

مستوى الأداء التدريسي لمعلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي في محافظة المهرة باليمن وعلاقته بالرضا الوظيفي من وجهة نظرهم

إعداد:

أ. لبنى صالح علي كلشات
باحثة دكتوراه
جامعة اب - اليمن

إشراف

أ.د محمد علي الخطيب
جامعة إب - اليمن
المشرف المشارك

أ.د أطفاف محمد المعمرى
جامعة إب - اليمن
المشرف الرئيسي

الملخص باللغة العربية

مستوى الأداء التدريسي لمعلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي في محافظة المهرة باليمن وعلاقته بالرضا الوظيفي من وجهة نظرهم

هدفت الدراسة التعرف على مستوى الأداء التدريسي لمعلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي في محافظة المهرة باليمن وعلاقته بالرضا الوظيفي 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 (185) معلماً ومعلمة من معلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية، وتم تطوير أداة البحث (الاستبانة) لتحقيق أهداف الدراسة، والتي تضمنت (46) 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 في محافظة المهرة باليمن 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 لمتغير الجنس، ومتغير سنوات الخبرة، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجال التنفيذ ولصالح الفئة التي سنوات خبرتها (أكثر من 10 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 في محافظة المهرة باليمن 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 لمتغير سنوات الخبرة، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الراتب والحوافز لصالح الفئة التي سنوات خبرتها (أقل من 5 سنوات)، وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة بين مستوى الأداء التدريسي لمعلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي في محافظة المهرة باليمن والرضا الوظيفي لديهم من وجهة نظرهم وفي ضوء نتائج الدراسة أوصت الدراسة بالعمل على زيادة رواتب وحوافز المعلمين والمعلمات، وتطوير 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 among Secondary School Teachers in Al-Mahra Governorate, Yemen and its Relationship to Job Satisfaction from their Point of View

Abstract

The study aimed to identify the level of teaching performance among secondary school teachers in Al-Mahra Governorate, Yemen and its relationship to job satisfaction from their point of view. It examined teaching performance in the areas of planning, implementation, and evaluation, as well as aspects of job satisfaction, including nature of work, salary and incentives, and the social status of teachers. The study also considered variables such as gender, years of experience, and specialization. The researcher employed the descriptive methodology in both survey and correlational forms. The study sample consisted of 185 male and female secondary school teachers, who were randomly selected. A research instrument (questionnaire) was developed to achieve the study's objectives, comprising 46 items divided into two main axes: the first axis on teaching performance, covering three areas; and the second on job satisfaction, also covering three areas. The validity and reliability of the instrument were verified.

The study concluded that the level of teaching performance among secondary school teachers in Al-Mahra Governorate, Yemen was significantly high from the teachers' perspective, while their level of job satisfaction was moderate. No statistically significant differences were found in any areas of teaching performance, nor in the overall teaching performance axis, based on gender or years of experience. There were statistically significant differences in the area of implementation in favor of the group with over 10 years of experience. No statistically significant differences were found in any areas of the teaching performance axis based on the specialization variable. However, there were statistically significant differences in the area of planning in favor of secondary school teachers in the scientific specialization. There were no statistically significant differences in job satisfaction levels among secondary school teachers in Al-Mahra Governorate, Yemen from the teachers' perspective based on gender, with significant differences in the salary and incentives area in favor of female teachers. No statistically significant differences

were found in any job satisfaction areas, nor in the overall job satisfaction axis, based on years of experience. However, there were statistically significant differences in the salary and incentives area in favor of the group with less than 5 years of experience. There was a positive, direct correlation between the level of teaching performance among secondary school teachers in Al-Mahra Governorate, Yemen and job satisfaction from the teachers' perspective. Based on the study's result. Some recommendations were offered most significant of which is that salaries and incentives should be increased for male and female teachers. Also, professional growth for teachers should be developed, and teachers should be involved in the decision-making process for educational and school-related matters, which would enhance their sense of belonging to the institution.

Keywords: Teaching performance, secondary education, 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، 2005).

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 فعال 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، 2016: 302). 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، 2018: 1).

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 وتقليل ظاهرة التغيب ودوران العمل (البليهد، 2014: 153).

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 (2024) صلاح الدين (2020).

وعليه فإن مشكلة الدراسة تكمن في الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

ما مستوى الأداء التدريسي لمعلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي في محافظة المهرة باليمن وعلاقته بالرضا الوظيفي من وجهة نظرهم؟

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الآتية:

1) ما مستوى الأداء التدريسي لمعلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي في محافظة المهرة باليمن في مجالات الأداء التدريسي: (التخطيط، التنفيذ، التقويم) وجهة نظرهم؟

2) ما مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي في محافظة المهرة باليمن في مجالات الرضا الوظيفي: (طبيعة العمل، الراتب والحوافز، المكانة الاجتماعية للمعلم) من وجهة نظرهم؟

3) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى الأداء التدريسي لمعلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي في محافظة المهرة باليمن من وجهة نظرهم تعزى لمتغيرات الدراسة: (الجنس، سنوات الخبرة، التخصص)؟
أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في الآتي:

1- رفق المكتبة وميدان الدراسات والأبحاث التربوية بدراسة جديدة في تحديد العلاقة بين الأداء التدريسي بالرضا الوظيفي.

2- قد تفيد الإدارات المدرسية في مدارس مرحلة التعليم الثانوي في التعرف على مستوى الأداء التدريسي لمعلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي وعلاقته بالرضا الوظيفي لديهم.

3- 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 في محافظة المهرة باليمن وعلاقته بالرضا الوظيفي من وجهة نظرهم. وذلك من خلال تحقيق الأهداف الفرعية الآتية:

(1) التعرف على مستوى الأداء التدريسي لمعلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي في محافظة المهرة باليمن من وجهة نظرهم.

(2) تحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى لمعلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي في محافظة المهرة باليمن من وجهة نظرهم.

(3) الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) لمستوى الأداء التدريسي لمعلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي في محافظة المهرة باليمن من وجهة نظرهم تعزى لمتغيرات الدراسة: (الجنس، سنوات الخبرة، التخصص).

(4) الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) لمستوى الرضا الوظيفي لمعلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي في محافظة المهرة باليمن من وجهة نظرهم تعزى لمتغيرات الدراسة: (الجنس، سنوات الخبرة، التخصص).

(5) الكشف عن وجود علاقة ارتباطية بين مستوى الأداء التدريسي لمعلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي في محافظة المهرة باليمن 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 في محافظة المهرة باليمن وعلاقته بالرضا الوظيفي 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 في محافظة المهرة

باليمن.

الحدود البشرية:

معلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي في محافظة المهرة باليمن.

الحدود الزمانية:

الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2024/ 2025م.

متغيرات الدراسة:

- المتغير المستقل: الرضا الوظيفي لمعلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي في محافظة المهرة باليمن.

- المتغير التابع: الأداء التدريسي لمعلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي في محافظة المهرة باليمن.

مصطلحات الدراسة:

لأغراض الدراسة تم تحديد وتعريف المصطلحات الآتية:

الأداء التدريسي:

يعرفه سمور (2003: 8) الأداء التدريسي بأنه: هو كل ما يقوم به المعلم من تخطيط وتنفيذ وتقويم 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 لينفذ الأنشطة الصفية خلال الموقف الصفّي ويؤديها على أكمل وجه لتحقيق الأهداف التعليمية التعلمية وتتمثل في إجابات أفراد العينة على مجالات (التخطيط – اتخاذ القرارات - والتقويم).

معلمي مرحلة التعليم الثانوي:

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

الرضا الوظيفي:

يعرفه عبدالمجيد (2014: 8) 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، 2010، 12).

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 وزملائهم في المدرسة وكل من له صلة بعملهم ويقاس من خلال الدرجة الكلية التي يحصل عليها أفراد عينة الدراسة من معلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي في محافظة المهرة باليمن 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 والالتقان.

أولاً: مفهوم الأداء التدريسي:

يعد الأداء التدريسي من المفاهيم والظواهر السلوكية الذي نالت اهتمام كبيراً من قبل الكتّاب 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، 2003، 201) بأنه وسيلة اتصال تربوي هادف يأتي بتخطيط وتوجيه من المعلم لتحقيق أهداف التعلم والتعليم لدى المتعلم.

ويعرف سمور (2003: 8) الأداء التدريسي بأنه: هو كل ما يقوم به المعلم من تخطيط وتنفيذ وتقويم للعمل الذي يقوم به داخل وخارج بيئة الصف. كما عرفه نصر (2002: 94) 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 باعتبارها 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 والقادة 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، 2004: 81).

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، 2013)

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 مسؤوليات العمل لذلك يراعي الإلتزام 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، 2013: 64).

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، 2011: 84)

- 1 — مدى قيام العامل بالمهام المسندة إليه، ومدى تحقيقهم للمستوى المطلوب من الأداء.
- 2 — مدى قدرته على التقدم والاستفادة من فرص الترقية وزيادة الأجر.
- 3 — التأكد من قدرات العامل ومهاراته في الأداء.
- 4 — مقارنة مهارات العمال بالمهارات والمعلومات المطلوبة لهذا العمل.
- 5 — تطابق طريقة أداء العامل مع الطريقة المرغوب فيها (حاروشي، 2011: 84).

التخطيط للتدريس:

و"التخطيط هو العملية التي تتضمن وضع مجموعة من الافتراضات حول الوضع في المستقبل أي التقرير سلفا بما يجب عمله لتحقيق هدف معين، ثم وضع خطة تبيين 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، 2008، 180).

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، 1991، 19)، 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:

- 1- اعتزازه بمهنته.
- 2- اهتمامه بمظهره وملبسه.
- 3- التزامه بالمبادئ والأخلاق الكريمة حتى يكون قدوة لطلابه. (الناقبة، 1999، 162)

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، وتحقق 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، 1991، 125-126).

هذا فضلا عن ضرورة بذله جهد كبير في عملية التدريس، فعوض هيئة التدريس المتميز لا يسمح لنشاطه وحماسه وانتباهه بالفنور في العمل، حتى يظل تدريسه دائما حيا وحيقيا، فيهتم بمعايير الإلقاء خاصة ما يصاحبه من حركات ملحمية وانفعالية (الناقبة، 1999، 164) 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، 2003).

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:

1- أن يستخدموا طرقاً وأساليب تقويم متنوعة وملائمة وعادلة (Taylor, 1994).

2- أن تشمل اختباراتهم الجوانب الأساسية للمقرر.

3- أن تراعى الفروق الفردية بين الطلاب.

4- أن تناسب الوقت المخصص لها.

5- أن ترتبط ارتباطاً مباشراً بالدروس أو بما تم توجيه الطالب إليه من كتب ومصادر

(Molmes & Smith, 2003).

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 (2017: 24) 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، 2006: 308)

بينما عرفه الشرايدة (2010: 65) 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 ع ويبعد عنه التهديد الذي يؤدي إلى مشكلات اقتصادية أو اجتماعية أو نفسية.

وعرفه (Nestern، 1994) بأنه: محصلة الشعور الذي يدركه الفرد من خلال عمله بالمؤسسة، والذي يتكون من مجموعة من الاتجاهات التي يكونها عن طبيعة الوظيفة التي يشغلها، والأجر الذي يحصل عليه، وعن فرص الترقية المتاحة وعن علاقته مع مجموعة العمل التي ينتمي إليها وعن الخدمات التي تقدمها المؤسسة له.

ومما سبق يمكن القول أن خصائص الرضا الوظيفي هي:

- 1 — الرضا الوظيفي هو شعور ذاتي فردي، يمكن أن يكون رضا شخص عدم رضا لشخص آخر.
 - 2 — الرضا الوظيفي يتحقق عندما تتطابق العوائد الحقيقية المتحصل عليها الموظف والمتوقع الحصول عليها من جهته.
 - 3 — 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، 2009: 15) وهي كالتالي:

- 1 — القيم الإنسانية يجب أن توجه وتقاد عمل المنظمات.
- 2 — عمليات ونشاطات المنظمات تتأثر بمستوى الرضا الوظيفي للعاملين فيها، فالمستويات العالية من الرضا الوظيفي للعاملين تؤثر إيجابياً على سلوكيات العمل وأداء العاملين.

3 — 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 (2007: 19) 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 فالمؤشر 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 إيجابي في الأداء التدريسي للمعلمين يمكن

تلخيصها في الآتي: (عبودي، 2006)

1- 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.

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

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

4- 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. (العمر، 1995، 24)

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

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

(2) لمهام والمسؤوليات المرتبطة بالعمل.

(3) الأدوار والتفاعلات داخل فريق العمل.

(4) الأدوار والتقنيات المستخدمة في العمل.

(5) الأهداف والتوقعات المرتبطة بالوظيفة.

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

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 حافزاً لاستثمار كل طاقاته لصالح العمل فالحوافز تتعامل مع المؤثرات الخارجية وكيف يمكن أن توجه هذه المؤثرات سلوك الفرد (الطجم، السواط، 2000)

والحوافز جميع العوائد المادية والمعنوية التي يحصل عليها الفرد مقابل عمله، فالحوافز المادية هي الرواتب والمكافآت والبدلات 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 و الهدف المتصل بالإبداع، فيكون أثر الحافز ضعيفا، وربما معدوماً. (الزهراني، 2017، 170)

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، 2017)

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، 1982).

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 وفشلها في تحقيق أهدافها. (السليم، العلي، 2012)

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 كالاتي:

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

حيث يرى هذا الاتجاه أن هناك علاقة نسبية يمثل فيها الرضا الوظيفي المتغير المستقل والأداء المتغير الناتج، أي أنه كلما كان مستوى الرضا الوظيفي مرتفع كلما أدى ذلك إلى زيادة مستوى أداء المورد البشري والعكس 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 ارتباطه بوظيفته ومؤسسته فيرتفع بذلك أدائه والعكس صحيح. (بن صالح، 2002، 62)

2- 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، 2010، 4)

3- الاتجاه الثالث: العلاقة بين الرضا الوظيفي بالأداء تحكمها عوامل وسيطة:

يفترض هذا الاتجاه 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 والأداء) 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 صافي، 2017، 58)

الدراسات السابقة:

1- دراسة الحجيلي (2024):

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 (60) عبارة مقسمة على محورين وثمانية أبعاد، تم تطبيقها على عينة عشوائية بلغت (98) عضو هيئة تدريسية من مختلف كليات جامعة لحج، وبينت نتائج الدراسة أن محور الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج جاء بمتوسط حسابي (2.54) بتقدير (ضعيف)، فيما جاءت مجالات المحور بمتوسطات: الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل (3.51) ثم طبيعة وبيئة العمل (2.78) الترقيات والتنمية المهنية (2.38)، الأجور والحوافز (1.48) وبتقديرات ما بين كبيرة وضعيفة جداً؛ بينما جاء محور الأداء الأكاديمي بمتوسط حسابي (2.32) أما مجالات المحور فجاءت مرتبة: الأداء الإداري (3.71)، ثم التدريسي (3.61) وكلاهما بتقدير (عال) وثالثاً خدمة المجتمع (3.23) وأخيراً البحث العلمي (2.72) 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 (45).

2- دراسة باجبير، والحمدى، وبامرحول (2022):

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 (70) فقرة موزعة على من أربعة مجالات هي: (التخطيط والتنفيذ والاتصال والتواصل والتقويم)، وتكونت عينة الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس العاملين في كلية التربية والبالغ عددهم (61) عضواً وطلبة المستوى الرابع البالغ عددهم (196) 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 (0.05)، 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.

3 — دراسة حامد (2021):

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.

4- دراسة شتيايت (2018):

هدفت الدراسة إلى بيان مدى ارتباط الرضا الوظيفي بتطوير أداء المعلمين في مدارس لواء بني كنانة، واتباع الباحث المنهج الوصفي المسحي، كما استخدم الباحث على الاستبانة في جمع المعلومات وتضمنت (60) 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 (100) 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 إحصائياً بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين المدرسي طبقاً للجنس لصالح الذكور، لا توجد فروق دالة إحصائياً بالنسبة لسنوات الخدمة.

5- دراسة صالح، ومجيد، وخليل (2018):

هدفت الدراسة التعرف إلى درجة الكفايات التدريسية والرضا الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية في محافظة بغداد، ومن ثم إيجاد العلاقة بينهما، استخدم المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية، على مجتمع البحث المتمثل بمدرسي التربية الرياضية، بلغ عددهم (522) مدرساً، و (324) مديراً، واستخدم الباحثات لجمع على المعلومات مقياس الكفايات التدريسية المتضمن (47) عبارة موزعة على (7) مجالات، ومقياس الرضا الوظيفي (15) 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 الإحصائية SPSS، وتوصلت الدراسة إلى: أن المدرسين يحتاجون إلى تحسين كفاياتهم التدريسية في مختلف

المجالات، أنهم أيضا يشعرون بقلّة الرضا الوظيفي لديهم، ضعف الكفايات التدريسية أثر بشكل سلبي على الشعور بالرضا الوظيفي لوجود علاقة ارتباط طردية بينهما.

6 - دراسة العتيبي (2018):

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 (383) معلم، وجميع المشرفين التربويين وعددهم (105) 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.

7- دراسة الشمري (2016):

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 الذكور بلغت (120) عضواً، من العاملين في جامعة تبوك للعام الجامعي 2013/2014م وفقاً لبعض المتغيرات الديمغرافية من جهة ثانية. ولجمع بيانات الدراسة، تم تطبيق أداتين، الأولى تقيس مستوى الأداء الوظيفي، التي طورها الصرايرة (2007) والثانية تقيس مستوى الرضا الوظيفي وقام بتطويرها الزعبي (2010) 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.

8- دراسة خليل، وشريير، (2008):

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات (الديموغرافية) لدى المعلمين (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المرحلة الدراسية) تكونت عينة الدراسة من (360) معلماً ومعلمة، وقد تم أخذها بطريقة عشوائية عنقودية من (18) 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 الحجلي (2024) هدفت إلى تقييم درجة كل من الرضا الوظيفي والأداء الأكاديمي وطبيعة العلاقة بينهما هدفت دراسة حامد (2021) إلى تحديد مستوى الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي في مدارس الدمج مع الوقوف على معوقات هذا الأداء، وهدفت دراسة شتيايت (2018) إلى بيان مدى ارتباط الرضا الوظيفي بتطوير أداء المعلمين، بينما هدفت دراسة صالح، و مجيد، و خليل (2018) التعرف إلى درجة الكفايات التدريسية والرضا الوظيفي لدى المعلمين، ومن ثم إيجاد العلاقة بينهما، وهدفت دراسة العتيبي (2018) إلى الكشف عن واقع العلاقات الإنسانية لدى قادة المدارس وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين، بينما دراسة الشمري (2016) هدفت الكشف عن كل من مستويات الأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي من جهة، وإيجاد العلاقة، والفروق فيما بينها، وهدفت دراسة خليل، و شرير، (2008) إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات (الديموغرافية) لدى المعلمين، وهدفت دراسة باجبير، والحمدي، وبامرحول (2022) 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 الحجلي (2024)، ودراسة شتا (2020)، ودراسة صالح، ومجيد، و خليل (2018)، واختلف مع دراسة العتيبي (2018) التي استخدمت المنهج الوصفي فقط، ودراسة باجبير، والحمدي، وبامرحول (2022) 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 شتيايت (2018)، ودراسة صالح، ومجيد، و خليل (2018)، ودراسة العتيبي (2018)، ودراسة خليل، وشرير، (2008) فيما أخذ البعض عينات من أعضاء هيئة التدريس، كدراسة الحجلي (2024)، ودراسة باجبير، والحمدي، وبامرحول (2022)، ودراسة الشمري (2016)،

في حين أخذت دراسة حامد (2021) 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:

- 1) الاستفادة من الإطار النظري للدراسات السابقة في إثراء الإطار النظري للدراسة الحالية.
- 2) الاستفادة من المنهجية البحثية العلمية للدراسات السابقة من حيث خطوات تنفيذ الدراسة، وطرق اختيار العينة، ورصد وتحليل النتائج.
- 3) الاستفادة من أدوات الدراسات السابقة في بناء أداة للدراسة الحالية (الاستبانة).
- 4) في التعرف على كيفية تتابع إجراءات الدراسة، وتنظيمها وتقسيمها.
- 5) 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 لملائمته 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، 2014: 156). ويتمثل مجتمع الدراسة في الدراسة الحالية بكافة معلمي المرحلة الثانوية في محافظة المهرة باليمن.

جدول (1): عدد أفراد المجتمع وفقاً لمتغيري المديرية والنوع

الاجمالي	المعلمين				الثانوية	المديرية
	متعاقدين		ثابتين			
	إناث	ذكور	إناث	ذكور		
38	0	23	0	15	حسان	الغیضة
37	23	2	11	1	بلقيس	
30	22	3	5	0	الدرعية	
25	0	8	0	17	حوف	حوف
21	11	4	5	1	مكة	
22	0	16	1	5	عمر بن الخطاب	شحن
21	4	6	0	11	الصمود	حات
23	0	11	0	12	اليرموك	حصوين
43	13	23	0	7	النور	
30	0	15	0	15	تبوك	قشن
50	27	9	10	4	الفاروق	
21	0	12	0	9	سالم بن حسن	المسيلة
44	21	11	5	7	سمية	
37	33	0	1	3	أروى	سيحوت
30	1	15	1	13	المدينة المنورة	
472	155	158	39	120	الاجمالي	

يتضح من خلال الجدول السابق أن إجمالي عدد أفراد المجتمع الأصلي الكلي من معلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي (472) معلماً ومعلمة، حسب الإحصاءات الرسمية بمكتب وزارة التربية والتعليم في محافظة المهرة باليمن للعام 2022-2023م. عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (185) معلماً ومعلمة من معلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية وتشكل هذه العينة ما نسبته (39%) من مجتمع الدراسة، حيث قامت الباحثة بتوزيع (200) استبانة، وتم استعادة (185) استبانة، وتم استبعاد (12) استبانة لعدم صلاحيتها، ليصبح عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (173) استبانة. أداة الدراسة:

تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات تضمنت (45) فقرة في صورتها الأولية، وبعد التحكيم صارت في صورتها النهائية (46) فقرة موزعة على محورين، المحور الأول الأداء التدريسي، وبه ثلاث مجالات هي: (التخطيط) وبه (8) فقرة، (التنفيذ) وبه (8) فقرة، (التقويم) وبه (7) فقرة، والمحور الثاني: الرضا الوظيفي وبه ثلاث مجالات هي: (طبيعة العمل) وبه (8) فقرة، (الراتب والحوافز) وبه (7) فقرة، (المكانة الاجتماعية للمعلم) وبه (8) فقرة، وتم بناءها بالرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة.

صدق الأداة الظاهري:

تم عرض الاستبانة المكونة من (45) فقرة على مجموعة من الخبراء من أساتذة الجامعات اليمنية ومن المختصين في تخصصات مختلفة، وقد تم الأخذ بملاحظات الأساتذة المحكمين، فتم تعديل صياغة (3) فقرات، وإضافة (1) فقرة، وقد اعتمدت الباحثة على نسبة اتفاق (80%) فأكثر لإبقاء الفقرة، وبذلك أصبحت الأداة مكونة من (46) 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 (المخلفي، 2020: 278). 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 (2) يبين ذلك:

جدول (2): معامل الارتباط بين كل فقرة والمجال الذي تنتمي إليه

المجال الأول		المجال الثاني		المجال الثالث		المجال الرابع		المجال الخامس		المجال السادس	
معامل ارتباط بيرسون	م	معامل ارتباط بيرسون	م	معامل ارتباط بيرسون	م	معامل ارتباط بيرسون	م	معامل ارتباط بيرسون	م	معامل ارتباط بيرسون	م
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		8	0.514**	8			0.626**	8

** معامل الارتباط ذو دلالة احصائية عند مستوى 0.01

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات الاستبانة دالة إحصائياً وبدرجة قوية عند مستوى الدلالة (0.05)، 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 في محافظة المهرة باليمن، بلغت (15) معلماً ومعلمة، واستخدام معادلة (كرباخ ألفا)

(Cronbach'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 (3) يبين ذلك:
جدول (3): معامل الثبات ألفا كرونباخ لقياس ثبات المجالات والأداة

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			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			0.883
الأداة			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 (0.914)، والمحور الثاني (0.883) 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 (4): الفئات وحدودها والتقدير اللفظي

الفئات	الحد الأدنى للفئة	الحد الأعلى للفئة	مستوى الأداء
الفئة الأولى	1	80،1	ضعيفاً جداً
الفئة الثانية	81،1	6،2	ضعيفاً
الفئة الثالثة	61،2	4،3	متوسطاً
الفئة الرابعة	41،3	2،4	كبيراً
الفئة الخامسة	21،4	5	كبيراً جداً

وقد أعطي لكل فقرة وزن مدرج وفق سلم ليكرت الخماسي، فقد أعطي البديل كبيرة جداً (5) درجات والبديل كبيرة (4) درجات، والبديل متوسطة (3) درجات، والبديل ضعيفة (2) درجتين، والبديل غير ضعيفة جداً (1) 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) للتحليل الإحصائي لإجراء المعالجات الإحصائية ومنها:

- 1- التكرارات والنسب المئوية والرسوم البيانية، لوصف توزيع العينة وفقاً للمتغيرات المستقلة.
- 2- معامل ارتباط بيرسون، للتحقق من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.
- 3- اختبار كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لقياس ثبات أداة الدراسة.
- 4- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة ومحور ومجال من مجالات الاستبانة، وللأداة ككل.
- 5- اختبار (T-test) للكشف عن دلالة الفروق في متوسطات استجابات عينة الدراسة لفئتين مستقلتين لمتغيري الجنس (ذكر - انثى)، والتخصص (علمي - أدبي).
- 6- 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 - (5 - 10) سنوات - أكثر من 10 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:

- 1) ما مستوى الأداء التدريسي لمعلمي المرحلة الثانوية في محافظة المهرة باليمن 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 (5): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات مجال التخطيط لمحور الأداء التدريسي

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

بالنظر للجدول السابق أعلاه نلاحظ أن متوسط الفقرات يتراوح بين (3.6243-4.4798) 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 الصفية ويترتب عليها نجاح بقية الخطوات.

ثانياً: مجال التنفيذ:

جدول (6): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات مجال التنفيذ لمحور الأداء التدريسي

مستوى الأداء	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ترتيب الفقرة	رقم الفقرة	الفقرة
كبيراً جداً	0.71232	4.3931	1	2	أشجع الطلاب على المشاركة بالأنشطة الصفية.
كبيراً جداً	0.80248	4.3064	2	6	أراعي الفروق الفردية في توزيع الأدوار الصفية والتعليمية.
كبيراً جداً	0.82519	4.2832	3	8	أشجع الطلاب على العمل بروح الفريق الواحد.
كبيراً جداً	0.81342	4.2428	4	4	أشرح الدروس بطرق مشوقة.
كبيراً	0.89554	4.1329	5	5	أقدم بخاتمة تلخص درس الحالي.
كبيراً	0.94761	4.1214	6	7	أهيئ المناخ الصفية المريح للطلاب أثناء العملية التعليمية.
كبيراً	0.99822	3.8555	7	1	مشاركة الطلاب في تبادل الآراء حول الإدارة الصفية.
كبيراً	0.91473	3.7977	8	3	يلتزم الطلاب بالأدوار والمهام الصفية التي تسند لهم.

بالنظر للجدول السابق أعلاه نلاحظ أن متوسط الفقرات يتراوح بين (3.7977-4.3931) 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 الصفي.

ثالثاً: مجال التقويم:

جدول (7): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات مجال التقويم لمحور الأداء التدريسي

مستوى الأداء	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ترتيب الفقرة	رقم الفقرة	الفقرة
كبيراً جداً	0.55779	4.6821	1	5	أصح الاختبارات بدقة وموضوعية.
كبيراً جداً	0.70329	4.5318	2	4	أنوع في استخدام الأسئلة.
كبيراً	0.98083	4.1618	3	6	استخدم أسلوب العصف الذهني أثناء الإدارة الصفية.
كبيراً	1.00037	4.1040	4	2	استخدم الاختبارات التقويمية لتحديد نقاط القوة والضعف لدى الطلاب.
كبيراً	0.96710	4.0809	5	7	أحلل نتائج الامتحانات لتشخيص مواطن القوة والضعف.
كبيراً	0.87933	4.0058	6	3	أتأكد من تحقيق الأهداف التعليمية لكل موقف صفي.
متوسطاً	1.14325	3.2543	7	1	استخدم أساليب التقويم الحديثة مثل المسجل والتقويم الذاتي.

بالنظر للجدول السابق أعلاه نلاحظ أن متوسط الفقرات يتراوح بين (3.2543-4.6821) 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:

(2) ما مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي مدارس المرحلة الثانوية في محافظة المهرة باليمن 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 (8): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات مجال طبيعة العمل لمحور الرضا الوظيفي

مستوى الأداء	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ترتيب الفقرة	رقم الفقرة	الفقرة
كبيراً جداً	0.66417	4.6763	1	6	تنسم علاقتي مع المعلمين بالتفاهم.
كبيراً جداً	0.65689	4.6705	2	5	أهتم بنجاح طلابي الذين أدرسهم.
كبيراً جداً	0.90115	4.4046	3	7	أعتبر علاقتي مع زملائي من مصادر رضائي عن العمل
كبيراً	1.11260	4.1098	4	1	يتناسب عملي مع ميولي واهتماماتي.
كبيراً	1.15670	4.1040	5	4	أشعر بالفخر لانتمائي لسلك التربية والتعليم.
كبيراً	1.09791	4.0983	6	3	أحب مهنة التدريس التي أنتمي إليها.
كبيراً	1.23213	3.7168	7	2	توفر لي وظيفة التدريس فرصة للنمو المهني.
ضعيفاً	1.46496	2.5260	8	8	توفر وظيفتي فرصاً لتأمين مستقبلي.

بالنظر للجدول السابق أعلاه نلاحظ أن متوسط الفقرات يتراوح بين (2.5260-4.6763) 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 (9): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات الراتب والحوافز العمل لمحور الرضا الوظيفي

مستوى الأداء	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ترتيب الفقرة	رقم الفقرة	الفقرة
متوسطاً	1.49188	2.6185	1	3	أستلم راتب يتناسب مع رواتب زملاء الآخرين.
ضعيفاً جداً	1.10051	1.7514	2	7	معايير وأنظمة الترقية بالسلك التربوي واضحة.
ضعيفاً جداً	1.04840	1.6127	3	6	تطبق لوائح التربية مبدأ المكافآت والحوافز الإضافية.
ضعيفاً جداً	0.95581	1.5260	4	2	اتقاضى راتب يتناسب مع أهمية العمل الذي أقوم به.
ضعيفاً جداً	0.86219	1.4104	5	1	أستلم راتب يتناسب مع الجهد الذي أبذله.
ضعيفاً جداً	0.87496	1.4046	6	5	مقدار الزيادة السنوية على الراتب مناسبة.
ضعيفاً جداً	0.87876	1.3815	7	4	يلبي راتبي احتياجاتي وأسرتي.

بالنظر للجدول السابق أعلاه نلاحظ أن متوسط الفقرات يتراوح بين (1.3815-2.6185) 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 وكذلك الغلاء وضعف القيمة الشرائية للعملة اليمنية.

ثالثاً: مجال المكانة الاجتماعية للمعلم:

جدول (10): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات مجال المكانة الاجتماعية لمحور الرضا الوظيفي

مستوى الأداء	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ترتيب الفقرة	رقم الفقرة	الفقرة
كبيراً جداً	0.89898	4.5376	1	3	المواد التي أدرسها ملائمة لتخصصي.
كبيراً جداً	0.89336	4.3931	2	1	التدريس الذي أقوم به يمثل أهمية كبيرة.
كبيراً جداً	0.80770	4.2254	3	2	تنتم المسؤوليات التي أقوم بها بالوضوح.
كبيراً	1.20725	3.7225	4	7	يتيح التدريس فرص للإبداع في العمل.
كبيراً	1.22604	3.7151	5	8	تتيح المدرسة فرص المشاركة في صناعة القرارات المدرسية
كبيراً	1.26646	3.6763	6	4	أشعر بالأمن والاستقرار النفسي عند ممارسة التدريس.
كبيراً	1.17185	3.5780	7	6	عناصر الرقابة في المدرسة تنتم بالاستقلالية.
كبيراً	1.40434	3.4855	8	5	وظيفة التدريس تشبع طموحاتي.

بالنظر للجدول السابق أعلاه نلاحظ أن متوسط الفقرات يتراوح بين (3.4855-4.5376) 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 للمعلم كثيراً رغم ما يعانيه المعلم من ضعف وتأخر للمرتبات.

رابعاً: جميع المجالات:

جدول (11): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل مجال من مجالات المحاور

المحاور	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة
الأداء التدريسي	التنفيذ	4.1416	0.57535	كبيراً
	التقويم	4.1173	0.59736	كبيراً
	التخطيط	4.0643	0.64384	كبيراً
	الكل	4.1073	0.53512	كبيراً
الرضا الوظيفي	طبيعة العمل	4.0383	0.71723	كبيراً
	المكانة الاجتماعية	3.9176	0.77155	كبيراً
	الراتب والحوافز	1.6722	0.77346	ضعيفاً جداً
	الكل	3.2759	0.57295	متوسطاً

بالنظر للجدول السابق أعلاه نلاحظ أن مجالات المحور الأول (الأداء التدريسي) جاءت بمتوسط حسابي يتراوح بين (4.1416- 4.0643) و بمستوى أداء كبيراً، وبمتوسط حسابي للمحور ككل (4.1073) ومستوى أداء كبيراً، بينما مجالات المحور الثاني (الرضا الوظيفي) جاءت بمتوسط حسابي يتراوح بين (4.0383- 1.6722)، وبمتوسط حسابي للمحور ككل (3.2759) ومستوى رضا متوسطاً وتعزو 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:

3) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى الأداء التدريسي لمعلمي المرحلة الثانوية في محافظة المهرة باليمن من وجهة نظرهم تعزى لمتغيرات الدراسة: (النوع، سنوات الخبرة، التخصص)؟

أولاً: وفقاً لمتغير الجنس:

جدول (12): استجابة عينة الدراسة لكل مجال من مجالات محور الأداء التدريسي وفقاً ومتغير الجنس

القيمة الاحتمالية	قيمة F	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	متغير الجنس	المجال
0.277	1.188	171	0.5747	4.1729	73	ذكر	التخطيط
			0.68195	3.9850	100	أنثى	
0.146	2.128	171	0.53265	4.2312	73	ذكر	التنفيذ
			0.59879	4.0763	100	أنثى	
0.209	1.592	171	0.56520	4.2329	73	ذكر	التقويم
			0.60876	4.0329	100	انثى	
0.173	1.874	171	0.47453	4.2114	73	ذكر	الكل
			0.56561	4.0313	100	أنثى	

من الجدول السابق أعلاه نلاحظ أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) 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 (13): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمجالات محور الأداء التدريسي وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	متغير سنوات الخبرة	المجال
0.68684	4.0000	53	أقل من 5 سنوات	التخطيط
0.66842	4.0867	75	(10 - 5)	
0.55153	4.1028	45	أكثر من 10 سنوات	
0.64857	4.0425	53	أقل من 5 سنوات	التنفيذ
0.59561	4.1050	75	(10 - 5)	
0.39218	4.3194	45	أكثر من 10 سنوات	
0.65768	4.0270	53	أقل من 5 سنوات	التقويم
0.61382	4.0838	75	(10 - 5)	
0.45985	4.2794	45	أكثر من 10 سنوات	
0.57526	4.0230	53	أقل من 5 سنوات	الكل
0.56345	4.0922	75	(10 - 5)	
0.41174	4.2319	45	أكثر من 10 سنوات	

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 (14): تحليل التباين الأحادي لمجالات محور الأداء التدريسي وفقاً و متغير سنوات الخبرة

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

		0.351	170	0.351	داخل المجموعات	
0.149	1.928	0.546	2	0.546	بين المجموعات	الكل
		0.283	170	0.283	داخل المجموعات	

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.

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

جدول (15): اختبار شيفيه لمجال (التنفيذ) وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	المتوسط الحسابي	أقل من 5 سنوات	(5- 10)	أكثر من 10 سنوات
أقل من 5 سنوات	4.0425		0.06255	0.27699*
(5- 10)	4.1050	0.06255		0.21444
أكثر من 10 سنوات	4.3194	0.27699*	0.21444	

* فرق المتوسط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05).

بالنظر إلى الجدول السابق يتبين أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لسنوات الخبرة بين بين المجموعة التي سنوات خبرتها من (أقل من 5 سنوات) و التي متوسطها الحسابي (4.0425) والمجموعة التي سنوات خبرتها (أكثر من 10 سنوات) والتي متوسطها الحسابي (4.3194) وكانت لصالح الفئة التي سنوات خبرتها (أكثر من 10 سنوات) لأن متوسطها الحسابي أكثر، وذلك لأن لسنوات الخبرة (أكثر من 10 سنوات) هي فئة أكثر خبرة واكتساباً لمهارات الأداء التدريسي، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الشمري (2016)، وتختلف مع ما توصلت إليه دراسة خليل، و شرير، (2008).

ثالثاً: وفقاً لمتغير التخصص:

جدول (16): استجابة عينة الدراسة لمجالات محور الأداء التدريسي وفقاً ومتغير التخصص

القيمة الاحتمالية	F قيمة	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	متغير التخصص	المجال
0.007	7.544	171	0.53090	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 (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) حيث المتوسط الحسابي لهم (4.2070) أكبر من المتوسط الحسابي للمعلمين تخصص (أدبي) حيث متوسطهم الحسابي (3.8864)، وتغزو 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:

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

أولاً: وفقاً لمتغير الجنس:

جدول (17): استجابة عينة الدراسة لكل مجال من مجالات محور الرضا الوظيفي وفقاً ومتغير الجنس

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

بالنظر إلى الجدول السابق أعلاه نلاحظ أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى الرضا الوظيفي لدى لمعلمي المرحلة الثانوية في محافظة المهرة باليمن من وجهة نظرهم وفقاً لمتغير الجنس، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الراتب والحوافز ولصالح الإناث حيث المتوسط الحسابي لهن (1.6957) أكبر من المتوسط الحسابي للذكور حيث متوسطهم الحسابي (1.6399)، 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 (18): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمجالات محور الرضا الوظيفي وفقاً و متغير سنوات الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة	المجال
0.76364	3.9741	53	أقل من 5 سنوات	طبيعة العمل
0.75308	3.9850	75	(10 - 5)	
0.57486	4.2028	45	أكثر من 10 سنوات	
0.76339	1.9407	53	أقل من 5 سنوات	الراتب والحوافز
0.65211	1.5276	75	(10 - 5)	
0.89799	1.5968	45	أكثر من 10 سنوات	
0.69102	3.7877	53	أقل من 5 سنوات	المكانة الاجتماعية للمعلم
0.86080	3.9200	75	(10 - 5)	
0.68807	4.0667	45	أكثر من 10 سنوات	
0.58889	3.2904	53	أقل من 5 سنوات	الكل
0.61247	3.2145	75	(10 - 5)	
0.47794	3.3610	45	أكثر من 10 سنوات	

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 (19): تحليل التباين الأحادي لمجالات محور الرضا الوظيفي وفقاً ومتغير سنوات الخبرة

القيمة الاحتمالية	قيمة f	متوسط المجموعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
0.202	1.614	1.649	2	.825	بين المجموعات	طبيعة العمل
		86.831	170	.511	داخل المجموعات	
0.008	4.933	5.644	2	2.822	بين المجموعات	الراتب والحوافز
		97.253	170	.572	داخل المجموعات	
0.204	1.602	1.894	2	.947	بين المجموعات	المكانة الاجتماعية
		100.495	170	.591	داخل المجموعات	
0.391	0.943	.620	2	.310	بين المجموعات	الكل
		55.843	170	.328	داخل المجموعات	

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.

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

جدول رقم (20): اختبار شيفيه لمجال (الراتب والحوافز) وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	المتوسط الحسابي	أقل من 5 سنوات	(5 - 10)	أكثر من 10 سنوات
أقل من 5 سنوات	1.9407		0.41308*	0.34388
(5 - 10)	1.5276	0.41308*		0.06921
أكثر من 10 سنوات	1.5968	0.34388	0.06921	

* فرق المتوسط ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05).

بالنظر إلى الجدول السابق يتبين أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لسنوات الخبرة بين المجموعة التي سنوات خبرتها من (أقل من 5 سنوات) والتي متوسطها الحسابي (1.9407) والمجموعة التي سنوات خبرتها (5 - 10) والتي متوسطها الحسابي (1.5276) وكانت لصالح الفئة التي سنوات خبرتها (أقل من 5 سنوات) لأن متوسطها الحسابي أكثر، وذلك لأن لسنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات) هي فئة أقل خبرة وأقل حوافز ومرتب.

ثالثاً: وفقاً لمتغير التخصص:

جدول (21): استجابة عينة الدراسة لمجالات محور الرضا الوظيفي وفقاً ومتغير

التخصص

القيمة الاحتمالية	قيمة F	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	متغير التخصص	المجال
0.936	0.007	171	0.71192	4.0299	96	علمي	طبيعة العمل
			0.72835	4.0487	77	أدبي	
0.646	0.212	171	0.80892	1.6890	96	علمي	الراتب والحوافز
			0.73156	1.6512	77	أدبي	
0.469	0.527	171	0.78059	3.8984	96	علمي	المكانة الاجتماعية للمعلم
			0.76455	3.9416	77	أدبي	
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 (0.05) لكل مجال من مجالات محور الرضا الوظيفي وفي المحور ككل وفقاً لمتغير التخصص، وتعود الباحثة ذلك إلى أن معلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي في محافظة المهرة باليمن يعيشون الظروف الاجتماعية والاقتصادية نفسها ويعانون نفس المعاناة التي يعيشها المواطن اليمني، وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة باجبير، والحمدي، وبامرحول (2022) حيث توصلت أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير التخصص في مجالي التخطيط والتنفيذ، وفي الدرجة الكلية لفقرات الاستبانة لصالح التخصص اللغة الإنجليزية.

الإجابة عن السؤال الخامس:

(5) هل توجد علاقة ارتباطية بين مستوى الأداء التدريسي لمعلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي في

محافظة المهرة باليمن والرضا الوظيفي من وجهة نظرهم وما طبيعتها؟

جدول (22): مستوى الأداء التدريسي لمعلمي مدارس المرحلة الثانوية والرضا والوظيفي

معامل الارتباط	القيمة	مستوى الدلالة
بيرسون	0.561**	0.000

من الجدول السابق أعلاه نلاحظ وجود علاقة ارتباطية بين مستوى الأداء التدريسي لمعلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي في محافظة المهرة باليمن والرضا الوظيفي لديهم من وجهة نظرهم حيث بلغت مستوى الدلالة (0.000) وهي أصغر من (0.05) مما يدل على وجود ارتباط قوي (0.561^{**})، 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 (2024)، و دراسة مالح، و مجيد، و خليل (2018)، و دراسة الشمري (2016).
استنتاجات الدراسة:

من خلال الدراسة الحالية يمكن أن نستنتج الآتي:

- (1) إن مستوى الأداء التدريسي لمعلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي في محافظة المهرة باليمن من وجهة نظرهم جاء بمستوى أداء كبيراً.
- (2) مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي في محافظة المهرة باليمن من وجهة نظرهم جاء بمستوى رضا متوسطاً.
- (3) توجد علاقة ارتباطية قوية طردية موجبة بين مستوى الأداء التدريسي لمعلمي مدارس مرحلة التعليم الثانوي والرضا والوظيفي.
- (4) يزداد الأداء التدريسي للمعلمين وتزداد فاعليته بزيادة الرضا الوظيفي لديهم.
- (5) كلما أعطي المعلم مرتبه وحوافزه في وقتها يزداد الرضا الوظيفي عن العمل ويتحسن الأداء التدريسي له والعكس صحيح.
- (6) 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 10 سنوات).
- (7) 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).

(8) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) لمستوى الرضا الوظيفي لدى لمعلمي المرحلة الثانوية في محافظة المهرة باليمن من وجهة نظرهم وفقاً لمتغير الجنس، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الراتب والحوافز ولصالح الإناث.

(9) 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 5 سنوات).

توصيات الدراسة:

من خلال العرض السابق لنتائج الدراسة توصي الباحثة بالآتي:

- (1) 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.
- (2) تطوير النمو المهني للمعلمين من خلال اقامة مجموعة من الدورات المهنية في الإدارة الصفية وتخطيط وتنفيذ وتقييم العملية التعليمية.
- (3) ضروري إعطاء الاهتمام بالمعلم من قبل المسؤولين وخلق الوعي المجتمعي بشأن مهنة التعليم.
- (4) 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:

- (1) إجراء دراسة مماثلة على معلمي مرحلة التعليم الأساسي وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية.
- (2) إجراء دراسة لأثر النمط الإداري المتبع لمديري مدارس التعليم العام على الأداء التدريسي للمعلمين والمعلمات.
- (3) إجراء المزيد من الدراسات حول الرضا الوظيفي تتضمن متغيرات أخرى كالعمر والحالة الاجتماعية والمنطقة وغيرها.

المراجع:

أحمد، حنان عباس إبراهيم، (2018): الرضا الوظيفي ودوره في تحسين الأداء الإداري والإشرافي لدى مديري مدارس الأساس بمحلية بحري، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة السودان، الخرطوم، السودان.

الأحمدي، حنان عبدالرحيم، (2006): الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للعاملين في الرعاية الصحية الأولية في السعودية، المجلة العربية للعلوم الإدارية، 13(3)، جامعة الكويت.

البليهد، نوره محمد، (2014): مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريات في جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن، وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، 3(10).

بن صالح، سيف، (2002): أثر العوامل الوظيفية والشخصية على الرضا الوظيفي وكفاءة الأداء، 1، السعودية.

حاروشي، نور الدين، (2011): إدارة الموارد البشرية. (ط1)، دار الأمة للطباعة والترجمة والتوزيع، الجزائر.

حامد، أحمد قناوى. (2021): تقويم الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي بمدارس الدمج مع تصور مقترح لهذا الدور، مجلة الدراسات في الخدمة الاجتماعية، العدد (54)، الجزء (4)، كلية الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة حلوان.

حامد، أحمد قناوى، (2021): تقويم الأداء المهني للأخصائي الاجتماعي بمدارس الدمج مع تصور مقترح لهذا الدور، مجلة الدراسات في الخدمة الاجتماعية، العدد (54)، الجزء (4)، كلية الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة حلوان.

الحجيلي، وليد صالح هيثم، (2024): الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة لحج، مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية، 3(22).

خليل، جواد محمد الشيخ، وشرير، عزيزة عبد الله، (2008): الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات (الديموغرافية) لدى المعلمين، مجلة الجامعة الإسلامية، 16(1)، ص 683 – 711.

زرعة، سوسن، (2009): الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن بالمملكة العربية السعودية. مجلة العلوم التربوية، (4).

الزهراني، حليلة علي، (2017): أثر الحوافز المادية والمعنوية في أداء معلمات اللغة الانجليزية في المدارس الثانوية بمحافظة المخواة التعليمية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، (2)1.

السليم، بشار عبدالله، والعلي، يسرى يوسف، (2012): علاقة مكانة (المعلم الاجتماعية) بدوره في تنمية المجتمع كما يقدرها معلمو المدارس الثانوية في الأردن، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، (2)20، ص 179 – 205.

سمور، رياض، (2003): برنامج مقترح لتطوير الأداء المهني لدى معلمي المرحلة التعليم الثانوي بمحافظة غزة، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الأقصى، كلية التربية، غزة.

شتا، صفاء يحيى محمد يحيى، (2020): أثر القيادة الإدارية الناجحة على أداء العاملين، دراسة تطبيقية على العاملين بقطاع الأزهر الشريف، رسالة دكتوراه، كلية التجارة، جامعة كفر الشيخ، مصر.

شنتيات، محمد إسعاف فياض، (2018): الرضا الوظيفي وعلاقته بتطوير أداء المعلمين في مدارس لواء بني كنانة، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل، الأردن.

الشخبي، على السيد، (1991): 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 (7 - 9).

الشرايدة، سالم، (2010): الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات عملية. ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

الشريف، طلال، (2004): الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بإمارة مكة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

شفيق، شاطر، (2010): أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد بوقرة بومردس، الجزائر.

الشمري، سعود بن محمد، (2016): علاقة الرضا الوظيفي بالأداء الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك، مجلة دراسات، العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد (43)، ملحق (1).

صلاح الدين، نسرین صالح محمد، (2020): تحسين الأداء المهني للمعلمين في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان في ضوء الإشراف التربوي المدمج، مجلة البحث العلمي في التربية، (21).

صلاح الدين، نسرین صالح محمد، (2020): تحسين الأداء المهني للمعلمين في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان في ضوء الإشراف التربوي المدمج، مجلة البحث العلمي في التربية، (21).

الطجم، عبدالله عبد الغني. والسواط، طلق بن عوض الله، (2000): السلوك التنظيمي، دار حافظ للنشر والتوزيع، ط3.

عابدين، محمود عباس، (1991): التعلم الذاتي بين الفكر والتطبيق: دراسة تحليلية، المؤتمر العلمي السادس لرابطة التربية الحديثة "التعليم الثانوي بين الحاضر والمستقبل" القاهرة، رابطة التربية الحديثة (6- 8) .

عبداللطيف، عصام، (2013): الرضا الوظيفي ومهارة إدارة ضغوط العمل، بيولينك للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.

عبدالمجيد، ندى إبراهيم، (2014): الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني لدى معلمي المرحلة الثانوية، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.

عبودي، زيد، (2006): التنظيم الإداري مبادئه وأساسياته، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

العتيبي، ذياب سعد، (2018): العلاقات الإنسانية لدى قادة مدارس محافظة الطائف وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين. مجلة كلية التربية، 34(230).

العتيبي، ذياب سعد، (2018): العلاقات الإنسانية لدى قادة مدارس محافظة الطائف وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين. مجلة كلية التربية، 34(230).

العريقي، منصور محمد إسماعيل، (2014): "طرق البحث- للباحثين في العلوم الإدارية والتسويقية والمالية والمصرفية"، الطبعة الرابعة، الأمين للنشر والتوزيع، صنعاء، اليمن.

عطية، أفكار سعيد خميس، (2016): 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، (9).

العمر، سليمان عبد الله، (1995): بيئة العمل وعلاقتها بإصابة رجل الدفاع المدني، رسالة ماجستير، غير منشورة، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.

فؤاد، إيناس، (2010): الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة، السعودية.

مالح، فاطمة عبد، ومجيد، وداد كاظم، و خليل، الاء إبراهيم (2018): الكفايات التدريسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية في محافظة بغداد، مجلة التربية الرياضية جامعة بغداد، (2)30.

المخلفي، عبدالسلام عبده قاسم، (2020): منهجية البحث في التربية، مفاهيم نظرية وتطبيقات علمية، المتفوق للنشر والتوزيع، صنعاء، اليمن.

مصطفى، أحمد سيد، (2005): إدارة السلوك التنظيمي - نظرة معاصرة لسلوك الناس في العمل، القاهرة.

منظمة اليونسكو ومنظمة العمل الدولية. (1982): مكانة المعلمين وثيقة لتطويرها، التوصية الدولية لعام 1966، شروح اللجنة المشتركة، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض، السعودية.

الميلود، بن موفق، و عبدالكريم، بن صافي، (2017): الرضا الوظيفي وأثره على أداء المعلم، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر.

الناقبة، محمود كامل، (1999): 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 (23 - 24).

نسفاري، ميلود، (2007): محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي في الجزائر، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة سطيف، الجزائر.

نصر، محمد، (2002): 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.

المراجع الأجنبية:

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

Molmes, L & Smith, L .(2003). Student Evaluations of Faculty Grading Methods ،Journal of Education for Business ،Vol. 78Jul/Aug 2003.

Nestern (1994), Strategic Planning in school An Oxymoron. School Leadership & management, V.18, N.4, P.462.

Taylor, L . (1994). Reflecting on Teaching: The Benefits of Self-Evaluation ،Assessment & Evaluation in Higher Education ،Vol. 19, Issue. 2.