

أثر الرضا الوظيفي على أداء معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الثانوي بالمدارس التابعة لمراقبة

شؤون التعليم ببلدية اهرأوة

إعداد

مفتاح أحمد مفتاح احواس

drhwas68@su.edu.ly

الملخص

هدف البحث لتعرف على أثر الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي لمعلمي ومعلمات مرحلة التعليم الثانوي، وكذلك التعرف على عوامل الرضا التالية (طبيعة العمل، الاشراف والتوجيه، المكانة الاجتماعية، العلاقات مع الإدارة، القوانين والأنظمة، المبنى المدرسي) على الأداء الوظيفي، وكذلك التعرف على أثرهم في كل من (الجنس، وكالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، مدة الخدمة في التدريس).

" Abstract".

The aim of the research is to identify the impact of job satisfaction on the job performance of secondary school teachers, as well as to identify the following satisfaction factors (nature of work, supervision and guidance, social status, relations with administration, laws and regulations, school building) on job performance, as well as to identify their impact In each of (gender, social agency, academic qualification, length of service in teaching).

وقد سعي البحث للإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما أثر عوامل الرضا الوظيفي التالية (طبيعة العمل، الاشراف والتوجيه، المكانة الاجتماعية، العلاقات مع الإدارة، والقوانين والأنظمة، المبنى المدرسي) على الأداء الوظيفي من وجهة نظر معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الثانوي ببلدية اهرأوة؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($0.05 \geq \alpha$) بين المتوسطات الحسابية لوجهات نظر معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الثانوي ببلدية اهرأوة للأثر عوامل الرضا الوظيفي التالية (طبيعة العمل، الاشراف والتوجيه، المكانة الاجتماعية، العلاقات مع الإدارة، القوانين والأنظمة، المبنى المدرسي)، تعزي لكل من الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة في التدريس، والحالة الاجتماعية؟

وتكون مجتمع البحث من جميع معلمين ومعلمات مرحلة التعليم الثانوي ببلدية اهرأوة والبالغ عددهم (50) معلم ومعلمة للعام الدراسي (2021-2022).

وتكونت عينة البحث من (40) معلم ومعلمة، ومن أجل تحقيق أهداف البحث طور الباحث استبانة لمعرفة أثر الرضا الوظيفي وتألفت من (36) فقرة وزعت على (6) عوامل محل البحث، وقد تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين للتأكد من صدقها وتم حساب معامل الثبات باستخدام معامل كرونباخ ألفا للأتساق الداخلي، إذا كانت قيمة الثبات (0.810) للأداة ككل، تم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة للإجابة عن أسئلة البحث وقد كانت النتائج كما يلي:

- يتضح من خلال المتوسطات الحسابية لعوامل الرضا محل أداة البحث تراوحت ما بين (2.08-4.09) حيث حصل عامل (المكانة الاجتماعية) أعلى متوسط حسابي مقداره (4.09) بدرجة عالية جداً وبالمرتبة الأولى.
- حصل عامل (طبيعة العمل) على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي مقداره (4.07) بدرجة عالية.
- عامل (الإشراف والتوجيه) فقد حصل المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي مقداره (3.45) بدرجة عالية.
- عامل (القوانين والأنظمة) فقد حصل المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي مقداره (3.14) بدرجة متوسطة.
- عامل (العلاقات مع الإدارة المدرسية) فقد حصل على المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي مقداره (3.01) بدرجة متوسطة.
- عامل (المبنى المدرسي) فقد حصل على المرتبة السادسة والأخيرة بمتوسط حسابي مقداره (3.01) بدرجة متوسطة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر معلمي ومعلمات تعزي لمتغير الجنس على الأداة ككل وعلى جميع عوامل الرضا.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر معلمي ومعلمات تعزي لمتغير الحالة الاجتماعية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر معلمي ومعلمات تعزي لمتغير المؤهل العلمي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر معلمي ومعلمات تعزي لمتغير مدة سنوات الخدمة في التدريس تعزي إلى الذين مدة خدمتهم أكثر من 10 سنوات وذلك في جميع عوامل الرضا.

الكلمات المفتاحية:

أثر الرضا الوظيفي، الأداء الوظيفي، معلمين مرحلة التعليم الثانوي، بلدية اهرأوة، طبيعة العمل، الإشراف والتوجيه، المكانة الاجتماعية، العلاقة مع الإدارة، القوانين والأنظمة، المبنى الدراسي).

المقدمة

قد أصبحت مسألة إعداد المعلم وتأهيله من المسائل الرئيسية التي يجب أن تحتل الصدارة بين كل مشروعات التطوير التربوي في المؤسسات التعليمية في معظم دول العالم، وقد تكاثرت في العقود الأخيرة من القرن الماضي وبداية القرن

الحالي الدعوات المنادية بإصلاح التعليم وضرورة تطوير نوعيته وجودته، وبالتالي ضرورة إعداد المعلم ليتمكن من القيام بأدواره المختلفة (أبودقة وعرفة، 2007).

وبما أننا في مجال التربية والتعليم فنحن نستشعر أهمية التغيير نحو الأفضل والإسراع في مواكبة المستجدات وتوجيه التغيير وفقاً لمرتكراتنا الدينية والاجتماعية ولعل المدرسة هي الوسيلة لتحقيق ذلك فنحن بحاجة إلى مدير خبير وقائد محنك ودافعه نابعة من تقلبه للتغيير، مؤثر على كفاءة وفاعلية العاملين معه، محفز ودافع نحو تجويد العمل، محقق للتكامل ومعزز للأبداع والابتكار وصولاً إلى التميز والرضا عن العمل.

وعلى القائد ان يزرع في النفوس حب العمل وروح التنافس ليرتقي بمؤسسته إلى الأفضل، حيث التحديات كثيرة ومتسارعة والقائد الناجح عليه أن يكيف هذه التحديات لمصلحة مؤسسته حتى يصل بها لمرحلة التميز. (المهدي وعادل، 1993). وتقوم المؤسسات والشركات والمنظمات العالمية المنتجة بالدراسات والأبحاث والتجارب التي ترفع من سويتها، وتزيد من دافعية العاملين فيها، ورفع روحهم المعنوية، لكي يحققوا مزيداً من الإنتاجية، ومن المعلوم أن تحقيق مزيد من الإنتاجية مرتبط بعوامل عدة، ومن أبرزها درجة رضا العاملين عن بيئة العمل، ومحتوى العمل الذي ينعكس على سلوك الفرد تجاه عمله، وتجاه المؤسسة التي يعمل فيها، والسلوك الذي يعبر عن مستوى رضا الفرد عن العمل والوظيفة يعبر في الوقت نفسه عن مستوى الاشباع الذي توفره له العناصر والجوانب المختلفة للعمل، وهذا الاشباع ينتج درجة معينة من المشاعر الوجدانية لدى الفرد تجاه عمله، والتي قد تتحول كلياً أو جزياً إلى ممارسات على أرض الواقع، وقد تمثل هذه المشاعر المحصلة الكلية لشعور الفرد تجاه عمله، وأنها قد تمثل مشاعر تجاه جوانب وعناصر محددة لعمله (عاشور، أحمد، 1986).

ويعد الرضا الوظيفي للمعلم مسألة مهمة له ولمجتمعه، وهو من العوامل المؤثرة في مدى كفاءته في العمل، فجوودة إنتاج المعلم، وإخلاصه، وولائه، وقيامه بواجباته والتزاماته المهنية نحو مجتمعه وطلابه وزملائه، تتوقف على مدى رضاه عن عمله وطمأنينته فيه.

ومن الجدير بالاهتمام، دراسة العوامل التي تؤثر على رضا المعلم وتنعكس على سلوكه المهني (التعليمي، التربوي، والفني، والإداري)، وبالتالي فإن معرفة هذه العوامل ومعالجة الجوانب السلبية منها، وتعزيز الجوانب الإيجابية، يرفع سوية العملية التعليمية التربوية لدى الطلبة، وكذلك يسهل مهمة الإداريين والمشرفين التربويين وصناع القرار التربوي. (عليقات، محمد، 1994).

ولشعور بأهمية الرضا الوظيفي للمعلمين ومدى تأثيره على أدائهم، والذي يمكن أن يسهم في دعم العملية التربوية التعليمية، وكذلك تطوير ورفع مستوى القدرة في هذا المجال وإثراء البحث العلمي.

مشكلة البحث وأسئلته:

يعتبر الرضا أحد علامات التوافق النفسي للفرد، وله أهمية في قياس مدى توافق الانسان من جوانب حياته المختلفة، وبه يكون الفرد أكثر إنتاجية في التفاعل مع بيئة العمل، لذا الرضا الوظيفي موضوعاً مهماً لكل من يعمل في أي مؤسسة.

أثر الرضا الوظيفي على أداء معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الثانوي بالمدارس التابعة لمراقبة شؤون التعليم ببلدية اهرأوة

وفي ضوء ذلك تعتمد مشكلة البحث في معرفة أثر بعض عوامل الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات مرحلة التعليم الثانوي بالمدارس التابعة لمراقبة خدمات التعليم ببلدية أهرأوة بليبيا، من هذه العوامل هي: (طبيعة العمل، الاشراف والتوجيه، المكانة الاجتماعية، العلاقات مع الإدارة، القوانين والأنظمة، المبنى المدرسي). وبالتحديد حاول البحث الإجابة على الأسئلة التالية:

السؤال الأول: ما أثر عوامل الرضا الوظيفي التالية (طبيعة العمل، والاشراف والتوجيه، والمكانة الاجتماعية، والعلاقات في الإدارة، والقوانين والأنظمة، والمبنى المدرسي على الأداء الوظيفي من وجهة نظر معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الثانوي بالمدارس التابعة لمراقبة خدمات التعليم ببلدية اهرأوة بليبيا؟

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($0.05 \geq \alpha$) بين المتوسطات الحسابية لوجهات نظر معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الثانوي بالمدارس التابعة لمراقبة خدمات التعليم ببلدية اهرأوة - ليبيا للأثر عوامل الرضا الوظيفي (طبيعة العمل، الاشراف والتوجيه، المكانة الاجتماعية، العلاقة مع الإدارة، القوانين والأنظمة، المبنى المدرسي) على الأداء الوظيفي تعزي لكل من الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخدمة في التدريس والحالة الاجتماعية؟

أهداف البحث:

1. بيان أثر بعض عوامل الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي من جهة نظر معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الثانوي لمدارس التابعة لمراقبة خدمات التعليم ببلدية أهرأوة في ليبيا.
2. تحديد العوامل المؤثرة على الأداء والتي منها (طبيعة العمل والاشراف والتوجيه والمكانة الاجتماعية والعلاقة مع الإدارة والقوانين والأنظمة والمبنى المدرسي).
3. تقديم الارشادات والتوصيات المناسبة في ضوء نتائج البحث لمتخذي القرار بمراقبة التعليم ببلدية أهرأوة بحيث تسهم في تصحيح النظرة نحو دور الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي للمعلمين وتعزيز وتطوير العوامل المؤثرة فيه.
4. التوصل إلى نتائج يمكن ان تبني عليها توصيات تسهم في الاهتمام بدور الرضا الوظيفي لكل من يعمل المؤسسات.
5. معرفة عوامل الرضا الوظيفي لدى المعلمين والتي تهتم بحالة المعلمين النفسية والمادية.

أهمية البحث:

تأتي أهمية البحث من أهمية موضوع البحث وكذلك النتائج التي قد تسهم بزيادة الاهتمام بأثر الرضا الوظيفي على العاملين في المؤسسات لما له من دور في نجاح وتميز تلك المؤسسات وزيادة فاعليتها ونتاجيتها وعليه تتخلص أهمية هذا البحث بالتالي:

- ما يمكن ان يضيفه إلى الادب النظري والدراسات السابقة وإثراء الموضوعات ذات العلاقة بالرضا الوظيفي.
- تساعد المعين بتطوير قطاع التعليم والمؤسسات التابعة له.
- محاولة التعرف على وجهات نظر المعلمين والمعلمات للعوامل الرضا وأثرها على أدائهم.

حدود البحث:

يقتصر إجراء البحث الحالي على الحدود التالية:

- الحدود المكانية: مدارس مرحلة التعليم الثانوي والتي عددها (2) تابعة للمراقبة خدمات التعليم بلدية اهرارة - ليبيا وهي حدودها الجغرافية (اهرارة - العامرة)
- الحدود الزمنية: تم تطبيق أداة البحث على العينة وهم معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الثانوي للمدارس التابعة لمراقبة خدمات التعليم اهرارة للعام الدراسي 2021/2022م
- الحدود البشرية: تتمثل في جميع معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الثانوي التابعة لمراقبة خدمات التعليم بلدية اهرارة البالغ عددهم (50) معلم ومعلمة.
- الحدود الموضوعية: بعض عوامل الرضا وهي (طبيعة العمل، الاشراف والتوجيه، المكانة الاجتماعية، العلاقات مع الإدارة، القوانين والأنظمة، المناهج الدراسية، المبنى المدرسي).

التعريفات الاصطلاحية:

الرضا الوظيفي: يقصد به الحالة النفسية أو الانفعالية السارة التي يصل إليها المعلم، عند درجة اشباع معينة، تحدث له جراء تعرضه لمجموعة من العوامل النفسية والاجتماعية والمهنية والمادية وأنه يجد مقابل معنوي ومادي لقاء ما يقوم به من جهد في أداء العمل المكلف به، وهو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لأشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه وبيئة العمل وزملاء العمل مع الثقة والولاء والأداء للعمل ومع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية ذات العلاقة بالعمل.

- المعلمين: هو كل من يتولى التعليم في كل مؤسسة تعليمية وهو من الأشخاص المسؤولين عن العملية التعليمية داخل الصف في إطار المدرسة وتوجيه هذه العملية كي تحقق أهدافها وغاياتها بكفاءة وفعالية.
- الأداء الوظيفي: وله مجموعة من المعايير التي تحدد مستوى فعالية الأداء الوظيفي وهي:
- وجود الوظيفية ومدى ضرورتها لانتاج العملية.
- أهداف الوظيفة ومدى نتائجها مع أهداف العملية.
- تصميم الوظيفة وهيكلتها مما يسمح بتحقيق أداء وطبق كفاء وفعال.
- قياس الوظيفة حيث يجري التأكد من إمكانية قياس الأداء الوظيفي.
- إدارة الوظيفة حيث يتم عن طريق عملية مراقبة أداء الوظيفة وتحليلها وتصحيح الانحرافات في الأداء (الغريب وحسين والمليحي، 2004).

وتعتبر عملية تقييم الأداء واحدة من أهم وظائف إدارة القوى البشرية في المؤسسات العامة والخاصة وتحتل هذه العملية جزءا من اهتمام القيادات الإدارية (طعامنه، 1994).

الأدب النظري:

● **الأدب النظري:** ويتناول الرضا الوظيفي، الأداء الوظيفي طبيعة العمل، الاشراف والتوجيه، المكانة الاجتماعية، العلاقة مع الإدارة، القوانين والأنظمة، المبني الدراسي)

وقد بدأ الاهتمام بالرضا الوظيفي مع بداية القرن العشرين إذ يشير كثير من الباحثين إلى أن العقود الثلاثة الأولى هي البداية بالرغم من تعدد الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي إلا أنه مازال هناك اختلاف حول تحديد تعريف أو مفهوم واضح ومحدد لهذا المصطلح والسبب يرجع إلى ارتباطه بمشاعر الفرد التي غالباً يصعب تفسيرها لأنها متغيرة بتغير مشاعر الافراد في الموقف المختلفة، حيث أن النفس البشرية تميل للعمل بما دام هناك شخص يعمل فهو أما ان يكون راضياً عن عمله وإما أن يكون غير راضي عن هذا العمل. قد تعدد تعريفات الرضا الوظيفي وذلك لاختلاف المداخل التي تناول بها العلماء المختلفون والباحثون مفهوم الرضا الوظيفي وهناك العديد من المحاولات التي بذلت لتحديد معنى محدد للرضا الوظيفي وعلى سبيل المثال إن الرضا الوظيفي هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لأشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه وبيئة العمل، مع الثقة والولاء والاعتماد للعمل مع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية ذات العلاقة وفي تعريف آخر يشير بلوك إلى أن الرضا الوظيفي هو اتجاه يعتبر محصلة للعديد من الخيارات المحبوبة وغير المحبوبة المرتبطة بالعمل ويكشف عن نفسه بتقدير الفرد للعمل وإرادته (عبدالحالقي، ناصف، 1982:78).

ويعرف بأنه يمثل حصيلة لمجموعة العوامل ذات الصلة والعمل الوظيفي والتي تقاس أساساً بقبول الفرد ذلك العمل بارتياح ورضا نفسي وفاعلية بالإنتاج نتيجة للشعور الوجداني الذي يمكن للفرد من القيام دول ملل أو ضيق.

كما يعرف الرضا الوظيفي بأنه شعور الفرد بالسعادة والارتياح أثناء أدائه لعمله ويتحقق بالتوفيق بين ما يتوقعه الفرد من عمله ومقدار ما يحصل عليه فعلاً في هذا العمل وأن الرضا الوظيفي يتمثل في المكونات التي تدفع الفرد للعمل والإنتاج (سهيلة، عباس، 2006:175).

عرفت الرضا الوظيفي بأنه عبارة عن مشاعر العاملين تجاه أعمالهم وأنه ينتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم واما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم كما أنه محصلة للاتجاهات الخاصة نحو مختلف العناصر المتعلقة بالعمل المتمثلة بسياسة الإدارة في تنظيم العمل ومزايا العمل في المنظمة، الأمان بالعمل ومسؤوليات العمل وإنجازته والاعتراف والتقدير.

كما أن مفهوم الرضا الوظيفي عن العمل مفهوم مركب له عدة أوجه حيث يرى بعض المختصين أن أشباع حاجات العاملين هو أحد المحددات الخاصة بالرضا، وآخرون يعطون الأهمية لبعض الجوانب الاجتماعية مثل روابط وأواصر الصداقة التي تربط العاملين بعضهم البعض، ومنهم من يرجع مستوى الرضا إلى موقف المرؤوسين من رؤسائهم ونمط الاشراف الذي يخضعون له، يعطي الاعتبارات الخاصة بالشخصية ومدى تكاملها في محيط العمل فضل تحقيق هذا الرضا. وعليه فإن الرضا الوظيفي هو عبارة عن شعور داخلي يحس به الفرد (عامل، موظف) تجاه ما تقوم من عمل وذلك لإشباع احتياجاته ورغباته وتوقعاته في بيئة عمله (سهيلة، 2006:176).

مفاهيم عن العوامل المؤثرة في أثر الرضا الوظيفي:

1. **طبيعة العمل:** هي كل المصادر والابعاد بنوعية العمل نفسه وكل الظروف المحيطة به (شيخ، مريم، 2013، 2014، 38).
2. **الاشراف والتوجيه:** هو ذلك الجهد الذي يبذله المشرف التربوي لكي يقف على أعمال المدرسين لمساعدتهم في تطوير أعمالهم إلى الأفضل وتوجيههم إلى الطريق الصحيح عند الحاجة، ونقل الخبرات إليهم ومساعدتهم في التغلب على المشاكل التي تواجههم وتوفير احتياجاتهم، احتياجاتهم والاطمئنان على مستويات الطلاب، وانسجام المنهج وتوطيد العلاقات الإنسانية بين منتسبي المدرسة وتقييم أعمال المعلمين.
3. **المكانة الاجتماعية:** هي ذلك الموقع او الوضع الاجتماعي الذي يحتله المعلم في البناء الاجتماعي، وما ينتج عن هذا الوضع من حقوق ووجبات، وصور ذهنية إما بالإيجاب أو السلب لمكانة هذا الأخير في المجتمع (سعيد، شين، 2016: 138)، يشير هذا المجال إلى علاقة الموظف مع زملائه، ومن حيث ما يلاقيه من تقدير منهم لاقتراحاته وتعاونه معهم، كما يشير إلى علاقة الموظف مع رؤسائه المتمثلة في تشجيع وتقدير المسؤول للعمل الذي يقوم به الموظف (حمدان، الغامدي، 2006: 26).
4. **العلاقة مع الإدارة:** هي مجموعة من المبادئ والقواعد السلوكية التي ترشد مدير المدرسة، وتوجهه إلى كيفية التعامل مع المدرسين والعاملين في مؤسسته، بما يترتب على ذلك من آثار بناء تتمثل في توفير الظروف المادية والمعنوية المناسبة لرفع الروح المعنوية والكفاءة الإنتاجية (إبراهيم، أحمد، 1999: 269)، تعرف بأنها جعل العملية التعليمية القاسم المشترك، مما يحقق النفع للطالب بالتعلم، وللمعلم بأداء رسالته على أفضل وجه (مكي، عبدالسلام، 1424هـ).
5. **القوانين والأنظمة:** وهي مجموعة التشريعات واللوائح المعمول بها حالياً وفعالياً في وزارة التربية والتعليم، والتي تنظم العلاقات وتحدد المسؤوليات في النظام التعليمي، وهي نظم وتعليمات تخصص مدير المدرسة وكذلك تخصص الطلبة وكذلك المعلم (الخطيب ومعاوية، 2006)، هي مجموع الخبرات والأنشطة التربوية التي تهيئها المدرسة للتلاميذ داخلها وخارجها بقصد مساعدتهم على النمو الشامل في كل الجوانب (عقلية - ثقافية - دينية - اجتماعي - جسمية - تقنية - مهنية) نمواً يؤدي إلى تعديل سلوكهم ويعمل على تحقيق الأهداف التربوية المنشودة (محمد عطيو، 1985).
6. **المبنى المدرسي:** هو المكان المخطط والمصمم والمجهز بمواصفات نموذجية من قبل مخططين تربويين مهندسين مختصين لتحقيق أهداف ومتطلبات التربية والتعليم التي تستهدف تنمية الطالب معرفياً وتربيتة اجتماعياً، وتسهيل تفاعل الطالب مع المحيط المجتمعي والبيئي، وتشكيل شخصية الطالب في جو مريح وصحي وجذاب، حيث تختلف مواصفات المباني باختلاف الظروف البيئية والاجتماعية السائدة في المجتمع وباختلاف المرحلة التعليمية (احمد، الروبي، 2021: 25)، ويجب ان تحقق هذه المرافق والخدمات والتسهيلات الأهداف التالية:
 - المساعدة على تحقيق الأغراض التي أنشئت من أجلها فقااعات التدريس للتدريس، والمختبرات لإجراء التجارب، والملاعب لممارسة النشاطات الرياضية وهكذا.
 - مساعدة مستخدمي هذه المرافق على الاستمتاع بجمالها والشعور بالراحة والاطمئنان، وأبعاد جو الملل والكرر الذي قد يشعر به من يستخدم تلك المرافق والتسهيلات.

- المساهمة في إيجاد جو ومفتاح يؤديان إلى التفاعل والتواصل بين من يستخدم المرافق المدرسية (التل وآخرون، 1997). مفهوم الأداء الوظيفي:

خضع مفهوم الأداء الوظيفي للعاملين كغيره من المفاهيم الإدارية الأخرى إلى تطورات عديدة انسجمت في جملتها مع التطورات التي أصابت الفكر الإرادي والتنظيمي خلال القرن الماضي، لذلك أصبح الأداء الوظيفي بأنه "مؤشر سلوكي عام يدل على مدى قيام العاملين بالواجبات والمهام الموكولة إليهم وفقاً لمقاييس كمية ونوعية محددة".

يشير الأداء الوظيفي إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو ما يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة، وغالباً ما يحدث ليس بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد، وتوجد أيضاً عدة تعاريف للأداء، فقد عرف معجم مصطلحات العلوم الإدارية الأداء بأنه "القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقاً للمعدل المفروض أدائه من العامل الكف المدرب".

أهمية الأداء الوظيفي:

يحتل الأداء الوظيفي مكانه خاصة داخل أي منظمة كانت، باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها، وذلك على مستوى الفرد والمنظمة والدولة، ذلك أن المنظمة تكون أكثر استقراراً وأطول بقاء حين يكون أداء العاملين أداء متميزاً، ومن ثم يمكن القول بشكل عام، إن اهتمام إدارة المنظمة وقيادتها بمستوى الأداة عادة ما يفوق اهتمام العاملين بها، وعلى ذلك فإنه يمكن القول بأن الأداء على مستوى تنظيمي داخل المنظمة وفي أي جزء منها لا يعد انعكاساً لقدرات ودوافع المرؤوسين فحسب بل هو انعكاس لقدرات ودوافع الرؤساء والقادة أيضاً، وترجع أهمية مفهوم الأداء من وجهة نظر المنظمة إلى ارتباطه بدورة حياتها في مراحلها المختلفة، وهي مرحلة الظهور، ومرحلة البقاء والاستمرارية، مرحلة الاستقرار، مرحلة السمعة والفخر، مرحلة التميز، ثم مرحلة الريادة، ومن ثم فإن قدرة المنظمة على تخطي مرحلة ما بعد النمو والدخول في مرحلة أكثر تقدم، وإنما يتوقف على مستويات الأداء بها، وفي الأجهزة الحكومية قد يلاحظ إن الافراد العاملين قد يكون اهتمامهم بالأداء أقل من اهتمام القادة والرؤساء، وقد يؤدي هذا بالرؤساء والقادة إلى ممارسة العديد من الضغوط على المرؤوسين بهدف رفع مستويات أدائهم وتنفيذ المهام ومسؤوليات التي يكلفون بها حتى تحقق نتائج فعلية التي ترغب المنظمات في تحقيقها (سليمان، 1990).

عناصر الأداء الوظيفي:

يحتوي الأداء على عدة عناصر مكونة له، وهذه العناصر هي (عبدالمحسن، 1994):

1. المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعرفة بالمهارات المهنية والمعرفة الفنية، والخلفية العامة عن الوظيفة، إلى جانب المجالات المرتبطة بهذه الوظيفة.
2. نوعية العمل: وتشمل عدة جوانب هامة قبل، الدقة، النظام، الاتقان، والبراعة، والتمكن الفني من هذا العمل، والقدرة على تنظيم وتنفيذ العمل وعدم الوقوع في الأخطاء.
3. كمية العمل: ويقصد بها حجم العمل المنجز في الظروف العادية، وسرعة الإنجاز.
4. المثابرة والثوق: ويدخل في التفاني، والجدية في العمل، والقدرة على تحمل المسؤولية، وإنجاز الاعمال في مواعيدها، ومدى الحاجة إلى الاشراف والتوجيه.

ونلاحظ أن الأداء الوظيفي يمكن أن يتأثر بعدة عوامل، من شأنها ان تجعل الأداء إيجابيا أو سلبيا.

وذلك بناء على تأثير الافراد العاملين بتلك العوامل فيمكن على سبيل الذكر، وليس الحصر، أن تحدد بعض تلك العوامل بما يلي (عبدالمحسن، 1997):

1. الاختلاف في حجم العمل.
2. مدى تأخر الاعمال الذي قد يؤثر في معدل الإنتاج.
3. العوامل الفنية والتكنولوجية.
4. الأساليب الحديثة في الأداء والتنظيم.
5. العوامل المرتبطة بالموارد البشرية.
6. العوامل المتعلقة بمخرجات المنظمة.

ويتطلب الأداء معرفة الفرد وإلمامة بطبيعة عمله، وماهو مطلوب منه، مامطلوب إنجازه ضمن الفترة المحددة حتى يتمكن من القيام به، فالسلوك الذي يديه الفرد داخل المؤسسة هي محصلة التفاعل بين خصائص الفرد نفسه وخصائص ظروف وبيئية العمل والمناخ داخل المؤسسة، فلا تعمل خصائص الفرد بمعزل عن خصائص المؤسسة أو بيئة العمل، من توافر الآلات والمعدات والوسائل التكنولوجية الأخرى، وهذا الأداء لا يترك على ماهو عليه، بل يجب ان يقيم وفق مقاييس معينة لمعرفة مدى قدرة الفرد على أداء عمله، كما يراعي مستوى الدقة والجودة ومدى مطابقة الجهد المبذول مع المواصفات المطلوبة (الزعي، 2004).

العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء:

هناك اتجاهان أو إفتراضان أساسياً عن طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء، يتضمن الافتراض الأول ان الرضا الوظيفي يؤدي إلى الأداء الجيد أو الإنتاجية العالية للفرد تؤدي في النهاية إلى حدوث الرضا الوظيفي (عاشور، 1982). حيث أن العلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية أو الأداء للفرد معقدة، بما أنه لا يوجد هناك أية أسباب يمكن على أساسها التنبؤ بأن الرضا العالي في حد ذاته سوف يدفع شخصاً ما لكي يعمل طبقاً للأهداف المحددة من قبل النظام الهرمي في المنظمة (مارش وسأمون، 2001).

لقد كان الاعتقاد السائد أن الروح المعنوية العالية تؤدي أو تعود إلى إنتاجية عالية، بمعنى ان العلاقة بين الروح المعنوية وبين الإنتاجية هي علاقة سببية (العدبلي، 1993). أن العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء غير واضحة وذلك بسبب تناقض نتائج الدراسات والأبحاث حول هذه العلاقة، وتتغير وجود هذه العلاقة من منظمة إلى أخرى وكذلك وجود متغيرات تتوسط هذه العلاقة تساعد في ارتباطها، وأخرى معوقة تعوق ارتباطها ولكن الرضا الوظيفي يؤثر وبشكل إيجابي على جودة الأداء والتي تعتبر أساسية في تحقيق الميزة التنافسية في مؤسساتنا المعاصرة.

الطريقة والإجراءات:

يتضمن هذا الفصل وصفاً لمنهجية البحث، ومجتمع البحث وطريقة اختبار عينة البحث، وأداة البحث والمعالجات الإحصائية التي بموجبها تم تحليل البيانات واستخلاص النتائج ومناقشتها.

منهج البحث:

تم استخدام المنهج الوصفي المسحي وذلك بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها وذلك لملائمة المنهج طبيعة البحث.

مجتمع البحث:

تكون مجتمع البحث من جميع معلمين ومعلمات مرحلة التعليم الثانوي للمدارس التابعة لمراقبة خدمات التعليم ببلدية اهرأوة في ليبيا، والبالغ عددهم (50) معلم ومعلمة للعام الدراسي (2021-2022)م.

عينة البحث:

تكونت عينة البحث من (40) معلم ومعلمة، حيث تم توزيع الاستبانة عليهم والجدول رقم (1) يبين توزيع الاستبانة (الموزعة، المستلمة، لم ترجع، وغير الصالحة للتحليل، الخاضعة للتحليل).

جدول رقم (1) يبين توزيع الاستبانة (الموزعة، المستلمة، الغير صالحة للتحليل، الخاضعة للتحليل)

النسبة المئوية	العدد	البيان
100%	50	عدد الاستبيانات الموزعة
95%	43	عدد الاستبيانات المستلمة
5%	2	عدد الاستبيانات لم ترجع
2.5%	1	عدد الاستبيانات غير صالحة للتحليل
92.5%	40	عدد الاستبيانات الخاضعة للتحليل

أداة البحث:

لتحقيق أهداف البحث تم الرجوع إلى الادب النظري في هذا الشأن، والمراجع العلمية التي تضمنت قياس أثر الرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي، وتأثيره على الأداء.

وكذلك الدراسات العلمية والأبحاث المحكمة التي بحثت في نفس مجال البحث.

حيث تكونت الأداة بصورتها النهائية على استبانة الجزء الأول فيها يتكون من مجموعة من البيانات الشخصية عن

أفراد عينة البحث وهي (الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، مدة الخدمة في التدريس، مكان العمل)

وقد تكونت الاستبانة من (36) فقرة بعد التحكيم موزعة على (6) عوامل كالتالي:

أولاً: طبيعة العمل واشتملت على (7) فقرات.

ثانياً: الاشراف والتوجيه اشتملت على (7) فقرات.

ثالثاً: المكانة الاجتماعية اشتملت على (4) فقرات.

رابعاً: العلاقات مع الإدارة المدرسية اشتملت على (7) فقرات.

خامساً: القوانين والأنظمة واشتملت على (6) فقرات.

سادساً: المبنى الدراسي واشتملت على (5) فقرات.

وقد تم صياغة فقرات الاستبانة على شكل سلم ليكرت الخماسي المتدرج (عالية جداً، عالية، متوسطة، قليلة، قليلة جداً). كما أعطي أعلى تدرج في الموافقة خمس درجات وأدنى تدرج في الموافقة درجة واحدة، وتكون الدرجات مرتبة ترتيباً تنازلياً من (5،4،3،2،1).

الجدول رقم (2) يوضح الدرجات والوزن النسبي للإجابة على الفقرات

درجة التقدير	الإجابات
5	عالية جداً
4	عالية
3	متوسطة
2	قليلة
1	قليلة جداً

وقد تم اعتماد المعيار التالي لأغراض تحليل نتائج فقرات استبانة البحث:

- من (1) _____ (1.49) تقابل درجة قليلة جداً
 من (1.5) _____ (2.49) تقابل درجة قليلة
 من (2.5) _____ (3.49) تقابل درجة متوسطة
 من (3.5) _____ (4.49) تقابل درجة عالية
 من (4.5) _____ (5) تقابل درجة عالية جداً

صدق أداة البحث:

للتحقق من صدق أداة البحث تم عرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة من أعضاء هيئة التدريس وكذلك من معلمي ذوي خبرة في التعليم، حيث تم الأخذ بتوجيهاتهم ومقترحاتهم وطلب منهم أداء رأيهم وملاحظاتهم في فقرات الاستبانة وكذلك العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي.

ثبات أداة البحث:

للتأكد من ثبات الأداة تم استخدام معامل (كروتاباخ ألفا) لحساب قيمة الثبات للانساق الداخلي للفقرات. إذا بلغ (0.810) وهي نسبة تعكس ثبات أداة البحث وتعني أنه إذا تم استخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) على تقسي عينة البحث فسوف تحصل على نفس النتائج

الجدول رقم (3) يبين معامل الثبات والتجانس الداخلي

معامل كروتباخ ألفا	عدد الفقرات	معاملات ثبات التجانس الداخلي للعوامل
.535	7	طبيعة العمل
.967	7	الإشراف والتوجيه
.760	4	المكانة الاجتماعية
.936	7	العلاقات مع الإدارة المدرسية
.859	6	القوانين والأنظمة
.892	5	المبنى الدراسي

أثر الرضا الوظيفي على أداء معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الثانوي بالمدارس التابعة لمراقبة شؤون التعليم ببلدية اهرأوة

0.8108	59	الأداة ككل
--------	----	------------

متغيرات البحث:

يتناول هذا البحث المتغيرات التالية:

المتغيرات المستقلة وتشمل:

- الجنس: وله فئات (ذكر، أنثى).

- الحالة الاجتماعية، لها فئتان (أعزب/ه، متزوج/ه)

- المؤهل العلمي: له فئتان (دبلوم عالي، بكالوريوس).

- مدة الخدمة في التدريس: وله ثلاث فئات (أقل من 5 سنوات، من 5 إلى 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).

المتغيرات التابعة:

أثر عوامل الرضا الوظيفي على الأداء لدى معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الثانوي للمدارس التابعة لبلدية اهرأوة - ليبيا.

تحليل متغيرات البحث:

الجدول رقم (4) يوضح توزيع عينة البحث من حيث التكرار والنسبة المئوية لأجابات عينة البحث لمتغير الجنس، وكانت كالتالي (15.6%) للذكور و(84.4%) للإناث.

جدول رقم (4) يوضح توزيع عينة البحث وفقاً لمتغير الجنس

المتغير	التكرار	النسبة
ذكور	7	15.6%
إناث	33	84.4%
الإجمالي	40	100%

الجدول رقم (5) يوضح توزيع عينة البحث من حيث التكرار والنسبة المئوية لإجابات عينة البحث لمتغير الحالة الاجتماعية وكانت كالتالي أعزب/ة (53.3%) و(45.7%) متزوج/ة.

جدول رقم (5) توزيع عينة البحث وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية

المتغير	التكرار	النسبة
أعزب/ة	19	53.3%
متزوج/ة	21	46.7%
الإجمالي	40	100%

الجدول (6) يوضح توزيع عينة البحث من حيث التكرار والنسبة المئوية لإجابات عينة البحث وفقاً لمتغير المؤهل العلمي وكانت كالتالي دبلوم عالي (22.2%) وبكالوريوس (77.8%)

جدول رقم (6) يوضح توزيع عينة البحث وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.

المتغير	التكرار	النسبة المئوية
دبلوم عالي	9	22.2%
بكالوريوس	31	77.8%
الإجمالي	40	100%

الجدول رقم (7) يوضح توزيع عينة البحث من حيث التكرار والنسبة المئوية لإجابات عينة البحث وفقاً لمتغير مدة الخدمة في التدريس وكانت كالتالي أقل من 3 سنوات (15.6%)، من 5 سنوات إلى 10 سنوات (55.6%)، وأكثر من 10 سنوات (28.9%).

جدول رقم (7) توزيع عينة البحث وفقاً لمتغير مدة الخدمة في التدريس

المتغير	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 3 سنوات	5	15.6%
من 5 إلى 10 سنوات	24	55.6%
أكثر من 10 سنوات	11	28.9%
الإجمالي	40	100%

نتائج البحث:

ويشمل عرض النتائج البحث وذلك بعد التحليلات الإحصائية التي تم استخدامها للإجابة عن أسئلة البحث.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول للبحث:

ما أثر عوامل الرضا الوظيفي التالية (طبيعة العمل والإشراف والتوجيه والمكانة الاجتماعية والعلاقة مع الإدارة والقوانين والأنظمة والمبنى المدرسي على الأداء الوظيفي من وجهة نظر معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الثانوي للمدارس التابعة لمراقبة خدمات التعليم ببلدية اهرأوة).

يتضح من خلال المتوسطات الحسابية لعوامل الرضا محل أداة البحث تراوحت ما بين (2.08-4.09) حيث حصل عامل (المكانة الاجتماعية) أعلى متوسط حسابي مقداره (4.09) وجاء بالمرتبة الأولى، ويمكن تفسير الأداء الوظيفي الفعال الذي يحقق أهداف المؤسسة يؤدي إلى الاطمئنان والاستقرار الوظيفي.

أما عامل (طبيعة العمل) فقد حصل على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي مقداره (4.07) ويمكن تفسير ذلك إلى أن طبيعة العمل لها دور هام في بيئة العمل المناسبة وانعكاسها على الرضا الوظيفي

أثر الرضا الوظيفي على أداء معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الثانوي بالمدارس التابعة لمراقبة شؤون التعليم ببلدية اهرابة

أما عامل (الإشراف والتوجيه) فقد حصل على المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي مقداره (3.45) وهذا يدل على أهمية دور المشرفين في رفع الروح المعنوية المعلمين ومعلمات لتحقيق الرضا المطلوب الذي ينعكس على الأداء.

أما عامل (القوانين والأنظمة) فقد حصل على المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي مقداره (3.14) ويمكن تفسير ذلك إلى أن وضوح القوانين والأنظمة وتوزيع المهام والواجبات والصلاحيات يؤدي إلى ضبط العمل وتوجيهه ويضع حداً لتداخل الواجبات ويوفر فرص العدالة والمساواة للجميع، وهذا بدوره يؤكد على الالتزام بالقوانين والتعليمات مما يرفع مستوى الأداء.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($0.05 \geq \alpha$) بين المتوسطات الحسابية لوجهات نظر معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الثانوي بالمدارس التابعة لمراقبة شؤون التربية والتعليم ببلدية اهرابة - بليبيا للأثر عوامل الرضا الوظيفي التالية (طبيعة والإشراف والتوجيه والمكانة الاجتماعية والعلاقة مع الإدارة والقوانين والأنظمة والمبنى المدرسي على الأداء الوظيفي تعزي لكل من الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخدمة في التدريس والحالة الاجتماعية).

تم الإجابة من خلال ما يلي:

أ. أثر متغير الجنس على عوامل الرضا الوظيفي محل أداة البحث:

لقد توصلت نتائج البحث إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزي إلى متغير الجنس في جميع عوامل الرضا محل البحث، حيث كانت المتوسطات الحسابية للإناث أعلى من الذكور.

ويمكن تفسير ذلك إلى أن الإناث أكثر عدداً يعملن في التدريس بالمدارس مرحلة التعليم الثانوي التابعة لمراقبة شؤون التربية والتعليم ببلدية اهرابة.

ب. أثر متغير الحالة الاجتماعية على عوامل الرضا الوظيفي محل البحث:

لقد توصلت نتائج البحث إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزي إلى متغير (الحالة الاجتماعية) في جميع عوامل الرضا الوظيفي الستة باستثناء عامل (العلاقة مع الإدارة) حيث كانت هذه الفروق دالة لصالح الحالة الاجتماعية أعزب/ة ويمكن تفسير ذلك إلى أن معلمي ومعلمات الذين حلتهم الاجتماعية أعزب/ة أكثر وأسهل تعامل مع الإدارة وذلك لسهولة التواصل الذين حالتهم الاجتماعية متزوج/ة.

ج. أثر متغير المؤهل العلمي على عوامل الرضا الوظيفي محل أداة البحث:

لقد توصلت نتائج البحث إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزي إلى متغير المؤهل العلمي في جميع عوامل الرضا الوظيفي الستة باستثناء عامل الإشراف والتوجيه حيث كانت الفروق دالة لصالح الدبلوم العالي ويمكن تفسير ذلك إلى أن حاصلة الدبلوم العالي من معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الثانوي بالمدارس التابعة لمراقبة شؤون التربية والتعليم ببلدية اهرابة أكثر معرفة بدور الإشراف والتوجيه وما يحققه لهم.

د. أثر متغير سنوات الخدمة في التدريس على عوامل الرضا الوظيفي مع أداة البحث:

لقد توصلت نتائج البحث إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخدمة في التدريس في جميع عوامل الرضا الوظيفي الستة حيث كانت الفروق دالة لصالح معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الثانوي بالمدارس التابعة لمراقبة شؤون التربية والتعليم ببلدية اهرابة الدين سنوات خدمتهم في التدريس أكثر من 10 سنوات يليهم من كانت سنوات خدمتهم في التدريس من (5 إلى 10 سنوات) آخرهم من كانت سنواتهم في خدمتهم في التدريس أقل من 3 سنوات ويمكن تفسير ذلك بأن سنوات الخبرة لها دور كبير للوصول الأداء الوظيفي الفعال.

التوصيات

- إجراء المزيد من الأبحاث والدراسات في مجال الرضا الوظيفي ودوره في تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية في معظم المؤسسات.
- التأكيد على تحسين بيئة العمل في المؤسسات التعليمية.
- الاهتمام بالعلاقات داخل المؤسسات وخاصة التعليمية وما يحققه من تعاون ورفع مستوى الأداء، فالإدارة المدرسية الناجحة هي التي تعمل على توفير جو من العلاقات الطيبة.
- تعزيز فاعلية المعلمين والمعلمات وتشجيعهم على اكتساب معارف ومهارات جديدة تؤهله للقيام بواجبه على أكمل وجه وذلك من خلال التدريس على وسائل التعليم والتعلم التكنولوجي الحديث.
- التأكيد على ضرورة وضع القوانين والأنظمة وعدم تضارب القرارات المنتظمة للتعليم بالمرحلة الثانوية.

- المراجع

- أبودقة، سناء إبراهيم، ولييب عرفة (2007)، الاعتماد العام وضمان الجودة لبرامج إعداد المعلم، تجارب عربية وعالمية، ورقة مقدمة لورش العمل تحت عنوان العلاقات المتكاملة بين التعليم العالي والتعليم الأساسي، برامج تدريب واعداد المعلمين، الجامعة الإسلامية بغزة، جامعة القدس.
- المهدي، عادل (1993)، التسويق الخارجي وتحديات المنافسة الدولية، المطابع الدولية، تونس.
- إبراهيم، أحمد (1999)، العلاقات الإنسانية في المؤسسة التعليمية، الإسكندرية، دار الوفا لدنيا للطباعة والنشر، ص269.
- الخطيب، أحمد ومعاينة، عادل (2006)، الإدارة الجامعية اربد، عالم الكتب الحديث.
- أحمد، إبراهيم الروبي (2021)، العوامل الاجتماعية المرتبطة بدور المبنى المدرسي في اشباع احتياجات تلاميذ مرحلة التعليم الأساسي في الريف والحضر، محافظة بني يوسف، رسالة دكتوراه غير منشورة، (200) ص25.
- التل، سعيد وآخرون (1997) قواعد الدراسة في الجامعة (كتاب محرر) عمان، دار الفكر للطباعة.
- الغامدي، حمدان بن سليمان، (2006)، الرضا الوظيفي لدى العاملين في سجن مدينة تبوك، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، ص26.
- الغريب، شبل وحسين، سلافة والمليحي، رضا، (2004)، الثقافة المدرسية، عمان، دار الفكر للنشر والتوزيع.
- الزعبي، مروان طاهر، (2001)، الرضا الوظيفي، ط1 الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ص18-19.
- العديلي، ناصر (1993)، إدارة السلوك التنظيمي، الرياض، لا يوجد دار نشر.
- سهيلة، محمد عباس (2006)، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، ط2، الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع، ص175.

أثر الرضا الوظيفي على أداء معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الثانوي بالمدارس التابعة لمراقبة شؤون التعليم ببلدية اهرأوة

- سعيد، شين، (2016)، التطورات الاجتماعية للعوامل المحددة للمكانة الاجتماعية للمعلم في المجتمع، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر العدد 24، ص138.
- شبيخي، مريم، (2013-2014)، طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة، جامعة أبي بكر بالقايد، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، الجزائر، رسالة غير منشورة (2013-2014)، ص38.
- طعمنة محمد (1994)، اتجاهات موظفي الحكومة نحو تقييم الأداء في نظام الخدمة المدنية في الاردن.
- عطيو، محمد نجيب (1985)، العلاقة بين النمو المعرفي عند بياحية وتحصيل المفاهيم البيولوجية لطلاب المرحلة الثانوية العامة في مصر، كلية التربية، جامعة الازهر، رسالة دكتوراة غير منشورة.
- عبدالمحسن، توفيق (1997)، تقييم الأداء، مصر، دار النهضة العربية.
- عليما، محمد (1994)، الرضا الوظيفي عن العمل لدى معلمي التعليم الثانوي المهني في الأردن، مجلة أبحاث اليرموك، العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد الأول، المجلد العاشر.
- عبدالحالقي، ناصف (1982)، الرضا الوظيفي وأثره على إنتاجية العمل، مجلة العلوم الاجتماعية، ط2، مصر، ص78.
- عاشور، أحمد، (1986)، إدارة القوى العاملة لأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، الدار الجامعية، بيروت لبنان.
- مكي، عبدالسلام (1424هـ)، آداب المعلم المتعلم عند الأئمة الأربعة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة.