**پرسشنامه ي عوامل مؤثّر بر ميزان رضايت شغلي مديران واحد هاي آموزشي**

پرسشنامه ي عوامل مؤثّر بر ميزان رضايت شغلي مديران واحد هاي آموزشي شامل 29 سؤال مي باشد كه پس از مطالعه و برّرسي مجلّات تدبير و پايان نامه ها از جمله مجلّه ي تدبير بهمن ماه 77 تحقيقي از محمّد رضا سنجري و پايان نامه ي برّرسي عوامل مؤثّر بر عدم رضايت شغلي مديران آموزشي مقطع ابتدايي نواحي هفي گانه ي مشهد در سال تحصيلي 77 – 76 از فريده هاشميان نژاد و پايان نامه ي برّرسي ميزان كار آيي مديران تحصيلكرده در رشته ي مديريّت با ساير مديارن از جواد مكاري هدايت آباد و علي عبّاس ميم از دانشگاه آزاد اسلامي واحد مشهد انتخاب شده است، كه اين پرسشنامه پنج مقياس درجه بندي مي باشد كه شامل كاملاً موافقم، موافقم، نظري ندارم، مخالفم، كاملاً مخالفم مي باشد.

**شيوه ي اجرا و جمع آوري اطّلاعات :**

پس از تهيّه ي پرسشنامه ها، پرسشنامه ها تكثير و اجراي آن بر اساس طرح تحقيق انجام مي گيرد كه به اين صورت مي باشد، از طريق شركت در جلسات مديران و مراجعه به مدارس و به صورت حضوري در مدارس مورد نر انجام مي گيرد و پس از جمع آوري نتايج بر اساس پاسخ هاي مديران واحد هاي آموزشي مورد تجزيه و تحليل قرار مي گيرد.

خواهشمنديم نظر خود را در هر يك از موارد زير با زدن ضربدر مشخّص كنيد.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| رديف | متن سؤالات | كاملاً موافقم | موافقم | نظري ندارم | مخالفم | كاملاً مخافم |
| 1 | هر چه روابط انساني در محيط آموزشي مطلوب تر باشد افراد در انجام وظايف محوّله موفّق تر خواهند بود. |  |  |  |  |  |
| 2 | سابقه ي بالاي مديران آموزشي در پست مديريّت موجبات رضايت شغلي را فراهم مي سازد. |  |  |  |  |  |
| 3 | انگيزه هاي معنوي بيش از انگيزه هاي مادّي باعث رضايت شغلي را فراهم مي سازد. |  |  |  |  |  |
| 4 | مديراني كه در رشته ي مديريّت تحصيل كرده اند در زمينه ي انجام امور مديريّتي موفّق تر هستند. |  |  |  |  |  |
| 5 | ميزان رضايت شغلي مديراني كه در رشته ي مديريّت تحصيل كرده اند بيشتر از مديراني است كه در رشته ي مديريّت تحصيل نكرده اند. |  |  |  |  |  |
| 6 | رضايت شغلي مديران آموزشي رابطه ي نزديكي با سابقه ي خدمت آنها در پست مديريّت دارد. |  |  |  |  |  |
| 7 | مديراني كه مدارك بالا تري در زمينه ي مديريّت كسب كرده اند در شغل خود موفّق ترند. |  |  |  |  |  |
| 8 | هر چه سوابق خدمت آموزشي مديران بيشتر باشد در انجام وظايف مديريّتموفّق تر عمل مي كنند. |  |  |  |  |  |
| 9 | مديران تحصيل كرده در رشته ي مديريّت آموزشي در مقايسه با ساير مديران در لزوم درك روابط انساني موفّق ترند. |  |  |  |  |  |
| 10 | مديران تحصيل كرده در رشته ي مديريّت آموزشي در مقايسه با ساير مديران در كمك به حلّ مسايل شخصي معلّمين موفّق ترند. |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| رديف | به نظر شما يك مدير بايستي | كاملاً موافقم | موافقم | نظري ندارم | مخالفم | كاملاً مخافم |
| 11 | اقدامات رفاهي و ايجاد شرايط بهتر را در سر لوحه ي برنامه ي خود قرار دهد. |  |  |  |  |  |
| 12 | وظايف را به كاركنان بدون نظلرت بر چگونگي اجراي آن ابلاغ نمايد. |  |  |  |  |  |
| 13 | تلاش نمايد با ايجاد تغييرات در اهداف مدرسه باعث اغتشاش در مدرسه نشود. |  |  |  |  |  |
| 14 | در راه ايجاد خلّاقيّت و اشتياق كار در كاركنان براي تحقّق اهداف، تلاش نمايد. |   |  |  |  |  |
| 15 | تصميمات در سطح مدرسه را همان تصميمات ابلاغ شده از طرف اداره قرار دهد. |  |  |  |  |  |
| 16 | به مسايل و مشكلات كاركنان اهميّت زيادي داده و در رفع آنان تلاش نمايد. |  |  |  |  |  |
| 17 | افرادي را تأييد كندكه دستورات را دقيقاً و بدون سؤال انجام مي دهند. |  |  |  |  |  |
| 18 | قدرت تجزيه و تحليل و تصميم گيري در بر خورد با مسايل را كه در پيشرفت آموزش اثر داشته باشند را داشته باشد. |  |  |  |  |  |
| 19 | حدّاكثر تلاش خود را در راه ايجاد فرصت ها براي ابراز وجود و ارتقاي كاركنان معطوف دارد. |  |  |  |  |  |
| 20 | موجبات رهبري را فراهم ساخته و كاركنان را در انجام امور مشاركت دهد. |  |  |  |  |  |
| 21 | با كاركنان در همه ي امور مشورت نمايد و تصميمات را با توجّه به خواسته ي آنان بگيرد. |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| رديف | به نظر شما يك مدير بايستي | كاملاً موافقم | موافقم | نظري ندارم | مخالفم | كاملاً مخافم |
| 22 | در كنار ايجاد انگيزه در كاركنان، سهل انگاري آنان را مورد انتقاد قرار دهد. |  |  |  |  |  |
| 23 | سعي كند اهداف مدرسه را براي كاركنان توجيه نموده تا با اين اهداف تفاهم و موافقت داشته باشد. |  |  |  |  |  |
| 24 | كاركنان را در قالب كاري محكم شده و بدون در نظر گرفتن علايق و ابتكارات آنان نگاه دارد. |  |  |  |  |  |
| 25 | سعي كند با ايجاد انگيزش و رضايت باطني در كاركنان آنان را به فعّاليّت بر انگيزد. |  |  |  |  |  |
| 26 | در مقابل قصور و سهل انگاري كاركنان عكس العمل منفي نشان ندهد. |  |  |  |  |  |
| 27 | به طرز مطلوبي تمام كاركنان را در تشخيص اهداف، طرح ريزي، رهبري و كنترل امور سهيم بداند. |  |  |  |  |  |
| 28 | حتي الامكان از درگير شدن در اختلافات كاركنان پرهيز نمايد. |  |  |  |  |  |
| 29 | به تنهايي مسؤليّت طرح و برنامه ريزي، نظارت و كنترل بر انجام امور را به عهده بگيرد. |  |  |  |  |  |

🗹 به نظر شما چه عوامل ديگري مي تواند در ميزان رضايت شغلي مديران آموزشي مؤثّر باشد؟