ISSN: 1817-6798 (Print)
Journal of Tikrit University for Humanities
available online at: www.jtuh.org/

# Performance Career Sample of the Teaching Staff of Secondary Schools

**Dr. M. Ghaida Waad Abed**

Teaching at the General Directorate of Education in Salah al-Din

* *Corresponding author: E-mail* :
**www.faoh@gmail.com**

***Keywords*:**
**job performance,**
**teachers,**
**secondary schools**

**A R T I C L E I N F O**

***Article history:***
Received 4 Jan. 2022
Accepted 17 Aug 2022
Available online 17 June 2023
*E-mail* t-jtuh@tu.edu.iq

©2023 COLLEGE OF Education for Human Sciences, TIKRIT UNIVERSITY. THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER THE CC BY LICENSE
http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

**A B S T R A C T**

The current research aims to identify the functional performance of a sample of secondary staff, as well as to identify the statistical depending on the differences of the variables of sex and specialization. The community of the study were selected from the staff of secondary schools in the Department of Education of Tikrit, one of the education departments of the General Directorate of Education in Salah al-Din. The sample consisted of (140) teachers of scientific and literary branches for the academic year (20,212,022). The sample amounted to (30) Schools and 722 teachers. The researcher built a measure of performance Career after taking note of the previous literature studies.

The researcher found the following results:

1- Teachers have a high level of functionality.

2- There are no statistically significant differences depending on the functional performance of the variable sex (male female).

3- There are no statistically significant differences in job performance according to academic specialization (scientific literary)

© 2023 JTUH, College of Education for Human Sciences, Tikrit University

DOI: http://dx.doi.org/10.25130/jtuh.30.6.1.2023.19

Journal of Tikrit University for Humanities Journal of Tikrit University for Humanities Journal of Tikrit University for Humanities Journal of Tikrit University for Humanities Journal of Tikrit University for Humanities

## الأداء الوظيفي لدى عينة من الكوادر التعليمية في المدارس الثانوية

م . د غيداء وعد عبد/ المديرية العامة للتربية في صلاح الدين

**الخلاصة:**

يهدِف البحث الحالي التعرف على الأداء الوظيفي لدى عينة من الكوادر الثانوية ، وكذلك التعرف على الفروق الاحصائية تبعا لمتغيري الجنس والتخصص ، وقد تحدد البحث الحالي بكوادر المدارس الثانوية في المدارس التابعة لقسم تربية تكريت إحدى اقسام التربية التابعة للمديرية العامة للتربية في صلاح الدين, إذ تكونت عينة البحث الحالي من (١٤٠) مدرس ومدرسة بفرعيها العلمي والادبي وللعام الدراسي (٢٠٢١-٢٠٢٢) اختيرت عينة البحث الحالي من المجتمع الاصلي المتمثل بالكوادر الثانوية

المدارس الحكومية التابعة لقسم تربية تكريت والبالغة (٣٠) مدرسة والبالغ عددهِم (٧٢٢) مدرسا ومدرسة ، وقامت الباحثة ببناء مقياس الاداء الوظيفي بعد اطلاعها على الادبيات الدراسات السابقة .

وتوصلت الباحثة الى النتائج الاتي :

١. لدى المدرسين والمدرسات مستوى عالٍ من الاداء الوظيفي .

٢. لا توجد فروق دالة احصائيا للأداء الوظيفي تبعا لمتغير الجنس (ذكور . اناث).

٣. لا توجد فروق دالة احصائيا للأداء الوظيفي تبعا للتخصص الدراسي(علمي . ادبي)

**الكلمات المفتاحية: اداء الوظيفي، المدرسين ، المدارس الثانوية**

## اولاً: مشكلة البحث .

إذ إن هناك تحديا كبيرا يواجه مجتمعنا بصورة عامة والتعليم على وجه الخصوص ألا وهو دخول العالم عصر المعلومات والانفجار التقني والمعرفي الهائل، وهذا التحدي يتطلب منا بذل جهود استثنائية لمسايرة هذا التطور الهائل في تقنية المعلومات والاتصالات وتوظيفهما لتضييق الفجوة المعرفية بين النظام التعليمي القائم في العراق والانظمة التربوية الاخرى. (موسى،٢٠٠٢ :١٢)

إن المقدرة على الاداء الوظيفي ليس كافياً لحقيق واتمام المهام الموكلة الى الفرد والعمل بأقصى الاداء وتحقيق الاهداف المنشودة، حيث تتوقف على هذا الاداء عنصران مهمان هما :القدرة على العمل بجد والرغبة العارمة في اداء هذا العمل ، ومن اجل الانجاز والوصول بالأداء الى اقصاه لابد من التنشيط الذي يعتبر من العوامل المهمة في تشجيع الفرد وزيادة فاعليته في اداء الاعمال الموكلة اليه .

(حمدان،٢٠١١ :٨)

وتمثل الحوافز المادية والمعنوية المتضمنة الثناء والشكر والذي يتخذ صورة كتب الشكر والتقدير والترفيعات والاستحقاقات المادية ، مما تنعكس ايجاباً على سير العملية التعليمية والتي تشجع الطالب على زيادة تعلمه المعرفي ، ونتيجة لتعلمه الجيد تزداد معارفه فالتحفيز ينشط الحماس والدافعية والرغبة في التعلم ، مما تؤثر إيجابياً على الاداء العام للطالب ، فضلاً عن ذلك تساعد في تحقيق التفاعل بين طلبة الصف الواحد ، وتدفع بهم الى المعرفة الكاملة بطاقاتهم وإمكانياتهم العقلية والجسدية لحقيق الاهداف المرسومة لهم ، وكذلك تعمل الحوافز على التغلب على مشاعر الاحباط وتدفعه للمثابرة وتزيد من كفاءته .

إن اجتياح وباء كورونا اغلب دول العالم، فرض على جميع المؤسسات التربوية التحول من التعليم التقليدي الذي يتيح التقارب بين الطلبة جسدياً، والذي يُعطي فرصة لانتقال

العدوى، مما دعت الحاجة الى التعليم الإلكتروني أو التعليم عن بعد، فقد تعين على أكثر من (١.٦) مليار طالب وطالبة في أكثر من ١٨٠ دولة حول العالم البقاء في منازلهم بعد إغلاق المدارس بكافة مراحلها وصولاً إلى الدراسة في التعليم العالي . (Affouneh, Salha, Khlaif, 2020 :197)

وتتمثل المشكلة ان الاداء عند التدريسي في نظام التعليم التقليدي القائم على وضع الطلبة داخل الصفوف الدراسية اصبح خطراً على الطلبة والتدريسين لم يعد قادراً على الاستجابة لمتطلبات التطور التقني الذي يشهده عصرنا هذا ، إذ اصبحت عملية الانتقال الى التعلم الالكتروني أمراً حتمياً ومطلباً تعليمياً ومدخلاً لتطوير العمل التعليمي داخل المؤسسة التربوية ، إن الهدف من هذا التحول هو استثمار الجهد والمال والوقت في تحقيق أداء متقن ورصين للتدريسيين والوصول بالتعليم الثانوي الى مستوى من المعرفة العميقة والجودة العالية .

(الطائش،٢٠١٦ :١٢)

ويشير (ناجي ٢٠١١) على رغم من الاهتمام الحكومي بشريحة التدريسيين وتحسين مستوى معيشتهم الا أنه لم يحد من الظواهر السلبية التي يشهدها التعليم ،مما يؤكد الرأي القائم على الوصول الى حالة من التوازن بين زيادة المكافآت وبين مستوى الاداء الوظيفي . (ناجي،٢٠١١ :١٧٨)

من خلال ما تم تقديمه تطرح الباحثة عدة اسئلة تتناول مشكلة البحث والاسئلة كالتالي ، ما هو الاداء الوظيفي ، ما هي العوامل التي تساعد على الارتقاء به ، ما هي المعوقات والمسببات التي ادت الى انخفاض هذا الاداء من قبل مدرسي المرحلة الثانوية .

**ثانياً :أهمية البحث .**

ان الاهتمام بالجانب البشري اساس التقدم والرقي الحضاري وبكافة جوانبه الثقافية والاجتماعية والمادية في أي تجمع بشري عبر التاريخ ، وهو الركيزة الاهم في استمرار الامم وتطورها ، فالبلدان التي تعمل تغيراً وتطويراً في سياساتها التربوية والتعليمية الهدف منه تأهيل أبنائها واعدادهم كقادة للمستقبل ، واكتسابهم المهارات والقدرات للتكيف والمواجهة ، ويعد المدرس واحد من اهم العناصر البشرية المهمة والجديرة بالاهتمام ، فهي بحاجة دائمة الى التدريب والممارسة الفعلية على اساليب القيادة والادارة الناجحة .

باتَ تطوير المنظومة التعليمية ضرورة هامة لبناء دولة قوية وشعب قادر على الرقي والتحضر ، ففي صلب هذا النظام التعليمي يقع على المدرس العبء الاكبر لتقديم خدماته التعليمية بأداء منهي متميز من خلاله يعمل على غرس السلوكيات والاخلاقية والمهارات التي تزود العقل البشري بالعلوم والمعارف ، ومن اجل اعطاء التدريسي فرصته لإتمام رسالته

النبيلة لابد من توفير الاحتياجات المادية والمعنوية وتحفيره على الظهور بأفضل اداء .(مركز بميك،٢٠١٦: ٦٩)

لقد لاقى الاداء المنهي اهتماماً واسعاً من قبل المفكرين والباحثين وفي مختلف ميادين الحياة السياسية والاقتصادية والتعليمية والتربوية ،إذ وصل الحال عند اصحاب الشأن معرفة فعالية أي مؤسسة والوقوف الى جودة نتاجاتها من خلال معرفة مستوى الاداء الوظيفي الذي يقوم به افراد تلك المؤسسة من خلال الجهد المبذول سواء كان هذا الجهد فكرياً أو عضلياً ، ولذلك لأهمية الاداء الوظيفي عند الافراد . (جلال الدين،٢٠٠٩: ٢٤)

والاستاذ الناجح هو ذلك الاستاذ القادر على أداء دوره بكل فعالية واقتدار وهو الذي يكرس جهوده في سبيل إيجاد فرص تعليمية ملائمة لطلبته خاصة ، والتي يكون الطالب فيها أكثر تهيؤا لقبول التعليم وقابلية للحفظ، وتلقي الأفكار العالية التي تفتح مداركه. (فراس،٢٠٠٥ : ١٩٠)

ان فعالية الاداء الوظيفي للمدرسين تكمن في كون انهم العنصر الاهم في أنجاح العملية التعليمية ، وبالتالي فهم بحاجة الى المزيد من الاهتمام والرعاية وتسهيل متطلبات العمل التعليمي لهم والوقوف على العقبات والاسباب التي تعيق أدائهم الوظيفي ، ولان التدريسي هو قائد تعليمي قادر على استخدام امكانياته من التخطيط للعملية التعليمية وتوفير المناخات المناسبة للتعلم ، فضلاً عن ذلك تنظيم المهارات العلمية والادارية التي تساعد على تحقيق الاهداف . (مصطفى،١٩٩٩: ٨٨)

ومن خلال ما ذكر تكمن أهمية البحث الحالي يمكن للتأطير النظري أن يضيف معرفة جديدة للباحثين، وقد يرفد المكتبة العربية بإطار نظري جديد حول الاداء التعليمي للمدرسين داخل المؤسسة التعليمية، وقد تفيد الدراسات السابقة التي تُرجمت في هذه الدراسة المهتمين بالتعليم ومضامينه ونتائجه ومدى تطبيقه عالمياً .

وتكمن أهمية البحث الحالي في:

١. مواكبة التوجهات العالمية نحو قياس الأداء الوظيفي لنظم التعليم والمؤسسات التربوية.
٢. محاولة سد الفجوة العلمية بين التطور في قطاع التعليم لدى البلدان المتقدمة وبين الواقع التعليمي في بلدنا العزيز والنهوض بهذا الواقع.

**ثالثاً: أهداف البحث:**

يهدف البحث الحالي إلى:

١- التعرف على مستوى الاداء الوظيفي لدى المدرسين والمدرسات.

٢. التعرف على الفروق الدالة احصائياً في الاداء الوظيفي وفقاً لمتغير الجنس (ذكور- إناث)

٣ . التعرف على الفروق الدالة احصائياً في الاداء الوظيفي وفقاً لمتغير التخصص الدراسي (ادبي . علمي).

**رابعاً: حدود البحث:**

يتحدد البحث الحالي بالكوادر التربية للمدارس الثانوية الحكومية التابعة لقسم تربية تكريت احد اقسام التربية التابعة للمديرية العامة للتربية في صلاح الدين للعام الدراسي (٢٠٢١-٢٠٢٢)

**خامساً : تحديد مصطلحات البحث .**

و **تعريف هلال ،(١٩٩٩) .**

(هو تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته ، التي تكلفه المؤسسة او الجهة التي ترتبط وظيفته بها) . (هلال،١٩٩٩ :١٢)

**تعريف الحوامدة (٢٠٠٢) .**

(مجموعة من السلوكيات الادارية المعبرة عن قيام التدريسي لأداء مهامه وتحمل المسؤولية والالتزام بالنواحي الادارية للعمل والسعي للاستجابة لها بكل فعالية وحرص) . (الحوامدة ،٢٠٠٢: ٣٧)

**تعريف ديفيد (David,2004) .**

( بأنه الطريقة التي يؤدي بها الفرد أو الجماعة أو المنظمة وظيفة ما او مهمة معينة) . (David,2004 :p113)

**تعريف هايذر (Heather,2006 ) .**

(يقصد بالأداء" الطريقة التي يعمل بها شخص أو شيء ما، فيقصد بأداء الموظفين كيفية قيامهم بالعمل مقارنة بالأهداف الموضوعة ). (Heather,2006 :196 )

**تعريف البلوي (٢٠٠٨) .**

(سلوك يحث نتيجة سلوك وهو ما يقوم به الفرد استجابة لمهمة ما سواء قام بها بنفسه او كلف بها الاخرون ). (البلوي ،٢٠٠٨ :٢٧)

**التعريف النظري للباحثة :**

بأنه مجموعة من النشاطات والسلوكيات التعليمية والمهام والواجبات التي يقوم بها المدرس المكلف بمهمة التدريس والتعليم والتي يمكن قياسها ومعرفة اثرها .

**التعريف الاجرائي (الأداء الوظيفي) .**

الدرجة الكلية التي يحصل عليها المفحوص عند الإجابة على اختبار الاداء الوظيفي المعد من قبل الباحثة.

**الفصل الثاني .**

**الاداء الوظيفي .**

**المقدمـــة.**

يعتبـر الاداء الـوظيفي واحـد مـن الموضـوعات التربويـة ذات الاهميـة البالغـة والتـي تهـتم بـأداء المـدرس وفـي المرحلـة الدراسـية الثانويـة ، وقـد حظيـت فـي العقـدين الاخيـرين اهتمامـاً واسـعاً لـيس مـن قبـل التربويـون فقـط بـل تعـدى هـذا الاهتمـام علمـاء الاجتمـاع والاقتصـاد ، وكـون الاداء الـوظيفي يمثـل الحكـم علـى فعاليـة المـوظفين فـي المؤسسـات التربويـة وغيرهـا مـن خـلال الجهـد المبـذول مـن قبـل التدريسـي فـي العمـل سـواء كـان هـذا الجهـد فكريـاً او عضـلياً ، ولأهميـة مفهـوم الاداء الـوظيفي سـتتناول الباحثـة فـي هـذا المحـور عـن الاداء الـوظيفي ومؤشـراته ومجالاتـه والنظريـات التـي فسـرته والخصـائص والصـعوبات التـي تواجههـا الكـوادر التربويـة فـي المدارس الثانوية.

ويعتبـر الاداء الـوظيفي مـن اهـم المتطلبـات اذ انـه المحـور الاساسـي لـدوران عجلـة التقـدم للمؤسسـة الجامعيـة وغيرهـا مـن المؤسسـات ، اذ بـدا الاعتمـاد علـى الافـراد سـواء الابـداع الفكـري او بممارسـة مهـام مفهـوم الاداء الـوظيفي ، وقـد بطـا الانتبـاه الـى اهميـة الاداء فـي نجـاح المؤسسـات وتحقيـق اهـدافها، ونشـأة معـايير واجـراءات لقيـاس وتقيـيم الاداء الـوظيفي مـن خـلال ادارة متخصصة تعمل على ادارة الموظفين وتحسين قدراتهم والتدريب وتطوير ادائهم وتحفيزهم .

(الزبيدي،٢٠٠٣ :١٢٢)

**المؤشرات الدالة على الاداء الوظيفي .**

يمكـن تصـنيف مؤشـرات الاداء الـوظيفي فـي ضـوء مـدخل تحليـل الـنظم الـى مـدخلات وعمليـات مخرجـات، وهنـاك مـن يضـيف تصـنيفا اخـر مـن المؤشـرات وهـو مؤشـر السـياق المـرتبط بالبيئـة المـؤثرة ، والـبعض الاخـر يضـيف مؤشـرا اخـر وهـو مؤشـر الاثـر وكـذلك تكـون المؤشـرات علـى التصنيف التالي :

**١ــ مؤشـرات المـدخلات** : وتتعلـق بـالموارد البشـرية والماليـة الداخلـة لنظـام التعلـيم والتـي تـتم مـن خـلال تفاعـل بعضـها بـالبعض الاخـر عـن طريـق عمليـات داخليـة متشـابكة ومركبـة وتتحقـق اهداف التعليم في شكل مخرجات (النواتج النهائية) لنظام التعليم.

**٢ــ مؤشـرات العمليـات الداخليـة والانشـطة** : وتـرتبط بالعلاقـات والتفـاعلات بـين مكونـات المخـلات المختلفـة للحصـول علـى النـاتج النهـائي المرغـوب ، وتتـيح هـذه المؤشـرات امكانيـة المراجعـة المسـتمرة لاداء نظـام التعلـيم ، ومـن ثـم اكتشـاف اسـباب الانجـاز الاقـل مـن المتوقـع ، والغـرض منـه تحسـين الاداء الـوظيفي للوصـول الـى النـواتج النهائيـة المرغـوب فيهـا والمخرجـات التعليميـة ذات الجـودة، كمـا ان مؤشـر العمليـات هـي تصـف الطـرق والاجـراءات والاليـات الـي تسـتعملها وتتبعهـا المؤسسـة التربويـة لمواجهـة الاهـداف المحـددة سـلفاً والتـي تعكـس كيفيـة مشـاركة الطلبة في نشاطات التعليم.(حسين،٢٠١٣ :٢٥)

**٣ــ مؤشــرات المخرجــات (النــواتج النهائيــة)** : وتـرتبط بجـودة النـواتج النهائيـة لنظـام التعلـيم فـي ضوء الاهداف المعدة سلفاً . وما ترتبط به من احتياجات كمية ونوعية لسوق العمل .

**انماط الاداء الوظيفي.**

يمكـن تقسـيم الاداء الـوظيفي وفقـاً للمعـايير التاليـة ومـن بـين تلـك المعـايير معيـار المصـدر ومعيـار الشمولية .

**١ــ حســب معيــار المصــدر** : حسـب هـذا المعيـار يمكـن تقسـيمه الـى نـوعين همـا (الاداء الـداخلي والاداء الخارجي)

أ . **الاداء الــداخلي** : ويطلـق عليـه ايضـاً اداء الوحـدة ، أي انـه يتـيح مـا تمتلكـه المؤسسـة مـن موارد اذ ينتج اساساً مما يلي :

ـ **الاداء الانســاني** : هـو اداء افـراد المؤسسـة التربويـة الـذي يمكـن اعتبـاره مـورداً اسـتراتيجياً قـادر علـى صـنع القيمـة وتحقيـق الافضـلية مـن خـلال اسـتخدام مهـاراتهم مـن اجـل الوصـول الـى الانجاز المنشود.

ـ **الاداء التنظيمــي** : ويتمثـل فـي قـدرة المؤسسـة علـى اسـتخدام اسـتثماراتها ودواتهـا التنظيميـة مـا تملـك مـن قـوانين ولـوائح تضـم عمـل الافـراد داخلهـا بشـكل فعـال واسـتخدام كـل الامكانـات الماديـة والبشرية من اجل بلوغ الاهداف .(ابو النصر،٢٠٠٨ :٧٤)

ب . **الاداء الخــارجي** : هـو النـاتج عـن المتغيـرات التـي تحـدث فـي المحـيط الخـارجي فالمؤسسـة تـرتبط فـي احـداثها ولكـن المحـيط الخـارجي هـو الـذي يولـد هـذه الاحـداث، فهـذا الصـنف بصـورة عامـة يظهـر فـي النتـائج الجيـدة التـي تتحصـل عليهـا المؤسسـة وكـل هـذه التغيـرات تـنعكس علـى الاداء سـواء بصـورة ايجابيـة او سـلبية ، اذ يفـرض هـذا الصـنف علـى المؤسسـة تحليـل النتـائج من خلال تحليل المتغيرات صورة كمية والي يمكن قياسها.

٢ـ **حســب معيــار الشــمولية** : مـن خـلال هـذا المعيـار يمكـن تصـنيف الاداء الـى نـوعين (الاداء الكلي والاداء الجزئي) .

ـ **الاداء الكلــي** : يتجسـد فـي كـم الانجـازات المتحققـة والتـي سـاهمت فيهـا كـل العناصـر والانظمـة الفرعيـة للمؤسسـة ، ولا يمكـن احتسـاب الانجـاز الـى عنصـر واحـد دون ذكـر العناصـر الاخـرى

المكملة لهذه الانجازات، وفي هذا الصنف يمكن القول بان المدى والكيفيات لبلوغ المؤسسة اهدافها كالاستمرارية والشمولية ، والربح والنمو .

ـ **الاداء الجزئي** : هو الاداء المتحقق على مستوى الانظمة الفرعية للمؤسسة ، ودوره ينقسم الى عدة انواع تختلف باختلاف المعايير المعتمدة لتقييم عمل المؤسسة ، حيث يمكن ان ينقسم حسب المعيار الوظيفي الى اداء وظيفة مالية او اداء وظيفة تعليمية .

(البلوي،٢٠٠٨ :٣١)

**مجالات الاداء الوظيفي .**

١ـ **المجال الاول : مقدار الجهد التعليمي:** كم الجهد العقلي والجسمي الذي يبذله المدرس في القاء المحاضرات سواء كانت حضورية أو الكترونية والاعداد لها وكذلك اعداد الاختبارات التحصيلية والفصلية والسنوية .

٢ـ **المجال الثاني : طبيعة الجهد** : نوع المهام التي يقوم بها المدرس متمثلة بسرعة الأداء وجودة نوعيته ومدى تطابق هذا الاداء مع المعايير التربوية المتفق عليها من قبل السلطة التربوية العليا .

٣ـ **المجال الثالث : مخرجات السلوك التعليمي** : مقدار ما يتم تحققه من اهداف تربوية ومخرجات معرفية وما يقدمه من ابداع وابتكار ما يترتب عليه في التطوير من الاداء.

**نظريات التي فسرت الأداء الوظيفي .**

**أولاً- نظرية العلاقات الانسانية .**

ظهرت حركة العلاقات الانسانية بفضل اعمال (Elton Mayo, 1880-1949) الناجمة عن مجموعة من التجارب على الظروف المادية في العمل والتي يمكن ان تؤثر في الاداء ولقد استخلص (مايو) وزملاؤه بان الزيادة في الانتاج لم تكن نتيجة التغيرات المادية الحادثة داخل العمل ، ولكن نتيجة للعلاقات الانسانية بين الموظفين ومؤسستهم . (بالقاسم، ٢٠٠٤ : ٢١)

وقد عرف العلماء المؤيدون لهذه النظرية العلاقات الانسانية : بانها تلك العمليات التي تساعد الافراد في موقف معين وما تخلقه من تأثير ايجابي على دافعيتهم لتحقيق التوازن بين حاجاتهم ، والاهداف التي تسعى اليها المؤسسة إذ تساعد على تحقيق الرضا بين الموظفين

وتحقيق اهداف المؤسسة والوصول الى افضل الاداء في مجال العمل، مما يؤدي إلى زيادة كفاءة الموظفين ، وتنمية ادائهم وتطويره وفي نفس الوقت تحقيق الشعور بالانتماء والالفة لدى الموظفين .

( الحربي ، ٢٠٠٣ : ٨ )

وترى الباحثة إن من أهم المبادئ الاساسية للعلاقات الانسانية في المؤسسة التي يتوقف عليها تحقيق التأثير على الموظفين فيها هو كسب ثقتهم والارتقاء بأدائهم، فلا يمكن ان تدوم طويلاً من دون ان تتمتع المؤسسة بجودة الاداء الوظيفي للعاملين تحت مظلتها لأنهم الدعامة الأولى لزيادة الانتاج ، لذا فان ممارسة التأثير يعد عنصراً اساسياً داخل كل مؤسسة تسعى لتطوير انتاجها.

ان الحصول تطور في الاداء لدى الافراد هو امراً في غاية الصعوبة ، وذلك لان الفرد قبل ان يقرر انتمائه للمؤسسة أو لجماعة معينة ، يكون لديه بعض التصورات أو التوقعات حول طبيعة العلاقات الانسانية التي سوف تجمعه مع الاخرين ، ومن المعروف بان هذه التصورات أو التوقعات هي عبارة عن خواطر وافكار وصور واراء ومعارف موجودة ومصاغة اجتماعياً وبعبارة اخرى هي شكل من المعرفة المنتجة لدى الفرد ضمن الجماعة حول موضوع معين اي انها مجموعة الصور والافكار التي تنتج عن خبرات الفرد الشخصية، بالتنسيق مع تجاربه ضمن الجماعة التي ينتمي إليها ويتفاعل معها وعن طريق مرجعيته الثقافية والايديولوجية .

(شكمبو ، ٢٠٠٥ : ٢١ )

**ثانياً :نظرية الإدارة العلمية.**

تتمثل هذه النظرية بالاعتماد على الإنتاج الوظيفي للأفراد بشكل يومي، أي ماذا يُنتِج الفرد نهاية كل يوم وهذا ما اكد عليه فريدريك تايلور، لا تعتمد هذه النظرية على الرواتب والحوافز والمكافآت المادية التي يحصل عليها الفرد في المهنة التي يعمل بها، تركز هذه النظرية على اختيار الأفراد للقيام بالعمل بعد حصولهم على التدريب الوظيفي المناسب (عبدالحميد،٢٠٠٤ :٧٥)تقوم هذه النظرية على تقديم الأنشطة الوظيفية بحيث يكون هدفها زيادة الإنتاج وخفض التكلُفة المادية على المؤسسة الوظيفية، يكون ترتيب الأداء الوظيفي حسب هذه النظرية تنازلي من الأعلى إلى الأسفل إذ تهتم هذه النظرية بطبيعة العلاقة بين الفرد والمسؤول عنه، ولا تهتم كثيراً بنسبة إنتاج الفرد، فعلى الفرد القيام بجميع المهام التي تُطلَب منه مهما كانت صعوبتها. (حريم ،٢٠٠٣: ٢٢)

**دراسات تناولت الاداء الوظيفي .**

**الدراسات العربية .**

**١. دراسة (المصري ،٢٠٠٥).**

**استراتيجية مقترحة لتطوير الاداء الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية .وأثرها على بعض نواتج التعليم لتلميذ المرحلة الثانوية .**

أجريت الدراسة في جمهورية مصر العربية والهدف منها هو التعرف على مدى فاعلية الاداء الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية من خلال مراقبة بطاقة السلوك التدريسي، والتعرف على أثر الاستراتيجية المقترحة على مستوى الاداء الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية والمستوى المعرفي في مجال التعليم ، وأثرها على بعض نواتج التعليم لتلميذ الصف الثالث الثانوي، واستخدم الباحث المنهج التجريبي التربوي بأسلوب تصميم الاختبار القبلي والبعدي باستخدام مجموعة واحدة، واختيرت عينة البحث قصدية من معلمي ومعلمات التربية الرياضية للمرحلة الثانوية ، إذ بلغ عدد العينة ( ٦٠ ) معلماً ومعلمةً مقسمين بالتساوي ، وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية :

١. إن الاستراتيجية المقترحة أثرت تأثيراً إيجابياً على مستوى الاداء التدريسي لمعلمي التربية الرياضية وعلى المستوى المعرفي في مجال التدريس .

٢. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاداء الوظيفي بين المعلمين.

٣. كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الاداء الوظيفي ومتغيرات الخبرة التعليمية ، المؤهل العلمي ،والحوافز المعنوية والمادية . (الماضي ، ٢٠٠٧ :٧٨)

**٢. دراسة (الخطابي ،٢٠٠٥).**

**تقويم مستوى الاداء للمعلمين المتخرجين من كليات المعلمين في المملكة .**

اجريت الدراسة في السعودية ، والهدف من الدراسة هو تقويم مستوى أداء المعلمين المتخرجين واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلل تطبيق أداة الدراسة وهي استبانة الاداء الوظيفي ، وتألفت عينة الدراسة من (٢٣٣)مديراً و(٣٣٥) مشرفاً و (١٢٢٣) معلماً، وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية :

١. انخفاض مستوى الاداء الوظيفي لدى المعلمين.

٢. وجود فرق دال احصائياً بين اداء المعلمين تبعا للتخصصات المختلفة .

٣. ضعف العلاقة الانسانية بين المعلمين وطلبتهم .

**الدراسات الاجنبية.**

**١. دراسة ( مالكوم بالترسو)( Malcolm Patterson,2000 )**

**( تأثير بعض عوامل العلاقات الإنسانية على الأداء لأعضاء هيئة التدريس بجامعه جنوب كالفورينيا)**

اجريت الدراسة في الولايات المتحدة الامريكية ، وكان الهدف منها التعرف على تأثير بعض عوامل العلاقات الإنسانية على الأداء لأعضاء هيئة التدريس بجامعة جنوب كالفورينا ، وقد حددت الدراسة نوعين من العلاقات الإنسانية الأول كان يتعلق بمحتوى العمل ، والثاني يتعلق بالأداء ، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم أدواة الاستبانة التي اشتملت على أربعة محاور النوعية و الإنتاجية و الأداء و العلاقات الإنسانية ومستوى الجهد ومحتوى العمل .

واتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي باستخدام عينة مكونة من (٤٢ ) عضو هيئة تدريس ، وحللت البيانات باستخدام برنامج spss ، التي استعملت فيها المتوسطات الحسابية وتحليل التباين والانحراف المعياري والاختبار التائي واختبار مربع (كا) ، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الاتية:

١ـ هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين العلاقات الإنسانية وتدني مستوى الأداء التنظيمي بالجامعة محل الدراسة .

٢– كما أشارت النتائج إلى أن هناك أثراً ذات دلالة ايجابية بين العلاقات الإنسانية الايجابية وارتفاع مستوى الأداء بين أعضاء هيئة التدريس .

٣. أشارت الدراسة إلى أن هناك أنواعاً مختلفة من العلاقات الإنسانية داخل المنظمة الواحدة تؤثر على الأداء المؤسسي وتؤثر على علاقات الأداء.

٤. من خلال مراجعة العلاقة بين ممارسات أعضاء هيئة التدريس ومعدل الأداء المستقبلي تبين أن تأثرت مستويات النمو في العلاقات الإنسانية بوجود مناخ ايجابي في محتوى العمل .

**٢. دراسة (استيبين واخرون) ٢٠٠٣(stepein and others)**

**الرضا الوظيفي لدى معلمي القطاع الحكومي والخاص وعلاقته بالاداء**

هدفت الدراسة التعرف على مستوى الرضا الوظيفي وكذلك مستوى الاداء لدى عينة من المعلمين، وكذلك التعرف على الفروق الدالة احصائياً تبعاً لسنوات الخبرة ونوع القطاع الذي يعمل فيه (حكومي ،خاص) ، تكونت عينة الدراسة من (٨٢٠) معلما ومعلمة ومنكلا القطاعين ، واستخدم الباحث استبانة الرضا الوظيفي واستبانة الاداء الوظيفي وقد استخدم المنهج الوصفي الارتباطي ، وتوصلت الدراسة الى النتائج الاتية :

١. لدى المعلمين مستوى متوسط في الرضا الوظيفي.

٢. لدى معلمي القطاع الحكومي والخاص مستوى مرتفع من الاداء الوظيفي.

٣. هناك فرق دال احصائياً في الرضا الوظيفي ولصالح المعلمين الموظفين في القطاع الحكومي.

٤. هناك فرق دال احصائياً في الاداء الوظيفي تبعا لعامل الخبرة وكان لصالح المعلمين اصحاب الخدمة الاكثر.

٥. لا يوجد فرق دال احصائياً في الاداء الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس . (الماضي ،٢٠٠٧: ٧٩)

**الفصل الثالث.**

**منهجية البحث واجراءاته .**

يقدم في هذا الفصل عرضا تفصيلا للمنهج المعتمد في البحث الحالي ، والاجراءات التي اعتمدت من اجل التحقق من الاهداف الخاصة بهذا البحث ، ومن اجل ذلك تطلب تحديد مجتمع البحث واختيار العينة الممثلة له ، واعداد الادوات وتطبيقها ، ثم استخدام الوسائل الاحصائية الملائمة لذلك وتحليل البيانات ومعالجتها وعلى النحو الاتي :

**اولا : منهج البحث .**

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي الارتباطي فهو تعبيرا كيفيا او كميا, فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها, اما التعبير الكمي فيعطينا وصفا رقميا ليوضّح مقدار هذه الظاهرة او حجمها، ودرجات ارتباطها مع الظواهر الاخرى.

(عبيدات واخرون، ١٩٩٦ :٢٨٩)

**ثانيا :مجتمع البحث .**

يقصد بالمجتمع بانه المجموعة الكلية ذات العناصر التي تسعى الباحثة الى ان يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة (عودة ،٢٠٠٠: ١٥٩) . ويتكون مجتمع البحث الحالي من الكوادر التربوية في المدارس الثانوية التابعة لقسم تربية تكريت بواقع (١٦) مدرسة في مركز مدينة تكريت و(١٤) مدرسة منتشرة في ضواحيها العلم وعوينات والمحزم ولكلا الجنسين ( الذكور . الاناث ) والتخصص ( العلمي . الادبي ) اذ بلغ عددهم (٧٢٢) مدرسا ومدرسة ، وتضمن مجتمع البحث التفاصيل التالية: ذكور علمي (٢٢٨) ،ذكور ادبي (١٧٣)، اناث علمي (١٤٧) ،اناث ادبي (١٧٤)

**ثالثاً : عينة البحث.**

انّ عينة البحث هي جزء من مجتمع الدراسة الذي وقع الاختيار عليه وبصورة عشوائية ، ليتمكن لباحث من تعميم نتائجه ، يختارها لغرض أجراء دراسته عليها وفق قواعد خاصة لكي تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً (Anastasi,1979:209 ).

اذ قامت الباحثة باختيار العينة بالطريقة العشوائية وبصورة متساوية، والتي تمثل صفات المجتمع المختارة منه ، وقد بلغ عدد افراد عينة البحث (١٤٠) مدرسا ومدرسة , وهم يمثلون (٢٠%) من مجتمع البحث, وتم اختيارهم حسب متغيري (الجنس ـ التخصص الدراسي) بصورة متساوية لهم في مجتمع البحث وكما في الجدول الاتي [١]

**جدول ( ١ )**

[١] **حصلت الباحثة على هذه البيانات من شعبة الاحصاء / قسم تربية تكريت**

جدول توزيع عينة البحث حسب متغيري (الجنس . التخصص الدراسي )

| الجنس | التخصص | علمي | ادبي | المجموع |
|---|---|---|---|---|
| الذكور | | ٤٣ | ٣٤ | ٧٧ |
| الإناث | | ٢٩ | ٣٤ | ٦٣ |
| المجموع | | ٧٢ | ٦٨ | ١٤٠ |

**رابعاً :اداة البحث: مقياس الاداء الوظيفي.**

بعد الاطلاع على الادبيات والدراسات السابقة والنظريات التي تناولت مفهوم (الاداء الوظيفي) ، التفحص الدقيق لكل المقاييس ومنها مقياس (نبتي ،٢٠١٣) ومقياس (مالكوم،٢٠٠٠) ، وبعد المراجعة وفي ضوء ذلك تم تحديد المجالات التي يتكون منها مفهوم الاداء الوظيفي واشتقاق منها الفقرات .

**اولا : الصدق .**

**١. الصدق الظاهري .**

تم عرض المقياس بصبغته الاولية على مجموعة من المحكمين والمختصين في علم النفس والصحة النفسية ، وذلك تصحيح ما يرونه مناسبا عَلى فقرات المقياس، ذلك من خلال اجراءات التعديل والحذف والاضافة ، وقد اختيرت الفقرات التي حصلت على موافقة بنسبة (٨٠%)، بعد مراجعة الفقرات لتصبح اكثر وضوحا

**جدول (٢)**

**اراء الخبراء والمحكمين حول صلاحية فقرات مقياس الاداء الوظيفي والنسبة المئوية وقيم مربع كاي* المحسوبة**

| ت | المجالات | رقم الفقرة في المقياس | عدد الفقرات | الموافقون | | المعارضون | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | العدد | % | العدد | % |
| ١ | مقدار الجهد التعليمي | ١,٢,٣,٤,٥,٦,٧,٨, ٩,١٠,١١ | ١١ | ١٠ | ١٠٠% | ٠ | ٠% |
| | | ١٢ | ١ | ١ | ١٠% | ٩ | ٩٠% |
| ٢ | طبيعة الجهد | ١,٢,٣,٤,٨,١٠,١١,١ ٢ | ٨ | ٢٠ | ١٠٠% | ٠ | ٠% |
| | | ٥,٦,٧,٩ | ٤ | ٩ | ٩٠% | ١ | ١٠% |
| ٣ | مخرجات السلوك التعليمي | ١,٢,٣,٤,٥,٦,٨,٩, ١١ | ٩ | ١٠ | ١٠٠% | ٠ | ٠% |
| | | ٧,١٠,١٢ | ٣ | ٨ | ٨٠% | ٢ | ٢٠% |

واستنادا لما جاءت به النتائج تم اجراء الاتي :

١ـ الابقاء على (٣٥) فقرة ، وعلل الباحث السبب الى الاتفاق الذي اجمع عليه الخبراء وتراوحت بين (٨٥% . ١٠٠%) توزعت على المجالات الثلاثة .

٢ـ تم حذف الفقرة ذات التسلسل (١٢) من المجال الاول ، مع الاخذ بالتعديلات من قبل لجنة الخبراء

**٢. القوة التمييزية :**

من الاجراءات المتبعة في اعداد المقياس الجيد هو استخراج القوة التمييزية لفقرات المقياس والمقصود بهذه العملية هو التعرف على قدرة الفقرة في التمييز بين الافراد الذين يحصلون على درجات عالية واولئك الذين يحصلون على درجات منخفضة على المقياس نفسه . ( Eble,A1972:P.339 )

من اجل التأكد من صدق مقياس وسائل الاداء الوظيفي تم اجراء الصدق التمييزي الذي يُعرف انه مفهوم كمي واحصائي يعبر عنه بلغة الاعداد عن درجة الحساسية ومدى قدرة الفقرة على التمييز بين الافراد في جانب معين من الصفة المراد قياسها، ويقينا ان القدرة التمييزية للفقرات تتصل مباشرة بصدق تلك الفقرات والنجاح في قياس ما تم وضعته للقياس ، وذلك عن طريق المقارنة بين الفئات المتطرفة للمقياس نفسه . (ميخائيل، ٢٠٠٦ : ١١٥)

إذ استخدمت الباحثة في احتساب القوة التميزية اسلوب المجموعتين المتطرفتين ووفقا للخطوات الاتية :

١. اختيار عينة عشوائية من المدارس الثانوية والبالغ عددها (٢٠٠)مدرس ومدرسة.

٢ـ طبقت الباحثة المقياس بصورته الاولية على افراد العينة وذلك لتحديد الدرجة الكلية الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب .

٣ـ جمع استمارات افراد العينة وتصحيحها وترتيبها ترتيبا تنازليا حسب مجموعة الدرجة التي حصل عليها المدرس في المقياس .

٤ـ اخذ نسبة (٢٧%) من المجموعة العليا اي بواقع (٥٤)استاذا ،وبنفس الاجراء تم اخذ (٢٧%) من المجوعة الدنيا بواقع (٥٤)استاذا .

٥ـ طبقَ الاختبار التائي (T_Test) لعينتين مستقلتين من اجل اختبار دالة الفروق بين متوسط درجات المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرات المقياس .

٦ـ استخدم برنامج الحقيبة الاحصائية للعلوم النفسية والاجتماعية (SPSS) ، علما ان القيمة التائية عند مستوى دلالة ( ٠,٠٥) وبدرجة حرية (١٠٦) تساوي (١,٩٦)

٧ـ وبعد المعالجة الاحصائية وجدت الباحثة ان الفقرة ذات التسلسل (٢٨) لم تحقق صدقاً تمييزاً لكون قيمتها المحسوبة اقل من الجدولية، كما موضح في جدول رقم (٣) .

جدول (٣)

القوة التمييزية لفقرات مقياس الاداء الوظيفي بأسلوب المجموعتين المتطرفتين

| ت | المجموعة العليا | | المجموعة الدنيا | | القيمة التائية المستخرجة | مستوى الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | الوسط الحسابي | التباين | الوسط الحسابي | التباين | | |
| ١ | ٤,٢١ | ٠,٦٧ | ٢,٣٧ | ٠,٩٢ | ١١,٤٢ | دالة |
| ٢ | ٤,١٧ | ٠,٤٨ | ٢,٩٠ | ١,٥٤ | ٧,٨٧ | دالة |
| ٣ | ٣,٨١ | ٠,٧٢ | ٢,٦٢ | ٠,٩٤ | ٧,٢٢ | دالة |
| ٤ | ٣,٧٩ | ٠,٩١ | ٢,٨٢ | ٠,٩٠ | ٥,٤٤ | دالة |
| ٥ | ٤,٣٤ | ٠,٨٧ | ٢,٤٥ | ٠,٩٣ | ١٠,٢٥ | دالة |
| ٦ | ٤,٤٧ | ٠,٨٨ | ٢,٨٣ | ١,١٦ | ٧,٤٢ | دالة |
| ٧ | ٤,٢١ | ٠,٩٧ | ٢,٧٨ | ١,١٠ | ٥,٤٦ | دالة |
| ٨ | ٤,١٢ | ١,٠٤ | ٢,٤٤ | ١,١٥ | ٧,٥٦ | دالة |
| ٩ | ٤,١٤ | ٠,٨٦ | ٣,٠٨ | ٠,٩٢ | ٥,٠٧ | دالة |
| ١٠ | ٤,٣٢ | ٠,٦٩ | ٢,٨٠ | ٠,٧١ | ١٠,٦١ | دالة |
| ١١ | ٤,٢٧ | ٠,٦٩ | ٢,٨٩ | ١,٢٢ | ٦,٦٧ | دالة |
| ١٢ | ٤,٤٧ | ٠,٦٤ | ٢,٧٤ | ١,١٧ | ٩,٠٢ | دالة |
| ١٣ | ٤,٢٤ | ١,١١ | ٣,١٣ | ١,١٤ | ٤,١٩ | دالة |
| ١٤ | ٤,٣١ | ٠,٦٤ | ٢,٧٩ | ١,٢٠ | ٨,٣٦ | دالة |
| ١٥ | ٤,٥٧ | ٠,٧١ | ٣,١٦ | ١,١٤ | ٧,٣٣ | دالة |
| ١٦ | ٤,١٨ | ٠,٧١ | ٣,١٤ | ١,٤٢ | ٥,١٦ | دالة |
| ١٧ | ٤,٢١ | ١,١٦ | ٢,٥٢ | ١,١٣ | ٧,٣٨ | دالة |
| ١٨ | ٤,١٩ | ١,٠٨ | ٢,٢٥ | ١,٩٣ | ٨,٦٩ | دالة |
| ١٩ | ٤,٢٣ | ٠,٩١ | ٢,٢١ | ١,٠٤ | ٧,٢٨ | دالة |
| ٢٠ | ٤,١٤ | ٠,٩٦ | ٣,٥٨ | ٠,٦٧ | ٦,٨١ | دالة |
| ٢١ | ٤,٢٨ | ٠,٦٧ | ٢,٨١ | ٠,٧٠ | ١٠,٥٨ | دالة |
| ٢٢ | ٣,٧٣ | ١,١٤ | ٢,٧٤ | ٠,٩٦ | ٣,٨٥ | دالة |
| ٢٣ | ٤,٣٦ | ٠,٥٦ | ٢,٣٨ | ٠,٩٢ | ١٠,٤١ | دالة |
| ٢٤ | ٤,٢٨ | ٠,٥٨ | ٢,٩١ | ١,٥٢ | ٦,٨٨ | دالة |
| ٢٥ | ٣,٨٠ | ٠,٧٠ | ٢,٥٩ | ٠,٩٣ | ٧,٢٠ | دالة |
| ٢٦ | ٤,٤٣ | ٠,٧١ | ٢,٥٣ | ١,١٥ | ١٤,٦٠ | دالة |
| ٢٧ | ٤,٣٣ | ٠ ,٠٨ | ٢,٥٣ | ١,٤٠ | ١١,٥٤ | دالة |
| ٢٨ | ٣,٠٨ | ٠,٨٢ | ٢,٨٣ | ١,٢٢ | ١,٠٥ | غير دالة |
| ٢٩ | ٤,٤٢ | ٠,٧٩ | ٢,٢٣ | ١,١٩ | ١٢,٤١ | دالة |
| ٣٠ | ٤,٤١ | ٧٦٢. | ٢,٥٣ | ١,٢٧١ | ١١,٨٣ | دالة |
| ٣١ | ٤,٢٠ | ١,١٠ | ٣,١٢ | ١,١١ | ٤,١٨ | دالة |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ٣٢ | ٤,٢٨ | ٠,٥٤ | ٢,٧٧ | ١,١٩ | ٩,٢٦ | دالة |
| ٣٣ | ٤,٥٧ | ٠,٧١ | ٣,١٦ | ١,١٤ | ٧,٣٣ | دالة |
| ٣٤ | ٤,١٢ | ٠,٦٩ | ٣,١٨ | ١,٣٠ | ٥,٠٩ | دالة |
| ٣٥ | ٤,٢٢ | ١,١٨ | ٢,٥٢ | ١,١٧ | ٦,٧٣ | دالة |

**٣. الاتساق الداخلي .**

يبين الارتباط بين المجموع الكلي والمجالات الفرعية، "فالارتباطات العالية بين مجموع الدرجات الكلي للمقياس، والمحاور الفرعية التي تقيس السمة نفسها، تدعم الصدق وتؤكده، حين يتم اثبات صدق الاختبار بوسائل اخرى، ويفترض هذا الصدق ذو الدرجة العالية ، فان المقياس منطقيا ومتجانسا في قياس السمة المقاسة (الانصاري،٢٠٠٠ :١١٣) تم التأكد من صدق الاتساق الداخلي بحساب معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل مجال من المجالات والدرجة الكلية للمقياس او باحتساب معامل ارتباط كل درجة مع الدرجة الكلية، إذ تظهر قيمة معامل الارتباط لكل فقرة مع الدرجة الكلية في الجدول ادناه ، اذ وجد ان فقرات المقياس تتمتع بمعاملات ارتباط قوية ودالة احصائيا عند مستوى (٠,٠٥) ، مما يؤكد على ان المقياس يتمتع بمعامل صدق عالي، كما تم التأكد من صدق الاتساق الداخلي لمقياس الاداء الوظيفي ، وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية .

**جدول (٤)**

**جدول معاملات الارتباط بين درجات الفقرات والدرجة الكلية الاداء الوظيفي**

| رقم الفقرة | معامل الارتباط | رقم الفقرة | معامل الارتباط | رقم الفقرة | معامل الارتباط |
|---|---|---|---|---|---|
| ١ | ٠,٣٥٧ | ١٣ | ٠,٤٧١ | ٢٥ | ٠,٤٥١ |
| ٢ | ٠,٥٠٢ | ١٤ | ٠,٤١٠ | ٢٦ | ٠,٤٣٩ |
| ٣ | ٠,٤٧٨ | ١٥ | ٠,٤٨٢ | ٢٧ | ٠,٤٢٦ |
| ٤ | ٠,٤٧١ | ١٦ | ٠,٤٣٧ | ٢٨ | ٠,٢٢٦ |
| ٥ | ٠,٤١١ | ١٧ | ٠,٣٨٧ | ٢٩ | ٠,٤٠٠ |
| ٦ | ٠,٤٥٩ | ١٨ | ٠,٣٩٨ | ٣٠ | ٠,٣٨١ |
| ٧ | ٠,٤١٢ | ١٩ | ٠,٤٣٦ | ٣١ | ٠,٣٦٧ |
| ٨ | ٠,٤٣٦ | ٢٠ | ٠,٤٤٤ | ٣٢ | ٠,٤٤٨ |
| ٩ | ٠,٣٨٩ | ٢١ | ٠,٤٦٣ | ٣٣ | ٠,٣٦٢ |
| ١٠ | ٠,٤٤٣ | ٢٢ | ٠,٣٨٦ | ٣٤ | ٠,٤٧٢ |
| ١١ | ٠,٤١١ | ٢٣ | ٠,٤٨٣ | | |
| ١٢ | ٠,٤٠٢ | ٢٤ | ٠,٤١٠ | | |

يتضح من الجدول اعلاه ان معاملات الارتباط قوية ودالة احصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين الفقرات والدرجة الكلية ، اذ يعد مؤشرا جيدا للصدق الداخلي لمقياس الاداء الوظيفي ، مما يدل على ان مقياس وسائل الاداء الوظيفي متجانس في قياس الغرض وضع من اجله، ويتسم بالصدق الداخلي .

**ثانيا : الثبات .**

يعد الثبات عنصر منهم ومن متطلبات اعداد اي مقياس والهدف منه الاتساق بالنتائج ، اي بعبارة اخرى يعطي المقياس نتائج متقاربة في قياس لمتغير ما من المتغيرات اذا ما تم استخدام المقياس لمرتين او اكثر . (الزوبعي والغنام ، ١٩٨١: ٣٠)

ومن الطرق التي اعتمد الباحث عليها في احتساب ثبات لمقياس

**١. طريقة التجزئة النصفية :**

الثبات هو الاتساق الداخلي ، وهذه الطريقة من الثبات تسمى الثبات المتعلق بالتجزئة النصفية ،ويمكن ايجاده بمقارنة الاداء في احد نصفي اسئلة الاختبار بالأداء في النصف الاخر (وولفولك،٢٠١٠: ١١٢٥ ) اذ يتم تقسيم المقياس الى قسمين الاول يضم الفقرات التي تحمل التسلسلات الزوجية والاخرى والقسم الاخر يضم الفقرات التي تحمل التسلسلات الفردية وباستعمال معامل ارتباط بيرسون لغرض ايجاد العلاقة بين الفقرات الفردية والزوجية للمقياس ،وقد ظهرت العلاقة بدرجة (٠.٧٢) ثم استخدام معادلة سبيرمان – براون للتصحيح ارتفع الى (٠,٨٤) وهو يعدّ معامل ثبات مرتفع ، وبهذا الاجراء قد استكملت كل الاجراءات التي اجريت على المقياس من تميز وصدق وثبات .

**٢. طريقة الفا – كرونباخ :**

تستند طريقة الفا كرونباخ في استخراج الثبات على الاتساق في اداء الفرد من فقرة الى اخرى وتستند الى الانحراف المعياري للمقياس والانحرافات المعيارية لفقرات المقياس (ثورندايك وهيجن، ١٩٨٩: ٧٩ ). اذ تعد هذه الطريقة اكثر تعميما لتقدير الثبات، اذ يطبق الاختبار مرة واحدة ويتم وضع الدرجات الكلية عليه ثم تطبق معادلة الفا كرونباخ ، ويعطينا معامل الاتساق المستخرج بهذه الطريقة تقديرا جيدا في اغلب المواقف . (Nunnaly, 1978 : 320)

اذ قام الباحث باحتساب معامل الفا كرونباخ لقياس الثبات حيث بلغ معدل الثبات (٠.٨٠) وهو معامل ثبات يشير الى صلاحية المقياس .

**جدول (٥)**

**الثبات لمقياس الاداء الوظيفي**

| ت | المتغير | معامل الفا كرونباخ | التجزئة النصفية |
|---|---|---|---|
| ١ | الاداء الوظيفي | ٠,٨٠ | ٠,٨٤ |

**مقياس الاداء الوظيفي في صورته النهائية .**

**وصف المقياس.**

يتكون المقياس بصورته النهائية (ملحق ٦) من شقين يشمل:

**الشـق الاول :** يتضـمن مقدمـة عـن المقيـاس، الهـدف مـن المقيـاس، المتغيـرات هـي (التخصـص الدراسي . الجنس) اضافة الى ذكر مثال توضيحي عن كيفية الاجابة على المقياس .

القسم الثاني : تضمن المقياس مجموعة من الفقرات والبالغ عددها (٣٦) فقرة ، وبعد استبعاد (١) فقرة من قبل الخبراء ،ثم استبعاد (١) فقرة واحدة من خلال الصدق التميزي ، اذ اصبح المقياس بشكله النهائي متكون من (٣٤) فقرة توزع المقياس على المجالات والموجه الى عينة من اساتذة الجامعة ، كذلك ضم المقياس البدائل الخمسة (ينطبق عليَ دائماً، ينطبق عليَ غالباً، ينطبق عليَ احياناً، ينطبق عليَ قليلاً، ينطبق عليَ نادراً)، وبذلك تكون اعلى درجة للمقياس (١٧٠) واقل درجة يحصل عليها المفحوص (٣٤) ووسط فرضي بلغ (١٠٢).

**التطبيق النهائي لأدوات البحث .**

بعد استكمال الباحث الاجراءات اللازمة لأداة البحث والتحقق من سلامة مقياس الاداء الوظيفي ومدى صلاحيته ، فضلا عن تحديد عينة البحث وحجمها إذ قامت الباحثة بتطبيق أداة البحث على العينة التطبيقية البالغة (١٤٠) مدرس ومدرسة ، وبعد ايضاح الهدف من البحث واهميته لأفراد العينة المختارة ، والتأكيد على ضرورة اتباع التعليمات المدونة في المقياس .

**خامسا : الوسائل الاحصائية .**

لما كانت الظواهر المدروسة من الظواهر الطبيعية ذات التوزيع الاعتدالي ، اذ استخدمت الاساليب الاحصائية الوصفية والاستدلالية بالاستعانة بالحقيبة الاحصائية SPSS ومنها :

١ـ الاختبار التائي (t– test) لعينة واحدة : للاستدلال على دلالة الفروق بين متوسط عينة البحث والمتوسط الفرضي لمتغيري البحث.

٢- الاختبار التائي (t- test) لعينتين مستقلتين للاستدلال على دلالة الفروق في الاوساط الحسابية على متغيري البحث وتبعا للمتغيرات الديموغرافية الاخرى فضلا عن استخدامه عند حساب القوة التمييزية لفقرات المقياسين .

٣- معامل ارتباط بيرسون عند حساب العلاقة الارتباطية بين كل بعد من المجالات فضلا عن استخدامه عند ثبات المقياس وصدق بناء لمقياس البحث عند التمييز.

٤ـ مربع كاي لعينة واحدة لمعرفة الفروق بين المحكمين الموافقين والرافضين على فقرات المقياس.

٥- معادلة الفا كرونباخ والتي استخدمت عند حساب الثبات.

٦- فضلا عن استخدام بعض الوسائل الاحصائية والحسابية وفي اكثر من مكان في اجراءات اعداد المقياسين مثل الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية .

**الفصل الرابع : عرض النتائج وتفسيرها**

**الهدف الاول : التعرف على مستوى الاداء الوظيفي لدى المدرسين والمدرسات.**

للتعرف على مستوى الاداء الوظيفي لدى أفراد عينة البحث والبالغ عددهم (١٤٠) مدرس ومدرسة ، اذ بلغ الوسط الحسابي(١٠٦,٨٩) وبانحراف معياري قدره(٥,١٥) ، ولدى حساب الفرق بين متوسط درجات العينة على مقياس الاداء الوظيفي والمتوسط الفرضي للمقياس والبالغ (١٠٢) درجة وذلك باستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة (t.test) وجد إن الفرق بين المتوسطين دال إحصائياً، أذ كانت القيمة التائية المحسوبة (٩,٧٢) وهي اكبر من القيمة الجدولية (١,٩٦) ، عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبدرجة حرية ( ١٣٩) فيما يشير الى وجود مستوى عال في الاداء الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الثانوية .

**جدول (٦)**

**نتائج الاختبار التائي لدلالة الفرق بين المتوسط المحسوب والمتوسط النظري لمتغير الاداء الوظيفي**

| المتغير | حجم العينة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط الفرضي | المحسوبة | الجدولية | مستوى الدلالة (٠,٠٥) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| الاداء الوظيفي | ١٤٠ | ١٠٦,٨٩ | ٥,١٥ | ١٠٢ | ٩,٧٢ | ١,٩٦ | دالة |

ويتضح من الجدول (٦) ان القيمة المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية هذا يدل على وجود مستوى مرتفع ، ويمكن تفسير هذه النتيجة وفقاً للاطار النظرية وما جاءت به نظرية العلاقات الانسانية بانها تلك العمليات التي تساعد الافراد في موقف معين وما تخلقه من تأثير ايجابي على دافعيتهم لتحقيق التوازن بين حاجاتهم وبين الاهداف التي تسعى اليها

المؤسسة التعليمية إذ تساعد على تحقيق الرضا بين الموظفين وتحقيق اهداف المؤسسة التربوية في الوصول الى افضل الاداء في مجال العمل، مما يؤدي إلى زيادة كفاءة الموظفين ، وتنمية ادائهم وتطويره وفي نفس الوقت تحقيق الشعور بالانتماء والالفة لدى الموظفين .

**الهدف الثاني:التعرف على الفروق في الاداء الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس (ذكور– إناث)**

من اجل التعرف فيما إذا كان هناك فروق في الاداء الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس ، اذ قامت الباحثة بمعالجة البيانات إحصائياً باستخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين وكان الوسط الحسابي للذكور (١٠٦,٤٦) وبانحراف معياري (٦,٠٨) ، اما الوسط الحسابي للإناث كان (١٠٤,٧٢) وبانحراف معياري (٤,٨٥) ، والنتائج المعروضة تبين ان القيمة التائية المحسوبة (١,٠٣) اقل من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦) وعند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٣٨) .

**جدول (٧)**

**نتائج الاختبار التائي لدلالة الفرق في الاداء الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس**

| المتغير | ذكور ن =٧٧ | | اناث ن =٦٣ | | التائية | | مستوى الدلالة (٠,٠٥) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المحسوبة | الجدولية | |
| الاداء الوظيفي | ١٠٦,٤٦ | ٦,٠٨ | ١٠٤,٧٢ | ٤,٨٥ | ١,٠٣ | ١,٩٦ | غير دالة |

من خلال ما تم عرضه في جدول (٧) اذا اظهرت النتائج عدم وجود فرق دال احصائياً بين الذكور والاناث وهناك عدة مؤشرات ومعطيات تسند صحة هذه النتائج منها ان حالة التفوق والارتقاء بالأداء الوظيفي هي ليس حكراً على جنس دون اخر وان الاداء غير مرتبط بالأدوار الجنسية ، بمعنى اخر ان مهنة التدريس غير مرتبط بجنس ما ولا يمكن البت بأن جنساً معين هو اكثر تفوقاً على الرغم ان الدراسة اجريت في مجتمعات ذات خلفية اجتماعية تميل الى الذكورة وان الذكور هم اكثر قدرة من الاناث في الاداء الوظيفي ، فضلاً عن كل ما تقدم يمكن القول إذ كانت هناك فروق ذات دلالة احصائية ربما تكون لعامل الخبرة ومستوى الذكاء والكفاءة الوظيفية والسمات القيادية للأستاذ الجامعي سواء كان ذكراً ام انثى ، واتفقت نتائج البحث الحالي مع دراسة (استيبين ،٢٠٠٣) .

**الهدف الثالث : التعرف على الفروق في الاداء الوظيفي تبعاً لمتغير التخصص (علمي – ادبي)**

من اجل التعرف فيما إذا كان هناك فروق في مستوى الاداء الوظيفي تبعاً لمتغير التخصص ، إذ قامت الباحثة بمعالجة البيانات إحصائياً باستخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين ، اظهرت النتائج الوسط الحسابي للأقسام العلمية(١٠٤,٦٥) وبانحراف معياري (٥,٠٧) اما الاقسام الانسانية فكان وسطها الحسابي (١٠٥,١٣) وبانحراف معياري (٥,٢٤) وان القيمة التائية المحسوبة (٠,٨٠) هي اقل من القيمة التائية الجدولية (١,٩٦) وعند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١٣٨).

**جدول (٨)**

**نتائج الاختبار التائي لدلالة الفرق في الاداء الوظيفي تبعاً لمتغير التخصص**

| المتغير | علمي ن =٧٢ | | انساني ن =٦٨ | | التائية | | مستوى الدلالة (٠,٠٥) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المحسوبة | الجدولية | |
| الاداء الوظيفي | ١٠٤,٦٥ | ٥,٠٧ | ١٠٥,١٣ | ٥,٢٤ | ٠,٨٠ | ١,٩٦ | غير دالة |

من خلال ما تم عرضه في جدول (٨) اظهرت النتائج عند وجود فرق دال احصائياً تبعاً لمتغير التخصص ، ويمكن تعليل النتيجة الى الاسباب الاتية ، اذ يمكن القول ان الظروف التي تحكم التخصص الادبي هي نفس الظروف التي تحكم نظيرها من التخصص العلمي ان كلا التخصصين هم يعملان ضمن منظومة تعليمية واحدة داخل بيئة اكاديمية وما تلبي طموحات المدرس في العطاء والوصول الى جودة في الاداء الوظيفي وان كل الظروف سواء كانت ايجابية او سلبية والتي تحيط بهم كتدريسين في مختلف التخصصات هي واحدة وان كانت منها ظروف ايجابية تعطي الارتياح والحماس للعمل وما يترتب عليه من تراكمات ايجابية تصب في صالح الاداء الوظيفي له والوصول به الى حالة من الارتقاء والتميز .

**التوصيـــــــات.**

**اوصت الباحثة الاتي :**

١ــ استثمار التوجيهات الإيجابية للطلبة من قبل اعضاء الكادر التعليمي نحو التعليم بشكل عام، ووضع خطط وبرامج للاستفادة من هذه التوجيهات.

٢ــ تدريب وتشجيع التدريسين على الاتصال بالطلبة من خلال الصفحات الإلكترونية والبريد الإلكتروني، نظرا أن كثير من الطلبة لديهم خدمة الإنترنت في البيوت.

**٣ــ** توفير بنية تعليمية ملائمة لتطبيق التعليم القائم على الفهم (تنمية عمليات عقلية عليا) في المدارس الثانوية واللجوء اليه عند الحاجة وإزالة كافة المعوقات البشرية والمادية والفنية التي تحول دون انتشاره في النظام التعليمي بمختلف المراحل والمجالات .

**٤ــ** زيادة الحوافز المعنوية ومادية لأعضاء للكوادر التعليمية وبمختلف المراحل والارتقاء به واعطاءه المكانة المستحقة للارتقاء بأدائهم علمياً ومهنياً .

**المقترحات :**

**١ــ** أجراء دراسة للكشف عن اساليب التحفيز المالي والمعنوية للكوادر التعليمية في التعليم الثانوي.

**٢ــ** أجراء دراسة عن الاداء الوظيفي وربطه بمتغيرات تربوية اخرى مثل (الذكاء الاجتماعي . التفكير الابداعي . سمات القيادة التربوية).

Sources

1) Belkacem, Ben Henna, (2004): The Impact of the Internal Environment on Job Performance, Master Thesis, Zayan Achour University, Algeria.

2) Al-Balawi, Muhammad (2008): Administrative Empowerment and its Relationship to Performance among Teachers of Public Schools in Al-Fajh in Saudi Arabia from their Point of View, Master's Thesis, Mutah University.

3) Al-Bayati, Abdul-Jabbar Tawfiq, Zakaria Zaki. (1977). Descriptive and inferential statistics in education and psychology. Baghdad . Public Culture Foundation Press.

4) Al-Harbi, Shujaa, (2003): The relationship of organizational loyalty to the leadership style of customs employees at the land, sea and air ports in the Kingdom of Saudi Arabia, master's thesis, Riyadh.

5) Hareem, Hussein (2003): Managing Organizations as a Holistic Perspective, Dar Hamid for Publishing and Distribution, first edition.

6) Hussain, Suhraa Anwar, (2013): Measuring the effect of work pressures on the level of job performance - an exploratory and analytical study of the opinions of a sample of workers in the Technical Education Authority, Journal of the University College of Economics, No. 36, Baghdad.

7) Al-Zubaidi, Talib Salibi, (2003): Evaluating the performance of evening vocational high school teachers in the light of educational competencies and building a proposed program to develop them, Journal of Educational and Psychological Sciences, Volume Ten, Number Two.

8) Al-Zobaie, Abdul-Jalil Ibrahim, Al-Ghannam and others (1981). Psychological tests and measures, Dar Al-Kutub for printing and publishing, 1st edition, University of Mosul.

9) Chakambo, Leila (2005): Social perceptions of the natural disaster among Algerian university students, unpublished master's thesis, Mentouri University, Faculty of Humanities and Social Sciences, Algeria.

10) Al-Ajlah, Tawfiq (2009): administrative creativity and its relationship to performance for public sector managers, an applied study on the ministries of the Gaza Strip, master's thesis, the Islamic University, Gaza.

11) Attia, Al-Arabi (2012): The impact of the use of information technology on the job performance of workers in local government agencies, master's thesis, Kasdi Merbah University, Algeria.

12) Okasha, Asaad (2008): The impact of organizational culture on the level of job performance, an applied study on the telecommunications company in Palestine, a master's thesis, the Islamic University, Gaza

13) Strange, Allegory (1977). Evaluation and psychological and educational measurement, Anglo-Egyptian Library.

14) Al-Madhi, Musaed, (2007): Obstacles to administrative communication and their repercussions on job performance: an analytical study applied to the middle administrative levels in the Emirate of Riyadh Region, Master Thesis (unpublished, Saudi Arabia).

15) BMIC Center (2016): Evaluating the performance and motivation of subordinates, second edition, Professional Research Center BMIC, Egypt.

16) Al-Matrafi: Shuail (2005): Job alienation and its relationship to performance, a survey study on employees of the Passports Department, Makkah Al-Mukarramah Region, an unpublished master's thesis, Umm Al-Qura University.

17) Michael, Imtanios. (2006). Psychometrics, Part One, Damascus University Publications, Syria

18) Nabti, Esraa, (2013): The role of electronic management in improving job performance among workers in Algerian higher education institutions, an unpublished master's thesis.

19) Woolfolk, Anita (2010). Educational Psychology, translation. Salah El-Din Mahmoud Allam, Dar Al-Fikr, Amman, Jordan.

1) Affouneh S, Salha S, Khlaif ZN. (2020) **Designing Quality E-Learning Environments for Emergency Remote Teaching in Coronavirus** Crisis. Interdiscip J Virtual Learn Med Sci.11(2):1-3
2) Anastasi , A. (1976A) . **Psychological Testin** , New York
3) .Ebel , R . (1972A) . **Essentials of educational measurement**, New jersey . Englewood cliffs prentice-Hall.
4) Nunally , j.(1978) . **Psychmetric Theory** . New york , MC Graw , Hil
5) Malcolm Patterson,2000, **Effect of some factors of human relationships on the Organizational performance of faculty members at the University of south California.**

## ملحق (١)

### أسماء الأساتذة الخبراء والمحكمين حسب اللقب العلمي والتحصص ومكان العمل

| ت | اسم الخبير | التخصص | مكان العمل |
|---|---|---|---|
| ١. | أ. د أوان كاظم عزيز | علم النفس التربوي | كلية التربية للعلوم الإنسانية-جامعة تكريت |
| ٢. | أ.د شاكر احمد محمد | علم نفس الشخصية | كلية التربية للعلوم الإنسانية-جامعة تكريت |
| ٣. | أ.د صباح مرشود منوخ | علم نفس النمو | كلية التربية للعلوم الإنسانية/ جامعة تكريت |
| ٤. | أ.د عبد الغفار القسيي | علم النفس التربوي | كلية التربية للبنات / جامعة بغداد |
| ٥. | أ.د علي عليج الجميلي | إرشاد نفسي وتوجيه تربوي | كلية التربية الاساسية / جامعة تكريت |
| ٦. | أ.د سناء مجول هزاع | علم نفس الشخصية | كلية الآداب /جامعة بغداد |
| ٧. | أ.د. نمير ابراهيم حميد | علم النفس التربوي | كلية التربية للعلوم الإنسانية /جامعة تكريت |
| ٨. | أ.د هادي صالح رمضان | إرشاد نفسي وتوجيه تربوي | كلية التربية / جامعة كركوك |
| ٩. | أ. م.د اسراء عبد الحسين علي | علم النفس التربوي | كلية التربية للبنات/ جامعة بغداد |
| ١٠. | أ.م.د بشرى خطاب عمر | علم النفس التربوي | كلية التربية للبنات / جامعة تكريت |

## ملحق (٢)

**مقياس الاداء الوظيفي بصورته النهائية**

**المدرس الفاضل .....**
**المدرسة الفاضلة .....**

بين يديك مجموعة من الفقرات التي تمثل بعض المواقف قد تنطبق او لا تنطبق عليك في حياتك الوظيفية, يرجى قراءة كل فقرة ثم الاجابة عليها من خلال اختيار البديل الذي يناسبك من البدائل الموجودة امام كل فقرة وذلك بوضع علامة ( √ ) تحت البديل الذي ينطبق عليك.

**ملاحظة:** يرجى الاجابة على المعلومات الاتية

الجنس : ذكر ☐ ، انثى ☐

التخصص: علمي ☐ ، ادبي ☐

**مع خالص شكري لتعاونكم**

| ت | الفقرات | ينطبق عليَ دائماً | ينطبق عليَ | ينطبق عليَ احياناً | ينطبق عليَ نادراً | ينطبق عليَ قليلاً |
|---|---|---|---|---|---|---|

| | | | غالباً | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ١ | أبذل المزيد من الجهد داخل القاعة الدراسية . | | | | | |
| ٢ | حريص على اتقان أدائي الوظيفي | | | | | |
| ٣ | اصبحت لدي الخبرة الكافية لتحسين ادائي الوظيفي | | | | | |
| ٤ | اتواصل مع الطلبة حتى خارج ساعات العمل | | | | | |
| ٥ | استفاد من الدورات والندوات العلمية لتطور ادائي التعليمي | | | | | |
| ٦ | لدي القدرة على مواجهة الظروف الصعبة والمشكلات في اثناء عملي | | | | | |
| ٧ | اعتمد على قدراتي الذاتية في اتمام المهام الموكلة بي | | | | | |
| ٨ | انجز اعمالي بكفاءة وجودة عالية | | | | | |
| ٩ | لديَ الامكانيات العلمية تؤهلني لاقامة ندوة علمية في تخصصي الوظيفي | | | | | |
| ١٠ | أعاني من التعب والارهاق بشكل سريع عند قيامي مهمة التعليم | | | | | |
| ١١ | يتطابق ادائي مع معايير الجودة الشاملة التي اقرتها وزارة التربية | | | | | |
| ١٢ | لدي القدرة على تنويع طرائق التدريس حسب احتياجات كل فصل دراسي | | | | | |
| ١٣ | احتاج الى مساعدة زملاء العمل في انجاز بعض المهام التعليمية | | | | | |
| ١٤ | اكمل العمل المطلوب مني بشي من التراخي وعدم الجدية | | | | | |
| ١٥ | مراجعة مستويات الطلبة بعد نهاية كل فصل دراسي لمعرفة مدى ما تحقق نتيجة لأدائي | | | | | |
| ١٦ | اوجل الاعمال الموكلة بي داخل المدرسة الى اوقات اخرى | | | | | |
| ١٧ | اتردد في وضع تخطيط مسبق للأعمال التي اريد تنفيذها | | | | | |
| ١٨ | ارجاع نتاج ادائي بشكل مستمر للتغلب على نقاط الضعف وتصحيح المسار التعليمي | | | | | |
| ١٩ | المكافأت غير مجزية مقارنة بالجهود المبذولة من المدرس. | | | | | |
| ٢٠ | احتاج الى ساعات اضافية لأداء مهامي | | | | | |
| ٢١ | ابحث عن اساليب ابداعية تساعد في تطوير ادائي الوظيفي | | | | | |
| ٢٢ | اشعر مساعدتي للطلبة جزء من مسؤولياتي | | | | | |
| ٢٣ | احاول أداء المهام بشكل سريع ومتقن | | | | | |
| ٢٤ | اقارن الجهد المبذول بالأهداف التي تم تحقيقها | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ٢٥ | أشعر بتقدير المسؤولين عن جهودي المبذولة | | | | | |
| ٢٦ | انا كثير المراجعة لأدائي لغرض التعديل والتطور لهذا الاداء | | | | | |
| ٢٧ | اعمل جاهد على ان تكون المخرجات (الاهداف التربوية) أكثر من المدخلات (الجهد المبذول) | | | | | |
| ٢٨ | اعمل جاهداً على اكمال المقرر الدراسي | | | | | |
| ٢٩ | اعمل جاهد لاكمال المنهج الدراسي بالكامل | | | | | |
| ٣٠ | اقارن ادائي بأداء المدرسين الاخرين | | | | | |
| ٣١ | اتقبل استفسارات الطلبة واسالتهم وانا في وقت الاستراحة | | | | | |
| ٣٢ | لن اكتفي بتخصصي الدقيق بل احاول سد الشواغر في المدرسة | | | | | |
| ٣٣ | ما زلت اتعلم وامامي الكثير لكي يكون لي المام باختصاصي | | | | | |
| ٣٤ | اشعر بان ادائي التعليمي يتطور عاماً بعد عام وتزداد خبرتي في التعليم | | | | | |