

## Measuring the level of job performance of kindergarten teachers in terms of competence (professional, educational, personal, social) in the city of Makkah

Asst-Prof. Shaymah Dakhel Alluhaybi

Taibah University | KSA

Received:

03/01/2025

Revised:

12/01/2025

Accepted:

02/02/2025

Published:

28/02/2025

\* Corresponding author:

[Slehabi@taibahu.edu.sa](mailto:Slehabi@taibahu.edu.sa)

Citation: Alluhaybi, SH.

D. (2025). Measuring the level of job performance of kindergarten teachers in terms of competence (professional, educational, personal, social) in the city of Makkah. *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 9(2S), 1 – 20.

<https://doi.org/10.26389/AJSRP.H050125>

[AJSRP.H050125](https://doi.org/10.26389/AJSRP.H050125)

2025 © AISRP • Arab

Institute of Sciences & Research Publishing (AISRP), Palestine, all rights reserved.

• Open Access



This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) license

**Abstract:** The study aimed to measure the level of job performance of kindergarten teachers in terms of competence (professional, educational, personal, social) in Makkah. The research also aimed to identify statistically significant differences between the responses of the study sample according to the variable (Educational qualification, years of experience). The study relied on the descriptive approach, and to measure the level of job performance of kindergarten teachers in Makkah, the study tool (questionnaire) was built, which consisted of two parts: the first part includes preliminary data on the study sample members according to the study variables. The second part is the questionnaire, which includes (24) points. The study tool was applied to a sample of kindergarten teachers in Makkah, which consisted of (221) teachers from kindergarten schools in Makkah. Among the most important results of the study: The response of the study sample confirmed about the level of kindergarten teachers' job performance with a general average that reflects (a large degree) in all dimensions of job performance with mean of (4.25); Where Personal competence came in the first place with mean of (4.27), which means that teachers' awareness of the importance of professional commitment, In the second order came Professional competence with mean of (4.26); and in the third order came Social competence with an mean of (4.26); and in the fourth order came Educational competence with mean of (4.22); which means that kindergarten teachers have ability of developing the educational process in school.

**Keywords:** kindergarten, job performance, Professional competence, Educational competence, Personal competence, Social competence.

### قياس مستوى الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في مدينة مكة المكرمة من حيث الكفاءة (المهنية التربوية، الشخصية، الاجتماعية)

د/ شيمه دخيل اللهيبي

جامعة طيبة | المملكة العربية السعودية

**المستخلص:** هدفت الدراسة إلى قياس مستوى الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال من حيث الكفاءة (المهنية، التربوية، الشخصية، الاجتماعية) في مدينة مكة المكرمة، حيث يؤدي الأداء الوظيفي دور كبير في تطور مؤسسات التعليم ويعد مفتاح نجاح المدرسة، ومحدّد درجة تطورها ومنافستها لبقية المدارس. والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغير (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة). وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، ولقياس مستوى الأداء الوظيفي من حيث الكفاءات الأربعة تم بناء أداة الدراسة (الاستبانة). وقد طبقت أداة الدراسة على عينة من معلمات رياض الأطفال في مدينة مكة المكرمة" حيث بلغت (221) معلمة من مدرّسات رياض الأطفال في مدينة مكة المكرمة. ومن أهم نتائج الدراسة: أكدت استجابة عينة الدراسة حول مستوى الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال بمتوسط عام (4.25) ودرجة موافقة كبيرة جداً؛ مما يؤكد أن مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمات مدارس رياض الأطفال في مدينة مكة المكرمة جاء بدرجة كبيرة جداً؛ حيث جاء البعد الثالث-الكفاءة الشخصية- على المرتبة الأولى بمتوسط (4.27) ودرجة موافقة كبيرة جداً، وقد يعود السبب إلى إدراك معلمات مدارس رياض الأطفال في مدينة مكة المكرمة لأهمية الالتزام المهني بأداء واجباتهنّ ومهامهنّ بحماس دون تكاسل. وجاء في الترتيب الثاني البعد الأول-الكفاءة المهنية- بمتوسط (4.26) ودرجة موافقة كبيرة جداً. وحصل البعد الرابع-الكفاءة الاجتماعية- على المرتبة الثالثة بمتوسط (4.26) ودرجة موافقة كبيرة جداً. وجاء في الترتيب الرابع البعد الثاني الكفاءة التربوية بمتوسط (4.22) ودرجة موافقة كبيرة جداً؛ وقد يعود السبب في ذلك إلى امتلاك معلمات رياض الأطفال الخبرات التربوية التي اكتسبتها خلال فترة عملهنّ كمعلماتٍ مما يجعلهنّ قادرات على الإبداع في تطوير العملية التربوية في المدرسة.

**الكلمات المفتاحية:** رياض الأطفال، الأداء الوظيفي، الكفاءة المهنية، الكفاءة التربوية، الكفاءة الشخصية، الكفاءة الاجتماعية.

## 1- مقدمة.

تشهد المملكة العربية السعودية تحولاتٍ عديدة، وتغيراتٍ متسارعةً في كافة الأصعدة السياسية، والثقافية، والاقتصادية، والتعليمية، والتي تسعى إلى تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية 2030، التي جعلت هدفها الأسمى: تطوير شتى مجالات الحياة، وأهمها المجال التعليمي. وتُعد المملكة العربية السعودية من أوائل الدول التي اهتمت بالتعليم، وتحاول جاهدةً تطوير المنظومة التربوية والعنصر البشري لأنه المحور الأساس في أي عملية إصلاح وتطوير تربوي. ويشير الغامدي (2021) إلى أن المنظمات التربوية تهتم بإعداد كوادر بشرية لديها فكر قيادي تربوي قادر على ربط المعرفة بالعمل؛ لتطوير المنظمة، وتحقيق أهدافها.

وتُعد مرحلة رياض الأطفال من أهم المراحل التعليمية في حياة الطالب حيث تتشكل فيها شخصيته، وتتحدد ميوله واتجاهاته، وتتكون من خلالها مفاهيمه التي تتطور بتقدم العمر. وهذا ما تؤكدُه سبيحي (2020) بأن مرحلة ما قبل المدرسة من أهم المراحل في حياة الطفل، فهي مرحلة تنمية المفاهيم الأساسية والمهارات اللازمة التي تكوّن شخصيته في المستقبل. لذلك كانت الحاجة ماسة لتشجيع العاملين في مؤسسات رياض الأطفال، وتطوير أدائهم الوظيفي، ومساعدتهم على مواكبة التغيير.

ومما سبق تتضح أهمية قدرات المعلمين ومهاراتهم في النظام التربوي والتي تظل كامنة في ظل غياب الكفاءات المهنية والتربوية والشخصية والاجتماعية؛ التي تُلهم المعلمين، وتحفزهم وتشجعهم على الإبداع والتميز في الأداء الوظيفي.

## 1-2- مشكلة الدراسة:

تسعى رؤية المملكة العربية السعودية لتطوير دور الحضانه ورياض الأطفال، والعمل على زيادة وعي المعلمات بأهمية هذه المرحلة وتوفير فرص تعليمية جيدة لكل طفل وفق خيارات متنوعة في التعليم المبكر. وقد توجهت وزارة التعليم للتوسع في استحداث رياض الأطفال؛ لتطوير منظومة التعليم. حيث بلغ عدد مدارس رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية لعام 2017 (2906) مدرسة، بشقْمها الأهلي والحكومي، ولوحظ في عام 2019 زيادة في عدد مدارس رياض الأطفال؛ إذ بلغ عددها (3617) مدرسة بشقْمها الأهلي والحكومي (هيئة الإحصاء أ، 2019). واستمر التوسع في رياض الأطفال حتى بلغ عددها (4366) مدرسة عام 2022 (وزارة التعليم ب، 2023). وهذا ما يوضح وعي المجتمع بأهمية رياض الأطفال، ودورها الفاعل في صقل مهارات الطلبة، وبناء شخصياتهم. لكن هذا العدد لا يزال دون المستوى المطلوب حيث أن نسبة الالتحاق برياض الأطفال في الوقت الحالي 17%. ولذلك أوضحت وزارة التعليم أنها تلمح برفع هذه النسبة إلى 90% بحلول عام 2030 (وزارة التعليم ب، 2023).

## 1-3- أسئلة الدراسة:

لذا تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي:

ما مستوى الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في مدينة مكة المكرمة من حيث الكفاءة المهنية والتربوية والشخصية والاجتماعية؟

ويتفرع عنه الأسئلة التالية:

- 1- ما مستوى الأداء الوظيفي من حيث (الكفاءة المهنية، الكفاءة التربوية، الكفاءة الشخصية، الكفاءة الاجتماعية) لمعلمات رياض الأطفال في مدينة مكة المكرمة؟
- 2- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  بين استجابات أفراد عينة الدراسة نحو مستوى الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في مدينة مكة المكرمة؛ تبعاً لمتغيري (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟

## 1-4- أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة للكشف عن:

1. واقع الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في مدينة مكة المكرمة.
2. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  بين استجابات أفراد عينة الدراسة نحو مستوى الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في مدينة مكة المكرمة.

## 1-5- أهمية الدراسة:

تنبثق أهمية هذه الدراسة وقيمتها العلمية من خلال جانبين على النحو الآتي:

- الأهمية النظرية:
  - تشخيص واقع الكفاءات المهنية والتربوية والشخصية والاجتماعية لدى معلمات مدارس رياض الأطفال في مدينة مكة المكرمة، مما يسهم في تطوير تلك المدارس لتحقيق أهداف رؤية المملكة 2030.
  - من المتوقع أن تثرى نتائج هذه الدراسة المكتبة العربية والعالمية والإطار النظري في مجال الكفاءات (المهنية، التربوية، الشخصية، الاجتماعية) وعلاقتها بتحسين الأداء الوظيفي.
- الأهمية التطبيقية:
  - من المؤمل أن تساعد نتائج الدراسة الحالية وتوصياتها متخذي القرار في وزارة التعليم على تحسين الأداء الوظيفي للمعلمات برياض الأطفال، وتوعية قائدات رياض الأطفال بأهمية الكفاءات الأربعة في تحسين أداء المعلمات الوظيفي.
  - من المتوقع أن تساعد نتائج الدراسة الحالية ومقترحاتها الباحثين في إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية حول كفاءات أخرى جديدة وعلاقتها بتحسين أداء المعلمات الوظيفي.

#### 6-1- حدود الدراسة:

- تقتصر نتائج هذه الدراسة على حدودها الآتية:
  - الحدود الموضوعية: مستوى الأداء الوظيفي للمعلمات من حيث الكفاءة المهنية والتربوية والشخصية والاجتماعية.
  - الحدود البشرية: معلمات مدارس رياض الأطفال.
  - الحدود المكانية: مدارس رياض الأطفال في مدينة مكة المكرمة.
  - الحدود الزمانية: طبقت الدراسة الميدانية خلال الفصل الدراسي الثالث لعام 1443 هـ.

#### 7-1- مصطلحات الدراسة:

- الأداء الوظيفي: الأداء الذي يحققه الموظف نتيجة إنجاز مهامه وواجباته الوظيفية؛ كمهام التدريس، والمشاركة في خدمة المجتمع (الغامدي، 2018).
- ويعرّف إجرائياً بأنه: حصيلة قدرات المعلمين الشخصية ومعارفهم ومهاراتهم ودوافعهم نحو العمل، ورغبتهم في إنجاز مهامهم على أكمل وجه.
- رياض الأطفال: "مؤسسة تربوية تشرف عليها وزارة التعليم وتقدّم فيها الرعاية والتعليم المبكر للأطفال من (3-6) سنوات" (وزارة التعليم ج، 2018).
- وتعرّف إجرائياً بأنها: مؤسسة تعليمية اجتماعية يلتحق بها الطفل قبل المدرسة، من سن 3 إلى 6 سنوات، وتهدف إلى تنمية جميع جوانب شخصية الطفل: كالجوانب الجسمية، والحركية، والعقلية، واللغوية، والاجتماعية، والانفعالية.

## 2- الإطار النظري والدراسات السابقة.

### 1-1-2- الإطار النظري.

#### 1-1-2-1- رياض الأطفال:

يُعد الاهتمام بالتربية من أهم الركائز التي تسهم في تقدم المجتمع وتطوره، فهي عملية مستمرة وهادفة تتكامل فيها جميع المراحل التعليمية من أجل تحقيق أهداف العملية التربوية والتعليمية. ومن هنا تأتي أهمية المؤسسات التعليمية التي تهتم بإعداد الأفراد من جميع النواحي النفسية والاجتماعية والسلوكية. وتعد مرحلة رياض الأطفال من أهم المراحل التربوية في السلم التعليمي فهي مرتبطة بالسنوات الأولى من حياة الطلبة والتي تسمى مرحلة الطفولة المبكرة، حيث تتشكل فيها شخصية الطفل وتحدد اتجاهاته وميوله وتتكون فيها أهم الأسس الأولية للمفاهيم.

#### 1-1-2-1-1- فلسفة رياض الأطفال في المملكة العربية السعودية:

يُقصد بالفلسفة هنا: ذلك النشاط الفكري المنظم الذي يشتمل على النقد والتحليل والتأمل للتوصل إلى مبادئ وأسس متكاملة لتوجيه وتنسيق وتنظيم تربية طفل ما قبل المدرسة (شومان، 1428). وتتمحور فلسفة رياض الأطفال على تحقيق تلك الحاجات التي لا تستطيع الأسرة توفيرها للطفل (أحمد، 1429)، لذا فإن فلسفة رياض الأطفال في المملكة العربية السعودية تنبثق من عدة مرتكزات أساسية وهي:

- تُعتبر مؤسسات رياض الأطفال امتدادًا للمنزل من حيث التعامل مع الطفل، فلا بد أن يتم التعامل مع الطفل بكل حنان وعطف، وتقديم الرعاية اللازمة له ليتأقلم مع البيئة الجديدة على أكمل وجه.

- العمل على تنمية شخصية الطفل الإبداعية والابتكارية مع مراعاة خصوصية الطفل وحاجاته وميوله، لذا لا بد أن تهيئ رياض الأطفال العناية الخاصة للطفل من حيث العمل على تطوير مهاراته وإمداده بالخبرات المفيدة.
- تعليم الأطفال بعض الصفات الجيدة التي حثنا الدين الإسلامي الحنيف على غرسها في أطفالنا كالصدق والأمانة والتعاون والإخلاص والعمل مع الجماعة من خلال اللعب مع بقية الأطفال.

#### 2-1-1-2- أهداف رياض الأطفال في المملكة العربية السعودية:

تعتبر مرحلة رياض الأطفال مرحلة تربوية هادفة لا تقل أهمية عن بقية المراحل الأخرى، فهي قائمة بذاتها ولها فلسفتها وأهدافها السلوكية. ووضعت وزارة التعليم الدليل التنظيبي للحضانة ورياض الأطفال (2018)، ويحتوي على عدة أهداف لمرحلة رياض الأطفال في المملكة العربية السعودية (وزارة التعليم ج، 2018)؛ وترتكز تلك الأهداف على:

- رعاية فطرة الطفل في جو طبيعي يشابه جو الأسرة، والاهتمام بنموه العقلي، والجسدي، والخُلقي.
- الاهتمام بالاتجاه الديني القائم على التوحيد.
- تنمية السلوك السوي لدى الطفل، وزرع الفضائل والاتجاهات الإسلامية عن طريق القدوة الحسنة.
- تهيئة الطفل للجو المدرسي، ونقله من الذاتية إلى الحياة الاجتماعية.
- تعليم الطفل الأساسيات والمعلومات المناسبة لسنه.
- تعويد الطفل على العادات الصحيحة، وإكسابه المهارات الحركية، وحسن استخدامهما.
- إشباع حاجات الطفولة، وتهذيب الطفل وإسعاده دون إفراط ومبالغة.
- حماية الطفل من الخطر، وعلاج السلوك غير السوي في حال ظهوره.

#### 2-1-2- الأداء الوظيفي.

#### 1-2-1-2- معايير الأداء الوظيفي:

هنالك معايير وعناصر للأداء الوظيفي للمعلم، حيث ترى لبيب (2020) أنه يجب على المعلم تحقيق معايير الأداء الوظيفي من خلال أربع كفاءات، وهي كالآتي:

أولاً: الكفاءة المهنية؛ وهي قدرته على إتقان المواد التعليمية بشكل عميق؛ من خلال فهم أساليب التكنولوجيا والعلوم المناسبة للمواد التعليمية، وفهم الموضوعات المترابطة، وتطبيق المفاهيم العلمية في الحياة اليومية، والحفاظ على القيم والثقافة الوطنية.

ثانياً: الكفاءة التربوية؛ ويندرج تحتها عدة أمور منها: القدرة على إدارة الأطفال، وفهم الأساس التعليمي، وفهم الطلاب، وتطوير طرق التدريس، والحوار في التعلم، وتقييم نتائج التعليم.

ثالثاً: الكفاءة الشخصية؛ وهي السمات التي يجب أن يتحلى بها المعلم، كالثبات والاستقرار، والحكمة، والثقة، وأن يصبح قدوة للمعلمين والمجتمع، وتكوين أدائه ذاتياً، والتطور بشكل مستمر.

رابعاً: الكفاءة الاجتماعية؛ وهي قدرة المعلمين على لعب دور مهم في المجتمع، عن طريق التواصل الشفهي والكتابي، والتنشئة الاجتماعية بشكل فعال مع الطلاب وأولياء أمورهم، والتفاعل مع المجتمع المحيط بهم.

كما أشار الدمرداش (2018) إلى عناصر الأداء الوظيفي وهي:

- 1- نوعية العمل، وتتعلق بمدى قدرة الفرد على التنظيم وما يمتلكه من مهارات فنية وتنفيذ الأعمال على أكمل وجه.
- 2- كمية العمل وسرعة الإنجاز في وقت قياسي.
- 3- المثابرة وتمثل في الجدية في العمل وتحمل المسؤولية وإنجاز الأعمال في أوقاتها.
- 4- المعرفة بمتطلبات العمل وتشمل مدى امتلاك الفرد المهارات والمعارف الفنية المرتبطة بمجال الوظيفة.

#### 2-1-2-2- العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي:

وأشار الدمرداش (2018) إلى أن هنالك مجموعة من العوامل التي تؤثر في الأداء الوظيفي للمعلم وهي:

- عوامل إدارية تنظيمية
- مناخ العمل السيئ وضعف الإنتاجية
- عدم تحديد المهام
- نقص في التدريب
- عدم تحديد الواجبات بدقة للموظفين

- نقص الموارد المادية
- عوامل بيئية خارجية
- الصراع بين قيم الموظف واتجاهاته وتلك السائدة في بيئة العمل
- التشريعات وأنظمة العمل
- السياسات المتجددة
- عوامل تتعلق بالموظف
- عدم الرغبة في العمل
- ضعف في الشخصية
- التغيب المستمر
- المشكلات الأسرية

مما سبق يمكن القول أن هناك العديد من العوامل التي تؤثر في الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال، مما يترتب عليه أهمية ودور القيادة التربوية في مواجهة هذه التحديات وتوفير الدعم اللازم للمعلمات للقيام بدورهن على أكمل وجه وتحسين الأداء الوظيفي لهن.

### 1-2-3- طرق قياس الأداء الوظيفي:

تتعدد طرق قياس الأداء الوظيفي في المنظمات بهدف تقييم أداء العاملين. ومع تطور المنظومة التعليمية ظهرت طرق حديثة بالإضافة إلى الطرق التقليدية لقياس الأداء وهي كما ذكرها الدمرداش (2018):

#### أ. الطرق التقليدية

من أهم الطرق التقليدية في قياس الأداء الوظيفي:

- طريقة الترتيب: يتم ترتيب العاملين في هذه الطريقة ترتيباً عاماً حسب الأفضلية في الأداء، وتعتبر هذه الطريقة غير دقيقة؛ لأنها تقيم أداء الفرد بشكل عام ولا تهتم بخصائص محددة في الأداء.
- طريقة القوائم: يتم وضع جمل متنوعة في قائمة تقييم الأفراد بحيث يختار المشرف الإجابة المناسبة للأداء التي يعتقد أنها تصف أداء الموظف، ولكي تتم الإجابة على الأسئلة بشكل دقيق لا بد أن يتم وضع جملة سهلة ومناسبة تصف أداء العمل بدقة.
- طريقة نموذج تقرير الأداء: تعتبر هذه الطريقة الأكثر شيوعاً، وتتم باستخدام نموذج لتقييم الأداء، ويتم تقييم أداء الموظفين كلاً على حسب الدرجة المستحقة له. ومن هذا المنطلق ينبع تقييم الأداء من طبيعة عمل الموظف، وهذه الطريقة تستخدم حتى الآن في المملكة العربية السعودية ويسمى بنموذج تقييم أداء المعلم.

#### ب. الطرق الحديثة

تشمل الطرق الحديثة في قياس الأداء الوظيفي الآتي:

- طريقة التوزيع الإيجابي: وتتبع هذه الطريقة المنحنى الجرسى أو التوزيع الطبيعي، حيث تتركز الظاهرة دائماً حول الوسط وتقل عند الأطراف، فنجد أن غالبية النتائج تقترب من الظاهرة وسط المنحنى وتقل النتائج عند الأطراف وبالتالي نجد أن النسبة الأكثر من الموظفين متوسطي الأداء والنسبة الأقل إما ممتازة أو ضعيفة. ومثال ذلك الذكاء، نجد أن غالبية النتائج تقترب من وسط المنحنى مما يؤدي إلى تقييم الأفراد وفقاً لنسبة التوزيع وليس على أساس مجموعة العناصر المختلفة للتقييم. ومن الواضح أن هذه الطريقة تصلح لمجموعة كبيرة ولا تتناسب مع الأعداد المحدودة.
- طريقة الاختيار الإلزامي: وتتمثل هذه الطريقة في استمارة تقييم الأداء والتي تحتوي على جمل تصف أنماط معينة من الأداء وتتضمن أربع جمل من الأداء تصف اثنين من الصفات المرغوبة واثنين من الصفات غير المرغوبة. وفي حقيقة الأمر أنه بين كل أربعة جمل هناك جملة واحدة تصف الأداء المرغوب من قبل الإدارة وجملة واحدة تصف الأداء غير المرغوب من الإدارة ثم يختار المشرف من كل عبارتين عبارة واحدة تصف أداء الموظف الحقيقي، بحيث أن المشرف لا يعلم الدرجة الموزونة لكل صفة لاحتفاظ الإدارة بها ولذلك يقل التدخل الشخصي للمشرف في تقييم الموظف. وبناءً على ذلك، تعتبر أكثر الطرق موضوعية، ولكنها مكلفة جداً وتصميم تلك الجمل يحتاج إلى خبرة عالية جداً قد لا تتوفر لدى العاملين بالمنظمة وأيضاً اختلاف الثقافات لدى المشرفين قد يؤدي إلى فهم خاطئ للعبارات مما يسبب أخطاء كثيرة في عملية التقييم نفسها.

- طريقة المقاييس المتدرجة البيانية: وتعمل هذه الطريقة من خلال حصر مجموعة من الصفات المراد تقييمها ثم تحديد مدى كل خاصية، وبعد ذلك يُطلب من المشرف اختيار الدرجة المناسبة لتوفر كل خاصية في الموظف المراد تقييمه التي قد تكون من خمس إلى سبع درجات ثم يضع دائرة حول الدرجة التي يحصل عليها الموظف ويقوم بتجميعها في جميع الخصائص.
- طريقة الأحداث الحرجة: ويقصد بالأحداث الحرجة ذلك الحدث الذي يحدد سلوك الفرد ومدى نجاحه أو فشله، وربما يكون مؤشراً لحسن أو ضعف أدائه. وهنا لا يركز المشرف على الحدث بقدر تركيزه على سلوك الموظف أثناء الحدث ذاته ومدى قدرته ومواجهته والتصرف بأكثر قدر من الحكمة والدقة. وإيضاحاً لما سبق يقوم المشرف في هذه الطريقة بتدوين الأحداث التي يقوم بها الفرد إيجابية كانت أم سلبية لكي تساعده على تذكر الأحداث عند إعداد التقييم النهائي. ويعيب هذه الطريقة أنها تشعر الموظفين بأنهم مراقبون باستمرار من المشرف الذي يرصد كل تحركاتهم.
- طريقة الإدارة بالأهداف: وتتمثل هذه الطريقة في وضع مجموعة من الأهداف القابلة للقياس والتحقق من مدى تقدم الموظف نحو تحقيقها. ويتضح من ذلك بأن هذه الطريقة تعتمد على مدى تحقيق الموظف للأهداف التي سبق أن تم الاتفاق عليها من خلال إشراك العاملين في المنظمة مع الإدارة لتحديد الأهداف المرجوة في عمله. وتمتاز هذه الطريقة بالموضوعية في تقييم الأداء. وقد يزداد استخدام هذه الطريقة مستقبلاً نظراً لما تمتع به من موضوعية واشتراك جميع العاملين في المنظمة رؤساء وموظفين فيها.
- طريقة قائمة المراجع: وتتمثل هذه الطريقة في التعاون بين أخصائي الموارد البشرية والمشرف في ملاحظة أداء الفرد في الميدان ثم يتم إرسال التقرير إلى المدير لمناقشتها مع الموظف. ويتضح أن هذه الطريقة تحتاج إلى وقت وجهد كبير قد لا تتناسب مع المنظمات التعليمية.
- طريقة اختبارات الأداء: وتتمثل هذه الطريقة في تصميم اختبارات لقياس أداء الفرد وسلوكه، وتهتم هذه الاختبارات بالإمكانات المستقبلية وليس الأداء الحالي للفرد، وتحتاج إلى خبرة عالية من الفرد لدقة تصميمها وتحليل نتائجها.
- طريقة المقارنة المزدوجة: وتتمثل هذه الطريقة في مقارنة كل اثنين من الموظفين وتحديد أيهما أفضل، ويتم أيضاً مقارنة كل موظف مع الآخرين كلاً على حدة ووضع كل اثنين مع بعض حسب الأفضلية.
- طريقة التقرير المكتوب: وتتمثل هذه الطريقة في كتابة المشرف التقرير عن أداء الموظف نهاية فترة التقييم وإرسالها للإدارة التي تقوم بدورها في تصنيف ما جاء في التقرير إلى خصائص أو عوامل محددة. ويعيب هذه الطريقة طول الوقت والجهد المطلوب من المشرف.
- طريقة مراكز التقييم: وتتمثل هذه الطريقة بتحديد مقاييس معينة مرتبطة بصفات ومهارات معينة كالخطيطة والتنظيم.

#### 2-1-2-4 دور هيئة تقويم التعليم والتدريب في تطوير الأداء الوظيفي للمعلم:

اهتمت المملكة العربية السعودية بواقع تقويم الأداء الوظيفي للمعلم كما أكدت وثيقة سياسة التعليم بالمملكة العربية السعودية (وزارة التعليم ت، 1416هـ) في المادة رقم (214) "تقوم العملية التعليمية في مختلف جوانبها من المنهج والمعلم والكتاب وطرائق التدريس وأساليب التوجيه الفني وغيرها وذلك عن طريق دراسة نتائج الامتحانات واستخدام سائر وسائل التقييم" وبناء على هذا الاهتمام أصدر ديوان الخدمة المدنية سابقاً ووزارة الخدمة المدنية والتي جرى ضمها إلى وزارة العمل والتنمية الاجتماعية تحت مسمى "وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية" عام 2020هـ لائحة تقويم الأداء الوظيفي واشتملت على عدد من النماذج والتي من ضمنها تقويم الأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف التعليمية كنموذج تقويم المعلم والذي من أبرز ملامحه التدرج في إعطاء التقدير وتم بعد ذلك تطوير هذا النموذج بناءً على المتطلبات الحالية وجعلها أكثر دقة ومسيرة للاتجاهات التربوية المعاصرة.

كما أن مفهوم التعليم الذي يعتمد على معايير محددة للأداء يُعد من المفاهيم التربوية الحديثة الذي يساهم في تطوير المؤسسات التعليمية بما يتناسب مع التطورات العالمية. ومن هذا المنطلق يعتبر الأخذ بالمعايير في العملية التعليمية ضرورة محتمة لما لها من أهمية في تطوير الأداء الوظيفي وتحقيق التميز والعدالة لجميع العاملين في المؤسسة التعليمية من مدرّاء ومعلمين وتوفير التغذية الراجعة لهم. كما أشار الزهراني والزهراني (2020) أن التزام المعلم بالخصائص المهنية يؤدي إلى الارتقاء بالأداء الوظيفي وتطوير قدراته المهنية والمعرفية بما يحقق التطور المهني المنشود.

وصدر قرار مجلس الوزراء الموقر رقم (94) بتاريخ 1438/2/7هـ بالموافقة على إعداد المعايير المهنية لممارسة مهنة التعليم والتدريب واعتمادها ومتابعة تطبيقها وبناء الاختبارات الخاصة بالكفايات المهنية للمعلمين ومن في حكمهم في مجال التعليم، والمدرّبين ومن في حكمهم في مجال التدريب (هيئة تقويم التعليم والتدريب، 2017). والجدير بالذكر أن هيئة تقويم التعليم والتدريب استمدت تلك المعايير من أفضل الممارسات المحلية والعالمية في هذا المجال للكشف عن أفضل الأساليب لتجويد التعليم وتحسين مخرجاته من خلال رفع جودة الأداء الوظيفي للمعلم وكفايته بصفته صاحب الأثر الأكبر على نجاح الطالب الذي يُعد محور العملية التعليمية. واستحدثت المملكة العربية السعودية معايير محددة لاختيار المعلمين في رياض الأطفال حيث أصدرت هيئة تقويم التعليم والتدريب عام 2017 المعايير المهنية لاختيار المعلمين وتكونت من

عشرة معايير مستمدة من مهنة التدريس وممارساتها؛ وتُعرف تلك المعايير بأنها الأساسيات للحكم على سلوكيات المعلم والأعمال المنوطة به من خلال إطار مرجعي وشروط معينة تحدد ما يجب على المعلم عمله وتتحدد في ضوء خصائص معينة. وصُنفت تلك المعايير إلى ثلاث مجالات وهي: القيم والمسؤوليات المهنية، والمعرفة المهنية، وكل مجال من تلك المجالات تتفرع منه عدة معايير وفيما يلي الشكل التوضيحي رقم (1) عرض المعايير المهنية العشر وفقاً لمجالاتها الثلاثة:



الشكل التوضيحي رقم (1): عرض المعايير المهنية العشرة وفقاً لمجالاتها الثلاثة

(هيئة تقويم التعليم والتدريب، 2017).

تستخدم المعايير المهنية كمؤشر لتوجيه المعلم وإعداده واختيار المعلمين الجدد وتقويم الأداء المهني للمعلمين الجدد. وفيما يلي

الشكل التوضيحي رقم (2) لعرض تلك الاستخدامات:



الشكل التوضيحي رقم (2): استخدامات المعايير المهنية الرئيسية (هيئة تقويم التعليم والتدريب، 2017)

## 2-2-الدراسات السابقة:

في هذا الجزء يتم عرض الدراسات السابقة المحلية والعربية والأجنبية المتعلقة بمتغير الدراسة وهو الأداء الوظيفي للمعلم، والتي تساعد في تحقيق أهداف الدراسة الحالية، وتم عرض الدراسات مرتبة ترتيباً زمنياً وفقاً لتسلسلها بدءاً بالأقدم ثم الأحدث وكما يلي.

- هدفت دراسة الحواس (2017)؛ إلى معرفة أهمية نموذج تقييم الأداء الوظيفي للمعلمين ومعرفة وجهة نظر المديرين نحو هذا النموذج وأهدافه، ومدى مناسبته للقياس في مدينة الرياض من ثلاثة محاور (الأداء الوظيفي، الصفات الشخصية، العلاقات). ولتحقيق هدف

الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها، وتم استخدام الاستبانة في عملية جمع البيانات بعد التأكد من صدق الأداة وثباتها، وتوزيعها على عينة الدراسة، التي تكونت من جميع مديري المدارس في الثلاث المراحل التعليمية (الابتدائي، المتوسط، الثانوي) في الرياض، وكان عددهم (104) مديراً، وتم استخراج العينة بالطريقة الاحتمالية البسيطة من مجتمع الدراسة البالغ عددهم (1183) مديراً. وكشفت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) حول أهمية تقويم الأداء الوظيفي للمعلمين، وأهداف تقويم الأداء الوظيفي للمعلمين (الأداء الوظيفي، الصفات الشخصية، العلاقات) تختلف باختلاف متغير المرحلة التعليمية لصالح أفراد العينة في المرحلة المتوسطة. ونستنتج من ذلك أهمية نموذج تقييم الأداء الوظيفي وكيفية تفعيله لتطوير عملية التعليم، لذلك يجب توعية المديرين عن مدى أهمية نموذج تقويم المعلم لمعرفة مستوى المعلم العملي ومعرفة نقاط ضعفه وقوته والعمل على تحسين نقاط الضعف وتعزيز نقاط القوة.

- وأثبتت دراسة أونقا ومساري (Aunga & Masare, 2017) التي تهدف إلى معرفة تأثير أساليب القيادة على أداء المعلم في المدارس الابتدائية في منطقة أروشا في تنزانيا، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها، وتم استخدام الاستبانة في عملية جمع البيانات بعد التأكد من صدق الأداة وثباتها، وتوزيعها على عينة الدراسة، التي تكونت من (140) معلماً، وتم استخراج العينة بالطريقة العشوائية البسيطة من مجتمع الدراسة. ولتحليل بيانات الدراسة التي تم جمعها تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية التي شملت معامل ارتباط بيرسون. وتوصلت الدراسة إلى أن أداء المعلمين جيد في المدارس الابتدائية في منطقة أروشا. وأنّ هناك علاقة مهمة بين أسلوب القيادة التحويلية وأداء المعلمين. ونستنتج من ذلك انه يجب على القادة استخدام أساليب القيادة الديمقراطية والتحويلية؛ نظراً لأهميتها تزيد من أداء المعلمين.

- كما أجرى الحجاج وحسونة (2018) دراسة تهدف إلى معرفة مستوى التمكين الإداري لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في عمان، وعلاقته بالأداء الوظيفي لمعلمهم. ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها، وتم استخدام الاستبانة في عملية جمع البيانات بعد التأكد من صدق الأداة وثباتها، وتوزيعها على عينة الدراسة، التي تكونت من (371) معلماً ومعلمة من المدارس الأساسية الخاصة، وتم استخراج العينة بالطريقة القصدية من مجتمع الدراسة الأصلي البالغ عددهم (14477) معلماً ومعلمة. ولتحليل بيانات الدراسة التي تم جمعها تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية التي شملت تحليل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل ارتباط بيرسون. وكشفت نتائج الدراسة أن مستوى التمكين الإداري لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة مرتفع، وأن مستوى الأداء الوظيفي لمعلمهم مرتفع أيضاً؛ أي أن هناك علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $0,05$ ) بين التمكين الإداري والأداء الوظيفي للمعلمين. ونستنتج من ذلك أهمية التمكين الإداري لدى المديرين وما له من فاعلية في رفع مستوى أداء المعلمين وتحسين العملية التربوية.

- وأجرى إبراهيم وآخرون (2018) دراسة تهدف إلى التعرف على تقويم الزميل كمدخل لتطوير تقويم الأداء الوظيفي للمعلمين في جمهورية مصر العربية، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها، وتم استخدام تحليل الوثائق في عملية جمع البيانات، وتوزيعها على عينة الدراسة، التي تكونت من المعلمين في مدارس التعليم الأساسي والثانوي بجمهورية مصر العربية في العام الدراسي 2018-2019. ولتحليل بيانات الدراسة التي تم جمعها تم استخدام مجموعة من النماذج كنموذج تقويم الزميل الذي يركز على عدة جوانب وهي: التقويم والحكم على الأداء، التنمية المهنية، التعاون، ونموذج تقويم الأداء الوظيفي للمعلمين. وكشفت نتائج الدراسة عن عدم اهتمام مديري المدارس في جمهورية مصر العربية بتقويم الزميل، ويعتبر المدير هو الذي يقوم بالتقويم وحده من خلال التقارير السنوية. وبناءً على هذه الدراسة لا بد من توعية القادة بأهمية تقويم الزميل وعوائده الإيجابية في تطوير أداء المعلمين وأنه يخلق روح التعاون بين المعلمين والعمل كفريق لتحسين مخرجات المدرسة.

- وأثبتت دراسة صبار (2018) التي تهدف إلى قياس مستوى قلق المستقبل وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية. ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها، وتم استخدام الاستبانة في عملية جمع البيانات بعد التأكد من صدق الأداة وثباتها، وتم توزيعها على عينة الدراسة التي تكونت من (120) معلماً ومعلمة، وتم استخراج العينة بالطريقة العشوائية من مجتمع الدراسة المكون من جميع معلمي المرحلة الابتدائية في مركز تكريت للعام الدراسي (2017-2018) من الذكور والإناث والبالغ عددهم (1120) معلماً ومعلمة. ولتحليل بيانات الدراسة التي تم جمعها تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية كمعامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين قلق المستقبل والأداء الوظيفي واختبار (ت) لعينة واحدة. وكشفت نتائج الدراسة تدني مستوى القلق من المستقبل لدى معلمي المرحلة الابتدائية بسبب أوضاع المجتمع العراقي. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) في قلق المستقبل لصالح الذكور وذلك بسبب المسؤوليات التي لديهم. وكشفت الدراسة أيضاً أن مستوى الأداء الوظيفي متوسط لدى معلمي المرحلة الابتدائية وذلك بسبب تحسن المستوى المعيشي لديهم. وأخيراً أظهرت الدراسة أن هناك علاقة بين قلق

- المستقبل والأداء الوظيفي. ونستنتج من ذلك أن هناك عدة عوامل تؤثر على الأداء الوظيفي للمعلم أو المعلمة سواء كانت داخل المدرسة أو خارجها. فالأداء الوظيفي مرتبط ارتباطاً كلياً بجميع المتغيرات المحيطة بالفرد، وإن المحك في التحكم بها هو الفرد نفسه.
- وأجرى الشهومي وإبراهيم (2019) دراسة هدفت إلى التعرف على تقويم الأداء الوظيفي للمعلمين في الولايات المتحدة الأمريكية وإمكانية الاستفادة منه بسلطنة عمان. ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها، وتم استخدام تحليل الوثائق في عملية جمع البيانات، وتوزيعها على عينة الدراسة، التي تكونت من المعلمين في الولايات المتحدة الأمريكية وسلطنة عمان لعام 2018-2019. ولتحليل بيانات الدراسة التي تم جمعها تم استخدام مجموعة من النماذج لتقويم الأداء الوظيفي للمعلمين بالولايات المتحدة الأمريكية وسلطنة عمان. وكشفت نتائج الدراسة حاجة نماذج تقويم الأداء الوظيفي للمعلمين في سلطنة عمان إلى التطوير وإضافة أهداف جديدة ومبادئ محددة وجدول زمني محدد واعتماد معايير مهنية خاصة للمعلمين وخطة واضحة للتحسين والتطوير مستقبلاً. ونستنتج من ذلك أهمية محاكاة نماذج لتقويم أداء المعلمين دولياً للاستمرار في التحسين والتطوير ورفع كفاءة أداء المعلمين مما يؤثر إيجاباً على مستوى الطلاب والمدرسة.
- كما أجرى حمدان وحمدان (2021) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة جرش من وجهة نظرهم وعلاقته ببعض المتغيرات. ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي المسحي لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها، وتم استخدام الاستبانة في عملية جمع البيانات بعد التأكد من صدق الأداة وثباتها، وتم توزيعها على عينة الدراسة التي تكونت من (320) معلماً ومعلمة، وتم استخراج العينة بالطريقة العشوائية البسيطة من مجتمع الدراسة المكون من جميع معلمي ومعلمات المدارس الثانوية الحكومية في محافظة جرش للعام الدراسي (2019-2020) والبالغ عددهم (1802) معلماً ومعلمة. ولتحليل بيانات الدراسة التي تم جمعها تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية كالتكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار (ت) لعينتين مستقلتين. وكشفت نتائج الدراسة أن مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة جرش متوسط. وأخيراً أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) تعزى لمتغير الجنس وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي. وبناء على ذلك يجب على قادة المدارس خلق جو تحفيزي داخل المؤسسة مما يؤثر بشكل فعال على الأداء الوظيفي للمعلمين.
- وأشار أيضاً السالم وأبو سنيينة (2021) في دراستهم التي هدفت إلى التعرف على درجة كفاءة الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقا الثانية من وجهة نظرهم. ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج المسحي الارتباطي لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها، وتم استخدام الاستبانة في عملية جمع البيانات بعد التأكد من صدق الأداة وثباتها، وتم توزيعها على عينة الدراسة التي تكونت من (285) معلماً ومعلمة، وتم استخراج العينة بالطريقة العشوائية البسيطة من مجتمع الدراسة المكون من جميع معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقا الثانية للعام الدراسي (2016-2017) والبالغ عددهم (459) معلماً ومعلمة. ولتحليل بيانات الدراسة التي تم جمعها تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية كالتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) وتحليل التباين الأحادي. وكشفت نتائج الدراسة أن كفاءة الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية جاء بدرجة متوسطة. وأخيراً أظهرت الدراسة أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، والمؤهل العلمي لصالح المؤهل الأعلى، والخبرة لصالح ذوي الخبرة الأعلى. وبناء على نتائج الدراسة يمكن القول بأن كفاءة الأداء الوظيفي للمعلمين مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بكفاءة المدرسة وفعاليتها في تحقيق أهدافها ويُعد انعكاساً لقدرة مديري المدارس في تطوير المعلمين وزيادة كفاءتهم التعليمية، والشخصية، والاجتماعية، والمهنية.
- كما أجرى علي (2022) دراسة هدفت إلى التعرف على أثر العدالة التنظيمية في الأداء الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال. ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها، وتم استخدام الاستبانة في عملية جمع البيانات بعد التأكد من صدق الأداة وثباتها، وتوزيعها على عينة الدراسة التي تكونت من جميع معلمات رياض الأطفال بمدينة اللاذقية والبالغ عددهن (304) معلمة. ولتحليل بيانات الدراسة التي تم جمعها تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية كعامل ارتباط بيرسون واختبار (ت) للعينات المستقلة. وكشفت نتائج الدراسة أن هناك علاقة بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي لدى المعلمات. وأخيراً أظهرت الدراسة أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) تعزى لمتغير المؤهل العلمي والدورات التدريبية وسنوات الخبرة. ونستنتج من ذلك أن تقدير جهود المعلمين وما يبذلونه في تحقيق أهداف المؤسسة بكل عدالة ونزاهة ينعكس بشكل إيجابي على أدائهم الوظيفي.
- كما قدّم فريجات وآخرون (2022) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة إمكانية تطبيق التفاعل الاجتماعي الإسلامي لدى مديري المدارس في محافظة جرش وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر المعلمين. ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي المسحي لملاءمته لطبيعة الدراسة وأهدافها، وتم استخدام الاستبانة في عملية جمع البيانات بعد التأكد من صدق الأداة وثباتها، وتوزيعها على عينة

الدراسة التي تكونت من (383) معلماً ومعلمة، وتم استخراج العينة بالطريقة العشوائية البسيطة من مجتمع الدراسة المكون من جميع المعلمين والمعلمات في محافظة جرش للعام الدراسي (2021-2022) والبالغ عددهم (3358) معلماً ومعلمة. ولتحليل بيانات الدراسة التي تم جمعها تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية كالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين الثلاثي. وكشفت نتائج الدراسة أن درجة إمكانية تطبيق التفاعل الاجتماعي الإسلامي لدى مديري المدارس في محافظة جرش جاءت بنسبة متوسطة. وأخيراً أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) في درجة إمكانية تطبيق التفاعل الاجتماعي والإسلامي لدى مديري المدارس في محافظة جرش تعزى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي والخبرة. ونستنتج من ذلك أهمية التفاعل الاجتماعي في ضوء التربية الإسلامية بين مديري المدارس والمعلمين، مما يساهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين لتحقيق أهداف المدرسة والمشاركة في اتخاذ القرارات والعمل بجد واجتهاد لنجاح المؤسسة التعليمية.

### 2-2-2-2- التعليل على الدراسات السابقة:

من خلال البحث في الدراسات السابقة، تم الاهتمام بدراسة واقع الأداء الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات من قبل العديد من الباحثين. ويتضح أن أغلب الدراسات السابقة ركزت على ربط الأداء الوظيفي بمتغيرات عدة، فهناك دراسات ربطت بين الأداء الوظيفي وتأثير أساليب القيادة كدراسة أونفا ومساري (Aunga & Masare, 2017)، ومستوى التمكين الإداري لدى مديري المدارس كدراسة الحجاج وحسونة (2018)، ودراسة الوترى والشهومي (2018) التي استخدمت تقويم الزميل كمدخل لتطوير الأداء الوظيفي للمعلمين، ودراسة صبار (2018) التي ربطت الأداء الوظيفي بمستوى قلق المستقبل ومدى تأثيره عليه، كما ربط علي (2022) العدالة التنظيمية وأثرها على الأداء الوظيفي، وربط كلاً من فريجات وعبيدات والحباري (2022) التفاعل الاجتماعي والإسلامي لدى مديري المدارس بالأداء الوظيفي للمعلمين. ومن خلال استعراض الدراسات التي تناولت الأداء الوظيفي؛ يمكن معرفة أوجه الشبه والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية؛ من حيث الهدف، والمجتمع، والعينة، وأداة الدراسة.

فالهدف من هذه الدراسة: معرفة مستوى الأداء الوظيفي للمعلمات، وقد تشابهت من حيث الهدف مع دراسة كلي من حمدان وحمدان (2021) والسالم وأبو سنيينة (2021) ومن حيث مجتمع الدراسة تشابهت مع دراسة علي (2022) والتي ركزت على الأداء الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال. أما الأداة التي استخدمت لجمع البيانات في الدراسة الحالية فهي الاستبانة، وقد تشابهت في ذلك مع كل الدراسات السابقة. وكما استفادت هذه الدراسة من الدراسات السابقة بإثراء الإطار النظري وتكوين صورة شاملة عن مفهوم الأداء الوظيفي وأهميته ودورها الفعال في تطوير المؤسسات التعليمية وكيفية تحسينه وتم الاستفادة من الدراسات السابقة في تحديد وبلورة مشكلة الدراسة، وأخيراً الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة ومقارنتها بنتائج الدراسة الحالية مما يساهم في تحقيق التكامل في البحث العلمي وإثراء عرض ومناقشة نتائج الدراسة الحالية من حيث الاتفاق والاختلاف بينها وبين نتائج الدراسات السابقة.

ما يميز الدراسة الحالية أنها تُعد من الدراسات القليلة – في حدود معرفة الباحثة – التي اهتمت بقياس الأداء الوظيفي للمعلمات رياض الأطفال في مدينة مكة المكرمة من حيث الكفاءة المهنية والتربوية والشخصية والاجتماعية. حيث تُعد مرحلة رياض الأطفال أول مرحلة في السلم التعليمي، وتتشكل فيها شخصية الطفل، وتعتبر الأساس للمراحل التعليمية اللاحقة.

### 3- منهجية الدراسة وإجراءاتها.

#### 3-1- منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي المسحي؛ لكونه من أنسب المناهج لتحقيق أهداف الدراسة، حيث يقوم بوصف الظاهرة وصفاً دقيقاً والتعبير عنها كمياً وكيفياً وجمع البيانات بشكل منظم حولها. ويستخدم في هذه جمع البيانات الدقيقة في معرفة مستوى الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في مدينة مكة المكرمة من حيث (الكفاءة المهنية، الكفاءة التربوية، الكفاءة الشخصية، الكفاءة الاجتماعية).

#### 3-2- مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من معلمات مدراس رياض الأطفال في مدينة مكة المكرمة. وبلغ عدد المعلمات (1028) معلمة في ضوء إحصائيات إدارة التعليم (الهيئة العامة للإحصاء ب، 2019).

#### 3-3- عينة الدراسة:

تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية البسيطة، حيث تم استهداف (278) معلمة من معلمات رياض الأطفال بمدينة مكة المكرمة وفقاً لجدول كرجسي ومورقان لتحديد حجم العينة الممثلة من المجتمع الأصلي (Krejcie & Morgan, 1970). ووصلت حصيلة جمع الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي (221) ما نسبته 80% من العينة الممثلة للمجتمع، وفيما يلي خصائص عينة الدراسة في ضوء متغيراتها:

جدول (1): خصائص عينة الدراسة

المتغيرات	الفئات	التكرار	النسب المئوية
المؤهل	بكالوريوس	204	92.3
	دراسات عليا	17	7.7
	المجموع	221	100.0
سنوات الخبرة	أقل من (10) سنوات.	85	38.5
	من (10) سنوات إلى أقل من (20) سنة.	109	49.3
	20 سنة فأكثر	27	12.2
	المجموع	221	100.0

يشير الجدول (1) إلى خصائص عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة، كالآتي:

حسب متغير المؤهل: يوضح الجدول (1) أن توزيع أفراد عينة الدراسة الحاصلين على درجة البكالوريوس عددهم 204 بنسبة 92.3% مقارنة بالحاصلات على مؤهل أعلى من البكالوريوس وعددهم 17 بنسبة 7.7% وبذلك يوضح الجدول الفارق الكبير بينهم، أي أن الغالبية العظمى من أفراد عينة الدراسة هُنَّ من حملة درجة البكالوريوس

حسب متغير سنوات الخبرة: يوضح الجدول (1) أن توزيع أفراد عينة الدراسة من ذوي الخبرة أقل من (10) سنوات بلغ 85 معلمة بنسبة 38.5%، ومن (10) سنوات إلى أقل من (20) سنة بلغ 109 معلمات بنسبة 49.3%، و(20) سنة فأكثر بلغ 27 معلمة بنسبة 12.2%. وذلك يوضح أن استجابات أفراد عينة الدراسة كانت أكثرهن من ذوي الخبرة من (10) سنوات إلى أقل من (20) سنة.

#### 4-3-أداة الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد استبانة لقياس مستوى الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في مدينة مكة المكرمة من خلال مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة، ومن ثم التوصل إلى الصورة الأولية للاستبانة وتحديد مكوناتها من محاور وأبعاد وفقراتها كالتالي:

- الجزء الأول: تضمّن البيانات الأولية عن أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة وهي: (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).
- الجزء الثاني: تضمن فقرات الاستبانة والتي بلغت بصورتها الأولية (24) عبارة وزّعت على الأبعاد الموضحة في الآتي:
  - البعد الأول: الكفاءة المهنية وتكون من (6) عبارات.
  - البعد الثاني: الكفاءة التربوية وتكون من (6) عبارات.
  - البعد الثالث: الكفاءة الشخصية وتكون من (6) عبارات.
  - البعد الرابع: الكفاءة الاجتماعية وتكون من (6) عبارات..

ولقياس استجابات أفراد عينة الدراسة تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي المتدرج (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، ضعيفة، ضعيفة جداً)، حيث تحصل الاستجابة (كبيرة جداً) على (5)، وتحصل الاستجابة (كبيرة) على (4)، بينما تحصل الاستجابة (متوسطة) على (3)، وتحصل الاستجابة (ضعيفة) على (2)، وأخيراً تحصل الاستجابة (ضعيفة جداً) على (1).

#### 1-4-3-1-صدق أداة الدراسة: تم التحقق من صدق الاستبانة من خلال طريقتين هما:

##### 1- الصدق الظاهري:

بعد الانتهاء من إعداد الاستبانة تم عرضها في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين والخبراء من ذوي الاختصاص في مجال الإدارة والقيادة التربوية، حيث تم تعريفهم بهدف الدراسة، وطُلب منهم الاطلاع على الاستبانة وإبداء آرائهم فيها من حيث سلامة الصياغة اللغوية للفقرات، ومدى انتماء الفقرات لأبعادها، ووضوحها وحذف غير المناسب منها، وإضافة أي فقرات يرونها ملائمة أو تعديل ما يرونه مناسباً. وقامت الباحثة بإجراء التعديلات التي اتفق عليها أكثر من 80% من المحكمين، وعليه أصبحت الاستبانة جاهزة للتطبيق الاستطلاعي على عينة الدراسة.

##### 2- صدق الاتساق الداخلي للأداة:

للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة ومحاورها وأبعادها وفقراتها تم تطبيقها على عينة استطلاعية تكونت من (40) فرداً من مجتمع الدراسة الأصلي، ثم تم حساب معامل ارتباط (بيرسون)، للتعرف على درجة ارتباط كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية

للبعد الذي تنتهي إليه، وحساب صدق الاتساق لأبعاد الاستبانة من خلال حساب الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمحور الذي ينتهي إليه، والجداول التالية توضح نتائج صدق الاتساق الداخلي:  
أ. صدق أبعاد أداة الدراسة:

جدول رقم (2): معاملات ارتباط بيرسون بين كل بعد بالمحور الذي ينتهي إليه

الكفاءة المهنية	**0.88
الكفاءة التربوية	**0.93
الكفاءة الشخصية	**0.96
الكفاءة الاجتماعية	**0.90

\*\* دالة عند مستوى 0.01

من الجدول (2) يتضح أن معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمحور الذي ينتهي إليه مرتبطة ارتباطاً ذا دلالة إحصائية؛ مما يثبت صدق محاور وأبعاد الاستبانة.

ب. صدق عبارات أداة الدراسة

جدول رقم (3): معاملات ارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتهي إليه

معامل الارتباط لعبارات أبعاد المحور الثاني الأداء الوظيفي			
الكفاءة المهنية	الكفاءة التربوية	الكفاءة الشخصية	الكفاءة الاجتماعية
**0.94	**0.83	**0.91	**0.97
**0.91	**0.87	**0.69	**0.95
**0.91	**0.94	**0.87	**0.89
**0.90	**0.88	**0.93	**0.91
**0.93	**0.80	**0.85	**0.92
**0.94	**0.94	**0.94	**0.91

\*\* دالة عند مستوى 0.01

من الجدول (3) يتضح أن معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتهي إليه مرتبطة ارتباطاً ذا دلالة إحصائية؛ مما يثبت صدق فقرات الاستبانة.

2-4-3- ثبات أداة الدراسة:

تم التأكد من ثبات الأداة باستخدام معامل ألفا كرونباخ للثبات وذلك بعد التطبيق على العينة الاستطلاعية المكونة من (20) فرداً من مجتمع الدراسة الأصلي، ويوضح جدول (4) نتائج الثبات:

جدول رقم (4): معاملات ثبات أداة الدراسة

0.96	الكفاءة المهنية
0.94	الكفاءة التربوية
0.93	الكفاءة الشخصية
0.96	الكفاءة الاجتماعية
0.96	ثبات محاور: الأداء الوظيفي
0.98	الثبات الكلي لأداة الدراسة

يتضح من الجدول (4) أن قيم ثبات الاستبانة تراوحت بين (0.93-0.98)، أما الثبات العام لأداة الدراسة فقد بلغ 0.98. وجميعها قيم مرتفعة تؤكد ثبات أداة الدراسة وصلاحيتها للتطبيق.

3-5- محك تفسير النتائج:

لتفسير نتائج الدراسة والحكم على درجة موافقة عينة الدراسة وتحديد مستوى الإجابة على عبارات الاستبانة ومحاورها وأبعادها وفي ضوءها، تم وضع محك تفسير النتائج الموضح في الجدول (5):

جدول (5): محك تفسير نتائج فقرات أداة الدراسة

درجة الموافقة	الفئة
ضعيفة جداً	1.80-1
ضعيفة	2.60-1.81
متوسطة	3.40-2.61
كبيرة	4.20-3.41
كبيرة جداً	5-4.21

## 3-6-6 المعالجة والأساليب الإحصائية المستخدمة

تم تحليل بيانات الدراسة باستخدام حزمة البرامج الإحصائية في العلوم الاجتماعية (SPSS)، من خلال استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة الدراسة.
- معامل ارتباط بيرسون لحساب صدق الاتساق الداخلي، ولإيجاد العلاقة بين متغيرات الدراسة.
- معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات الاستبانة.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوصف استجابات عينة الدراسة لفقرات ومجاور الاستبانة وأبعادها.
- اختبار (ت) T-test للمقارنة بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير (المؤهل العلمي) للتعرف على دلالة الفروق عند مستوى دلالة (0,05).
- اختبار تحليل التباين الأحادي One way ANOVA للمقارنة بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات (سنوات الخبرة) للتعرف على دلالة الفروق عند مستوى دلالة (0,05).

## 4- نتائج الدراسة ومناقشتها.

1-4-1- النتيجة المتعلقة بالسؤال الأول: "ما مستوى الأداء الوظيفي لمعلمات مدارس رياض الأطفال في مدينة مكة المكرمة من حيث (الكفاءة المهنية، الكفاءة التربوية، الكفاءة الشخصية، الكفاءة الاجتماعية)؟"

للإجابة على السؤال الأول تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات عينة الدراسة حول الدرجة الكلية للمحور (الأداء الوظيفي) وأبعاده وعبارات كل بُعد، ورُتبت العبارات حسب المتوسط الحسابي تنازلياً، وتم الحكم على المتوسطات الحسابية في ضوء المحك المعتمد في الدراسة، ويتضح ذلك في الجداول الآتية:

عرض نتائج المحور: الأداء الوظيفي وأبعاده

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأراء عينة الدراسة حول مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في مدينة مكة المكرمة

م	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
3	البعد الثالث: الكفاءة الشخصية	4.27	0.65	كبيرة جداً	1
4	البعد الرابع: الكفاءة الاجتماعية	4.26	0.66	كبيرة جداً	2
1	البعد الأول: الكفاءة المهنية	4.26	0.63	كبيرة جداً	3
2	البعد الثاني: الكفاءة التربوية	4.22	0.65	كبيرة جداً	4
	المتوسط الكلي	4.25	0.62	كبيرة جداً	

يتضح من الجدول (6) المتوسط الحسابي الكلي لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمات مدارس رياض الأطفال في مدينة مكة المكرمة بلغ (4.25) وانحراف معياري (0.62) ودرجة موافقة كبيرة جداً، كما يتضح أيضاً من الجدول أن جميع أبعاد الأداء الوظيفي جاءت بدرجة كبيرة جداً وتراوحت متوسطاتها الحسابية ما بين (4.22-4.27)؛ مما يؤكد أن مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمات مدارس رياض الأطفال في مدينة مكة المكرمة جاء بدرجة كبيرة جداً؛ وقد يُعزى ذلك إلى حرص المعلمات واهتمامهنَّ بأداء مهامهنَّ وواجباتهنَّ المهنية والتعليمية على أكمل وجه وبيد لن جهوداً عالية جداً في إنجاح العملية التعليمية، وقد يعود السبب لإدراك المعلمات أهمية



رياض الأطفال في تلك النظريات، أو نتيجة مراجعة الخبرات التي اكتسبها خلال فترة الإعداد التربوي فيما يتعلق بنظريات التعلم بغرض معرفة أفضل التطبيقات التربوية لتلك النظريات لمرحلة رياض الأطفال، وقد يُعزى حصول العبارة على الترتيب الأخير وأقل درجة من بين فقرات البعد إلى أن بعض نظريات التعلم تحتاج إلى مهارات عالية جداً لتطبيقها عملياً وصعوبة قياس التطور العقلي لدى الأطفال.

#### 2-1-4-2-نتيجة البعد الثاني: الكفاءة التربوية

جدول (8): المتوسطات والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الثاني المتعلق بالكفاءة التربوية

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد الثاني	
1	كبيرة جداً	0.71	4.31	التمكن من التخصص.	5
2	كبيرة جداً	0.69	4.29	القدرة على تقييم نتائج تعلم الطلبة.	6
3	كبيرة جداً	0.73	4.23	السعي لتطوير الذات بحضور الدورات التدريبية.	1
4	كبيرة	0.77	4.18	إنتاج أفكار ومقترحات تطويرية للعمل.	4
5	كبيرة	0.74	4.17	القدرة على حل المشكلات بطرق علمية حديثة.	3
6	كبيرة	0.78	4.13	الإبداع والابتكار في العمل.	2
	كبيرة جداً	0.62	4.22	المتوسط الكلي	

ويوضح الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الثاني-الكفاءة التربوية- لدى معلمات مدارس رياض الأطفال في مدينة مكة المكرمة. حيث تراوحت ما بين (4.13 – 4.31) وبمتوسط حسابي إجمالي (4.22) وانحراف معياري (0.62)؛ وتباينت درجة عبارات البعد ما بين كبيرة جداً وكبيرة؛ مما يدل على أن معلمات مدارس رياض الأطفال في مدينة مكة المكرمة لديهن كفاءة تربوية عالية. ويوضح الجدول (9) حصول العبارة الخامسة على الترتيب الأول والتي تنص على "التمكن من التخصص" بمتوسط حسابي (4.31) وانحراف معياري (0.71) ودرجة موافقة كبيرة جداً. وقد تُعزى هذه النتيجة إلى فاعلية برامج إعداد معلمات مدارس رياض الأطفال في إكسابهن المعارف والخبرات والمعلومات التخصصية، وأيضاً إلى البرامج التدريبية التي تلتحق بها معلمات رياض الأطفال لتطوير كفاءتهن التخصصية. في حين جاء في المرتبة الثانية العبارة السادسة والتي تنص على "القدرة على تقييم نتائج تعلم الطلبة" بمتوسط حسابي (4.29) وانحراف معياري (0.69) ودرجة موافقة كبيرة جداً. وجاء في المرتبة الثالثة العبارة الأولى والتي تنص على "السعي لتطوير الذات بحضور الدورات التدريبية" بمتوسط حسابي (4.23) وانحراف معياري (0.73) ودرجة موافقة كبيرة جداً. ثم جاء في المرتبة الرابعة العبارة الرابعة والتي تنص على "إنتاج أفكار ومقترحات تطويرية للعمل" بمتوسط حسابي (4.18) وانحراف معياري (0.77) ودرجة موافقة كبيرة. وجاء في المرتبة الخامسة العبارة الثالثة والتي تنص على "القدرة على حل المشكلات بطرق علمية حديثة" بمتوسط حسابي (4.17) وانحراف معياري (0.74) ودرجة موافقة كبيرة. وتأتي بالمرتبة الأخيرة العبارة الثانية التي تنص على "الإبداع والابتكار في العمل" بمتوسط حسابي (4.13) وانحراف معياري (0.78) ودرجة موافقة كبيرة، وقد يعود السبب إلى رغبة معلمات مدارس رياض الأطفال في التميز والإبداع في أداء مهامهن التعليمية، أو قد يعود نتيجة تشجيع قائدات مدارس رياض الأطفال للمعلمات المبدعات في أداء مهامهن وواجباتهن، وقد يُعزى حصول العبارة على الترتيب الأخير إلى أن بعض المهام الروتينية يصعب فيها التميز والإبداع أو انشغال المعلمة في كثرة المهام الأساسية التي تعيقها من الإبداع والتميز.

#### 2-1-4-3-نتيجة البعد الثالث: الكفاءة الشخصية

جدول (9): المتوسطات والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الثالث المتعلق بالكفاءة الشخصية

الترتيب	الموافقة	الانحراف	المتوسط	عبارات البعد الثالث	
1	كبيرة جداً	0.73	4.28	مراعاة الفروق الفردية بين الطلبة.	1
2	كبيرة جداً	0.74	4.28	الالتزام بمواعيد الحصص التدريسية.	2
3	كبيرة جداً	0.73	4.28	تشجيع الطلبة على الإنجاز.	3
4	كبيرة جداً	0.73	4.28	الالتزام بجدول زمني محدد لإنجاز المهام.	5
5	كبيرة جداً	0.71	4.27	التمتع بطاقة إيجابية هائلة.	4
6	كبيرة جداً	0.76	4.21	التمتع بحس إبداعي في إنجاز المهام بعيداً عن التقليدية.	6
	كبيرة جداً	0.65	4.27	المتوسط الكلي	

ويوضح الجدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الثالث الكفاءة الشخصية لدى معلمات مدارس رياض الأطفال في مدينة مكة المكرمة. حيث تراوحت ما بين (4.21 – 4.28) وبمتوسط حسابي إجمالي (4.27) وانحراف معياري (0.65). وكانت درجة جميع العبارات كبيرة جداً، مما يدل على أن مستوى أداء معلمات مدارس رياض الأطفال في مدينة مكة المكرمة بما يخص بعد الكفاءة الشخصية عالٍ جداً. ويوضح الجدول (9) حصول العبارة الأولى على الترتيب الأول والتي تنص على "مراعاة الفروق الفردية بين الطلبة" بمتوسط حسابي (4.28) وانحراف معياري (0.73) ودرجة موافقة كبيرة جداً. وقد تُعزى هذه النتيجة إلى طبيعة مرحلة رياض الأطفال بأن كل طفل له حاجاته ورغباته التي تختلف عن الآخرين، كما أن مستوى كل طالب يختلف أيضاً عن الآخرين؛ لذلك يتطلب التعامل مع كل طالب حسب قدراته ورغباته في هذا العمر، وحصول هذه العبارة على الترتيب الأول يعكس حرص المعلمات على مراعاة مستويات وقدرات كل طالب. في حين جاء في المرتبة الثانية العبارة الثانية والتي تنص على "الالتزام بمواعيد الحصص التدريسية" بمتوسط حسابي (4.28) وانحراف معياري (0.74) ودرجة موافقة كبيرة جداً. وجاء في المرتبة الثالثة العبارة الثالثة والتي تنص على "تشجيع الطلبة على الإنجاز" بمتوسط حسابي (4.28) وانحراف معياري (0.73) ودرجة موافقة كبيرة جداً. ثم جاء في المرتبة الرابعة العبارة الخامسة والتي تنص على "الالتزام بجدول زمني محدد لإنجاز المهام" بمتوسط حسابي (4.28) وانحراف معياري (0.73) ودرجة موافقة كبيرة جداً. وجاء في المرتبة الخامسة العبارة الرابعة والتي تنص على "التمتع بطاقة إيجابية هائلة" بمتوسط حسابي (4.27) وانحراف معياري (0.71) ودرجة موافقة كبيرة جداً. وتأتي بالمرتبة الأخيرة العبارة السادسة التي تنص على "التمتع بحس إبداعي في إنجاز المهام بعيداً عن التقليدية" بمتوسط حسابي (4.21) وانحراف معياري (0.76) ودرجة موافقة كبيرة جداً، وقد يعود السبب إلى حرص معلمات مدارس رياض الأطفال على الابتكار والتميز وتقديم أفكار إبداعية في أداء مهامهن التعليمية.

#### 4-1-4-نتيجة البعد الرابع: الكفاءة الاجتماعية

جدول (10): المتوسطات والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الثاني المتعلق بالكفاءة الاجتماعية

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف	المتوسط	البعد الرابع
1	كبيرة جداً	0.70	4.29	التواصل الاجتماعي الفعّال مع الطلبة.
2	كبيرة جداً	0.72	4.29	الاستماع الجيد للطلبة.
3	كبيرة جداً	0.77	4.29	تقديم المساعدة اللازمة للطلبة.
4	كبيرة جداً	0.75	4.26	إجادة مهارة العمل كفريق في المدرسة.
5	كبيرة جداً	0.73	4.23	التواصل مع أولياء أمور الطلبة والمجتمع المحيط.
6	كبيرة	0.77	4.19	تقبل آراء الآخرين.
	كبيرة جداً	0.66	4.26	المتوسط الكلي

ويوضح الجدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الرابع-الكفاءة الاجتماعية- لدى معلمات مدارس رياض الأطفال في مدينة مكة المكرمة. حيث تراوحت ما بين (4.19 – 4.29) وبمتوسط حسابي إجمالي (4.26) وانحراف معياري (0.66). وكانت درجة جميع العبارات كبيرة جداً عدا عبارة جاءت بدرجة كبيرة، مما يدل على أن مستوى أداء معلمات مدارس رياض الأطفال في مدينة مكة المكرمة فيما يتعلق بالكفاءة الاجتماعية عالٍ جداً. ويوضح الجدول (10) حصول العبارة الأولى على الترتيب الأول والتي تنص على "التواصل الاجتماعي الفعّال مع الطلبة" بمتوسط حسابي (4.29) وانحراف معياري (0.70) ودرجة موافقة كبيرة جداً. وقد تُعزى هذه النتيجة إلى امتلاك المعلمات مهارات التواصل الفعال ومهارات التعامل الإيجابي الفعّال مع الطلبة، بالإضافة إلى اهتمام المعلمات على خلق علاقات إيجابية مع الطلبة والتعامل معهم على أسس التعاون والاحترام. في حين جاء في المرتبة الثانية العبارة الخامسة والتي تنص على "الاستماع الجيد للطلبة" بمتوسط حسابي (4.29) وانحراف معياري (0.72) ودرجة موافقة كبيرة جداً. وجاء في المرتبة الثالثة العبارة السادسة والتي تنص على "تقديم المساعدة اللازمة للطلبة" بمتوسط حسابي (4.29) وانحراف معياري (0.77) ودرجة موافقة كبيرة جداً. ثم جاء في المرتبة الرابعة العبارة الثانية والتي تنص على "إجادة مهارة العمل كفريق في المدرسة" بمتوسط حسابي (4.26) وانحراف معياري (0.75) ودرجة موافقة كبيرة جداً. وجاء في المرتبة الخامسة العبارة الثالثة والتي تنص على "التواصل مع أولياء أمور الطلبة والمجتمع المحيط" بمتوسط حسابي (4.23) وانحراف معياري (0.73) ودرجة موافقة كبيرة جداً. وتأتي بالمرتبة الأخيرة العبارة الرابعة التي تنص على "تقبل آراء الآخرين" بمتوسط حسابي (4.19) وانحراف معياري (0.77) ودرجة موافقة كبيرة، وقد يعود السبب إلى انفتاح معلمات رياض الأطفال مع الآخرين وعدم التعصب لرأيهن، وامتلاكهن مهارات الحوار ومناقشة الآراء على أسس موضوعية دون تحيز، بالإضافة إلى قدرتهن على التواصل الفعال مع الآخرين.

2-4- عرض نتائج السؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة ( $\alpha \leq 0.05$ )، بين استجابات أفراد عينة الدراسة نحو مستوى الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في مدينة مكة المكرمة تبعاً لمتغيري (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟

#### 1-2-4- فحص أثر متغير المؤهل العلمي:

للإجابة عن السؤال الثاني بالجزء المتعلق بمتغير المؤهل العلمي تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لعينتين مستقلتين للتعرف على دلالة الفروق لدرجة وجهة نظر عينة الدراسة حول مستوى الأداء الوظيفي لمعلمات مدارس رياض الأطفال في مدينة مكة المكرمة، والجدول (11) يوضح ذلك:

جدول (11): اختبارات لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق بين متوسطات آراء العينة حول مستوى الأداء الوظيفي حسب متغير المؤهل

أبعاد الأداء الوظيفي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	الدلالة اللفظية
البعد الأول: الكفاءة المهنية	بكالوريوس	4.26	0.64	0.06	0.95	غير دالة
	دراسات عليا	4.25	0.52			
البعد الثاني: الكفاءة التربوية	بكالوريوس	4.24	0.65	1.58	0.12	غير دالة
	دراسات عليا	3.98	0.55			
البعد الثالث: الكفاءة الشخصية	بكالوريوس	4.28	0.66	0.96	0.34	غير دالة
	دراسات عليا	4.12	0.53			
البعد الرابع: الكفاءة الاجتماعية	بكالوريوس	4.28	0.66	1.54	0.12	غير دالة
	دراسات عليا	4.02	0.68			
الكلي	بكالوريوس	4.26	0.63	1.10	0.27	غير دالة
	دراسات عليا	4.09	0.51			

يتضح من الجدول (11) نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات آراء عينة الدراسة حول مستوى الأداء الوظيفي لمعلمات مدارس رياض الأطفال في مدينة مكة المكرمة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، حيث وُجد أن قيمة (ت) غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بالنسبة للدرجة الكلية للأداء الوظيفي وجميع أبعاده، أي أن وجهة نظر عينة الدراسة لا تختلف باختلاف المؤهل العلمي حول مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمات مدارس رياض الأطفال، وقد يُعزى ذلك إلى الغالبية العظمى من أفراد العينة من حملة درجة البكالوريوس مما أوجد التقارب في وجهات النظر بينهم حول مستوى الأداء الوظيفي لمعلمات مدارس رياض الأطفال سواء كانوا من مؤهل البكالوريوس أو دراسات عليا. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة حمدان وحمدان (2021) التي كشفت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) تُعزى لمتغير المؤهل العلمي. وتختلف مع نتائج دراسة السالم وأبو سنيينة (2021) التي كشفت أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) تُعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح المؤهل الأعلى.

#### 2-2-4- فحص أثر متغير سنوات الخبرة:

للإجابة عن السؤال الثاني بالجزء المتعلق بمتغير سنوات الخبرة تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (تحليل التباين الأحادي) للتعرف على دلالة الفروق لدرجة وجهة نظر عينة الدراسة حول مستوى الأداء الوظيفي لمعلمات مدارس رياض الأطفال في مدينة مكة المكرمة، والجدول (12) يوضح ذلك:

جدول (12): تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات في متغير سنوات الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربع المتوسطات	قيمة ف	مستوى الدلالة	الدلالة اللفظية
البعد الأول: الكفاءة المهنية	بين المجموعات	2	0.125	0.317	0.729	غير دالة
	داخل المجموعات	86.186	0.395			
	المجموع	86.436	220			

الدلالة اللفظية	مستوى الدلالة	قيمة ف	مرجع المتوسطات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
غير دالة	0.964	0.037	0.016	2	0.031	بين المجموعات
			0.422	218	91.999	داخل المجموعات
				220	92.030	المجموع
غير دالة	0.601	0.511	0.220	2	0.439	بين المجموعات
			0.430	218	93.825	داخل المجموعات
				220	94.265	المجموع
غير دالة	0.626	0.469	0.207	2	0.414	بين المجموعات
			0.442	218	96.331	داخل المجموعات
				220	96.746	المجموع
غير دالة	0.748	0.291	0.112	2	0.224	بين المجموعات
			0.384	218	83.736	داخل المجموعات
				220	83.960	المجموع

يتضح من الجدول (12) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لدرجة وجهة نظر عينة الدراسة حول مستوى الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في مدينة مكة المكرمة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، وبالنظر إلى الجدول يتضح أن قيمة (ف) غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,05) للدرجة الكلية للأداء الوظيفي وجميع أبعاده، أي أن وجهة نظر أفراد عينة الدراسة لا تختلف باختلاف سنوات الخبرة في مستوى الأداء الوظيفي لمعلمات مدارس رياض الأطفال في مدينة مكة المكرمة، أي أن سنوات الخبرة لأفراد عينة الدراسة ليس لها تأثير كبير في آراءهم حول مستوى الأداء الوظيفي لمعلمات مدارس رياض الأطفال. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة حمدان وحمدان (2021) التي كشفت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) تُعزى لمتغير سنوات الخبرة. وتختلف مع نتائج دراسة السالم وأبو سنيينة (2021) التي كشفت أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) تُعزى لمتغير الخبرة لصالح ذوي الخبرة الأعلى.

#### 3-4- ملخص نتائج الدراسة:

- بعد الانتهاء من التطبيق الميداني لأداة الدراسة وجمع البيانات وتحليلها أظهرت الدراسة النتائج التالية:
1. أن مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمات مدارس رياض الأطفال في مكة المكرمة كان بدرجة كبيرة جداً، وجاءت نتائج الأبعاد الفرعية على النحو التالي: بُعد الكفاءة المهنية كان بدرجة كبيرة جداً، ومتوسط حسابي (4.26)، وبُعد الكفاءة التربوية كان بدرجة كبيرة جداً ومتوسط حسابي (4.22)، وبُعد الكفاءة الشخصية كان بدرجة كبيرة جداً، ومتوسط حسابي (4.27)، وبُعد الكفاءة الاجتماعية كان بدرجة كبيرة جداً، ومتوسط حسابي (4.26).
  2. لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمات مدارس رياض الأطفال في مدينة مكة المكرمة تُعزى لمتغيري (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

#### توصيات الدراسة ومقترحاتها

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة توصي الباحثة وتقدم الآتي:

- 1- عقد المزيد من برامج التطوير المهني لمعلمات مدارس رياض الأطفال، والتي أثبتت أهميتها في رفع مستوى الأداء الوظيفي للمعلمات.
- 2- تطوير الأداء الوظيفي للمعلمات وتقديم الحوافز المناسبة لمعلمات مدارس رياض الأطفال التي تتميز وتبدع في أداء المهام والأعمال المختلفة وتسعى لتطوير العمل المدرسي.
- 3- على قائدات مدارس رياض الأطفال التشجيع والتحفيز المستمر للمعلمات للحفاظ على أداء وظيفي عالي المستوى بما يُسهم في تحقيق أهداف المدرسة، مع التركيز على الفقرات التي حصلت على أداء أقل من بقية الفقرات في الكفاءات الوظيفية الأربعة (المهنية والتربوية والشخصية والاجتماعية)، ومنها تطبيق نظريات التعلم وفقاً لمستوى تطور الطلبة والإبداع والابتكار في العمل والابتعاد عن التقليديّة وتقبل آراء الآخرين.

- 4- ونظرا لما لمستته الباحثة من وجود فجوة بحثية في الموضوع؛ تقترح الباحثة إجراء الأبحاث المستقبلية تحت العناوين الآتية:
1. إجراء دراسة مماثلة على معلمات مدارس متوسط وثانوي بالمملكة العربية السعودية في مدن ومناطق أخرى.
  2. مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمات مدارس رياض الأطفال، وعلاقتها بمتغيرات تابعة أخرى، مثل علاقة ممارسة نمط قيادي محدد في تحسين الأداء الوظيفي.
  3. درجة ممارسة القيادة التحولية لدى قائدات مدارس التعليم العام، وعلاقتها بتحسين الأداء الوظيفي للمعلمات.
  4. بناء استراتيجية مقترحة لتعزيز ممارسة أنماط قيادية مميزة مثل التكيفية أو التحويلية لدى قائدات مدارس رياض الأطفال لتحسين الأداء الوظيفي للمعلمات.

## قائمة المراجع.

### أولاً-المراجع بالعربية:

- إبراهيم، إيمان، ومهدي، إيناس. (2018). إعداد منهج رياض الأطفال وفقاً لمتطلبات التنمية المستدامة. مجلة كلية التربية الأساسية، 24(100)، 721-740.
- إبراهيم، حسام، والشهومي، سعيد، والوتري، حسن. (2018). تقويم الزميل كمدخل لتطوير تقويم الأداء الوظيفي للمعلمين في جمهورية مصر العربية. مجلة الفنون والآداب وعلوم الانسانيات والاجتماع، (31)، 252-232.
- احمد، سهير. (1429). سيكولوجية نمو الطفل دراسات نظرية-تطبيقات عملية. دار الزهراء.
- الحجاج، ريماء، وحسونة، أسامة. (2019). مستوى التمكين الإداري لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقته بالأداء الوظيفي لمعلمهم. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 27(3)، 406-422.
- حماد، نهلة. (2020). مواكبة مؤسسات رياض الأطفال بالمملكة العربية السعودية لمتطلبات التنمية المستدامة (دراسة وصفية تحليلية). مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 29(4)، 489-514.
- حمدان، صفاء، وحمدان، إبراهيم. (2021). مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة جرش من وجهة نظرهم وعلاقته ببعض المتغيرات. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 29(5)، 419-432.
- الحواس، حمد. (2017). نموذج تقويم الأداء الوظيفي للمعلمين من وجهة نظر المديرين في مدينة الرياض. المجلة العلمية لكلية التربية بجامعة أسيوط، 33(6)، 276-327.
- الدمرداش، احمد. (2018). جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي. دار الحكمة للطباعة والنشر.
- الزهراني، سالم، والزهراني، ماجد. (2020). مدى تحقق معايير هيئة تقويم التعليم والتدريب عند معلم الحاسب الآلي في المملكة العربية السعودية. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، (123)، 175-187.
- السالم، عبدالله، وأبو سنيينة، عونية. (2021). درجة كفاءة الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقا الثانية من وجهة نظرهم. مجلة دراسات العلوم التربوية، 48(2)، 435-447.
- سبيح، منال. (2020). تصور مقترح لتطوير إدارة رياض الأطفال في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية المملكة 2030. إدارة البحوث والنشر العلمي بجامعة أسيوط، 15(15)، 94-182.
- الشهومي، سعيد، وإبراهيم، حسام. (2019) تقويم الأداء الوظيفي للمعلمين في الولايات المتحدة الأمريكية إمكانية الاستفادة منه بسلطنة عمان. مجلة الفنون والآداب وعلوم الانسانيات والاجتماع، (35)، 224-205.
- شومان، طه. (1428). دور الحضارة ورياض الأطفال. مكتبة الرشد.
- صبار، حسام. (2018). قلق المستقبل وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية. مجلة الدراسات التاريخية والحضارية، 10(35)، 98-123.
- علي، وفيفة. (2022). أثر العدالة التنظيمية في الأداء الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال. مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية، 38(1)، 307-342.
- الغامدي، عمير. (2018). العلاقة بين العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية في جامعة الباحة. مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية، 13(1)، 13-28.
- الغامدي، محمد. (2021). القيادة التحويلية. فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر.

- فريجات، حمادة، وعبيدات، هاني، والحياري، حسن. (2022). درجة إمكانية تطبيق التفاعل الاجتماعي الإسلامي لدى مديري المدارس في محافظة جرش وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر المعلمين [رسالة دكتوراه منشورة]. جامعة اليرموك. <http://search.mandumah.com.sdl.idm.oclc.org/Record/1262629>
- لبيب، صابرين. (2020). تصور مقترح لتحسين الأداء المهني والشخصي لمعلمة الروضة في ضوء توجهات رؤية 2030 للمملكة العربية السعودية (دراسة وصفية). المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، 4(14)، 253-278.
- الهيئة العامة للإحصاء أ (2019). إجمالي مدارس المملكة حسب النوع ومرحلة التعليم لعام 2019. من موقع <https://www.stats.gov.sa/sites/default/files/xlsx>.
- هيئته تقويم التعليم والتدريب (2017). المعايير والمسارات المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية. من موقع [pdf.https://etec.gov.sa/ar/productsandservices/Qiyas/profession/TeachersLicensure/Documents](https://etec.gov.sa/ar/productsandservices/Qiyas/profession/TeachersLicensure/Documents)
- وزارة التربية والتعليم ت (1416هـ). وثيقة سياسية التعليم. من موقع [/https://www.almuheet.net/wp-content/uploads/pdf](https://www.almuheet.net/wp-content/uploads/pdf)
- وزارة التعليم ب (2023). التنمية ورعاية الطفولة المبكرة. من موقع <https://www.moe.gov.sa/ar/education/generaleducation/Pages/Kindergarten.aspx>
- وزاره التعليم ج (2018). الدليل التنظيمي للحضانة ورياض الأطفال. من موقع [file:///C:/Users/acer/Downloads/Kinder+guide\\_2-1.pdf](file:///C:/Users/acer/Downloads/Kinder+guide_2-1.pdf)

#### ثانياً-المراجع بالإنجليزية/References

- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of The Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7), 19-29.
- Aunga, D. A., & Masare, O. (2017). Effect of Leadership Styles on Teacher's Performance in Primary Schools of Arusha District Tanzania. *dalam International Journal of Educational Policy Research and Review*, 4(4), 42-52.
- Koedel, J., Springer, M., & Tan, L. (2019). Teacher Performance Ratings and Professional Improvement. *Journal of Research on Educational Effectiveness*, 12(1), 90-115.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.