

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية



مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

بعنوان:

مستوى جودة الأداء الوظيفي لدى أساتذة مرحلة التعليم  
المتوسط في ظل التدريس بالأفواج.  
دراسة ميدانية: ببعض متوسطات مدينة ورقلة

إعداد الطالب: - عبد الحميد شلاوة

- محمد الأمين العصمي

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	جامعة	الصفة
حورية عمروني	أستاذة تعليم عالي	قاصدي مرباح	رئيسا
فاتح الدين شنين	أستاذ تعليم عالي	قاصدي مرباح	مشرفا ومقررا
الطاوس وازي	أستاذة تعليم عالي	قاصدي مرباح	مناقشا

السنة الجامعية: 2021 / 2022





## إهداء

أهدي عملي هذا إلى من كلله الله بالهبة والوقار إلى من علمني العطاء  
بدون انتظار، إلى من احمل اسمه بكل افتخار, ارجوا من الله أن يمد في  
عمرك لتري ثمارا قد حان قطافها بعد طول انتظار ,وستبقى كلماتك  
نجوما اهتدي بها اليوم وغدا وإلى الأبد والدي العزيز . إلى ملاكي في  
الحياة إلى معنى الحب والحنان والتفاني إلى من كان دعاؤها سر نجاحي  
وحنانها بلسم جراحي أغلى الحبايب أُمي العزيزة وابي الغالي  
إلى القلوب الطاهرة إخوتي أدمهم الله تاج فوق رأسي وسندا لي في  
حياتي إلى سر فرحتي.

وإلى كل الأهل واعز الأصدقاء



## شكر و عرفان

روي عنه صلى الله عليه و سلم

" لا يشكر الله من لا يشكر الناس "

الحمد لله حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه، الذي وفقنا الى إتمام هذا العمل.

كما نتقدم بالشكر والعرفان الى الأستاذ المشرف "شنين فاتح الدين

" الذي تكرم بتحمل مسؤولية ارشادنا وتوجيهنا في سبيل إتمام هذا

العمل، والذي كان نعم المشرف ونعم الأستاذ.

و لا ننسى أن نشكر كل الأساتذة الكرام.

كما لا يفوتنا أن نتقدم بجزيل الشكر إلى كل الذين ساعدونا من

قريب أو من بعيد في إتمام هذا العمل وخاصة أساتذة التعليم

المتوسط.

## ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة الأداء الوظيفي لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط في ظل التدريس بالأفواج، ومعرفة ما إذا كان هناك فروق في جودة الأداء الوظيفي تعزى لعامل (الجنس، السن، الأقدمية في التدريس) وقد تكونت عينة الدراسة من (60) أستاذ، ومن أجل ذلك تم الاعتماد على المنهج الوصفي الاستكشافي المقارن، ولجمع البيانات تم استخدام استبيان جودة الأداء الوظيفي من إعداد الباحثين، بعد أن تم التأكد من الخصائص السيكومترية. ولمناقشة نتائج الفرضيات استعملنا الأساليب الإحصائية التالية: (المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، و اختبار "ت").

## وقد توصلنا إلى النتائج التالية:

- مستوى جودة الأداء الوظيفي لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط في ظل التدريس بالأفواج مرتفع.
  - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الأداء الوظيفي لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط في ظل التدريس بالأفواج تعزى لكل متغير من المتغيرات التالية: (الجنس، الأقدمية).
  - توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الأداء الوظيفي لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط في ظل التدريس بالأفواج تعزى لمتغير (السن).
- وقد نوقشت نتائج هذه الدراسة في ضوء الجانب النظري وبعض الدراسات السابقة واختتمت بتقديم بعض الاقتراحات.

**الكلمات المفتاحية:** الأداء الوظيفي، جودة الأداء الوظيفي، تدريس بالأفواج.

## Abstract:

This study aimed to identify the level of job performance quality of middle school teachers in light of the teaching in cohorts, and to find out whether there are differences in the quality of job performance due to the factor (gender, age, seniority in teaching). The study sample consisted of (60) professors. In order to achieve this, the descriptive exploratory approach was relied upon, and to collect data, a job performance quality questionnaire was used, prepared by the researchers, after the psychometric properties were ascertained.

To discuss the results of the hypotheses, the following statistical methods were adopted: (arithmetic mean, standard deviation, and t-test.)

We reached the following results:

- The level of quality of job performance among the teachers of the intermediate education stage in light of the teaching in the cohorts is high.
- There are no statistically significant differences in the level of quality of job performance among teachers of the intermediate education stage in light of the teaching in cohorts due to each of the following variables: (gender, seniority.)
- There are statistically significant differences in the level of quality of job performance among the teachers of the intermediate education stage in light of the teaching in the cohort due to the variable (age).

The results of this study were discussed in the light of the theoretical side and some previous studies, and concluded with some suggestions.

**Keywords:** job performance, quality of job performance, cohort teaching.

## فهرس المحتويات

أ.....	إهداء
ب.....	شكر و عرفان
ج.....	ملخص الدراسة
ج.....	ملخص الدراسة:
د.....	فهرس المحتويات
و.....	قائمة الجداول:
1.....	مقدمة:

## الجانب النظري

### الفصل الأول: مشكلة الدراسة واعتباراتها

4.....	1- اشكالية الدراسة:
6.....	2- تساؤلات الدراسة:
6.....	3- فرضيات الدراسة:
6.....	4- أهداف الدراسة:
7.....	5- أهمية الدراسة:
7.....	6- تحديد مفاهيم ومصطلحات الدراسة:
8.....	7- حدود الدراسة:

### الفصل الثاني: جودة الأداء الوظيفي

10.....	تمهيد:
10.....	1- تعريف الأداء الوظيفي:
11.....	2- مفهوم جودة الأداء الوظيفي:
13.....	3- محددات جودة الأداء الوظيفي:
15.....	4- طرق تقييم جودة الأداء الوظيفي:
16.....	5- أهمية نظام تقييم جودة الأداء الوظيفي:
17.....	6- أساليب تحسين الأداء الوظيفي:
19.....	خلاصة الفصل:

## الجانب الميداني

### الفصل الثالث: اجراءات الدراسة الميدانية

- تمهيد: ..... 22
- 1- منهج الدراسة: ..... 22
- 2- الدراسة الإستطلاعية: ..... 22
- 1-2 الهدف من الدراسة الاستطلاعية: ..... 22
- 2-2. وصف عينة الدراسة الاستطلاعية: ..... 23
- 2-3 وصف أداة الدراسة في صورتها الأولية: ..... 24
- 2-4 بعض الخصائص السيكومترية للأداة: ..... 24
- 3- الدراسة الأساسية..... 27
- 1-3 وصف عينة الدراسة الأساسية ..... 27
- 2-3 وصف الأداة في صورتها النهائية: ..... 28
- 3-3 الأساليب الاحصائية المستخدمة: ..... 28
- خلاصة الفصل: ..... 29

### الفصل الرابع: عرض ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة

- تمهيد: ..... 31
- 1 - عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى: ..... 31
- 2 - عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية: ..... 33
- 3 - عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة: ..... 34
- 4 - عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة ..... 35
- 5- الاستنتاج العام: ..... 36
- المصادر والمراجع..... 38
- الملاحق ..... 43

## قائمة الجداول:

الصفحة	عنوان الجدول
23	الجدول رقم (01): نسبة توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب المتغيرات
24	الجدول رقم (02): بدائل الاجابة على استبيان
25	الجدول رقم (03): نتائج صدق المقارنة الطرفية لمستوى جودة الأداء الوظيفي
26	الجدول رقم (04): نسبة ثبات البنود باستخدام ألفا كرومباخ
26	الجدول رقم (05): قيمة معامل الارتباط للتجزئة النصفية لحساب مستوى جودة الأداء الوظيفي
27	الجدول رقم (06): نسبة توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب المتغيرات
31	الجدول رقم (07): نتائج اختبار (t test) لعينة واحد لدراسة دلالة الفروق بين المتوسطات الفرضية والمتوسطات الحسابية لدرجات الأفراد على استبيان جودة الأداء الوظيفي.
33	الجدول رقم (08): دلالة الفروق في مستوى جودة الأداء الوظيفي ودلالاتها الاحصائية تبعا لمتغير الجنس
34	الجدول رقم (09): دلالة الفروق في مستوى جودة الأداء الوظيفي ودلالاتها الاحصائية تبعا لمتغير السن
35	الجدول رقم (10): دلالة الفروق في مستوى جودة الأداء الوظيفي تبعا لمتغير الأقدمية



### مقدمة:

شهد العالم حدث غير مسبوق وهو جائحة كورونا التي مست اغلاق تاما في كل الميادين، والجزائر ليست بمعزل عن العالم، حيث شهد قطاع التعليم في الجزائر أثناء جائحة كورونا غلق كلي للمدارس، ثم إعادة فتحها. ولكن مع وجود إجراءات استثنائية صحية تضمن استمرارية سير الحسن للمؤسسات التربوية وفي ظل الرجوع الى مقاعد الدراسة فرضت الظروف الاستثنائية أشكالا جديدة وهي التدريس بالأفواج، وضعية جلوس كل تلميذ لوحده، تكرار الدروس.

ولأن الأستاذ هو حجر الزاوية في العملية التعليمية من خلال جودة أدائه الوظيفي في المؤسسات التربوية وعليه جاءت دراستنا هذه حول جودة الأداء الوظيفي لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط في ظل التدريس بالأفواج، وكما هو معلوم هناك العديد من الدراسات حول جودة الأداء الوظيفي ومن هنا جاءت الدراسة الحالية لمعرفة مستوى جودة الأداء الوظيفي لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط في ظل التدريس بالأفواج وتعد دراستنا إضافة جديدة للبحوث العلمية في هذا المجال وذلك وفقا لخطة شملت فصول كانت كالنحو الآتي :

الجانب النظري واشتمل على فصلين:

الفصل الأول: تقديم موضوع الدراسة وتضمن عرض الإشكالية وتحديد تساؤلات وصياغة الفرضيات والاشارة الى أهداف وأهمية الدراسة، التعريفات الإجرائية للدراسة والحدود البشرية والمكانية والزمنية للدراسة.

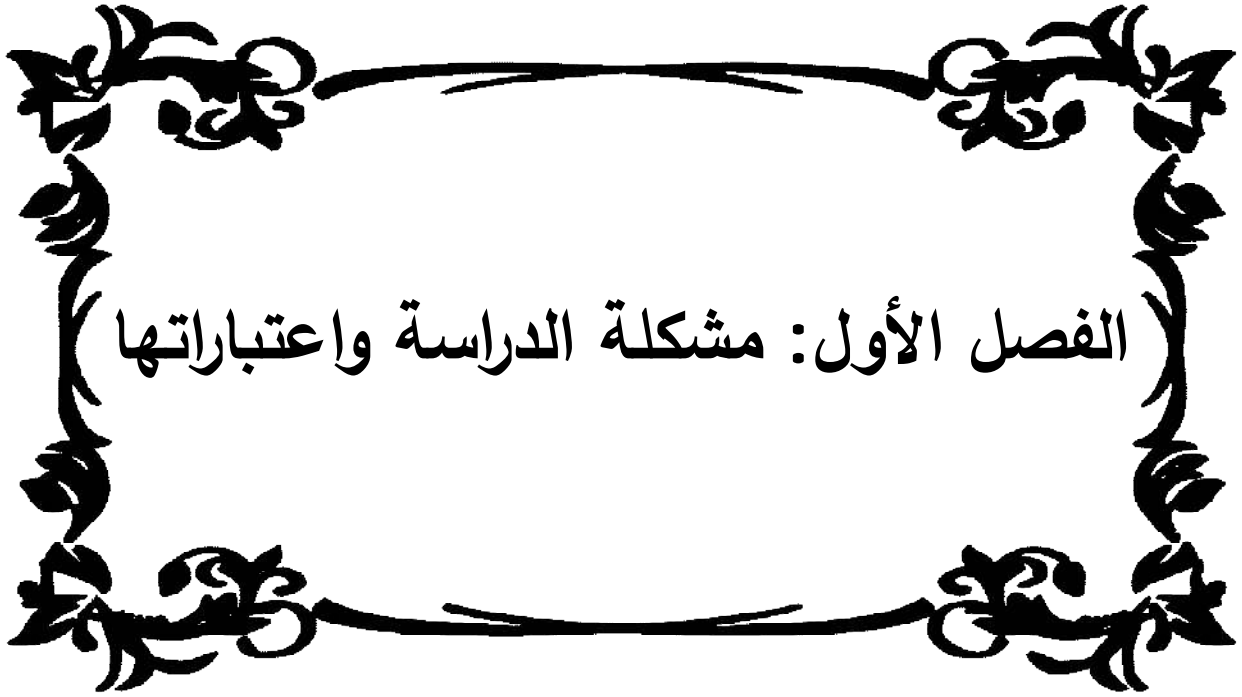
الفصل الثاني: تم تناول متغير جودة الأداء الوظيفي مشيرا الى تعريف الأداء الوظيفي ثم مفهوم جودة الأداء الوظيفي، وعناصره ومحدداته وأهميته ومراحل تقييم الأداء الوظيفي وأساليب تحسين الأداء الوظيفي الجانب الميداني واشتمل على ثلاث فصول:

الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية وتضمنت المنهج المتبع في الدراسة الاستطلاعية من حيث الحجم وطبيعة اختيار، والوصف ثم العينة الأساسية وخصائصها،دراسة استطلاعية الخصائص السيكو مترية (الصدق،الثبات) أدوات الدراسة ثم الى دراسة العينة وطرق اختيارها والأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة.

الفصل الرابع: وتناولنا فيه عرض ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة واختتم بتقديم استنتاج عام وبعض المقترحات .

A decorative rectangular border with intricate floral and scrollwork patterns in black ink, framing the central text.

# الجانب النظري



## الفصل الأول: مشكلة الدراسة واعتباراتها

1. مشكلة الدراسة
2. فرضيات الدراسة
3. أهمية الدراسة
4. أهداف الدراسة
5. التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة
6. حدود الدراسة

## 1- اشكالية الدراسة:

تعدّ الجودة ظاهرة عالمية، لذا زاد الاهتمام بها عالمياً بسبب التغيرات السريعة والمتلاحقة وهي من الأولويات التي تسعى للتميز، وعليه أصبح مفهوم الجودة يلقي اهتماماً كبيراً من الباحثين والمهتمين، وتعدّ جودة الأداء الوظيفي لأستاذ التعليم المتوسط ركناً أساسياً في عملية تقييم المؤسسة التربوية، وذلك أن مستوى أدائه يؤثر على فاعلية أداء المتوسطة سلباً أو إيجاباً في ظل التدريس بالأفواج، وترتبط جودة أدائه الوظيفي بالإنجاز الذي يحققه الأستاذ من خلال المخرجات.

ومن أهم العوامل التي يجب أخذها في الاعتبار عند تقييم الأداء الوظيفي واتخاذ القرارات المترتبة عن ذلك: جودة الأداء الوظيفي لأستاذ التعليم المتوسط، بما يتضمنه من الإبداع والابتكار في كيفية التأقلم مع الظروف الاستثنائية والتي فرضت وحتمت نوعية التدريس بالأفواج في أدائه للوظيفة.

و شهد العالم صدمة قوية نتيجة فيروس كورونا وما صاحب ذلك من إغلاق وشلل تام لبعض القطاعات الحساسة، سواء كان ذلك في الجانب الصناعي والصحي والتربوي، وقد شمل كذلك قطاع التعليم حيث تم غلق المؤسسات ثم فتحها مرة أخرى، مما أدى إلى حتمية التأقلم والتعايش مع هذا الوضع ولكن بنوعية جديدة من التدريس بالأفواج بدل التدريس لكامل التلاميذ.

فجودة الأداء الوظيفي، يعتبر عنصراً أساسياً تسعى إليه المؤسسات التربوية، وفي هذا الصدد قد ركزت معظم الدراسات بدرجة كبيرة على الأستاذ باعتباره مؤشراً لقياس فعالية المنظومة التربوية، فبات من الضروري الاهتمام به وبجودة أدائه الوظيفي الذي هو مجموعة من السلوكيات ذات العلاقة المعبرة عن قيام الفرد بأداء مهامه، وتحمل مسؤولياته التي تتضمن: جودة الأداء، كفاءة التنفيذ، والخبرة المطلوبة في الوظيفة فضلاً عن الاتصال والتفاعل مع بقية أعضاء المؤسسة

وقد بينت الدراسات التي تناولت مستوى جودة الأداء الوظيفي حيث نجد دراسة الحلابية (2013): التي هدفت الدراسة الى التعرف على أثر الحوافز في تحسين أداء العاملين في مؤسسات القطاع العام بالأردن، وقد أظهرت نتائجها أن مستوى الأداء جاء بدرجة متوسطة، وكذا وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للجنس والوظيفة، وقد أشارت نتائج المرازيق (2015): والتي هدفت إلى الكشف عن درجة كفاءة مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش في تطبيق معايير الجودة وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين وأسفرت نتائجها: أن مستوى جودة الأداء الوظيفي جاء بدرجة متوسطة، كما أنه لا

توجد فروق في جودة الأداء الوظيفي باختلاف الجنس، السن، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، وقد وجدت فروقا ذات دلالة احصائية في جودة الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة.

ودراسة غبضان، جرادات (2016): وهدفت إلى معرفة درجة تطبيق مديري مدارس الثانوية للكفايات الإشرافية وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي لدى المعلمين في محافظة الزرقاء وتوصلت النتائج: مستوى الأداء الوظيفي جاء متوسطا، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة.

كما هدفت دراسة خالد الصرايرة (2016): على التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها، وتكونت العينة من (77) رئيس قسم أكاديمي وأوضحت النتائج الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للأداء الوظيفي تعزى لمتغيرات (الجنس، نوع الكلية، رتبة أكاديمية، سنوات خبرة).

وأوصت النتائج بأن تقوم الجامعات بتعزيز الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس فيها. وأشارت دراسة محمد البلوي (2016): إلى التعرف على التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات بالمدارس الحكومية بالمملكة العربية السعودية وتكونت العينة من (372) معلما ومعلمة وأسفرت النتائج الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية للأداء الوظيفي لصالح الايناث وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للأداء الوظيفي تعزى لمتغيري المؤهل العلمي والخبرة.

أما دراسة الشيايب (2016) فقد هدفت إلى التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية لمحافظة أريد، فتوصلت إلى مستوى الأداء الوظيفي الذي جاء بدرجة كبيرة، وتوصلت أيضا إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للجنس، المؤهل العلمي، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

وعليه تعتبر التغيرات الاستثنائية في ظل جائحة كورونا فرضت تحولات عديدة على أصعدة كثيرة مثل: التدريس بالأفواج، وضعية الجلوس التلاميذ كل على حدى، تكرار الدروس لكل فوج تربوي وعليه ما قد يؤثر على مستوى جودة الأداء الوظيفي للأساتذة.

## 2- تساؤلات الدراسة:

- مامستوى جودة الأداء الوظيفي لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط في ظل التدريس بالأفواج ؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الأداء الوظيفي لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط في ظل التدريس بالأفواج يعزى لمتغير الجنس؟

- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى جودة الأداء الوظيفي لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط في ظل التدريس بالأفواج يعزى لمتغير السن ؟

- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى جودة الأداء الوظيفي لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط يعزى لمتغير الأقدمية ؟

## 3- فرضيات الدراسة:

مستوى جودة الاداء الوظيفي لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط في ظل التدريس بالأفواج مرتفع.

- هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الأداء الوظيفي لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط في ظل التدريس بالأفواج يعزى لمتغير الجنس.

- هناك فروق ذات دلالة احصائية في مستوى جودة الأداء الوظيفي لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط في ظل التدريس بالأفواج يعزى لمتغير السن.

- هناك فروق ذات دلالة احصائية في مستوى جودة الأداء الوظيفي لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط في ظل التدريس بالأفواج يعزى لمتغير الأقدمية .

## 4- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الى تحقيق الأهداف التالية:

- الكشف عن مستوى جودة الأداء الوظيفي لدى أساتذة تعليم المتوسط في ظل التدريس بالأفواج

- التعرف على مستوى جودة الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط باختلاف السن، الجنس، الأقدمية.

## 5- أهمية الدراسة:

### الأهمية النظرية :

تعد هذه الدراسة التي تناولت جودة الأداء الوظيفي لأساتذة مرحلة التعليم المتوسط في ظل التدريس بالأفواج، حيث تبحث هذه الدراسة عن مستوى جودة الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم المتوسط في ظل التدريس بالأفواج نتيجة الظروف الاستثنائية وتشكل هذه الدراسة إضافة نوعية للمكتبة.

### الأهمية العلمية:

تكمن أهمية الدراسة من الناحية العلمية في إمكانية الباحثون في مجال التربية والتعليم بصفة خاصة ويمكن اعتبار المتغير الذي تناولناه جودة الأداء الوظيفي من المواضيع الهامة في مجال علم النفس والتربية والتعليم، ومعرفة مستوى جودة الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم المتوسط في ظل التدريس بالأفواج باعتبار الأستاذ أحد الركائز وعنصر فعال في المنظومة التربوية.

## 6- تحديد مفاهيم ومصطلحات الدراسة:

**جودة الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط في ظل التدريس بالأفواج:** هي مجموعة من السلوكيات التي يمارسها أساتذة التعليم المتوسط أثناء العمل والتي تتمثل في انجاز الواجبات، القدرات والمهارات، الجهد المبذول أثناء القيام بالتدريس بالأفواج. التي تحقق في الأخير الأهداف الخاصة بالمؤسسة التعليمية وهي كما تدل عليها الدرجة التي يتحصل عليها أستاذ التعليم المتوسط في استبيان جودة الأداء الوظيفي المصمم من طرف الباحثين في الدراسة الحالية ولقد تمثلت أبعاده في:

- **انجاز واجبات الوظيفة :** تعني الاتجاه الذي يعتقد أستاذ التعليم المتوسط أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله وإدراكه لمهامه المنوطة به.
- **القدرات والمهارات:** هي الخصائص الشخصية المستخدمة من طرف أساتذة التعليم المتوسط لأداء الوظيفة من أجل الحصول على جودة أداء وظيفي جيد.
- **الجهد المبذول:** هو الناتج من حصول أستاذ التعليم المتوسط على التدعيم (الحوافز)، مروراً إلى القدرة الجسمية والعقلية التي يبذلها لأداء مهمته.

7- حدود الدراسة:

- حدود المكانية: أجريت هذه الدراسة في بعض متوسطات ورقلة.
- الحدود الزمنية: أجريت هذه الدراسة في الموسم الدراسي 2021/2022.
- الحدود البشرية: استهدفت الدراسة عينة من أساتذة التعليم المتوسط ببعض متوسطات مدينة ورقلة.
- الحدود الموضوعية: تتمثل في المتغير المدروس والأداة والمنهج المتبع.



## الفصل الثاني: جودة الأداء الوظيفي

تمهيد:

1. تعريف الأداء الوظيفي
2. مفهوم جودة الأداء الوظيفي
3. محددات جودة الأداء الوظيفي
4. عناصر جودة الأداء الوظيفي
5. طرق تقييم جودة الأداء الوظيفي
6. أهمية نظام تقييم جودة الأداء الوظيفي
7. أساليب تحسين الأداء الوظيفي

خلاصة

## تمهيد:

يعد جودة الأداء الوظيفي من بين المواضيع التي نالت اهتمام الكثير من الباحثين والمفكرين في العديد من الميادين سواء كانت سياسية، اجتماعية أو تربوية.... الخ. حيث تم التطرق في هذا الفصل الى مفهوم الأداء الوظيفي بصفة عامة وتم التطرق الى مفهوم جودة الأداء الوظيفي ومحدداته وعناصره وأهميته وأساليب تحسين الأداء الوظيفي.

## 1- تعريف الأداء الوظيفي:

تعددت تعريفات الأداء الوظيفي من منطلق تعدد وجهات النظر وتباينها، حيث اعتبر مجموعة من العلماء بأن الأداء يرتبط بكل سلوك الفرد والمنظمة، ويحتل مكانة خاصة داخل أي منظمة. وعليه سيتم تقديم مفهوم للأداء الوظيفي قبل انطلاق في تعريفات الأداء الوظيفي يجب الذكر بأنه يحمل دلالات وهي:

- يشير الى التزام الموظف بواجبات وظيفته وقيامه بالمهام المسندة اليه من خلال أداءه لها .
- تحمله للأعباء والمسؤوليات الوظيفية والالتزام بالأخلاق والآداب الحميدة داخل المؤسسة التي يعمل فيها
- الالتزام بمواعيد العمل الرسمي في الحضور والانصراف. (بن رحمون 2014، ص65-64)

**ويعرف الأداء الوظيفي:** على أنه انجاز الأعمال كما يجب أن تنجز وهذا ينسجم مع اتجاه بعض الباحثين في التركيز على اسهامات الفرد في تحقيق أهداف المنظمة من خلال درجة تحقيق إتمام مهام وظيفته حيث يعبر الأداء على السلوك اللذي تقاس به قدرة الفرد على الاسهام في تحقيق أهداف المنظمة.

(خناق، 2005، ص48)

**الأداء الوظيفي:** هو قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة اللتي يتكون منها عمله، ويمكن قياس أداء الفرد بثلاثة أبعاد جزئية وهي كمية الجهد المبذول، ونوعه، ونمط الأداء.

(بن عودة، أيوب،، 2017، ص361)

الأداء الوظيفي: هو الأثر الصافي لجهود الفرد اللتي تبدأ بالقدرات ادراك الدور والمهام، والتي تشير الى درجة تحقيق واتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد. (سلطان، 2003، ص219).

ومن خلال التعاريف السابقة نستخلص ان الاداء الوظيفي هو عبارة عن سلوك علمي يؤديه الفرد أو مجموعة من الافراد أو مؤسسة ويتمثل في الاعمال وتصرفات من اجل تحقق هدف أو اهداف.

## 2- مفهوم جودة الأداء الوظيفي:

يرى محمد عابدين (2001، ص209) أن الأداء الوظيفي يشير الى درجة تحقيق واتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الكيفية اللتي يتحقق بها، أو يشبع الفرد بها متطلبات الوظيفة، وغالبا ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير الى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج اللتي حققها الفرد .

ويتفق كلا من محمد هلال (2003، ص209) وماجد الجويدي ( 2007، ص20) في تعريف الأداء الوظيفي على أنه تنفيذ الموظف لأعماله ومسئولياته اللتي تكلفه بها المنظمة أو الجهة اللتي ترتبط وظيفتها بها، بمعنى النتائج اللتي يحققها الموظف للمنظمة.

ويشير عمر الطراونة (2010، ص124) إلى أن الأداء هو نتاج تفاعل الأداء الانسان للفرد بكل مكوناته مع موارد التنظيم وقيوده خلال فترة زمنية محددة . ويعتبر أن الأداء الوظيفي الفعال لأي موظف هو محصلة تفاعل عوامل كثيرة أبرزها:

**كفايات الموظفين:** وتشتمل على المعلومات والمهارات والاتجاهات والقيم اللتي تؤدي الى أداء فعالا متطلبات العمل ( الوظيفة) المهام والمسؤوليات والأدوار اللتي تتطلبها العمل.

### بيئة التنظيم : العوامل الداخلية والخارجية

وتعد الجودة مفهوما واسعا يفتقد الاتفاق العام حول تعريفه، من خلال الاهتمامات ووجهات النظر المختلفة المتنوعة . وبصفة عامة تعرف الجودة من خلال خمسة مداخل هي (الامتياز، الخاصية المميزة، المستفيداً والمستخدم، المطابقة للمواصفات والقيمة). (فتحي سرحان، 2014، ص9)

ويشير محمد تبوك (2016، ص202) الى أن جودة الأداء الوظيفي هي أن يؤدي الموظف مهامه الوظيفية بكل اتقان بأقل وقت ممكن أي أن يكون حجم الفاقد الزمني في تنفيذ المهام الموكلة له في أقل مستوى ممكن .

ومن المفاهيم السابقة يتضح أن :

أن تطبيق مفهوم جودة الأداء الوظيفي ليس مجرد مصطلح يتم تداوله في أدبيات علم الإدارة الحديث، بل هو منهج ومنظومة متكاملة يمكن من خلالها تحسين وتطوير رأس المال البشري في المؤسسة. والذي يعتبر أهم ما تمتلكه المنظمة في علم الإدارة كأحد العلوم الإنسانية الهامة.

وان تطبيق مفهوم جودة الأداء الوظيفي وبرامجه يرتبط بكافة السياسات المتعلقة بالموارد البشرية، وبالتالي ترتبط ببرامج وأبعاد يمكن من خلالها خلق نوع من التوازن بين حياة العمل للأفراد العاملين وبين حياتهم الشخصية، وهذا الدور يجب أن تقوم به إدارة الموارد البشرية في المؤسسة.

وتأسيسا على ما سبق يتضح الآتي : ( محمد تبوك 2016، ص202)

الأداء ذو أهمية بالغة لكل من المؤسسة والفرد ويمتد أيضا للأطراف الخارجية ذات العلاقة مع المؤسسة، وتبرز أهمية الأداء فيما يلي:

1. يساهم الأداء في تحديد مدى قدرة المؤسسة على استثمار القدرات الكامنة وتوظيف الطموحات.
2. والمهارات والمعارف لدى العاملين، لأن الأداء هو مقياس لقدرة ودافعية الفرد اتجاه عمله.
3. يؤدي الأداء الفعال الى خلق ميزة تنافسية للمؤسسة من خلال الابتكار والابداع في الأداء.
4. يؤدي الأداء الفعال الى تخفيض تكاليف العمل وترشيد المصروفات.
5. يساهم الأداء في تحديد مدى نجاح ادارة الموارد البشرية في المؤسسة ومدى سلامة برامجها اللتي تعدها وتستخدمها بالمؤسسة.
6. يساعد الأداء المتميز الى رفع مستوى الجودة في مدخلات ومخرجات العملية الانتاجية في مؤسسات الأعمال.
7. يساهم الأداء في تحديد نقاط القوة والضعف لدى قوة العمل في منظمات الأعمال.
8. يعمل الأداء على مساعدة المسؤولين عن المنظمة في ايجاد نظم ترقيات ومكافآت وأجور وحوافز تتناسب مع مستويات الأداء المختلفة بالمؤسسة، والعمل على اصلاح تلك النظم في حال اكتشاف تأثير هذه النظم على مستوى الأداء العاملين بالمؤسسة.
9. يساعد الأداء المتميز الفعال في تحقيق أهداف المنظمة ومدى اشباع حاجات الفرد وأهدافه.

### 3- محددات جودة الأداء الوظيفي:

الأداء الوظيفي هو الأثر الصافي لجهود الفرد اللتي تبدأ بالقدرات، وإدراك الدور أو المهام، ويعني هذا أن الأداء في موقف معين يمكن ان ينظراليه على أنه نتاج العلاقة المتداخلة بين كل من:

(محمد عابدين، 2001، ص210)

- الجهد المبذول.

- القدرات والخصائص الفردية.

- ادراك الفرد لدوره الوظيفي. (محمد عابدين 2001، ص210)

ويعبر الجهد المبذول عن درجة حماس الفرد لأداء العمل وبمقدارما يستمر الفرد بجهد بمقدارها يعبر هذا عن درجة دافعيته لأداء العمل أما قدرات الفرد وخصائصه فهي اللتي تحدد درجة فعالية الجهد المبذول وإدراك الفرد لدوره الوظيفي فهو يعبر عن انطباعات الفرد وتصوراته عن السلوك والنشاطات اللتي تتكون من عمله والطريقة اللتي يجب أن يمارس بها دوره في المنظمة.

(حاتم رضا، 2003، ص85)

ان الأداء الفعال لأي موظف يعني تحقيق نتائج معينة يتطلبها ذلك العمل، ومن خلال قيام الموظف بأعمال ومهام معينة وسياسات وإجراءات وظروف بيئة المؤسسة اللدي يعمل فيها أستاذ التعليم المتوسط، ان الأداء لأي أستاذ هو محصلة تفاعل عوامل كثيرة أبرزها ما يلي:

(حسني الدحدوح، 35، 2015)

**كفايات الموظف:** ويقصد بها معلوماته ومهاراته واتجاهاته وقيمه فكفايات الموظف هي خصائصه الأساسية اللتي تنتج أداء فعالا يقوم به الموظف.

**متطلبات العمل (الوظيفة):** ويقصد بها المهام والمسؤوليات أو الأدوار اللتي يتطلبها عمل من الأعمال أو وظيفة من الوظائف.

**بيئة التنظيم:** وتتكون من عوامل داخلية وعوامل خارجية، ومن العوامل الداخلية اللتي تؤثر في الأداء الفعال للموظف أهداف التنظيم وهيكله والإجراءات المستخدمة فيه، وموارده ومركزه

الاستراتيجي، ومن العوامل الخارجية التي تشكل بيئة التنظيم العوامل الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية والحضارية والسياسية والقانونية.

ويشير عبد الله النميان (2002، ص39) الى أن الأداء الوظيفي يتكون من مجموعة من العناصر أو المكونات الأساسية والتي بدونها لا يمكن التحدث عن أداء فعال، وتستخدم تلك العناصر في قياس وتحديد مستوى أداء العاملين في المنظمات، ويتكون الأداء الوظيفي من مجموعة من العناصر الآتية:

**المعرفة بمتطلبات الوظيفة:** وتشمل المعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

**نوعية العمل:** تتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.

**كمية العمل المنجز:** أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الإنجاز.

**المثابرة والوثوق:** تشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين، وتقييم نتائج عمله.

كما ينظر للأداء الحقيقي الفعال على أنه نتاج لعدد من العوامل المتداخلة التي يجب ألا يتم التركيز عليها وألا يتم تجاهلها تماما، بمعنى أن الأداء ليس هدفا وإنما هو وسيلة لتحقيق غاية هي النتيجة، ولهذا ينظر الى الأداء على أنه الترجمة العملية لكافة مراحل التخطيط فهو بذلك يحتل الدرجة الثانية، من حيث الأهمية بين الوظائف الأساسية للإدارة، حيث يأتي بعد وظيفة التنظيم، فمثلا يمكن لأي منشأة حكومية أو مؤسسة عامة أن تخطط وتنظم الا أنها لا تستطيع بالضرورة أن تحقق أية نتائج مالم تطبق الخطط والسياسات التي رسمتها.

## 4- طرق تقييم جودة الأداء الوظيفي:

أظهرت الدراسات أنه لا توجد طريقة صحيحة أو معتمدة واحدة لتقييم الأداء تناسب كل المؤسسات والظروف والبيئات المختلفة وذلك لأن كل مؤسسة طبيعتها ومناخها وأهدافها ومهامها الخاصة التي تكون شخصيتها المستقلة المنفردة التي تختلف فيها عن غيرها من المؤسسات، ومن هنا فلا بد أن تراعى هذه المتغيرات عند وضع برامج لتقييم الأداء تتناسب معها ويجري تقييم الأداء في مختلف المؤسسات في دول العالم التي تأخذ بأسلوب التقييم بالطرق الآتية:

(خالد الصرايرة، 2011، ص612)

- **طريقة الميزان المتدرج:** وهي طريقة تقليدية الا أنها كثيرة الانتشار والاستخدام حتى الوقت الراهن، ويتم التقييم وفقا لهذه الطريقة باستخدام ميزان متدرج من مرتفع الى منخفض أو من قليل الى كثير وهكذا.
- **طريقة التدريب العام:** وتتم هذه العملية بعقد مقارنات بين من تشملهم عملية التقييم بترتيبهم تنازليا من الأحسن الى الأسوء أو تصاعديا من الأسوء الى الأحسن.
- **مدخل توزيع الجبري:** وهي من الطرق الحديثة في تقييم الأداء، فهي تعتمد مبدأ التوزيع الطبيعي في علم الاحصاء
- **طريقة الاختيار الجبري:** وتتمثل هذه الطريقة بتحديد بعض الصفات الإيجابية وبعض الصفات السلبية باختيار من يقوم بعملية التقييم للصفات التي تنطبق على من يتم تقييمه.
- **طريقة الحوادث الحرجة:** وتعتمد هذه الطريقة على المسؤول المباشر في تسجيل كافة الملاحظات على سلوك من يريد تقييمه في جوانبه الإيجابية والسلبية .
- **طريقة المقال الوصفي:** وهي تشبه طريقة الحوادث المهمة الا أنه هنا لا يحتفظ بسجل معين لما يتم ملاحظته من سلوك بل يعد تقريرا كتابيا عن سلوك الفرد ومستوى أدائه في نهاية الفترة المحددة.
- **الإدارة بالأهداف:** وتعد من أحدث الأساليب المتبعة في تقييم الأداء، حيث تعتمد صيغة موحدة للأهداف التي يسعى العاملون في المنظمة جميعهم الى تحقيقها خلال فترة زمنية محددة، كما يمكن وفقا لهذه الطريقة اتباع أسلوب التقييم الذاتي.

ان عملية تقييم أداء الأستاذ يعد ركنا أساسيا في عملية تقييم المؤسسات التربوية، وذلك أن مستوى أدائه يؤثر على فاعلية أداء المتوسطة سلبا أو إيجابا في تحقيقها لأهدافها التي تسعى لتحقيقها، والأستاذ في المتوسطة مكلف بمهام يتوقع منه القيام بها على أكمل وجه منها التدريس وخدمة المجتمع.

## 5- أهمية نظام تقييم جودة الأداء الوظيفي:

تتمثل أهمية تقييم جودة الأداء الوظيفي فيما يلي : (مازن رشيد، 2001، ص290)

**1/ تنمية وتطوير أداء الموظفين:** يوفر تقييم الأداء الوظيفي أداء مناسبة للتغذية العكسية للموظفين تمكنهم من معرفة مدى حسن أدائهم لأعمالهم، والالمام بجوانب القوة والضعف فيها وإتاحة مثل هذه التغذية العكسية للموظف تساعد في تصحيح ما قد يكون لديه من سوء فهم في هذا الشأن. والتغلب على مواطن الضعف وتعزيز مواطن القوة في ذلك الأداء.

**2/ زيادة الإحساس بالمسؤولية :** ان ادراك الموظف أن أداءه يخضع للتقويم، وأن نتائج التقويم سيكون لها تأثير مباشر عليه يدفعه الى بذل الجهد اللازم لأداء العمل على الوجه الصحيح والى تحسين مستوى أدائه، كما أن ذلك يعزز من شعور الرؤساء بالإحساس بالمسؤولية بمتابعة أداء موظفيهم والاحاطة بانتظام سير العمل بوجه عام والعمل الجاد على معالجة مشكلات الأداء.

**3/ تحقيق الفاعلية التنظيمية :** يلعب تقويم أدوار الموظفين دورا جوهريا في تزويد الجمهور بمستوى عال من الخدمات العامة، حيث أن أجهزة الخدمات العامة عليها التزام آراء المواطنين بالعمل على تقويم الأداء وتحسينه بصورة مستمرة : سواء على المستوى الفردي أم التنظيمي، وتقوم الأداة الرسمية يوفر معلومات مهمة بهذا الشأن، حيث أنه يوفر نوعا من التغذية المرتدة عن العمليات المختلفة التي يضطلع بها الجهاز الإداري وما يتضمنه من وحدات إدارية في داخله.

**4/ توفير التغذية العكسية عن عمليات إدارة الموارد البشرية:** يوفر تقييم الأداء الوظيفي آلية مناسبة لتغذية مرتدة للكشف عن القصور في السياسات والأنشطة لإدارة الموارد البشرية مثل الخلل في مجال الاختيار الوظيفي أو عدم دقة المعلومات المستخدمة في تحليل الأداء أو تخطيط القوى العاملة، أو برامج التدريب، أو تصميم الوظائف.

**5/ تحسين الاتصالات التنظيمية :** يوفر تقييم الأداء الوظيفي، وما يتبعه من تغذية مرتجة من أداء الموظفين، وسيلة لتحسين الاتصالات بين الرؤساء والمرؤوسين فمن خلاله يشعر الموظفون



باهتمام الرؤساء بأدائهم، وتقديم المشورة لهم للتغلب على مواطن الضعف في ذلك الأداء والارتقاء به. كما أن تقيد الرؤساء في تقييم مرؤوسيههم بعوامل موضوعية لها علاقة بالعمل، تجعل الموظفين يشعرون بالعدالة والانصاف بالمعاملة، علاوة على ذلك فان التقويم يساعد الرؤساء على تفهم موظفيهم على نحو أفضل وأكثر عمقا، على أساس واقعي وموضوعي، الأمر الذي يسهم في النهاية في تحسين علاقة العمل بين الرؤساء ومرؤوسيههم ويحفز على رفع معنويات العاملين وأدائهم لأعمالهم بكفاءة وفاعلية.

**6/ الموضوعية في قرارات الموارد البشرية :** يوفر تقويم الأداء الوظيفي البيانات التي يمكن على أساسها اتخاذ قرارات موضوعية فيما يرتبط بشؤون الموظفين، مثل تثبيت الموظفين الجدد، التكليف، التدريب، النقل، الترفيه والتأديب، وانهاء خدمة الموظف.

وبذلك فهو يسهم في تحقيق مبادئ الجدارة بناء على معايير محددة وموضوعية انطلاقا من اجتهادات وانطباعات شخصية أو بناء على نزعات أو أهواء شخصية الأمر الذي يكون له أثر سلبي على الأداء والرضا الفردي والإنتاجية الكلية للمنظمة.

## 6- أساليب تحسين الأداء الوظيفي:

يمكن تحسين الأداء الوظيفي من خلال المداخل التالية:

**1/ تحسين أداء الموظف:** يرى البعض أن تحسين أداء الموظف هو أكثر العوامل صعوبة في التغيير وادا تم التأكد بعد تحليل الأداء بأن الموظف بحاجة الى تغيير أو تحسين في الأداء فهناك عدة وسائل لإحداث هذا التحسين وهي:

- التركيز على نواحي القوة لدى الموظف، واتخاذ اتجاه إيجابي عن الموظف بما في ذلك مشاكل الأداء التي يعاني منها، والاعتراف بأنه ليس هناك فرد كامل، وادراك حقيقة أنه لا يمكن القضاء على جميع نواحي القصور والضعف لدى الموظف وتركيز جهود التحسين في الأداء من خلال الاستفادة لدى الموظف من مواهب والعمل على تنميتها.

- التركيز على التوازن بين ما يرغب الفرد في عمل، وبين ما يؤديه الفرد بامتياز وان وجود علاقة سببية بين الرغبة والأداء تؤدي الى احتمال حدوث الأداء الممتاز من خلال السماح للأفراد بأداء

الأعمال التي يرغبون أو يبحثون عن أدائها، وهذا يعني توفير الانسجام بين الأفراد واهتماماتهم والعمل اللذي يؤدي في المنظمة.

- ربط الأداء الوظيفي بالأهداف الشخصية، ويعني ذلك أن تكون مجهودات تحسين الأداء مرتبطة ومنسجمة مع اهتمامات وأهداف الموظف والاستفادة منها من خلال اظهار أن التحسين المرغوب في الأداء سوف يساهم في تحقيق هذه الاهتمامات مما يزيد من تحقيق التحسينات المرغوبة من قبل الموظف.

- **تحسين الوظيفة:** إن التغيير في مهام الوظيفة يوفر فرصا لتحسين الأداء، حيث تساهم واجبات الوظيفة في تدني مستوى الأداء اذا كانت ملمة أو تفوق قدرات ومهارات الموظف. ونقطة البداية في دراسة وسائل تحسين الأداء في وظيفة معينة هي معرفة ضرورة كل مهمة من مهام الوظيفة، خصوصا مع إمكانية الاستمرار في أداء بعض المهام حتى بعد زوال منفعتها. ومن وسائل تحسين الوظيفة أيضا إتاحة الفرصة للموظفين بالمشاركة في فرص العمل أو مجموعات مهام أو لجان، وإتاحة المجال لهم بأن يسهموا في حل مشاكل المنظمة المختلفة ويتم تحسين الوظيفة أيضا من خلال توسيع نطاق الوظيفة واثراء الوظيفة، ويتضمن توسيع الوظيفة تجميع مزيد من المهام التي تتطلب نفس المستوى من المهارة بهدف زيادة الارتباط بين الموظف والمنتج النهائي أما اثاراء الوظيفة فيتضمن زيادة مستويات المسؤولية المعطاة للموظف.

(حاتم رضا، 2009، ص51)

- **تحسين الموقف:** لا يتأثر سلوك الفرد في موقف معين بما يملكه من معارف ومهارات وقدرات وسمات شخصية فقط بل يتأثر أيضا بطبيعة الموقف اللذي يواجهه الفرد والمواقف اللتي تؤدي فيها الوظيفة تعطي فرصا للتغيير، واللذي يؤدي بدوره الى تحسين الأداء من خلال معرفة مدى مناسبة عدد المستويات التنظيمية، والطريقة اللتي يتم بها تنظيم الجماعة، ومدى مناسبة ووضوح خط الاتصال، والمسؤولية والتفاعل المتبادل مع الإدارات الأخرى مع الجمهور المستفيد من الخدمة.

(سالم الغايدي، 2008، ص82)

خلاصة الفصل:

ان هدف تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات التربوية لا يتحقق الا من خلال الدراسة الشاملة لعناصر الأداء الوظيفي ومستوياته وتحليل العوامل الإدارية والفنية والتدريبية المؤثرة فيه والبحث عن الأساليب الفاعلة لتحسين وتطوير تلك العوامل، وفلسفة تحسين جودة الأداء الوظيفي تمثل سياسة هامة تنتهجها المؤسسات التربوية،حيث يسود الاقتناع بضرورة التحسين والتطوير المستمر لكافة العوامل الإدارية والفنية والتدريبية المتبعة في المؤسسة التربوية والتي تؤثر على أداء العاملين بها.

A decorative rectangular border with intricate floral and scrollwork patterns, framing the central text.

# الجانب الميداني

## الفصل الثالث: اجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد

1- المنهج المتبع

2- الدراسة الاستطلاعية

2-1 الهدف من الدراسة الاستطلاعية

2-2 وصف عينة الدراسة

2-3 وصف أداة الدراسة في صورتها الأولية

2-4 الخصائص السيكومترية للأداة

3- الدراسة الأساسية

3-1 وصف عينة الدراسة الأساسية

3-2 وصف الأداة في صورتها النهائية

3-3 الأساليب الاحصائية المستخدمة

**تمهيد:**

بعد ماتم جمع المعلومات حول الجانب النظري للدراسة، والذي يعتبر كمرجع وايطار المرجعي للدراسة الميدانية، وباعتباره خطوة مهمة في البحث العلمي من خلال تحديد المنهج المعتمد في الدراسة، وتحديد مجتمع الدراسة، وأدوات جمع المعلومات، بالإضافة الى التعرف على الدراسة الاستطلاعية والهدف منها ووصف عينتها والتأكد من الخصائص السيكمترية وأساليبها الاحصائية وخصائص ومواصفات الدراسة الأساسية، وتحديد الأساليب الاحصائية التي تم استخدامها في تحليل بيانات الدراسة.

**1- منهج الدراسة:**

بما أن دراستنا تهدف الى التعرف على مستوى جودة الأداء الوظيفي لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط في ظل التدريس بالأفواج، اخترنا المنهج الوصفي الاستكشافي المقارن كونه المنهج الذي يدرس ظاهرة أو حدثا يمكن الحصول منها على معلومات تجيب عن أسئلة البحث

**2- الدراسة الإستطلاعية:****1-2 الهدف من الدراسة الاستطلاعية:**

- معرفة كيفية يتجاوب أفراد العينة مع الأداة
- التأكد من الخصائص السيكمترية للأداة
- التعرف على الصعوبات التي تواجه الطالبان أثناء نزولهما للميدان
- التعرف على الجوانب المختلفة لموضوع البحث أو الدراسة.
- ممارسة تطبيق الاختبارات وتحديد الصعوبات و محاولة حلها.

2-2. وصف عينة الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية كمرحلة تطبيق أولية للأداة على عينة من أفراد المجتمع الأصلي للدراسة وعليه أجرى الطالبان الدراسة الاستطلاعية خلال شهر مارس 2022 بحيث كان عدد أفراد العينة (30) أستاذ وأساتذة في التعليم المتوسط ، حيث تم توزيع 30 استبيان بمتوسطة المجاهد صقر محمد حي النصر الخفجي.

الجدول رقم (01): يوضح نسبة توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب المتغيرات

المتغير	الفئة		
		العدد	النسبة
الجنس	ذكور	2	7%
	اناث	28	93%
السن	أقل من 35 سنة	11	37%
	أكثر من 35 سنة	19	63%
الأقدمية	أقل من 10 سنوات	13	43%
	أكثر من سنوات 10	17	57%

نلاحظ من خلال الجدول أن توزيع عدد أفراد العينة الاستطلاعية كان:

- حسب متغير الجنس : بالنسبة للذكور كان عددهم 2 ذكر وهو مايمثل نسبة 7% أما عدد الاناث كان 28 أنثى وهو مايمثل نسبة 93%.
- حسب متغير السن: بالنسبة الذين سنهم أقل من 35 سنة كان عددهم 11 فردا وهو مايمثل نسبة 37% أما بالنسبة للأفراد الذين سنهم أكبر من 35 سنة كان عددهم 19 فردا وهو مايمثل نسبة 63%
- حسب متغير الأقدمية : بالنسبة للذين أقدميتهم أقل من 10 سنوات كان عددهم 13 فردا وهو مايمثل نسبة 43% أما الذين أقدميتهم أكثر من 10 سنوات كان عددهم 17 فردا وهو مايمثل نسبة 57%.

## 2-3 وصف أداة الدراسة في صورتها الأولية:

لغرض تحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان بتصميم استبيان وذلك من خلال:

الاطلاع على دراسة قسيمي (2015)، ودراسة الشيباب (2016) واطلاع على رسالة ماجستير تخصص عمل وتنظيم بعنوان (علاقة الأمن النفسي بالأداء الوظيفي للأستاذة مناع هاجر 2013/2012 جامعة ورقلة). حيث تكونت من قسمين: القسم الأول يتكون من البيانات الشخصية (الجنس، السن، الأقدمية) أما القسم الثاني يتكون من (24) فقرة تقيس ثلاثة أبعاد وهي:

• بعد انجاز واجبات الوظيفة (7) فقرات تمثله الأرقام: 1،2،3،4،5،6،7،

• بعد القدرات والمهارات (11) فقرات تمثله الأرقام: 8،9،10،11،12،13،14،15،16،17،18،

• بعد الجهد المبذول (6) فقرات تمثله الأرقام: 18،19،20،21،22،23،24.

وتتدرج فقرات الاستبيان تحت ثلاثة بدائل وهي: بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة.

### الجدول رقم (02): يوضح بدائل الاجابة على استبيان

حيث أن أوزانها على الترتيب كما يلي (1.2.3)

البدائل	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة
مثال: أحب مشاهدة الأشرطة العلمية	3	2	1

## 2-4 بعض الخصائص السيكومترية للأداة:

وقد اعتمدنا على الطرق التالية في الصدق:

### 2-4-1-1 صدق المحكمين:

حيث تم الاعتماد على (80%) من آراء المحكمين البالغ عددهم 05 أساتذ وأستاذة بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، في اختصاص أرطفونيا، علم نفس مدرسي، علوم تربية، علم الاجتماع العمل والتنظيم، علم النفس

(أنظر الملحق رقم 01) يبين أسماء أعضاء لجنة التحكيم، حيث تم عرض عليهم مقياس جودة الأداء الوظيفي في صورته الأولية حيث اقترحوا بعض التعديلات في الجانب اللغوي وضبط البدائل وترتيب حول المعلومات الشخصية وفق التعديلات المطلوبة في ذلك.

وعملا بتوجيهات الأساتذة المحكمين تم ضبط الأداة في صورتها النهائية بحيث يتكون استبيان جودة



الأداء الوظيفي من 23 بند موزعين على ثلاثة أبعاد (الملحق رقم 02)

#### 2-1-4-2 صدق المقارنة الطرفية :

تم حساب صدق الأداة باعتماد صدق المقارنة الطرفية باستخدام برنامج الحزمة الاحصائية (spss) ، حيث يعتمد على مقارنة درجات الثلث الأعلى بدرجات الثلث الأدنى حيث قدرنا نسبة 30% في دراستنا الاستطلاعية ب9 أفراد وتم اجراء المقارنة بينهما

والنتائج موضحة في الجدول التالي :

الجدول رقم (03): يوضح نتائج صدق المقارنة الطرفية لمستوى جودة الأداء الوظيفي

الفئة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	"ت" المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الفئة العليا	9	64.11	3.68	4.31	16	0.01
الفئة الدنيا	9	44.88	12.83			

من خلال النتائج الموضحة في الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي للفئة العليا يبلغ (64.11) بانحراف معياري قدره (3.68)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للفئة الدنيا (44.88) بانحراف معياري قدره (12.83)، وبحساب درجة الحرية التي قدرت ب(16) و"ت" المحسوبة التي بلغت (4.31) لوحظ أنه توجد فروق دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0,01) وعليه يمكن القول أن الاستبيان يتمتع بصدق تمييزي مرتفع.

#### 2-4-2 ثبات المقياس:

يعد حساب الثبات أمرا ضروريا وأساسيا في القياس اذ يشير الى الدقة في درجات المقياس اذا ماتكرر تطبيقه تحت الشروط أو الظروف نفسها. (الزوبعي وآخرون ،1981، ص 30)

#### 1-2-4-2 معادلة ألفا كرومباخ:

وفي دراستنا هذه قمنا بحساب الثبات باستخدام معادلة ألفا كرومباخ من خلال برنامج الحزمة الاحصائية spss.

الجدول رقم (04): يوضح نسبة ثبات البنود باستخدام ألفا كرومباخ

المتغير	العدد البنود	معامل ألفا كرومباخ Cronbach's Alpha
جودة الأداء الوظيفي	23	0.94

نلاحظ من خلال الجدول رقم (04) أن نسبة الثبات تقدر ب 0.94 وهي أكثر من 0.70 فالبنود تعتبر ثابتة.

#### 2-2-4-2 التجزئة النصفية :

قمنا بحساب الثبات عن طريق التجزئة النصفية بحيث يتم تقسيم الاختبار الى جزئين، وتم حساب ذلك عن طريق استعمال برنامج SPSS والنتائج مبينة في الجدول التالي :

الجدول رقم (05): يوضح قيمة معامل الارتباط للتجزئة النصفية لحساب مستوى جودة الأداء الوظيفي

المتغير	معامل الارتباط (قبل التعديل)	معامل الارتباط (بعد التعديل)	مستوى الدلالة
جودة الأداء الوظيفي	0.89	0.94	دالة عند 0.01

نلاحظ من خلال الجدول رقم (05):

إن نسبة معامل الارتباط قبل التعديل قدرت ب 0.89 ونسبة معامل الارتباط بعد التعديل قدر ب 0.94 وهي دالة عند 0.01 وعليه يمكن القول بان الاستبيان يتمتع بالثبات .

### 3- الدراسة الأساسية

#### 1-3 وصف عينة الدراسة الأساسية

تعد الدراسة الأساسية مجموع العناصر التي تتمتع بها عينة الدراسة الأساسية موضوع الدراسة ويسعى الباحث أن يعمم عليها نتائج بحثه، حيث تمثلت عينة الدراسة الأساسية في أساتذة التعليم المتوسط و التي بلغت (60) أستاذ وأستاذة ببعض متوسطات ورقلة في الموسم 2022/2021 وتم اختيار العينة بالطريقة العشوائية نظرا لتواجد الباحث.

حيث تم توزيع 60 استمارة على كامل أفراد العينة بمتوسطة المجاهد صقر محمد حي النصر الخفجي، ومتوسطة بلهدب عبد القادر بامنديل

والجدول الموالي يبين خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب متغير (الجنس، السن ، الأقدمية):

#### الجدول رقم (06): يوضح نسبة توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب المتغيرات

	الفئة		المتغير
	النسبة	العدد	
	16.66%	10	ذكور
	83.33%	50	اناث
	48.33%	29	اقل من 35 سنة
	51.66%	31	اكثر من 35 سنة
	51.66%	31	اقل من 10 سنوات
	48.33%	29	اكثر من 10 سنوات

نلاحظ من خلال الجدول رقم(06) :أن عدد الأساتذة الذكور بالنسبة لأساتذة التعليم المتوسط بلغ 10 أستاذ والتي تمثل نسبة 16.66% أما بالنسبة الى الأساتذات الاناث فقد بلغ عددهن 50 أستاذة والتي تمثل نسبة 83.33 % من حجم العينة الأساسية وبنفس الطريقة نلاحظ أن عدد الأساتذة الذي سنهم (أقل من 35 سنة) بلغ 29 أستاذ والتي تمثل نسبة 48.33% أما بالنسبة للأساتذة الذي سنهم (أكثر من 35 سنة) بلغ 31 أستاذ والتي تمثل نسبة 51.66% وفي حين بلغ عدد الأساتذة الذين أقدميتهم (أقل

من 10 سنوات) بلغ 31 أستاذ وأستاذة والتي تمثل نسبتهم 51.66% أما بالنسبة للأساتذة الذين أقدميتهم (أكثر من 10 سنوات) بلغ 29 أستاذ وأستاذة والتي تمثل نسبة 48.33%

### 2-3 وصف الأداة في صورتها النهائية:

تضمنت الأداة بعد التأكد من الصدق والثبات 03 أبعاد وهي :

\* بعد انجاز واجبات الوظيفة (7) فقرات تمثله الأرقام :1،2،3،4،5،6،7

\* بعد القدرات والمهارات (10) فقرات تمثله بالأرقام: 8،9،10،11،12،13،14،15،16،17

\* بعد الجهد المبذول (6) فقرات تمثله الأرقام :18،19،20،21،22،23

حيث بلغ عدد فقرات الاستبيان 23 بند وكان تصحيحها وفق بدائل ثلاثة: درجة كبيرة ، درجة متوسطة ، درجة قليلة وأوزانها على النحو التالي: درجة كبيرة (3) ،درجة متوسطة (2)،درجة قليلة (1)

### 3-3 الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لمعالجة البيانات المتحصل عليها اعتمدنا الأساليب الإحصائية التالية:

- استخدام النسب المئوية في التكرار .
- اختبار "T" لتحديد مستوى جودة الأداء الوظيفي في الاجابة على الفرضية الأولى.
- اختبار "T" لدراسة الفروق في الاجابة على باقي الفرضيات.

خلاصة الفصل:

بعد ماتم تناوله جاء فصل اجراءات الدراسة الميدانية في عناصر متعددة فأولها منهج الدراسة ثم الدراسة الاستطلاعية،حيث وضعت أهدافها ووصف عينة الدراسة والأداة المعدة لقياس مستوى جودة الاداء الوظيفي ، والتأكد من صدقها وثباتها في الخصائص السيكومترية وفي الدراسة الأساسية وصف المجتمع الأصلي وأداة الدراسة الأساسية وتحديد الأساليب الاحصائية المستعملة فيها.

## الفصل الرابع: عرض ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة

تمهيد

1- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الاولى

2- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية

3- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة

4- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الرابعة

خلاصة الفصل

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة الحالية في ضوء الفرضيات التي تم طرحها، وهذا من خلال ما توصلنا إليه من نتائج بعد المعالجة الإحصائية للبيانات على عينة قوامها (60 أستاذ) فقد اهتمت الدراسة الحالية لمحاولة معرفة مستوى جودة الأداء الوظيفي لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط في ظل التدريس بالأفواج وكذا محاولة معرفة دلالة الفروق في مستوى جودة الأداء الوظيفي في ظل التدريس بالأفواج تعزى لمتغيرات (الجنس، السن، الاقدمية).

1 - عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على ما يلي:

- مستوى جودة الأداء الوظيفي لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط في ظل التدريس بالأفواج مرتفع.

للتحقق من هذه الفرضية تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات استجابات أفراد العينة على أداة الدراسة، علماً أن المتوسط الفرضي للمقياس المعتمد في هذه الدراسة هو (46)، وتم التوصل إلى النتائج المبينة في الجدول التالي:

• المتوسط الفرضي = (الدرجة القصوى + الدرجة الدنيا)/2

• المتوسط الفرضي =  $46 = 2 / (1 \times 1) + (3 \times 23)$

الجدول رقم (07): يوضح: نتائج اختبار (t test) لعينة واحد لدراسة دلالة الفروق بين المتوسطات الفرضية والمتوسطات الحسابية لدرجات الأفراد على استبيان جودة الأداء الوظيفي.

المتغير	عدد البنود	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	(ت) المحسوبة	قيمة Sig	مستوى الدلالة
جودة الأداء الوظيفي.	23	46	57.11	3.86	59	22.26	0.00	0.01

من خلال الجدول رقم (07) نلاحظ أن المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة البالغ عددها (60) قد بلغ (57.11)، وبانحراف معياري قدره (3.86)، كما تم حساب المتوسط الفرضي لأداة الدراسة وكان مقداره (46)، وتم اختبار الفرق بين المتوسطين وتبين أنه لصالح المتوسط النظري باعتماد الاختبار

التائي (T. test) لعينة واحدة، إذ بلغت القيمة التائية (22.26) في حين بلغت القيمة الاحتمالية (sig) (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.01) عند درجة الحرية (59) وهي دالة إحصائياً، وعليه كلما كان المتوسط الحسابي أكبر من المتوسط الفرضي فهذا يعني أن المستوى مرتفع، بينما تدل قيمة ت على أن الفروقات بين المتوسطين هي فروقات حقيقية.

مما يدل على تحقق الفرضية، وعليه نقبل الفرض الذي ينص على أن مستوى جودة الأداء الوظيفي لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط في ظل التدريس بالأفواج مرتفع.

ويمكن تفسير هذه النتيجة: على أساس عوامل تتعلق بالمتوسطة من حيث أنها تساعد أساتذة مرحلة التعليم المتوسط مثل: نظام التقويم وعدم وجود اكتظاظ في الأقسام، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه مجموعة من الدراسات كدراسة الهاجري ، الحراشة (2016) التي هدفت للتعرف على درجة ممارسة الاشراف التشاركي ، لدى مديري المدارس وعلاقته بتحسين الأداء الوظيفي لمعلمي محافظة الجھراء في دولة الكويت التي توصلت الى أن مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي مرتفع.

وفي نفس السياق نجد دراسة هند لبصير(2008) هدفت الى معرفة أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي للعمال بشركة الخزف الصحي بالميلية جبجل، بلغت عينة الدراسة (91) عامل، حيث أسفرت النتائج أن مستوى الأداء الوظيفي جاء مرتفع.

كما أن نتائج هذه الدراسة تختلف مع دراسة المرزوق (2015) التي تهدف هذه الدراسة الى الكشف عن درجة كفاءة مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرش في تطبيق معايير الجودة وعلاقتها بالاداء الوظيفي للمعلمين حيث اسفرت نتائج مستوى الاداء الوظيفي جاء بدرجة متوسطة.

ويمكن أن يرجع ارتفاع مستوى جودة الأداء الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة الحالية الى المهارة التي يتمتع بها أساتذة مرحلة التعليم المتوسط، ومدى التكيف مع الظروف الاستثنائية، وتوافقهم الأدائي في حياتهم المهنية وتمتعهم بالقدرات والمهارات الجيدة وتحمل المهام الموكلة اليهم.



## 2 - عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على ما يلي :

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الأداء الوظيفي لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط في ظل التدريس بالأفواج تعزى لمتغير الجنس. وبعد تحليل نتائج هذه الفرضية إحصائيا باستخدام اختبار(ت) لتقدير الفروق بين متوسط المستوى تم الجدول التالي:

الجدول رقم (08): يوضح دلالة الفروق في مستوى جودة الأداء الوظيفي ودلالاتها الإحصائية تبعا لمتغير الجنس.

المتغير	الجنس	N	X	S	DF	t المحسوبة	Sig	م.د
جودة الأداء الوظيفي	ذكر	10	57.00	3.71	58	0.10	0.88	0.05 غيردال
	انثى	50	57.14	3.93				

يبين الجدول رقم (08) أن المتوسط الحسابي لفئة ذكور بلغ (57.00) بانحراف معياري قدره (3.71)، بينما بلغ المتوسط الحسابي لفئة اناث (54.14) وانحراف معياري قدره (3.93)، بينما بلغت قيمة (ت) المحسوبة (0.10) عند درجة الحرية (58)، كما يلاحظ أن قيمة (sig) الاحتمالية قدرت بـ(0.88). وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على عدم قبول الفرضية، نقبل الفرض الصفري الذي ينص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الأداء الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس.

ويمكن تفسير هذا: على تمتع أساتذة مرحلة التعليم المتوسط (ذكور، إناث) بأداء عالي رغم الظروف الاستثنائية التي يواجهونها في بيئة عملهم مايدل على عدم تأثر مستوى الأداء الوظيفي بعامل الجنس، لأن التدريس بالأفواج عامل مشترك بين الجنسين ويرجع أيضا الى مبدأ المساواة بين الأساتذة والأستاذات.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة المرزوق(2015) هدفت الى الكشف عن درجة كفاءة مديري المدارس الحكومية، الثانوية في محافظة جرش في تطبيق معايير الجودة وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين، عينة الدراسة بلغت(304) معلمة ومعلم وقد توصلت النتائج على أنه لا توجد فروق باختلاف الجنس.

وكذلك تتفق مع دراسة غيضان والجرادات (2016) في عدم وجود فروق بين الجنس في الأداء الوظيفي للأساتذة.

في حين اختلفت مع دراسة رمزي فوزي محمد أبو غزالة (2017) حول ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية وعلاقتهم بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر العاملين في محافظة العاصمة عمان، هدفت الدراسة لاستقصاء العلاقة بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي، حيث توصلت النتائج الى أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس.

- ونجد دراسة محمد البلوي (2008) الى التعرف على التمكين الاداري وعلاقته بالاداء الوظيفي لدى المعلمين والعاملين بالمدارس الحكومية بالمملكة العربية السعودية وتكونت العينة 372 معلما ومعلمة وأشارت النتائج الى وجود فروق ذات دلالة احصائية للاداء الوظيفي لصالح الاناث.

### 3 - عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على ما يلي :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الأداء الوظيفي لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط في ظل التدريس بالأفواج تعزى لمتغير السن. وبعد تحليل نتائج هذه الفرضية إحصائيا باستخدام اختبار (ت) لتقدير الفروق بين متوسط المستوى تم عرضها في الجدول التالي:

الجدول رقم (09): يوضح دلالة الفروق في مستوى جودة الأداء الوظيفي

ودلالاتها الاحصائية تبعا لمتغير السن

المتغير	السن	N	X	S	DF	t المحسوبة	Sig	م.د
جودة الأداء الوظيفي	اقل من 35	29	56.96	4.72	58	0.29	0.05	0.05 دال
	اكثر من 35	31	57.25	2.92				

يبين الجدول رقم (09) أن المتوسط الحسابي لفئة اقل من 35 بلغ (56.96) بانحراف معياري قدره (4.72)، بينما بلغ المتوسط الحسابي لفئة اكبر من 35 (57.25) وانحراف معياري قدره (2.92)، بينما بلغت قيمة (ت) المحسوبة (0.29) عند درجة الحرية (58)، كما يلاحظ أن قيمة (sig) الاحتمالية قدرت بـ (0.05). وهي دالة عند مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على تحقق الفرضية، نقبل الفرض

الذي ينص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الأداء الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير السن.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة وليد بن صالح السبيعي (2016) التي هدفت الى التعرف على العلاقة بين التدوير الوظيفي وعلاقته بتحسين أداء العاملين بالمديرية العامة للدفاع المدني، حيث توصلت النتائج على أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير العمر.

وتتفق أيضا مع دراسة الخالدي (2008) هدفت الى التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لمديري المدارس الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر معلميه، تكونت عينة الدراسة من (270) معلما و(219) معلمة أظهرت النتائج أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير السن.

واختلفت مع دراسة الشباب(2016) هدفت الى التعرف على ضغوط العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة أربد وتوصلت النتائج على أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغير السن. وكذا أيضا مع دراسة المرزايق (2015) والتي هدفت الى الكشف عن درجة كفاءة مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظة جرس في تطبيق معايير الجودة وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين ، حيث أشارت نتائجها الى أنه لا توجد فروق باختلاف السن، ويمكن القول كلما كان الأستاذ أكبر سنا تكون هناك جودة الأداء الوظيفي ويكون متحكما أكثر من الأستاذ الأصغر سنا

#### 4 - عرض وتحليل وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة

تنص الفرضية الرابعة على ما يلي :

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الأداء الوظيفي لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط تعزى لمتغير الأقدمية. وبعد تحليل نتائج هذه الفرضية إحصائيا باستخدام اختبار(ت) لتقدير الفروق بين متوسط المستوى تم عرضها في الجدول التالي:

الجدول رقم (10): يوضح دلالة الفروق في مستوى جودة الأداء الوظيفي تبعا لمتغير الأقدمية

م.د	Sig	t المحسوبة	DF	S	X	N	الأقدمية	المتغير
0.05 غيردال	0.67	0.42	58	4.56	57.32	31	اقل من 10	جودة الأداء الوظيفي
				3.01	56.89	29	اكثر من 10	

يبين الجدول رقم (10) أن المتوسط الحسابي لفئة اقل من 10 سنوات بلغ (57.32) بانحراف

معياري قدره (4.56)، بينما بلغ المتوسط الحسابي لفئة اكبر من 10 سنوات (56.89) وانحراف معياري

قدره (3.01)، بينما بلغت قيمة (ت) المحسوبة (0.42) عند درجة الحرية (58)، كما يلاحظ أن قيمة (sig) قدرت بـ(0.67). وهي غير دالة عند مستوى الدلالة (0.05)، مما يدل على قبول الفرض الصفري الذي ينص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الأداء الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الأقدمية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة خالد عبد الله الحنيطة (2004) القيم التنظيمية وعلاقتها بكفاءة الأداء لدى العاملين بالخدمات الطبية بمدينة الرياض، السعودية والتي هدفت الى معرفة العلاقة بين القيم التنظيمية وكفاءة الأداء لدى العاملين بالخدمات الطبية وتوصلت النتائج الى عدم وجود فروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين باختلاف الأقدمية.

في حين اختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة عبد الفتاح صالح الخليفة (2010) والتي هدفت الى معرفة أثر الضغوط على الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في اقليم جنوب الأردن، توصلت النتائج الى أنه يوجد فروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس باختلاف الأقدمية.

ويمكن تفسير الى أن الأداء الوظيفي لا يرتبط بالأقدمية فقط ممكن تدخل عوامل أخرى مثل : الاهتمام بالأساتذة وجود القدرات والمهارات بالإضافة الى الدافعية القوية اتجاه العمل ، احتكاك بالأساتذة أكثر أقدمية وكل أستاذ يعي ويدرك الأعمال المنوطة به وأنه مسؤول عن عمله.

## 5- الاستنتاج العام:

هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن مستوى جودة الأداء الوظيفي لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط في ظل التدريس بالأفواج والكشف عن الفروق في مستوى جودة الأداء الوظيفي لمتغيرات الجنس والسن والأقدمية.

وتكونت عينة الدراسة من 60 أستاذ من أساتذة مرحلة التعليم المتوسط ببلدية ورقلة حيث تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية نظرا لتواجد الباحث في مكان العمل ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحثان أداة جودة الأداء الوظيفي من تصميمهما، حيث شملت 23 بند وتصحح باستخدام مقياس ليكارت ثلاثي التدرج، وبعد تطبيق أدوات الدراسة وعرض وتحليل النتائج تم التوصل الى أن :

- مستوى جودة الأداء الوظيفي لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط في ظل التدريس بالأفواج مرتفع.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الأداء الوظيفي لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط تعزى لمتغيري (الجنس والأقدمية).
  - توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الأداء الوظيفي لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط تعزى لمتغير السن.
- ومن خلال النتائج التالية توصلنا الى مجموعة من المقترحات وهي :
- تكثيف دورات وأيام تكوينية من طرف مفتشي البيداغوجيا للأساتذة بهدف اكسابهم المهارات التي تمكنهم من التغلب على الصعوبات التي تعيقهم في عملهم.
  - تدريب الأساتذة على كيفية استخدام تقنيات التواصل والتفاعل الصفي.
  - ضرورة مراعاة الاكتظاظ داخل الأقسام لضمان جودة الأداء الوظيفي.
  - مراعاة احتياجات ومتطلبات الأساتذة سواء تعلق بها في الجانب المادي والمعنوي .
  - ضرورة وجود شبكة علاقات داخل المؤسسة من أجل خلق روح العمل ورفع المعنويات وضمان جودة الأداء الوظيفي.
  - وجود خلية أزمة في ظل الظروف الاستثنائية مثل وباء كورونا التي خلقت نوعية من التدريس كالتدريس بالأفواج لأجل معرفة التأقلم والتكيف مع الظروف الطارئة.
  - اجراء دراسات حول جودة الأداء الوظيفي للأساتذة.
  - العمل على اجراء دراسات للتعرف على جودة الأداء الوظيفي بمتغيرات أخرى تعزى للتخصص مثل المواد العلمية والأدبية وبتغيرات تابعة مثل الفترة الصباحية والمسائية في ظل التدريس بالأفواج.

A decorative rectangular border with intricate floral and scrollwork patterns in black ink, framing the central text.

## المصادر والمراجع

## المصادر والمراجع

- 1- بلدوي عبد الحميد عبد المجيد (2004) "اساليب البحث العلم والتحليل الاحصائي التخطيطي البحث وجمع وتحليل البيانات دويا وباستخدام برنامج spss" دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان.
- 2- بوداود عبد اليمين (2010) "المرشد في البحث العلمي لطلبة التربية البدنية والرياضية" ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر .
- 3- حاتم رضا (2003) "الابداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي" دراسة تطبيقية على الأجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولية بجدة، رسالة ماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية الرياض السعودية.
- 4- حسني فؤاد الدحدوح (2015) "جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم"، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة.
- 5- حسين أحمد الشافعي سوزان أحمد علي مرسى (2002) "مبادئ البحث العلمي في التربية البدنية والرياضية الإسكندرية"، منشأة المعارف.
- 6- حسين أحمد الشافعي سوزان أحمد علي مرسى، "مبادئ البحث العلمي في التربية البدنية والرياضية الإسكندرية"، منشأة المعارف.
- 7- حسين احمد الشافعي، سوزان أحمد علي مرسى (2002) "مبادئ البحث العلمي في التربية البدنية والرياضية" منشأة المعارف.
- 8- حلاية غازي حسن عودة (2013) "مشكلات الأطفال النفسية والسلوكية والدراسية وأساليبها وسبل علاجها"، ط1، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان
- 9- خالد أحمد الصرايرة (2011) "الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها" (مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية) جامعة دمشق.
- 10- خالد عبد الله الحنيطة (2004) "العلاقة بين القيم التنظيمية وكفاءة الأداء لدى العاملين بالخدمات الطبية بمدينة الرياض السعودية" رسالة ماجستير ،جامعة نايف للعلوم الامنية ،مكة المكرمة

- 11- خالد مشعل خالد (2008) "مستوى الأداء المهني لمديري مدارس الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر معلمهم" الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- 12- خناق سناء عبد الكريم (2005) "مظاهر الأداء الاستراتيجي والميزة التنافسية. مداخلة حول الأداء المتميز للمنظمات"، قسم علوم التسيير ورقلة.
- 13- راتب السعود وخالد أحمد الصرايرة (2009) "التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي" (مجلة العلوم التربوية، عمادة البحث العلمي الجامعة الأردنية 205).
- 14- رشيد زرواتي "مناهج وأدوات البحث العممي في العموم الاجتماعية"، دار الهدى لمطباعة والنشر
- 15- رمزي فوزي محمد أبو غزالة (2017) "ظغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية وعلاقتهم بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين في محافظة العاصمة الأردن" رسالة ماجستير تربية تخصص ادارة، ادارة جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- 16- زويعي عبد الجليل وآخرون (1981) "الاختبارات والمقاييس النفسية" جامعة الموصل، العراق.
- 17- سالم الغايدي (2008) "فرق العمل وعلاقتها بأداء العاملين في الأجهزة الأمنية ودراسة مقارنة بين بعض الأجهزة بمدينة الرياض" رسالة دكتوراه، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية الرياض، السعودية.
- 18- شايب عمر ابراهيم (2016) "ظغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية وعلاقته بالأداء الوظيفي في مدارس محافظة أريد الأردن" رسالة ماجستير، جامعة جدارا، أريد، الأردن.
- 19- عبد الله عبد الرحمان النميان (2002) "الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في الأجهزة الأمنية" رسالة ماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية . الرياض السعودية.
- 20- عربي شمعون (1999) "علم النفس الرياضي والقياس النفسي"، مركز ال كتاب للنشر، القاهرة.
- 21- عمر طروانة (2010) "المستشار في الأداء الاحترافية للموارد البشرية" دار المستقبل للنشر والتوزيع، عمان.

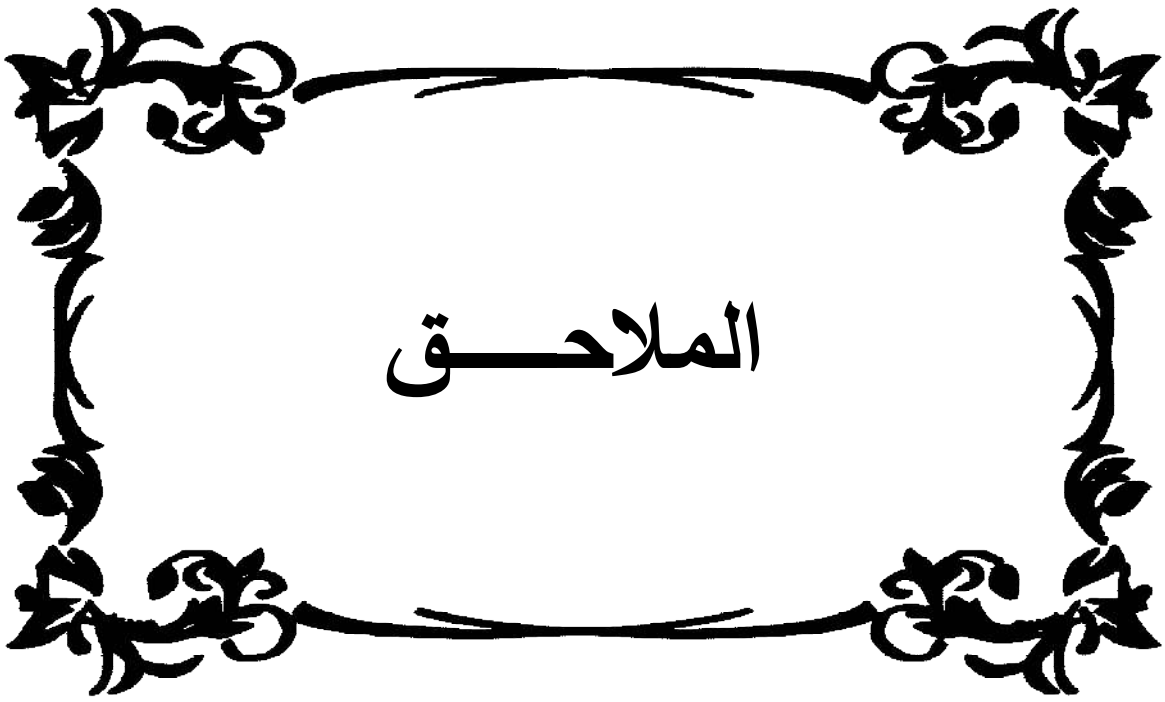


- 22- غيضان دعاء ابراهيم محمد، جرادات محمود خالد (2016) "درجة تطبيق مديري المدارس الثانوية للكفايات الاشرافية وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي لدى المعلمين في محافظة الزرقاء"، الأردن، رسالة ماجستير، تخصص الادارة التربوية، الجامعة الهاشمية، الأردن.
- 23- فاطمة عوض صابر، ميرفت علي خفاجة (2002) "أسس البحث العلمي" لإسكندرية: مكتبة ومطبعة الأشعاع الفنية.
- 24- فتحي سرحان (2014) "ادارة الجودة الشاملة: الاتجاهات العالمية الإدارية الحديثة" مكتبة الشريف ماس للنشر.
- 25- فؤاد البهي السيد (1978) "علم النفس الاحصائي وقياس العقل البشري" ط3 لقااهرة (مصر): دار الفكر العربي
- 26- القحطاني سالم سعيد واخرون (2004) "منهج البحث في العلوم السلوكية" الرياض - العبيكان.
- 27- قسبي بن طارق بن علي (2015) "محددات الأداء المهني بالقطاع الصحي" دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية، الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية الجزائر
- 28- ماجد بن أحمد الجويدي (2007) "التقارير السنوية للأداء ومجالات توظيفه، دراسة تطبيقية على الرئاسة العامة للأرصاد وحماية البيئة" رسالة ماجستير، جامعة الأمير نايف للعلوم الأمنية، الرياض.
- 29- مازن رشيد . (2001) " إدارة الموارد البشرية : الأسس النظرية والتطبيقات العملية في المملكة العربية السعودية" الرياض، السعودية : مكتبة العبيكان.
- 30- محمد بن علي بن مسعود تبوك (2017) "تحليل علاقات مستويات جودة البرامج التدريبية بمستويات جودة الأداء الوظيفي مجلة البحوث التجارية" كلية التجارة جامعة الزقازيق 195
- 31- محمد سليمان البلوي (2008) " التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الوجهة. المملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم" رسالة ماجستير عمادة الدراسات العليا، جامعة مؤتة.
- 32- محمد عابدين (2001) "الادارة المدرسية الحديثة" عمان الأردن :دار الشروق للنشر والتوزيع.
- 33- محمد هلال (2003) "مهارات التفكير ابتكاري. كيف تكون مبدعا" القاهرة، مركز تطوير الأداء والتنمية.
- 34- محمود عبد الحليم منسي "التقويم التربوي" ط1، دار المعرفة الجامعية، القاهرة.

- 35- المرزايق علي جمال (2015) "كفاءة مديري المدارس الحكومية الثانوية لمحافظة جرش في تطبيق معايير الجودة وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر المعلمين" الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة جرش، الأردن والتوزيع، ط1، الجزائر، 2007.
- 36- هاجري سعد، محمد عبود موسى الحراشنة (2016) "درجة ممارسة الاشراف التشاركي لدى مديري المدارس وعلاقته بتحسين الأداء، الأداء الوظيفي لمعلمي محافظة الجبراء في دلة الكويت" رسالة ماجستير، تخصص الادارة التربوية جامعة الكويت.
- 37- هند لبصير (2008) "أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي للعمال بالمنطقة" دراسة ميدانية بشركة الخزف الصحي بالميلية، الجزائر، رسالة غير منشورة.
- 38- وريس أنجرس (2004) "منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية" ترجمة بوزيد صحراوي، كمال بوشرف، سعيد سبعون 'دار القصبة، الجزائر.
- 39- وليد بن صالح السبيعي (2016) "التدوير الوظيفي وعلاقتها بتحسين أداء العاملين بالمديرية العامة للدفاع المدني، السعودية" رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية، كلية العلوم الادارية، الرياض، السعودية.
- 40- بن رحمون (2013) "بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي: دراسة على عينة الاداريين بكليات وعاهد جامعة باتنة" أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة.
- 41- رسالة ماجستير مناع هاجر (2013/2012) علاقة الأمن النفسي بالأداء الوظيفي قسم علم النفس وعلوم التربية جامعة ورقلة.
- 42- بن عودة أيوب (2017) ادارة الجودة الشاملة وعلاقتها بالأداء الوظيفي.

- الكتب باللغة الاجنبية :

43- MOURIS ANEGRES. .. (2004) TRADITION BOUZIDE SAHERAOUI



الملاحق

يوضح قائمة أسماء الاساتذة المحكمين:

الجامعة	الصفة	التخصص	اسم ولقب المحكم	الرقم
ورقلة	استاذ محاضرا	علوم لتربية	د. خلادي يمينة	01
ورقلة	استاذ محاضرا	علوم التربية	د. الأعور اسماعيل	02
ورقلة	استاذ محاضرا	أرطفونيا	د. صالح طارق	03
ورقلة	استاذ محاضرا	علم اجتماع عمل وتنظيم	د. عبان عبد القادر	04
ورقلة	استاذ محاضرا	علم النفس	د. وازي طاوس	05



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي -  
جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -  
كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية.  
قسم علم النفس وعلوم التربية.



أخي الأستاذ(ة) المحترم(ة):

في إطار انجاز بحث علمي نضع بين أيديكم استبيان يتضمن مجموعة من الفقرات التي تمثل خصائص وصفات قد تنطبق عليك بشكل متفاوت أو لا تنطبق عليك.

نرجو منكم التكرم بالإجابة على الفقرات بدقة وموضوعية بوضع علامة (X) أمام العبارة التي تناسب موقفك فقط. اعلم أنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة، فالإجابة الصحيحة هي التي تناسب رأيك.

ونحيطكم علما أن اجاباتكم لن تستخدم الا لغرض البحث العلمي وستحاط بالسرية التامة.

بيانات عامة:

- الجنس: ذكر ( ) ، أنثى : ( )
- السن: أقل من 35 سنة ( ) أكثر 35 سنة ( )
- الأقدمية: أقل من 10 سنوات ( ) أكثر من 10 سنوات ( )

مثال توضيحي:

الرقم	الفقرة	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة
01	أحب مشاهدة الأشرطة العلمية	X		

## الملاحق

الرقم	العبارة	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة
1	أنجز عملي في الوقت المحدد			
2	أمتك معلومات كافية حول القيام بعملية على أكمل وجه			
3	الأهداف التي ينبغي علي تحقيقها في ظل تدريس بالأفواج واضحة			
4	أحرص على تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية في ظل التدريس بالأفواج			
5	يتطلب عملي الحرص والجاهزية الدائمة في ظل التدريس بنظام التفويج			
6	أحرص على تحقيق الأهداف العامة بالتنسيق مع الأساتذة في أدائي لعملية			
7	أخطط للدرس قبل أدائه			
8	مهاراتي لا تسمح لي بالعمل في ظل التدريس بالأفواج			
9	أمتك سرعة التكيف والتأقلم مع الظروف الاستثنائية			
10	نظام التفويج يخلق لدي ملل وعدم الرغبة في التدريس			
11	نظام التفويج يطور من مهاراتي ويخلق عندي إبداع وأفكار جديدة			
12	لدي القدرة على تحمل المسؤولية لإنجاز الأعمال التي كلفت بها			
13	لا أمتك القدرة على القيام بالعمل مقارنة بالمنهاج والتدرجات السنوية في ظل التدريس بالأفواج			
14	أبذل جهدي في التطوير والتجديد والإبداع في الأداء في ظل التدريس بالأفواج			

			15	إمكانياتي تسمح لي بالتأقلم والتكيف الجيد مع الظروف الاستثنائية في التدريس بالأفواج
			16	تسمح لي مهاراتي على الأداء الجيد والفعال في ظل التدريس بالأفواج
			17	أطور أدائي وأجدده وفق المتطلبات الجديدة
			18	يوفر لي نظام التقويم مرونة في أدائي الوظيفي
			19	نظام التقويم يقلل من جهدي في اعداد المذكرات
			20	يتعبنى تكرار شرح الدروس من فوج إلى آخر
			21	أبذل قصارى جهدي لتحقيق الأهداف المسطرة
			22	لا يتعبنى تنفيذ إجراءات استثنائية يوميا في التدريس بالأفواج
			23	يتطلب عملي درجة عالية من التركيز والانتباه في ظل التدريس بالأفواج

الملحق رقم (03) : يبين نتائج بعض الخصائص السيكومترية للأداة والدراسة الأساسية

1- صدق المقارنة الطرفية.

**Group Statistics**

	المجموعات	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
المجموع	عليا	9	64.1111	3.68932	1.22977
	دنيا	9	44.8889	12.83983	4.27994

**Group Statistics**

	المجموعات	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
المجموع	عليا	9	64.1111	3.68932	1.22977
	دنيا	9	44.8889	12.83983	4.27994

2- اختبار الفا كرومباخ

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	23

3 – اختبار التجزئة النصفية

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.899
		N of Items	12 <sup>a</sup>
	Part 2	Value	.879
		N of Items	11 <sup>b</sup>
	Total N of Items		23
Correlation Between Forms			.896
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		.945
	Unequal Length		.945
Guttman Split-Half Coefficient			.944

a. The items are: VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005, VAR00006, VAR00007, VAR00008, VAR00009, VAR00010, VAR00011, VAR00012.

b. The items are: VAR00012, VAR00013, VAR00014, VAR00015, VAR00016, VAR00017, VAR00018, VAR00019, VAR00020, VAR00021, VAR00022, VAR00023.



3- نتائج الفرضية الأولى

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
جودة الأداء الوظيفي	60	57.1167	3.86682	.49920

One-Sample Test

	Test Value = 46					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
جودة الأداء الوظيفي	22.269	59	.000	11.11667	10.1178	12.1156

5- نتائج الفرضية الثانية

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
المجموع	ذكر	10	57.0000	3.71184	1.17379
	انثى	50	57.1400	3.93317	.55623

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
المجموع	Equal variances assumed	.020	.889	-.104-	58	.918	-.14000-	1.35088	-2.84407-	2.56407
	Equal variances not assumed			-.108-	13.372	.916	-.14000-	1.29891	-2.93821-	2.65821

6-نتائج الفرضية الثالثة

Group Statistics

	السن	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
المجموع	أقل من 35	29	56.9655	4.72443	.87730
	أكثر من 35	31	57.2581	2.92082	.52459

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
المجموع	Equal variances assumed	3.999	.050	-.291-	58	.772	-.29255-	1.00680	-2.30789-	1.72279
	Equal variances not assumed			-.286-	46.102	.776	-.29255-	1.02218	-2.34998-	1.76488

7-نتائج الفرضية الرابعة

Group Statistics

	الاقدمية	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
المجموع	أقل من 10 سنوات	31	57.3226	4.56353	.81963
	أكثر من 10 سنوات	29	56.8966	3.01597	.56005

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
المجموع	Equal variances assumed	2.091	.154	.423	58	.674	.42603	1.00598	-1.58767-	2.43972
	Equal variances not assumed			.429	52.331	.670	.42603	.99270	-1.56567-	2.41773