



**مستوى الأداء التدريسي لمعلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي
وعلاقته بالرضا الوظيفي بمحافظة المهرة من وجهة نظرهم
إعداد الباحثة: لبنى صالح علي كلشات
باحثة دكتوراه مناهج وطرائق التدريس جامعة أب**

٦

ملخص البحث

هدفت الدراسة التعرف على مستوى الأداء التدريسي لمعلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي وعلاقته بالرضا الوظيفي بمحافظة المهرة من وجهة نظرهم، في مجالات الأداء التدريسي: (التخطيط، التنفيذ، التقويم) ومجالات الرضا الوظيفي: (طبيعة العمل، الراتب والحوافز، المكانة الاجتماعية للمعلم) في ضوء متغيرات الدراسة (الجنس، سنوات الخبرة، التخصص)، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي بنوعيه المسحي والارتباطي، تكونت عينة الدراسة (١٨٥) معلماً ومعلمة من معلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية التطبيقية، وتم تطوير أداة البحث (الاستبانة) لتحقيق أهداف الدراسة، والتي تضمنت (٤٦) فقرة موزعة على محورين، المحور الأول الأداء التدريسي، وبه ثلاثة مجالات، والمحور الثاني: الرضا الوظيفي وبه ثلاثة مجالات، وتم التأكد من صدقها وثباتها، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الأداء التدريسي لمعلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي بمحافظة المهرة من وجهة نظرهم كان كبيراً، ومستوى الرضا الوظيفي لديهم كان متوسطاً، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لكل مجال من مجالات الأداء التدريسي وفي محور الأداء التدريسي ككل وفقاً ومتغير الجنس، ومتغير سنوات الخبرة، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجال التنفيذ ولصالح الفئة التي سنوات خبرتها (أكثر من ١٠ سنوات)،



لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لكل مجال من مجالات محور الأداء التدريسي وفقاً لمتغير التخصص، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجال التخطيط لصالح معلمي مدارس المرحلة الثانوية تخصص (علمي)، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة المهرة من وجهة نظرهم وفقاً لمتغير الجنس، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الراتب والحوافز ولصالح الإناث، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لكل مجال من مجالات الرضا الوظيفي وفي المحور ككل وفقاً و متغير سنوات الخبرة، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الراتب والحوافز لصالح الفئة التي سنوات خبرتها (أقل من ٥ سنوات)، وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة بين بين مستوى الأداء التدريسي لمعلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي بمحافظة المهرة والرضا الوظيفي لديهم من وجهة نظرهم وفي ضوء نتائج الدراسة أوصت الدراسة بالعمل على زيادة رواتب وحوافز المعلمين والمعلمات، و تطوير النمو المهني للمعلمين، إشراك المعلم في عملية اتخاذ القرارات التربوية والمدرسية مما يزيد من شعوره بالانتماء للمهنة.

الكلمات المفتاحية: الأداء التدريسي، مرحلة التعليم الثانوي، الرضا الوظيفي.



The Level of Teaching Performance of Secondary School Teachers and its Relationship to Job Satisfaction in Al-Mahra Governorate from Their Perspective

Abstract:

This study aimed to identify the level of teaching performance of secondary school teachers and its relationship to job satisfaction in Al-Mahra Governorate from their perspective, in the areas of teaching performance: (planning, implementation, evaluation) and areas of job satisfaction: (nature of work, salary and incentives, social status of the teacher) in light of the study variables (gender, years of experience, specialization). The researcher used the descriptive method of both survey and correlational types. The study sample consisted of (185) male and female teachers from secondary schools, who were selected by stratified random sampling. The research tool (questionnaire) was developed to achieve the study objectives, which included (46) items distributed over two axes. The first axis is teaching performance, with three areas, and the second axis: job satisfaction, with three areas. Its validity and reliability were confirmed. The study found that the level of teaching performance of secondary school teachers in Al-Mahra Governorate from their point of view was high, and their level of job satisfaction was medium. There were no statistically significant differences for each area of teaching performance and in the teaching performance axis as a whole according to the gender variable and the years of experience variable. There were statistically significant differences in the implementation area in favor of the category whose years of experience are (more than 10 years). There were no statistically significant differences for each area of the teaching performance axis according to the specialization variable, and there were statistically significant differences in the planning area in favor of secondary school teachers specializing in (science). There were no statistically significant differences in the level of job satisfaction among secondary school teachers in Al-Mahra Governorate from their point of view according to the gender variable, and there were statistically significant differences in the salary and incentives area in favor of females. There were no statistically significant differences for each area of job satisfaction and in the axis as a whole according to the years of experience variable, and there were statistically significant differences in the salary and incentives area in favor of the category whose years of experience is (less than 5 years). There is a positive correlation between the level of teaching performance of secondary school teachers in Al-Mahra Governorate and their job satisfaction from their point of view. In light of the study results, the study recommended working to increase the salaries and incentives of male and female teachers, developing the professional growth of teachers, and involving the teacher in the process of making educational and school decisions, which increases their sense of belonging to the profession.

Keywords : Teaching Performance, Secondary Education Stage, Job Satisfaction



المقدمة:

تسعى الدول المتقدمة والنامية على السواء جاهدة إلى تطوير النظم التعليمية فيها بشتى الوسائل، وذلك عن طريق إيجاد قيادات تربوية فاعلة و مؤهلة وكادر تدريسي مدرب تدريباً يتناسب مع تحديات العصر، ومن اللافت للنظر أن مستقبل التعليم في جميع دول العالم لم يتوقف فقط على وضوح الرؤية بالنسبة لفلسفة التعليم وأهدافه، ولا على تطوير مناهجه وأساليبه، ولا على توفير أفضل الإمكانيات المادية له، ولا على حسن إعداد وتدريب المعلمين أو إحكام علاقته بالمجتمع المحلي ومطالبه؛ وإنما أصبح يتوقف على توفير القيادات التربوية والتدريسية الواعية لإدارته (مصطفى، ٢٠٠٥).

ويعد الاهتمام بتحسين الأداء التدريسي لمعلمي مدارس المرحلة الثانوية من أهم السياسات الناجحة لرفع المستوى التحصيلي لطلاب المرحلة الثانوية، ومن أسباب بقاء المؤسسات التعليمية، واستمرارها في ظل المنافسة الشديدة التي يشهدها هذا العصر والأداء التدريسي يحتل مكانة خاصة داخل أي مؤسسة تربوية باعتباره الناتج النهائي لمحصلة الأنشطة التعليمية والتربوية التي تمارس داخل المدرسة.

ومن أهم الموضوعات التي استحوذت على اهتمام الباحثين الرضا الوظيفي، والدارسين في مجال الإدارة، لما له من أثر فعّال على إنتاجية العمل وتطوره، حيث يعد من أهم العوامل التي تؤثر على أداء العاملين في أي مؤسسة تعليمية، كما يؤثر على مستوى التزامهم، وشعورهم بالولاء والانتماء للمؤسسة التي يعملون بها، ومن ثم يعد الاهتمام بتحقيق الرضا الوظيفي أحد أهم العوامل المحددة لكفاءة أي مؤسسة تعليمية، وزيادة فاعليتها في تحقيق أهدافها المختلفة، حيث يؤدي زيادة حماس الأفراد، ورفع روحهم المعنوية، وتشجيعهم على العمل وإقبالهم عليه وتمسكهم به (عطية، ٢٠١٦: ٣٠٢).

ومن أهم عوامل نجاح المؤسسة التربوية والتعليمية الرضا الوظيفي للمعلم والمعلمة وهي من أبرز عوامل نجاح وتميز العملية التعليمية، فالرضا الوظيفي للمعلم



يعني الاتجاهات الايجابية والمشاعر الحسنة التي يظهرها المعلم تجاه عمله ومهنته مهنة التدريس.

ويمثل الرضا الوظيفي مطلباً أساسياً ينشده الجميع، وعدم توافر الحد الأدنى منه للفرد له انعكاسات قوية على مستوى العملية التعليمية بشكل عام أو على مخرجاتها على وجه الخصوص (أحمد، ٢٠١٨: ١).

كما إن من أبرز مظاهر الرضا الوظيفي الاندماج مع الزملاء ، والتعاون، ونمو العلاقات الشخصية والشعور بالانتماء لمجموعة العمل ، وارتفاع الإنتاجية وجودتها للموظف وفريق العمل ومبادرة الموظف السريعة لخدمة العمل، والنشاط، والاستعداد الدائم للتغيير والتدريب ، والشعور بالواقعية ، والتفاؤل الدائم، والإحساس بالأمن، والاستقرار الوظيفي والصحة البدنية والنفسية للموظف، وتعلم الواجبات الوظيفية بسرعة وزيادة الولاء التنظيمي و تقليل ظاهرة التغيب ودوران العمل (البليهد، ٢٠١٤: ١٥٣).

وتأتي هذه الدراسة كمحاولة لاستقصاء مستوى الأداء التدريسي لمعلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي وعلاقته بالرضا الوظيفي لديهم، كما أن الرضا الوظيفي لمعلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي ينتج عنه القيام بالواجبات التدريسية والتعليمية بأعلى مستوى من الكفاءة والفعالية والإتقان، مما يؤدي إلى تحقيق التفاعل الإيجابي بين المعلم وطلابه من جهة، وبين الطلاب مع بعضهم البعض، مما ينعكس بصورة ايجابية على الأداء التدريسي للمعلمين وزيادة دافعيتهم نحو مهنة التدريس.

مشكلة الدراسة:

قد اتفقت الكثير من الدراسات الميدانية على ضرورة الاهتمام بالأداء التدريسي للمعلمين في جميع المؤسسات التربوية والتعليمية، ومن تلك الدراسات على سبيل المثال لا الحصر، دراسة كل من: الحجيلي (٢٠٢٤) صلاح الدين (٢٠٢٠). وعليه فإن مشكلة الدراسة تكمن في الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

ما مستوى الأداء التدريسي لمعلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي وعلاقته بالرضا الوظيفي بمحافظة المهرة من وجهة نظرهم ؟
ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الآتية:

- ١) ما مستوى الأداء التدريسي لمعلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي بمحافظة المهرة في مجالات الأداء التدريسي: (التخطيط، التنفيذ، التقويم) وجهة نظرهم ؟
 - ٢) ما مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي بمحافظة المهرة في مجالات الرضا الوظيفي: (طبيعة العمل، الراتب والحوافز، المكانة الاجتماعية للمعلم) من وجهة نظرهم ؟
 - ٣) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى الأداء التدريسي لمعلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي بمحافظة المهرة من وجهة نظرهم تعزى لمتغيرات الدراسة: (الجنس، سنوات الخبرة، التخصص) ؟
- أهمية الدراسة:**

تكمن أهمية الدراسة في الآتي:

- ١ - رفد المكتبة و ميدان الدراسات والأبحاث التربوية بدراسة جديدة في تحديد العلاقة بين الأداء التدريسي بالرضا الوظيفي.
- ٢ - قد تفيد الإدارات المدرسية في مدارس مرحلة التعليم الثانوي في التعرف على مستوى الأداء التدريسي لمعلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي وعلاقته بالرضا الوظيفي لديهم.
- ٣ - قد تفيد هذه الدراسة في تحسين بيئة العمل في المدارس الثانوية الأمر الذي يؤدي إلى تحسين الأداء التدريسي للمعلمين، وتهيئة الظروف المناسبة لتحقيق مستوى رضا وظيفي أعلى لمعلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة بشكل عام إلى الآتي:

- التعرف على مستوى الأداء التدريسي لمعلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي وعلاقته بالرضا الوظيفي بمحافظة المهرة من وجهة نظرهم.



وذلك من خلال تحقيق الأهداف الفرعية الآتية:

- (١) التعرف على مستوى الأداء التدريسي لمعلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي بمحافظة المهرة من وجهة نظرهم.
- (٢) تحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى لمعلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي بمحافظة المهرة من وجهة نظرهم.
- (٣) الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) لمستوى الأداء التدريسي لمعلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي بمحافظة المهرة من وجهة نظرهم تعزى لمتغيرات الدراسة: (الجنس، سنوات الخبرة، التخصص).
- (٤) الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) لمستوى الرضا الوظيفي لمعلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي بمحافظة المهرة من وجهة نظرهم تعزى لمتغيرات الدراسة: (الجنس، سنوات الخبرة، التخصص).
- (٥) الكشف عن وجود علاقة ارتباطية بين مستوى الأداء التدريسي لمعلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي بمحافظة المهرة من وجهة نظرهم وعلاقته بالرضا الوظيفي لديهم وطبيعتها.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية:

اقتصرت الدراسة على التعرف على مستوى الأداء التدريسي لمعلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي وعلاقته بالرضا الوظيفي بمحافظة المهرة من وجهة نظرهم. في مجالات الأداء التدريسي: (التخطيط، التنفيذ، التقويم) ومجالات الرضا الوظيفي: (طبيعة العمل، الراتب والحوافز، المكانة الاجتماعية للمعلم).

الحدود المكانية:

اقتصرت هذه الدراسة على مدارس مرحلة التعليم الثانوي بمحافظة المهرة.

الحدود البشرية:

معلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي بمحافظة المهرة.



الحدود الزمانية:

الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ٢٠٢٤ / ٢٠٢٥ م.

متغيرات الدراسة:

- المتغير المستقل: الرضا الوظيفي لمعلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي بمحافظة المهرة.
- المتغير التابع: الأداء التدريسي لمعلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي بمحافظة المهرة.

مصطلحات الدراسة:

لأغراض الدراسة تم تحديد وتعريف المصطلحات الآتية:
الأداء لغة:

الأداء التدريسي:

يعرفه سمور (٢٠٠٣: ٨) الأداء التدريسي بأنه: هو كل ما يقوم به المعلم من تخطيط وتنفيذ وتقييم للعمل الذي يقوم به داخل وخارج بيئة الصف. ويقصد به في هذه الدراسة:

الأداء التدريسي لمعلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي بأنه السلوك الذي يقوم به المعلم لتنفيذ الأنشطة الصفية خلال الموقف الصفوي ويؤديها على أكمل وجه لتحقيق الأهداف التعليمية التعلمية وتتمثل في إجابات أفراد العينة على مجالات (التخطيط - إتخاذ القرارات - والتقييم).

معلمي مرحلة التعليم الثانوي:

جميع أعضاء هيئة التدريس في مدارس مرحلة التعليم الثانوي في مديريات التربية والتعليم التابعة لمحافظة المهرة.

الرضا الوظيفي:

يعرفه عبدالمجيد (٢٠١٤: ٨) بأنه: شعور الفرد بالسعادة والارتياح أثناء أدائه لعمله ويحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد من عمله وما يحصل عليه فعلاً في هذا العمل.



ويعرف الرضا الوظيفي بأنه: " حالة من القناعة والقبول وبلوغ المرغوب وذلك من خلال إشباع حاجات الفرد الناتجة من الوظيفة وتفاعل الفرد مع العمل نفسه ومع بيئة العمل ومن ثم الشعور بالثقة والولاء والانتماء مما يؤدي إلى زيادة إنتاج الفرد" (فؤاد، ٢٠١٠، ١٢).

ويقصد بها في هذه الدراسة:

تقبل معلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي لمهنتهم وإظهارهم الفرح والارتياح لمكانته الاجتماعية وعلاقاته التي تتسم بالاحترام والتقدير المتبادل بينهم وبين طلابهم و زملائهم في المدرسة وكل من له صلة بعملهم ويقاس من خلال الدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة من معلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي بمحافظة المهرة وتتمثل في إجابات أفراد العينة على مجالات الرضا الوظيفي: (طبيعة العمل، الراتب والحوافز، المكانة الاجتماعية للمعلم).

الإطار النظري:

الأداء التدريسي:

يعد موضوع الأداء التدريسي من الموضوعات بالغة الأهمية حيث يؤدي إلى جودة وتميز الخدمات التي تقدمها المؤسسات التربوية والتعليمية من أجل تحقيق أهدافها، ونجد أن الأداء التدريسي قائم على مستوى أداء المعلمين داخل المدرسة، ويرتبط نجاح المدرسة في تحقيق أهدافها بتوفر معلمين ومعلمات ذو كفاءة قادرين على إنجاز مهامهم وأعمالهم بدرجة كبيرة من الجودة والاتقان.

أولاً : مفهوم الأداء التدريسي:

يعد الأداء التدريسي من المفاهيم والظواهر السلوكية الذي نالت اهتمام كبيراً من قبل الكتاب والباحثين في مجال التربية والتعليم، وذلك للدور الكبير الذي يلعبه في الوصول إلى التعلم الفعال وتحقيق الأهداف التعليمية، ويجب أن يعمل المعلمون كفريق عمل واحد بينهم الانسجام والتوافق من أجل تحسين الأداء التدريسي للوصول إلى الأهداف التي تسعى إليها المدرسة.



يعرفه (الفتلاوي، ٢٠٠٣، ٢٠١) بأنه وسيلة اتصال تربوي هادف يأتي بتخطيط وتوجيه من المعلم لتحقيق أهداف التعلم والتعليم لدى المتعلم. ويعرف سمور (٢٠٠٣: ٨) الأداء التدريسي بأنه: هو كل ما يقوم به المعلم من تخطيط وتنفيذ وتقويم للعمل الذي يقوم به داخل وخارج بيئة الصف. كما عرفه نصر (٢٠٠٢: ٩٤) بأنه الإنجاز الناجم عن ترجمة المعارف النظرية إلى مهارات من خلال الممارسة العملية والتطبيقية لهذه النظريات وبواسطة الخبرات المتراكمة والمكتسبة في العمل. ومما سبق يمكن القول أن على المعلم أن يواكب تطورات العصر تربوياً و تطوير أدائه التدريسي وتحسينه مما يؤدي إلى حدوث التعلم الفعال وتحقيق الأهداف التربوية والتعليمية للمعلم والمدرسة.

ثانياً: أهمية الأداء المهني :

يحتل الأداء المهني مكانة خاصة داخل أي منظمة كانت باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها، وذلك على مستوى الفرد والمنظمة والدولة، ذلك أن المنظمة تكون أكثر استقراراً وأطول بقاءً حين يكون أداء العاملين أداءً متميزاً ومن ثم يمكن القول بشكل عام أن اهتمام إدارة المنظمة وقيادتها بمستوى الأداء عادة ما يفوق اهتمام العاملين بها وبذلك يمكن القول بأن الأداء على أي مستوى تنظيمي داخل المنظمة وفي أي جزء منها لا يعد انعكاساً لقدرات ودوافع المرؤوسين فحسب بل هو انعكاس لقدرات ودوافع الرؤساء والقيادة أيضاً. كما ترجع أهمية الأداء المهني من وجهة نظر المؤسسة بمدى ارتباطه بتحقيق أهدافها في مراحلها المختلفة، وهي مرحلة الاستقرار، والاستمرار، ومرحلة السمعة والفخر، ومرحلة التميز، ومن ثم مرحلة الريادة وأن تحظى أي مرحلة من المراحل المشار إليها يتوقف على مستوى الأداء المهني للعاملين بها (الشريف، ٢٠٠٤: ٨١).

معايير الأداء المهني :

هناك مجموعة من المعايير الخاصة بالأداء المهني بشكل عام، وذلك لمراقبة الأداء ومعالجة أوجه القصور والسلبيات عند وجودها في الأداء المهني، ويمكن حصر أهم تلك المعايير كما يلي: (عبداللطيف، ٢٠١٣)



(أ) الجودة:

هي المؤشر الخاص بالحكم على كيفية الأداء ودرجة اتقانه وجودته ولذلك يجب أن يتناسب مستوى الجودة مع الإمكانيات المتاحة.

(ب) الكمية :

هي مقدار العمل الذي تم انجازه في ضوء قدرات وإمكانات الأفراد ولا يتعداها وفي الوقت ذاته لا يقل عن قدراتهم وإمكاناتهم لأن ذلك يعني بطء الأداء.

(ج) الوقت:

تظهر أهمية الوقت لكونه مورد غير قابل للتجديد أو التعويض فهو رأس المال ويمضي إلى غير رجعة فهو لا يقدر بثمن، ويمثل أهم المؤشرات التي يشدد عليها في أداء العمل، فهو بيان توقعي يحدد متى يتم تنفيذ مسئوليات العمل لذلك يراعي الإتمام على الوقت المناسب لإنجاز العمل المطلوب القيام به.

(د). الإجراءات :

وهي عبارة عن خطوات مرتبة للتطبيق العملي للأداء المطلوب القيام به، لذلك يجب الاتفاق على الطرق والأساليب المسموح والمصرح باستخدامها لتحقيق الأهداف، فبالرغم من كون الإجراءات والخطوات المتبعة في إنجاز العمل متوقعة ومدونة في مستندات المؤسسة وفي قواعد وقوانين ونظم وتعليمات (عبداللطيف، ٢٠١٣: ٦٤).

تقييم الأداء المهني:

تعد وظيفة تقييم الأداء المهني للعاملين بأي مؤسسة - مهما كان نوعها - من أهم الوظائف التي ينبغي للمؤسسة الاهتمام بها، وذلك لاختلاف الأداء المهني للعاملين داخل المؤسسة، لذا يتم قياس وتقييم أداء العاملين لمعرفة ما يلي : (حاروشي، ٢٠١١: ٨٤)

١ - مدى قيام العامل بالمهام المسندة إليه، ومدى تحقيقهم للمستوى المطلوب من الأداء.

٢ - مدى قدرته على التقدم والاستفادة من فرص الترقية وزيادة الأجر.

٣ - التأكد من قدرات العامل ومهاراته في الأداء.

٤ - مقارنة مهارات العمال بالمهارات والمعلومات المطلوبة لهذا العمل.

٥ - تطابق طريقة أداء العامل مع الطريقة المرغوب فيها (حاروشي، ٢٠١١: ٨٤)ز

التخطيط للتدريس:

"والتخطيط هو العملية التي تتضمن وضع مجموعة من الافتراضات حول الوضع في المستقبل أي التقرير سلفا بما يجب عمله لتحقيق هدف معين، ثم وضع خطة تبين الأهداف المطلوب الوصول إليها خلال فترة محددة، والإمكانيات الواجب توافرها لتحقيق هذه الأهداف، كيفية استخدام هذه الإمكانيات بالكفاءة والفعالية المطلوبة، إضافة إلى رسم السياسات والإجراءات وإعداد الموازنات وكتابة الجدول الزمني".

(المومني، ٢٠٠٨، ١٨٠)

يتوقف نجاح المعلم في أدائه التدريسي على مدى استعداده لعملية التدريس، فإلى جانب ضرورة توافر المقومات العلمية لدى المعلم، يجب أن تتوفر لديه مقومات أخرى شخصية ومهنية واجتماعية (الشخبي، ١٩٩١، ١٩)، إذ ينبغي على عضو هيئة التدريس أن يكون متمكنا من مادة تخصصه بفروعها المختلفة، ملما بالطرق والأساليب التدريسية بكافة أنواعها حتى يمكنه اختيار المناسب منها لطبيعة المادة المراد تدريسها والأهداف المراد تحقيقها، وطبيعة وخصائص طلابه، وأن يكون على وعي بأحدث وسائل تكنولوجيا التعليم ولديه مقدرة كبيرة على استخدامها والاستفادة منها.

ويرتبط بالتخطيط للتدريس عدة خصائص وسمات يجب أن يتحلى بها المعلم منها:

١ - اعتزازه بمهنته.

٢ - اهتمامه بمظهره وملبسه.

٣ - التزامه بالمبادئ والأخلاق الكريمة حتى يكون قدوة لطلابه. (الناقعة، ١٩٩٩، ١٦٢)

تنفيذ التدريس:

يعتبر اختيار وتحديد أساليب وطرق التدريس المناسبة مقوم أساسي من مقومات الأداء التدريسي ومهمة رئيسية من مهام المعلم أثناء أدائه له. فإذا كان من المهم أن يحسن عضو هيئة التدريس الاستعداد للتدريس وإذا كان من المهم أن يهيئ طلابه



لدراسة المادة التي يقوم بتدريسها التهيئة المناسبة، فإنه من المهم أيضا أن يستطيع تنفيذ الخطط والأنشطة التعليمية التي تناسب حاجات الطلاب، وتحقيق المرغوب من الأهداف، وهذا يتطلب تنوع طرق وأساليب التدريس، واستخدام وسائل تعليمية متطورة ومتنوعة، والإجابة على أسئلة الطلاب واستفساراتهم ومناقشة الطلاب في أحدث المستجدات العلمية، وتفسير النظريات والمصطلحات بشكل واضح وبسيط، واستخدام لغة سليمة للتواصل معهم وإتاحة الفرصة للطلاب للمشاركة بمعارفهم وخبراتهم، وتنمية مهارات التعلم الذاتي لديهم (عابدين، ١٩٩١، ١٢٥ - ١٢٦).

هذا فضلا عن ضرورة بذله جهد كبير في عملية التدريس، فعضو هيئة التدريس المتميز لا يسمح لنشاطه وحماسه وانتباهه بالفتور في العمل، حتى يظل تدريسه دائما حيا وحقيقيا، فيهتم بمعايير الإلقاء خاصة ما يصاحبه من حركات ملمحية وانفعالية (الناقة، ١٩٩٩، ١٦٤) فثمة ارتباط قوي بين حماس المعلم في أدائه التدريسي ومستوى تعلم الطلاب، وهذا ما توصل إليه أحد المعلمين، حينما قام بتدريس مقرر علم النفس على مرتين، المرة الأولى استخدم أسلوبه المعتاد في التدريس، ولكنه في المرة الثانية بذل جهدا كبيرا لكي يكون تدريسه أكثر حيوية، مضيفا إيماءات باليد ومغيرا نبرة صوته، وقد حصل على نتائج مذهلة وارتفعت تقديرات الطلاب في المرة الثانية (Gray, M, 2003, p. 46).

وترى الباحثة أن هذا المجال يدخل ضمن أهم عمليات العملية التدريسية التي يقوم بها المعلم، وتشتمل هذه العملية مجموعة من المهارات التدريسية المختلفة، التي يجب على المعلم إتقانها في ظل ما يشهده التعليم الثانوي من زيادة في عدد الطلبة أي أنه لا بد من استعمال طرق وأساليب ووسائل تدريس حديثة في ظل التحديات التي تواجه التعليم الثانوي.

تقويم التدريس:

يعتبر تقويم تقدم الطلاب أحد أهم خصائص الأداء التدريسي الفعال وأحد أهم مقوماته، فهو الأساس في عملية تطوير الأداء التدريسي وهو الأساس الذي يمكن الاعتماد عليه في الحكم على ما إذا كانت أهداف التدريس قد تحققت أم لا .

ومن ثم، فإنه ينبغي على المعلمين مراعاة الآتي:

- ١ - أن يستخدموا طرقاً وأساليب تقويم متنوعة وملائمة وعادلة (Taylor, L, 1994, p. 116).
- ٢ - أن تشمل اختباراتهم الجوانب الأساسية للمقرر.
- ٣ - أن تراعى الفروق الفردية بين الطلاب.
- ٤ - أن تناسب الوقت المخصص لها.
- ٥ - أن ترتبط ارتباطاً مباشراً بالدروس أو بما تم توجيه الطالب إليه من كتب ومصادر (Molmes, L & Smith, L, 2003, p. 318)

الرضا الوظيفي:

يعد الرضا الوظيفي ذو أهمية بالغة على مستوى الأفراد والمنظمات، فهو يلامس العنصر البشري الذي هو من أهم مقومات العمل داخل أي مؤسسة، وعندما يتحقق للفرد رضاه عن مهنته التي يزاولها فإن ذلك يؤثر على فاعليته وزيادة الإنتاجية والانتاج.

مفهوم الرضا الوظيفي:

عرفه عصماني (٢٠١٧: ٢٤) بأنه: مدى استقرار العامل وولائه وشعوره بالانتماء إلى المؤسسة، من خلال علاقاته مع قادة المؤسسة.

ويعرف الرضا الوظيفي بأنه: شعور الفرد اتجاه وظيفته، وأن هذا الشعور يعكس درجة التفاعل بين خصائص الفرد والمؤسسة. (الأحمدي، ٢٠٠٦: ٣٠٨)

بينما عرفه الشرايدة (٢٠١٠: ٦٥) بقوله الرضا الوظيفي هو: الدرجة التي يشعر فيها الفرد بإشباع حاجاته النفسية، بحيث يكون ممثلاً لقدراته وميوله مما يؤدي إلى احترام الفرد لذاته ولغيره ويؤدي إلى عقد علاقات اجتماعية متينة مع الزملاء والرؤساء وينتج عنه انبثاق الحماس في نفسه ويبعد ويبعد عنه التهديد الذي يؤدي إلى مشكلات اقتصادية أو اجتماعية أو نفسية.



ومما سبق يمكن القول أن خصائص الرضا الوظيفي هي:

١ - الرضا الوظيفي هو شعور ذاتي فردي، يمكن أن يكون رضا شخص عدم رضا لشخص آخر.

٢ - الرضا الوظيفي يتحقق عندما تتطابق العوائد الحقيقية المتحصل عليها الموظف والمتوقع الحصول عليها من جهته.

٣ - الرضا الوظيفي هو حالة من القبول والقناعة للوظيفة التي يشغلها الموظف هدفه إشباع جميع احتياجاته المختلفة في بيئة العمل.

أهمية الرضا الوظيفي:

على الرغم من اختلاف التعريفات الخاصة بمفهوم الرضا الوظيفي سواء ارتبطت بالحاجات لدى الفرد أو الشعور بتقبل العمل، أو الاتجاه نحو ظروف العمل، أو السعادة التي يشعر بها المعلم في مهنة التدريس، فإن اتفاقاً واضحاً على أهمية الرضا الوظيفي، ومنافعه المتعددة سواء على الفرد أو المؤسسة.

وتشير الأدبيات السابقة إلى أن هناك ثلاثة أسباب رئيسية تبرر أهمية الكشف عن مستويات الرضا الوظيفي في منظمات الأعمال (زرعة، ٢٠٠٩: ١٥) وهي كالتالي:

١ - القيم الإنسانية يجب أن توجه وتقود عمل المنظمات.

٢ - عمليات ونشاطات المنظمات تتأثر بمستوى الرضا الوظيفي للعاملين فيها، فالمستويات العالية من الرضا الوظيفي للعاملين تؤثر إيجابياً على سلوكيات العمل وأداء العاملين.

٣ - مستويات الرضا الوظيفي يمكن اعتبارها مؤشرات لمستويات الإنتاجية في أقسام المنظمة المختلفة، وبالتالي فهي تؤثر في مستويات الإنتاجية للمنظمة ككل.

ثالثاً: أنواع الرضا الوظيفي:

أشار نسفاري (٢٠٠٧: ١٩) بوجود نوعان من الرضا الوظيفي هما:

أ - الرضا العام:

يعرف الرضا العام بأنه الإتجاه العام للفرد نحو العمل الذي يقوم به، فيكون إما راضي أو غير راضي فال مؤشر الأول بطبيعة العمل لا يسمح بتحديد الجوانب النوعية التي يرضى عنها الفرد.



ب - الرضا النوعي:

يشير إلى رضا الفرد جانب من جوانب عمله، وتتضمن هذه الجوانب مثلاً سياسة المؤسسة، الأجور، الإشراف، فرصة الترقية، الرعاية الصحية والاجتماعية، وظروف العمل، أساليب الاتصال داخل المنظمة والعلاقات مع الزملاء .

العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

هناك مجموعة من العوامل المؤثرة بشكل ايجابي في الأداء التدريسي للمعلمين يمكن تلخيصها في الآتي: (عبودي، ٢٠٠٦)

١ - الاهتمام بالتطوير المهني للمعلمين والقيام بتدريبهم على استخدام الأساليب الحديثة في طرق التدريس والادارة الصفية والوسائل التقنية الحديثة، ما ينعكس أثره بشكل ايجابي على التحصيل العلمي للطلاب.

٢ - تقديم الحوافز المادية والمعنوية المناسبة وفق لنظام وقانون محدد يتناسب مع الخبرة والأداء التدريسي للمعلمين بحيث يرسخ فيهم الانتماء للمدرسة.

٣ - استخدام الأنماط القيادية الحديثة والتشاركية بعيداً عن التسلط وتصيد الأخطاء وتحقيق التكامل بين عناصر العملية التربوية من إشراف وادارة ومعلم وطلاب وأولياء أمور ومجتمع محلي.

٤ - أن تتسم زيارات الموجهين التربويين لمعلمين في صفوفهم الدراسية بنهج علمي حديث يقوم على الرقي والتعاون لتحقيق أهداف العملية التربوية على أكمل وجه.

طبيعة العمل:

ويقصد به الأساليب والطرق المتبعة في تطبيق سياسة الأفراد داخل الإدارة وكذلك الإجراءات والخطوات التنظيمية إلى تنظيم العمل بما يخدم أهداف المنشأة وأهداف العاملين. (العمرو، ١٩٩٥، ٢٤)

وطبيعة العمل تشير إلى الظروف والعوامل المحيطة بالعمل، وهذا يشمل العديد من الجوانب:

(١) البيئة التي يتم فيها العمل، مثل المكان الجغرافي أو المناطق المحيطة بالعمل.

(٢) لمهام والمسؤوليات المرتبطة بالعمل.



- ٣) الأدوار والتفاعلات داخل فريق العمل.
- ٤) الأدوار والتقنيات المستخدمة في العمل.
- ٥) الأهداف والتوقعات المرتبطة بالوظيفة.

في نهاية المطاف تعتبر طبيعة العمل جزءا مهما من تجربة العامل وقد تؤثر على رضاه عن العمل ونتاجيته.

الراتب والحوافز:

الحوافز هي: مؤثرات خارجية تحفز الفرد وتشجعه للقيام بأداء أفضل، فالفرد قد يعمل بمستوى جيد لكن ترى الإدارة أن لدى هذا الفرد مهارات وقدرات لم توظف، فيمنح حافزا لاستثمار كل طاقاته لصالح العمل فالحوافز تتعامل مع المؤثرات الخارجية وكيف يمكن أن توجه هذه المؤثرات سلوك الفرد (الطجم، السواط، ٢٠٠٠)

والحوافز جميع العوائد المادية والمعنوية التي يحصل عليها الفرد مقابل عمله، فالحوافز المادية هي الرواتب والمكافآت والبدايات والمميزات المادية الأخرى، أما الحوافز المعنوية فهي فرص الترقية والاعتراف والتقدير للجهد والأداء والمشاركة في اتخاذ القرار، وفرص التعبير عن الرأي والاقتراحات وغيرها، وتعد الحوافز بنوعها المادي والمعنوي ذات أثر مهم في تشجيع العاملين على الإبداع والمبادرة والتجديد فاذا كان العامل يمتلك قدراً معقولاً من المهارات الفكرية والخبرة العلمية فإن الذي يحرك الرغبة لديه في العمل بشكل مبدع هو الحافز، لذلك فإنه من الضروري لأي منظمة ناجحة أن تسعى إلى حفز العاملين لديها عن طريق إشباع حاجتهم النفسية والمادية، وتعتمد علاقة الحوافز بالإبداع على طبيعة الأحوال والظروف وطريقة منحها وهدفها، فإذا ارتبطت بأهداف محددة لا يتم الوصول إليها إلا بالإبداع، وكان الشخص المعني بحاجة لهذا الحافز، فإنها تصبح ذات أثر مهم على الإبداع، أما إذا ضعفت العلاقة بين الحافز والهدف المتصل بالإبداع، فيكون أثر الحافز ضعيفا، وربما معدوماً. (الزهراني، ٢٠١٧، ١٧٠)

أثر الحوافز وعلاقتها بالأداء:

إن الحوافز لها دور بارز في سلوك الأفراد في أي تنظيم، وتؤثر تأثيراً بالغاً في اتجاهاتهم نحو العمل، وتدفعهم إلى بذل الجهد المضاعف في العمل للحصول عليها، والأعمال التي يحصل الفرد فيها على حوافز مادية يكون اتجاه العاملين إليها إيجابياً. (الزهراني، ٢٠١٧)

المكانة الاجتماعية للمعلم:

يقصد بالمكانة الاجتماعية للمعلم المنزلة والتقدير الممنوحين له، ويستدل عليها من: مستوى الامتنان والتقدير لأهمية عمله، ومن قدراته ومن الظروف العملية المحيطة، والأجور والمنافع المادية الأخرى الممنوحة له، بالقياس إلى مجموعات المهن الأخرى (منظمة اليونسكو ومنظمة العمل الدولية، ١٩٨٢).

ولكن بالرغم من إدراك الجميع لأهمية المعلم والمكانة التي يشغلها في العملية التربوية، والمحاولات المتعددة لإصلاح شأنه فإنه لا يزال في وضع لا يحسد عليه، ولا تزال مهنة التعليم لا تجتذب النوعيات الممتازة القادرة على تحمل مسؤوليات إعداد جيل جديد، فرواتب المعلمين قاصرة حتى عن الوفاء بحاجاتهم الضرورية؛ مما يدعوهم للقيام بأعمال إضافية لا تمت إلى عملهم بصلة. كما لا تزال المكانة الاجتماعية للمعلم لا تصل إلى المستوى المنشود، فهو محاصر من الجميع، وهو الضحية التي تنسب إليها أخطاء التربية وفسلها في تحقيق أهدافها. (السليم، العلي، ٢٠١٢)

كما تستخدم المكانة الاجتماعية كمفهوم يتضمن ترتيب الأفراد والجماعات على أساس مقياس قابل للمقارنة يشير إلى المركز الاجتماعي والهيبة للفرد والجماعة، وإلى مقدار الحقوق والواجبات.

الرضا الوظيفي والأداء التدريسي:

هناك أكثر من اتجاه حاول تفسير العلاقة التي تربط الرضا الوظيفي بالأداء التدريسي والمهني يمكن ذكرها كالآتي:



١ - الاتجاه الأول: زيادة الرضا الوظيفي يؤدي إلى زيادة الأداء:

حيث يرى هذا الإتجاه أن هناك علاقة نسبية يمثل فيها الرضا الوظيفي المتغير المستقل و الأداء المتغير الناتج، أي أنه كلما كان مستوى الرضا الوظيفي مرتفع كلما أدى ذلك إلى زيادة مستوى أداء المورد البشري و العكس صحيح، ويعكس هذا الاتجاه هذه العلاقة بفكرة بسيطة مفادها أن المورد البشري الذي يتمتع بمستوى مرتفع من الرضا الوظيفي تزداد لديه الدافعية نحو العمل ويزداد أيضا إرتباطه بوظيفته ومؤسسته فيرتفع بذلك أدائه و العكس صحيح. (بن صالح، ٢٠٠٢، ٦٢)

٢ - الاتجاه الثاني: زيادة الأداء يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي:

أن العلاقة بين الأداء و الرضا الوظيفي إن وجدت فهي علاقة شرطية، توجد فقط في الحالة التي تربط فيها العوائد (الأجر، المكافآت) بالأداء الفعلي للمورد البشري وفي هذه الحالة الخاصة لا يكون الرضا سبب في الأداء وإنما العكس أي أن الرضا هو نتيجة الأداء للتابعيات التي يحققها المورد البشري لحاجته إثر حصوله على العوائد المرتبطة بأدائه المرتفع في تحقيق الرضا الوظيفي، والأداء المرتفع قد لا يؤدي بالضرورة إلى تحقيق مستوى مرتفع للرضا الوظيفي، حيث يتوقف مستوى هذا الأخير على قيمة العوائد الفعلية التي يحصل عليها المورد البشري وكذلك على مستوى طموحاته وتوقعاته السابقة لحصوله على العوائد فإذا كانت العوائد المتحصل عليها غير قيمة ولا تتطابق مع توقعاته وطموحات المورد البشري فإن مستوى الرضا الوظيفي قد لا يكون بالضرورة مرتفع حتى في ظل تحقيقه لأداء مرتفع. (شفيق، ٢٠١٠، ٤)

٣ - الإتجاه الثالث: العلاقة بين الرضا الوظيفي بالأداء تحكمها عوامل وسيطة:

يفترض هذا الإتجاه أن العلاقة التي تربط الرضا الوظيفي بالأداء هي علاقة تحكمها عوامل وسيطة، فقد أثبتت دراسات أجريت أنه لا يوجد هناك ما يؤكد على أن التغير في أحد هذين المتغيرين (الرضا و الأداء) يفي بالضرورة تغير مماثل أو معاكس في المتغير الآخر، فلا توجد هناك علاقة ثابتة تحكم المتغيرين وهو ما أدى بالباحثين إلى الأخذ بعوامل أخرى وسيطة تربط بين الرضا الوظيفي والأداء حيث



توجد هناك عوامل وسيطة عديدة تحكم هذه العلاقة منها ما هو مرتبط بالخصائص الشخصية للمورد البشري مثل الجنس، السن، درجة التعليم... الخ . ومنها ما هو مرتبط بالبيئة الخارجية مثل نظرة المجتمع للموظفين، الانتماء الديمغرافي... الخ. (الميلود، بن موفق، و عبدالكريم، بن صايف، ٢٠١٧، ٥٨)

الدراسات السابقة:

١ - دراسة الحجيلي (٢٠٢٤):

هدفت الدراسة إلى تقييم درجة كل من الرضا الوظيفي والأداء الأكاديمي وطبيعة العلاقة بينهما من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج وأثر متغيرات (الجنس، اللقب العلمي، سنوات الخدمة) في وجهات نظرهم؛ واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، وقام بإعداد استبانة من (٦٠) عبارة مقسمة على محورين وثمانية أبعاد، تم تطبيقها على عينة عشوائية بلغت (٩٨) عضو هيئة تدريسية من مختلف كليات جامعة لحج، وبينت نتائج الدراسة أن محور الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج جاء بمتوسط حسابي (٢.٥٤) بتقدير (ضعيف)، فيما جاءت مجالات المحور بمتوسطات: الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل (٣.٥١) ثم طبيعة وبيئة العمل (٢.٧٨) الترقيات والتنمية المهنية (٢.٣٨)، الأجور والحوافز (١.٤٨) وبتقديرات ما بين كبيرة وضعيفة جداً؛ بينما جاء محور الأداء الأكاديمي بمتوسط حسابي (٢.٣٢) أما مجالات المحور فجاءت مرتبة: الأداء الإداري (٣.٧١)، ثم التدريسي (٣.٦١) وكلاهما بتقدير (عال) وثالثاً خدمة المجتمع (٣.٢٣) وأخيراً البحث العلمي (٢.٧٢) وكلاهما بتقدير (متوسط) كذلك عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى بين متوسطات استجابات العينة لدرجة الرضا الوظيفي ومستوى الأداء الأكاديمي تعزى لمتغيرات الدراسة الثلاثة، كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الرضا الوظيفي والأداء الأكاديمي بلغت (٠.٤٥).

٢ - دراسة باجبير، والحمدي، وبامرحول (٢٠٢٢):

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى امتلاك أعضاء هيئة التدريس في الجامعة لمهارات الأداء التدريسي الجامعي الفعال، واتبع الباحثون المنهج الوصفي التحليلي



والمسحي، كما اعتمد الباحثون على الاستبانة في جمع المعلومات وتضمنت (٧٠) فقرة موزعة على من أربعة مجالات هي: (التخطيط والتنفيذ والاتصال والتواصل و التقويم)، وتكونت عينة الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس العاملين في كلية التربية والبالغ عددهم (٦١) عضواً وطلبة المستوى الرابع البالغ عددهم (١٩٦) طالباً وطالبة تم اختيارهم بطريقة قصدية، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها:

أن مدى امتلاك مهارات التدريس الجامعي لدى أساتذة جامعة سيئون من وجهة نظرهم كبيرة، ومن وجهة نظر طلبتهم متوسطة، وإلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، في مجالي التخطيط والتنفيذ، وفي الدرجة الكلية لفقرات الاستبانة لصالح طلبة اللغة الانجليزية تُعزى لمتغير التخصص من وجهة نظر الطلبة، ولا توجد فروق تُعزى لمتغيرات النوع والقسم العلمي والدرجة العلمية وسنوات الخبرة من وجهة نظر الأساتذة.

٣ - دراسة حامد (٢٠٢١):

هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي في مدارس الدمج مع الوقوف على معوقات هذا الأداء والتوصل إلى مقترح يفيد في زيادة كفاءة الأداء المهني للأخصائيين الاجتماعيين، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدم الاستبانة كأداة لجمع المعلومات وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن: أهم معوقات الأداء المهني هي عدم كفاية الدورات التدريبية المقدمة للأخصائيين الاجتماعيين بالإضافة إلى المعوقات الإدارية المتمثلة في عدم الاستقرار الوظيفي للأخصائيين الاجتماعيين.

٤ - دراسة شتيات (٢٠١٨):

هدفت الدراسة إلى بيان مدى ارتباط الرضا الوظيفي بتطوير أداء المعلمين في مدارس لواء بني كنانة، واتبع الباحث المنهج الوصفي المسحي، كما استخدم الباحث على الاستبانة في جمع المعلومات وتضمنت (٦٠) فقرة موزعة على خمسة مجالات هي: انضباط العملية التعليمية واستقرار النظام المدرسي، مراعاة احتياجات المعلمين المهنية في الجدول المدرسي، شعور المعلم بقدر كبير من الحرية الأمان ومساهمته في



صنع القرار التربوي، استخدام أساليب متنوعة وحديثة في الإشراف التربوي، وتكونت عينة الدراسة من (١٠٠) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها: أهم عوامل الرضا الوظيفي التي تسهم في تطوير أداء المعلمين كانت: انضباط العملية التعليمية واستقرار النظام المدرسي، مراعاة احتياجات المعلمين المهنية في الجدول المدرسي، شعور المعلم بقدر كبير من الحرية الأمان ومساهمته في صنع القرار التربوي، استخدام أساليب متنوعة وحديثة في الإشراف التربوي، وجود فروق دالة إحصائية بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين المدرسي طبقاً للجنس لصالح الذكور، لا توجد فروق دالة إحصائية بالنسبة لسنوات الخدمة.

٥ - دراسة مالح، و مجيد، و خليل (٢٠١٨):

هدفت الدراسة التعرف الى درجة الكفايات التدريسية والرضا الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية في محافظة بغداد، ومن ثم ايجاد العلاقة بينهما، استخدم المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية، على مجتمع البحث المتمثل بمدرسي التربية الرياضية، بلغ عددهم (٥٢٢) مدرساً، و (٣٢٤) مديراً، واستخدم الباحثان لجمع على المعلومات مقياس الكفايات التدريسية المتضمن (٤٧) عبارة موزعة على (٧) مجالات، ومقياس الرضا الوظيفي (١٥) عبارة وبعد الانتهاء من إجراءات التجربة الاستطلاعية تم إجراء الدراسة المسحية الرئيسية، إذ تم توزيع استمارات مقياس الرضا الوظيفي على المدرسين، أما استمارات مقياس الكفايات التدريسية وزع على مدراء مدارسهم لكونهم المسؤولين المباشرين عن تقويمهم حسب النظام المعتمد في وزارة التربية. وبعد الانتهاء من هذا المسح تم تبويب النتائج ومعالجتها إحصائياً بواسطة الحقيبة الاحصائية SPSS، وتوصلت الدراسة إلى: أن المدرسين يحتاجون إلى تحسين كفاياتهم التدريسية في مختلف المجالات، أنهم أيضاً يشعرون بقلّة الرضا الوظيفي لديهم، ضعف الكفايات التدريسية اثر بشكل سلبي على الشعور بالرضا الوظيفي لوجود علاقة ارتباط طردية بينهما.



٦ - دراسة العتيبي (٢٠١٨):

هدفت الدراسة : إلى الكشف عن واقع العلاقات الإنسانية لدى قادة مدارس محافظة الطائف وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين، واستخدمت المنهج الوصفي ، وطبقت استبانة على عينة قوامها (٣٨٣) معلم ، وجميع المشرفين التربويين وعددهم (١٠٥) مشرف بمحافظة الطائف، وقد توصلت نتائج الدراسة : إلى أن قادة المدارس يمارسون العلاقات الإنسانية بدرجة عالية من وجهة نظر المعلمين والمشرفين التربويين ، وجاءت المجالات حسب الترتيب مجال الاهتمام بالمعلمين وتقديرهم ، ثم مجال الاتصال ، يليه مجال التوجيه والمتابعة ، وأخيراً رفع الروح المعنوية للمعلمين.

٧ - دراسة الشمري (٢٠١٦):

هدفت الدراسة الحالية الكشف عن كل من مستويات الأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي من جهة، وإيجاد العلاقة، والفروق فيما بينها، لدى عينة متاحة من أعضاء هيئة التدريس المذكور بلغت (١٢٠) عضواً، من العاملين في جامعة تبوك للعام الجامعي ٢٠١٣/٢٠١٤م وفقاً لبعض المتغيرات الديمغرافية من جهة ثانية. ولجمع بيانات الدراسة، تم تطبيق أداتين، الأولى تقيس مستوى الأداء الوظيفي، التي طورها الصرايرة (٢٠٠٧) والثانية تقيس مستوى الرضا الوظيفي وقام بتطويرها الزعبي (٢٠١٠) وبعد جمع بيانات الدراسة، وتحليلها إحصائياً، تبين وجود فروق دالة إحصائية في مستويات الأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي تبعاً لمتغيرات الكلية، والرتبة العلمية، وعدد سنوات الخبرة، والجنسية وبتجاه الكليات العلمية، والرتبة الأكاديمية الأقل، وعدد سنوات الخبرة الأقل، والجنسية غير السعودية من جانب، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية بين مستويات الأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي من جانب ثان . وفي ضوء نتائج هذه الدراسة، يوصي الباحث بضرورة تهيئة الوسط الجامعي المناسب لتطوير مستويات الأداء، والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

٨ - دراسة خليل، و شيرير، (٢٠٠٨):

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات (الديموغرافية) لدى المعلمين (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المرحلة الدراسية) تكونت عينة الدراسة من (٣٦٠) معلما ومعلمة، وقد تم أخذها بطريقة عشوائية عنقودية من (١٨) مدرسة أعد الباحثان استبانة لقياس الرضا الوظيفي خاصة بالدراسة، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي ككل لصالح الإناث وحملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، بينما لم توجد فروق في الرضا عن المادة، وبالنسبة لتحقيق المهنة للذات فكانت الفروق لصالح الإناث، حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، وبالنسبة لطبيعة العمل وظروفه، والعلاقة بالمسؤولين كانت الفروق لصالح الإناث، حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، أما سنوات الخبرة فلا يوجد لها أي أثر على الرضا الوظيفي.

التعليق على الدراسات السابقة:

يتضح من خلال استعراض الدراسات السابقة التي تناولت الأداء المهني أو التدريسي والرضا الوظيفي أن هناك اختلاف في مواضيعها، وأهدافها، وأدواتها، بتنوع الموضوعات التي عالجتها، وقد لاحظت الباحثة على هذه الدراسات الآتي:

- اتفقت الكثير من الدراسات السابقة في الهدف حيث هدفت إلى معرفة علاقة أو أثر الرضا الوظيفي على الأداء لكنها اختلفت حول نوعية الأداء فمنها دراسة الحجيلي (٢٠٢٤) هدفت إلى تقييم درجة كل من الرضا الوظيفي والأداء الأكاديمي وطبيعة العلاقة بينهما هدفت دراسة حامد (٢٠٢١) إلى تحديد مستوى الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي في مدارس الدمج مع الوقوف على معوقات هذا الأداء، وهدفت دراسة شتيات (٢٠١٨) إلى بيان مدى ارتباط الرضا الوظيفي بتطوير أداء المعلمين، بينما هدفت دراسة مالح، و مجيد، و خليل (٢٠١٨) التعرف الى درجة الكفايات التدريسية والرضا الوظيفي لدى المعلمين، ومن ثم إيجاد العلاقة بينهما، وهدفت دراسة العتيبي (٢٠١٨) إلى الكشف عن واقع العلاقات الإنسانية لدى قادة المدارس وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين، بينما دراسة الشمري (٢٠١٦) هدفت الكشف عن كل من



مستويات الأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي من جهة، وإيجاد العلاقة، والفروق فيما بينها، وهدفت دراسة خليل، و شرير، (٢٠٠٨) إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات (الديموغرافية) لدى المعلمين، وهدفت دراسة باجبير، والحمدي، وبامرحول (٢٠٢٢) التعرف على مدى امتلاك أعضاء هيئة التدريس في الجامعة لمهارات الأداء التدريسي الجامعي الفعال، واتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في معرفة مستوى الأداء التدريسي وعلاقته بالرضا الوظيفي، واختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في نوعية الأداء التدريسي فبعضها الأداء التدريسي في مدارس التعليم العام وبعضها الأداء التدريسي الجامعي.

- جميع الدراسات السابقة استخدمت المنهج الوصفي، واتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة التي استخدمت المنهج الوصفي بنوعيه المسحي والارتباطي، كدراسة الحجيلي (٢٠٢٤)، ودراسة شتا (٢٠٢٠)، ودراسة مالح، و مجيد، و خليل (٢٠١٨)، واختلف مع دراسة العتيبي (٢٠١٨) التي استخدمت المنهج الوصفي فقط، و دراسة باجبير، والحمدي، وبامرحول (٢٠٢٢) التي استخدمت المنهج الوصفي التحليلي والمسحي.

- تباينت الدراسات السابقة في عيناتها من حيث الفئة المستهدفة بحسب هدف كل دراسة، حيث اختارت الكثير من الدراسات عيناتها من المعلمين، كدراسة شتات (٢٠١٨)، ودراسة مالح، و مجيد، و خليل (٢٠١٨)، ودراسة العتيبي (٢٠١٨)، ودراسة خليل، و شرير، (٢٠٠٨) فيما أخذ البعض عينات من أعضاء هيئة التدريس، كدراسة الحجيلي (٢٠٢٤)، ودراسة باجبير، والحمدي، وبامرحول (٢٠٢٢)، ودراسة الشمري (٢٠١٦)، في حين أخذت دراسة حامد (٢٠٢١) عينة من الاخصائيين الاجتماعيين، واتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات التي أخذت عينتها من المعلمين.

- جميع الدراسات السابقة استخدمت الاستبانة أداة رئيسة لجمع المعلومات والبيانات، واتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في أنها استخدمت الاستبانة أداة لها.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:



استفادت الباحثة من الدراسات السابقة من أوجه متعددة أهمها:

- ١) الاستفادة من الإطار النظري للدراسات السابقة في إثراء الإطار النظري للدراسة الحالية.
- ٢) الاستفادة من المنهجية البحثية العلمية للدراسات السابقة من حيث خطوات تنفيذ الدراسة، وطرق اختيار العينة، ورصد وتحليل النتائج.
- ٣) الاستفادة من أدوات الدراسات السابقة في بناء أداة للدراسة الحالية (الاستبانة).
- ٤) في التعرف على كيفية تتابع إجراءات الدراسة، وتنظيمها وتقسيمها.
- ٥) الرجوع إلى بعض المراجع التي أشارت إليها الدراسات السابقة، من أدب نظري ودراسات سابقة.

موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة وما تميزت به:

مما سبق يمكن تحديد موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة، حيث يتضح من عرض الدراسات السابقة أن الدراسة الحالية تجمع بين موضوع الأداء التدريسي للمعلمين والرضا الوظيفي لها والعلاقة بينهما، بينما تناولت الدراسات السابقة الأداء التدريسي فقط. إلا أن البحث الحالي تميز عن الدراسات السابقة في أنه حاول التعرف على مستوى الأداء التدريسي لمعلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي وعلاقته بالرضا الوظيفي لديهم.

ومن أهم ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة، أنها تمثل رؤية يتم من خلالها معرفة مستوى الأداء التدريسي للمعلمين وعلاقته بالرضا الوظيفي، في بلد يعاني من الأزمات والحروب المتتالية.

منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بنوعيه المسحي والارتباطي للملائمة لهذا النوع من الدراسات.



مجتمع الدراسة:

يعرف مجتمع الدراسة بأنه: جميع الوحدات (الأفراد، أو الأحداث، أو الأشياء... الخ) التي يتم اختيار وسحب العينة منها بالفعل"، وبذلك فإن مجتمع الدراسة هو جميع العناصر التي يمكن تعميم النتائج عليه (العريقي، ٢٠١٤: ١٥٦). ويتمثل مجتمع الدراسة في الدراسة الحالية بكافة معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة المهرة. الجدول رقم (١) يبين عدد أفراد المجتمع وفقاً لمتغيري المديرية و النوع

الاجمالي	المعلمين				الثانوية	المديرية
	متعاقدين		ثابتين			
	إناث	ذكور	إناث	ذكور		
٣٨	٠	٢٣	٠	١٥	حسان	الغيضة
٣٧	٢٣	٢	١١	١	بلقيس	
٣٠	٢٢	٣	٥	٠	الدرعية	
٢٥	٠	٨	٠	١٧	حوف	حوف
٢١	١١	٤	٥	١	مكة	
٢٢	٠	١٦	١	٥	عمر بن الخطاب	شحن
٢١	٤	٦	٠	١١	الصمود	حات
٢٣	٠	١١	٠	١٢	اليرموك	حصوين
٤٣	١٣	٢٣	٠	٧	النور	
٣٠	٠	١٥	٠	١٥	تبوك	قشن
٥٠	٢٧	٩	١٠	٤	الفاروق	
٢١	٠	١٢	٠	٩	سالم بن حسن	المسيلة
٤٤	٢١	١١	٥	٧	سمية	
٣٧	٣٣	٠	١	٣	أروى	سيحوت
٣٠	١	١٥	١	١٣	المدينة المنورة	
٤٧٢	١٥٥	١٥٨	٣٩	١٢٠	الاجمالي	

يتضح من خلال الجدول السابق أن إجمالي عدد أفراد المجتمع الأصلي الكلي من معلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي (٤٧٢) معلماً ومعلمة، حسب الإحصاءات الرسمية بمكتب وزارة التربية والتعليم بمحافظة المهرة للعام ٢٠٢٢ - ٢٠٢٣ م.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (١٨٥) معلماً ومعلمة من معلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية التطبيقية وتشكل هذه العينة ما نسبته (٣٩ %) من مجتمع الدراسة، حيث قامت الباحثة بتوزيع (٢٠٠) استبانة، وتم استعادة (١٨٥) استبانة، و تم استبعاد (١٢) استبانة لعدم صلاحيتها، ليصبح عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (١٧٣) استبانة.

أداة الدراسة:

تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات تضمنت (٤٥) فقرة في صورتها الأولية، وبعد التحكيم صارت في صورتها النهائية (٤٦) فقرة موزعة على محورين، المحور الأول الأداء التدريسي، وبه ثلاثة مجالات هي: (التخطيط) وبه (٨) فقرة، (التنفيذ) وبه (٨) فقرة، (التقويم) وبه (٧) فقرة، والمحور الثاني: الرضا الوظيفي وبه ثلاثة مجالات هي: (طبيعة العمل) وبه (٨) فقرة، (الراتب والحوافز) وبه (٧) فقرة، (المكانة الاجتماعية للمعلم) وبه (٨) فقرة، وتم بناءها بالرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة.

صدق الأداة الظاهري:

تم عرض الاستبانة المكونة من (٤٥) فقرة على مجموعة من الخبراء من أساتذة الجامعات اليمنية ومن المختصين في تخصصات مختلفة، وقد تم الأخذ بملاحظات الأساتذة المحكمين، فتم تعديل صياغة (٣) فقرات، وإضافة (١) فقرة، وقد اعتمدت الباحثة على نسبة اتفاق (٨٠ %) فأكثر لإبقاء الفقرة، وبذلك أصبحت الأداة مكونة من (٤٦) فقرة.



صدق الاتساق الداخلي:

يقصد بالاتساق الداخلي قوة الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور، وكذلك درجة الارتباط بين درجة المحور والدرجة الكلية للأداة أو درجة الارتباط بين درجة كل فقرة مع درجة الأداة ككل (المخلافي، ٢٠٢٠: ٢٧٨). وذلك بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة ومجموع درجات المحور الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، مع بيان مستوى الدلالة في كل حالة، وذلك باستخدام معادلة (بيرسون)، وقد قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك من بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للأداة ككل والجدول رقم (٢) يبين ذلك:

جدول رقم (٢) يبين معامل الارتباط بين كل فقرة والمجال الذي تنتمي إليه

المجال الأول	المجال الثاني	المجال الثالث	المجال الرابع	المجال الخامس	المجال السادس
معامل م					
ارتباط بيرسون					
0.615** 1	0.533** 1	0.614** 1	0.774** 1	0.818** 1	0.628** 1
0.623** 2	0.605** 2	0.699** 2	0.797** 2	0.817** 2	0.603** 2
0.679** 3	0.712** 3	0.739** 3	0.753** 3	0.531** 3	0.583** 3
0.734** 4	0.713** 4	0.681** 4	0.768** 4	0.829** 4	0.682** 4
0.749** 5	0.592** 5	0.486** 5	0.653** 5	0.812** 5	0.791** 5
0.686** 6	0.773** 6	0.665** 6	0.624** 6	0.811** 6	0.765** 6
0.704** 7	0.759** 7	0.753** 7	0.647** 7	0.769** 7	0.794** 7
0.650** 8	0.653** 8		0.514** 8		0.626** 8

❖ معامل الارتباط ذو دلالة احصائية عند مستوى ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات الاستبانة دالة إحصائياً وبدرجة قوية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥)، وبذلك تعتبر جميع محاور الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

ثبات أداة الدراسة الاستبانة:

يقصد بثبات الاستبانة أن تعطي هذه الاستبانة النتيجة نفسها لو تم إعادة توزيع الاستبانة أكثر من مرة مع توفر نفس الشروط والظروف، وقد تحققت الباحثة من ثبات أداة الدراسة بعد تطبيقها بطريقة عشوائية على عينة استطلاعية من معلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي بمحافظة المهرة ، بلغت (١٥) معلماً ومعلمة، واستخدام معادلة (كرونباخ ألفا) (Cronpach's Alpha) لإيجاد معامل الاتساق الداخلي بين الفقرات، لذا يتبين أن الاستبانة تتمتع بمعاملات صدق وثبات تسمح بتطبيقها لهذه الدراسة، والجدول التالي يبين معامل الثبات لمحوري الأداة والمجالات والأداة ككل، و الجدول رقم (٣) يبين ذلك:

جدول رقم (٣) يبين معامل الثبات ألفا كرونباخ لقياس ثبات المجالات و الأداة

المحور	محاور ومجالات الأداة	عدد الفقرات	معامل الثبات
الأداء التدريسي	المجال الأول التخطيط	8	0.832
	المجال الثاني التنفيذ	8	0.818
	المجال الثالث التقويم	7	0.781
	جميع المجالات	23	0.914
الرضا الوظيفي	المجال الأول طبيعة العمل	8	0.826
	المجال الثاني الراتب والحوافز	7	0.859
	المجال الثالث المكانة الاجتماعية للمعلم	8	0.836
	جميع المجالات	23	0.883
	الأداة	46	0.929

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الثبات مرتفعة لجميع المجالات، بحسب اختبار (كرونباخ ألفا) (Cronpach's Alpha) مما يشير إلى ثبات أداة الدراسة الذي من شأنه رفع درجة الثقة في نتائج الدراسة، حيث وجد أن معامل الثبات



للمحور الأول بلغت (٠.٩١٤)، والمحور الثاني (٠.٨٨٣) ومعامل الثبات للأداة ككل بلغت (0.929).

المقياس المعتمد في الدراسة:

وقد استخدمت الباحثة مقياس ليكرت لقياس استجابات أفراد العينة لفقرات الاستبانة، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول رقم (٤) يبين الفئات وحدودها والتقدير اللفظي

الفئات	الحد الأدنى للفئة	الحد الأعلى للفئة	مستوى الأداء
الفئة الأولى	١	١,٨٠	ضعيفاً جداً
الفئة الثانية	١,٨١	٢,٦	ضعيفاً
الفئة الثالثة	٢,٦١	٣,٤	متوسطاً
الفئة الرابعة	٣,٤١	٤,٢	كبيراً
الفئة الخامسة	٤,٢١	٥	كبيراً جداً

وقد أعطي لكل فقرة وزن مدرج وفق سلم ليكرت الخماسي، فقد أعطي البديل كبيرة جداً (٥) درجات والبديل كبيرة (٤) درجات، والبديل متوسطة (٣) درجات، والبديل ضعيفة (٢) درجتين، والبديل غير ضعيفة جداً (١) درجة واحدة، وتم تقسيم درجات مستوى الأداء إلى خمسة مستويات هي: (كبيراً جداً، كبيراً، متوسطاً، ضعيفاً، ضعيفاً جداً).

المعالجة الإحصائية:

بعد تطبيق الباحثة لأداة الدراسة على معلمي مدارس المرحلة الثانوية (عينة الدراسة) توصلت الباحثة إلى مجموعة من البيانات، وللإجابة على أسئلة الدراسة استخدمت الباحثة برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) لتحليل الإحصائي لإجراء المعالجات الإحصائية ومنها:

١ - التكرارات والنسب المئوية والرسوم البيانية، لوصف توزيع العينة وفقاً للمتغيرات المستقلة.

- ٢ - معامل ارتباط بيرسون، للتحقق من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.
- ٣ - اختبار كرونباخ ألفا (Cronpach's Alpha) لقياس ثبات أداة الدراسة.
- ٤ - المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة ومحور ومجال من مجالات الاستبانة، وللأداة ككل.

٥- اختبار (T-test) للكشف عن دلالة الفروق في متوسطات استجابات عينة الدراسة لفئتين مستقلتين لمتغيري الجنس (ذكر - انثى)، والتخصص (علمي - أدبي).

٦ - تحليل التباين الأحادي (one way Anova) للكشف عن دلالة الفروق في متوسطات استجابات عينة الدراسة لأكثر من فئتين مستقلتين وذلك لمتغير سنوات الخبرة (أقل من خمس سنوات - (٥ - ١٠) سنوات - أكثر من ١٠ سنوات).

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

لعرض نتائج المعالجات الإحصائية التي أجريت على فقرات الاستبانة وذلك من خلال تحليلها ومناقشتها، حيث تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة التحقق ويستخدم هذا الأمر بشكل أساسي لأغراض تحديد استجابات عينة البحث تجاه عبارات المجالات الرئيسية التي تتضمنها أداة الدراسة، بالإضافة إلى المتوسط الحسابي وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد العينة عن كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب العبارات حسب متوسطها الحسابي.

الإجابة عن السؤال الأول:

١) ما مستوى الأداء التدريسي لمعلمي المرحلة الثانوية بمحافظة المهرة من وجهة نظرهم في مجالات الأداء التدريسي: (التخطيط، التنفيذ، التقويم) وجهة نظرهم ؟ للإجابة على هذا السؤال استخدمت الباحثة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات مجالات الأداء التدريسي كما يأتي :



أولاً: مجال التخطيط:

جدول (٥) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات مجال

التخطيط لمحور الأداء التدريسي

الفقرة	رقم الفقرة	ترتيب الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأداء
أعد خطة تعليمية سنوية للمادة الدراسية.	1	١	4.4798	0.83936	كبيراً جداً
أقوم بالتحضير المسبق للإدارة الصفية في كل موقف صفّي.	6	٦	4.3584	0.88849	كبيراً جداً
أضع أهداف تدريسية محددة وقابلة للقياس.	7	٧	4.3179	0.87442	كبيراً جداً
أنوع أساليب وطرق التدريس لتحقيق أهداف الموقف الصفّي.	5	٥	4.1965	0.94413	كبيراً جداً
أجهز الوسائل التعليمية للموقف قبل دخول الصف.	8	٨	3.9538	1.11967	كبيراً جداً
أتوقع استجابات وردود أفعال الطلاب.	2	٢	3.8035	0.84674	كبيراً جداً
اختر أنشطة منهجية تعليمية تعليمية مناسبة لمستوى الطلاب.	3	٣	3.7803	0.95739	كبيراً جداً
أوزع الأنشطة الصفية على الطلاب ضمن وقت الإدارة الصفية.	4	٤	3.6243	1.08526	كبيراً جداً

بالنظر للجدول السابق أعلاه نلاحظ أن متوسط الفقرات يتراوح بين (٣.٦٢٤٣ - ٤.٤٧٩٨) وهي درجة تتراوح بين مستوى أداء تدريسي كبيراً جداً وكبيراً، حيث أن استجابة عينة الدراسة كانت بمستوى أداء كبيراً جداً وكبيراً لكل فقرات مجال التخطيط لمحور الأداء التدريسي، ويمكن تفسير ذلك إلى لاهتمام المعلمين والمعلمات لمجال التخطيط للتدريس لأنه الخطوة من خطوات التدريس الصفّي ويترتب عليها نجاح بقية الخطوات.

ثانياً: مجال التنفيذ:

جدول (٦) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات مجال

التنفيذ لمحور الأداء التدريسي

مستوى الأداء	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ترتيب الفقرة	رقم الفقرة	الفقرة
كبيراً جداً	٠.71232	4.3931	1	2	أشجع الطلاب على المشاركة بالأنشطة الصفية.
كبيراً جداً	0.80248	4.3064	٢	6	أراعي الفروق الفردية في توزيع الأدوار الصفية والتعليمية.
كبيراً جداً	0.82519	4.2832	٣	8	أشجع الطلاب على العمل بروح الفريق الواحد.
كبيراً جداً	0.81342	4.2428	٤	4	أشرح الدروس بطرق مشوقة.
كبيراً جداً	0.89554	4.1329	٥	5	أقدم بخاتمة تلخص الدرس الحالي.
كبيراً جداً	0.94761	4.1214	٦	7	أهيئ المناخ الصفّي المريح للطلاب أثناء العملية التعليمية.
كبيراً جداً	0.99822	3.8555	٧	1	مشاركة الطلاب في تبادل الآراء حول الإدارة الصفية.
كبيراً جداً	٠.91473	3.7977	٨	3	يلتزم الطلاب بالأدوار والمهام الصفية التي تسند لهم.

بالنظر للجدول السابق أعلاه نلاحظ أن متوسط الفقرات يتراوح بين (٣.٧٩٧٧ -

٤.٣٩٣١) وهي درجة تتراوح بين مستوى أداء تدريسي كبيراً جداً وكبيراً، حيث أن

استجابة عينة الدراسة كانت بمستوى أداء كبيراً جداً وكبيراً لكل فقرات مجال

التنفيذ لمحور الأداء التدريسي، ويمكن تفسير ذلك إلى لاهتمام المعلمين والمعلمات

لمجال تنفيذ التدريس لأنه أهم خطوة من خطوات التدريس الصفّي.



ثالثاً: مجال التقويم:

جدول (٧) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات مجال

التقويم لمحور الأداء التدريسي

الفقرة	رقم الفقرة	ترتيب الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأداء
أصح الاختبارات بدقة وموضوعية.	5	1	4.6821	0.55779	كبيراً جداً
أنوع في استخدام الأسئلة.	٤	٢	4.5318	0.70329	كبيراً جداً
استخدم أسلوب العصف الذهني أثناء الإدارة الصفية.	٦	٣	4.1618	0.98083	كبيراً
استخدم الاختبارات التقويمية لتحديد نقاط القوة والضعف لدى الطلاب.	٢	٤	4.1040	1.00037	كبيراً
أحلل نتائج الامتحانات لتشخيص مواطن القوة والضعف.	٧	٥	4.0809	0.96710	كبيراً
أتأكد من تحقيق الأهداف التعليمية لكل موقف صفي.	٣	٦	4.0058	0.87933	كبيراً
استخدم أساليب التقويم الحديثة مثل المسجل والتقويم الذاتي.	١	٧	3.2543	1.14325	متوسطاً

بالنظر للجدول السابق أعلاه نلاحظ أن متوسط الفقرات يتراوح بين (٣.٢٥٤٣ - ٤.٦٨٢١) وهي درجة تتراوح بين مستوى أداء تدريسي كبيراً جداً وكبيراً، ومتوسطاً، حيث أن استجابة عينة الدراسة كانت بمستوى أداء كبيراً جداً وكبيراً لمعظم فقرات مجال التقويم لمحور الأداء التدريسي ويمكن تفسير ذلك إلى أن ذلك يدل على ممارسة المعلمين والمعلمات لتقويم التدريس بمستوى أداء كبيراً وكبيراً جداً، بينما جاء الفقرة الأخيرة (استخدم أساليب التقويم الحديثة مثل المسجل والتقويم الذاتي) بمستوى أداء متوسطاً وذلك يدل على قلة استخدام أساليب التقويم الحديثة وذلك لعدم توفر تلك الأجهزة داخل المدارس أو عدم معرفتهم بتلك الأساليب.

الإجابة عن السؤال الثاني:

٢) ما مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي مدارس المرحلة الثانوية بمحافظة المهرة في مجالات الرضا الوظيفي: (طبيعة العمل، الراتب والحوافز، المكانة الاجتماعية للمعلم) من وجهة نظرهم ؟

للإجابة على هذا السؤال استخدمت الباحثة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات مجالات الرضا الوظيفي كما يأتي:
أولاً : مجال طبيعة العمل:

جدول (٨) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات مجال

طبيعة العمل لمحور الرضا الوظيفي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ترتيب الفقرة	رقم الفقرة	الفقرة	مستوى الأداء
0.66417	4.6763	١	٦	تتسم علاقتي مع المعلمين بالتفاهم.	كبيراً جداً
0.65689	4.6705	٢	٥	أهتم بنجاح طلابي الذين أدرسهم.	كبيراً جداً
0.90115	4.4046	٣	٧	أعتبر علاقتي مع زملائي من مصادر رضائي عن العمل	كبيراً جداً
1.11260	4.1098	٤	١	يتناسب عملي مع ميولي واهتماماتي.	كبيراً
1.15670	4.1040	٥	٤	أشعر بالفخر لانتمائي لسلك التربية والتعليم.	كبيراً
1.09791	4.0983	٦	٣	أحب مهنة التدريس التي انتمى إليها.	كبيراً
1.23213	3.7168	٧	٢	توفر لي وظيفة التدريس فرصة للنمو المهني.	كبيراً
1.46496	2.5260	٨	٨	توفر وظيفتي فرصاً لتأمين مستقبلي.	ضعيفاً

بالنظر للجدول السابق أعلاه نلاحظ أن متوسط الفقرات يتراوح بين (٢.٥٢٦٠ - ٤.٦٧٦٣) وهي درجة تتراوح بين مستوى رضا وظيفي كبيراً جداً وكبيراً، وضعيفاً، حيث أن استجابة عينة الدراسة كانت بمستوى كبيراً جداً وكبيراً لمعظم فقرات مجال طبيعة العمل لمحور الرضا الوظيفي ويمكن تفسير ذلك إلى أن ذلك يدل على رضا المعلمين والمعلمات عن طبيعة مهنة التدريس، بينما جاء الفقرة الأخيرة (توفر



وظيفتي فرصاً لتأمين مستقبلي) بمستوى رضا ضعيفاً وذلك لأن مهنة التدريس صارت لا توفر أي فرصة لتأمين مستقبل المعلم.

ثانياً : مجال الراتب والحوافز:

جدول (٩) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات الراتب

والحوافز العمل لمحور الرضا الوظيفي

الفقرة	رقم الفقرة	ترتيب الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأداء
أستلم راتب يتناسب مع رواتب زملاء الآخرين.	٣	١	2.6185	1.49188	متوسطاً
معايير وأنظمة الترقية بالسلوك التربوي واضحة.	٧	٢	1.7514	1.10051	ضعيفاً جداً
تطبيق لوائح التربية مبدأ المكافآت والحوافز الإضافية.	٦	٣	1.6127	1.04840	ضعيفاً جداً
اتقاضى راتب يتناسب مع أهمية العمل الذي أقوم به.	٢	٤	1.5260	0.95581	ضعيفاً جداً
أستلم راتب يتناسب مع الجهد الذي أبذله.	١	٥	1.4104	0.86219	ضعيفاً جداً
مقدار الزيادة السنوية على الراتب مناسبة.	٥	٦	1.4046	0.87496	ضعيفاً جداً
يلبي راتبي احتياجاتي وأسرتي.	٤	٧	1.3815	0.87876	ضعيفاً جداً

بالنظر للجدول السابق أعلاه نلاحظ أن متوسط الفقرات يتراوح بين (١.٣٨١٥ - ٢.٦١٨٥) وهي درجة تتراوح بين مستوى رضا وظيفي متوسطاً - وضعيفاً جداً، حيث أن استجابة عينة الدراسة كانت بمستوى ضعيفاً جداً لمعظم فقرات مجال الراتب والحوافز لمحور الرضا الوظيفي ويمكن تفسير ذلك إلى أن ذلك بسبب الظروف الاقتصادية الصعبة التي يعاني منها المعلمون والمعلمات وجميع أفراد الشعب و كذلك الغلاء وضعف القيمة الشرائية للعملة اليمنية.

ثالثاً : مجال المكانة الاجتماعية للمعلم:

جدول (١٠) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات مجال

المكانة الاجتماعية لمحور الرضا الوظيفي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ترتيب الفقرة	رقم الفقرة	الفقرة
0.89898	4.5376	١	٣	المواد التي أدرسها ملائمة لتخصصي.
0.89336	4.3931	٢	١	التدريس الذي أقوم به يمثل أهمية كبيرة.
0.80770	4.2254	٣	٢	تتسم المسؤوليات التي أقوم بها بالوضوح.
1.20725	3.7225	٤	٧	يتيح التدريس فرص للإبداع في العمل.
1.22604	3.7151	٥	٨	تتيح المدرسة فرص المشاركة في صناعة القرارات المدرسية
1.26646	3.6763	٦	٤	أشعر بالأمن والاستقرار النفسي عند ممارسة التدريس.
1.17185	3.5780	٧	٦	عناصر الرقابة في المدرسة تتسم بالاستقلالية.
1.40434	3.4855	٨	٥	وظيفة التدريس تشبع طموحاتي.

بالنظر للجدول السابق أعلاه نلاحظ أن متوسط الفقرات يتراوح بين (٣.٤٨٥٥ - ٤.٥٣٧٦) وهي درجة تتراوح بين مستوى رضا وظيفي كبيراً جداً - وكبيراً، حيث أن استجابة عينة الدراسة كانت بمستوى كبيراً جداً وكبيراً لجميع فقرات مجال المكانة الاجتماعية للمعلم لمحور الرضا الوظيفي ويمكن تفسير ذلك إلى أن المكانة الاجتماعية للمعلم لم تتغير كثيراً رغم ما يعانيه المعلم من ضعف وتأخر للمرتبات.

رابعاً : جميع المجالات:

جدول (١١) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل مجال من مجالات المحاور

النتيجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجالات	المحاور
كبيراً	٠.٥7535	4.1416	التنفيذ	الأداء التدريسي
كبيراً	0.59736	4.1173	التقويم	
كبيراً	0.64384	4.0643	التخطيط	
كبيراً	٠.٥3512	4.1073	الكل	
كبيراً	0.71723	4.0383	طبيعة العمل	الرضا الوظيفي
كبيراً	0.77155	3.9176	المكانة الاجتماعية	
ضعيفاً جداً	0.77346	1.6722	الراتب والحوافز	
متوسطاً	٠.٥7295	3.2759	الكل	



بالنظر للجدول السابق أعلاه نلاحظ أن مجالات المحور الأول (الأداء التدريسي) جاءت بمتوسط حسابي يتراوح بين (٤.١٤١٦ - ٤.٠٦٤٣) و بمستوى أداء كبيراً، وبمتوسط حسابي للمحور ككل (٤.١٠٧٣) ومستوى أداء كبيراً، بينما مجالات المحور الثاني (الرضا الوظيفي) جاءت بمتوسط حسابي يتراوح بين (٤.٠٣٨٣ - ١.٦٧٢٢)، وبمتوسط حسابي للمحور ككل (٣.٢٧٥٩) ومستوى رضا متوسطاً وتعزوا الباحثة ارتفاع مجالات المحور الأول بالنسبة للمحور الثاني (الرضا الوظيفي) بالرغم من أن الرضا الوظيفي للمعلمين جاء بمستوى رضا متوسط إلا أن الأداء التدريسي جاء بمستوى أداء كبيراً رغم ما يعاني منه المعلمون والمعلمات إلا أن الأداء بقي بمستوى كبيراً وذلك بما يتحلون به من أخلاق التزام وظيفي لأداء الواجب عليهم تجاه التلاميذ والتلميذات.

الإجابة عن السؤال الثالث:

(٣) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى الأداء التدريسي لمعلمي المرحلة الثانوية بمحافظة المهرة من وجهة نظرهم تعزى لمتغيرات الدراسة: (النوع، سنوات الخبرة، التخصص)؟
أولاً: وفقاً لمتغير الجنس:

جدول (١٢) يبين استجابة عينة الدراسة لكل مجال من مجالات محور الأداء

التدريسي وفقاً ومتغير الجنس

المجال	متغير الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة F	القيمة الاحتمالية
التخطيط	ذكر	73	4.1729	0.57457	171	1.188	0.277
	أنثى	100	3.9850	0.68195			
التنفيذ	ذكر	73	4.2312	0.53265	171	2.128	0.146
	أنثى	100	4.0763	0.59879			
التقويم	ذكر	73	4.2329	0.56520	171	1.592	0.209
	انثى	100	4.0329	0.60876			
الكل	ذكر	73	4.2114	0.47453	171	1.874	0.173
	أنثى	100	4.0313	0.56561			

من الجدول السابق أعلاه نلاحظ أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) لكل مجال من مجالات الأداء التدريسي وفي محور الأداء التدريسي ككل وفقاً ومتغير الجنس، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن كلا من المعلمين والمعلمات يعانون نفس المشكلات ويعيشون الظروف الاقتصادية والاجتماعية نفسها.

ثانياً: وفقاً لمتغير سنوات الخبرة:

جدول (١٣) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل مجال من مجالات محور

الأداء التدريسي وفقاً ومتغير سنوات الخبرة

المجال	متغير سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التخطيط	أقل من ٥ سنوات	53	4.0000	0.68684
	(١٠ - ٥)	75	4.0867	0.66842
	أكثر من ١٠ سنوات	45	4.1028	0.55153
التنفيذ	أقل من ٥ سنوات	53	4.0425	0.64857
	(١٠ - ٥)	75	4.1050	0.59561
	أكثر من ١٠ سنوات	45	4.3194	0.39218
التقويم	أقل من ٥ سنوات	53	4.0270	0.65768
	(١٠ - ٥)	75	4.0838	0.61382
	أكثر من ١٠ سنوات	45	4.2794	0.45985
الكل	أقل من ٥ سنوات	53	4.0230	0.57526
	(١٠ - ٥)	75	4.0922	0.56345
	أكثر من ١٠ سنوات	45	4.2319	0.41174

من الجدول السابق أعلاه نلاحظ أن هناك فروق بسيطة بين متوسطات كل فئة من فئات متغير سنوات الخبرة لكل مجال من مجالات محور الأداء التدريسي وفيه



ككل، وللتأكد ما إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية استخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي والجدول الآتي يبين ذلك.

جدول (١٤) يبين تحليل التباين الأحادي لكل مجال من مجالات محور الأداء

التدريسي وفقاً ومتغير سنوات الخبرة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المجموعات	قيمة f	القيمة الاحتمالية
التخطيط	بين المجموعات	0.162	2	0.162	0.387	0.680
	داخل المجموعات	0.418	170	0.418		
التنفيذ	بين المجموعات	1.022	2	1.022	3.166	0.045
	داخل المجموعات	0.323	170	0.323		
التقويم	بين المجموعات	0.849	2	0.849	2.419	0.092
	داخل المجموعات	0.351	170	0.351		
الكل	بين المجموعات	0.546	2	0.546	1.928	0.149
	داخل المجموعات	0.283	170	0.283		

بالنظر للجدول السابق أعلاه نلاحظ أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لكل مجال من مجالات الأداء التدريسي وفي المحور ككل وفقاً ومتغير سنوات الخبرة، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجال التنفيذ، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن جميع أفراد العينة يعيشون نفس الظروف وفي نفس البيئة المحيطة بهم.

ولعرفة لصالح من هذه الفروق استخدمت الباحثة اختبار (شيفيه) والذي يبين الفروق بين كل متغيرين من متغيرات سنوات الخبرة والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول رقم (١٥) يبين اختبار شيفيه لمجال (التنفيذ) وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	المتوسط الحسابي	أقل من ٥ سنوات	(١٠ - ٥)	أكثر من ١٠ سنوات
أقل من ٥ سنوات	4.0425		0.06255	0.27699*
(١٠ - ٥)	4.1050	0.06255		0.21444
أكثر من ١٠ سنوات	4.3194	0.27699*	0.21444	

❖ فرق المتوسط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) .

بالنظر إلى الجدول السابق يتبين أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لسنوات الخبرة بين بين المجموعة التي سنوات خبرتها من (أقل من ٥ سنوات) والتي متوسطها الحسابي (٤.٠٤٢٥) والمجموعة التي سنوات خبرتها (أكثر من ١٠ سنوات) والتي متوسطها الحسابي (٤.٣١٩٤) وكانت لصالح الفئة التي سنوات خبرتها (أكثر من ١٠ سنوات) لأن متوسطها الحسابي أكثر، وذلك لأن لسنوات الخبرة (أكثر من ١٠ سنوات) هي فئة أكثر خبرة واكتساباً لمهارات الأداء التدريسي، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الشمري (٢٠١٦)، وتختلف مع ما توصلت إليه دراسة خليل، وشرير، (٢٠٠٨).

ثالثاً: وفقاً لمتغير التخصص:

جدول (١٦) يبين استجابة عينة الدراسة لكل مجال من مجالات محور الأداء

التدريسي وفقاً ومتغير التخصص

القيمة الاحتمالية	قيمة F	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	متغير التخصص	المجال
0.007	7.544	171	٠.53090	4.2070	96	علمي	التخطيط
			0.72666	3.8864	77	أدبي	
0.482	0.497	171	0.60207	4.2318	96	علمي	التنفيذ
			0.52248	4.0292	77	أدبي	
0.145	2.144	171	0.63588	4.1860	96	علمي	التقويم
			0.53734	4.0315	77	أدبي	
0.944	0.005	171	0.52872	4.2092	96	علمي	الكل
			0.51880	3.9802	77	أدبي	

بالنظر إلى الجدول السابق أعلاه نلاحظ أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) لكل مجال من مجالات محور الأداء التدريسي وفقاً لمتغير التخصص، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجال التخطيط لصالح معلمي مدارس المرحلة الثانوية تخصص (علمي) حيث المتوسط الحسابي لهم (٤.٢٠٧٠) أكبر من المتوسط الحسابي للمعلمين تخصص (أدبي) حيث متوسطهم الحسابي



(٣.٨٨٦٤)، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن معلمي مدارس المرحلة الثانوية ذوي التخصصات العملية يميلون للتخطيط والاهتمام به بحكم تخصصاتهم التي تتطلب دقة وتحديد المهام أكثر.

الإجابة عن السؤال الرابع:

٤) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة المهرة من وجهة نظرهم تعزى لمتغيرات الدراسة: (الجنس، سنوات الخبرة، التخصص)؟

أولاً: وفقاً لمتغير الجنس:

جدول (١٧) يبين استجابة عينة الدراسة لكل مجال من مجالات محور الرضا

الوظيفي وفقاً و متغير الجنس

المجال	متغير الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة F	القيمة الاحتمالية
طبيعة العمل	ذكر	73	4.1250	0.67411	171	0.904	0.343
	أنثى	100	3.9750	0.74408			
الراتب والحوافز	ذكر	73	1.6399	0.96542	171	6.370	0.013
	أنثى	100	1.6957	0.60016			
المكانة الاجتماعية للمعلم	ذكر	73	3.9880	0.80880	171	0.821	0.366
	انثى	100	3.8663	0.74308			
الكل	ذكر	73	3.3202	0.57784	171	0.020	0.887
	أنثى	100	3.2435	0.57008			

بالنظر إلى الجدول السابق أعلاه نلاحظ أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة المهرة من وجهة نظرهم وفقاً لمتغير الجنس، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الراتب والحوافز ولصالح الإناث حيث المتوسط الحسابي لهن (١.٦٩٥٧) أكبر من المتوسط الحسابي للذكور حيث متوسطهم الحسابي (١.٦٣٩٩)، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن المعلمات أكثر تضرراً من ناحية ضعف الراتب والحوافز

من المعلمين وذلك لعدم ممارستهن أعمال أخرى غير مهنة التدريس بعكس المعلمين الذين أخذوا يعملون في أعمال أخرى لتغطية ضعف الراتب والحوافز.
ثانياً: وفقاً لمتغير سنوات الخبرة:

جدول (١٨) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل مجال من مجالات محور

الرضا الوظيفي وفقاً ومتغير سنوات الخبرة

المجال	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
طبيعة العمل	أقل من ٥ سنوات	53	3.9741	0.76364
	(١٠ - ٥)	75	3.9850	0.75308
	أكثر من ١٠ سنوات	45	4.2028	0.57486
الراتب والحوافز	أقل من ٥ سنوات	53	1.9407	0.76339
	(١٠ - ٥)	75	1.5276	0.65211
	أكثر من ١٠ سنوات	45	1.5968	0.89799
المكانة الاجتماعية للمعلم	أقل من ٥ سنوات	53	3.7877	0.69102
	(١٠ - ٥)	75	3.9200	0.86080
	أكثر من ١٠ سنوات	45	4.0667	0.68807
الكل	أقل من ٥ سنوات	53	3.2904	0.58889
	(١٠ - ٥)	75	3.2145	0.61247
	أكثر من ١٠ سنوات	45	3.3610	0.47794

من الجدول السابق أعلاه نلاحظ أن هناك فروق بسيطة بين متوسطات كل فئة من فئات متغير سنوات الخبرة لكل مجال من مجالات محور الرضا الوظيفي وللمحور ككل، وللتأكد ما إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة إحصائية استخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي والجدول الآتي يبين ذلك:

جدول (١٩) يبين تحليل التباين الأحادي لكل مجال من مجالات محور الرضا

الوظيفي وفقاً ومتغير سنوات الخبرة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المجموعات	قيمة f	القيمة الاحتمالية
طبيعة العمل	بين المجموعات	.825	2	1.649	1.614	0.202



الراتب والحوافز	بين المجموعات	داخل المجموعات	0.008	4.933	86.831	170	.511
المكانة الاجتماعية	بين المجموعات	داخل المجموعات	0.204	1.602	97.253	170	.572
الكل	بين المجموعات	داخل المجموعات	0.391	0.943	100.495	170	.591
	بين المجموعات	داخل المجموعات			55.843	170	.328

من الجدول السابق أعلاه نلاحظ أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لكل مجال من مجالات الرضا الوظيفي وفي المحور ككل وفقاً ومتغير سنوات الخبرة، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الراتب والحوافز، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن جميع أفراد العينة يعيشون نفس الظروف وفي نفس البيئة المحيطة بهم، فهم جميعاً يعانون من ضعف الراتب وتأخره وضعف القيمة الشرائية له. ولعرفة لصالح من هذه الفروق استخدمت الباحثة اختبار (شيفيه) والذي يبين الفروق بين كل متغيرين من متغيرات سنوات الخبرة والجدول الآتي يوضح ذلك: جدول رقم (٢٠) يبين اختبار شيفيه لمجال (الراتب والحوافز) وفقاً لمتغير سنوات

الخبرة

سنوات الخبرة	المتوسط الحسابي	أقل من ٥ سنوات	(١٠ - ٥)	أكثر من ١٠ سنوات
أقل من ٥ سنوات	1.9407		0.41308*	0.34388
(١٠ - ٥)	1.5276	0.41308*		0.06921
أكثر من ١٠ سنوات	1.5968	0.34388	0.06921	

❖ فرق المتوسط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) .

بالنظر إلى الجدول السابق يتبين أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لسنوات الخبرة بين المجموعة التي سنوات خبرتها من (أقل من ٥ سنوات) والتي متوسطها الحسابي (١.٩٤٠٧) والمجموعة التي سنوات خبرتها (٥ - ١٠) والتي



متوسطها الحسابي (١.٥٢٧٦) وكانت لصالح الفئة التي سنوات خبرتها (أقل من ٥ سنوات) لأن متوسطها الحسابي أكثر، وذلك لأن لسنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات) هي فئة أقل خبرة وأقل حوافز ومرتب.

ثالثاً: وفقاً لمتغير التخصص:

جدول (٢١) يبين استجابة عينة الدراسة لكل مجال من مجالات محور الرضا

الوظيفي وفقاً ومتغير التخصص

القيمة الاحتمالية	F قيمة	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	متغير التخصص	المجال
0.936	0.007	171	0.71192	4.0299	96	علمي	طبيعية
			0.72835	4.0487	77	أدبي	العمل
0.646	0.212	171	0.80892	1.6890	96	علمي	الراتب
			0.73156	1.6512	77	أدبي	والحوافز
0.469	0.527	171	0.78059	3.8984	96	علمي	المكانة
			0.76455	3.9416	77	أدبي	الاجتماعية للمعلم
0.601	0.275	171	0.57364	3.2711	96	علمي	الكل
			0.57579	3.2818	77	أدبي	

بالنظر إلى الجدول السابق أعلاه نلاحظ أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) لكل مجال من مجالات محور الرضا الوظيفي وفي المحور ككل وفقاً لمتغير التخصص، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن معلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي بمحافظة المهرة يعيشون الظروف الاجتماعية والاقتصادية نفسها ويعانون نفس المعاناة التي يعيشها المواطن اليمني، وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة باجبير، والحمدي، وبامرحول (٢٠٢٢) حيث توصلت أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير التخصص في مجالي التخطيط والتنفيذ، وفي الدرجة الكلية لفقرات الاستبانة لصالح التخصص اللغة الانجليزية.



الإجابة عن السؤال الخامس:

٥) هل توجد علاقة ارتباطية بين مستوى الأداء التدريسي لمعلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي بمحافظة المهرة والرضا الوظيفي من وجهة نظرهم وما طبيعتها؟
جدول رقم (٢٢) يبين مستوى الأداء التدريسي لمعلمي مدارس المرحلة الثانوية والرضا

والوظيفي		
معامل	القيمة	مستوى
الارتباط		الدلالة
بيرسون	0.561**	٠.٠٠٠

من الجدول السابق أعلاه نلاحظ وجود علاقة ارتباطية بين مستوى الأداء التدريسي لمعلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي بمحافظة المهرة والرضا الوظيفي لديهم من وجهة نظرهم حيث بلغت مستوى الدلالة (٠.٠٠٠) وهي أصغر من (٠.٠٥) مما يدل على وجود ارتباط قوي (❖❖ * ٠.٥٦١)، وهذا الارتباط يوضح والأثر القوي والعلاقة الطردية الموجبة بين الأداء التدريسي لمعلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي والرضا والوظيفي، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الحجيلي (٢٠٢٤)، و دراسة مالح، و مجيد، و خليل (٢٠١٨)، و دراسة الشمري (٢٠١٦).



استنتاجات الدراسة:

من خلال الدراسة الحالية يمكن أن نستنتج الآتي:

- إن مستوى الأداء التدريسي لمعلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي بمحافظة المهرة من وجهة نظرهم جاء بمستوى أداء كبيراً.
- مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي بمحافظة المهرة من وجهة نظرهم جاء بمستوى رضا متوسطاً.
- توجد علاقة ارتباطية قوية طردية موجبة بين مستوى الأداء التدريسي لمعلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي والرضا والوظيفي.
- يزداد الأداء التدريسي للمعلمين وتزداد فاعليته بزيادة الرضا الوظيفي لديهم.
- كلما أعطي المعلم مرتبه وحوافزه في وقتها يزداد الرضا الوظيفي عن العمل ويتحسن الأداء التدريسي له والعكس صحيح.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($a \leq 0.05$) لكل مجال من مجالات الأداء التدريسي وفي محور الأداء التدريسي ككل وفقاً ومتغير الجنس، ومتغير سنوات الخبرة، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجال التنفيذ ولصالح الفئة التي سنوات خبرتها (أكثر من ١٠ سنوات).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($a \leq 0.05$) لكل مجال من مجالات محور الأداء التدريسي وفقاً لمتغير التخصص، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجال التخطيط لصالح معلمي مدارس المرحلة الثانوية تخصص (علمي).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) لمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة المهرة من وجهة نظرهم وفقاً لمتغير الجنس، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الراتب والحوافز ولصالح الإناث.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لكل مجال من مجالات الرضا الوظيفي وفي المحور ككل وفقاً ومتغير التخصص، ومتغير سنوات الخبرة، وتوجد فروق



ذات دلالة إحصائية في مجال الراتب والحوافز لصالح الفئة التي سنوات خبرتها (أقل من ٥ سنوات).

توصيات الدراسة:

من خلال العرض السابق لنتائج الدراسة توصي الباحثة بالآتي:

- العمل على زيادة رواتب وحوافز المعلمين والمعلمات باعتبار الرواتب والحوافز لها دور كبير في انخفاض مستوى الرضا الوظيفي عند المعلمين وسبب رئيس في تفكيرهم لترك مهنة التدريس.
- تطوير النمو المهني للمعلمين من خلال اقامة مجموعة من الدورات المهنية في الإدارة الصفية وتخطيط و تنفيذ وتقويم العملية التعليمية.
- ضروري إعطاء الاهتمام بالمعلم من قبل المسؤولين وخلق الوعي المجتمعي بشأن مهنة التعليم.
- إشراك المعلم في عملية اتخاذ القرارات التربوية والمدرسية مما يزيد من شعوره بالانتماء للمهنة.

مقترحات الدراسة:

- تقترح الباحثة إجراء المزيد من الدراسات الخاصة بالأداء والرضا الوظيفي مثل:
- إجراء دراسة مماثلة على معلمي مرحلة التعليم الأساسي وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية.
 - إجراء دراسة لأثر النمط الإداري المتبع لمديري مدارس التعليم العام على الأداء التدريسي للمعلمين والمعلمات.
 - إجراء المزيد من الدراسات حول الرضا الوظيفي تتضمن متغيرات أخرى كالعمر والحالة الاجتماعية والمنطقة وغيرها.

المراجع:

- Gray, M, (2003) .Student Teaching Evaluations Academic Search Premier ، Issue. 5 Vol. 89 ،،Sep/Oct 2003 . Academic Search Premier



- أحمد، حنان عباس إبراهيم. (٢٠١٨). الرضا الوظيفي ودوره في تحسين الأداء الإداري والإشرافي لدى مديري مدارس الأساس بمحلية بحري، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة السودان، الخرطوم، السودان.
- الأحمد، حنان عبدالرحيم. (٢٠٠٦). الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للعاملين في الرعاية الصحية الأولية في السعودية، المجلة العربية للعلوم الإدارية، المجلد ١٣، العدد (٣)، جامعة الكويت.
- البلهد، نوره محمد (٢٠١٤). مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن ، وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية ، المجلة الدولية التربوية المتخصصة ، المجلد (٣) العدد (١٠).
- بن صالح، سيف، (٢٠٠٢)، أثر العوامل الوظيفية والشخصية على الرضا الوظيفي وكفاءة الأداء، د. دار، ط١، السعودية.
- حاروشي، نور الدين. (٢٠١١). إدارة الموارد البشرية. (ط١)، الجزائر، دار الأمة للطباعة والترجمة والتوزيع .
- حامد، أحمد قناوى. (٢٠٢١). تقويم الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي بمدارس الدمج مع تصور مقترح لهذا الدور، مجلة الدراسات في الخدمة الاجتماعية، العدد (٥٤)، الجزء (٤)، كلية الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة حلوان .
- حامد، أحمد قناوى. (٢٠٢١). تقويم الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي بمدارس الدمج مع تصور مقترح لهذا الدور، مجلة الدراسات في الخدمة الاجتماعية، العدد (٥٤)، الجزء (٤)، كلية الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة حلوان .
- الحجيلي، وليد صالح هيثم، (٢٠٢٤)، الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج، مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية، المجلد (٣) العدد (٢٢)، ٣٠ سبتمبر ٢٠٢٤م.



- خليل، جواد محمد الشيخ، و شرير، عزيزة عبد الله، (٢٠٠٨)، الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات (الديموغرافية) لدى المعلمين، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية) المجلد السادس عشر، العدد الأول، ص ٦٨٣ - ٧١١ يناير ٢٠٠٨م.
- زرعة، سوسن (٢٠٠٩). الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن بالمملكة العربية السعودية. مجلة العلوم التربوية، (٤).
- الزهراني، حليلة علي، أثر الحوافز المادية والمعنوية في أداء معلمات اللغة الانجليزية في المدارس الثانوية بمحافظة المخوة التعليمية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، العدد الثاني - المجلد الأول مارس ٢٠١٧م
- السليم، بشار عبدالله، و العلي، يسرى يوسف، (٢٠١٢)، علاقة مكانة (المعلم الاجتماعية) بدوره في تنمية المجتمع كما يقدرها معلمو المدارس الثانوية في الأردن، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد العشرون، العدد الثاني، ص ١٧٩ - ٢٠٥ يونيو ٢٠١٢.
- سمور، رياض . (٢٠٠٣). برنامج مقترح لتطوير الأداء المهني لدى معلمي المرحلة التعليم الثانوي بمحافظات غزة، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الأقصى ، كلية التربية ، برنامج الدراسات العليا المشترك مع عين شمس .
- شتا، صفاء يحيى محمد يحيى.(٢٠٢٠). أثر القيادة الإدارية الناجحة على أداء العاملين، دراسة تطبيقية على العاملين بقطاع الأزهر الشريف، رسالة دكتوراه، كلية التجارة ، جامعة كفر الشيخ ، مصر.
- شتيا، محمد إسعاف فياض، (٢٠١٨)، الرضا الوظيفي وعلاقته بتطوير أداء المعلمين في مدارس لواء بني كنانة، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل، كانون أول/٢٠٢٨م، الأردن.
- الشخبي، على السيد، (١٩٩١)، الصور المفضلة والواقعية لأستاذ الجامعة كما يراها طلابه المعلمون: دراسة ميدانية، المؤتمر العلمي الثاني لكلية



- التربية، جامعة البحرين، "بعض قضايا التعليم الجامعي وتحديات العصر" البحرين (٧ - ٩).
- الشرايدة ، سالم . (٢٠١٠). الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات عملية . ط١، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمّان، الأردن.
- الشريف، طلال .(٢٠٠٤). الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بإمارة مكة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- شفيق، شاطر، (٢٠١٠)، أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد بوقرة بوامردس، الجزائر.
- الشمري، سعود بن محمد (٢٠١٦)، علاقة الرضا الوظيفي بالأداء الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، مجلة دراسات، العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد (٤٣)، ملحق (١)، ٢٠١٦م.
- صلاح الدين، نسرین صالح محمد. (٢٠٢٠). تحسين الأداء المهني للمعلمين في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان في ضوء الإشراف التربوي المدمج، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد ٢١.
- صلاح الدين، نسرین صالح محمد. (٢٠٢٠). تحسين الأداء المهني للمعلمين في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان في ضوء الإشراف التربوي المدمج، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد ٢١، سبتمبر ٢٠٢٠.
- الطجم، عبدالله عبد الغني. والسواط، طلق بن عوض الله، (٢٠٠٠)، السلوك التنظيمي، دار حافظ للنشر والتوزيع، ط٣، الدولة
- عابدين، محمود عباس، ١٩٩١، التعلم الذاتي بين الفكر والتطبيق: دراسة تحليلية، المؤتمر العلمي السادس لرابطة التربية الحديثة "التعليم الثانوي بين الحاضر والمستقبل" القاهرة، رابطة التربية الحديثة (٦ - ٨) يوليو ١٩٩١، مصر.



- عبداللطيف ، عصام .(٢٠١٣). الرضا الوظيفي ومهارة إدارة ضغوط العمل ، بيولينك للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر .
- عبدالمجيد، ندى إبراهيم .(٢٠١٤). الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.
- عبودي، زيد، (٢٠٠٦)، التنظيم الإداري مبادئه وأساسياته، ط١، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- العتيبي، ذياب سعد .(٢٠١٨). العلاقات الإنسانية لدى قادة مدارس محافظة الطائف وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين . مجلة كلية التربية، ٣٤(٢٣٠).
- العتيبي، ذياب سعد .(٢٠١٨). العلاقات الإنسانية لدى قادة مدارس محافظة الطائف وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين . مجلة كلية التربية، ٣٤(٢٣٠).
- العريقي، منصور محمد إسماعيل(٢٠١٤): "طرق البحث - للباحثين في العلوم الإدارية والتسويقية والمالية والمصرفية"، الطبعة الرابعة، الأمين للنشر والتوزيع، صنعاء، اليمن.
- عطية، أفكار سعيد خميس(٢٠١٦). التسويق الداخلي وأثره على الرضا الوظيفي للإداريين العاملين في كلية التربية جامعة الإسكندرية (دراسة حالة) ، الإدارة التربوية ، مجلة علمية متخصصة تصدرها الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية ، السنة الثالثة ، العدد التاسع ، يونيو ٢٠١٦ .
- العمرو سليمان عبد الله، (١٩٩٥)، بيئة العمل وعلاقتها بإصابة رجل الدفاع المدني، رسالة ماجستير، غير منشورة، أكاديمية نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض، السعودية.



- فؤاد، إيناس . (٢٠١٠). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة، السعودية.
- مالح، فاطمة عبد، و مجيد، و داد كاظم، و خليل، الاء إبراهيم (٢٠١٨)، الكفايات التدريسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية في محافظة بغداد، مجلة التربية الرياضية جامعة بغداد المجلد (٣٠) العدد (٢)، ٢٠١٨م.
- المخلافي، عبدالسلام عبده قاسم (٢٠٢٠) منهجية البحث في التربية، مفاهيم نظرية وتطبيقات علمية، المتفوق للنشر والتوزيع، صنعاء، اليمن.
- مصطفى ، أحمد سيد .(٢٠٠٥).إدارة السلوك التنظيمي - نظرة معاصرة لسلوك الناس في العمل ، القاهرة.
- منظمة اليونسكو ومنظمة العمل الدولية،(١٩٨٢)، مكانة المعلمين وثيقة لتطويرها، التوصية الدولية لعام ١٩٦٦، شروح اللجنة المشتركة، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، السعودية.
- الميلود، بن موفق، و عبدالكريم، بن صايف، (٢٠١٧)، الرضا الوظيفي وأثره على أداء المعلم، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر.
- الناقه، محمود كامل، (١٩٩٩)، التدريس الجامعي – العمود الفقري للتنمية المهنية لأستاذ الجامعة المؤتمر القومي السنوي السادس لمركز تطوير التعليم الجامعي "التنمية المهنية لأستاذ الجامعة في عصر المعلوماتية" كلية التربية، جامعة عين شمس (٢٣ - ٢٤) نوفمبر ١٩٩٩، مصر.
- نسفاري، ميلود .(٢٠٠٧). محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي في الجزائر ، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة سطيف ، الجزائر .
- نصر، محمد .(٢٠٠٢). تطوير برامج إعداد المعلم وتدريبه في ضوء مفهوم الأداء. المؤتمر العلمي الرابع عشر ، مفاهيم التعليم في ضوء مفهوم الأداء ، المجلد الأول، جامعة عين شمس ، القاهرة، مصر.