير بيئة تعليمية جاذبة.

توجد العديد من النظريات التي تحاول تفسير مفهوم جودة الخدمة التعليمية وتقديم إطار نظري لتقييمها وتحسينها، ومن أهم هذه النظريات نظرية جودة الخدمة التي تعتمد على تقييم رضا المتلقي عن الخدمة المقدمة، وتحديد الفجوة بين توقعات المتلقي والخدمة الفعلية.

و نظرية إدارة الجودة الشاملة وهي تهدف إلى تحسين جميع جوانب العملية التعليمية، من خلال المشاركة الفعالة لجميع العاملين في المؤسسة التعليمية.

أما نظرية التعلم التعاوني فإنها تؤكد على أهمية العمل الجماعي والتعاون بين المتعلمين لتحقيق نتائج تعلم أفضل.

٢,٤ العلاقة بين تحفيز الموظفين وجودة الخدمة التعليمية.

تعتبر العلاقة بين تحفيز الموظفين والخدمة التعليمية علاقة متداخلة ومعقدة، حيث يؤثر كل منهما على الآخر بشكل مباشر وغير مباشر. فالموظفون المحفزون هم أكثر إنتاجية وإبداعاً، مما ينعكس إيجاباً على جودة الخدمة التعليمية المقدمة. وفي المقابل، فإن بيئة العمل التعليمية الداعمة والمحفزة تساهم في زيادة تحفيز الموظفين.

الأنماط المتكررة في العلاقة بين تحفيز الموظفين والخدمة التعليمية هو التحفيز كمحرك للأداء فالموظفون المحفزون يميلون إلى بذل جهد أكبر وإبداع أكثر في عملهم، مما يؤدي إلى تحسين جودة الخدمة التعليمية المقدمة للطلاب.

الخدمة التعليمية كعامل مؤثر على التحفيز فبيئة العمل التعليمية الإيجابية، والتي تتميز بالاحترام والتقدير والفرص للتطوير المهني، تساهم في زيادة تحفيز الموظفين.

قد يتأثر تحفيز الموظفين بعوامل داخلية وخارجية. فالتحفيز الذاتي ينبع من اهتمامات الموظف ورغباته، بينما التحفيز الخارجي يأتي من المكافآت والعقوبات والاعتراف بالإنجازات.

يلعب القادة التربويون دوراً حاسماً في تحفيز الموظفين. فمن خلال توفير الدعم والتشجيع، وبناء علاقات إيجابية مع الموظفين، يمكن للقادة أن يزيدوا من تحفيزهم.

الصراعات المحتملة في العلاقة بين تحفيز الموظفين والخدمة التعليمية صراع بين التحفيز الفردي والتحفيز الجماعي قد يواجه القادة التربويون صعوبة في تحقيق التوازن بين تلبية احتياجات كل موظف على حدة وبناء روح الفريق والتعاون بين الموظفين.

وهناك صراع بين التحفيز القصير الأمد والتحفيز طويل الأمد فقد يركز القادة التربويون على تقديم حوافز قصيرة الأمد لتحفيز الموظفين على المدى القريب، ولكن هذا قد يؤدي إلى تراجع التحفيز على المدى الطويل.

ويوجد صراع بين التحفيز المادي والتحفيز المعنوي قد يواجه القادة التربويون صعوبة في توفير حوافز مادية كافية للموظفين، مما يدفعهم إلى التركيز على الحوافز المعنوية.

وصراع بين التحفيز المهني والتحفيز الشخصي: قد يواجه الموظفون صعوبة في تحقيق التوازن بين متطلبات العمل ورغباتهم الشخصية.

الفجوات التي تحتاج إلى سد في العلاقة بين تحفيز الموظفين والخدمة التعليمية فجوة بين النظرية والتطبيق: قد تكون هناك فجوة بين النظريات الإدارية حول التحفيز وبين الممارسات الفعلية في المؤسسات التعليمية.

فجوة بين احتياجات الموظفين المختلفة: قد لا يتم تلبية احتياجات جميع الموظفين على حد سواء، مما يؤدي إلى تباين في مستوى التحفيز.

فجوة بين الموارد المتاحة والاحتياجات التدريبية: قد تواجه المؤسسات التعليمية نقصاً في الموارد اللازمة لتوفير برامج تدريبية للموظفين.

فجوة بين توقعات الإدارة والموظفين: قد تكون هناك فجوة بين توقعات الإدارة بشأن أداء الموظفين وبين ما هو واقع.

من الاستراتيجيات التي تساعد في تعزيز العلاقة بين تحفيز الموظفين والخدمة التعليمية:

توفير بيئة عمل إيجابية: من خلال خلق جو من الاحترام والتقدير، وتوفير فرص للتواصل والتفاعل بين الموظفين.

تقديم برامج تدريبية وتطوير مهني: للمساعدة في تطوير مهارات الموظفين وزيادة ثقتهم بأنفسهم.

الاعتراف بالإنجازات وتقديم المكافآت: سواء كانت مادية أو معنوية، للمساهمة في زيادة تحفيز الموظفين.

بناء علاقات قوية بين القادة والموظفين: من خلال التواصل المستمر والشفاف، والاستماع إلى آراء الموظفين.

توفير مرونة في العمل: للسماح للموظفين بموازنة بين حياتهم المهنية والشخصية.

٢,٥ الخاتمة

إن جودة التعليم هي الركيزة الأساسية التي تقوم عليها الأمم وتتطور بها، وهي ليست مجرد عملية نقل للمعرفة بل هي بناء للأجيال القادرة على مواجهة تحديات المستقبل.

ولتحقيق هذه الجودة المنشودة، لا بد من التركيز على العنصر البشري في العملية التعليمية، ألا وهو الموظفون. فالمعلمون والإداريون والموظفون الداعمون هم القلب النابض للمؤسسات التعليمية، ودورهم محوري في تحقيق الأهداف التعليمية المنشودة.

ولذلك فإن تحفيز هؤلاء الموظفين يمثل استثماراً استراتيجياً طويل الأجل يعود بالنفع على المؤسسة التعليمية وعلى المجتمع ككل.

تشير العديد من الدراسات والأبحاث إلى وجود علاقة وثيقة بين تحفيز الموظفين في المؤسسات التعليمية وبين جودة الخدمة التعليمية التي يقدمونها. فالموظف المحفز يشعر بالرضا

عن عمله ويبذل جهداً أكبر وإبداعاً أكثر، مما يؤدي إلى تحسين أدائه في الصفوف

الدراسية وارتفاع مستوى رضا الطلاب. هذا الارتباط يعود إلى عدة أسباب، منها زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين المحفزين، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم والتزامهم بعملهم.

كما أن التحفيز يساهم في تحسين التواصل والتعاون بين الموظفين، مما يوفر بيئة عمل إيجابية تدعم الابتكار والتطوير. بالإضافة إلى ذلك،

فإن الموظفين المحفزون يكونون أكثر التزاماً بالمؤسسة التي يعملون بها، مما يساهم في تحقيق أهدافها وتحسين سمعتها.

ولكن، يجب التأكيد على أن العلاقة بين التحفيز وجودة التعليم ليست علاقة مباشرة وبسيطة، بل تتأثر بعدة عوامل أخرى، منها نوع الحوافز المقدمة وشخصية الموظف وثقافة المؤسسة وقيادة الإدارة والموارد المتاحة. لذلك، فإن تحقيق أقصى استفادة من تحفيز الموظفين

يتطلب من المؤسسات التعليمية تحديد احتياجات موظفيها وتوفير برامج تدريبية وتطوير مهني، والاعتراف بإنجازاتهم وتقديم المكافآت المناسبة، وبناء علاقات قوية قائمة على الثقة والاحترام بين الإدارة والموظفين.

هناك العديد من الاستراتيجيات التي يمكن للمؤسسات التعليمية اتباعها لتحفيز موظفيها، منها توفير بيئة عمل إيجابية، وتقديم برامج تدريبية وتطوير مهني، والاعتراف بالإنجازات وتقديم المكافآت، وبناء علاقات قوية بين القادة والموظفين، وتوفير مرونة في العمل، والمشاركة في صنع القرار، وتوفير فرص للنمو المهني.

إن الاستثمار في تحفيز الموظفين هو استثمار في مستقبل التعليم. فالموظفون المحفزون هم القوة الدافعة وراء تحقيق التميز في المؤسسات التعليمية.

من خلال توفير بيئة عمل محفزة وتلبية احتياجات الموظفين، يمكن للمؤسسات التعليمية أن تحقق نتائج تعليمية أفضل وأن تستقطب أفضل الكفاءات.

باختصار، يمكن القول إن تحفيز الموظفين هو مفتاح لتحقيق جودة تعليمية متميزة. فالموظف المحفز هو معلم مبدع، وإداري فعال، وموظف داعم ملتزم، يساهم جميعاً في بناء أجيال واعية ومتقنة وقادرة على مواجهة تحديات المستقبل.

إن البحث في العلاقة بين تحفيز الموظفين في المؤسسات التعليمية وبين جودة الخدمة التعليمية التي يقدمونها يعتبر مجالاً خصباً للدراسة والتحليل. فالموظفون هم الركيزة الأساسية لأي مؤسسة تعليمية، ودورهم محوري في تحقيق الأهداف التعليمية المنشودة. ولذلك فإن تحفيز هؤلاء الموظفين يمثل استثماراً استراتيجياً طويل الأجل يعود بالنفع على المؤسسة التعليمية وعلى المجتمع ككل.

تشير الدراسات والأبحاث إلى وجود علاقة وثيقة بين تحفيز الموظفين وبين جودة التعليم، فالموظف المحفز يشعر بالرضا عن عمله ويبذل جهداً أكبر وإبداعاً أكثر، مما يؤدي إلى تحسين أدائه في الصفوف الدراسية وارتفاع مستوى رضا الطلاب. هذا الارتباط يعود إلى عدة أسباب، منها زيادة

مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين المحفزين، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم والتزامهم بعملهم. كما أن التحفيز يساهم في تحسين التواصل والتعاون بين الموظفين، مما يوفر بيئة عمل إيجابية تدعم الابتكار والتطوير. بالإضافة إلى ذلك، فإن الموظفين المحفزون يكونون أكثر التزاماً بالمؤسسة التي يعملون بها، مما يساهم في تحقيق أهدافها وتحسين سمعتها

ولكن، يجب التأكيد على أن العلاقة بين التحفيز وجودة التعليم ليست علاقة مباشرة وبسيطة، بل تتأثر بعدة عوامل أخرى، منها نوع الحوافز المقدمة وشخصية الموظف وثقافة المؤسسة

وقيادة الإدارة والموارد المتاحة. لذلك، فإن تحقيق أقصى استفادة من تحفيز الموظفين يتطلب من المؤسسات التعليمية تحديد احتياجات موظفيها وتوفير برامج تدريبية وتطوير مهني، والاعتراف بإنجازاتهم وتقديم المكافآت المناسبة، وبناء علاقات قوية قائمة على الثقة والاحترام بين الإدارة والموظفين.

تفتح الدراسات الحالية آفاقاً واسعة للبحث المستقبلي في هذا المجال، حيث يمكن للمؤسسات التعليمية وباحثي التربية التعاون لتعميق فهمنا لهذه العلاقة المعقدة وتطوير استراتيجيات أكثر فعالية لتحسين أداء الموظفين ورفع مستوى الخدمات التعليمية المقدمة. يمكن للمؤسسات التعليمية

وباحثي التربية أن يركزوا على جوانب مثل تطوير مؤشرات دقيقة لقياس جودة الخدمة التعليمية، ودراسة أنواع الحوافز الأكثر فعالية، ودور الثقافة المؤسسية في تحديد مدى نجاح برامج التحفيز، ودور القيادة في تحفيز الموظفين، وتأثير التكنولوجيا على تحفيز الموظفين، وتحليل العلاقة بين تحفيز الموظفين ورضا الطلاب وأولياء الأمور، ومقارنة بين المؤسسات التعليمية، ودراسة الآثار طويلة الأجل لتحفيز الموظفين. إن البحث المستقبلي في مجال تحفيز الموظفين في التعليم يمثل فرصة لتعميق فهمنا للعلاقة بين التحفيز وجودة التعليم، وتطوير استراتيجيات أكثر فعالية لتحسين أداء الموظفين ورفع مستوى الخدمات التعليمية المقدمة. من خلال التركيز على هذه الجوانب، يمكن للمؤسسات التعليمية وباحثي التربية أن يسهموا في بناء أنظمة تعليمية أكثر كفاءة واستدامة.

تعتبر دراسة العلاقة بين تحفيز الموظفين في المؤسسات التعليمية وبين جودة الخدمة التعليمية التي يقدمونها من أهم المجالات البحثية في مجال إدارة التعليم. وقد أسفرت الأبحاث والدراسات العديدة التي أجريت في هذا الصدد عن مجموعة من النتائج والمساهمات فمنها الأثر الإيجابي للتحفيز على جودة التعليم أظهرت الدراسات بشكل قاطع وجود علاقة إيجابية بين تحفيز الموظفين وبين جودة التعليم. فالموظف المحفز يشعر بالرضا عن عمله ويبدل جهداً أكبر وإبداعاً أكثر، مما يؤدي إلى تحسين أدائه في الصفوف الدراسية وارتفاع مستوى رضا الطلاب. هذا الارتباط يعود إلى عدة أسباب، منها زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين المحفزين، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم والتزامهم بعملهم. كما أن التحفيز يساهم في تحسين التواصل والتعاون بين الموظفين، مما يوفر بيئة عمل إيجابية تدعم الابتكار والتطوير. بالإضافة إلى ذلك، فإن الموظفين المحفزون يكونون أكثر التزاماً بالمؤسسة التي يعملون بها، مما يساهم في تحقيق أهدافها وتحسين سمعتها. لم تقتصر الأبحاث على إثبات وجود علاقة بين المتغيرين، بل عملت على تحديد العوامل التي تؤثر في قوة هذه العلاقة. ومن أهم هذه العوامل نوع الحوافز: أثبتت الدراسات أن الحوافز المادية والمعنوية تؤثر بشكل مختلف على أداء الموظفين. فالحوافز المادية مثل الزيادات في الرواتب والمكافآت قد تدفع الموظفين إلى بذل المزيد من الجهد قصير الأجل، بينما الحوافز المعنوية مثل التقدير والاعتراف بالإنجازات تساهم في بناء علاقة طويلة الأمد بين الموظف والمؤسسة.

شخصية الموظف: تختلف استجابات الأفراد للحوافز باختلاف شخصياتهم ودوافعهم. فبعض الموظفين يحفزهم التحدي والإنجاز، بينما يفضل البعض الآخر بيئة عمل هادئة ومستقرة.

ثقافة المؤسسة: تلعب ثقافة المؤسسة التعليمية دوراً هاماً في تحديد مدى فعالية برامج التحفيز. فالمؤسسات التي تتمتع بثقافة مؤسسية قوية تدعم التعلم والتطوير تحقق نتائج أفضل في مجال تحفيز الموظفين. والقيادة: يلعب القادة التربويون دوراً حاسماً في تحفيز الموظفين وتحقيق أهداف المؤسسة. فالقادة الذين يمتلكون مهارات قيادية قوية قادرون على بناء فرق عمل متماسكة وتحفيز أفرادها على تحقيق أقصى إمكاناتهم.

الموارد المتاحة: توافر الموارد المالية والبشرية اللازمة لتنفيذ برامج التحفيز يؤثر بشكل كبير على نجاحها بناءً على النتائج التي توصلت إليها الأبحاث، اقترحت العديد من الدراسات استراتيجيات لتحفيز الموظفين في المؤسسات التعليمية، من أهمها توفير بيئة عمل إيجابية: خلق جو من الاحترام والتقدير، وتوفير فرص للتواصل والتفاعل بين الموظفين. وتقديم برامج تدريبية وتطوير مهني: للمساعدة في تطوير مهارات الموظفين وزيادة ثقتهم بأنفسهم. والاعتراف بالإنجازات وتقديم المكافآت: سواء كانت مادية أو معنوية، للمساهمة في زيادة تحفيز الموظفين.

بناء علاقات قوية بين القادة والموظفين: من خلال التواصل المستمر والشفاف، والاستماع إلى آراء الموظفين.

توفير مرونة في العمل: للسماح للموظفين بموازنة بين حياتهم المهنية والشخصية. والمشاركة في صنع القرار بإشراف الموظفين في اتخاذ القرارات التي تؤثر على عملهم.

توفير فرص للنمو المهني: دعم تطلعات الموظفين للترقية والتطور الوظيفي.

تفتح الدراسات الحالية آفاقاً واسعة للبحث المستقبلي في هذا المجال، حيث يمكن للمؤسسات التعليمية وباحثي التربية التعاون لتعميق فهمنا لهذه العلاقة المعقدة وتطوير استراتيجيات أكثر فعالية لتحسين أداء الموظفين ورفع مستوى الخدمات التعليمية المقدمة. يمكن للمؤسسات التعليمية وباحثي التربية أن يركزوا على جوانب مثل تطوير مؤشرات دقيقة لقياس جودة الخدمة التعليمية، ودراسة أنواع الحوافز الأكثر فعالية، ودور الثقافة المؤسسية في تحديد مدى نجاح برامج التحفيز، ودور القيادة في تحفيز الموظفين، وتأثير التكنولوجيا على تحفيز الموظفين، وتحليل العلاقة بين تحفيز الموظفين ورضا الطلاب وأولياء الأمور، ومقارنة بين المؤسسات التعليمية، ودراسة الآثار طويلة الأجل لتحفيز الموظفين

يمكن القول إن البحث في مجال تحفيز الموظفين في التعليم قد أسفر عن نتائج قيمة تؤكد أهمية هذا الجانب في تحسين جودة التعليم. ومع ذلك، هناك حاجة إلى مزيد من الدراسات لتعميق فهمنا لهذه العلاقة المعقدة وتطوير استراتيجيات أكثر فعالية لتحفيز الموظفين في المؤسسات التعليمية.

أكدت العديد من النظريات الإدارية، مثل نظرية هرمية الحاجات لماسلو ونظرية X و Y لمكجريجور، على أهمية توفير الحوافز المناسبة لتحفيز الأفراد. تشمل هذه الحوافز الحوافز المادية والمعنوية، والتي يمكن أن تكون فردية أو جماعية، إيجابية أو سلبية. وتشير الدراسات إلى أن توفير حوافز متنوعة ومتوازنة يساهم في زيادة الرضا الوظيفي، وتعزيز الشعور بالانتماء إلى المؤسسة، وبالتالي زيادة الإنتاجية والابتكار. ولا يقتصر دور الحوافز على المؤسسات، بل يمتد إلى مجال التنمية المحلية. حيث تعتبر الحوافز من العوامل الأساسية لتحفيز المجتمعات المحلية على المشاركة في عملية التنمية، وتبني المشاريع التنموية؛ وتشير الدراسات إلى أن توفير حوافز مالية ومعنوية للعاملين في المجال المحلي يساهم في زيادة كفاءتهم وفعاليتهم، وتحقيق أهداف التنمية المستدامة. تعتبر الحوافز أداة قوية لتحفيز الأفراد والمجتمعات على تحقيق الأهداف. ومن خلال توفير حوافز متنوعة ومتوازنة، يمكن للمؤسسات والمجتمعات تحقيق نتائج أفضل وتحقيق التنمية المستدامة. (Mouden, F(2014).

بالنسبة للجودة الشاملة في التعليم فهي رؤية شمولية ومتكاملة تعد الجودة الشاملة في التعليم هدفاً استراتيجياً تسعى إليه المؤسسات التعليمية لتحقيق التميز والارتقاء بمخرجاتها. ويمكن تعريف الجودة الشاملة في هذا السياق بأنها منهجية علمية شاملة تهدف إلى تحسين جميع جوانب العملية التعليمية، بدءاً من تصميم البرامج وصولاً إلى تقييم مخرجاتها، وذلك من خلال توفير بيئة تعليمية محفزة وداعمة للتعلم، وتزويد الطلاب بالمهارات والمعارف اللازمة لمواجهة تحديات العصر.

تتضمن عناصر الجودة الشاملة في التعليم مجموعة من المكونات المترابطة والتي تشمل: جودة البرامج التعليمية: يجب أن تكون البرامج التعليمية مصممة بعناية لتلبية احتياجات الطلاب وسوق العمل، وأن تكون قادرة على مواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية. ويلعب المعلم دوراً محورياً في عملية التعليم، لذا يجب أن يتمتع بالكفاءة العلمية والمهارات التربوية اللازمة لنقل المعرفة والمهارات للطلاب.

و يجب أن تعتمد طرق التدريس على أساليب حديثة وتفاعلية تشجع على التفكير النقدي والإبداع لدى الطلاب. و توفير الموارد التعليمية اللازمة مثل المكتبات والمختبرات والتجهيزات التقنية، وأن تكون هذه الموارد حديثة ومتاحة للطلاب.

تلعب الإدارة التعليمية دوراً حيوياً في توفير البيئة المناسبة للتعلم، واتخاذ القرارات المناسبة لتحسين جودة التعليم. و يجب أن يكون نظام التقييم شاملاً وعادلاً، و يقيس تحقيق الأهداف التعليمية المحددة.

معايير الجودة الشاملة في التعليم و تتمثل معايير الجودة الشاملة في التعليم في مجموعة من المبادئ والمعايير التي تحدد مستوى الجودة المطلوب في المؤسسة التعليمية. وتشمل هذه المعايير: على التركيز أن تكون جميع الجهود المبذولة في المؤسسة التعليمية موجهة نحو تحقيق مصلحة الطالب وتلبية احتياجاته. و أن تكون الجودة الشاملة عملية مستمرة تتطلب التقييم المستمر وتحسين الأداء.

و تتضمن الجودة الشاملة مشاركة جميع أفراد المجتمع التعليمي في عملية التطوير، وتعد هدفاً استراتيجياً يساهم في رفع مستوى التعليم وتحسين مخرجاته. ويمكن تحقيق ذلك من خلال تطبيق مجموعة من العناصر والمعايير التي تضمن توفير بيئة تعليمية محفزة وداعمة للتعلم، وتزويد الطلاب بالمهارات والمعارف اللازمة لمواجهة تحديات المستقبل. د. رواب عمار، & أ. غربي صباح (2015).

الفصل الثالث : منهجية البحث

٣,١ المقدمة :

يوضح هذا الفصل منهجية البحث المستخدمة في دراسة تأثير تحفيز الموظفين على جودة الخدمة التعليمية في مدرسة الأقصى. وهو يعرض بالتفصيل التعريفات الاجرائية لمتغيرات البحث، وتصميم البحث، ومجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات، وطرق جمع البيانات، وأنواع البيانات، وطرق وإجراءات تحليل البيانات.

٣,٢ التعريفات الاجرائية لمتغيرات البحث:

في الدراسات البحثية تعتبر التعريفات الإجرائية بمثابة الجسر الذي يربط بين المفاهيم النظرية والواقع العملي للبحث. فهي توفر إرشادات واضحة للباحثين حول كيفية ترجمة المفاهيم المجردة إلى متغيرات قابلة للقياس، مما يضمن حصولهم على بيانات ذات جودة وموثوقية عالية.

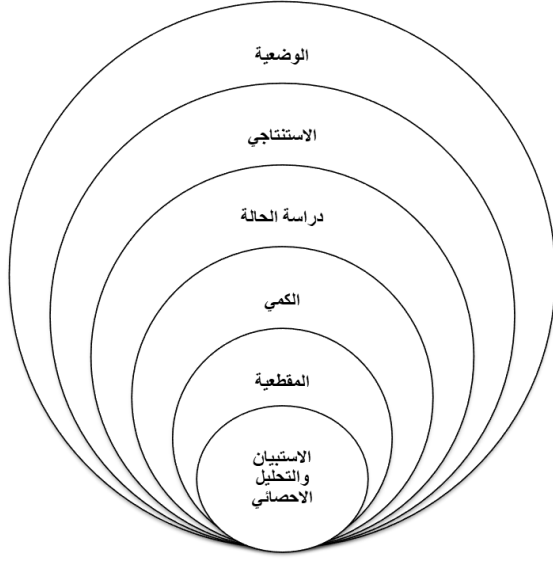
٣,٢,١ تحفيز الموظفين (المتغير المستقل):

هو عبارة عن وصف دقيق لكيفية قياس وتحفيز سلوكيات الموظفين المرغوبة في بيئة العمل. بعبارة أخرى، هو تحديد الإجراءات والأفعال الملموسة التي يمكن للمؤسسة اتخاذها لزيادة دافع الموظفين وإنتاجيتهم.

٣,٢,٢ جودة خدمة التعليم (المتغير التابع):

مقياس لمدى تحقيق العملية التعليمية لأهدافها وفقاً لمعايير محددة تشمل عدة جوانب مثل كفاءة الكادر التعليمي، توافر الموارد التعليمية، بيئة التعلم، ومدى تحقيق الطلاب للمخرجات التعليمية المرجوة.

٣,٣ تصميم البحث :



فلسفة البحث: الوضعية

منهج البحث: الاستنتاجي

استراتيجية البحث: دراسة الحالة

نوع البحث: الكمي

الأفق الزمني: المقطعية

التقنيات والاجراءات: الاستبيان والتحليل الإحصائي

الشكل ٤: تم تصميمها بواسطة الباحث

٣,٤ مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات :

يتناول هذا الجزء تفاصيل عن مجتمع الدراسة وخصائص عينة البحث، كما يتضمن توضيحاً للأساليب والتقنيات المعتمدة في اختيار العينة، مع شرح دقيق للخطوات المستخدمة لتحديد حجم العينة المناسب، بما يضمن تمثيلاً موثقاً لمجتمع الدراسة وتحقيق دقة النتائج.

٣,٤,١ مجتمع البحث:

مدرسة الأقصى الأهلية هي مدرسة نموذجية أهلية تم إنشاؤها في عام ١٤١٧ هـ تحرص على صناعة جيل مبدع واع ذي فكر صافي متقن لأحدث الوسائل الحديثة متميز في أدائه نافع لأمته.

٣,٤,٢ عينة البحث:

يشمل جميع موظفين مدرسة الأقصى قسم البنين والبنات.

٣,٤,٣ طرق وتقنيات أخذ العينة:

تعتمد طريقة أخذ العينات على الأسلوب الاحتمالي، حيث تُستخدم تقنية العينة العشوائية البسيطة لاختيار أفراد العينة عن طريق الاستبيان.

٣,٥ طريقة جمع البيانات:

سيتم تحليل البيانات التي تم جمعها إحصائياً. يتضمن التحليل الإحصائي تحديد البيانات الأولية وتحليلها وتحويلها إلى معلومات مفيدة . سيساعد هذا المنهج على كشف العلاقات الأساسية بين تحفيز الموظفين(المتغير المستقل) وجودة الخدمة التعليمية (المتغير التابع) في (مدرسة الأقصى الأهلية).

٣,٥,١ المتغير المستقل (تحفيز الموظفين):

اعتمد الباحث على استبانة زغودي سعيد ، تودة عبدالقادر(٢٠٢٢) من أجل قياس المتغير المستقل (تحفيز الموظفين) ، وذلك من حيث محورين وهما : الاتصال ، تحفيز العاملين بإجمالي ٢٠ فقرة للمحورين حيث أن محور الاتصال يتكون من ١٠ فقرات ، تحفيز العاملين ١٠ فقرات . نوع الأداة ليكرات الخماسي : موافق بشدة ، موافق ، محايد ، غير موافق ، غير موافق بشدة.

المتغير	الأبعاد	عدد العبارات	المرجع
تحفيز الموظفين	الاتصال	١٠	ز غودي سعيد ، تودة عبدالقادر (٢٠٢٢)
	تحفيز العاملين	١٠	
	المجموع	٢٠	

الشكل (١) بواسطة الباحث، (٢٠٢٤)

٣,٥,٢ المتغير التابع (جودة الخدمة التعليمية):

اعتمد الباحث على استبانة حجاج أميرة ، شتيوي عبلة (٢٠٢٣) من أجل قياس المتغير التابع (جودة الخدمة التعليمية) ، وذلك من حيث محور واحد وهو : الخدمات التعليمية بإجمالي ٢٠ فقرة للمحور. نوع الأداة ليكرات الخماسي : موافق بشدة ، موافق ، محايد ، غير موافق ، غير موافق بشدة.

المتغير	الأبعاد	عدد العبارات	المرجع
جودة الخدمة التعليمية	الخدمات التعليمية	٢٠	حجاج أميرة ، شتيوي عبلة (٢٠٢٣)

الشكل (٢) بواسطة الباحث، (٢٠٢٤)

٣,٦ أنواع البيانات:

في هذا القسم تُعرض البيانات الأولية والبيانات الثانوية التي تم استخدامها في هذا البحث.

٣,٦,١ البيانات الأولية:

هي البيانات التي تم الحصول عليها من خلال المعلومات الموجودة في الاستبيان الذي أُرسِل ووزع على العينة المستهدفة والغرض من ذلك الوصول إلى حل المشكلة البحثية .

٣,٦,٢ البيانات الثانوية:

هي البيانات التي تم جمعها من خلال دراسات سابقة من البحوث والمقالات ذات الصلة بموضوع البحث سواء كان ذلك بطريقة مباشرة أو غير مباشرة و تم تحليل البيانات وتفسيرها لتقديم إطار نظري قوي يدعم الدراسة والإلمام بموضوع البحث وشموليته.

٣,٧ طرق وأساليب تحليل البيانات:

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى. كما تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحديد الإصدار ٢٨ لتحليل البيانات المجمعة.

تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

تعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها. اختبارات الصدق (التحليل العاملي الاستكشافي). لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرونباخ ألفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت.

تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة

٣,٨ الخاتمة:

يعد تحفيز الموظفين له أثر كبير وسامي في جودة الخدمات التعليمية ، ويساعد ذلك في رفع الكفاءة والفعالية والابتكار سواء للموظف أو الطالب ، والنهضة بالمجتمعات وتحقيق الأهداف والرؤية المرجوة وإحراز المزيد من التقدم لتكون هذه القطاعات جزءاً أساسياً للتميز .وتبرز الأهمية في تحسين جودة الخدمة التعليمية. إذ تشير النتائج إلى أن التحفيز الإيجابي ينعكس مباشرة على أداء الموظفين، مما يسهم في تعزيز الكفاءة ورفع مستوى التعليم المقدم للطلاب. يُمكن للمؤسسات التعليمية الاستفادة من هذه النتائج من خلال تطوير استراتيجيات تحفيزية فعّالة لتحسين جودة خدماتها التعليمية.

الفصل الرابع : التحليل الاحصائي لنتائج الدراسة

١, ٤ المقدمة:

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائياً باستخدام البرامج الإحصائية SPSS الإصدار ٢٨ الفصل الحالي للتحليل الإحصائي يتضمن الإحصاء الوصفي للعينات محل الدراسة باستخدام SPSS الإصدار ٢٨ اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية، من أجل اختبار فرضيات البحث ومدى ملاءمة النموذج ، تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر SPSS ٢٨

٢, ٤ خصائص عينة الدراسة

تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للجنس - الفئة العمرية - عدد سنوات الخبرة .
تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل :

-الجنس يشمل(ذكر، أنثى)

-السن يشمل(٢٠- ٣٠ سنة ، ٣١ - ٤٠ سنة، من ٤١ - ٥٠ سنة، أكثر من ٥١ سنة)

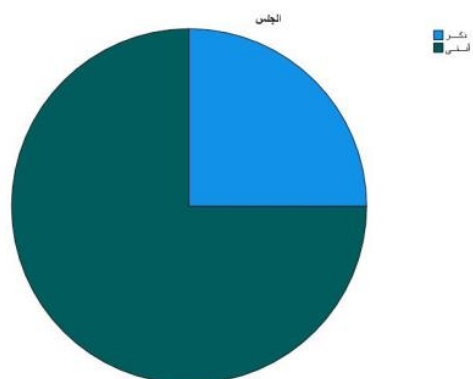
-عدد سنوات الخبرة تشمل(أقل من ١٠ سنوات، من ١٠ إلى ٢٠ سنة، من ٢٠ سنة فأكثر)

الجدول الوصفي لعينة الدراسة:

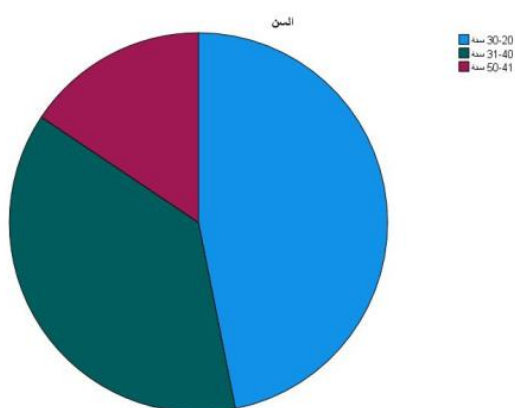
المتغير	فئات المتغير	العدد	نسبة العينة الاجمالية
الجنس	ذكر	٨	٢٥,٠
	أنثى	٢٤	٧٥,٠
	الإجمالي	٣٢	١٠٠
السن	٢٠ - ٣٠ سنة	١٥	٤٦,٩
	٣١ - ٤٠ سنة	١٢	٣٧,٥
	٤١ - ٥٠ سنة	٥	١٥,٦
	أكثر ٥١ سنة	٠	٠
	الإجمالي	٣٢	١٠٠
عدد سنوات الخبرة	أقل من ١٠ سنوات	٢٦	٨١,٣
	من ١٠ إلى ٢٠ سنة	٥	١٥,٦
	من ٢٠ سنة فأكثر	١	٣,١
	الإجمالي	٣٢	١٠٠

الشكل (٣) بواسطة الباحث، (٢٠٢٤)

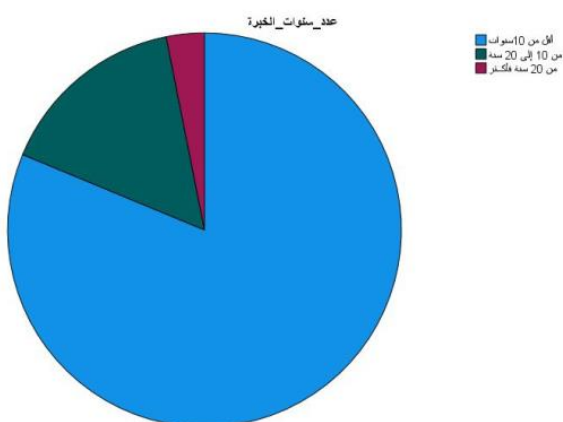
الرسوم التوضيحية:



الشكل ٥: تم تصميمها بواسطة الباحث (٢٠٢٤)



الشكل ٦: تم تصميمها بواسطة الباحث (٢٠٢٤)



الشكل ٧: تم تصميمها بواسطة الباحث (٢٠٢٤)

٤,٣ قياس صدق وثبات أدوات الدراسة:

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة، تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج. $\text{Extracted Variance Average}$ (AVE) بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس قيمة ألفا كرونباخ, α s'Cronbach من خلال نموذج المعادلة البنائية, $\text{modeling equation Structural}$ (SEM) باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS بالإصدار ٢٨ . الفقرات والجداول التالية توضح ذلك.

٤,٣,١ صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة:

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج ($\text{Average Variance Extracted}$) -صدق الاتساق الداخلي: يقصد به مدي اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي إليه، لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي للاستبيانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه .

- الصدق التقاربي: $\text{Validity Convergent}$ يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس، وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج AVE, الجداول التالية توضح النتائج الإحصائية الخاصة ب (معاملات الارتباط الانحراف المعياري، قيمة T المحسوبة، وقيمة P value, بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات . كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للاستبيانات وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية SPSS بالإصدار ٢٨ ، كما يلي:

متوسط التبيان المستخرج		P value	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	KMO	العبارات	العبارات	المتغير
٩,٩٩٧	٤,٨٨٩	٠,٠٠	١,٠٠٨	٠,٦٤٨	٠,٤٨٤	A1	البعد الأول	المتغير الأول
		٠,٠٠	١,٠٦٦	٠,٦٠٠		A2		
		٠,٠٠	١,١٤٣	٠		A3		
		٠,٠٠	٠,٩٧٦	٠,٥٠٧		A4		
		٠,٠٠	٠,٩٧٦	٠,٦٦٤		A5		
		٠,٠٠	٠,٩٧٩	٠,٦٨١		A6		
		٠,٠٠	٠,٩٧١	٠,٦٠٨		A7		
		٠,٠٠	١,٠٣٩	٠,٥٩٥		A8		
		٠,٠٠	١,٠٧٠	٠,٥٨٦		A9		
		٠,٠٠	١,٢٤١	٠,٦١٢		B1		
	٠,٠٠	١,٠١٤	٠	B2				
	٠,٠٠	١,٠٠٨	٠	B3				
	٠,٠٠	٠,٩٦٧	٠,٦٤٤	B4				
	٠,٠٠	١,٠٦٦	٠,٦٦١	B5				
	٠,٠٠	١,١٢٧	٠,٦٤٩	B6				
	٠,٠٠	٠,٧٥١	٠,٦٠٩	B7				
	٠,٠٠	٠,٩٦٣	٠,٦٢٨	B8				
	٠,٠٠	٠,٩٨٤	٠,٧٠٠	B9				
	٠,٠٠	١,٠٧٨	٠,٦٠٥	B10				

الشكل (٤) بواسطة الباحث، (٢٠٢٤)

متوسط التبيان المستخرج		P value	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	KMO	العبارات	العبارات	المتغير
١٦,٥١١	١٦,٥١١	٠,٠٠	٠,٨٨٦	٠,٩٠٣		AB1	البعد الأول	المتغير الثاني
		٠,٠٠	٠,٧٥٦	٠,٩٨٨		AB2		
		٠,٠٠	١,١٦٥	٠,٨٤١		AB3		
		٠,٠٠	٠,٨٨٦	٠,٨٨٠		AB4		
		٠,٠٠	٠,٧٥٦	٠,٩٨٨		AB5		
		٠,٠٠	٠,٧٥٦	٠,٩٨٨		AB6		
		٠,٠٠	٠,٧٥٦	٠,٧٨٢		AB7		
		٠,٠٠	٠,٩٢٦	٠,٦٧٥		AB8		
		٠,٠٠	٠,٧٥٦	٠,٧١٨		AB9		
		٠,٠٠	٠,٩١٦	٠,٩٤٢		AB10		
		٠,٠٠	٠,٧٤٤	٠,٦٤٦		AB11		
		٠,٠٠	٠,٧٥٦	٠,٧٢٤		AB12		
		٠,٠٠	٠,٧٤٤	٠,٩٢٠		AB13		
		٠,٠٠	٠,٧٥٦	٠,٧٥٢		AB14		
		٠,٠٠	٠,٥١٨	٠,٩٢٣		AB15		
		٠,٠٠	٠,٧٥٦	٠,٧٢٤		AB16		
		٠,٠٠	٠,٧٠٧	٠,٦٣٤		AB17		
		٠,٠٠	٠,٧٥٦	٠,٧٢٤		AB18		
		٠,٠٠	٠,٥١٨	٠,٩٢٣		AB19		
		٠,٠٠	٠,٨٨٦	٠,٨٣٦		AB20		

يتضح من الجدول السابق:

جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط بقوة مع المتغير التابع لها (تحفيز الموظفين وأبعاده)، حيث كانت أكبر من ٠,٧، بالإضافة إلى أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٠١. وفقاً لذلك، تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس. كما أن قيمة متوسط التباين المقتطع (AVE) بلغت ٠,٥٦٥، مما يشير إلى تحقق الصدق التقاربي.

المتغير الثاني: جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس (جودة الخدمة التعليمية) كانت أكبر من ٠,٧، ودالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٠٠١. كذلك، بلغت قيمة متوسط التباين المقتطع (AVE) 0.556، ومتوسط التباين الكلي لجميع الأبعاد كان ٠,٧٥٨. وفقاً لذلك، تحقق الصدق التقاربي والثبات.

٢, ٣, ٤ ثبات أداة الدراسة

يشير ثبات الاستبيان إلى الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة. لقياس ثبات الاستبانة المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، تم احتساب قيم ألفا كرونباخ بواسطة SPSS الإصدار ٢٨.

Cronbach's alpha		عدد العبارات	المتغير	
٠,٨٨٥	٧,٠١٦	٩	البعد الأول	المتغير الاول
	٨,٧٨	١٠	البعد الثاني	
٠,٩٧٥	١٩,٤٣١	٢٠	البعد الأول	المتغير الثاني

الشكل (٥) بواسطة الباحث، (٢٠٢٤)

(متغير تحفيز الموظفين وأبعاده): أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ هي (٧,٠١٦، ٨,٧٨) ، مما يدل أن جميع القيم أكبر من ٠,٧ ، فقد تحقق ثبات المقياس.

(متغير جودة الخدمة التعليمية): أظهرت النتائج الإحصائية أن قيم ألفا كرونباخ هي (١٩,٤٣١) ، مما يدل أن جميع القيم أكبر من ٠,٧ ، فقد تحقق ثبات المقياس.

٤,٤ التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة :

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
------------	-------	-------	-----------	----------------

الشكل (٦) بواسطة الباحث، (٢٠٢٤)

مستوى (درجة) الممارسة/الأهمية	الوزن النسبي %	النتيجة (الاتجاه العام)	قيمة المتوسط الحسابي
منخفض جداً	من ٢٠ إلى أقل من ٣٦ %	غير موافق بشدة	من ١ إلى أقل من ١,٨٠
منخفض	من ٣٦ % إلى أقل من ٥٢ %	غير موافق	من ١,٨٠ إلى أقل من ٢,٦٠
متوسط	من ٥٢ % إلى أقل من ٦٨ %	محايد	من ٢,٦٠ إلى أقل من ٣,٤٠
مرتفع	من ٦٨ إلى أقل من ٨٤ %	موافق	من ٣,٤٠ إلى أقل من ٤,٢٠
مرتفع جداً	من ٨٤ إلى أقل من ١٠٠ %	موافق بشدة	من ٤,٢٠ إلى أقل من ٥

الشكل ٧: تم تصميمها بواسطة الباحث (٢٠٢٤)

المتغير		المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		الاتجاه العام		مستوى الأهمية	
تحفيز الموظفين	البعد الأول	٤٤,٤١	٢١,٨	١٩,٣٢٤	٩,٢٢٥	موافق	موافق	مرتفع	مرتفع
	البعد الثاني		٢٢,٣٤		١٠,٠٩٩				
جودة الخدمة التعليمية		٥٢,٤		١٥,٧		موافق	موافق	مرتفع	مرتفع

يتضح في الجدول السابق أن نتائج الدراسة للمتغير المستقل تحفيز الموظفين أن الاتجاه العام للعينة يميل إلى موافقة مرتفعة ، مما يشير إلى تحقيق عال لتأثير تحفيز الموظفين في مدارس الأقصى الأهلية في منطقة جدة، حيث بلغ متوسط الحسابي للمتغير ككل ٤١,٤٤، مع نسبة موافقة مرتفعة وانحراف معياري قدره ١٩,٣٢٤ ، وأما بالنسبة لنتائج المتغير التابع لجودة الخدمة التعليمية أن الاتجاه العام للعينة يميل إلى موافقة مرتفعة ، مما يشير إلى زيادة الجودة التعليمية في مدارس الأقصى الأهلية في منطقة جدة ، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل ٥٢,٤ ، مع نسبة موافقة مرتفعة وانحراف معياري قدره ١٥,٧ .

٥,٤ معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة :

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي (لبيرسون) بين متغيرات الدراسة ، والتي تم قياسها باستخدام SPSS-V28 وذلك على النحو التالي :

المتغير		البعد الأول للمتغير الأول	البعد الثاني للمتغير الأول	البعد الأول للمتغير الثاني
البعد الأول للمتغير الأول	Pearson Correlation	1	.630	.709
	Sig. (2-tailed)	-	<.001	<.001
	N	32	32	32
البعد الثاني للمتغير الأول	Pearson Correlation	.630	1	.455
	Sig. (2-tailed)	<.001	-	.009
	N	32	32	32
البعد الأول للمتغير الثاني	Pearson Correlation	.709	.455	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	.009	-
	N	32	32	32

الشكل ٨: تم تصميمها بواسطة الباحث

الارتباط الخطي بين تحفيز الموظفين وأبعاده (كمتغير مستقل) وجودة الخدمة التعليمية (كمتغير تابع) تبين وجود ارتباط معنوي متوسط موجب (709). بين تحفيز الموظفين وأبعاده كمتمغير مستقل وجودة الخدمة التعليمية كمتمغير تابع عند مستوى دلالة أقل من (0.01). يلاحظ أن قيم معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة مرتفعة ، ومما يدل على قوة هذا الارتباط.

٦, ٤ نتائج اختبار فرضيات الدراسة :

يتعلق هذا الجزء باختبار كل فرضية للدراسة بشكل منفصل ونقوم بمطابقة هذه الأبعاد وعرض النتائج الاحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام برنامج SPSS على النحو التالي:
الفرض الرئيسي للدراسة:

توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تحفيز الموظفين وجودة الخدمة التعليمية.

ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي فروضاً فرعية كما يلي:

الفرضية ١: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تحفيز العاملين وبين جودة الخدمة التعليمية.

الفرضية ٢: توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الاتصال وبين جودة الخدمة التعليمية.

٦, ٤ نتائج اختبار الفرض الرئيس للدراسة :

ينص هذا الفرض على (هناك علاقة دلالة إحصائية بين تأثير تحفيز الموظفين على جودة الخدمة التعليمية بمدارس الأقصى الأهلية بمدينة جدة).

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple linear regression analysis بين تحفيز الموظفين محل الدراسة كمتمغير مستقل وجودة الخدمة التعليمية كمتمغير تابع.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.502	.468	.340

a. Predictors: (Constant), التحفيز_العاملين, الاتصال

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.373	2	1.686	14.628	<.001 ^b
	Residual	3.343	29	.115		
	Total	6.716	31			

a. Dependent Variable: جودة_الخدمة_التعليمية

b. Predictors: (Constant), التحفيز_العاملين, الاتصال

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	1.248	.253		4.937	<.001	.731	1.765
	الاتصال	.509	.123	.700	4.147	<.001	.258	.759
	تحفيز_العاملين	.010	.121	.014	.084	.933	-.238	.259

a. Dependent Variable: جودة_الخدمة_التعليمية

الشكل ٩: تم تصميمها بواسطة الباحث

نتائج اختبار الفرض الفرعي (٢-١) للدارسة:

ينص هذا الفرض الفرعي الأول على أنه "توجد علاقة إيجابية بين تحفيز الموظفين و الاتصال " يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين تحفيز الموظفين محل الدراسة كمتغير مستقل، الاتصال كمتغير تابع.

ينص هذا الفرض الفرعي الثاني على أنه توجد علاقة ايجابية بين تحفيز الموظفين تحفيز العاملين يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين تحفيز محل الدراسة كمتغير مستقل، وتحفيز العاملين كمتغير تابع.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.455 ^a	.207	.181	.421

a. Predictors: (Constant), تحفيز_العاملين

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.390	1	1.390	7.830	.009 ^b
	Residual	5.326	30	.178		
	Total	6.716	31			

a. Dependent Variable: جودة_الخدمة_التعليمية

b. Predictors: (Constant), تحفيز_العاملين

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.390	1	1.390	7.830	.009 ^b
	Residual	5.326	30	.178		
	Total	6.716	31			

a. Dependent Variable: جودة_الخدمة_التعليمية

b. Predictors: (Constant), تحفيز_العاملين

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.502	.485	.334

a. Predictors: (Constant), الاتصال

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.372	1	3.372	30.250	<.001 ^b
	Residual	3.344	30	.111		
	Total	6.716	31			

a. Dependent Variable: جودة_الخدمة_التعليمية

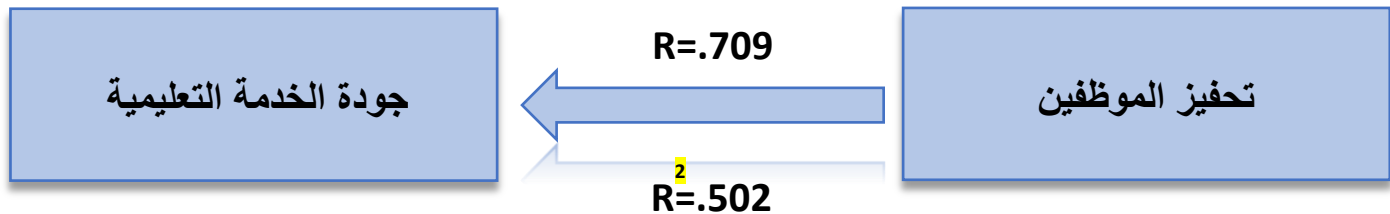
b. Predictors: (Constant), الاتصال

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	1.255	.234		5.358	<.001	.777	1.733
	الاتصال	.515	.094	.709	5.500	<.001	.324	.706

a. Dependent Variable: جودة_الخدمة_التعليمية

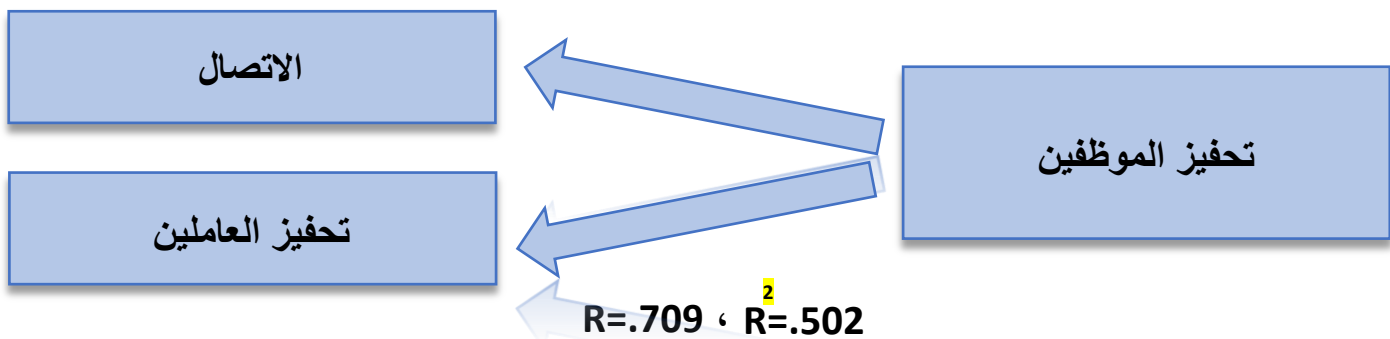
الشكل ١٠: تم تصميمها بواسطة الباحث



الشكل ٨: تم تصميمها بواسطة الباحث (٢٠٢٤)

يتضح من الجداول بالأعلى ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية الاختبار (F) وهو (sig. F) أقل من (٠,٠١) مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دالة ٠,٠١
- وتشير قيمة معامل الارتباط (R = .٧٠٩) إلى وجود ارتباط موجب قوي بين تحفيز الموظفين مع جودة الخدمة التعليمية.
- يشير معامل التحديد المعدل (R^2) إلى أن (٥٠,٢%) من التباين الحاصل في تحفيز الموظفين (يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى جودة الخدمة التعليمية
- تشير قيمة (T.Value) إلى معنوية معامل الانحدار (بيتا β)، حيث أن مستوى الدالة المحسوب الاختبار (ت) أقل من (٠,٠١) تحفيز الموظفين وجودة الخدمة التعليمية على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض.
- وبناء الرئيسي الذي ينص على وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دالة إحصائية بين تحفيز الموظفين كمتغير مستقل جودة الخدمة التعليمية كمتغير تابع.



الشكل ٩: تم تصميمها بواسطة الباحث (٢٠٢٤)

٧,٤ الخاتمة :

يتناول هذا الفصل التحليل الاحصائي لنتائج الدراسة الميدانية والذي تم استخدام أساليب احصائية متقدمة من خلال برنامج SPSS لتحليل البيانات التي تم تجميعها ، حيث يوفر هذا البرنامج أدوات احصائية قوية تساعد في تفسير البيانات واستخلاص النتائج بشكل دقيق وموثوق.

كما يوضح البحث أن تحفيز الموظفين يلعب دورًا محوريًا في تحسين جودة الخدمة التعليمية، حيث يعزز الأداء الوظيفي ويرفع مستوى الالتزام المهني. النتائج تؤكد أهمية تطوير سياسات تحفيزية فعّالة كأداة استراتيجية لتحسين البيئة التعليمية وتحقيق أهداف المؤسسات التعليمية. توصي الدراسة بإجراء المزيد من الأبحاث لاستكشاف تأثير التحفيز في سياقات تعليمية متنوعة ولتعزيز استدامة الجودة.

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والاستنتاجات

٥,١ المقدمة:

يتناول هذا الفصل المساهمة النظرية والتطبيقات العملية للدراسة ، بالإضافة إلى التوصيات وحدود الدراسة،والدراسات المستقبلية

٥,٢ المساهمة النظرية:

تم اختيار متغيرات البحث بحيث لم تكن مرتبطة في نموذج بحثي واحد أو عدد من الأدبيات السابقة ، واستطعت من خلال دراستي الحالية بناء الإطار النظري بشكل يعزز المعرفة النظرية بمتغيرات الدراسة كما تمكنت من تحديد أبعاد المتغيرات وتحديد المنهجية الأنسب لتحقيق أهدافها ،وكانت الأداء المناسبة لجمع البيانات من عينة الدراسة هي الاستبانات.

٥,٣ المساهمة العملية:

تكمّن أهمية هذا البحث في تطبيقه العملي على مدارس الأقصى الأهلية حيث يمكن للمدرسة على سبيل المثال الاستفادة من نتائج البحث في تطوير جودة الخدمة التعليمية بالإضافة إلى ذلك يمكن للمدرسة رفع مستوى كفاءة الكوادر التعليمية من خلال تحفيزهم وتوفير كافة الاحتياجات لهم مما يساهم في جعل هذه المدار في تطور مستمر..

٥,٤ التوصيات:

- ضرورة تعزيز الوعي حول مفهوم تحفيز الموظفين وجودة الخدمة التعليمية.
- ضرورة تشجيع المديرين على استخدام تحفيز الموظفين وجودة الخدمة التعليمية.
- ضرورة توفير أدوات جودة الخدمة التعليمية.

٥,٥ حدود الدراسة:

٥,٥,١ الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة على بيان واقع الادارة بالمتغير الأول وهو تحفيز الموظفين وأبعاده (الاتصال ، تحفيز العاملين) والمتغير الثاني وهو جودة الخدمة التعليمية.

٥,٥,٢ الحدود البشرية: تقتصر الدراسة على عينة من مدارس الأقصى الأهلية.

٥,٥,٣ الحدود المكانية: تقتصر الدراسة على النطاق الجغرافي لدارس الأقصى الأهلية السعودية، جدة

٥,٥,٤ الحدود الزمنية: سيتم إجراء الدراسة خلال العام الدراسي ٢٠٢٤

٥,٦ الدراسات المستقبلية:

من خلال النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة والتي أظهرت العلاقة الوثيقة بين المتغير الأول لتحفيز الموظفين وابعاده (الاتصال ، تحفيز العاملين) والمتغير جودة الخدمة التعليمية فإنني أوصي الآخرين الذين يريدون مواصلة الدراسات حول نفس المواضيع بتوحيد هذه النتائج في بيانات العمل والتركيز على احد الفرضيات الفرعية وعلاقته بتساؤلات الدراسة التي طرحها الباحث

٦.الخاتمة:

كشفت هذه الدراسة عن علاقة وثيقة بين تحفيز الموظفين وجودة الخدمة التعليمية في مدارس الأقصى الأهلية بجدة. أثبتت النتائج أن الاستثمار في تحفيز الموظفين ليس مجرد تكلفة إضافية، بل هو استثمار يوتي ثماره على المدى الطويل من خلال تحسين الأداء المؤسسي ورفع مستوى جودة الخدمة التعليمية المقدمة. وأظهرت الدراسة أن هناك علاقة إيجابية قوية بين مختلف جوانب التحفيز، مثل التحفيز المادي والمعنوي، وبين مؤشرات جودة الخدمة التعليمية. فزيادة الرواتب والمكافآت، وتوفير فرص التدريب والتطوير، والاعتراف بالإنجازات، كلها عوامل تساهم في رفع معنويات الموظفين وزيادة التزامهم بعملهم. كما أن تحسين بيئة العمل وتوفير الدعم اللازم للموظفين يساهم في خلق جو من الرضا والانتماء، مما ينعكس إيجاباً على جودة الخدمة التعليمية

كما أكدت الدراسة أيضاً على دور الاتصال الفعال في تحفيز الموظفين. فالتواصل المفتوح والشفاف بين الإدارة والموظفين يساهم في بناء الثقة المتبادلة، وزيادة الوعي بالأهداف، وتشجيع الموظفين على المشاركة في عملية صنع القرار. هذا بدوره يؤدي إلى زيادة الشعور بالمسؤولية والملكية لدى الموظفين، مما يحفزهم على بذل أقصى جهودهم لتحقيق أهداف المؤسسة.

تفتح هذه الدراسة أفقاً واسعاً للدراسات المستقبلية في هذا المجال. يمكن للمستقبلين بناءً على نتائج هذه الدراسة أن يتعمقوا في دراسة تأثير أنواع مختلفة من التحفيز على جوانب محددة من جودة الخدمة التعليمية. كما يمكنهم دراسة العلاقة بين تحفيز الموظفين ورضا الطلاب وأولياء الأمور، وتأثير ثقافة المؤسسة على مستوى التحفيز. بالإضافة إلى ذلك، يمكن إجراء دراسات مقارنة بين مدارس مختلفة لتحديد أفضل الممارسات في مجال تحفيز الموظفين وتحسين جودة الخدمة التعليمية.

إن الاستثمار في تحفيز الموظفين هو أمر بالغ الأهمية لتحقيق التميز في مجال التعليم. فالموظفون هم الركيزة الأساسية لأي مؤسسة تعليمية، ودورهم حاسم في تحقيق أهدافها. ومن خلال توفير بيئة عمل محفزة وداعمة، يمكن للمؤسسات التعليمية جذب أفضل الكفاءات والحفاظ عليها، وتحقيق نتائج تعليمية متميزة.

قائمة المراجع

١. الباحث، & ريان نظير زهره. (2023). أثر جودة الخدمة التعليمية على رضا الطلاب (دراسة ميدانية على جامعة طرطوس). مجلة جامعة البعث-سلسلة العلوم الاقتصادية والسياحية، 45(11)
٢. بن ضاهير، النافي، حورية، بلبالي، & عبد السلام/مؤطر. (2022). قياس جودة الخدمات التعليمية في المراكز التعليمية والتدريبية الخاصة (Doctoral dissertation)، جامعة احمد دراية-ادرار).
٣. أوقاش، ديهية، وقنون، & صونية. (٢٠٢١). تأثير الاتصال الداخلي على تحفيز الموظفين (Doctoral dissertation)، جامعة مولود معمري تيزي وزو كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية).
٤. د. رواب عمار، & أ. غربي صباح. جودة الخدمات التعليمية.
٥. سيد محمد مصطفى، ل.، & لنده. (2024). دليل إرشادي لمتطلبات جودة الخدمات التعليمية في ضوء إستراتيجية إدامة التميز المؤسسي بقطاع الخدمة الاجتماعية. مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، 35(3)، 546-603.
٦. <https://www.alaqsa.edu.sa/homepage/?menutype=homepage> مدارس الأقصى
٧. <https://dspace.univ-ghardaia.edu.dz/jspui/bitstream/123456789/4647/1/%D8%B1%D9%8A%D8%BA%D9%8A%20%D9%85%D8%B1%D9%88%D8%A9.pdf>
٨. https://jpud.journals.ekb.eg/article_96121_e90865930335092fb1a86ad4984d5c58.pdf
٩. <http://dspace.univ-tiaret.dz/bitstream/123456789/6040/1/TH.M.COM.AR.2022.116.pdf>
١٠. Mouden, F. دور تحفيز الموظفين في الادارة المحلية دراسة حالة ولاية ورقلة.
١١. <https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/bitstream/123456789/33763/1/chetioui-hadjadj.pdf>

الملاحق

الاستبيان

أختي الكريمة... أخي الكريم
تحية طيبة وبعد

في إطار إعداد بحث التخرج بعنوان تأثير تحفيز الموظفين على جودة الخدمة التعليمية في المدارس الأهلية قمنا بإعداد هذا الاستبيان الذي يضم مجموعة من الأسئلة والتي نأمل أن تتم الإجابة عنها من طرفكم بكل صدق وموضوعية مع العلم أنه سيتم التعامل مع الاجابات بسرية تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط .
نشكر لكم مسبقا حسن تعاونكم ومساهمتمكم القيمة في إثراء هذا البحث .

المحور الأول : معلومات عامة

الجنس / ذكر ☐ أنثى ☐

السن/٢٠-٣٠ سنة ☐ ٤٠-٣١ سنة ☐ ٤١-٥٠ سنة ☐ أكثر من ٥١ سنة ☐

عدد سنوات الخبرة / أقل من ١٠ سنوات ☐ من ١٠ إلى ٢٠ سنة ☐ من ٢٠ سنة فأكثر ☐

المحور الثاني : تحفيز الموظفين

هو الوقود الذي يحرك الموظفين نحو الإنتاجية والإبداع والولاء

البعد الأول : الاتصال.

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبرة	
					المعلومات التي تصلك حول المهام الموكلة إليك في وظيفتك تقسم بالوضوح التام.	١
					تمتلك المؤسسة معلومات كاملة عن المسار المهني للموظفين بها	٢
					توفر المؤسسة لموظفيها معلومات عن التغيرات التي ستحدث في وظائفهم	٣
					يتم التواصل بينك وبين المسؤولين بشكل دائم ومباشر	٤
					هناك حرية في انتقال المعلومات داخل مؤسستك	٥
					تصل المعلومة في وقت مناسب في المؤسسة	٦
					وسائل الاتصال الشفوية هي أكثر استخداما في مؤسستك	٧

					٨	يعتمد على الوسائل الالكترونية في تبادل المعلومات
					٩	وسائل الاتصال مستخدمة في مؤسستك ملائمة مع طبيعة عملك

البعد الثاني : تحفيز العاملين.

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة	
					الطريقة التي تمنح بها الترقية في مؤسستك تخضع إلى معايير واضحة	١
					شروط منح العلاوات للعاملين المتميزين في عملهم تخضع المعايير واضحة	٢
					عند عقد اجتماع يفتح لك المجال في المشاركة في القرارات	٣
					تولي مؤسستك مجال كبير للآراء المقترحة	٤
					جو العمل في المؤسسة يسوده التعاون والتفاهم	٥
					توجد ثقة متبادلة بينك وبين رئيسك	٦

					٧ تهتم المؤسسة بتكوينك من أجل تطوير مهاراتك	
					٨ القرارات التي تؤخذ من قبل مرؤوسيك لها دافع في تحفيزك	
					٩ حضورك في الاجتماعات يزيد في تحفيزك	

المحور الثاني : جودة الخدمة التعليمية

هي مستوى التميز في تقديم الخدمات التعليمية، بما يضمن رضا المتعلمين وتحقيق أقصى استفادة ممكنة من العملية التعليمية

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبرة	
					البرنامج الدراسي وطريقة التدريس في هذه المدرسة تلبي حاجاتي	١
					يتميز المحتوى التعليمي في المدرسة خصائص ذات جودة ومصداقية	٢
					توفر المدرسة عدة مستويات وتخصصات في برامجها التعليمية	٣
					تحرص المدرسة على التجديد والابتكار في البرنامج التعليمي وفي طريقة تقديم الدروس	٤
					توفر المدرسة حزمة من الخدمات المرافقة للتعلم مثل حسن الاستقبال والانتظار، الاتصال بالأولياء عند التأخر أو الغيابات	٥
					توفر المدرسة المطبوعات اللازمة لسير الدروس والأنشطة التطبيقية (التمارين)	٦
					أرى أن الأسعار للخدمات التعليمية في المدرسة مناسبة للمتمدرسين	٧

					٨ تتلائم حقوق الدراسة مع القدرة المالية للمتعلم / ومع قدرة الأولياء على الدفع كذلك
					٩ تتناسب حقوق الدراسة مع المحتوى الدراسي مقارنة بالمدارس الخاصة الأخرى
					١٠ تمنح المدرسة حسومات وتخفيضات إذا كان هناك أكثر من فرد في العائلة يزاوّل في المدرسة، أو عند التسجيل في أكثر من تخصص
					١١ توفر المدرسة طريقة الدفع بالتقسيط التسديد المستحقات المالية أو منح مهلة لتأجيل الدفع إذا تطلب الأمر
					١٢ تعتبر المدرسة قريبة لمقر سكني
					١٣ موقع المدرسة قريب من محطات النقل ومواقف وسائل النقل
					١٤ للمدرسة موقع يوفر مواقف للسيارات حيث يمكن ركن السيارة بأريحية
					١٥ توقيت الدراسة في المدرسة يتناسب مع التزاماتي
					١٦ تتواجد المدرسة في موقع هادئ وملائم للدراسة
					١٧ موقع المدرسة قريب من مختلف المرافق (مكتبات، كشك مطبعة محلات)
					١٨ تستخدم المدرسة استراتيجية الإعلانات للتعريف والتذكير بخدماتها

					يمتلك الطاقم التعليمي في المدرسة على درجة مهارات العمال عالية وذلك بإيصال الدروس بشكل أكثر فاعلية	١٩
					تملك المدرسة طاقم من المدرسين على درجة عالية من الخبرة والكفاءة	٢٠