

الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي

لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدرسة العقربية

د. جميلة ضوء عليّ المرزوقي – عضو هيئة التدريس – كلية التربية –
جامعة الزاوية.

المُلخّص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة الرضا الوظيفي بالأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدرسة العقربية ، وذلك من خلال التعرف على مستوى كل من: الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدرسة العقربية ، ثم البحث في طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي ، وتكون مجتمع الدراسة من (272) معلما ومعلمة ، واتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي ، واستخدمت الاستبيان في جمع البيانات من مجتمع الدراسة، وأسفرت الدراسة عن النتائج الآتية:

- إن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدرسة العقربية جاء متوسطا.

- إن مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدرسة العقربية جاء متوسطا.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية لمدرسة العقربية تعزى لمتغيري (النوع ، سنوات الخبرة).

-وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية لمدرسة العقربية.

الكلمات المفتاحية:

الرضا الوظيفي – الأداء الوظيفي – معلمي المرحلة الثانوية – مدرسة العقربية.

Abstract:

The study aimed to explore the relationship between job satisfaction and job performance among secondary school teachers at Al-Aqaria School. It sought to identify the levels of both job satisfaction and job performance among these teachers and then investigate the nature of the relationship between the two variables. The study population consisted of 272 teachers and followed the

descriptive-analytical approach, using a questionnaire to collect data from the study population.

The study revealed the following results:

The level of job satisfaction among secondary school teachers at Al-Aqaria School was average.

The level of job performance among secondary school teachers at Al-Aqaria School was average.

There are statistically significant differences in the level of job performance among secondary school teachers at Al-Aqaria School attributed to the variables of gender and years of experience.

There is a positive correlation between job satisfaction and job performance among secondary school teachers at Al-Aqaria School.

Keywords:

Job Satisfaction, Job Performance, Secondary School Teachers, Al-Aqaria School.

المقدمة:

يُعد الرضا الوظيفي من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل كبير على الأداء الوظيفي في مختلف القطاعات، بما في ذلك قطاع التعليم، يعتبر معلمو المرحلة الثانوية حجر الزاوية في العملية التعليمية، حيث يلعبون دورًا حيويًا في تطوير وتنمية قدرات الطلاب وإعدادهم للمستقبل لذلك، فإن دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لهؤلاء المعلمين تكتسب أهمية خاصة في سياق تحسين جودة التعليم وتحقيق الأهداف التربوية، ويمكن تعريف الرضا الوظيفي على أنه الشعور العام بالرضا والراحة النفسية التي يشعر بها الفرد تجاه عمله، ويتأثر بعوامل متعددة تشمل ظروف العمل، الأجور، فرص التطور المهني، الدعم الإداري، والعلاقات مع الزملاء. من ناحية أخرى، يُعرّف الأداء الوظيفي بمدى كفاءة وإنتاجية الفرد في تنفيذ المهام والمسؤوليات الموكلة إليه، وهو مؤشر حاسم لنجاح العملية التعليمية ولتحقيق أهداف المدرسة تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية، من خلال استكشاف مدى تأثير الرضا الوظيفي على جودة التعليم والإنجازات الأكاديمية للطلاب من خلال تحديد العوامل التي تسهم في تحسين الرضا الوظيفي وكيفية تأثيرها على الأداء المهني للمعلمين من خلال البحث في التحديات التي تواجه المعلمين في بيئة العمل وتأثيرها على مستوى الرضا والأداء حيث من المتوقع أن توفر هذه الدراسة رؤى قيمة يمكن أن تسهم في تطوير السياسات والإجراءات التي تعزز من بيئة العمل الإيجابية للمعلمين، مما يؤدي إلى

تحسين أدائهم المهني وبالتالي تحسين نتائج الطلاب من خلال تقديم توصيات مبنية على أدلة علمية يمكن أن تساعد في صياغة استراتيجيات فعالة لرفع مستوى الرضا الوظيفي وتعزيز الأداء الوظيفي في قطاع التعليم الثانوي.

ويشكل الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي موضوعان حيويان يتداخلان بدرجة كبيرة في السياق التعليمي، خاصة لدى معلمي المرحلة الثانوية الذين يلعبون دورًا أساسيًا في تنشئة الجيل القادم لفهم العلاقة بينهما بعمق، يجب النظر إلى مجموعة من العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي وكيفية انعكاس ذلك على الأداء الوظيفي. الرضا الوظيفي يُعتبر مقياسًا لمدى ارتياح الفرد تجاه وظيفته، ويشمل العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية ظروف العمل، مثل بيئة المدرسة وحجم الفصول الدراسية والموارد التعليمية المتاحة والمرافق، وكذلك الأجور والمكافآت، حيث يشمل ذلك مستوى الرواتب والمكافآت والحوافز المالية الأخرى، ومدى شعور المعلمين بالعدالة في التعويض بالإضافة إلى ذلك، فرص التطور المهني، مثل فرص التدريب والتطوير المهني والترقيات داخل المؤسسة التعليمية تلعب دورًا هامًا في تحقيق الرضا الوظيفي، والدعم الإداري يتضمن مستوى الدعم الذي يحصل عليه المعلمون من الإدارة المدرسية، بما في ذلك التوجيه والمساندة، والعلاقات مع الزملاء تشمل الجو العام بين المعلمين والعمل بروح الفريق والدعم المتبادل بين الزملاء من جهة أخرى، يمكن قياس الأداء الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية بعدة طرق، منها كفاءة التدريس، التي تشمل مدى إتقان المعلمين للمادة التي يدرسونها واستخدامهم لأساليب تدريس فعالة، وإنجازات الطلاب، التي تشمل تحصيل الطلاب الأكاديمي ونتائج الامتحانات وتطورهم المعرفي، كما يعتبر التفاعل مع الطلاب مؤشرًا على الأداء الوظيفي، ويتضمن نوعية العلاقة بين المعلم والطلاب ومدى تأثير المعلم في تشجيع وتحفيز الطلاب المشاركة في الأنشطة المدرسية والتي تعتبر جزءًا من الأداء الوظيفي، وتشمل مساهمة المعلمين في الأنشطة اللاصفية والمشاركة في اللجان المدرسية حيث تشير الأبحاث إلى أن هناك علاقة إيجابية قوية بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، عندما يشعر المعلمون بالرضا تجاه وظائفهم، فإنهم يكونون أكثر التزامًا وتحمسًا للعمل، مما ينعكس إيجابًا على أدائهم المهني، فالمعلم الراضي يكون أكثر استعدادًا لاستخدام أساليب تدريس مبتكرة، ويتفاعل بشكل إيجابي مع الطلاب، مما يؤدي إلى تحسين النتائج الأكاديمية للطلاب، من ناحية أخرى، يمكن أن يؤدي انخفاض الرضا الوظيفي إلى تدني الأداء الوظيفي، حيث يشعر المعلمون بالإحباط

والضغط، مما يقلل من مستوى التزامهم وجودة عملهم، على سبيل المثال قد يؤدي شعور المعلمين بعدم التقدير أو عدم تلقي الدعم الكافي من الإدارة إلى ارتفاع معدلات الغياب أو حتى التفكير في ترك المهنة، وهو ما يمكن أن يؤثر سلبًا على استقرار العملية التعليمية وجودتها.

أولاً- مشكلة الدراسة :

تعد قضية الرضا الوظيفي من الموضوعات المهمة في مجال الإدارة التربوية، لما لها من تأثير مباشر على الأداء الوظيفي لدى المعلمين، وفي ظل التحديات الكبيرة التي تواجه قطاع التعليم، يتزايد الاهتمام بفهم العوامل المؤثرة على أداء المعلمين، ومن بينها الرضا الوظيفي، حيث تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية، وذلك من خلال تحليل مدى تأثير الرضا الوظيفي على جودة التدريس وكفاءة الأداء التعليمي، وتشير الأدبيات السابقة إلى أن الرضا الوظيفي يتأثر بعدة عوامل مثل بيئة العمل، العلاقات مع الزملاء والإدارة، وفرص التطور المهني، في المقابل يرتبط الأداء الوظيفي بمستوى التحصيل الأكاديمي للطلاب، وتفاعل المعلمين مع الطلاب، والإبداع في طرق التدريس، من هنا، تبرز أهمية فهم العلاقة بين هذين المتغيرين لتحقيق تحسينات ملموسة في النظام التعليمي كما تتجلى أهمية الدراسة في الحاجة الملحة لفهم العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية، حيث يلعب هؤلاء المعلمون دورًا حيويًا في تطوير قدرات الطلاب وإعدادهم لمستقبل ناجح، على الرغم من الأهمية البالغة لهؤلاء المعلمين، وتتزايد المخاوف بشأن تأثير الظروف غير المثلى للعمل على المعلمين، مثل الضغوط المتزايدة، ونقص الدعم الإداري، والموارد غير الكافية، مما قد يؤدي إلى تدني مستوى الرضا الوظيفي ومن ثم تدهور الأداء التعليمي، حيث تعاني العديد من المدارس من صعوبات في الحفاظ على مستوى عالٍ من الأداء الأكاديمي نتيجة لهذه العوامل، فهذه الدراسة تهدف إلى تسليط الضوء على العوامل التي تسهم في الرضا الوظيفي وكيفية انعكاسها على أداء المعلمين، وبالتالي على التحصيل الأكاديمي للطلاب، بفهم هذه العلاقة بشكل أفضل، يمكن تطوير استراتيجيات فعالة لتحسين بيئة العمل للمعلمين، مما يسهم في رفع جودة التعليم وتعزيز نجاح الطلاب، وذلك من خلال تقديم رؤى مبنية على أدلة علمية يمكن أن

تساعد في صياغة سياسات وإجراءات تدعم معلمي المرحلة الثانوية، وتؤدي إلى تحسين نتائج العملية التعليمية ككل.

ثانياً- تساؤلات الدراسة:

- 1- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدرسة العقربية ؟
- 2- ما مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدرسة العقربية؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند (0.05) في مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدرسة العقربية تعزى لمتغيري (النوع ، سنوات الخبرة)؟
- 4- ما طبيعة العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدرسة العقربية؟

ثالثاً- أهداف الدراسة:

- 1- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدرسة العقربية
- 2- التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدرسة العقربية
- 3- البحث عن وجود فروق ذات دلالة احصائية عند (0.05) في مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدرسة العقربية تعزى لمتغيري (النوع ، سنوات الخبرة).
- 4- البحث في طبيعة العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدرسة العقربية .

رابعاً- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في الآتي:

الأهمية النظرية:

- 1- تعزيز المعرفة الأكاديمية حول العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، مما يوفر أساساً نظرياً قوياً للأبحاث المستقبلية في هذا المجال.
- 2- تحديد العوامل المحددة التي تؤثر على الرضا الوظيفي للمعلمين وكيفية تأثيرها على أدائهم الوظيفي.
- 3- توفر نتائج الدراسة إطاراً مرجعياً يمكن أن يستند إليه الباحثون والمختصون في دراساتهم المستقبلية حول الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي.
- 4- تسهم النتائج في تطوير النظريات التربوية والإدارية المتعلقة بتحفيز المعلمين وتحسين أدائهم.

الأهمية التطبيقية:

- 1- تطوير استراتيجيات لتحسين بيئة العمل للمعلمين، مما يزيد من رضاهم الوظيفي ويعزز أداءهم.
- 2- توجيه صناعات القرار في قطاع التعليم لتبني سياسات تعزز من رضا المعلمين وبالتالي تحسين جودة التعليم.
- 3- تصميم برامج تدريبية وتطويرية تلبي احتياجات المعلمين وتعزز من قدراتهم ومهاراتهم.
- 4- من خلال فهم العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، يمكن للمدارس العمل على تعزيز الأداء التعليمي والنتائج الأكاديمية للطلاب.
- 5- تقدم الدراسة توصيات عملية لإدارات المدارس والمشرفين حول كيفية تحسين الرضا الوظيفي للمعلمين، مما يؤدي إلى أداء وظيفي أفضل.

خامسا- مفاهيم الدراسة:

تكتسب عملية تحديد المفاهيم أهمية كبيرة في الدراسة لأنها عن طريقها يمكن إزالة الكثير من الغموض الذي يكتنف الموضوع بالنسبة للباحث وللقارئ معا، فتعريف المفاهيم من الخطوات الأساسية في أي دراسة ولذلك فقد تم تحديد وتعريف المفاهيم الأساسية لموضوع الدراسة على النحو الآتي:

- 1- **الرضا الوظيفي** : هو شعور الموظف بالسعادة والرضا تجاه وظيفته نتيجة تلبية احتياجاته وتوقعاته المهنية والشخصية ويتأثر الرضا الوظيفي بعدة عوامل منها بيئة العمل، العلاقات مع الزملاء والإدارة، الأجر والمكافآت، وفرص النمو المهني⁽¹⁾.
- يُعرف إجرائيا: بأنه الدرجة التي يعبر فيها معلمو المرحلة الثانوية عن شعورهم بالرضا والسعادة تجاه جوانب مختلفة من وظائفهم، وذلك من خلال استجاباتهم على استبيان مصمم لقياس مستوى رضاهم في مجالات مثل بيئة العمل، العلاقات مع الزملاء والإدارة، الرواتب والمكافآت، وفرص التطور المهني.
- 2- **الأداء الوظيفي**: هو مدى تحقيق الموظف للأهداف الموكلة إليه بفعالية وكفاءة ويشمل الأداء الوظيفي جودة وكفاءة العمل المنجز، والقدرة على تحقيق النتائج المطلوبة، والالتزام بالمعايير والوقت المحدد يرتبط الأداء الوظيفي بعدة عوامل منها المهارات والمعرفة، الدافع الشخصي، والتدريب والتطوير، وبيئة العمل⁽²⁾.

يُعرّف إجرائياً: بأنه الدرجة التي يتم بها تحقيق معلمي المرحلة الثانوية لأهدافهم التعليمية وفق معايير محددة، سيتم قياس الأداء الوظيفي من خلال استبيان يتناول عدة جوانب مثل جودة التدريس، تفاعل المعلمين مع الطلاب، الابتكار في طرق التدريس، والقدرة على تحقيق الأهداف التعليمية المحددة.

3- المرحلة الثانوية: هي المرحلة التعليمية التي تلي التعليم الأساسي وتسبق التعليم الجامعي، وتتميز بتركيزها على تطوير المهارات الأكاديمية والمعرفية للطلاب بمختلف المجالات الدراسية تعتبر هذه المرحلة حاسمة في تشكيل مسارات التعليم والمهنية للطلاب، وتمهيد الطريق للانخراط في سوق العمل أو الاستمرار في التعليم العالي⁽³⁾.

ولتحقيق الأهداف السالفة الذكر قسمت الورقة البحثية إلى المحاور الرئيسة الآتية:
أولاً- ماهية الرضا الوظيفي : يُعرف الرضا الوظيفي بأنه : المدى الذي يشعر به الموظف بالرضا والسعادة تجاه عناصر وجوانب عمله، وهو ينبع من تلبية احتياجاته النفسية والمهنية في بيئة العمل، يشمل العديد من الجوانب مثل الحوافز المادية والمعنوية، والعلاقات مع الزملاء والمديرين ، والإمكانيات التطويرية والترقيات، ومدى تطابق مهارات الموظف مع متطلبات الوظيفة، وبيئة العمل العامة تقوم مستويات الرضا الوظيفي العالية بتحفيز الموظفين لزيادة إنتاجيتهم والبقاء في الوظيفة، بينما يمكن أن تؤدي مستويات الرضا المنخفضة إلى انخفاض الأداء وزيادة معدلات الاستقالة⁽⁴⁾، ويمثل الرضا الوظيفي مدى ارتياح الموظفين وسعادتهم بالعوامل المتعلقة بالعمل، مثل البيئة العملية، وظروف العمل، والعلاقات الشخصية والمهنية داخل العمل⁽⁵⁾ ، وهو الشعور الإيجابي الذي يشعر به الموظف نتيجة توافق الوظيفة مع توقعاته واحتياجاته، وتجاربه الإيجابية في بيئة العمل⁽⁶⁾، ويمثل مقياس لمدى رضا الموظف عن عمله وبيئته الوظيفية، والتي قد تشمل العوامل مثل الإدارة، والتواصل، والتقدير، وفرص التطوير المهني⁽⁷⁾ ، وهو الشعور بالإشباع والسعادة التي يشعر بها الموظف نتيجة تلبية احتياجاته وتطلعاته في بيئة العمل⁽⁸⁾، ويعبر عن مدى رضا الموظف عن مستوى القيمة التي يشعر بها بخصوص عمله، ومدى توافقه مع العوامل المؤثرة في بيئة العمل⁽⁹⁾.

مما سبق يعكس الرضا الوظيفي عمق الارتباط الإنساني بين الموظف والعمل، فهو ليس مجرد ارتياح سطحي بل يمثل حالة شعورية شاملة تؤثر على مختلف جوانب

حياة الموظف داخل وخارج مكان العمل، يلعب الرضا الوظيفي دوراً أساسياً في تحفيز الإنتاجية والإبداع، كما يسهم في بناء بيئة عمل إيجابية وصحية.

ثانياً- أهمية الرضا الوظيفي:

- 1-يزيد من إنتاجية الموظفين وفعاليتهم في العمل.
 - 2-يحفز الموظفين على تحقيق الأهداف الشخصية والمهنية.
 - 3-يقفل من معدلات الاستقالة والتبديل بين الوظائف.
 - 4-يعزز الولاء للمؤسسة ويقلل من تكلفة تدريب واستقطاب الموظفين الجدد.
 - 5-يعزز العمل الجماعي والتعاون بين أفراد الفريق.
 - 6-يحسن صحة العمل ويقلل من الضغوطات النفسية والتوترات.
 - 7-يسهم في بناء سمعة إيجابية للمؤسسة ويجذب المواهب الجديدة.
 - 8-يعزز رضا العملاء من خلال تقديم خدمات أفضل.
 - 9-يزيد من استمرارية العملاء ويحد من معدلات الانتقال للمنافسين.
 - 10-يؤدي إلى تحسين سمعة العلامة التجارية وزيادة الولاء للشركة.
 - 11-يحسن العلاقة بين الإدارة والموظفين ويعزز الثقة والاحترام المتبادل.
 - 12-يسهم في تحسين أداء الشركة وتحقيق الأهداف التنظيمية.
 - 13-يزيد من مشاركة الموظفين في الابتكار وتطوير العمليات.
 - 14-يحفز على البقاء في الوظيفة لفترات طويلة وتحقيق التقدم المهني.
 - 15-يسهم في بناء بيئة عمل إيجابية تعزز رفاهية وسعادة الموظفين⁽¹⁰⁾.
- مما سبق يعتبر الرضا الوظيفي محورياً في تحقيق الفعالية التنظيمية وتعزيز الأداء المؤسسي عندما يشعر الموظفون بالرضا تجاه وظائفهم، فإن ذلك ينعكس إيجابياً على مستوى إنتاجيتهم وتفاعلهم مع زملائهم، مما يعزز التعاون والعمل الجماعي، حيث يرتبط بتقليل معدلات الدوران الوظيفي، مما يقلل التكاليف المرتبطة بتوظيف وتدريب موظفين جدد بالإضافة إلى ذلك، يسهم في تحسين الصحة النفسية والجسدية للموظفين، مما يقلل من حالات التغيب ويزيد من الالتزام بالعمل علاوة على ذلك، الموظفون الراضون يميلون إلى تقديم خدمات أفضل للعملاء، مما يعزز سمعة المؤسسة ويزيد من رضا العملاء بناءً على ذلك، يمكن القول إن تحقيق الرضا الوظيفي يجب أن يكون هدفاً استراتيجياً لأي مؤسسة تسعى لتحقيق النجاح والاستدامة في سوق العمل التنافسي.

ثالثاً-العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

تكمن العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي في النقاط التالية:

- 1-بيئة العمل الإيجابية والداعمة للابتكار والتطوير.
- 2-الإدارة الفعّالة والقادرة على التواصل وفهم احتياجات الموظفين.
- 3-الفرص المتاحة للتطوير المهني والترقيات الوظيفية.
- 4-المعايير العادلة في التقييم والمكافآت والترقيات.
- 5-التوازن بين الحياة العملية والشخصية وسياسات دعم العمل القائمة على الرفاهية.
- 6-العلاقات الإيجابية مع الزملاء والمديرين.
- 7-الشعور بالتقدير والاعتراف بالجهود المبذولة.
- 8-الثقة في قدرة الموظف على تحقيق الأهداف والمسؤوليات الموكلة إليه.
- 9-التوافق بين مهارات الموظف ومتطلبات الوظيفة.
- 10-الرواتب والمزايا التنافسية والمناسبة للأداء والتحفيز.
- 11-الفرص المتاحة للمشاركة في عمليات اتخاذ القرار وتقديم الآراء.
- 12-الشعور بالانتماء والفخر بالعمل والمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة⁽¹¹⁾.

مما سبق تشكل العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي مزيجاً معقداً من العناصر التنظيمية والشخصية التي تتفاعل لتحديد مدى شعور الموظفين بالرضا تجاه وظائفهم من بين هذه العوامل تأتي بيئة العمل، التي تشمل الثقافة التنظيمية وظروف العمل والعلاقات بين الموظفين، القيادة والإدارة الفعّالة تلعب دوراً حاسماً، حيث تسهم في تقديم التوجيه والدعم والتقدير المناسب للموظفين، التعويضات والحوافز المالية وغير المالية تعد أيضاً من العوامل الرئيسية، حيث يشعر الموظفون بالتقدير والإنصاف عندما تتناسب مكافآتهم مع جهودهم وأدائهم، الفرص المتاحة للتطوير المهني والنمو الوظيفي تسهم في تعزيز الرضا الوظيفي، حيث يشعر الموظفون بالتقدير عندما تتاح لهم فرص لتحسين مهاراتهم والتقدم في مسارهم المهني، علاوة على ذلك، التوازن بين الحياة العملية والشخصية يعد عنصراً هاماً، حيث يسعى الموظفون إلى بيئة عمل تمكنهم من تحقيق هذا التوازن دون التأثير السلبي على حياتهم الشخصية، هذه العوامل مجتمعة تسهم في بناء بيئة عمل إيجابية تعزز من رضا الموظفين وتؤدي إلى تحسين الأداء العام للمؤسسة.

رابعاً- ماهية الأداء الوظيفي:

يعرف الأداء الوظيفي للمعلم بأنه : قدرة المعلم على توصيل المعرفة بفعالية، وتقديم محتوى تعليمي متنوع وشامل يساعد الطلاب على تحقيق نتائج أكاديمية عالية ، مثل استخدام أساليب تدريس متنوعة ومبتكرة لتعزيز فهم الطلاب للمواد الدراسية وتحسين درجاتهم في الاختبارات⁽¹²⁾. ويعرف- أيضاً- : بقدرة المعلم على بناء علاقات إيجابية مع الطلاب، وفهم احتياجاتهم الفردية، وتوفير بيئة تعليمية داعمة ومحفزة ، مثل الاستماع الفعال لمشاكل الطلاب وتقديم الدعم العاطفي والمشورة الأكاديمية لهم⁽¹³⁾.

ويعرف بأنه: مدى التزام المعلم بمهنته، وحضوره المستمر، والالتزام بأخلاقيات المهنة والقوانين المدرسية ، مثل الانتظام في الحضور إلى المدرسة والالتزام بجدول الحصص، والتعامل مع الطلاب والزلاء بأخلاقية واحترام⁽¹⁴⁾ ، وهو قدرة المعلم على التخطيط الجيد للدروس وتنظيم الأنشطة الصفية بشكل يضمن تحقيق أهداف التعلم بكفاءة ، إعداد خطط دراسية واضحة ومفصلة تشمل أهداف التعلم، والأنشطة التعليمية، وأساليب التقويم⁽¹⁵⁾، ويعرف كذلك : بقدرة المعلم على الحفاظ على انضباط الصف، وتوجيه الطلاب نحو السلوكيات الإيجابية، وإدارة الوقت والأنشطة بشكل فعال مثل تطبيق قواعد الصف بفعالية وإدارة الوقت المخصص للحصص الدراسية بحيث يتم الاستفادة منه بالكامل⁽¹⁶⁾، ويعرف - أيضاً - مدى حرص المعلم على تطوير نفسه مهنيًا من خلال المشاركة في الدورات التدريبية، والاطلاع على أحدث البحوث والأساليب التعليمية ، مثل حضور ورش العمل والدورات التدريبية المتعلقة بأساليب التعليم الحديثة وتقنيات التدريس⁽¹⁷⁾.

ويعني التعاون مع الزملاء والإدارة وأولياء الأمور لبناء مجتمع مدرسي متكامل يساهم في تعزيز تجربة التعلم للطلاب ، مثل: المشاركة الفعالة في اجتماعات الفريق التعليمي والتواصل المستمر مع أولياء الأمور بشأن تقدم أبنائهم الأكاديمي والسلوكي⁽¹⁸⁾.

مما سبق يشمل الأداء الوظيفي للمعلم عدة جوانب حيوية لتحقيق بيئة تعليمية فعالة يتجسد هذا الأداء في قدرة المعلم على توصيل المعرفة بفعالية من خلال استخدام أساليب تدريس متنوعة ومبتكرة، مما يساعد الطلاب على تحقيق نتائج أكاديمية متميزة بالإضافة إلى ذلك، يعكس الأداء الوظيفي قدرة المعلم على بناء علاقات إيجابية مع الطلاب وفهم احتياجاتهم الفردية، مع توفير بيئة تعليمية داعمة ومحفزة يشمل -

أيضاً - التزام المعلم بمهنته من خلال الحضور المستمر والالتزام بأخلاقيات المهنة والقوانين المدرسية وأخيراً، يتضمن الأداء الوظيفي التخطيط الجيد للدروس وتنظيم الأنشطة الصفية لتحقيق أهداف التعلم بكفاءة.

خامساً- العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي :

العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي للمعلم متنوعة وتشمل جوانب متعددة تؤثر على كفاءته وفعاليته في العملية التعليمية كما يلي :

1- **البيئة التعليمية** : توفير بيئة تعليمية ملائمة ومجهزة بالموارد اللازمة يعزز من قدرة المعلم على أداء مهامه بفعالية.

2- **التدريب والتطوير المهني** : المشاركة في برامج التدريب المستمر والتطوير المهني يساعد المعلمين على تحديث مهاراتهم ومعارفهم التعليمية.

3- **الحوافز المادية والمعنوية**: توفر الحوافز يشجع المعلمين على تحسين أدائهم وزيادة إنتاجيتهم في العمل.

4- **العلاقة مع الإدارة** : وجود علاقة جيدة ومتعاونة بين المعلم والإدارة المدرسية يساهم في تحسين الأداء الوظيفي.

5- **الدعم من الزملاء** : التعاون والدعم المتبادل بين المعلمين يعزز من بيئة العمل الإيجابية ويؤثر بشكل إيجابي على الأداء.

6- **الموارد التعليمية** : توفر الأدوات والموارد التعليمية الحديثة يساهم في تحسين جودة التعليم المقدم.

7- **عدد الطلاب في الفصل** : الفصول ذات الأعداد الصغيرة تمكن المعلم من تقديم تعليم مخصص ومتابعة أدق لتقدم الطلاب.

8- **الالتزام بأخلاقيات المهنة** : التزام المعلم بالمعايير الأخلاقية والمهنية يعزز من احترام الطلاب والمجتمع له ويؤثر إيجاباً على أدائه.

9- **الاستقرار الوظيفي** : الشعور بالأمان الوظيفي يساعد المعلمين على التركيز في أداء مهامهم بدون قلق من المستقبل.

10- **الضغوط النفسية** : تقليل الضغوط النفسية والمشاكل الشخصية للمعلم يساعد في تحسين أدائه الوظيفي.

11- **التكنولوجيا في التعليم** : استخدام التكنولوجيا بفاعلية في العملية التعليمية يعزز من كفاءة التدريس ويجعل التعلم أكثر جاذبية للطلاب.

12-المشاركة في اتخاذ القرار: إشراك المعلمين في القرارات المتعلقة بالعملية التعليمية يزيد من شعورهم بالمسؤولية والانتماء.

13-التوازن بين العمل والحياة الشخصية: التوازن بين الحياة المهنية والشخصية يساعد في تقليل الإجهاد ويحسن الأداء الوظيفي.

14-التقدير والاعتراف: الاعتراف بجهود المعلمين وتقدير إنجازاتهم يعزز من دافعيتهم للعمل بجدية واجتهاد.

15-التنمية الذاتية: تشجيع المعلمين على تطوير أنفسهم بشكل مستمر من خلال القراءة والدورات التدريبية يساعد في تحسين جودة التعليم المقدم⁽¹⁹⁾.

مما سبق يتأثر الأداء الوظيفي للمعلم بعدة عوامل تتكامل لتعزيز كفاءته وفعاليته في العملية التعليمية منها : البيئة التعليمية المجهزة بشكل جيد، والتدريب المستمر والتطوير المهني، والحوافز المادية والمعنوية، جميعها تسهم في تحسين الأداء العلاقات الجيدة مع الإدارة والزملاء والدعم المهني المستمر يعزز من بيئة العمل الإيجابية الاستقرار الوظيفي والشعور بالأمان المهني يساعدان المعلمين على التركيز في عملهم دون قلق كما أن استخدام التكنولوجيا في التعليم وإشراك المعلمين في القرارات التعليمية يزيد من فعالية الأداء الوظيفي ويؤدي إلى نتائج تعليمية أفضل.

سادسا-الدراسات السابقة :

تعتبر مرحلة مراجعة الدراسات السابقة من مراحل البحث العلمي ذات الأهمية لتوفير الإجابات العلمية لبعض الأسئلة التي تعد أساسية في وضع الدراسات السابقة الحالية في مكانها الملائم في إطار التراكم المعرفي ،وتوفر للباحث إمكانية توجيه جهوده العلمية بالبده من حيث انتهى منه غيره من خلال تحديد ما تم بحثه وما لم يبحث بعد من جوانب مشكلة البحث ، كما أن الدراسات السابقة تنجز في إطار مراجعة نقدية ، لتحديد نقاط القوة ونقاط الضعف والأساليب والمناهج العلمية التي استخدمت في تلك الدراسات .

1-دراسة: محمد بن عبدالله العتيبي ، بعنوان : الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني للمعلمين في المدارس الثانوية في مدينة الرياض، 2023م⁽²⁰⁾، وهدفت الدراسة إلى تحليل مستوى الرضا الوظيفي بين المعلمين في المدارس الثانوية في مدينة الرياض، وتحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني لهؤلاء المعلمين، وتكوّنت عينة الدراسة من (200) معلم ومعلمة ، واتبعت المنهج الوصفي التحليلي ،

واستخدم الاستبيان في جمع البيانات من عينة الدراسة، وأسفرت الدراسة عن النتائج الآتية:

- أن مستوى الرضا الوظيفي بين المعلمين كان متوسطاً، حيث أشار العديد من المعلمين إلى رضاهم عن بيئة العمل والزملاء، ولكن أبدوا عدم رضا عن الرواتب والحوافز.

- أن مستوى الأداء المهني بين المعلمين كان متوسطاً.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند (0.05) في مستوى الأداء المهني للمعلم تعزى لمتغيري (النوع ، سنوات الخبرة).

- وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والأداء المهني حيث أن المعلمين الذين كانوا أكثر رضاً عن وظائفهم كانوا يميلون إلى الأداء بشكل أفضل في مهامهم التعليمية.

2- **دراسة** : أحمد علي الصادق، بعنوان : الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني للمعلمين في المدارس الثانوية في مدينة طرابلس ، 2022م⁽²¹⁾، وهدفت الدراسة إلى تحليل مستوى الرضا الوظيفي بين المعلمين في المدارس الثانوية في مدينة طرابلس، وتحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني لهؤلاء المعلمين ، وتكونت العينة من (150) يعملون في المدارس الثانوية في مدينة طرابلس ، واتبع المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الاستبيان في جمع البيانات من عينة الدراسة وأسفرت الدراسة عن النتائج الآتية:

-أن مستوى الرضا الوظيفي بين المعلمين كان مرتفع.

-أن مستوى الأداء الوظيفي بين المعلمين كان مرتفع.

- وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي تعزى لمتغيري (النوع وسنوات الخبرة).

- وجود علاقة إيجابية قوية بين الرضا الوظيفي والأداء المهني، حيث أن المعلمين الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الرضا الوظيفي كانوا أكثر أداءً في مهامهم التدريسية.

3- **دراسة** : حسن محمد عبد الله ، بعنوان : الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني للمعلمين في المدارس الثانوية في ولاية الخرطوم ، 2021م⁽²²⁾ ، وهدفت إلى تحليل مستوى الرضا الوظيفي بين المعلمين في المدارس الثانوية في ولاية الخرطوم، وتحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني لهؤلاء المعلمين ، وتكونت عينة الدراسة من (180) معلم ومعلمة يعملون في المدارس الثانوية في ولاية الخرطوم ،

واتبع المنهج الوصفي التحليلي ، واستخدم الاستبيان في جمع البيانات من عينة الدراسة، وأسفرت الدراسة عن النتائج الآتية :

- أن مستوى الرضا الوظيفي بين المعلمين كان متوسطاً.
 - أن مستوى الأداء الوظيفي بين المعلمين كان متوسطاً.
 - وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والأداء المهني، حيث أن المعلمين الأكثر رضا عن وظائفهم كانوا يؤدون مهامهم المهنية بشكل أفضل.
- 4- **دراسة:** ليلي محمد عبد الرحمن ، بعنوان : الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني للمعلمين في المدارس الثانوية في مدينة رام الله والبيرة ، 2020م⁽²³⁾.
- وهدفت إلى تحليل مستوى الرضا الوظيفي بين المعلمين في المدارس الثانوية في مدينة رام الله والبيرة، وتحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني لهؤلاء المعلمين، وتكونت عينة الدراسة من (160) معلم ومعلمة يعملون في المدارس الثانوية في مدينة رام الله والبيرة ، واتبعت المنهج الوصفي التحليلي ، واستخدمت الاستبيان في جمع البيانات من عينة الدراسة.

وأسفرت الدراسة عن النتائج الآتية :

- أن مستوى الرضا الوظيفي بين المعلمين كان متوسطاً ، حيث أعرب العديد من المعلمين عن رضاهم عن العلاقات مع الطلاب والزملاء والإدارة المدرسية، بينما كان هناك بعض عدم الرضا بشأن الرواتب والحوافز المالية.
- أن مستوى الأداء الوظيفي بين المعلمين كان متوسطاً.
- وجود علاقة إيجابية قوية بين الرضا الوظيفي والأداء المهني، حيث أن المعلمين الذين كانوا أكثر رضا عن وظائفهم أظهروا أداءً أفضل في مهامهم التعليمية والإدارية.

ثامنا- الإجراءات المنهجية في الدراسة الميدانية:

1- **منهج الدراسة :** يعد المنهج الوصفي التحليلي من أكثر الطرق تماشياً وملائمة واستخداماً لهذا النوع من الدراسات الوصفية ، إذ يتيح من خلاله القدرة على جمع أكبر قدر من البيانات الميدانية عن الموضوع أو الظاهرة المراد دراستها ، كما أن الباحثين عادة ما يلجئون إلى إجراء مسح بالعينة للمجتمع الأصلي للدراسة ، للخروج بنتائج يمكن أن تفيد في فهم صحيح للظاهرة المدروسة .

2-مجتمع الدراسة وعينته: تمثل مجتمع الدراسة في معلمي المرحلة الثانوية بمدرسة عقربية والبالغ عددهم (272) معلما ومعلمة وتم إتباع أسلوب الحصر الشامل عند جمع البيانات منهم وذلك حسب إحصائية 2024م.
الدراسة الاستطلاعية : تكونت من (30) معلما ومعلمة ، وذلك لتقنين أداة الدراسة من خلال الصدق والثبات بالطرق المناسبة.

الخصائص العامة لمجتمع الدراسة :

جدول (1) التوزيع التكراري لأفراد مجتمع الدراسة حسب النوع

النوع	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	82	30.2
أنثى	190	69.8
المجموع	272	100.0

من خلال بيانات الجدول (1) نلاحظ أن نسبة (69.8%) من مجموع أفراد مجتمع الدراسة من (الإناث) ، في حين أن نسبة (30.2%) من مجموع أفراد مجتمع الدراسة من (الذكور).

جدول (2) التوزيع التكراري لأفراد مجتمع الدراسة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 10 سنوات	40	14.7
10 سنوات فأكثر	232	85.3
المجموع	272	100.0

من خلال الجدول (2) نلاحظ أن نسبة (85.3%) من مجموع أفراد مجتمع الدراسة سنوات خبرتهم (10 سنوات فأكثر) ، في حين أن نسبة (14.7%) من مجموع أفراد مجتمع الدراسة سنوات خبرتهم (أقل من 10 سنوات) .

3. أداة الدراسة : بعد الاطلاع على الأدب السوسيولوجي والدراسات السابقة ، تم بناء مقياس الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية بمدرسة العقربية وفقا للخطوات الآتية:

- تحديد الفقرات الرئيسية للمقياس .

- صياغة فقرات المقياس حسب انتماؤها لبعدها .

4. صدق المقياس :

أ-صدق المحكمين :

للتحقق من صدق المقياس تم عرضه على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم (6) محكمين ، من ذوي الخبرة و الاختصاص وذلك لإبداء ملاحظاتهم وآرائهم حول سلامة اللغة ووضوحها وملائمة العبارات لأغراض الدراسة ، من حيث شموليتها

وتغطيتها لفقرات المقياس وقد تم الأخذ بملاحظات المحكمين ، فحذفت بعض عبارات وأصبح المقياس في صورته النهائية مكون من (16) فقرة ، حيث اشتمل مقياس الرضا الوظيفي على (8) فقرات ، واشتمل مقياس الأداء المهني على (8) فقرات علما بأن بدائل الإجابة عن فقراته تنحصر في (دائما ، أحيانا ، أبدا) .

ب-صدق الاتساق الداخلي :

تم القيام بحساب صدق الاتساق الداخلي باستخدام مصفوفة الارتباط البسيط بيرسون جدول (3) يبين ارتباطات درجات كل فقرة من فقرات مقياس مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية بمدرسة العقربية مع الدرجة الكلية للمقياس

معامل الارتباط	المقياس
**0.850	مستوى الرضا الوظيفي للمعلم

يتضح من بيانات الواردة بالجدول السابق أن جميع قيم معاملات ارتباط بيرسون بين درجات فقرات المقياس والدرجة الكلية كانت دالة إحصائيا عند مستوى (0.01) الأمر الذي يؤكد صدق الاتساق الداخلي لكل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس ، ومن ثم الوثوق فيه للاستخدام والتطبيق .

جدول (4) يبين ارتباطات درجات كل فقرة من فقرات مقياس مستوى الأداء الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية بمدرسة العقربية مع الدرجة الكلية للمقياس

معامل الارتباط	المقياس
**0.861	مستوى الأداء الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية

يتضح من بيانات الواردة بالجدول السابق أن جميع قيم معاملات ارتباط بيرسون بين درجات فقرات المقياس والدرجة الكلية كانت دالة إحصائيا عند مستوى (0.01) الأمر الذي يؤكد صدق الاتساق الداخلي لكل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس ، ومن ثم الوثوق فيه للاستخدام والتطبيق .

5-ثبات المقياس :

تم حساب ثبات المقياس باستخدام اختبار ألفا كرونباخ .

جدول (5) معامل ثبات مقياس مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية بمدرسة العقربية باستخدام طريقة ألفا كرونباخ للفقرات والدرجة الكلية

قيمة معامل الثبات	عدد الفقرات	المقياس
0.813	8	مستوى الرضا الوظيفي

يتضح من الجدول (5) أن جميع قيم معاملات الثبات عالية ، حيث بلغ معامل الثبات الكلي (0.813) ، وتشير هذه القيم العالية من معاملات الثبات إلى صلاحية المقياس للتطبيق وإمكانية الاعتماد على نتائجها والوثوق بها .

الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدرسة العقربية

جدول (6) معامل ثبات مقياس مستوى الأداء الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية بمدرسة العقربية باستخدام طريقة ألفا كرونباخ للفقرات والدرجة الكلية

المقياس	عدد الفقرات	قيمة معامل الثبات
مستوى الأداء الوظيفي	8	0.831

يتضح من الجدول (6) أن جميع قيم معاملات الثبات عالية ، حيث بلغ معامل الثبات الكلي (0.831) ، وتشير هذه القيم العالية من معاملات الثبات إلى صلاحية المقياس للتطبيق وإمكانية الاعتماد على نتائجها والوثوق بها .

7-التصميم والمعالجة الإحصائية للبيانات :

ولإعادة ترميز مقياس الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية بمدرسة العقربية فقد وزعت الدرجات من 1- 3 على النحو التالي :

تعطى الدرجة (3) للاستجابة (دائما) .

تعطى الدرجة (2) للاستجابة (أحيانا) .

تعطى الدرجة (1) للاستجابة (أبدا) .

نتائج تتعلق بالإجابة عن التساؤل الأول: ما مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية بمدرسة العقربية ؟

جدول (7) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الفقرات والدرجة في مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية بمدرسة العقربية.

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
1-	يشعر العديد من معلمي المرحلة الثانوية بالرضا عن بيئة العمل المدرسية	2.3235	0.55518	2	متوسطة
2-	الرضا عن الرواتب والحوافز المالية يتفاوت بين المعلمين	2.3971	0.74179	1	عالية
3-	يحصل المعلمون على التقدير والاعتراف بجهودهم من قبل الإدارة والطلاب	1.8971	0.78997	6	متوسطة
4-	تتوفر فرص التدريب والتطوير المهني للمعلمين	1.9559	0.69651	5	متوسطة
5-	يعبر المعلمون عن رضاهم بظروف العمل المادية المتاحة في المدرسة	1.8971	0.78997	6	متوسطة
6-	يتمكن المعلمون من تحقيق توازن بين العمل وحياتهم الشخصية	2.3235	0.55518	2	متوسطة
7-	يوجد تواصل فعال ومستمر بين المعلمين والإدارة المدرسية	2.0441	0.79545	4	متوسطة
8-	يستطيع المعلمون التعامل مع التحديات والضغوطات اليومية في عملهم	2.0662	0.66767	3	متوسطة
	المقياس ككل	2.1130	0.65122		متوسطة

يتضح من الجدول (7) أن الفقرة (2) والتي تنص على (الرضا عن الرواتب والحوافز المالية يتفاوت بين المعلمين) احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.3971) وانحراف معياري (0.74179) جاءت بدرجة عالية ، ويليهما من حيث الأهمية الفقرتين (1 ، 6) فقد احتلتا المرتبة الثانية بنفس المتوسط الحسابي (2.3235) وانحراف معياري (0.55518) وهي تنص على (يشعر العديد من معلمي المرحلة الثانوية بالرضا عن بيئة العمل المدرسية ، يتمكن المعلمون من تحقيق توازن بين العمل وحياتهم الشخصية) ، بينما احتلت الفقرة (8) المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.0662) وانحراف معياري (0.66767) وهي تنص على (يستطيع المعلمون التعامل مع التحديات والضغوطات اليومية في عملهم) جاءت بدرجة متوسطة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (محمد العتيبي ، 2023م) والتي ترى أن مستوى الرضا الوظيفي بين المعلمين كان متوسطاً، حيث أشار العديد من المعلمين إلى رضاهم عن بيئة العمل والزملاء، ولكن أبدوا عدم رضا عن الرواتب والحوافز. وتتفق مع دراسة (أحمد الصادق ، 2022م) والتي توصلت نتائجها أن مستوى الرضا الوظيفي بين المعلمين كان مرتفع. وتتفق مع دراسة (حسن عبدالله ، 2021م) والتي ترى أن مستوى الرضا الوظيفي بين المعلمين كان متوسطاً. وتتفق مع دراسة (ليلي عبدالرحمن ، 2020م) والتي توصلت نتائجها بأن مستوى الرضا الوظيفي بين المعلمين كان متوسطاً ، حيث أعرب العديد من المعلمين عن رضاهم عن العلاقات مع الطلاب والزملاء والإدارة المدرسية، بينما كان هناك بعض عدم الرضا بشأن الرواتب والحوافز المالية.

يمكن أن يكون ذلك ناتجاً عن مزيج من العوامل المتنوعة قد تكون هناك إيجابيات في بيئة العمل مثل الدعم الإداري والتعاون بين المعلمين، ولكن من المحتمل وجود سلبيات مثل نقص الموارد أو عدم كفاية التدريب المستمر، مما يجعل الرضا العام في المستوى المتوسط بالإضافة إلى ذلك، إذا كانت الرواتب والمزايا المقدمة للمعلمين تعتبر مقبولة ولكن ليست ممتازة، فقد يؤدي ذلك إلى شعور بالرضا المتوسط يمكن أن يكون عبء العمل المرتفع سبباً في زيادة الضغط والإرهاق للمعلمين، وإذا كانت هذه الضغوطات متوسطة إلى عالية، فقد تؤدي إلى تقليل مستوى الرضا العام فرص التطوير المهني المحدودة أو غير الكافية قد تجعل المعلمين يشعرون بأنهم لا يتقدمون في مسيرتهم المهنية بالشكل المطلوب، مما يؤثر على مستوى الرضا جودة العلاقات

مع الطلاب وأولياء الأمور تلعب دورًا كبيرًا في رضا المعلمين، ووجود بعض التحديات في هذا الجانب يمكن أن يسهم في تقييم الرضا على أنه متوسط جو المدرسة العام بما في ذلك الثقافة المدرسية، ودعم الزملاء، والاحترام المتبادل يمكن أن يؤثر على رضا المعلمين بناءً على هذه العوامل، يمكن أن يكون مستوى الرضا المتوسط نتيجة لتوازن بين العوامل الإيجابية والسلبية في بيئة العمل المدرسية. لتحسين هذا الرضا، يمكن النظر في تحسين الجوانب التي تؤثر سلبًا على المعلمين وتعزيز الجوانب الإيجابية.

ويتضح من النتائج الواردة بالجدول أن الفقرتين (3 ، 5) جاءت بدرجة متوسطة والتي نصت على (يحصل المعلمون على التقدير والاعتراف بجهودهم من قبل الإدارة والطلاب ، يعبر المعلمون عن رضاهم بظروف العمل المادية المتاحة في المدرسة) ولكنها حظيت باستجابة أقل من المبحوثين حولها فقد احتلت المرتبة السادسة من حيث أهميتها ضمن فقرات مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية بمدرسة العقربية بمتوسط حسابي (1.8971) وانحراف المعياري (0.78997).

نتائج تتعلق بالإجابة عن التساؤل الثاني : ما مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدرسة العقربية؟

جدول (8) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب الفقرات والدرجة في مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدرسة العقربية .

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
1-	يقوم المعلمون بتخطيط وتحضير الدروس بشكل دقيق ومنظم	2.2132	0.69163	3	متوسطة
2-	يستخدم المعلمون أساليب تدريس متنوعة ومبتكرة لتلبية احتياجات الطلاب المختلفة	2.3971	0.74179	1	عالية
3-	يتمكن المعلمون من إدارة الصف والحفاظ على النظام بفعالية	2.1029	0.78997	4	متوسطة
4-	يقدم المعلمون تغذية راجعة بناءة وشخصية للطلاب حول أدائهم الأكاديمي	2.3971	0.74179	1	عالية
5-	يوظف المعلمون التكنولوجيا بفاعلية في العملية التعليمية لتعزيز التعلم	1.8971	0.78997	5	متوسطة
6-	يقوم المعلمون بتقييم أداء الطلاب بشكل مستمر ومنهجي	2.1029	0.78997	4	متوسطة
7-	يتواصل المعلمون بانتظام مع أولياء الأمور للاطلاعهم على تقدم أبنائهم ومشاكلهم	2.2500	0.52607	2	متوسطة
8-	يشارك المعلمون في برامج التطوير المهني لتحسين	1.8971	0.78997	5	متوسطة

				مهاراتهم ومعرفتهم
متوسطة	0.59537	2.1571	المقياس ككل	

يتضح من الجدول (8) أن الفقرتين (2 ، 4) والتي تنص على (يستخدم المعلمون أساليب تدريس متنوعة ومبتكرة لتلبية احتياجات الطلاب المختلفة، يقدم المعلمون تغذية راجعة بناءة وشخصية للطلاب حول أدائهم الأكاديمي) احتلت المرتبة الأولى بنفس المتوسط الحسابي (2.3971) وانحراف معياري (0.74179) وجاءت لدرجة عالية ، ويلبها من حيث الأهمية الفقرة (7) فقد احتلت المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.2500) وانحراف معياري (0.52607) وهي تنص على (يتواصل المعلمون بانتظام مع أولياء الأمور لاطلاعهم على تقدم أبنائهم ومشاكلهم) ، بينما احتلت الفقرة (1) المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.2132) وانحراف معياري (0.69163) وهي تنص على (يقوم المعلمون بتخطيط وتحضير الدروس بشكل دقيق ومنظم) جاءت بدرجة متوسطة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (محمد العتيبي ، 2023م) والتي ترى أن مستوى الاداء المهني بين المعلمين كان متوسطاً. وتتفق مع دراسة (أحمد الصادق ، 2022م) والتي توصلت بأن مستوى الأداء الوظيفي بين المعلمين كان مرتفع. وتتفق مع دراسة (حسن عبدالله ، 2021م) والتي ترى أن مستوى الأداء الوظيفي بين المعلمين كان متوسطاً. وتتفق مع دراسة (ليلي عبدالرحمن ، 2020م) والتي توصلت أن مستوى الأداء الوظيفي بين المعلمين كان متوسطاً.

يمكن أن يكون نتيجة لعوامل متعددة تؤثر على الكفاءة والأداء الوظيفي من المحتمل أن يكون هناك توازن بين العوامل الإيجابية والسلبية التي تؤثر على الأداء الوظيفي للمعلمين قد يكون هناك دعم إداري وتعاون بين المعلمين، مما يسهم في بعض الجوانب الإيجابية، لكن قد تكون هناك تحديات مثل نقص الموارد التعليمية أو التدريب المهني المستمر، مما يحد من قدرتهم على تحقيق أداء أعلى عبء العمل والضغوطات المتعلقة بالتدريس يمكن أن تؤثر أيضاً، حيث إن زيادة المسؤوليات والمهام قد تؤدي إلى شعور بالإرهاق والضغط، مما يؤثر سلباً على الأداء المهني بالإضافة إلى ذلك، فرص التطوير المهني المحدودة أو غير الكافية قد تجعل المعلمين يشعرون بأنهم لا يحققون التقدم المطلوب في مسيرتهم المهنية، مما ينعكس على مستوى أدائهم التفاعل مع الطلاب وأولياء الأمور يعتبر جانباً مهماً، وإذا كانت هناك تحديات في هذا التفاعل، فقد يؤثر ذلك على القدرة على تحقيق أداء مهني متميز بالتالي، يمكن القول إن مستوى الأداء المهني المتوسط يعكس توازناً بين الدعم والمحفزات من جهة،

والتحديات والعوائق من جهة أخرى، ويشير إلى الحاجة إلى تحسين الظروف البيئية والمهنية لتحقيق مستويات أعلى من الأداء.

ويتضح من النتائج الواردة بالجدول أن الفئتين (5 ، 8) جاءت بدرجة متوسطة والتي نصت على (يوظف المعلمون التكنولوجيا بفاعلية في العملية التعليمية لتعزيز التعلم ، يشارك المعلمون في برامج التطوير المهني لتحسين مهاراتهم ومعرفتهم) ولكنها حظيت باستجابة أقل من المبحوثين حولها فقد احتلت المرتبة الخامسة من حيث أهميتها ضمن فقرات مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدرسة العقربية بمتوسط حسابي (1.8971) وانحراف المعياري (0.78997).

نتائج تتعلق بالإجابة عن التساؤل الثالث : الكشف عن فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدرسة العقربية تعزى لمتغير النوع؟

جدول (9) يبين نتائج اختبار (ت) بين متوسطي مجتمع الدراسة في مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدرسة العقربية وفقا لمتغير النوع.

المقياس	النوع	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة " ت "	مستوى الدلالة
مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدرسة العقربية	ذكر	82	23.1220	0.67385	22.727	0.000
	أنثى	190	14.7263			

يتبين من الجدول (9) أن أفراد مجتمع الدراسة (الذكور) سجلوا متوسطا حسابيا أعلى من المتوسط الحسابي لأفراد مجتمع الدراسة (الإناث) ، وذلك على الدرجة الكلية للمقياس ، حيث كان متوسط الحسابي لمجتمع الدراسة (الذكور) على المقياس الكلي (23.1220) بينما كان المتوسط الحسابي لأفراد مجتمع الدراسة (الإناث) (14.7263) وكانت قيمة اختبار (ت) للفروق بين المتوسطين (22.727) وهي قيمة دالة إحصائية لأن مستوى دلالتها (0.000) أقل من مستوى (0.05) .

وعليه يمكن القول إن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية عند (0.05) في مستوى الأداء الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية بمدرسة العقربية تعزى لمتغير النوع ولصالح أفراد مجتمع الدراسة (الذكور). وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من (محمد العتيبي ، 2023م) ودراسة (أحمد الصادق ، 2022م) والتي توصلت لنتائجهم بوجود فروق ذات دلالة إحصائية عند (0.05) في مستوى الأداء المهني للمعلم تعزى لمتغير النوع).

يمكن أن يكون ناتجًا عن عوامل متنوعة تؤثر بشكل مختلف على المعلمين الذكور والإناث قد يكون لدى المعلمين الذكور موارد وفرص تدريبية أفضل أو دعم إداري أقوى، مما يعكس في أدائهم المهني يمكن أيضًا أن تكون هناك فروق في المسؤوليات المنزلية والاجتماعية التي يتحملها الذكور مقارنة بالإناث، مما يتيح للذكور وقتًا وتركيزًا أكبر على عملهم المهني بالإضافة إلى ذلك، قد يكون هناك اختلاف في الثقة بالنفس والتوجه نحو المبادرة والابتكار في العمل بين الجنسين، حيث يمكن أن يشعر الذكور بمزيد من الثقة أو الحافز لتحقيق أداء أعلى البيئة المدرسية والثقافة التنظيمية قد تلعب دورًا في تشجيع وتعزيز أداء الذكور أكثر من الإناث هذه العوامل وغيرها يمكن أن تسهم في وجود الفروق الإحصائية الملحوظة في الأداء المهني بين الجنسين لصالح الذكور.

نتائج تتعلق بالإجابة عن التساؤل الرابع: الكشف عن فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدرسة العقربية وفقا لمتغير سنوات الخبرة؟

جدول (10) يبين نتائج اختبار (ت) بين متوسطي مجتمع الدراسة عن الفقرات والدرجة الكلية في مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدرسة العقربية وفقا لمتغير سنوات الخبرة.

المقياس	سنوات الخبرة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية	أقل من 10 سنوات	40	16.1724	0.50383	10.810	0.000
	10 سنوات فأكثر	232	23.5500			

يتبين من الجدول (10) أن أفراد مجتمع الدراسة الذين سنوات خبرتهم (10 سنوات فأكثر) سجلوا متوسطا حسابيا أعلى من المتوسط الحسابي لأفراد مجتمع الدراسة الذين سنوات خبرتهم (أقل من 10 سنوات) ، وذلك على الدرجة الكلية للمقياس ، حيث كان متوسط الحسابي لأفراد مجتمع الدراسة الذين سنوات خبرتهم (10 سنوات فأكثر) على المقياس الكلي (23.5500) بينما كان المتوسط الحسابي لأفراد مجتمع الدراسة الذين سنوات خبرتهم (أقل من 10 سنوات) (16.1724) وكانت قيمة اختبار (ت) للفرق بين المتوسطين (10.810) وهي قيمة دالة إحصائية لأن مستوى دلالتها (0.000) أقل من مستوى (0.05) .

وعليه يمكن القول أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدرسة العقربية تعزى لمتغير سنوات الخبرة ولصالح أفراد مجتمع الدراسة الذين سنوات خبرتهم (10 سنوات

فأكثر). وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من (محمد العتيبي ، 2023م) ودراسة (أحمد الصادق ، 2022م) والتي توصلت نتائجهم بوجود فروق ذات دلالة إحصائية عند (0.05) في مستوى الأداء المهني للمعلم تعزى لمتغير (سنوات الخبرة). يمكن أن يكون ناتجاً عن عدة عوامل. المعلمون ذوو الخبرة الأطول غالباً ما يكون لديهم فهم أعمق للمناهج الدراسية وطرق التدريس الفعالة، مما يعزز من أدائهم المهني سنوات الخبرة الطويلة تمنحهم الفرصة لتطوير مهارات إدارة الفصول الدراسية والتعامل مع الطلاب بشكل أكثر فعالية كما أن لديهم خبرة أكبر في التعامل مع التحديات والمشكلات التي قد تطرأ في البيئة التعليمية، مما يزيد من قدرتهم على التكيف والاستجابة بفعالية بالإضافة إلى ذلك، الخبرة الطويلة قد تمنحهم الثقة بالنفس والاعتماد على النفس في اتخاذ القرارات التربوية المناسبة، مما ينعكس إيجابياً على أدائهم العلاقات الطويلة الأمد التي يبنونها المعلمون مع الزملاء والإدارة تسهم أيضاً في خلق بيئة دعم قوية، مما يعزز من أدائهم المهني هذه العوامل مجتمعة تفسر لماذا يكون مستوى الأداء المهني أعلى لدى المعلمين الذين لديهم 10 سنوات خبرة فأكثر مقارنة بزملائهم الأقل خبرة.

جدول (11) يبين طبيعة العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي ومستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدرسة العقربية باستخدام مصفوفة الارتباط البسيط " بيرسون".

الأداء المهني	الرضا الوظيفي
**0.804	

** دال عند مستوى دلالة " 0.01".

من بيانات الجدول (11) يتبين وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية عند (0.01) بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدرسة العقربية. بمعنى أنه كلما زاد الرضا الوظيفي زاد الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدرسة العقربية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (محمد العتيبي ، 2023م) والتي ترى بوجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والأداء المهني حيث أن المعلمين الذين كانوا أكثر رضاءً عن وظائفهم كانوا يميلون إلى الأداء بشكل أفضل في مهامهم التعليمية. وتتفق مع دراسة (أحمد الصادق ، 2022م) والتي توصلت بوجود علاقة إيجابية قوية بين الرضا الوظيفي والأداء المهني، حيث أن المعلمين الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الرضا الوظيفي كانوا أكثر أداءً في مهامهم التدريسية. وتتفق مع دراسة (حسن عبدالله ، 2021م) والتي ترى بوجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والأداء المهني، حيث أن المعلمين

الأكثر رضا عن وظائفهم كانوا يؤدون مهامهم المهنية بشكل أفضل. وتتفق مع دراسة (ليلي عبدالرحمن ، 2020م) والتي توصلت بوجود علاقة إيجابية قوية بين الرضا الوظيفي والأداء المهني، حيث أن المعلمين الذين كانوا أكثر رضا عن وظائفهم أظهروا أداءً أفضل في مهامهم التعليمية والإدارية.

فهذا يعني أن زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين تترافق مع زيادة في مستوى الأداء المهني في هذه الحالة، يعمل الرضا الوظيفي كعامل داعم يعزز الأداء المهني للمعلمين كما يمكن أن يكون للمعلمين الذين يشعرون بالرضا في بيئة عملهم، ويشعرون بالاعتراف بجهودهم وتقديرها، قد يكونون أكثر انخراطاً وحماساً لتحقيق أداء مهني مميز قد يكون لديهم دافع إضافي لتحسين أدائهم وتحقيق الأهداف المهنية بالإضافة إلى ذلك، قد يؤدي الرضا الوظيفي إلى تعزيز الثقة بالنفس والشعور بالراحة في العمل، مما يمكن أن يساعد في تحقيق أداء مهني أفضل تحقيق الرضا الوظيفي والأداء المهني المرتفع يعتبران هدفين متلازمين، وهذه النتيجة تشير إلى أهمية خلق بيئة عمل محفزة وداعمة للمعلمين لتحقيق أفضل أداء مهني.

ملخص النتائج:

1- أشارت نتائج الدراسة أن مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدرسة العقربية جاء بدرجة متوسطة ، حيث احتلت الفقرة (2) والتي تنص على (الرضا عن الرواتب والحوافز المالية يتفاوت بين المعلمين) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.3971) وانحراف معياري (0.74179) جاءت بدرجة عالية ، ويليه من حيث الأهمية الفقرتين (1 ، 6) فقد احتلنا المرتبة الثانية بنفس المتوسط الحسابي (2.3235) وانحراف معياري (0.55518) وهي تنص على (يشعر العديد من معلمي المرحلة الثانوية بالرضا عن بيئة العمل المدرسية ، يتمكن المعلمون من تحقيق توازن بين العمل وحياتهم الشخصية) ، بينما احتلت الفقرة (8) المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.0662) وانحراف معياري (0.66767) وهي تنص على (يستطيع المعلمون التعامل مع التحديات والضغوطات اليومية في عملهم) جاءت بدرجة متوسطة.

2- أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدرسة العقربية جاءت بدرجة متوسطة ، حيث احتلت الفقرتين (2 ، 4) والتي تنص على (يستخدم المعلمون أساليب تدريس متنوعة ومبتكرة لتلبية احتياجات الطلاب

المختلفة، يقدم المعلمون تغذية راجعة بناءة وشخصية للطلاب حول أدائهم الأكاديمي (المرتبة الأولى بنفس المتوسط الحسابي (2.3971) وانحراف معياري (0.74179) وجاءت لدرجة عالية ، يليها من حيث الأهمية الفقرة (7) فقد احتلت المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.2500) وانحراف معياري (0.52607) وهي تنص على (يتواصل المعلمون بانتظام مع أولياء الأمور لاطلاعهم على تقدم أبنائهم ومشاكلهم) ، بينما احتلت الفقرة (1) المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.2132) وانحراف معياري (0.69163) وهي تنص على (يقوم المعلمون بتخطيط وتحضير الدروس بشكل دقيق ومنظم) جاءت بدرجة متوسطة.

3-أكدت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند (0.05) في مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدرسة العقربية تعزى لمتغير النوع ولصالح أفراد مجتمع الدراسة (الذكور).

4-بينت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند (0.05) في مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدرسة العقربية تعزى لمتغير سنوات الخبرة ولصالح أفراد مجتمع الدراسة الذين سنوات خبرتهم (10 سنوات فأكثر).
5-أشارت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية عند (0.01) بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمدرسة العقربية.

التوصيات:

- 1-توفير بيئة عمل مريحة وأمنة تسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي والمعنويات لدى المعلمين.
- 2- الاعتراف بمجهودات المعلمين وتقديم شهادات تقدير ومكافآت مادية ومعنوية.
- 3- توفير فرص تدريب وتطوير مهني مستمر لتحسين مهارات المعلمين وتحديث معرفتهم.
- 4- تقديم رواتب عادلة ومزايا إضافية مثل التأمين الصحي والإجازات المدفوعة.
- 5- دعم المعلمين في تحقيق توازن صحي بين عملهم وحياتهم الشخصية من خلال سياسات مرنة.
- 6- توفير قيادة مدرسية داعمة تشجع على الابتكار وتدعم المعلمين في أداء مهامهم.
- 7- إشراك المعلمين في عملية اتخاذ القرارات التي تؤثر على عملهم اليومي والبيئة المدرسية.

- 8- تعزيز قنوات الاتصال بين الإدارة والمعلمين لضمان تدفق المعلومات بسهولة ووضوح.
- 9- توفير الموارد التعليمية والمادية اللازمة لتسهيل عمل المعلمين وتحقيق أهدافهم التدريسية.
- 10- تقديم الشكر الشخصي والمباشر للمعلمين على جهودهم وإنجازاتهم اليومية.
- 11- تشجيع العمل الجماعي والتعاون بين المعلمين لخلق بيئة عمل داعمة ومحفزة.
- 12- تقليل الأعباء الإدارية غير الضرورية التي تقع على عاتق المعلمين ليتمكنوا من التركيز على التدريس.
- 13- وضع نظام تقييم عادل وشفاف لأداء المعلمين يعتمد على معايير واضحة ومحددة.
- 14- الاهتمام بالاحتياجات الفردية للمعلمين وتوفير الدعم اللازم لتلبيتها.
- 15- توفير برامج دعم نفسي وإرشادي للمعلمين لمساعدتهم في التعامل مع ضغوط العمل وتحسين صحتهم النفسية.

الهوامش:

- 1- نجلاء بنت يوسف العمري ، "الرضا الوظيفي وعلاقته بالوحدة النفسية لدى معلمات المرحلة الثانوية"، ط(1)، مكتب التربية العربي لدول الخليج، السعودية، 2021م، ص 104.
- 2- محمود فرج معمر شندولة ، "الرضا الوظيفي وعلاقته بالثقة بالنفس لدى معلمي المرحلة الثانوية بمنطقة القصية - ترهونة"، ط(1)، جامعة الزيتونة - كلية التربية - سوق الأحد، ليبيا، 2022م، ص 43.
- 3- سحر صالح عبدالرحمن التويجري ، "مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات المرحلة الثانوية في مدينة بريدة"، ط(1)، جامعة الملك سعود، السعودية، 2019م، ص 327.
- 4- ندى إبراهيم عبد الجبار محمد ، "الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية بمحلية الخرطوم"، ط(1)، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان، 2020م، ص 150.

- 5- عبدالعزيز مدين فروان الشراري ، "الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية بمحافظة القريات في المملكة العربية السعودية"، ط(1)، جامعة اليرموك، الأردن، 2021م، ص 90.
- 6- محمد عبد الله الحربي ، "الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية المهنية لدى معلمي المرحلة الثانوية في الرياض"، ط(1)، جامعة الملك سعود، الرياض، 2022م، ص 160.
- 7- أحمد سليمان الجابري ، "تأثير القيادة المدرسية على الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية"، ط(1)، دار النهضة العربية، القاهرة، 2021م، ص 135.
- 8- الطاهر، سعاد محمود، "الرضا الوظيفي وعلاقته بالضغط النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية"، ط(1)، دار الفكر العربي، بيروت، 2020م، ص 112.
- 9- ناصر فهد القحطاني ، "دور الحوافز المادية والمعنوية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية"، ط(1)، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض، 2021م، ص 90.
- 10- خالد بن سعيد الزهراني ، "مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بالاستقرار الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية"، ط(1)، دار العلوم للنشر، جدة، 2022م، ص 145.
- 11- نسرین فرحات مرتجى ، "فعالية نظام تقييم الأداء السنوي لمعلمي المرحلة الثانوية وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظرهم بمحافظة غزة"، ط(1)، الجامعة الإسلامية - غزة، 2023م، ص 104 .
- 12- عبد الحميد خالد ، "أثر جودة ممارسة عملية التدريب والتأهيل على الأداء الوظيفي لمعلمي التعليم المهني في المدارس الحكومية المهنية التابعة لمحافظة البلقاء في ضوء الاتجاهات العالمية الحديثة"، ط(1)، مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، 2021م، ص 90 .
- 13-وليد مونس خلف البوات ، "دور المشرف التربوي في تنمية أداء المعلمين في المدارس الأردنية"، ط(1)، مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، 2022م، ص 135 .
- 14- أحمد، محمد حسن، "تقويم الأداء التدريسي لمدرسي اللغة العربية في المرحلة الثانوية على ضوء كفايات تدريس القراءة الإبداعية"، ط(1)، جامعة حلب، 2020م، ص 112 .
- 15- عبد العزيز سعيد الشراري ، "دور القيادة المدرسية في تنمية الإبداع لدى معلمي مدارس المرحلة الثانوية"، ط(1)، دار العلوم للنشر، جدة، 2022م، ص 145 .
- 16- خولة الصرايرة ، "الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية: من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها"، ط(1)، جامعة دمشق، دمشق، 2021م، ص 652 .
- 17- محمد حسن محمد ، "تقويم الأداء التدريسي لمدرسي اللغة العربية في المرحلة الثانوية على ضوء كفايات تدريس القراءة الإبداعية"، ط(1)، جامعة حلب، 2020م، ص 112 .
- 18- عبد العزيز سعيد الشراري ، "دور القيادة المدرسية في تنمية الإبداع لدى معلمي مدارس المرحلة الثانوية"، ط(1)، دار العلوم للنشر، جدة، 2022م، ص 145 .
- 19- إيمان المحاسنة ، "إدارة وتقويم الأداء الوظيفي بين النظري والتطبيقي"، ط(1)، دار جرير للنشر، عمان، 2021م، ص 183 .
- 20-محمد بن عبدالله العتيبي ، الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني للمعلمين في المدارس الثانوية في مدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية جامعة الملك سعود، 2023م.
- 21- أحمد علي الصادق، الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني للمعلمين في المدارس الثانوية في مدينة طرابلس ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية جامعة طرابلس، 2022م.
- 22- حسن محمد عبد الله ، الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني للمعلمين في المدارس الثانوية في ولاية الخرطوم ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية جامعة الخرطوم 2021م.
- 23- ليلي محمد عبد الرحمن ، الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني للمعلمين في المدارس الثانوية في مدينة رام الله والبيرة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية جامعة بيرزيت، 2020م.