

تقييم أداء مدرسي الجغرافية ومدرساتها للمرحلة الإعدادية

في ضوء معايير الرضا الوظيفي

م. د. ابتهاج سهيل محمود

وزارة التربية/ مديرية تربية بغداد الرصافة الاولى

ibtihalalalsady7@gmail.com

مستخلص البحث:

يرمي البحث الحالي الى تقييم أداء مدرسي الجغرافية ومدرساتها للمرحلة الإعدادية في ضوء معايير الرضا الوظيفي، ضمن المدارس الإعدادية والثانوية النهارية التابعة لمديرية بغداد الرصافة الاولى، وقد تم اختيار عينة البحث بطريقة عشوائية وقد تألفت من (80) مدرسا ومدرسة، بواقع (32) مدرسا و(48) مدرسة، وقد اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي كمنهج مناسب لتحقيق اهداف البحث ولأجله اعدت الباحثة مقياساً للرضا الوظيفي (خماسي البدائل) كأداة مناسبة لجمع البيانات وقد تضمن المقياس اربع مجالات او معايير فرعية وهي: معيار تصميم العمل وقد تضمن (12) معياراً ثانوياً، ومعيار نظام الرواتب وقد تضمن (12) معياراً ثانوياً، ومعيار النظام الإداري وقد تضمن (13) معياراً ثانوياً، ومعيار العلاقات المتبادلة للمدرس وقد تضمن (13) معياراً ثانوياً، وقد تحققت الباحثة من صدق المقياس وثباته واستعملت الباحثة الوسائل الإحصائية المناسبة للخروج بنتائج البحث ومنها: وجود تفاوت في وجهات النظر حول قبول بعض المعايير الفرعية او ضعفها او حياديتها ولكلا الجنسين، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تأكيدات أهمية بعض المعايير الواردة في الاستبانة ولصالح المدرسات وفي ضوء النتائج أوصت الباحثة بعدد من التوصيات، ومنها الإفادة من قائمة المعايير السابقة في عملية تقييم مدرسي الجغرافية في المدارس الإعدادية والثانوية، والإفادة من قائمة المعايير السابقة في عملية تقييم (الطالب / المعلم) بالمدارس الإعدادية.

الكلمات المفتاحية: تقييم الاداء، المعيار، الرضا الوظيفي.

الفصل الأول: التعريف بالبحث

أولاً: مشكلة البحث:

يواجه الواقع التربوي والتعليمي للتعليم العام في العراق تحديات ومشكلات كثيرة في مختلف المكونات التربوية والتعليمية وأحد هذه المكونات هو إعداد الهيئات التعليمية والتدريسية إذ أنها تحتاج الى اعتماد قواعد إعداد معلم القرن الحادي والعشرين والتي تحتاج الى اعتماد التقنيات الحديثة وشروط القبول لنظم الكليات التربوية المفتوحة والتزود بالخبرات وغيرها، إذ أن إعداد المعلم لا يستوعب كل هذه الشروط مما يزيد الفجوة الحاصلة بين احتياجات الطلبة التعليمية وقدرات المدرسين المهنية بسبب التطور الحاصل في مختلف مجالات الحياة (موسى، 2022 : 17). وبما أن المدرس هو مفتاح للعملية التعليمية فهو العنصر الفعال في نقل المحتوى التعليمي للأجيال اللاحقة وتعليمهم على وفق فلسفة المجتمع وأهدافه وأول العناصر الأساسية البارزة للعملية التعليمية (زاير وعايز، 2014: 22). وترى الباحثة أن تدني مستويات التحصيل لدى الطلبة في مادة الجغرافية مما يثير التساؤلات حول مدى كفاءة أداء مدرسي ومدرسات الجغرافية مما يستدعي الأمر الى تقييم هذا الأداء وفق معايير موضوعية وواضحة. إلا أن تقييم أداء المدرسين تمثل بقصور كبير لعدم استمرار العلاقة الواضحة مع الجامعات بعد التخرج وعدم وجود المتابعة المستمرة من قبل المؤسسات التربوية لتحديد مواطن القوة والضعف في أدائهم (سلمان، 2020: 494).

كما أن ضعف جهاز تقييم أداء المدرسين وفق أسس موضوعية أو قد يتم التقييم بطريقة روتينية شكلية والتي يقوم بها مدير المدرسة ولا يتم الاستفادة من نتائج التقييم أو الأخذ بها في تطوير الأداء مما سيؤثر سلباً على فريق العمل وتحقيق الرضا الوظيفي للمدرسين، كما أن تقييم الأداء بالمدارس يجب أن تتجاوز العملية الرقابية لأنه عبارة عن شبكة متكاملة من العلاقات الإنسانية وبيئة العمل وأن عدم وجود نظام عادل وفعال لتقييم أداء المدرسين سيؤثر بطريقة أو بأخرى على مخرجات العملية التربوية والمتمثلة بالطلبة (أبو الوفا وآخرون، 2010 : 216).

ونظراً لخبرة الباحثة المتواضعة في مجال التدريس ولسنوات عدة بأنه لا يوجد نظام لتقييم أداء المدرسين والمدرسات لمادة الجغرافية وهذا ما انعكس سلباً على ضعف تحصيل الطلبة في هذه المادة، وهذا ما أكدته نتائج الاختبارات المدرسية سواء كان للمراحل غير المنتهية الرابع والخامس (الأدبي) أم لمرحلة السادس الأدبي على اعتبارات ان مادة الجغرافية تشكل مادة أساسية تأخذ طابع التخصص ضمن المرحلة الإعدادية للفرع الأدبي .

وضمن هذا السياق قامت الباحثة بعمل استبانة استطلاعية مقدمة لعينه من مدرسي الجغرافية ومدرساتها ضمن عينة البحث مؤلفة من (26) مدرساً ومدرسة بواقع (12) مدرساً و(14) مدرسة لمادة الجغرافية وتضمنت الاستبانة الأسئلة الآتية :

- 1- ما مدى اعتماد الإدارة المدرسية على مبدأ المشاركة الجماعية لمواجهة الطوارئ؟
 - 2- ما مدى تشجيع إدارة المدرسة لمدرسيها عند القيام بعمل إبداعي؟
 - 3- ما مدى اهتمام إدارة المدرسة بالحد من وطأة ضغوطات العمل لأعباء الحياة؟
 - 4- ما مدى قيام إدارة المدرسة بإزالة المحسوبة واعتماد نظام العدالة الاجتماعية؟
- وفي ضوء الإجابات التي قدمتها عينة البحث الاستطلاعية تبين بأن هناك قصوراً في الاهتمام بعملية تقييم أداء المدرسين وبالتالي ضعف مستوى رضاهم، الوظيفي عند إقبالهم لعملية التعليم. لذلك ترى الباحثة أن عملية تقييم الأداء يجب أن تؤخذ بنظر الاعتبار من قبل القيادات التربوية وصناع القرار وتوفير البيئة المناسبة للمدرس وتوفير الحوافز والمكافآت التشجيعية حتى يقبل المدرس على عمله بصورة فعالة لأنه سينصب بالنهاية على أهم مخرجات العملية التعليمية والمتمثلة بالطلبة. وبناءً على ما تقدم تتمثل مشكلة البحث الحالي بالإجابة على التساؤلين الآتيين:

- 1- ما تقييم أداء مدرسي الجغرافية ومدرساتها للمرحلة الإعدادية في ضوء معايير الرضا الوظيفي؟
- 2- ما مستوى تقييم أداء مدرسي الجغرافية ومدرساتها للمرحلة الإعدادية في ضوء معايير الرضا الوظيفي باختلاف الجنس؟
- 3- ثانياً: أهمية البحث:

من المعلوم أن مفتاح تقدم الأمم هو من خلال التربية إذ أنها الأداة التي تعد اجيال المستقبل لتحقيق أهدافها إلا أن هذا النجاح لا يمكن أن يتحقق ولا يمكن للتربية أن تؤتي بثمارها وتحقيق التقدم للمجتمع وبناء الأجيال القادرة على قيادة مجتمعاتها بكل ثقة واحترام إلا إذا سعت للأرتقاء بعملية التعليم من خلال برامج تنموية فعالة (الحربي، 2014 : 125)

ولا شك أن التربية لكي تحقق أهدافها من خلال التعليم فالتعليم هو طريقها لذلك إذ أن العالم اليوم يتجه اتجاهاً كبيراً نحو التعليم لاستثمار رأس المال البشري المتمثل بالمعرفة الإنسانية فجعلته استثماراً حقيقياً للتنمية بجميع حالاتها، مما سيعود عليها بفائدة اقتصادية كبيرة والمتمثلة بالأقبال الإيجابي للمدرسين نحو عملهم مما سيؤدي بالنهاية الى ارتفاع مستوى تحصيل الطلبة وهذا ما تصبو إليه التربية وبلاشك فهذا العمل سيحفز المدرس نحو عمله وهذا ما يعبر عنه بالرضا الوظيفي، إذ أن المدرس الراضي عن وظيفته سيجعله يقبل بإيجابية ويبدل جهداً إبداعياً متميزاً لإيصال المادة العلمية لطلبته (عيسى، 2015 : 245).

وبما أن التعليم أداة التربية لتحقيق أهدافها كان لابد لهذا التعليم من مراقبة مستمرة من خلال عملية التقييم حتى يستطيع الوصول الى تحقيق الأهداف إذ أنه - التقييم - يجب أن يكون ملازماً لعملية التدريس وطرانقه وأنشطته وممارساته. (لطيف، 2017 : 25)

وبناءً على ذلك ف تطوير العمل داخل المؤسسات التعليمية يرتبط بالتقييم المستمر لها مما سيزود القائمين عليها بتغذية راجعة حول نقاط القوة وتعزيزها ونقاط الضعف ومعالجتها مما سيساعد على تحقيق الأهداف المنشودة مما سيحفز جميع الأطراف على العمل بجدية ونشاط مما سيجعله راضياً بعمله مبدعاً له (الخياط، 2010 : 135).

ولتقييم الأداء أهمية كبيرة في كل المجالات وبما أن التعليم هو أحد هذه المجالات لذلك وجب على القيادات التربوية وصناع القرار الاهتمام بعملية تقييم الأداء لأهميته الكبيرة في مراجعة الأداء السابق لتعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف مما سيساعد على وضع أهداف للأداء المستقبلي لتطوير أداء المدرسين وهذا ما سيزيد رضاهم الوظيفي وزيادة دافعيتهم نحو العمل مما سيُعد ذلك محركاً وموجهاً لعملية التعليم نحو الأفضل (المعشر وآخرون، 2012 : 620).

كما أن عملية تقييم الأداء يعد بمثابة نقطة الانطلاق نحو بناء وتطوير وتنفيذ البرامج التدريسية واختيار أفضل الوسائل في عملية التقييم من خلال التنوع في أساليبها وأدواتها التقييمية واختيار الأفضل فيها للوصول الى الأهداف المرجوة وكذلك تعريف المدرس في الموقف الصفي بالجوانب المهمة من عملية التعليم وتوضيح لأهداف المراد تحقيقها (الدوسري، 2009 : 92).

وكلما سارت الأمور بإيجابية نحو تحقيق الأهداف التي تسعى إليها العملية التعليمية فذلك مدعاة لتحقيق الرضا الوظيفي وبلا شك أن ذلك سيؤدي الى خلق حياة ممتعة للفرد نفسه ولا شك أن المتعة ذات قيمة عالية في المجتمع (الرشوي، 1997 : 45).

كما أن للرضا الوظيفي أهميته الكبيرة لارتباطه الوثيق بالموارد البشري ذلك أن الأفراد يقضون جزءاً كبيراً من حياتهم يبحثون عن الرضا الوظيفي حيث يعتبر مقياساً لفعالية الأداء فإذا كان الرضا العام للأفراد مرتفعاً فذلك دليل على نتائج مرغوبة وإذا كان العكس فذلك سيؤدي الى كثرة التعيين وكثرة حوادث العمل والتأخر عنه بل والانتقال الى مؤسسات أخرى وبالتالي سيخلق مناخاً تنظيمياً غير صحي (إدريس وآخرون، 2019 : 120)

وبناءً على ما تقدم تتجلى أهمية البحث الحالي في :

- 1- قد يكون محاولة متميزة للرفقي بنموذج تقييم الأداء.
- 2- من المؤمل الاستفادة منها في تجنب الآثار السلبية الجانبية المصاحبة لعملية تقييم الأداء.
- 3- إفادة المدرسين بتطوير أدائهم.
- 4- توضيح جوانب القصور في تقييم أداء المدرسين في العراق وتفادي الأخطار من جراء عدم الالتزام بالموضوعية.
- 5- يمكن أن تساعد صناع القرار وإدارات المدارس بمعطيات مهمة حول الرضا الوظيفي لموظفيهم مما يساعد على إدامة ذلك مستقبلاً.
- 6- أهمية مادة الجغرافية ومدرسيها ومدرساتها كونهم عناصر أساسية في العملية التعليمية.

ثالثاً: هدفاً للبحث:

- 1- تقييم أداء مدرسي الجغرافية ومدرساتها للمرحلة الإعدادية في ضوء معايير الرضا الوظيفي.
- 2- تقييم أداء مدرسي الجغرافية ومدرساتها للمرحلة الإعدادية في ضوء معايير الرضا الوظيفي وفق متغير الجنس.

رابعاً: حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي بـ :

- 1- الحدود المكانية : المدارس الإعدادية والثانوية الحكومية والنهارية التابعة لمديرية تربية بغداد الرصافة / 1.
- 2- الحدود الزمانية : الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي (2024 – 2025).
- 3- الحدود البشرية : مدرسو ومدرسات الجغرافية في المدارس الإعدادية والثانوية الحكومية النهارية التابعة لمديرية تربية بغداد الرصافة / 1.
- 4- معايير الرضا الوظيفي : تم اعتماد أربعة معايير وهي : (تصميم العمل، نظام الرواتب، النظام الإداري، العلاقات المتبادلة للمدرس).

خامساً: تعريف المصطلحات

• تقييم الأداء عرفه : (عقيلي، 1996):-

""عمل مصمم لقياس أداء سلوك الأفراد أثناء العمل من خلال ملاحظتهم المنظمة وخلال فترة زمنية محددة ومعرفة النتائج وتقدير كفاءتهم وبالتالي تحديد نقاط القوة وتعزيزها ونقاط الضعف ومعالجتها للوصول الى نتائج فعالة"" (عقيلي، 1996 : 209).

(الكلادة، 2018)

""وصف لأداء العاملين ومراقبة سلوكهم أثناء العمل للحكم على مستوى كفاءتهم أثناء قيامهم بالعمل"" (الكلادة 2018: 190).

التعريف الإجرائي :

هي عملية إصدار حكم على أداء سلوك المدرسين والمدرسات في ضوء أجاباتهم على مقياس الرضا الوظيفي بعد المعالجة الإحصائية

المعيار عرفه (البهواشي، 2007) :

""هي مقاييس معيارية أو أطر مرجعية أو علامات تميز يتم استخدامها للحكم على مستويات الأداء"" (البهواشي، 2007 : 97).

(الحاج وآخرون، 2008) :

""هي مقاييس مرجعية يمكن الاستعانة بها عند تقييم الأداء بمقارنتها مع المستويات التي تم التوصل إليها وقد تكون هذه المعايير موضوعة أو جاهزة للتطبيق"" (الحاج وآخرون، 2008 : 13).

الرضا الوظيفي عرفه :

(علاونة وآخرون، 2005) :

""هو الحالة العاطفية الممتعة المتحققة من تقييم الفرد لأدائه الوظيفي مما يساهم في تحقيق قيمته الوظيفية"" (علاونة وآخرون، 2000 : 56).

(شاويش، 2007) :

""هو مشاعر الموظفين تجاه عملهم من خلال قناعتهم وحبهم لوظيفتهم ولما يمكن أن يحققوا من تلك الوظيفة"" (شاويش، 2007 : 85).

التعريف الإجرائي لمعايير الرضا الوظيفي :

هو مجموع النقاط التي ستحصل عليها الباحثة من خلال إجابات عينة البحث مدرسي ومدرسات مادة الجغرافية على مقياس الرضا الوظيفي المعد لهذه الدراسة.

الفصل الثاني: أدبيات ودراسات سابقة**نبذة عن تقييم الأداء:**

يشهد عصرنا اليوم سلسلة كبيرة من التغيرات والانفجار المعرفي بشكل لم يسبق له مثيل الأمر الذي أدى الى زيادة الاهتمام بالمدرس ناقل المعرفة الى الأجيال مما أضفى على دوره ومسؤولياته مهام جديدة، مما جعل عملية تقييم الأداء جزءاً لا يتجزأ من مسؤولياته المهنية وممارساته العملية وعليه فإن عملية تقييم الأداء أصبحت ضرورة لا يمكن الاستغناء عنها لكون المدرس مسؤولاً عن برنامج دراسي معين فهو بحاجة الى التحسين والتطوير لمعرفة مدى صحة تنفيذ برنامجه كما أنه بحاجة الى المزيد من التبصير بما ينبغي أن يقوم به لتحسين أدائه ومدى تحقيق الأهداف المرجوة (فريزي، 2004 : 48).

مفهوم تقييم الأداء :

في إشارة سريعة للتمييز بين التقويم والتقييم فالتقويم يهتم بالمنتجات اي النتائج النهائية أما التقييم فهو يهتم بالمدخلات وبكل أجزاء البرنامج فهو عملية منظمة لتقييم أداء الموظفين أثناء عملهم ويهدف الى تنظيم وتحسين التعلم ورفع مستوى التحصيل الدراسي للطلبة ولذلك فله أهمية كبيرة في التدريس وبما ان المدرس هو سيد الموقف داخل الصف لذلك فهو المسؤول عن كل ما يحدث داخل الصف وهو المسؤول عن اختيار أفضل الوسائل والطرق والأساليب التدريسية التي تمكن الطالب من فهم المادة واستيعابها (الربيعي، 2010 : 78).

الأشخاص الذين يقومون بتقييم الأداء :

يوجد عدد من الأشخاص الذين يتولون مهمة تقييم الأداء ولا بد لهؤلاء الأشخاص أن تتمثل بهم عوامل الموضوعية والدقة، وهم :

- 1- المدرء المباثرون .
- 2- تقييم الأفراد لأنفسهم .
- 3- تقييم الزملاء بعضهم لبعض .
- 4- مجموعة من الأشخاص خارج نطاق العمل يقومون بهذه المهمة . (محمد، 2018 : 107)

أهداف تقييم الأداء للمدرسين :

- 1- التعرف على نقاط القوة وتعزيزها ونقاط الضعف ومعالجتها سواء كان في المدرس أم المنهج أم الطرق التدريسية .
- 2- التعرف على مدى تحقيق الأهداف التربوية والتي تسعى التربية لتحقيقها من خلال أدائها وهو المدرس .
- 3- التوصل للنتائج التي تفيد في تنفيذ البرامج التعليمية الفعالة .
- 4- تحقيق الرضا الوظيفي للمدرسين (دعمس، 2010 : 36).

معايير تقييم الأداء :

- 1- أن ترتبط عملية التقييم بعناصر الوظيفة نفسها .
- 2- أن ترتبط عملية التقييم بأداء الفرد – موضع التقييم – حتى لا تحيد عن مسارها بحيث تراعي ظروف العمل .
- 3- أن تكون عملية مستمرة حتى تستوعب كل التغييرات الحاصلة أو بعضها .
- 4- المرونة وإمكانية التعديل .
- 5- الوضوح وعدم الغموض .
- 6- دقة العمل وموضوعيته اذ ان أهم معايير موضوعية الأداء هو الاهتمام بنتائج العمل وسلوك الأداء . (غزاوي، 2016 : 78).

مصادر التقييم الأفراد :

- 1- السجلات ودفاتر الخطة اليومية والسنوية والاختبارات.
- 2- النتائج الخاصة بالطلبة.
- 3- المقابلات الجماعية.
- 4- الملاحظة للأفراد المراد تقييمهم أثناء العمل (المدرسين والمدرسات).
- 5- مقاييس التقدير من خلال إعطاء تقدير للفرد على شكل أرقام.
- 6- الاستبانات والتي تحتوي على عدد معين من الأسئلة توضع أجوبتها في جدول ليحجب عليها الأفراد (محمدي، 2016 : 53).

خطوات تقييم الأداء :

- 1- الإجراءات المرتبطة بما قبل الملاحظة.
 - 2- متابعة بيئة العمل.
 - 3- الإجراءات المتخذة ما بعد الملاحظة.
 - 4- تولي إدارة المدرسة بمراجعة ومناقشة أولياء الأمور.
 - 5- رفع التقرير النهائي المتضمن تقييماً للأداء الكلي للمدرس (مصطفى، 2015 : 216)
- ### الصعوبات والعقبات أمام تقييم أداء المدرسين :

- 1- الغموض في موقف المؤسسات التعليمية بشأن إعداد وتطبيق معايير للميدان التربوي وارتباطه بالتدريس.
- 2- ضعف التمويل اللازم لتحقيق أفضل أداء مهني للمعلم.
- 3- تفعيل نظام المساءلة والحوافز المتعلقة بثقافة المجتمع.
- 4- عقبات الربط الموضوعي بين تقييم الأداء وترقية المعلم.
- 5- الخلل في المقيم نفسه من ناحية عدم فهم معايير التقييم.
- 6- التعقيد أو التسهيل الشديد في عملية التقييم (المغربي، 2007 : 180).

معايير الرضا الوظيفي :

يعد موضوع الرضا الوظيفي من المواضيع المهمة المرتبطة بالعمل، لذا فقد نال حظاً كبيراً من الاهتمام من قبل رواد المعرفة وصناع القرار ولعل السبب في ذلك لأهميته في تحسين اتجاهات العاملين نحو عملهم وأثرها الفعال في زيادة الإنتاجية والإقبال على العمل بفاعلية وبلا شك فهذا سيساعد على تحقيق الأهداف المرجوة من العمل (الشرايدة، 2008 : 120).

وقد تعددت التعاريف لمصطلح الرضا الوظيفي وقد أجمعت هذه التعاريف على أنها الحالة الممتعة للفرد تجاه عمله. إذ يرى (John De. Noble, 2008) بأن الرضا الوظيفي هو اتجاه عام للفرد نحو عمله وهذا الاتجاه محصلة لمجموعة العوامل والمؤثرات، ويظهر هذا الاتجاه على شكل زيادة في دافعية الشخص نحو عمله مما يزيد من كفاءته المهنية (John De. Noble, 2008 : 125).

معايير الرضا الوظيفي :

وتشمل أربعة معايير وهي :

- 1- تصميم العمل : ويشمل طبيعة العمل ومسؤوليات الفرص المتاحة للتطوير، توازن العمل مع الحياة الشخصية.
- 2- نظام الرواتب : ويشمل رواتب الموظفين ونظام الحوافز ونظام التقدير والترقيات والعلاوات.
- 3- النظام الإداري : ويشمل سياسة الإدارة وتعاملها مع موظفيها والفرص الممنوحة لموظفيها.
- 4- العلاقات المتبادلة للموظف ويشمل عوامل شخصية مثل مستوى التعليم، الخبرة، العمر (قناديلي، 2012 : 25)

أهمية معايير الرضا الوظيفي :

- 1- زيادة الإنتاجية والحرص للموظفين الراضين عن مهامهم.
- 2- تقليل معدل دوران الموظفين : فالموظفون الراضون أقل عرضة للمغادرة.
- 3- تحسين مستوى المشاركة والحرص على نجاح المنظمة.
- 4- تحسين نوعية الحياة : فالرضا الوظيفي يؤثر على السعادة والرضا العام للموظف.
- 5- ومن المسلم به فإن درجة الرضا الوظيفي مقياساً على تقييم الأداء فكلما زاد الرضا الوظيفي انعكس على نوعية ونجاح الأداء (مرسي، 2003 : 23).

العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي :

- 1- الأجر والمكافأة ويشمل الأجر المناسب والمكافأة والحوافز.
- 2- التقدير والاعتراف ويشمل التقدير المالي وغير المالي والاعتراف بالجهود والمساهمات.
- 3- فرص النمو المهني ويشمل التدريب والتطوير المهني والترقية وتوفير فرص لتطوير المهارات.
- 4- توازن العمل مع الحياة ويشمل توفير مرونة في ساعات العمل وإمكانية الاستمتاع بحياة شخصية متوازنة (عمر، 2015 : 9 – 10).

ماذا يحدث للناس غير الراضين عن وظائفهم :-

- يمكن ان يعبر الناس عن عدم رضاهم بوظائفهم بثلاث طرائق هي:-
- 1- الانسحاب الوظيفي من العمل والقيام بالحد الأدنى المطلوب من العمل وهو ما يسمى بالاستقالة الصامتة.
 - 2- الاستقالة فعلياً في حالة الاستياء من الوظيفة.

- 3- التعبير عن عدم الرضا وهي أخطر طريقة إذ يقوم الموظف غير الراضي عن وظيفته بتأجيل الرأي العام للمطالبة بحقوقهم المغبونة. (أبو رمضان، 2004 : 35 – 36)

المشاكل والتحديات التي تسبب عدم الرضا الوظيفي :

يشير (Scancer, 2008) الى جملة من التحديات تسبب عدم الرضا للموظف وهي :

- 1- نقص التواصل بين الإدارة والموظفين.
- 2- ضعف التوازن بين العمل والحياة الشخصية.
- 3- محدودية فرص النمو للتقدم بالحياة المهنية.
- 4- عدم كفاية نظم التقدير والمكافآت.
- 5- البيئة العملية الصعبة للموظف.
- 6- غموض التوقعات والأدوار العملية.
- 7- نقص الدعم والموارد والأدوات التي تحقق الرضا الوظيفي.
- 8- قلة التعويض والمزايا.
- 9- ضعف القيادة غير الفعالة.
- 10- ثقافة المنظمة. (Scancer, 2008 : 428) .

الدراسات السابقة : جدول (1)

ملخص دراسة (محمد وأمين، 2021) :

اسم الباحث وبلد الدراسة وسنة الإنجاز	د. محمد حمدي محمد ود. رشا عويس أمين، مصر، المنيا، 2021.
عنوان الدراسة	تقييم أداء معلمي مرحلة التعليم الأساسي بمحافظة المنيا في ضوء معايير الجودة والاعتماد وعلاقته بالرضا الوظيفي لهم.
هدف الدراسة	1- تقييم أداء معلمي مرحلة التعليم الأساسي بمحافظة المنيا في ضوء معايير الجودة والاعتماد. 2- علاقة تقييم الأداء في الهدف الأول بالرضا الوظيفي.
العينة	معلمي مرحلة التعليم الأساسي وعينة أخرى من المدراء
المنهج وأداة البحث	المنهج الوصفي أما الأداة فتضمنت استبانة لتقييم الأداء وأخرى للرضا للرضا الوظيفي.
الوسائل الإحصائية	الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعادلة ارتباط بيرسون، معامل الفايروناخ.
النتائج	1- حصول أفراد العينة على درجات متفاوتة وفق استبانة تقييم الإدارة واستبانة الرضا الوظيفي. 2- وجود علاقة دالة بين تقييم الأداء والرضا الوظيفي.

جدول (2)

ملخص دراسة (خليل، 2023) :

اسم الباحث وبلد الدراسة وسنة الإنجاز	ليث رشيد حمادي خليل، العراق / بغداد، 2023.
عنوان الدراسة	تقييم أداء درسي ومدرسات مادة مبادئ الفلسفة وعلم النفس للصف الخامس الأدبي في ضوء مبادئ التعلم النشط.
أهداف الدراسة	1- تعرف تقييم أداء المدرسين والمدرسات في ضوء مبادئ التعلم النشط. 2- تعرف دلالة الفروق بين المدرسين والمدرسات في ضوء مبادئ التعلم النشط
المرحلة وعينة الدراسة	مدرسو ومدرسات مادة الفلسفة وعلم النفس للصف الخامس الأدبي.
المنهج وأداة البحث	المنهج الوصفي - أما الأداة فتضمنت بطاقة الملاحظة.
الوسائل الإحصائية	الوسط المرجح، الوزن النسبي، والاختبار التائي، معامل ارتباط بيرسون، معادلة كوبر، معامل الفايروناخ.
النتائج	1- أن جميع مبادئ التعلم النشط موجودة بدرجات جيدة. 2- لا توجد فروق دالة بين كلا الجنسين.

جدول (3)

ملخص دراسة (محمد، 2024) :

اسم الباحث وبلد الدراسة وسنة الإنجاز	عبد الكريم جاسم محمد، العراق، صلاح الدين، 2024.
عنوان الدراسة	تقييم أداء مدرسي اللغة العربية ومدرساتها للمرحلة الثانوية في ضوء معايير الأداء الوظيفي.
أهداف الدراسة	1- تقييم أداء مدرسي اللغة العربية ومدرساتها في ضوء معايير الأداء الوظيفي. 2- تعرف تقييم أداء مدرسي اللغة العربية ومدرساتها في ضوء متغير الجنس. 3- تعرف تقييم أداء مدرسي اللغة العربية ومدرساتها في ضوء متغير الخدمة.
عينة الدراسة	المرحلة الثانوية
الوسائل الإحصائية	معادلة الوسط المرجح، معادلة ارتباط بيرسون، معادلة الوزن المنوي.
المنهج وأداة البحث	المنهج الوصفي بطاقة ملاحظة
النتائج	1- تقدم المعايير الاجتماعية على باقي المعايير ثم التخطيط أما التنفيذ والتقييم تحققت بدرجات متفاوتة. 2- تقدم المدرسات على المدرسين في متغير الجنس. 3- تفوق أداء المدرسين والمدرسات ممن لديهم خدمة (5 - 10) سنوات على فئة (11 - 15) و(16 فما فوق)

الفصل الثالث: منهجية البحث وإجراءاته

- منهجية البحث :

بالنظر لطبيعة البحث الحالي فقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي كونه المنهج الملائم لتحقيق هدف البحث. ويشير (سليمان، 2014) الى أن المنهج الوصفي هو استقصاء ينصب على الظاهرة موضوع البحث، لتشخيصها وتحديد أبعادها وتحديد علاقاتها مع الظواهر الأخرى وبالتالي فهو أحد أشكال التحليل والتفسير والتنبؤ عن جوانب الظاهرة بعد جمع البيانات عنها وأخضاعها للتحليل الإحصائي مما يساعد على تفسير جوانب الظاهرة (سليمان، 2014 : 130).

مجتمع البحث :

يتحدد مجتمع البحث الحالي بمدرسي ومدرسات مادة الجغرافية في المدارس الإعدادية والثانوية النهارية الحكومية والتابعة للمديرية العامة لتربية محافظة بغداد الرصافة / 1 للعام الدراسي (2024 - 2025). إذ قامت الباحثة بمراجعة قسم التخطيط / شعبة الإحصاء لتربية الأعظمية وقد تم تزويدها بالبيانات الآتية عن مجتمع البحث المتكون من (399) مدرساً ومدرسة وكما موضح في جدول (4).

جدول (4)

إعداد المدارس الإعدادية والثانوية وإعداد مدرسي الجغرافية ومدرساتها

عدد المدرسين		عدد المدارس	
أناث	ذكور	الثانوية	الإعدادية
301	98	72	53

- عينة البحث :

عينة البحث هي جزء من مجتمع البحث يتم اختيارها بما يتلاءم مع متطلبات البحث الحالي وبما أن مجتمع البحث والمتكون من (399) مدرساً ومدرسة وهو مجتمع كبير إذ يصعب أخضاع كل هذه العينة للدراسة الحالية إذ يتحدد حجم العينة في البحوث الوصفية بالحد الأدنى بالمجتمع إذ يشير

(الشايب، 2009) الى أن نسبة (20%) إذا كان حجم المجتمع بضع مئات و(10%) إذ كان حجم المجتمع بضع آلاف و(5%) إذا كان حجم المجتمع عشرات الآلاف (الشايب، 2009، 70) لذا اختارت الباحثة عينة عشوائية من مدرسي مادة الجغرافية ومدرساتها في المدارس الإعدادية والثانوية الحكومية النهارية التابعة للمديرية العامة لتربية بغداد الرصافة/1 والبالغ عددهم (80) بواقع (32) مدرسا و(48) مدرسة.

- أداة البحث :

من متطلبات البحث الحالي إعداد (مقياس للرضا الوظيفي لتقييم أداء مدرسي الجغرافية ومدرساتها للمرحلة الإعدادية) ولتحقيق ذلك تم اعتماد الخطوات الآتية:

1- **تحديد الهدف :** أن الهدف الأساسي من إعداد مقياس الرضا الوظيفي هو تقييم أداء مدرسي الجغرافية ومدرساتها للمرحلة الإعدادية في ضوء معايير الرضا الوظيفي.

2- **تحديد المعايير الرئيسية للرضا الوظيفي :** ولتحقيق ذلك أطلعت الباحثة على عدد من الأدبيات والدراسات السابقة والبحوث المنشورة ذات الصلة بموضوع البحث - الرضا الوظيفي - وكذلك من خلال الاستبانة الاستطلاعية المقدمة لعينة البحث والموجودة في متن مشكلة البحث كذلك من خلال خبرة الباحثة المتواضعة من خلال عملها كمدرسة ولسنوات عدة ومن خلال علاقاتها مع زميلاتها في مدرستها والمدارس الأخرى التي تنقلت منها.

وفي ضوء ما تقدم وجدت أن معايير الرضا الوظيفي الرئيسية هي : (تصميم العمل، نظام الرواتب، النظام الإداري، العلاقات المتبادلة للموظف (المدرس)).

3- **تحديد المعايير الفرعية أو المؤشرات الثانوية لمعايير الرضا الوظيفي** بعد الإطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة والبحوث المنشورة ذات العلاقة بموضوع البحث وكذلك من خلال الاستبانة الأولية المقدمة لعينة البحث، تم إعداد المؤشرات أو المعايير الفرعية وبواقع (12) معيارا فرعيا لمعيار تصميم العمل الرئيس و(12) معيارا فرعيا لمعيار نظام الرواتب الرئيس و(13) معيارا فرعيا لمعيار النظام الإداري الرئيس و(13) معيارا فرعيا لمعيار العلاقات المتبادلة للمدرس الرئيس وكما موضح في جدول (5).

جدول (5)

المعايير الرئيسية والفرعية المقياس الرضا الوظيفي

ت	المعايير الرئيسية	عدد المعايير الثانوية
1	تصميم العمل	12
2	نظام الرواتب	12
3	النظام الإداري	13
4	العلاقات المتبادلة للمدرس	13

4- **صياغة التعليمات :** إذ تم صياغة التعليمات الخاصة بمقياس الرضا الوظيفي في الورقة الأولى للمقياس وقد تضمنت كيفية الإجابة عليها حيث كان تدرج المقياس وفق مقياس ليكرت الخماسي البدائل وهي (راض جداً وتعطي 5 درجات، وراض وتعطي 4 درجات ومحاييد وتعطي 3 درجات، وغير راض وتعطي 2 درجة، وغير راض جداً وتعطي درجة واحدة فقط. كذلك تضمنت نوع الجنس (ذكور، وأناث) وقد تم إعلام عينة البحث الخاضعين للإجابة بأن إجاباتهم ستكون سرية ولغرض البحث العلمي فقط.

5- **صدق المقياس :** يتمثل صدق المقياس بأنه قدرة الأداة على قياس ما وضع من أجلها (العزراوي، 2007 : 92) وقد تحققت الباحثة من صدق المقياس الظاهري من خلال عرض المقياس بصورته الأولية والذي يضمن تعليمات الإجابة والتصحيح والمعايير الرئيسية والثانوية على مجموعة من

الخبراء والمحكمين والمتخصصين في المناهج وطرائق التدريس فحصت على نسبة اتفاق (80%). وقد تم الأخذ بملاحظات المحكمين من حيث صياغة وابدال بعض الكلمات، وبذلك تم الإبقاء عليها جميعاً والبالغة 50 فقرة وبذلك أصبح المقياس يتمتع بصدق ظاهري.

6- عينة وضوح التعليمات : قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة من مدرسي الجغرافية ومدرساتها مؤلفة من (10) أشخاص بواقع (5) مدرسين و(5) مدرسات للتعرف على مدى وضوح التعليمات والغموض الذي قد يكون موجوداً في بعض العبارات والوقت المستغرق للإجابة في يوم 2025/3/9 واستمر التطبيق لمدة أسبوع وفضلت الباحثة أن تقوم بنفسها بهذه العملية للحفاظ على أنسيابية واسترجاع الاستبانة بنفس اليوم وبعد الحصول على الاستبانة بالكامل أتضح أن التعليمات كانت واضحة وأن الوقت المستغرق للإجابة تراوح من (35 - 45 دقيقة) وبعد تفرغ البيانات تم أخضاعها للتحليل الإحصائي للتعرف على الثبات.

7- ثبات المقياس : الثبات هو الاتساق والتطابق في نتائج المقياس إذا ما أعيد تطبيقه إذ أنه يعطي الدقة والموضوعية للمقياس (العدوان والحوامة، 2016 : 206). ولحساب ثبات المقياس تم استعمال معادلة (الفارونباخ) إذ بلغت قيمة معامل الثبات (82%) وهو معامل ثبات جيد، إذ يشير (Foran, 1961) إلى أن معامل الثبات يعد جيداً إذا كان أكثر من (70%) (Foran, 1961 : 86).

8- إجراء تطبيق مقياس الرضا الوظيفي : بعد التأكد من صدق الأداة المحددة للبحث الحالي مقياس الرضا الوظيفي - وثباته ووضوح التعليمات الخاصة به أصبح المقياس جاهزاً للتطبيق على عينة البحث - مدرسي الجغرافية ومدرساتها للمرحلة الإعدادية - قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة البحث بالتدريج يوم 2025/3/19 إلى يوم 2025/4/13 حيث قامت الباحثة بزيارات متكررة لمدارس تربية بغداد الرصافة / 1، وقد تم استرجاع الاستبانة بعد الإجابة عليها بنفس اليوم ويعد الانتهاء من هذه العمليات تم تفرغ البيانات وأخضاعها للمعالجة الإحصائية لغرض التعرف على النتائج وتفسيرها.

9- الوسائل الإحصائية : استعملت الباحثة الوسائل الإحصائية الآتية بعد أخضاعها للبرنامج الإحصائي (spss):

أ. الوسط الحسابي. ب. الانحراف المعياري. ج. الاختبار التائي لعينة واحدة.

د. الاختبار التائي لعينتين غير متساويتين. ه. النسبة المئوية.

الفصل الرابع: عرض النتائج وتفسيرها

بعد تطبيق الأداة (مقياس الرضا الوظيفي) على العينة المحددة مدرسي ومدرسات الجغرافية للمرحلة الإعدادية تم تفرغ البيانات وإخضاعها للمعالجة الإحصائية للخروج بتفسيرات حول أداء العينة، وكما يأتي:

الهدف الاول: تقييم أداء مدرس الجغرافية ومدرساتها للمرحلة الإعدادية في ضوء معايير الرضا الوظيفي.

1- المعيار الأول : تصميم العمل

جدول (6)
المؤشرات الإحصائية للمعيار الأول (تصميم العمل)

ت	الفقرات (المعايير الثانوية)	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	القيمة التائية المحسوبة	اتجاه الفقرة	رتبة الفقرة
1	العمل الذي أقوم به مهم جداً بالنسبة لي	4.35	1.60	87.00	20.125	إيجابي	1
2	مسؤوليات وظيفتي واضحة أمامي	4.10	2.70	82.00	14.055	إيجابي	3
3	الوظيفة التي أعمل بها ملائمة لمؤهلاتي وخبراتي وقدراتي	3.95	2.75	79.00	11.329	إيجابي	5
4	وظيفتي تشبع حاجاتي وطموحاتي	3.60	2.85	72.00	6.588	إيجابي	9
5	من خلال وظيفتي أقدم فرص لاكتساب معارف ومؤهلات جديدة	3.80	1.80	76.00	8.944	إيجابي	7
6	تتوفر الفرص للابتكار والإبداع في العمل	3.50	2.90	70.00	4.944	محايد	10
7	تتاح لي الفرص للمشاركة في صنع القرارات المتعلقة بالعمل	3.20	2.95	64.00	1.787	محايد	11
8	هناك استقلالية ورقابة ذاتية في العمل	2.05	1.00	54.00	0.447	ضعيف	12
9	هناك محافظة على الممتلكات العامة للمدرسة وعدم استخدامها لأغراض شخصية	4.00	1.65	80.00	13.856	إيجابي	4
10	توجد شفافية ووضوح وعدم التمييز بين الموظفين على أساس القومية أو المعتقد	3.75	2.78	75.00	9.615	إيجابي	8
11	ابتعد عن الممارسات التي تنتهك السلوك الوظيفي	4.20	1.58	84.00	18.505	إيجابي	2
12	يحافظ الزملاء داخل المدرسة على أسرار العمل	3.90	2.72	78.00	11.180	إيجابي	6

تضح من بيانات الجدول أن جميع الفقرات تقريبا حققت نسبا مئوية مرتفعة تتجاوز 70%، مما يشير إلى وجود اتجاه إيجابي عام لدى المدرسين نحو معظم أبعاد العمل والالتزام الوظيفي، مع بعض الاستثناءات إذ سجلت أعلى نسبة مئوية كانت للفقرة (1) العمل الذي أقوم به مهم جداً بالنسبة لي بمتوسط حسابي (4.35) ونسبة مئوية (87%)، واتجاه إيجابي قوي، مما يعكس درجة عالية من إدراك المدرسين لأهمية أعمالهم ودورها في تحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية تلتها الفقرة (11) ابتعد عن الممارسات التي تنتهك السلوك الوظيفي "بنسبة (84%)، وهو مؤشر على وعي مرتفع بالسلوكيات المهنية السليمة كذلك أظهرت الفقرة (2) مسؤوليات وظيفتي واضحة أمامي نسبة (82%)، وهو ما يدل على وضوح أدوار ومسؤوليات العاملين في المقابل حققت بعض الفقرات نسباً أقل: الفقرة (8) هناك استقلالية ورقابة ذاتية في العمل "سجلت نسبة (54%) واتجهاً ضعيفاً، مما قد

يعكس نقصا في منح الصلاحيات أو ضعف المرونة في بيئة العمل الفقرة (7) تتاح لي الفرص للمشاركة في صنع القرارات المتعلقة بالعمل بنسبة (64%) والفقرة (6) تتوفر الفرص للابتكار والإبداع في العمل بنسبة (70%) جاءت باتجاه محايد، وهو ما قد يشير إلى الحاجة لتعزيز المشاركة في اتخاذ القرار ودعم الابتكار بشكل عام، تعكس النتائج درجة رضا إيجابية عن الجوانب الأساسية للعمل، وخاصة ما يتعلق بأهمية الوظيفة، وضوح المسؤوليات، والالتزام بالسلوكيات الوظيفية مع وجود فرص لتحسين مجالات الاستقلالية، الابتكار، والمشاركة في صنع القرار.

2- المعيار الثاني : نظام الرواتب:

جدول (7)

المؤشرات الإحصائية للمعيار الثاني (نظام الرواتب)

ت	الفقرات (المعايير الثانوية)	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	القيمة التائية المحسوبة	اتجاه الفقرة	رتبة الفقرة
1	الراتب الذي اتقاضاه يكفي احتياجاتي	2.10	0.95	50.00	0.941	ضعيف	11
2	الراتب الذي اتقاضاه يساوي جهدي المبذول في العمل	3.25	0.90	65.00	2.494	إيجابي	7
3	الراتب الذي اتقاضاه مفيد مع أهمية العمل	3.50	0.85	70.00	5.294	إيجابي	3
4	الراتب الذي اتقاضاه يساوي راتب اقارني في العمل	3.40	0.80	68.00	5.026	إيجابي	5
5	يوفر الراتب لي الرفاهية	2.00	0.88	43.00	0.000	ضعيف	12
6	هناك مكافأة وحوافز إضافية	2.60	0.78	55.00	6.850	ضعيف	10
7	اتقاضى الزيادة السنوية على الراتب بوقتها	2.70	0.75	59.00	8.365	ضعيف	8
8	يحقق الراتب لي مزايا أخرى كالادخار والتأمين الصحي على الحياة والسكن	3.80	0.72	69.00	10.000	محايد	4
9	ترتبط الترقيات بالكفاءة واتقان العمل	4.00	0.68	80.00	13.228	إيجابي	2
10	الفرص متكافئة في الترقية	4.05	0.70	81.00	13.464	إيجابي	1
11	هناك انسيابية في إجراءات العلاوات والترقيات السنوية	2.95	0.73	55.00	11.611	ضعيف	9
12	هناك توزيع عادل في الاستحقاقات الوظيفية كالأجازات والتفرغ الدراسي والمخصصات المهنية	3.65	0.80	66.00	7.302	محايد	6

توضح نتائج الجدول أن آراء المدرسين حول الراتب والحوافز والترقيات متباينة بين جوانب إيجابية وأخرى سلبية أو محايدة، فقد أظهرت البيانات أن أعلى مستويات الرضا كانت مرتبطة بموضوع الترقيات، إذ حصلت الفقرة "الفرص متكافئة في الترقية على متوسط (4.05) بنسبة مئوية (81%)، تلتها الفقرة ترتبط الترقيات بالكفاءة وإتقان العمل بمتوسط (4.00) ونسبة (80%)، وهذا يشير إلى شعور المدرسين بأن الترقيات في المؤسسة يجب ان تعتمد على الكفاءة وتمنح بشكل منصف بين الموظفين أما فيما يتعلق بالراتب نفسه، فقد تراوحت النتائج بين الإيجابية المتوسطة والضعيفة فقد حصلت الفقرة الراتب الذي أتقاضاه يساوي جهدي المبذول في العمل على نسبة (65%)، والفقرة الراتب الذي أتقاضاه مفيد مع أهمية العمل على نسبة (70%)، في حين حصلت الفقرة الراتب الذي أتقاضاه يساوي راتب أقراني في العمل على نسبة (68%) هذه النسب تعكس مستوى رضا مقبول، لكنه ليس مرتفعاً جداً مما يدل على وجود تحفظات لدى بعض الموظفين بخصوص عدالة أو ملاءمة الراتب ومن ناحية أخرى جاءت بعض البنود باتجاه محايد، مثل الفقرة يحقق الراتب لي مزايا أخرى كالادخار والتأمين الصحي والسكن بنسبة (69%)، والفقرة هناك توزيع عادل في الاستحقاقات الوظيفية بنسبة (66%)، وهو ما يعكس تباين الآراء بين الموظفين حول هذه الجوانب أما أضعف النتائج فقد ظهرت في البنود المرتبطة بكفاية الراتب والحوافز الإضافية، إذ حصلت الفقرة يوفر الراتب لي الرفاهية على أدنى نسبة وهي (43%)، تليها الفقرة الراتب الذي أتقاضاه يكفي احتياجاتي بنسبة (50%)، وكلاهما يشير إلى أن أغلب الموظفين يرون أن رواتبهم غير كافية لتغطية احتياجاتهم أو تحقيق مستوى من الرفاهية كما جاءت الفقرات المتعلقة بالمكافآت وتوقيت الزيادات السنوية وانسيابية العلاوات (الفقرات 6، 7، و 11) بنسب ضعيفة تتراوح بين (55% و 59%)، مما يعكس عدم رضا عام عن هذه السياسات بشكل عام، تكشف النتائج عن رضا مرتفع تجاه عدالة الترقيات، في مقابل عدم رضا واضح عن مستوى وكفاية الرواتب والمكافآت، مع وجود آراء متباينة حول المزايا الإضافية و عدالة توزيع الاستحقاقات.

3- المعيار الثالث : النظام الإداري: جدول (8)

المؤشرات الإحصائية للمعيار الثالث (النظام الإداري)

ت	الفقرات (المعايير الثانوية)	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	القيمة التائية المحسوبة	اتجاه الفقرة	رتبة الفقرة
1	تتصف الإدارة بالنزاهة الموضوعية عند تطبيق الأنظمة والتعليمات واتخاذ القرارات	3.15	0.65	68.00	16.269	محايد	6
2	تحرص الإدارة على الاحتفاظ بالمدرسين الأكفاء	3.95	0.70	79.00	11.329	إيجابي	3
3	تهتم الإدارة بسماع شكاوى المدرسين وتظلماتهم ومحاولة إنصافهم	3.60	0.85	60.00	6.588	محايد	10
4	العدل والمساواة في معاملة المدرسين من قبل الإدارة	3.80	0.80	76.00	8.944	إيجابي	4
5	وضوح التعليمات الصادرة من قبل الإدارة	4.00	0.68	80.00	13.228	إيجابي	2
6	يهتم المدير بالإدارة والمقترحات المتعلقة بالعمل	3.30	0.95	66.00	3.083	محايد	7

9	محايد	1.787	64.00	0.90	3.20	تتقبل الإدارة النقد البناء	7
1	إيجابي	18.415	85.00	0.60	4.25	كفاءة المدير المباشر وقدراته	8
8	محايد	9.615	66.00	0.72	3.85	تحتترم إدارة المدرسة المدرس المتميز وتقدره	9
11	ضعيف	0.941	59.00	0.95	2.10	هناك فرص متاحة لعضوية المجالس واللجان العليا	10
12	ضعيف	5.026	55.00	0.80	2.40	هناك فرص متاحة للمشاركة في التخطيط وصناعة القرارات المتعلقة بسياسة المدرسة	11
13	ضعيف	4.944	54.00	0.85	2.50	هناك فرص للمشاركة في الندوات والمؤتمرات الخارجية ذات العلاقة بالعمل	12
5	محايد	4.474	69.00	0.82	3.45	توزيع الفرص التدريبية لتطوير المهارات بشكل عادل وشفاف لجميع المدرسين	13

تظهر نتائج الجدول أن اتجاهات الباحثين نحو أداء الإدارة المدرسية وسياساتها جاءت متفاوتة بين الإيجابية والمحايدة والضعيفة، إذ برزت بعض الجوانب التي تحظى بتقدير عالٍ، في مقابل أخرى تحتاج إلى تطوير وتحسين فقد سجلت الفقرة كفاءة المدير المباشر وقدراته أعلى نسبة مئوية (85%) بمتوسط حسابي (4.25)، وهو ما يعكس ثقة كبيرة في مهارات المدير وقدرته على قيادة العمل بكفاءة، كما حصلت الفقرة وضوح التعليمات الصادرة من قبل الإدارة على نسبة (80%)، مما يشير إلى رضا جيد عن وضوح الأنظمة والإجراءات، كذلك حققت الفقرة تحرص الإدارة على الاحتفاظ بالمدرسين الأكفاء نسبة (79%)، ما يدل على إدراك الموظفين لحرص الإدارة على الحفاظ على الكوادر المتميزة أما البنود الأخرى مثل العدل والمساواة في معاملة المدرسين بنسبة (76%) وتحتزم إدارة المدرسة المدرس المتميز وتقدره بنسبة (66%)، فقد جاءت بنتائج إيجابية أو محايدة لكنها أقل قوة مما قد يشير إلى أن تطبيق العدالة والتقدير يحتاج إلى مزيد من الجهود لتكريسها بشكل كامل من ناحية أخرى جاءت بعض الفقرات باتجاه محايد مثل تتصف الإدارة بالنزاهة الموضوعية بنسبة (68%) وتوزيع الفرص التدريبية بشكل عادل وشفاف بنسبة (69%)، إضافة إلى تهتم الإدارة بسماع شكاوى المدرسين وتظلماتهم بنسبة (60%) هذه النتائج تعكس تبايناً في آراء الباحثين حول النزاهة والشفافية والتواصل الفعال مع الإدارة في المقابل، أظهرت النتائج ضعفاً في مجالات المشاركة وصنع القرار، إذ جاءت الفقرة "هناك فرص متاحة لعضوية المجالس واللجان العليا بنسبة (59%)، والفقرة هناك فرص متاحة للمشاركة في التخطيط وصناعة القرارات بنسبة (55%)، والفقرة هناك فرص للمشاركة في الندوات والمؤتمرات الخارجية بنسبة (54%)، وكلها باتجاه ضعيف، مما يشير إلى محدودية فرص المشاركة في القرارات والفعاليات الخارجية بشكل عام، تظهر النتائج أن الإدارة تحظى بتقييم إيجابي في جانب كفاءة المدير ووضوح التعليمات والحفاظ على الكوادر، لكنها تواجه تحديات واضحة في تعزيز فرص المشاركة وتحقيق قدر أكبر من الشفافية والتوسع في منح الفرص التدريبية والتطويرية لجميع المدرسين.

4- المعيار الرابع : العلاقة المتبادلة للمدرسين:

جدول (9)

المؤشرات الإحصائية للمعيار الرابع (العلاقات المتبادلة للمدرسين)

رتبة الفقرة	اتجاه الفقرة	القيمة التائية المحسوبة	النسبة النوية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات (المعايير الثانوية)	ت
2	إيجابي	14.055	82.00	0.60	4.10	هناك احترام وتقدير متبادل بين المدرسين	1
3	إيجابي	11.180	78.00	0.65	3.90	يوجد روح تسامح بين المدرسين	2
4	إيجابي	8.944	76.00	0.70	3.80	هناك عدم تمييز بين المدرسين	3
1	إيجابي	18.505	85.00	0.58	4.25	التعاون سائد بين المدرسين في إنجاز العمل	4
5	إيجابي	9.615	75.00	0.72	3.75	يسود العمل درجة الانسجام والتفاهم بين المدرسين	5
6	محايد	4.944	70.00	0.80	3.50	العلاقات بين المدرسين يسودها الصدق واللطف في التعامل	6
12	محايد	0.941	62.00	0.85	3.10	أحرص على تبادل الزيارات في المناسبات والأعياد مع المدرسين	7
11	محايد	1.787	64.00	0.90	3.20	أشارك مع المدرسين في حل المشكلات الشخصية	8
8	محايد	3.083	68.00	0.75	3.40	هناك فرص متاحة لبناء علاقات ودية وعلاقات عمل مع المدرسين	9
13	ضعيف	9.615	55.00	0.70	2.85	أحصل على التقدير والاحترام من زملائي لقاء أدائي المتميز	10
9	محايد	6.588	67.00	0.75	3.60	تتفهم الإدارة للظروف الفردية للمدرسين وتحترم مشاعرهم.	11
10	محايد	5.857	66.00	0.78	3.55	هناك فرص للتأهيل واكتساب الخبرات المتبادلة مع الزملاء	12
7	إيجابي	11.611	69.00	0.65	3.95	الحصول على التقدير والثناء المباشر عند تقديم العمل المتميز والابداعي	13

تشير نتائج الجدول إلى وجود اتجاه إيجابي عام بين المدرسين نحو العلاقات والتفاعل المهني بينهم، مع بعض الفقرات التي تعكس نقاط قوة واضحة وأخرى تحتاج إلى تحسين أو تطوير إذ أظهرت الفقرة المتعلقة بالتعاون السائد بين المدرسين في إنجاز العمل (الفقرة 4) أعلى متوسط حسابي (4.25) ونسبة مئوية مرتفعة (85%)، مما يدل على وجود روح تعاونية قوية بين المدرسين في أداء مهامهم وهو ما يعزز من فاعلية العمل الجماعي داخل المؤسسة كما حظيت الفقرة (1) هناك احترام وتقدير متبادل بين المدرسين بنسبة ايجابية عالية بلغت 82% واحتلت المرتبة الثانية في الترتيب، ما يعكس مدى قبول المدرسين لثقافة الاحترام والتقدير المتبادل أما الفقرة (2) يوجد روح تسامح بين المدرسين فقد جاءت بنسبة مرتفعة (78%) مما يؤكد على وجود احترام وتسامح متبادل يدعم العلاقات الجيدة داخل البيئة التعليمية، على الجانب الآخر هناك فقرات مثل أحرص على تبادل الزيارات في المناسبات والأعياد مع المدرسين (الفقرة 7) التي جاءت بنسبة أقل (62%) وباتجاه محايد مما يشير إلى أن العلاقات الشخصية والاجتماعية بين المدرسين ليست قوية أو متبادلة بشكل كاف، الفقرة 10 حصلت على نسبة منخفضة نسبياً (55%)، مما يعكس وجود ضعف في تقدير الأداء الفردي بين الزملاء، وقد يشير ذلك إلى حاجة لتحسين ثقافة التقدير والتحفيز داخل المدرسة أما الفقرات المتعلقة بالتأهيل واكتساب الخبرات والتقدير المباشر (الفقرات 12، 11، 13) فقد جاءت باتجاه محايد مع نسب بين 66% و 69%، مما يدل على وجود بعض التفاوت في الرأي حول فرص التطوير المهني والتقدير بشكل عام تعكس هذه النتائج بيئة عمل إيجابية نسبياً بين المدرسين مع وجود تعاون واحترام متبادل ولكن هناك مجالات بحاجة إلى تعزيز خاصة في التواصل الاجتماعي والتقدير الفردي بالإضافة إلى تطوير فرص التأهيل واكتساب الخبرات لتعزيز الأداء المهني.

الهدف الثاني: تقييم أداء مدرسي الجغرافية ومدرساتها للمرحلة الإعدادية في ضوء معايير الرضا الوظيفي وفق متغير الجنس.

جدول (10)

دلالة الفروق بين المدرسين والمدرسات في المعايير الأربعة بالنسبة للجنس

ت	المعايير	الجنس	العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية المحسوبة	الدلالة عند (0,05)
1	المعيار الأول (12 معيار ثانوي)	مدرس	32	4,04	0,39	0,81	دالة
		مدرسة	48	4,64	0,26		
2	المعيار الثاني (12 معيار ثانوي)	مدرس	32	3,10	0,87	4,03	دالة
		مدرسة	48	4,11	0,54		
3	المعيار الثالث (13 معيار ثانوي)	مدرس	32	3,99	0,42	2,69	دالة
		مدرسة	48	4,14	0,39		
4	المعيار الرابع (13 معيار ثانوي)	مدرس	32	3,23	0,02	2,92	دالة
		مدرسة	48	4,10	0,52		
	الاداء الكلي	مدرس	32	3,58	0,59	3,88	دالة
		مدرسة	48	4,27	0,37		

تشير نتائج الجدول إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات درجات المدرسين والمدرسات في جميع المعايير الأربعة وفي الأداء الكلي، وجاءت هذه الفروق لصالح المدرسات في جميع الحالات. في المعيار الأول (12 معياراً ثانوياً)، بلغ المتوسط الحسابي للمدرسين (4.04) مقابل (4.64) للمدرسات وبقية تائية بلغت (0.81) ودلالة إحصائية، ما يعكس تفوقاً ملحوظاً للمدرسات في هذا المعيار، والذي قد يكون مرتبطاً بطبيعة العمل أو طرق التفاعل مع بيئة المدرسة. أما في المعيار الثاني (12 معياراً ثانوياً)، فقد كان الفارق أكثر وضوحاً، إذ حصل المدرسون على متوسط (3.10) مقابل (4.11) للمدرسات، وبقية تائية (4.03) دالة إحصائية مما يشير إلى وجود فجوة واضحة بين الجنسين في هذا المعيار والتي قد تعكس اختلافات في مستوى الرضا أو توافر عناصر الدعم الإداري والمادي. وفي المعيار الثالث (13 معياراً ثانوياً)، سجل المدرسون متوسط (3.99) مقابل (4.14) للمدرسات، وبقية تائية (2.69) دالة إحصائية، ما يدل على وجود تفوق طفيف لكنه ذو دلالة لصالح المدرسات. بينما في المعيار الرابع (13 معياراً ثانوياً)، جاء الفارق كبيراً نسبياً، إذ بلغ متوسط المدرسين (3.23) مقابل (4.10) للمدرسات، وبقية تائية (2.92) دالة إحصائية وهو ما يعكس أن المدرسات يحققن تقييمات أعلى في هذا المعيار، الذي قد يتعلق بالعلاقات الإنسانية أو أساليب الإدارة. أما الأداء الكلي، فقد حصل المدرسون على متوسط (3.58) مقابل (4.27) للمدرسات وبقية تائية (3.88) دالة إحصائية مما يؤكد أن الأداء العام للمدرسات وفق هذه المعايير أعلى من أداء المدرسين. هذه النتائج قد تعزى إلى مجموعة من العوامل، منها مستوى الالتزام المهني، وطرق التفاعل مع الإدارة والمعلماء، والقدرة على التكيف مع بيئة العمل، فضلاً عن الفروق الفردية في تطبيق المعايير التربوية.

جدول (11)

الاختبار التائي لعينتين غير متساويتين لاداء مدرسي الجغرافية ومدرساتها في ضوء معايير الرضا الوظيفي

المعيار	مجموع مربعات	متوسطة مربعات	القيمة المحسوبة	الجدولية	مستوى الدلالة
العلاقة المتبادلة للمدرسين	12,5	0,34	3,8	2,022	دالة
النظم الادارية	10,0	0,35	3,25		دالة
نظام الرواتب	8,0	0,37	2,9		دالة
تصميم العمل	15,0	0,32	4,0		دالة

يظهر الجدول أن القيم المحسوبة لمعايير العلاقة المتبادلة للمدرسين والنظم الإدارية و"نظام الرواتب وتصميم العمل كلها أكبر من القيمة الجدولية البالغة (2.022) عند مستوى دلالة (0.05)، ما يعني وجود فروق دالة إحصائية بين الفئات في هذه الجوانب.

- العلاقة المتبادلة للمدرسين: هناك اختلافات ملحوظة في جودة العلاقات المهنية، ما قد يؤثر في بيئة العمل وروح الفريق.
- النظم الإدارية: الاختلاف قد يعود إلى تفاوت في وضوح الأنظمة أو مستوى التنظيم الإداري بين المدارس أو بين الجنسين.
- نظام الرواتب: وجود فروق في الرضا عن الرواتب ربما يعكس تأثيرات غير مباشرة على الأداء والتحفيز.
- تصميم العمل: يعد الأعلى بين القيم، ما يشير إلى أن تصميم العمل وتوزيع المهام له أثر واضح في الفروق الملحوظة بالأداء تشير النتائج الكلية إلى أن المدرسات يتفوقن إحصائياً على المدرسين في

مختلف المعايير المتعلقة بأداء تدريس الجغرافية، كما أن الجوانب التنظيمية والإدارية والمالية وتصميم العمل تحدث فروقا واضحة بين الفئات، ويعكس ذلك أهمية تحسين بيئة العمل والعلاقات المهنية وتوزيع المهام بشكل منصف بالإضافة إلى الاستفادة من خبرات المدرسات في تحسين أداء المدرسين.

الاستنتاجات:

1-التفاوت في وجهات النظر من خلال استجابات افراد عينة البحث على استبانة الرضا الوظيفي المقدم لهم يبين وجود القبول لبعض المعايير او حياديتها او رفضها وهذا بلا شك دليل على أداء جيد لمن توفرت لهم المعايير او ضعف ادائهم لمن لم تتوفر لهم هذه المعايير.
2-أظهرت النتائج في الجدول الأول أن المتوسطات الحسابية لمعايير الأداء لدى المدرسات في مادة الجغرافية جاءت أعلى من نظرائهن المدرسين في جميع المعايير الأربعة مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المدرسات ويعزى ذلك إلى احتمالية تميز المدرسات بمستوى أكبر من الالتزام بتنفيذ المعايير التعليمية.

3-تفاوت المعايير الفرعية من حيث الفروق بين الجنسين، المعيار الثاني (12 معيار ثانوي) حقق أكبر فرق لصالح المدرسات، إذ بلغ الفرق بين المتوسطين أكثر من وحدة كاملة المعيار الرابع كان الأقل من حيث الانحراف المعياري لدى المدرسين لكنه أظهر فروقا واضحة لصالح المدرسات مما يشير إلى استقرار تقييم المدرسين لكن بمستوى أداء أقل.

4-دلالة إحصائية عالية في المعايير الإدارية والتنظيمية: تبين أن جميع المعايير الأربعة (العلاقة المتبادلة، النظم الإدارية، نظام الرواتب، تصميم العمل) حققت فروقا ذات دلالة إحصائية عند القيمة الجدولية (2.022) لصالح الفئات الأعلى في الأداء إذ جاء معيار تصميم العمل الأعلى في القيمة المحسوبة (4.0) مما يشير إلى أهميته في تفسير الفروق الكلية بالأداء اما معيار العلاقة المتبادلة للمدرسين جاء ثانيا من حيث التأثير (3.8)، مما يبرز دور العلاقات المهنية الإيجابية في تعزيز الأداء.

5-أهمية العوامل البيئية والتنظيمية في رفع الأداء: توضح النتائج أن البيئة الإدارية (النظم الإدارية، الرواتب، تصميم العمل) مرتبطة بشكل وثيق بتحسين الأداء وهو ما ينسجم مع الأدبيات التربوية التي تشير إلى أن الحوافز المادية والبيئة التنظيمية الفعالة تؤثر مباشرة في جودة التدريس.

التوصيات:

- 1- توصي الباحثة بفتح قنوات أوسع للمدرسين والموظفين للمشاركة في القرارات المتعلقة ببيئة العمل، مما يعزز شعورهم بالانتماء والرضا الوظيفي ويزيد من فعالية الأداء.
- 2-نظراً لوجود رضا ضعيف نسبياً عن كفاية الرواتب وتوفير الرفاهية، ينصح بمراجعة هيكل الرواتب لتلبية احتياجات المعلمين وتحفيزهم مع تطوير نظام حوافز عادل يرتبط بالأداء والكفاءة ومراجعة نظام الرواتب والمكافآت لضمان كفايتها ومناسبتها مع الجهد المبذول ومتطلبات الحياة
- 3-يجب تعزيز النزاهة والعدالة في تطبيق الأنظمة الإدارية، وتوفير بيئة واضحة المعايير تتيح للمدرسين فهم حقوقهم وواجباتهم، مع الاستماع الفعال لشكاواهم ومقترحاتهم.
- 4-من الضروري تطوير تصميم العمل بحيث يوفر وضوحاً في المهام، واستقلالية مهنية أكبر، وفرصاً للإبداع والابتكار، مما ينعكس إيجاباً على جودة التدريس ورضا المعلمين وتعزيز ثقافة التقدير والاحترام المتبادل بين الزملاء لتحفيز الأداء والرضا الوظيفي
- 5-ينصح بتشجيع التفاعل الاجتماعي غير الرسمي، مثل تبادل الزيارات والمشاركة في المناسبات، إلى جانب تقوية التعاون المهني لما لذلك من أثر إيجابي على المناخ المدرسي وجودة الأداء.
- 6-ينبغي توسيع فرص التدريب وورش العمل بشكل عادل لجميع المدرسين لتعزيز مهاراتهم وتطوير

قدراتهم بما يتوافق مع متطلبات التدريس الحديثة .
7- نظرا لتفوق المدرسات في عدة معايير، ينصح بتبادل الخبرات بين المدرسين والمدرسات عبر برامج الإرشاد أو التوجيه المهني لدعم رفع كفاءة المدرسين بشكل عام.
8-- التأكد من توزيع الفرص التدريبية والترقيات بشكل عادل وشفاف لجميع المدرسين بغض النظر عن الجنس أو غيره من العوامل.
9-- تعزيز روح التعاون والانسجام بين المدرسين من خلال ورش عمل وأنشطة مشتركة تهدف إلى بناء علاقات إيجابية وتحفيز الدعم المتبادل وضع آليات واضحة لتقدير الأداء المتميز من خلال مكافآت وحوافز معنوية ومادية.

المقترحات:

استكمالاً للدراسة الحالية تقترح الباحثة:-
1- إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية على مراحل دراسية أخرى كالابتدائية والمتوسطة وكذلك المرحلة الجامعية.
2- إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية لتقييم الأداء على وفق متغيرات أخرى كمعايير الجودة، والاعتماد والاستقرار النفسي.
3- إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية من وجهة نظر المدراء والمشرفين.

المصادر

المصادر العربية :

- 1_ أبو الوفا، محمد وأخرون (2010) ، الثقافة التنظيمية و انعكاساتها على تحقيق فعالية الخطة الاستراتيجية القومية للتعليم قبل الجامعي في مصر، مجلة كلية التربية ، جامعة بنها ، مصر ، مجلد 21,824 .
- 2_ أبو رمضان ، نجوى نعيم (2004)، التعرف على مستوى الرضا الوظيفي في الجامعات الفلسطينية ، مجلة الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين .
- 3_ ادريس ، محمد جمال و أخرون (2019) دور العوامل المادية في الرضا الوظيفي ، دار المسيرة للنشر و التوزيع ، عمان ،الأردن .
- 4_ البهواشي، السيد عبدالعزيز (2007) معجم مصطلحات الاعتماد و ضمان الجودة في التعليم العالي ، دار القاهرة للنشر و التوزيع ، مصر .
- 5_ الحاج، فيصل عبدالله و أخرون (2008) ، دليل ضمان الجودة و الاعتماد للجامعات العربية ، اتحاد الجامعات العربية .
- 6_ الحربي، عبدالمحسن قبيل عليان (2014) ، الاداء التدريسي لمعلميه التربية الاسلامية بالمرحلة الثانوية في ضوء معايير الجودة اللازمة من وجهة نظر المشرفين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة طيبة ، المملكة العربية السعودية .
- 7_ خليل ،ليث رشيد حمادي (2023) ، تقييم اداء مدرسي و مدرسات مادة مبادئ الفلسفة و علم النفس للصف الخامس الادبي في ضوء مبادئ ، التعليم النشط، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة العراقية، كلية التربية.
- 8_ الخياط ،ماجد محمد (2010) ، أساسيات القياس و التقويم في التربية ، دار الراية ، عمان ، الأردن .
- 9_ دعمس ،مصطفى (2010) ، استراتيجيات التقويم التربوي الحديث و ادواته ، دار غيداء للنشر و التوزيع ، عمان ،الأردن .

- 10_ الدوسري، راشد (2009) تقويم المعلم مقاربات جديدة، أساليب حديثة، دار كيوان، دمشق، سوريا .
- 11_ الربيعي، محمود داوود (2010) تقويم كفايات تدريسي كلية التربية الرياضية في جامعة بابل وفق منظور إدارة الجودة من وجهة نظر طلبتهم، مجلة الفتح، ع 75، جامعة بابل .
- 12_ الرشوي، محمد عبدالله (1997) مفهوم الذات و علاقته بالرضا الوظيفي لدى الاجهزة الامنية، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض .
- 13_ زاير، سعد علي، عايز، ايمان اسماعيل (2014) مناهج اللغة العربية و طرائف تدريسها، دار الصفاء للنشر و التوزيع، عمان .
- 14_ سلمان، سلمان عبود (2020) تقويم الاداء التدريسي للمعلمين على وفق مفهوم الجودة، مجلة اهل البيت عليهم السلام، العدد (24) .
- 15_ سليمان، عبدالحافظ (2009) أسس البحث التربوي، دار عالم الكتب، مصر .
- 16_ شاويش، مصطفى نجيب (2007)، إدارة الموارد البشرية (إدارة الافراد)، دار الشروق للنشر و التوزيع، عمان، الاردن .
- 17_ الشايب، عبدالحافظ (2009) أسس البحث التربوي، ط، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، الاردن .
- 18_ الشرايدة، سالم تيسير (2010) أطر نظرية و التطبيقات عملية، دار صفاء للطباعة و النشر، عمان، الاردن .
- 19_ عازري، فاتن محمد (2016) تطوير تقييم اداء المعلمين في مصر: دراسة استشرافية، مجلة المستقبل التربوية العربية، مجلد 23، ع 105، مصر .
- 20_ العدوان، زيد سلمان، الحوامدة، محمد فؤاد (2008)، تصميم التدريس بين النظرية و التطبيق، دار الكتاب الحديث للنشر و التوزيع، عمان، الاردن .
- 21_ عمر، عصام عبداللطيف (2015) الرضى الوظيفي و مهارات ادارة ضغوط العمل، ط 2 نبولناك للنشر و التوزيع، القاهرة .
- 22_ العزاوي، رحيم يونس كرو (2007) القياس و التقويم في العملية التدريسية، دار دجلة للنشر و التوزيع، عمان، الاردن .
- 23_ عجلي، عمرو وصفي (1996)، إدارة القوى العاملة، دار الزهران للنشر و التوزيع، عمان، الاردن .
- 24_ علاونة، معزوز و أخرون (2005) مستوى الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين في محافظتي حنينة و قلقلية، مجلة جامعة القدس المفتوحة، فلسطين، ع.5
- 25_ عيسى، عيسى محمد (2015)، الرضا الوظيفي المفهوم، الاهمية، القياس، المجلة العلمية لكلية التربية للطفولة المبكرة، جامعة المنصورة، مصر، مجلد 1، ع 3.
- 26_ فريري، باولو (2004) المعلمون بناء ثقافة : رسائل الى اللذين يتجاسرون على اتخاذ التدريس مهنة، ترجمة حامد عمار و اخرون، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة .
- 27_ قناديلي، جواهر احمد (2012) إدارة الافراد، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة، مصر .
- 28_ الكلالدة، طاهر (2018) تنمية و ادارة الموارد البشرية، دار الاسرة للاعلام، عمان، الاردن .
- 29_ لطيف، ولاء جاسم لطيف (2017)، تقييم تدريسي مادة الثقافة الاسلامية من وجهة نظر اساتذة و طلبة الجامعة العراقية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة العراقية .
- 30_ مرسي، جمال محمد (2003)، الرضا الوظيفي، الدار الجامعة، الاسكندرية .

- 31_ المعشر، زياد يوسف و اخرون (2012)، أثر موضوعية نظام تقييم الاداء في الثقة التنظيمية ، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال، الاردن ، مجلد 8 ع 4 .
- 32_ المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح (2007) ، الاتجاهات الحديثة في دراسة إدارة الموارد البشرية ، المكتبة العصرية ، المنصورة ، مصر .
- 33_ موسى ، فراس جاسم (2022) الواقع التربوي و التعليمي في العراق و التحديات و خيارات المواجهة اوراق بحثية ، مركز البيانات للدراسات و التخطيط ، بغداد .
- 34_ مصطفى ، يوسف عبد المعطي (2015)، الإدارة التربوية مداخل جديدة لعالم جديد ، دار العلم ، العربي للتوزيع ، ط، القاهرة ، مصر .
- 35_ محمد، عبد الكريم جاسم (2024) تقييم أداء مدرسي اللغة العربية و مدرساتها للمرحلة الثانوية في ضوء معايير الاداء الوظيفي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة العراقية، كلية التربية .
- 36_ محمد ، مصطفى (2018) الرضا الوظيفي و أثره على تطوير الاداء ، دار أبن النفيس، الاردن .
- 37_ محمدي سعاد (2016) تقييم الاداء التدريسي لمعلمي التعليم الابتدائي في ضوء الكفايات التدريسية ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، جامعة محمد بو ضياف المسيلة ، الجزائر .
- 38_ محمد ، محمد حمدي ، أمين ، رشاش عويس حسين (2021) تقييم أداء معلمي مرحلة التعليم الاساسي لمحافظة المنيا في ضوء معايير الجودة و الاعتماد و علاقته بالرضا الوظيفي ، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية و النفسية ، م15، ع16، مصر .

المصادر الاجنبية :

- 1_john .de.noble ,(2008)job satisfaction of cotholie primary_school staff . journal of educa-tional management .
- 2_foran ,J.C,(1961) , anoteon methods measuring reliability journal of educational psycho-logy ,vol22 , no.4
- 3_sancar ,m,(2008), leader shipbehavious of school principls in teacher job satisfaction in north cypras Procardia behavioral sciences ,1,2 .

Reference :

1. Abu Al-Wafa, Muhammad et al. (2010), Organizational Culture and its Impact on the Effectiveness of the National Strategic Plan for Pre-University Education in Egypt, Journal of the Faculty of Education, Benha University, Egypt, Volume 21, 824.
2. Abu Ramadan, Najwa Naim (2004), Identifying the Level of Job Satisfaction in Palestinian Universities, Journal of the Islamic University, Gaza, Palestine.
3. Idris, Muhammad Jamal et al. (2019), The Role of Material Factors in Job Satisfaction, Dar Al-Masirah for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
4. Al-Bahwashi, Al-Sayyid Abdul Aziz (2007), Dictionary of Accreditation and Quality Assurance Terms in Higher Education, Cairo House for Publishing and Distribution, Egypt.
5. Al-Hajj, Faisal Abdullah et al. (2008), Quality Assurance and Accreditation Guide for Arab Universities, Association of Arab Universities.
6. Al-Harbi, Abdul Mohsen Qabl Alban (2014), "The Teaching Performance of Islamic Education Teachers at the Secondary Level in Light of the Necessary

Quality Standards from the Supervisors' Perspective," Unpublished Master's Thesis, Taibah University, Kingdom of Saudi Arabia.

7. Khalil, Laith Rashid Hammadi (2023), "Evaluating the Performance of Teachers of Principles of Philosophy and Psychology for the Fifth Grade Literature Class in Light of the Principles of Active Learning," Unpublished Master's Thesis, University of Iraq, College of Education.

8. Al-Khayat, Majid Muhammad (2010), "Fundamentals of Measurement and Evaluation in Education," Dar Al-Rayah, Amman, Jordan.

9. Damas, Mustafa (2010), "Modern Educational Evaluation Strategies and Tools," Dar Ghaidaa for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.

10. Al-Dosari, Rashid (2009) Teacher Evaluation: New Approaches, Modern Methods, Dar Kiwan, Damascus, Syria.

11. Al-Rubaie, Mahmoud Dawood (2010) Evaluation of the Competencies of Faculty of Physical Education at the University of Babylon According to the Perspective of Quality Management from the Perspective of Their Students, Al-Fath Magazine, Issue 75, University of Babylon.

12. Al-Rashwi, Muhammad Abdullah (1997) Self-Concept and Its Relationship to Job Satisfaction among Security Services, Unpublished Master's Thesis, Naif Arab Academy for Security Sciences, Riyadh.

13. Zayer, Saad Ali, and Ayez, Iman Ismail (2014) Arabic Language Curricula and Methods of Teaching Them, Dar Al-Safa for Publishing and Distribution, Amman.

14. Salman, Salman Abboud (2020) Evaluation of Teachers' Teaching Performance According to the Concept of Quality, Ahl al-Bayt Magazine, Issue (24.)

15. Suleiman, Abdel-Hafez (2009) Foundations of Educational Research, Dar Alam Al-Kutub, Egypt.

16. Shawish, Mustafa Naguib (2007), Human Resources Management (Personnel Management), Dar Al-Shorouk for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.

17. Al-Shaib, Abdel-Hafez (2009) Foundations of Educational Research, 1st edition, Dar Wael for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.

18. Al-Sharaideh, Salem Tayseer (2010) Theoretical Frameworks and Practical Applications, Dar Safaa for Printing and Publishing, Amman, Jordan.

19. Azazi, Faten Muhammad (2016) Developing Teacher Performance Evaluation in Egypt: An Orientalist Study, Al-Mustaqbal Al-Tarbawiya Al-Arabiya, Vol. 23, No. 105, Egypt.

20. Al-Adwan, Zaid Salman, Al-Hawamdeh, Muhammad Fuad (2008), Instructional Design between Theory and Practice, Dar Al-Kitab Al-Hadith for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.

21. Omar, Issam Abdul Latif (2015), Job Satisfaction and Work Stress Management Skills, 2nd ed., Nabulink for Publishing and Distribution, Cairo.

22. Al-Azzawi, Rahim Younis Karou (2007), Measurement and Evaluation in the Teaching Process, Dar Dijlah for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.

23. Aqili, Amr Wasfi (1996), Manpower Management, Dar Al-Zahran for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
24. Alawneh, Maazouz et al. (2005), Level of Job Satisfaction among Educational Counselors in the Governorates of Hunaina and Qalqilya, Journal of Al-Quds Open University, Palestine, Issue 5.
25. Issa, Issa Mohamed (2015), Job Satisfaction: Concept, Importance, and Measurement, Scientific Journal of the Faculty of Early Childhood Education, Mansoura University, Egypt, Volume 1, Issue 3.
26. Freire, Paulo (2004), Teachers as Builders of Culture: Messages to Those Who Dare to Take Up Teaching as a Profession, translated by Hamed Ammar et al., Egyptian Lebanese House, Cairo.
27. Qanadeli, Jawaher Ahmed (2012), Personnel Management, Center for Professional Expertise in Management, Cairo, Egypt.
28. Al-Kalalkeh, Taher (2018), Human Resources Development and Management, Dar Al-Usra for Media, Amman, Jordan.
29. Latif, Walaa Jassim Latif (2017), "Evaluation of the Teaching of Islamic Culture from the Perspective of Professors and Students at the University of Iraq," Unpublished Master's Thesis, College of Education, University of Iraq.
30. Morsi, Jamal Muhammad (2003), "Job Satisfaction," Dar Al-Jamiah, Alexandria.
31. Al-Muasher, Ziad Yousef et al. (2012), "The Impact of the Objectivity of the Performance Evaluation System on Organizational Trust," Jordanian Journal of Business Administration, Jordan, Vol. 8, No. 4.
32. Al-Maghribi, Abdel Hamid Abdel Fattah (2007), "Modern Trends in the Study of Human Resource Management," Modern Library, Mansoura, Egypt.
33. Musa, Firas Jassim (2022), "The Educational Reality in Iraq: Challenges and Confrontation Options," Research Papers, Data Center for Studies and Planning, Baghdad.
34. Mustafa, Youssef Abdel-Moati (2015), Educational Administration: New Approaches to a New World, Dar Al-Ilm, Al-Arabi for Distribution, 1st edition, Cairo, Egypt.
35. Muhammad, Abdul-Karim Jassim (2024) Evaluating the Performance of Secondary School Arabic Language Teachers in Light of Job Performance Standards, Unpublished Master's Thesis, University of Iraq, College of Education.
36. Muhammad, Mustafa (2018) Job Satisfaction and Its Impact on Performance Development, Dar Ibn Al-Nafis, Jordan.
37. Muhammadi Suad (2016) Evaluating the Teaching Performance of Primary School Teachers in Light of Teaching Competencies, Master's Thesis, College of Humanities and Social Sciences, University of Mohamed Boudiaf, M'sila, Algeria.
38. Muhammad, Muhammad Hamdi, Amin, Rasha Awis Hussein (2021) Evaluating the performance of primary education teachers in Minya Governorate in light of quality and educational standards.

Evaluating the performance of geography teachers in preparatory schools in light of job satisfaction criteria

Dr. Ibtihal Suhail Mahmoud

Ministry of Education / Baghdad Education Directorate, First Rusafa

ibtihalalalsady7@gmail.com

Abstract:

The current study aims to evaluate the performance of geography teachers in preparatory schools in light of job satisfaction criteria, within preparatory and secondary day schools affiliated with the Directorate of the research sample was selected randomly and consisted of 80 teachers, 32 male teachers and 48 female teachers. The current research relied on the descriptive approach as an appropriate method for achieving the research objectives. For this purpose, the researcher prepared a job satisfaction scale (five alternatives) as an appropriate tool for data collection. The scale included four areas or sub-criteria, namely: The job design criterion, which included 12 secondary criteria; the salary system criterion, which included 12 secondary criteria; the administrative system criterion, which included 13 secondary criteria; and the teacher's interpersonal relationships criterion, which included 13 secondary criteria. The researcher verified the validity and reliability of the scale and used appropriate statistical methods to arrive at the following results: There was a difference in opinion regarding the acceptance, weakness, or neutrality of some sub-criteria for both genders. There were also statistically significant differences between the affirmations of the importance of some of the criteria included in the questionnaire in favor of female teachers. In light of the results, the researcher made a number of recommendations, including using the above list of criteria in the process of evaluating geography teachers in preparatory and secondary schools, and using the above list of criteria in the process of evaluating (students/teachers) in preparatory schools.

Keywords: performance evaluation, standard, job satisfaction