



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم

إدارة: البحوث والنشر العلمي ( المجلة العلمية )

=====

**درجة توافر معايير الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة**

**الابتدائية بمحافظة صامطة**

إعداد

**إبراهيم بن هادي بن إبراهيم دغريري**

﴿ المجلد السادس والثلاثون - العدد الأول - يناير ٢٠٢٠م ﴾

[http://www.aun.edu.eg/faculty\\_education/arabic](http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic)

## ملخص الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على درجة توافر معايير الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة صامطة، وكذلك التعرف على درجة اختلاف آراء أفراد الدراسة حول درجة توافر معايير الأداء الوظيفي بمحافظة صامطة باختلاف متغيري الدراسة (المؤهل الدراسي - سنوات الخدمة في التعليم)، واتبع الباحث المنهج الوصفي في الدراسة، وقد بلغ أفراد الدراسة (٦٣) مديرا مرحلة ابتدائية، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى ما يلي:

- ١- احتلت معايير الأداء في مجال العلاقات الإنسانية المرتبة الأولى وبدرجة توافر عالية، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٤٦).
- ٢- وجاءت معايير الأداء في مجال الصفات الشخصية بالمرتبة الثانية وبدرجة توافر عالية، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٢٩).
- ٣- وأخيرا احتلت معايير الأداء الوظيفي في مجال الأداء التدريسي المرتبة الثالثة والأخيرة وبدرجة توافر متوسطة، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٢١).
- ٤- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة توافر معايير الأداء الوظيفي في مجالات (الأداء التدريسي - العلاقات الإنسانية) لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة صامطة باختلاف متغير المؤهل الدراسي، وذلك لصالح أفراد الدراسة ممن مؤهلهم الدراسي بكالوريوس.
- ٥- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة توافر معايير الأداء الوظيفي في مجال الصفات الشخصية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة صامطة باختلاف متغير المؤهل الدراسي.
- ٦- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة توافر معايير الأداء الوظيفي في مجالات (الأداء التدريسي - الصفات الشخصية - العلاقات الإنسانية) لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة صامطة باختلاف متغير سنوات الخدمة في التعليم، ووضع الباحث عددا من التوصيات والمقترحات.

## المبحث الأول : مدخل الدراسة

يظهر أهمية تطبيق المعايير بشكل عام في المؤسسات التعليمية، وبشكل محدد معايير الأداء الوظيفي للمعلم والتي على أساسها يمكن أن تتم عملية التقييم والتقويم والتطوير وتحديد احتياجات المعلم وبناء قدراته ، ومن هنا جاءت هذه الدراسة والتي تهدف إلى الوقوف على درجة توافر معايير الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة صامطة.

**مشكلة الدراسة:-** مما تجدر الإشارة إليه أن هناك نقص واضح في الدراسات التي تهتم بمعايير الأداء الوظيفي للمعلمين ودرجة توافرها لديهم رغم أهمية هذه المعايير، وذلك من خلال المراجعة للعديد من الدوريات والمجلات العلمية المحلية والعربية والإقليمية، وبالإضافة الى ذلك ملاحظة وجود قصور من قبل معلمي المرحلة الابتدائية في تطبيق معايير الأداء الوظيفي.

ومن هنا تولدت الرغبة لدى الباحث في إجراء دراسة حول درجة توافر معايير الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة صامطة.

**أهداف الدراسة:-** تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على درجة توافر معايير الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة صامطة من وجهة نظر مديري المدارس.
  2. التعرف على درجة توافر معايير الأداء الوظيفي في مجال الأداء التدريسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة صامطة من وجهة نظر مديري المدارس.
  3. التعرف على درجة توافر معايير الأداء الوظيفي في مجال الصفات الشخصية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة صامطة من وجهة نظر مديري المدارس.
- أهمية الدراسة:-** تبرز الأهمية لهذه الدراسة في عدة جوانب وهي كما يلي:

1. تقدم هذه الدراسة صورة حول واقع الأداء الوظيفي لمعلمي المرحلة الابتدائية ، والذي من خلاله سوف يظهر نقاط الضعف في الأداء الوظيفي لهؤلاء المعلمين .
2. تقدم هذه الدراسة بيانات كمية إلى القائمين على رسم السياسات التعليمية حول واقع الأداء الوظيفي وأساليبه لمعلمي المرحلة الابتدائية، بهدف تعزيز الجوانب الإيجابية ومحاولة تعديل الجوانب السلبية والحد منها.

**تساؤلات الدراسة:-** تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما درجة توافر معايير الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة صامطة من وجهة نظر مديري المدارس؟

٢. ما درجة توافر معايير الأداء الوظيفي في مجال الأداء التدريسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة صامطة من وجهة نظر مديري المدارس؟
٣. ما درجة توافر معايير الأداء الوظيفي في مجال الصفات الشخصية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة صامطة من وجهة نظر مديري المدارس؟
- حدود الدراسة:-**

**الحدود الموضوعية :** - درجة توافر معايير الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية.

**الحدود البشرية :** مديرو المدارس الابتدائية.

**الحدود المكانية :** المدارس الابتدائية بمحافظة صامطة.

**الحدود الزمانية :** الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ١٤٣٦-١٤٣٧هـ.

**مصطلحات الدراسة:-**

✓ **المعايير:** تعرف المعايير على أنها: نصف الحد الأقصى من الأداء المتوقع من الأفراد أو المؤسسات أو البرامج المراد تنفيذها (عبيدة ، ٢٠٠٦: ص ١٣).

ويقصد بالمعايير في هذه الدراسة متوسط الأداء المقبول من الأداء المتوقع لمعلمي المرحلة الابتدائية، وهي حدود ما يجب القيام بتنفيذه من قبل هؤلاء المعلمين، في المدارس الابتدائية التي تقع في محافظة صامطة.

✓ **الأداء:** يعرف الأداء على أنه: التفاعل بين السلوك والإنجاز، أو أنه مجموع السلوك والنتائج التي تحققت مع الميل إلى إبراز الإنجاز، أو النتائج، وذلك لصعوبة الفصل بين السلوك من ناحية وبين الإنجاز والنتائج من ناحية أخرى (درة ، ٢٠٠٣: ص ١٩).

ويقصد بالأداء في هذه الدراسة ما يقوم به معلم المرحلة الابتدائية من سلوكيات لتحقيق إنجازات في المهام الموكلة إليه داخل المدارس الابتدائية في محافظة صامطة.

✓ **الأداء الوظيفي للمعلم:** يعرف الأداء الوظيفي للمعلم بأنه: الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وادراك الأدوار أو المهام والذي بالتالي يشير إلى درجة تحقيق واتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد (سلطان، ٢٠٠٣: ص ٢١٩).

ويقصد بالأداء الوظيفي للمعلم في هذه الدراسة ما يقوم به معلم المرحلة الابتدائية من مهام ومسؤوليات الواجب تنفيذها، والنتائج الفعلية التي يصل إليها المعلم في هذه المرحلة جراء تنفيذ المهام الموكلة إليه، وذلك في المدارس الابتدائية في محافظة صامطة.

✓ **معايير الأداء الوظيفي:** تعرف معايير الأداء الوظيفي على أنها: آراء محصلة لكثير من الأبعاد السيكولوجية والاجتماعية والعلمية والتربوية، يمكن من خلال تطبيقها معرفة الصورة الحقيقية للموضوع المراد تقييمه، أو الوصول إلى إحكام على الشيء الذي نقومه (اللقاني والجمل، ٢٠٠٣: ص ٢٧٩).

ويقصد بمعايير الأداء الوظيفي في هذه الدراسة حدود الأداء المتوقع من معلمي المرحلة الابتدائية داخل المدارس الابتدائية في محافظة صامطة من إجراءات وسلوك صحيح، بما يضمن الفاعلية وكفاءة الممارسات التعليمية وعلى أساسها يتم تقييم المعلم.

### المبحث الثاني: الإطار النظري

سوف يتم في هذا الفصل مناقشة أربع قضايا جوهرية في هذا المجال هي: المرحلة الابتدائية، ومعلم المرحلة الابتدائية، والأداء الوظيفي، ومعايير الأداء الوظيفي للمعلم.

#### أولاً: المرحلة الابتدائية:

**مفهوم المرحلة الابتدائية :** - يعتبر التعليم في المرحلة التعليمية هو القدر من التعليم والمعرفة الذي يعده المجتمع حقا للمواطن وواجبا، توفره له، وهو يمثل القدر الضروري من المعارف والقدرات الذهنية، والتربية الروحية، والمهارات والاتجاهات التي ينبغي للفرد أن ينالها في مرحلة ما من مراحل حياته ، ويهدف إلى تمكين الفرد من مواصلة تعليمه إلى مستويات أرفع في سلم المعرفة، أو خروجه إلى الحياة العملية مزودا بالقدر الذي يمكنه من الانخراط فيها والمشاركة في حياة مجتمعه، وأن يواصل تعليمه معتمدا على ذاته، أو مستفيدا من فرص التعليم غير النظامي وكل ضروب التعليم المستمر (جلس، ٢٠١١م: ص ٣٢).

وتهدف هذه المرحلة بصورة عامة إلى تعلم التلاميذ المهارات الأساسية في القراءة والكتابة والحساب، وغرس القيم الدينية والأخلاقية والقومية في التلاميذ، حتى يشبوا مواطنين صالحين قادرين على تحقيق أهداف المجتمع (الحسنات، ٢٠١٢م: ص ٩).

ومدة الدراسة بالمرحلة الابتدائية في المملكة العربية السعودية هي ٦ سنوات دراسية، وهي مرحلة مجانية كغيرها من مراحل التعليم العام، ويمنع فيها الاختلاط بين الجنسين كبقية المراحل، وبعد إتمامها بنجاح ينتقل الطالب للمرحلة المتوسطة (عبد المجيد حكيم، ٢٠١٢م: ص ٦٢).

#### أهداف المرحلة الابتدائية : - تتمثل أهداف التعليم في المرحلة الابتدائية في:

١. تعهد العقيدة الإسلامية في نفس الطفل ورعايته بتربية إسلامية متكاملة في خلقه وجسمه وعقله ولغته وانتمائه للإسلام.

٢. تنمية المهارات الأساسية المختلفة، وخاصة المهارات اللغوية (الاستماع، التحدث، القراءة، الكتابة) والمهارات العددية والحركية (سالم، ٢٠٠٨م: ص ١٢).

٣. تزويد الناشئة بالمهارات والخبرات الأساسية التي تؤهلهم إلى المواطنة الفعالة وتدريبهم على طرق جمع المعلومات وتصنيفها وتوظيفها.

أما بالنسبة للمملكة العربية السعودية فإن وثيقة (سياسات التعليم في المملكة العربية السعودية) تحدد الأسس العامة التي يقوم عليها التعليم في (٢٤) مادة تعد كلها لبنات متكاملة في تصور عام عن التعليم وأهدافه، وتتبع هذه الأسس والأهداف من المبادئ العامة المقررة للتعليم، والى مكانة المملكة الدينية والحضارية، وتبرز أهداف المرحلة الابتدائية فيما يأتي (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٤م: ص ١٠):

- تعهد العقيدة الإسلامية الصحيحة في نفسه الطفل ورعايته بتربية إسلامية متكاملة، في خلقه، وجسمه، وعقله، ولغته، وانتمائه إلى أمة الإسلام.
- تدريبه على إقامة الصلاة، وأخذه بأداب السلوك والفضائل.
- تنمية المهارات الأساسية المختلفة وخاصة المهارة اللغوية، والمهارة العددية، والمهارات الحركية.
- تزويده بالقدر المناسب من المعلومات في مختلف الموضوعات.
- عرفه بنعم الله عليه في نفسه، وفي بيئته الاجتماعية والجغرافية، ليحسن استخدام النعم، وينفع نفسه وبيئته.

**خصائص المرحلة الابتدائية :** - يتميز التعليم في المرحلة الابتدائية بجملة من الخصائص والمفاهيم نذكر منها (حلس، ٢٠١١م: ص ٣٢):

- أنه تعليم شامل والشمولية من خصائص تربية المستقبل، ومتوازن يعمل على تنمية جوانب الشخصية المتعددة الروحية، والفكرية، والوجدانية، والجسمية، والاجتماعية.
  - أنه تعليم متكامل يجمع بين الدراسات الأكاديمية النظرية، وبين النشاط التطبيقي العملي لكسب مهارات يدوية وقدرات إنتاجية وتنميتها.
  - أنه تعليم متنوع يلبي حاجات المتعلم في أطوار نموه المختلفة ويتسق مع البيئات الطبيعية والثقافية والاجتماعية، ويكون في خدمة التنمية الشاملة، والنهضة الحضارية.
- متطلبات المرحلة الابتدائية :** - يتطلب التعليم في المرحلة الابتدائية توفر العوامل التالية كي يؤدي إلى تحقيق وظائفه والأهداف المرجوة منه وذلك بمراعاة التالي:
- إيجاد وضوح عام في الرؤى والمفاهيم والأهداف بين القائمين على تنفيذه، والمخططين له، وتحديد المفهوم الذي سيتم العمل على هديه.

- الاتفاق على المستوى المطلوب تقديمه في هذا التعليم، وتحديد القدر اللازم من التعليم ونوعياته، ومجالاته، والمدة اللازمة لتقديم هذا القدر وتحديد الفئات المستفيدة.
- إيجاد معلم ذو سمات واعداد خاص.
- وجود وسائل توجيه وارشاد.
- وضع خطط دراسية شاملة وكاملة.
- توفر وسائل تقنية تعليمية متطورة.
- البحث عن نظم إدارية صالحة وتحديد علاقتها بالنظم التعليمية السابقة واللاحقة لها.
- دراسة ما يمكن عمله في حالة عدم القدرة على تحقيق المطالب الكاملة لتوفير تعليم الأساس المتطور (جلس، ٢٠١٢م: ص ٣٧).

### ثانيا: معلم المرحلة الابتدائية:

**تعريف معلم المرحلة الابتدائية :** - لا شك أن مهنة التدريس من أجل وأشرف المهن؛ والمعلم صاحب الدور المهم في حياة الطلاب فهو الأكثر ارتباطا بهم، ولم يعد المعلم هو المصدر الوحيد للمعلومة؛ ومن ثم لم يعد دوره هو نقل المعرفة والمعلومات، وبذلك فإن هذا الدور التقليدي للمعلم لم يعد قائما.

وشملت وظيفة المعلم الجديدة مهام متعددة منها إثارة الدافعية لدى المتعلمين والتخطيط وإدارة الصف والتقويم، أي أن تأثير المعلم امتد ليشمل جميع جوانب شخصية الطالب ونموه المعرفي ورؤيته لما يدور من حوله (مصطفى، ٢٠٠٩م، ص ٢٥٣).

كما أن معلم المرحلة الابتدائية يلعب دورا مهما في تحقيق الأهداف التربوية المرجوة، ويعتمد نجاح أي خطة تربوية، أو أي نظام تعليمي على المعلم الذي يقوم بتنفيذ هذه الخطة أو هذا النظام، حيث أنه يمثل حجر الزاوية للعملية التعليمية ومفتاح النجاح لأي برنامج مدرسي. ونظرا لهذا الدور الذي يؤديه المعلم في المجتمع فلا بد من توافر مجموعة من الخصائص والكفايات التعليمية لديه؛ ليؤدي دوره على أكمل وجه (الحسنات، ٢٠١٢م: ص ١١).

**خصائص معلم المرحلة الابتدائية :** - إن المعلم بصورة عامة لا بد أن يتمتع بمجموعة من الخصائص ولكن تركيزنا في هذه الدراسة على معلم المرحلة الابتدائية، ويمكن تلخيص الخصائص التي تتعلم بمعلم المرحلة الابتدائية وهي: الخصائص المهنية، والسمات الشخصية، والسمات الخلقية، والسمات العقلية، والخصائص الوظيفية، والخصائص البدنية، والخصائص الاجتماعية، وأخيرا الخصائص الثقافية.

ويجب أن يكون المعلم الفعال ذا شخصية بارزة متزنة أي لا إفراط ولا تفريط، وأن يكون متمكنا من فهم المادة التي ألقبت على عاتقه تمكنا تاما، متعمقا متخصصا، وهذا من أهم الشروط (راشد، ٢٠٠٢م: ص ١٣٢) ، وهناك مجموعة أخرى من خصائص معلم المرحلة الابتدائية، حيث أن المعلم الذي توكل إليه مهمة تدريس تلاميذ المرحلة الأساسية الأولى بصفوفها الثلاثة أو الأربعة، لا بد أن تتوفر فيه الخصائص التي تؤهله للقيام بهذا الدور، وهذه الخصائص هي (عويضة، ١٩٩٨م: ص ٦):

١. **الخصائص الجسدية:** ومن هذه الخصائص سلامة الجسم والحواس وسلامة النطق فلا يعقل أن توكل مهمة التدريس في صفوف المرحلة الأساسية الأولى إلى معلم لا يستطيع إخراج الحروف من مخارجها الصحيحة أو يعاني من صعوبات في السمع أو الإبصار.
  ٢. **الخصائص النفسية والانفعالية:** ومن هذه الخصائص: النضج الانفعالي، والالتزان، والثقة بالنفس والقدرة على الاحتمال والصبر والأناة، وحب الأطفال والطفولة فلا يمكن أن نتخيل معلما او معلمة يلزم الأطفال عاما أو أكثر دون أن يكون محبا لهم، أو أن يكون غير قادر على تقبل سلوك أطفاله وممارساتهم العفوية والطبيعية.
  ٣. **الخصائص الاجتماعية:** إن طفل المرحلة الابتدائية يحتاج إلى معلم أو معلمة قادر على أن يبني علاقات وثيقة مع الأطفال أنفسهم ومع أسرهم ومجتمعهم، وهذه العلاقة تساعد المعلم في تعرف مشاكل التلاميذ وحلها وترفده ببعض الخبرات التي تسهم في تقديم الخبرة المتكاملة للتلاميذ.
  ٤. **الخصائص العقلية:** لا بد أن يتمتع معلم المرحلة الأساسية بقدرات عقلية تمكنه من تبسيط المعرفة للتلاميذ، والتكيف مع الحالات المتغيرة، وتنظيم النشاطات اللازمة، وحل المشكلات، وربط النشاطات بالمواقف الحياتية وما شابه ذلك.
- دور معلم المرحلة الابتدائية :** - إن للمعلم في المرحلة الابتدائية أدوارا تختلف قليلا عن نظيرتها من مراحل عمل التعليم، حيث هناك مجموعة من هذه الأدوار حسب خصائص نمو الطفل في المرحلة الابتدائية وهذه الأدوار هي:

- **الأدوار الواجبة على المعلم لمراعات الخصائص النمائية للطفل في الجانب الجسمي:**
  ١. رعاية النمو الحسي للطفل والعناية بالمهارات اليدوية.
  ٢. التدريب على بعض الألعاب الرياضية المنظمة.
  ٣. تعميق الوعي الصحي والإرشاد.
  ٤. عدم تكليف الطالب بنشاط مجهد (المقيد، ٢٠٠٩م: ص ٤٤).
- **الأدوار الواجبة على المعلم لمراعات الخصائص النمائية للطفل في الجانب العقلي:**
  ١. الاهتمام بالإرشاد التربوي.
  ٢. العمل على تنمية المواهب والميول وتوجيهها.
  ٣. تنمية الابتكار عند الأطفال.



• الأدوار الواجبة على المعلم لمراعات الخصائص النمائية للطفل في الجانب الانفعالي:

١. مساعدة الطفل في السيطرة على انفعالاته وضبطها والتحكم في نفسه.
٢. فهم وتقبل مشاعر الطفل نحو نفسه ونحو العالم المحيط به.
٣. أهمية إشباع الحاجات النفسية لدى الطفل.

• الأدوار الواجبة على المعلم لمراعات الخصائص النمائية للطفل في الجانب الاجتماعي:

١. الاهتمام بالنمو الاجتماعي للطفل بالانضمام إلى النوادي أو الكشافة المدرسية.
٢. تعليم التفاعل والتعاون الاجتماعي السليم مع الأصدقاء.
٣. تقدير فردية الطفل وتنمية شخصيته الاجتماعية.

واجبات معلم المرحلة الابتدائية : إن لمعلم المرحلة الابتدائية مجموعة من الواجبات عملت على تلخيصها وهي:

- التخطيط الجيد لعلمه، والتعرف على الميول الدراسية والمهنية عند التلاميذ.
- أن يكون سلوك المعلم ذاته فيه قدوة للتلاميذ ومثلاً يحتذى به.
- أن يكون مطلع على التراث الحضاري والثقافي والديني لأُمَّته ونقله الى طلابه.

**ثالثاً: الأداء الوظيفي:**

**مفهوم الأداء الوظيفي :** - هو "إنجاز أو مخرجات العمل الفعلية ويقترح البعض بأن الأداء هو ما يبقى في نهاية العمل" (Harbour، 1997 م : ص 6). وهذا ما أكد عليه كل من (Hunger & wheelen : 2002 م : ص 234) من خلال تعريفهم للأداء بأنه "النتيجة النهائية للنشاط".

ويصف الأداء الوظيفي بأنه "سجل بالنتائج المحققة. سجل يجسد سلوكاً عملياً يؤدي لدرجة من بلوغ الفرد أو الفريق للأهداف المخططة\_ ادرجة الإنجاز بكفاءة وفعالية" (مصطفى، ٢٠٠٤م: ص ٣١٧) ، بالإضافة الى ذلك فإن الأداء الوظيفي يشير إلى درجة تحقيق واتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها، أو يشبع الفرد بها متطلبات الوظيفة، ويقاس الأداء الوظيفي على أساس النتائج التي يحققها الفرد، وهذا هو الاختلاف بينه وبين الجهد الذي غالبا ما يحدث لبس بينهما، حيث أن الجهد يشير الى الطاقة المبذولة (حسن، ٢٠٠٣م: ص ٢٠٩).

ويعرف الأداء الوظيفي بأنه " الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الأدوار أو المهام والذي بالتالي يشير إلى دجة تحقيق واتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد" (سلطان، ٢٠٠٣م: ص ٢١٩). وهذا ما أكد عليه (عكاشة، ٢٠٠٨م: ص ٣٣) في دراسته ، وبالرجوع إلى معجم المصطلحات العلوم الإدارية، فيعرف الأداء الوظيفي، بأنه "القيام بأعباء الوظيفية من مسئوليات وواجبات وفقا لمعدل المفروض أداؤه من العامل الكفاء المدرب" (الشريف، ٢٠٠٤م: ص ٨٢).

ويقصد هنا بالأداء الوظيفي هو قيام المعلمين بالمهام والمسئوليات والواجبات المفروضة عليهم في عملهم، والنتائج الفعلية التي يحققها المعلمين في العملية التعليمية بشكل ناجح، بهدف تحقيق أهداف المنظمة والعملية التعليمية.

**أهمية الأداء الوظيفي :** - إن الأداء الوظيفي له مكانة خاصة داخل المؤسسات بشكلها العالم باعتباره النتائج النهائي للعمل، كما أن متابعة هذا الأداء هي أساس تطوير المؤسسة، وترجع أهمية مفهوم الأداء من وجهة نظر المنظمة إلى ارتباطه بدور حياتها في مراحلها المختلفة، كما أن تطور أي منظمة من مرحلة الي مرحلة أخرى متقدمة، إنما يتوقف على مستويات الأداء بها (الشريف، ٢٠٠٤م: ص ٨٢).

بالإضافة إلى ذلك فإن الأداء الوظيفي لا يقتصر فقط على أداء الأفراد بل على أداء المنظمة والدولة كذلك، وأن المؤسسة تكون أكثر استقرار ويقائها يطول حين يكون أداء العاملين فيها أداء متميز (ناصر، ٢٠١٠م: ص ٥٢).

**أبعاد الأداء الوظيفي :** - إن للأداء الوظيفي مجموعة من الأبعاد عمل على تحديدها عدد من الباحثين، حيث أن ابعاد الأداء تعني بأداء الفرد للعمل والقيام بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله، ويميز بين ثلاثة أبعاد للأداء وهي (سلطان، ٢٠٠٣م: ص ٢٢٠):  
( كمية الجهد المبذول ، الجهد المبذول ، نمط الأداء ، معدلات الأداء ) .

**الاتصال التنظيمي وأثره على الأداء الوظيفي :** - يمكن القول إن موضوع الاتصال يؤدي دورا بالغ الأهمية في العمليات الإدارية ككل، ولم يبالغ كتاب الأدب الإداري عندما نظروا إلى وظيفة الاتصال في التنظيم على أنها بمثابة الشرايين التي تصل العملية الإدارية بالحياة، وللدلالة على أهمية الاتصال في التنظيم لنا أن نتخيل منظمة ما تعاني من نظام اتصال عقيم غير قادر على توصيل الأوامر والتعليمات والشكاوى داخل المنظمة، هنا وفي هذه الحالة سنجد أن هذه المنظمة تتخبط ولا يمكن أن تصل إلى تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها (اللوزي، والزهراني، ٢٠١٢م: ص ٩).

وتهتم نظريات الإدارة الحديثة ليس فقط بالوظائف التقليدية للإدارة، وإنما تهتم أكثر بالطريقة التي يعمل بها المدير، وكيف يقضي وقته، وكيف يؤدي عمله، وما هي الأدوار والأنشطة والمهام التفصيلية التي يقوم بها المدير فعلا أثناء تأديته عمله، وذلك باعتبار أن الاتصالات تساعد في القيام بتحديد الأهداف الواجب تنفيذها، وتعريف المشاكل وسبل علاجها، وتقييم الأداء ونتاجية العمل، والتنسيق بين المهام والوحدات المختلفة، وتحديد معايير ومؤشرات الأداء (Adler & Rodman، 2002م: ص 207).

#### رابعاً: معايير الأداء الوظيفي للمعلم:

**مفهوم معايير الأداء الوظيفي للمعلم :** - تعرف معايير الأداء الوظيفي للمعلمين بأنها " آراء محصلة لكثير من الأبعاد السيكولوجية والاجتماعية والعلمية والتربوية، يمكن من خلال تطبيقها معرفة الصورة الحقيقية للموضوع المراد تقويمه، أو الوصول إلى إحكام على الشيء الذي نقومه " (اللقاني والجمل، ٢٠٠٣م: ص ٢٧٩). أما بالنسبة للمعيار فيمكن تعريفه "بأنه يمثل المستوى المقبول للأداء أو ناتج التعلم" (عودة، ١٩٩٨م: ص ٧٧).

ويقصد بمعايير الأداء بأنها "الأساس الذي ينسب إليه الفرد وبالتالي يقارن به للحكم عليه، أو هي المستويات التي يعتبر فيها الأداء جيداً ومرضياً، وأن تحديد هذه المعايير أمر ضروري لنجاح عملية تقويم الأداء، حيث أنها تساعد في تعريف العاملين بما هو مطلوب منهم بخصوص تحقيق أهداف المنظمة، وتوجيه المديرين إلى الأمور التي ينبغي أن تؤخذ بعين الاعتبار لتطوير الأداء، ولابد أن تصاغ هذه المعايير بالمشاركة مما يساعد على رفع درجة أدائهم للعمل وإخلاصهم للمنظمة" (الهييتي ٢٠٠٣م: ص ٢٠٣).

**مبادئ معايير الأداء الوظيفي للمعلم :** - يمكن تحديد عشرة مبادئ قامت عليها المعايير الأساسية للمعلم تم إيجازها على النحو التالي (عبد الحميد، ٢٠٠٠م: ص ٤١٤٤١٥):

- يفهم المعلم المفاهيم الرئيسة وأدوات البحث والاستقصاء وبنيات العلوم والمواد الدراسية التي يدرسها، ويستطيع أن يعد خبرات تعلم تجعل جوانب هذه المادة الدراسية ذات معنى للتلاميذ .
- يعرف المعلم كيف يتعلم التلاميذ؟، وكيف ينمون؟، وأن يستطيع أن يوفر فرص تعلم تساند نموهم العقلي والاجتماعي والشخصي.
- يدرك المعلم كيف يختلف التلاميذ في طرائقهم ومداخلهم للتعلم، وأن يوفر ويخلق الفرص التعليمية التي تلائم المتعلمين على اختلافهم.
- يتعرف المعلم على استراتيجيات تدريس متنوعة، وأن يستخدمها لتساعد على تنمية التلاميذ للتفكير الناقد وحل المشكلات ومهارات الأداء.
- يستخدم المعلم فهمه لدافعية الفرد والجماعة ولسلوكلها لخلق بيئة تعلم تشجع التفاعل الاجتماعي الإيجابي، والاندماج النشط في التعلم، والدافعية النابعة من الذات.

## صعوبات تطبيق معايير الأداء الوظيفي للمعلم : -

تعتبر المدرسة ونظامها من العوامل الهامة التي تؤثر سلبا أو إيجابا على مستوى أداء المعلم، وليس من شك في أن سلبية هذه العوامل تؤثر على قيمة الأداء الذي يقدمه المعلم لتلاميذه، ويؤكد هذا ما أشارت إليه دراسة ماك لا فلن وآخرين، إذ بينت هذه الدراسة أن من العوامل المؤثرة سلبا على أداء المعلم غياب التقدير من الإدارة، وعدم الاستقلالية، ونقص الوسائل التعليمية، وزيادة الكثافة العددية للتلاميذ في الفصول الدراسية، وزيادة العبء الوظيفي للمعلم (المهندس، ١٩٩١م: ص ٢).

ومن المؤكد أن المدرسة وما تتطوي عليه من العوامل العديدة كالإدارة المدرسية، وكثافة الطلاب في الفصول الدراسية، والمباني المدرسية وتجهيزاتها، والأعباء التدريسية للمعلم، ونوع العلاقات الإنسانية داخل المجتمع المدرسي، وغيرها مما يجري داخل المدرسة من عمليات تربوية وتعليمية تؤثر تأثيرا سلبيا على مستوى أداء المعلم ونوعيته، ولهذا لا بد من توفير بيئة مدرسية مناسبة تساعد المعلم على المزيد من العطاء وتزيد من دافعيته للقيام بدوره على أكمل وجه ممكن (العتيبي، ٢٠٠٧م: ص ٥١٥٢).

كما أن للنمط القيادي الذي يتبعه مدير المدرسة له تأثير حيث أن للقيادة التربوية مهما اختلفت أنماطها تأثيرا مباشرا، سلبا أو إيجابا، على أداء الأفراد داخل المجتمع المدرسي، فمن القيادات التربوية ما تعنى بالأبعاد الوظيفية التي تتصل بمهام العاملين في نطاق الواجبات الرسمية دون الاهتمام بالعاملين، ومن القيادات التي تعنى بالأبعاد الإنسانية على حساب العمل، ومن القيادات ما يوازن بين الأبعاد الوظيفية والإنسانية (الهدهود، ١٩٨٨م: ص ٩٠).

وبالإضافة إلى ذلك فإن هناك إحدى أهم الصعوبات التي تواجه تطبيق معايير الأداء الوظيفي للمعلمين وهي طبيعة العلاقات الإنسانية داخل المجتمع المدرسي، وهي التي تعني التفاعل الاجتماعي القائم على الاحترام والثقة وتقدير الآخرين، والتعبير عن الذات، والشعور بالأمن والطمأنينة (الحاجي، ١٩٩٢م: ص ١٨١).

## المبحث الثالث : الدراسات السابقة

### أولا: الدراسات العربية:

١. دراسة عيسى، ومحسن (٢٠١٠م) بعنوان "تصور مقترح لتطوير الأداء التدريسي لمعلمي العلوم وفق معايير الجودة في المراحل الأساسية بمحافظة غزة". وهدفت هذه الدراسة إلى تحديد قائمة بالمعايير اللازمة لتطوير الأداء التدريسي لمعلمي العلوم في المرحلة الأساسية، ومعرفة مدى توافر هذه المعايير لدى مجموعة من معلمي العلوم في المرحلة الأساسية، بالإضافة إلى وضع تصور مقترح للعمل على تطوير أداء المعلم في

ضوء هذه المعايير، واتبع الباحثان المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، وبلغت عينة الدراسة (١٠٦) معلم ومعلمة بمدارس وكالة الغوث بمحافظات غزة، واستخدمت الاستبانة وبطاقات الملاحظة كأداة للدراسة، ومن خلال نتائج الاستبيان اعتمد الباحثان الفقرات التي حصلت على (٩٠%) فأعلى من وجهة نظر معلمي العلوم لتطوير الأداء التدريسي، ومن خلالها تم إعداد بطاقة ملاحظة اشتملت على (٣٤) عبارة بعد التأكد من صدقها وثباتها، تم تطبيقها على عينة قوامها (٣٠) معلما من معلمي العلوم، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

أن هناك تدنيا بنسبة عالية في الأداء التدريسي لمعلمي العلوم، وقد قام الباحثان بعرض تصور مقترح لتطوير الأداء التدريسي.

٢. دراسة المسوري (٢٠١٢م) بعنوان "واقع الأداء الوظيفي لمديري مدارس التعليم الأساسي من وجهة نظر المديرين والمعلمين". وهدفت هذه الدراسة الى التعرف على مدى فاعلية الأداء الوظيفي لمديري مدارس الشق الأول من التعليم الأساسي (الابتدائية) وبحسب وجهة نظر معلمي تلك المدارس ومديريها، وكذلك الكشف عن دلالة الفروق بين الاجابات وفقا لطبيعة متغير العمل (إدارة، وتدریس - أي بين المديرين والمعلمين) في تقرير مدى فعالية الاداء الوظيفي لمديري المدارس، واتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وبلغت عينة الدراسة (٣٥) مديرا و (١٧٥) معلما ومعلمة، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها:

- تنوع مستوى الأداء لمديري المدارس لمهامهم الوظيفية بين الأداء الضعيف والمتوسط والعالي وبحسب وجهة نظر أفراد العينة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين إجابات المديرين والمعلمين (عينة الدراسة) مما يدل على تقارب الآراء حول طبيعة أداء المديرين لمهامهم.

٣. دراسة أبو زيد، وعلیان (٢٠١٤م) بعنوان "إدارة الوقت لدى العاملين في المكتبات الجامعية الأردنية وأثرها في أدائهم الوظيفي (دراسة تطبيقية)". وهدفت هذه الدراسة إلى بحث تأثير الخصائص الشخصية والوظيفية في إدارة الوقت، ودراسة الأثر المباشر لإدارة الوقت في الأداء الوظيفي، وغير المباشر من خلال التحكم المدرك بالوقت، واتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، وبلغت عينة الدراسة من (٢١٤) موظفا من العاملين في المكتبات الجامعية الأردنية، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- أن العاملين في المكتبات الجامعية لديهم مهارة عالية في إدارة الوقت بصورة إجمالية وعلى كافة الأبعاد.

- لدى العاملين في المكاتب درجة عالية من التحكم المدرك في الوقت.

- وجود فروق في إدارة الوقت تعزى لمتغير الخبرة والتخصص والمستوى التعليمي والمسمى الوظيفي.
  - وجود أثر لإدارة الوقت في الأداء الوظيفي بصورة مباشرة، وغير مباشر من خلال التحكم المدرك بالوقت.
- ثانياً: الدراسات الأجنبية:**

١. دراسة ديلفيكيو (Delvecchio, 2000) بعنوان "العلاقة التفاعلية بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي". وهدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة الديناميكية بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي وتأثير كل من الخبرة والمؤهل العلمي على العاملين في المدارس العامة في إنجلترا، واتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، وبلغت عينة الدراسة (٥٦) معلماً، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:
  - أن المعلمين يستمدون رضاهم عن العمل من مصادر مختلفة وأن التلاعب، والتحكم بمصادر الرضا هذه مثل الرواتب، وطبيعة وزخم العمل، والإشراف لن يؤدي إلى تغيرات في مستوى الأداء الوظيفي للأفراد.
  - لا يوجد تأثير للخبرة التعليمية للمعلمين على كل من الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي للمعلمين.
  - كلما ارتفع المؤهل العلمي للمعلم فإن أداءه الوظيفي يزداد.
٢. دراسة بولين (Bolin, 2008) بعنوان "الرضا الوظيفي للمعلم والعوامل المؤثرة به". وهدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العوامل المؤثرة في شعور المعلمين في الرضا الوظيفي وبيان أثرها على الأدوار الوظيفية للمعلم ومن بين هذه العوامل التفاعل بين المعلم والقيادة الإدارية. واتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، وبلغت عينة الدراسة (٤٣٤) معلماً من معلمي المدارس الثانوية للطبقات الفقيرة والمتوسطة والغنية، واستخدمت الدراسة أسلوبين وهما الاستبانات والمقابلات، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:
  - العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي الذي يؤثر في الأداء الوظيفي للمعلم وهي القيادة: حيث أن تفاعل القيادة الإدارية مع المعلمين يؤثر في أدائهم، والضغوطات: تنتج ضغوطات العمل خلال فترة ظهور نتائج الامتحان وذلك لأن مستوى الطلبة يؤثر في تقييم المعلم ومدى رضاه عن العمل، والمتغيرات الشخصية: حيث يؤثر كل من نوع الجنس والعمر والمستوى الأكاديمي ودورات التعليم ومدة الخبرة في الرضا الوظيفي لدى المعلم.

ثالثاً: التعليق على الدراسات السابقة:

• أوجه الاتفاق

١. تتفق الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة في دراسة الأداء الوظيفي باختلاف طبيعته.
٢. لا يوجد هناك دراسات تتفق تماماً مع هدف الدراسة الحالية ولكن ومن أكثر الدراسات تقارباً مع الدراسة الحالي هي دراسة المسوري (٢٠١٢م) الذي يدرس واقع الأداء الوظيفي لمديري مدارس التعليم الأساسي، ودراسة الهلول (٢٠١٠م) التي تهدف إلي التعرف على واقع أداء المعلم الأساسي والمساند، ودراسة النصار (٢٠٠٥م) الذي يدرس أيضاً واقع أداء معلمي اللغة العربية المتخصصين وغير المتخصصين في الصفوف الأولية، ودراسة عيسى، ومحسن (٢٠١٠م) التي تهدف إلى تحديد معايير الأداء التدريسي وتحديد قائمة بمعايير لتطوير الأداء التدريسي لمعلمي العلوم. بالإضافة إلى دراسة البلوي (٢٠٠٨م) والتي تهدف إلى التعرف على علاقة التمكين الإداري بالأداء الوظيفي للمعلمين العاملين في المدارس الحكومية في المملكة العربية السعودية، ودراسة العتيبي (٢٠٠٧م) التي تهدف إلى التعرف على أثر المناخ المدرسي على أداء المعلمين العاملين مراحل التعليم العام بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض، ودراسة أبو ماضي (٢٠٠٧م) التي تهدف إلى التعرف على معوقات تقييم أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية وسبل علاجها، ودراسة Bolin (2008م) والتي هدفت إلى الكشف عن أثر الشعور بالرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي للمعلم، ودراسة Delvecchio (2000م) التي تهدف إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي.
٣. تتفق عينة الدراسة الحالية مع عينة دراسة المسوري (٢٠١٢م)، ودراسة النصار (٢٠٠٥م)، ودراسة العتيبي (٢٠٠٧م)، ودراسة البلوي (٢٠٠٨م)، ودراسة عيسى، ومحسن (٢٠١٠م)، ودراسة Delvecchio (2000م)، باستهدافهم معلمي المرحلة الأساسية.
٤. تتفق المنهجية المستخدمة في الدراسة الحالية مع منهجية معظم الدراسات السابقة، وهي دراسة النصار (٢٠٠٥م)، ودراسة أبو ماضي (٢٠٠٧م)، ودراسة العتيبي (٢٠٠٧م)، ودراسة البلوي (٢٠٠٨م)، ودراسة عيسى، ومحسن (٢٠١٠م)، ودراسة الهلول (٢٠١٠م)، ودراسة الأفندي (٢٠١٢م)، ودراسة المسوري (٢٠١٢م)، ودراسة اللوزي، والزهراني (٢٠١٢م)، ودراسة أبو زيد، وعليان (٢٠١٤م)، ودراسة Delvecchio (2000م)، ودراسة Bolin (٢٠٠٨م)، باتباعهم المنهج الوصفي التحليلي.
٥. تتفق أداة الدراسة الحالية مع أداة معظم الدراسات السابقة، وهي دراسة النصار (٢٠٠٥م)، ودراسة أبو ماضي (٢٠٠٧م)، ودراسة العتيبي (٢٠٠٧م)، ودراسة البلوي (٢٠٠٨م)، ودراسة الهلول (٢٠١٠م)، ودراسة الأفندي (٢٠١٢م)، ودراسة المسوري (٢٠١٢م)، ودراسة اللوزي، والزهراني (٢٠١٢م)، ودراسة أبو زيد، وعليان (٢٠١٤م)، ودراسة Delvecchio (2000م)، ودراسة Bolin (2008م)، باتباعهم الاستبانة كأداة للدراسة.

### • أوجه الاختلاف

١. جميع الدراسات السابقة تختلف عن الدراسة الحالية من حيث الهدف.
٢. تختلف عينة الدراسة الحالية مع بعض عينات الدراسات السابقة وهي، دراسة أبو ماضي (٢٠٠٧م)، ودراسة البلوي (٢٠٠٨م)، ودراسة الهلول (٢٠١٠م)، ودراسة الأفندي (٢٠١٢م)، ودراسة اللوزي، والزهراني (٢٠١٢م)، ودراسة أبو زيد، وعليان (٢٠١٤م)، ودراسة Wilson (2000م)، ودراسة Bolin (2008م).
٣. تختلف منهجية بعض الدراسات السابقة مع منهجية الدراسة الحالية، وهذه الدراسات هي دراسة Wilson (2000م).
٤. تختلف بعض الدراسات السابقة عن الدراسة الحالية من حيث الأداة المستخدمة وهذه الدراسات هي دراسة النصار (٢٠٠٥م) الذي اتبع بطاقة الملاحظة كأداة للدراسة. وكذلك دراسة Bolin (2008م) الذي استخدم أداتين وهي الاستبانة والمقابلة في الدراسة، ودراسة Wilson (2000م) التي استخدمت المجموعات التجريبية والضابطة، ودراسة عيسى، ومحسن (٢٠١٠م)، التي استخدمت الاستبانة وبطاقات الملاحظة كأداة للدراسة.

### • الاستفادة من الدراسات السابقة

١. تكوين تصور شامل حول الأداء الوظيفي بشكل عام ومعايير الأداء الوظيفي للمعلمين.
٢. صياغة مشكلة الدراسة، واعداد الأسئلة.
٣. اختيار المنهج المناسب للدراسة الحالية، وأداة الدراسة.
٤. تحديد نوع المعالجة الإحصائية المناسبة للدراسة الحالية.
٥. تحديد خطوات الدراسة الحالية، والإجراءات المناسبة لها.
٦. التعرف على العديد من المراجع والمصادر، التي تخدم الدراسة الحالية وتثريها.

### • التمييز

١. تتميز الدراسة الحالية في هدفها حيث أنها هدفت إلى التعرف على درجة توافر معايير الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة صامطة.
٢. إن هذه الدراسة تعتبر من الدراسات القليلة التي تم إجرائها على مستوى المرحلة الابتدائية في محافظة صامطة بالمملكة العربية السعودية (حسب علم الباحث).

### المبحث الرابع: إجراءات الدراسة

**منهج الدراسة:** - تم استخدام المنهج الوصفي، والذي يتلائم مع طبيعتها ويتوافق مع أهدافها، وهو "يعتمد على دراسة الواقع ويهتم بوصف الظاهرة وصفاً دقيقاً ويُعبّر عنها تعبيراً كيفياً أو كميّاً ، فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها ، وأما التعبير الكمي فيعطى وصفاً رقمياً يوضح مقدار الظاهرة وحجمها " ( عبيدات وآخرون ، ١٤٣٤ هـ ، ١٨٠ )، وبناءً عليه تم وصف درجة توافر معايير الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة صامطة.



**مجتمع الدراسة:-** يتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس الإبتدائية بمحافظة صامطة والبالغ عددهم (٦٣) مديراً، حيث قام الباحث بتوزيع أداة الدراسة إلكترونياً على جميع مديري المدارس الإبتدائية، وقد استجاب جميعهم لعملية التوزيع، ونظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة اعتمد الباحث كامل المجتمع.

**أداة الدراسة:-** استخدم الباحث الإستمابنة أداة للدراسة، وتكونت الإستمابنة من جزأين:

**الجزء الأول:** يشتمل على البيانات الأولية الخاصة بأفراد مجتمع الدراسة وهي: المؤهل الدراسي، وسنوات الخدمة في التعليم.

**الجزء الثاني:** يشتمل على محاور الدراسة وتكونت من (٣٠) عبارة تقيس درجة توافر معايير الأداء الوظيفي لدى معلمى المرحلة الإبتدائية بمحافظة صامطة، وطلب الباحث من أفراد الدراسة الإجابة عن كل عبارة بوضع علامة (√) أمام أحد الخيارات التالية: ١- معدومة. ٢- منخفضة. ٣- متوسطة. ٤- عالية.

وقد تم تحديد فئات المقياس المتدرج الرباعي كما في الجدول رقم (١) على النحو التالي:  
جدول رقم (١) تحديد فئات المقياس المتدرج الرباعي

عالية	متوسطة	منخفضة	معدومة
٤ - ٣.٢٦	٣.٢٥ - ٢.٥١	٢.٥٠ - ١.٧٦	١.٧٥ - ١

وقد تم توزيع عبارات الاستبانة على ثلاثة محاور والجدول رقم (٢) يوضح ذلك:

جدول رقم (٢) توزيع العبارات على محاور الاستبانة

م	محاور الدراسة	عدد العبارات
المحور الأول	الأداء التدريسي	١٠ (من ١ إلى ١٠)
المحور الثاني	الصفات الشخصية	١٠ (من ١١ إلى ٢٠)
المحور الثالث	العلاقات الإنسانية	١٠ (من ٢١ إلى ٣٠)

**صدق أداة الدراسة:-** صدق الاستبانة يعنى التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه (العساف، ١٩٩٥: ٤٢٩)، كما يُقصد بالصدق "شمول أداة الدراسة لكل العناصر التي يجب أن تحتويها الدراسة من ناحية، وكذلك وضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية أخرى، بحيث تكون مفهومه لمن يستخدمها" (عبيدات وآخرون ٢٠٠١: ١٧٩)، ولقد قام الباحث بالتأكد من صدق الاستبانة من خلال ما يأتي:

**أولاً: الصدق الظاهري لأداة الدراسة (صدق المحكمين):** بعد الإنتهاء من بناء أداة الدراسة في صورتها الأولية، تم عرضها على عدد (١٦) من المحكمين وذلك للإسترشاد بأرائهم (ملحق رقم (٢)) ، وقد طلب من المحكمين إبداء الرأي حول مدى وضوح العبارات ومدى ملائمتها لما وضعت لأجله، ومدى مناسبة العبارات للمحور الذي تنتمي إليه، مع وضع التعديلات والاقتراحات التي يمكن من خلالها تطوير الاستبانة (ملحق رقم (١) الاستبانة في صورتها الأولية).

وبناء على التعديلات والاقتراحات التي أبدأها المحكمون، قام الباحث بإجراء التعديلات اللازمة التي اتفق عليها غالبية المحكمين، من تعديل بعض العبارات وحذف عبارات أخرى، حتى أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية (ملحق رقم (٣)).

**ثانياً: صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة :** للتأكد من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة قام الباحث بحساب معامل الارتباط بيرسون حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة كما يوضح جدول رقم (٣) ذلك:

جدول رقم (٣) معاملات إرتباط بيرسون لفقرات محاور (درجة توافر معايير الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة صامطة) بالدرجة الكلية للمحور.

معايير الأداء الوظيفي في مجال العلاقات الإنسانية		معايير الأداء الوظيفي في مجال الصفات الشخصية		معايير الأداء الوظيفي في مجال الأداء التدريسي	
معامل الإرتباط	رقم العبارة	معامل الإرتباط	رقم العبارة	معامل الإرتباط	رقم العبارة
**٠.٦٢	٢١	**٠.٦٩	١١	**٠.٧١	١
**٠.٦٦	٢٢	**٠.٦٠	١٢	**٠.٦٤	٢
**٠.٦٥	٢٣	**٠.٧٠	١٣	**٠.٦١	٣
**٠.٦٤	٢٤	**٠.٥٧	١٤	**٠.٦٧	٤
**٠.٧٢	٢٥	**٠.٧١	١٥	**٠.٦٩	٥
**٠.٦٨	٢٦	**٠.٦٤	١٦	**٠.٦٣	٦
**٠.٥٢	٢٧	**٠.٥٩	١٧	**٠.٦٧	٧
**٠.٦٣	٢٨	**٠.٥٨	١٨	**٠.٧١	٨
**٠.٦٨	٢٩	**٠.٥٦	١٩	**٠.٦١	٩
**٠.٧١	٣٠	**٠.٦٩	٢٠	**٠.٦٠	١٠

\*\* دال عند مستوى ٠.٠١

### يتضح من الجدول رقم (٣):

- أن جميع العبارات دالة عند مستوى (٠.٠١) وهذا يعطي دلالة على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي، كما يشير إلى مؤشرات صدق مرتفعة وكافية يمكن الوثوق بها في تطبيق الدراسة الحالية.

**ثبات أداة الدراسة:** ثبات الأداة يعني التأكد من أن الإجابة ستكون واحدة تقريباً لو تكرر تطبيقها على الأشخاص ذاتهم في أوقات مختلفة (العساف، ١٩٩٥: ص ٤٣٠)، وقد قام الباحث بقياس ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ، والجدول رقم (٤) يوضح معاملات الثبات لمحاور أداة الدراسة.

### جدول رقم (٤) معاملات ألفا كرونباخ لقياس ثبات محاور أداة الدراسة.

الرقم	المحور	عدد العبارات	معامل الثبات
١	الأداء التدريسي	١٠	٠.٨٥
٢	الصفات الشخصية	١٠	٠.٨٩
٣	العلاقات الإنسانية	١٠	٠.٨٦
	الثبات الكلي للاستبانة	٣٠	٠.٩٥

### يتضح من الجدول رقم (٤):

- أن مقياس الدراسة يتمتع بثبات مقبول إحصائياً، حيث بلغت قيمة معامل الثبات الكلية (ألفا) (٠.٩٥) وهي درجة ثبات عالية، كما تراوحت معاملات ثبات أداة الدراسة ما بين (٠.٨٥ ، ٠.٨٩)، وهي معاملات ثبات مرتفعة يمكن الوثوق بها في تطبيق الدراسة الحالية.

### المبحث الخامس: نتائج الدراسة والتوصيات والمقترحات

#### أولاً: - ملخص نتائج الدراسة :

(١) أن درجة توافر معايير الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة صامطة جاءت بدرجة عالية، حيث تأتي معايير الأداء في مجال العلاقات الإنسانية بالمرتبة الأولى، تليها معايير الأداء الوظيفي في مجال الصفات الشخصية، وفي الأخير تأتي معايير الأداء الوظيفي في مجال الأداء التدريسي كأقل معايير الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة صامطة.

٢) أن درجة توافر معايير الأداء الوظيفي في مجال الأداء التدريسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة صامطة جاءت بدرجة متوسطة، وذلك يتمثل في:

- إمتلاك القدرة على تحقيق أهداف المادة العلمية.
- الاهتمام بالتقويم المستمر للطلاب.
- الاهتمام بالمشاركة الفاعلة للمتعلمين في الأنشطة الصفية.
- استخدام الوسائل التعليمية المتاحة.
- الإعتماد في شرح الدروس على أساليب تعليمية متنوعة.
- الالتزام باستخدام اللغة الفصحى.

٣) أن درجة توافر معايير الأداء الوظيفي في مجال الصفات الشخصية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة صامطة جاءت بدرجة عالية، وذلك يتمثل في:

- إعتراز المعلم بدينه وتأسيه برسول الله صلى الله عليه وسلم في أقواله وأفعاله.
- أن المعلم قدوة حسنة للطلاب.
- تميز المعلم بأخلاقيات مهنية عالية.
- إمتلاك المعلم القدرة على الحوار.
- إمتلاك المعلم شخصية مؤثرة.

٤) أن درجة توافر معايير الأداء الوظيفي في مجال العلاقات الشخصية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة صامطة جاءت بدرجة عالية، وذلك يتمثل في:

- بناء علاقات جيدة مع زملائه المعلمين.
- إلتسام تعاملاته مع الآخرين بالإنسانية.
- بناء علاقات جيدة مع رؤسائه.
- حسن الظن بزملائه المعلمين.
- تشجيع المتميزين من الطلاب.

٥) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد الدراسة حول كل درجة توافر معايير الأداء الوظيفي في مجالات (الأداء التدريسي - العلاقات الإنسانية - الدرجة الكلية لتوافر معايير الأداء الوظيفي) لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة صامطة باختلاف متغير المؤهل الدراسي، وذلك لصالح أفراد الدراسة ممن مؤهلهم العلمي بكالوريوس.

٦) لا توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد الدراسة حول درجة توافر معايير الأداء الوظيفي في مجال الصفات الشخصية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة صامطة باختلاف متغير المؤهل الدراسي.

(٧) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد الدراسة حول كل درجة توافر معايير الأداء الوظيفي في مجالات (الأداء التدريسي - الصفات الشخصية - العلاقات الإنسانية - الدرجة الكلية لتوافر معايير الأداء الوظيفي) لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة صامطة باختلاف متغير سنوات الخدمة في التعليم.

**ثانياً : - توصيات الدراسة:** في ضوء النتائج السابقة للدراسة يوصي الباحث بما يلي :

(١) أوضحت النتائج انخفاض بعض معايير الأداء الوظيفي في مجال الأداء التدريسي، وعليه يوصي الباحث إحقاق معلمي المرحلة الابتدائية بالدورات التدريبية التي تساهم في تنمية مهاراتهم في مجال الأداء التدريسي فيما يتعلق بالعديد من المهارات:

- تحقيق أهداف المادة العلمية.
- تقويم الطلاب.
- إشراك المتعلمين في الأنشطة الصفية.
- استخدام الوسائل التعليمية.
- شرح الدروس بالاعتماد على وسائل تعليمية متنوعة.
- استخدام اللغة العربية الفصحى.

(٢) أوضحت النتائج أن معلمي المرحلة الابتدائية يستخدمون الوسائل التعليمية المتاحة بدرجة متوسطة، وعليه يوصي الباحث بتوفير الوسائل التعليمية اللازمة للمعلمين في المدرسة، وحثهم على استخدام المتاح من تلك الوسائل، وذلك لتحقيق الأهداف التعليمية، وتحسين مستوى العملية التعليمية داخل المدرسة.

(٣) بينت النتائج أن درجة توافر معايير الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة صامطة جاءت بدرجة عالية، وعليه يوصي الباحث بتقديم الحوافز المادية والمعنوية للمعلمين ممن يلتزمون بمعايير أداء وظيفيه عالية، وذلك لحثهم على مواصلة التزامهم بتلك المعايير، وتشجيع غيرهم من المعلمين على الإلتزام بها.

**ثالثاً : - مقترحات الدراسة:** في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يقترح الباحث مجموعة من البحوث والدراسات المستقبلية، وهي على النحو التالي:

(١) إجراء دراسة مشابهة للدراسة الحالية على المدارس المتوسطة والثانوية، وذلك للتأكيد من نتائج الدراسة.

(٢) إجراء دراسة مشابهة للدراسة الحالية على عينة أكبر تشمل وكلاء ومشرفي الإدارة المدرسية في المدارس الابتدائية بمحافظة صامطة.

(٣) إجراء دراسة مشابهة للدراسة الحالية بمحافظة أخرى بخلاف محافظة صامطة.

## المراجع

### أولاً: المراجع العربية:

١. أبو زيد، محمد خيرى، وعليان، ربحى مصطفى (٢٠١٤م): إدارة الوقت لدى العاملين في المكتبات الجامعية الأردنية وأثرها في أدائهم الوظيفي (دراسة تطبيقية)، مجلة دراسات العلوم الإدارية، مج ٤١، ع ٢.
٢. أبو ماضي، خالد، (٢٠٠٧م): معوقات تقييم أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية وسبل علاجها في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
٣. الأفتندي، إسماعيل محمد، (٢٠١٢م): عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة بيت لحم، المؤتمر التربوي الثالث لمديرية التربية والتعليم - الخليل، في الفترة من ١٥١٦/ مايو.
٤. بحر، يوسف، والعجلة، توفيق، (٢٠١٠م): المتغيرات التنظيمية وعلاقتها بالأداء الإبداعي للمديرين العاملين بمؤسسات القطاع العام "دراسة ميدانية على المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة". مجلة الجامعة الإسلامية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
٥. حسن، روية، (٢٠٠٣م): إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية، مصر، الإسكندرية، دار الجامعة الجديد.
٦. الحسنات، نجاح أحمد، (٢٠١٢م): صعوبات تطبيق برنامج التعليم التفاعلي المحوسب على تلاميذ المرحلة الدنيا بمدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظة غزة وسبل علاجها، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين.
٧. حلاوة، عماد منصور، (٢٠١٥م): غموض الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين.
٨. حلس، داود، (٢٠١١م): فلسفة التعليم الأساسي مفهومه - أهدافه - اتجاهاته، منشورات الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
٩. درة، عبد الباري، (٢٠٠٣م): التغيير في المنظمات، مجلة البحوث الاقتصادية، مج ٩، ع ٤، ص ١٣٢٠، عمان، الأردن.
١٠. راشد، علي، (٢٠٠٢م): خصائص المعلم العصري وأدواره: الإشراف عليه - تدريبيه، مصر، القاهرة، دار الفكر العربي للطباعة والنشر والتوزيع.

١١. سالم، رائدة، (٢٠٠٨م): التعليم الابتدائي، الأردن، عمان، مكتبة المجتمع العربي.
١٢. سلطان، محمد سعيد، (٢٠٠٣م): إدارة الموارد البشرية، مصر، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة.
١٣. سلطان، محمد سعيد، (٢٠٠٣م): السلوك التنظيمي، مصر، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة.
١٤. الشريف، طلال، (٢٠٠٤م): دراسة الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين في أمانة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
١٥. حكيم، عبد الحميد عبد المجيد، (٢٠١٢م): نظام التعليم وسياسته، مصر، القاهرة، ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع.
١٦. عبد الحميد، جابر، (٢٠٠٠م): مدرس القرن الحادي والعشرين الفعال المهارات والتنمية المهنية، مصر، القاهرة، دار الفكر العربي.
١٧. العتيبي، محمد عبد المحسن، (٢٠٠٧م): المناخ المدرسي ومعوقاته ودوره في أداء المعلمين بمراحل التعليم العام (دراسة ميدانية)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
١٨. عكاشة، أسعد، (٢٠٠٨م): أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
١٩. عودة، أحمد، (١٩٩٨م): القياس والتقويم في العملية التدريسية، ط٢، الأردن، أريد، مكتبة دار العلم.
٢٠. عيسى، حازم زكي، ومحسن، رفيق عبد الرحمن، (٢٠١٠م): تصور مقترح لتطوير الأداء التدريسي لمعلمي العلوم وفق معايير الجودة في المرحلة الأساسية بمحافظة غزة، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)، مج٨، ع١.
٢١. اللقاني، أحمد، والجمال، علي، (٢٠٠٣): معجم المصطلحات التربوية المعرفة في المنهاج وطرق التدريس، ط٣، مصر، القاهرة، عالم الكتب.

٢٢. اللوزي، موسى سلامة، والزهراني، عمر عطية، (٢٠١٢م): العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي للعاملين بإمارة منطقة الباحة والمحافظات التابعة لها بالمملكة العربية السعودية (دراسة تحليلية)، مجلة دراسات العلوم الإدارية، مج ٣٩، ع ١، ص ١٢٨.
٢٣. المسوري، أحمد عبد القادر، (٢٠١٢م): واقع الأداء الوظيفي لمديري مدارس التعليم الأساسي من وجهة نظر المديرين والمعلمين، مجلة الأستاذ، ع ٢٠١.
٢٤. مصطفى، أحمد، (٢٠٠٤م): إدارة الموارد البشرية الإدارية العصرية لرأس المال الفكري، مصر، القاهرة، دار وائل للنشر والتوزيع.
٢٥. مصطفى، انتصار غازي، (٢٠٠٩م): خصائص معلم التربية الإسلامية الفعال في المرحلة الثانوية من وجهة نظر الطلبة، مجلة جامعة دمشق، مج ٢٥، ع ٣٤.
٢٦. المقيد، عارف مطر، (٢٠٠٩م): مشكلات الإدارة الصفية التي تواجه معلمي المرحلة الابتدائية بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة وسبل التغلب عليها، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
٢٧. ناصر، حسن محمود، (٢٠١٠م): الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في المنظمات الأهلية الفلسطينية، من وجهة نظر العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
٢٨. الهيتي، خالد، (٢٠٠٣م): إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، الأردن، عمان دار وائل للنشر.
٢٩. وزارة التربية والتعليم، (٢٠٠٤م): تطوير التعليم التقرير الوطني للمملكة العربية السعودية، مركز التطوير التربوي، الإدارة العامة للدراسات والبحوث التربوية، الرياض، المملكة العربية السعودية.



ثانيا: المراجع الأجنبية:

1. Adler, RB and Rodmanm G. 2002. **Understanding Human Communication**, Chicago. P 207
2. Bolin, Feng. (2008): **A Study of Teacher Job Satisfaction and Factors That Influence it**, Chinese\_Education and Society, vol. 40, no.5, pp. 4764
3. Delivecchio, W., (2000), **The dynamic Relationship Between Job Satisfaction and Job Performance**, DalB,60/07, p. 3604
4. Harbour, Jerry, (1997): **The Basics of Performance Measurement**. quality resources. New York
5. Wheelen, T.L and Hunger, D.J (2002): **Strategic management and business policy** (Eighth Ed), prentice Hall, New Jersey.