

أثر الرضا عن الحياة على أداء معلمي المدارس الثانوية في اليمن: الرضا
الوظيفي متغيراً وسيطاً

إعداد

أمين عبداللاه أحمد لعكر الجيلاني

الجامعة الإسلامية العالمية ماليزيا

٢٠٢٥م

أثر الرضا عن الحياة على أداء معلمي المدارس الثانوية في اليمن: الرضا
الوظيفي متغيراً وسيطاً

إعداد

أمين عبداللاه أحمد لعكر الجيلاني

رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في التربية

كلية التربية

الجامعة الإسلامية العالمية ماليزيا

أكتوبر ٢٠٢٥ م

ملخص البحث

يُمثل المعلمون أساس العملية التعليمية؛ وذلك يدعو إلى الاهتمام بهم؛ ليؤدوا دورهم التربوي، ومن هذا المنطلق، هدفت الدراسة الحالية إلى اختبار أثر الرضا عن الحياة على الأداء والرضا الوظيفي، وبيان أثر الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي، واختبار مدى تأثير الرضا الوظيفي متغيراً وسيطاً في العلاقة بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في اليمن، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي الذي يعدُّ ملائماً لطبيعة هذه الدراسة وأهدافها، كما اعتمد الباحث الاستبانة بوصفها أداةً لجمع البيانات وذلك من خلال تطبيقها على عينة عشوائية مكونة من (٤٠٨) معلماً ومعلمة من المدارس الثانوية في اليمن للعام الدراسي ٢٠٢٣/٢٠٢٤ م. تم استخدام برنامج (SPSS) لإجراء التحليلات الوصفية والتحقق من صلاحية وموثوقية الأداة، تلاه استخدام (AMOS) لإجراء التحليل العاملي التوكيدي (CFA) لتقييم الصدق والثبات، ثم نُفذت نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM) لتحليل العلاقات بين المتغيرات، كشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة إيجابية للرضا عن الحياة على الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي، وأن هناك علاقة إيجابية للأداء الوظيفي على الرضا الوظيفي، وأظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير للرضا الوظيفي بوصفه متغيراً وسيطاً بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي، وفي ضوء تلك النتائج تضمن البحث جملة من التوصيات للقائمين على النظام التعليمي اليمني عموماً، أهمها ضرورة تقديم الرعاية المناسبة والدعم الكامل للمعلمين في المدارس الحكومية في الجمهورية اليمنية لدورهم في تنمية المجتمع والارتقاء به، حيث إن المعلم يعتبر اللبنة الأساسية للنهوض بالأجيال من خلال دوره المهم والفعال، تقدير جهود المعلمين من خلال تحفيزهم مادياً ومعنوياً، لما لذلك من أثر في تحسين رضاهم وأدائهم الوظيفي.

ABSTRACT

Teachers play a key role in the educational process; therefore, it is important to give them the necessary attention to ensure they effectively fulfil their pedagogical responsibilities. This study aims to examine the influence of life satisfaction on performance and job satisfaction, as well as to explore the effect of job satisfaction on job performance. Additionally, the study investigates job satisfaction as a moderating factor in the relationship between life satisfaction and job performance among secondary school teachers in Yemen. The researcher adopted a descriptive method, utilizing a survey that aligns with the nature and objectives of the study. A questionnaire was used as the primary data collection instrument and was administered to a random sample of (408) male and female secondary school teachers in Yemen during the 2023/2024 academic year. (SPSS) was used for descriptive analysis and to assess the validity and reliability of the instrument, followed by (AMOS) for Confirmatory Factor Analysis (CFA) to evaluate construct validity and reliability, and finally, Structural Equation Modeling (SEM) was conducted to analyze the relationships among variables. The results indicated that life satisfaction has a positive impact on both job performance and job satisfaction, and that job performance and job satisfaction are positively correlated. Furthermore, job satisfaction, as a moderating factor, influences the relationship between life satisfaction and job performance. Based on the study's findings, the researcher provided several recommendations for educational officials in Yemen. The most significant of these recommendations is the need to ensure adequate support and attention for teachers in government schools, in alignment with their critical role in societal development. Teachers play an essential role in shaping future generations. Recognizing their efforts through financial and moral incentives can significantly enhance their satisfaction and job performance.

APPROVAL PAGE

The thesis of Amin Abdellah Ahmed Lakaz Algailani has been approved by the following:

Dawood Abdulmalek Yahya Al-Hidabi
Supervisor

Muhammad Ikram Abu Hassan
Co-Supervisor

Muhammad Sabri Sahrir
Internal Examiner

Al-Mekhlafe Mohammed Sarhan Khaled
External Examiner

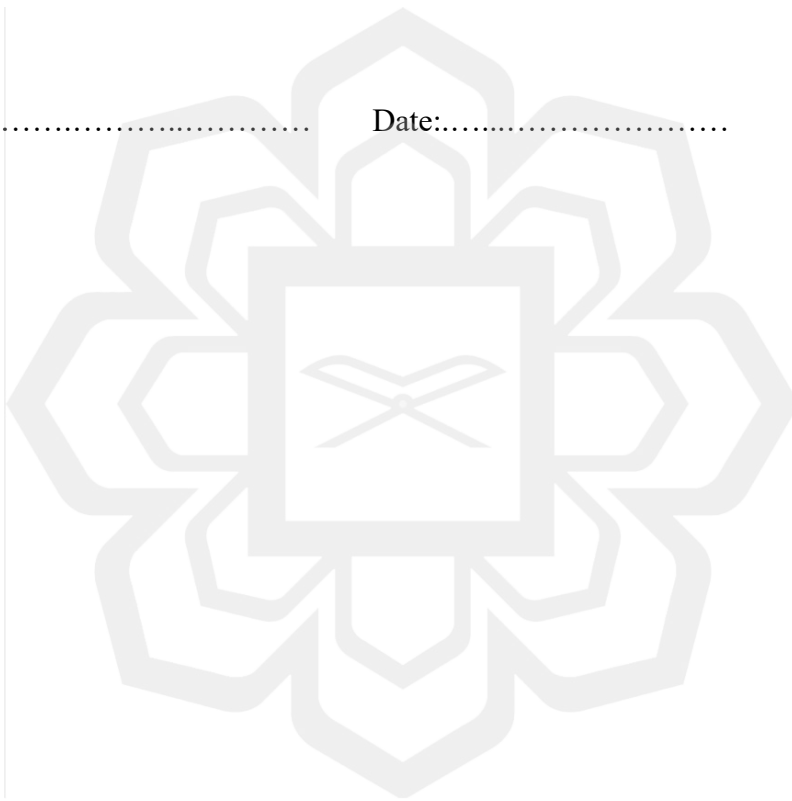
Mohamed Ibrahim Negasi
Chairman

DECLARATION

I hereby declare that this thesis is the result of my own investigations, except where otherwise stated. I also declare that it has not been previously or concurrently submitted as a whole for any other degrees at IIUM or other institutions.

Amin Abdellah Ahmed Lakaz Algailani

Signature: Date:.....



الجامعة الإسلامية العالمية في ماليزيا

إقرار بحقوق الطبع وإثبات مشروعية استخدام الأبحاث غير المنشورة

حقوق الطبع ٢٠٢٥ م محفوظة ل: أمين عبدالله أحمد لعكر الجيلاني

أثر الرضا عن الحياة على أداء معلمي المدارس الثانوية في اليمن:

الرضا الوظيفي متغيراً وسيطاً

لا يجوز إعادة إنتاج أو استخدام هذا البحث غير المنشور في أي شكل وبأي صورة (آلية كانت أو إلكترونية أو غيرها) بما في ذلك الاستنساخ أو التسجيل، من دون إذن مكتوب من الباحث إلا في الحالات الآتية:

- ١- يمكن للآخرين اقتباس أية مادة من هذا البحث غير المنشور في كتابتهم بشرط الاعتراف بفضل صاحب النص المقتبس وتوثيق النص بصورة مناسبة.
- ٢- يحق للجامعة الإسلامية العالمية في ماليزيا ومكتبتها الاستنساخ (بشكل الطبع أو بصورة آلية) لأغراض مؤسسية وتعليمية، ولكن ليس لأغراض ربحية تجارية.
- ٣- يحق لمكتبة الجامعة الإسلامية العالمية في ماليزيا استخراج نسخ من هذا البحث غير المنشور إذا طلبتها مكتبات الجامعات ومراكز البحوث الأخرى.
- ٤- سيزود الباحث مكتبة الجامعة الإسلامية العالمية في ماليزيا بعنوانه مع إعلامها عند تغيير العنوان.
- ٥- سيتم الاتصال بالباحث لغرض الحصول على موافقته على استنساخ هذا البحث غير المنشور للأفراد من خلال عنوانه البريدي، أو الإلكتروني المتوفر في المكتبة. وإذا لم يجب الباحث خلال عشرة أسابيع من تاريخ الرسالة الموجهة إليه، ستقوم مكتبة الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا باستخدام حقها في تزويد المطالبين به.

أكد هذا الإقرار: أمين عبدالله أحمد لعكر الجيلاني

التوقيع:

التاريخ:

إلى روعي والديّ الحبيين، اللذين غرسا في قلبي حبَّ العلم، وزرعا في نفسي القيم النبيلة
والأخلاق السامية، رحمكما الله وأسكنكما فسيح جناته.

إلى شريكة حياتي ورفيقة دربي، زوجتي المخلصة، التي كانت سندي في مسيرتي، فجزاك الله
عني خير الجزاء على صبرك، ودعمك، وتشجيعك المستمر.

إلى أبنائي الأعزاء، أنتم أُملي ودافعي في كل إنجاز، حفظكم الله ورعاكم ووفقكم لكل خير.

إلى أخي الغالي، أبو محمد خالد الجيلاني، الذي لم يتوقف يوماً عن دفعي نحو طلب العلم
وحتى على المثابرة والاجتهاد.

إلى الرجل الفاضل، أبو عبد الرحمن عبد القادر الجيلاني، الذي ترك بصمة إيجابية في حياتي.

إلى كل من ساندني، أرفع أسمى آيات الشكر والعرفان.

أهدي إليكم هذا العمل عربون وفاء ومحبة، سائلاً المولى عز وجل أن يجعله خالصاً لوجهه
الكريم ونافعاً ومثمرًا.

الشكر والتقدير

الحمد لله واهب النعم، الذي علّم الإنسان بالقلم ما لم يعلم، وأفضل الصلاة وأزكى التسليم على سيدنا محمد بن عبد الله، معلم البشرية وخاتم الأنبياء، وعلى آله وصحبه الكرام. أما بعد: فإنه من نعم الله وفضله أن وفقني وأعاني على إتمام هذا البحث، فله الحمد والشكر أولاً وآخرًا. ومن شيم الكرام أن يُنسب الفضل لأهله، لذا يطيب لي أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير لأستاذي الجليل الأستاذ الدكتور داؤود عبد الملك الحدابي، المشرف الرئيس على هذا البحث، الذي لم يدخر جهدًا في توجيهي وإرشادي، فكان لي خير معين، وبذل من علمه ووقته ما كان له أبلغ الأثر في إخراج هذا العمل إلى النور.

كما أتوجه بخالص الشكر إلى زملائي في الجامعة على دعمهم وتعاونهم الكريم، والشكر موصول إلى كلية التربية في الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا، التي وفرت لي البيئة الأكاديمية المناسبة والدعم اللازم لتحقيق هذا الإنجاز.

ولا أنسى أن أعبر عن شكري العميق لكل القلوب الطيبة التي أحاطتني بمحبتها ودعائها الصادق، فكل كلمات الامتنان تقف عاجزة عن الوفاء بحقهم.

وختامًا، أسأل الله أن يعلمنا ما ينفعنا، وأن ينفعنا بما علّمنا، وأن يجعل هذا العمل خالصًا لوجهه الكريم، وأن يوفقنا جميعًا لما يحب ويرضى. وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين.

فهرس محتويات البحث

ب	ملخص البحث
ج	ملخص البحث بالإنجليزية
د	صفحة القبول
هـ	صفحة التصريح
و	صفحة الإقرار
ز	الإهداء
ح	الشكر والتقدير
ع	قائمة الجداول
ص	قائمة الأشكال

١	الفصل الأول مشكلة البحث وأبعاده
١	المقدمة
٥	مشكلة الدراسة
٧	أهداف الدراسة
٨	أسئلة الدراسة
٨	فرضيات الدراسة
٩	أهمية الدراسة
١١	مصطلحات الدراسة Terminology
١١	الرضا عن الحياة Life Satisfaction
١٢	الرضا الوظيفي Job Satisfaction
١٣	الأداء الوظيفي Job Performance
١٤	حدود الدراسة

١٤	 خلاصة الفصل
١٦	 الفصل الثاني الإطار النظري والدراسات السابقة
١٦	 تمهيد
١٦	 القسم الأول: الإطار النظري
١٦	 المبحث الأول: الرضا عن الحياة Life Satisfaction
١٧	 مفهوم الرضا عن الحياة
١٩	 أهمية الرضا عن حياة المعلم
٢٠	 أبعاد الرضا عن الحياة
٢٠	 أولاً: بُعد الرضا عن الحياة الاقتصادية
٢١	 ثانياً: بُعد الرضا عن الحياة الصحية
٢٢	 ثالثاً: بُعد التقدير الاجتماعي
٢٢	 النظريات المفسرة للرضا عن الحياة
٢٥	 المبحث الثاني: الرضا الوظيفي Job Satisfaction
٢٧	 مفهوم الرضا الوظيفي
٢٩	 أهمية الرضا الوظيفي
٣١	 عوامل الرضا الوظيفي
٣٤	 خصائص الرضا الوظيفي
٣٥	 أبعاد الرضا الوظيفي
٤٠	 قياس الرضا الوظيفي
٤١	 العوامل المؤثرة على رضا المعلمين في المدارس
٤٣	 المبحث الثالث: الأداء الوظيفي Job performance
٤٣	 مفهوم الأداء الوظيفي
٤٥	 أهمية الأداء الوظيفي
٤٦	 أنواع الأداء الوظيفي

٤٦	عناصر الأداء الوظيفي
٤٧	أبعاد الأداء الوظيفي:
٥٠	العوامل التي تؤثر على الأداء الوظيفي
٥٢	طرق تحسين الأداء الوظيفي
٥٤	مؤشرات قياس الأداء الوظيفي
٥٥	أهمية تقييم الأداء الوظيفي
٥٦	طرق تقييم الأداء الوظيفي
٥٧	الطرق الحديثة في تقييم الأداء الوظيفي
٥٩	خطوات تقييم الأداء الوظيفي
٦٠	المبحث الرابع: العلاقة بين متغيرات الدراسة
٦١	العلاقة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي
٦٢	العلاقة بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي
٦٣	العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي
٦٥	القسم الثاني: الدراسات السابقة
٦٥	دراسات تناولت العلاقة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي
٧٦	دراسات تناولت العلاقة بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي
٨٦	دراسات تناولت العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي
٩٤	التعليق على الدراسات السابقة
٩٥	العلاقة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي
١٠٠	العلاقة بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي
١٠٦	العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي
١٠٨	الاستفادة من الدراسات السابقة
١١٠	الفصل الثالث منهج البحث
١١٠	تمهيد

١١٠	 منهج الدراسة
١١١	 مجتمع الدراسة
١١١	 عينة الدراسة
١١٣	 مصادر جمع البيانات
١١٤	 أداة الدراسة
١١٧	 الدراسة الاستطلاعية
١١٧	 الصدق والثبات لأداة الدراسة
١١٧	 أولاً: صدق أداة الدراسة
١١٨	 الصدق الظاهري (صدق المحكمين)
١١٨	 صدق الاتساق الداخلي
١١٩	 صدق الاتساق الداخلي لمتغير الرضا عن الحياة
١٢٠	 صدق الاتساق الداخلي لمتغير الرضا الوظيفي
١٢٢	 صدق الاتساق الداخلي لمتغير الأداء الوظيفي
١٢٤	 ثانياً: ثبات أداة القياس لهذه الدراسة
١٢٦	 ثالثاً: تطبيق الاستبانة
١٢٦	 رابعاً: طريقة تحليل بيانات الدراسة
١٢٧	 خلاصة الفصل
١٢٨	 الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة
١٢٨	 تمهيد
١٢٩	 إعداد البيانات لإجراء التحليل الإحصائي
١٢٩	 حجم عينة الدراسة
١٣٠	 التأكد من صلاحية البيانات ومطابقتها للشروط الإحصائية
١٣٠	 القيم المتطرفة
١٣٣	 الحالة الطبيعية للبيانات (التوزيع الطبيعي)

١٣٧	مصفوفة الارتباط (قوة الارتباط الداخلي).....
١٤٠	التحليل الوصفي للمستجيبين في الدراسة.....
١٤٠	أولاً: التحليل الوصفي للمستجيبين (المعلمين).....
١٤٠	تصنيف عينة الدراسة حسب الجنس.....
١٤١	تصنيف عينة الدراسة حسب العمر.....
١٤٢	تصنيف عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي.....
١٤٤	تصنيف عينة الدراسة حسب الخبرة.....
١٤٥	توزيع عينة الدراسة حسب المحافظة.....
١٤٦	التحليل العاملي التوكيدي Confirmatory Factor Analysis.....
١٤٩	التحليل العاملي التوكيدي لمتغير الرضا عن الحياة.....
١٥١	الصدق والثبات لأنموذج الرضا عن الحياة.....
١٥١	أولاً: صدق التقارب Convergent Validity.....
١٥٢	صدق التمايز لنموذج الرضا عن الحياة Discriminant Validity.....
١٥٣	التحليل العاملي التوكيدي للرضا الوظيفي.....
١٥٥	الصدق والثبات لأنموذج الرضا الوظيفي.....
١٥٥	أولاً: صدق التقارب Convergent Validity.....
١٥٦	صدق التمايز لنموذج الرضا الوظيفي Discriminant Validity.....
١٥٧	التحليل العاملي التوكيدي للأداء الوظيفي.....
١٥٨	الصدق والثبات لأنموذج الأداء الوظيفي.....
١٦٠	صدق التمايز لنموذج الأداء الوظيفي Discriminant Validity.....
١٦٠	التحليل العاملي التوكيدي للأنموذج القياسي الكلي.....
١٦٢	الصدق والثبات للنموذج القياسي الكلي.....
١٦٢	أولاً: صدق التقارب Convergent Validity.....
١٦٣	صدق التمايز للنموذج القياسي الكلي Discriminant Validity.....
١٦٣	الأنموذج الهيكلي للدراسة واختبار الفرضيات.....

أولاً: الفرضيات المباشرة بين متغيرات الدراسة	١٦٥
نتائج السؤال الأول: ما أثر الرضا عن الحياة على الأداء الوظيفي لدى معلمي	
المدارس الثانوية في اليمن؟	١٦٦
الفرضية المباشرة الأولى:	١٦٦
نتائج السؤال الثاني: ما أثر الرضا عن الحياة على الرضا الوظيفي لدى معلمي	
المدارس الثانوية في اليمن؟	١٦٦
الفرضية المباشرة الثانية:	١٦٦
نتائج السؤال الثالث: ما أثر الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي لدى معلمي	
المدارس الثانوية في اليمن؟	١٦٧
الفرضية المباشرة الثالثة:	١٦٧
نتائج السؤال الرابع: ما مدى تأثير الرضا الوظيفي بوصفه متغيراً وسيطاً في العلاقة	
بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في اليمن؟. ...	١٦٨
ثانياً: العلاقة غير المباشر بين المتغيرات	١٦٨
الفرضية الرابعة غير المباشرة:	١٦٨
معامل التحديد (R^2)	١٦٩
خلاصة الفصل	١٧٠
الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات	١٧١
تمهيد	١٧١
خلفية الدراسة	١٧١
مناقشة نتائج أسئلة وفرضيات الدراسة	١٧٤
مناقشة نتائج السؤال الأول	١٧٤
مناقشة نتائج السؤال الثاني	١٧٦
مناقشة نتائج السؤال الثالث	١٧٩
مناقشة نتائج السؤال الرابع	١٨١

١٨٤	الاستنتاجات
١٨٦	التوصيات
١٨٧	أولاً: المسؤولون بوزارة التربية والتعليم والمديريات العامة للتربية بالمحافظات
١٨٨	ثانياً: مديرو المدارس
١٨٩	محددات الدراسة
١٩٠	الدراسات والبحوث المقترحة
١٩١	الخاتمة

١٩٢ قائمة المصادر والمراجع

٢٢١ الملاحق

٢٢١	ملحق رقم (١) الاستبانة
٢٣١	ملحق رقم (٢) قائمة بأسماء المحكمين
٢٣٢	ملحق رقم (٣) خطاب رسمي من الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا إلى وزارة التربية والتعليم في الجمهورية اليمنية
٢٣٣	ملحق رقم (٤) خطابات رسمية من مكاتب وزارة التربية والتعليم في الجمهورية اليمنية

قائمة الجداول

١١٣	جدول (١-٣)	(Morgan & Krejcie, 1970) لتحديد حجم العينة
١١٦	جدول (٢-٣)	تفاصيل حول أداة الدراسة (الاستبانة)
	جدول (٣-٣)	معامل الارتباط بين درجة كل فقرة في محور الرضا عن الحياة ودرجة
١١٩		المحور الكلية
١٢٠	جدول (٤-٣)	معامل الارتباط بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية لمتغير الرضا عن الحياة
١٢١	جدول (٥-٣)	معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمتغير الرضا الوظيفي
	جدول (٦-٣)	معامل الارتباط بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية لمتغير محور الرضا
١٢٢		الوظيفي
١٢٣	جدول (٧-٣)	معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمتغير الأداء الوظيفي
١٢٤	جدول (٨-٣)	معامل الارتباط بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية لمتغير الرضا الوظيفي
١٢٥	جدول (٩-٣)	معاملات الثبات لمتغيرات الدراسة
١٣٠	جدول (١-٤)	عدد الاستبانات الموزعة وعدد المسترجعة
١٣١	جدول (٢-٤)	الكشف عن القيم المتطرفة
١٣٢	جدول (٣-٤)	قيم ماها لانوبس في المتغيرات المتعددة للكشف عن القيم المتطرفة
١٣٣	جدول (٤-٤)	قيمة كوك Cook للكشف عن القيم المتطرفة في الأبعاد المتعددة
١٣٤	جدول (٥-٤)	الالتواء Skewness، والتفلطح Kurtosis
١٣٩	جدول (٦-٤)	عامل التسامح وعامل التضخم
١٣٩	جدول (٧-٤)	مصفوفة الارتباط بين محاور الدراسة
١٤٠	جدول (٨-٤)	توزيع عينة الدراسة حسب الجنس
١٤٢	جدول (٩-٤)	توزيع عينة الدراسة حسب العمر
١٤٣	جدول (١٠-٤)	توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل التعليمي
١٤٤	جدول (١١-٤)	توزيع عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة
١٤٦	جدول (١٢-٤)	توزيع عينة الدراسة حسب المحافظة
١٥٠	جدول (١٣-٤)	مؤشرات أنموذج للرضا عن الحياة
١٥٢	جدول (١٤-٤)	ثبات وصدق تطابق النموذج الرضا عن الحياة

١٥٣	الجذر التربيعي للتباين المستخلص وقيم الارتباط بين أبعاد النموذج	جدول (١٥-٤)
١٥٤	مؤشرات أُنموذج الرضا الوظيفي	جدول (١٦-٤)
١٥٦	ثبات وصدق تطابق النموذج الرضا الوظيفي	جدول (١٧-٤)
١٥٧	الجذر التربيعي للتباين المستخلص وقيم الارتباط بين أبعاد النموذج	جدول (١٨-٤)
١٥٨	مؤشرات أُنموذج الأداء الوظيفي	جدول (١٩-٤)
١٥٩	ثبات وصدق تطابق النموذج للأداء الوظيفي	جدول (٢٠-٤)
١٦٠	الجذر التربيعي للتباين المستخلص وقيم الارتباط بين أبعاد الأُنموذج	جدول (٢١-٤)
١٦٢	مؤشرات الأُنموذج القياسي الكلي	جدول (٢٢-٤)
١٦٣	ثبات وصدق تطابق النموذج القياسي الكلي	جدول (٢٣-٤)
١٦٣	الجذر التربيعي للتباين المستخلص وقيم الارتباط بين أبعاد النموذج	جدول (٢٤-٤)
١٦٥	مؤشرات الأُنموذج الهيكلي	جدول (٢٥-٤)
١٦٨	نتائج الفرضيات المباشرة للدراسة	جدول (٢٦-٤)
١٦٩	نتائج تحليل الفرضية غير المباشرة	جدول (٢٧-٤)
١٧٠	الارتباط التربيعي المتعدد	جدول (٢٨-٤)

قائمة الاشكال

٩	أغموذج الدراسة	الشكل (١-١)
١٣٥	(P-P-Plot) يوضح التوزيع الطبيعي للبيانات	الشكل (١-٤)
١٣٦	الرسم البياني للتوزيع الطبيعي (Histogram)	الشكل (٢-٤)
١٣٧	تبعر البواقي	الشكل (٣-٤)
١٤١	تصنيف عينة الدراسة من الموظفين حسب الجنس	الشكل (٤-٤)
١٤٢	توزيع عينة الدراسة حسب العمر	الشكل (٥-٤)
١٤٣	توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل التعليمي	الشكل (٦-٤)
١٤٥	توزيع عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة	الشكل (٧-٤)
١٤٦	توزيع عينة الدراسة حسب المحافظة	الشكل (٨-٤)
١٥٠	التحليل العاملي التوكيدي للرضا عن الحياة	الشكل (٩-٤)
١٥٤	التحليل العاملي التوكيدي للرضا الوظيفي	الشكل (١٠-٤)
١٥٨	التحليل العاملي التوكيدي للأداء الوظيفي	الشكل (١١-٤)
١٦١	التحليل العاملي التوكيدي للأغموذج القياسي الكلي لمتغيرات الدراسة	الشكل (١٢-٤)
١٦٥	النموذج الهيكلي للدراسة واختبار الفرضيات	الشكل (١٣-٤)

الفصل الأول

مشكلة البحث وأبعاده

المقدمة

تسعى نظم التعليم في مختلف دول العالم إلى تحقيق هدف مشترك يتمثل في تحسين جودة مخرجاتها التعليمية، وذلك من خلال التركيز على تطوير أداء المعلم ورفع المستوى التعليمي للطلاب (Mardiah, Ahyani, & Mahasir, 2022). ويُعدّ المعلم العنصر المحوري في العملية التعليمية، حيث يُمثل "الشخص الرئيسي" الذي يتعامل مباشرة مع الطلاب أثناء عمليتي التدريس والتعلم، ويلعب دورًا أساسيًا في تنفيذ السياسات والخطط التعليمية وتبرز أهمية قدرته على خلق بيئة تعليمية محفزة ومناسبة، بما يساهم في تعزيز مشاركة الطلاب في أنشطة التعلم وتحقيق الأهداف التعليمية المنشودة (Jayoma et al., 2022; Rayo et al., 2022).

ومن هذا المنطلق، فإن الأداء الفعال للمعلم ينعكس بشكل مباشر على جودة التعليم بما يتوافق مع متطلبات الحاضر وتحديات المستقبل. ولتحقيق ذلك، يجب الاستمرار في تحسين بيئة العمل الخاصة بالمعلمين وتعزيز دافعيتهم للتدريس، بما يضمن تحقيق أداء فردي متميز؛ إذ إن جودة أداء المعلم ترتبط ارتباطًا وثيقًا بجودة المخرجات التعليمية، الأمر الذي يؤدي إلى تخريج كوادر بشرية مؤهلة قادرة على خدمة المجتمع بكفاءة (Al-Saidi & Amzat, 2020؛ البوسعيد، ٢٠١٩؛ الحوسنية والعجمي، ٢٠١٩؛ الشهومي، ٢٠٢٢).

في السياق ذاته، يُعدّ التعليم الركيزة الأساسية التي تقوم عليها نهضة الشعوب، إذ يمثل النواة التي تشكّل مستقبل الدول وتطورها. ومن أجل الوصول إلى مستويات متقدمة، ينبغي التركيز على تحسين النظم والبيئات التعليمية بشكل مستمر بما يواكب التحديات العالمية والتطور التكنولوجي المتسارع. ويُعدّ المعلم المحور الأساس في العملية التعليمية، ومن ثم فإن تهيئته وتدريبه، وتوفير حقوقه

المهنية، والمكانة التي تليق به في المجتمع، كلها عناصر أساسية لضمان قيامه بدوره التربوي على الوجه الأمثل، مما يسهم في تحقيق مخرجات تعليمية متسلحة بالمعرفة والكفاءة وقادرة على تلبية احتياجات المجتمع في مختلف المجالات (الشهومي، ٢٠٢٠).

مرت العملية التعليمية في اليمن بمراحل من التحسينات والتطوير والتدريب من أجل الوصول إلى جودة عالية في المخرج التعليمي، ولتحقيق ذلك فإنه ينبغي الاهتمام بالقائمين على العملية التعليمية، وعلى رأسهم المعلمون، ومحاولة الوصول بهم إلى مستوى مرض من الحياة يحقق لهم السعادة والراحة والذي سينعكس بدوره وبشكل إيجابي في مصلحة العملية التعليمية والتربوية بكاملها، على مدار أكثر من عقدين، قام صناع السياسة بالعديد من الإصلاحات المتنوعة لتحسين المدارس، بدءاً بالمعايير والاختبارات الجديدة إلى المدارس التي أعيد تصميمها والمناهج الجديدة (مؤشرات التعليم في الجمهورية اليمنية، ٢٠١٤). من هذا المنطلق كانت الحاجة ملحة لمعرفة مستوى الرضا عن الحياة لدى المعلمين في المدارس الثانوية في وزارة التربية والتعليم باليمن ومدى تأثير ذلك على الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي.

أظهر الأدب التربوي أن هناك نتائج دائماً ما تتكرر وهي أن المعلم هو نقطة ارتكاز تحديد النجاح أو الفشل، ويعتمد كل جانب من جوانب الإصلاح المدرسي على المعلمين ذوي المهارات العالية لنجاحه (Darling-Hammond, 2010)، أشار جيمبو وهيسمورا ويوف (Jimbo, Hisamura, Yoffe, 2010) بأن ترقية المعلمين وتطويرهم هي واحدة من أكثر الطرق المباشرة للتأثير على الممارسات التعليمية على مستوى المدارس والفصول الدراسية. ولأن المعلم هو الأساس الذي تقوم عليه العملية التربوية، لذا لا بد أن يتمتع بحياة صحية ونفسية وجسدية جيدة، وبشخصية متكاملة ومتزنة تعكس مستوى مقبولاً من جودة الحياة التي يعيشها هذا المعلم، إذ أن تصرفاته ونظراته للحياة تنعكس بشكل مباشر على تلاميذه. وفي حياة المعلم الكثير من الصعوبات والتحديات التي تؤثر عليه وعلى صحته النفسية والبدنية مما ينعكس على العملية التعليمية، ولا بد من وضع إصلاحات شاملة للنظام التعليمي، والمعلم أحد أركان النظام التعليمي فلا يمكن أن يتم الإصلاح بدون التعرف على هذه الصعوبات التي تواجهه.

أشار كل من (Billeh, 2002; Al-Wreikat, 2010; Shahbazi, 2014) أنه يجب أن يكون الإصلاح الشامل لسياسة النظام التعليمي موجهاً نحو تحسين الجودة والمعايير والكفاءة، وأنه

يجب التركيز على الاحتياجات والأولويات الإقليمية وحشد الموارد البشرية والمالية داخل المنطقة، بالإضافة لإنشاء آليات تعاونية تتيح للبلدان تبادل المعلومات والخبرات في تخطيط وتنفيذ الإصلاحات اللازمة.

من المعروف أن المجتمعات الحديثة تهتم كثيرا بتطوير إمكانات أفرادها الذاتية التي تمكنهم من الشعور بالرضا عن الحياة، وتركز المجتمعات المعاصرة على معرفة مستوى تقييم أفرادها لحاجاتهم الضرورية بالإضافة إلى الأمان والأهداف التي يرغبون في تحقيقها وذلك لتمكين الأفراد من العيش في حياة مجدية وممتعة (منتصر موسي، ٢٠١٩). تعتبر جودة الحياة من الأشياء الأساسية والتي يجب على الحكومات توفيرها للمعلم من أجل أن يقوم بمهامه بشكل مثالي وأن يكون راضياً عن حياته، ومن الواضح أن توفر مستوى معيشة مقبولة للموظف سوف يسهم في زيادة مستوى الرضا الوظيفي ويسهم في تطوير الأداء. لا يقتصر دور المعلم على تقديم المعارف والمعلومات، بل هو أكثر من ذلك فالمعلم مرشد ومربي وموجه وهو ركن أساسي في العملية التربوية لذلك من المهم تدريب المعلم لتحسين جودة التعليم في المجتمع، ولا ننسى تحسين طرق التدريس المتنوعة والملائمة للعملية التربوية وفق المناهج المعمول بها (بن موفق وبن صافي، ٢٠١٧)

وقد أشار (خليل، وشرير، ٢٠١٦؛ الشبتي، العنزي، ٢٠١٤؛ MacNeil, 1993) إلى أن الرضا الوظيفي يعتبر عاملاً إيجابياً محفزاً نحو بذل المزيد من الجهد لتحسين أداء المعلمين مما ينعكس على العملية التعليمية، حيث يرى بعض الباحثين أن رضا الهيئة التعليمية يعتبر عاملاً مهماً في قدرة المؤسسات التعليمية على توصيل خدمة تعليمية ذات جودة عالية تلبي رغبات وحاجات المستفيدين وتنال رضاهم. وعلى العكس من ذلك، فإن المؤسسات التعليمية سوف تواجه صعوبة كبيرة في توصيل الخدمة التعليمية بالمستوى المطلوب عندما يكون موظفيها غير راضين أو ليس لديهم الرغبة والاستعداد لبذل الجهود في تحسين أدائهم وتوصيل خدمة تعليمية ذات مستوى عالٍ للمستفيدين.

ومما سبق يتضح أن المعلم هو الأساس التي تقوم عليه المنظومة التعليمية، وهو عنصر مهم في عملية التطوير والتحسين في المدارس والتي تهدف للوصول إلى مخرجات تعليمية ذي جودة. فقد تعددت المهام والمسؤوليات للمعلم وهذا الأمر يستدعي الاهتمام بالمعلم ورفع

معنوياته من خلال توفير الرعاية اللازمة له، من الناحية المادية والاجتماعية والنفسية وتقديم التدريب المناسب بالإضافة إلى توفير المناخ التربوي الملائم للإبداع، وكل ما من شأنه أن يحسن من الرضا عن الحياة لدى المعلم ورفع مستوى الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي في المدارس الثانوية في الجمهورية اليمنية.

يعد مفهوم الرضا عن الحياة من المفاهيم الرئيسة التي تحظى بالاهتمام الكبير من قبل الباحثين في مجال علم النفس والصحة النفسية، وأصبح المطلب الجوهري للإنسان في العصر الحالي باعتباره مؤشراً مهماً من مؤشرات الصحة النفسية، إذ أن الرضا عن الحياة يعني إقبال الفرد على الحياة والرغبة الحقيقية في أن يعيشها. وقد اهتم علماء النفس والاجتماع والاقتصاد بدراسة مفهوم الرضا عن الحياة.

تفيد بعض الأدبيات البحثية بأن الرضا عن الحياة له تأثير كبير في تحسين الرضا الوظيفي وهذا ما أكدته عدة دراسات، فقد أشار Rostami, H. R, (2021: 3-4) أن تحسين الجوانب المختلفة لظروف العمل المتعلقة بنوعية الحياة المرتبطة بالعمل تزيد الرضا الوظيفي، فالأفراد الذين يتمتعون بنوعية حياة جيدة ورضا وظيفي يكونوا أكثر التزاماً في أدائهم وبالتالي يساهمون في صحة المجتمع ورفاهيته بشكل عام. هناك ارتباط إيجابي مهم بين نوعية الحياة المرتبطة بالعمل والالتزام المهني ويشمل الرضا الوظيفي بين معلمي رياض الأطفال في المناطق الحضرية، مما يشير إلى أنه مع زيادة جودة الحياة المرتبطة بالعمل، يزداد الرضا الوظيفي (Cheng & Gan, 2020 7-8). كما أكد ذلك (Lin, 2015, 10-11 ; Andresen, 2017,1) أن نوعية الحياة التي يعيشها الموظف ترتبط بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي وكانت من المؤشرات المهمة للرضا الوظيفي نية البقاء في الوظيفة الحالية، والاستقلالية، والمهام الأقل رتابة، والعمل الأقل إجهاداً وتخفيف الاكتئاب والخوف من الثقة في الأصدقاء، وممارسة التمارين الرياضية المعتدلة والحفاظ على الصحة فكلما ارتفع معدل نوعية الحياة ارتفع الرضا الوظيفي.

كما يرى بعض الباحثين أن الرضا عن الحياة له تأثير كبير في تحسين الأداء الوظيفي فقد أشار جونسون أن الموظفين "السعداء" يميلون إلى الحصول على أداء وظيفي أعلى من الموظفين الأقل سعادة وأن الرضا عن الحياة يؤثر على العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي؛ أي أن الرابط بين الرضا الوظيفي والأداء يكون موجوداً عند وجود مستويات عالية

من الرضا عن الحياة (Johnson,2008). عند دراسة الرضا عن الحياة بشكل عام مع الرضا الوظيفي فمن المحتمل أن تكون هناك علاقة أقوى مع الأداء، ومن المفيد دراسة طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة (Jones,2006).

مشكلة الدراسة

تواجه مؤسسات التعليم في اليمن العديد من القضايا التي أدت إلى ضعف إسهام هذه المؤسسة في تطوير المجتمع، مثل انخفاض مستوى التزام الموظفين ورضاهم تجاه وظائفهم، أو دخلهم المادي، مما أدت إلى انخفاض أداء المعلمين بشكل خاص وأداء المؤسسات التربوية بشكل عام (المجلس الأعلى للتخطيط التربوي، ٢٠١٤)، والذي نتج عن ذلك انخفاض مستوى الكفاءة وكذلك مستوى جودة التعليم في اليمن وضعف مستوى التحصيل الدراسي الذي لا يمنح الطلاب المهارات والمعارف الكافية للتعامل مع متطلبات التعليم الجامعي (التقرير الوطني، ٢٠١٤: ٣٦؛ مؤشرات التعليم، ٢٠١٤: ١٨؛ Al-refaei et al, 2021).

مما لا شك فيه أن أداء الطلاب يتأثر في أي مؤسسة تعليمية بالأداء الوظيفي للمعلمين فيها، حيث يعتبر التدريس قلب العملية التعليمية (Darling-Hammond, 2010). وبالمثل يمكن للمعلمين الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الأداء الوظيفي تقديم تعليم أفضل للطلاب. وبالتالي، فمن الضروري تحسين مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين وذلك لرفع مستوى التحصيل التعليمي للطلاب (Boset, Asmawi, & Abedalaziz, 2017).

إن اهتمام الدولة برأس المال البشري وخصوصاً المعلمين وتوفير المقابل المادي لهم وتوفير بيئة العمل المناسبة، توفر لهم التوازن بين حياة العمل والحياة الخاصة، وتحسن الصحة النفسية والجسدية لديهم، وتدعم مسيرتهم المهنية وتوفر فرص النمو الوظيفي، وتعمل على تطوير سلوكهم وأدائهم الوظيفي وإنتاجيتهم، وتحسين دافعيتهم للعمل، مما ينعكس إيجابياً على تطوير العملية التعليمية، لأن المعلمين يشكلون منبعاً للمعرفة، التي تعتبر الركيزة الأساسية التي تقود عجلة التنمية وتضع الدولة في مصاف الدول المتقدمة (الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، ٢٠١٧).

فالمعلم هو الأساس الذي تقوم عليه العملية التربوية، لذا لا بد أن يتمتع بجودة حياة صحية ونفسية وجسدية جيدة، وبشخصية متكاملة ومتزنة تعكس مستوى مقبولاً من الرضا عن الحياة التي يعيشها هذا المعلم، إذ أن تصرفاته ونظراته للحياة تنعكس بشكل مباشر على تلاميذه (قريطع، ٢٠١٧). حيث يقضي جزءاً كبيراً من حياته في العمل، لذلك فإن الرضا في العمل يؤثر بشكل كبير على الحياة العامة للشخص. فالموظف الراضي عن الوظيفة يؤثر بشكل إيجابي على الحياة الشخصية وعلى الصحة الجسدية والعقلية كما يظهر نفسه كشخص سعيد في الحياة الأسرية ويمكن أن ينعكس على الأداء الوظيفي المتزايد في المنظمات. وهذا ما أكدته دراسة (لغرام وعيساوي، ٢٠١٩: ٩٢) بأن هناك تأثيراً مرتفعاً للرضا الوظيفي على الأداء المهني، وأشارت نتائج الدراسة إلى ردود الفعل الإيجابية والسلبية، وكلاهما يؤكدان أن الرضا الوظيفي يؤثر على الأداء المهني، كما أكدت دراسة (عونلي، ٢٠١٥) أن المعلم الراضي يكون أدائه أحسن، وينعكس ذلك على التلاميذ وعلى المؤسسة التعليمية، وهذه تعتبر قضية مصيرية لمستقبل الأجيال والوطن، ومن أهم الطرق لرفع المستوى التعليمي الوصول إلى رضا المعلم الوظيفي.

الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي لهما أهمية كبيرة في تحقيق النجاح الشامل ويمكن أن يحصل عليه الموظف إما من خلال بيئة العمل أو من خلال التواصل بين الأشخاص (ARSLAN & ACAR, 2013). فالرضا عن الحياة يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالرضا الوظيفي، وفي هذا الصدد، يشير جونيس إذا تم دراسة الرضا عن الحياة بشكل عام (أي السعادة أو الرفاه العام)، بدون الرضا الوظيفي أو العكس، من المحتمل أن تكون العلاقة مع الأداء غير واقعية، لذلك عند دراسة العلاقة بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي، فمن المفيد دراسة طبيعة العلاقة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي (Jones, 2006).

إلا أن الدراسات السابقة لم تهتم بدراسة هذه الأبعاد الثلاثة التي ذكرها جونيس وهي الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي في نموذج واحد مشابه للدراسة الحالية، فعلى سبيل المثال اهتم كلا من (Dixit, et al., 2021; Audenaert, et al., 2021; Kim & Lee, 2021;) بدراسة العلاقة بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي، بينما اهتم بدراسة العلاقة بين الرضا

الوظيفي والأداء الوظيفي كلا من (شتيان، ٢٠١٨؛ العمري والياني، ٢٠١٧؛ مروان مصطفى، ٢٠١٧؛ موفق وبن صافي، ٢٠١٧؛ Afshar & Doosti, 2016; Curado & Santos, 2021; Mughal, et al., 2021). وهناك دراسات أخرى اهتمت بدراسة العلاقة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي كدراسة (Sari & Marcionetti & Castelli, 2022; Cheung et, al., 2022; Yetkiner, 2020; Gander et, al., 2020; Uchmanowicz, et al., 2019; Kazmi and Jamal, 2017; Faheem, 2017).

في حدود معرفة الباحث، لم تُظهر البيانات التي تم جمعها وجود اهتمام كافٍ في الدراسات السابقة بتناول المتغيرات الثلاثة ضمن نموذج بحثي واحد متكامل، مما يشير إلى وجود فجوة بحثية تتعلق بدراسة العلاقة بين هذه المتغيرات، إضافة إلى ذلك لم يجد الباحث دراسات بحثت في دور الرضا الوظيفي كمتغير وسيط بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي. لذلك تأتي هذه الدراسة لتقديم نموذج دراسي متكامل لدراسة العلاقة المباشرة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي ودراسة دور الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الثانوية في الجمهورية اليمنية.

أهداف الدراسة

يهدف هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

١. اختبار أثر الرضا عن الحياة على الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في اليمن.
٢. اختبار أثر الرضا عن الحياة على الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في اليمن.
٣. اختبار أثر الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في اليمن.
٤. اختبار مدى تأثير الرضا الوظيفي بوصفه متغيراً وسيطاً في العلاقة بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في اليمن.

أسئلة الدراسة

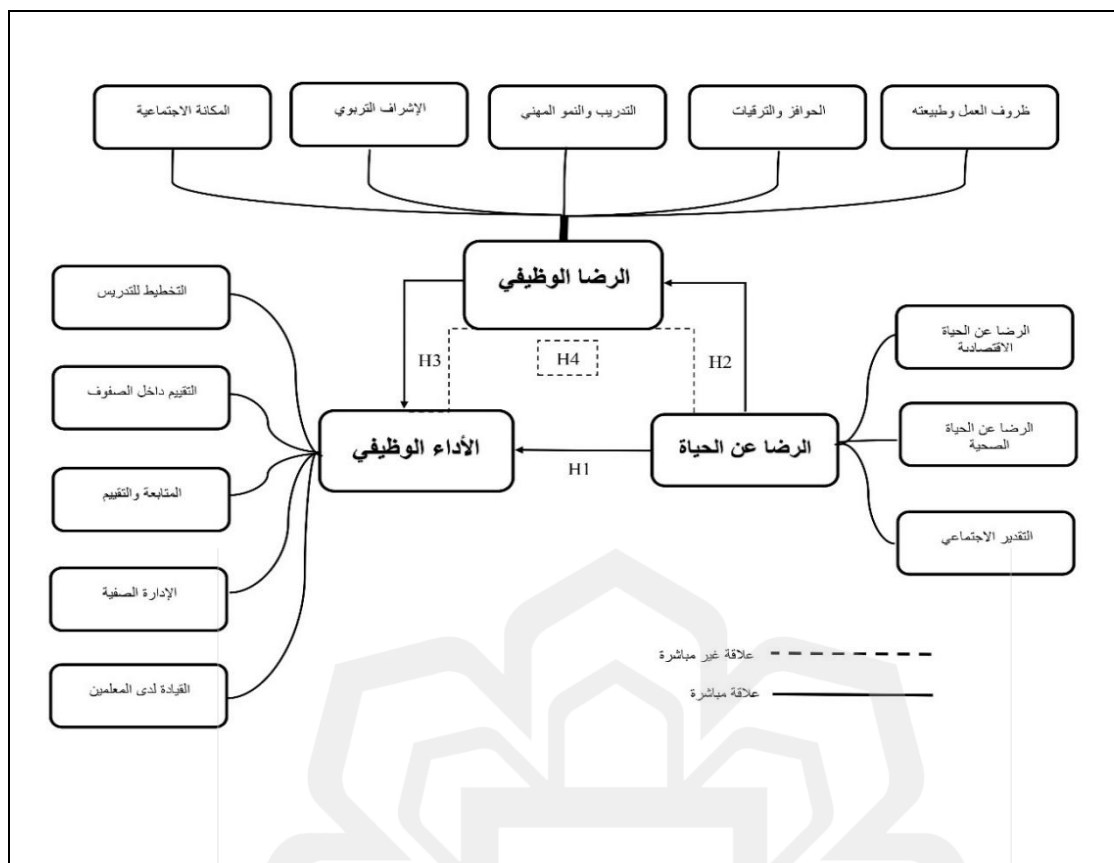
تتمثل مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

١. ما أثر الرضا عن الحياة على الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في اليمن؟
٢. ما أثر الرضا عن الحياة على الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في اليمن؟
٣. ما أثر الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في اليمن؟
٤. ما مدى تأثير الرضا الوظيفي بوصفه متغيراً وسيطاً في العلاقة بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في اليمن؟

فرضيات الدراسة

يهدف البحث إلى اختبار الفرضيات التالية:

١. يوجد أثر للرضا عن الحياة على الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في اليمن.
٢. يوجد أثر للرضا عن الحياة على الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في اليمن.
٣. يوجد أثر للرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في اليمن.
٤. يوجد أثر للرضا الوظيفي بوصفه متغيراً وسيطاً في العلاقة بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في اليمن.



الشكل (١-١) أنموذج الدراسة

أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة على أنها من الدراسات النادرة في هذا المجال في الجمهورية اليمنية. وكذلك من كون موضوعها الذي يتناول أثر الرضا عن الحياة نظرياً وتطبيقياً، الذي يعد مدخلاً في تحسين وتطوير أداء معلمي المدارس الثانوية في اليمن، بالإضافة إلى افتقار البحوث التربوية في اليمن للدراسات المختصة بمعلمي المدارس الثانوية الذين يعدون اللبنة الأساسية لبناء المجتمع.

أهمية الدراسة النظرية

ففي الجانب النظري تعتبر هذه الدراسة الأولى على حد علم الباحث التي تدرس هذه الثلاثة المتغيرات (الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي والرضا الوظيفي) في نموذج واحد، فالدراسات السابقة بحثت في تأثير الرضا عن الحياة على الأداء الوظيفي أو العكس مثل دراسة (2000 Landry)، ودراسة (Riasudeen & Venkatesakumar, 2014) وكذلك دراسات أخرى بحثت في

تأثير الرضا الوظيفي على الأداء مثل دراسة (بشير، ٢٠١٥)، ودراسة (بن موفق وبن صافي، ٢٠١٧)، ودراسة (حمزة، ٢٠١٥)، ودراسة (مصطفى، ٢٠١٧)، ودراسة (Grundey, 2009) ودراسة (Streimikiene & إما أن تدرس تأثير الرضا عن الحياة على الأداء أو تدرس تأثير الرضا الوظيفي على الأداء. ويرى جونيس أنه عند دراسة العلاقة بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي، فمن المفيد دراسة طبيعة العلاقة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي (Jones, 2006). ولذلك تكمن أهمية هذه الدراسة كونها تدرس مدى تأثير الرضا عن الحياة التي يعيشها معلم المدرسة الثانوية في اليمن على أدائه الوظيفي من ناحية، كما أنها تدرس مدى تأثير الرضا عن الحياة على الرضا الوظيفي من ناحية ثانية، وأيضاً تدرس تأثير الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي للمعلم، وكذلك دور الرضا الوظيفي وسيطاً بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي للمعلم اليمني في المدارس الثانوية.

أهمية الدراسة التطبيقية

أما في الجانب التطبيقي فهي مهمة للقائمين على العملية التعليمية في اليمن إذا ما أرادوا تحسين العملية التعليمية، فيجب أولاً الاهتمام بتحسين ظروف الحياة للمعلم اليمني. ذلك لأن المعلم هو الأساس الذي تقوم عليه العملية التربوية، لذا لا بد أن يتمتع بحياة صحية ونفسية وجسدية جيدة، وبشخصية متكاملة ومتزنة تعكس مستوى مقبولاً من الرضا عن الحياة التي يعيشها هذا المعلم، إذ إن تصرفاته ونظراته للحياة تنعكس بشكل مباشر على تلاميذه.

ومن المتوقع أن يستفيد من هذه الدراسة الجهة المسؤولة عن التعليم الأساسي والثانوي في اليمن ممثلة بوزارة التربية والتعليم ومكاتبها التربوية في المحافظات والمديريات. بالإضافة إلى معلمي المدارس الثانوية الحكومية، حيث تسهم هذه الدراسة في معرفة الرضا عن الحياة لدى معلمي المدارس الثانوية في اليمن وأثره على أدائهم وعلى رضاهم الوظيفي مما يساهم في الوصول إلى النمو المهني والاقتصادي لديهم. من المتوقع أن تقدم النتائج إسهامات كبيرة في تحسين أداء المعلمين في المدارس الثانوية اليمنية، وقد يمكن أصحاب المصلحة أيضاً من تصميم برامج أكثر فاعلية لتحسين نوعية حياة المعلمين وبالتالي تحقيق الأهداف في هذه المرحلة. قد تكون نتائج الدراسة الحالية بمثابة دليل للباحثين الآخرين الذين يرغبون في البحث في القضايا ذات الصلة.

مصطلحات الدراسة Terminology

وفقا للنموذج المعد مسبقا للدراسة، فقد حدد الباحث ثلاث مصطلحات وهي متغيرات الدراسة الرئيسية وهي: الرضا عن الحياة، والرضا الوظيفي، والأداء الوظيفي. ومثل ما هو متعارف عليه في الدراسات الإنسانية يجب على الباحث توضيح المفاهيم الإجرائية لكل مصطلح وذلك لتجنب سوء الفهم أو الالتباس للقراء. وفي هذا السياق سيوضح الباحث التعريفات الاصطلاحية والإجرائية للمصطلحات الثلاثة.

الرضا عن الحياة Life Satisfaction

يشير مفهوم الرضا عن الحياة، الذي تم تقديمه لأول مرة بواسطة Neugarten في عام ١٩٦١ إلى موقف أو نتيجة تم الحصول عليها من خلال مقارنة ما يريده الشخص وما يمتلكه (Demirel, 2014). يعتبر مفهوم الرضا عن الحياة أداة لتنمية رفاهية الدولة من خلال تزويد الموظفين بحياة جيدة، وفي الستينيات حاول الباحثون الوصول لتعريف شامل للرضا عن الحياة، وهنا جاء مصطلح نوعية الحياة. في منتصف الثمانينات تم استبدال المعايير التقليدية والاقتصادية للرضا والرفاه بالمؤشرات الاجتماعية، وهم يرون أن المال لا يشتري السعادة وأن هناك طرقاً أخرى للحياة البشرية غير الإشباع المادي (Prasoon, 2016).

يشير الرضا عن الحياة إلى ردود الفعل العاطفية للفرد خارج حياته العملية. بمعنى آخر، يشير إلى الموقف العام للفرد تجاه الحياة. أن تكون سعيداً في الحياة اليومية، والشعور بالسعادة الجسدية، والأمن الاقتصادي والعلاقات الاجتماعية هي العوامل التي تؤثر على الرضا عن الحياة (Schmitter, 2003). وقد عرفت منظمة الصحة العالمية (WHO) نوعية الحياة بأنها تصورات الأفراد لمواقفهم في الحياة في سياق نظم الثقافة والقيم التي يعيشون فيها وبما يتعلق بأهدافهم، وتوقعاتهم، ومعاييرهم، واهتماماتهم (Alzahrani, et al. 2017).

على غرار العواطف، يعتمد الرضا عن الحياة على عملية التقييم المعرفي، أي التقييم العام لنوعية حياة الفرد، والذي يرتبط بقوة بدرجة تحقيق الهدف (Hagenaue, et al., 2018). لذلك فإن الرضا عن الحياة هو حكم معرفي واعٍ لحياة المرء يتم فيه وضع معايير الحكم من قبل الشخص نفسه (Pavot & Diener, 1993).

يفسر الرضا عن الحياة الاختلاف الذي يظهر بعد مقارنة توقعات الفرد مع الوضع الحقيقي الذي يعيشه. وقد وجد أن هؤلاء الأفراد الذين يشعرون بالرضا عن حياتهم راضون أيضاً عن وظائفهم الحالية (Summaira Naz, 2015). يشمل الرضا عن الحياة جميع أبعاد حياة الفرد، حيث يؤثر المستوى العالي من الرضا الوظيفي الفردي بشكل إيجابي على كل من الأداء الوظيفي والرضا عن الحياة (Demirel, 2014).

التعريف الإجرائي للرضا عن الحياة لهذه الدراسة: هي مجموعة درجات سيحصل عليها كل معلم من خلال مؤشرات قابلة للقياس المباشر وتشمل الرضا عن الحياة الاقتصادية والرضا عن الحياة الصحية، والتقدير الاجتماعي، وذلك تبعاً لمقياس الرضا عن الحياة لمنظمة الصحة العالمية.

الرضا الوظيفي Job Satisfaction

يُعرّف الرضا الوظيفي بأنه يعكس مشاعر الموظفين ومواقفهم تجاه عملهم (Armstrong, 2014). هناك ثلاثة أبعاد للرضا الوظيفي تُعرف بالرضا الداخلي والخارجي والرضا الاجتماعي (Schnake, 1983). فالرضا الداخلي يؤكد على الجوانب النفسية والعاطفية للموظف. وفي هذه الدراسة، يُعرّف الرضا الداخلي بأنه إرضاء المعلمين في الجوانب العاطفية مثل قدرتهم على استخدام المهارات لتحقيق المهمة، والعمل نفسه مثل طبيعة التحدي، وصعوبة العمل وأهميته، وفرص الموظف لإنجاز شيء يستحق العناء.

مصادر الرضا الخارجية هي مصادر ظرفية، التي تعتمد على البيئة، مثل رضا المعلمين عن بيئة العمل، ومقدار الراتب الذي يحصل عليه المعلم. يُعرّف الرضا الاجتماعي بأنه قناة فردية لتقييم الجوانب النفسية والاجتماعية لعلاقاته، حيث تكون التفاعلات مع الزملاء الآخرين سهلة ومرضية (Geyskens & Steenkamp, 2000). يشير الرضا الاجتماعي في هذه الدراسة إلى رضا المعلمين عن العلاقات الاجتماعية، والتقدير والاحترام والتواصل مع الزملاء على المستوى الشخصي، وحب العمل معاً كعمل جماعي.

تتم دراسة الرضا الوظيفي من خلال حصيلة الأبعاد التي تمثل جوانب الرضا الوظيفي، وهناك طريقتين لدراسة رضا الموظفين: أولاً الرضا العام ويحتوي أبعاداً عديدة وفق ظروف العمل

وطبيعته، والطريقة الثانية هي الرضا الجزئي ويدرس الرضا الوظيفي وفق جوانب وأبعاد معينة من الوظيفة (Spector,1997). إن المؤسسات التعليمية ترى أن موظفيها ذوو أهمية كبيرة، لذا من المهم معرفة مستوى رضا الموظفين سواء كان رضاهم بشكل عام أو من خلال معرفة رضاهم في جوانب معينة في المؤسسة التعليمية.

تعددت الدراسات التي تطرقت لموضوع الرضا الوظيفي، وقد تضمنت الدراسات التربوية نتائج وأبعاد ذات صلة بالرضا الوظيفي، ويرى الباحث أنه من المهم عرض الأبعاد المهمة للرضا الوظيفي لوصفه متغيراً وسيطاً في هذه الدراسة، وهناك خمسة أبعاد رئيسة تمثل الرضا الوظيفي وقد تؤثر في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المؤسسات التعليمية وهي: بُعد طبيعة العمل وظروفه، بُعد الجانب المادي، بُعد التنمية المهنية، بُعد الإشراف التربوي، بُعد المكانة الاجتماعية.

يعرف الباحث الرضا الوظيفي إجرائياً: بأنه شعور إيجابي نحو العمل الذي يقوم به المعلم، حيث يشعر الموظف بالرضا التام عن ظروف العمل وطبيعته، والجوانب المادية، والتدريب المهني، والإشراف التربوي، وينعكس ذلك على الرضا العام حول سياسة المؤسسة التعليمية وقوانينها وبيئتها الداخلية.

الأداء الوظيفي Job Performance

يعرف الأداء الوظيفي من وجهة نظر تربوية بأنه "سلوك المعلم لتنفيذ المهام الموكلة إليه لإنجاز الهدف المخطط له، متأثراً باستعداده وقدراته بالمناخ التنظيمي المحيط به، بما تشمله من مساندة زملاء العمل وغط الإشراف والظروف المادية للعمل وأيضاً متطلبات وتحديات الوظيفة وكذلك الجمهور متلقي الخدمة (حسني الدحدوح، ٢٠١٥).

الأداء الوظيفي يعتبر الناتج النهائي لأي مؤسسة، ومن المعروف أن المؤسسات الأكثر استقراراً تتميز بمستوى أداء عالي من قبل موظفيها، ونستطيع القول بأن الأداء الوظيفي داخل المؤسسة ليس بالضرورة يكون انعكاس للإدارة، بل ترجع إلى أهمية الترابط لكل أجزاء المؤسسة ومراحلها دورة المختلفة وهي مراحل الاستقرار، والبقاء، والاستمرارية، والريادة، فالأداء الوظيفي يعتبر أساس قدرة أي المؤسسة للانتقال من مرحلة ما إلى مرحلة متقدمة (فرحي، ٢٠١٧:

ص ٤٦، ٤٧). فالأداء الوظيفي هو الأساس الذي تقوم عليه جميع المؤسسات، وتظهر هذه الأهمية من خلال معرفة مستويات القوة والضعف وانعكاساتها الإيجابية والسلبية على أداء الموظفين وفاعلية المؤسسة (بغالية وخيرات ٢٠١٩: ص ٩٤).

يعرف الباحث الأداء الوظيفي إجرائياً: بأنه جهد المعلم الناتج عن المهام المعينة التي يقوم بها لتحقيق أهداف المؤسسة التعليمية كالتهيئة للتدريس، والتنظيم داخل الفصل، والمتابعة والتقييم، والإدارة الصفية، والقيادة لدى المعلم، ليحقق تلك المهام على أكمل وجه.

حدود الدراسة

هذه الدراسة مرتبطة ببعض المحددات الموضوعية والمكانية الزمانية، وتتمثل حدود هذه الدراسة في الآتي:

- **الحدود الموضوعية:** تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مدى تأثير الرضا عن الحياة على الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، ودور الرضا الوظيفي كوسيط بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي.
- **الحدود المكانية:** سيتم إجراء هذه الدراسة في المدارس الثانوية في الجمهورية اليمنية.
- **الحدود الزمانية:** سيتم إجراء هذه الدراسة خلال العام الدراسي ٢٠٢٣-٢٠٢٤م.
- **الحدود البشرية:** تقتصر هذه الدراسة على عينة من المعلمين في المدارس الثانوية في الجمهورية اليمنية.

خلاصة الفصل

استعرض الباحث في هذا الفصل أهمية دور المعلم في العملية التعليمية، لأن المعلم هو الأساس في العملية التعليمية، فلا بد من الاهتمام به وترقيته وتطويره، لما لذلك من أثر مباشر على الممارسات التعليمية على مستوى المدارس والفصول الدراسية. كما أشارت مقدمة الدراسة إلى أهمية الاعتناء بجودة الرضا عن الحياة الصحية والنفسية والجسدية للمعلم، التي تنعكس على

شخصيته واتزانه وتعزز من الرضا عن الحياة الرضا الوظيفي لديه، والذي ينعكس على الأداء الوظيفي لديه وبالتالي تحسين مخرجات العملية التعليمية.

كما استعرض الباحث في هذا الفصل إشكالية الدراسة، التي تمثلت في ضعف مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي الثانوية العامة في اليمن، التي كان من أهم أسبابها الرضا عن الحياة لدى المعلمين والمتمثلة في توفير متطلبات الحياة التي توفر للمعلم الظروف الصحية والجسدية التي تسهم في استقراره النفسي والمادي، التي تسبب في ضعف مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين، وبالتالي ضعف مستوى الأداء الوظيفي لديهم. وبناءً على ذلك، تم استعراض أسئلة الدراسة وأهدافها وفرضياتها، ومن ثم تم التطرق إلى أهمية الدراسة النظرية والتطبيقية التي يعتقد الباحث أنها ستفيد القائمين على العملية التربوية في اليمن، من خلال تحسين مستوى جودة الحياة للمعلمين. وأخيراً تمت الإشارة إلى التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة، إضافة إلى حدود الدراسة الموضوعية والمكانية والزمانية.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

تمهيد

بعد اطلاع الباحث على الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة، وضع الباحث بعض التعاريف لمفاهيم البحث، وتصنيف الدراسات السابقة التي تناولت محاور الدراسة الثلاثة وهي الرضا عن الحياة، والرضا الوظيفي، والأداء الوظيفي وربطها بمتغيرات أخرى. ومن ثم قام الباحث بتحليل هذه الدراسات موضحاً الأهداف، والمنهجية المتبعة، وأدوات وعينة الدراسة، بالإضافة إلى أهم النتائج والتوصيات.

القسم الأول: الإطار النظري

المبحث الأول: الرضا عن الحياة Life Satisfaction

الرضا عن الحياة موضوع تطرقت إليه الكثير من العلوم الإنسانية باعتبار أن الرضا عن الحياة من المؤشرات المهمة التي تدل على تمتع الإنسان بالصحة النفسية السليمة، والرضا عن الحياة يزيد من رغبة الفرد في الحياة والإقبال عليها، وهناك صفات كثيرة إذا توفرت في الفرد تشعره بالسعادة أكثر من أي وقت آخر، ومن هذه الصفات كالاستبشار والتفاؤل وتوقع الخير والرضا بالواقع وتقبل النفس واحترامها والاستقلال المعرفي والوجداني (Donald, 2011).

تجدر الإشارة إلى أن مرتكزات التنمية تتمحور حول الهدف الأساسي وهو الإنسان، ومن أهم الأبعاد في التنمية البعد الاقتصادي، إلا أن هناك أبعاداً أخرى إلى جانب البعد الاقتصادي، كالأبعاد الاجتماعية والإنسانية والثقافية للتنمية وقد أثرت تلك النتيجة على مدلول مفهوم التنمية وذلك أدى إلى مفهوم جديد يوضح الأبعاد المختلفة لقدرات وإمكانات الإنسان بالإضافة إلى حصوله على السعادة والرفاه وجودة الحياة، وقد ظهرت مصطلحات أخرى مثل الرفاه (Welfare)، والتنعيم (Well-Being)، وجودة الحياة (Quality of Life) (أحمد البقلي، ٢٠١٤).

مفهوم الرضا عن الحياة

الرضا عن الحياة Life Satisfaction هو أحد أنواع مفاهيم جودة الحياة Quality of Life كما أنه من المفاهيم الجديدة التي بدأت في الانتشار في أواخر السبعينيات وركزت آنذاك على الحقوق الفردية والحرية الشخصية. واستمر هذا المفهوم في الانتشار إلى أن شمل عناصر أخرى يمكن من خلالها التعرف على الرضا عن الحياة (المهندي، ٢٠١٥).

وقد اهتم الباحثون في مجالات علم النفس والصحة النفسية بمفهوم الرضا عن الحياة وعلاقته بالتفكير الإيجابي والذي يتضمن بداخله شعور الفرد بالسعادة وتمتعه بالحياة التي يعيشها، وبالتالي تمتعه بدرجة عالية من الصحة النفسية، وتصف منظمة الصحة العالمية الرضا عن الحياة بأنه "معتقدات الفرد عن موقعه في الحياة وأهدافه وتوقعاته ومعاييرها واهتماماته في ضوء السياق الثقافي ومنظومة القيم في المجتمع الذي يعيش فيه" وهو مفهوم واسع يتأثر بطريقة مركبة بالصحة الجسدية للفرد وبحالته النفسية وباستقلاليتته وعلاقاته الاجتماعية وعلاقته بكل مكونات البيئة التي يعيش فيها (سعاد وحسن، ٢٠١٩).

فالبيئة النفسية متعددة الأبعاد وترتبط بالعديد من المتغيرات النفسية المهمة كالضغط وتقدير الذات والأمل، وتعد هذه البيئة المؤشر الأساس للنجاح في التكيف مع ظروف الحياة المتغيرة. إن شعور الفرد وتقديراته المعرفية لجودة حياته التي ربما تعكس تقديره العام لنواح معينة في حياته كالأُسرة والذات والمجتمع. بينما الإحساس بعدم الرضا عن الحياة له تأثير على شخصية الفرد وتكيفه وعلاقاته داخل المجال الاجتماعي الذي نعيش فيه وهو تأثير لا ينبغي إغفاله أو تجاهله إذا كان يراد للفرد أن يعيش حياة مستقرة. (المهندي، ٢٠١٥).

لاحظ دينر (١٩٨٤)، في مراجعة شاملة لأدبيات الرفاهية الذاتية، عددًا من العوامل التي تؤثر على الرضا عن الحياة، واقترح الأجر لزيادة الرضا عن الحياة وخلص دينر إلى أن "الأشخاص الأكثر ثراءً من غيرهم يميلون إلى أن يكونوا أكثر سعادة، حيث يتيح الدخل الكبير المتاح للموظفين شراء العديد من الكماليات التي لن تكون متاحة لهم في العادة (George, 1992; Watson Clarke, & Tellegen, 1988). وقد أشار Iverson & Maguire (2000) أن الدخل الكبير للموظفين يتيح لهم شراء الكثير من الكماليات التي لم تكن في العادة متاحة لهم ويفترض

أن عناصر الشخصية الأربعة (العاطفة الإيجابية، والعاطفة السلبية، وقيم الوظيفة، وتوقعات الوظيفة) تؤثر على الرضا عن الحياة.

قد أشار نيوجارتن إلى أن هناك عوامل كثيرة تؤثر على الرضا عن الحياة، منها: الحالة المزاجية، والانسجام بين المطلوب والمكتسب، والأنا أو الضمير، والعزم والشجاعة على عدم التصرف بسلبية ضد الحياة. عندما تتشكل هذه العوامل بطريقة إيجابية لدى الفرد، سيزداد الرضا عن الحياة وفقاً لذلك، وسيتأثر الرضا عن التدريس بنفس الطريقة (Neugarten, 1961).

ذكر (Pavot & Diener, 1993) الرضا عن الحياة على أنه الكيفية التي يقيم بها الأفراد حياتهم من وجهة نظرهم الخاصة، وهذا التقييم يكون في جانبين، الأول: معرفي ويتمثل في إدراك الأفراد وتقييمهم للحياة بشكل عام أو تقييم جوانب محددة من الحياة مثل الرضا عن الحياة والرضا الزوجي أو الرضا عن العمل، والجانب الثاني: تقييمي ويتمثل في كيفية تقييم الأفراد لحياتهم بناءً على تكرار الأحداث السارة أو غير السارة التي تسبب إما السعادة والفرح أو التوتر والقلق والاكتئاب وبالتالي الشعور بالرضا أو عدم الرضا بدرجات مختلف. وقد أشار دونالد إلى أن السعادة ترتبط بالرضا عن الحياة بشكل كبير (Donald, 2011).

مجموعة كبيرة من الدراسات تشير إلى أن الرضا عن الحياة يرتبط بنتائج شخصية ونفسية واجتماعية إيجابية مختلفة. كما أشارت بعض الدراسات الطولية أن الرضا عن الحياة لا يتأثر فقط بهذه النتائج الإيجابية، بل يؤثر عليها أيضاً (Marcionetti, & Castelli, 2022).

أشار سوميرا (Summaira Naz, 2015) أن الرضا عن الحياة يعني الرضا عن ظروف الحياة والرضا عن رغبات الفرد واحتياجاته، وأن الحكم على الرضا عن الحياة يعتمد على مقارنة ظروف الفرد بالمعيار المناسب له، هذا الحكم يحدد مدى ارتباط الناس بالرضا عن وضعهم الحالي، وهذا لا يتم فرضه خارجياً لأنه يعتمد على المقارنة مع معيار يحدده كل فرد لنفسه.

عرف الديب (١٩٨٨: ٤٩) الرضا عن الحياة بأنه "تقبل الفرد لذاته، وأسلوب الحياة التي يحياها في المجال الحيوي الذي يحيط به، فهو متوافق مع ربه وذاته وأسرته وسعيد في عمله، متقبل لأصدقائه وزملائه، راضٍ عن إنجازاته الماضية، متفائل بما ينتظره من مستقبل، مسيطر على بيئته، فهو صاحب القرار، قادر على تحقيق أهدافه".

عرف رضوان وهريدي (٢٠٠١) الرضا عن الحياة بأنه "درجة تقبل الفرد لذاته بما حقق من إنجازات في حياته الماضية والحاضرة، ويفصح هذا التقبل عن نفسه في توافق الفرد مع ذاته والآخرين، وجوانب الحياة المختلفة، ونظراته المتفائلة عن المستقبل".

عرف بافوت ودينر (Pavot & Diener, 1993) الرضا عن الحياة بأنه الحكم الذي يصدره الأفراد عن رفاهيتهم ونوعية حياتهم بناءً على معايير شخصية. أظهرت مجموعة كبيرة من الدراسات أن الرضا عن الحياة يرتبط بنتائج شخصية ونفسية واجتماعية إيجابية مختلفة.

وقد تم اعتماد التعريف الإجرائي للرضا عن الحياة في الفصل الأول لهذه الدراسة وهو "مجموعة درجات سيحصل عليها كل معلم من خلال مؤشرات قابلة للقياس المباشر وذلك تبعا لمقياس الرضا عن الحياة لمنظمة الصحة العالمية".

أهمية الرضا عن حياة المعلم

يشير مفهوم الرضا عن الحياة إلى ردود الفعل العاطفية للفرد خارج حياته العملية. بمعنى آخر، يشير إلى الموقف العام للفرد تجاه الحياة. وهو أن يكون سعيداً في الحياة اليومية، والشعور بالراحة الجسدية، والأمن الاقتصادي والعلاقات الاجتماعية كل هذه العوامل تؤثر على الرضا عن الحياة (Schmitter, 2003). فالأفراد غير الراضين عن وظائفهم سيكونون غير سعداء في حياتهم الخاصة أو أن التعاسة في الحياة العامة للأفراد ستمنعهم من الحصول على الرضا الوظيفي (Uyargil, 1983). حيث أشار كزانج Kazanç (1998) أن بعض الدراسات التي تحلل الصحة العقلية والنفسية للموظفين أن التدهور الصحي المتكرر للموظفين، لا سيما في الموظفين غير المؤهلين الذين يعملون في وظائف روتينية ورتيبة، يؤثر بشكل سلبي على سعادة الحياة العامة لهؤلاء الأفراد (Demirel, 2014). فالمعلم يلعب دوراً مهماً في بناء مستقبل الأجيال القادمة، ومن المهم توفير متطلبات الحياة التي تساعد على الاستقرار والاستمرار في مهنته ويمكن تلخيص هذه المتطلبات في الثلاثة الأبعاد التالية رضا المعلم عن الحياة الاقتصادية، ورضا المعلم عن الحياة الصحية، والتقدير الاجتماعي.

لوحظ أن هناك علاقة قوية بين الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة (Keser, 2005). نظراً لأن الرضا الوظيفي يؤثر على الرضا عن الحياة، فإن زيادة مستويات الرضا الوظيفي للمعلمين

سيسهم بشكل كبير في الرضا العام عن حياة المعلمين وبالتأكيد سيكون للرضا عن الحياة والرضا الوظيفي تأثير كبير في الأداء الوظيفي. لذلك، فالرضا العام عن الحياة والرضا المكتسب من الوظيفة سيكون تأثيرهم كبيراً معاً. حيث تسهم الدراسة الحالية في معرفة الرضا عن الحياة لدى معلمي المدارس الثانوية في اليمن وأثره على أدائهم وعلى رضاهم الوظيفي مما يسهم في الوصول إلى النمو المهني والاقتصادي لديهم.

أبعاد الرضا عن الحياة

بعد اطلاع الباحث على الدراسات السابقة والمتعلقة بمتغير الرضا عن الحياة للأفراد، رأى أنه من المهم عرض الأبعاد الرئيسة في الدراسة الحالية لمتغير الرضا عن الحياة للمعلمين، وقد تضمن الرضا عن الحياة في الدراسة الحالية ثلاثة أبعاد رئيسة تمثل جزءاً من العوامل التي قد تؤثر في مستوى رضا المعلمين عن الحياة والمتمثلة في السياق الآتي:

أولاً: بُعد الرضا عن الحياة الاقتصادية

يعد الرضا عن الحياة الاقتصادية للمعلم جانباً مهماً من الرضا عن الحياة. من المعروف أن التعويضات والمزايا الكافية ضرورية للمعلمين حتى يتمكنوا من إعالة أنفسهم وأسرهم، والشعور بالتقدير والاحترام في مهنتهم.

أظهرت الدراسات السابقة أن المعلمين غالباً ما يتقاضون رواتب أقل من غيرهم من المهنيين ذوي المستويات التعليمية والخبرة المماثلة (Ingersoll, 2001). يمكن أن يؤدي ذلك إلى الشعور بعدم الرضا، ويمكن أن يجعل من الصعب على المعلمين تغطية نفقاتهم، خاصة في المناطق ذات تكلفة المعيشة المرتفعة. بالإضافة إلى الراتب، فإن المزايا مثل التأمين الصحي وخطط التقاعد هي أيضاً عوامل مهمة يمكن أن تؤثر على الرضا الاقتصادي للمعلم. من المرجح أن يشعر المعلمون الذين لديهم إمكانية الوصول إلى المزايا الشاملة بالأمان المالي والرضا عن وظائفهم (Goldhaber & Brewer, 2000). علاوة على ذلك، يعد الأمن الوظيفي أمراً مهماً للرضا الاقتصادي للمعلمين. فقد أشار (National Center for Education Statistics, 2019)، إلى أن تقليص الميزانية أو التخفيضات في الميزانية قد أدى إلى تسريح العمال وزيادة أعداد

الطلاب في الفصول الدراسية، مما يجعل من الصعب على المعلمين توفير الاهتمام الفردي لطلابهم. يمكن أن يؤدي ذلك إلى الشعور بالإحباط واليأس.

ثانياً: بُعد الرضا عن الحياة الصحية

إن موضوع الرضا عن الحياة يعد من المواضيع الحيوية التي تطرق لها علم الصحة النفسية، إذ إن الرضا عن الحياة يشير إلى أي مدى يتمتع الفرد بالصحة النفسية السليمة، فالرضا عن الحياة يعني إقبال الفرد ورغبته الحقيقية للحياة. (الدسوقي، ٤٣: ١٩٩٨). أشار جورج جينسن (٢٠١١) إلى أنه يمكن تحديد مفهوم الرضا عن الحياة من خلال شعور الفرد بالسعادة، ويشمل الحالة الاقتصادية والاجتماعية (المكانة الاجتماعية والوضع المالي)، ولا ننسى الحالة الصحية التي تتضمن اللياقة البدنية والتغذية الصحية، والتفائل، وإشباع الحاجات الأساسية، وحسن الحال، والتعامل مع الضغوط النفسية، (هشام، ٢٠٠٨: ١٤٧)

إن الرضا عن الحياة يرتبط بشكل وثيق بالصحة النفسية والجسدية الجيدة، والكثير من المخرجات الإيجابية لدى الأفراد. (Prasoon & Chaturvedi, 2016: 27) كما أشارت العديد من الدراسات إلى أن الأشخاص الذين لديهم صحة نفسية جيدة يكونون أكثر رضا عن حياتهم، حيث إن الرضا عن الحياة يرتبط بشكل إيجابي بالصحة العامة لدى الأفراد، وعلى عكس ذلك فإن رضا الأفراد عن حياتهم يرتبط بشكل سلبي بكل من الوحدة النفسية والاكتئاب والميول الانتحارية (Swami et, al. 2007: 107)، بالإضافة إلى ذلك، القلق والضغوط النفسية، كلها ترتبط سلباً بالرضا عن الحياة (Fouladchang et al., 2010: 56).

أظهرت العديد من الدراسات أن تقدير الذات له علاقة إيجابية بالرضا عن الحياة، وقد اتفق الكثير من الباحثين على أن الشعور بالرضا عن الحياة يشير إلى سعادته وصحته النفسية وذلك يستند إلى سماته الشخصية، أشار مجدي الدسوقي إلى أن العديد من الباحثين وجدوا أن الإحساس بعدم الرضا عن الحياة له تأثير على شخصية الأفراد وعلاقاتهم الاجتماعية، هذا التأثير لا يمكن إغفاله أو تجاهله إذا ما أراد هؤلاء الأفراد أن يعيشوا حياة اجتماعية مثالية ومنتجة. (مجدي الدسوقي، ٣-٥: ١٩٩٨). وقد ذكر مصطفى فهمي (١٩٧٨) أن الشخص العصبي لا يجد للحياة طعمًا، فهو يعاني ويكابد في هذه الحياة بسبب الصراعات والتوترات

غير المحسوسة، ويقترن بهذه الصراعات السخط والقلق والذنب وعدم رضاه عن الحياة التي يعيشها، أما الفرد السوي فالصحة النفسية تبدو في قدرته على التكيف الاجتماعي واستمتاعه بالحياة وبعمله وأسرته وأصدقائه بالإضافة إلى راحة البال والطمأنينة (الحسيني وجعفر، ٢٠١٨).

ثالثاً: بُعد التقدير الاجتماعي

يرى أيسترلين أن الرضا عن الحياة يعتمد على مقارنة الأفراد للمعايير الموضوعية، أو الفردية، أو الاجتماعية، أو الفردية، أو الثقافية، وما تم إنجازه في الواقع. وتكون المقارنة بين الدول أو بين الجماعات أو بين الأفراد، ولكن تختلف مستويات الرضا عن الحياة باختلاف المعايير الاجتماعية والاقتصادية والذاتية، حيث إن الأفراد يقارنون أنفسهم مع غيرهم ضمن الثقافة الواحدة، يكون الأفراد سعداء عندما تكون ظروفهم أفضل ممن يحيطون بهم، فهذه المقارنة تنشئ مستويات مختلفة من الرضا ضمن المجتمع والثقافة الواحدة (سليمان، ٢٠٠٣: ١٥).

وقد أشار فرانكن إلى مظاهر الرضا عن الحياة، وهي: العلاقات الاجتماعية، والسعادة، والطمأنينة، والتقدير الاجتماعي، والاستقرار الاجتماعي، عند توفر هذه المظاهر لدى الفرد فإنه سيكون راضياً عن حياته بصورة إيجابية، حيث إن السعادة تسعى لجميع الأفراد بالرغم من التباين في إدراك ما يجلب السعادة للأفراد (Franken, 1994:261). وقد أشار مجدي الدسوقي (٢٠٠٠: ٧٨) بأن التقدير الاجتماعي يتمثل في الظروف الاجتماعية التي تفسر سلوك الأفراد بالمرح والميل إلى الضحك والدعابة والتسامح وتقبل الآخرين، بالإضافة إلى ثقة الأفراد في قدراتهم وإمكاناتهم، والإعجاب تجاه سلوكهم الاجتماعي.

النظريات المفسرة للرضا عن الحياة

هناك العديد من النظريات التي تفسر مفهوم الرضا عن الحياة، ومنها نظرية القيم، ونظرية المقارنة الاجتماعية، ونظرية المواقف، ونظرية الفجوة بين الطموح والإنجاز، ونظرية التكيف، ونظرية التقييم (الغامدي، ٢٠١٨). وهناك الكثير من النظريات الأخرى، وقد اختلفت هذه النظريات باختلاف وجهات نظر الباحثين لمفهوم الرضا عن الحياة، ولكن هذه النظريات ليست متناقضة أو متعارضة، والسبب أن عوامل الرضا عن الحياة كثيرة جداً، فهي تختلف باختلاف الأشخاص،

وتختلف باختلاف المواقف التي يمر بها الشخص نفسه، فبعض الأشخاص يكونون راضين عن الحياة عندما تكون الحياة ميسرة وفق ما يريدون، والبعض الآخر يكونون راضين عن حياتهم عندما يحققون أهدافهم، وآخرون يميلون إلى إدراك تفوقهم من خلال مقارنة إنجازاتهم مع الآخرين (هاني وسعيد، ٢٠١٨).

تبنى الدراسة الحالية نظرية التبادل الاجتماعي التي تظهر أن العلاقة بين الموظفين والمنظمات تكون مبنية على أساس تبادل الجهد مقابل بعض المنافع، كالمكافآت، والراتب، والاعتراف بالمجهود، والمساندة والتقدير، عند حصول الموظف على هذه الميزات، فإنه يعبر عنها من خلال رضاه الوظيفي في مختلف جوانب العمل في المنظمة، وبالتالي سوف يبادل هذه الميزات التي حصل عليها من المنظمة بالسلوك الإيجابي، كالأداء المتميز (Sleebo & Kippenberg, 2006).

ونظرية التبادل الاجتماعي أحد فروع النظرية التفاعلية التي تؤكد أن الحياة الاجتماعية للموظفين عملية تبادلية تفاعلية، وتعني أن المتفاعلين يأخذون ويعطون فيما بينهم، وينتج عن هذا الأخذ والعطاء استمرارية عملية التفاعل بين الأطراف، حيث تتيح طريقة الأخذ والعطاء باستمرارية العلاقة التفاعلية المتبادلة بينهم، بالإضافة إلى تعميق العلاقة بشكل أفضل، خصوصا مع توفر عنصر التوازن في هذه العمليات، ولكن إذا أسس الفرد علاقته بالطرف الآخر بالأخذ دون العطاء أو العكس، فهنا تتعثر العلاقة وقد تصل إلى عدم التواصل (لطفي، ١٩٩٤).

في منتصف القرن الماضي، نشأت نظرية التبادل الاجتماعي باعتبارها أحد البدائل الحديثة المتعلقة بعلم الاجتماع الغربي. ويعتبر جورج هومانز (George Humms)، وأيضاً جون ثيباوت (Joh Thibaut)، من مؤيدي هذه النظرية، ومن أبرز مؤيدي هذه النظرية أيضاً بيترو بلاوو (Peter Blau) وهارود كيللي (Harold Kelley). وتعود نشأة هذه النظرية إلى عام ١٩٥٩م عندما قام هومنز بنشر كتابه الذي حمل عنوان "السلوك الاجتماعي وأشكاله، أولوية"، وقد أوضح هومنز في ذلك الكتاب أن الأخذ والعطاء الذي يتم بين الأفراد والجماعات وكذلك المنظمات، يمثل أهم مبادئ ومنطلقات هذه النظرية (علي، ٢٠١٥).

وبالتالي فإن هومنز (١٩٥٨م-١٩٦١م)، يُعد من المؤسسين الأوائل لنظرية التبادل الاجتماعي، إذ يعتبر من أوائل من بادر لفهم سلوكيات الأفراد في بيئاتهم المختلفة التي تتضمن

أنشطة اجتماعية واقتصادية. وبناء على هذا الفهم العميق لدى هومنز، وضع تعريفاً للتبادل الاجتماعي بأنه "نشاط متبادل ملموس أو غير ملموس، وأكثر أو أقل نفعاً وكلفة بين طرفين على الأقل" (Nammir et al,2012). وهذا المفهوم الذي وضعه هومنز لمصطلح التبادل الاجتماعي، أكسبه فكرة أعم أشمل، فهو إذلاً لا يقتصر على القيم المادية كالمال والموارد المادية الأخرى، وإنما يشتمل أيضاً قيماً معنوية أخرى وهي القيم الأخلاقية، والاجتماعية كاحترام، والهيبة، والتقدير (Cropanzano & Mitchell, 2005; علي، ٢٠١٥).

وجوهر التبادل الاجتماعي كما أشار إليه بعض المؤسسين لهذه النظرية مثل ثيباوت وكيلي (Thibaut & Kelley,1959)، يستعمل في الأبحاث النفسية الخاضعة لعلم النفس، كما أن المفاهيم المتعلقة بمستوى المقارنة بين البدائل تستعمل لتبيان كيفية التبادل بين الأطراف الاجتماعية، تلك المقارنة تتم من خلال الموازنة بين الفوائد المكتسبة من العلاقة التبادلية والتكاليف الناجمة عنها، وذلك من أجل تحديد العلاقة بين التزامهم بتأدية أعمالهم ومستوى الرضا لديهم. إن تحقيق المصالح والأهداف يمثل الدافع الأساس الذي يحث البشر على الانخراط في عمليات التبادل الاجتماعي. (Namir et al., 2012; Cropazano & Mitchell,2005).

ويُعد بلاوو (Blau,1964) من أوائل المستخدمين للتبادل الاجتماعي باعتباره نظرية تهتم بتفاعلات الأفراد والجماعات والعلاقات الاجتماعية التي تنشأ فيما بينهم. وتمثل كتاباته إسهاماً حديثاً فيما يتعلق بالمقارنة بين التبادل الاجتماعي والاقتصادي، وترتكز مؤلفات بلاوو، تلك التي نشرها في ١٩٦٤م، على التبادل وعلى القوة المتعلقة بالحياة الاجتماعية. شرح فيها هذا العالم جوانب النظرية من حيث كونها مهمة في التبادل الاجتماعي والاقتصادي، بينما يُراد بمفهوم القوة في تلك المؤلفات أن هناك مجموعة من الضوابط القانونية التي تتحكم وتوجه سلوك الأفراد. (لطفی، ١٩٩٤).

ومن أبرز ما تناوله بلاوو (Blaz,1964)، أن التبادل الاجتماعي ينحصر مفهومه في التزامات بلا تعيين أو تحديد، فمثلاً إذا قدّم أحد الأفراد شيئاً لآخر، فإن الأول يتوقع ردّاً مقابل ما قام به من عطاء، من غير أن يعلم ما هو، أو قيمة ذلك الرد، وما هي الكيفية التي سيتم بها رد العطاء. كما وجد بلاوو أنه ليس هناك سعر ثابت لقياس منافع التبادل الاجتماعي (لطفی، ١٩٩٤).

بالرغم من الجهود التي بذلها أتباع نظرية التبادل الاجتماعي، إلا أنها لم تسلم من النقد. ومن الانتقادات التي وجهت لها أنها تعتمد في تفسيراتها على الجانب الاقتصادي، أي المادي البحت. بينما رُد على هذا النقد من قبل علماء وباحثين كثر بأن هذا النقد لا يتفق مع مبادئ نظرية التبادل الاجتماعي، وبالتالي فإنه يعتبر من قبيل النقد غير المبرر، فهذه النظرية لا تقتصر على جانبها المادي فقط، وإنما تتضمن جوانب أخرى مهمة غيره (مثل الأخلاقية، والاجتماعية، والقيمية، والاعتبارية)، وبَيَّن هؤلاء العلماء والباحثون أن الجماعات والمنظمات يمكن أن تكون محالاً لعملية التبادل، وأنها ليست مقتصرة على الأفراد فقط. وتبين كذلك أن عملية التبادل أيضاً ترتبط ببعض الجوانب الإنسانية، وبالتالي يمكن اعتبار سلوك الأفراد في حياتهم الاجتماعية وسيلة مهمة لتفسير الظاهر والعلاقات الاجتماعية (علي، ٢٠١٥).

عند حصول المعلم على المزايا والمنافع المتوقعة مقابل ما يبذله من جهود في داخل بيئته المدرسية أو في خارج تلك البيئة أو مقابل مشاركة المعلم في الأنشطة الأخرى التربوية والاجتماعية، فإن ذلك يحقق لدى المعلم مستوى من الرضا موازياً لتلك المنافع والمزايا، وينتج عن ذلك أيضاً رضا نفسي لدى المعلم وشعور بكونه عضواً فاعلاً في تلك المؤسسة التعليمية التي ينتسب إليها. ومما يحقق ذلك المستوى من الرضا اعتراف وتقدير المؤسسة التعليمية للموظف، وإتاحة الفرصة له للمشاركة في بعض المهام والمسؤوليات الأخرى. وذلك المستوى من الرضا المذكور آنفاً والتقدير الإيجابي من قبل المعلم تجاه ذاته، سوف ينتج عنه دافعية على التزام المعلم تجاه المؤسسة التعليمية، ويحثه على مضاعفة جهده، وبذل المزيد من العطاء الذي يظهر من خلال الأنشطة التربوية المختلفة، أي أنه سيكون لدى المعلم التزام تنظيمي بمستوى عالٍ إذا تحقق لدى المعلم مستوى عالٍ من الرضا (Sari, & Seianti, 2018).

المبحث الثاني: الرضا الوظيفي Job Satisfaction

منذ ثلاثينيات القرن الماضي والرضا الوظيفي يحظى باهتمام الباحثين لأنه يرتبط بأهم مورد للمؤسسات، وهو المورد البشري، وقد لاقى رواجاً خصوصاً في العلوم الاجتماعية والإنسانية. يصعب تعريف الرضا الوظيفي أو قياسه بشكل موضوعي، بسبب الغموض المتعلق بالمشاعر والاتجاهات للفرد العامل تجاه أبعاد العمل الذي يؤديه (تايه وعفاف، ٢٠١٤).

الرضا الوظيفي ظاهرة نفسية ترتبط بطبيعة الإنسان المعقدة، وهذه الطبيعة تحتاج إشباعاً لرغبات متعددة ومتغيرة من وقت لآخر، ولهذا السبب من الصعب إيجاد تعريف شامل للرضا الوظيفي (بن موفق وبن صافي، ٢٠١٧). هذه الصعوبة أدت إلى ظهور الكثير من البحوث والدراسات في مجال الرضا الوظيفي ويختلف تعريف الرضا الوظيفي باختلاف تخصصات الباحثين بالإضافة إلى اختلاف البيئة والقيم والمعتقدات وطبيعة الاتجاه الذي يرتبط أحياناً بالمشاعر والأحاسيس الشخصية وأحياناً أخرى بالمواقف داخل العمل نفسه (تايه وعفاف، ٢٠١٤).

اختلفت المفاهيم حول الرضا الوظيفي واهتم بها الكثير من الباحثين وعكس ذلك اعتراف عام بأهمية العنصر البشري في المنظمات (محمد ومحمد، ٢٠١٦). كما حظي موضوع الرضا الوظيفي باهتمام متزايد من الباحثين في مجال الإدارة والسلوك التنظيمي خاصة وأنه يتعلق بالعنصر البشري، هذا الأخير يتمتع بمجموعة من المشاعر، التي تتأثر بمؤثرات العمل الذي يؤديه وكذا البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة التي يعمل فيها التي تؤثر على أدائه. كما ينظر إلى الأداء بأنه الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام ومدى إنجاز المهام الموكلة للفرد (بشير، ٢٠١٥). وقد تعددت العوامل والأبعاد في الرضا الوظيفي لأنه انعكاس لتفاعل الفرد والتي يظهر من خلال سلوكه وقد تتعلق العوامل بالفرد نفسه أو بيئة العمل أو نظرة المجتمع له، أو الإجراءات والسياسات المتبعة في العمل، أو العلاقة مع الزملاء أو الرؤساء في العمل، فكلما تحقق الإشباع لحاجات الفرد تولدت مشاعر أكثر إيجابية (تايه وعفاف، ٢٠١٤).

من خلال ما سبق ذكره، فالرضا الوظيفي يصعب قياسه بشكل موضوعي، ومن الصعب الوصول إلى تعريف شامل وذلك لاختلاف تخصصات الباحثين. وبالرغم من اختلاف مجالات الباحثين إلا أنهم يجمعون على أن الرضا الوظيفي يرتبط بالمشاعر والأحاسيس التي تتولد خلال عمل الأفراد في المنظمات أو المؤسسات.

مفهوم الرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي موضوع حظي باهتمام كبير من قبل الباحثين والممارسين على حد سواء وهو مفهوم متعدد الأبعاد، يشمل عوامل خارجية مثل مؤهلات الوظيفة، والتنظيم والحكومة، والراتب، وظروف العمل، وزملاء العمل، والتطوير المهني والإشراف، والزملاء؛ والعوامل الداخلية مثل توقعات الأفراد للعمل وطلباتهم. يساعد الرضا الوظيفي على تطوير موقف إيجابي تجاه الوظيفة. كما هو الحال في العديد من الوظائف الأخرى، يجب أن يكتسب المعلم التشبع من وظيفته حتى ينجح في حياته المهنية (Demirel, 2014).

قد طور علماء النفس وعلماء الإدارة نظريات مختلفة عن الرضا الوظيفي، وتعطي درجات مختلفة من الأهمية لمصادر الرضا والأبعاد. تم العثور على الرضا الوظيفي ليكون بناء متعدد الأبعاد يصف التقييمات العاطفية للموظفين فيما يتعلق بتوقعاتهم وكيف يمكن تحقيقها (Schnake, 1983). عرض سبيكتور (١٩٩٤؛ ١٩٩٧) تسعة أبعاد للرضا الوظيفي (الأجر، والترقية، والإشراف، والمزايا الإضافية، والمكافآت، وظروف التشغيل، وزملاء العمل، وطبيعة العمل، والتواصل).

يُعرف الرضا لغة بأنه الرضوان وهو ضد السخط، وارتضاه يعني رضي عنه، وأحبه، وأقبل عليه، أما اصطلاحاً فهو مشاعر انفعالية سارة إيجابية ناجمة عن انطباعات جيدة للفرد من خلال ما يجنيه من عمله (مروان مصطفى، ٢٠١٧).

الرضا الوظيفي هو مؤشر لسعادة الإنسان واستقراره في العمل الذي يقوم به بالإضافة إلى ما يحققه له هذا العمل من إشباع لحاجاته، وبشكل عام الرضا الوظيفي يرتبط بالرضا عن الوظيفة والرضا عن العلاقات في العمل والرضا عن الزملاء والرؤساء في العمل والرضا عن بيئة العمل (بني يونس واسامة، ٢٠١٦).

وقد عرف ستريك وآخرون أن الرضا هو الدرجة التي يقيّم فيها الشخص حياته كلها إيجابياً. ويمكن القول إن شعور الفرد واستمتاعه بالعمل الذي يقوم به وتحقيق توقعاته يعكس مدى رضاه. والرضا عن الحياة يشمل الحياة المنزلية والنواحي المادية والاقتصادية بالإضافة إلى العلاقات الاجتماعية، بمعنى الرضا يضم جميع جوانب الحياة. تجدر الإشارة إلى أن الفرد قد

يكون راضيا في الوقت الحالي لكن هذا لا يعني أنه سيكون راضيا في المستقبل والعكس صحيح (العمرى، اليافى، ٢٠١٧).

عرف (Locke) الرضا الوظيفي بـ: "حالة عاطفية إيجابية أو مستحسنه ناتجة عن تقدير الشخص لوظيفته". وأشاد ميلر (miller) أن هذا التعريف للرضا الوظيفي يعتبر الوصف الأكثر دقة بشكل عام، والذي يصف المكون الضروري اللازم لتصوير ما هو المقصود بالتشكيل الواسع للرضا الوظيفي (Oana Alina Bota 2013).

عرف جرايدي وشطاح (٢٠١٣) الرضا الوظيفي بأنه "ذلك الاتجاه الإيجابي للفرد نحو عمله، الذي يتوقف على مشاعره تجاه العوامل المرتبطة بالعمل، هذه المشاعر ناتجة عن درجة الإشباع الذي يتحقق أو الذي يتحصل عليه الفرد من عمله، كما أن هذه المشاعر تتأثر بالصفات الشخصية للفرد، ومستوى طموحه في الحياة".

وقد أورد ماجد ابو غزالة (٢٠١٦) الرضا الوظيفي بأنه "رد فعل شعوري (الاستجابة) للفرد بمقدار ما تشبعه مكانته المادية والاجتماعية من خلال انتمائه للمنظمة حسب توقعه وطبيعة شخصيته. وهو إحساس داخلي يتمثل في شعوره بالارتياح والسعادة نتيجة لإشباع حاجاته ورغباته من خلال مزاولته لمهنته التي يعمل بها، والذي نتج عنه نوع من رضا الفرد وتقبله لما تمليه عليه وظيفته من واجبات ومهام".

ذكر عونالي أن المشاعر الحسنة والسيئة التي يمر بها الفرد خلال العمل سواء كانت مادية أو معنوية فهي عوامل دافعة تسبب الشعور بالرضا عن العمل أو عوامل تسبب الشعور الشديد بالاستياء عن العمل. ومن وجهة نظر تربوية عرف معجم المصطلحات التربوية في المناهج وطرق التدريس بأن الرضا الوظيفي للمعلم يعني: الرضا الذي يستمد من عمله أو الأفراد الذين يعمل معهم، أو رؤسائه الذين يقومون بالإشراف عليه، وهو نابع من إيمانه بوظيفته والدور الذي يقوم به، وغياب هذا الرضا يؤدي إلى إهماله وعدم قيامه بواجباته مما يتسبب في عدم تحقيق العملية التربوية لأهدافها مما يؤدي إلى ضعف المجتمع وتأخره (عونالي، ٢٠١٥). فالرضا الوظيفي ليس مهماً للمعلمين فحسب، ولكنه مهم أيضاً للطلاب وكذلك للمؤسسة والمجتمع الذي ينتمون إليه (Abdullah.M et al. 2007).

استنتج الباحث من التعريفات السابقة أن العنصر البشري يعتبر أهم مورد في الرضا الوظيفي، كما أن هناك صعوبة في تحديد تعريف واحد للرضا الوظيفي بسبب ارتباطه بطبيعة الإنسان المعقدة كما أنها ترتبط بالمشاعر والاحاسيس تجاه العمل الذي يقوم به. فقد اختلفت اتجاهات تعريفات الرضا الوظيفي بحسب تخصصات الباحثين. وقد أشار الكثير من الباحثين إلى أن هناك الكثير من العوامل والأبعاد في الرضا الوظيفي وذلك يظهر من خلال انعكاس تفاعل الموظف مع محيطه سواء داخل المنظمة أو خارجها. بشكل عام جميع التعريفات تشير أن الرضا الوظيفي هو شعور إيجابي لدى الموظف نحو جوانب مادية محسوسة كالراتب أو جوانب معنوية كتحقيق الذات والقبول والإنجاز وذلك يتم من خلال تفاعل الموظف مع محيطه.

أهمية الرضا الوظيفي

إن الرضا الوظيفي يكتسب أهمية كبيرة في حياة الموظف، والمؤسسة والمجتمع بشكل عام حيث إن الرضا الوظيفي يحفز الموظف على الإبداع والابتكار، فلا يخفى على أحد أن الموظف الحاصل على حاجاته المادية وغير المادية من تقدير واحترام وأمان وظيفي ستكون النتيجة تأدية الأعمال بطريقة مميزة. أما أهمية الرضا الوظيفي بالنسبة للمؤسسة فهو ينعكس على شعور العاملين الإيجابي في المؤسسة، ويتم ذلك من خلال التفاعل وزيادة الإنتاجية والرغبة في تحسن الأداء والولاء للمؤسسة. وهذا ينطبق أيضا على المجتمع فالرضا الوظيفي أهميته تنعكس في ارتفاع معدلات الإنتاج، بالإضافة إلى ارتفاع معدلات النمو والتطور للمجتمع (بشير، ٢٠١٥)

أظهرت بعض نتائج البحوث أن الأشخاص الراضين عن عملهم يعيشون فترة أطول مقارنة عن الأشخاص غير الراضين، وهم أكثر تقديراً لأنفسهم وأقل عرضة للقلق النفسي ولديهم القدرة على التكيف الاجتماعي، كما يؤكد بعضهم أن هناك علاقة كبيرة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي بمعنى أن الأفراد الراضين عن وظائفهم راضون عن حياتهم والعكس صحيح (مروان مصطفى، ٢٠١٧)

ليس هناك مبالغة في اعتبار أن العنصر البشري هو المحور الأساسي والثروة الحقيقية للإنتاج في منظمات العمل، والجدير بالذكر أن المعدات الحديثة مهما بلغت من التقدم لن

تكون مفيدة إذا لم تكن هناك أيدي عاملة مؤهلة تديرها، ولهذا السبب من المهم أن نسعى ليكون العنصر البشري راضياً عن عمله (عونالي، ٢٠١٥).

كما أشار محمد أن الرضا الوظيفي قد أكدته جميع الباحثين، وأن هناك أهمية لهذا البعد السلوكي للعاملين في المنظمة، وإن كان هناك اختلاف بينهم حول الأسباب والعوامل التي تؤدي إليه، أو كونه متغيراً مستقلاً أو متغيراً تابعاً، حيث إن كل المختصين المعاصرين يؤكدون زيادة الاهتمام به للوصول إلى الاستقرار وثبات النمو والتطور. الجدير بالذكر أن شعور العامل بالرضا أو الإشباع في أحد جوانب العمل في المنظمة لا يعني أنه راضٍ عن جميع جوانب العمل، فالأول يعبر عن رضاه الجزئي، والآخر يعبر عن رضاه الكلي، وعلى سبيل المثال قد يكون العامل راضياً عن راتبه الشهري الذي يتقاضاه إلا أنه غير راضٍ عن الجوانب الأخرى المتعلقة بعمله مثل: الإشراف، ظروف العمل، ساعات العمل، مكان العمل، الترقيات، الإدارة، الزملاء (محمد ومحمد، ٢٠١٦).

تكمن أهمية الرضا الوظيفي للمعلمين بأنه أساس التوافق النفسي والاجتماعي للمعلم، وهو أيضاً دافع فعال يؤثر إيجاباً على أداء المعلم، ويعتبر الرضا الوظيفي المؤشر لنجاح المعلم في أداء مهامه التربوية والتعليمية بالإضافة إلى مختلف جوانب حياته (الثبتي والعنزي، ٢٠١٤). أشار شتيان إلى أن تطوير العملية التربوية لن يتم إلا برضا المعلمين عن الوظيفة حيث إن الرضا الوظيفي يعتبر من أهم الدوافع نحو تقدم وتطوير أداء المعلمين وبالتالي ينعكس على مجمل العملية التربوية (شتيان، ٢٠١٨).

نستطيع القول إن الرضا الوظيفي لم يعد مرتبطاً بالعنصر المادي المحسوس كالراتب فقط، بل تعداه إلى جوانب أخرى كتحقيق الذات، وكل تلك الجوانب مكتملة لبعضها بعض، ومن خلال ما سبق ذكره نستخلص أن الرضا الوظيفي حصيلة لعوامل ذات صلة بالعمل تتم بقبول المعلم بالقيام بعمل ما برضاه وذلك من خلال شعوره الوجداني والذي يحفزه للقيام بالعمل بفعالية دون ملل، والعكس صحيح، فإن عدم رضا المعلم عن وظيفته سواء كانت الأسباب مادية أو معنوية سيعيق المعلم عن أداء المهام بالشكل المطلوب، ومن المعروف أن العنصر البشري يمثل الأساس الذي تقوم عليه أنشطة المؤسسة التعليمية، ومن المهم فهم وإدراك

احتياجات المعلمين لتحفيزهم للوصول لأداء أفضل وبذلك سينعكس على أدائهم في المدرسة بشكل عام ومع طلابهم بشكل خاص (الحاتمي، ٢٠٢٢).

يتضح جلياً أهمية الرضا الوظيفي لما له من دور فعال وإيجابي لدى المعلمين داخل مؤسساتهم، فالمعلمون الراضون عن وظائفهم تزيد دافعيتهم نحو العمل، ويتطور أداؤهم الوظيفي، لذا فإن مسألة تحقيق الرضا في العمل للمعلمين أمر بالغ الأهمية لتأثيره المباشر نحو سلوكيات المعلمين مثل: الأداء، والتعاون، والإبداع، والالتزام والدافعية، وتطوير أداء الإداريين والعاملين في المؤسسة، وخدمة المجتمع، وسمعة المدرسة.

عوامل الرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي يعتبر ركيزة مهمة للوصول للمنظمات إلى أهدافها، وقد اهتم الكثير من الباحثين بدراسة العوامل المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي للموظفين، حيث إن الرضا الوظيفي يتأثر بالعوامل والظروف المحيطة للموظف داخل المنظمة، وقد أشار العديد من الباحثين أن العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي يمكن أن تكون أبعاد للرضا الوظيفي (الشهومي، ٢٠٢٠).

حاول الباحثون معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي ومتغيرات أخرى، وذلك من أجل تعزيز وتحفيز الموظفين لتحسين مستوى الأداء لديهم، وذلك ينعكس على إنتاجية المنظمات التي يعملون فيها. وفي المجال التربوي، فإن رضا الموظفين يتأثر---- بشكل كبير بالممارسات الإدارية لمديري المدارس، وذلك يحتم تجهيز القيادات المدرسية بالمهارات المناسبة في تعزيز رضا المعلمين من أجل الوصول إلى الأهداف المنشودة في العملية التعليمية (سلامة، ٢٠٠٣؛ وتايه، ٢٠١٤؛ الراشد، ٢٠١٨).

من أهم الأنماط لرفع مستوى المعلمين النمط المشارك والنمط الديمقراطي، حيث يعزز النمط المشارك السلوكيات الديمقراطية في بيئة العمل، كما يسمح للموظفين بالمشاركة في جوانب المؤسسة المختلفة لتحقيق أهدافها (الشهري، ٢٠١٦). أما النمط الديمقراطي فيتيح تفاعل الموظفين من خلال المشاركة والتشاور للوصول إلى تحقيق أهداف المؤسسة (إبراهيم وعلي، ٢٠١٨). عند تقيد القيادات المدرسية بأخلاقيات العمل الإداري، يمكنهم التنبؤ بمستويات

الرضا لدى المعلمين وبذلك يمكن التأثير في الأداء الوظيفي بشكل إيجابي (العازمي، ٢٠١٧؛ والبعداني، ٢٠١٧؛ أبو حماد، ٢٠١٨).

من المهم أن توفر الإدارة المدرسية الدعم الكافي للمعلمين، ويشمل ذلك التواصل والانفتاح وتقدير الجهود ودعم الثقة وإتاحة الفرص للتقديم الوظيفي والإشراف الفعال والتحفيز للموظفين، ويجب التعامل بحذر عند وجود مشاكل وصراعات داخل المدارس، بذلك تكون هناك بيئة تربوية محفزة تخلق روح المشاركة لإنجاز المهام الموكلة إليهم (Dinger, 2018).

يعد الإشراف التربوي أحد أهم العوامل التي تؤثر في الأداء الوظيفي والتي تعكس رضا المعلمين في المدارس، كما أن له دور كبير في تنمية الأداء الوظيفي للعاملين، إن انخفاض مستوى الإشراف التربوي في المدارس، سينتج عنه عدم رضا المعلمين وتدهور العلاقة بين المسؤولين عن الإشراف التربوي والمعلمين، من المهم أن تكون المدرسة مركزاً مجتمعياً دائماً التعلم (سلطان، ٢٠١٥؛ شتيان، ٢٠١٨).

البرامج التدريبية للمعلمين تعتبر فرصة للتطوير من خلال اكتساب مهارات تعليمية مختلفة، وذلك لرفع مستوى الأداء لديهم، وهي فرصة للتطوير المهني وتعزيز ثقتهم في أنفسهم. وقد أشارت العديد من الدراسات لأهمية التدريب للوصول لرضا المعلمين، هناك علاقة إيجابية بين التجريب أثناء الخدمة والرضا الوظيفي (الإمام وإبراهيم، ٢٠١٣). إن تأهيل العاملين بشكل جيد ينعكس في تأدية المهام وتجاوز العقبات التي تواجههم في المؤسسات، وهذا يزيد من تقديرهم ورضاهم عن المؤسسة التي عملوا فيها (الطوخي وآخرون، ٢٠١٦).

إن المؤسسات تحاول جهادة الوصول إلى رضا الموظفين والتزامهم بوظائفهم، ومن أجل ذلك لا بد من وجود حوافز تشجعهم على التفاعل مع أنشطة المؤسسة وأداء المهام الموكلة لهم لتحقيق أهداف المؤسسة. وقد أشار أغاروال إلى أن التحفيز الإيجابي يؤثر بشكل كبير في رفع مستوى الرضا الوظيفي، ويشجعهم على المشاركة الفاعلة في الأنشطة المختلفة داخل المؤسسة (Agarwal, 2019). إن الحوافز ترتبط بشكل طردي مع مستوى رضا الموظفين وإبداعهم في المؤسسات، حيث تسهم الحوافز في إطلاق إبداعات الموظفين ورفع مستوى الكفاءة في المؤسسات (بزيز وأبو الحاج، ٢٠١٩).

أشار بعض الباحثين إلى مجموعة من العوامل التحفيزية المهمة المؤثرة في مستوى الرضا الوظيفي مثل نظرة المجتمع للموظفين والمكانة الاجتماعية والخوافز والتعويض وتقييم الأداء والتدريب والعلاقات الإنسانية وفرص الترقية والإشراف وساعات العمل والأمن الوظيفي والعمر والجنس والمؤهل والحالة الاجتماعية (بوفرة، ٢٠١٨؛ شقير، ٢٠٠٥؛ الطلالعة، ٢٠١٨). هناك عناصر أشار إليها الباحثون تسهم في تحقيق الرضا الوظيفي، منها: الرضا عن النمو، والتقدم الوظيفي، والرضا عن جماعة العمل، والقيادة والإشراف، وظروف الانتقال إلى بيئة العمل، والرضا عن النواحي الاجتماعية، والاقتصادية، والصحية، والاستقرار في العمل، والانضباط، والشعور بالحرية والأمان، وتوفير احتياجات المعلمين المهنية، (الطراونة، ٢٠١٦؛ شتيان، ٢٠١٨).

قُسمت العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي إلى ثلاثة أقسام: (أولاً) العوامل المتعلقة بشخصية المعلم: التعليم والخبرة والنوع والطموح والاستعدادات والقدرات وحب العمل والانجاز والدخل الشهري. (ثانياً) العوامل التنظيمية: الاتصال وإجراءات العمل والقيادة والإشراف والمشاركة في اتخاذ القرارات والتعاون في حل المشكلات في العمل والعدالة في التعامل مع الموظفين والاستقلالية في العمل. (ثالثاً) العوامل المرتبطة بنظم إدارة الموارد البشرية: وتشمل هذه العوامل الخوافز والأجور والمكافآت والتنمية المهنية والرعاية الصحية والاجتماعية وأهمية العمل ومحتوى العمل والترقي الوظيفي.

بناءً على ما سبق ذكره من الدراسات التي تطرقت إلى الرضا الوظيفي وبحكم خبرة الباحث التي تجاوزت ٢٠ عاماً في مجال التعليم، ومن خلال ملاحظة الباحث، أن هناك مجموعة من العوامل المهمة والمؤثرة في الرضا الوظيفي ومنها الرواتب والخوافز والمكافآت ومراعات الظروف للمعلمين خارج المدرسة وعدالة الإدارة المدرسية والمشاركة في اتخاذ القرارات والإشراف التربوي والترقيات المالية والتدريب المتخصص وإتاحة الفرصة لمشاركة المعلمين في مختلف الأنشطة والفعاليات التربوية وتقدير الجهود وتقدير المجتمع للمعلم وفرص التقدم الوظيفي والتنمية المهنية والبيئة التعليمية المحفزة.

خصائص الرضا الوظيفي

هناك العديد من الخصائص المهمة للرضا الوظيفي وقد أشار إليها (محادين، ٢٠١٦: ١٠٢؛ الطوخي وآخرون، ٢٠١٦؛ الطلالة، ٢٠١٨) هي على النحو الآتي:

١. الرضا الوظيفي مسألة ذاتية: أن الموظف في أي مؤسسة يعكس مشاعره من خلال التصرفات والسلوك، ويمكن أن تكون المشاعر إيجابية تظهر من خلال الارتياح والقبول أو تكون سلبية وتظهر من خلال عدم ارتياح الموظف في عمله وبذلك يقل أدائه وإبداعه في المؤسسة التعليمية.

٢. الرضا الوظيفي متعدد الأبعاد: تعددت الأبعاد للرضا الوظيفي وتختلف العوامل المؤثرة مثل العوامل الاجتماعية والشخصية والبيئية والسياسة والاقتصادية، وهناك عوامل كثيرة مرتبطة ببيئة العمل، فقد يكون الموظف راضياً عن بُعد واحد من الأبعاد، وهذا لا يعني أنه راض عن جميع الأبعاد الأخرى، مثال على ذلك، قد يكون الموظف راضياً عن الإدارة في المؤسسة التعليمية، ولكنه غير راض عن الراتب الذي يتقاضاه أو غير راض عن العلاقات في بيئة العمل، يختلف الرضا باختلاف توجهات وحاجات الموظفين.

٣. الرضا الوظيفي متغير ديناميكي: من المهم توفير بيئة عمل جيدة للموظفين ليقوموا بعملهم بالشكل المطلوب، نستطيع القول إن الرضا نسبي، حيث يختلف باختلاف ظروف الوضع الحالي للموظف، فما يرضيه حالياً قد لا يرضيه مستقبلاً، فلا بد من البحث عن العوامل المؤثرة في رضا الموظفين للوصول لأهداف المؤسسة التعليمية.

٤. الرضا الوظيفي موضوع فردي: من المعروف أن طبيعة البشر معقدة، فلكل موظف توجهات ورغبات وحاجات مختلفة، وما يجعلها أكثر تعقيداً ارتباطها بحياته داخل وخارج المؤسسة، قد يكون الموظف راضياً عن شيء ما، بينما موظف آخر غير راض عنه، على سبيل المثال قد يكون موظف ما راضياً عن أسلوب الإدارة في المؤسسة، بينما موظف آخر مستاء من تعامل الإدارة معه.

٥. الرضا الوظيفي عامل مرتبط بسياق البيئة التنظيمية: الرضا الوظيفي هو حصيلة التجارب والخبرات التي اكتسبها الموظف في المؤسسة، وقد تكون هذه التجارب والخبرات قد تكون إيجابية أو سلبية، ومن خلالها يعرف الموظف مواضع القوة والضعف لديه، عند تحقيق الموظف إنجازات معينة ترتفع معنوياته وبذلك يتحسن رضاه والعكس صحيح.

٦. الرضا الوظيفي حالة من القناعة والقبول: إن هذين العنصرين يرتبطان بشكل كبير بتفاعل الموظف مع البيئة المحيطة في المؤسسة، بالإضافة إلى شعور الموظف بمدى إشباع حاجاته ورغباته وطموحه، بطبيعة الحال هناك اختلاف في مستويات الرضا لدى الموظفين في المؤسسة، وعند وصول الموظف إلى مرحلة القناعة والقبول في المؤسسة، يرتفع مستوى الأداء والإنجاز وتكون هناك مراعاة للمصالح المشتركة بين الأطراف.

٧. مفاهيم قياس الرضا الوظيفي وطرقه: أشار العديد من الباحثين إلى أن هناك الكثير من المفاهيم للرضا الوظيفي وقياسه، ويأتي هذا التعدد لاختلاف تخصصات الباحثين، ويرى الباحث أن الرضا الوظيفي من المتغيرات الفاعلة للأداء في أي مؤسسة تعليمية، فالرضا الوظيفي هو حالة من القناعة والقبول لدى الموظف، فقد يكون الموظف راضياً عن شيء ما بينما موظف آخر في المؤسسة نفسها غير راض عنه، وقد يكون الموظف راضياً عن بُعد وغير راض عن أبعاد أخرى، وما يرضي الموظف في الوقت الحالي قد لا يرضيه مستقبلاً، فالرضا الوظيفي متغير غير مستقر يتأثر بالمتغيرات الأخرى وفق المرحلة الحالية، ويمكن تحسين الرضا الوظيفي لدى الموظفين من خلال توفير البيئة المناسبة التي تساعد على إشباع رغبات وحاجات الموظفين.

أبعاد الرضا الوظيفي

تتم دراسة الرضا الوظيفي من خلال حصيلة الأبعاد التي تمثل جوانب الرضا الوظيفي، وهناك طريقتين لدراسة رضا الموظفين: أولاً الرضا العام ويحتوي أبعاداً عديدة وفق ظروف العمل

وطبيعته، والطريقة الثانية هي الرضا الجزئي ويدرس الرضا الوظيفي وفق جوانب وأبعاد معينة من الوظيفة (Spector,1997). إن المؤسسات التعليمية ترى أن موظفيها ذوو أهمية كبيرة، لذا من المهم معرفة مستوى رضا الموظفين سواء كان رضاهم بشكل عام أو من خلال معرفة رضاهم في جوانب معينة في المؤسسة التعليمية.

تعددت الدراسات التي تطرقت لموضوع الرضا الوظيفي، وقد تضمنت الدراسات التربوية نتائج وأبعاد ذات صلة بالرضا الوظيفي، ويرى الباحث أنه من المهم عرض الأبعاد المهمة للرضا الوظيفي لوصفه متغيراً وسيطاً في هذه الدراسة، وهناك ستة أبعاد رئيسة تمثل الرضا الوظيفي وقد تؤثر في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في المؤسسات التعليمية.

أولاً: بُعد الإدارة المدرسية: (leadership)- أشار المنبهي (٢٠١٤) أن المؤسسات التعليمية تتضمن العديد من الجوانب الإدارية من ضمنها التخطيط والإشراف والتنفيذ للعمليات والأنشطة التربوية، والإدارة المدرسية هي المسؤولة عن هذه الجوانب بالإضافة إلى تنظيم جهود الموظفين وإتاحة الفرصة لمشاركة الموظفين وتفاعلهم. منذ منتصف القرن الماضي والعديد من الباحثين التربويين تناولوا في دراساتهم العلاقة بين الإدارة المدرسية والرضا الوظيفي، حيث تعتبر الإدارة المدرسية من أهم العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي للمعلمين، كما أن الرضا الوظيفي يرتبط بالكثير من السلوكيات الإيجابية في بيئة العمل. إن هذا الاهتمام سببه الدور الفاعل للمورد البشري الذي يسهم في الوصول لأهداف المؤسسات التعليمية.

إن الإدارة المدرسية تؤثر بشكل كبير في رضا المعلمين، ويأتي ذلك عند تقديم الرعاية المناسبة لهم وتلبية احتياجاتهم لتحقيق أهدافهم وأهداف المؤسسة معاً (محادين، ٢٠١٦). عند وجود قائد مدرسي كُفء يوفر الدعم المستمر للموظفين ويهيئ مناخ الثقة في بيئة المؤسسة التعليمية، فبالأكيد سيزيد ذلك من رضا الموظفين ويحفزهم لإنجاز أعمالهم بكفاءة وفاعلية (Trace, 2016)، كما أشار دنجر (Dinger, 2018) إلى أن قائد المدرسة عليه توفير عدة أمور لتحقيق رضا المعلمين ومنها: تقدير جهود المعلمين، تنشيط دور الإشراف التربوي، توفير نظام حوافز عادل، تشجيع المعلمين ودعم ثقتهم، التواصل المستمر مع المعلمين، التعامل بإيجابية لحل المشكلات عند حدوث صراعات داخل مجتمع المؤسسة التعليمية.

ثانياً: بُعد طبيعة العمل وظروفه : (working conditions) - أشار (الحسيان، ٢٠١٠؛

الحشاش، ٢٠١٤ المطيري وآخرون، ٢٠١٦) إلى أن لظروف العمل دوراً بالغ الأهمية في تحقيق رضا الموظفين وأن بُعد طبيعة العمل وظروفه يشمل المرافق والأدوات والأجهزة والوسائل وكل ما تحتويه البيئة التعليمية لتسهيل عمل المعلم لإنجاز مهامه، وعند توفر هذه الأشياء التي تسهل عمل المعلم سينعكس هذا في تحقيق رضا المعلم، وهناك الكثير من العوامل البيئية الأخرى، ومنها: نصاب المعلم من الحصص التي يدرسها والمناهج الدراسية، ساعات العمل، العلاقات في المؤسسة التعليمية، الحرية في العمل، الثقافة المؤسسية، الأنشطة الصفية واللاصفية، الضغوط النفسية التي يمر بها المعلم، وهناك العديد من العوامل الأخرى التي تؤثر في الرضا الوظيفي للمعلم.

ثالثاً: بُعد التنمية المهنية: (Training) - أشارت نتائج العديد من الدراسات التربوية

السابقة إلى أن رضا المعلمين يتأثر بالنمو المهني لكونه يتيح لهم فرص الترقى والتقدم الوظيفي ويسهم في تحسين وتطوير أدائهم (الإمام وإبراهيم، ٢٠١٣؛ الطوخي وآخرون، ٢٠١٦؛ القاسمية والعمرية، ٢٠١٨).

إن تعزيز مستوى أداء المعلمين وإكسابهم خبرات تعليمية جديدة يتم من خلال البرامج التدريبية للمعلمين، ويمكن تعريف العملية التدريبية بأنها "هي مجموع الأنشطة والبرامج والخبرات التربوية والممارسات التي سبق وخطط لها بحيث تكون أكثر تنظيماً وتهدف لتطوير أداء المعلمين من خلال إكسابهم المهارات اللازمة ورفع مستواهم المعرفي والسلوكي (الطوخي وآخرون، ٢٠١٦).

في العادة يحتوي التدريب البرامج التخصصية وكل البرامج التي ترتبط بالعمل التربوي، ويتم تنفيذ هذه البرامج داخل وخارج المدرسة وتشمل: ورش العمل والمشاركة في المشاغل والمحاضرات والندوات واللقاءات والمؤتمرات والتدريب المباشر وتبادل الزيارات وغيرها الكثير من البرامج الحديثة التي تعزز ثقة المعلمين في أنفسهم وترفع مستوى أدائهم المعرفي والمهاري وتتيح لهم فرص الترقى الوظيفي الذي يعتبر حافزاً مهماً لهم.

إن البرامج التدريبية لا تقتصر على الجوانب التخصصية المتعلقة بالوظيفة، بل إن هناك برامج تأهيلية مهمة يحتاجها كل معلم للوصول لأداء أفضل في هذه المهنة العظيمة والمرتبطة بتأسيس أجيال المستقبل، ومن البرامج التأهيلية التي يحتاجها المعلم: البرامج التدريبية في المجالات

النفسية والدينية والاجتماعية، ويجب أن تكون هذه البرامج مبنية على مؤشرات تعليمية تراعي حاجات المعلمين والتطور المستمر في المجال التربوي، ومن المهم توفير المتخصصين لتقديم البرامج التدريبية وذلك من أجل تحقيق أهداف البرامج التدريبية بكفاءة عالية، ولتحقيق التغذية الراجعة لا بد من التقويم والتقييم والمتابعة من قبل المدرسين.

رابعاً: بُعد الإشراف التربوي: (Supervision) - يعتبر الإشراف التربوي من العوامل المهمة في متابعة وتطوير وتحسين العملية التربوية بشكل عام والأداء المهني بشكل خاص، ويعرف الإشراف التربوي بأنه "عملية فنية يقوم بها تربويون مختصون بقصد النهوض بعملية التعلم والتعليم وما يتصل بها، ضمن الإمكانيات والوسائل المتاحة (المنبهي، ٢٠١٤). يعد الإشراف التربوي وسيلة بالغة الأهمية في تحسين أداء المعلمين مع طلابهم وتطوير مستواهم المهني بالإضافة إلى تقويم عمل المؤسسات التربوية وتحسين العلاقات الاجتماعية وتشجيع المعلمين على تفعيل الأنشطة التربوية في المؤسسة التعليمية (تايه، ٢٠١٤).

الجدير بالذكر أن الإشراف التربوي يبنى على أسس واضحة ومنها تزويد المعلم بالاحتياجات والمهارات والمعارف الجديدة لتنفيذ المنهاج المدرسي ومساعدة المعلم في تجاوز الصعوبات التي تواجهه خلال العملية التربوية بالإضافة إلى تهيئة مناخ من المودة والثقة بين المعلمين والمشرفين، والهدف من هذه الإجراءات هو الوصول إلى الأهداف التربوية المخطط لها والتي يتطلع لها المجتمع. وبتأكيد سيزيد رضا المعلمين عند شعورهم بتحقيق العدالة والكفاءة وتقديم خدمة الإشراف التربوي من أجل تحسين الأداء المهني، وقد أشارت بعض الدراسات التربوية السابقة إلى أن عملية الإشراف التربوي، تساعد بشكل كبير في الوصول إلى رضا المعلمين ومن ثم سينعكس ذلك على مستوى الالتزام تجاه مؤسساتهم (الرفاعي، ٢٠١٣؛ الشهري، ٢٠١٦).

خامساً: بُعد الجانب المادي والمعنوي (الراتب والحوافز): تشير الدراسات إلى أهمية الجانب المادي والجانب المعنوي ويشمل الراتب والحوافز المختلفة والمكافآت بأنواعها في رفع مستوى رضا الموظفين ومن ثم تأثيرها الإيجابي في أدائهم والتزامهم وولائهم للمؤسسة، إضافة إلى أنها تمثل عامل جذب واستقرار للموظفين. وعليه تعد الرواتب والحوافز أحد جوانب الرعاية التي تقدم للمعلمين في المجال التربوي، فالراتب الجيد، والعلاوات والمكافآت التعزيزية، والترقيات

العادلة، ومكافأة ما بعد الخدمة، وحتى شهادات التقدير، ورسائل الشكر، والاعتراف بالجهود وتقديرها، كلها عناصر مهمة تعزز دافعية المعلم ومشاعره الإيجابية نحو مهنته (الشبيدي، ٢٠٠١؛ شقير، ٢٠٠٥؛ زايد، ٢٠٠٨؛ Shabbir, 2014).

سادساً: بُعد المكانة الاجتماعية: (Social status) – إن للمكانة الاجتماعية في المجتمع أهمية كبيرة ويتم تحديد هذه المكانة بمقارنتها بالأفراد الآخرين في المجتمع، وقد تكون هذه المكانة رسمية وذلك عندما تأتي هذه المرتبة من ارتباط الشخص بالعمل في مؤسسة ما، وقد تكون المكانة غير رسمية يقوم بتصنيفها المجتمع في ظروف معينة. حيث تعتبر المكانة الاجتماعية من العوامل المهمة التي تولد لدى الأفراد مشاعر الرضا والفخر والسرور، وتعزز من نفسيات الأفراد تجاه مهنتهم والمؤسسات بشكل عام، وتؤثر المكانة الاجتماعية في المعلم من خلال الاحترام والتقدير والنظرة الإيجابية التي يلتمسها المعلم من قبل الآخرين، كالمسؤولين، وأولياء الأمور، والزملاء، وأفراد المجتمع بشكل عام، وذلك لدور المعلم في خدمة العملية التعليمية والمجتمع. والجدير بالذكر أنه كلما تعززت مكانة المعلم الاجتماعية، تعزز شعوره بالارتياح والرضا، وذلك يؤدي إلى ارتفاع مستوى أدائه في المؤسسة التعليمية، وبتأكيد سيشارك بفاعلية في تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية (الشهومي، ٢٠٢٠).

استناداً إلى ما سبق ذكره في الدراسات السابقة، فإن المكانة الاجتماعية تؤثر بشكل إيجابي في نفسية الأفراد وتحقق رضاهم الوظيفي (أبو منقار وخليفة، ٢٠١٥؛ الأحمر، ٢٠١٤؛ الطراونة، ٢٠١٦: ١٠١١)، وقد أشار كل من المنبهي (٢٠١٤)، واسحق (٢٠١٤) إلى وجود علاقة ارتباطية بين المكانة الاجتماعية للمعلم ورضاه الوظيفي، حيث إن استئثار المعلم للتقدير والاحترام من قبل الأفراد الآخرين، يؤثر إيجاباً في نفسيته ويشعره بالرضا والسعادة.

تناول الباحث موضوع الرضا الوظيفي بوصفه أحد المتغيرات الرئيسية في البيئة التعليمية، إن العلاقة بين الموظفين ومؤسساتهم مبنية على أساس عملية استثمارية تبادلية من خلال تقديم الموظفين الأداء المتميز من أجل تحقيق أهداف المؤسسة، وذلك مقابل بعض الحوافز المادية والمعنوية مثل الراتب والتقدير والاحترام والكثير من العوامل الداعمة للرضا الوظيفي. ومن الطبيعي عند شعور الموظف بالمردود الإيجابي من المسؤولين في جهة العمل، سيعبر عن رضاه تجاه هذه المؤسسة بالسلوك الإيجابي كالأداء والالتزام (Knippenberg & Sleebos, 2006).

قياس الرضا الوظيفي

تعددت الطرق لقياس الرضا الوظيفي، منها طرق مباشرة وتكون عن طريق المديرين وأخرى غير مباشرة كاستخدام الاستبانة والملاحظة وغيرها، وقد تناولت بعض الدراسات التربوية الحديثة المقاييس المستخدمة لقياس الرضا الوظيفي ومنها ما ذكره الأمين (٢٠١٦)، والحضرمي، (٢٠٢١) والحاتمي (٢٠٢٢)، واستخلص الباحث من هذه الدراسات التالي:

تعتبر المقاييس الموضوعية والذاتية من أبرز طرق قياس الرضا الوظيفي، ومن المعلوم أن المقاييس الموضوعية لا يتدخل الباحث في تصميمها، وفي هذا الجانب يتم التركيز على المؤشرات، منها الغياب وترك الوظيفة (تحليل الظواهر)، وهذا الحالة بالتأكيد دليل على عدم رضا الموظف عن عمله، حيث إن معدل غياب الموظف يعتبر مؤشراً لقياس درجة الرضا العام للموظف داخل المؤسسة، أما الموظف الراضي عن وظيفته فيكون أكثر حضوراً وأكثر دقة في عمله، على عكس الموظف الذي يشعر بعدم الرضا في وظيفته، وبالتالي يكون أكثر تغيّباً سواء أكان بعذر أم بغير عذر، وقد يكون ذلك هروباً من ضغوط العمل بغض النظر عن الحالات الاستثنائية التي تستدعي غيابه كالمرض والحالات الطارئة، وقد يلجأ بعض الموظفين إلى تقديم الاستقالة وترك الوظيفة أو دوران العمل والمقصود بها هو حركة عمالية التحقت أو خرجت من المؤسسة خلال فترة زمنية معينة، وقد تشمل تلك الحركة جميع الموظفين الذين غادروا المؤسسة، سواء غادروا بإرادتهم أم بسبب نقل أم فصل، أم لأسباب جبرية مثل الموت أو التقاعد، وكذلك تشمل الموظفين الداخلين للمؤسسة، سواء أكانوا من حديثي التعيين أم من الموظفين القديمين أم من المنقولين إليها من مؤسسات أخرى وغير ذلك الكثير. حيث إن غياب الموظف المتكرر أو مغادرة الموظف لعمله يشير إلى وجود مشكلة لم يتم تحديد مسبباتها وتحليلها وبالتالي لن يتم الوصول إلى حلول لها.

المقاييس الذاتية: وسميت بهذا الاسم، لاعتمادها على الباحث في بناء وتركيب المفردات وتحديد العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي، من المهم التركيز على تعزيزها والتأثير بطريقة مباشرة في توجيه سلوك العاملين وتحسين أدائهم الوظيفي، وتشمل هذه المقاييس إعداد استبانة توجه للأفراد العاملين أو مقابلة لأفراد محددین في المؤسسة والهدف الحصول على تقرير من هؤلاء الأفراد لتحديد درجة الرضا لديهم، وعند إعداد الأسئلة اقترح ماسلو Maslow الحاجات

الفيزيولوجية مثل حاجات الأمان، وحاجات التقدير وتحقيق الذات والحاجات الاجتماعية، بينما تتناول الاستبانة الحوافز التي تؤثر على الرضا الوظيفي، يجب أن تحتوي الاستبانة على الحوافز التي يحتاجها الموظف، كالأجر والترقية وساعات العمل، بحيث تحتوي الأسئلة على جميع المتغيرات التي تؤثر على الرضا الوظيفي، ومن جهة أخرى تكون مقابلة الموظفين بشكل مباشر وجهاً لوجه، ويجب اختيار المكان المناسب الذي يشعر فيه الموظف بالحرية في الحديث، وبعد توجيه الأسئلة لهم يتم تسجيل إجاباتهم، وهناك طريقة الملاحظة، ويمكن معرفة رضا أو عدم رضا الموظفين من خلال ملاحظة سلوك الموظف أثناء العمل، وهذه الطريقة تتمتع بالمرونة عند جمع المعلومات.

العوامل المؤثرة على رضا المعلمين في المدارس

تعددت الدراسات التي أشارت إلى العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي، وقد تكون عوامل داخلية وخارجية، ومن أبرز الدراسات التي عرضت تلك العوامل دراسة السويدي (٢٠١٩)، والحضرمي، (٢٠٢١)، ويلخص الباحث هذه العوامل:

أولاً: العوامل الداخلية

تتعلق هذه العوامل برضا الكادر التدريسي في بيئة المدرسة ويشمل ذلك ما توفره المدرسة من تسهيلات ورعاية لتحقيق المهام الوظيفية الموكلة للمعلم كتوفير الوسائل التعليمية كالأفلام التي يحتاجها للكتابة على السبورة والوسائل الأخرى المتعلقة بالدروس، وأيضاً مدى رضا المعلمين عن تفاعل الطلاب عند تقديم الأنشطة لهم، ومدى تحكم المعلمين على الفصول الدراسية، ومدى اكتساب الطلاب للمعرفة، فكل هذه العوامل تعتبر جوهرية وتؤثر على رضا المعلمين، فهذه العوامل مرتبطة بالرضا في التدريس، فالمعلمون بحاجة إلى بيئة تعليمية جاذبة ومريحة واستقلالية مهنية، وذلك لكي يقوموا بتحسين أدائهم ومهاراتهم.

ثانياً: العوامل الخارجية

تعددت العوامل الخارجية التي تتعلق برضا المعلمين، ومنها مستوى معاملة الإدارة للمعلمين، والترقيات، والراتب، والخوافز، والبيئة الآمنة، وتوفر الوسائل والأدوات التي تعين المعلمين على أداء المهام، وغيرها الكثير، عند توفر هذه الحاجات في البيئة الوظيفية، فبتأكيد سينعكس ذلك على رضا المعلمين، ولكن في حالة نقص هذه الحاجات فإنه سيقبل حماسهم وإنجازاتهم في العمل وبالتالي يكونوا أكثر عرضة لترك الوظيفة أو تغيير مدارسهم، وقد يسهم ذلك في عدم رغبتهم في البقاء في التدريس طوال حياتهم الوظيفية.

ثالثاً: العوامل الديموغرافية

هناك العديد من المتغيرات الديموغرافية التي ترتبط بالرضا الوظيفي ومنها: الحالة الزوجية والعمر والتعليم والعلاقات الاجتماعية والنوع الاجتماعي، أشارت دراسات كثيرة أن الموظفين الأكبر سناً في البيئة التعليمية يكون أكثر ارتياحاً تجاه المؤسسات التي يعملون فيها ويكون مستوى رضاهم مرتفع، وذلك بسبب تكيفهم واستقرارهم الوظيفي، وهناك دراسات أخرى تشير بأن المعلمات أكثر رضا في الوظيفة من المعلمين الذكور، والسبب أنهن أكثر تسامحاً كما أن لديهن علاقات شخصية جيدة مع زملاء العمل، وهذا يؤكد على أهمية توفير بيئة ديموغرافية مريحة ومتنوعة، لأن ذلك ينعكس بالرضا على المعلمين والمؤسسة معاً.

يرى الباحث أن هناك عوامل عديدة تؤثر على رضا المعلم فمنها ما يتعلق بالفرد نفسه وأخرى تتعلق بمجموعة العمل، ولا ننسى الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والبيئية والصحية والسياسية كلها لها تأثير على رضا المعلم، إن التعرف على هذه العوامل بجوانبها المختلفة، يساعد على تطويرها ورفع مستوى الرضا الوظيفي للأفراد جميعاً، ولا بد أن نشير إلى أن العوامل المحفزة للرضا الوظيفي كالخوافز المادية والعلاوات السنوية والترقيات إضافة إلى تعزيز نظام العلاقات مع الزملاء والرؤساء وجميع الظروف المرتبطة بالعمل تعتبر عوامل مهمة في تحقيق رضا المعلم الوظيفي.

المبحث الثالث: الأداء الوظيفي Job performance

إن الأداء الوظيفي موضوع قد اهتم به المفكرين والباحثين في مجالات مختلفة، فهو يعتبر المحصلة النهائية للمهام والأنشطة والواجبات التي يقوم بها الموظف، وهناك متطلبات لا بد من توفرها لإنجاز هذه المهام التي يتوقع من الموظف القيام بها، إن نجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها مرتبط بالأداء المنجز للموظف. حيث اكتسب العنصر البشري دوراً كبيراً خصوصاً في ظل هذا التسارع الذي يشهده العالم اليوم، فالتغيرات الاقتصادية، أو المهنية، أو البيئية، أو الاجتماعية، كان لها أثر في تأهيل وتطوير العنصر البشري وذلك من أجل تحسين أداء الموظف في المؤسسة.

الجدير بالذكر أن المؤسسات تعاني من بعض التحديات التي تواجهها نتيجة التغيرات المتسارعة في البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسات، وذلك يفرض عليها بذل جهود كبيرة نحو تطوير وتحسين كفاءة العمل وفق منهجية واضحة وشاملة، ولن يتم ذلك إلا برفع مستوى أداء العاملين في المؤسسات واستمرار عملية التعلم والنمو فيها، وبناءً على ما سبق يعرض الباحث في الجزء التالي مفهوم الأداء الوظيفي وأهمية الأداء الوظيفي، يعقبها تعريفاً إجرائياً للأداء الوظيفي.

مفهوم الأداء الوظيفي

إن تحديد درجة التنظيم والتطوير الاقتصادي قديماً كان يبنى على الأداء، فهو يشكل الأساس المادي للمجتمع، الذي يبنى بالدرجة الأولى على التراكمات المادية والمالية التي تحققها البلدان والتي تنعكس مباشرة على تطور الدخل القومي فيها، وبالتالي تكون انطلاقه نحو الحضارة والرفاه الاجتماعي. (الغامدي، ٢٠١٨).

إن الأداء الوظيفي مازال محل جدل كبير ويتوقف مستوى الأداء على الخبرات والقدرات المكتسبة لدى الأفراد، وهناك العديد من المتطلبات مثل المؤهلات التعليمية وغيرها من العوامل التي تكون من ضمن الاشتراطات اللازمة لتصميم الوظائف، ومن الطبيعي أن الخلفية العلمية السابقة للأفراد تسهم بشكل كبير في الإبداع والابتكار والأداء المتميز في تحقيق الأهداف المرجوة، فالأداء الوظيفي هو خلاصة الجهد الذي يقوم به الأفراد من خلال إدراك الأدوار والمهام الموكلة لهم (بشير، ٢٠١٥).

معنى الأداء لغة: "الأداء: التأدية والتلاوة. والأداء: الإيصال والقضاء" (الهوري، ١٩٧١)، وذكر أنيس وآخرون (٢٠٠٤) بأن الأداء يعرف في المعجم الوسيط "بالتأدية، أي: الإكمال والإنجاز، بينما عرف الفيروز آبادي (١٩٨٧) الأداء بأنه "القيام بالواجب، وهو مشتق من الفعل أدى تأدية، بمعنى أوصله وقضاه، وهو للأمانة من غيره، وتأدية له حقه: أي قضيته"، كما أشار مروان مصطفى (٢٠١٧) بأن مصدر الفعل أدى "أداء"، ويقال أدى الشيء أوصله، والاسم الأداء: أدى الأمانة، وأدى الشيء قام به.

أما اصطلاحاً فقد تعددت التعاريف لمفهوم الأداء، منها: الأداء هو تنفيذ أمر أو واجب أو عمل ما أسند إلى شخص أو مجموعة للقيام به" (مروان مصطفى، ٢٠١٧). عرف معجم لونغمان Longman الأداء على أنه "الطريقة التي يقوم بها فرد ما بعمله بشكل جيد؛ في حين عرف الإنتاجية بأنها كمية السلع المنتجة وما تتطلبه من جهد، ووقت، ومال" (العمرى، الياقي، ٢٠١٧).

عرف معجم مصطلحات الإدارية والعلوم الأداء بأنه "القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقاً للمعدل المفروض أدائه من الموظف الكفء المدرب، كما يعرف الأداء بأنه تحويل المدخلات الخاصة بالتنظيم إلى عدد من المنتجات بمواصفات محددة وبأقل تكلفة ممكنة" (مروان مصطفى، ٢٠١٧).

عرف الأداء الوظيفي من وجهة نظر تربوية بأنه "سلوك المعلم لتنفيذ المهام الموكلة إليه لإنجاز الهدف المخطط له، متأثراً باستعداده وقدراته بالمناسبات التنظيمية المحيطة به، بما تشمله من مساندة زملاء العمل ونمط الإشراف والظروف المادية للعمل وأيضاً متطلبات وتحديات الوظيفة وكذلك الجمهور متلقي الخدمة". كما عرفه الحجايا والكرمين بأنه "كل ما يفترض أن يقوم به المعلم من أجل تحقيق الأهداف المنشودة بكفاءة وفعالية في ظل مجموعة من القوانين والضوابط التي تفرضها القوانين والتشريعات" (الدحود، ٢٠١٥).

يعرف الباحث الأداء الوظيفي إجرائياً: بأنه جهد المعلم الناتج عن المهام المعينة التي يقوم بها لتحقيق أهداف المؤسسة التعليمية كالتخطيط للتدريس، والتنظيم داخل الفصل، والمتابعة والتقييم، والإدارة الصفية، والقيادة لدى المعلم، ليحقق تلك المهام على أكمل وجه.

أهمية الأداء الوظيفي

الأداء الوظيفي هو الأساس الذي تقوم عليه جميع المنظمات، وتتجلى أهمية الأداء الوظيفي بأن المنظمة تستطيع معرفة مستويات القوة والضعف وانعكاساته الإيجابية والسلبية على أداء الموظفين وفاعلية المنظمة (بغالية وخيرات ٢٠١٩: ص ٩٤). يعتبر الأداء الوظيفي الناتج النهائي لأي منظمة سواء كانت على مستوى الفرد أو المنظمة أو الدولة، حيث إن المنظمة التي تكون أكثر استقراراً وأطول بقاءً، دائماً ما تتميز بمستوى أداء الموظفين العالي، ونستطيع القول بأن الأداء الوظيفي داخل المنظمة ليس بالضرورة أن يكون انعكاساً لقدرات المسؤولين؛ بل يرجع إلى أهمية ارتباطه بكل جزء في المنظمة وبكل مراحل دورة حياتها المختلفة وهي مراحل الاستقرار، والبقاء، والاستمرارية، والريادة، فالأداء الوظيفي يعتبر أساس قدرة أي منظمة للانتقال من مرحلة ما إلى مرحلة متقدمة (فرحي، ٢٠١٧: ص ٤٦-٤٧).

ومن جهة أخرى هناك الكثير من الموهوبين في المؤسسات لكن من الصعب اكتشافهم، ولذلك لا بد من اتخاذ إجراءات تقييم أداء الموظفين وذلك لتسهيل الوصول لهذه العينة من الموظفين، حيث إن تقييم الأداء الوظيفي يساعد كثيراً في معرفة احتياجات الموظفين سواء كانت مادية كالرواتب والحوافز، أو معنوية كالترقيات والبرامج التدريبية، والجدير بالذكر أن اتخاذ القرارات السليمة في المؤسسات يكون صعب جداً إذا لم تتوفر خطة قياس وأداء مكتوبة، فالتقارير المكتوبة عن الأداء الوظيفي للموظفين تسهل عملية المقارنة بين الموظفين عند الترقية وتساعد كثيراً في وضع البرامج التدريبية المناسبة لرفع من مستوى جودة أداء الموظفين لتحقيق أهداف المؤسسة (أسماء هاشم ٢٠٠٩: ص ٥٧).

تبرز أهمية قياس الأداء الوظيفي عند اتخاذ قرارات الترقية في المنظمة وذلك يأتي من خلال قياس قدرة الأداء لدى الموظفين سواء كانت المهام في الحاضر أو المستقبل وذلك يسهل عملية اتخاذ القرارات الصائبة، ومن جهة أخرى تظهر أهمية الأداء الوظيفي في تحديد مدى فاعلية المديرين والمشرفين في تطوير مهارات العاملين في المنظمة (فروج وشعشوع ٢٠١٩: ص ١٢)، ومن خلال قياس الأداء الوظيفي يتم تحديد الرواتب والحوافز المناسبة للموظفين، والأداء الوظيفي يبرز حاجات الموظفين للتدريب والتطوير وبذلك يتم توجيه البرامج التدريبية

المتخصصة بالإضافة إلى زيادة وعي المسؤولين في المنظمات المختلفة بمعلومات واقعية عن أداء ومهارات العاملين (أسماء هاشم، ٢٠٠٩: ص ٥٩-٦٠).

أنواع الأداء الوظيفي

هناك إشكالية في اختيار المعيار الدقيق، وذلك بسبب تصنيف الأداء كغيرة من الظواهر المتعلقة بالاقتصاد، والجدير بالذكر أن الأداء الوظيفي يرتبط بشكل كبير بالأهداف، ويمكن أخذ المعايير المعتمدة في تصنيف الأهداف واستعمالها في الأداء، على سبيل المثال معيار الشمولية قد وضع الأهداف إلى كلية وجزئية (عز الدين هروم ٢٠٠٨: ص ٢٦؛ مليكة وعائشة ٢٠١٩: ص ٩٠) وعلى ذلك يتم تقسيم الأداء:

الأداء الكلي: يتضح الأداء الكلي من خلال إنجازات المنظمة ويتم ذلك من خلال إسهام جميع العناصر والوظائف الفرعية للوصول إلى هذه النتائج، والأداء الكلي يشير إلى الكيفية لبلوغ المنظمة لأهدافها كالنمو والاستمرارية والشمولية (فيصل خرشي، ٢٠١٩: ص ٩).

الأداء الجزئي: هنا يأتي دور ما تحققه الفروع في المنظمة، والأداء الجزئي له عدة أنواع تختلف باختلاف المعيار المعتمد في تقسيم عناصر المنظمة، فالمعيار الوظيفي يشمل أداء الوظيفة المالي وأداء وظائف الأفراد، ويمكننا القول بأن الأداء الكلي للمنظمة يأتي نتيجة تفاعل الفروع داخل المنظمة، حيث أكدت بعض الدراسات أن دراسة الأداء الكلي للمنظمة يفرض دراسة الأداء الجزئي في فروع المنظمة (عز الدين هروم، ٢٠٠٨: ص ٢٧).

عناصر الأداء الوظيفي

قبل التحدث عن عناصر الأداء الوظيفي، لا بد من معرفة المكونات الأساسية والعناصر التي تقيس أداء العاملين في المؤسسات، وقد أشار عواد والجرادات (٢٠١٨) بأن للأداء الوظيفي عناصر ومكونات أساسية. وحيث إن الوصول لأداء فعال، لا يمكن إلا بقياس وتحديد مستوى الأداء للموظفين في المؤسسة، وقد حاول العديد من الباحثين التعرف على عناصر ومكونات

الأداء من أجل الإسهام في تنمية فاعلية الأداء الوظيفي. وقد أشارت مليكة وعائشة (٢٠١٩ ص: ٨٩) إلى أن هناك أربعة عناصر رئيسية لإدارة الأداء الوظيفي وهي كالتالي:

عنصر تخطيط الأداء: المقصود من هذا العنصر هو التخطيط المسبق وفق الإمكانيات المتوفرة لتحقيق أهداف المنظمة، بالإضافة إلى تحديد المعايير وتحديد الأداء المطلوب من الموظفين.

عنصر تنظيم الأداء: تنظيم الأداء يحدد مساحة كل موظف بحيث يكون مكتملاً لعمل موظف آخر وليس متعارضاً مع زملائه في المنظمة.

عنصر توجيه الأداء: يتم ذلك من خلال مناقشة قياس الأداء الدوري مع الموظفين وتصحيح الأخطاء، بالإضافة إلى متابعة النتائج من خلال التغذية الراجعة.

عنصر تقييم الأداء: من خلال هذا العنصر يعرف مستوى أداء الموظفين في المنظمة، ويتم التركيز على عدة أشياء منها الإنتاج والسلوك ومعرفة اتجاهات وقدرات كل موظف في المنظمة، بالإضافة معرفة احتياجات الموظفين من التطوير والتدريب للوصول لأداء أفضل في إنجاز المهام التي يؤدونها أو المهام التي من المحتمل أنهم سيقومون بها مستقبلاً (مليكة وعائشة، ٢٠١٩).

أبعاد الأداء الوظيفي:

أولاً: **بُعد التخطيط للتدريس:** إن أي عمل ناجح يسبقه تخطيط ناجح، ومن المهم أن يقوم المعلم بالإعداد المسبق للدرس، وألا يكون دفعة واحدة، بل يجب أن يلتزم بالتسلسل المعرفي لضمان استيعاب الطلاب وقد أشار (أبو عودة، ٢٠٠٨: ١٢٠، ١٢١، ١٢٢؛ زيتون، ١٩٩٨) وقد قام الباحث بتلخيص بعض ما ذكره.

إن التخطيط للتدريس هو تحديد معالم الطريق التي سيتخذها المعلم لتحقيق الأهداف المرجوة من عملية التدريس. وهو عبارة عن تصور ذهني للمواقف التعليمية التي من المتوقع أن يوجهها المعلم خلال عملية التدريس. وهذه التصور الذهني يشمل الأنشطة والإستراتيجيات والوسائل التعليمية الملائمة، بالإضافة إلى اختيار طريقة التقويم المناسبة، ومن المهم تحديد المكان

والزمن لكل موقف، وهناك العديد من الإجراءات يفضل تحديدها لتسهيل التنفيذ والتقييم داخل الفصل.

للتخطيط مستويات مختلفة بسبب طبيعة المواد التعليمية وأهدافها، فإذا كان المعلم يخطط للدرس في أحد الفصول الأساسية الدنيا، بإمكان المعلم التخطيط ليوم تدريس واحد، أو التخطيط لمبحثاً دراسياً محدداً، وبطبيعة الحال التخطيط يختلف باختلاف الفترة الزمنية التي تنفذ فيها الخطة، فهناك تخطيط يكون لحصة واحدة، أو وحدة دراسية واحدة، أو التخطيط لشهر دراسي، أو التخطيط لفصل دراسي، أو التخطيط لسنة دراسية.

وقد أشار أبو عودة أن عملية التخطيط للدرس هي عملية تشكيل وإعادة تأسيس لشخصية الطالب بحيث تمكنه من الوصول للمعرفة، ولابد للمعلم أن يستشعر رغبة الطلاب في الحصول على المعرفة بدون تعقيدات، وهذه الطريقة تجعل المعلم يختار إستراتيجية مناسبة للتواصل مع الطلاب، ويكون هذا التواصل قائم على معرفة قدراتهم لتحقيق أهداف الدرس، فتفكير المعلم ذهنياً للتخطيط يساعد في اختيار الإستراتيجيات المناسبة للتدريس من أجل تعميق الحقائق والمعلومات والمفاهيم العلمية في نفوسهم. كما يجب على المعلم الأخذ في الاعتبار عند الإعداد للدرس أن يكون تقديم الدرس مرناً ويعين الطلاب على الفهم الجيد.

ثانياً: بُعد التنظيم داخل الصف: إن غرفة الصف هي البيئة الفيزيائية التي يحدث في إطارها التعلم، ومن المفترض استغلال هذه البيئة على نحو أمثل من حيث التنظيم والإعداد وذلك لتسهيل عملية التعلم لدى الطلاب، ومن المهم أن يقوم المعلم باستغلال كل جزء من أجزاء الغرفة الصفية، كما يجب على المعلم تجنب ملئ هذه الأجزاء بأشياء ليست ضرورية، وينبغي توفير الأجهزة والأدوات والأثاث الذي يناسبها، وعند ترتيب الأثاث يجب وضعه في أماكن تتيح إمكانية إعادة تشكيله بما يتناسب مع طبيعة الأنشطة الصفية المتنوعة، ولا بد من وضع ممرات لسهولة تحرك وانتقال الطلاب والمعلم داخل غرفة الصف (الزغول، ٢٠٠٧).

ثالثاً: بُعد المتابعة والتقييم: تعتبر متابعة وتقييم الطلاب من أساليب الإدارة الناجحة، حيث تقع على عاتق المعلم مسؤولية كبيرة في ملاحظة سلوك الطلاب ومتابعة مدى تقدمهم في تحقيق المهام المطلوب منهم. كما يجب تحفيزهم وحل المشكلات التي تواجههم، بالإضافة إلى تقييم أدائهم الأكاديمي والتحصيلي وقياس مدى النمو الذي يتحقق لدى الطلاب (ليفه وسوفي،

٢٠١٧). وقد أشار نشوان أن التقييم يعتبر معززاً لأداء الأفراد، فالتغذية الراجعة توضح مدى التقدم الذي يحرزه الأفراد في تحقيق الأهداف المخطط لها، كما يساعد على اكتشاف جوانب القصور التي تحتاج إلى تعزيز واهتمام لإنتاج أفضل (نشوان، ٢٠٠٦).

رابعاً: بُعد الإدارة الصفية: الإدارة الصفية تعتبر من الموضوعات المهمة، وهي من المهمات التي يجب إتقانها، فهي تحتاج الكثير من الجهد والعناية من المعلمين في جميع المراحل سواء كانوا معلمين حديثي العهد بالتدريس أو من ذوي الخبرات الطويلة (مخامرة وأبو سمرة، ٢٠١٢). وتعد الإدارة الفعالة للفصول الدراسية أمراً بالغ الأهمية لكل من المعلمين والطلاب. بالنسبة للمعلمين، فهي تساعد على خلق بيئة تعليمية إيجابية، وزيادة الوقت التعليمي. وهذا بدوره يؤدي إلى زيادة مشاركة الطلاب وإنجازهم التعليمي (Stough & Emmer, 1994). بالنسبة للطلاب، عند توفر فصول دراسية مدارة جيداً، يتحسن التركيز والتحفيز ونتائج التعلم لدى الطلاب (Evertson & Weinstein, 2013).

إن الإدارة الفعالة للفصول الدراسية تشعر الطلاب بالأمان والتقدير، كما تهيئ بيئة التعلم للنجاح، وتظهر أن المعلمين يمتلكون الأدوات والموارد التي يحتاجون إليها لمساعدة الطلاب على النجاح. فعند امتلاك المعلم لكفايات الإدارة الصفية فإنه يساعده في إدارة البيئة التعليمية والحد من المشكلات السلوكية، الأمر الذي ينعكس بشكل إيجابي على العملية التعليمية (هارون، ٢٠٠٣). وبطبيعة الحال عندما يدير المعلمون فصولهم الدراسية بشكل فعال، يستشعر الطلاب ذلك الدعم والتقدير، مما يؤدي إلى تجربة تعليمية أكثر إيجابية وإنتاجية للجميع (Wong & Wong, 1998).

خامساً: بُعد القيادة لدى المعلمين: إن الفصل الدراسي يعتبر مجتمعاً مصغراً يشمل الأفراد الذين يشتركوا في دافع التعلم إلا أنهم يتباينون في سماتهم الشخصية وفي اتجاهاتهم وميولهم وأهدافهم، ومن المحتمل أن تعم الصراعات والفوضى داخل الغرفة الصفية كأى مجتمع آخر ما لم يعمل المعلم على توفير مناخ اجتماعي عاطفي يدعم أواصر الصداقة والمحبة والتعاون والمنافسة الإيجابية بين الطلاب من جهة وبين المعلم والطلاب من جهة أخرى.

ومن هذا المنطلق يجب على المعلم القيام بدور قيادي كبير داخل الفصل الدراسي ويتجسد هذه الدور في تحفيز الطلاب وترسيخ أواصر التعاون والمحبة بين الطلاب، ومن المهم

أن يعمل المعلم على حل أي صراعات ناشئة من أجل عدم تفاقمها، بالإضافة إلى اهتمام المعلم بتشكيل مجموعات عمل وتوزيع أدوار كل فرد فيها وذلك بما يتناسب مع قدراتهم واهتماماتهم (الزغلول، ٢٠٠٧: ٢٢-٢٣).

العوامل التي تؤثر على الأداء الوظيفي

ليس من السهل تحديد العوامل المؤثر في الأداء الوظيفي، ويرجع السبب إلى تعددها، فبعض هذه العوامل تخضع لتحكم الموظف، وأخرى تخرج عن سيطرته، وقد أشار بعض الباحثين إلى أن هذه الصعوبات تأتي من قصور في فهم التفاعل بين محددات الأداء الوظيفي، وآخرون يرون أن صعوبة تحديد تلك العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي ترجع إلى قصور في فهم التفاعل بين محددات الأداء الوظيفي (عواد والجرادات، ٢٠١٨، الخاتمي، ٢٠٢٢).

تعددت الدراسات التي تناولت إلى العوامل التي تؤثر على أداء المعلمين كدراسة (Song, 2016)، ودراسة (Johnson, 2016, p.342)، ودراسة (دومه، ٢٠١٧)، وبناءً على هذه الأدبيات التي أشارت إلى العوامل التي تؤثر على الأداء الوظيفي، يمكن تلخيص أهم هذه العوامل فيما يلي:

١. **عدم وجود أهداف محددة وواضحة:** ليس من السهل قياس الأداء ولا محاسبة الموظفين على التقصير، فالمؤسسة التعليمية التي لا تمتلك معياراً دقيقاً للأداء الوظيفي، ولا خططاً ولا مؤشرات للأداء ولا أهدافاً واضحة تسير عليها المؤسسة، في هذه الحالة لن تكون هناك عدالة، فيتساوى الموظف صاحب الأداء الضعيف مع الموظف صاحب الأداء العالي.

٢. **عدم الرضا الوظيفي:** فالموظف غير الراضي ينعكس شعوره على أدائه في المؤسسة، وبالتأكيد سينخفض مستوى أدائه ويقل إنتاجه، فالرضا الوظيفي يتأثر بعوامل كثيرة كالعمل بروح الفريق الواحد، والعمر والمؤهل التعليمي والعادات والتقاليد والنوع الاجتماعي والعوامل التنظيمية مثل الترقيات، والخوافز، والواجبات.

٣. **التسيب الإداري:** المقصود إهدار ساعات العمل في أشياء غير منتجة وليس لها ارتباط بالعمل، بل يمكن أن تؤثر بشكل سلبي على الأداء، وهناك عدة مسببات للتسيب ومنها: انعدام الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة، تدني مستوى المراقبة من قبل المسؤولين المباشرين، وقد يكون هذه التسيب بعدم التزام الموظفين بقوانين العمل كالتصفح بالإنترنت، وقضاء أوقات طويلة في التحدث في الهاتف وكثرة الاستئذان لإنجاز مهام خاصة للموظف وغيرها من الأسباب المشابهة. من المهم غرس الانضباط في المؤسسات التعليمية، وذلك من خلال وضع ضوابط وأهداف ومهام محددة لكل موظف وربطها بأدائه وتقييمه، ولا بد من تطبيق أسلوب الثواب والعقاب، وذلك بهدف تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية.
٤. **غياب المشاركة في الإدارة:** إن عدم مشاركة الموظفين في القرارات والخطط وكل الأمور المتعلقة بالإدارة المدرسية، يشعر الموظفين أنهم مهمشين داخل المؤسسة لعدم المشاركة في وضع الحلول التي تواجههم، وذلك سيظهر فجوة بين إدارة المؤسسة التعليمية والموظفين تسهم في انخفاض مستوى الأداء لدى الموظفين، بالإضافة إلى عدم تحمل المسؤولية وعدم الإخلاص في أداء العمل.
٥. **تباين مستويات الأداء:** بطبيعة الحال يختلف أداء الموظفين، فمنهم من يكون أداؤه عالياً، ومنهم من يكون متوسطاً، ومنهم من يكون منخفضاً، وهذا الاختلاف يعتبر من أهم العوامل التي تؤثر على أداء العاملين داخل المؤسسة، ونقصد بمستويات الأداء أي الأساليب التي تربط بين معدلات الأداء والمردود المادي والمعنوي الذي يحصل عليه الموظف. إن عدم نجاح هذه الأساليب يؤثر بشكل سلبي بشكل مباشر على أداء الموظف، ولهذا يجب على المؤسسات التعليمية إعداد نظام دقيق لتقييم أداء هؤلاء الموظفين؛ وذلك من أجل معرفة الموظف صاحب الأداء العالي من الموظف الذي يكون أداؤه متوسطاً أو ضعيفاً.
٦. **غياب العوامل الفنية داخل المؤسسة:** إن جميع الأجهزة والأدوات والمعدات المختلفة التي تستخدم داخل المؤسسة لها تأثير على أداء الموظفين بشكل عام، كما تؤثر على مستوى الإنتاجية داخل المؤسسة، وتشمل هذه العوامل أساليب

وطرائق العمل والتطور التكنولوجي التي تؤثر بشكل مباشر على أداء الأفراد داخل المؤسسة.

٧. **عوامل بيئية خارجية:** إن الأداء الوظيفي في المؤسسات يتأثر بالعوامل البيئية كالأحوال الاقتصادية والاضطرابات السياسية وتشريعات الحكومية وظروف الأسواق وسياسات النقابات.

طرق تحسين الأداء الوظيفي

من المهم حشد الإمكانيات والموارد المختلفة في المؤسسات وذلك لاستيعاب التغيرات والعمل على تحسين الأداء الوظيفي (Maleka, 2014, p.16). فالموظف الذي يعجز عن إتمام المهمات المطلوب منه تنفيذها في بيئة عمله، يشعر بالإحباط والارتباك، وتجده قليل الأداء قليل الإنتاج خوفاً من حرمانه من بعض المكافآت أو تدويره في العمل. إن المؤسسة يجب أن تركز على التحسين والتطوير للموظفين من خلال التدريب وتوفير الوسائل والأدوات المساعدة في مهام العمل، وتقديم الحوافز ومراجعة أداء الموظف لمعرفة المشاكل التي تواجهه ومساعدته على تجاوزها، ومدى.

إن دور المؤسسة كبير وفعال في تحسين أداء الموظف، واستناداً إلى ما سبق ذكره فقد أشار (Johnson, 2016, 341) أن للمؤسسة دوراً فعالاً وإيجابياً من حيث قدرتها على التطوير والتحسين وعلى التكيف مع التغيرات الحاصلة في بيئة العمل المحيطة وسرعة تأقلمها مع تلك التغيرات سواء فيما يخص الموظفين أو بيئة العمل.

هناك جهود تبذل لتوفير بيئة تعليمية لتحقيق الأهداف المرجوة، إلا أن الميدان التربوي لا يخلو من التحديات التي تحتاج إلى الاهتمام والتطوير، ومن هذه التحديات: تدني مستوى الأداء الوظيفي، وهذا الأمر دفع بالمؤسسات التربوية إلى مراجعة مواقفها مع الموظفين، والبحث عن وسائل حديثة للتحسين الأداء، حيث ذكر الحداد (٢٠١٦) طرق مختلفة لتحسين الأداء الوظيفي، منها ما حددها "هاينز" (Haynes) في ثلاثة مداخل لتحسين الأداء الوظيفي ويوجزها الباحث فيما يلي:

تحسين أداء الموظف: ليس من السهل تحسين أداء الموظف أو التغيير في أدائه، فهو يحتاج وسائل متعددة للتحسين والتطوير ومن هذه الوسائل: التعرف على جوانب قوة الموظف وتعزيزها وتنميتها، ولا يقتصر ذلك بالثناء عليه، بل بالتحفيز المستمر، ومن جهة أخرى لا بد من التعرف على جوانب الضعف الذي يعاني منها هذا الموظف والعمل على معالجتها وتركيز على تحسين هذا الضعف، ويتم ذلك مع الاستمرارية بالمتابعة، ولن يتم ذلك إلا بعزيمة ودافعية الموظف في استبدال جوانب الضعف بجوانب القوة وهذا ما سيجعله موظفاً مميزاً ومختلفاً وناجحاً.

إن البرامج التدريبية للموظفين تصقل مهارتهم ومواهبهم، وذلك لرفع مستوى الأداء وتحسين الإنتاجية، لأن التدريب يتيح للموظف فهم ما يمكن أن يواجهه خلال أداء وظيفته. ومن المهم ربط الأداء بالأهداف الشخصية، والمقصود بذلك أن تكون اهتمامات وأهداف الموظف مرتبطة مع بتحسين الأداء، فعندما يشعر الموظف بأن التحسين في الأداء سوف يساعد في تحقيق أهدافه واهتماماته، بالتأكيد، سيدفعه ذلك إلى تحقيق هذه التحسينات والعمل على تطويرها.

تحسين الوظيفة: من المهم إجراء مقارنة لفهم هذه الموضوع على سبيل المثال قبل ستة أشهر هل تحسنت ومعارفك الوظيفية وقدراتك، وما توقعاتك في الستة أشهر القادمة، عندما تكون الإجابة "نعم" فهذا يعني أن وظيفتك تحتوي على تحسن وظيفي باستمرار، وإذا كانت الإجابة "لا" فهذا يعني أن هناك تناقضاً مع التحسن الوظيفي. إذا كانت هذه الواجبات لا تتطور ولا تتحسن تصبح مملة، ومن أجل هذه تعددت الوسائل لتحسين الوظيفة، ومن هذه الوسائل إتاحة الفرصة للموظفين بأن يشاركوا في حل مشاكل المؤسسة والمشاركة في فرص العمل والأنشطة واللجان، وليس هذا فحسب، بل يمكن تحسين الوظيفة من خلال إثراء الوظيفة، وذلك برفع مستويات ومتطلبات المسؤولية المعطاة للموظف.

تحسين الموقف: إن البيئة التي يؤدي فيها الموظف عمله تعطي فرصاً لتحسين الأداء ومن المهم معرفة قنوات التواصل الفعالة ومعرفة المستويات التنظيمية، وكذلك طرق تنظيم فرق العمل، وتنشيط التفاعل المتبادل مع الأدوات ومع العملاء المستفيدون من الخدمات.

ولابد أن يصاحب تحسين الموقف أسلوب إشرافي يتناسب مع الموقف، فإذا انحرف هذا الأسلوب الإشرافي في الإرشاد والتوجيه أثناء الأداء، سيكون هناك قصور في الأداء مما يؤدي إلى تدني مستوى الإنجاز، لذلك يجب توجيه الموظف بتغيير سلوكه حسب الموقف الذي يوجهه وبطريقة يعالج فيها هذا الموقف بحيث لا تؤدي إلى تحطيم نفسية الموظف.

مؤشرات قياس الأداء الوظيفي

مؤشرات الأداء الوظيفي تمثل مجموعة من القيم تهدف إلى توضيح قدرة المؤسسة على تحقيق الأهداف المرجوة وتنفيذ مهامها، بالإضافة إلى تزويد أصحاب القرار بالبيانات اللازمة وذلك لإجراء التحليلات المناسبة، وهذه يساعد على تسليط الضوء على الأمور المهمة وتداركها وتعديلها مستقبلاً.

إن طرق قياس الأداء الوظيفي كثيرة، ولا يمكن تحديدها في مؤشر معين، نستطيع من خلال بعض المؤشرات الحكم بفاعلية الموظفين في المؤسسات، ومن هذه المؤشرات: احترام الأنظمة والقوانين داخل المؤسسة، سرعة إنجاز المهام بدقة وإتقان، مدى تعاون الزملاء داخل العمل، الانضباط، سرعة اتخاذ القرار، معدل الغياب عن العمل، وهناك الكثير من المؤشرات التي يمكن أن تقيس أداء الموظفين في العمل.

إن قياس الأداء الوظيفي في المؤسسات لا يقتصر على الموظفين، بل يشمل الصورة الجماعية سواء على مستوى الأفراد أو الجماعات أو على مستوى المؤسسة، ويهدف ذلك لقياس القوة والضعف المرتبطة بالوظيفة أو الأداء الجماعي داخل المؤسسة، ويساعد ذلك في وضع الإجراءات اللازمة حيال هذا الأداء. وقد برزت بعض الأدبيات في عرض هذه المؤشرات، ومنها ما أشار إليه (الديراوي، ٢٠١٧، ص ٨٤)، وجاري ديسلر (٢٠٠٤م)، و(Bowen, 2018, p.86، و Wilson et al., 2018, p.278)، و(حاتمة ودراوشة، ٢٠١٩، ص ٥٣٢). ولخص الباحث هذه المؤشرات فيما يلي:

الكفاءة: والمقصود من ذلك قدرة المؤسسة على إنجاز الأهداف المرجوة في أسرع وقت وأقل كلفة وأقل جهد، يمكن القول بأن الموظف يؤدي عمله بالمطلوب والمثالي.

الفاعلية: بمعنى المستوى الفردي، وقدرة الموظف على تحقيق المهام المطلوبة منه بأسرع وقت وأقل كلفة، أما المقصود بالفاعلية على مستوى المؤسسة فيقصد بها استطاعة هذه المؤسسة على تحقيق أهدافها بصورة شاملة ومرتبطة بالبيئة الخارجية، ويمكن قياس الفاعلية عن طريق المقارنة بين نسبة تحقيق الأهداف فعلياً والأهداف المخططة مسبقاً.

أهمية تقييم الأداء الوظيفي

أشارت بعض الدراسات إلى أن تقييم الأداء الوظيفي يعتبر من الوسائل الفعالة للحكم على كفاءة أداء الموظفين وما يقومون به من أعمال، وعلى سياسات المؤسسة المتبعة، والبرامج التدريبية التي يتدربون عليها، ومن هذه الدراسات دراسة حسن (٢٠١٢م)، والشعيلي (٢٠١٣م)، وعودة والجرادات (٢٠١٨)، ويلخص الباحث ما أشارت إليه الدراسات السابق ذكرها حول أهمية التقييم.

يعتبر تقييم الأداء الوظيفي من الأساسيات المهمة في عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بالسياسات العامة داخل المؤسسة وتشمل الحوافز والمكافئات والأجور، كما يسهم بشكل كبير في تحديد الترقية المناسبة للموظفين، وهو مبدأ تقوم عليه العدالة والمساواة في بيئة العمل. ويعتبر المرأة التي تعكس أوجه التعاون والمشاركة الفعالة في جميع جوانب المؤسسة بين المدير والموظفين، وعندما تكون هناك خطوات واضحة للجميع، تسود روح الشفافية. كما أن لتقييم الأداء الوظيفي دوراً كبيراً في تنمية وتطوير أعضاء الفريق داخل المؤسسة، وذلك من خلال فاعلية المديرين والمشرفين، كما يسهم في تنظيم الخصائص والصفات لكل سلوك أو مهمة، بهدف تقييم الأداء الوظيفي تماشياً مع الخصائص والصفات، ومن المعروف أنه لا يمكن الحكم على المخرجات دون معرفة الخصائص والصفات لأي شيء.

ومن أهم النقاط التي يكشفها تقييم الأداء الوظيفي نقاط الضعف ونقاط القوة في العمل، كما يحدد البرامج التدريبية والتطويرية التي يحتاجها الموظفون في بيئة العمل، وهو عامل مهم في تحديد المهام والأعمال، والتوكيلات التي يفترض أن ينجزها الموظفون وفق إمكاناتهم وقدراتهم وخبراتهم ومهاراتهم التي تساعد على تحقيق الأهداف المرجوة منهم.

طرق تقييم الأداء الوظيفي

تعددت الأساليب وطرق تقييم الأداء الوظيفي ولكل طريقة مميزاتا وعيوبها، تناول العديد من الباحثين التربويين موضوع تقييم الأداء الوظيفي، وقد أوردوا طرقاً مختلفة لتقييم الأداء الوظيفي، وقد قُسمت تلك الطرق إلى قسمين، وهما: الطرق التقليدية والطرق الحديثة وقد أشار إليها الحاتمي (٢٠٢٢)، ونادر (٢٠١٠م)، والحضرمي (٢٠٢١)، وقد لخص الباحث الطريقتين فيما يلي:

الطرق التقليدية في قياس الأداء الوظيفي: في السابق كانت هناك طرق مختلفة لقياس وتقييم الأداء الوظيفي، فبعض هذه الطرق تتمتع بالبساطة، فهي تعتمد في التقييم على المدير، فهو يرصد البيانات من خلال الملاحظة المباشرة لهؤلاء الموظفين، وهناك صفات ومهارات يعتمد عليها هذا المدير لرصد البيانات مثل: الالتزام والمواظبة والتعاون مع الزملاء وتقبله في أداء العمل، وهذا التقييم كان يركز على الفرد وليس على نتائج الأداء. ومن الطرق التقليدية في تقييم الأداء الوظيفي:

طريقة ميزان القياس المتدرج: هذه الطريقة يقوم فيها المشرف بقياس وتقييم الأداء لدى الموظفين من خلال ميزان متدرج، ويحتوي على تقديرات بالأرقام من واحد إلى ثلاثة أو إلى خمسة، أو ممتاز، أو جيد جداً، أو جيد، أو غير مرض، أو مرتفع، أو متوسط، أو منخفض، ومن إيجابيات هذه الطريقة السرعة في تقييم الأداء الوظيفي، والبساطة وعدم التعقيد، ولكن لهذه الطريقة بعض العيوب ومنها احتمالية التحيز من الشخص القائم على عملية التقييم.

طريقة الترتيب: تعتمد هذه الطريقة على فرز وترتيب الموظفين على حسب كفاءتهم، ثم يتم مقارنة كل موظف مع زملائه، هذه الطريقة توفر الوقت والجهد وتستخدم عندما يكون عدد الموظفين الذين يجب تقويم أدائهم قليلاً، ومن عيوب هذه الطريقة عدم العدالة في تقييم الموظفين، لأنه من الصعب معرفة الفروق في كفاءة الموظفين بشكل دقيق، وذلك يؤدي إلى نتائج سلبية، ويقلل من مجهود بعض الموظفين، وتقدير موظفين بمستوى أعلى من استحقاقهم الحقيقي.

طريقة التوزيع الإجباري: تعتمد هذه الطريقة على التوزيع الطبيعي، بحيث يقوم المشرف بتوزيع الموظفين على مستوى قياس الكفاءة، مثال على ذلك: "١٠٪ امتياز، ٢٠٪ جيد جداً،

٤٠٪ جيد، ٢٠٪ مقبول، ١٠٪ ضعيف"، والذي تقتضي بأن يكون تركيز الموظفين حول الوسط، وينخفض تركيزها عند الأطراف، وتتميز هذه الطريقة بأنها تمنع المقوم من التشدد أو التساهل في قياس الأداء، ويتم تقييم أداء الموظفين العام للعمل، وليس على أساس مجموعة من العوامل، ومن عيوب هذه الطريقة بأنها غير دقيقة فكل المجموعات تقسم على أساس المنحنى الطبيعي، بمعنى تقسم إلى امتياز أو جيد جداً أو جيد أو مقبول أو ضعيف، وهو في حقيقة الأمر يصلح للمجموعات الكبيرة فقط ولا يصلح للمجموعات الصغيرة، كما أن هذا التقسيم قد يظلم بعض الموظفين ويضعهم في تقدير أقل.

طريقة التقارير: وتستخدم في هذه الطريقة استمارة معدة مسبقاً وتحتوي على عناصر ومعايير بغرض تقويم الأداء، لكي تسهل على المقيم من تسجيل الملاحظات عند التقييم، وهي طريقة تمتاز بالشمولية، ومن مميزات هذه الطريقة البساطة وعدم التعقيد، ومن عيوبها افتقارها للجانب الموضوعي، واستنادها إلى التقييم الشخصي عند عملية تقييم الأداء لدى الموظف. يرى الباحث أن استخدام الطرق التقليدية التي سبق ذكرها في تقييم الأداء الوظيفي للموظفين في المؤسسة التعليمية سيكون أمر سلبى؛ والسبب أن هذه الطرق تعتمد بشكل عام على السمات والخصائص الشخصية للأفراد بدل الاعتماد على الأهداف التي يمكن قياسها للأداء. إضافة إلى أن الطرق التقليدية لا تستند على أسس موضوعية، بل تخضع للتقدير الشخصي للمقوم، بالإضافة إلى تدني فاعلية الطرق التقليدية في إعطاء العامل ومساعدته على أداء عمله بطريقة أفضل.

الطرق الحديثة في تقييم الأداء الوظيفي

تعددت الطرق الحديثة لتقييم الأداء الوظيفي ومن أبرز هذه الطرق وأحدثها هي: **تقييم الأداء باستخدام الإدارة بالأهداف:** تعتبر هذه الطريقة من الطرق الحديثة فهي تعتمد على مشاركة مدراء المؤسسات والمشرفين والموظفين في وضع الأهداف والمهام، وبعد ذلك يلتزم الموظفون بإنجازها، وخلال فترة زمنية محدد يقوم الموظف بتقييم أداء نفسه على ضوء ما أنجزه، وبعدها يقوم الموظف بعرض ما تم تحقيقه على رئيسه ويقوم الرئيس بتوجيه الموظف وتعريفه على جوانب القصور وكيفية تجنبها في المستقبل، وتتميز هذه الطريقة بأنها تركز وتهتم

بالأداء المستقبلي للموظف، كما أن هذه الطريقة تحفز الموظف لتحقيق الأهداف التي سبق وأن أسهم في وضعها، وتعطيه دافعية وثقة لتقييم أداء نفسه، وتستند هذه الطريقة على ما تم إنجازه من مهام ولا تركز على سمات الشخصية للموظف، ويعيب هذه الطريقة، عدم رغبة الكثير من مدراء المؤسسات في استخدام هذه الطريقة، كما أن هناك الكثير من الخلافات بين الموظفين والمدراء، فهذه الطريقة تتيح للموظف المناقشة والمشاركة، وتطبيقها يحتاج إلى وقت وجهد ومتابعة للأعمال التنفيذية.

تقييم الأداء على أساس النتائج: تعتمد هذه الطريقة على المشاركة بين الرئيس والمرؤوس للوصول إلى النتائج، والنتائج التي يحققها تعتبر أساساً لتقييم الأداء الوظيفي، ومن مميزات هذه الطريقة الرقابة المشتركة في عملية تقييم الأداء الوظيفي، بالإضافة إلى إتاحة نتائج تقييم الأداء للرئيس والمرؤوس للاستفادة منها، وهذه الطريقة تولد نوعاً من التعاون بين الرئيس والموظفين.

طريقة الأحداث المخرجة: تعتمد هذه الطريقة على الرصد والتتبع والتسجيل للأحداث والوقائع المهمة التي تثبت كفاءة الموظف في عمله، كما تركز أيضاً هذه الطريقة على رصد وتتبع الأحداث السلبية التي تثبت عدم كفاءة الموظف، وبعد ذلك يقوم الرئيس بمقارنة هذه الأحداث بغيرها، والهدف من ذلك هو الوصول إلى تقييم الموظف، ومن مميزات أنها تحدد النواحي الإيجابية ونواحي الضعف في الأداء للموظف، ومن عيوب هذه الطريقة أنها تجعل الرئيس في موقف محرج لأنه يقوم بالرصد والمتابعة للموظفين عن قرب وفي كل مواقفهم، وهذا بالتأكيد يشعر الموظفين بأنهم مراقبين من الرئيس طوال فترة العمل.

طريقة الملاحظة: وهذه الطريقة تعتمد على تحديد الصفات والسلوك المشتق من واقع العمل، مع تجنب الصفات العامة، ويتم ذلك من خلال تصميم استمارة مقسمة إلى أعمدة لكل صفة أو سلوك، بعد ذلك يتم التركيز على الصفات والسلوك المتوقع في العمل والمرتبطة بالوظيفة، ولا بد من توضيح السلوك ومدى فاعليته مثل أن يكون الأداء ضعيفاً أو جيداً أو متميزاً، وهذا يسهل عمل المقيم عند تقييم سلوك الموظف.

خطوات تقييم الأداء الوظيفي

أورد العديد من الباحثين التربويين خطوات تقييم الأداء الوظيفي، ومن أبرز الباحثين التربويين الذي تطرقوا لخطوات تقييم الأداء الوظيفي الرويلي (٢٠١٤م)، والطاهر (٢٠٠٩م)، وقام الباحث بتلخيص تلك الخطوات في النقاط التالية:

وضع معايير لتقييم الأداء الوظيفي: هذه المعيار يعتمد على التوقعات، حيث يتم وضع توقعات الأداء والمهام والواجبات المطلوب تنفيذها من الموظفين والنتائج المرجو الوصول لها، وتوضع هذه التوقعات في شكل معايير، ويتم ذلك بالتعاون بين الرئيس والمرؤوس، وبهذا ينشأ الدافع للموظفين للقيام بمهامهم.

اختيار أسلوب تقييم الأداء الوظيفي: تعددت الأساليب والطرق المستخدمة في تقييم الأداء الوظيفي منها التقليدي ومنها الحديث مثل ما ذكر سابقاً.

تحديد زمن تقييم الأداء الوظيفي: من المعروف أن فترة تقييم الأداء تستمر طوال مكوث الموظف في المؤسسة حتى نهاية خدمته، والمقصود بتحديد زمن تقييم الأداء الوظيفي هو الفاصل الزمني بين كل تقييم وآخر وهو يعتبر ملازماً للموظف في فترة عمله داخل المؤسسة.

متابعة التقدم في الأداء: يتم متابعة الموظف أثناء عمله، ويتم التركيز على تطبيق وتنفيذ المهام المطلوبة منه في أثناء أدائه لعمله، بعد ذلك يتم توجيه الموظف باتخاذ إجراءات تصحيحية لتجنب الوقوع في الأخطاء مستقبلاً، بعد مراجعة وتعزيز الأهداف التي يتم تنفيذها بطرق صحيحة، وهذه الطريقة توفر المعلومات التي تسهل وضع الأهداف والخطط المستقبلية.

قياس الأداء في العمل: في هذه الخطوة يتم قياس تقدم الموظف في الأداء، وبعد ذلك القياس تتم المقارنة بالمعايير والأعمال المتوقع إنجازها والنتائج المرجو تحقيقها، بعد ذلك سيسهل إصدار حكم موضوعي على أداء الموظفين.

التغذية الراجعة: من خلال التغذية الراجعة يستطيع الموظف التعرف على النقاط الإيجابية والسلبية في أدائه، فالتغذية الراجعة ضرورية للموظف لمعرفة مستوى أدائه، وهي تعد دافعاً لتطوير أداء الموظف، ومن المهم للموظف تقبل التعديل والنقد من رؤوسه، كما عليه أخذ التوجيهات بحمل الجد لتنفيذها، وبالتأكيد هذا سيعزز مستوى الأداء الوظيفي.

اتخاذ القرارات الإدارية: إن تقييم أداء الموظف يعتبر وسيلة مهمة تسهل جمع المعلومات التي تفيد في اتخاذ القرارات الإدارية في مختلف الجوانب كالمكافأة، والتأهيل، والترقية، والتدريب. إعداد خطة لتحسين التقييم: تستخدم هذه الخطة عندما لا تحقق النتائج ما هو مخطط له في عملية التقييم، ويتم التركيز على وضع الخطط التي تؤثر في تقييم الأداء الوظيفي من خلال التعرف على المهارات والمعارف والقيم التي يتمتع بها الموظف.

المبحث الرابع: العلاقة بين متغيرات الدراسة

إن رضا المعلم عن الحياة، ورضاه الوظيفي، وأداؤه الوظيفي، كلها أمور تعتبر ذات أولوية بالنسبة للمؤسسات التعليمية؛ وذلك لأنه ينتج عنها عدد من السلوكيات التي تحقق عددًا من المصالح المهمة للمؤسسات وتساعد على استقرارها.

من ناحية أخرى فإن رضا المعلم عن الحياة لا ينحصر في الجوانب المادية فقط وإنما هناك عدد من الجوانب الصحية والاجتماعية والأخلاقية والاعتبارية والقيمية التي تحقق رضا المعلم عن الحياة. أما الرضا الوظيفي فهناك جوانب تتعلق بطبيعة العمل، وأخرى مادية كالأجور والرواتب والمكافآت، والتدريب والنمو المهني، وجوانب اجتماعية كاحترام، والاعتراف، والتقدير، والمكانة، ولا ننسى الإشراف التربوي. أما الأداء الوظيفي، فيشمل التخطيط للدروس والتنظيم داخل الفصول والمتابعة والتقييم والإدارة الصفية والقيادة لدى المعلم، هذه الأمور لا يمكن أن تنفذ لمعلم غير راض عن حياته وعن وظيفته. فالمعلم الراضي عن حياته وعن وظيفته، من خلال اهتمام المؤسسة التعليمية باحتياجاته ودعمه ماديًا ومعنويًا، سيكون ذلك حافزًا له على الإخلاص وبذل الجهد المطلوب في تأدية عمله.

بناء على ما تم مناقشته أعلاه، فإن نظرية التبادل الاجتماعي تعتمد بشكل أساسي على التفاعلات الاجتماعية التي تتم بين الأفراد والجماعات داخل المؤسسة التعليمية وخارجها، وبالتالي يمكن توظيف نظرية التبادل الاجتماعي في الربط بين متغيرات هذه الدراسة.

العلاقة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي

يطور الموظفون التزامهم تجاه مؤسساتهم بناءً على التزام هذه المؤسسات تجاههم؛ عندما يدرك الموظفون أن المؤسسة التربوية ملتزمة تجاههم، من خلال توفير متطلبات الحياة، فمن المرجح أن يطور الموظفون التزامًا أكبر تجاه المؤسسة التربوية، أي المعاملة بالمثل (Zagenczyk et al., 2020). (Al-refaei et al., 2021).

علاوة على ذلك، أشار كاهن (Kahen, 1990) أنه عندما يتلقى الموظفون موارد التبادل الاقتصادي والاجتماعي والعاطفي من مؤسساتهم، فإنهم يشعرون بأنهم ملزمون بالمعاملة بالمثل بمستويات أعلى من المشاركة مع المنظمة، وأن يبادلوا ذلك للمؤسسة بأداء أفضل مقابل الموارد التي حصلوا عليها. ويشير أيزنبرغر وهنتنغتون (١٩٨٦) أنه عندما يدرك الموظفون أن مؤسساتهم تقدر جهودهم، وتعترف بإسهاماتهم وتلتزم تجاههم وتستثمر فيهم، وتهتم برفاهيتهم، فإنهم سيشعرون بأنهم ملزمون بالمعاملة بالمثل بسلوك ومواقف إيجابية (الرضا الوظيفي)، وبذل مزيد من الجهود لتحقيق أداء أفضل لمساعدة منظماتهم على تحقيق أهدافها (Eisenberger et al., 2001).

نظرية التبادل الاجتماعي لا تقتصر على جانبها المادي فقط، وإنما تتضمن جوانب أخرى مهمة غيرها (مثل الأخلاقية والاجتماعية والقيمية والاعتبارية)، وبين هؤلاء العلماء والباحثون أن الجماعات والمنظمات يمكن أن تكون محلاً لعملية التبادل وأنها ليست مقتصرة على الأفراد فقط. وتبين كذلك أن عملية التبادل ترتبط ببعض الجوانب الإنسانية، وبالتالي يمكن اعتبار سلوك الأفراد في حياتهم الاجتماعية وسيلة مهمة لتفسير الظواهر والعلاقات الاجتماعية (علي، ٢٠١٠). وقد وجدت بعض الأبحاث أنه عندما يتم أخذ متغيرات أخرى مثل الرضا عن العمل والتقييم الذاتي، فإن الرضا الوظيفي لا يرتبط بشكل كبير بالرضا عن الحياة (Rode, 2004). ومع ذلك فإن نتائج البحث الشائعة هي أن الرضا الوظيفي مرتبط بالرضا عن الحياة (Rain, et al., 1991). هذا الارتباط متبادل لأن الأشخاص الذين يشعرون بالرضا عن الحياة يميلون إلى الرضا عن وظائفهم والعكس صحيح. وقد أكد بانيرجي ذلك حيث يعتبر الرضا الوظيفي أيضاً جزءاً من الرضا عن الحياة، وتؤثر طبيعة بيئة العامل خارج الوظيفة بشكل غير مباشر على مشاعره في الوظيفة. وبالمثل، نظرًا لأن الوظيفة جزء مهم في حياة الموظفين،

حيث تؤثر الحياة على العمل ويؤثر العمل على الحياة (Banerjee, 2015). فالرضا عن الحياة يفسر الاختلاف الذي يظهر بعد مقارنة توقعات الفرد مع الوضع الحقيقي. وقد وجد أن هؤلاء الأفراد الذين يشعرون بالرضا عن حياتهم راضون أيضاً عن وظائفهم (Summaira Naz, 2015).

العلاقة بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي

هناك ارتباط بين عمليات التبادل والتعاون وبين طبيعة الحياة الاجتماعية، ويمكن أن يكون التبادل قليلاً أو كثيراً، ملموساً أو غير ملموساً، قد يكون مبادلة سلعة بسلعة، أو جهد مبذول بسلعة، أو مال، أو ممكن مبادلة كل ما تحتويه القيم الأخلاقية والاجتماعية كالتقدير والاحترام والعدالة وغيرها من هذه الأمور. لا يخفى على أحد أن عادات مجتمعاتنا العربية الإسلامية ترتبط بقواعد ثابتة وواضحة لعمليات التفاعل والتبادل بين الأفراد (لطفي، ١٩٩٤).

كما أن المعلم إذا حصل على المزايا والمنافع المتوقعة مقابل ما يبذله من جهود في داخل بيئته المدرسية أو في خارج تلك البيئة أو مقابل مشاركة المعلم في الأنشطة الأخرى التربوية والاجتماعية، فإن ذلك يحقق لدى المعلم مستوى من الرضا موازٍ لتلك المنافع والمزايا، وينتج عن ذلك أيضاً رضا نفسي لدى المعلم وشعور بكونه عضواً ذات فاعلية في تلك المؤسسة التعليمية التي ينتسب إليها. ومما يحقق ذلك المستوى من الرضا اعتراف وتقدير المؤسسة التعليمية بجهود الموظف وإتاحة له فرصة المشاركة في بعض المهام والمسؤوليات الأخرى. وذلك المستوى من الرضا المذكور آنفاً والتقدير الإيجابي من قبل المعلم تجاه ذاته سوف ينتج دافعية نحو أداء أفضل تجاه المؤسسة التعليمية، ويحثه على مضاعفة جهده وبذل المزيد من العطاء التي تظهر من خلال الأنشطة التربوية المختلفة، أي أنه سيكون لدى المعلم أداء بمستوى عالٍ إذا تحقق لدى المعلم مستوى عالٍ من الرضا. (Sari, & Seiati, 2018).

هناك افتراضات قد وضعت بشأن طبيعة العلاقة بين البشر فيما يخص هذا النظرية، أي التبادل الاجتماعي. مضمونها الترابط والتناسق بين علاقات الأفراد أو الجماعات، أي أن هناك توافقاً بين البشر يتعلق بالكثير من جوانب حياتهم ومعاشهم، ويقوم هذا التوافق على أساس المعاملة التبادلية فيما بينهم، مما يجعل علاقاتهم تستمر في التحسن والتطور بمرور الوقت. (West & Tumer, 2007).

العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي

إن أهداف المؤسسة التعليمية يُفترض أن تكون محل رضا الموظف، وذلك من أجل أن يشعر الموظف بانتمائه لتلك المؤسسة ويكون لدى لديه نوعاً من الارتباط العاطفي بتلك المؤسسة. وبالتالي يمكننا القول بأنه عندما تقوم المؤسسات التعليمية بتوفير احتياجات المعلمين سينعكس ذلك على رضاهم عن مؤسساتهم التعليمية، وتبنيهم أهداف تلك المؤسسات المنتمين لها، ويصبحون أكثر ارتباطاً بها ويعرفون أنفسهم في إطار تلك المؤسسات، ويكونون أكثر استعداداً لأداء المهام والمسؤوليات التي توكل إليهم. وبالتالي يمكن أن نخلص إلى أن تحقيق رضا المعلمين الوظيفي - من خلال تقديم الدعم المادي والمعنوي لهم - يمثل عاملاً مباشراً ومهماً نحو أداء أفضل داخل المؤسسة التعليمية.

فيما يتعلق بين عملية التبادل التي تقوم فيها بين المؤسسة والأفراد، فإنها تكون في شكل مبادرة تقدمها المؤسسة في الاستثمار من أجل تطوير المهارات للعاملين، فيقابل الأفراد ذلك العطاء المقدم من المؤسسة بمواقف وسلوكيات إيجابية تجاه تلك المنظمة. وقد أشار بھيان (Bhuiyan, Shahidul Islam, 1996)، إلى أن المؤسسة إذا استثمرت في تطوير مهارات الأفراد فإن ذلك مما يشعرهم بالأمن الوظيفي وينحو بهم إلى الرضا ويحثهم على مبادلة ذلك بالالتزام نحو المؤسسة. ومن أجل ذلك فإن نظرية التبادل تُعد من أكثر النظريات ملائمة في تفسير مشاعر وأحاسيس العاملين تجاه المؤسسات، فهي تفسر جميع أشكال رد الجميل تجاه المؤسسات كالولاء والالتزام من قبل الموظفين لمؤسسات العمل (Saks, 2006).

دُكر آنفاً أن العلاقة الاجتماعية التبادلية بين الأفراد تقتضي أن عملية تقديم عطاء من فرد لآخر ينتج عنها أن مقدّم العطاء يتوقع ردّاً لعطاءه من قبل الشخص الآخذ للعطاء، مع عدم وضوح في كيفية ذلك الرد للعطاء ونوعه ووقته (Blau, 1964)، وهذه العلاقة التي تتم بين الأفراد، توجد أيضاً في علاقة المؤسسة التي تقدم بعض المنح والامتيازات لموظفيها، حيث إنها تتوقع أن تنعكس تلك العطاءات المقدمة بسلوك إيجابي من قبل الموظفين والذي يتحقق منه مصلحة للمؤسسة. (Wayne, et al., 1997; Gould- Williams, & Davies, 2005). وإذا كانت المؤسسات تتوقع ردّاً للعطاء في حالة تقديمها عطاءً لموظفيها، فإن ذلك الشعور وفقاً لكاهن (Kahn, 1990) يقابله شعور موازٍ من قبل الموظفين أيضاً. فإذا استثمرت المؤسسات في تقدير

جهود الموظفين والاعتراف بإنجازاتهم وإسهاماتهم ومراعاة ظروفهم، وفي تلبية احتياجاتهم والسعي لرفاهيتهم، فإن ذلك يولد شعورًا لدى الموظفين بأنهم ملزمون بأن يقابلوا تلك العطاءات بالسلوكيات الجيدة التي تحقق مصلحة المؤسسة التي ينتمون إليها وذلك من قبيل مبادلة العطاء بالعطاء. (Eisenberger, et al., 1986).

حددت نظرية التبادل الاجتماعي أن علاقة الموظف مع المؤسسة تقوم على أساس التبادل المشترك. مقابل بعض المزايا والمنافع التي من المتوقع أن يحصل عليها الموظف من المؤسسة، يكون جهد الموظف وأداؤه والتزامه وولائه، وهذه المزايا والمنافع مثل الراتب والحوافز والمكافآت، والدعم، والاعتراف، والتقدير. وعند حصول الموظف على هذه المنافع والمزايا سوف يعبر عن ذلك بالرضا الوظيفي، وسوف ينعكس ذلك على سلوك الموظف ومواقفه في المؤسسة (Sleeboos & Kippenberg, 2006) وقد أضاف ساري وسنتي (Sari, & Seniati, 2018) بأن الموظف كلما زاد تمسكه بالعمل في مهنته أو تخصصه الدقيق، زاد التزامه لتلك المؤسسة التي يعمل فيها وانخفضت لديه رغبة البحث عن بدائل أخرى وفرص عمل جديدة في مؤسسات أخرى. حتى لو كان فرص العمل في مجال مهنته قليلة ومحدودة، فإن ذلك يدفعه للتمسك بالعمل في المؤسسة التي ينتمي إليها والتي اعتاد على العمل فيها.

هناك أنموذج مقدم من قبل تايلر وبليدر (Tyler and Blader, 2003) بشأن المعلمين ومشاركتهم في مجموعات العمل، وقد تبين من ذلك النموذج أن مستوى تعامل الأفراد مع المؤسسة يكون موازاً لمستوى تعامل المؤسسات معهم. فإذا كانت المؤسسة تحرص على تلبية احتياجات الموظفين وتقدير جهودهم وإسهاماتهم وتسعى لرفاهيتهم، ينجم عن ذلك التزام من قبل الموظفين وسلوكيات إيجابية تجاه المؤسسة بدرجة مماثلة لدرجة العطاءات المقدمة للموظفين. وتلك السلوكيات الإيجابية تمثل استجابة ناجمة عن رضا الموظفين عن تعامل المؤسسة معهم، وذلك الرضا هو الباعث على الالتزام تجاه المؤسسة. (Ertürk, 2010).

وقد تم تأكيد هذه النتيجة من قبل سلاوس (Sluss, et al., 2008) أي النتيجة التي تبين بأن التزام العاملين تجاه مؤسساتهم وتقديم سلوكيات إيجابية تصب في مصلحتها في حالة تقديم تلك المؤسسات للعطاءات الملائمة للعاملين. كما أكدها لافيل وآخرون (Lavelle, et al., 2007)، بأن الموظف إذا شعر بأن المؤسسة تسعى لتلبية حاجاته والاعتناء بمصالحه واهتماماته

فإنه يشعر بالرضا ويسعى لتعزيز الروابط مع هذه المؤسسة. وأكد ميل وأشفورث (Mael & Ashforth, 1992)، بأن شعور العاملين بالامتنان تجاه مؤسساتهم وإحساسهم بالرضا عن صنعها تجاههم، وعما تقدمه لهم من تلبية للحاجات يعتبر أمرًا كافيًا في أن يسلكوا سلوكيات إيجابية تحقق مصالح تلك المؤسسات التي ينتمون إليها (Eisenberger et al, 2001).

القسم الثاني: الدراسات السابقة

خلال القسم الثاني من الفصل الثاني سوف تعرض الدراسة مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي، والعلاقة بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي، والعلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، بالإضافة إلى مناقشة الدراسات السابقة.

دراسات تناولت العلاقة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي

هناك العديد من الدراسات التي تطرقت إلى العلاقة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي وسوف نستعرض بعض من هذه الدراسات في مختلف المجالات منها الخدمية والصحية والتربوية.

دراسة مارشيونيتي وكاستيلي (Marcionetti & Castelli, 2022) بعنوان "الرضا الوظيفي

والرضا عن الحياة للمعلمين: نموذج معرفي اجتماعي يدمج نضوب المعلمين، والكفاءة الذاتية، والتفاؤل الذاتي، والدعم الاجتماعي" كان الغرض من الدراسة هو اختبار نموذج من العوامل التي تتنبأ بالرضا الوظيفي والرضا عن الحياة للمعلمين، والإرهاق، التفاؤل الميول optimism dispositional، والدعم الاجتماعي، وعبء العمل، والكفاءة الذاتية. وقد بلغ عدد المشاركين ٦٧٦ مدرسًا سويسريًا. تم استخدام نمذجة المعادلات الهيكلية لتحليل البيانات. وكشفت النتائج عن التأثير التفاضلي للمتغيرات المدروسة على نضوب المعلمين ورضاهم الوظيفي، ورضاهم عن الحياة. وخلصت الدراسة أن التفاؤل بشأن الموقف والدعم الاجتماعي وعبء العمل المتصور قد يقلل من خطر إرهاق المعلم، كما قد أظهرت النتائج أن التفاؤل الميول، والدعم الاجتماعي، والكفاءة الذاتية للمعلم تؤثر بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي، والتفاؤل الميول لوحده، جنبًا إلى جنب مع الإرهاق والرضا الوظيفي، يرتبط ارتباطًا مباشرًا برضا المعلمين عن حياتهم.

دراسة تشيونغ وآخرون (2022) Cheung et, al., بعنوان "تأثير الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي والسمات الشخصية الخمسة الكبار على الرضا عن البيئة الداخلية" وقد هدفت الدراسة إلى استكشاف تأثير العوامل الشخصية مثل الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي والسمات الشخصية الخمسة الكبار والجنس والعمر على الرضا عن جودة البيئة الداخلية للسكان. تم إجراء تقييم مقطعي في تسعة مبانٍ تجارية مكيّفة في سنغافورة وتم استطلاع آراء ١١٦٢ فردًا لمعرفة مدى رضاهم عن ١٨ معيارًا لجودة البيئة الداخلية. باستخدام الاحتمالات النسبية للانحدار اللوجستي الترتيبي، وقد أظهرت النتائج أن الساكنين الأعلى رضا عن الوظيفة والحياة كانوا أكثر رضا عن معايير الجودة البيئية الداخلية الثمانية عشر. وتوقع الباحثين في هذه الدراسة أن يكون رضا الموظفين عن وظائفهم وعن البيئة العامة مترابطاً، مما يعني أن مساحة العمل الأفضل يمكن أن تحسن الرضا الوظيفي والعكس صحيح. أظهرت النتائج بعض الارتباطات بين السمات الشخصية الخمسة الكبار وبعض معايير جودة البيئة الداخلية، لكن التأثيرات المقابلة كانت صغيرة. نظرًا للعلاقة الجوهرية بين الوظيفة والرضا العام عن مساحة العمل التي لوحظت في هذه الدراسة، وقد أوصى الباحثين في هذه الدراسة بتضمين أسئلة الرضا الوظيفي في تقييمات ما بعد السكن (POEs).

دراسة ساري ويتكينر (2020) Sari & Yetkiner بعنوان "العلاقات بين الرضا الوظيفي والتحفيز والرضا عن الحياة لدى المعلمين: دراسة نموذج المعادلة الهيكلية" كان الغرض من هذه الدراسة هو استكشاف آثار الرضا عن الحياة والدافع الوظيفي على الرضا الوظيفي لدى المعلمين، بالإضافة إلى دراسة الأدوار الوسيطة للتحفيز الوظيفي بين المتغيرين الآخرين. وقد تم إنشاء استطلاع عبر الإنترنت على تطبيق Google Forms لتجميع البيانات، يتكون من ٢٤ فقرة تم ملؤها بشكل طوعي بواسطة ٢٦٤ معلمًا من معلمي رياض الأطفال والابتدائي والثانوي. تم إجراء تحليل نموذج المعادلة الهيكلية عند تحليل البيانات.

أظهرت الدراسة أن الرضا عن الحياة كان مؤشراً مهماً على الدافع الوظيفي للمعلم والرضا الوظيفي. وهذا يعني أنه مع زيادة مستوى الرضا عن حياة المعلمين، ارتفع مستوى الدافع الوظيفي والرضا بشكل إيجابي. خلصت الدراسة إلى أنه من أجل زيادة الرضا الوظيفي للمعلمين

أو أي عمل من شأنه أن يزيد من مستوى التحفيز ونوعية حياة المعلم يجب أن يكون مدعوماً من قبل المدارس والوزارات.

دراسة جاندر وآخرون (Gander et al., 2020) بعنوان "نقاط القوة في الشخصية:

توافق الشخص مع البيئة والعلاقات مع الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة" هدفت الدراسة إلى فحص ما إذا كانت المجموعات المهنية تختلف فيما يتعلق بمستوياتها وتكويناتها لنقاط قوة الشخصية وقد افترض الباحثين في هذه الدراسة إلى أن المجموعات المهنية تختلف فيما يتعلق بنقاط القوة الشخصية المطلوبة؛ على سبيل المثال، يجب أن تتطلب المهن الاجتماعية مستويات أعلى من القوة البشرية، في حين أن المهن الأكاديمية قد تتطلب مستويات أعلى من القوة المعرفية. كانت العينة ممثلة للقوى العاملة السويسرية وتكونت من ٨٧٠ بالغاً وكان جميع المشاركين يعملون ويعيشون في سويسرا. أشارت النتائج إلى أن التوافق بين الشخص والبيئة يتماشى مع زيادة الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة. كما أظهرت النتائج إلى نقاط قوة في الشخصية ويمكن أن تلعب دوراً مهماً في الإرشاد المهني والوظيفي، كما أن هناك اختلافات ذات مغزى بين المجموعات المهنية فيما يتعلق بمستويات وتشكيلات قوة الشخصية؛ غالباً ما تميز نقاط القوة المعرفية بين المديرين والمهنيين والمهن الأخرى.

دراسة منتصر موسى (٢٠١٩) بعنوان "نوعية الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى

العاملين ببعض المؤسسات التقنية بولاية الخرطوم" هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع نوعية الحياة لدى العاملين ببعض المؤسسات التقنية بولاية الخرطوم. والتعرف على مدى وجود فروق أو عدمها من وجهة نظر العاملين ببعض المؤسسات التقنية بولاية الخرطوم لنوعية حياتهم طبقاً لمتغيرات المؤهل، النوع، والعمر، والمؤسسة، والوظيفة. والتحقق من العلاقة بين نوعية الحياة والرضا الوظيفي. استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي في جمع البيانات وتحليلها حيث تكونت عينة الدراسة (١٦٨) من ذكور (٨١) من الإناث مثلوا بعض المؤسسات التقنية وتم تحليل البيانات باستخدام الحزمة الإحصائية (SPSS).

أسفرت نتائج الدراسة عن أن هناك إيجابية في نوعية الحياة لدى العاملين ببعض المؤسسات التقنية، وعدم وجود فروق في نوعية الحياة تعزى لمتغير مسمى الوظيفة، ومسمى المؤسسة، ومتغير النوع ذكور أو إناث لدى العاملين ببعض المؤسسات التقنية. عدم وجود

علاقة ارتباطية بين نوعية الحياة والعمر، والحياة والمؤهل لدى العاملين ببعض المؤسسات التقنية. وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة بين نوعية الحياة والرضا الوظيفي لدى العاملين ببعض المؤسسات التقنية بولاية الخرطوم. وفي نهاية الدراسة قدم الباحث بعض التوصيات ومنها أنه يجب تحسين نوعية الحياة في هذه المؤسسات بالتركيز على الأجور المناسبة والعادلة بالإضافة إلى توفير الخدمات العينية مثل التأمين الصحية والبرامج الترفيهية وتوفير بيئة عمل صحية وآمنة والامن والاستقرار الوظيفي وتوفير التكامل الاجتماعية. كما أشار الباحث إلى أنه يجب على المؤسسات التي شملتها الدراسة أن توفر الاهتمام بجودة الحياة لدى العامل كما على الدولة إنشاء مراكز لأبحاث نوعية الحياة أسوة بمراكز نوعية الحياة الموجودة في الدول المتقدمة.

دراسة أوتمانوفيتش وآخرون (Uchmanowicz, et al., (2019 بعنوان "الرضا عن الحياة

والرضا الوظيفي والتوجه الحياتي والإرهاق المهني بين الممرضات والقابلات في المؤسسات الطبية في بولندا: دراسة مقطعية" هدفت الدراسة إلى تقييم الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي والتوجه الحياتي ومستوى الإرهاق المهني في مجموعة من الممرضات والقابلات النشاطات مهنيًا. تم إجراء هذه الدراسة أثناء التدريب التخصصي في المركز الأوروبي للتعليم العالي في فروتسواف، بولندا. العينة تكونت من ٣٥٠ ممرضًا نشطًا مهنيًا. وتقيس النتائج الارتباطات بين الإرهاق والنتائج المختارة المتعلقة بالحياة والوظيفة باستخدام (١) مقياس الرضا الوظيفي، (٢) مقياس الرضا مع الحياة (SWLS)، (٣) مراجعة اختبار التوجه نحو الحياة، (٤) جرد Maslach للإرهاق واستبيان المؤلفين المصمم فيما يتعلق بالعوامل الاجتماعية الديموغرافية. أظهرت النتائج أن الغالبية العظمى من المشاركين في الفئة العمرية ٤١-٥٠ عامًا (٤٠,٥٧٪) والنساء (٩٦,٨٦٪) والأشخاص الحاصلين على درجة البكالوريوس (٤٦,٢٩٪). بلغ متوسط المعدل الإجمالي للإرهاق المهني ٣٤,٦٧ لكل ١٠٠ نقطة. كما أظهر تقييم النطاق الفرعي للإرهاق المهني أن العامل الأكثر أهمية هو الإرهاق العاطفي عند ٣٩,١٤ نقطة (SD = 28.15). الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة والتوجه الحياتي الذي تم تقييمه باستخدام SWLS يؤثر بشكل كبير على كل من المقاييس الفرعية للإرهاق المهني ($p < 0.05$). استنتج الباحثون في هذه الدراسة أن مستوى الإرهاق المهني لدى الممرضات والقابلات منخفض. وقد تم الكشف عن أن محددات مثل الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي والتوجه الحياتي لا تسمح بتطوير الإرهاق المهني.

دراسة كازمي وجمال فهميم (Kazmi and Jamal Faheem, 2017) بعنوان "حياة

الموظف / الرضا الوظيفي باعتباره أحد أسلاف السمات التنظيمية المرغوبة - أدلة من الثقافات النامية" هدفت الدراسة إلى سد الفجوة الأدبية من خلال التحقق ما إذا كان رضا الموظفين عن الحياة يتوسط علاقة الرضا الوظيفي بالالتزام العاطفي وسلوك المواطنة التنظيمية في الثقافات النامية. وتم تحديد ٤ فرضيات للدراسة وهي أن الرضا الوظيفي له علاقة إيجابية مع الالتزام العاطفي وأن الرضا الوظيفي له علاقة إيجابية مع سلوك المواطنة التنظيمية والالتزام العاطفي إيجابي العلاقة مع المواطنة التنظيمية والسلوك وأن الرضا عن الحياة يتوسط بشكل إيجابي بين علاقة الرضا الوظيفي والالتزام العاطفي. تم جمع البيانات من موظفي القطاعين العام والخاص في باكستان.

أظهرت النتائج من خلال الارتباط بين المتغيرات والانحدار الخطي، تم قبول جميع الفرضيات، في حين تم اختبار التوافق الجيد لنموذج البحث عبر نمذجة المعادلات الهيكلية، نتج عن التحليل أن علاقة الرضا عن الحياة وسلوك المواطنة التنظيمية ليست ذات دلالة إحصائية. كما أكدت النتائج أن الرضا عن الحياة ليس فقط له علاقة إيجابية غير مباشرة مع الالتزام العاطفي وسلوك المواطنة التنظيمية، ولكنه في الواقع يعمل كسابقة لعلاقة الالتزام العاطفي والرضا الوظيفي مع سلوك المواطنة التنظيمية في تطوير ثقافات مثل باكستان. وقد أوصى الباحثون في هذه الدراسة بأنه يجب على أصحاب العمل والمديرين إلقاء نظرة فاحصة والعناية بالرضا عن الحياة لموظفيهم.

دراسة أونانوي وآخرون (Unanue, et al., 2017) بعنوان "مراجعة الارتباط بين الرضا

الوظيفي والرضا عن الحياة: دور الاحتياجات النفسية الأساسية" هدفت الدراسة إلى اختبار ما إذا كان الارتباط الإيجابي المقطعي بين الرضا الوظيفي والحياة الموجود في العالم الغربي موجودًا بين العمال في تشيلي، واختبار ارتباط سببي ثنائي الاتجاه محتمل بين المتغيرات الأساسية، واختبار نموذج شامل لأول مرة والذي سمح للباحثين بفحص العلاقة بين الرضا الوظيفي والحياة بمرور الوقت مع الأخذ في الاعتبار الدور المربك المحتمل لمتغير ثالث: الاحتياجات النفسية الأساسية. تم إجراء ثلاث دراسات مختلفة بين العمال التشيليين.

وقد وضع الباحثون ٤ فرضيات لهذه الدراسة: (أولاً) يرتبط الرضا الوظيفي بشكل إيجابي بالرضا عن الحياة ارتباطاً وثيقاً. (ثانياً) الرضا الوظيفي الأعلى يتنبأ برضا أعلى عن الحياة مستقبلياً والعكس صحيح. (ثالثاً) يشرح الرضا عن الحاجة في العمل الرابط الإيجابي بين الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة على حد سواء. (رابعاً) يشرح الرضا عن الحاجة في الحياة الرابط الإيجابي بين الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة على حد سواء. أظهرت نتائج الدراسة وجود صلة إيجابية بين المتغيرات. وأن الرضا الوظيفي يكون الأعلى تنبأ برضا أعلى عن الحياة على حد سواء بشكل متزامن وطولي، والعكس صحيح، بالإضافة إلى العديد من متغيرات التحكم الرئيسية. واختبرت دور إشباع الاحتياجات النفسية الأساسية (كما هو مذكور في نظرية تقرير المصير) في علاقة الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة.

دراسة بانيرجي (2015) Banerjee بعنوان "دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة" أشار الباحث أنه معظم الدراسات أجريت على الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة خارج الهند، في الدول المتقدمة. حاول الباحث دراسة كيفية إدراك المديرين التنفيذيين لوظائفهم وما إذا كانت الوظيفة توفر لهم ما هو مهم بالنسبة لهم. بالإضافة إلى استكشاف ما إذا كان الرضا عن الحياة جزءاً من الرضا الوظيفي، وما إذا كانت طبيعة بيئة الموظف خارج الوظيفة تؤثر بشكل غير مباشر على مشاعره في الوظيفة.، كما حاول الباحث دراسة آثار وتأثير الرضا الوظيفي على الرضا عن الحياة والعكس صحيح. تم جمع البيانات الأولية عن طريق توزيع الاستبانة، وتم جمع البيانات الثانوية المطلوبة للدراسة من عدة تقارير وكتب ومجلات ونشرات منشورة. وأظهرت النتائج أنه يوجد تأثير غير مباشر يحدث في كلا الاتجاهين بين الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة

دراسة الغامدي (2015) Alghamdi بعنوان "نظرة أخرى على الرضا الوظيفي والحياة بين الموظفين: دليل من دولة نامية" أجريت هذه الدراسة لفحص العلاقة بين الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة في جنوب المملكة العربية السعودية. كما هدفت إلى تقصي إسهام المتغيرات الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية في توقع الرضا الوظيفي والحياة. تألف المجتمع المستهدف لهذه الدراسة من جميع الموظفين والموظفات في مختلف المنظمات بمحافظة الباحة بالمملكة العربية

السعودية، لم يتم تضمين الأفراد العاملين لحسابهم الخاص وكانت العينة مكونة من ١٨٦ موظفاً، تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد تم ملؤها من قبل ١٥٣ موظفاً.

أظهرت النتائج أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة ويرتبطان بشكل إيجابي ومتبادل. بعد التحكم في المتغيرات الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية، كان متغير العمر متوقعاً بشكل فريد الرضا الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، أظهر اختبار Tukey اللاحق أن المشاركين الذين تراوحت أعمارهم بين ٤٠ و ٥٠ كانوا أكثر رضا عن وظائفهم ($M = 3.73$ ؛ $SD = 0.35$) من أولئك الذين تتراوح أعمارهم بين ١٨ و ٢٨ ومن ٢٩ إلى ٣٩. أي أن الموظفين الأكبر سنًا كانوا أكثر رضا عن وظائفهم من الموظفين الأصغر سنًا. وأوصى الباحث في هذه الدراسة أنه يجب على المؤسسات العامة والخاصة أن تولي مزيداً من الاهتمام لتعديل الوافد الجديد أثناء التشبث الاجتماعية التنظيمية المرتبطة بالنتائج المهمة للموظفين والمؤسسات مثل الرضا الوظيفي والأداء.

دراسة ديميريل (2014) Demirel بعنوان "تحقيق العلاقة بين الرضا الوظيفي والحياة بين المعلمين" هدفت الدراسة إلى التحقيق في العلاقة بين الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة بين المعلمين. تم جمع البيانات من خلال استبانة وشملت الخصائص الديموغرافية ومقياس الرضا عن الوظيفة في مينيسوتا ومقياس الرضا عن الحياة. كان مجموع عدد المعلمين الذين وافقوا على المشاركة في الدراسة (٤٠٦) مدرّساً الذين يعملون في المدارس العامة والخاصة والثانوية في أنقرة. أظهرت النتائج أن مستويات الرضا الوظيفي لدى المعلمين كانت أعلى قليلاً من مستويات الرضا عن حياتهم. كما أن المعلمين العاملين في المدارس العامة لديهم رضا عمل أعلى من أولئك الذين يعملون في المدارس الخاصة.

أثبتت الدراسة أن مستويات الرضا الوظيفي لدى المعلمين تختلف بالتوازي مع العمر. من جهة أخرى، معلمي مرحلة ما قبل المدرسة ومعلمي اللغة الأجنبية لديهم مستوى أعلى من الرضا الوظيفي من الآخرين. عند مقارنة مستويات الرضا عن حياة المعلمين وفقاً لبعض الخصائص الديموغرافية وجد أن الجنس يؤثر على الرضا عن الحياة. كما أظهرت النتائج أن المعلمات لديهن مستويات أعلى من الرضا عن الحياة من الذكور. أوصى الباحث بأنه يجب على مديري المدارس والسياسيين إجراء دراسات لزيادة مستويات الرضا الوظيفي لدى المعلمين

وأنه يرى أن تحسين الظروف الاقتصادية والمعيشية للمعلمين يمكن أن تؤثر بشكل كبير على مستويات الرضا عن العمل والرضا عن الحياة.

دراسة لوي وآخرون (2014) Loewe, et al., بعنوان "الرضا عن مجال الحياة كمتنبئات للرضا العام عن الحياة بين العمال: دليل من تشيلي" تبحث هذه الدراسة في السوابق الذاتية للرضا عن حياة العمال. باعتماد منظور "من أسفل إلى أعلى"، قام الباحثين في هذه الدراسة بتقييم التأثير الفريد للرضا عن مجالات الحياة المتعددة على الأحكام التقييمية للرضا العام عن الحياة. كانت العينة مكونة من ٥٣٠ عاملاً تشيليًا، وتم اختبار في وقت واحد تأثيرات الرضا عن مجال الحياة السبعة التي تم تضمينها في النماذج الحالية للرضا عن الحياة والرفاهية الذاتية، وهي الرضا عن الصحة والوضع المالي والعلاقات الاجتماعية وتقدير الذات، ووقت الفراغ، والأسرة، والعمل. أظهرت النتائج أن الرضا عن الوضع المالي للفرد كان هو المؤشر السائد للرضا العام عن حياة العمال، بوزن 36. كان للرضا عن الأسرة والعمل والصحة آثار (14، 25. و 14) على التوالي. ومن المثير للاهتمام، أن الرضا عن الذات، ووقت الفراغ، والعلاقات الاجتماعية لم يكن له تأثيرات ذات دلالة إحصائية على الرضا عن الحياة.

دراسة مافيني (2014) Mafini, بعنوان "تتبع ثنائية رضا الموظف ورضا الحياة: حالة الأكاديميين في جنوب إفريقيا" مشكلة الدراسة كانت الفجوة في الأدب الذي يركز على التفاعل بين رضا الموظفين والرضا عن الحياة بين الأكاديميين الجامعيين في جنوب إفريقيا. كما استخدمت الدراسة إطارًا مفاهيميًا يقترح تفاعلًا إيجابيًا بين الرضا عن الحياة وخمسة أبعاد لرضا الموظفين، وهي المرونة في مكان العمل، واستخدام المهارات، والعمل الجماعي، والأجور، والاستقلالية. هدفت الدراسة إلى التحقيق في العلاقة بين رضا الموظفين والرضا عن الحياة بين الأكاديميين الجامعيين في جنوب إفريقيا. تكونت عينة الدراسة من ٢٧٣ أكاديميًا من ثلاث جامعات في جوتنجن بجنوب إفريقيا، وتم إجراء استبانة مسح مكونة من ثلاثة أقسام. وبعد تحليل العامل التأكيدي، تم اختيار الفرضيات باستخدام مزيج من معامل ارتباط تاو من كيندال وتحليل الانحدار. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقات إيجابية قوية بين الرضا عن الحياة وثلاثة عوامل: المرونة في مكان العمل، واستخدام المهارات، والاستقلالية. كما أظهر تحليل الانحدار أن مرونة مكان العمل، واستخدام المهارات، والاستقلالية كانت ذات دلالة إحصائية.

دراسة دبك (2014) Dabke بعنوان "هل يمكن التنبؤ بالرضا عن الحياة من خلال الذكاء العاطفي والرضا الوظيفي ونوع الشخصية؟" كان الهدف الرئيسي من الدراسة هو التأكد من دور الذكاء العاطفي والشخصية والرضا الوظيفي في أحكام الرضا عن الحياة. تكونت عينة الدراسة من (٢٠٠) من المديرين التنفيذيين من المستوى المتوسط ورفيع المستوى الذين كانوا يعملون كقادة للمجموعات. تراوحت أعمار المشاركين من ٣٥ إلى ٥٨ عامًا. أشارت النتائج إلى عدم وجود علاقة بين الذكاء العاطفي والرضا عن الحياة. كما أظهرت النتائج بروز الرضا الوظيفي والانبساط كمنبئ إيجابي للرضا عن الحياة. يمكن أن يُعزى عدم وجود ارتباط بين الذكاء العاطفي والرضا عن الحياة على الأقل إلى التمثيل الثقافي الجماعي للعينة. ومن ضمن التوصيات، إجراء دراسة متعمقة للثقافة فيما يتعلق بنتائج الحياة المهمة للإجابة على السؤال "ما الذي يجعل شعبنا سعيدًا؟" لتعزيز الحياة الإيجابية.

دراسة رياسودين وفينكاتيسكومار (2014) Riasudeen & Venkatesakumar بعنوان "دور الوساطة للرضا الوظيفي في العلاقة بين خصائص المهمة ورضا عن الحياة" وضع الباحثان سبع فرضيات لهذه الدراسة: استقلالية المهام ترتبط بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي، استقلالية جدولة العمل ترتبط بشكل إيجابي برضا الوظيفة، استقلالية اتخاذ القرار ترتبط بشكل إيجابي بالوظيفة، استقلالية أسلوب العمل ترتبط بشكل إيجابي بالوظيفة، تنوع المهام يرتبط بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي، هوية المهمة ترتبط بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي، وآخر فرضية أن التغذية الراجعة ترتبط بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي. وقد تم تطوير نموذج افتراضي واختباره مع عينة من (٤٠٤) موظفًا من قطاع الخدمات. نتائج التحليل لهذه الدراسة تبين خصائص المهمة: استقلالية المهام، واستقلالية اتخاذ القرار، وردود الفعل لديها علاقة إيجابية ومهمة مع الرضا الوظيفي مما يؤدي إلى الرضا عن الحياة.

كما أكدت النتائج إلى أن الرضا عن الحياة يؤثر بطريقة غير مباشر على الرضا الوظيفي. بناءً على ذلك قد تم مناقشة الآثار الإدارية للنتائج والإسهامات والقيود واتجاهات البحوث المستقبلية. من التوصيات التي ذكرها الباحثان في هذه الدراسة أن هناك حاجة إلى البحث لفترة زمنية أطول، ينبغي المضي في المحاولات المستقبلية مع متغيرات إضافية متعلقة بالمهمة مثل أهمية المهمة والترابط بين المهام في شرح الوظيفة والرضا عن الحياة.

قد أشار الباحثان إلى أن البيانات التي تم جمعها لهذه الدراسة من خلال مصدر واحد وهي التدابير الذاتية المبلغ عنها وبالتالي تباين الطريقة الشائعة يعتبر مصدر قلق وقد لا تتم الاستجابة الفردية لأنواع المسح المستقلة، يجب بذل مجهود أكبر لتحديد الروابط المباشرة لخصائص المهمة مع الرضا عن الحياة على سبيل المثال يمكن للباحث أن يدرس العلاقة المباشرة بين استقلالية المهام والرضا عن الحياة ويمكن أن تشمل هذه الدراسة قطاعًا محددًا فقط، ومن ثم يمكن توسيع نطاق الدراسات المماثلة لتشمل القطاعات الأخرى.

دراسة أرسلان وأكار (ARSLAN & ACAR, 2013) بعنوان "بحث عن الأكاديميات حول الرضا عن الحياة، ورضا الوظائف، والارهاق المهني" تم تطوير هذه الدراسة لتحديد تأثير الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي على الإرهاق المهني للأكاديميين العاملين في جامعة أوشاك. المشاركون في البحث هم ١٧٠ أكاديميًا يعملون في جامعة أوشاك بين ٢٠٠٩-٢٠١٠. تم استخدام ثلاثة مقاييس مختلفة أثناء جمع بيانات البحث وهي مخزون الإرهاق، والرضا عن الحياة، والرضا الوظيفي، كما تم استخدام استمارة البيانات الشخصية التي أنشأها الباحثون. تم تحليل البيانات المجمعة بواسطة SPSS 18. في هذه التحليلات، تم استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية، وتحليل الموثوقية، وتحليل العوامل، وتحليل الانحدار المتعدد، وتحليل ارتباط بيرسون. أظهرت النتائج أن الأكاديميين الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الرضا عن الحياة يتمتعون أيضًا برضا وظيفي مرتفع. بالإضافة إلى ذلك، فإن المشاعر السلبية مثل الإرهاق العاطفي وتبدد الشخصية والفشل الشخصي والإرهاق تميل إلى الانخفاض مع زيادة الرضا عن الحياة والوظيفة. ومن التوصيات في هذه الدراسة إنشاء فريق عمل جيد من أجل تحسين بيئة العمل وتوفير جو اجتماعيًا يجتمع فيه الأفراد، وذلك سيسهم بشكل كبير في الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة. وذلك لأن الأكاديميين يقضون معظم وقتهم في العمل في الجامعة.

دراسة بيكولو وآخرون (Piccolo, et al., 2005) بعنوان "التقييمات الذاتية الأساسية في اليابان: التأثيرات النسبية على الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة والسعادة" اختبرت الدراسة الصلاحية النسبية في التنبؤ بالرضا الوظيفي، والرضا عن الحياة، والسعادة في التقييمات الذاتية الأساسية والعاطفية الإيجابية والسلبية، والمحايدة. تكونت عينة الدراسة من ٣٤٩ مندوب مبيعات كمشاركين محتملين. قام قسم الموارد البشرية بتوزيع مجموعة من الاستبانات عبر البريد

الداخلي وطلب من المشاركين إعادة المواد المكتملة إلى مختبر الباحث الرئيسي. تم جمع البيانات على مدى ٥ أسابيع، ومن أصل ٣٤٩ مشاركًا أوليًا، أعاد ٣١٨ (٩١,١٪) الاستبانات المكتملة.

تشير نتائج الدراسة إلى أن مفهوم الذات الإيجابي أمر أساسي لتشكيل المواقف المهنية والحياتية. كانت هناك نتائج مختلطة فيما يتعلق بالتأثير العالمي للاعتزاز الذاتي الإيجابي والطريقة التي يتم بها تشكيل الأحكام الذاتية لكن هذه الدراسة تكرر نتائج الدراسات التي أجريت في الولايات المتحدة، وتحدد ظاهرة نفسية قد تكون عالمية. وهذا يعني أن احترام الذات الإيجابي هو مؤشر قيم على الرضا عن الحياة والسعادة ليس فقط في الثقافات الفردية، حيث تعتمد أحكام العالم على التقييم المرجعي الذاتي، ولكن أيضًا في الثقافات الجماعية حيث تعتمد المواقف جزئيًا على جودة العلاقات مع الآخرين. ومن التوصيات في هذه الدراسة انه يجب أن تسعى الدراسات المستقبلية حول التصرف والرضا الوظيفي إلى أن تكون أكثر شمولاً للنساء، وتلتقط المهن التي يتم تمثيل النساء فيها بشكل كافٍ.

دراسة لاندري (2000), Landry بعنوان "آثار الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي على أمناء المكتبات وعملهم" هدفت الدراسة إلى مقارنة مستوى الرضا عن الحياة الذي يعاني منه أمناء المكتبات المرجعيون إلى مستوى السكان الآخرين، واكتشاف العلاقة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي. استخدم الباحث طريقة المسح لجمع بيانات الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي. وشملت الدراسة المشاركين المحتملين وهم جميع أمناء المكتبات في المكتبات العامة في ولاية فلوريدا. وأظهرت النتائج أن الرضا الوظيفي يرتبط بالالتزام التنظيمي، وهو موقف متعلق بالعمل يؤثر على الجهد المبذول في أداء المهام والحضور، وتولي المنصب. الرضا الوظيفي هو أيضا أحد مكونات الصحة البدنية والعاطفية. تشير العلاقة الإيجابية المعتدلة الموجودة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي إلى أن أمناء المكتبات الذين يشعرون بالرضا عن حياتهم سيشهدون أيضا مستويات أعلى من الرضا الوظيفي. أظهرت نتائج هذه الدراسة علاقة إيجابية معتدلة بين الرضا عن الحياة والمكافآت الطارئة، ورضا المعيشة وطبيعة العمل. كما لوحظ وجود علاقة سلبية معتدلة بين جودة الحياة والرغبة في العثور على وظيفة مماثلة في مكتبة أخرى.

دراسة إيفرسون وماغواير (Iverson & Maguire, 2000) بعنوان "العلاقة بين الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة: دليل من مجتمع التعدين عن بعد" أشارت الدراسة إلى أن الكثير من الباحثين اهتموا بدراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة، إلا أنه تم إجراء القليل من الأبحاث في الأماكن النائية جغرافيًا. وقد تناولت الدراسة هذا النقص من خلال اختبار نموذج نسبي يتضمن المتغيرات المتعلقة بالوظيفة والشخصية والبيئية والمتعلقة بالمجتمع. تكونت العينة من ٢٨٦ موظفًا من منجم فحم مفتوح في وسط كوينزلاند النائية، أستراليا. أشارت نتائج LISREL إلى أن متغيرات المجتمع للعزلة الأسرية ودعم القرابة لها أكبر التأثيرات الإجمالية (المباشرة وغير المباشرة) على الرضا عن الحياة. كما تم العثور على الرضا الوظيفي ليكون العامل التالي الأكثر أهمية، ويتوسط تأثير الروتين، ومناخ العلاقات الصناعية (IR)، والفرصة الترويجية، وعبء العمل الزائد، والعزلة الأسرية، ودعم القرابة، والعاطفة الإيجابية، والمشاركة المجتمعية، والعاطفة السلبية على الرضا عن الحياة. بالإضافة إلى ذلك، لوحظ أن الرضا الوظيفي له تأثير أقوى على الرضا عن الحياة من العكس. وتناقش الآثار المترتبة على هذه النتائج للمنظمات العاملة في المناطق النائية.

دراسات تناولت العلاقة بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي

تعددت الدراسات التي تناول جوانب الرضا عن الحياة: كالحياة الاقتصادية والحياة الصحية، والتقدير الاجتماعي مع الأداء الوظيفي في مختلف المجالات والتالي بعض من هذه الدراسات:

دراسة ديكسيت وآخرون (Dixit, et al., 2021) بعنوان "دراسة مقارنة لتأثير التعليم على الأداء المهني وجودة الحياة في مقررات العلوم المهنية في مدينة ناجبور" كان الهدف من الدراسة هو مقارنة ودراسة تأثير التعليم على الأداء المهني وجودة الحياة لدى طلاب الطب وطلاب العلوم المهنية الأخرى (الهندسة). مشكلة البحث كانت ارتفاع معدل انتشار التوتر بين طلاب الهندسة بسبب خضوع طلاب الهندسة لامتحانات نصف سنوية، مقارنة بالامتحانات السنوية التي يجريها طلاب الطب، وكانت العينة ١٣٥ طالباً (٧٠ من طلاب الطب و٦٥ من طلاب الهندسة) من كليات مختلفة في مدينة ناجبور. تم تقسيم عينة مناسبة من ١٠٠ طالب (ذكور وإناث) من كليات مختلفة إلى مجموعتين من ٥٠ لكل منهما -

المجموعة A: المسار الطبي والمجموعة B: المسار الهندسي. طُلب من الأشخاص ملء استبيان OPHI-II و WHOQOL-BREF.

أظهرت نتائج الدراسة أن هناك تأثيراً للتعليم على الأداء المهني ونوعية الحياة لدى الطلاب في كلا المجالين. كما أظهرت النتائج أن طلاب الهندسة يتمتعون بهوية مهنية وإعدادات مهنية أفضل مقارنة بطلاب الطب بينما لم تظهر الكفاءة المهنية أي فرق كبير في كلا المجالين. على مقياس منظمة الصحة العالمية لجودة الحياة - BREF، لا يُظهر المجالان الصحة البدنية والنفسية اختلافاً كبيراً في كلا المجالين؛ في حين تظهر مجالات العلاقة الاجتماعية والبيئة اختلافاً كبيراً في كلا المجالين.

دراسة أودينارت وآخرون (2021) Audenaert, et al., بعنوان "كيفية تعزيز نوعية حياة الموظف: دور إدارة أداء الموظف والقيادة الحقيقية" هدفت الورقة البحثية إلى دراسة العلاقة بين ميزات إدارة أداء الموظفين (EPM) ونوعية حياة العمال المعرضين للخطر Vulnerable workers (الضعفاء). كانت مشكلة البحث تركز على عدم وضوح تأثيرات الأنظمة على جودة حياة الموظف. وقد تم جمع جميع البيانات على مقياس ليكرت المكون من خمس نقاط وتكونت العينة من ١١١ قائداً و ٥٤٧ عاملاً في ٣٦ منظمة ربحية اجتماعية.

أظهرت النتائج أن إدارة أداء الموظفين مرتبط بجودة حياة العمال المعرضين للخطر Vulnerable workers (الضعفاء). علاوة على ذلك، تعمل القيادة الحقيقية والتمكين النفسي على عزل العلاقة السلبية بين إدارة أداء الموظفين وجودة حياة العمال (الضعفاء). وخلصت الدراسة إلى أن المنظمات التي توظف عمالاً ضعفاء تحتاج إلى قادة حقيقيين لتعزيز التأثير الإيجابي ليس فقط على الأداء من خلال إدارة أداء الموظفين، ولكن أيضاً على جودة حياة العمال (الضعفاء). بالإضافة إلى ذلك، يمكن للمؤسسات أيضاً متابعة التمكين النفسي للعمال الضعفاء من خلال توفير المهام ذات المغزى بالنسبة لهم والتي يختبرون فيها الكفاءة الذاتية لتقليل الآثار السلبية المحتملة لإدارة أداء الموظفين على جودة حياة العمال المعرضين للخطر.

دراسة كيم ولي (2021) Kim & Lee بعنوان "هل تؤثر العزيمة على جودة حياة العمل وجودة الحياة للموظفين؟ حالة القطاع العام الكوري" الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو تقييم صحة المثابرة (Grit) في السياق الكوري - وليس الغربي - وفحص آثاره في القطاع العام

الكوري بين الموظفين العموميين. بالإضافة إلى دراسة كيف يمكن لتحفيز الموظف (المثابر) أن يثري جودة الحياة العملية وجودة الحياة. كما تدعم هذه الدراسة الحجة القائلة بأن مديري الموارد البشرية يجب أن ينتبهوا للمثابرة لتحقيق النجاح، ولا يحتاج الموظف إلى مستوى معين من القدرة فحسب، بل يحتاج أيضًا إلى الحماس والقدرة على العمل الشاق. وتكونت عينة الدراسة من (٢٠٧٠) من الموظفين العموميين الكوريين. وخلصت النتائج إلى أن المثابرة (Grit) لها تأثير إيجابي مباشر على جودة الحياة العملية (الأداء الوظيفي وضغط العمل) ويمكن أن تزيد جودة الحياة العملية من جودة حياة الموظف (QOL)، والاحتراف والثقافة الموجهة نحو الهدف تنظم بشكل سلبي وإيجابي المثابرة وجودة الحياة العملية. وقد أشير في هذه الدراسة أنه لضمان جودة العمل المنجز في نظام الخدمة المدنية الكوري الوظيفي (الذي يتميز بالاستقرار، مثل الأمن الوظيفي مدى الحياة)، يجب على القطاع العام استخدام أساليب لتحفيز موظفيهم وتحسين أدائهم على المدى الطويل. في هذه الدراسة اقترح الباحثان أن المثابرة Grit، كنوع من تحفيز العمل، يمكن أن يعزز رفاهية الموظف (أي الرضا الوظيفي، وضغوط العمل) والنتائج التنظيمية (أي الالتزام التنظيمي، والأداء).

دراسة تشوغتاي (Chughtai, 2021) بعنوان "نظرة فاحصة على العلاقة بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي" هدفت الدراسة إلى دراسة دور الوساطة لربط رأس المال الاجتماعي والالتزام العاطفي في علاقة الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي. تم اختبار العلاقات المقترحة من خلال إجراء دراستين مسحيتين في سياق منطمتين باكستانيتين منفصلتين. بالنسبة للدراسة الاولى، تكونت العينة من ١٨٣ موظفًا تم اختيارهم من شركة ناشئة جديدة؛ بينما الدراسة الثانية، تكونت العينة من ١٨٧ موظفًا كانوا يعملون في شركة أحذية كبيرة. استخدمت كلتا الدراستين متغيرات متطابقة مع الاختلاف الوحيد هو أنه في الدراسة الاولى تم استخدام الأداء في الدور وسلوك العمل المبتكر كمؤشرين للأداء الوظيفي. في حين تم استبدال سلوك العمل المبتكر للدراسة بسلوك المواطنة التنظيمية في الدراسة الثانية. تم استخدام نموذج المعادلة الهيكلية لاختبار التأثيرات المباشرة والوسيط. أظهرت النتائج في كلتا الدراستين أن ترابط رأس المال الاجتماعي والالتزام العاطفي توسط بشكل كامل في الصلة بين الرضا عن الحياة والجوانب المختلفة للأداء الوظيفي.

دراسة أكرم وأمير (2020) Akram & Amir بعنوان "مقارنة نوعية الحياة العملية بين أساتذة الجامعة في البنجاب" كان الغرض من هذه الدراسة هو مقارنة نوعية الحياة العملية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العامة والخاصة في مقاطعة البنجاب، باكستان. تقيس نوعية الحياة العملية مدى قدرة موظفي المنظمة على الحفاظ على مطالب مهمة من خلال العمل في المؤسسات. تم استخدام أسلوب أخذ العينات متعدد المراحل لجمع البيانات من ٣٨٩ أكاديمياً من ثماني جامعات عامة وخاصة في البنجاب، باكستان. تم استخدام استبانة مصدق حول جودة الحياة العملية لجمع البيانات من المشاركين. أشارت النتائج إلى وجود اختلاف كبير في جودة الحياة العملية بين أعضاء هيئة التدريس على أساس الجنس والعمر والتسمية ونوع الجامعة (عامة أو خاصة). لم يتم العثور على فروق ذات دلالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس على جودة الحياة العملية الخاصة بهم على أساس خبرتهم.

أبرزت النتائج إلى أن الجودة العالية للحياة العملية لأعضاء هيئة التدريس في مكان العمل أمر محوري لزيادة إنتاجية النتائج التعليمية. وقد أشار الباحثان إلى بعض التوصيات ومنها أنه يجب على السلطات المختصة اتخاذ الخطوات اللازمة لتحسين جودة الحياة العملية لأعضاء هيئة التدريس. كما يمكن استخدام إستراتيجيات مختلفة لتحسين جودة الحياة العملية مثل التعويض المناسب والعادل لقدرات النمو البشري، وظروف العمل الصحية الجسدية، وفرص النمو المنتظم، ومشاركة الموظف، والعمل الجماعي، والتعويض.

دراسة ميكي وكواباتا (2020) Miki & Kawabata بعنوان "الارتباطات بين الأداء المهني ونوعية الحياة والرفاهية والأنشطة المفيدة للحياة اليومية عند كبار السن في اليابان" هدفت الدراسة إلى التحقيق في الارتباطات بين الأداء المهني وجودة الحياة والرفاهية والأنشطة المفيدة للحياة اليومية لكبار السن اليابانيين من خلال فحص الارتباطات بين مقياس الأداء المهني الكندي وأدوات التقييم الأخرى. تكونت العينة من ٤٥ مشاركاً (٦٥ سنة)، ليس لديهم خرف) من خدمات إعادة التأهيل للمرضى الداخليين والخارجيين في اليابان. استخدمت الارتباطات بين مقياس الأداء المهني الكندي كمقياس للأداء المهني والرضا والنموذج القصير - ٣٦ لدراسة النتائج الطبية كمقياس لجودة الحياة، ومقياس معنويات مركز فيلادلفيا للشيخوخة

كمقياس للرفاهية، ومؤشر الكفاءة في علم الشيخوخة لمعهد طوكيو متروبوليتان كمقياس للأنشطة المفيدة للحياة اليومية باستخدام معامل ارتباط سبيرمان.

خلصت النتائج في هذه الدراسة أن درجات أداء مقياس الأداء المهني الكندي والرضا أظهرت ارتباطات عادلة مع درجات المكون البدني والعقلي للنموذج القصير لدراسة النتائج الطبية، ولكن ليس مع درجات ملخص المكون الاجتماعي. كما أظهرت النتائج أن درجات الأداء والرضا عرضت ارتباطات عادلة مع مجموع مقياس معنويات مركز فيلادلفيا للشيخوخة، ولكن ليس بمؤشر الكفاءة الإجمالي لمعهد طوكيو متروبوليتان لعلم الشيخوخة. أما عن الأداء المهني فقد أظهر ارتباطات عادلة مع جودة الحياة والرفاهية، ولكن ليس بالأنشطة الأساسية للحياة اليومية لدى كبار السن اليابانيين.

دراسة فيرتانن وآخرون (2019) Virtanen, et al., بعنوان "الارتباط بين أنماط الملاحظة في التفاعلات الصفية ورفاهية المعلم في المدرسة الثانوية الدنيا في النرويج" هدفت الدراسة إلى معرفة كيف ترتبط الرفاهية للمعلم (teacher-perceived wellbeing) أي الرضا الوظيفي والإرهاق العاطفي بأنماط التفاعلات داخل الفصول في المدارس الثانوية الدنيا. استخدم الباحثون الملاحظات الصفية والتقارير الشخصية للمعلمين لفحص العلاقات بين أنماط التفاعل بين المعلم والطالب ورفاهية معلمي المدارس الثانوية النرويجية حيث كانت الدراسة جزءاً من دراسة أكبر شملت استبيانات تدار لجميع المعلمين والطلاب ومقابلات جماعية مركزة وملاحظات فيديو لعينة فرعية من الفصول الدراسية وسجلات رقمية للمعلمين في تلك الفصول الدراسية. أظهرت النتائج أن هناك تفاعلاً وترابطاً بين المعلم والطالب ورفاه المعلمين حيث اتضح أن المعلمين الذين كانوا على مستوى عالٍ في جميع مجالات التفاعل (الدعم العاطفي، وتنظيم الفصول الدراسية، والدعم التعليمي) يتمتعون بارتياح كبير في الوظيفة. كما أظهرت النتائج أن تحسين رفاهية المعلمين يساعد على تحسين التفاعل بين المعلم والطالب والعكس. وقد ذكر الباحثون إلى أن الملاحظات المنهجية للفصول الدراسية الخاصة بتدريب المعلمين قبل الخدمة وأثناء الخدمة تعد وسيلة واعدة لتسهيل التفاعلات الصفية المدارة بواسطة المعلم.

دراسة وي كوان لي وآخرون (2016) Wei-Quan Lin, et al., بعنوان "العنف في مكان العمل والأداء الوظيفي بين العاملين في مجال الرعاية الصحية المجتمعية في الصين: دور

الوسيط في جودة الحياة" هدفت الدراسة إلى استكشاف تأثير العنف في مكان العمل على الأداء الوظيفي ونوعية الحياة للعاملين في الرعاية الصحية المجتمعية في الصين، كانت العينة ١٤٠٤ من العاملين في مجال الرعاية الصحية باستخدام طريقة أخذ العينات العنقودية العشوائية من مراكز صحة المجتمع في قوانغتشو وشنتشن. تم استخدام نموذج المعادلة الهيكلية الذي أنشأه عاموس ١٧,٠ لتقييم العلاقة بين هذه المتغيرات. وأظهرت النتائج أن ٥١,٦٤٪ من المستجيبين تعرضوا للعنف في مكان العمل. كما وجد أن كلا من الأداء الوظيفي ونوعية الحياة لهما علاقة سلبية مع العنف في مكان العمل. تم تحديد ارتباط إيجابي بين الأداء الوظيفي ونوعية الحياة. خلصت الدراسة بأنه ينتشر العنف في مكان العمل بين العاملين في مجال الرعاية الصحية في الصين وكان للعنف في مكان العمل آثار سلبية على الأداء الوظيفي ونوعية الحياة للعاملين في مراكز الرعاية الصحية. وأشارت الدراسة إلى أن التحسن في نوعية الحياة قد يؤدي إلى الحد من الاضرار التي تلحق بالأداء الوظيفي بسبب العنف في مكان العمل.

دراسة سعيدي وفرح بخش (Saedi & Farahbakhsh, 2016) بعنوان "العلاقة بين نوعية الحياة ونمط الحياة والأداء الأكاديمي مع التحصيل الأكاديمي في جامعة أصفهان للعلوم الطبية" هدفت الدراسة إلى النظر في أهمية العوامل التي تؤثر على تقدم الطلاب وإنجازهم فيما يتعلق بالتقليص، بالإضافة إلى تقييم مدى قابلية التنبؤ لكل المتغيرات مثل نوعية الحياة، ونمط الحياة، والأداء الأكاديمي مع التحصيل الدراسي.

استخدم الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي في جمع البيانات وتحليلها وتكونت العينة من (١٥٠) طالبا للعام الدراسي ٢٠١١-٢٠١٢م وتم تحليل البيانات باستخدام الحزمة الإحصائية (SPSS). تم جمع البيانات الواردة في هذه الدراسة من معلمي رياض الأطفال والابتدائي والثانوي في شهر أيار ٢٠١٦. أولاً، تم إنشاء استطلاع عبر الإنترنت على تطبيق Google Forms ، وبعد ذلك تم إرسال الرابط الإلكتروني لأكثر من ثلاثة آلاف مدرس. وقد ملأ ٢٦٤ مدرساً النموذج من المستلمين. وكانت الاستمارة مكونة من ٢٤ فقرة تم ملؤها بشكل طوعي. كان متوسط عمر المشاركين ٣٢,٧١ (SD = 8.10)، ومتوسط عدد الخبرة ٥,٨٨ (SD = 3.45) سنة. من بين المشاركين، كان ٣١,٤٪ (العدد = ٨٣) من الإناث، و ٦٨,٦٪ (العدد = ١٨١) من الذكور.

أظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد علاقة بين جودة الحياة ونمط الحياة والأداء الأكاديمي والتحصيل الدراسي. الاستنتاجات: إن نوعية حياة الطلاب ونمط حياتهم والأداء الأكاديمي لا يرتبطان ببعضهما البعض، وهو أحد مكونات نمط الحياة، والحاجة فقط للتأكيد والانتماء الاجتماعي، مع والحذر من شرح جودة حياتهم.

دراسة جريجوراس وديفندورف (2010) Greguras & Diefendorff بعنوان "لماذا تتنبأ

الشخصية الاستباقية بالرضا عن حياة الموظف وسلوكيات العمل؟ تحقيق ميداني في دور الوساطة لنموذج التوافق الذاتي" هدفت الدراسة إلى اختبار نموذج يشرح العمليات التي ترتبط من خلالها الشخصية الاستباقية بالرضا عن حياة الموظف، والأداء في الدور، وسلوكيات المواطنة التنظيمية. وقد وضع الباحثان ٧ فرضيات ومنها: ترتبط الشخصية الاستباقية بشكل إيجابي بهدف التوافق مع الذات، الحاجة إلى الرضا ترتبط بشكل إيجابي بأداء الدور، الحاجة إلى الرضا ترتبط بشكل إيجابي بالرضا عن حياة الموظف. وقد تمت هذه الدراسة على مدى ثلاث فترات زمنية، وتكونت العينة من ١٦٥ موظفًا مع مشرفيهم.

أشارت النتائج إلى أن الموظفين الأكثر استباقية كانوا أكثر عرضة لوضع أهداف متوافقة مع الذات وتحقيق أهدافهم، مقارنة بالأفراد الأقل نشاطًا. والتي بدورها تنبأت بالرضا النفسي للحاجة. كما تنبأ الرضا عن الحاجة النفسية بالرضا عن حياة الموظف، والأداء في الدور، وسلوكيات المواطنة التنظيمية. علاوة على ذلك، تحقيق الهدف يتوقع بشكل مباشر، الرضا عن حياة الموظف. كما أشارت النتائج أيضًا إلى أن علاقات الشخصية الاستباقية مع الرضا عن حياة الموظف، والأداء في الدور، وسلوكيات المواطنة التنظيمية كانت غير مباشرة تمامًا من خلال التوافق الذاتي مع الهدف، وتحقيق الهدف، وإشباع الحاجة النفسية.

دراسة سترميكيين وجراندي (2009) Streimikiene & Grundey بعنوان "الرضا عن

الحياة والسعادة - والعناصر في أداء العمل" هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين الاقتصاد والسعادة، وتقييم دور العمل في رفاهية الإنسان والرضا عن الحياة والسعادة، وقياس أهمية علاقات العمل والتحفيز على السعادة، وتقييم أهمية إجراءات اختيار العمالة لتحقيق السعادة والرضا عن حياة الشعب الليتواني. وقد قام الباحثين بتحليل أحدث الدراسات التي ناقشت دور العمل في الرضا عن الحياة والسعادة.

في نهاية المقال أوضح الباحثان نتائج وتوصيات الدراسة والتي أشارت إلى أهمية نوعية الحياة العملية وملاحظة بعض الأدلة على تأثير سمات العمل المختلفة على الرفاه، وفقاً لنظريات النقطة المحددة للرفاهية الشخصية، يتفاعل الناس مع الأحداث لكن مع مرور الوقت يعودون إلى مستويات السعادة والرضا الأولى، السعادة لا تنتج فقط تحسناً كمياً من خلال زيادة الكفاءة، بل أيضاً تنتج تحسن نوعي من خلال إنتاج منتج أفضل بفضل الفخر والاعتقاد والالتزام بالعمل.

كما أظهرت النتائج أن الرضا بالأجور لا يعتمد كثيراً على كيفية كسب الناس للمال، بل على مقدار ما يكسبه الناس مقارنةً بالآخرين. وفقاً للمسوحات التي أجريت في الولايات المتحدة وجنوب أفريقيا، فإن المال هو الدافع الرئيسي في العمل لكن المال وحيداً بدون العوامل الأخرى لا يخلق السعادة والرضا الذاتي. عند تحديد وظيفة أو مهنة لشخص ما ينبغي التركيز على قدراته الفطرية والعقلانية بدلاً من التركيز على قدراته المعرفية ومن الأفضل ألف مرة أن يكون لديه الحدس. ومن التوصيات أن هناك العديد من الكتب حول كيفية التغلب على المواقف وذلك من خلال تعزيز الموقف الصحيح.

دراسة دي كويبر ودي ويت (2006) De Cuyper & De Witte "الاستقلالية وعبء

العمل بين العمال المؤقتين: تأثيرهما على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والرضا عن الحياة والأداء المصنف ذاتياً" بحثت الدراسة في دور الاستقلالية وعبء العمل في شرح استجابات الموظفين المؤقتين (N 189) مقارنة بالموظفين الدائمين (N 371) على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والرضا عن الحياة والأداء. وقد افترض الباحثين أن بعد التحكم في عبء العمل، يتوسط الاستقلالية العلاقة بين نوع العقد والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والرضا عن الحياة والأداء وأن بعد التحكم في الاستقلالية، يتوسط عبء العمل العلاقة بين نوع العقد والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والرضا عن الحياة والأداء.

أشارت النتائج إلى أن تأثيرات نوع العقد لا تتم بواسطة الاستقلالية أو عبء العمل. بدلاً من ذلك، تدعم هذه الدراسة جزئياً الفرضيات المتعلقة بردود الفعل التفاضلية للمؤقتين والدائمين على الاستقلالية أو عبء العمل؛ لم تكن الاستقلالية تنبأ برضا الموظفين المؤقتين

والالتزام التنظيمي، ولم يكن عبء العمل ينبئ بالرضا عن الحياة للموظفين المؤقتين، في حين أنها كانت تنبئ بردود الموظفين الدائمين.

دراسة جونيس (2006) Jones بعنوان "أيهما أفضل توقعًا للأداء الوظيفي: الرضا الوظيفي أم الرضا عن الحياة؟" تبحث هذه الدراسة في التفسيرات المحتملة، بما في ذلك عمليات تفعيل متغيرات الرضا والأداء. بالإضافة إلى اختبار فرضيات جديدة، كان الهدف الآخر من الدراسة هو تكرار النتائج السابقة المتعلقة باستخدام مقاييس أوسع للرضا والأداء لتوضيح علاقة الرضا بالأداء باستخدام معلومات من ٨٧ مستجيبًا ومشرفيهم، تم اختبار إضافة الرضا عن الحياة وسلوك المواطنة التنظيمية إلى النموذج.

أظهرت النتائج أن إضافة الرضا عن الحياة إلى النموذج يزيد من القدرة على التنبؤ بأداء الموظف في الوظيفة، من حيث سلوكيات الوظيفة والأدوار الإضافية. ومع ذلك، فإن إضافة سلوك المواطنة التنظيمية إلى مقياس أداء الموظف لم يسهم بشكل كبير في فهم علاقة أداء الرضا. كما تشير الدراسة إلى أن الموظفين الذين يسعدون بحياتهم يميلون إلى أن يكونوا أكثر إنتاجية في مكان العمل، سواء من حيث أداء الأدوار أو الأدوار الإضافية. ومن التوصيات في هذه الدراسة أنه سوف تستفيد الأبحاث المستقبلية التي تدرس العلاقة بين الرضا عن الحياة وأنواع الأداء المختلفة في نموذج أكثر شمولاً يتم فيه فحص مجموعة واسعة من المتغيرات الشخصية والسياقية.

دراسة فريتز وسوننتاق (2006) Fritz & Sonnentag بعنوان "المخرجات المتعلقة بالتعافي والرفاهية والأداء: دور عبء العمل وتجارب الإجازات" كان الغرض من هذه الدراسة معرفة الآثار العامة للإجازة على الرفاهية والأداء المرتبطين بالنتائج مباشرة بعد الإجازة بالإضافة إلى تأثيرات التلاشي بعد أسبوعين من الإجازة، وإلقاء الضوء على أهمية التجارب أثناء الإجازة وكذلك مقدار عبء العمل مباشرة بعد الإجازة فيما يتعلق بالرفاه والنتائج المتعلقة بالأداء بعد الإجازة، والتعرف على الدرجة التي تؤثر بها تجارب الإجازات والتي تمثل مؤشرات لفقدان الموارد أو كسبها من حيث الرفاه والنتائج المتعلقة بالأداء بعد الإجازة.

استخدم الباحثان دراسة طولية لدراسة آثار الإجازة على الرفاه والنتائج المرتبطة بالأداء. كان المشاركون من موظفي الجامعة الألمانية غير الأكاديميين. (٤١٤) موظفًا وافقوا على المشاركة

وتم إرسال الاستبانة لهم حيث تم التواصل مع المشاركين عن طريق البريد الإلكتروني. طلب منهم ملء كتيب الاستطلاع الأول قبل أسبوع من الإجازة، والثاني خلال الإجازة، والثالث خلال أول يومين بعد الإجازة، والرابع بعد أسبوعين من الإجازة. وبعد أن ملأ المشاركون جميع كتيبات الاستبانة الأربعة، وتم استلامها في مطروف واحد.

أظهرت النتائج حدوث تغييرات في الإنفاق للرفاه والجهود المبذولة عنها ذاتيا قبل الإجازة وبعدها، بالإضافة إلى الكشف عن تأثيرات الإجازة وتأثيرات التلاشي الجزئي. وقد تنبأت تجارب الإجازات وعبء العمل إلى حد كبير ببعض النتائج. كما ناقش الباحثان مدى قابلية النهج النظري للتطبيق في سياق تأثيرات الإجازات والتلاشي، والآثار المترتبة على الأبحاث المستقبلية حول عمليات التعافي.

دراسة برينس وآخرون (2003) Prince, et al., بعنوان "نموذج للأداء الوظيفي والرضا الوظيفي، والرضا عن الحياة بين موظفي المبيعات ودعم المبيعات في شركة أدوية" بحثت هذه الدراسة في تأثير تضارب الأدوار، وغموض الدور، وضغط الدور على الأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي، والرضا عن الحياة بين موظفي المبيعات الميدانية ودعم مبيعات الشركة (في شركة أدوية واحدة). كانت العينة مكونة من ١٩٥ من موظفي المبيعات و١٥٢ من موظفي دعم المبيعات في الولايات المتحدة في المقر الرئيسي للشركة، وقد تم توزيع ٣٤٧ استبانة، وتم إعادة ٣١٣ استبانة مكتملة.

أظهرت النتائج أن ملاءمة كل من نماذج دعم مبيعات الشركة وقوة المبيعات الميدانية إلى أن تضارب الدور وغموض الدور لهما تأثيرات مباشرة على إجهاد الدور والأداء الوظيفي والرضا الوظيفي. من جهة أخرى أظهرت النتائج أن تضارب الأدوار وغموض الدور لهما تأثيرات غير مباشرة على الرضا عن الحياة. كما أن تعارض الأدوار له تأثير سلبي طفيف، ولكنه مهم على الرضا الوظيفي لمجموعة الدعم وليس للمبيعات. حيث إن المستويات الأعلى من تضارب الأدوار لها تأثير سلبي قوي على الأداء الوظيفي للمبيعات الميدانية فقط. ومن ضمن التوصيات لهذه الدراسة أنه يمكن توسيع النموذج ليشمل تركيبات إضافية، لا سيما تلك الموجودة في مجالات الحياة الخاصة، بما في ذلك الرضا الزوجي والرضا عن أوقات الفراغ، حيث سيسمح

مثل هذا النموذج بفحص وتقدير العوامل التي تخفف من الانتشار السلبي من مجال العمل إلى مجال الحياة الخاصة.

دراسة جمال وبابا (2001) Jamal & Baba بعنوان "نمط السلوك من النوع A، (Type-A Behavior) والأداء الوظيفي، والرفاهية للمعلمين" تناولت هذه الدراسة العلاقة بين نمط السلوك من النوع A والأداء الوظيفي، ورفاه الموظفين في كندا. ركزت الدراسة على الرفاه من حيث الإرهاق والدعم الاجتماعي والرضا عن العمل والتحفيز. وقد أجريت هذه الدراسة بين المعلمين العاملين في كلياتين CEGEP في مقاطعة كيبيك في كندا. تقع إحدى الكليات في منطقة مونتريال الكبرى والأخرى على بعد حوالي ٥٠ كم من مدينة مونتريال. ينتمي المعلمون في كلتا الكليتين إلى نفس الاتحاد. تم جمع البيانات عن طريق توزيع استبانة، وقد تكونت العينة من ٤٢٠ مدرساً.

أوضحت نتائج الدراسة أن نمط السلوك العالمي من النوع A لم يرتبط بثلاثة مقاييس للأداء الوظيفي: ساعات التدريس، وعدد المقررات الدراسية لكل فصل دراسي، وعدد الطلاب. ومع ذلك، فهو يرتبط إيجابياً مع الإرهاق والتحفيز، وسلباً مع الإدراك بالدعم الاجتماعي والرضا عن العمل. أوضحت النتائج أن هناك عنصرين لنمط السلوك من النوع A يشبهان نفس نمط العلاقة مع الأداء الوظيفي ومتغيرات الرفاهية من حيث ضغط الوقت والقيادة (driving) والتنافسية. وأشار الباحثان إلى أنه ربما تكون هناك حاجة إلى أن يكون هناك دقة في اختيار الأفراد من ذوي السلوك الذي ينتمي إلى نوع A (Type-A) وقت التعيين الوظيفي، وأنه من المفيد أن يكون هناك برنامج منهجي لإبلاغ الأفراد من نوع A بالمخاطر الشخصية والصحية التي قد تواجههم في بيئات عملهم.

دراسات تناولت العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي

الدراسات التي تطرقت إلى العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي كثيرة وفي مختلف المجالات، وقد حاول الباحث الوصول إلى الدراسات التي تناولت المتغيرين في مجال التعليم، وفيما يلي بعض من هذه الدراسات والتي تميزت باختلاف الأهداف وحجم العينات والفرضيات.

دراسة كورادو وسانتوس (2021) Curado & Santos, بعنوان "القيادة التحويلية وأداء

العمل في مجال الرعاية الصحية: الدور الوسيط للرضا الوظيفي" كان الغرض من الدراسة هو التحقيق في العلاقة بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي والأداء التكيفي لمختصي الرعاية الصحية والموظفين الإداريين لمنظمات الرعاية الصحية البرتغالية غير الهادفة للربح. هذه الدراسة تختبر التأثيرات المباشرة والمتوسطة التي اقترحتها الفرضيات، كانت عينة الدراسة ١٩٢ منظمة رعاية صحية غير ربحية، وتم جمع البيانات من خلال استطلاع عبر الإنترنت تم إرساله إلى قاعدة بيانات وطنية. كما استخدم نهج نمذجة المعادلة الهيكلية لتحديد وتقدير نماذج العلاقات الخطية بين المتغيرات.

أظهرت النتائج في هذه الدراسة أن الرضا الوظيفي يتوسط بشكل كامل العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء التكيفي. كما أظهرت النتائج أن القيادة التحويلية وحدها وبشكل مباشر ليس لها أي تأثير على الأداء التكيفي. تتعلق الآثار النظرية لهذه الدراسة بتأثير القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي والتأثير غير المباشر المترتب على ذلك على الأداء، بغض النظر عن كونهم متخصصين في الرعاية الصحية أو موظفين يؤدون وظائف الدعم. على الرغم من الدراسات العديدة التي تربط القيادة التحويلية بالرضا الوظيفي والأداء، هناك فجوة في البحث الذي يتم إجراؤه في أماكن الرعاية الصحية التي تشمل كلاً من موظفي الرعاية الصحية والموظفين الإداريين. يمكن للقيادة التحويلية أن تزيد من رضا أخصائيي الرعاية الصحية وبالتالي فإن الرضا الوظيفي له تأثير إيجابي على أداء الموظفين التكيفي.

دراسة موغال وآخرون (2021) Mughal, et al., بعنوان "الرضا الوظيفي وأداء عمل

الموظف بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة شاه عبد اللطيف". ولتحديد الآثار المترتبة على الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة شاه عبد اللطيف خيرپور مير، تم استخدام مسح استبانة في هذه الدراسة. كان هناك ٨٥ مشاركاً من أعضاء هيئة التدريس في SALU Khairpur Mir's. تعتمد الاستبانة على ٢٥ عنصراً يقيس تأثير مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس ومستوى الأداء المتأثر. الرضا الوظيفي هو عامل مستقل والأداء الوظيفي هو العامل المعتمد.

تمت ملاحظة استنتاجات الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي من خلال خمسة متغيرات للرضا الوظيفي، وهي: العمل، والاعتراف، والإنجاز، والمسؤولية، والاستقلالية. كما تم الحصول على ألفا كرونباخ باستخدام SPSS 18.. كما تم استخدام الانحدار الخطي بنموذجه التدريجي لتشكيل العلاقة وتأثير الإشباع الوظيفي للموظفين الأكاديميين على الأداء الوظيفي لـ SALU Khairpur. أما فيما يتعلق بعلاقة العمل والإنجاز بأداء الوظيفة، فقد كانت فعالة بين جميع المتغيرات. كما أظهرت النتائج أن هناك علاقة قوية ومتفائلة مع الأداء الوظيفي.

دراسة شتيان (٢٠١٨) بعنوان "الرضا الوظيفي وعلاقته بتطوير أداء المعلمين في مدارس لواء بني كنانة" هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في مدارس لواء بني كنانة الحكومية، التعرف على مدى الفروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي والتعرف على مدى الفروق بين المعلمين في الرضا الوظيفي باختلاف المؤهل الدراسي ومستوى الخبرة. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وقد تم جمع البيانات من خلال توزيع استبانة على (١٠٠) معلم ومعلمة، وتم معالجتها بواسطة الرزمة الإحصائية (SPSS).

أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائية بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين لصالح الذكور، وفي المرحلة التعليمية لصالح المرحلة الأساسية، أما المؤهل الدراسي، فقد كان لصالح حملة الشهادات العليا. كما أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية طبقاً لسنوات الخبرة. في نهاية الدراسة أشار الباحث إلى بعض التوصيات وأهمها أن من أهم عوامل الرضا الوظيفي التي تساعد في الرقي في أداء المعلمين استقرار النظام المدرسي وانضباط العملية التعليمية، كما يجب مراعاة احتياجات المعلمين المهنية في الجدول المدرسي، ومن المهم تنويع الأساليب في الإشراف التربوي وإشراك المعلم في صنع القرار التربوي.

دراسة العمري واليافي (٢٠١٧) بعنوان "أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العام: دراسة تطبيقية على موظفي الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية" هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية المؤثرة في أداء موظفي الخدمة المدنية، وقياس مدى الفروقات بين العوامل الشخصية بالإضافة إلى قياس العلاقة الاجتماعية التي تجمع الموظف مع الرؤساء وزملاء العمل، والحوافز المادية والمعنوية وبيئة العمل. استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي وتم توزيع استبانة على (٢٥٠٠) موظفاً في مجال الخدمة المدنية.

أوضحت نتائج الدراسة أن العلاقة الاجتماعية التي تجمع الموظف مع الرؤساء وزملاء العمل، الرضا الوظيفي، الحوافز المادية تعتبر العناصر الأكثر تأثيراً في جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي، كما أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي، والعلاقة الاجتماعية التي تجمع الموظف مع رؤسائه وزملائه في العمل، والحوافز المادية والمعنوية، وبيئة العمل كلها تعزى لاختلاف في المؤهل الدراسي، والعمر، والمرتبة الوظيفية، والحالة الاجتماعية، وسنوات الخبرة.

أوصى الباحثان ببعض التوصيات ومنها أنه لا بد من الاهتمام بشكل أكبر لعناصر جودة الحياة الوظيفية المؤثرة في الأداء في مؤسسات القطاع العام. هناك حاجة للمزيد من الدراسات الميدانية المقارنة بين مؤسسات الخدمة والمؤسسات الحكومية والخاصة والمشاركة بهدف معرفة ما إذا كان هناك توافق بين الموظفين في تحديد عناصر جودة الحياة، مقارنة عناصر جودة الحياة الوظيفية بين المستويات الإدارية المختلفة بالإضافة إلى إعادة النظر في طبيعة اللوائح الحالية في مجال الخدمة المدنية.

دراسة مروان مصطفى (٢٠١٧) بعنوان "أثر الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي" هدفت الدراسة إلى التعرف على مفهوم الرضا الوظيفي، والتعرف على مفهوم الأداء الوظيفي، وتوضيح أهمية الرضا الوظيفي باعتباره أحد الركائز الأساسية لتحقيق الأداء الوظيفي للمؤسسة، ومعرفة الواقع الفعلي لمستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة ثانوية الأمل بزدن، ولاية عين الدفلى، وأثره على الأداء الوظيفي. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لبناء وصياغة الإطار النظري للدراسة، كما اعتمد الباحث على المنهج الوصفي الإحصائي للقياس الكمي لآراء واتجاهات الأساتذة نحو أثر الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي.

أظهرت نتائج الدراسة المتعلقة باختبار الفرضيات أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وبين الأداء الوظيفي، فالرضا الوظيفي يعتبر عنصراً حاسماً في تحقيق الأداء الوظيفي، فهو يعمل على تعزيز وتحسين الأداء الوظيفي، ومن جهة أخرى أثبتت الدراسة أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن الوظيفة وبين الأداء الوظيفي، حيث إن الرضا عن الوظيفة يحفز الموظفين والعاملين نحو تحسين أداء العمل وتقديم الأفضل، كما أوضحت

النتائج عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن الأجر وبين الأداء الوظيفي، حيث إن رضا الموظف عن الأجر يعتبر المحرك الأساسي لدافعيته، ونتائج الفرضية الأخيرة أكدت على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن علاقات العمل وبين الأداء الوظيفي، لكن تأثير هذه العلاقة كان متوسطاً مقارنة بالرضا عن الوظيفة والرضا عن الأجر.

في نهاية الدراسة أشار الباحث إلى بعض التوصيات ومنها أنه لا بد للمؤسسة أن تجعل الرضا الوظيفي من بين المواضيع التي تحظى بالاهتمام، يجب دعم الأساتذة لرفع دافعتهم وذلك خلال الحوافز المادية والمعنوية مع التركيز على ربط الحوافز بشكل مباشر مع نتائج الأعمال إيجاباً أو سلباً، يجب خلق مناخ تعاوني داخل الثانوية مما يساهم في رفع الأداء ولن يتم ذلك إلا بالاهتمام بالعلاقات الانسانية داخل الثانوية، على وزارة التربية والتعليم اتخاذ الكثير من الإجراءات الصائبة للوصول إلى الرضا الوظيفي ومن هذه الإجراءات: توفير المناخ المناسب للأساتذة مما يساعد في زيادة درجة الرضا عن العمل وبالتالي الزيادة في الأداء، إتاحة الفرصة ومنح الثقة للأساتذة للمشاركة في إنجاز المناهج والبرامج التربوية كل في مجاله وهذا سيساعد في إظهار إبداعاتهم، يجب على الوزارة أن تركز على وضع المؤسسات التربوية تحت إشراف وإدارة تتميز بالكفاءة تحسن التعامل مع الجماعة التربوية.

دراسة بن موفق وبن صافي (٢٠١٧) بعنوان "الرضا الوظيفي وأثره على أداء المعلم" هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى الرضا الوظيفي للمعلم عن وظيفته بالإضافة إلى الجوانب المادية والأخلاقية والاجتماعية والأسرية ومحاولة ربطه بالأداء في العمل. اعتمد الباحث على المنهج المقارن أما بالنسبة لأداة الدراسة، فقد كان استبياناً يقيس مستوى رضا المعلمين عن الأداء حيث كانت العينة المختارة "٢٣" معلماً منهم "١٧" معلماً في المدرسة العمومية و"٦" معلمين في المدرسة الخاصة.

كانت نتائج الدراسة تشير إلى أن الدخل المادي الذي يتقاضاه المعلمون في المدرستين غير مقنع مما يؤكد أنهم غير راضين عن عملهم كمعلمين وعليه فإن الفرض القائل " بأن الدخل المادي يؤثر على الأداء" والفرض الثاني القائل بأن "طبيعة الإشراف تؤثر على الأداء" صحيحة ومحقة في المدرسة العمومية وأما في المدرسة الخاصة فلديهم وجهة نظر مختلفة حيث يرون أن علاقة المشرف مبنية على أساس مادي وبذلك الفرض السابق لن يتحقق في المدرسة الخاصة.

كما أشارت النتائج إلى أنه بالرغم من شعور المعلمين في المدرستين بالإحباط لعدم وجود فرص الترقية فإنه لا يؤثر على أدائهم.

دراسة أفشار ودوستي (Afshar & Doosti, 2016) بعنوان "التحقيق في تأثير الرضا أو عدم الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي لمدرسي اللغة الإنجليزية الإيرانيين" تم تطوير استبانة للتحقيق في الأداء الوظيفي لمعلمي اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية وقد كانت العينة من (٦٤) معلماً للغة الإنجليزية كلغة أجنبية و(١٧٧٤) من طلابهم. أو مما يشير إلى أن الاختلافات الملحوظة في أدائهم الوظيفي ربما تكون ناجمة بشكل أساسي عن الدرجة التي كانوا راضين بها عن مهنتهم.

كما أظهرت النتائج اختلافاً كبيراً بين تقييم الطلاب لأداء معلميهم الوظيفي والتقييم الذاتي للمعلمين لأدائهم الوظيفي. علاوة على ذلك، من خلال المقابلات شبه المنتظمة تم تحديد أهم العوامل التي تسهم في ضعف الأداء الوظيفي لدى معلمي اللغة غير الراضين بالمدرسة الثانوية الإيرانية ومنها عدم الاهتمام المتكافئ للطلاب الفرادي وعدم الالتزام المهني ومشاكل العلاقات الشخصية والاندفاع.

دراسة الدحدوح (٢٠١٥) بعنوان "جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم". وهدفت الدراسة إلى تحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة من وجهة نظرهم، الكشف دلالات الفروق بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية، تحديد مستوى أداء معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة من وجهة نظر مديري المدارس، الكشف دلالات الفروق بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى أداء معلمي المرحلة الأساسية، التحقق من العلاقة بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة من المعلمين لمستوى جودة الحياة الوظيفية. كما استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي حيث بلغت عينة الدراسة الفعلية من المعلمين (٤٦٥) معلماً ومعلمة و (١٤٠) مديراً ومديرة.

أظهرت النتائج لهذه لدراسة أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة حيث بلغ الوزن النسبي (٦٧,١٥٪) وهي درجة متوسطة، والعلاقات الإنسانية حصلت على المرتبة الأولى والرضا الوظيفي حصل على المرتبة الثانية، بينما مجال

المشاركة في اتخاذ القرار حصل على المرتبة الثالثة، والمرتبة الأخيرة كانت من نصيب البيئة المدرسية المادية والصحية بدرجة الوزن النسبي (٥٩,١٨٪) بدرجة تقدير متوسطة. كما أظهرت نتائج الدراسة أن المتوسط الحسابي الكلي لمستوى أداء معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة من وجهة نظر مديري المدارس يساوي (٣,٨٩٦) بوزن نسبي (٧٧,٩٣٪)، وهي درجة كبيرة. لم يجد الباحث فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لمستوى أداء معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة من وجهة نظر المديرين تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة). وأيضاً أظهرت الدراسة أنه لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين متوسطات تقدير أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية ومتوسطات تقدير أفراد عينة الدراسة لمستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي.

قدم الباحث عدد من التوصيات في نهاية الدراسة وأهمها: ضرورة الاهتمام برفع مستوى جودة الحياة الوظيفية في المدارس الحكومية من خلال الانتظام في صرف الرواتب والتركيز على الأمان والاستقرار الوظيفي، إتاحة الفرصة أمام المعلمين للمشاركة في اتخاذ القرار مما يزيد الثقة في قدراتهم ومهاراتهم التي تؤهلهم لأداء دورهم في العملية التربوية، بالإضافة إلى إطلاع المعلمين على تقييم أدائهم السنوي لتعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف وضرورة وضع نظام فعال لتشجيع المعلمين على الأداء الجيد من خلال المكافآت.

دراسة يوسف بشير (٢٠١٥) بعنوان "أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين في مؤسسات التعليم العالي" هدفت الدراسة إلى التعرف على مفهوم الرضا ومسبباته وماهي العوامل المؤثرة على أداء العاملين في المؤسسات العامة والخاصة، بالإضافة إلى توضيح مدى أهمية الحوافز ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي ورفع مستوى الأداء للأساتذة. اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وذلك لمناسبته مع هذا النوع من الدراسات حيث كان مجتمع الدراسة يشمل جميع الأساتذة الأكاديميين والموظفين الإداريين في كلية الإمارات للعلوم والتكنولوجيا، وكانت عينة الدراسة مكونة من (٨١) من الأساتذة في الكلية.

أسفرت النتائج عن وجود علاقة تقدمية بين الرضا الوظيفي والأداء كما أن هناك أيضاً علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام الحوافز والأداء. أشارت هذه الدراسة إلى بعض التوصيات

منها وضع نظام حوافز قائم على التوزيع المتساوي للموظفين في مختلف المنظمات كما ينبغي زيادة نظام الأجور والرواتب سنوياً من أجل تحقيق الرضا الوظيفي للموظفين.

دراسة عونالي حمزة (٢٠١٥) بعنوان "الرضا الوظيفي وتأثيره على الأداء التربوي للمعلم" كانت هذه الدراسة تهدف إلى التعرف على مدى تأثير الرضا الوظيفي للمعلم على أدائه التربوي المقدم للتلاميذ وتحديد المشاكل التي يعاني منها المعلم والتي تمنعه من أدائه التربوي المثالي والتعرف على عوامل رضا المعلم ومعوقات الرضا الوظيفي لدى معلم المدرسة الابتدائية. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي من خلال جمع البيانات حول الظاهرة المراد دراستها، وتحليل النتائج، والتوصل لتوصيات، وتعميمات. والادوات التي استخدمها الباحث: الملاحظة وقد اعتمد الباحث هذه الاداة من خلال وجوده في ميدان الدراسة من خلال الزيارات الاستطلاعية والعلاقة بين الأساتذة وسلوكهم تجاه التلاميذ، الاداة الثانية كانت استمارة الاستبانة وتضمنت (٤١) سؤالاً وأربعة محاور. وقد تم استخدام العينة العشوائية المنتظمة وكان عدد العينة (٨٤) معلماً.

أظهرت النتائج أن هناك تدنيًا واضحًا في الرضا الوظيفي لدى المعلم حيث كان التدني في مستوى الرضا عن الأجر وأيضاً كان هناك عدم الرضا عن النمط الإداري المطبق في المدارس، أما بالنسبة للرضا الوظيفي على العوامل الاجتماعية والشخصية للمعلم فكان فيه نسبة متدنية. أظهرت النتيجة العامة أن هناك نقصاً في الشعور بالرضا الوظيفي للمعلم على مهنته. وقد أوصى الباحث المسؤولين بأساس البناء التربوي، وهو الجانب البشري، فعندما يكون المعلم راضياً سيكون أحسن أداء وذلك سينعكس على التلاميذ وعلى المستوى التعليمي والتربوي وتعتبر قضية مصيرية لمستقبل التلاميذ التعليمي والتربوي، فالمعلم هو اللبنة الأساسية للنهوض بالعملية التربوية فرضاه الوظيفي من أهم الطرق لرفع مستوى التعليم في المدرسة الابتدائية في الجزائر.

دراسة جرايدي وشطاح (٢٠١٣) بعنوان "أثر الرضا الوظيفي على تحقيق الولاء التنظيمي" هدفت الدراسة أولاً إلى تحديد أثر العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي، ومحاولة الخروج بتوصيات تعمل على تطوير وتحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعة، ثانياً تحليل مستوى الولاء التنظيمي لدى العاملين في الجامعة من خلال ربطه بالعناصر

المحددة للرضا الوظيفي، والهدف الثالث كان التعرف على المشاكل والعوامل التي تحول دون وجود ولاء تنظيمي للعاملين في الجامعة. قد استخدم الباحثان المنهج التحليلي لأنه الأنسب لمثل هذه النوع من الدراسات بالإضافة إلى الاستعانة بمنهج دراسة الحالة في الجانب التطبيقي. أما العينة فكانت من الأساتذة الجامعيين بجامعة قاصدي مرباح ورقلة.

أشارت النتائج إلى أن القيادة تلعب دورا مهما في تطوير وازدهار المؤسسة وأن التحفيز من الطرق الأكثر نجاعة التي تعتمد عليها المؤسسة للحصول على الرضا حيث إن المؤسسات الناجحة تدرك كيفية حسن التعامل مع العاملين لإخراج أفضل ما لديهم نحو العمل الموكل لهم عن طريق التحفيز كما أظهرت النتائج أن فعالية المؤسسة مبنية على أساس الثقة المتبادلة بين العاملين والإدارة. أما نتائج اختبار الفرضيات فكانت كالتالي: الفرضية القائلة أن العوامل الشخصية تعتبر أهم مؤثر على الولاء التنظيمي (خاطئة)، وإنما بيئة العمل. والفرضية الذي تعتبر التطوير والتدريب أهم مؤثر على الولاء التنظيمي أيضا (خاطئة)، بينما الصواب نمط القيادة. أما عن طردية العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي، فكانت صحيحة.

أوصى الباحثون في نهاية الدراسة ببعض التوصيات التي رأوا أنها الأنسب للأهداف العامة وأبرز هذه التوصيات: أنه من المهم التركيز على توحيد القيم بين الأطراف الفاعلة على أساس التبنى وليس الطموح فقط، وأيضا خلق أعمال مشتركة ترفع من درجة الانتماء وبالتالي نصل إلى درجة ولاء متماسك من خلال الرضا والاهتمام بتحسين بيئة العمل بما يتوافق مع طبيعة المنظمة وتبني نمط قيادة يتوافق مع طبيعة المنظمة والفاعلية فيها.

التعليق على الدراسات السابقة

اتضح للباحث من خلال مراجعة الدراسات السابقة أن هناك العديد من الاتفاق والاختلاف في المنهج المتبع والأدوات والعينة المختارة، فضلا عن النتائج، وقد حاول الباحث تقسيم الدراسات السابقة إلى ثلاثة محاور والتي تظهر العلاقة بين المتغيرات.

العلاقة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي

تعددت الدراسات التي تطرقت إلى الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي، ولكنها اختلفت باختلاف التخصصات، فالكثير منها كان في مجال الاقتصاد وأخرى في المجال الطبي، والقليل منها كان في مجال التعليم، بالإضافة إلى اختلاف المتغيرات الأخرى المرتبطة بهذه الدراسات، وبطبيعة الحال اختلاف الأهداف والفرضيات والعينة.

اختلفت عناوين الدراسات التي تناولت الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي، فدراسة مارشيونيتي وكاستيلي (Marcionetti & Castelli, 2020) كانت بعنوان "الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة للمعلمين: نموذج معرفي اجتماعي يدمج نضوب المعلمين، والكفاءة الذاتية، والتفاؤل الذاتي، والدعم الاجتماعي"، ودراسة تشيونغ وآخرون (Cheung et al., 2022) بعنوان "تأثير الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي والسمات الشخصية الخمسة الكبار على الرضا عن البيئة الداخلية"، ودراسة ساري ويتكينر (Sari & Yetkiner, 2020) بعنوان "العلاقات بين الرضا الوظيفي والتحفيز والرضا عن الحياة لدى المعلمين: دراسة نموذج المعادلة الهيكلية"، ودراسة جاندر وآخرون (Gander et al., 2020) بعنوان "نقاط القوة في الشخصية: توافق الشخص مع البيئة والعلاقات مع الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة"، ودراسة أوشمانوفيتش وآخرون (et al. Uchmanowicz, 2019) بعنوان "الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي والتوجيه الحياتي والإرهاق المهني بين الممرضات والقابلات في المؤسسات الطبية في بولندا: دراسة مقطعية"، ودراسة كازمي وجمال فهيم (Kazmi and Jamal Faheem, 2017) بعنوان "حياة الموظف، الرضا الوظيفي باعتباره أحد أسلاف السمات التنظيمية المرغوبة - أدلة من الثقافات النامية"، ودراسة أونانوي وآخرون (Unanue, et al., 2017) بعنوان "مراجعة الارتباط بين الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة: دور الاحتياجات النفسية الأساسية"، ودراسة بانيرجي (Banerjee, 2015) بعنوان "دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة"، ودراسة الغامدي (Alghamdi, 2015) بعنوان "نظرة أخرى على الرضا الوظيفي والحياة بين الموظفين: دليل من دولة نامية"، ودراسة ديميريل (Demirel, 2014) بعنوان "تحقيق العلاقة بين الرضا الوظيفي والحياة بين المعلمين"، ودراسة لوي وآخرون (Loewe, et al., 2014) بعنوان "الرضا عن مجال الحياة كمتنبئات للرضا العام عن الحياة بين العمال: دليل من تشيلي"، ودراسة مافيني (Mafini, 2014) بعنوان "تتبع ثنائية رضا الموظف

ورضا الحياة: حالة الأكاديميين في جنوب إفريقيا"، ودراسة دبك (2014) Dabke, بعنوان "هل يمكن التنبؤ بالرضا عن الحياة من خلال الذكاء العاطفي والرضا الوظيفي ونوع الشخصية؟"، ودراسة رياسودين وفينكاتيسكومار (2014) Riasudeen & Venkatesakumar, بعنوان "دور الوساطة للرضا الوظيفي في العلاقة بين خصائص المهمة ورضا عن الحياة"، ودراسة أرسلان وأكار (2013) ARSLAN & ACAR, بعنوان "بحث عن الأكاديميات حول الرضا عن الحياة، ورضا الوظائف، والإرهاق المهني"، ودراسة منتصر موسي (٢٠١٩) بعنوان "نوعية الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين ببعض المؤسسات التقنية بولاية الخرطوم"، ودراسة بيكولو وآخرون (2005) Piccolo, et al., بعنوان "التقييمات الذاتية الأساسية في اليابان: التأثيرات النسبية على الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة والسعادة"، ودراسة لاندري Landry, (2000) بعنوان "آثار الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي على أمناء المكتبات وعملهم"، ودراسة إيفرسون وماغواير (2000) Iverson & Maguire, بعنوان "العلاقة بين الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة: دليل من مجتمع التعدين عن بعد".

في مجال التعليم تطرقت بعض الدراسات إلى الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي، فدراسة مارشيونيتي (2022) Marcionetti & Castelli, كانت عن الرضا عن الحياة والرضا للوظيفي للمعلمين في سويسرا، وقد هدفت إلى اختبار نموذج من العوامل التي تتنبأ بالرضا الوظيفي والرضا عن الحياة للمعلمين، بالإضافة إلى الإرهاق، أظهرت النتائج أن هذه المتغيرات إلى جانب الرضا الوظيفي، ترتبط ارتباطاً مباشراً برضا المعلمين عن حياتهم. بينما كانت دراسة ساري ويتكينر (2020) Sari & Yetkiner, في تركيا وتناولت العلاقة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي إلى جانب التحفيز لمعلمي المدارس الابتدائية والثانوية، وأظهرت الدراسة أن الرضا عن الحياة كان مؤشراً مهماً على الدافع والرضا الوظيفي.

وهناك دراسة أخرى أجريت في تركيا لديميريل (2014) Demirel, كانت عن التحقيق في العلاقة بين الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة بين المعلمين، وكانت العينة من معلمي المدارس العامة والخاصة والثانوية في محافظة أنقرة فقط، أظهرت النتائج أن مستويات الرضا الوظيفي لدى المعلمين كانت أعلى قليلاً من مستويات الرضا عن حياتهم، وأن مستويات الرضا الوظيفي

لدى المعلمين تختلف بالتوازي مع العمر، كما أظهرت النتائج أن لدى المعلمات مستويات أعلى من الرضا عن الحياة، من الذكور.

تشابهت دراستي مافيني (Mafini, 2014) وأرسلان وأكار (ARSLAN & ACAR, 2013) في اختيار الأكاديميين عينةً، وكلتاها تطرقتا إلى الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي، فدراسة مافيني (2014) كانت عن التفاعل بين رضا الموظفين والرضا عن الحياة، واختلفت عن الدراسات الأخرى في العينة؛ حيث كانت العينة من الأكاديميين الجامعيين في جنوب إفريقيا، وقد أظهرت نتائجها أن هناك علاقات إيجابية قوية بين الرضا عن الحياة وثلاثة عوامل: المرونة في مكان العمل، واستخدام المهارات، والاستقلالية. واستخدمت دراسة أرسلان وأكار (2013) الأكاديميين أيضاً، ولكن من العاملين في جامعة أوشاك، وقد هدفت إلى تحديد تأثير الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي على الإرهاق المهني، وأظهرت أن الأكاديميين الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الرضا عن الحياة يتمتعون أيضاً برضا وظيفي مرتفع. وهناك دراسة لاندري (Landry, 2000) تطرقت أيضاً إلى للرضا عن الحياة والرضا الوظيفي وأجريت في فلوريدا في الولايات المتحدة الأمريكية، وهدفت إلى مقارنة مستوى الرضا عن الحياة الذي يعاني منه أمناء المكتبات المرجعيون إلى مستوى السكان الآخرين، واكتشاف العلاقة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي، تشير العلاقة الإيجابية المعتدلة الموجودة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي إلى أن أمناء المكتبات الذين يشعرون بالرضا عن حياتهم يتمتعون أيضاً بمستويات أعلى من الرضا الوظيفي.

تعددت الدراسات التي تطرقت إلى الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي، ولكن الكثير منها كان خارج نطاق التعليم وركزت على الموظفين، مثل دراسة تشيونغ وآخرون (Cheung et al, 2022) التي تطرقت إلى تأثير الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي، تختلف بدراستها السمات الشخصية الخمسة الكبرى على الرضا عن البيئة الداخلية، وكانت العينة من الساكنين في ثمانية مبانٍ تجارية في سنغافورة، وتوقع الباحثون في هذه الدراسة أن تكون هناك علاقة لرضا الموظفين عن وظائفهم وعن البيئة العامة، مما يعني أن مساحة العمل الأفضل يمكن أن تحسن الرضا الوظيفي والعكس صحيح. بينما تطرقت دراسة جاندر وآخرون (Gander et al, 2020) إلى علاقة الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة، إلا أنها أخذت اتجاهًا آخر، وهو توافق الشخص مع

البيئة والعلاقات مع الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة، وكانت العينة من القوى العاملة في سويسرا، وأظهرت النتائج أن التوافق بين الشخص والبيئة يتماشى مع زيادة الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة.

أما دراسة كازمي وجمال فهميم (٢٠١٧) فتطرقت إلى حياة الموظفين والرضا الوظيفي باعتباره أحد أسلاف السمات التنظيمية المرغوبة، وقد اختلفت عن الدراسات السابقة باستخدام الرضا عن الحياة وسيطاً بين الرضا الوظيفي والالتزام العاطفي وسلوك المواطنة التنظيمية في الثقافات النامية، كما جمعت بين القطاعين العام والخاص عند جمع البيانات من موظفي القطاعين في باكستان، وأظهرت النتائج أن للرضا عن الحياة علاقة إيجابية غير مباشرة مع الالتزام العاطفي وسلوك المواطنة التنظيمية. بينما كانت دراسة أونانوي وآخرون (Unanue, et al. (2017) عن مراجعة الارتباط بين الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة، واختلفت عن الدراسات السابقة باختبارها لدور إشباع الاحتياجات النفسية الأساسية في علاقة الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة، وكانت العينة من العمال التشيليين، وأظهرت النتائج أن الرضا الوظيفي يكون الأعلى تنبؤاً برضا أعلى عن الحياة.

وقد تشابهت دراسة بانيرجي (Banerjee, (2015 ودراسة دبك (Dabke, (2014 في اختيار العينة، وهي المديرون التنفيذيون، حيث تطرق بانيرجي (Banerjee, (2015 إلى دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة في الهند، وحاول الباحث دراسة كيفية إدراك المديرين التنفيذيين لوظائفهم، وما إذا كانت الوظيفة توفر ما هو مهم بالنسبة إليهم، وأظهرت النتائج وجود تأثير غير مباشر يحدث في الاتجاهين كليهما بين الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة. بينما اختلفت دراسة دبك (Dabke, (2014 بالغاية من الدراسة، وهي التأكد من دور الذكاء العاطفي والشخصية والرضا الوظيفي في أحكام الرضا عن الحياة، وأظهرت النتائج بروز الرضا الوظيفي والانبساط كمؤشر إيجابي للرضا عن الحياة.

وقد تنوعت الدراسات في مختلف القطاعات مثل دراسة رياسودين وفينكاتيسكومار (Riasudeen & Venkatesakumar, (2014 التي تطرقت إلى دور الوساطة للرضا الوظيفي في العلاقة بين خصائص المهمة والرضا عن الحياة، وكانت العينة من موظفي قطاع الخدمات، وأظهرت النتائج إلى أن الرضا عن الحياة يؤثر بطريقة غير مباشرة على الرضا الوظيفي.

ودراسة منتصر موسي (٢٠١٩) التي ركزت على نوعية الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين في بعض المؤسسات التقنية بولاية الخرطوم، ومن أهداف الدراسة التحقق من العلاقة بين نوعية الحياة والرضا الوظيفي، وكانت العينة من العاملين في مؤسسات التقنية في ولاية الخرطوم في السودان، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة بين نوعية الحياة والرضا الوظيفي لدى العاملين ببعض المؤسسات التقنية بولاية الخرطوم. بينما دراسة بيكولو وآخرون (Piccolo, et al., 2005) فاختبرت الصلاحية النسبية في التنبؤ بالرضا الوظيفي والرضا عن الحياة، والسعادة في التقييمات الذاتية الأساسية والعاطفية الإيجابية والسلبية، وتكونت العينة من مندوبي المبيعات في اليابان، وأشارت النتائج إلى أن مفهوم الذات الإيجابي أمر أساس لتشكيل المواقف المهنية والحياتية.

أما دراسة إيفرسون وماغواير (Iverson & Maguire, 2000) فقد هدفت إلى اختبار نموذج نسبي يتضمن المتغيرات المتعلقة بالوظيفة والشخصية والبيئية والمتعلقة بالمجتمع، تكونت العينة من موظفي منجم فحم مفتوح في وسط كوينزلاند، ولوحظ أن للرضا الوظيفي تأثيراً أقوى على الرضا عن الحياة من العكس. واختلفت دراسة الغامدي (Alghamdi, 2015) عن غيرها من الدراسات السابقة بأنها اختارت العينة من جميع الموظفين في مختلف منظمات محافظة الباحة، وقد فحصت العلاقة بين الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة في جنوب المملكة العربية السعودية، أظهرت النتائج أن الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة يرتبطان بشكل إيجابي ومتبادل. أما دراسة أوثمانوفيتش وآخرون (Uchmanowicz, et al. 2019) فكانت في المجال الطبي وقد تطرقت إلى الحياة والرضا الوظيفي بالإضافة إلى التوجيه الحياتي والإرهاق المهني، وكانت العينة من الممرضات في المؤسسات الطبية في بولندا، وفي هذه الدراسة تم قياس الارتباطات المتعلقة بالحياة الوظيفية وتم تقييم الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي والتوجه الحياتي ومستوى الإرهاق المهني.

وعلى الرغم من اهتمام الباحثين بأثر الرضا عن الحياة على الرضا الوظيفي أو العكس، إلا أن أغلب هذه الدراسات تمت في بيئات ثقافية واقتصادية مختلفة، وتمت على عينات دراسية مختلفة، ولا يمكن تعميم نتائج مثل هذه الدراسات على عينات أخرى في بيئات ثقافية واقتصادية وظروف حياة مختلفة مثل الجمهورية اليمنية. وتماشياً مع ما تم ذكره يمكننا القول بأنه يوجد

(علاقة ارتباط مباشرة بين الرضا الوظيفي، ورضا المعلمين عن حياتهم) وهذا ما يعني أن الفرضية الأولى التي انطلقت منها هذا البحث صحيحة من وجهة نظر الدراسات السابقة وتختلف شدة هذه العلاقة تبعًا للعوامل الديموغرافية للعينة المدروسة وكذلك بيئة العمل.

العلاقة بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي

من خلال مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة حول الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي، اتضح للباحث أنه يوجد عدد قليل من الدراسات التي تناولت بشكل مباشر الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي، لذلك حاولت هذه الدراسة توظيف ما جاء في الدراسات السابقة قدر الإمكان، وعليه اجتهد الباحث في حدود اطلاعه وبحته أن يجد بعض الدراسات التي وقع عليها الاختيار، التي لها علاقة بموضوع دراسته، وبالرغم من قلة الدراسات التي درست هذه العلاقة في البيئة التعليمية إلا أنها لم تتطرق إلى الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي في اليمن. وقد قام الباحث بترتيبها على حسب التبع التاريخي من الأحدث إلى الأقدم، يليها أوجه الاتفاق والاختلاف بين هذه الدراسات.

اختلفت عناوين الدراسات التي تطرقت إلى الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي حيث كانت دراسة تشوغتاي (Chughtai, 2021) بعنوان "نظرة فاحصة على العلاقة بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي"، ودراسة ديكسيت وآخرون (Dixit, et al., 2021) بعنوان "دراسة مقارنة لتأثير التعليم على الأداء المهني وجودة الحياة في مقررات العلوم المهنية في مدينة ناجبور"، ودراسة أودينارت وآخرون (Audenaert et, al., 2021) بعنوان "كيفية تعزيز نوعية حياة الموظف: دور إدارة أداء الموظف والقيادة الحقيقية"، ودراسة كيم ولي، (Kim & Lee, 2021) بعنوان "هل تؤثر العزيمة على جودة حياة العمل وجودة الحياة للموظفين؟ حالة القطاع العام الكوري"، ودراسة ميكي وكواباتا (Miki & Kawabata, 2020) بعنوان "الارتباطات بين الأداء المهني ونوعية الحياة والرفاهية والأنشطة المفيدة للحياة اليومية عند كبار السن في اليابان"، ودراسة أكرم وأمير (Akram & Amir, 2020) بعنوان "مقارنة نوعية الحياة العملية بين أساتذة الجامعة في البنجاب"، ودراسة فيرتانن وآخرون (Virtanen, et al., 2019) بعنوان "الارتباط بين أنماط الملاحظة في التفاعلات الصفية ورفاهية المعلم في المدرسة الثانوية الدنيا في النرويج"، ودراسة وي كوان لي

وآخرون (Wei-Quan Lin et al., 2016) بعنوان "العنف في مكان العمل والأداء الوظيفي بين العاملين في مجال الرعاية الصحية المجتمعية في الصين: دور الوسيط في جودة الحياة"، ودراسة سعيدي و فرح بخش (Saedi & Farahbakhsh, 2016) بعنوان "العلاقة بين نوعية الحياة ونمط الحياة والأداء الأكاديمي مع التحصيل الأكاديمي في جامعة أصفهان للعلوم الطبية"، ودراسة جريجوراس وديفندورف (Greguras & Diefendorff, 2010) بعنوان "لماذا تتنبأ الشخصية الاستباقية بالرضا عن حياة الموظف وسلوكيات العمل؟ تحقيق ميداني في دور الوساطة لنموذج التوافق الذاتي"، ودراسة دي كويبر ودي ويت (De Cuyper & De Witte, 2006) بعنوان "الاستقلالية وعبء العمل بين العمال المؤقتين: تأثيرهما على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والرضا عن الحياة والأداء المصنف ذاتيًا"، ودراسة جونيس (Jones, 2006) بعنوان "أيهما أفضل توقعًا للأداء الوظيفي: الرضا الوظيفي أم الرضا عن الحياة؟"، ودراسة فريتز وسوننتاق (Fritz & Sonnentag, 2006) بعنوان "المخرجات المتعلقة بالتعافي والرفاهية والأداء: دور عبء العمل وتجارب الإجازات"، ودراسة برينس وآخرون (Prince, et al. 2003) بعنوان "نموذج للأداء الوظيفي والرضا الوظيفي، والرضا عن الحياة بين موظفي المبيعات ودعم المبيعات في شركة أدوية"، ودراسة سترميكيين وجراندي (Streimikiene & Grundey, 2009) بعنوان "الرضا عن الحياة والسعادة - والعناصر في أداء العمل"، ودراسة بوير وآخرون (Boyer, et al. 2000) بعنوان "تصورات الأداء المهني والجودة الذاتية للحياة لدى الأشخاص المصابين بمرض عقلي حاد"، ودراسة (Jamal & Baba, 2001) بعنوان "نمط السلوك من النوع A، (Type-A Behavior) والأداء الوظيفي، والرفاهية للمعلمين".

تشابهت دراسة ميكوي وكواباتا (Miki & Kawabata, 2020) ودراسة وي كوان لي وآخرون (Wei-Quan Lin, et al. ٢٠١٦) ودراسة بوير وآخرون (Boyer, et al., 2000) ، حيث كانت في المجال الطبي، واختلفت هذه الدراسات في الأهداف والعينة والمجتمع والدول، حيث هدفت دراسة ميكوي وكواباتا (Miki & Kawabata, 2020) إلى دراسة الارتباطات بين الأداء المهني ونوعية الحياة والرفاهية والأنشطة المفيدة للحياة اليومية لكبار السن المرضى الداخليين والخارجيين في اليابان، أما دراسة وي كوان لي وآخرون (Wei-Quan Lin, et al., 2016) فقد هدفت إلى استكشاف تأثير العنف في مكان العمل على الأداء الوظيفي ونوعية الحياة للعاملين

في الرعاية الصحية المجتمعية في الصين، بينما هدفت دراسة بوير وآخرون (Boyer et al., 2000) إلى فهم العلاقة بين التصورات بين العملاء والعاملين في مجال إعادة التأهيل للأداء المهني في مجال العمل وجودة الحياة الذاتية، وتكونت العينة من مجموعة مصابين بمرض عقلي حاد (الفصام) في كندا، أما دراسة برينس وآخرون (Prince, et al., 2003) فبحثت في تأثير تضارب الأدوار، وغموض الدور، وضغط الدور على الأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي، والرضا عن الحياة بين موظفي المبيعات الميدانية ودعم مبيعات الشركة (في شركة أدوية واحدة)، وكانت العينة مكونة من موظفي المبيعات ومن موظفي دعم المبيعات في الولايات المتحدة.

أظهرت نتائج دراسة Wei-Quan Lin, et al. (2016) أن كلا من الأداء الوظيفي ونوعية الحياة لهما علاقة سلبية مع العنف في مكان العمل، وتم تحديد ارتباط إيجابي بين الأداء الوظيفي ونوعية الحياة، كما أبرزت دراسة برينس وآخرون (Prince, et al., 2003) ملاءمة كل من نماذج دعم مبيعات الشركة وقوة المبيعات الميدانية، وبينت أن لتضارب الدور وغموضه تأثيرات مباشرة على إجهاد الدور والأداء الوظيفي والرضا الوظيفي، كما أن هناك تأثيرات غير مباشرة على الرضا عن الحياة، أما دراسة بوير وآخرون (Boyer, et al., 2000) فأبرزت النتائج الاختلافات بين المشاركين الأصغر سنًا وكبار السن فيما يتعلق بالأداء المهني ونوعية الحياة الذاتية، وأظهرت دراسة ميكى وكواباتا (Miki & Kawabata, 2020) أن درجات أداء مقياس الأداء المهني الكندي والرضا كشفت ارتباطات عادلة مع درجات المكون البدني والعقلي للنموذج القصير لدراسة النتائج الطبية، كما وجدت ارتباطات عادلة مع نوعية الحياة والرفاهية، ولكن ليس بالأنشطة الأساسية للحياة اليومية لدى كبار السن اليابانيين، كما أظهرت النتائج أن درجات الأداء والرضا أظهرت ارتباطات عادلة.

تشابهت دراسة تشوغتاي (Chughtai, 2021) ودراسة أودينارت وآخرون (Audenaert et al., 2021) ودراسة كيم ولي (Kim & Lee, 2021) ودراسة جريجوراس وديفندورف (Greguras & Diefendorff, 2010) ودراسة دي كوير ودي ويت (De Cuyper & De Witte, 2006) ودراسة سترميكيين وجراندي (Streimikiene & Grundey, 2009) في اختيار الموظفين عينةً، واختلفت في الدول التي طبقت فيها هذه الدراسات، بالإضافة إلى اختلاف الغرض منها، حيث تطرقت دراسة تشوغتاي (Chughtai, 2021) إلى العلاقة بين الرضا عن الحياة والأداء

الوظيفي، وقد تم اختبار العلاقات المقترحة من خلال إجراء دراستين مسحيتين في سياق منظمين باكستانيين منفصلتين، وكانت العينة موظفي تلك المنظمات.

وقد هدفت دراسة أودينارت وآخرون (Audenaert et al., 2021) إلى دراسة العلاقة بين ميزات إدارة أداء الموظفين ونوعية حياة العمال المعرضين للخطر (الضعفاء)، وتكونت العينة من القادة والموظفين في ٣٦ منظمة ربحية اجتماعية. ودراسة كيم ولي (Kim & Lee, 2021) التي هدفت إلى تقييم صحة المثابرة (Grit) في السياق الكوري - وليس الغربي - وفحص آثاره في القطاع العام الكوري بين الموظفين العموميين، وتكونت العينة من الموظفين العموميين الكوريين. أما دراسة جريجوراس وديفندورف (Greguras & Diefendorff, 2010) فهدفت إلى اختبار نموذج يشرح العمليات التي ترتبط من خلالها الشخصية الاستباقية بالرضا عن حياة الموظف والأداء في الدور، وسلوكيات المواطنة التنظيمية، تكونت العينة من ١٦٥ موظفًا مع مشرفيهم. وبجثت دراسة دي كوير ودي ويت (De Cuyper & De Witte, 2006) في دور الاستقلالية وعبء العمل في شرح استجابات الموظفين المؤقتين مقارنة بالموظفين الدائمين على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والرضا عن الحياة والأداء. بينما هدفت دراسة ستريميكيين وغراندي (Streimikiene & Grundey, 2009) إلى تحليل العلاقة بين الاقتصاد والسعادة، وتقييم دور العمل في رفاهية الإنسان والرضا عن الحياة والسعادة، وتمت هذه الدراسة في لتوانيا، وقد قام الباحثان بتحليل أحدث الدراسات التي ناقشت دور العمل في الرضا عن المعيشة والسعادة.

وأظهرت نتائج دراسة تشوغتاي (Chughtai, 2021) أن ترابط رأس المال الاجتماعي والالتزام العاطفي في الدراستين كليهما قد توسط بشكل كامل في الصلة بين الرضا عن الحياة والجوانب المختلفة للأداء الوظيفي. أما دراسة أودينارت وآخرون (Audenaert, et al., 2021) فقد خلصت إلى أن المنظمات التي توظف عمالاً ضعفاء تحتاج إلى قادة حقيقيين لتعزيز التأثير الإيجابي ليس فقط على الأداء من خلال إدارة أداء الموظفين، ولكن أيضًا على جودة حياة العمال (الضعفاء). وخلصت دراسة كيم ولي (Kim & Lee, 2021) إلى أن للمثابرة (Grit) تأثيرًا إيجابيًا مباشرًا على نوعية الحياة العملية (الأداء الوظيفي وضغط العمل) ويمكن أن تزيد جودة الحياة العملية من جودة حياة الموظف (QOL). وأشارت نتائج دراسة جريجوراس وديفندورف (Greguras & Diefendorff, 2010) إلى أن الموظفين الأكثر استباقية كانوا أكثر من يضع أهدافا

متوافقة مع الذات وتحقيق أهدافهم، مقارنة بالأفراد الأقل نشاطاً، كما تنبأ الرضا عن الحاجة النفسية بالرضا عن حياة الموظف، والأداء في الدور. أما دراسة دي كوير ودي ويت De Cuyper & De Witte, (2006) فخلصت نتائجها إلى أن الاستقلالية لم تنبأ برضا الموظفين المؤقتين والالتزام التنظيمي، ولم يكن عبء العمل ينبئ بالرضا عن الحياة للموظفين المؤقتين، في حين أنها كانت تنبئ بردود الموظفين الدائمين. بينما أظهرت دراسة ستريميكيين وغراندي Streimikienė & Grundey, (2009) أن الرضا بالأجور لا يعتمد كثيراً على كيفية كسب الناس للمال؛ بل على مقدار ما يكسبه الناس مقارنة بالآخرين.

تشابهت دراسة فيرتانن وآخرون Virtanen, et al., (2019) ودراسة أكرم وأمير Akram & Amir, (2020) ودراسة جونيس Jones, (2006) ودراسة فريتز وسوننتاق Fritz & Sonnentag, (2006) ودراسة جمال وبابا Jamal & Baba, (2001)، فقد كانت هذه الدراسات في البيئة التعليمية، واختلفت في دول التطبيق، كما اختلفت في الغرض من الدراسة، حيث كان الغرض من دراسة فيرتانن وآخرون Virtanen, et al., (2019) معرفة كيف ترتبط الرفاهية للمعلم أي الرضا الوظيفي والإرهاق العاطفي، بأنماط التفاعلات داخل الفصول في المدارس الثانوية في النرويج. أما دراسة أكرم وأمير Akram & Amir, (2020) فقد كان الغرض منها مقارنة نوعية الحياة العملية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العامة والخاصة في مقاطعة البنجاب. وكان الغرض من دراسة جونيس Jones, (2006) مقارنة أيهما أفضل توقعاً للأداء الوظيفي: الرضا الوظيفي أم الرضا عن الحياة؟ لمجموعة من الطلاب مع مشرفيهم في إحدى الجامعات في كاليفورنيا. بينما كان الغرض من دراسة فريتز وسوننتاق Fritz & Sonnentag, (2006) معرفة الآثار العامة للإجازة على الرفاهية والأداء المرتبطين بالنتائج مباشرة بعد الإجازة، بالإضافة إلى تأثيرات التلاشي بعد أسبوعين من الإجازة، كان المشاركون من موظفي الجامعة الألمانية غير الأكاديميين. وكان الغرض من دراسة جمال وبابا Jamal & Baba, (2001) دراسة العلاقة بين نمط السلوك من النوع A والأداء الوظيفي، ورفاه المعلمين، وكانت العينة من المعلمين في كليتين CEGEP في مقاطعة كيبيك في كندا.

وقد أظهرت نتائج دراسة فيرتانن وآخرون Virtanen, et al. (2019) أن تحسين رفاهية المعلمين يساعد على تحسين التفاعل بين المعلم والطالب. كما أظهرت نتائج دراسة أكرم وأمير Akram & Amir, (2020) أن النوعية العالية للحياة العملية لأعضاء هيئة التدريس في مكان

العمل أمر محوري لزيادة إنتاجية النتائج التعليمية. وأظهرت نتائج دراسة جونيس (2006) Jones, أن الموظفين الذين يسعدون بحياتهم يميلون إلى أن يكونوا أكثر إنتاجية في مكان العمل. أما دراسة فريتز وسوننتاغ (2006) Fritz & Sonnentag, فقد أبرزت نتائجها حدوث تغييرات في الإنفاق للرفاه والجهود المبلغ عنها ذاتيًا قبل الإجازة وبعدها، وكشفت عن تأثيرات الإجازة وتأثيرات التلاشي الجزئي. وأوضحت نتائج دراسة جمال وبابا (2001) Jamal & Baba, أن نمط السلوك العالمي من النوع A لم يرتبط بثلاثة مقاييس للأداء الوظيفي، وهي: ساعات التدريس، وعدد المقررات الدراسية لكل فصل دراسي، وعدد الطلاب، ومع ذلك، فهو يرتبط إيجابيًا مع الإرهاق والتحفيز، وسلبيًا مع الإدراك بالدعم الاجتماعي والرضا عن العمل.

أما دراسة ديكسيت وآخرون (2021) Dixit, et al., ودراسة Saedi & Farahbakhsh, (2016) فكانت في البيئة التعليمية أيضًا، إلا أن العينة كانت من الطلاب الجامعيين، فقد هدفت دراسة ديكسيت وآخرون (2021) Dixit, et al., إلى مقارنة تأثير التعليم على الأداء المهني ونوعية الحياة لدى طلاب الطب وطلاب العلوم المهنية الأخرى (الهندسة)، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك تأثيرًا للتعليم على الأداء المهني ونوعية الحياة لدى الطلاب في المجالين كليهما. وهذا ما خالفته دراسة سعيدي وفرح بنخش (2016) Saedi & Farahbakhsh, حيث أظهرت أنه لا توجد علاقة بين نوعية الحياة ونمط الحياة والأداء الأكاديمي والتحصيل الدراسي، وتمت هذه الدراسة في جامعة أصفهان للعلوم الطبية، وهدفت إلى النظر في أهمية العوامل التي تؤثر على تقدم الطلاب وإنجازهم وتقييم مدى قابلية التنبؤ لكل المتغيرات، مثل نوعية الحياة، ونمط الحياة، والأداء الأكاديمي مع التحصيل الدراسي.

اختلفت الدراسات السابقة فيما بينها في المجتمع والعينة المدروسة والفرضيات والأهداف والمشكلة، بالإضافة إلى وضع الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي مع متغيرات أخرى، وأظهرت العديد من نتائج الدراسات السابقة أن هناك علاقة بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي وذلك ما يشير إلى صحة الفرضية الثانية للدراسة الحالية بأنه يوجد أثر للرضا عن الحياة على الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في اليمن.

العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي

اطلع الباحث على العديد من الدراسات التي لها علاقة بموضوع الدراسة الحالية التي تشمل الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، وقد كانت هذه الدراسات في قطاعات مختلفة، ومن بينها القطاع التعليمي، سوف يعرض الباحث بعض الدراسات التي تناولت العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي.

تشابهت أربع دراسات طبقت في الجزائر، وهي دراسة مروان مصطفى (2017) بعنوان "أثر الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي"، ودراسة بن موفق وبن صافي (2017) بعنوان "الرضا الوظيفي وأثره على أداء المعلم"، ودراسة عونالي حمزة (2013) بعنوان "الرضا الوظيفي وتأثيره على الأداء التربوي للمعلم"، ودراسة جرايدي وشطاح (2013) بعنوان "أثر الرضا الوظيفي على تحقيق الولاء التنظيمي".

واختلفت بعض الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي في الدول والعناوين، فدراسة كورادو وسانتوس (Curado & Santos, 2021) كانت بعنوان "القيادة التحويلية وأداء العمل في مجال الرعاية الصحية: الدور الوسيط للرضا الوظيفي" في البرتغال، ودراسة موغال وآخرون (Mughal, et al., 2021) بعنوان "الرضا الوظيفي وأداء عمل الموظف بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة شاه عبد اللطيف خيربور مير" في باكستان، ودراسة شتيان (٢٠١٨) بعنوان "الرضا الوظيفي وعلاقته بتطوير أداء المعلمين في مدارس لواء بني كنانة" في الأردن، ودراسة العمري والياقي، (٢٠١٧) بعنوان "أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العام: دراسة تطبيقية على موظفي الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية"، ودراسة أفشار ودوستي (Afshar & Doosti, 2016) بعنوان "التحقيق في تأثير الرضا أو عدم الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي لمدرسي اللغة الإنجليزية الإيرانيين"، ودراسة الدحدوح، (٢٠١٥) بعنوان "جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم" في فلسطين، ودراسة بشير، (٢٠١٥) بعنوان "أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين في مؤسسات التعليم العالي" في السودان.

من ناحية اختيار العينة فقد اتفقت دراسة بشير (٢٠١٥)، ودراسة مروان مصطفى (٢٠١٧)، ودراسة بن موفق وبن صافي (٢٠١٧)، ودراسة الدحدوح (٢٠١٥)، ودراسة شتيان

(٢٠١٨)، ودراسة العمري، واليافي (٢٠١٧)، ودراسة (Afshar & Doosti, 2016)، ودراسة عونالي حمزة (٢٠١٥)، ودراسة جرايدي وشطاح (٢٠١٣)، ودراسة موغال وآخرون Mughal, et al., (2021) على اختيار العينة من البيئة التعليمية، كإساتذة الكليات ومعلمي المدارس الثانوية والابتدائية، والعاملين، عدا دراسة العمري، واليافي (٢٠١٧) حيث كانت العينة من الموظفين في مجال الخدمة المدنية.

أظهرت النتائج الدراسات السابقة أن هناك علاقة متبادلة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، فقد أبرزت نتائج دراسة كورادو وسانتوس (Curado & Santos, 2021) أن للرضا الوظيفي تأثيراً إيجابياً على أداء الموظفين التكيفي، وأظهرت دراسة موغال وآخرون Mughal, et al., (2021) أن هناك علاقة قوية وإيجابية مع الأداء الوظيفي، وخلصت دراسة العمري واليافي (٢٠١٧) إلى أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي، وأثبتت دراسة مروان مصطفى (٢٠١٧) أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن الوظيفة وبين الأداء الوظيفي، وأظهرت دراسة بن موفق وبن صافي (٢٠١٧) أن هناك علاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، وأظهرت دراسة أفشار ودوستي (Afshar & Doosti, 2016) أن المعلمين الراضين اختلفوا اختلافاً كبيراً عن نظرائهم غير الراضين من حيث الأداء الوظيفي وهذا يدل على وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، وأسفرت نتائج دراسة بشير (٢٠١٥) إلى وجود علاقة تقدمية بين الرضا الوظيفي والأداء، وأظهرت دراسة عونالي حمزة (٢٠١٥) أن هناك تدنياً واضحاً في الرضا الوظيفي لدى المعلم حيث كان التدني في مستوى الرضا عن الأجر، وأيضاً كان هناك عدم الرضا عن النمط الإداري المطبق في المدارس، أما بالنسبة للرضا الوظيفي على العوامل الاجتماعية والشخصية للمعلم فكان فيه نسبة متدنية وذلك ينعكس على أداء المعلم، وأبرزت نتائج دراسة جرايدي وشطاح (٢٠١٣) أن فعالية المؤسسة مبنية على أساس الثقة المتبادلة بين العاملين والإدارة، وهناك علاقة طردية بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي.

وقد اختلفت نتائج دراسة الدحدوح (٢٠١٥)، حيث أظهرت أنه لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين متوسطات تقدير أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية ومتوسطات تقدير أفراد عينة الدراسة لمستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم

الأساسي. وخلصت نتائج أغلب الدراسات التي توصل إليها الباحث والتي تناولت الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي إلى أن هناك علاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، وهذا يشير إلى صحة الفرضية الثالثة للدراسة الحالية بوجود أثر للرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في اليمن.

الاستفادة من الدراسات السابقة

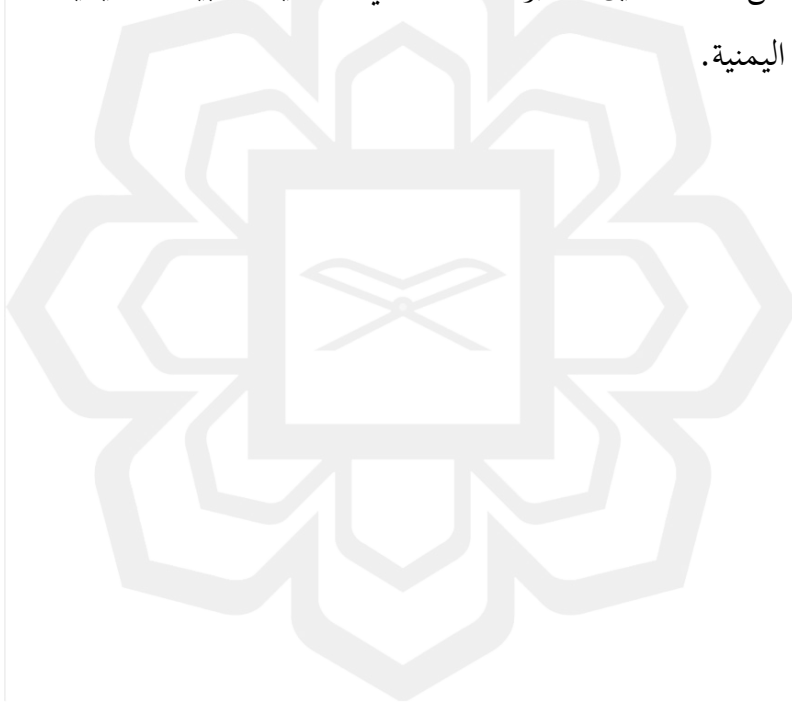
استفاد الباحث من الدراسات السابقة في تحديد الأبعاد المناسبة لدراسة الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، بالإضافة إلى اختيار المنهج الوصفي التحليلي وبناء الأداة المناسبة وهي الاستبانة مع تحديد مجالاتها وفقراتها، بالإضافة إلى ذلك زودت الدراسات السابقة الباحث بأسماء العديد من الكتب والمراجع.

بعد البحث والاستقصاء وجد الباحث أن الدراسات السابقة تناقش تأثير الرضا عن الحياة على الرضا الوظيفي، أو تأثير الرضا عن الحياة على الأداء الوظيفي، أو الرضا الوظيفي وتأثيره على الأداء الوظيفي، لكن على حد علم الباحث، لم يسبق أن دُرست المتغيرات الثلاثة في دراسة واحدة على معلمي المدارس الثانوية في الجمهورية اليمنية، بالإضافة إلى ذلك هناك العديد من الدراسات التي تطرقت لتأثير الرضا عن الحياة، ولكن من زوايا مختلفة في قطاع الخدمات وسوق العمل والصحة.

وقد تمت جميع الدراسات في دول مختلفة لم تكن اليمن من ضمنها، وهذا ما يميز هذه الدراسة بأن العينة المختارة ستكون من معلمي المدارس الثانوية في الجمهورية اليمنية، حيث تعدُّ هذه الدراسة من الدراسات النادرة في اليمن، حيث إن هذا الموضوع لم يسبق أن نوقش بنفس المتغيرات من قبل على حد علم الباحث، وقد تميزت هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات بأنها تدرس أثر رضا معلمي المدارس الثانوية في اليمن عن الحياة على الأداء الوظيفي، كما أنها تدرس أثر الرضا عن الحياة على الرضا الوظيفي، بالإضافة إلى أثر الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي، وكذلك تدرس دور الرضا الوظيفي وسيطاً بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي للمعلم اليمني في المدارس الثانوية في الجمهورية اليمنية.

خلاصة الفصل

تناول هذا الفصل عرضاً تحليلياً للأدبيات النظرية والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والمتمثل في الرضا عن الحياة، والرضا الوظيفي، والأداء الوظيفي. وقد قدم الباحث من خلال هذا العرض تمهيداً نظرياً شاملاً لهذه المتغيرات، مدعوماً بنتائج دراسات سابقة تناولت كل متغير على حدة أو تناولت العلاقات فيما بينها. كما قام الباحث باستعراض الدراسات التي أظهرت بعضها وجود علاقات بين المتغيرات الثلاثة، مع توضيح أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسة الحالية وتلك الدراسات من حيث الأهداف، والأساليب الإحصائية، والنتائج. وفي ضوء ذلك، تم تحديد الفجوة البحثية التي تسعى الدراسة الحالية إلى معالجتها من خلال فحص العلاقة بين المتغيرات الثلاثة في سياق البيئة التعليمية للمدارس الثانوية في الجمهورية اليمنية.



الفصل الثالث

منهج البحث

تمهيد

يستعرض هذا الفصل منهج الدراسة ومصادر جمع البيانات ومجتمع الدراسة وحجم عينة الدراسة بالإضافة إلى الأداة التي استُخدمت في الدراسة.

منهج الدراسة

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة ويقوم بوصفها وصفا دقيقا، ثم تحليل العلاقات الارتباطية التي توجد بين المتغير المستقل والذي هو الرضا عن الحياة، والمتغيرات التابعة وهي الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي، كذلك تحليل أثر الرضا الوظيفي كوسيط بين الأداء الوظيفي، وذلك من أجل الوصول إلى استنتاجات تسهم في تطوير الواقع وتحسينه.

المنهج الوصفي هو دراسة ووصف وتحليل ظاهرة محددة، من خلال جمع وتحليل آراء وسلوكيات ومواقف الأفراد الذين لهم علاقة بالظاهرة المراد دراستها، يمكن استخدام الاستبانة أو المقابلة لجمع البيانات من عينة الدراسة (Creswell, 2018). المنهج الوصفي يعتبر طريقة علمية منظمة، هدفها الحصول على معلومات من أفراد مجتمع الدراسة، وذلك لغرض تحليلها والتوصل إلى نتائج تفسر الظاهرة المدروسة (Cohen, Manion & Morrison, 2011) والجدير بالذكر أن المنهج الوصفي يتيح للباحث الاختيار بين مجموعة من الأساليب المختلفة التي تمكنه من الوصول إلى أجوبة لأسئلة دراسته، مع الأخذ في الاعتبار عاملين مهمين وهما الكلفة والوقت المتاح لإنجاز الدراسة.

مجتمع الدراسة

يقصد بمجتمع الدراسة كل من يمكن أن تعمم عليه نتائج الدراسة سواء كانوا مجموعة أفراد أو غيرهم وذلك طبقاً للمجال الموضوعي لمشكلة البحث (العساف، ١٩٨٨ : ٩١)، كما يعرف (Sekaran & Bougie, 2013) المجتمع الإحصائي للدراسة بأنهم مجموعة الناس المستهدفين في البحث، ويعتبر معرفة مجتمع الدراسة مهماً جداً، لمجموعة من الأسباب أهمها: تيرير الاقتصار على العينة بدلاً من إجراء البحث على كل المجتمع، ومدى إمكانية تعميم نتائج الدراسة، وضمان تمثيل العينة لمجتمع البحث (حسن، ٢٠١٦ : ١٤٠).

ولأن الهدف من هذه الدراسة هو معرفة مدى تأثير الرضا عن الحياة على كل من الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي للمعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في اليمن، مع دراسة الرضا الوظيفي كوسيط بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي، فإن مجتمع الدراسة يتكون من جميع معلمي المدارس الثانوية الحكومية في اليمن والبالغ عددهم (٢٢٨٩٥) معلماً ومعلمة (مؤشرات التعليم في الجمهورية اليمنية، ٢٠١٤).

عينة الدراسة

أشار (العساف، ١٩٨٨ : ٩١)، إلى أن الأصل في البحوث العلمية هو أن يطبق البحث على جميع أفراد مجتمع الدراسة، ولكن قد يكون ذلك صعباً أو مستحيلاً عندما يكون مجتمع البحث كبيراً جداً. وكما أشرنا سابقاً، فإن مجتمع البحث في هذه الدراسة هو جميع المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في اليمن والبالغ عددهم (٢٢٨٩٥) معلماً ومعلمة (مؤشرات التعليم في الجمهورية اليمنية، ٢٠١٤ : ٢١). وجدير بالذكر أنه من الصعوبة إجراء الدراسة على جميع أفراد المجتمع، لأن ذلك سوف يتطلب تكاليف مادية كبيرة جداً، إضافة إلى أن إجراء الدراسة على جميع أفراد مجتمع الدراسة سوف يستغرق وقتاً طويلاً، فضلاً عن صعوبة الوصول إلى جميع أفراد الدراسة نتيجة الوضع الحالي في اليمن، ولأن وقت الدراسة محدد بفترة زمنية محددة، لذلك فقد اضطر الباحث إلى أخذ عينة عشوائية تمثل مجتمع الدراسة.

وأشار حسن (٢٠١٦) إلى أن الشرط الأساسي لصدق تعميم نتائج الدراسة التي أجريت على عينة معينة هو أن تكون تلك العينة تمثل مجتمع البحث، بمعنى أن يكون هناك

تناسب بين عدد أفراد المجتمع وبين عدد أفراد العينة التي تمثل هذا المجتمع، وحتى يصبح تعميم النتائج المتحصل عليها من العينة ممكناً على جميع أفراد المجتمع، وأشار العساف (١٩٨٨) إلى أنه حتى تصبح عينة الدراسة ممثلة لمجتمع الدراسة بشكل صحيح، فيشترط في العينة أن تتوفر فيها الشروط التالية:

١. تجانس الخصائص والصفات بين أفراد العينة وبين أفراد مجتمع الدراسة. فالعينة

يجب أن تعكس صفات وخصائص مجتمع الدراسة.

٢. تكافؤ الفرص أمام جميع أفراد مجتمع البحث، بمعنى أن كل فرد من أفراد المجتمع

لديهم فرص متكافئة في الاختيار لأن يكونوا من ضمن أفراد العينة.

٣. عدم التحيز في اختيار العينة، بمعنى أن يتم اختيار عينة الدراسة بطريقة تكفل

الموضوعية في الاختيار وعدم التحيز لفرد أو مجموعة أفراد من المجتمع.

٤. تناسب عدد أفراد العينة مع عدد أفراد المجتمع.

حيث يشير (Morgan & Krejcie, 1970) إلى أنه يجب تحديد حجم عينة الدراسة طبقاً

لحجم مجتمع الدراسة، وطبقاً لحجم مجتمع الدراسة الحالية البالغ (٢٢٨٩٥) ذلك على حسب

آخر مؤشرات للتعليم في الجمهورية اليمنية (مؤشرات التعليم، ٢٠١٤: ٢١)، فإن الحد الأدنى

لحجم العينة هو (٣٧٩) مستجيباً، وهو عدد مناسب للتمثيل حجم العينة المشار إليه في هذه

الدراسة، كما هو موضح في جدول (Morgan & Krejcie, 1970) لتحديد حجم العينة والذي

تم فيه تمييز نطاق حجم العينة للدراسة الحالية بالتظليل.

جدول (٣-١) (Morgan & Krejcie, 1970) لتحديد حجم العينة

العينة	ن	ن	ن	ن	ن	ن	ن	ن	ن
10	10	100	80	280	162	800	260	2800	338
15	14	110	86	290	165	850	265	3000	341
20	19	120	92	300	169	900	269	3500	246
25	24	130	97	320	175	950	274	4000	351
30	28	140	103	340	181	1000	278	4500	351
35	32	150	108	360	186	1100	285	5000	357
40	36	160	113	380	181	1200	291	6000	361
45	40	180	118	400	196	1300	297	7000	364
50	44	190	123	420	201	1400	302	8000	367
55	48	200	127	440	205	1500	306	9000	368
60	52	210	132	460	210	1600	310	10000	373
65	56	220	136	480	214	1700	313	15000	375
70	59	230	140	500	217	1800	317	20000*	377
75	63	240	144	550	225	1900	320	30000*	379*
80	66	250	148	600	234	2000	322	40000	380
85	70	260	152	650	242	2200	327	50000	381
90	73	270	155	700	248	2400	331	75000	382
95	76	270	159	750	256	2600	335	100000	384

مصادر جمع البيانات

استخدم الباحث مصدرين رئيسيين من مصادر المعلومات، وهما المصادر الثانوية، والمصادر الأولية، حيث تم الرجوع إلى المصادر الثانوية لمعالجة الإطار النظري للدراسة، وتشمل الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات الصلة، والمقالات، والتقارير، والأبحاث، والدراسات السابقة ذات العلاقة، ومواقع الإنترنت المختلفة.

أما المصادر الأولية فقد تضمنت معالجة الجوانب التحليلية لموضوع البحث، وقد تم جمع البيانات من خلال الاستبانة كأداة رئيسية لهذه الدراسة، والتي صُممت خصيصاً لهذا

الغرض، وقد تم تفرغ وتحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي Statistical Package for the Social Sciences "SPSS".

أداة الدراسة

أداة الدراسة عبارة عن الوسيلة التي استخدمها الباحث في جمع البيانات اللازمة عن الظاهرة موضوع الدراسة، وقد تعددت الأدوات المستخدمة في مجال البحث العلمي للحصول على المعلومات والبيانات، فمنها الاستبانة ومنها المقابلات الشخصية أو استخدام الاثنين معاً. وقد اعتمد الباحث في هذه الدراسة على وسيلة الاستبانة (Questionnaire) كأداة رئيسة للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة.

ويعرف (الرفاعي، ١٩٩٩، ص ١٩٢) الاستبانة بأنها أداة من أدوات البحث تتكون من مجموعة من المفردات مصحوبةً بجميع الإجابات المحتملة، أو بوضع فراغ للإجابة عندما تكون هناك حاجة لإجابة مكتوبة، وعلى الفرد أن يختار ما انما إجابته صحيحة تناسب معه من الإجابات، أو أن يكتب في الفراغ المحدد ما يراه مناسب للإجابة عن المفردات. هذا وجاء اعتماد الباحث على الاستبانة لمزاياها المتعددة المتمثلة في الآتي: (الرفاعي، ١٩٩٩: ١٩٢).

١. إمكانية تطبيقها للحصول على معلومات عن عدد من الأفراد.
٢. سهولة تطبيقها وقلة تكلفتها.
٣. من السهل، وضع الأسئلة، وترسيم ألفاظها، وعباراتها.
٤. توفر وقت المستجيب وتتيح له فرصة التفكير.
٥. يشعر الأفراد الذين يجيبون عنها بحرية التعبير عن آرائهم التي قد تختلف عن آراء الآخرين.

تم تصميم استبانة الاستبانة من خلال الرجوع إلى الدراسات السابقة، وتتكون أداة هذه الدراسة من أربعة أقسام:

القسم الأول: ويتضمن البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة وهي: (الجنس، والمؤهل التعليمي، وسنوات الخبرة، والمحافظة)

القسم الثاني: معلومات حول الرضا عن الحياة

القسم الثالث: معلومات عن الرضا الوظيفي

القسم الرابع: معلومات عن الأداء الوظيفي

الرضا عن الحياة: بعد الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الرضا عن الحياة، قام الباحث بإعداد مقياس الرضا عن الحياة، والذي يتكون من ثلاثة محاور وهي محور الرضا عن الحياة الاقتصادية، والرضا عن الحياة الصحية، والتقدير الاجتماعي، وذلك طبقاً للدراسات السابقة مثل دراسة أبو عبيد (٢٠١٣)، ومخير العبسي وأبو عبيد (٢٠١٥) ودراسة علوان (٢٠٠٨)، وعفانة (٢٠١٨). ويتكون محور الرضا عن الحياة الاقتصادية من (٧) فقرات، ويتكون محور الرضا عن الحياة الصحية من (٨) فقرات، أما محور التقدير الاجتماعي فيتكون من (٧) فقرات. ويتضمن المقياس من خمس تقديرات، وهي: (١) غير موافق بشدة، (٢) غير موافق، (٣) محايد، (٤) موافق، (٥) موافق بشدة. يوضح الجدول (٣-٣) تفاصيل متغيرات هذه الدراسة وأبعادها.

الرضا الوظيفي: بعد الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الرضا الوظيفي للمعلمين، مثل دراسة الشهومي (٢٠٢٠) ودراسة الحاتمي (٢٠٢٢) ودراسة أبو حماد (٢٠١٨) ؛ ودراسة (٢٠١٥) Curl ، ودراسة Msuya, (2016) ، ودراسة سلمان (٢٠١٩)، ودراسة المطيري (٢٠١٩)، ودراسة (الحضرمي (٢٠٢١)، قام الباحث بإعداد مقياس الرضا الوظيفي وتم إجراء بعض التعديلات على العبارات بما يتناسب مع مجتمع الدراسة، والذي يتكون من (٣٢) فقرة، موزعة على الأبعاد الآتية: ظروف العمل وطبيعته وتتضمن (١٠) فقرات، الجانب المادي (٦) فقرات، التدريب والنمو المهني (٥) فقرات، الإشراف التربوي (٥) فقرات، المكانة الاجتماعية وتكونت من (٦) فقرات. وتقاس جميع عبارات المتغير التابع للرضا الوظيفي بمقياس ليكرت (Likert Scale) الخماسي لمعرفة درجة أهمية كل عبارة من عبارات الاستبانة.

الأداء الوظيفي: تمت الإشارة في الفصل الثاني إلى أن الأداء الوظيفي في هذه الدراسة يتكون من خمسة محاور وهي، بُعد التخطيط للتدريس، وبُعد التنظيم داخل الصفوف، وبعد المتابعة والتقييم، وبعد الإدارة الصفية، وبعد القيادة لدى المعلمين. وبعد الاطلاع على الادب

النظري والدراسات السابقة التي لها صلة بموضوع الأداء الوظيفي، فقد قام الباحث بإعداد مقياس الأداء الوظيفي بالاعتماد على الدراسات السابقة مثل السالم (٢٠٢٠) ودراسة (الجابرية (٢٠١٩) ودراسة الحضرمي (٢٠١٩) ودراسة الكعبي (٢٠٢٣) ودراسة (Gomez, et al., 2019) وتكون مقياس الأداء الوظيفي في هذه الدراسة من (١٩ فقرة)، مقسمه على خمسة محاور وهي: التخطيط للتدريس (٤ فقرات، التنظيم داخل الصفوف (٤ فقرات، المتابعة والتقييم (٣ فقرات، الإدارة الصفية (٤ فقرات، القيادة لدى المعلمين (٤ فقرات. واستخدم الباحث مقياس ليكرت الخماسي لتقدير إجابات المستجيبين، ويتضمن المقياس خمس تقديرات وهي: (١) غير موافق بشدة، (٢) غير موافق، (٣) محايد، (٤) موافق، (٥) موافق بشدة. يوضح الجدول (٣-٣) تفاصيل متغيرات هذه الدراسة وأبعادها.

جدول (٣-٢) تفاصيل حول أداة الدراسة (الاستبانة)

المتغير	متغيرات الدراسة		عدد الفقرات	المراجع
	المجالات			
الرضا عن الحياة	الرضا عن الحياة الاقتصادية	٧	٧	علوان (٢٠٠٨)، ابو عبيد (٢٠١٣) ومخيمر العبسي وابو عبيد (٢٠١٥)، عفانة (٢٠١٨)
	الرضا عن الحياة الصحية	٨		
	التقدير الاجتماعي	٧		
الرضا الوظيفي	ظروف العمل وطبيعته	١٠	١٠	(الشهومي، ٢٠٢٠)، (الحاقي، ٢٠٢٢)، (أبو حمادة، ٢٠١٨)، (الحضرمي، ٢٠٢١)، (المطيري، ٢٠١٩)، (Curl, 2015) (Msuya, 2016)، (سلمان، ٢٠١٩)
	الجانب المادي	٦		
	التدريب والنمو المهني	٥		
	الإشراف التربوي	٥		
	بعد المكانة الاجتماعية	٦		
الأداء الوظيفي	التخطيط للتدريس	٤	٤	(السالم، ٢٠٢٠)، (زهور الجابرية، ٢٠١٩)، (الحضرمي، ٢٠١٩)، (الكعبي، ٢٠٢٣) (Gomez, et al., 2019)
	التنظيم داخل الصفوف	٤		
	المتابعة والتقييم	٣		
	الإدارة الصفية	٤		
	القيادة لدى المعلمين	٤		

الدراسة الاستطلاعية

تُعَدّ الدراسات الاستطلاعية من المراحل التمهيديّة الأساسيّة في البحث العلمي، إذ يستخدمها الباحث في المراحل الأولى من دراسته بهدف جمع معلومات أولية حول الظاهرة محل الاهتمام. وتمثل هذه الدراسات الأساس الذي تُبنى عليه الدراسات الميدانية الأكثر عمقًا، حيث تُمكن الباحث من فهم الظروف والسياقات المحيطة بالظاهرة، مما يساهم في توجيه الجهود البحثية بشكل أكثر دقة وفعالية. وتُعرف أيضًا بالدراسات الكشفية أو الصياغية الاستطلاعية، نظرًا لدورها في استكشاف أبعاد الظاهرة وجوانبها المختلفة، الأمر الذي يساعد في صياغة مشكلة البحث بصورة دقيقة تمهيدًا لدراساتها بشكل معمق في المراحل التالية. كما تساهم هذه الدراسات في بناء الفرضيات التي يمكن اختبارها باستخدام الأساليب العلمية المنهجية (أبو علام، ٢٠١٨).

الصدق والثبات لأداة الدراسة

أولاً: صدق أداة الدراسة

يقصد بصدق الأداة هو مدى صلاحية الأداة وصدقها على قياس الغرض الذي وضعت لقياسه (المنيزل والعتوم، ٢٠١٩). بمعنى آخر أن تكون الأداة التي أعدها الباحث صادقة في قياس نفس الموضوع أو الغرض الذي تم تصميمها من أجله. ويمكن الحكم على مدى صدق الأداة المستخدمة من خلال ثلاثة أنواع من الصدق وهي: الصدق الظاهري للأداة، ويعني الدرجة التي يمكن من خلالها الحكم فقرات الإدارة ومدى مطابقتها وصلاحيتها لقياس الأبعاد المحددة في الدراسة (المنيزل والعتوم، ٢٠١٩)، ويتم التأكد من صدق الأداة الظاهري من خلال عرضها على مجموعة من ذوي الاختصاص في نفس المجال، وكذلك المختصين في علم النفس التربوي لغرض تحكيمها. والصدق الثاني هو صدق الاتساق الداخلي لفقرات الأداة والمرتبطة بالحكم، ويتضمن هذا النوع من الصدق تحليل العلاقة بين كل مفردة من مفردات الدراسة أو أسئلتها بالمحور الذي تنتمي إليه، وذلك عن طريق معامل الارتباط بيرسون (Person Correlation)، والذي يعتبر من أكثر معاملات الارتباط شيوعاً ويتم استخدامه بشكل واسع من قبل الباحثين لإيجاد قيم الارتباط بين فقرات أدوات الدراسة في البحوث التربوية.

الصدق الظاهري (صدق المحكمين)

لغرض التأكد من الصدق الظاهري لاستبانة هذه الدراسة، وذلك من خلال عرضها على مجموعة من ذوي الاختصاص (المحكمين)، من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا، وجامعة عدن، وجامعة شبوة في اليمن، وبلغ عدد المحكمين (٦) محكمين، لغرض تحكيم الاستبانة وإعطاء ملاحظاتهم وآرائهم حولها، من حيث مناسبتها لقياس موضوع ومتغيرات الدراسة، سلامة صياغة أسئلتها ودقتها اللغوية وصلاحياتها لقياس الغرض الذي أنشئت من أجله، والتأكد من ارتباط كل فقرة من فقرات الاستبانة بالمحور التي تقيسه أو تنتمي إليه. وقد أبدى بعض المحكمين بعض الملاحظات حول صياغة بعض الفقرات، وقام الباحث بتعديلها، حسب توجيهات المحكمين، لتكون صالحة لتوزيعها وتجربتها على عينة استطلاعية. للتأكد من النوع الثاني من صدق الأداة وهو صدق الاتساق الداخلي.

صدق الاتساق الداخلي

يتطلب قياس الصدق الداخلي للاستبانة تحليل العلاقة بين كل مفردة من مفردات الاستبانة أو أسئلتها بالمحور الذي تنتمي إليه، ولتحقيق ذلك، لابد من توزيع الاستبانة على عينة استطلاعية مكونة من عدد محدود من المبحوثين، ويعتبر توزيع الاستبانة وتجربتها على عينة استطلاعية قبل التوزيع النهائي لها على العينة الأصلية مهم جداً لأنه يكشف أي أخطاء في الاستبانة، ويمكن تلافيها قبل التوزيع النهائي لها، وكذلك يرسخ خبرة الباحث في عملية توزيع الاستبانة. ومن أجل قياس الاتساق الداخلي لفقرات هذه الاستبانة، قام الباحث بتوزيعها على عينة محددة (استطلاعية) من المبحوثين، وبلغ حجم العينة الاستطلاعية (٥٤) مشاركاً، من خارج إطار مجتمع الدراسة أو العينة الأصلية للدراسة، ولكنها تشارك معها في الخصائص. وتم استخدام معامل الارتباط بيرسون لقياس مدى ارتباط كل فقرة بالمحور الذي تنتمي إليه لكل متغير من متغيرات الدراسة وعلى النحو التالي:

صدق الاتساق الداخلي لمتغير الرضا عن الحياة

قبل الشروع في عملية إجراء اختبار صدق الاتساق الداخلي لمقياس الرضا عن الحياة والذي يحتوي على ثلاثة أبعاد هي (الرضا عن الحياة الاقتصادية، الرضا عن الحياة الصحية، والرضا عن التقدير الاجتماعي لعضو هيئة التدريس في مجتمعه)، لذلك كان لابد من القيام بإعداد وتهيئة هذه البيانات لعملية التحليل، فكانت البداية من القيام بترميز جميع فقرات مقياس الرضا عن الحياة وجميع أبعاده، لتمييزها، ومعرفة ارتباط الفقرة بالبُعد الذي تنتمي إليها، وذلك من خلال أخذ أول حرف من متغير الرضا عن الحياة متبوعاً بأول حرف من اسم البُعد ومن ثم رقم الفقرة لتدل على انتمائها لهذا البُعد، فجميع فقرات محور الرضا عن الحياة الاقتصادية (Economic Life satisfaction) تم ترميزها بالرمز (ELS)، لتدل على المتغير وجميع فقرات محور الرضا عن الحياة الصحية (Health Life satisfaction) تم ترميزها بالرمز (HLS)، وجميع فقرات التقدير الاجتماعي (Social Respect) تم ترميزها بالرمز (SR). ويوضح الجدول (٣-٤) أن جميع فقرات متغير الرضا عن الحياة ترتبط بمحورها عند مستوى الدلالة (٠,٠١) وقد تراوحت معدلات الارتباط بين (٠,٨١٤) و(٠,٣١٣) وهي قيم دالة إحصائياً وتحقق صدق الاتساق الداخلي لمقياس الرضا عن الحياة.

جدول (٣-٣) معامل الارتباط بين درجة كل فقرة في محور الرضا عن الحياة ودرجة المحور الكلية

رقم الفقرة	قيمة الارتباط	رقم الفقرة	قيمة الارتباط	رقم الفقرة	قيمة الارتباط
ELS1	.523**	HLS8	.368**	SR16	.588**
ELS2	.814**	.561**	.646**	SR17	.759**
ELS3	.677**	HLS10	.767**	SR18	.612**
ELS4	.699**	HLS11	.748**	SR19	.533**
ELS5	.471**	HLS12	.637**	SR20	.624**
ELS6	.420**	HLS13	.535**	SR21	.541**
ELS7	.313*	HLS14	.398**	SR22	.532**
-	-	HLS15	.718**	-	-

**جميع الفقرات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)

وبعد التأكد من درجة ارتباط كل فقرة من فقرات مقياس الرضا عن الحياة بالمتغير ككل، وأن جميع الفقرات لها درجة ارتباط مقبولة بمتغير الرضا عن الحياة. فالخطوة اللاحقة هي التأكد من مدى ارتباط الدرجة الكلية لكل بُعد من أبعاد الرضا عن الحياة بالمتغير الكلي، ويكشف الجدول أن جميع أبعاد الرضا عن الحياة وهي الرضا عن الحياة الاقتصادية، والرضا عن الحياة الصحية، والرضا تجاه التقدير الاجتماعي، جميعها ترتبط ارتباطاً قوياً بالمتغير الكلي، وهو الرضا عن الحياة عند مستوى الدلالة (٠,٠١). وقد تراوحت معدلات الارتباط بين (٠,٧٧٣) و (٠,٨٨٠) وهي قيم دالة إحصائياً وتحقق صدق الاتساق الداخلي لمقياس الرضا عن الحياة.

جدول (٣-٤) معامل الارتباط بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية لمتغير الرضا عن الحياة

اسم المحور	عدد الفقرات	قيمة الارتباط
الرضا عن الحياة الاقتصادية	٧ فقرات	.790**
الرضا عن الحياة الصحية	٨ فقرات	.880**
التقدير الاجتماعي	٧ فقرات	.773**

**جميع الفقرات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)

صدق الاتساق الداخلي لمتغير الرضا الوظيفي

يتكون مقياس الرضا الوظيفي في هذه الدراسة من خمسة أبعاد هي (ظروف العمل وطبيعته، والجانب المادي، والتدريب والنمو المهني، والإشراف التربوي، والمكانة الاجتماعية)، ويحتوي المقياس على ٣٢ فقرة موزعة على الأبعاد المذكورة، وقبل البدء في احتساب صدق الاتساق الداخلي لمقياس الرضا بأبعاده الخمسة، وهي ظروف العمل وطبيعته، والجانب المادي، والتدريب والنمو المهني، والإشراف التربوي، والمكانة الاجتماعية، تم أولاً ترميز فقرات المقياس بالأحرف الإنجليزية ليسهل تمييز الفقرات حسب البعد الذي تنتمي إليه، حيث تم ترميز كل فقرة بالأحرف الأولى من الرضا الوظيفي، ويتبعه الحرف الأول من البعد، ثم رقم الفقرة، فمثلاً تم ترميز الفقرة الأولى من بُعد ظروف العمل وطبيعته بالرمز (JSW1)، والفقرة الأولى من الجانب المادي تم ترميزها بالرمز (JSM1)، وهكذا لبقية فقرات مقياس الرضا الوظيفي. ويوضح الجدول (٦-٣)

أن جميع فقرات متغير الرضا الوظيفي ترتبط بمحورها عند مستوى الدلالة (٠,٠١) وقد تراوحت معدلات الارتباط بين (٠,٧٧٤) و (٠,٣٧٤) وهي قيم دالة إحصائياً، وتحقق صدق الاتساق الداخلي لمقياس الرضا الوظيفي، والجدول رقم (٦-٣) يستعرض جميع فقرات الرضا الوظيفي ودرجة ارتباطها بالمتغير الكلي للرضا الوظيفي.

جدول (٣-٥) معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمتغير الرضا الوظيفي

رقم الفقرة	قيمة الارتباط	رقم الفقرة	قيمة الارتباط	رقم الفقرة	قيمة الارتباط
SW1	.634**	JSM12	.673**	JSES22	.505**
JSW2	.494**	JSM13	.603**	JSES23	.519**
JSW3	.605**	JSM14	.703**	KSES24	.496**
JSW4	.509**	JSM15	.599**	JSES25	.482**
JSW5	.611**	JSM16	.545**	JSES26	.470**
JSW6	.534**	JST17	.599**	JSSV27	.667**
JSW7	.703**	JST18	.605**	JSSV28	.651**
JSW8	.531**	JST19	.501**	JSSV29	.570**
JSW9	.429**	JST20	.623**	JSSV30	.774**
JSW10	.402**	JST21	.602**	JSSV31	.738**
JSM11	.627**	-	-	JSSV32	.374**

**جميع الفقرات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)

وبعد التأكد من درجة ارتباط كل فقرة من فقرات مقياس الرضا الوظيفي بالمتغير ككل، وأن جميع الفقرات لها درجة ارتباط مقبولة بمتغير الرضا الوظيفي. فالخطوة اللاحقة هي التأكد من مدى ارتباط الدرجة الكلية لكل بُعد من أبعاد الرضا الوظيفي بالمتغير الكلي، ويكشف الجدول أن جميع أبعاد الرضا الوظيفي وهي الرضا تجاه ظروف العمل وطبيعته، والجانب المادي، والتدريب والنمو المهني، والإشراف التربوي، والمكانة الاجتماعية، جميعها ترتبط ارتباطاً قوياً بالمتغير الكلي للرضا الوظيفي عند مستوى الدلالة (٠,٠١) وقد تراوحت معدلات الارتباط

بين (٠,٦٠٠) و (٠,٨٣١) وهي قيم دالة إحصائية وتحقق صدق الاتساق الداخلي لمقياس الرضا الوظيفي، والجدول (٣-٧) يوضح أبعاد الرضا الوظيفي وعدد الفقرات في كل بُعد ودرجة ارتباطها بمتغير الرضا الوظيفي.

جدول (٣-٦) معامل الارتباط بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية لمتغير محور الرضا الوظيفي

اسم المحور	عدد الفقرات	قيمة الارتباط
الرضا تجاه ظروف العمل وطبيعته	١٠ فقرات	.824**
الجانب المادي	٦ فقرات	.799**
التدريب والنمو المهني	٥ فقرات	.737**
الإشراف التربوي	٥ فقرات	.600**
المكانة الاجتماعية	٦ فقرات	.831**

**جميع الفقرات دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01)

صدق الاتساق الداخلي لمتغير الأداء الوظيفي

مقياس الأداء الوظيفي في هذه الدراسة يتكون من خمسة أبعاد هي (التخطيط للتدريس، والتنظيم داخل الصفوف، والمتابعة والتقييم، والإدارة الصفية، والقيادة لدى المعلمين)، ويحتوي المقياس على ١٩ فقرة موزعة على الأبعاد المذكورة، وقبل البدء في احتساب صدق الاتساق الداخلي لمقياس الأداء الوظيفي بأبعاده الخمسة، تم أولاً ترميز فقرات المقياس بالأحرف الإنجليزية؛ ليسهل تمييز الفقرات حسب البعد الذي تنتمي إليه، حيث تم ترميز كل فقرة بالأحرف الإنجليزية الأولى من الأداء الوظيفي، متبوعاً بالحرف الإنجليزي الأول من البعد ثم رقم الفقرة. فعلى سبيل المثال تم ترميز الفقرة الأولى من بُعد التخطيط للتدريس بالرمز (PP1)، والفقرة الأولى من بُعد التنظيم داخل الصفوف بالرمز (PO1)، وهكذا لبقية المتغيرات، لتمييز كل فقرة والبعد الذي تنتمي إليه. ويوضح الجدول (٣-٨) أن جميع فقرات متغير الأداء الوظيفي ترتبط بمحورها عند مستوى الدلالة (٠,٠١) وقد تراوحت معدلات الارتباط بين (٠,٦٣٠)

و(٠,٨٠٠) وهي قيم دالة إحصائياً وتحقق صدق الاتساق الداخلي لمقياس الأداء الوظيفي، كما هو موضح في الجدول (٣-٨).

جدول (٣-٧) معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمتغير الأداء الوظيفي

رقم الفقرة	قيمة الارتباط	رقم الفقرة	قيمة الارتباط	رقم الفقرة	قيمة الارتباط
PP1	.730**	PO8	.691**	PM14	.800**
PP2	.459**	PE9	.660**	PM15	.772**
PP3	.629**	PE10	.632**	PL16	.630**
PP4	.832**	PE11	.464**	PL17	.750**
PO5	.527**	PM12	.617**	PL18	.791**
PO6	.698**	PM13	.788**	PL19	.760**
PO7	.375**	-	-	-	-

**جميع الفقرات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)

والخطوة الثانية هي احتساب الاتساق الداخلي لمتغير الأداء الوظيفي، وبعد التأكد من ارتباط كل فقرة من فقرات المقياس بالدرجة الكلية لمتغير الأداء الوظيفي، يأتي التأكد من ارتباط كل بُعد من الأبعاد، وهي التخطيط للتدريس، والتنظيم داخل الصفوف، والمتابعة والتقييم، والإدارة الصفية، والقيادة لدى المعلمين، ودرجة ارتباط هذه الأبعاد بالدرجة الكلية لمقياس الأداء الوظيفي. وقد أظهرت النتائج أن جميع الأبعاد ترتبط ارتباطاً قوياً بالمتغير الكلي للأداء الوظيفي عند مستوى الدلالة (٠,٠١) وقد تراوحت معدلات الارتباط بين (٠,٦٩٣) و(٠,٩٠٥) وهي قيم دالة إحصائياً وتحقق صدق الاتساق الداخلي لمقياس الأداء الوظيفي، والجدول (٣-٩) يوضح أبعاد الأداء الوظيفي وعدد الفقرات ودرجة ارتباطها بمتغير الأداء الوظيفي.

جدول (٣-٨) معامل الارتباط بين درجة كل بُعد والدرجة الكلية لمتغير الرضا الوظيفي

اسم المحور	عدد الفقرات	قيمة الارتباط
التخطيط للتدريس	٤ فقرات	.851**
التنظيم داخل الصفوف	٤ فقرات	.813**
المتابعة والتقييم	٣ فقرات	.693**
الإدارة الصفية	٤ فقرات	.905**
القيادة لدى المعلمين	٤ فقرات	.863**

**جميع الفقرات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)

ثانياً: ثبات أداة القياس لهذه الدراسة

يقصد بثبات أداة القياس لهذه الدراسة هو قدرتها على توفير المعلومات المطلوبة والتي يمكن الوثوق بها، ويمكن احتساب ثبات الأداة والتعبير عنه رقمياً من خلال قيمة معامل الثبات، وكلما ارتفعت قيمة معامل الثبات لأداة الدراسة دل ذلك على ثبات أعلى، ويختص معامل الثبات بمدى الوثوق في البيانات والمعلومات التي يتحصل عليها من المستجيبين، أي أن النتائج التي يحصل عليها الباحث من خلال إجابات المبحوثين، هي ناتجة عن وجهة نظرهم حول الظاهرة المراد دراستها وليس لمحض الصدفة، ويقصد بالثبات أن النتائج التي يتم الحصول عليها بواسطة الأداة تكون ثابتة إذا ما تم إعادة تكرار توزيع الأداة مرة ثانية على نفس المبحوثين، وإذا ما أعيد اختبار الأداة مرة أخرى بنفس الطريقة وعلى نفس المبحوثين سوف يتم الحصول على نفس النتائج (أو مقارنة لها) (محجوب، ٢٠١٦م: ١٩٠).

ويعتبر معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha من أهم الوسائل لتقييم درجة ثبات أداة القياس والذي يتم استخدامه بشكل واسع باعتباره أفضل وسيلة لتقييم ثبات الأداة (Al-refaei, 2021)، وكلما ارتفعت قيمة معامل الثبات (ألفا كرونباخ) ارتفع ثبات الأداة. فإذا كانت قيمة ألفا كرونباخ أقل من (٠,٧٠) فتعتبر ضعيفة ولا يتم قبولها لأنها تدل على عدم ثبات المقياس، أما أكبر من ذلك فتعتبر مقبولة وتدل على ثبات المقياس، وكلما اقتربت قيمة ألفا كرونباخ من

الواحد الصحيح فإنه يشير إلى الاتساق العالي والاتساق الداخلي القوي، (Sekaran & Bougie, 2013). وفي هذه الدراسة تم احتساب معامل الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) بعد أن تم توزيع الأداة على عينة استطلاعية مكونة من (٥٤) مستجيباً كعينة استطلاعية لأداة الدراسة للتحقق من ثباتها. والجدول رقم (١٠-٣) يعرض نتائج معامل الثبات لمتغير الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، باستخدام معامل ألفا كرونباخ.

جدول (٩-٣) معاملات الثبات لمتغيرات الدراسة

المتغير	الأبعاد	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ للبُعد	ألفا كرونباخ للمتغير ككل
الرضا عن الحياة	الرضا عن الحياة الاقتصادية	7	.851	.918
	الرضا عن الحياة الصحية	8	.842	
	التقدير الاجتماعي	7	.916	
الرضا الوظيفي	ظروف العمل وطبيعته	10	.850	.931
	الجانب المادي	6	.834	
	التدريب والنمو المهني	5	.851	
	الإشراف التربوي	5	.887	
	المكانة الاجتماعية	6	.884	
الأداء الوظيفي	التخطيط للتدريس	4	.790	.924
	التنظيم داخل الصفوف	4	.882	
	المتابعة والتقييم	3	.845	
	الإدارة الصفية	4	.820	
	القيادة لدى المعلمين	4	.871	

ثالثاً: تطبيق الاستبانة

بعد تحكيم أداة الدراسة والتأكد من صدقها وثباتها، والحصول على موافقة أعضاء لجنة مناقشة هذه الدراسة وإجازتها من قبلهم، وإنها جاهزة للتطبيق بصورتها النهائية (انظر الملحق رقم ٢). وقبل البدء بتوزيعها فقد تقدم الباحث بطلب إلى الجامعة الإسلامية العالمية لتزويده بخطاب إلى وزارة التربية والتعليم في اليمن للسماح له بتطبيق الأداة وتوزيعها على المعلمين في وزارة التربية والتعليم في اليمن. بعد ذلك سعى الباحث للحصول على موافقة الجهات الرسمية في وزارة التربية والتعليم أو فروعها في المحافظات المستهدفة، وتزويده بخطاب موجه إلى مدراء المدارس ومديريات التربية والتعليم لتسهيل عملية توزيع الاستبانة على العينة المستهدفة من المعلمين.

قام الباحث بتوزيع الاستبانة على العينة المستهدفة وجهاً لوجه عن طريق الباحث أو تعيين من يمثله في المديريات المستهدفة. وبالرغم من أن هذه الطريقة مكلفة مادياً إلا أنها لا زالت طريقة أفضل في الحصول على أكبر نسبة من الإجابات، إضافة إلى الظروف التي تمر بها اليمن وانقطاع خدمة الإنترنت في بعض المديريات. وقد تم توزيع الاستبانة على العينة المستهدفة من المعلمين في مدارسهم أثناء الدوام الرسمي، واستلامها منهم في اليوم التالي لإتاحة الفرصة للمستجيب لقراءة بنود الاستمارة، وللإجابة على أسئلة الاستبانة في وقت فراغه، بحيث لا يؤثر ذلك على أداء عمله.

رابعاً: طريقة تحليل بيانات الدراسة

إن عملية تحليل بيانات هذه الدراسة تمت في مرحلتين: المرحلة الأولى باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، وقد شملت هذه المرحلة عدة خطوات، الأولى هي التحليل الوصفي لعينة الدراسة من خلال استخدام مقاييس الإحصاء الوصفي كالتكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص أفراد عينة الدراسة. والخطوة الثانية هي فحص البيانات وهيئتها والتأكد من صلاحيتها لعملية التحليل.

المرحلة الثانية من عملية التحليل تمت باستخدام برنامج AMOS، وفي هذه المرحلة تم إجراء التحليل العاملي التوكيدي لكل متغير على حدة لتقييم صدق وثبات البيانات، ومن ثم تم إجراء النموذج القياسي الكلي لجميع المتغيرات، لاختبار صدق التمايز والتطابق للبيانات.

وقد تم ذلك من خلال اتباع بعض الخطوات لتقييم النموذج القياسي، مثل تقييم جودة ملائمة نموذج القياس لمعرفة مطابقة النموذج المحدد مع النموذج المفترض، وتقييم صلاحية التكوينية التي تشمل صدق التقارب وصدق التمايز. كذلك تم استخدام نمذجة المعادلة البنائية، وهي الخطوة الثانية لاختبار فرضيات الدراسة، حيث تم اختبار الفرضيات المباشرة من خلال نمذجة المعادلة البنائية، لاختبار العلاقات غير المباشرة بين متغيرات الدراسة، وذلك من خلال اختبارها باستخدام أداة Bootstrapping.

خلاصة الفصل

ناقش هذا الفصل المناهج الأكثر استخداماً في البحوث الإنسانية والتربوية، مع شرح مفصل للمنهج الوصفي الكمي المستخدم في هذه الدراسة، والتي تبحث في تأثير الرضا عن الحياة، الرضا الوظيفي، والأداء الوظيفي، ودور الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في اليمن، كما حدد هذا البحث مجتمع الدراسة، وحجم عينة الدراسة، وكيفية حسابها، ثم استعرض بالتفصيل كيفية بناء أداة الدراسة، واختبار الصدق والثبات لها، ثم استعرض عملية تحليل البيانات التي استخدمتها الدراسة في تحليل البيانات المتحصل عليها واختبار فرضيات الدراسة.

الفصل الرابع

عرض نتائج الدراسة

تمهيد

تناولت هذه الدراسة في فصولها السابقة مشكلة الدراسة، وأسئلتها وأهدافها، إضافة إلى أهمية الدراسة وحدودها الموضوعية وكذلك الحدود المكانية والزمانية في الفصل الأول، واحتوى الفصل الثاني على الإطار النظري لموضوعات الدراسة، وهي الرضا عن الحياة، الرضا الوظيفي، والأداء الوظيفي للمعلمين. وبعد ذلك تم استعراض ومناقشة للدراسات السابقة حول العلاقة بين وهي الرضا عن الحياة، الرضا الوظيفي، والأداء الوظيفي للمعلمين. أما الفصل الثالث فقد احتوى على عرض لمنهجية الدراسة وأدواتها ومجتمع وعينة الدراسة وطريقة تحليل البيانات.

وهذا الفصل يتضمن الإجراءات العملية لتحليل البيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة، حيث تبدأ هذه الإجراءات بعملية فحص البيانات والقيام بتهيئتها وفحص صلاحيتها لإجراء التحليل الإحصائي، وذلك من خلال عملية الكشف عن احتمالية وجود قيم متطرفة، كذلك التأكد من مطابقة البيانات للشروط الضرورية الواجب توفرها لإجراء التحليل العاملي التوكيدي واختبار فرضيات الدراسة من خلال نمذجة المعادلة البنائية، وهذه الشروط مثل توزيع البيانات بالشكل الطبيعي، وعدم وجود تداخل بين جميع متغيرات الدراسة.

أما إجراءات التحليل العاملي التوكيدي، وكذلك اختبار فرضيات هذه الدراسة باستخدام نمذجة المعادلات البنائية (Structural Equation Modeling (SEM فقد تمت باستخدام البرنامج الإحصائي أموس AMOS النسخة رقم (٢٧)، ويعتبر إجراء هذا التحليل مناسباً لطبيعة وأسئلة وأهداف الدراسة، والتي تهدف إلى اختبار العلاقة المباشرة وغير المباشرة بين متغيراتها، ولذلك تم استخدام نمذجة المعادلات البنائية في مرحلتين، ففي المرحلة الأولى من عملية التحليل تم استخدام التحليل العاملي التوكيدي (Confirmatory Factory Analysis) للمتغيرات الرئيسية وكذلك لاختبار النموذج القياسي لجميع لمتغيرات. والمرحلة الثانية هي اختبار

النموذج الهيكلي النهائي لاختبار العلاقات المباشرة وغير المباشرة (الشهومي، ٢٠٢٠؛ الحاتمي، ٢٠٢٢).

إعداد البيانات لإجراء التحليل الإحصائي

تعتبر عملية إعداد البيانات وتبويبها وتجهيزها من أهم الأمور الذي يجب القيام بها قبل القيام بإجراء التحليل الإحصائي. وبعد تجميع استمارات الاستبانة من المستجيبين، قام الباحث بتجهيز البيانات لعملية التحليل من خلال إدخالها في قاعدة البيانات SPSS، وتم ترميز البيانات، حيث تم ترميز كل فقرة من فقرات المقياس برمز خاص بها، ويتكون الرمز من الأحرف الإنجليزية الأولى من المحور (البعد)، ورقم الفقرة. وذلك من أجل سهولة التعرف عليها وتصنيف هذه الفقرات تبعاً للمحور الذي تنتمي إليه وكذلك المتغير (انظر الفصل الثالث ص ١٠٨).

حجم عينة الدراسة

هذه الدراسة تم تطبيقها على المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في اليمن، لمعرفة أثر الرضا عن الحياة على الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في اليمن، وكذلك دور الرضا الوظيفي كعامل وسيط بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي، لذلك فإن هذه الدراسة قد استخدمت أداة الاستبانة لجمع المعلومات عن متغيرات الدراسة. وتم توزيعها على المعلمين في المدارس الحكومية في اليمن واحتوت الاستبانة على أسئلة خاصة بالرضا عن الحياة، الرضا الوظيفي، والأداء الوظيفي. وتم توزيع ٦٠٠ استمارة استبانة من كل نوع، وكانت نسبة المستجيبين ٧١٪، وتعتبر نسبة الاستجابة مقبولة. والجدول رقم (٤-١) يوضح عدد الاستمارات الموزعة من كل نوع، والاستمارات المسترجعة (عدد المستجيبين) والاستمارات الصالحة لعملية التحليل.

جدول (٤-١) عدد الاستبانات الموزعة وعدد المسترجعة

الاستبانة	العدد	النسبة
الاستبانات التي تم توزيعها من كل نوع	٦٠٠	٪١٠٠
الاستبانات الراجعة	٤٢٦	٪٧١
الاستبانات المستبعدة (غير مكتملة)	١٨	٪٠,٠٣
الاستمارات المكتملة من كل نوع	٤٠٨	٪٦٨

التأكد من صلاحية البيانات ومطابقتها للشروط الإحصائية

القيم المتطرفة

والقيم المتطرفة هي القيم التي تكون خارجة عن السياق الطبيعي للبيانات وتكون إما موجبة أو سالبة (Aron, Coups & Aron, 2013). ويمكن أن تأتي في متغير واحد (أحادية المتغير) أو ثنائية المتغير ومتعددة المتغيرات)، أي أنها تأتي في أكثر من متغير بمعنى متعددة المتغيرات (Hair et al, 2019). فالكشف عن احتمالية وجود القيم المتطرفة والقيام بحذفها يمكن أن يؤدي إلى تحسين التوزيع الطبيعي للبيانات، لأن وجود القيم المتطرفة وعدم القيام بحذفها يمكن أن تغير توزيع طبيعية البيانات بشكل كامل، وبالتالي تؤثر على نتائج الدراسة (Sarstedt & Moo, 2019).

وفي هذه الدراسة تم الكشف عن احتمال وجود القيم المتطرفة سواء كانت في متغير واحد أو في متغيرات متعددة من خلال التأكد من درجة z-score. وتم التأكد من ذلك طبقاً للخطوات التي نصح بها (Tabachnik and Fidell, 2014). حيث يمكن أن توجد درجة z بشكل موجب أو سالب إذا كانت الدرجة الفعلية أعلى من المتوسط أو أقل للمتغير (Sarstedt & Moo, 2019). وتعتبر القيم المتطرفة مؤثرة أو مهمة إذا تجاوزت قيمة z-Score المعيارية وهي (±٣,٢٩) سواء كانت القيمة بإشارة السالب أو الموجب (Tabachnik and Fidell, 2014). وعند الكشف عن وجود القيم المتطرفة لبيانات هذه الدراسة تبين أن بعض قيم z-Score لبعض الحالات في المتغيرات المنفردة تتجاوز القيمة المعيارية (±٣,٢٩)، مما يعني أن الحالات لها قيم متطرفة، أظهر الجدول (٤-٢) بعض الحالات التي لها قيمة متطرفة، وعددها حالتين. بمعنى أن

ثلاث استمارات توجد بها قيم متطرفة في أكثر من فقرة واحدة في كل استمارة، وقد قام الباحث بحذف هذه الاستمارات حتى لا تؤثر على نتائج الفرضيات، كما أوصى بذلك هير وزملاؤه (Hair et al. 2019). والجدول التالي يوضح هذه الحالات التي توجد بها قيم متطرفة.

جدول (٤-٢) الكشف عن القيم المتطرفة

المتغير	الفقرة	المستجيب	قيمة Z-Score
الرضا عن الحياة	ES1, -ES5, HS8 - HS15, SR20-22	20, 24, 25	< -3.29
الرضا الوظيفي	JW2 -JW9,	20, 24	< -3.29
الأداء الوظيفي	PP2, PP4, PE9-12	20	< -3.29

إضافة الى ذلك، قام الباحث بالكشف عن احتمالية وجود القيم المتطرفة التي قد تكون في أكثر من متغير، من خلال استخدام أداة ماهاالانوبس التربيعية Mahalanobis D2، وهذه الأداة لها خصائص إحصائية مخصصة لاختبار الحالات التي تحتوي على القيم التي تكون متطرفة في أكثر من متغير، والحالة التي تكون فيها قيمة ماهاالانوبس التربيعية أكبر من قيمة مربع كاي الحرجة تعتبر قيمة متطرفة طبقاً لما أشار إليه خبراء الإحصاء مثل (Tabachnik & Fidell, 2014; Kline, 2016; Hair et al, 2019). وفي هذه الدراسة فإن القيمة الحرجة لمربع كاي بلغت (101.879). أما أعلى قيمة من قيم ماهاالانوبس التربيعية Mahalanobis D2 في هذه الدراسة فقد بلغت (16.53) وهي أصغر من القيمة الحرجة الخاصة بمربع كاي، ولم تظهر قيم أكبر من القيمة الحرجة الخاصة بمربع كاي. وبذلك يمكن القول إن البيانات الخاصة بهذه الدراسة لا توجد فيها قيم خارج السياق أو متطرفة في أكثر من بعد (Hair et al, 2019). وكما هو مبين في الجدول رقم (٤-٣) والذي يظهر أكبر عشر قيم من قيم ماهاالانوبس التربيعية Mahalanobis D2 والتي تظهر جميعها بأنها أقل بكثير من القيمة الحرجة الخاصة لمربع كاي كما يظهر ذلك الجدول (٤-٣).

جدول (٤-٣) قيم ماها لاناوبس في المتغيرات المتعددة للكشف عن القيم المتطرفة

الرقم	قيمة ماها لاناوبس Mahalanobis D2	رقم الحالة
١	16.53185	294
٢	14.89405	75
٣	12.11229	98
٤	11.87823	291
٥	11.58168	230
٦	11.47702	26
٧	10.99454	300
٨	10.94009	293
٩	10.94009	280
١٠	10.63782	283

وللتأكد أكثر من أن هذه البيانات لا توجد بها قيم متطرفة في أكثر من متغير، يمكن أن تؤثر على نتائج النموذج ككل، ينصح الإحصائيون بإجراء مزيد من العمليات الإحصائية، مثل مسافة كوك (Pallant, 2016). وفي هذه الدراسة فقد تم فحص البيانات بواسطة مسافة أو قيمة كوك (Cook, 1977). والتي تعتبر مؤشراً على احتمال وجود مشكلة في البيانات أو وجود قيم متطرفة إذا زادت قيمة كوك على (+١) طبقاً لما أشار إليه (Cook, 1977; Pallant, 2016; Tabachnick & Fidell, 2014). وللكشف عن القيم المتطرفة في أكثر من متغير. وبعد القيام بإجراء هذه العملية في هذه الدراسة، وفحص مسافة أو قيمة كوك، تبين أنه لا توجد قيم تزيد فيها قيمة كوك عن (+١)، فقد بلغت أعلى قيمة كوك (0.216). وبذلك يمكن القول إنه لا توجد قيم متطرفة في متغيرين أو أكثر في هذه الدراسة، بمعنى أن هذه البيانات لا توجد بها مشاكل ممكن أن تؤثر على النتائج الدراسة، ويعرض الجدول (٤-٤) قيمة كوك لأعلى عشر حالات.

جدول (٤-٤) قيمة كوك Cook للكشف عن القيم المتطرفة في الأبعاد المتعددة

الرقم	قيم كوك cook	رقم الحالة
١	.21640	293
٢	.15094	294
٣	.07640	254
٤	.04438	98
٥	.03919	283
٦	.03767	250
٧	.03657	304
٨	.02957	101
٩	.02858	259
١٠	.02273	75

الحالة الطبيعية للبيانات (التوزيع الطبيعي)

عند تحليل العلاقة بين متغيرات الدراسة باستخدام المعادلات البنائية (SEM) فإن مجموعة البيانات يجب أن تكون موزعة توزيعاً طبيعياً. والتوزيع الطبيعي هو درجة توافق توزيع بيانات عينة الدراسة والتوزيع الطبيعي (Hair et al, 2019)، حيث يعتبر التوزيع الطبيعي معياراً قياسيًّا للطرق الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات (Pallant, 2020). في إذا كانت البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي، ويوجد اختلاق كبير جداً عن التوزيع الطبيعي، فإن الاختبارات الإحصائية المشار إليها في الفصل الثالث من هذه الدراسة يمكن أن تصبح غير صالحة لإجراء التحليل الإحصائي. وبما أن هذه الدراسة تهدف إلى اختبار العلاقة بين الرضا عن الحياة، الرضا الوظيفي، والأداء الوظيفي باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية (البنائية)، فإنه يفترض أن البيانات تتوافق مع الافتراضات اللازمة (الشروط) مثل توفر التوزيع الطبيعي.

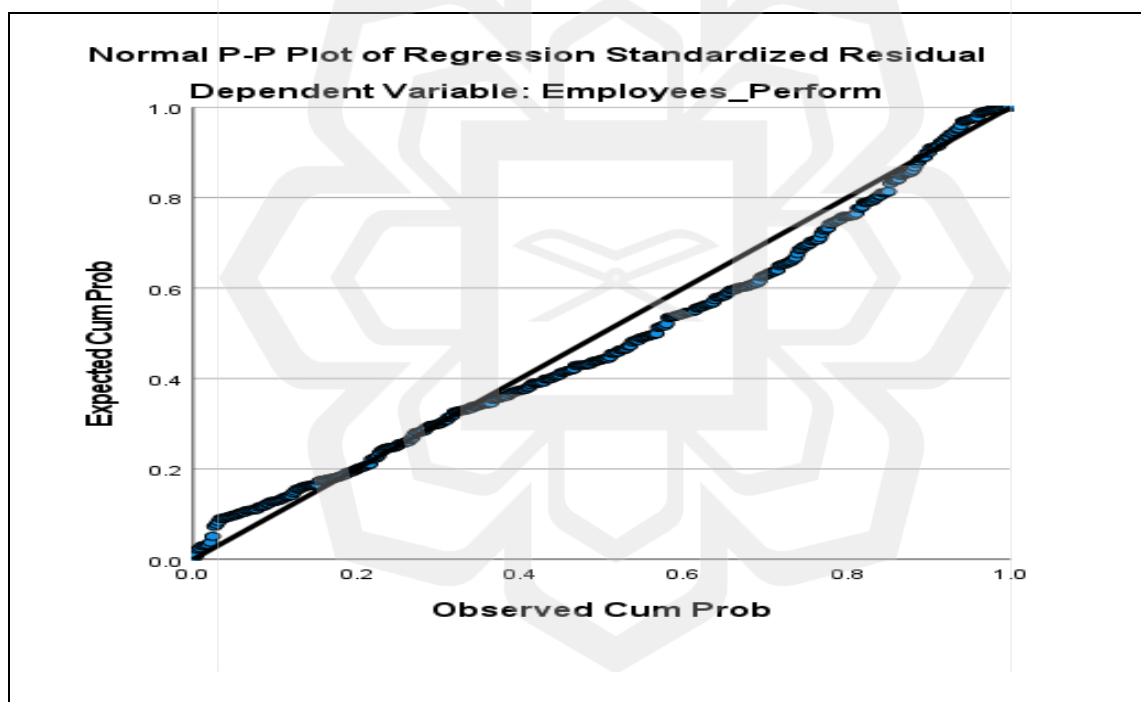
واقترح هير وآخرون (Hair et al, 2019) طريقة للكشف عن الحالة الطبيعية للبيانات، وذلك من خلال فحص قيمة محك الالتواء (Skewness) وكذلك قيمة محك التفلطح (Kurtosis) والتي من المفترض كما أشار كلاين (Kline, 2015) ألا تزيد عن (± 2) ، وفي هذه

الدراسة قام الباحث باتباع هذه الطريقة قبل البدء في تحليل البيانات. حيث تم الكشف عن قيم محك الالتواء والتفطح لكل متغير من متغيرات الدراسة، وأظهرت النتيجة جميع القيم تقع ضمن القيمة المحددة والمقبولة وهي (± 2) التي حددها الإحصائيون ومن ضمنهم (Kline, 2015). حيث بلغت القيمة الأعلى والأدنى لمحك الالتواء بين (0.422 و -0.373)، والقيمة الأدنى والأعلى لمحك التفطح بين (1.711 و -0.739). وبذلك يمكن القول إن بيانات هذه الدراسة تتوزع بشكل طبيعي. والجدول رقم (٤-٥) يستعرض قيم محك التفطح والالتواء لمتغيرات الدراسة.

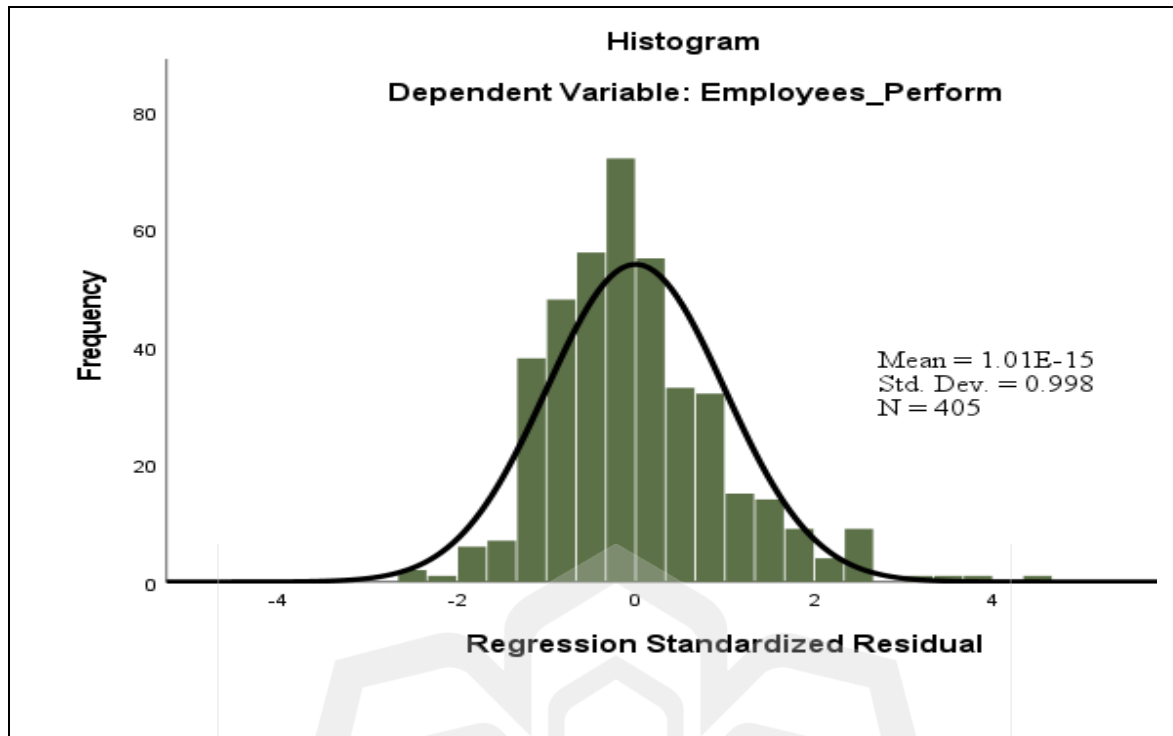
جدول (٤-٥) الالتواء Skewness، التفطح Kurtosis

المحور	الأبعاد	الرمز	Skewness الالتواء	Kurtosis التفطح
الرضا عن الحياة	الرضا عن الحياة الاقتصادية	ES	-0.214	1.066
	الرضا عن الحياة الصحية	HS	0.037	0.678
	التقدير الاجتماعي	SR	-0.052	0.166
الرضا الوظيفي	ظروف العمل	J_W	-0.092	0.463
	الجانب المادي	J_M	-0.373	1.711
	التدريب والنمو المهني	J_T	-0.057	0.616
	الإشراف التربوي	J_S	0.098	0.237
	المكانة الاجتماعية	J_V	-0.122	0.248
الأداء الوظيفي	التخطيط للتدريس	P_P	0.112	-0.373
	التنظيم داخل الصفوف	P_O	0.067	-0.037
	المتابعة والتقييم	P_E	0.422	-0.380
	الإدارة الصفية	P_M	-0.018	-0.431
	القيادة لدى المعلمين	P_L	0.362	-0.739

إضافة إلى ذلك تم فحص الحالة الطبيعية للبيانات من خلال مخطط الاحتمالية العادية (P-P) لبواقي الانحدار المعياري الشكل (١-٤) كما أشار إلى ذلك Pallant, (2016)، والذي يشير إلى أن النقاط مرتبة بشكل معقول في خط قطري بشكل مستقيم مرتبة من الأسفل في اليسار إلى أعلى في اليمين. هذا يشير إلى البيانات لم تنحرف كثيراً عن الحالة الطبيعية لبيانات الدراسة. والرسم البياني (Histogram) الشكل (٢-٤) أيضاً يوضح أن هذه البيانات تتوزع بشكل طبيعي، وهذا يشير إلى الوضع الطبيعي للبيانات لأنها توجد بها انحرافات كبيرة، وبذلك فإن هذه البيانات صالحة ومهيئة للقيام بالتحليلات الإحصائية اللازمة لهذه الدراسة.

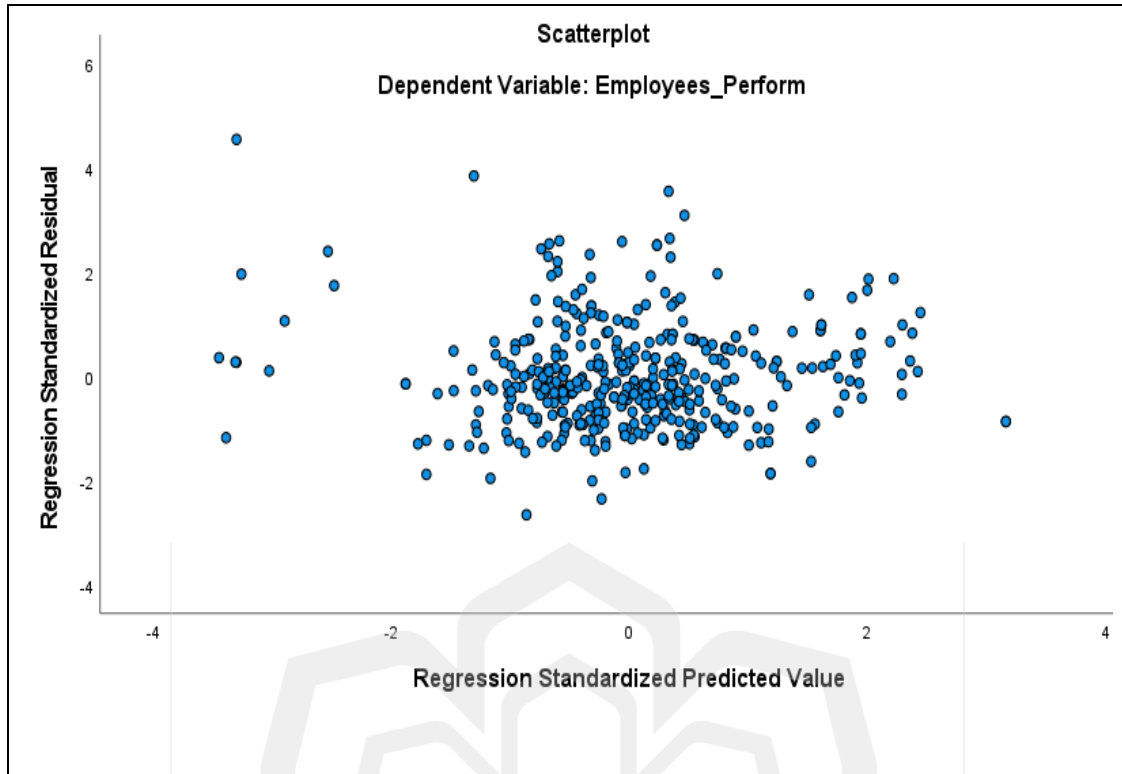


الشكل (١-٤) (P-P-Plot) يوضح التوزيع الطبيعي للبيانات



الشكل (٢-٤) الرسم البياني للتوزيع الطبيعي (Histogram)

إضافة إلى ذلك أشار (Pallant, 2020) إلى إجراء اختبار تجانس التباين لنفس البيانات باستخدام (Scatter plot) وذلك لفحص المخطط الخاص بتبعثر البواقي المعيارية الشكل (٤-٣). والذي يوضح توزيع البواقي بشكل عشوائي تقريباً، ولا يوجد شكل واضح أو نمط معين لتوزيع البواقي، وهذا يشير إلى أن البيانات خالية من المشاكل الخاصة بتوزيع البيانات طبقاً لما أشار إليه (Tabachnick and Fidell, 2013; Pallant, 2020). والشكل (٣-٤) يوضح ذلك.



الشكل (٤-٣) تبعثر البواقي

مصفوفة الارتباط (قوة الارتباط الداخلي)

فحص مصفوفة الارتباط الداخلي الخاصة بمتغيرات الدراسة المستقلة تعتبر من الإجراءات المهمة التي يجب التأكد منها قبل الشروع في إجراء بقية التحليلات الإحصائية، ودرجة الارتباط بين جميع المتغيرات المستقلة يشترط ألا يزيد عن (٠,٨٠)، لأنه تجاوز درجة الارتباط بين متغيرين أو أكثر عن القيمة المحددة (٠,٨٠) قد يشير إلى وجود مشاكل في مصفوفة الارتباط الداخلي لهذه المتغيرات، ويشير ذلك إلى وجود تداخل بين هذه المتغيرات المستقلة، أو إنها تكاد تقيس نفس الشيء (Hair et al. 2019).

وفي الدراسة الحالية فقد تم إجراء اختبار لمصفوفة الارتباط الداخلي للبيانات من خلال التأكد من معامل الارتباط ودرجته بين المتغيرات المستقلة للدراسة، إضافة إلى التأكد من قيمة ومستوى عامل التضخم (VIF) Variance inflation factor وكذلك التسامح (Tolerance) لكافة المتغيرات المستقلة في الدراسة (الرضا عن الحياة، والرضا الوظيفي). وقيمة التسامح تم احتسابها من خلال (١-R²)، أما معامل التضخم فقد تم حسابه على أساس (1/VIF) بمعنى قسمة واحد (١) على التسامح، وعندما تكون قيمة معامل التباين المسموح صغيرة جداً وهي

أقل من (٠,١)، فإنها تشير إلى وجود ارتباط متعدد مرتفع مع المتغيرات المستقلة الأخرى، وهذا يشير إلى احتمالية وجود علاقة بين المتغيرات خطية ومتعددة. أما معامل التضخم فإن قيمته التي تكون أكبر من ١٠ تعتبر مؤشرًا على حدوث مشكلة في العلاقة الخطية والمتعددة (Pallant, 2020).

وبعد إجراء اختبار لمصفوفة الارتباط بين المتغيرات المستقلة للدراسة توضح النتائج التي يعرضها الجدول (٤-٧)، والتي تشير إلى أنه لا توجد قيمة ارتباط بين المتغيرات المستقلة وهي الرضا عن الحياة (الرضا عن الحياة الاقتصادية، الرضا عن الحياة الصحية، التقدير الاجتماعي) والرضا الوظيفي (ظروف العمل وطبيعته، الجانب المادي، التدريب والنمو المهني، الإشراف التربوي، المكانة الاجتماعية) أكبر من القيمة المحددة وهي (٠,٨٠)، وهذا يشير إلى عدم وجود مشاكل أو تداخل في مصفوفة الارتباط بين المتغيرات المستقلة، كما في الجدول (٤-٦). أما بالنسبة لقيمة التسامح، فقد أظهرت النتائج أن جميع القيم كانت أكبر من (٠,١)، وقيم معامل التضخم جميعها كانت أقل من (١٠) وهي القيمة المحددة، وهذه النتائج تشير إلى أن مصفوفة الارتباط بين المتغيرات المستقلة خالية من وجود الخطية المتعددة بين متغيرات الدراسة كما هي موضحة في الجدول (٤-٦).

جدول (٤-٦) عامل التسامح وعامل التضخم

المحور	الأبعاد	الرمز	تضخم التباين VIF	التباين المسموح
الرضا عن الحياة	الرضا عن الحياة الاقتصادية	E_S	1.779	.562
	الرضا عن الحياة الصحية	H_S	2.043	.490
	التقدير الاجتماعي	S_R	1.782	.561
الرضا الوظيفي	ظروف العمل	J_W	.629	1.589
	الجانب المادي	J_M	.596	1.678
	التدريب والنمو المهني	J_T	.493	2.027
	الإشراف التربوي	J_S	.680	1.471
	المكانة الاجتماعية	J_V	.647	1.546

جدول (٤-٧) مصفوفة الارتباط بين محاور الدراسة

المتغيرات المستقلة	E_S	H_S	S_R	J_W	J_M	J_T	J_S	J_V
E_S	1							
H_S	.614**	1						
S_R	.551**	.611**	1					
J_W	.382**	.414*	.453**	1				
J_M	.156**	.186**	.197**	.453**	1			
J_T	.245**	.286**	.279**	.450**	.575**	1		
J_S	.261**	.342**	.300**	.364**	.415**	.475**	1	
J_V	.174**	.221**	.225**	.341**	.411**	.566**	.402**	1

التحليل الوصفي للمستجيبين في الدراسة

التحليل الوصفي لجميع المستجيبين في هذه الدراسة يحتوي على تحليل واعطاء معلومات حول الملف الشخصي من حيث نوع الجنس، والعمر، المؤهل الدراسي، عدد سنوات الخبرة، الوظيفة الذي يؤديها المستجيب، وتهدف الباحث من إجراء عملية التحليل الوصفي للمستجيبين في هذه الدراسة، من أجل معرفة خصائصهم الفردية، وشملت العينة المعلمين في المدارس الحكومية في اليمن، وبلغ العدد الإجمالي للذين شاركوا في هذه الدراسة ٤٠٥ معلمين ومعلمات. وفيما يلي التحليل الوصفي لعينة الدراسة.

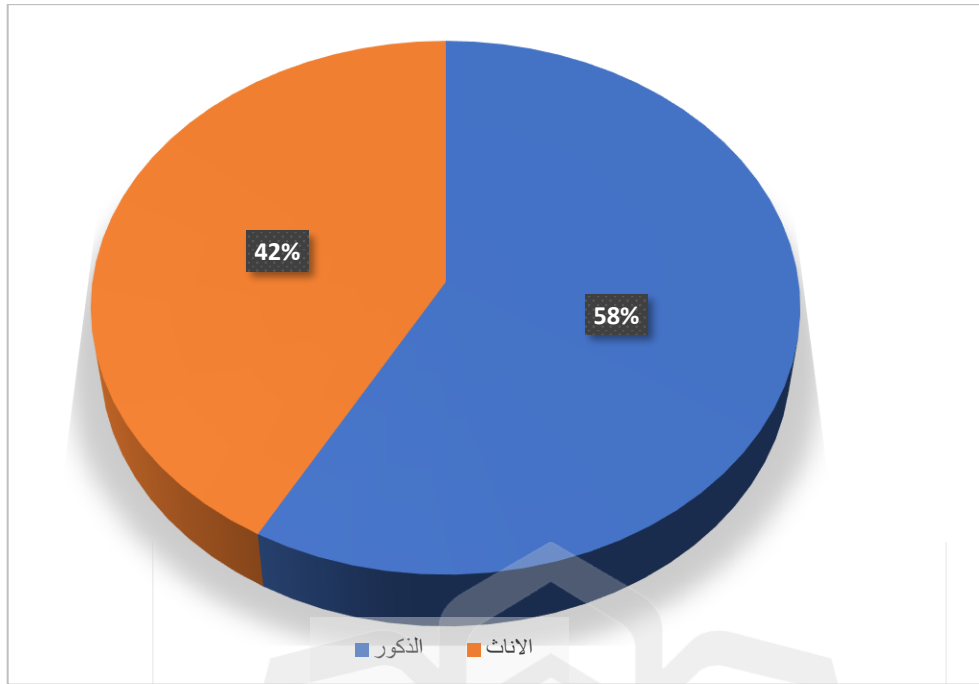
أولاً: التحليل الوصفي للمستجيبين (المعلمين)

تصنيف عينة الدراسة حسب الجنس

شملت هذه الدراسات المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية في اليمن، ويكشف الجدول (٤-٨) تصنيف المستجيبين في هذه الدراسة حسب نوع الجنس، وبلغ عدد الذكور من المعلمين المشاركين في الدراسة (٢٣٧)، ويشكلون نسبة ٥٨,١٪ من إجمالي عينة الدراسة، بينما بلغ عدد المعلمات (١٧١) ونسبة ٤١,٩٪، وهذه النتيجة تعكس توزيع مجتمع الدراسة في المدارس الحكومية في اليمن، حيث تبين أن عدد المعلمين الذكور أكبر من عدد المعلمات، وربما هذه النتيجة تعكس ثقافة المجتمع اليمني الذي يشجع على عمل الذكور في قطاع التعليم. ويوضح الجدول رقم (٤-٨) والشكل رقم (٤-٤) يبين توزيع عينة الدراسة حسب الجنس.

جدول (٤-٨) توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

النوع	العدد	النسبة
ذكور	٢٣٧	٥٨,١
إناث	١٧١	٤١,٩
المجموع	٣٩٨	١٠٠٪



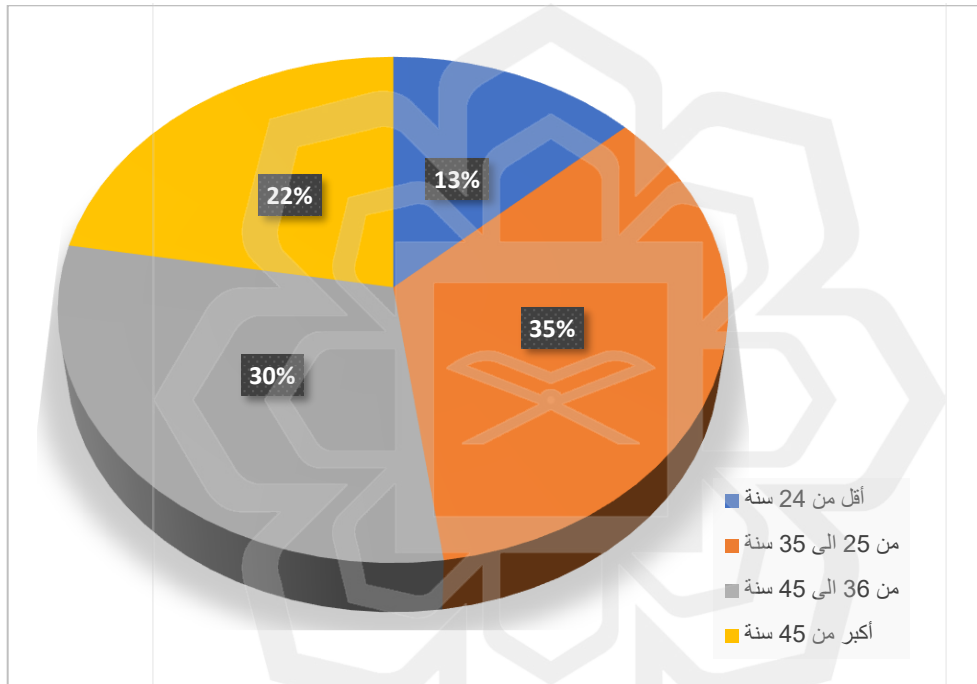
الشكل (٤-٤) تصنيف عينة الدراسة من الموظفين حسب الجنس

تصنيف عينة الدراسة حسب العمر

يستعرض الجدول (٩-٤) تصنيف عينة من المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية في اليمن حسب الفئة العمرية، حيث بلغ عدد المعلمين من الفئة العمرية أقل من ٢٥ سنة (٥٤) معلمًا ومعلمة، ويشكلون نسبة ١٣,٢٪ من إجمالي العينة، وبلغ عدد المعلمين من الفئة العمرية من ٢٥-٣٥ سنة (١٤١)، ويشكلون نسبة ٣٤,٦٪، أما المعلمون من الفئة العمرية من ٣٦-٤٥ فقد بلغ عددهم (١٢٢) ويشكلون نسبة ٢٩,٩٪. وأخيراً، الموظفون الذين هم أكبر من ٤٥ سنة وعددهم (٩١)، ويشكلون نسبة ٢٢,٣٪. والجدول التالي والشكل يوضحان توزيع عينة الدراسة حسب العمر.

جدول (٩-٤) توزيع عينة الدراسة حسب العمر

الفئة	التكرار	النسبة
أقل من ٢٥ سنة	٥٤	٠,١٣٢
من ٢٥-٣٥ سنة	١٤١	٠,٣٤٦
من ٣٦-٤٥ سنة	١٢٢	٠,٢٩٩
أكبر من ٤٥ سنة	٩١	٠,٢٢٣
المجموع	٤٠٨	٪١٠٠



الشكل (٤-٥) توزيع عينة الدراسة حسب العمر

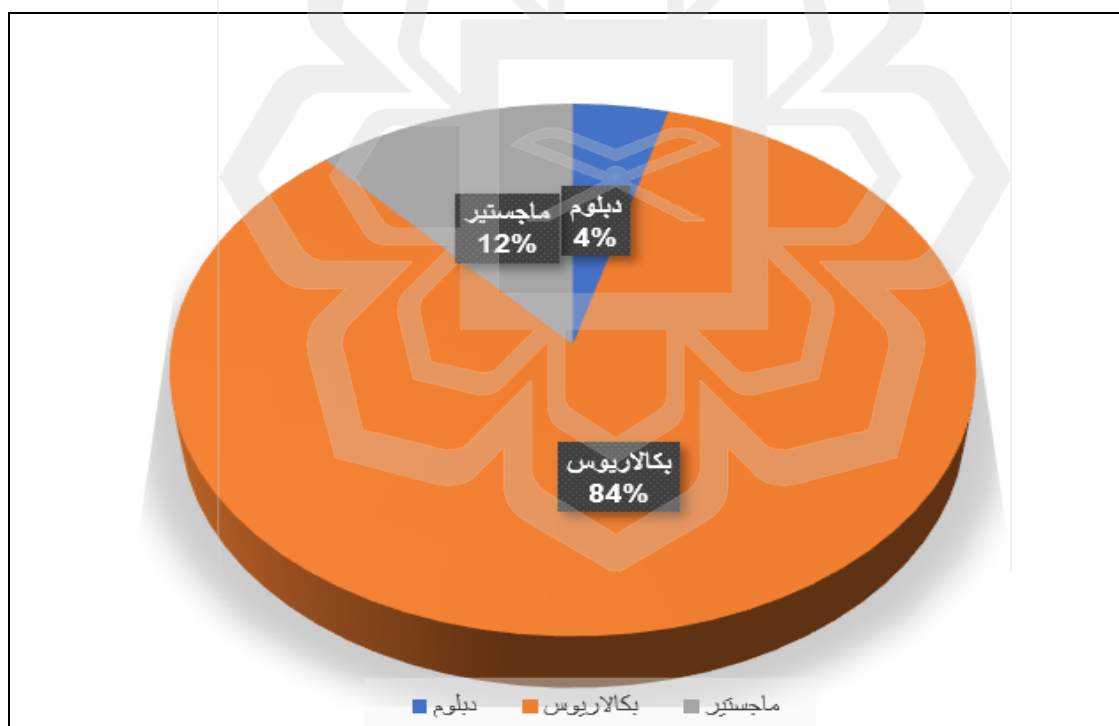
تصنيف عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

يكشف التحليل الوصفي لعينة الدراسة الموضح في الجدول (١٠-٤) تصنيف المستجيبين في هذه الدراسة من المعلمين حسب المؤهل العلمي، تكشف النتائج أن معظم المعلمين هم من الذين يحملون شهادة البكالوريوس، حيث بلغ عدد المعلمين من هذه الفئة (٣٤٤) ويشكلون نسبة ٨٤,٣ ٪، يليهم المعلمون الذين يحملون شهادة الماجستير فما فوق وعددهم ٤٧، ويشكلون ما نسبته ١١,٥ ٪ من جمالي عينة الدراسة، تليها فئة من يحملون مؤهل الدبلوم

وعدددهم ١٧ ويشكلون نسبة ٤,٢٪، وهذه الفئة يتم الاستعانة بها لتغطية العجز في مدارس البنات بصورة استثنائية وأغلبهم متعاقدون. والجدول رقم (٤-١٠) وكذلك الشكل رقم (٤-٦) يوضحان توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل التعليمي.

جدول (٤-١٠) توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل التعليمي

الفئة	التكرار	النسبة
دبلوم	١٧	٤,٢
بكالوريوس	٣٤٤	٨٤,٣
ماجستير فما فوق	٤٧	١١,٥
المجموع	٤٠٨	١٠٠٪



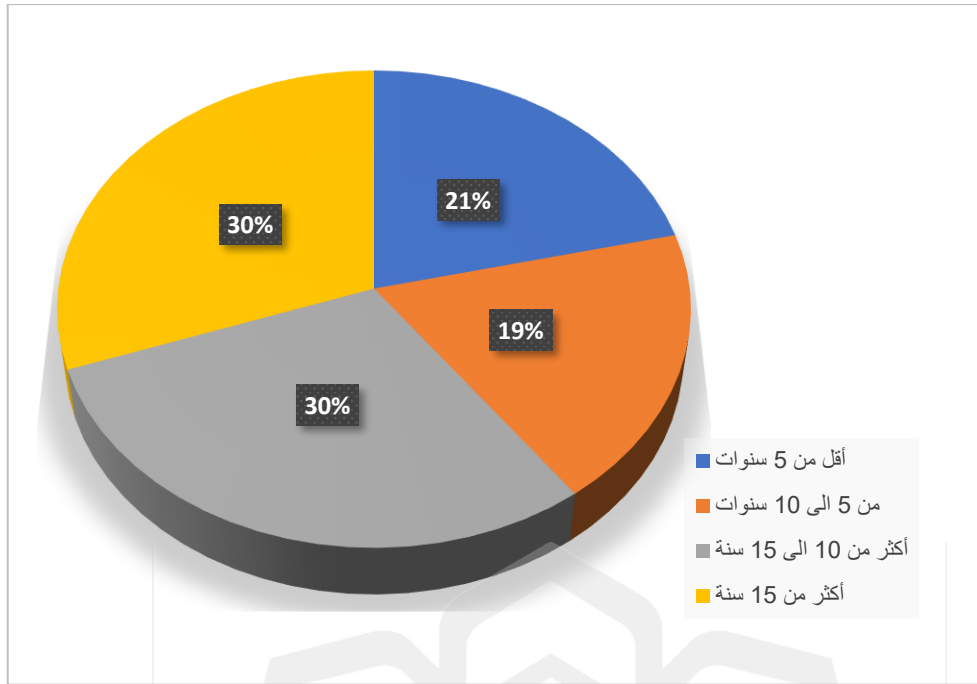
الشكل (٤-٦) توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل التعليمي

تصنيف عينة الدراسة حسب الخبرة

يكشف الجدول (٤-١١) تصنيف المستجيبين، وهم المعلمون في المدارس الحكومية في اليمن طبقاً لعدد سنوات الخبرة، وتظهر النتيجة أن المعلمين الذين لديهم سنوات خبرة في مجال عملهم أقل من ٥ سنوات بلغ عددهم ٨٧ ويشكلون نسبة ٢١,٣٪. أما المعلمون الذين لديهم خبرة عمل من ٥ إلى ١٠ سنوات فقد وصل عددهم إلى ٧٦ ويشكلون نسبة ١٨,٦٪. ثم يأتي المعلمون الذين لديهم خبرة عمل من ١٠ إلى ١٥ سنة وعددهم ١٢١، فيشكلون ما نسبته ٢٩,٧٪. ويشكل المعلمون الذين لديهم خبرة أكثر من ١٥ سنة الأغلبية في هذه الدراسة، حيث بلغ عددهم ١٢٤ ويشكلون نسبة ٣٠,٤٪. والجدول رقم (٤-١١) وكذلك الشكل (٤-٧) يوضحان هذه النسب.

جدول (٤-١١) توزيع عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة

الفئة	التكرار	النسبة
أقل من ٥ سنوات	٨٧	٢١,٣٠٪
من ٥ إلى ١٠ سنوات	٧٦	١٨,٦٠٪
أكثر من ١٠ إلى ١٥ سنة	١٢١	٢٩,٧٠٪
أكثر من ١٥ سنة	١٢٤	٣٠,٤٠٪
المجموع	٤٠٨	١٠٠٪



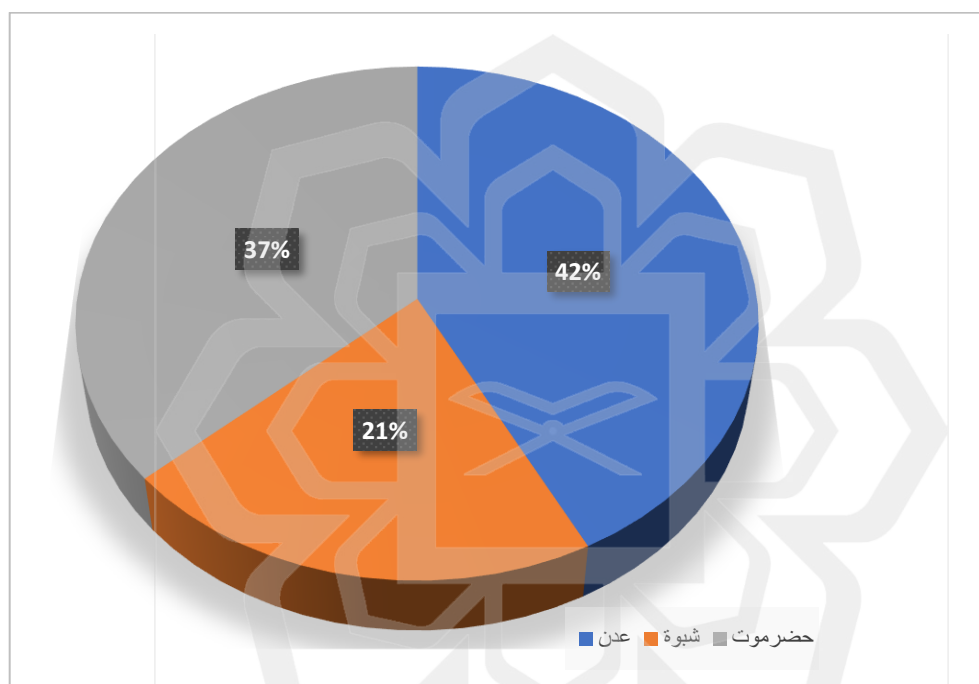
الشكل (٧-٤) توزيع عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة

توزيع عينة الدراسة حسب المحافظة

تم إجراء هذه الدراسة في ثلاث محافظات يمنية، هي عدن، وشبوة، وحضرموت، وهذه المحافظات تمثل الطبيعة السكانية والجغرافية في اليمن، وبلغ عدد المستجيبين من المعلمين في محافظة عدن (١٧٣) ويشكلون نسبة ٤٢,٤٪ من إجمالي العينة، وبلغ عدد المشاركين من محافظة شبوة (٨٦) مستجيب، ويشكلون نسبة ٢١,١٪، أما المشاركون من محافظة حضرموت فقد بلغ عددهم (١٤٩) ويشكلون نسبة ٣٦,٥٪ من إجمالي العينة، وهذه النتائج تعكس توزيع المعلمين في هذه المحافظات، حيث تشكل محافظة عدن أكبر كثافة سكانية، وفيها عدد أكبر من المعلمين، تليها محافظة حضرموت، وأخيراً محافظة شبوة. والجدول رقم (٤-١٢) والشكل (٤-٨) يوضحان توزيع المعلمين المشاركين في هذه الدراسة حسب المحافظة.

جدول (٤-١٢) توزيع عينة الدراسة حسب المحافظة

الفئة	التكرار	النسبة
عدن	١٧٣	٤٢,٤
شبو	٨٦	٢١,١
حضر موت	١٤٩	٣٦,٥
المجموع	٤٠٨	٪١٠٠



الشكل (٤-٨) توزيع عينة الدراسة حسب المحافظة

التحليل العاملي التوكيدي Confirmatory Factor Analysis

يعتبر التحليل العاملي التوكيدي من أهم الأساليب الإحصائية التي تقيس مدى مطابقة النموذج المعتمد للبيانات التي تم الحصول عليها لاختبار النموذج المفترض على أساس نظري، ويتم استخدام التحليل العاملي التوكيدي عندما يستند الباحث في بناء النموذج المقترح على أسس نظرية حول بنية المتغيرات الأساسية والكامنة في النموذج (Byrne, 2016). واعتماداً على الأسس النظرية والدراسات السابقة حول بنية المتغيرات والعلاقات بينها، يقترح الباحث مسبقاً العلاقات

بين المقاييس والعوامل الأساسية، ثم يقوم بإجراء الاختبارات الإحصائية لهذه البنية المفترضة. وبالتالي، يقوم الباحث استخدام التحليل العاملي التوكيدي عندما تتوفر لديه نظرية متطورة يبنى عليها نموذج القياس (Byrne, 2016).

وعند إجراء التحليل العاملي التوكيدي لنموذج القياس، فلا بد من اتباع بعض الخطوات لتقييم نموذج القياس، مثل تقييم جودة ملائمة نموذج القياس لمعرفة مطابقة النموذج المحدد مع النموذج المفترض، وكذلك تقييم الصلاحية التكوينية التي تشمل الصدق التقاربي والصدق التمايزي. ويتم تقييم مطابقة هذا النموذج القياسي من خلال مؤشر كاي تربيع (X^2) لاختبار فرضية العدم، وكذلك للتأكد من حسن المطابقة بين النموذج المفترض وبيانات الدراسة المأخوذة من العينة، ويستخدم إلى جانب مربع كاي درجة الحرية المرتبطة به عند مستوى قيمة معنوية ($p > 0.01$) وذلك طبقاً لاقتراحات هير وآخرون (Hair et al. 2019). ويجب أن تكون القيمة المعيارية لكاي سكوير CMIN عند قسمته على درجة الحرية df (CMIN/DF) أقل من القيمة ٣ وعندها تكون مطابقة النموذج مناسبة. ومع ذلك، فإن قيمة (CMIN/DF) تعتمد بدرجة كبيرة على حجم العينة، وبالتالي فإنه يتم قبول قيمة (CMIN/DF) إذا كانت من ٤ إلى ٥ أو أقل منها (Hair et al. 2019).

ومن أهم المؤشرات الأخرى التي يستدل بها لقياس مطابقة أنموذج القياس، والتي غالباً ما يتم استخدامها من قبل جميع الباحثون هو مؤشر التطابق المقارن Comparative Fit Index (CFI) وهذا المؤشر يعتمد على مقارنة قيمة مربع كاي في كلا النموذجين الافتراضي والمستقل، وقيمة هذا المؤشر تشير إلى درجة جودة الأنموذج الافتراضي عند مقارنته مع أنموذج العدم والذي يشير على عدم وجود ارتباط أو علاقة قوية بين جميع المتغيرات في الأنموذج، وتعتبر قيمة (CFI) إذا كانت أكبر من (٠,٩٠) مطابقة مقبولة، وإذا كانت القيمة أكبر من (٠,٩٥) تعتبر جودة مطابقة النموذج ممتازة (Hari et al. 2019). ويتم استخدام المؤشر الذي اقترحه تاكر-لويس Tucker-Lewis Index (TLI)، ويعتبر أن مطابقة النموذج مقبولة إذا كانت قيمته (٠,٩٠) فما فوق. كما تم النظر إلى مؤشر المطابقة المتزايدة (IFI)، ومؤشر المطابقة المعياري (NFI)، والتي يجب أن تكون قيمهم أكبر من (٠,٩٠) لتكون مطابقة مقبولة (Hair et al, 2019).

إلى جانب ذلك تستخدم بعض المؤشرات المطابقة المهمة مثل مؤشر الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب والذي عرف باسم (RMSEA) وهي مختصر لعبارة Mean square Error of Approximation Root، وتشير قيمة هذا المؤشر إلى أنه كلما اقتربت من الصفر دل ذلك على جودة المطابقة، وتعتبر القيمة الأقل من (٠,٠٥) مطابقة جيدة، وأقل من (٠,٠٨) مطابقة مقبولة، بينما إذا تجاوزت القيمة (٠,٠٨٠) فإنها تعتبر غير مقبولة، ولا بد من إجراء إعادة تقييم النموذج (Byrne, 2016). ويعتبر مؤشر الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب من أفضل المؤشرات التي تكشف عن جودة مطابقة نموذج القياس.

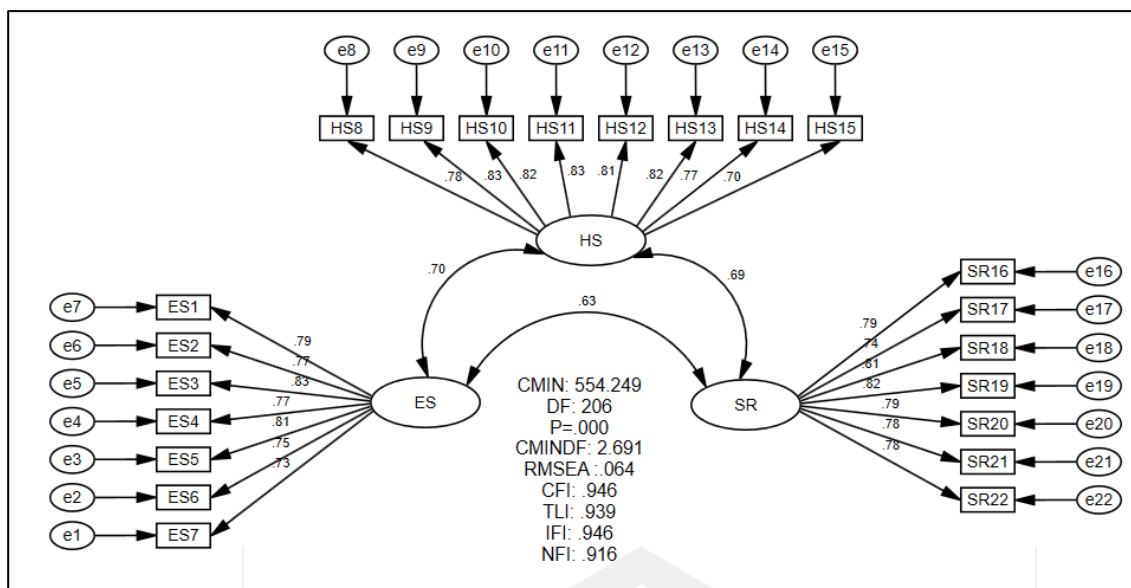
والخطوة اللاحقة هي التأكد من صدق وثبات النموذج، ويستخدم مؤشر الثبات المركب Composite Reliability (CR) أو كرونباخ ألفا والذي يجب أن تكون قيمته أكبر من (٠,٧٠)، ونسبة تشبع أو ارتباط (Loading) كل فقرة بمحورها لقياس صدق التطابق، بينما يتم استخدام مقياس التباين المستخلص (AVE) Average Variance Extracted وهو تربيع الارتباط العنصر بمحوره، والذي يجب أن يكون أكبر من ٠,٥٠. إضافة إلى ذلك فإن مؤشر الموثوقية القصوى Maximal Reliability MaxR(H) يستخدم لقياس موثوقية أو ثبات هذا النموذج، نظرًا لأنه أكثر ملاءمة للمتغيرات الكامنة (Drewes, 2000 ; Sharma, 2019)، والقيمة الموصى بها للحصول على الموثوقية القصوى هي أكبر من ٠,٧٠ (Hancock and Mueller, 2001). كما أن الجذر التربيعي للتباين المستخلص يجب أن يكون أكبر من الارتباط بين المتغيرات لقياس صدق التمايز (Byrne, 2016).

وفي هذه الدراسة فإن إجراء تقييم نموذج القياس تم على مرحلتين. المرحلة الأولى وهي إجراء التحليل العاملي التوكيدي لكل متغير أو بناء فردي من متغيرات الدراسة وهي الرضا عن الحياة (الرضا عن الحياة الاقتصادية، الرضا عن الحياة الصحية، التقدير الاجتماعي)، الرضا الوظيفي (ظروف العمل وطبيعته، الجانب المادي، التدريب والنمو المهني، الإشراف التربوي، المكانة الاجتماعية)، الأداء الوظيفي. وفي المرحلة الثانية هي إجراء التحليل العاملي التوكيدي الكلي لنموذج القياس (الذي يشمل جميع متغيرات الدراسة). حيث إن النموذج القياسي يربط بين المتغيرات الكامنة الرئيسية في الدراسة مع بعضها البعض، للتأكد من مدى مطابقة الأنموذج، كما يتم الكشف عن الصدق والثبات للنموذج والتأكد من مؤشرات صدق التطابق والتمايز

للمنموذج. والمقطع التالي يستعرض إجراء التحليل العاملي التوكيدي للرضا عن الحياة، الرضا الوظيفي، والأداء الوظيفي.

التحليل العاملي التوكيدي لمتغير الرضا عن الحياة

أُتموذج الرضا عن الحياة في هذه الدراسة يحتوي على ثلاثة أبعاد هي الرضا عن الحياة الاقتصادية، الرضا عن الحياة الصحية، التقدير الاجتماعي. حيث أظهرت النتائج التحليل العاملي التوكيدي أن مؤشرات القياس الخاصة بمطابقة هذا النموذج تعتبر ممتازة. حيث بلغ مؤشر مربع الكاي (٥٥٤,٢٤٩) ودرجة الحرية (٢٠٦)، وبلغت قيمة مربع كاي المعيارية وهي حاصل قسمة قيمة مربع كاي على درجة الحرية (٢,٦٩) وتشير إلى درجة جودة مطابقة ممتازة لأنها أقل من القيمة المعيارية الموصى بها وهي (٥). كذلك فإن مؤشر الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب والذي عرف باسم (RMSEA) بلغت قيمته (٠,٠٦٤) وتدل على جودة مطابقة النموذج لأنها أقل من القيمة المحددة وهي (٠,٠٨٠). أما مؤشر المطابقة المقارن فقد بلغت قيمته (٠,٩٥) وكذلك مؤشر تاكر لويس حيث بلغت قيمته (٠,٩٤)، كذلك فإن قيمة مؤشر المطابقة المتزايدة IFI بلغت قيمته (٠,٩٥)، والمطابقة المعيارية NFI والتي كانت قيمها (٠,٩٢) وهذا يدل على مطابقة ممتازة للنموذج (Hair et al, 2019). لذلك يمكن القول إن نموذج الرضا عن الحياة قد حصل على مستوى المطابقة المطلوبة. والشكل (٩-٤)، والجدول (٤-١٣) يوضح قيم مؤشرات أنموذج الرضا عن الحياة.



الشكل (٩-٤) التحليل العاملي التوكيدي للرضا عن الحياة

ملاحظة: ES = الرضا عن الحياة الاقتصادية، HS = الرضا عن الحياة الصحية، SR = التقدير الاجتماعي

جدول (١٣-٤) مؤشرات نموذج للرضا عن الحياة

رمز المؤشر	اسم المؤشر	قيمة المؤشر	جودة المؤشر
CMIN	كاي سكوير	٥٥٤,٢٤٩	—
P	قيمة P-value	٠,٠٠٠	—
FD	درجة الحرية	٢٠٦	—
CMIN/DF	كاي سكوير/درجة الحرية	٢,٦٩	مناسبة جداً
RMSEA	الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب	٠,٠٦٤	مناسبة جداً
CFI	جودة المطابقة المقارن	٠,٩٥	ممتازة
TLI	المطابقة غير المعيارية (تاكر - لويس)	٠,٩٤	مناسبة
IFI	مؤشر المطابقة المتزايدة	٠,٩٥	ممتازة
NFI	مؤشر المطابقة المعياري	٠,٩٢	مناسبة

الصدق والثبات لأنموذج الرضا عن الحياة

أولاً: صدق التقارب Convergent Validity

تمت الإشارة سابقاً إلى أنه عند إجراء التحليل العاملي التوكيدي، فإنه لا بد من قياس الصدق والثبات للنموذج من خلال بعض الأدوات والمؤشرات الإحصائية، وبالنسبة لأنموذج الرضا عن الحياة فقد أظهر الشكل (٤-١١) أن التشبعات لجميع فقرات الأنموذج كانت بين (٠,٧٧ - ٠,٩٦)، وهي فوق القيمة الموصى بها (Byrne, 2016) و (Collier, 2020)، وهذا يؤكد قوة الارتباط بين كل فقرة في الأنموذج مع البعد الخاص بها. كذلك فإن الثبات المركب (CR) لجميع محاور النموذج كانت أكبر من القيمة الموصى بها وهي (٠,٧٠)، حيث تراوحت قيمة الثبات المركب بين (٠,٩٢ - ٠,٩٣)، وكذلك مؤشر الموثوقية القصوى MaxR(H) حيث بلغت قيمها (٠,٩٢ - ٠,٩٤)، وهي أكبر من القيمة الموصى. وكذلك قيمة متوسط التباين المستخلص (AVE)، فقد بلغت قيمتها بين (٠,٦١ - ٠,٦٣) وهي قيم أكبر من (٠,٥٠) ويحقق صدق تطابق هذا النموذج الرضا عن الحياة، ويستعرض الجدول (٤-١٤) ثبات وصدق تطابق النموذج.

جدول (٤-١٤) ثبات وصدق تطابق النموذج الرضا عن الحياة

اسم المحور	الفقرة	التشيع	الثبات المركب (CR)	التباين المستخلص (AVE)	الموثوقية القصوى MaxR(H)
الرضا عن الحياة الاقتصادية	ES1	0.79	0.92	0.61	0.92
	ES2	0.77			
	ES3	0.83			
	ES4	0.77			
	ES5	0.81			
	ES6	0.75			
	ES7	0.73			
الرضا عن الحياة الصحية	HS8	0.78	0.93	0.63	0.94
	HS9	0.83			
	HS10	0.62			
	HS11	0.83			
	HS12	0.81			
	HS13	0.82			
	HS14	0.77			
التقدير الاجتماعي	HS15	0.70	0.92	0.62	0.92
	SR16	0.79			
	SR17	0.74			
	SR18	0.81			
	SR19	0.82			
	SR20	0.79			
	SR21	0.78			
	SR22	0.78			

صدق التمايز لنموذج الرضا عن الحياة Discriminant Validity

قام الباحث باختبار صدق التمايز بين مكونات أو أبعاد نموذج الرضا عن الحياة، وذلك من أجل التأكد من عدم تداخل مكونات النموذج بعضها ببعض، بمعنى آخر ألا يكون هناك متغيران أو أكثر يقيسان نفس الشيء، وتم التأكد من مدى الصدق والتمايز بين مكونات الرضا عن الحياة من خلال مقارنة قيم الجذر التربيعي لمتوسطات التباين المستخلص (AVE) لكل بنية (أو محور) مع تقدير الارتباطات أو العلاقات بين التركيبات أو الأبعاد الأخرى، ويجب أن يكون الجذر التربيعي للتباين المستخلص لكل بنية أو محور أكبر من الارتباط بين هذا البناء (المحور) وجميع الأبعاد الأخرى (Collier, 2020). وفي هذا النموذج فإن قيمة الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخلص (AVE) لكل بُعد من أبعاد النموذج (المؤشر عليها بالأسود الغامق) أكبر من قيمة الارتباط بين هذا البعد والأبعاد الأخرى، وهذا يؤكد صدق التمايز بين مكونات

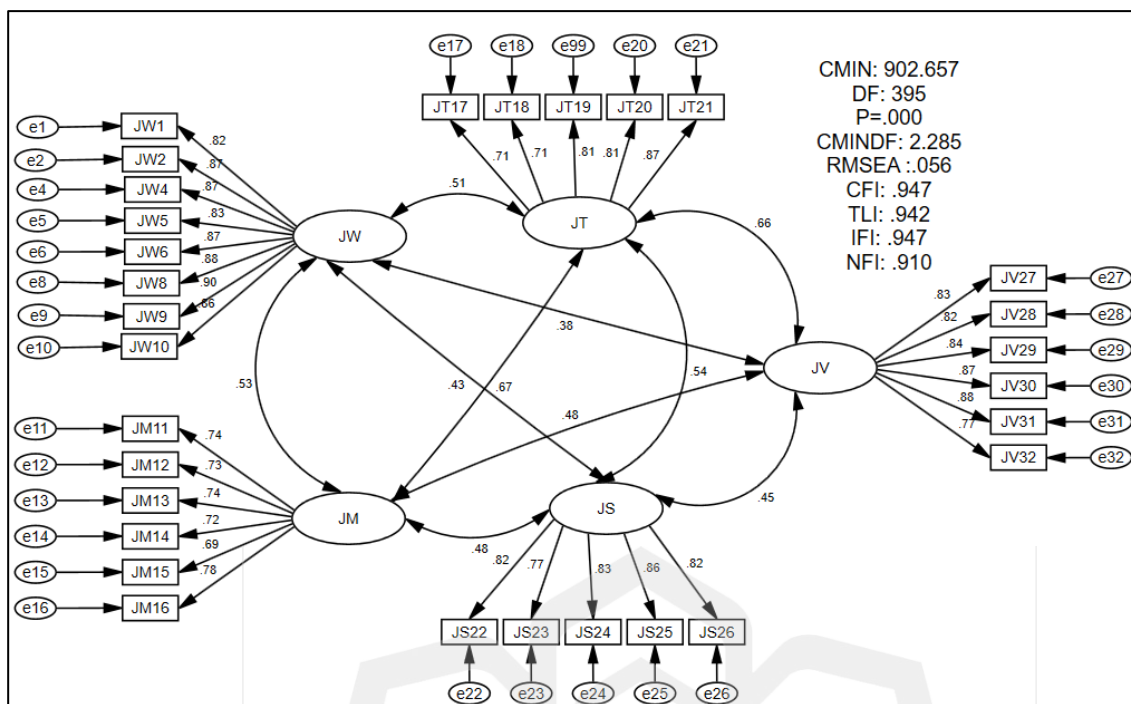
أتمودج الرضا عن الحياة. والجدول (١٥-٤) يوضح قيم الجذر التربيعي للتباين المستخلص لكل بُعد من أبعاد الأتمودج وقيم الارتباط بين أبعاد الأتمودج الأخرى.

جدول (١٥-٤) الجذر التربيعي للتباين المستخلص وقيم الارتباط بين أبعاد النموذج

المحور	ES	HS	SR
الرضا عن الحياة الاقتصادية (ES)	0.779		
الرضا عن الحياة الصحية (HS)	0.698***	0.796	
التقدير الاجتماعي (SR)	0.630***	0.686***	0.788

التحليل العاملي التوكيدي للرضا الوظيفي

يتكون أتمودج الرضا الوظيفي في الدراسة الحالية من خمسة أبعاد وهي (ظروف العمل وطبيعته، الجانب المادي، التدريب والنمو المهني، الإشراف التربوي، المكانة الاجتماعية). حيث أظهرت النتائج التحليل العاملي التوكيدي أن تشبع الفقرتين (jw3 and jw7) كان أقل من (٠,٥٠) وبالتالي تم حذف هاتين الفقرتين من النموذج لكيلا تؤثر على النتائج حسب نصائح هير وآخرون (٢٠١٩)، وبيرن (Byrne, 2016)، وبعد القيام بذلك، تم إعادة اختبار نموذج الرضا الوظيفي، وأظهرت النتائج أن مؤشرات القياس لهذا النموذج تعتبر مقبولة. حيث بلغ مؤشر مربع الكاي (٩٠٢,٦٥٧) ودرجة الحرية (٣٩٥)، وقيمة P كانت أقل من (٠,٠٠٠)، وبلغت قيمة مربع كاي المعيارية وهي حاصل قسمة قيمة مربع كاي على درجة الحرية (٢,٢٨) وتشير إلى درجة جودة مطابقة ممتازة لأنها أقل من القيمة المعيارية الموصى بها وهي (٥). كذلك فإن مؤشر الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب والذي عرف باسم (RMSEA) بلغت قيمته (٠,٠٥٦) وتدل على جودة مطابقة النموذج لأنها أقل من القيمة المحددة وهي (٠,٠٨٠). أما مؤشر المطابقة المقارن فقد بلغت قيمته (٠,٩٥) وكذلك مؤشر تاكر لويس حيث بلغت قيمته (٠,٩٤)، كذلك فإن قيمة مؤشر المطابقة المتزايدة IFI بلغت قيمته (٠,٩٥)، والمطابقة المعيارية NFI والتي كانت قيمها (٠,٩١) وهذا يدل على مطابقة ممتازة للنموذج (Hair et al, 2019). لذلك يمكن القول إن نموذج الرضا الوظيفي قد حصل على مستوى المطابقة المطلوبة. والشكل (١٠-٤)، والجدول (١٨-٤) يوضح قيم مؤشرات أتمودج الرضا الوظيفي.



الشكل (٤-١٠) التحليل العاملي التوكيدي للرضا الوظيفي

ملاحظة: JW= ظروف العمل وطبيعته، JM= الجانب المادي، JT= التدريب والنمو المهني، JS= الإشراف التربوي، JV= المكانة الاجتماعية

جدول (٤-١٦) مؤشرات أتمودج الرضا الوظيفي

رمز المؤشر	اسم المؤشر	قيمة المؤشر	جودة المؤشر
CMIN	كاي سكوير	٩٠٢,٦٥٧	—
P	قيمة P-value	٠,٠٠٠	—
FD	درجة الحرية	٣٩٥	—
CMIN/DF	كاي سكوير/درجة الحرية	٢,٢٨	ممتازة
RMSEA	الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب	٠,٠٥٦	ممتازة
CFI	جودة المطابقة المقارن	٠,٩٥	ممتازة
TLI	المطابقة غير المعيارية (تاكر - لويس)	٠,٩٤	ممتازة
IFI	مؤشر المطابقة المتزايدة	٠,٩٥	ممتازة
NFI	مؤشر المطابقة المعياري	٠,٩١	ممتازة

الصدق والثبات لأنموذج الرضا الوظيفي

أولاً: صدق التقارب Convergent Validity

أظهر الشكل (٤-٨) أن التشبعات لجميع فقرات الأنموذج كانت بين (٠,٦٩-٠,٩٠)، وهي فوق القيمة الموصى بها (Byrne, 2016) و (Collier, 2020)، وهذا يؤكد قوة الارتباط بين كل فقرة في الأنموذج مع البعد الخاص بها. كذلك فإن الثبات المركب (CR) لجميع محاور النموذج كانت أكبر من القيمة الموصى بها وهي (٠,٧٠)، حيث تراوحت قيمة الثبات المركب بين (٠,٨٨-٠,٩٦)، وكذلك مؤشر الموثوقية القصوى MaxR(H) حيث بلغت قيمتها (٠,٩٦-٠,٩٦)، وهي أكبر من القيمة الموصى. وكذلك قيمة متوسط التباين المستخلص (AVE)، فقد بلغت قيمتها بين (٠,٥٤-٠,٧٤) وهي قيم أكبر من (٠,٥٠) ويحقق صدق تطابق هذا النموذج الرضا الوظيفي، ويستعرض الجدول (٤-١٧) ثبات وصدق تطابق النموذج.

جدول (٤-١٧) ثبات وصدق تطابق النموذج الرضا الوظيفي

اسم المحور	الفقرة	التشيع	الثبات المركب (CR)	التباين المستخلص (AVE)	الموثوقية القصوى MaxR(H)
ظروف العمل وطبيعته	JW1	0.82	0.66	0.74	0.96
	JW2	0.87			
	JW4	0.87			
	JW5	0.83			
	JW6	0.87			
	JW8	0.88			
	JW9	0.80			
	JW10	0.86			
الجانب المادي	JM11	0.74	0.88	0.54	0.88
	JM12	0.73			
	JM13	0.74			
	JM14	0.72			
	JM15	0.69			
	JM16	0.78			
التدريب والنمو المهني	JT17	0.71	0.89	0.62	0.90
	JT18	0.71			
	JT19	0.81			
	JT20	0.81			
	JT21	0.87			
الإشراف التربوي	JS22	0.82	0.91	0.67	0.92
	JS23	0.77			
	JS24	0.83			
	JS25	0.86			
	JS26	0.82			
المكانة الاجتماعية	JV27	0.83	0.93	0.70	0.94
	JV28	0.82			
	JV29	0.84			
	JV30	0.87			
	JV31	0.88			
	JV32	0.77			

صدق التمايز لنموذج الرضا الوظيفي Discriminant Validity

قام الباحث باختبار صدق التمايز بين مكونات أو أبعاد نموذج الرضا الوظيفي، خلال مقارنة قيم الجذر التربيعي لمتوسطات التباين المستخلص (AVE) لكل بنية (أو محور) مع تقدير الارتباطات أو العلاقات بين التركيبات أو الأبعاد الأخرى، وفي هذا النموذج فإن قيمة الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخلص (AVE) لكل بُعد من أبعاد النموذج (المؤشر عليها بالأسود الغامق) أكبر من قيمة الارتباط بين هذا البعد والأبعاد الأخرى، وهذا يؤكد صدق التمايز بين

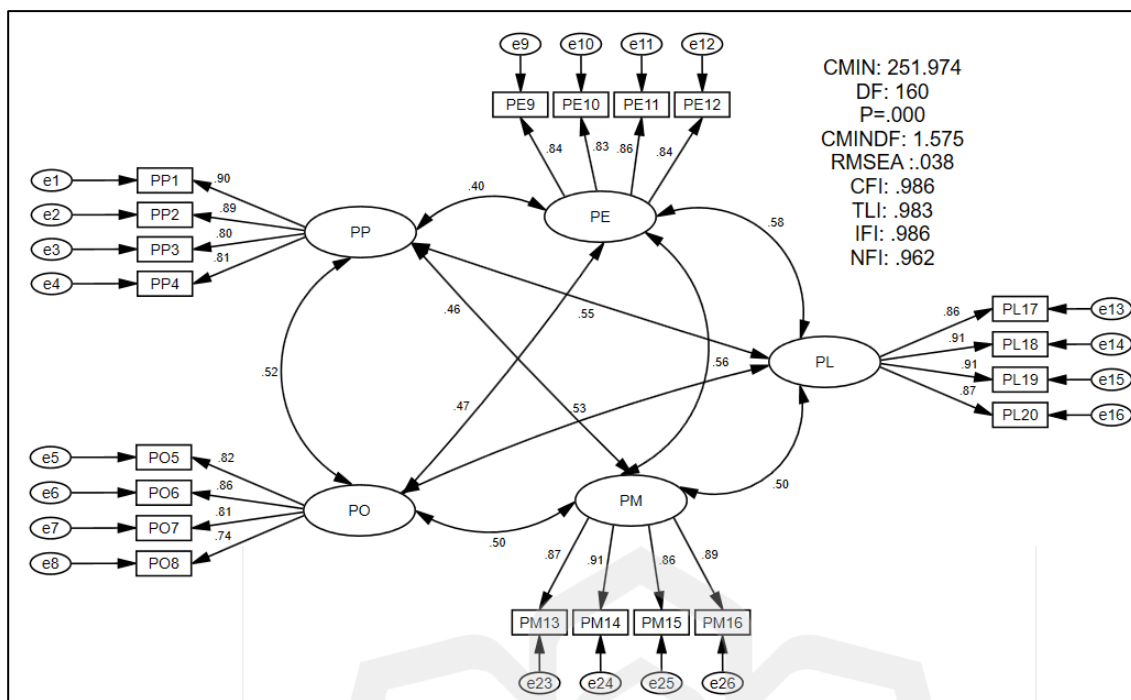
مكونات أنموذج الرضا الوظيفي. والجدول (١٨-٤) يوضح قيم الجذر التربيعي للتباين المستخلص لكل بُعد من أبعاد الأنموذج وقيم الارتباط بين أبعاد الأنموذج الأخرى.

جدول (١٨-٤) الجذر التربيعي للتباين المستخلص وقيم الارتباط بين أبعاد النموذج

المحور	JW	JM	JT	JS	JV
ظروف العمل وطبيعته (JW)	0.862				
الجانب المادي (JM)	0.526***	0.735			
التدريب والنمو المهني (JT)	0.509***	0.671***	0.784		
الإشراف التربوي (JS)	0.429***	0.477***	0.543***	0.821	
المكانة الاجتماعية (JV)	0.379***	0.481***	0.661***	0.450***	0.836

التحليل العاملي التوكيدي للأداء الوظيفي

أنموذج الأداء الوظيفي للمعلمين في هذه الدراسة يحتوي على خمسة أبعاد هي التخطيط للتدريس، التنظيم داخل الصفوف، المتابعة والتقييم، الإدارة الصفية، القيادة لدى المعلمين. حيث أظهرت النتائج التحليل العاملي التوكيدي أن مؤشرات القياس الخاصة بمطابقة هذا النموذج تعتبر ممتازة. حيث بلغ مؤشر مربع الكاي (٢٥١,٩٧٤) ودرجة الحرية (١٦٠)، وقيمة p أقل من (٠,٠٠٠)، وبلغت قيمة مربع كاي المعيارية وهي حاصل قسمة قيمة مربع كاي على درجة الحرية (١,٥٧) وتشير إلى درجة جودة مطابقة ممتازة لأنها أقل من القيمة المعيارية الموصى بها وهي (٥). كذلك فإن مؤشر الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الإقتراب والذي عرف باسم (RMSEA) بلغت قيمته (٠,٠٣٨) وتدل على جودة مطابقة النموذج لأنها أقل من القيمة المحددة وهي (٠,٠٨٠). أما مؤشر المطابقة المقارن فقد بلغت قيمته (٠,٩٨) وكذلك مؤشر تاكر لوييس حيث بلغت قيمته (٠,٩٨)، كذلك فإن قيمة مؤشر المطابقة المتزايدة IFI بلغت قيمته (٠,٩٨)، والمطابقة المعيارية NFI كانت قيمها (٠,٩٦) وهذا يدل على مطابقة ممتازة للنموذج (Hair et al, 2019). لذلك يمكن القول إن نموذج الأداء الوظيفي قد حصل على مستوى المطابقة المطلوب. والشكل (١١-٤)، والجدول (١٩-٤) يوضحان قيم مؤشرات أنموذج الأداء الوظيفي.



الشكل (١١-٤) التحليل العاملي التوكيدي للأداء الوظيفي

جدول (١٩-٤) مؤشرات أنموذج الأداء الوظيفي

رمز المؤشر	اسم المؤشر	قيمة المؤشر	جودة المؤشر
CMIN	كاي سكوير	251.974	—
P	قيمة P-value	0.000	—
FD	درجة الحرية	160	—
CMIN/DF	كاي سكوير/درجة الحرية	1.575	ممتازة
RMSEA	الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب	0.038	ممتازة
CFI	جودة المطابقة المقارن	0.98	ممتازة
TLI	المطابقة غير المعيارية (تاكر - لويس)	0.98	ممتازة
IFI	مؤشر المطابقة المتزايدة	0.98	ممتازة
NFI	مؤشر المطابقة المعياري	0.96	ممتازة

الصدق والثبات لأنموذج الأداء الوظيفي

أظهر الشكل (١١-٤) الخاص بالتحليل العاملي لمقياس الأداء الوظيفي أن التشبعات لجميع فقرات الأنموذج كانت بين (٠,٧٤-٠,٩١)، وهي فوق القيمة الموصى بها (Byrne, 2016) و

(Collier, 2020). كذلك فإن الثبات المركب (CR) لجميع محاور النموذج كانت أكبر من القيمة الموصى بها وهي (٠,٧٠)، حيث تراوحت قيمة الثبات المركب بين (٠,٨٨-٠,٩٤)، وكذلك مؤشر الموثوقية القصوى MaxR(H) حيث بلغت قيمتها (٠,٨٨-٠,٩٤)، وهي أكبر من القيمة الموصى. وكذلك قيمة متوسط التباين المستخلص (AVE)، فقد بلغت قيمتها بين (٠,٦٤-٠,٧٩) وهي قيم أكبر من (٠,٥٠) ويحقق صدق تطابق هذا النموذج للأداء الوظيفي، ويستعرض الجدول (٤-٢٠) ثبات وصدق تطابق النموذج.

جدول (٤-٢٠) ثبات وصدق تطابق النموذج للأداء الوظيفي

اسم المحور	الفقرة	التشبع	الثبات المركب (CR)	التباين المستخلص (AVE)	الموثوقية القصوى MaxR(H)
التخطيط للتدريس	PP1	0.90	0.91	0.73	0.92
	PP2	0.89			
	PP3	0.80			
	PP4	0.81			
التنظيم داخل الصفوف	PO5	0.82	0.88	0.65	0.87
	PO6	0.86			
	PO7	0.81			
	PO8	0.74			
المتابعة والتقييم	PE9	0.84	0.90	0.71	0.91
	PE10	0.83			
	PE11	0.86			
	PE12	0.84			
الإدارة الصفية	PM13	0.87	0.93	0.78	0.94
	PM14	0.91			
	PM15	0.86			
	PM16	0.89			
القيادة لدى المعلمين	PL17	0.86	0.94	0.79	0.94
	PL18	0.91			
	PL19	0.91			
	PL20	0.87			

صدق التمايز لنموذج الأداء الوظيفي Discriminant Validity

قام الباحث باختبار صدق التمايز بين مكونات أو أبعاد نموذج الأداء الوظيفي، خلال مقارنة قيم الجذر التربيعي لمتوسطات التباين المستخلص (AVE) لكل بنية (أو محور) مع تقدير الارتباطات أو العلاقات بين التركيبات أو الأبعاد الأخرى، وفي هذا النموذج، فإن قيمة الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخلص (AVE) لكل بُعد من أبعاد النموذج (المؤشر عليها بالأسود الغامق) أكبر من قيمة الارتباط بين هذا البعد والأبعاد الأخرى، وهذا يؤكد صدق التمايز بين مكونات نموذج الأداء الوظيفي. والجدول (٤-٢١) يوضح قيم الجذر التربيعي للتباين المستخلص لكل بُعد من أبعاد النموذج وقيم الارتباط بين أبعاد النموذج الأخرى.

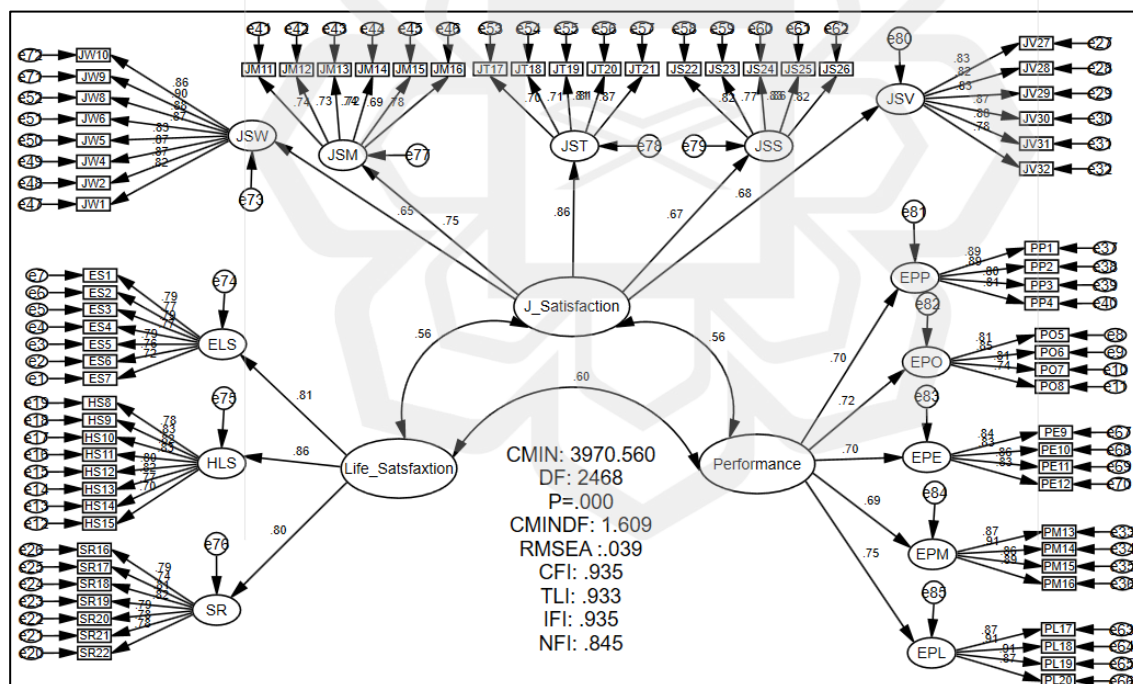
جدول (٤-٢١) الجذر التربيعي للتباين المستخلص وقيم الارتباط بين أبعاد النموذج

المحور	PP	PO	PE	PM	PL
التخطيط للتدريس (PP)	0.851				
التنظيم داخل الصفوف (PO)	0.516***	0.805			
المتابعة والتقييم (PE)	0.403***	0.467***	0.840		
الإدارة الصفية (PM)	0.463***	0.496***	0.556***	0.881	
القيادة لدى المعلمين (PL)	0.551***	0.531***	0.585***	0.495***	0.889

التحليل العاملي التوكيدي للنموذج القياسي الكلي

بالاعتماد على نتائج التحليل العاملي التوكيدي الفردي لكل متغير من متغيرات الدراسة، الرضا عن الحياة، الرضا الوظيفي، الأداء الوظيفي، فإن هذه الخطوة تهدف إلى إجراء التحليل العاملي التوكيدي للنموذج القياسي الكلي للدراسة، والذي يتكون من الرضا عن الحياة، بأبعادها الثلاثة، هي الرضا عن الحياة الاقتصادية، الرضا عن الحياة الصحية، التقدير الاجتماعي. الرضا الوظيفي بأبعاده الخمسة وهي ظروف العمل وطبيعته، الجانب المادي، التدريب والنمو المهني، الإشراف التربوي، المكانة الاجتماعية. والأداء الوظيفي بأبعاده الخمسة وهي التخطيط للتدريس، التنظيم داخل الصفوف، المتابعة والتقييم، الإدارة الصفية، القيادة لدى المعلمين. وقد أظهرت النتائج التحليل العاملي التوكيدي للنموذج القياسي الكلي لمتغيرات الدراسة أن مؤشرات

القياس لهذا النموذج تعتبر مناسبة. حيث بلغ مؤشر مربع الكاي (٣٩٧٠,٥٦٠) ودرجة الحرية (٢٤٦٨)، قيمة P كانت أقل من (٠,٠٠٠)، وبلغت قيمة مربع كاي المعيارية (١,٦١) وتشير إلى درجة جودة مطابقة ممتازة. كذلك فإن مؤشر الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA) بلغت قيمته (٠,٠٣٩) وتدل على جودة مطابقة ممتازة للنموذج لأنها أقل من القيمة المحددة وهي (٠,٠٨٠). أما مؤشر المطابقة المقارن فقد بلغت قيمته (٠,٩٣) وكذلك مؤشر تاكر لويس حيث بلغت قيمته (٠,٩٣)، وأيضاً قيمة مؤشر المطابقة المتزايدة IFI بلغت قيمته (٠,٩٣)، والمطابقة المعيارية NFI والتي كانت قيمتها (٠,٨٤) وهذا يدل على مطابقة مناسبة للنموذج (Hair et al, 2019). لذلك يمكن القول إن الأنموذج القياسي الكلي قد حصل على مستوى المطابقة المطلوبة. والشكل (٤-١٢)، والجدول (٤-٢٢) يوضح قيم مؤشرات الأنموذج القياسي الكلي للدراسة.



الشكل (٤-١٢) التحليل العاملي التوكيدي للأنموذج القياسي الكلي لمتغيرات الدراسة

جدول (٤-٢٢) مؤشرات الأنموذج القياسي الكلي

رمز المؤشر	اسم المؤشر	قيمة المؤشر	جودة المؤشر
CMIN	كاي سكوير	3970.560	—
P	قيمة P-value	0.000	—
FD	درجة الحرية	2468	—
CMIN/DF	كاي سكوير/درجة الحرية	1.61	ممتازة
RMSEA	الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب	0.039	ممتازة
CFI	جودة المطابقة المقارن	0.93	ممتازة
TLI	المطابقة غير المعيارية (تاكر - لويس)	0.93	ممتازة
IFI	مؤشر المطابقة المتزايدة	0.93	ممتازة
NFI	مؤشر المطابقة المعياري	0.84	مقبول

الصدق والثبات للنموذج القياسي الكلي

أولاً: صدق التقارب Convergent Validity

تمت الإشارة سابقاً إلى أن التشبعات لجميع فقرات المكونات الرئيسية للأنموذج كانت مقبولة لأنها كانت فوق القيمة الموصى بها (Byrne, 2016) و (Collier, 2020)، وهذا يؤكد قوة الارتباط بين كل فقرة في الأنموذج مع البعد الخاص بها. كذلك فإن الثبات المركب (CR) لجميع متغيرات الأنموذج الرئيسية كانت أكبر من القيمة الموصى بها وهي (٠,٧٠)، حيث تراوحت قيمة الثبات المركب بين (٠,٨٣-٠,٨٦)، وكذلك مؤشر الموثوقية القصوى MaxR(H) حيث بلغت قيمها (٠,٨٣-٠,٨٧)، وهي أكبر من القيمة الموصى. وكذلك قيمة متوسط التباين المستخلص (AVE)، فقد بلغت قيمته بين (٠,٥١-٠,٦٨) وهي قيم أكبر من (٠,٥٠) ويحقق صدق تطابق هذا النموذج القياسي، ويستعرض الجدول (٤-٢٣) ثبات وصدق تطابق النموذج.

جدول (٤-٢٣) ثبات وصدق تطابق النموذج القياسي الكلي

أسم المتغير	الثبات المركب (CR)	التباين المستخلص (AVE)	الموثوقية القصوى MaxR(H)
الرضا عن الحياة	0.86	0.68	0.87
الرضا الوظيفي	0.85	0.53	0.86
الأداء الوظيفي	0.83	0.51	0.84

صدق التمايز للنموذج القياسي الكلي Discriminant Validity

تم اختبار صدق التمايز بين مكونات النموذج القياسي الكلي، من خلال مقارنة قيم الجذر التربيعي لمتوسطات التباين المستخلص (AVE) لكل متغير مع تقدير الارتباطات أو العلاقات بين المتغيرات الأخرى، وفي هذا النموذج، فإن قيمة الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخلص (AVE) لكل متغير (المؤشر عليها بالأسود الغامق) أكبر من قيمة الارتباط بين هذا المتغير والمتغيرات الأخرى، وهذا يؤكد صدق التمايز بين مكونات النموذج القياسي الكلي. والجدول (٤-٢٤) يوضح قيم الجذر التربيعي للتباين المستخلص لكل متغير من متغيرات الأنموذج وقيم الارتباط بين متغيرات الأنموذج الأخرى.

جدول (٤-٢٤) الجذر التربيعي للتباين المستخلص وقيم الارتباط بين أبعاد النموذج

المحور	الرضا عن الحياة	الرضا الوظيفي	الأداء الوظيفي
الرضا عن الحياة	0.824		
الرضا الوظيفي	0.561***	0.724	
الأداء الوظيفي	0.598***	0.561***	0.713

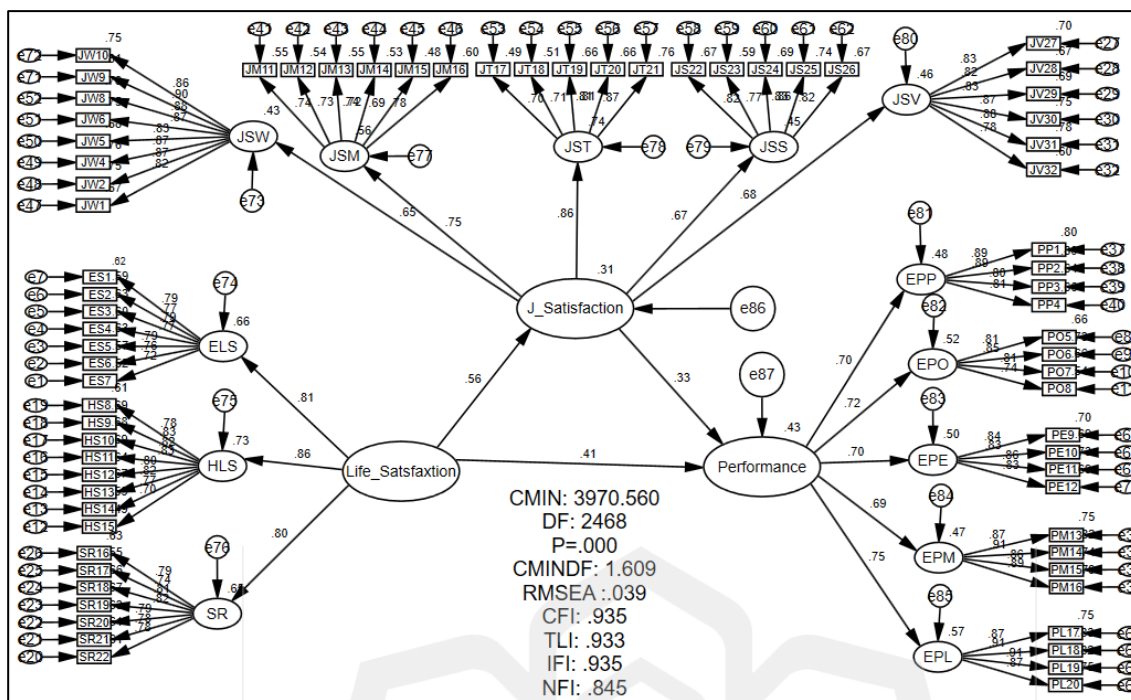
الأنموذج الهيكلي للدراسة واختبار الفرضيات

الخطوة الرئيسية الثانية في عملية تحليل بيانات للدراسة الحالية هي اختبار نموذج المعادلة الهيكلية، وهذه الخطوة يتم إجراؤها بعد أن يتم التحقق من صدق وثبات النموذج القياسي الكلي الذي يختبر العلاقات بين جميع متغيرات الدراسة. واختبار النموذج الهيكلي للدراسة يعطي تفاصيل

كاملة حول العلاقات بين متغيرات الدراسة (Hair et al, 2019)، وبالتالي، يساعد في معرفة وشرح الطريقة التي يمكن أن تؤثر بها المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة في النموذج المقترح، بطريقة مباشرة أو غير مباشرة (Byrne, 2016).

والنموذج الهيكلي يتكون من المتغير المستقل وهو الرضا عن الحياة، بأبعادها الثلاثة، هي الرضا عن الحياة الاقتصادية، الرضا عن الحياة الصحية، التقدير الاجتماعي، والمتغير الوسيط وهو الرضا الوظيفي بأبعاده الخمسة وهي ظروف العمل وطبيعته، الجانب المادي، التدريب والنمو المهني، الإشراف التربوي، المكانة الاجتماعية، والمتغير التابع هو الأداء الوظيفي بأبعاده الخمسة وهي التخطيط للتدريس، التنظيم داخل الصفوف، المتابعة والتقييم، الإدارة الصفية، القيادة لدى المعلمين. وفي النموذج الهيكلي يتم تحديد العلاقات بين جميع متغيرات الدراسة، وهي العلاقة المباشرة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، والعلاقة المباشرة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، والعلاقة غير المباشرة بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي من خلال الرضا الوظيفي، بمعنى اختبار دور الرضا الوظيفي كوسيط بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي لدى المعلمين.

ومعرفة مطابقة النموذج الهيكلي للدراسة تمت عن طريق التأكد من قيم نفس المؤشرات التي تمت بها مطابقة النموذج القياسي الكلي، حيث بلغ مؤشر مربع الكاي (3970,560) ودرجة الحرية (2468)، وقيمة p كانت أقل من (0,000)، وبلغت قيمة مربع كاي المعيارية (1,60) وتشير إلى درجة جودة مطابقة ممتازة. كذلك فإن مؤشر الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA) بلغت قيمته (0,039) وتدل على جودة مطابقة ممتازة. أما مؤشر المطابقة المقارن فقد بلغت قيمته (0,93) وكذلك مؤشر تاكر لويس حيث بلغت قيمته (0,93)، كذلك فإن قيمة مؤشر المطابقة المتزايدة IFI بلغت قيمته (0,93)، والمطابقة المعيارية NFI كانت قيمها (0,84) وهذا يدل على مطابقة مقبولة للنموذج (Hair et al, 2019). لذلك يمكن القول إن النموذج الهيكلي قد حصل على مستوى المطابقة المطلوبة. والشكل (4-13)، والجدول (4-25) يوضحان قيم مؤشرات النموذج الهيكلي للدراسة.



الشكل (١٣-٤) النموذج الهيكلي للدراسة واختبار الفرضيات

جدول (٢٥-٤) مؤشرات الأتمودج الهيكلي

رمز المؤشر	اسم المؤشر	قيمة المؤشر	جودة المؤشر
CMIN	كاي سكوير	3970.560	—
P	قيمة P-value	0.000	—
FD	درجة الحرية	2468	—
CMIN/DF	كاي سكوير/درجة الحرية	1.60	ممتازة
RMSEA	الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب	0.039	ممتازة
CFI	جودة المطابقة المقارن	0.93	مقبول
TLI	المطابقة غير المعيارية (تاكر - لويس)	0.93	مقبول
IFI	مؤشر المطابقة المتزايدة	0.93	مقبول
NFI	مؤشر المطابقة المعياري	0.84	مقبول

أولاً: الفرضيات المباشرة بين متغيرات الدراسة

أشارت أسئلة الدراسة وفرضياتها وأهدافها الموضحة في الفصل الأول وفي النموذج المقترح للدراسة إلى وجود ثلاث علاقات (فرضيات) مباشرة بين جميع متغيرات الدراسة، حيث تشير

فرضيات الدراسة إلى وجود علاقة مباشرة بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي، وعلاقة مباشرة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي، وعلاقة مباشرة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي. وأخيراً وجود علاقة غير مباشرة بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي من خلال الرضا الوظيفي. وفيما يلي النتائج التي تحصل عليها الباحث من خلال النموذج الهيكلي لهذه الدراسة.

نتائج السؤال الأول: ما أثر الرضا عن الحياة على الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في اليمن؟

الفرضية المباشرة الأولى:

نصت الفرضية الأولى للدراسة على وجود علاقة مباشرة بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في اليمن، وأظهرت النتائج لاختبار هذه الفرضية المباشرة على وجود علاقة إيجابية بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي، حيث بلغت قيمة (t) الإحصائية والمعروفة باسم (T-Statistics) للعلاقة بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي (٥,٧٠) وتعتبر هذه القيمة مرتفعة، لأنها تفوق القيمة المحددة لدلالة العلاقة بين المتغيرين وهي (١,٩٦) الموصى بها من قبل الإحصائيين (Byrne, 2016). وتدلل هذه القيمة على وجود علاقة إيجابية وقوية بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي، وبلغت قيمة الدلالة P-value (٠,٠٠٠) وهي أصغر من (٠,٠٥) القيمة الموصى بها، كما أن قيمة معامل المسار بلغت (٠,٤١)، وهذه القيم تؤكد وجود علاقة إيجابية وقوية بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي، وبالتالي فإن هذه النتائج تؤكد وجود العلاقة وتدعم قبول الفرضية التي تنص وجود علاقة مباشرة بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في اليمن، والجدول (٤-٢٧) يستعرض نتائج الفرضية.

نتائج السؤال الثاني: ما أثر الرضا عن الحياة على الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في اليمن؟

الفرضية المباشرة الثانية:

نصت الفرضية الثانية للدراسة على وجود علاقة مباشرة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في اليمن، وأظهرت النتائج لاختبار هذه الفرضية المباشرة

على وجود علاقة إيجابية بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في اليمن، حيث بلغت قيمة (t) الإحصائية والمعروفة بـ (T-Statistics) للعلاقة بين إدارة الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي (٧,٦٧) وتعتبر هذه القيمة مرتفعة، لأنها تفوق القيمة المحددة لدلالة العلاقة بين المتغيرين وهي (١,٩٦) الموصى بها من قبل الإحصائيين (Byrne, 2016). وتدل هذه القيمة على وجود علاقة إيجابية وقوية بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي، وبلغت قيمة الدلالة P-value (٠,٠٠٠) وهي أصغر من (٠,٠٥) القيمة الموصى بها، كما أن قيمة معامل المسار بلغت (٠,٥٦)، وهذه القيم تؤكد وجود علاقة إيجابية وقوية بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي، وبالتالي، فإن هذه النتائج تؤكد وجود العلاقة وتدعم قبول الفرضية التي تنص وجود علاقة مباشرة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في اليمن، والجدول (٢٧-٤) يستعرض نتائج الفرضية.

نتائج السؤال الثالث: ما أثر الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في اليمن؟ الفرضية المباشرة الثالثة:

نصت الفرضية الثالثة للدراسة على وجود علاقة مباشرة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في اليمن، وأظهرت النتائج لاختبار هذه الفرضية المباشرة على وجود علاقة إيجابية بين بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، حيث بلغت قيمة (t) الإحصائية والمعروفة باسم (T-Statistics) للعلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي (٤,٦٦) وتعتبر هذه القيمة مرتفعة، لأنها تفوق القيمة المحددة لدلالة العلاقة بين المتغيرين وهي (١,٩٦) الموصى بها من قبل الإحصائيين (Byrne, 2016). وتدل هذه القيمة على وجود علاقة إيجابية وقوية بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، وبلغت قيمة الدلالة P-value (٠,٠٠٠) وهي أصغر من (٠,٠٥) القيمة الموصى بها، كما أن قيمة معامل المسار بلغت (٠,٣٣)، وهذه القيم تؤكد وجود علاقة إيجابية وقوية بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، وبالتالي، فإن هذه النتائج تؤكد وجود العلاقة وتدعم قبول الفرضية التي تنص وجود علاقة مباشرة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي في المدارس الحكومية في اليمن. والجدول (٢٦-٤) يستعرض نتائج الفرضية.

جدول (٤-٢٦) نتائج الفرضيات المباشرة للدراسة

النتيجة	قيمة t	معامل المسار	الفرضيات المباشرة		
			المتغير التابع	المتغير المستقل	
قبول الفرضية	٥,٧٠	٠,٤١	الأداء الوظيفي	الرضا عن الحياة	١
قبول الفرضية	٧,٧٦	٠,٥٦	الرضا الوظيفي	الرضا عن الحياة	٢
قبول الفرضية	٤,٦٦	٠,٣٣	الأداء الوظيفي	الرضا الوظيفي	٣

نتائج السؤال الرابع: ما مدى تأثير الرضا الوظيفي بوصفه متغيراً وسيطاً في العلاقة بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في اليمن؟

ثانياً: العلاقة غير المباشر بين المتغيرات

الفرضية الرابعة غير المباشرة:

الفرضية الرابعة نصت على أنه توجد علاقة غير مباشرة بين الرضا عن الحياة على الأداء الوظيفي من خلال الرضا الوظيفي، بمعنى آخر فإن الرضا الوظيفي يقوم بدور الوسيط بين الرضا عن الحياة على الأداء الوظيفي. واستخدم الباحث في اختبار هذه الفرضية غير المباشرة طريقة بوتستراپ (Bootstrap)، وهذه الاداة يتم استخدامها بكثرة في الدراسات السابقة للتأكد من الدلالة الإحصائية لأثر المتغير الوسيط في أنموذج الدراسة، وتم تطبيق هذه الطريقة باستخدام برنامج أموس الإصدار (٢٧)، وتم تطبيقها خطوة بخطوة كما نصح بها (Cheung and Lau, 2008) وتم تطبيقها في عدة دراسات مثل (Al-refaei, 2021)، حيث تم استخدام (١٠٠٠) عينة ونسبة ثقة ٩٥٪.

وكشفت النتائج عن وجود تأثير وسيط للرضا الوظيفي في العلاقة بين الرضا عن الحياة على الأداء الوظيفي في المدارس الحكومية في اليمن. حيث أظهرت النتائج الاختبار عن وجود علاقة مباشرة ومهمة بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي، وعلاقة مباشرة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي، وكذلك وجود علاقة مباشرة ومهمة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، وهذا دليل ظاهر على وجود الوساطة للرضا الوظيفي في العلاقة بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي طبقاً لما أشار إليه بارون وكني (Baron, & Kenny, 1986).

وتعتبر معاملات المسار المعيارية من الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي، ومن الرضا الوظيفي إلى الأداء الوظيفي مهمة. كما هو مبين في الجدول (٤-٢٧)، فإن معامل مسار الوساطة للرضا الوظيفي بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي هو ٠,١٨٥ (٠,٥٦ × ٠,٣٣) وهي أكبر من القيمة المعيارية (٠,٠٨٠)، وتأكيداً لذلك فقد أظهرت النتائج للوساطة أن قيم الدلالة كانت (٠,٠٠١) وهي أصغر من (٠,٠٥)، وهذا يؤكد وجود دلالة إحصائية لقبول هذه الفرضية، التي تنص على أنه توجد علاقة غير مباشرة بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي من خلال الرضا الوظيفي. كما أن نوع هذه الوساطة هي وساطة جزئية، لأن العلاقة بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي لا زالت مهمة في ضل وجود الرضا الوظيفي كعامل وسيط (Awang, 2012). والجدول (٤-٢٧) يوضح هذه النتائج.

جدول (٤-٢٧) نتائج تحليل الفرضية غير المباشرة

النتيجة	الدلالة الإحصائية P-value	نسبة الثقة ٩٥٪		حجم التأثير غير المباشر Indirect effect	الفرضية غير المباشرة
		أعلى Upper	أسفل Lower		
قبول الفرضية	٠,٠٠١	٠,٢٩٤	٠,٠٩٦	٠,١٨٥	الرضا الوظيفي يتوسط العلاقة بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي

معامل التحديد (R²)

معامل التحديد أو الارتباط التربيعي المتعدد ويرمز له بالرمز (R²) ويفسر مقدار نسبة التباين أو التغير الذي يحدث في المتغير التابع نتيجة التغير في المتغير المستقل. وفي هذه الدراسة يمثل الرضا عن الحياة المتغير المستقل، والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي متغيران تابعان، أما الرضا الوظيفي فيعتبر متغيراً مستقلاً بالنسبة للأداء الوظيفي (لأنه يقوم بدور الوسيط)، ومن خلال قيم الارتباط التربيعي (R²) يتضح وجود تغير ملحوظ ومهم خصوصاً على المتغير التابع (الأداء الوظيفي)، ونجد أن الأداء الوظيفي تم تفسيره بنسبة ٤٣٪ وهي نسبة مرتفعة، الرضا الوظيفي تم تفسيره بنسبة ٣١٪ وهذا يعتبر أثر مرتفع (Cohen, 1988). كما في الجدول (٤-٢٨) التالي:

جدول (٤-٢٨) الارتباط التريبي المتعدد

المتغيرات التابعة	الارتباط التريبي المتعدد (R^2)
الرضا الوظيفي	٣١٪
الأداء الوظيفي	٤٣٪

خلاصة الفصل

تم في هذا الفصل تقديم عرض موجز لنتائج التحليل الإحصائي التي تم التوصل إليها من أجل تحقيق أهداف الدراسة، كما عكستها أسئلة الدراسة، وتم استخدام البرنامج الإحصائيين (SPSS) وبرنامج (AMOS)، حيث تم استخدام برنامج (SPSS) لغرض تحديد القيم المتطرفة من أجل حذفها، واختبار التوزيع الطبيعي للبيانات، إضافة إلى استخدام هذا البرنامج من أجل توصيف البيانات الديموغرافية للمشاركين في هذه الدراسة من معلمي ومعلمات مدارس الثانوية في الجمهورية اليمنية، بعدها تم استخدام البرنامج الإحصائي (AMOS)، لغرض نمذجة المعادلات البنائية، وذلك من أجل تحديد النماذج البنائية لمتغيرات الدراسة الثلاثة وهي الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي والرضا الوظيفي وكذلك الأنموذج الكلي، كما تم حساب الصدق والثبات لهذه النماذج، وقد أكدت نتائج أنموذج القياس أن الأنموذج يتميز بخصائص الصدق والثبات، ثم في الخطوة التالية تم استخدام البرنامج الإحصائي (AMOS) من أجل تحديد الأنموذج الهيكلي البنائي، وذلك للتأكد من علاقة الرضا عن الحياة على كل من الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي، ودراسة العلاقة بين المتغيرات، حيث أكدت النتائج على وجود علاقة بين متغيرات الدراسة الثلاثة وهذه العلاقة إيجابية في جميع المتغيرات، بالإضافة إلى ما سبق، قام الباحث باستخدام تحليل التأثير التفاعلية لمتغيرات الدراسة الديموغرافية الثلاثة (النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي، والخبرة العلمية).

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

تمهيد

يتضمن هذا الفصل أهم النتائج التي تم التوصل إليها في الدراسة الحالية وتسعى إلى التعرف على أثر الرضا عن الحياة على أداء معلمي المدارس الثانوية في اليمن: الرضا الوظيفي متغيراً وسيطاً من خلال التحليل الإحصائي لإجابات عينة الدراسة (المعلمين في المدارس الثانوية في اليمن) وقد تم استعراض تفاصيل النتائج في الدراسة، وبناءً على ذلك يقدم الباحث ملخصاً عن أهمية هذه النتائج، إضافة إلى عرض (التوصيات) التي ستسهم في تزويد المسؤولين العاملين في وزارة التربية والتعليم في اليمن بنتائج هذه الدراسة للاستفادة منها في وضع الخطط والإجراءات اللازمة لتحسين مستوى الرضا عن الحياة لدى معلمي المدارس الثانوية في اليمن ورفع مستوى أدائهم في الفصل الرابع، بالإضافة إلى استعراض بعض المحددات التي لم يتمكن من تغطيتها البحث الحالي، إذ تُعدُّ توجيهات ومقترحات للأبحاث المستقبلية في المجال التربوي.

خلفية الدراسة

تُعدُّ العلاقات التي تناولتها هذه الدراسة، والمتمثلة في أثر الرضا عن الحياة وعلاقته برضا المعلمين وأدائهم الوظيفي، من الموضوعات المحورية التي تستحق اهتماماً علمياً واسعاً. فقد كشفت مراجعة الدراسات السابقة، التي استندت إليها الدراسة الحالية، عن غياب دراسات تناولت المتغيرات الثلاثة مجتمعةً في إطار واحد، وهي: الرضا عن الحياة، والرضا الوظيفي، والأداء الوظيفي. وعلى الرغم من وجود العديد من الدراسات التي بحثت العلاقات الثنائية بين كل متغيرين من هذه المتغيرات، أو بين أحدها ومتغيرات أخرى، إلا أن الربط الشامل بينها ظل محدوداً، مما يعزز من أهمية الدراسة الحالية في سدّ هذه الفجوة البحثية.

يُعتبر التعليم أحد الأسس الجوهرية للتنمية المستدامة، ويمثل إحدى الأولويات التي تعتمد عليها الدول المتقدمة لتنمية مواردها البشرية، بما يمكنها من المنافسة في هذا العصر على المستوى العالمي. ويُشكل المعلم الركيزة الأساسية في العملية التعليمية، وأحد العناصر المحورية في النظام التعليمي ومفتاحاً رئيساً لنجاحه، حيث يرى شتيان (٢٠١٨) أن المعلم الركيزة الأساسية من أجل نجاح العملية التربوية والتعليمية، ما يؤكد على ضرورة زيادة الاهتمام بالمعلمين ومساعدتهم على تجاوز العوائق والعقبات التي تجعل مستويات أدائهم محدودة، وبالنظر إلى تعدد مهام المعلم ومسؤولياته، وما يستجد على العملية التعليمية من تغيرات ومستجدات، كان لا بد من تقديم الاهتمام والرعاية اللازمين للمعلم على جميع النواحي النفسية والاجتماعية والمادية والتدريبية، بما يساهم في توفير مناخ مناسب وملائم للعمل، ومن ثم ينعكس ذلك على أداء المعلمين لواجباتهم على الشكل المرضي، كما بينت ذلك دراسة الشهومي (٢٠٢٠).

يُعَدّ الرضا عن الحياة أحد المكونات الرئيسة للرفاهية الذاتية، ويعبر عن التقييم الشامل الذي يجريه الفرد لحياته استناداً إلى معايير وقيمه الخاصة (Pavot & Diener, 1993). ويتضمن هذا التقييم بعدين أساسيين: البعد المعرفي الذي يتمثل في إدراك الفرد لمستوى جودة حياته وتقييمه لها ككل أو لجوانب محددة منها، والبعد الانفعالي الذي يرتبط بدرجة تكرار الخبرات السارة أو غير السارة وما يترتب عليها من مشاعر إيجابية أو سلبية. وقد بينت الدراسات (Neugarten, 1961؛ Diener, 1984) أن الرضا عن الحياة يتأثر بمجموعة من العوامل الاقتصادية كالدخل، والشخصية مثل المزاج والقيم، والاجتماعية كالعلاقات، إضافة إلى العوامل الصحية المتعلقة بالسلامة الجسدية والنفسية. وتشير أبحاث لاحقة (Donald, 2011؛ Marcionetti & Castelli, 2022) إلى أن الرضا عن الحياة يرتبط ارتباطاً وثيقاً بنتائج إيجابية على المستويات الشخصية والنفسية والاجتماعية، كما أنه يؤثر في هذه النتائج ويؤثر بها.

تتجلى أهمية الرضا عن الحياة لدى المعلم في كونه يعكس الموقف العام من الحياة خارج نطاق المهنة، ويشمل السعادة في الحياة اليومية، والشعور بالراحة الجسدية، والأمن الاقتصادي، والعلاقات الاجتماعية (Schmitter, 2003). وتؤكد الدراسات (Uyargil, 1983؛ Kazanç, 1998) أن تدني مستوى الرضا عن الحياة أو سوء الظروف المعيشية يؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي، في حين أن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يساهم في تعزيز الرضا العام عن الحياة

(Keser, 2005). وتتوزع أبعاد الرضا عن حياة المعلم إلى ثلاثة محاور رئيسة: الرضا الاقتصادي، والرضا الصحي، والتقدير الاجتماعي.

أما الرضا الوظيفي، فيُعد ظاهرة نفسية معقدة تتأثر بحاجات الإنسان المتغيرة وخصائص بيئة العمل، مما يجعل صياغة تعريف جامع له أمرًا بالغ الصعوبة (بن موفق وبن صافي، ٢٠١٧). وقد تنوعت تعريفاته تبعاً لاختلاف المدارس النظرية، فهو أحياناً يُفسَّر على أنه مشاعر إيجابية تجاه العمل، وأحياناً أخرى كمحصلة لتفاعل الفرد مع بيئة العمل المادية والتنظيمية (تايه وعفاف، ٢٠١٤). ومن منظور نظرية التبادل الاجتماعي، يقوم الرضا الوظيفي على علاقة تبادلية بين الموظف والمؤسسة، حيث يقدم الموظف جهده لتحقيق أهداف المؤسسة مقابل الحصول على مكافآت مادية ومعنوية، مثل الأجر، والتقدير، والدعم الإداري (Knippenberg & Sleebos, 2006).

وفيما يتعلق بالأداء الوظيفي في المجال التربوي فيُقصد به السلوك المهني الذي يقوم به المعلم لإنجاز المهام الموكلة إليه وفق المعايير المحددة، متأثراً بقدراته وكفاءاته من جهة، وبالمنافس التنظيمي المحيط به من جهة أخرى، بما يتضمن الدعم المتاح، وأسلوب الإشراف، وظروف العمل (حسني الدحدوح، ٢٠١٥). ويُعد الأداء الوظيفي مؤشراً محورياً على استقرار المؤسسة التعليمية وفعاليتها، حيث يعكس تفاعل عناصر المؤسسة المختلفة (فرحي، ٢٠١٧؛ بغالية وخيرات، ٢٠١٩).

ويؤدّي كلٌّ من الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي دوراً حاسماً في تعزيز الأداء الوظيفي، إذ ينعكس رضا المعلمين عن حياتهم وعملهم في مستويات أعلى من الكفاءة والإنتاجية، مما يساهم في تحسين جودة العملية التعليمية ودعم التنمية المهنية والاقتصادية للمعلمين. حيث لم تظهر البيانات التي جمعها الباحث دراسات اهتمت بدراسة المتغيرات الثلاثة في نموذج دراسي واحد متكامل، وذلك يدل على وجود فجوة بحثية في دراسة العلاقة بين هذه المتغيرات الثلاثة، إضافة إلى ذلك لم يجد الباحث دراسات بحثت في دور الرضا الوظيفي كمتغير وسيط بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي. لذلك تأتي هذه الدراسة لتقديم نموذج دراسي متكامل، بما يتيح وضع استراتيجيات فعّالة لدعم المعلمين وتعزيز استقرار النظام التعليمي وتنميته.

مناقشة نتائج أسئلة وفرضيات الدراسة

ناقشت الدراسة الحالية أربعة أسئلة، وأربع فرضيات، حيث ارتبط السؤال الأول والفرضية الأولى بدراسة العلاقة الارتباطية بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في اليمن، في حين ارتبط السؤال الثاني والفرضية الثانية بدراسة العلاقة الارتباطية بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في اليمن، وأما السؤال الثالث والفرضية الثالثة فقد ارتبطا بدراسة العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في اليمن، وآخرها السؤال الرابع والفرضية الرابعة حيث ارتبطا بدراسة العلاقة الارتباطية للرضا الوظيفي كوسيط بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في اليمن، وعليه تمت مناقشة نتائج هذه الأسئلة والفرضيات كل على حدة.

مناقشة نتائج السؤال الأول

ارتبط السؤال الأول بمعرفة أثر الرضا عن الحياة على الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في اليمن، إذ أظهرت نتائج هذا السؤال من خلال استجابات الباحثين عينة الدراسة ممن يمثلون المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في الجمهورية اليمنية، إذ تم تقسيم أبعاد محور الرضا عن الحياة إلى ثلاثة أبعاد تمثلت في البعد الأول والذي يقيس الرضا عن الحياة الاقتصادية، والبعد الثاني الذي يقيس الرضا عن الحياة الصحية، والبعد الثالث الذي يقيس التقدير الاجتماعي، أما محور الأداء الوظيفي فقد قسمت أبعاده إلى خمسة، تمثلت في البعد الأول والذي يقيس التخطيط للتدريس، والبعد الثاني الذي يقيس التنظيم داخل الفصول، والبعد الثالث الذي يقيس المتابعة والتقييم، والبعد الرابع والذي يقيس الإدارة الصفية، والبعد الخامس يقيس القيادة لدى المعلمين.

بناءً على ما تقدم جاءت النتائج على النحو التالي، فقد نصت الفرضية الأولى للدراسة على وجود علاقة مباشرة بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في اليمن، وأظهرت النتائج لاختبار هذه الفرضية المباشرة على وجود علاقة إيجابية بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي، وبالتالي، فإن هذه النتائج تؤكد وجود العلاقة وتدعم

قبول الفرضية التي تنص وجود علاقة مباشرة بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في اليمن.

يمكن تفسير هذه النتيجة من خلال وصف العلاقة بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي بأنها علاقة تبادلية، يمكن وصف العلاقة التبادلية بأنها علاقة قائمة على المصلحة والاستثمار المشترك. فالمعلم اليمني لديه احتياجات وآمال يود إشباعها وتحقيقها ولديه قدرات فكرية ومهارية ومعرفية يريد استثمارها في المؤسسة التعليمية التي يعمل فيها وذلك من أجل كسب بعض المنافع والفوائد المرجوة، فكلما كان المعلم اليمني راضيًا عن الحياة الاقتصادية وراضيًا عن الحياة الصحية وراضيًا عن التقدير الاجتماعي، كان أدائه أفضل، وفي المقابل فإن المؤسسة التعليمية تستفيد من قدرات المعلمين ومهارتهم في تنفيذ أهدافها وذلك مقابل بعض الحوافز المادية والمعنوية التي تمنحها للمعلم. لذا، فإن هذه الحوافز والمكاسب تدفعه لتبني بعض السلوكيات الإيجابية في المؤسسة، وذلك يساعد في تنفيذ خطط المؤسسة بجودة عالية.

وهذه النتيجة تتوافق مع نظرية التبادل الاجتماعي التي تظهر أن العلاقة بين الموظفين والمؤسسات تكون مبنية على أساس تبادل الجهد مقابل بعض المنافع، كالمكافآت، والراتب، والاعتراف بالمجهود، والمساندة والتقدير، عند حصول الموظف على هذه الميزات، فإنه يعبر عنها من خلال رضاه الوظيفي في مختلف جوانب العمل في المؤسسة، وبالتالي سوف يبادل هذه الميزات التي حصل عليها من المؤسسة بالسلوك الإيجابي، كالأداء المتميز (Sleeboos, 2006 & Kippenberg). لذا فإن رضا المعلم عن الحياة يؤثر على أدائه الوظيفي، وعند حصوله على الحوافز المعنوية والمادية من المؤسسة التعليمية فإن ذلك ينعكس على أدائه من خلال سلوكه الإيجابي داخل المؤسسة وعلى رضاه عن الحياة بشكل عام.

تتوافق نتيجة هذه الدراسة مع نتائج الدراسات السابقة مثل دراسة Wei-Quan Lin, et al. (2016) هدفت الدراسة إلى استكشاف تأثير العنف في مكان العمل على الأداء الوظيفي ونوعية الحياة للعاملين في الرعاية الصحية المجتمعية في الصين، وتم تحديد علاقة إيجابية بين نوعية الحياة والأداء، كذلك فإن نتائج هذه الدراسة تدعم نتائج الدراسات السابقة مثل دراسة Virtanen, et al. (2019) التي كانت بعنوان الارتباط بين أنماط الملاحظة في التفاعلات الصفية ورفاهية المعلم في المدرسة الثانوية الدنيا في النرويج، وقد أظهرت النتائج أن تحسين رفاهية

المعلمين يساعد على تحسين التفاعل بين المعلم والطالب والعكس صحيح. ودراسة jones, (2006) التي كانت بعنوان "أيهما أفضل توقعًا للأداء الوظيفي: الرضا الوظيفي أم الرضا عن الحياة، وقد أظهرت النتائج أن إضافة الرضا عن الحياة إلى النموذج يزيد من القدرة على التنبؤ بأداء الموظف في الوظيفة، تشير الدراسة إلى أن الموظفين الذين يسعدون بحياتهم يميلون إلى أن يكونوا أكثر إنتاجية في مكان العمل، ودراسة Tamannaefar & Mansourinik, (2023). وكانت عن العلاقة بين خصائص الشخصية والدعم الاجتماعي والرضا عن الحياة والأداء الأكاديمي لطلاب الجامعة، بشكل عام أظهرت النتائج أن الأداء الأكاديمي يرتبط بخصائص وسمات شخصية مستقرة للطلاب ورضاهم عن مواقف الحياة. وتتوافق نتيجة هذه الدراسة أيضا مع نتائج دراسة Izaguirre, L. A., et al. (2023) التي تشير إلى مدى أهمية أن يكون المراهقون متكيفين نفسياً وراضين عن حياتهم، حتى يتمكنوا من الأداء الأمثل في المدرسة. اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة Saedi & Farahbakhsh, (2016) كانت بعنوان العلاقة بين نوعية الحياة ونمط الحياة والأداء الأكاديمي مع التحصيل الأكاديمي في جامعة أصفهان للعلوم الطبية، وهدفت إلى النظر في أهمية العوامل التي تؤثر على تقدم الطلاب وإنجازهم وتقييم مدى قابلية التنبؤ لكل المتغيرات، مثل نوعية الحياة، ونمط الحياة، والأداء الأكاديمي مع التحصيل الدراسي، حيث أظهرت أنه لا توجد علاقة بين نوعية الحياة ونمط الحياة والأداء الأكاديمي والتحصيل الدراسي، وقد يعود السبب في ذلك إلى اختلاف البيئة الثقافية والاقتصادية والاجتماعية من بلد إلى آخر.

مناقشة نتائج السؤال الثاني

ارتبط السؤال الثاني بمعرفة أثر الرضا عن الحياة على الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في اليمن، إذ أظهرت نتائج السؤال الثاني من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المبحوثين عينة الدراسة ممن يمثلون المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في الجمهورية اليمنية، إذ تم تقسيم أبعاد محور الرضا عن الحياة إلى ثلاثة أبعاد تمثلت في البعد الأول والذي يقيس الرضا عن الحياة الاقتصادية، والبعد الثاني الذي يقيس الرضا عن الحياة الصحية، والبعد الثالث الذي يقيس التقدير الاجتماعي، أما محور الرضا الوظيفي فقد تم تقسيم

أبعاده إلى خمسة أبعاد وتمثلت في البعد الأول والذي يقيس ظروف العمل وطبيعته، والبعد الثاني الذي يقيس الجانب المادي، والبعد الثالث الذي يقيس التدريب والنمو المهني، والبعد الرابع والذي يقيس الإشراف التربوي، والبعد الخامس يقيس المكانة الاجتماعية.

بناءً على ما أظهرته نتائج الدراسة فقد تبين من خلال استجابات المبحوثين عينة الدراسة ممن يمثلون المعلمين في المدارس الثانوية في الجمهورية اليمنية، وكما نصت الفرضية الثانية للدراسة على وجود علاقة مباشرة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في اليمن.

فقد أظهرت النتائج لاختبار هذه الفرضية المباشرة على وجود علاقة إيجابية بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في اليمن، وهذه النتيجة تؤكد وجود علاقة إيجابية وقوية بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي، وبالتالي، فإن هذه النتائج تؤكد وجود العلاقة وتدعم قبول الفرضية التي تنص وجود علاقة مباشرة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في اليمن.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في البيئة الثقافية اليمنية حول تأثير الرضا عن الحياة على الرضا الوظيفي في المدارس الثانوية في الجمهورية اليمنية، من خلال الموروث الثقافي والتقليدي الذي يتميز به المجتمع اليمني، حيث إن الثقافة السائدة في المجتمع اليمني تميل إلى الانتماء الجماعي (الأسرة والقبيلة) فإذا كان المعلم راضياً عن حياته، ويشمل ذلك الرضا عن الحياة الاقتصادية والرضا عن الحياة الصحية والتقدير الاجتماعي، فإنه سيبادل ذلك برضاه الوظيفي وسينعكس ذلك في سلوكه الإيجابي في المؤسسة التعليمية.

وتتوافق هذه النتيجة مع مبادئ نظرية التبادل الاجتماعي، فعند حصول المعلم على المزايا والمنافع المتوقعة مقابل ما يبذله من جهود في داخل بيئته المدرسية أو في خارج تلك البيئة أو مقابل مشاركة المعلم في الأنشطة الأخرى التربوية والاجتماعية، فإن ذلك يحقق لدى المعلم مستوى من الرضا موازياً لتلك المنافع والمزايا، وينتج عن ذلك أيضاً رضا نفسي لدى المعلم وشعور بكونه عضواً فاعلاً في تلك المؤسسة التعليمية التي ينتسب إليها وذلك سينعكس أيضاً على رضاه عن حياته بشكل عام. ومما يحقق ذلك المستوى من الرضا اعتراف وتقدير المؤسسة التعليمية بجهود الموظف وإتاحة له فرصة المشاركة في بعض المهام والمسؤوليات الأخرى. وذلك

المستوى من الرضا المذكور آنفاً والتقدير الإيجابي من قبل المعلم تجاه ذاته سوف ينتج عنه دافعية على التزام المعلم تجاه المؤسسة التعليمية، ويحثه على مضاعفة جهده وبذل المزيد من العطاء الذي يظهر من خلال الأنشطة التربوية المختلفة، أي أنه سيكون لدى المعلم التزام بمستوى عالٍ إذا تحقق لدى المعلم مستوى عالٍ من الرضا (Sari, & Seiyati, 2018).

تتوافق نتيجة هذه الدراسة مع نتائج الدراسات السابقة مثل دراسة يافوز وإلغاز Yavuz (2024) بعنوان الدور الوسيط للاحتراق المهني في العلاقة بين الرضا عن الحياة وفعالية المعلم الذاتية والرضا الوظيفي لدى المعلمين العاملين في الفصول الدراسية الشاملة. وقد أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين مستويات رضاهم عن حياتهم ورضاهم عن وظائفهم. كذلك فإن نتائج هذه الدراسة تدعم نتائج الدراسات السابقة مثل دراسة Marcionetti, J., & Castelli, L. (2023) بعنوان لرضا الوظيفي والحياتي لدى المعلمين في سويسرا. أظهرت النتائج أن الرضا الوظيفي يرتبط بشكل مباشر برضا المعلمين عن الحياة، ودراسة Sari & Yetkiner, (2020) بعنوان "العلاقات بين الرضا الوظيفي والتحفيز والرضا عن الحياة لدى المعلمين، خلصت الدراسة أن مع زيادة مستوى الرضا عن حياة المعلمين، ارتفع مستوى الدافع الوظيفي والرضا بشكل إيجابي.

كذلك فإن نتائج هذه الدراسة تدعم نتائج الدراسات السابقة الأخرى في قطاعات مختلفة، مثل دراسة منتصر موسي (٢٠١٩)، (Unanue, Kazmi and Jamal Faheem, 2017)، (ARSLAN & Dabke, 2014)، (Mafini, 2014)، (Alghamdi, 2015)، et al., (2017) (2013)، (ACAR, 2000) Landry, (2000) فكلها تشير إلى أن الرضا عن الحياة يؤثر على الرضا الوظيفي.

هناك دراسات خلصت إلى أن هناك علاقة غير مباشرة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي كدراسة بانيرجي Banerjee, (2015) بعنوان "دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة"، وكانت في الهند، وأظهرت النتائج أنه يوجد تأثير غير مباشر يحدث في كلا الاتجاهين بين الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة. ودراسة كازمي وجمال فهم Kazmi and Jamal Faheem, (2017) بعنوان "حياة الموظف/الرضا الوظيفي باعتباره أحد أسلاف السمات التنظيمية المرغوبة - أدلة من الثقافات النامية في باكستان. خلصت الدراسة أن الرضا عن الحياة يتوسط بشكل

إيجابي بين علاقة الرضا الوظيفي والالتزام العاطفي. ودراسة Riasudeen & Venkatesakumar, (2014) بعنوان "دور الوساطة للرضا الوظيفي في العلاقة بين خصائص المهمة ورضا عن الحياة، أكدت النتائج إلى أن الرضا عن الحياة يؤثر بطريقة غير مباشرة على الرضا الوظيفي. أما دراسة ديميريل (2014) Demirel, بعنوان "تحقيق العلاقة بين الرضا الوظيفي والحياة بين المعلمين في تشيلي"، فقد أظهرت أن مستويات الرضا الوظيفي لدى المعلمين كانت أعلى قليلاً من مستويات الرضا عن حياتهم. ودراسة أخرى مشابهة في النتيجة هي دراسة إيفرسون وماغواير (2000) Iverson & Maguire, بعنوان "العلاقة بين الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة: دليل من مجتمع التعدين عن بعد". فقد أظهرت النتائج أن الرضا الوظيفي له تأثير أقوى على الرضا عن الحياة وليس العكس.

مناقشة نتائج السؤال الثالث

ارتبط السؤال الثالث بمعرفة أثر الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في اليمن، إذ أظهرت نتائج السؤال الثالث من خلال استجابات المبحوثين عينة الدراسة ممن يمثلون المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في الجمهورية اليمنية، إذ تم تقسيم أبعاد محور الرضا الوظيفي إلى خمسة أبعاد تمثلت في البعد الأول والذي يقيس ظروف العمل وطبيعته، والبعد الثاني الذي يقيس الجانب المادي، والبعد الثالث الذي يقيس التدريب والنمو المهني، والبعد الرابع والذي يقيس الإشراف التربوي، والبعد الخامس يقيس المكانة الاجتماعية، أما الأداء الوظيفي فقد كانت له خمسة أبعاد، تمثلت في البعد الأول والذي يقيس التخطيط للتدريس، والبعد الثاني الذي يقيس التنظيم داخل الفصول، والبعد الثالث الذي يقيس المتابعة والتقييم، والبعد الرابع والذي يقيس الإدارة الصفية، والبعد الخامس يقيس القيادة لدى المعلمين.

نصت الفرضية الثانية للدراسة على وجود علاقة مباشرة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في اليمن. فقد أظهرت النتائج لاختبار هذه الفرضية المباشرة على وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، وهذه النتيجة تؤكد وجود علاقة إيجابية وقوية بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، وبالتالي فإن هذه النتائج تؤكد وجود

العلاقة وتدعم قبول الفرضية التي تنص وجود علاقة مباشرة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي في المدارس الحكومية في اليمن.

تُعزّز هذه النتائج ما توصلت إليه الدراسات السابقة، حيث أكدت على وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، وهذا يعزى إلى عدة عوامل منها العوامل التحفيزية التي تقدم في مناخ العمل مثل الترقيات وغيرها مما كان لها الأثر الإيجابي على الأداء ومن هذه الدراسات، دراسة (Curado & Santos, 2021) ودراسة (Mughal, et al., 2021) ودراسة (شتيان ٢٠١٨) ودراسة (مروان مصطفى، ٢٠١٧) ودراسة (يوسف بشير، ٢٠١٧). وأشار كل من (Ferreira, Martinez, Lamelas, and Rodrigues, 2017) إلى أن عدم رضا الموظفين في المؤسسات قد يشجعهم على انتهاج سلوكيات غير مقبولة تضر بمصلحة المؤسسة، فضلاً عن أن مستويات الرضا المنخفضة تؤثر سلباً على أداء العمل، كما تعدّ سبباً في ظهور الكثير من المشاكل مثل انخفاض الأداء وذلك لتأثيره في الحالة النفسية والانفعالات الداخلية للموظف، ومن جهة أخرى يعتبر مستوى الرضا الوظيفي هو الحافز الذي يحرك الموظف لأداء فعال، حيث أن الموظف الراضي عن وظيفته يكون أدائه متميزاً وعالياً، لذا فإن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي قد يؤدي إلى انخفاض معدل الغياب وزيادة الإنتاجية وارتفاع كفاءة الأداء، وقد أكد (حامد، ٢٠١٧) أن تدني مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى تدني مستوى الأداء الوظيفي الجيد في المؤسسة وبالتالي ينعكس ذلك سلباً على الإنتاج والإنجاز والإبداع في العمل، ونتيجة لذلك سيفقد النمو والتعلم والتطور سواء داخل المؤسسة أو خارجها.

تتوافق نتيجة السؤال الثالث مع نظرية التبادل الاجتماعي، حيث تعتبر نظرية التبادل الاجتماعي من أكثر النظريات ملائمة في تفسير مشاعر وأحاسيس العاملين نحو المؤسسات، فهي تفسر جميع أشكال رد الجميل تجاه المؤسسات (Saks, 2006). حيث إن العلاقة الاجتماعية التبادلية بين الأفراد تقتضي أن عملية تقديم عطاء من فرد لآخر ينتج عنها رد هذا الجميل من قبل الشخص الآخذ للعطاء، وليس هناك تحديد في كيفية ونوع ووقت رد هذا (Blau, 1964)، وهذه العلاقة التي تتم بين الأفراد، وعند تقديم المؤسسات بعض المنح والامتيازات لموظفيها، حيث إنها تتوقع أن تنعكس تلك العطاءات المقدمة بسلوك إيجابي من الموظفين والذي يتحقق منه مصلحة المؤسسة. (Wayne, et al., 1997; Gould- Williams, & Davies, 2005). وإذا كانت

المؤسسات تتوقع ردًا للامتيازات التي تقدمها لموظفيها، فإن ذلك الشعور وفقًا لكاهن (Kahn, 1990) يقابله شعور موازٍ من قبل الموظفين في المؤسسة.

تتماشى نتائج هذه الدراسة مع ما أشار إليه تايلر وبليدر (Tyler and Blader, 2003) بأن تفاعل المعلمين في مجموعات العمل يكون موازيًا لمستوى تعامل المؤسسات معهم. فعندما تحرص المؤسسة على تقدير جهود وإسهامات الموظفين وتلبي احتياجاتهم، ينجم عن ذلك أداء والتزام متميز من قبل الموظفين تجاه المؤسسة يكون موازيًا للعطاءات المقدمة من المؤسسة. وهذا السلوك الإيجابي يمثل استجابة ناجمة عن رضا الموظفين عن تعامل المؤسسة معهم، وذلك الرضا يعتبر أمرًا كافيًا في أن يسلكوا سلوكيات إيجابية تحقق مصالح تلك المؤسسات التي ينتمون إليها (Eisenberger et al, 2001, Mael & Ashforth, 1992, Lavelle, et al., 2007, Sluss, et al., 2010, Ertürk, 2008).

يتفق رأي الباحث مع النتيجة التي تم التوصل إليها، فالرضا الوظيفي له جوانب تتعلق بطبيعة العمل، وأخرى مادية كالأجور والرواتب والمكافآت، والتدريب والنمو المهني، وجوانب اجتماعية كالاحترام، والاعتراف، والتقدير، والمكانة، ولا ننسى الإشراف التربوي. أما الأداء الوظيفي، فيشمل التخطيط للدروس والتنظيم داخل الفصول والمتابعة والتقييم والإدارة الصفية والقيادة لدى المعلم، هذه الأمور لا يمكن أن تنفذ لمعلم غير راضٍ عن وظيفته. وقد أوضح أيزنبرجر أن المؤسسات إذا استثمرت في تقدير جهود الموظفين والاعتراف بإسهاماتهم وإنجازاتهم ومراعاة ظروفهم وفي تلبية احتياجاتهم، فإن ذلك يولد شعورًا لدى الموظفين بأنهم ملزمون بمبادلة العطاء بالعطاء من خلال السلوك الإيجابي الذي يحقق أهداف المؤسسة (Eisenberger, et al., 1986). إن اهتمام المؤسسة التعليمية باحتياجاته ودعمه ماديًا ومعنويًا، سيكون ذلك حافزًا له على الإخلاص وبذل الجهد المطلوب في تأدية عمله، وبالتأكيد سيسهم ذلك في رفع معدلات الأداء وزيادة الإنتاجية حتى أنها قد تتفوق على المعدلات المرجو تحقيقها داخل المدارس.

مناقشة نتائج السؤال الرابع

ارتبط السؤال الرابع بمدى تأثير الرضا عن الحياة على الأداء الوظيفي باعتبار الرضا الوظيفي متغيراً وسيطاً علاقة غير مباشرة، بمعنى آخر أن الرضا الوظيفي يقوم بدور الوسيط بين الرضا

عن الحياة على الأداء الوظيفي، إذ تم تقسيم أبعاد محور الرضا عن الحياة إلى ثلاثة أبعاد تمثلت في البعد الأول والذي يقيس الرضا عن الحياة الاقتصادية، والبعد الثاني الذي يقيس الرضا عن الحياة الصحية، والبعد الثالث الذي يقيس التقدير الاجتماعي، أما محور الأداء الوظيفي فقد قسمت أبعاده إلى خمسة، تمثلت في البعد الأول والذي يقيس التخطيط للتدريس، والبعد الثاني الذي يقيس التنظيم داخل الفصول، والبعد الثالث الذي يقيس المتابعة والتقييم، والبعد الرابع والذي يقيس الإدارة الصفية، والبعد الخامس يقيس القيادة لدى المعلمين، أما المتغير الرضا الوظيفي فقد تم تقسيم أبعاده إلى خمسة أبعاد تمثلت في البعد الأول والذي يقيس ظروف العمل وطبيعته، والبعد الثاني الذي يقيس الجانب المادي، والبعد الثالث الذي يقيس التدريب والنمو المهني، والبعد الرابع والذي يقيس الإشراف التربوي، والبعد الخامس يقيس المكانة الاجتماعية. الفرضية الرابعة نصت على أنه توجد علاقة غير مباشرة بين الرضا عن الحياة على الأداء الوظيفي ويقوم الرضا الوظيفي بدور الوسيط بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي. واستخدم الباحث في اختبار هذه الفرضية غير المباشرة طريقة بوتستراب (Bootstrap)، وهذه الأداة يتم استخدامها بكثرة في الدراسات السابقة للتأكد من الدلالة الإحصائية لأثر المتغير الوسيط في نموذج الدراسة، وتم تطبيق هذه الطريقة باستخدام برنامج أموس الإصدار (27)، وتم تطبيقها خطوة بخطوة كما نصح بها (Cheung and Lau, 2008) وتم تطبيقها في عدة دراسات مثل (Al-refaei, 2021)، حيث تم استخدام (1000) عينة ونسبة ثقة 95٪.

كشفت النتائج عن وجود تأثير وسيط للرضا الوظيفي في العلاقة بين الرضا عن الحياة على الأداء الوظيفي في المدارس الحكومية في اليمن. حيث أظهرت النتائج للاختبار عن وجود علاقة مباشرة ومهمة بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي، وعلاقة مباشرة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي، وكذلك وجود علاقة مباشرة ومهمة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، وهذا دليل ظاهر على وجود الوساطة للرضا الوظيفي في العلاقة بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي طبقاً لما أشار إليه بارون وكنيني (Baron, & Kenny, 1986).

هذا يؤكد وجود دلالة إحصائية لقبول هذه الفرضية، التي تنص على أنه توجد علاقة غير مباشرة بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي من خلال الرضا الوظيفي. كما أن نوع هذه الوساطة هي وساطة جزئية، لأن العلاقة بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي لازالت مهمة في

ضل وجود الرضا الوظيفي كعامل وسيط (Awang, 2012). الرضا عن الحياة المتغير المستقل والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي متغيرات تابعة، الرضا الوظيفي اعتبر متغير مستقل بالنسبة للأداء الوظيفي (لأنه يقوم بدور الوسيط)، ومن خلال قيم الارتباط التربيعي (R^2) اتضح وجود تغير ملحوظ ومهم خصوصاً على المتغير التابع (الأداء الوظيفي)، ونجد أن الأداء الوظيفي تم تفسيره بنسبة ٤٣٪ وهي نسبة مرتفعة، الرضا الوظيفي تم تفسيره بنسبة ٣١٪ وهذا يعتبر أثر مرتفع (Cohen, 1988).

هذا يؤكد أنه عندما يشعر المعلم بالرضا عن الحياة فإنه يزيد من رضاه الوظيفي وهذا بدوره يعزز الأداء الوظيفي بطريقة غير مباشرة، تتوافق هذا النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة مثل دراسة (Virtanen, et al. (2019 التي أظهرت أن تحسين رفاهية المعلمين يساعد على تحسين التفاعل بين المعلم والطالب والعكس صحيح. ودراسة (Jones, (2006 أظهرت أن الموظفين السعداء يكون أدائهم أفضل. أيضاً خلصت بعض الدراسات السابقة إلى أن هناك علاقة غير مباشرة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي كدراسة بانيرجي (Banerjee, (2015 حيث أظهرت النتائج أنه يوجد تأثير غير مباشر يحدث في كلا الاتجاهين بين الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة. ودراسة كازمي وجمال فهميم (Kazmi and Jamal Faheem, (2017 خلصت إلى أن الرضا عن الحياة يتوسط بشكل إيجابي بين علاقة الرضا الوظيفي والالتزام العاطفي. ودراسة Riasudeen & Venkatesakumar, (2014 أكدت النتائج إلى أن الرضا عن الحياة يؤثر بطريقة غير مباشر على الرضا الوظيفي.

يرى الباحث أن انخفاض مستوى الرضا عن الحياة أو الرضا الوظيفي بين الموظفين قد يدفعهم إلى تبني سلوكيات غير مقبولة تضر بمصلحة المؤسسة. كما أن الشعور بعدم الرضا يؤثر سلباً على الأداء الوظيفي، حيث ينعكس على الحالة النفسية والانفعالية للموظف، مما يؤدي إلى تراجع الإنتاجية وظهور مشكلات تنظيمية مثل ارتفاع معدلات الغياب وضعف الالتزام. وعلى الجانب الآخر، يعدّ الرضا الوظيفي عنصراً أساسياً في تحفيز الموظفين على تقديم أداء متميز، إذ يساهم في تعزيز الكفاءة، ورفع مستوى الإنتاجية، وتقليل الغياب، مما يخلق بيئة عمل أكثر استقراراً ونجاحاً للمؤسسة ككل.

الاستنتاجات

تُعَدّ العملية التعليمية وتطويرها ركيزة أساسية تعتمد عليها الدول لتحقيق أكبر معدلات من النمو والتقدم، وهو النواة التي تشكل مستقبل الدول وتطورها، ولضمان الوصول إلى مستويات متقدمة في مجال التعليم، على الدول التركيز على البيئات والنظم التعليمية وتطويرها باستمرار وذلك للوصول إلى مخرجات تعليمية مؤهلة استعدادًا للتحديات العالمية والتقدم التكنولوجي المتسارع. وبما أن التعليم هو أساس بناء المجتمع والدولة، فالمعلم يعد ركيزة أساسية تقوم عليها العملية التعليمية، وهو الحلقة الأولى التي إذا تم تهيئته وإعطائه حقوقه المشروعة والمكانة التي تليق به في المجتمع، ارتقى بأدائه وأبدع في توصيل رسالته التعليمية السامية بأجمل صورها للوصول لمخرجات تعليمية تلبي احتياجات المجتمع بكفاءة عالية في جميع مجالات الحياة. لذا هدفت هذه الرسالة إلى اختبار مدى تأثير الرضا عن الحياة على الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي، واختبار مدى تأثير الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي، واختبار مدى تأثير الرضا عن الحياة على الأداء الوظيفي من خلال متغير وسيط وهو الرضا الوظيفي، ومن خلال ما تم استعراضه سابقاً يمكن للباحث تلخيص ما تم التوصل إليه من نتائج كما يلي:

١. توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي، وبالتالي فإن هذه النتائج تؤكد وجود العلاقة وتدعم قبول الفرضية التي تنص وجود علاقة مباشرة بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في اليمن، حيث إنه كلما ارتفع مستوى الرضا عن الحياة لدى معلمي المدارس الثانوية في اليمن، يدفعهم ذلك إلى زيادة درجة رضاهم عن المؤسسة التعليمية التي يعملون بها محققين معدلات مرتفعة من مستويات الأداء.
٢. توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي، وبالتالي فإن هذه النتائج تؤكد وجود العلاقة وتدعم قبول الفرضية التي تنص على وجود علاقة مباشرة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في اليمن، حيث إنه كلما زاد رضا المعلمين عن الحياة، زاد رضاهم الوظيفي وبالتالي أدى ذلك إلى ارتفاع المستويات الإيجابية لدى المعلمين وانعكاسه على مخرجات التعليم في المدارس الثانوية في اليمن.

٣. توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، وبالتالي فإن هذه النتائج تؤكد وجود العلاقة وتدعم قبول الفرضية التي تنص على وجود علاقة مباشرة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي في المدارس الثانوية الحكومية في اليمن، كلما زاد رضا المعلمين الوظيفي أسهم ذلك في زيادة إنتاجيتهم وأدائهم في المدرسة، بمعنى إن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين له تأثير مباشر على الأداء وعلى تحقيق أهداف المؤسسة، حيث يؤثر الرضا الوظيفي لدى المعلمين بشكل كبير في جوانب مختلفة ترتبط بأداء المعلمين داخل المدرسة.

٤. توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية، هناك تأثير وسيط للرضا الوظيفي في العلاقة بين الرضا عن الحياة على الأداء الوظيفي في المدارس الثانوية الحكومية في اليمن. حيث أظهرت النتائج عن وجود علاقة مباشرة ومهمة بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي، وعلاقة مباشرة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي، وكذلك وجود علاقة مباشرة ومهمة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، وهناك دليل ظاهر على وجود الوساطة للرضا الوظيفي في العلاقة غير المباشرة بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي.

من المهم تحسين الحالة المادية والصحية والتقدير الاجتماعي للمعلمين مما يؤدي الى زيادة رضاهم عن عملهم وبالتبعية زيادة أدائهم وإنتاجيتهم في المؤسسات التعليمية، مما يؤدي إلى تحسن العملية التعليمية ومواكبتها للتطورات المتسارعة في هذا العصر وهو ما يقود في النهاية إلى الارتقاء بالأوطان ودعم عملية التنمية الشاملة بالبلاد.

الإسهام النظري للدراسة: تعتبر هذه الدراسة الأولى على حد علم الباحث التي تدرس هذه الثلاثة المتغيرات (الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي والرضا الوظيفي) في نموذج واحد، كما يظهر الإسهام النظري لهذه الدراسة من خلال تأكيد دور الرضا الوظيفي في العلاقة بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي، وكذلك من كون موضوعها الذي يتناول أثر الرضا عن الحياة نظرياً وتطبيقياً، الذي يعد مدخلاً في تحسين وتطوير أداء معلمي المدارس الثانوية في اليمن، بالإضافة إلى افتقار البحوث التربوية في اليمن للدراسات المختصة بمعلمي المدارس الثانوية الذين يعدون البنية الأساسية لبناء المجتمع.

كما اعتمدت هذه الدراسة نظرية التبادل الاجتماعي، حيث ينظر المعلمون والمعلمات إلى ما توفره لهم حكوماتهم ومؤسساتهم التعليمية من اهتمام وعناية ورعاية ودعم مالي ومعنوي وصحي بالإضافة لتعزيز مكانتهم المجتمعية هو بمثابة تأكيد على دورهم المهم والفعال في تطوير العملية التعليمية في المدارس بشكل عام ومن ثم فإنهم يقدمون في مقابل ذلك أقصى جهدهم للإسهام في تحقيق سياسة ورسالة وإستراتيجية مدارسهم من خلال تنمية مهاراتهم وقدراتهم وتطوير معلوماتهم وخبراتهم التعليمية المختلفة، وذلك ما نصت عليه نظرية التبادل الاجتماعي وهو مبادلة العطاء بالعطاء وكل ذلك الجهد المبذول من قبل المعلمين سينعكس إيجاباً على طلابهم بالإضافة إلى تنفيذ أهداف المدرسة المجتمعية من نمو وترقي وتقدم.

أما في الجانب التطبيقي فهي مهمة للقائمين على العملية التعليمية في اليمن إذا ما أرادوا تحسين العملية التعليمية، فيجب أولاً الاهتمام بتحسين ظروف الحياة للمعلم اليمني. ذلك لأن المعلم هو الأساس الذي تقوم عليه العملية التربوية، لذا لا بد أن يتمتع بحياة صحية ونفسية وجسدية جيدة، وبشخصية متكاملة ومتزنة تعكس مستوى مقبولاً من الرضا عن الحياة التي يعيشها هذا المعلم، إذ إن تصرفاته ونظراته للحياة تنعكس بشكل مباشر على تلاميذه. ومن المتوقع أن يستفيد من هذه الدراسة الجهة المسؤولة عن التعليم الأساسي والثانوي في اليمن ممثلة بوزارة التربية والتعليم ومكاتبها التربوية في المحافظات والمديريات. بالإضافة إلى معلمي المدارس الثانوية الحكومية، حيث تسهم هذه الدراسة في معرفة الرضا عن الحياة لدى معلمي المدارس الثانوية في اليمن وأثره على أدائهم وعلى رضاهم الوظيفي مما يسهم في الوصول إلى النمو المهني والاقتصادي لديهم. من المتوقع أن تقدم النتائج إسهامات كبيرة في تحسين أداء المعلمين في المدارس الثانوية اليمنية، وقد يمكن أصحاب المصلحة أيضاً من تصميم برامج أكثر فاعلية لتحسين نوعية حياة المعلمين وبالتالي تحقيق الأهداف في هذه المرحلة.

التوصيات

استناداً إلى النتائج التي تم التوصل إليها من وجود علاقة إيجابية مباشرة للرضا عن الحياة بأبعاده المتمثلة في (بُعد الرضا عن الحياة الاقتصادية وُبُعد الرضا عن الحياة الصحية وُبُعد التقدير الاجتماعي) مع الرضا الوظيفي بأبعاده المتمثلة في (بُعد ظروف العمل وطبيعته، وُبُعد الجانب

المادي، وُبعد التدريب والنمو المهني، وُبعد الإشراف التربوي، وُبعد المكانة الاجتماعية)، ومع الأداء الوظيفي بأبعاده المتضمنة (بُعد التخطيط للتدريس، وُبعد التنظيم داخل الفصول، وُبعد المتابعة والتقييم، وُبعد الإدارة الصفية، وُبعد القيادة لدى المعلمين)، ووجود علاقة إيجابية مباشرة للرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي بأبعادها المختلفة.

كما أظهرت نتائج الدراسة عن وجود تأثير مهم لمتغير الرضا الوظيفي كوسيط لعلاقة غير مباشرة بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في الجمهورية اليمنية، يتقدم الباحث بمجموعة من التوصيات بمثابة دليل للباحثين الآخرين الذين يرغبون في البحث في القضايا ذات الصلة أو المسؤولين في وزارة التربية والتعليم من أجل توفير البيئة المناسبة للمعلمين والمعلمات لزيادة درجات رضاهم بما ينعكس على مستويات أدائهم وذلك كما يلي:

أولاً: المسؤولون بوزارة التربية والتعليم والمديريات العامة للتربية بالمحافظات

تمثل التوصيات التالية بعض المقترحات التي يمكن الاعتماد عليها من قبل وزارة التربية والتعليم والمديريات اليمنية للارتقاء بمستوى المعلم والعملية التعليمية بصورة عامة:

١. ضرورة تقديم الرعاية المناسبة والدعم الكامل للمعلمين في المدارس الحكومية في الجمهورية اليمنية بما يتناسب مع مكانتهم الاجتماعية ودورهم في تنمية المجتمع والارتقاء به، حيث إن المعلم يعتبر اللبنة الأساسية للنهوض بالأجيال من خلال دوره الهام والفعال.
٢. تفعيل الشراكة المجتمعية للإسهام في خدمة العملية التعليمية في المدارس من خلال البرامج والمشاريع التربوية المشتركة.
٣. زيادة الرواتب وتقديم حوافز مالية ومعنوية مثل المكافآت والمزايا الصحية، مما يؤدي إلى تحسين رضاهم الوظيفي.
٤. تنظيم ورش عمل ودورات تطوير مهني حول أحدث إستراتيجيات التدريس وأساليب التقويم والتي ستسهم في رفع كفاءة وخبرات ومهارات المعلمين والمعلمات في المراحل التعليمية الثانوية الحكومية في اليمن.

٥. يجب أن يكون الإشراف التربوي أداة لتقديم الدعم والتوجيه وليس مجرد تقييم رقابي.
٦. يجب توفير وسائل الاتصال الفعالة بين المعلمين والمعلمات والمسؤولين عن التعليمي سواء كانوا بالوزارة أو المديريات التعليمية التابعة لها، وهذا لأهميته في تبادل المعلومات فيما بينهم.
٧. من المهم إشراك المعلمين والمعلمات في عملية إعداد الخطط والسياسات التعليمية وكيفية تنفيذها وكيف يمكن تحسين النظم التعليمية المتبعة.
٨. منح امتيازات خاصة بالمعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية مما يجعلهم أكثر ارتباطاً لمنظمتهم وعلى استعداد لبذل أقصى جهد ممكن للارتقاء بها.

ثانياً: مديرو المدارس

- اقترح الباحث بعض التوصيات التي تخص مديري المدارس الثانوي الحكومية في الجمهورية اليمنية وذلك في ضوء نتائج التحليل الإحصائي التي تم التوصل إليها:
١. تقدير جهود المعلمين من خلال تحفيزهم مادياً ومعنوياً، مما يؤدي إلى تحسين رضاهم الوظيفي.
 ٢. وضع الخطط الفعالة لتذليل التحديات التي تواجه المعلمين في العملية التعليمية.
 ٣. الاهتمام بتطوير أداء المعلمين من خلال التنسيق مع جهات أخرى حكومية أو خاصة ذات خبرة في تنفيذ البرامج التدريبية المناسبة لحاجة المعلمين المهنية وذلك لمواكبة التطورات المتسارعة في العصر الحالي.
 ٤. تفعيل الشراكة المجتمعية للإسهام في خدمة العملية التعليمية في المدارس من خلال البرامج والمشاريع التربوية المشتركة.
 ٥. تهيئة مناخ عمل يتسم بالإيجابية والعدالة، والعلاقات الاجتماعية التي تسهم في تعزيز العمل الجماعي في المدرسة.
 ٦. تعزيز المكانة الاجتماعية للمعلمين وذلك بهدف تحقيق رضاهم الوظيفي، مما يدفعهم لمبادلة العطاء بالعطاء، من خلال أداء أفضل يحقق أهداف المدرسة.

٧. إشراك المعلمين في إعداد الخطط والأهداف المدرسية، وجميع البرامج والأنشطة المختلفة، وحل المشكلات التربوية التي تواجه المدرسة سواء كانت داخل المدارس وخارجها.

٨. الأخذ بالاعتبار لوجهات نظر المعلمين والاستماع لآرائهم ومقترحاتهم مما يساهم في تعزيز رضاهم الوظيفي ومن ثم تحسين مستوى أدائهم تجاه مدارسهم.

٩. تعزيز مكانة المعلم، ويتم ذلك خلال استغلال احياء المناسبات ذات الصلة بالمعلم ومهنته، وذلك تقديرا لدوره الفعال في خدمة المجتمع والاسهام في بناء مستقبل أبناء اليمن.

وأخيراً يوصي الباحث الزملاء المعلمين في المدارس الثانوي في الجمهورية اليمنية بوجه عام بالامتنال لتعاليم الدين الإسلامي الحنيف للقيام بمهامهم المنوطة بهم، وفي تعاملهم مع طلابهم، تحقيقاً للأهداف المنشودة، وإسهاماً في تقدم المجتمع اليمني وترقيته فكرياً، وعلمياً، وثقافياً.

محددات الدراسة

من الملاحظ أن هذه الدراسة بها عدد من المحددات والقصور وذلك نظراً لطبيعة هذه الدراسة وأهدافها، حيث تبحث هذه الدراسة أثر الرضا عن الحياة على كل من الرضا الوظيفي، والأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في اليمن، ومن أبرز محددات الدراسة الحالية اقتصرها على مجتمع المعلمين بالمدارس الثانوية الحكومية في الجمهورية اليمنية، وهذا لا يساعد على تعميم نتائج الدراسة على القطاع الخاص، وتعد الدراسة الحالية من الدراسات القليلة التي تناولت الرضا الوظيفي متغيراً وسيطاً بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي لدى المعلمين، وهو مما يتطلب إجراء دراسات أخرى مماثلة لتأكيد نتائجها وإعطائها صفة التعميم.

١. يتمثل مجتمع الدراسة من المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في اليمن، حيث لم يشمل مديري المدارس أو مديري القطاعات الأخرى.

٢. تقتصر هذه الدراسة على البيانات الخاصة بالمعلمين والمعلمات خلال عام

٢٠٢٣/٢٠٢٤، حيث لم يتم استخدام فترة زمنية أطول مما يساعد على دراسة

علاقة أثر الرضا عن الحياة على الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي بشكل أوضح وأكثر دقة.

٣. اقتصرت بيانات تلك الدراسة على استخدام أداة الاستبانة فقط، ولم يتم استخدام المقابلة الشخصية، على الرغم من مزايا المقابلة الشخصية التي تمكن الباحث من التعرف على المشكلة بصوره أوضح وأعمق.
٤. اشتملت هذه الدراسة على علاقة الرضا عن الحياة بكل من الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي لدى المعلمين العاملين بالقطاع الحكومي فقط، ولم تشمل بيانات المعلمين العاملين بالمدارس الخاصة.

الدراسات والبحوث المقترحة

قام الباحث خلال هذه الدراسة بدراسة أثر الرضا عن الحياة على أداء معلمي المدارس الثانوية في اليمن والرضا الوظيفي متغيراً بسيطاً، وفي ضوء محددات الدراسة الحالية، وبناء على ما تم الاطلاع عليه في الأدب النظري ذي الصلة، وبناء على ما تم التوصل إليه من نتائج يرى الباحث ضرورة دراسة متغيرات جديدة مثل:

١. علاقة الرضا عن الحياة بالتحفيز المهني لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في اليمن.
٢. تأثير الرضا عن الحياة على الاحتراق النفسي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في اليمن.
٣. إستراتيجيات تعزيز الرضا عن الحياة وأثرها على البيئة التعليمية في المدارس الثانوية في اليمن.
٤. علاقة الرضا الشخصي والأداء الأكاديمي للطلاب: دراسة حالة لمعلمي المدارس الثانوية في اليمن.
٥. أثر الدعم المجتمعي على الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية.

٦. أثر برامج التنمية المهنية على الرضا الوظيفي للمعلمين وأثره على الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية في اليمن.

٧. تحليل أثر الحوافز في تحسين الأداء الوظيفي واعتبار الرضا الوظيفي متغيراً وسيطاً.

٨. تطوير الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية باستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي والتنمية المستدامة.

يرى الباحث أنه من المهم دراسة هذه المتغيرات، وذلك من أجل إثراء الدراسات اليمنية والعربية، مع استخدام محافظات أخرى غير التي تمت دراستها، أو اعتماد أدوات قياس أكثر قدرة على التحليل كبرنامج (Liesrel) لبناء مقياس بجودة عالية وغيرها من البرامج الحديثة والمتطورة.

الخاتمة

استهدفت الدراسة الحالية أحد أهم القضايا المثارة في البيئة التعليمية اليمنية، وذلك من خلال دراستها الرضا عن الحياة وأثره على الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في اليمن، حيث قام الباحث باختبار نموذج الدراسة لتمحيص الموضوع وكشف جوانبه، وبناءً عليه بدأت الدراسة في هذا الفصل بمناقشة المتغيرات الثلاثة لهذه الدراسة والمتمثلة بالرضا عن الحياة، والرضا الوظيفي، والأداء الوظيفي، بالإضافة إلى مناقشة بعض النقاط المتعلقة بالخلفية النظرية للدراسة باعتبارها تمهيداً لتفسير ومناقشة النتائج التي تم التوصل إليها من اختبار الفرضيات الأربعة التي قامت عليها الدراسة، بعدها تم مناقشة نتائج التحليل الوصفي لعينة الدراسة معلمي المدارس الثانوية الحكومية في اليمن، مروراً بمناقشة نتائج فحص النموذج القياسي الكلي الذي تم تحليله باستخدام التحليل العاملي التوكيدي، وانتهاءً بمناقشة نتائج فحص فرضيات الدراسة، كما تمت مناقشة نتائج الدراسة في إطار النظرية ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة وتم ربط نتائج الدراسة الحالية بالدراسات السابقة والإطار النظري والتعرف على مدى اتساقها، كذلك تضمن تعليقات وتفسيرات الباحث لبعض النتائج، واحتوى على جملة من الاستنتاجات والتوصيات العملية.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية

إبراهيم، إبراهيم أحمد السيد، عبد الحميد، أحمد محمد. (٢٠١٦). مؤشرات جودة الحياة وجودة أداء أعضاء هيئة التدريس الجامعي. التربية (الأزهر): مجلة علمية محكمة للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، ٣٥ (١٧٠ جزء ٤)، ص ٢٣٥-٣٢٠.

إبراهيم، حنان عباس وعلي، أميرة محمد. (٢٠١٨م). العلاقة بين الانماط القيادية لمديري المدارس ومستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الأساس بولاية الخرطوم، مجلة العلوم التربوية، مجلد (١٩)، العدد (٣)، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا عمادة البحث العلمي، ص ٤٧-٦٢.

ابن غضبان، فؤاد؛ جعجو، محفوظ. (٢٠١٧). التوجه المكاني في تقييم جودة الحياة الحضرية بمدينة سطيف (الجزائر). مجلة العمارة والتخطيط. معهد تسيير التقنيات الحضرية "جامعة العربي بن مهيدي" أم البواقي، الجزائر، م ٢٩ (١)، ص ٦٣-٨٧.

أبو حماد، آمال موسى. (٢٠١٨م). درجة ممارسة مديرات رياض الأطفال في منطقة النقب لمهامهن وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمات من وجهة نظرهن، رسالة دكتوراه، جامعة اليرموك، الأردن، ص ١-١١٤.

أبو علام، رجاء محمود. (٢٠١٨). مناهج البحث الكمي والنوعي والمختلط. ط ٢، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

أبو عودة، جمعة. (٢٠٠٨). المختصر النفيس في مهارات وطرق التدريس. د.م: د.ن.

أبو غزالة، ماجد. (٢٠١٦). الاستقطاب وعلاقته بالرضا الوظيفي من منظور إسلامي دراسة تطبيقية في الأردن. بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراه، قسم الشريعة والإدارة، أكاديمية الدراسات الإسلامية جامعة ملايا، كوالالمبور.

أبو منقار، مراد وخلفة، سارة. (٢٠١٥م). مظاهر الرضا الوظيفي ومسبباته. مجلة عالم التربية، مصر، المجلد ١٦، العدد ٥٢، ص ٩-١.

أحمد عبد العزيز البقلي (٢٠١٤). مفهوم نوعية الحياة: النشأة، والتطور. ورقة بحثية مقدمة إلى معهد التخطيط القومي، المركز الديموغرافي، المؤتمر السنوي الثالث والأربعون قضايا السكان والتنمية، الواقع وتحديات المستقبل ما بعد ٢٠١٥ القاهرة.

أحمد، منصور. (٢٠٠٨). المبادئ العامة في إدارة القوى العاملة. الكويت: وكالة المطبوعات الكويتية.

أحمد، وصديق وعبد الرزاق. (٢٠١٨). جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الجزيرة. مجلة إدارة الجودة الشاملة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، مجلد ١٩ (١) e-ISSN (Online):1858-6996

الأحمر، جمعة عمر فرج. (٢٠١٤م). المكانة الاجتماعية للمعلم الليبي. مجلة جامعة الزيتونة. العدد ١٠، ليبيا، ص ١-١٣.

إدريس، نصر الدين أحمد. (٢٠١٦). نوعية الحياة لدى هيئة التدريس بالجامعات السودانية. كلية الآداب جامعة أفريقيا العالمية، قسم علم النفس، العدد ٦٩.

إسحق وعبود حسن آدم (٢٠١٤). أثر الرضا الوظيفي على أداء هيئة التدريس بجامعة نيالا: خلال الفترة ٢٠٠٧-٢٠١٤م. رسالة دكتوراه، كلية العلوم الإدارية، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان، ص ١-٢٥٥.

أسماء هاشم عبد الله إدريس (٢٠٠٩). الرضا الوظيفي لدى العاملين بالدرجات القيادية بالمؤسسات الحكومية بمدينة ود مدني وعلاقته بالأداء وبعض المتغيرات. كلية الآداب، قسم علم النفس، كلية الدراسات العليا، جامعة أم درمان الإسلامية.

الإمام، الرضى جادين وإبراهيم، ابن عوف محمد. (٢٠١٥م). فاعلية التدريب أثناء الخدمة في تحقيق الرضا الوظيفي للمكتبيين: دراسة حالة: العاملين بمكتبات جامعة الجزيرة السودان. أعمال المؤتمر الرابع والعشرون للاتحاد العربي للمكتبات - والمعلومات، ص ٦٥-٩٠.

الأمين، برياح محمد وموساوي، يحيى. (٢٠١٦م). تأثير الرضا على أداء الموارد البشرية: دراسة حالة للمؤسسة العمومية الاستشفائية بمغنية. دراسة ماجستير غير منشورة، جامعة أبي بكر بالقائد، تلمسان. الجزائر.

أنيس، إبراهيم وآخرون. (٢٠٠٤م). معجم الوسيط. القاهرة: مجموع اللغة العربية. مكتبة الشروق الدولية. ط ١.

إيناس فؤاد نواوي فلمبان (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة. متطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير، كلية التربية، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى.

بنيز، محمد يوسف حسن وأبو الحاج مجدي فتحي محمد. (٢٠١٩م). درجة تفعيل الحوافز لدى العاملين في مديريات التربية والتعليم لمحافظة إربد وعلاقته بالإبداع والرضا الوظيفي من وجهة نظر العاملين أنفسهم. دراسات العلوم التربوية. المجلد ٤٦، العدد ٢، ملحق ٢، ص ٦٥٥ - ٦٨٣، الأردن.

البشر، سعاد عبد الله؛ والحميدي، حسن عبد الله. (٢٠١٩). معنى الحياة وعلاقته ببعض أبعاد التفكير الإيجابي في ضوء الرضا عن الحياة لدى طلبة الجامعة بدولة الكويت. كلية التربية الأساسية - الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب العدلية - الكويت، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية. المجلد ١٦ العدد (B).

البداني، عبد الملك محمد ملهي. (٢٠١٧ م). دور أخلاقيات العمل والقيم التنظيمية في الرضا والأداء الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية في المستشفيات الخاصة في العاصمة اليمنية صنعاء. رسالة دكتوراه، كلية الدراسات العليا، جامعة النيلين، السودان.

بغالية مليكة وخيرات عائشة (٢٠١٩). تخطيط المسار الوظيفي والأداء الوظيفي دراسة ميدانية: بمؤسسة سونلغاز-تيارات-. مذكرة مكملة لنيل الماجستير لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص العمل والتنظيم، جامعة عبد الرحمن ابن خلدون - تيارات- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

بن موفق الميلود، وبن صافي، وعبد الكريم (٢٠١٧). الرضا الوظيفي وأثره على أداء المعلم دراسة مقارنة بين المعلم في المدرسة العمومية والمعلم في المدرسة الخاصة بولاية الجلفة. جامعة زيان عاشور الجلفة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم الاجتماع والديموغرافيا.

بن موفق، الميلود؛ بن صافي، عبد الكريم. (٢٠١٧). الرضا الوظيفي وأثره على أداء المعلم. رسالة دكتوراه.

بني يونس، أسامه مبارك فلاح. (٢٠١٦). الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات المجتمع الحكومية وعلاقته بالالتزام التنظيمي من جهة نظرهم في محافظة العاصمة عمان. رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن، ص ٨٦-١

البوسعيدى، ف. ب. ي. ا.، وفاطمة بنت يوسف البوسعيدى. (٢٠١٩). تنمية معلمي اللغة العربية لمهارات التعلم الذاتي في مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة مسقط من وجهة نظرهم. مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، ٤٣ (١)، ٢٦٩-٢٣٧.

بوعيشة، أمال. (٢٠١٤). جودة الحياة وعلاقتها بالهوية النفسية لدى ضحايا الإرهاب بالجزائر. مذكرة نهاية الدراسة لنيل الدكتوراة، جامعة محمد خيضر كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، بسكرة، الجزائر.

بوفرة، مختار. (٢٠١٨ م). الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي. دار أسامة للنشر والتوزيع، ط ١.

تايه، وعفاف محمد. (٢٠١٤). "واقع الممارسات الإدارية لدى مديري مدارس ذوي الاحتياجات الخاصة داخل الخط الأخضر وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلمين ومقترحات تطويرية. رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة اليرموك، الأردن ١-١٧٨.

التقرير الوطني للتعليم للجميع في الجمهورية اليمنية (٢٠١٤).

الثبتي، محمد بن عبد الله؛ العنزي، خالد بن عويد. (٢٠١٤). عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القريات من وجهة نظرهم دراسة إدارة التربية والتعليم بمحافظة القريات. المجلة الدولية التربوية المتخصصة. المجلد (٣)، العدد (٦).

جاري، ديسر. (٢٠٠٤ م). إدارة الموارد البشرية. ترجمة: محمد سيد. الرياض: دار المريخ للنشر.

جرايدي اسماء وشطاح شاهيناز (٢٠١٢-٢٠١٣). أثر الرضا الوظيفي على تحقيق الولاء التنظيمي: دراسة حالة. جامعة قاصدي مرباح ورقلة- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الليسانس الأكاديمي.

جواد محمد الشيخ خليل، عزيزة عبد الله شيرير. (٢٠١٦). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات (الديموغرافية) لدى المعلمين. مجلة الجامعة الإسلامية للبحوث الإنسانية. ١٦(١).

الحاتمي يوسف. (٢٠٢٢). التعلم التنظيمي وعلاقته برضا المعلمين وأدائهم في مدارس محافظة الظاهرة بسلطنة عُمان. رسالة دكتوراه، الجامعة الإسلامية العالمية ماليزيا.

حامد، عثمان عبد القادر. (٢٠١٧م). أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين: بالتطبيق على شركة السودانية لتوزيع الكهرباء المحدودة بالسودان ٢٠١٦-٢٠٠٦. رسالة دكتوراه، معهد بحوث ودراسات العالم الإسلامي، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان الحبيشي إيهاب محسن حمود. (٢٠١٣). أثر الأداء الإداري على تحقيق الرضا الوظيفي لدى موظفي وزارة الشباب والرياضة في الجمهورية اليمنية. رسالة دكتوراه، جامعة الجزائر ٣. معهد التربية البدنية الرياضية.

حاتملة، حابس و دراوشة، نجوى. (٢٠١٩م). الأداء المؤسسي ودوره في تحسين إنتاجية الجامعات الخاصة في شمال الأردن من وجهة نظر القادة الأكاديميين. دراسات العلوم التربوية. ٤٦(٢)، ص ٥٢٣-٥٣٨.

الحدد، عبد الله. (٢٠١٦م). الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية لمديري مدارس المرحلة الابتدائية بدولة الكويت. مجلة كلية التربية. جامعة بنها، مصر، المجلد ٢٧، العدد ١٠٧، ص ٢٩٤.

الحدد، عبد الله. (٢٠١٦م). الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية لمديري مدارس المرحلة الابتدائية بدولة الكويت. مجلة كلية التربية. جامعة بنها، مصر، المجلد ٢٧، العدد ١٠٧، ص ٢٩٤.

حسن، صديق. (٢٠١٢م). تقويم الأداء في المؤسسات الاجتماعية. مجلة جامعة دمشق. سوريا، العدد ١، ص ١٢٧-١٢٤.

حسن، يوسف؛ بشير، آدم. (٢٠١٥). أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين في مؤسسات التعليم العالي. بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال بالتطبيق على كلية الإمارات للعلوم والتكنولوجيا.

الحسيان، محمد هزاع جاسم. (٢٠١٠ م). العلاقة بين المناخ التنظيمي، وكل من الرضا الوظيفي للمعلمين وتحصيل الطلبة في المدارس الثانوية في دولة الكويت. رسالة دكتوراه، كلية العلوم التربوية والنفسية جامعة عمان العربية، الأردن.

الحسيني، جعفر. (٢٠١٨). الرضا عن الحياة لدى الأبناء. المجلة العلمية لكلية التربية للطفولة المبكرة. جامعة المنصورة، ٥(٢)، ص ٢٣٩-٢٧٤.

الحضرمي، أحمد بن سالم بن حميد. (٢٠٢١). مشاركة الإدارة الوسطى في صنع القرار وأثرها على رضا الوظيفي وجودة الأداء في وزارة التربية والتعليم. رسالة دكتوراه منشورة، الجامعة الإسلامية العالمية - ماليزيا، كلية التربية.

الحوسنية، علي بن سعيد؛ س.، سميحة، صالح بن محمد العجمي، ومحمد. (٢٠١٩). أثر التدريس بأسلوب القصة القصيرة في تنمية الوعي القيمي لطلبة الصف الرابع الأساسي بمحافظة شمال الباطنة وجنوبها بسلطنة عُمان. مجلة كلية التربية (أسيوط)، ٣٥(٢، ١٠)، ٦٧٤-٦٩٦.

خرشي، فيصل. (٢٠١٩ م). فعالية الأداء الوظيفي لإدارة الموارد البشرية ودوره في تحقيق الأداء المتميز للأفراد في المؤسسة الرياضية ودراسة ميدانية بمديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة. مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير الأكاديمي، قسم الإدارة والتسيير الرياضي، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر.

الحشاش، مبارك عبدالله. (٢٠١٤). أبعاد المناخ المدرسي السائد في المدارس الثانوية في الكويت وعلاقته بالرضا الوظيفي لمعلمين. رسالة ماجستير، جامعة ال البيت، كلية العلوم التربوية، الأردن.

الدحدوح، حسني. (٢٠١٥). جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم. قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في قسم أصول التربية، إدارة تربوية، الجامعة الإسلامية غزة.

الدسوقي، مجدي محمد. (١٩٩٨). دراسة لأبعاد الرضا عن الحياة وعلاقتها بعدد من المتغيرات النفسية لدى عينة من الراشدين وصغار السن. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*. ٨ (٢٠)، ص ١٧٥-١٠٠.

دليل الجذب والحفاظ على الموظفين (الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، ٢٠١٧) هيئة اتحادية الامارات العربية المتحدة.

دومه، أم هاني. (٢٠١٧م). تأثير التعلم التنظيمي على الأداء الوظيفي. جامعة قاصدي مرباح - بورقلة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجزائر، ص ١٣-١٨٣.

الديب، علي محمد (١٩٨٨). العلاقة بين التوافق والرضا عن الحياة لدى المسنين وبين استمرارهم في العمل. *مجلة علم النفس*. العدد السادس، ص ٤٥-٥٩.

الديراوي، أيمن حسن (٢٠١٧). أثر التخطيط الإستراتيجي على أداء المنظمات: ريادة المنظمات كمتغير وسيط، دراسة تطبيقية على المنظمات الأهلية العاملة في قطاع غزة. *مجلة الاقتصاد والأعمال*. ٢٥ (٣)، ص ٧٦-٩٨.

ذكي، نشوان. (٢٠٠٦). *إدارة الموارد البشرية*. الكويت: دار السلاسل للطباعة والنشر.

الراشدي، سعيد بن راشد بن سعيد. (٢٠١٨م). الأنماط الإدارية السائدة لدى مدراء مدارس التعليم ما بعد الأساسي للصفين ١١-١٢ وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين في سلطنة عمان. *مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية*. جامعة الأندلس للعلوم والتقنية، سلطنة عمان، العدد ٢٠، ص ١٨١-٢٢٨.

الرشيدي، مشعل هيد. (٢٠١٣). رضا العاملين كمتغير وسيط في العلاقة ما بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي في الجمعيات التعاونية في الكويت. كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط.

رضوان، شعبان جاد الله وهريدي، عادل محمد. (٢٠٠١). العلاقة بين المساندة الاجتماعية وكل من مظاهر الاكتئاب وتقدير الذات والرضا عن الحياة. مجلة علم النفس. العدد الثامن والخمسون، السنة الخامسة عشر، ص ٧٢-١٠٥

الرفاعي، أحمد حسين. (١٩٩٩). مناهج البحث العلمي. عمان: دار وائل للنشر. ط ٢.

الرفاعي، فاطمة إبراهيم صالح. (٢٠١٣ م). فاعلية تطبيق إشراف الأقران وعلاقته بالرضا الوظيفي للمعلمين في المدرسة النموذجية بجامعة اليرموك: دراسة حالة، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة اليرموك، الأردن.

الرويلي، عماد. (٢٠١٤ م) دور نظم المعلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية إدارة الموارد البشرية: دراسة ميدانية في وزارة الداخلية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة العلوم التطبيقية، البحرين، ص ٨٣.

زايد، كاشف نايف. (٢٠٠٨ م). الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية في سلطنة عمان وعلاقته ببعض المتغيرات، مجلة العلوم التربوية والنفسية. المجلد ٩، العدد ٤، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان، ص ١٦١-١٨٢.

الزغول، عماد عبد الرحيم؛ المحاميد، شاكر عقلة. (٢٠٠٧). سيكولوجية التدريس الصفّي. الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة. ط ١.

زيتون، كمال عبد الحميد. (١٩٩٨). التدريس نماذجه ومهاراته. الإسكندرية: المكتب العلمي.

سلامة، رتيب محمد حسن. (٢٠٠٣ م). الممارسات الإدارية لمديري المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للمعلمين. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية، كلية الدراسات العليا، الأردن.

سلطان، سلوى بنت عبد الأمير. (٢٠١٥ م). دور الإشراف التربوي في تنمية المعلمين المهنية في مدارس سلطنة عمان في ضوء إدارة الجودة الشاملة في التعليم. أطروحة دكتوراه في العلوم الإنسانية (التربية)، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.

سليمان، عادل محمد. (٢٠٠٣). الرضا عن الحياة وعلاقته بتقدير الذات لدى مديري المدارس الحكومية ومديرياتها في مديريات محافظات فلسطين الشمالية. رسالة ماجستير. جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

الشتوي، وسليمان بن عبد الله. (٢٠١٦). الرضا الوظيفي لدى مديري ومديريات مدارس التعليم العام الحكومي بمحافظة شقراء. مجلة كلية التربية. جامعة بنها، مصر المجلد (٢٧)، العدد (١٠٥)، ص ٤٩-٩٠.

شتيان، محمد إسعاف فياض. (٢٠١٨). الرضا الوظيفي وعلاقته بتطوير أداء المعلمين في مدارس لواء بني كنانة. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية. جامعة بابل العدد، ٤١ الأردن. ص ٥٥٩-٥٦٩.

الشعيلي، أحمد محمد. (٢٠١٣ م). تقويم الأداء الوظيفي والرقابة القضائية عليه في القانون العماني والمقارن. رسالة دكتوراه، جامعة عبد الملك السعدي، طنجة، المغرب.

شقيير، يسرى حسين إبراهيم. (٢٠٠٥ م). العوامل الاجتماعية والمهنية والاقتصادية والسياسية ودورها في الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الحكومية والخاصة في فلسطين. رسالة دكتوراه. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية التربية، السودان.

الشهري، علي بن يحيى. (٢٠٠٢). الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية" دراسة تطبيقية لموظفي جمارك منطقة الرياض. رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الإدارية، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية.

الشهري، ميعاد بنت عبد الله بن خلوفة. (٢٠١٦م). الأساليب الإشرافية التي تتبعها المشرفات وعلاقتها بالرضا الوظيفي من وجهة نظر معلمات المرحلة الابتدائية بمحافظة خميس مشيط. رسالة ماجستير، جامعة الملك خالد، كلية التربية، السعودية.

الشهومي، سعيد بن راشد بن علي. (٢٠٢٢). أثر الرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ١٤٢ (١)، ٢٦١-٢٦٠.

الشهومي، سعيد. (٢٠٢٠م). أثر الرضا الوظيفي في الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي الحلقة الثانية (١٠-٥) سلطنة عمان. المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECS). العدد ٢٢، ص ١.

شيخي، مريم. (٢٠١٤). طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة دراسة ميدانية في ظل بعض المتغيرات. مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة أبي بكر بالقائد، الجزائر.

الشيدي، محمد بن خميس بن سالم. (٢٠٠١م). أثر الخوافز على الرضا الوظيفي: دراسة اتجاهات الموظفين في وحدات الجهاز الإداري في سلطنة عمان. رسالة دكتوراه، جامعة آل البيت، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الأردن، ص ١-٢٠٦.

صبيان وإيمان (٢٠١٦). الرضا الوظيفي على أداء الموارد البشرية: دراسة حالة بمؤسسة سواتين لإنتاج النسيج SOITIN. مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر العدد: ٩.

صفاء جعافرة، ومنيرة الشрман. (٢٠١٤). درجة الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة مؤتة وعلاقته بمستوى أدائهم الوظيفي. مجلة المنارة للبحوث والدراسات. الأردن.

الطاهر، عبد الرحمن. (٢٠٠٩م). القيادة التحويلية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بمؤسسة سونلغاز قسنطينة. رسالة ماجستير غير منشور، جامعة منتوري قسنطينة، مدينة قسنطينة، الجزائر.

الطراونة، هاني خلف خليل. (٢٠١٦م). أثر إدارة الصراع التنظيمي على الرضا الوظيفي. عمان: دار يافا العلمية للنشر والتوزيع. ط ١.

الطلالعة، عصمت سمير مفلح. (٢٠١٨م). أثر إدارة الموارد البشرية على أخلاقيات العمل والرضا الوظيفي من منظور إستراتيجي: دراسة حالة، شركة الفوسفات الأردنية ٢٠٠٥/٢٠١٥م. رسالة دكتوراه، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان.

الطوخي، هيثم محمد إسماعيل وآخرون. (٢٠١٦م). التنمية المهنية للقيادات التربوية بالمملكة العربية السعودية وعلاقتها بالرضا الوظيفي من وجهة نظرهم. مجلة العلوم التربوية. مصر، مجلد ٢٤، العدد ٣، ص ٤٠٦-٤٤١.

الغازمي، مزنة سعد خالد. (٢٠١٧م). درجة التزام مديري التعليم العام في دولة الكويت بأخلاقيات العمل الإداري وأثره على مستوى رضا المعلمين عن بيئة العمل. مجلة العلوم التربوية. العدد (٢)، ج ١، أبريل ٢٠١٧م، كلية التربية، جامعة الكويت، ص ٣٦٩-٤٠٩.

العساف، صالح بن أحمد. (١٩٨٨). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. المملكة العربية السعودية: مكتبة العبيكان.

علي، محمد أبا بكر. (٢٠١٥م). النزاع بين الرعاة والمزارعين بمحلية (بليل) الأسباب والنتائج: تطبيق نظرية التبادل الاجتماعي. رسالة دكتوراة، جامعة النيلين، كلية الدراسات العليا، السودان.

العمرى، الياقي. (٢٠١٧). أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العام: دراسة تطبيقية على موظفي الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال. المجلد ١٣، العدد ١.

عواد، سميرة فيصل ياسين والجرادات، محمود خالد. (٢٠١٨). درجة فاعلية الدورات التدريبية وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الثانوية في عمان. رسالة ماجستير منشورة، الجامعة الهاشمية، كلية الدراسات العليا، الأردن.

عونالي، وحمة. (٢٠١٥). الرضا الوظيفي للمعلم وتأثيره على الأداء التربوي. رسالة دكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة، قسم العلوم الاجتماعية.

الغامدي، شدى علي. (٢٠١٨). الأمل والصلابة النفسية كمنبئات بالرضا عن الحياة لدى المعلمات المغتربات بمدينة الطائف. رسالة ماجستير، كلية التربية جامعة الطائف.

الغامدي، ورحمة بنت محمد العيفان. (٢٠١٤). الرضا الوظيفي لمعلمات مرحلة الثانوية بمنطقة الباحة التعليمية. مجلة الارشاد النفسي مصر. العدد (٣٧) ص ٩٥-١٤٤.

فرحي، ابتسام. (٢٠١٧). التمكين الإداري وتأثيره على الأداء الوظيفي. مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير تخصص علم اجتماع تنمية وتسيير موارد بشرية، جامعة العربي بن كهيدي-أم البواقي.

فروج، أحمد؛ وشعشوعة، ياسين. (٢٠١٩). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي. مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير الأكاديمي في علوم التسيير، إدارة أعمال، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجليلي بونعامة.

الفيروزآبادي، مجد الدين محمد يعقوب. (١٩٨٧م). القاموس المحيط. بيروت: مؤسسة الرسالة. ط ١.

القاسمية، عائدة بنت بطي بن راشد والعمرية، مريم بنت سعيد بن محمد. (٢٠١٨م). التنمية المهنية وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة صحار بسلطنة عمان. مجلة كلية التربية بأسيوط. مصر، المجلد ٣٤، العدد ٦، ص ٤٤٧-٥١٧.

قريطع، فراس. (٢٠١٧). الضغوط النفسية لدى المعلمين وعلاقتها بالرضا عن الحياة. المجلة الأردنية في العلوم التربوية. المجلد ١٣، العدد ٤، ص ٤٧٥-٤٨٦.

كريم، رمضان سعد. (٢٠٠١). الرضا الوظيفي: مفهوم وطرق قياسه. مجلة كلية الآداب. جامعة بنغازي، ليبيا، العدد (٢١-٢٢)، ص ١٦٥-١٧٠.

الكعبي، عبد الله. (٢٠٢٣). الأثر الوسيط للابتكار الإداري في العلاقة بين ممارسة المديرين للقيادة التشاركية وأداء معلمي التعليم الأساسي بسلطنة عمان. رسالة دكتوراة، الجامعة الإسلامية العالمية ماليزيا.

الكندي، مصطفى بن هلال بن بدر. (٢٠١٤). الرضا الوظيفي لدى المعلمين الوافدين في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية في سلطنة عمان. قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية تخصص إدارة تعليمية، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى.

لطفی، طلعت إبراهيم. (١٩٩٤م). بيتر بلوو ومدى إسهاماته في تطور نظرية التبادل الاجتماعي، المجلة العربية في العلوم الإنسانية. جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي، مجلد ١٢، العدد ٤٦، ص ١١٤-١٣٩.

لغرام، عبد القادر، عيساوي، مصطفى، مخلوف، وردة/مؤطر. (٢٠١٩). الرضا الوظيفي وأثره على الأداء المهني لدى معلمات التعليم الابتدائي. رسالة دكتوراه، جامعة أحمد دراية-أدرار.

ليفة، نصر الدين؛ وسوفي نعيمة. (٢٠١٧). الإستراتيجيات المعتمدة من طرف الأستاذ داخل الصف ودورها في تنمية القدرة على التحكم في حل المشكلات الرياضية لدى تلاميذ الطور المتوسط.

مادة معلوماتية عن التعليم العام في الجمهورية اليمنية، موقع المركز الوطني للمعلومات ٢٠١٠-
<http://www.yemen-nic.info/sectors/education/#1> م٢٠١١

ماضي و خليل إسماعيل إبراهيم. (٢٠١٤). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين" دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية. رسالة دكتوراه، جامعة قناة السويس.

المالكي، منصور عبد الله. (٢٠١٤). الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الابتدائية بمدينة ينبع الصناعية في ضوء الخصائص الشخصية والوظيفية. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية. مصر المجلد (١٣)، العدد (٣٦)
<http://search.mandumah.com/Record/720852>

محادين، عثمان. (٢٠١٦م). القيادة التبادلية والتحويلية والرضا الوظيفي (وجهة نظر تربوية معاصرة). دار كنوز المع رفة للنشر والتوزيع. ط ١.

محمد، عالية الطيب حمزة. (٢٠٢٠). الذكاء الوجداني وعلاقته بالرضا عن الحياة والتحصيل الأكاديمي لدى طالبات جامعة الجوف. مجلة العلوم التربوية والنفسية. ١٣(٤)، ١٤٠٢-١٣٧١.

محمد، محمد عبد الله حسن. (٢٠١٦). أثر الرضا الوظيفي في أداء العاملين بالقطاع الخاص في اليمن: دراسة تطبيقية في شركة سبافون للهاتف النقال. رسالة دكتوراه، كلية العلوم الإدارية، جامعة القرآن الكريم والإسلامية، السودان، ص ١-٢٩١.

محمد، يوسف البوني. (٢٠١٨). جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين بمراكز التربية الخاصة بولاية الجزيرة. مجلة إدارة الجودة الشاملة. العدد ١٩(١).

مخامرة، كمال وأبو سمرة، محمود. (٢٠١٢). أنماط الأداء الصفّي لدى معلمي مدارس مديرية تربية وكالة الغوث في الخليل وبيت لحم. مجلة جامعة الأزهر. ١٤ (١)، ص ٧٥-٤٦.

مداح، كنان علم الدين. (٢٠١٥). العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في شركة الجابر لخدمات التأجير. بحث مقدم من أجل الحصول على درجة ماجستير التأهيل والتخصص في إدارة الأعمال، الجامعة الافتراضية السورية

مصطفى، مروان. (٢٠١٦-٢٠١٧م). أثر الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي: دراسة حالة ثانوية الأمل بزدين. مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير الأكاديمي في علوم التسيير، جامعة الجليلي بونعامة بخميس مليانة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

المطيري، حجيلان؛ أحمد، علي. (٢٠٠٣). تقييم كفاءة الموظف بين النظرية والتطبيق. القاهرة: مركز الكتاب للنشر.

المطيري، عبد الله سعيد. (٢٠١٩م). درجة توافر الإبداع الإداري لدى مديري المدارس في دولة الكويت وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى المعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة آل البيت، الأردن.

المطيري، عزيز عبد الله. (٢٠١٦م). أثر إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على الدوائر الحكومية في منطقة تبوك. رسالة ماجستير، جامعة مؤتة: الكرك، الأردن.

المنبهي، عمير بن عبد الله بن فايز. (٢٠١٤م). دور الإدارة المدرسية في توفير المناخ التنظيمي لتحقيق الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية بمحافظة بيشة بالمملكة العربية السعودية. رسالة دكتوراه، جامعة أم درمان الإسلامية، كلية التربية، السودان.

المهندي، خالد حمد. (٢٠١٥). الرضا عن الحياة، ١ أكتوبر، مجلة الشرق.

موسي، منتصر كمال الدين محمد. (٢٠١٩). نوعية الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين ببعض المؤسسات التقنية بولاية الخرطوم. الهيئة القومية للكهرباء، هيئة السكة حديد، والمؤسسة السودانية للنفط.

مؤشرات التعليم في الجمهورية اليمنية، مراحله - أنواعه المختلفة للعام ٢٠١٢-٢٠١٣ م.

مؤشرات التعليم في الجمهورية اليمنية، مراحله - أنواعه المختلفة للعام ٢٠١٣-٢٠١٤ م.

نادر، أحمد أبو شيخة. (٢٠١٠م). إدارة الموارد البشرية. عمان دار صفاء للنشر والتوزيع.

النعيم، عزيزة علي عبد الله. (٢٠١٤). جودة الحياة لدى عينة من الشباب في مدينة الرياض. مجلة الآداب. جامعة الملك سعود، الرياض، م٢٦، ع٢، ص١٦٧-١٩٨.

هارون، رمزي. (٢٠٠٣). الإدارة الصفية. عمان: دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع. ط١.

هاني سعيد حسن، سلمى صالح السبيعي (٢٠١٩). التنبؤ بالرضا عن الحياة في ضوء الذكاء الوجداني لدى معلمي التعليم العام المغتربين. مجلة كلية التربية. أسيوط، ٣٥(٢،٧)، ص١-٢٩.

هروم، عزالدين. (٢٠٠٨). واقع تسيير الأداء الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية" دراسة ميدانية بمركب المجارف والرافعات (CPG) -قسنطينة. مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على شهادة الماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة منتوري-قسنطينة، الجزائر.

الحواري، صلاح الدين. (١٩٧١م). المعجم الوسيط (المدرسي). بيروت: دار ومكتبة الهلال للطباعة والنشر.

ثانيًا: المراجع الأجنبية

- Abdullah, M. M., Uli, J., & Salahudin, S. N. (2007). Job satisfaction of secondary school teachers in tawau, Sabah. *International Journal of Advance Research, Ideas and Innovations in Technology*, Vol. 4, Issue 6, Pp 1-10.
- Afshar, H. S., & Doosti, M. (2016). Investigating the Impact of Job Satisfaction/Dissatisfaction on Iranian English Teachers' Job Performance. *Iranian Journal of Language Teaching Research*, 4(1), 97-115.
- Agarwal, P. K. (2018). The Influence of Work Motivation & Job Satisfaction on Organizational Commitment of Teachers: Analyzing Mediating Role of Job Satisfaction. *Skyline Business Journal*, 14(1), 1.
- Akram, M., & Amir, M. (2020). Comparing the Quality of Work Life among University Teachers in Punjab. *Bulletin of Education and Research*, 42(2), 219-234.
- Al-Amri, A. A. A. (1994). *The relationship between job satisfaction and life satisfaction among Saudi Airline employees in the Jeddah area of the Kingdom of Saudi Arabia*. Iowa State University.
- Al-Refaei, A. A. A. H., Ali, H. M., Aldaba, A. M., & Zumrah, A. R. (2024). Determinants of customer-perceived service quality in higher education: the roles of job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 16(1), 1-18.
- Al-Saidi, I. M. S., & Amzat, I. H. (2020). SCHOOL PRINCIPALS APPLY TOTAL QUALITY MANAGEMENT IN THE AL-BATINAH NORTH GOVERNORATE IN THE SULTANATE OF OMAN AND ITS IMPACT ON TEACHER PERFORMANCE. *IJASOS-International E-journal of Advances in Social Sciences*, 6(16), 460-470.
- Al-Wreikat, Y., & Abdullah, M. (2010). An Evaluation of Jordanian EFL Teachers' In-Service Training Courses Teaching Techniques Effectiveness. *English Language Teaching*, 3(4), 18-27
- Alzahrani, R. A., Almutairi, O. M., Alghoraibi, M. S., Alabdulwahed, M. S., Abaalkhail, M. K., Alhawish, M. K., & Alosaimy, M. T. (2017). *Quality of life in transfusion-dependent thalassemia patients*. *Journal of Taibah University Medical Sciences*, 12(5), 465-470.
- Andresen, I. H., Hansen, T., & Grov, E. K. (2017). Norwegian nurses' quality of life, job satisfaction, as well as intention to change jobs. *Nordic Journal of Nursing Research*, 37(2), 90-99.
- Armstrong, M. (2022). *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Performance Leadership*. Kogan Page Publishers.
- Aron, A., Coups, E. J., & Aron, E. N. (2013). *Statistics for psychology*. (Sixth Edit). Prentice-Hall, Inc.

- Arslan, R., & Acar, B. N. (2013). A RESEARCH ON ACADEMICS ON LIFE SATISFACTION, JOB SATISFACTION AND PROFESSIONAL BURNOUT. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 18(3).
- Alghamdi, F. S. (2015). Another look at job and life satisfaction among employees: Evidence from a developing country. *American Journal of Industrial and Business Management*, 5(01), 11.
- Audenaert, M., Decramer, A., & George, B. (2021). How to foster employee quality of life: The role of employee performance management and authentic leadership. *Evaluation and Program Planning*, 85, 101909.
- Awang, Z. (2012). *A handbook on SEM*. Structural equation modelling.
- Banerjee, S. (2015). A study of the relationship between job satisfaction and life satisfaction. *International Journal of Business Quantitative Economics and Applied Management Research*, 1(8), 30-41.
- Banerjee, S. (2015). A study of the relationship between job satisfaction and life satisfaction. *International Journal of Business Quantitative Economics and Applied Management Research*, 1(8), 30-41.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.
- Bayar, A. (2014). The Components of Effective Professional Development Activities in Terms of Teachers' Perspective. *Online Submission*, 6(2), 319-327.
- Bhuiyan, S. N., & Islam, M. S. (1996). Continuance commitment and extrinsic job satisfaction among a novel multicultural expatriate workforce. *The Mid-Atlantic Journal of Business*, 32(1), 35.
- Billeh, V. (2002). Matching education to demand for labor in the MENA region. *Employment creation and social protection in the Middle East and North Africa*, 1.
- Boset, S. A. A., Asmawi, A., & Abedalaziz, N. (2017). A conceptual analysis of the factors affecting EFL teachers' professional performance. *International Journal of Language Education and Applied Linguistics*.
- Bowen, s. (2018). *Mission and Vision*. John Wiley & Sons, Inc. Inc.
- Boyer, G., Hachey, R., & Mercier, C. (2000). Perceptions of occupational performance and subjective quality of life in persons with severe mental illness. *Occupational Therapy in Mental Health*, 15(2), 1-15.
- Byrne, B.M. (2016). *Structural equation modelling with AMOS: basic concepts, applications, and programming*. Taylor and Francis.

- Cheng, L., & Gan, Y. (2020). Psychological capital and occupational commitment of Chinese urban preschool teachers mediated by work-related quality of life. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 48(5), 1-12.
- Cheung, G. W., & Lau, R. S. (2008). Testing Mediation and Suppression Effects of Latent Variables Bootstrapping With Structural Equation Models. *Organizational Research Methods*, 11(852), 1–30.
- Cheung, T., Graham, L. T., & Schiavon, S. (2022). Impacts of life satisfaction, job satisfaction and the Big Five personality traits on satisfaction with the indoor environment. *Building and Environment*, 212, 108783.
- Chughtai, A. A. (2021). A closer look at the relationship between life satisfaction and job performance. *Applied Research in Quality of Life*, 16(2), 805-825.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. New York: Lawrence Erlbaum Associates, NY.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioural sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Collier, J. E. (2020). *Applied structural equation modeling using AMOS: Basic to advanced techniques*. Routledge.
- Cook, K. S. (1977). Exchange and power in networks of interorganizational relations. *The sociological quarterly*, 18(1), 62-82.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of management*, 31(6), 874-900.
- Curado, C., & Santos, R. (2021). Transformational leadership and work performance in health care: the mediating role of job satisfaction. *Leadership in Health Services*.
- Dabke, D. (2014). Can life satisfaction be predicted by emotional intelligence, job satisfaction and personality type?. *Aweshkar Research Journal*, 17(1).
- Darling-Hammond, L. (2010). *Evaluating Teacher Effectiveness: How Teacher Performance Assessments can Measure and Improve Teaching*. Washington DC: Center for American Progress.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2006). Autonomy and workload among temporary workers: Their effects on job satisfaction, organizational commitment, life satisfaction, and self-rated performance. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 441.
- Demirel, H. (2014) An investigation of the relationship between job and life satisfaction among teachers, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 116,4925 – 4931
- Diener, E. (2009). Subjective well-being. *The science of well-being*, 11-58.

- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75.
- Dinger, T. K. (2018). *The Relationship between Teacher Communication Satisfaction, Teacher Job Satisfaction, and Teacher Perception of Leadership Efficacy*. Western Illinois University.
- Dixit, H., Khemani, P., & Deshpande, L. A. (2021). A Comparative Study of Impact of Education on Occupational Performance and Quality of Life in Professional Science Courses. *Editorial Advisory Board*, 15(2), 19.
- Drewes, D. W. (2000). Beyond the spearman-Brown: A structural approach to maximal reliability. *Psychological Methods*, 5, 214-227.
- Drewes, D. W. (2000). Beyond the spearman-Brown: A structural approach to maximal reliability. *Psychological Methods*, 5, 214-227.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 86(1), 42.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500.
- ermine the role of customer engagement on relationship quality and relationship performance. *European Journal of Business and Management*, 4(11), 27-36.
- Ertürk, A. (2010). Exploring predictors of organizational identification: Moderating role of trust on the associations between empowerment, organizational support, and identification. *European journal of work and organizational psychology*, 19(4), 409-441.
- Evertson, C. M., & Weinstein, C. S. (Eds.). (2013). *Handbook of classroom management: Research, practice, and contemporary issues*. Routledge.
- Ferreira, A. I., Martinez, L. F., Lamelas, J. p., Rodrigues, R. I. (2017). Mediation of Job Embeddedness and Satisfaction in the Relationship Between Task Characteristics and Turnover: A multilevel study in Portuguese hotels. *International Journal of contemporary Hospitality Management*, 29(1), pp.248-267
- Fouladchang, M., Kohgard, A., & Salah, V. (2010). A study of psychological health among students of gifted and nongifted high schools. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 5, 1220-1225.
- Fritz, C., & Sonnentag, S. (2006). Recovery, well-being, and performance-related outcomes: The role of workload and vacation experiences. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 936.

- Gander, F., Hofmann, J., & Ruch, W. (2020). Character strengths: person–environment fit and relationships with job and life satisfaction. *Frontiers in psychology*, 11, 1582.
- George, J. M. (1992). The role of personality in organizational life: Issues and evidence. *Journal of Management*, 18(2), 185-213.
- Geyskens, I., & Steenkamp, J. B. E. (2000). Economic and social satisfaction: measurement and relevance to marketing channel relationships. *Journal of retailing*, 76(1), 11-32.
- Goldhaber, D. D., & Brewer, D. J. (2000). Does teacher certification matter? High school teacher certification status and student achievement. *Educational evaluation and policy analysis*, 22(2), 129-145.
- Gomez, Serena & Ramos, Pedro & Flores, Julius & Pineda, Arlene & Regala, Rodolfo Jr & Somera, Julius & Gonzaga, Rona & Fernando, Remedios & Arrojo, Emerald. (2019). *Development and Validation of Students' Evaluation of Teachers Performance Questionnaire*.
- Gould-Williams, J., & Davies, F. (2005). Using social exchange theory to predict the effects of HRM practice on employee outcomes: An analysis of public sector workers. *Public management review*, 7(1), 1-24.
- Greguras, G. J., & Diefendorff, J. M. (2010). Why does proactive personality predict employee life satisfaction and work behaviors? A field investigation of the mediating role of the self-concordance model. *Personnel Psychology*, 63(3), 539-560.
- Hagenauer, G., Gläser-Zikuda, M., & Moschner, B. (2018). University students' emotions, life-satisfaction and study commitment: A self-determination theoretical perspective. *Journal of Further and Higher Education*, 42(6), 808-826.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (Eighth Edi). Cengage, Andover.
- Hancock, G. R., & Mueller, R. O. (2001). *Rethinking construct reliability within latent variable systems*. Structural equation modeling: Present and future, 195, 216.
- Ingersoll, R. M. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American educational research journal*, 38(3), 499-534.
- Iverson, R. D., & Maguire, C. (2000). The relationship between job and life satisfaction: Evidence from a remote mining community. *Human relations*, 53(6), 807-839.
- Izaguirre, L. A., Rodríguez-Fernández, A., & Fernández-Zabala, A. (2023). Perceived academic performance explained by school climate, positive psychological variables and life satisfaction. *British Journal of Educational Psychology*, 93(1), 318-332.

- Jamal, M., & Baba, V. V. (2001). Type-A behavior, job performance, and well-being in college teachers. *International journal of stress management*, 8(3), 231-240.
- Jayoma, A. V., Auxtero, M. L. A., Oceña, M. D. C., Gulle, M. T., Sereguillo, R. A., Torres, R. A., ... & Neri, R. B. (2022). RECKONING OF LEADERSHIP STYLES AND TEACHERS' COMMITMENT AND JOB PERFORMANCE. *World Journal on Education and Humanities Research*, 1(2), 1-9.
- Jimbo, H., Hisamura, K., & Yoffe, L. (2010). Developing English Teacher Competencies: An Integrated Study of Pre-service Training, Professional Development, Teacher Evaluation, and Certification Systems. *JACET SIG on English Education*, 7.
- Johnson, A. (2016). Strategic planning and management in local government in Norway: Status after three decades. *Scandinavian Political Studies*, 39(4), 333-367.
- Johnson, J. K., Pitt-Catsouphes, M., Besen, E., Smyer, M., & Matz-Costa, C. (2008). *Quality of employment and life satisfaction: A relationship that matters for older workers*.
- Jones, M. D. (2006). Which is a better predictor of job performance: Job satisfaction or life satisfaction?. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 8(1), 20-42.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- Kazanç, H. (1998). *Kamu kuruluşlarında iş tatmini ve Tübitak örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kazmi A. and Jamal Faheem Q. (2017). Employee Life/ Job Satisfaction as Antecedent Of Desired Organizational Traits—Evidence from Developing Cultures, *International Journal of Management and Applied Science*, 3(3), 132-139.
- Keser, A. (2005). Akademisyenlerin çalışan tatmini-yasam tatmini araştırması. Paradoxs. org Ekonomi. *Sosyoloji ve Ekonomi Dergisi*, 2(1), 52-63.
- Kim, M. Y., & Lee, H. J. (2021). Does Grit Matter to Employees' Quality of Work Life and Quality of Life? The Case of the Korean Public Sector. *Public Personnel Management*, 00910260211012713.
- Kippenberg Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Kline, R.B. (2016). *Principles and Practice of Structural Equation Modelling*. (4th Ed). the Guilford Press. New York.
- Landry, M. B. (2000). *The effects of life satisfaction and job satisfaction on reference librarians and their work*. *Reference & User Services Quarterly*, 166-177.

- Lavelle, J. J., Rupp, D. E., & Brockner, J. (2007). Taking a multifoci approach to the study of justice, social exchange, and citizenship behavior: The target similarity model. *Journal of management*, 33(6), 841-866.
- Lin, W. Q., Wu, J., Yuan, L. X., Zhang, S. C., Jing, M. J., Zhang, H. S.,... & Wang, P. X. (2015). Workplace violence and job performance among community healthcare workers in China: The mediator role of quality of life. *International journal of environmental research and public health*, 12(11), 14872-14886.
- Loewe, N., Bagherzadeh, M., Araya-Castillo, L., Thieme, C., & Batista-Foguet, J. M. (2014). Life domain satisfactions as predictors of overall life satisfaction among workers: Evidence from Chile. *Social indicators research*, 118(1), 71-86.
- MacNeil, A. J. (1993). *Principal instructional management and its relation to teacher job satisfaction*.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Mafini, C. (2014). Tracking the employee satisfaction-life satisfaction binary: The case of South African academics. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(2), 1-11.
- Maleka, S. (2014). *Strategic Management and Strategic planning process*.
<https://www.researchgate.net/publication/HYPERLINK>
["https://www.researchgate.net/publication/273757341"](https://www.researchgate.net/publication/273757341)273757341
- Marcionetti, J., & Castelli, L. (2022). The job and life satisfaction of teachers: a social cognitive model integrating teachers' burnout, self-efficacy, dispositional optimism, and social support. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1-23.
- Marcionetti, J., & Castelli, L. (2023). The job and life satisfaction of teachers: a social cognitive model integrating teachers' burnout, self-efficacy, dispositional optimism, and social support. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 23(2), 441-463.
- Mardiah, L., Ahyani, N., & Mahasir, M. (2022). Clinical Supervision and Principal Leadership's Influence on Teacher Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 3(2), 86-96.
- Miki, E., & Kawabata, R. (2020). Associations between occupational performance and quality of life, well-being, and instrumental activities of daily living in older adults. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 28, 1117-1132.
- Møller, V., & Huschka, D. (2008). Quality of life and the millennium challenge. *Social Indicators Research Series*.
- Mughal, S. H., Soomro, F. A., & Soomro, M. A. (2021). Job Satisfaction And Employee Work Performance Among Academic Staff: A Case of Shah Abdul Latif University, Khairpur Mir's. *Ilkogretim Online*, 20(5).

- Nammir, D. S. S., Marane, B. M., & Ali, A. M. (2012). Determine the role of customer engagement on relationship quality and relationship performance. *European Journal of Business and Management*, 4(11), 27-36.
- National Center for Education Statistics. (2019). The condition of education 2019 (NCES 2019-144). *US Department of Education*.
- Nicholl, J., West, J., Goodacre, S., & Turner, J. (2007). The relationship between distance to hospital and patient mortality in emergencies: an observational study. *Emergency Medicine Journal*, 24(9), 665-668.
- Oana Alina Bota (2013). "Job satisfaction of teachers" 2nd World Conference on Educational Technology Researches – WCETR2012, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 83,634 – 638.
- Pallant, J. (2016). *SPSS Survival Manual _A Step by Step Guide to Data Analysis Using IBM SPSS*. (6th Ed). Open University Press. McGraw-Hill Education.
- Pallant, J. (2020). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS*. Routledge.
- Pavot, W. & Diener, E. (1993). Review of satisfaction with life scale. *Psychological Assessment*, 5 (2), 164-172
- Pavot, W., & Diener, E. (2008). The satisfaction with life scale and the emerging construct of life satisfaction. *The journal of positive psychology*, 3(2), 137-152.
- Pavot, W., & Diener, E. (2009). Review of the satisfaction with life scale. In *Assessing well-being* (pp. 101-117). Springer, Dordrecht.
- Piccolo, R. F., Judge, T. A., Takahashi, K., Watanabe, N., & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations in Japan: relative effects on job satisfaction, life satisfaction, and happiness. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(8), 965-984.
- Prasoon, R., & Chaturvedi, K. R. (2016). Life satisfaction: a literature review. *oooo*, 1(02), 24-31.
- Prince, M., Engle, R., & Laird, K. (2003). A model of job performance, job satisfaction, and life satisfaction among sales and sales support employees at a pharmaceutical company. *Journal of Pharmaceutical Marketing & Management*, 16(1), 59-80.
- Rain, J. S., Lane, I. M., & Steiner, D. D. (1991). A current look at the job satisfaction/life satisfaction relationship: Review and future considerations. *Human relations*, 44(3), 287-307.

- Rayo, F., Pablo, J. A., Tuazon, R., Versoza, E., Pacut, R. M., Cruz, W. D., ... & Teaño, J. (2022). Amidst the COVID-19 Pandemic: Teacher's Commitment and Its Influence on Job Performance. *Psychology and Education: A Multidisciplinary Journal*, 2(1), 73-81.
- Riasudeen, S., & Venkatesakumar, R. (2014). Mediating role of Job satisfaction in the relationship between Task characteristics and Life satisfaction. *Indore Management Journal*, 6(1), 25–34.
- Rode, J. C. (2004). Job satisfaction and life satisfaction revisited: A longitudinal test of an integrated model. *Human relations*, 57(9), 1205-1230.
- Rostami, H. R., Akbarfahimi, M., Ghaffari, A., Kamali, M., & Rassafiani, M. (2021). Relationship between Work-Related Quality of Life and Job Satisfaction in Iranian Occupational Therapists. *Occupational Therapy International*, 2021.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*, 21(7), 600-619.
- Sari, H., & Yetkiner, A. (2020). Relationships between Job Satisfaction, Motivation and Life Satisfaction in the Teachers: A Structural Equation Modeling Study. *International Journal of Progressive Education*, 16(3)..
- Sari, R. L., & Seniati, A. N. L. (2018). The role of professional commitment as a mediator in the relationship between job satisfaction and organizational commitment among lecturers in higher-education institutions. *Diversity in Unity: Perspectives from Psychology and Behavioral Sciences*.
- Sarstedt, M., & Mooi, E. (2019). *A Concise Guide to Market Research: The Process, Data, and Methods Using IBM SPSS Statistics* (third Edit). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-56707-4>
- Sarstedt, M., & Mooi, E. (2019). *A Concise Guide to Market Research: The Process, Data, and Methods Using IBM SPSS Statistics* (third Edit). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-56707-4>
- Schmitt, N., & Mellon, P. M. (1980). Life and job satisfaction: Is the job central?. *Journal of Vocational Behavior*, 16(1), 51-58.
- Schmitter, C. (2003). *Life satisfaction in centenarians residing in long-term care*. (21 Subat, Elde edilme tarihi: 2 Kasım 2007.
- Schnake, M. E. (1983). An empirical assessment of the effects of affective response in the measurement of organizational climate. *Personnel Psychology*, 36(4), 791-804.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Edisi 6. Research Methods for Business*.
- Shabbir, M., Wei, S., Nabi, G., Zaheer, A. N., & Khan, H. (2014). Job satisfaction status of public primary school teachers: A case of Pakistan Administrative Kashmir. *European Journal of Educational Sciences*, 1(4), 56-71.

- Shahbazi, H.(2014). *The Evaluation of Guidance and High School Teachers' Opinions about In-Service Teacher Training*. In The 11th TELLSI International Conference.
- Sharma, S. K. (2019). Integrating cognitive antecedents into TAM to explain mobile banking behavioral intention: A SEM-neural network modeling. *Information Systems Frontiers*, 21(4), 815-827.
- Sharma, S. K. (2019). Integrating cognitive antecedents into TAM to explain mobile banking behavioral intention: A SEM-neural network modeling. *Information Systems Frontiers*, 21(4), 815-827.
- Sluss, D. M., Klimchak, M., & Holmes, J. J. (2008). Perceived organizational support as a mediator between relational exchange and organizational identification. *Journal of vocational behavior*, 73(3), 457-464.
- Song, (2016). *The effect of social capital on organizational performance in different cultures: across-national comparison of the United States South Korea, Florida international university*.
- Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. United Kingdom: Sage Publications Ltd.
- Stough, L. M., & Emmer, E. T. (1994). *Teachers and Test Feedback*.
- Streimikiene, D., & Grundey, D. (2009). Life satisfaction and happiness-The factors in work performance. *Economics & Sociology*, 2(1), 9.
- Summaira Naz (2015) "Relationship of Life Satisfaction and Job Satisfaction among Pakistani Army Soldiers" Hazara University, Psychology Department, Mansehra, Pakistan, *Journal of Business Rsearch Turk*, 7/1, 7-25.
- Swami, V., & Tovée, M. J. (2007). The relative contribution of profile body shape and weight to judgements of women's physical attractiveness in Britain and Malaysia. *Body Image*, 4(4), 391-396.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2014). *Using multivariate statistics*. Harlow. Essex: Pearson Education Limited.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2014). *Using multivariate statistics*. Harlow. Essex: Pearson Education Limited
- Tamannaefar, M. R., & Mansourinik, A. (2023). The relationship between personality characteristics, social support and life satisfaction with university students' academic performance. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 20(1), 149-166.
- Trace, N. E. L. (2016). *The Relationship Among Teacher Job Satisfaction, Trust in the Principal, and Principal Support*.

- Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2003). The group engagement model: Procedural justice, social identity, and cooperative behavior. *Personality and social psychology review*, 7(4), 349-361.
- Uchmanowicz, I., Manulik, S., Lomper, K., Rozensztrauch, A., Zborowska, A., Kolasińska, J., & Rosińczuk, J. (2019). Life satisfaction, job satisfaction, life orientation and occupational burnout among nurses and midwives in medical institutions in Poland: a cross-sectional study. *BMJ open*, 9(1), e024296.
- Unanue, W., Gómez, M. E., Cortez, D., Oyanedel, J. C., & Mendiburo-Seguel, A. (2017). Revisiting the link between job satisfaction and life satisfaction: The role of basic psychological needs. *Frontiers in psychology*, 8, 680.
- Uyargil, C. (1983). Kişinin genel yaşam tatmininde işinin önemi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 12(2).
- Van Knippenberg, D., & Sleebos, E. (2006). Organizational identification versus organizational commitment: self-definition, social exchange, and job attitudes. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(5), 571-584.
- Virtanen, T. E., Vaaland, G. S., & Ertesvåg, S. K. (2019). Associations between observed patterns of classroom interactions and teacher wellbeing in lower secondary school, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol.77, Pp 240-252 <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.10.013>
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of personality and social psychology*, 54(6), 1063.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management journal*, 40(1), 82-111.
- Wilson, M., Wnuk, K, Silvander, J, & Gorschek, T. (2018). A Literature Review on the Effectiveness and Efficiency of Business Modeling. *E-Informatica Software Engineering Journal*, 12(1), 265–302.
- Wong, P. T. P. (1998). *Implicit theories of meaningful life and the development of the Personal Meaning Profile (PMP)*. In P. T. P. Wong & P. Fry (Eds.), *The human quest for meaning: A handbook of psychological research and clinical applications* (p111–140). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Yavuz, M., & Ilgaz, G. (2024). The Mediating Role of Professional Burnout in the Relationship between Life Satisfaction, Teacher Self-Efficacy and Job Satisfaction of Teachers Working in Inclusive Classrooms. *Türk Akademik Yayınlar Dergisi (TAY Journal)*, 8(2), 197-224.

Zagenczyk, T. J., Powell, E. E., & Scott, K. L. (2020). How exhausting!? Emotion crossover in organizational social networks. *Journal of Management Studies*, 57(8), 1589-1609.



الملاحق

ملحق رقم (١) الاستبانة



الجامعة الإسلامية العالمية – ماليزيا

كلية التربية

قسم المناهج وطرق التدريس

استبانة

بسم الله الرحمن الرحيم

الفاضل الأستاذ/ة: المحترم/ة

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته، وبعد

تهدف هذه الاستبانة إلى جمع معلومات تتعلق بموضوع دراسة علمية بعنوان: أثر الرضا عن الحياة على الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في اليمن: الرضا الوظيفي متغيراً وسيطاً، للحصول على درجة الدكتوراة في التربية، من الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا.

وبوصفكم من الأشخاص المناسبين والمؤهلين لإمداد الباحث بهذه المعلومات المطلوبة لإتمام البحث؛ أرجو شاكراً الإسهام في خدمة البحث العلمي وملء هذه الاستبانة بوضع علامة (√) في الخانة التي تراها مناسبة من واقع خبراتكم، آملاً منكم التعاون والإجابة عن جميع فقرات الاستبانة؛ خدمةً للعملية التربوية وتطويرها، علماً بأن هذه المعلومات سرية وسوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

مع فائق الشكر والتقدير لحسن تعاونكم ومساعدتكم.

الباحث

أمين الجيلاني

aminaljailany@gmail.com

القسم الأول: المعلومات العامة

يتكوّن هذا القسم من المعلومات الشخصية عن المبحوثين، يرجى منك وضع الإشارة (✓) أمام ما يناسبك.

الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى

المستوى التعليمي (المؤهل): ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير فما فوق

سنوات الخدمة (الخبرة): ☐ أقل من ٥ سنوات ☐ ٥-١٠ سنوات

☐ ١٠-١٥ سنة ☐ أكثر من ١٥ سنة

المحافظة: ☐ عدن ☐ حضرموت ☐ شبوة

إرشادات لتعبئة القسم الثاني من الاستبانة

أرجو التفضل بالإجابة عن جميع الأسئلة المرفقة، باختيار تقدير واحد من خمسة مستويات، هي:

- لا أوافق بشدة (أي إن الفقرة خطأ تمامًا).

- لا أوافق (أي إن الفقرة خطأ).

- محايد (أي التردد بين الموافقة والرفض).

- أوافق (أي إن الفقرة صحيحة).

- أوافق بشدة (أي إن الفقرة صحيحة تمامًا).

أولاً: محور الرضا عن الحياة:

أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة	لا أوافق بشدة	يرجى إليك وضع إشارة (✓) أمام ما يناسبك في كل فقرة
					أولاً: الرضا عن الحياة الاقتصادية
					١ سيتحسن وضعي المالي قريباً..
					٢ أموري المالية مستقرة.
					٣ أنا راض عن الدخل الذي أتلّقه.
					٤ دخلي يلائم مصاريف أسرتي.
					٥ دخلي يتناسب مع معدل الأسعار في المحافظات المحررة.
					٦ أسكن في بيت مناسب.
					٧ أنظمة العلاوات والتأمين مناسبة وتتفق مع الواقع الذي نعيشه في المحافظات المحررة.
					ثانياً: الرضا عن الحياة الصحيّة
					٨ أتمتع بصحة جيدة.
					٩ أخشى أن أمرض.
					١٠ أذهب إلى الطبيب لأي وعكة تصيبني.

					١١	تقوم المرافق الطبية في المحافظات المحررة بوظيفتها تمامًا.
					١٢	أشعر أن البيئة ملوثة وتعرضني للخطر الصحي.
					١٣	أحرص على تناول الغذاء الصحي.
					١٤	أتابع البرامج الصحية عبر وسائل الإعلام.
					١٥	أقدّر جيدًا النصائح الصحية التي أتلقيها من المتخصصين.
						ثالثًا: التقدير الاجتماعي
					١٦	أشعر باحترام الآخرين.
					١٧	أجدُ التقدير لأنني معلم.
					١٨	لديّ ثقة كافية لاتخاذ القرارات.
					١٩	أتحمل نتائج القرارات التي أتخذها.
					٢٠	تلقي أفكارتي التقدير من الأغلبية.
					٢١	أراجع عن أفكارتي ومقترحاتي عندما أتوصل إلى أفضل منها.
					٢٢	ما زالت مهنة التعليم مهنة يقدرها المجتمع.

ثانيًا: محور الرضا الوظيفي

راضٍ جدًا	راضٍ	محايد	غير راضٍ	غير راضٍ أبدًا	يرجى إليك وضع إشارة (✓) أمام ما يناسبك في كل فقرة
					أولاً: ظروف العمل وطبيعته
					١ تتوفر التقنيات الحديثة اللازمة لتنفيذ العملية التعليمية.
					٢ المهام الموكلة إلي تناسبني.
					٣ يتعاون معلمو المدرسة فيما بينهم.
					٤ تتوفر الأدوات المساعدة في أداء العمل.
					٥ تشجع البيئة المدرسية على الإبداع في العمل.
					٦ تتوفر لدى المعلمين الحرية والاستقلالية في إنجاز الأعمال.
					٧ تلبي مهنتي احتياجاتي وطموحاتي.
					٨ تتفق مهنة التدريس مع ميولي الشخصية.
					٩ يتناسب نصابي من الحصص الأسبوعية مع المهام الأخرى الموكلة إلي.

					١٠ ترهق المهام الإضافية المعلم في أثناء العملية التعليمية.
					ثانيًا: الجانب المادي
					١١ يتناسب الراتب الشهري مع الجهد المبذول.
					١٢ يحصل المعلم على دعم (مادي أو معنوي) مناسب عندما ينجز عملاً مميزاً.
					١٣ يشعر المعلم بالرضا عن مقدار الزيادة السنوية في الراتب.
					١٤ تتناسب مكافأة ما بعد الخدمة مع جهود المعلم وسنوات الخدمة.
					١٥ توفر مهنة التعليم فرصاً للترقية الوظيفية.
					١٦ يعتمد نظام الترقية الوظيفية المتبع على كفاءة المعلم وإنجازاته التربوية.
					ثالثًا: التدريب والنمو المهني
					١٧ تنفذ البرامج التدريبية في المدرسة وفقاً لاحتياجات المعلم الفعلية.
					١٨ تطور البرامج التدريبية المنفذة في المدرسة أداء المعلم.

					١٩	تتاح للمعلم فرص المشاركة في البرامج التربوية كالمؤتمرات، والملتقيات، والدورات.
					٢٠	يُستعان بالخبراء في تنفيذ البرامج التدريبية.
					٢١	يمنح المعلم فرصاً لمواصلة الدراسات العليا.
						رابعاً: الإشراف التربوي
					٢٢	يسهم الإشراف التربوي في تطوير احتياجات المعلم المهنية.
					٢٣	يتلقى المعلم إشرافاً تربوياً من مشرفين مؤهلين يمتازون بخبرة واسعة.
					٢٤	يزود المشرف المعلم بتجارب وخبرات تربوية مفيدة في مجال تخصصه.
					٢٥	تسود الألفة بين المعلم والمشرف التربوي.
					٢٦	تتنوع الأساليب الإشرافية حسب الموقف التعليمي.
						خامساً: بعد المكانة الاجتماعية
					٢٧	يحظى المعلم بمكانة جيدة في المجتمع.
					٢٨	يقدر المجتمع مهنة التعليم أكثر من غيرها.

					٢٩	يقدّر أولياء الأمور إنجازات المعلمين في المدرسة.
					٣٠	يقدم المجتمع حوافز معنوية للمعلمين تحفزهم للاستمرار في العمل.
					٣١	يشجع المجتمع الشباب لاختيار مهنة التعليم.
					٣٢	تقوي مهنة التعليم علاقات المعلم الاجتماعية.



ثالثاً: محور الأداء الوظيفي

	يرجى إليك وضع إشارة (✓) أمام ما يناسبك في كل فقرة	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق بشدة
	أولاً: التخطيط للتدريس				
١	أحضّر جيداً للتدريس.				
٢	أدرّس بما يتناسب مع مستويات الطلبة.				
٣	أراعي الفروق الفردية بين الطلبة.				
٤	أخطط لاحتواء الطلاب داخل الصف.				
	ثانياً: التنظيم داخل الصفوف				
٥	أعدُّ الاختبارات حسب وثيقة التقويم الرسمية.				
٦	أرتب جلوس الطلبة داخل الصف حسب إستراتيجية التدريس المناسبة.				
٧	أنجز التقويم وفق الخطة الزمنية المعدّة.				
٨	أستغل وقت الحصة بشكل فعال.				
	ثالثاً: المتابعة والتقييم				
٩	أراجع كراسات الطلبة دورياً.				

					أوقع كراسات الطلبة باستمرار.	١٠
					أطلع الطلبة على درجاتهم.	١١
					رابعًا: الإدارة الصفية	
					أستطيع ضبط الطلاب بالصف بسهولة.	١٢
					أحثُّ الطلبة على تنظيف الصف وترتيبه.	١٣
					لدي مناقشات دورية مع الطلبة.	١٤
					أستخدم الحوار البناء في النقاش مع الطلاب.	١٥
					خامسًا: القيادة لدى المعلمين	
					أنفذ رؤية المدرسة ورسالتها.	١٦
					لدي تأثير إيجابي على الطلبة.	١٧
					أحثُّ الطلبة من أجل التعلم.	١٨
					يمكنني استغلال القدرات القيادية للطلبة.	١٩

ولكم جزيل الشكر والتقدير

ملحق رقم (٢) قائمة بأسماء المحكمين

م	أسماء المحكمين	الدرجة العلمية	التخصص	جهة العمل
١	أدهم محمد علي حموية	دكتوراه	لغة عربية	جامعة الإسلامية العالمية ماليزيا (IIUM)
٢	عبد العزيز الرفاعي	دكتوراه	إدارة أعمال	جامعة عدن
٣	عبد المجيد محمد عبد الوهاب	دكتوراه	الإدارة التربوية	الجامعة الإسلامية العالمية ماليزيا (IIUM)
٤	أبو بكر عثمان أبو بكر	دكتوراه	علوم سياسية	UKM
٥	مهند رنة	دكتوراه	لغة عربية	وزارة التربية/ سوريا
٦	محمد عبد القادر الجيلاني	دكتوراه	جغرافيا	جامعة شبوة
٧				
٨				

ملحق رقم (٣) خطاب رسمي من الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا إلى وزارة التربية والتعليم
في الجمهورية اليمنية



KHALIFAH • AMĀNAH • IQRA' • RAHMATAN LIL 'ĀLAMĪN

SUSTAINABILITY INSTITUTION OF THE YEAR

Our Reference : IIUM/312/RNP/01/2
Date : 28th December 2023

TO WHOM IT MAY CONCERN

Assalamualaikum wrt. wbt.

Dear Sir/Madam,

PERMISSION TO COLLECT DATA FOR RESEARCH PURPOSE AT YOUR OFFICE BY
BR. AMIN ABDELLAH AHMED LAKAZ ALGAILANI (MATRIC NO: G1826423)

May this letter find you in your best of situation.

This is to certify that Br. Amin Abdellah Ahmed Lakaz Algailani (Matric No: G1826423) is a Ph.D student at Kulliyah of Education, IIUM.

Currently he is writing a thesis entitled “*The Impact of Life Satisfaction on the Job Performance of Teachers in Secondary Schools in Yemen: Job Satisfaction as a Mediating Variable*” under the supervision of Prof. Dr. Dawood Abdulmalek Yahya Al-Hidabi. As part of the preparation, we would like to seek your good office to allow him to collect data for the abovementioned research at your office.

The data he plans to collect will be treated with strict confidentiality and according to the standard research ethics.

Please feel free to contact our office should you require further information.

Any assistance rendered to him is greatly appreciated.

Thank you. *Wassalam.*

ASST. PROF. DR. MOHAMMAD AZANNEE SAAD
Deputy Dean (Postgraduate and Responsible Research)
Kulliyah of Education
International Islamic University Malaysia

Note : This letter is issued upon student's request.



KULLIYAH OF EDUCATION (KOED)
International Islamic University Malaysia, Jalan Gombak, 53100 Kuala Lumpur.
(Company No: 101067-P)
Tel: +603-6421 5331 / 5333 / 5334 / 5329 / 6356 / 6351 Fax: +603-6421 4851 / 5926 / 5927 / 6374 / 6375 Website: www.iiu.edu.my/educ



ملحق رقم (٤) خطابات رسمية من مكاتب وزارة التربية والتعليم في الجمهورية اليمنية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

الأخ الفاضل / مدير عام مكتب التربية والتعليم محافظة شبوة

الموضوع / تطبيق استبانة

إشارة إلى الموضوع أعلاه، تهدف هذه الاستبانة إلى جمع معلومات تتعلق بموضوع دراسة علمية بعنوان: أثر الرضا عن الحياة على الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في اليمن: الرضا الوظيفي متغيراً وسيطاً، للحصول على درجة الدكتوراة في التربية، من الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا.

أرجو إليكم شاكراً الإسهام في تسهيل توزيع الاستبانة، مع جزيل الشكر والتقدير لحسن تعاونكم ومساعدتكم.

الباحث أمين عبدالله الجيلاني

الأستاذ / مساعد مكتب التربية والتعليم
بمحافظة شبوة
البحر الأحمر
١٤٤٠ هـ



السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

الأخ الفاضل / مدير عام مكتب التربية والتعليم مديرية عتق

الموضوع / تطبيق استبانة

إشارة إلى الموضوع أعلاه، تهدف هذه الاستبانة إلى جمع معلومات تتعلق بموضوع دراسة علمية بعنوان: أثر الرضا عن الحياة على الاداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في اليمن: الرضا الوظيفي متغيراً وسيطاً، للحصول على درجة الدكتوراة في التربية، من الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا.

أرجو إليكم شاكراً الإسهام في تسهيل توزيع الاستبانة في مديرية عتق، مع جزيل الشكر والتقدير لحسن تعاونكم ومساعدتكم.

الباحث أمين عبدالله الجيلاني

الأخوة محمد الدارس عتق
لا مانع من ذلك
مدير عام مكتب التربية والتعليم
مديرية عتق



السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

الأخ الفاضل / مدير عام مكتب التربية والتعليم مديرية الروضة

الموضوع / تطبيق استبانة

إشارة إلى الموضوع أعلاه، تهدف هذه الاستبانة إلى جمع معلومات تتعلق بموضوع دراسة علمية بعنوان: أثر الرضا عن الحياة على الاداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في اليمن: الرضا الوظيفي متغيراً وسيطاً، للحصول على درجة الدكتوراة في التربية، من الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا.

أرجو إليكم شاكراً الإسهام في تسهيل توزيع الاستبانة في مديرية الروضة، مع جزيل الشكر والتقدير لحسن تعاونكم ومساعدتكم.

الباحث أمين عبدالله الجيلاني

الصفحة ١٢ من ١٢
تم تسليم ٢٣٠ نسخة
مدير الروضة
١٤٣٩/١٢/٢٠

