

السعادة التنظيمية وأثرها على الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الخاصة في القدس الشرقية

Organizational Happiness and its Effect on the Performance of High School Teachers in Private Schools in East Jerusalem

ميساء شعبان أبو ارميلة

دكتورة بالإدارة التربوية - كلية التربية - القدس

تاريخ النشر: 2025/06/30

تاريخ المراجعة: 2025/05/19

تاريخ الإستلام: 2025/05/16

الملخص:

هدف البحث التعرف إلى مستوى السعادة التنظيمية وأثرها على الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الخاصة في القدس الشرقية، وكذلك معرفة ما إذا كان مستوى الأداء الوظيفي يختلف باختلاف المتغيرات الديمغرافية (الجنس وسنوات الخدمة)، واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة لجمع البيانات، وطبقت الاستبانة على عينة عشوائية بسيطة بلغت (212) معلماً ومعلمة منهم (108) معلماً و (104) معلمة من المدارس الخاصة في مدينة القدس الشرقية.

أظهرت الدراسة إلى أن مستوى السعادة التنظيمية ودرجة الأداء الوظيفي جاءا بدرجة متوسطة، وبينت النتائج وجود أثر للسعادة التنظيمية بأبعادها "مساهمة المعلم- ثقة المعلم" في الأداء الوظيفي، وأيضاً أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تجاه درجة الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، ووجود فروق لمتغير سنوات الخدمة، وعليه أوصت الباحثة بضرورة تطوير برامج وأنشطة تعزز من رفاهية المعلمين، وتوفير دعم نفسي ومهني للمعلمين، وإنشاء نظام تقدير وتحفيز يهدف إلى مكافأة الأداء المتميز ويشجع المعلمين على التفاني في عملهم.

الكلمات المفتاحية: السعادة التنظيمية، الأداء الوظيفي، معلمي المرحلة الثانوية، المدارس الخاصة، القدس الشرقية

Abstract:

The research aimed to identify the level of organizational happiness and its impact on the job performance of secondary school teachers in private schools in East Jerusalem, as well as to find out whether the level of job performance varies according to demographic variables (gender and years of service), and the researcher relied on the correlational descriptive approach, and the questionnaire to collect data, and the questionnaire was applied to a simple random sample of (212) teachers, including (108) teachers and (104) teachers from private schools in East Jerusalem.

The study showed that the level of organizational happiness and the degree of job performance came to a medium degree, and the results showed an impact of organizational happiness in its dimensions "teacher contribution - teacher confidence" in job performance, and also indicated that there are no statistically significant differences towards the degree of job performance attributed to the gender variable, and the existence of differences for the variable of years of service, and therefore the researcher recommended the need to develop programs and activities that enhance the well-being of teachers, provide psychological and professional support for teachers, and establish an appreciation and motivation system aimed at rewarding outstanding performance and encouraging teachers for dedication to their work.

Keywords: Organizational happiness, Job performance, Secondary school teachers, Private schools, East Jerusalem.

مقدمة

في ظل التطورات السريعة والمتلاحقة التي يشهدها عالمنا المعاصر في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية والتربوية، تتأثر جميع مؤسسات المجتمع، وخاصة المؤسسات التعليمية وهذا يستدعي أن تكون المدرسة في مقدمة المؤسسات التربوية التي تهتم بسعادة معلميها ورفاههم.

مفهوم السعادة هو أحد المفاهيم الحديثة التي نشأت في إطار دراسات علم النفس الإيجابي، حيث يُعد أحد المتغيرات الأساسية في الشخصية الإنسانية وهدفاً محورياً يسعى لتحقيقه المفكرون والمبدعون من فلاسفة وعلماء وفنانين وغيرهم. ويؤدي تحقيق السعادة إلى شعور الفرد بالرضا، البهجة، الاستمتاع، وتحقيق الذات، مما يعزز التفاؤل ويعكس توجهاً إيجابياً نحو الحياة.

السعادة هي الهدف الذي يسعى إليه كل فرد، ولا تتحقق من تلقاء نفسها، بل تحتاج إلى جهد وإعداد وتخطيط. فهي نتاج عمل منظم ومستمر ينبغي أن يلتزم به الإنسان ليصبح السعادة جزءاً من حياته اليومية ومستدامة. ورغم أن السعادة وتعريفاتها وتحليلها كانت موضوعاً للفلسفة الجدلية منذ القدم، إلا أنها كمفهوم اجتماعي ووظيفي اكتسبت أهمية متزايدة في الآونة الأخيرة. أصبحت السعادة محور اهتمام الحكومات والمؤسسات الأكاديمية نظراً لدورها في تحسين حياة الأفراد وتطوير المجتمعات، كما أصبحت قضية بارزة في بيئة العمل، حيث بات التركيز على سعادة الموظفين وتهيئة بيئة عمل إيجابية أحد العوامل المهمة لتعزيز المشاعر الإيجابية والإنتاجية بين العاملين. (خلف، 2021، صفحة 247).

يُعد الأداء الوظيفي عنصراً أساسياً في العملية الإدارية والتنظيمية داخل المدرسة، حيث يمثل الجانب الحيوي فيها، إذ يرتبط مباشرة بالمعلم الذي يقود العملية التعليمية، ويمكن القول أيضاً إن الأداء الوظيفي للمعلمين يعكس بشكل كبير قدرات وأساليب مديري المدارس في القيادة والإدارة. (Arnis, 2010).

ومن هنا ترى الباحثة، أن مستوى السعادة قد يؤثر في مستوى تقبل المعلمين لوظائفهم والاستمتاع بأدائها، الأمر الذي يساهم في تحسين مستوى الأداء الوظيفي، والذي أصبح يشغل العديد من الباحثين لما له من أثر في تنمية وتطوير القوى البشرية العاملة في المؤسسات التعليمية.

يلعب المعلمون دوراً حيوياً في مرحلة التعليم ما قبل المدرسي وكافة مستويات التعليم الأخرى (Ibrahim, 2019)، لذا، يُعتبر المعلمون الركيزة الأساسية في نظام التعليم، وبدونهم سيتعرض هذا النظام للانهار. لذلك، من الضروري ضمان أن يكون المعلمون قادرين على العمل في بيئة تُشعرهم بالسعادة والرضا، حيث ذكر هولت (Holt, 2022) أن التقدير هو أحد العوامل التي تؤثر على أداء المعلمين.

فشعور المعلم بالسعادة والراحة والرفاهية النفسية يساهم بشكل كبير في تحقيق نمو نفسي سليم لدى الطلاب، وينعكس إيجابياً على العملية التعليمية بأكملها، مما يؤدي إلى تنمية وتقدم المجتمع. فالسعادة تعد

أحد العوامل الرئيسية التي تساعد المعلم على تحقيق التطور وزيادة مستوى أدائه، حيث تمنحه تفكيراً إيجابياً، منظوراً مختلفاً، ثقة بالنفس، واطمئناناً واستقراراً نفسياً، إضافة إلى شعور بالرضا عن الحياة. هذا الارتباط بين شعور الفرد بالسعادة وزيادة إنتاجيته وفعاليته وكفاءته في العمل يعزز من جودة التعليم والمجتمع.

1. مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تكمن مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي: "ما أثر السعادة التنظيمية على الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الخاصة في القدس الشرقية" ولغرض الإجابة عن هذا التساؤل تم طرح التساؤلات الفرعية التالية:

- ما مستوى السعادة التنظيمية في المدارس الخاصة في القدس الشرقية لمعلمي المرحلة الثانوية؟
- ما درجة الأداء الوظيفي في المدارس الخاصة في القدس الشرقية لمعلمي المرحلة الثانوية؟
- ما أثر السعادة التنظيمية بأبعادها "مساهمة المعلم- ثقة المعلم" في الأداء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الخاصة في القدس الشرقية؟
- هل توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) في تقديرات استجابات الباحثين تجاه الأداء الوظيفي من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الخاصة في القدس الشرقية تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، سنوات الخدمة).

2.1 أهداف الدراسة:

- معرفة مستوى السعادة التنظيمية لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الخاصة في القدس الشرقية.
- تحديد درجة الأداء الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية في المدارس الخاصة في القدس الشرقية.
- تحليل تأثير السعادة التنظيمية على الأداء الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية في المدارس الخاصة في القدس الشرقية.
- الكشف عن الفروق الإحصائية ذات الدلالة في آراء الباحثين حول مستوى الأداء الوظيفي بناءً على المتغيرات الديموغرافية مثل "الجنس، سنوات الخدمة".

3.1 أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية بما يلي:

الأهمية النظرية:

- تقديم إطار مفاهيمي يوضح أهمية السعادة التنظيمية لدى المعلمين ودورها الفعال في تحسين أدائهم الوظيفي.



- من المتوقع أن تستفيد مديرية التربية والتعليم في محافظة القدس من نتائج هذه الدراسة في تصميم البرامج التدريبية التي تهدف إلى تعزيز مفهوم السعادة التنظيمية لدى المعلمين وتعميق انتمائهم لمدارسهم.

الأهمية العملية:

- دور الشعور بالسعادة التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي لدى مجتمع الدراسة.
- من المتوقع أن تضيف هذه الدراسة إسهاماً جديداً إلى المكتبة التربوية، مما يوفر مرجعاً حديثاً للباحثين المهتمين بموضوع السعادة التنظيمية في المؤسسات التعليمية.

4.1 فروض الدراسة:

- الفرض الأول: "لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) للسعادة التنظيمية بأبعادها مساهمة المعلم وثقة المعلم" في الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في القدس الشرقية."
- الفرض الثاني: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في تقديرات استجابات المبحوثين حول الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في القدس الشرقية من وجهة نظرهم تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، سنوات الخدمة)."

5.1 مفاهيم الدراسة:

- السعادة التنظيمية (Organizational Happiness)

تُعد هذه الرابطة قراراً شخصياً يتخذه المعلم، حيث يشعر بارتباط قوي بالمدرسة التي يعمل بها، ويختبر حالة من الاندماج العاطفي والفكري، كما يعتبر نفسه مسؤولاً وملتزماً بإنجاح المؤسسة التعليمية (المعاينة و الحموري، 2018، صفحة 41).

وتعرف اجرائياً بأنها: "شعور معلمي المدارس الخاصة في القدس الشرقية بالسعادة والبهجة ينجم عن انتمائهم وولائهم وثقتهم بالمدارس التي يعملون بها."

- الأداء الوظيفي (Job performance)

يشير الأداء الوظيفي "إلى مدى فعالية وكفاءة المعلمين في أداء واجباتهم ومسؤولياتهم التعليمية، بما في ذلك تخطيط الدروس، وتنفيذ أنشطة التعلم، وإدارة الصف، وتقييم تقدم الطلبة."

2 الجانب النظري :

1.2 السعادة التنظيمية

وتعرف السعادة التنظيمية بأنها: شيوخ المشاعر الإيجابية في بيئة العمل (Simmons, 2014)، كما تعرف بأنها التأثيرات المزاجية للفرد والتصورات الإيجابية للعمل، مما يؤدي إلى تنمية الإمكانيات بما في ذلك تحقيق

الذات وتحقيق الأهداف في الحياة (Sousa & Porto, 2015, p. 212)، بينما يرى (Pillay, 2012) أن مفهوم السعادة في العمل شعور الموظف بالبهجة والرضا نتيجة اعتقادهم بأن حياتهم المهنية ذات معنى وقيمة (Del Junco, Espasandin, Jeremias, & Georg, 2014، ويرى (Boroujen, Asadi, & Tabatabaie, 2012, p. 427) p. 9) وزملائه بأن الموظفين يشعرون بالرضا عن عملهم نتيجة ارتفاع وتيرة المؤثرات العاطفية الإيجابية مثل الفرح والفخر وغياب المؤثرات العاطفية السلبية مثل الحزن والغضب، وأن في المؤسسة يكونون أكثر تفاؤلاً وإيجابية تجاه عملهم ويرون أنفسهم راغبين في الذهاب إلى العمل كل يوم.. وترى الباحثة أن هذه الحالة هي الحالة التي يشعر فيها المعلمون بأن حياتهم المهنية جميلة ومستقرة وخالية من الألم والضغط، وذلك وفقاً لتقديرهم الشخصي.

2.2 أهمية السعادة التنظيمية

تكمن أهمية السعادة في تأثيرها على المواقف الإيجابية في بيئة العمل والرفاهية العامة والرضا عن الحياة ، حيث أظهرت الدراسات أن الموظفين السعداء أكثر إنتاجية، في حين أن عدم الرضا في مكان العمل يؤدي إلى انخفاض مستويات الإنتاجية، وترتبط "السعادة" ارتباطاً وثيقاً بالرفاهية الشخصية والرضا عن الحياة، وهنا كعلاقة تبادلية بين الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة. يؤثر الرضا الوظيفي على الرضا عن الحياة والعكس صحيح، وتعكس الرفاهية في العمل حالة الرضا الشخصي عن العمل والحياة بشكل عام. على الرغم من أهمية الرفاهية في مكان العمل لكل من الأفراد والمؤسسات، فقد أظهرت الأبحاث في مجال الرفاهية في مكان العمل أن الرفاهية في مكان العمل تساهم في تعزيز نجاح المعلم وزيادة الرضا الوظيفي. (Behrani, 2017, p. 123). كما أشار (الخزعلي، 2017، صفحة 70) إلى أن الرفاهية في مكان العمل تُسهم في تعزيز نجاح المعلم وزيادة رضاه الوظيفي، مما يشجعهم على العمل بجدية أكبر، بالإضافة إلى ذلك، تساعد الرفاهية في تقليل معدل دوران الموظفين، مما يدعم المؤسسات التعليمية في تحقيق رؤيتها ورسالتها.

3.2 أنواع السعادة:

- ترى (سليمان، 2010، صفحة 92) أن هناك نوعين للسعادة عما:
- السعادة القصيرة: تدوم لفترة قصيرة من الزمن.
 - السعادة الطويلة: وهي التي تدوم لفترة طويلة من الزمن، تتجدد مسببات السعادة القصيرة باستمرار، مما يخلق وهم السعادة الأبدية.
- وعن أنواع السعادة فهي تنقسم إلى ثلاث (Weiss, Westerhof, & Bohlmeijer, 2016) :
- السعادة الذاتية: تعكس هذه السعادة إدراك الفرد وتقييمه للحياة من منظور عاطفي وسلوكي.

- السعادة النفسية: على النقيض من السعادة الذاتية، تختلف عن السعادة الذاتية، حيث ترتبط بالصحة النفسية الجيدة والإيجابية، مثل القدرة على متابعة الأهداف المعنوية وتطوير علاقات إيجابية ومؤثرة مع الآخرين.
- السعادة الموضوعية: تشمل السعادة المادية والصحية، والنمو والحيوية، والسعادة الاجتماعية والانفعالية.

4.2 مكونات السعادة التنظيمية:

- تتحقق السعادة في المدارس من خلال ثلاث عناصر رئيسية، (Tadić, Bakker, & Oerlemans, 2013, p. 736):
- العلاقات داخل المدرسة، وتشجيع مشاركة أولياء الأمور وتعزيز التفاعل والصدقة بين الطلبة على مختلف المستويات.
 - إشراك السكان المحليين في الأنشطة المدرسية.
 - إجراء العملية التعليمية في بيئة ممتعة وجذابة، من خلال زيادة فرص الإبداع والتعاون بين الطلبة والمعلمين، مع تعزيز القيم الإيجابية في بيئة مدرسية ودية.

5.2 المتطلبات الإدارية والفنية لتحقيق السعادة التنظيمية:

- أهم المتطلبات الإدارية والفنية لتحقيق الرفاهية التنظيمية في بيئة العمل منها (الفارسي، 2017):
- تطوير الهياكل التنظيمية.
 - تخطيط الموارد البشرية بشكل فعال.
 - وضع السياسات المرنة.
 - استخدام أساليب القيادة المناسبة.
 - التخطيط الوظيفي.
 - تعزيز الثقة المتبادلة بين الإدارة والموظفين.
 - التدريب المستمر.
 - استخدام أحدث التقنيات.
 - الحوافر المادية والعاطفية.
 - استخدام أنظمة تواصل فعالة.

6.2 أنماط السعادة التنظيمية:

- لكي يحصل أصحاب العمل على أقصى استفادة من علم السعادة، عليهم أن يتعرفوا على ثلاثة أنواع من السعادة (المعاينة و الحموري، 2018، صفحة 43):

- المتعة: تأتي وتذهب بسرعة.
- الشغف: حيث يصبح التعلق بمكان العمل (الانسجام) قوياً لدرجة أن ساعات العمل تمر دون الشعور بها، ويصف ليم هذه الحالة بقوله: يتم الوصول إلى هذا المستوى من الشغف عندما يتطابق مستوى مهارة الفرد مع مستوى التحدي، وتحتاج المنظمات إلى رفع موظفيها إلى هذا المستوى حتى يصبحوا صانعي السعادة تحتاج المؤسسات إلى الارتقاء بموظفيها إلى هذا المستوى حتى يصبحوا صانعي السعادة.
- إن هدف وقيم الموظفين والمؤسسة هي التي تحافظ على السعادة..

7.2 معوقات السعادة التنظيمية:

أشار تاديتش وآخرون (Tadić, Bakker, & Oerlemans, 2013) أن المعلمين يواجهون العديد من الصعوبات والتحديات:

- ارتفاع الطلب على عملهم، بما في ذلك زيادة عبء العمل وضغط الوقت وإرهاق المعلمين.
- سوء سلوك الطلبة والتفاعل العاطفي الشديد مع الطلبة.
- نقص الدعم من الزملاء وعدم تعاون أولياء الأمور، مما قد يؤدي إلى شعور المعلمين بالغضب والإحباط.
- انعدام العدالة بين المعلمين من حيث الأجور وتوزيع عبء العمل والمعاملة الإدارية والإنسانية من قبل مديري المدارس.
- انتشار النزعات القبلية التي تؤثر سلباً على العلاقات داخل المدارس.
- غياب بيئة العمل المناسبة التي تدعم العملية التعليمية.
- رهاب التكنولوجيا لدى بعض المعلمين وعدم القدرة على استخدام التكنولوجيا الحديثة في أداء واجباتهم.

3 الأداء الوظيفي

إنه عمل يسترشد بمبادئ العمل وتعتمد قيمته على النتائج المحققة (بن عبيلة و صامت، 2017، صفحة 7)، وقد عرفه (الخالدي، 2008) بأنه: يحلل أداء مديري المدارس في مهامهم الإدارية، ويحدد مستوى أدائهم الفعلي ويشخص نقاط القوة والضعف لديهم لتقوية الأولى ومعالجة الثانية بما يساهم في تحقيق أهداف النظام التعليمي، كما يعرف بأنه: " مجموعة من سلوكيات الأداء ذات الصلة، والتي تمثل أداء واجبات الموظف ومسؤولياته. " (الحراشة، 2010، صفحة 91).

وترى الباحثة أن مستوى التزام المعلمين بواجباتهم وعملهم مع الطلبة في المدرسة، يكون بمستوى تفاعلهم الاجتماعي مع الطلبة والزملاء، وإحساسهم بالاستقرار النفسي وتقييم الآخرين لأدائهم أثناء عملهم في المدرسة.



1.3 أنواع الأداء الوظيفي

وفقاً لمعيار المصدر:

- الأداء الداخلي يشار على أنه أداة الوحدة وينقسم إلى (الأداء البشري، والأداء التقني، والأداء المالي).
- الأداء الخارجي (جبارة، 2008، صفحة 45) .

وفقاً لمعيار الشمولية:

ينقسم الأداء إلى (الأداء الكلي والأداء الجزئي).

2.3 أهمية الأداء الوظيفي

تتبع أهمية الأداء الوظيفي من دوره في تطوير فهم الفرد للمنظمة ودوره فيها، ويساهم الأداء الوظيفي أيضاً في تطوير الموظف وحل المشاكل المتعلقة بالوظيفة، ويوفر للموظفين فرصاً للتطوير والتميز والترقية، ويحقق المواءمة بين أهداف الموظف وأهداف المنظمة. (عبد الله، 2002).

3.3 عناصر الأداء الوظيفي ومستوياته

ذكر (شوقي، 2005) إلى أن الأداء يتكون من ثلاثة عناصر، وهي:

- الموظف: يشمل معارف الموظف ومهاراته وكفاءاته واهتماماته وقيمه ودوافعه واتجاهاته..
- الوظيفة: تتضمن المتطلبات والمسؤوليات والتحديات والملاحظات المرتبطة بها.
- الموقف: يشير إلى البيئة التنظيمية ويشمل بيئة العمل والإشراف وتوافر الموارد ونظم الإدارة والهيكل التنظيمي.

4.3 تحسين الأداء الوظيفي للمعلمين:

إن تزويد المعلمين بأحدث المعارف والخبرات والاتجاهات التي تعزز كفاءتهم وتجدد معارفهم أمر ضروري لتحسين أدائهم الوظيفي، كما أن التقليل من الظروف التي تستنزف جهودهم وتقلل من أدائهم الوظيفي يساهم في تحقيق طموحهم ورضاهم الوظيفي (خليف، 2007، صفحة 17)، وتشمل العوامل التي تحسن الأداء الوظيفي للمعلمين التطوير المهني، وتحسين بيئة العمل المادية، وتعزيز التعاون والانغماس في العمل (تمام، 2017).

بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن يؤدي تعزيز روح العمل الجماعي بين المعلمين لتبادل الخبرات داخل المدارس، وتوفير بيئة مواتية للإبداع في العمل، واكتشاف مواهب الطلبة، وزيادة الرواتب وتحسين الظروف الاجتماعية والاقتصادية للمعلمين إلى تحسين أدائهم (العاجز و البناء، 2009، صفحة 265).



5.3 أثر السعادة التنظيمية على الأداء الوظيفي لدى المعلمين:

عندما يشعر المعلمون بالسعادة والرضا في العمل، فإنهم يعملون بجدية أكبر ويكونون أكثر إنتاجية وإبداعاً، تحفز السعادة الوظيفية المعلمين على تحقيق أهدافهم وتحسن قدرتهم على أداء مهامهم بفعالية وكفاءة، تؤدي السعادة الوظيفية أيضاً إلى تحسين الصحة البدنية والعقلية وانخفاض مستويات التوتر والإجهاد لدى المعلمين.

وتوصل (Proctor, 2014, p. 16) خلص إلى أن الأداء والسعادة متوافقان وهما عاملان مهمان لنجاح المدرسة. يركز المعلمون السعداء على ما هو مهم وما يمكنهم التأثير فيه من أجل تحقيق أداء عالٍ وإبداع في المهام الموكلة إليهم. كما أن المعلمين الذين يتمتعون بتجارب إيجابية أكثر من التجارب السلبية في العمل يكونون أكثر رضا عن مكان عملهم وبالتالي أكثر استثماراً في المدرسة ككل. وترى الباحثة أن تأثير الرفاهية التنظيمية على قدرة المعلمين على أداء مهامهم يمكن أن يتجلى في زيادة الإنتاجية، وتحسين العلاقات مع الطلبة، وتقليل التغيب، والابتكار والإبداع، والتكيف مع الضغوط المهنية.

4 دراسات سابقة:

1.4 المحور الأول: دراسات تناولت السعادة التنظيمية

الدراسات العربية:

دراسة (التميمي، 2024)

هدفت الدراسة إلى معرفة طبيعة العلاقة بين القيادة الخيرة والسعادة التنظيمية ورأس المال النفسي للمديرين في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل من وجهة نظر المعلمين، بالاعتماد منهج التحليل الوصفي الارتباطي، وتم جمع البيانات المطلوبة من خلال الاستبانة، وقد جرى اختيار عينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة قوامها (341) معلماً ومعلمة.

أبرزت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة المديرين للقيادة الخيرة جاءت بموافقة كبيرة، وأن درجة توفر السعادة التنظيمية ورأس المال النفسي كانتا كبيرتين، أما العلاقة بين القيادة الخيرة والسعادة التنظيمية جاءت موجبة، وأيضاً العلاقة بين القيادة الخيرة ورأس المال النفسي كانت موجبة.

دراسة (الشريع، 2022)

هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين درجة ممارسة القيادة الأخلاقية ومستوى السعادة التنظيمية في المدارس الحكومية بمحافظة حفر الباطن، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج

الوصفي بأسلوبه المسحي والارتباطي، وأعدت استبانةً لجمع بيانات الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (366) معلّمةً بمدارس التعليم العام الحكومية بمحافظة حفر الباطن.

توصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لدى مديرات المدارس الحكومية في محافظة حفر الباطن جاءت بدرجة عالية جداً، وعدم وجود فروق دالة إحصائيةً حول درجة ممارسة قائدات المدارس الحكومية للقيادة الأخلاقية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، والمرحلة التعليمية، وسنوات العمل بالمدرسة، وعدد الطالبات، كما أظهرت النتائج أن مستوى السعادة التنظيمية متحققٌ بدرجة عالية، في حين ظهرت فروق دالة إحصائيةً حول مستوى السعادة التنظيمية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، والفروق لصالح المؤهل العلمي بكالوريوس فأقل، بالإضافة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائيةً تعزى لمتغير المرحلة التعليمية، وعدد سنوات العمل بالمدرسة، وعدد الطالبات، وبينت النتائج وجود علاقة بين درجة ممارسة القيادة الأخلاقية ومستوى السعادة التنظيمية .

دراسة (المصري، 2020)

هدفت الدراسة التعرف إلى درجة توافر مهارات القيادة الناعمة وعلاقتها بالسعادة التنظيمية لدى مديرات المدارس الحكومية بمحافظة خان يونس وجهة نظر المعلّمت، واتبعت المنهج الوصفي / الارتباطي، تم بناء استبانة لجمع بيانات الدراسة، تم اجراءها على عينة عشوائية طبقية مكونة من (260) معلّمة. توصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة توافر مهارات القيادة الناعمة ومستوى السعادة لدى المديرات كانتا كبيرة جداً، كذلك أشارت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين درجة توافر مهارات القيادة الناعمة ومستوى السعادة التنظيمية لدى المديرات في مدارسهن .

الدراسات الأجنبية

دراسة تشيفيك وتشيليك (Cevik & Celik, 2023)

هدفت الدراسة إلى التنبؤ بمستويات السعادة التنظيمية للمعلمين، تكونت عينة الدراسة من (605) معلماً يعملون في مدارس ما قبل المدرسة والابتدائية والإعدادية والثانوية في منطقة تشانكايا بمحافظة أنقرة، باستخدام أسلوب العينة الطبقية، تم استخدام "مقياس السعادة التنظيمية" و"مقياس القيادة التمكينية" كأدوات تقييم في الدراسة، اتبعت الدراسة المنهج النوعي الارتباطي التنبؤي.

توصلت نتائج الدراسة إلى أن الحالة الاجتماعية والمستوى الاجتماعي والاقتصادي للمدرسة وسلوكيات القيادة التمكينية فقط هي التي تنبأت بمستويات السعادة التنظيمية للمعلمين بشكل كبير، وكان ترتيب الأهمية فيما يتعلق بالمستوى التنبؤي للمتغيرات التنبؤية، من الأكبر إلى الأصغر، هو المدرسة ذات المستوى الاجتماعي

والاقتصادي المرتفع، والمدرسة ذات المستوى المتوسط من سلوكيات القيادة التمكينية، والحالة الاجتماعية والمستوى الاجتماعي والاقتصادي .

دراسة ساري (Sari, 2022)

هدفت الدراسة إلى التحقيق في العلاقات بين تصورات المعلمين لرأس المال النفسي الإيجابي والصمت التنظيمي والسعادة التنظيمية. تم تصميم البحث كنموذج فحص علاقتي، وتم استخدام أسلوب نمذجة المعادلات البنوية لاختبار النموذج المفترض، يتكون المشاركون في الدراسة من (420) معلماً يعملون في المدارس الحكومية والخاصة.

أظهرت النتائج أن المستويات العالية من رأس المال النفسي الإيجابي كانت مرتبطة بكل من السعادة التنظيمية الأعلى والصمت التنظيمي الأقل، في المقابل، كان الصمت التنظيمي الأعلى مرتبطاً بمستويات أقل من السعادة التنظيمية، كان الصمت التنظيمي وسيطاً للعلاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي والسعادة التنظيمية .

دراسة بايراكتار وجيرجن (Bayraktar & Girgin, 2020)

هدفت الدراسة التعرف إلى مستويات السعادة التنظيمية للمعلمين العاملين في المرحلتين الابتدائية والثانوية في إسطنبول تركيا، وتحديد ما إذا كان هناك فرق كبير من حيث بعض التغيرات الديموغرافية وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي المسحي لتحقيق أهداف الدراسة، واعتمدا على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وطبقت الدراسة على عينة عشوائية بسيطة من المعلمين بلغ عدد أفرادها (297) معلماً.

توصلت نتائج الدراسة إلى أن مستويات السعادة التنظيمية لدى معلمي المرحلة الابتدائية أعلى من معلمي المرحلة الثانوية، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى السعادة التنظيمية وعدد سنوات العمل في المدرسة.

2.4 المحور الثاني: دراسات تناولت الأداء الوظيفي.

الدراسات العربية

دراسة (النافعي و السعدية، 2024)

هدفت الدراسة التعرف إلى العلاقة بين التقييم الذاتي وتحسين الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة شمال الشرقية في سلطنة عمان، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات، وتم تطبيقها على عينة مكونة من (465) معلماً ومعلمة.

توصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى ممارسة التقييم الذاتي لدى المعلمين في المدارس الحكومية بمحافظة شمال الشرقية في سلطنة عُمان جاء متوسطاً بصورة إجمالية، وبينت النتائج عدم وجود فروق ذات

دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة تُعزى إلى متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، وأشارت النتائج أيضاً وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين التقييم الذاتي وتحسين الأداء الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية بمحافظة شمال الشرقية.

دراسة (الجهوري، 2023)

هدفت الدراسة التعرف إلى فاعلية تقويم الأداء الوظيفي للمعلمين بمدارس محافظة شمال الباطنة في سلطنة عمان، ومعرفة الفروق الإحصائية حول فاعلية تقويم الأداء الوظيفي تعزى لمتغيرات (النوع الاجتماعي، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، وسنوات الخدمة)، اتبع الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وأعد استبانة لجمع البيانات؛ تم توزيعها على عينة بلغت (260) معلماً ومعلمة.

توصلت نتائج الدراسة إلى أن فاعلية تقويم الأداء أنها جاءت بدرجة متوسطة، وبينت عدم وجود فروق إحصائية حول فاعلية تقويم الأداء الوظيفي للمعلمين تعزى لمتغيرات (النوع الاجتماعي، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، وسنوات الخدمة).

دراسة (بني حمدان و بني حمدان، 2021)

هدفت الدراسة التعرف إلى مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة جرش من وجهة نظرهم وعلاقته ببعض المتغيرات، تكونت عينة الدراسة من (320) معلماً ومعلمة من المدارس الثانوية الحكومية، تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الأداء الوظيفي جاء بدرجة متوسطة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين تعزى لمتغيرات (الجنس، وسنوات الخدمة، والمؤهل العلمي).

دراسة (المعولية، 2021)

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى مستوى الرقابة الذاتية وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين، من وجهة نظر المديرين بمحافظة جنوب الباطنة، ومعرفة الفروق الإحصائية الرقابة الذاتية والأداء الوظيفي للمعلمين، من وجهة نظر المديرين حسب متغيري المسمى الوظيفي ومستوى المدرسة، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي؛ ولتحقيق أهداف الدراسة؛ تمّ تطوير استبانة لجمع بيانات الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (75) مديراً ومديرة جرى اختيارهم بالطريقة العشوائية.

توصلت نتائج الدراسة إلى إن مستوى الرقابة الذاتية ومستوى الأداء الوظيفي جاءا بدرجة مرتفعة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرقابة الذاتية والأداء الوظيفي، تُعزى إلى متغيري المسمى الوظيفي ومستوى المدرسة، ووجود علاقة طردية موجبة بين مستوى الرقابة الذاتية ومستوى الأداء الوظيفي للمعلمين .



دراسة (أبو حمد، 2020)

هدفت الدراسة التعرف الى الكفايات التعليمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلمين ومسؤولي التعليم المهني في مديريات شمال الضفة الغربية، ومعرفة الفروق في استجابة المعلمين على الكفايات التعليمية والأداء الوظيفي تعزى للمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، الكلية التي تخرجت منها حسب الفرع، المديرية)، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي من خلال أداتين المقابلة والاستبانة، حيث بلغ حجم عينة الدراسة (156) معلماً ومعلمة. أظهرت نتائج الدراسة أن الدرجة الكلية لمجالات الكفايات التعليمية وللأداء الوظيفي جاءت بدرجة كبيرة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تجاه الكفايات التعليمية والأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلمين في مديريات شمال الضفة الغربية تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، الكلية التي تخرجت منها حسب الفرع، المديرية)، حيث كانت الفروق لصالح المعلمين (ذكور)، ولصالح الدبلوم، والبكالوريوس، ولصالح من خدمتهم أقل من 5 سنوات، ومن خدمتهم من 5-10 سنوات، ولصالح الكلية العلمية والإنسانية، ولصالح مديرية (نابلس، جنين، قباطية، سلفيت، قلقيلية، طولكرم)، وقد أظهرت النتائج النوعية الخاصة (بالمقابلة)، أن أعلى نسبة فيما يتعلق بالكفايات التعليمية التي يتميز بها معلمي المدارس المهنية كانت فيما يتعلق أن المعلمين لديهم الكفايات العملية في التخصص، كما أظهرت نتائج الدراسة أن أعلى نسبة فيما يتعلق بتقويم الأداء الوظيفي للمعلم في غياب التغطية المادية للمدارس المهنية لإقامة الورش وشراء المعدات كانت فيما يتعلق بإيجاد شراكات مع سوق العمل .

الدراسات الأجنبية:

دراسة آسياتي (Asiati, 2023)

هدف الدراسة إلى معرفة ما إذا كان من الممكن استخدام تقييم الأداء والدافع للتنبؤ بالأداء الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية المختارة في كمبالا، أوغندا، تكون المجتمع من جميع المدارس الثانوية في مناطق مختارة من مدينة كمبالا، بلغ عدد المشاركين (1022) معلماً من (21) مدرسة ثانوية مختارة في مدينة كمبالا، تم استخدام تقنيات العينة العشوائية البسيطة والهادفة لعينة من (393) معلماً، تم جمع البيانات باستخدام الاستبيان الذي صممه الباحث بعنوان "تقييم الأداء والدافع والأداء الوظيفي للمعلمين"، تم تحليل البيانات التي تم جمعها باستخدام إحصائيات الانحدار الخطي. أظهرت النتائج أن تقييم الأداء والدافعية يتنبأ بشكل كبير بالأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية في مدارس ثانوية مختارة في كامبالا، أوغندا .

دأرسة وین وسالوانا (Wen & Salwana, 2023)

هذفت الدأرسة التعرف إلى مأمأرسة التقدير والأداء الوظيفي للمعلمين في العمل الذين يدرسون في الجامعة الوطنية الماليزية، تم إجراء بحث كمي بأستخدام استبيان كأداة لجمع البيانات، تكون مجتمع الدراسة من المعلمون الذين يتابعون دراساتهم العليا، أما عينة الدراسة تم اختيارها بطريقة العينة العشوائية البسيطة، أستخدمت الدراسة منهجاً كمياً، وأتبع الباحث تصميم البحث المسحي لجمع البيانات لأداة الاستبيان، وتم أستخدم نماذج جوجل لإنشاء الاستبيان وتوزيعه .

أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات الأداء الوظيفي للمعلمين بناءً على

متغير الجنس

دأرسة نيرمالا وسيلفان (Nirmala & Selvan, 2022)

هذفت الدراسة إلى استكشاف مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين العاملين في الكليات التي تعتمد على التمويل الذاتي والمتغيرات المرتبطة بأدائهم الوظيفي، البيانات المستخدمة في الدراسة هي بيانات أولية بطبيعتها والتي تم جمعها من خلال إصدار استبيان منظم، تم اختيار عينة من (682) معلماً يعملون في الكليات التي تعتمد على التمويل الذاتي في منطقة كويمباتور من خلال أسلوب أخذ العينات التراكمية. يعتمد تطبيق التقدير أو المكافأة على المعلمين على نظرية العاملين لهيرزبيرج ونظرية التسلسل الهرمي للاحتياجات لماسلو .

أشارت نتائج الدراسة أن المعلمين لديهم أداء وظيفي أفضل، وأن المتغيرات مثل منطقة الإقامة والعمر والحالة الاجتماعية وعدد الأطفال في الأسرة وعدد الأعضاء غير العاملين في الأسرة وحجم الأسرة والدخل الشهري ودخل الأسرة شهرياً ونفقات الأسرة شهرياً والمسمى الوظيفي وإجمالي الخبرة العملية ومستوى الإدراك مرتبطة بشكل كبير بمستوى الأداء الوظيفي للمعلمين العاملين في الكليات التي تعتمد على التمويل الذاتي في المنطقة .

دأرسة ليمون ونارتجون (Limon & Nartgün, 2020)

هذفت الدراسة إلى تطوير مقياس الأداء الوظيفي للمعلم وتحديد مستوى الأداء الوظيفي للمعلم، وتماشياً مع هذا الهدف، أستخدمت الدراسة نموذج مسح واحد، كما أستخدمت هذه الدراسة إجراء جمع البيانات عبر الإنترنت، وتألفت عينة الدراسة من ثلاث مجموعات، يوجد (265) معلماً في المجموعة الأولى؛ و (509) معلماً في المجموعة الثانية و (1935) معلماً في المجموعة الأخيرة، تم أستخدم التحليل العاملي الاستكشافي والتحليل العاملي التأكيدي لتحديد بنية العوامل لمقياس الأداء الوظيفي للمعلمين .

أظهرت النتائج أن المشاركين لديهم مستوى "دائمًا" من أداء المهام، ووُجد أن مستوى الأداء السياقي للمشاركين كان "أحيانًا" وهو ما يتوافق أيضًا مع النتائج السابقة، بالإضافة إلى ذلك، كان مستوى الأداء التكيفي للمشاركين "دائمًا"، وأخيرًا، كان مستوى أداء المشاركين في العمل "دائمًا"، فإن مستوى أداء المعلمين هو "دائمًا" للمقياس الوظيفي والتكيفي والإجمالي وأحيانًا للأداء السياقي.

5 منهجية وإجراءات الدراسة:

1.5 منهج الدراسة المتبع:

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي.

2.5 مجتمع الدراسة:

تألف مجتمع الدراسة من جميع معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الخاصة في مدينة القدس الشرقية، حيث بلغ عدد مفرداته (474) معلمًا ومعلمة منهم (242) معلمًا و(232) معلمة، (وزارة المعارف للعام الدراسي، 2022-2024)، موزعين على (32) مدرسة ثانوية في القدس الشرقية.

3.5 عينة الدراسة :

جرى اختيار عينة الدراسة باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة لملائمتها لطبيعة الدراسة وأهدافها، وبلغ حجم عينة الدراسة (212) معلمًا ومعلمة، حيث تم تحديد حجم العينة باتباع نموذج كريجي ومورجان (Krejcie & Morgan, 1970)

4.5 أداة الدراسة "الاستبانة":

اعتمدت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات الخاصة بموضوع الدراسة، حيث تكونت الاستبانة من جزأين: الجزء الأول: تضمن البيانات الشخصية، والجزء الثاني: تضمن محاور الاستبانة، المحور الأول تناول السعادة التنظيمية والذي تكون من (19) فقرة موزعة على بعدين هي: البعد الأول "مساهمة المعلم" وتضمن (8) فقرات، والبعد الثاني "ثقة المعلم" وتضمن (11) فقرة، أما المحور الثاني فتناول الأداء الوظيفي والذي تكون من (23) فقرة.

صدق الأداة :

تم التحقق من صدق الاستبانة بإحدى الطريقتين:

1. الصدق من وجهة نظر المحكمين "الصدق الظاهري":

حيث تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين المختصين تألف من (6) من المختصين التربويين في هذا المجال، وقد أخذت الباحثة بملاحظات المحكمين وآرائهم، وقامت بعمل اللازم من الحذف



والتعديل، واعتمدت نسبة (80 %) لاعتماد عبارات الاستبانة للاتفاق بين المحكمين، وبذلك ظهرت الاستبانة في الصورة النهائية.

2. الصدق الداخلي:

تم احتساب معامل الارتباط لبيرسون، حيث تبين أن قيم معامل الارتباط دال إحصائياً، مما يدل على وجود اتساق داخلي قوي بين المحاور جميعها ومع الدرجة الكلية للاستبانة.

ثبات الاستبانة:

تحققت الباحثة من ثبات استبانة الدراسة من خلال معامل ألفا كرونباخ، وحيث بلغت قيمته (0.952)، وعليه فإن الاستبانة تتمتع بصدق وثبات عال، مما يؤكد صحة الاستبانة وقابليتها للتحليل.

تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية: الإحصاءات الوصفية واختبار ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات فقرات أدوات الدراسة، ومعامل ارتباط بيرسون، واختبار T لعينتين مستقلتين، واختبار تحليل التباين الأحادي، والانحدار الخطي المتعدد، واختبار LSD للمقارنات البعدية.

6 نتائج تساؤلات الدراسة ومناقشتها:

1.6 نتائج الإجابة عن السؤال الأول للبحث ومناقشته:

ولإجابة عن السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي وترتيب السعادة التنظيمية وفقاً للدرجة على كافة أبعاده مجتمعة لتقديرات أفراد عينة الدراسة، حيث جاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (1): المتوسطات الحسابية والوزن النسبي لأبعاد السعادة التنظيمية وترتيبها وفقاً للوسط الحسابي

م	البعد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الدرجة	الترتيب
1.	البعد الأول: مساهمة المعلم	3.40	0.872	0.68	عالية	1
2.	البعد الثاني: ثقة المعلم	3.27	0.938	0.65	متوسطة	2
-	السعادة التنظيمية	3.34	0.884	0.67	متوسطة	-

يظهر الجدول (1) أن جميع أبعاد السعادة التنظيمية تراوحت متوسطاته الحسابية ما بين (3.27-3.40)، وقد جاء بُعد " مساهمة المعلم " في المرتبة الأولى بوزن نسبي (68%) بدرجة عالية، وذلك لأن المعلمين

يشعرون بأن لديهم دوراً فعالاً في تحسين الأداء الوظيفي والمساهمة في تطوير المدرسة، مما يزيد من شعورهم بالسعادة والرضا، يليه في المرتبة الثانية والأخيرة بُعد " ثقة المعلم " بوزن نسبي (65%) بدرجة متوسطة، وذلك نتيجة لبعض التحديات المرتبطة بالثقة في القيادات الإدارية أو في قدرات الزملاء.

ويلاحظ أن المتوسط الكلي للسعادة التنظيمية بلغ (3.34) بوزن نسبي (67%)، وهذا يشير إلى أن محور السعادة التنظيمية جاء متوسطاً.

وترجع الباحثة ذلك إلى أن هناك عوامل متعددة تؤثر على مستوى السعادة التنظيمية للمعلمين، مثل البيئة المدرسية، والدعم الإداري، والعلاقات بين الزملاء، بالإضافة إلى طبيعة العمل نفسه، كما أن تعزيز هذه الأبعاد يمكن أن يسهم في تحسين السعادة التنظيمية بشكل عام، خاصة إذا تم التركيز على بناء الثقة المتبادلة بين جميع الأطراف داخل المدرسة وتعزيز دور المعلمين في اتخاذ القرارات.

واتفقت النتيجة مع دراسة بايراكتار وجيرجن (Bayraktr and Girgin, 2020) التي أظهرت نتائجها أن مستوى السعادة التنظيمية جاء بدرجة قليلة، واختلفت مع دراسة (التميمي، 2024) ودراسة (الشريع، 2022) ودراسة (المصري، 2020) التي أظهرت نتائجها أن مستوى السعادة جاء بدرجة مرتفعة.

2.6 نتائج الإجابة عن السؤال الثاني للبحث ومناقشته:

جدول (2): المتوسطات الحسابية والوزن النسبي لمحور الأداء الوظيفي

الترتيب	الدرجة	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المحور
-	متوسطة	0.66	0.757	3.31	الأداء الوظيفي

يتبين من نتائج الجدول أن الدرجة الكلية لمحور الأداء الوظيفي بلغت (3.31) بوزن نسبي (66%)، وهذا يدل على أن المحور حاز على درجة متوسطة.

وترجع الباحثة ذلك إلى أن توفر الموارد والدعم الإداري، غير ملائم لتحفيز المعلمين على تقديم أفضل أداء، كما قد يواجه المعلمون تحديات وضغوطات متعلقة بأعباء العمل، مما يؤثر سلباً على أدائهم، بالإضافة لقلة فرص التدريب والتطوير المهني قد تحد من قدرة المعلمين على تحسين أدائهم الوظيفي وتنمية مهاراتهم، وقد يكون هناك نقص في الحوافز المادية أو المعنوية التي تدفع المعلمين لتحقيق أداء أعلى.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (الجهوري، 2023) ودراسة (بني حمدان وبني حمدان، 2021) اللتان أظهرتا أن درجة الأداء الوظيفي كان متوسطاً، واختلفت مع دراسة (المعولية، 2021) ودراسة (أبو



حمد، 2020) ودراسة ليمون ونارتجون (Limon, & Nartgün, 2020) التي بينت نتائجهما أن درجة الأداء الوظيفي كان مرتفعاً، كذلك اختلفت مع دراسة (النافعي والسعدية، 2024) التي أشارت نتائجها أن درجة الأداء الوظيفي كان منخفضاً .

3.6 نتائج الإجابة عن السؤال الثالث للبحث ومناقشته:

وللإجابة عن السؤال الثالث تم تطبيق مصفوفة ارتباط بيرسون للتعرف على مدى وجود علاقات بين أبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع، وتبين أن معاملات الارتباط عالية، ونتيجة لثبوت وجود علاقات سيتم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي لتحديد الأبعاد الأكثر تأثيراً على الأداء الوظيفي، وبالتالي يمكن اختبار صحة الفرض من خلال الآتي:

جدول (3): تحليل الانحدار الخطي المتعدد التدريجي لتحديد أبعاد السعادة التنظيمية الأكثر تأثيراً على الأداء الوظيفي

R^2_{Adj}	R	F. test		T. test		المعاملات المقدرة (β_i)	أبعاد المتغير المستقل
		sig	القيمة	sig	القيمة		
0.875	0.876	0.000	745.000	0.000	9.878	0.731	الثابت
				0.000	3.751	0.185	مساهمة المعلم
				0.000	13.022	0.596	ثقة المعلم

يتضح من الجدول أن قيمة معامل التحديد المعدل = 88%، وهذا يعني أن 88% من التغير في الأداء الوظيفي تم تفسيره من خلال أبعاد السعادة التنظيمية "مساهمة المعلم- ثقة المعلم"، وأن النسبة المتبقية (12%) قد ترجع لعوامل أخرى تؤثر في الأداء الوظيفي لم يتضمنها النموذج، كما أن القيمة الاحتمالية المقابلة لاختبار (F. test) تساوي (0.000) مما يعني صلاحية النموذج للتنبؤ.

كما تبين أن أهم المحددات التي تؤثر في المتغير التابع هي "ثقة المعلم – مساهمة المعلم" على الترتيب بناء على القيمة المطلقة لاختبار (T. test).

وهذه النتيجة تؤكد صحة الفرضية بأنه يوجد أثر لأبعاد السعادة التنظيمية "ثقة المعلم – مساهمة المعلم" في الأداء الوظيفي.

وهذه نتيجة منطقية جداً لأن كلما كان المعلم يشعر بالثقة والمساهمة في بيئة عمله، زادت احتمالية ارتفاع مستوى أدائه الوظيفي، فعندما يكون المعلم مدعوماً بالثقة من قبل الإدارة والزملاء، ويشعر بأن مساهماته تلقى تقديرًا واحترامًا، ينعكس ذلك إيجابيًا على حماسه للعمل وتفانيه في تحسين أدائه، هذه العلاقة المنطقية تعزز أهمية السعادة التنظيمية كمحرك أساسي في رفع الكفاءة والإنتاجية داخل المؤسسات التعليمية.

4.6 نتائج الإجابة عن السؤال الرابع للبحث ومناقشته:

تم صياغة الفروض التالية:

الفرض الأول: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في تقديرات آراء الباحثين حول الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في القدس الشرقية من وجهة نظرهم تعزى لمتغير الجنس"

للتحقق من هذا الفرض تم استخدام اختبار "T" للعينتين المستقلتين والنتائج موضحة في الجدول التالي:

جدول (4): نتائج اختبار "T" - للعينتين مستقلتين - الجنس

(Sig)	قيمة اختبار T	الجنس			
		أنثى	ذكر		
0.493	-0.687	104	108	التكرار	الأداء الوظيفي
		3.35	3.28	المتوسطات	
		0.747	0.745	الانحراف المعياري	

*قيمة T عند 0.05 ودرجة حرية "210" تساوي 1.653

تبين من الجدول (4) أعلاه أن قيمة (Sig) أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، وعليه لا توجد فروق في تقديرات استجابات الباحثين نحو مستوى الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس.

ويرجع ذلك إلى أن المعلمين والمعلمات يعملون في بيئة عمل واحدة في ظل نظام إداري موحد، لا يفرق بين الذكر والأنثى ويتعاملون في الإعداد والتوظيف والإنجاز وفق معايير واحدة؛ وأن لديهم تصوراً مشتركاً واتفاقاً على الأداء الوظيفي ويمثلون جزءاً مهماً وفاعلاً من رؤية الإدارة المدرسية؛ ولأن طبيعة العمل التربوي تعتمد بشكل كبير على الكفاءة المهنية والشخصية، كالتواصل الفعال والانهماك في العمل وإدارة الصفوف المدرسية.



واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (النافعي والسعدية، 2024) ودراسة (بني حمدان وبني حمدان، 2021) ودراسة وين وسالوانا (Wen, & Salwana, 2023) التي أشارت نتائجهما إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس، واختلفت مع نتيجة دراسة (أبو حمد، 2020) التي بينت نتائجها وجود فروق جوهرية تجاه الأداء الوظيفي تبعاً للجنس.

الفرض الثاني: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) في تقديرات آراء الباحثين حول الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في القدس الشرقية من وجهة نظرهم تعزى لمتغير سنوات الخدمة"

تم استخدام اختبار "التباين الأحادي – ذو الاتجاه الواحد" وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (5): نتائج اختبار "تحليل التباين" – سنوات الخدمة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة اختبار F	(Sig)
الأداء الوظيفي	بين المجموعات	5.986	2	2.993	5.635	0.004
	داخل المجموعات	111.008	209	0.531		
	المجموع	116.994	211			

*قيمة (F) عند 0.05 ودرجة حرية (2، 209) تساوي 3.04

يتبين من الجدول (5) أن القيمة الاحتمالية (Sig) المقابلة لاختبار "التباين الأحادي – ذو الاتجاه الواحد" أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وعليه توجد فروق في تقديرات استجابات المعلمين عند مستوى الدلالة (0.05) تجاه الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في القدس الشرقية من وجهة نظرهم تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

ولقد تم استخدام اختبار (LSD) للمقارنات المجالية للتعرف بين أي المستويات كانت الفروق والجدول (6) يبين ذلك:

جدول (6): نتائج اختبار (LSD) للمقارنات البعدية للفروق حول الأداء الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

الوسط الحسابي	المقارنات	أقل من 5 سنوات	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	10 سنوات فأكثر
---------------	-----------	----------------	--------------------------------	----------------

الأداء الوظيفي	3.60	أقل من 5 سنوات	-	//	//
	3.15	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	//	-	*
	3.47	10 سنوات فأكثر	//	*	-

*القيمة الاحتمالية دالة إحصائياً عند ($\alpha = 0.05$)

// القيمة الاحتمالية غير دالة إحصائياً عند ($\alpha = 0.05$)

يتضح من الجدول (6) وجود فروق ذات دلالة معنوية بين الذين خبرتهم من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات وخبرتهم من 10 سنوات فأكثر والفروق لصالح الذين خبرتهم من 10 سنوات فأكثر، في حين لم يلاحظ أي فروق في المجموعات الأخرى للخبرات.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المعلمين ذوي الخدمة (أكثر من 10 سنوات) لديهم خبرة تراكمية تجعلهم أكثر كفاءة في التعامل مع التحديات اليومية التي تواجههم في العمل، هذه الخبرة الطويلة تمنحهم قدرة أفضل على التكيف مع المتغيرات، وإدارة الفصول الدراسية بفعالية أكبر، فضلاً عن امتلاكهم مهارات التواصل والتخطيط بشكل أكثر احترافية، كما أن المعلمين ذوي الخبرة الطويلة غالباً ما يكون لديهم فهم أعمق لاحتياجات الطلبة وطرق التدريس التي تناسب مستوياتهم المختلفة، مما يساهم في تحسين أدائهم الوظيفي بشكل عام.

ويتوافق ذلك مع دراسة (أبو حمد، 2020) التي أظهرت نتائجها وجود فروق تجاه الأداء الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخدمة، واختلفت مع دراسة (النافعي والسعدية، 2024) ودراسة (الجهوري، 2023) ودراسة (بني حمدان وبني حمدان، 2021) والتي استنتجت عدم وجود فروقات بين تقديرات استجابات المعلمين تجاه الأداء الوظيفي وفقاً لمتغير سنوات الخدمة.

7 خاتمة

أهم النتائج التوصيات التي خلص إليها البحث

1.7 النتائج

- أن المتوسط الكلي للسعادة التنظيمية بلغ (3.34) بوزن نسبي (67%)، وهذا يشير إلى أن محور السعادة التنظيمية جاء متوسطاً.
- أن الدرجة الكلية لمحور الأداء الوظيفي بلغت (3.31) بوزن نسبي (66%)، وهذا يدل على أن المحور حاز على درجة متوسطة.

- وجود أثر لأبعاد السعادة التنظيمية " ثقة المعلم – مساهمة المعلم " في الأداء الوظيفي .
- عدم وجود فروق في تقديرات استجابات المبحوثين نحو مستوى الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس .
- وجود فروق في تقديرات استجابات المعلمين عند مستوى الدلالة (0.05) تجاه الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في القدس الشرقية من وجهة نظرهم تعزى لمتغير سنوات الخدمة .

2.7 التوصيات

- تطوير سياسات تنظيمية تعزز من التواصل الفعال بين الإدارة والمعلمين، من خلال تنظيم اجتماعات دورية لبحث القضايا التي تهم المعلمين، وتقديم تغذية راجعة بناءة تعزز من الثقة المتبادلة.
- تشجيع مشاركة المعلمين في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمنهج، الأنشطة المدرسية، وخطط التطوير المهني.
- إنشاء لجان مشتركة تشمل المعلمين لمناقشة استراتيجيات تطوير العملية التعليمية.
- تطوير برامج وأنشطة تعزز من رفاهية المعلمين، مثل إنشاء بيئة عمل داعمة ومشجعة، تنظيم أنشطة اجتماعية، وتوفير دعم نفسي ومهني للمعلمين.
- إنشاء نظام تقدير وتحفيز يهدف إلى مكافأة الأداء المتميز ويشجع المعلمين على التفاني في عملهم.
- تطبيق معايير تقييم أداء عادلة للجميع يشجع على بيئة عمل تعاونية ومحفزة.
- تقديم برامج تدريبية متخصصة للمعلمين ذوي الخبرات الأقل (أقل من 10 سنوات)، بهدف تنمية مهاراتهم وقدراتهم المهنية وزيادة جاهزيتهم للتحديات المستقبلية.

References

- Arnis, M. (2010). Job Performance of Workers in the Organization (theoretical study). *Social Change Journa*(6).
- Asiati, M. (2023). Evaluation of Teachers' Job Performance, Appraisal and Motivation in some selected Secondary Schools in Kampala, Uganda. *IAA Journal of Education*, 9(1), pp. 11-16.
- Bayraktar, H., & Girgin, S. (2020). The examination of teachers' levels of organizational happiness. *Journal of Education and Learning*, 9(5), pp. 170-183.
- Behrani, P. (2017). Organisational Justice and Employee Happiness. *International Journal of Research and Review*, 7(4), pp. 123-129.
- Boroujen, I., Asadi, H., & Tabatabaie, M. (2012). Relationship between happiness and organizational commitment of the employees of Youth and Sports Department of Chahar Mahal and Bakhtiari province. *International Journal of Sport Studies*, 2(9), pp. 427-431.

- Cevik, M., & Celik, M. (2023). Study of Variables Predicting Teachers' Organizational Happiness Levels with Ordinal Logistical Regression Analysis. *International Journal of Progressive Education*, 19(5), pp. 59-80.
- Del Junco, G., Espasandin, F., Jeremias, D., & Georg, P. (2014). An Approach to the Design of a Scale for Measuring Happiness at Work of Iberian Companies. *ATINER CONFERENCE PAPER SERIES* . Athens Institute for Education and Research.
- Holt, S. (2022). *For the children? Teachers motivation and systems for recruitment, retention, and evaluation*. In *Research Handbook on Motivation in Public Administration*. London: Edward Elgar Publishing.
- Ibrahim, S. (2019). Personaliti Dan Tahap Prestasi Kerja Dalam Kalangan Guru Prasekolah (Doctoral dissertation, Tesis Ijazah Sarjana Pendidikan Awal Kanak-kanak]. Universiti Pendidikan Sultan Idris.
- Krejcie, R., & Morgan, D. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, pp. 607-610.
- Limon, İ., & Nartgün, Ş. (2020). Development of teacher job performance scale and determining teachers' job performance level. *Journal of Theoretical Educational Science*, 13(3), pp. 564-590.
- Nirmala, M., & Selvan, M. (2022). A Study on Job Performance of Teachers Working in Self-Financing Colleges. *Journal of the Asiatic Society of Mumba*, 95(6), pp. 177-182.
- Pillay, K. (2012). Happiness, psychological capital and organisational citizenship behaviour of employees in a financial institution in Durban(Doctoral dissertation). University of KwaZulu-Natal, South Africa.
- Proctor, C. (2014). Effective Organizational Communication Affects Employee Attitude, Happiness, and Job Satisfaction (Unpublished Master's Thesis). Arts in Professional Communication, Southern Utah University.
- Sari, T. (2022). Relationships between teachers' perceptions of positive psychological capital and organizational happiness: Mediating role of organizational silence. *Psycho Educational Research Reviews*, 11(1), pp. 312-323.
- Simmons, B. (2014). *Organizational Characteristics of Happy Organizations, Work and Wellbeing, Wellbeing: A Complete Reference Guide, Vol.3, New York: . (Vol. 3)*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Sousa, J., & Porto, J. (2015). Happiness at Work: Organizational Values and Person- Organization Fit Impact, , Vol. 25, No. 61, p211-220. *Scieleo paidea*, 25(61), 211-220.
- Tadić, M., Bakker, A., & Oerlemans, W. (2013). Work happiness among teachers: A day reconstruction study on the role of self-concordance. *Journal of School Psychology*, 51(6), pp. 735-750.

Weiss, L., Westerhof, G., & Bohlmeijer, E. (2016). Can we increase psychological well-being? The effects of interventions on psychological well-being: A meta-analysis of randomized controlled trials. *PLoS one*, 11(6), pp. 1-16.

Wen, C., & Salwana, B. (2023). Appreciation Practice and Teacher's Job Performance. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 12(3), pp. 557-567.

أمين بن عبيدة، و أيوب صامت. (2017). أثر الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي (رسالة ماجستير غير منشورة). معهد التكنولوجيا، جامعة قصدي مرباح – ورقلة، الجزائر.

إيمان المعولية. (2021). الرقابة الذاتية وعلاقتها بالأداء الوظيفي للمعلمين من وجهة نظر المديرين في محافظة جنوب الباطنة. *مجلة رماح للبحوث والدراسات* (54)، الصفحات 165-201.

تركي النافعي، و زهرة السعدية. (2024). التقييم الذاتي وعلاقته بتحسين الاداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة شمال الشرقية بسلطنة عمان. *مجلة ابن خلدون للدراسات والأبحاث*، 4(3)، الصفحات 1-27.

تمام تمام. (2017). الأداء الوظيفي للعاملين: رؤية من منظور سوسيولوجيا العمل. *المجلة العلمية لكلية الآداب (عدد خاص)*، الصفحات 21-40.

حسن الحراشة. (2010). إدارة الجودة الشاملة والأداء الوظيفي. عمان: دار جليس الزمان.

روان الشريع. (2022). درجة ممارسة القيادة الأخلاقية وعلاقتها بمستوى السعادة التنظيمية في المدارس الحكومية بمحافظة حفر الباطن. *المجلة الدولية للبحوث والدراسات التربوية والنفسية*، 8(16)، الصفحات 184-289.

رولا المعايطه، و صالح الحموري. (2018). السعادة المؤسسية: سعادة الموظفين والطاقة الإيجابية في العمل (المجلد 3). دولة الامارات العربية المتحدة: قنديل للطباعة والنشر والتوزيع.

سامية جبارة. (2008). رضا الأستاذ الجامعي وعلاقته بالأداء الوظيفي في الجامعة الجزائرية (رسالة دكتوراة غير منشورة). جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر.

سناء سليمان. (2010). السعادة والرضا أمنية غالية وصناعة راقية (المجلد 1). القاهرة (مصر): عالم الكتب للنشر.

صفاء بني حمدان، و إبراهيم بني حمدان. (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(2)، الصفحات 419-432.

عبد الله الفارسي. (2017). دور القيادة وآليات تحقيق السعادة في بيئة العمل. ورقة مقدمة إلى مؤتمر "رأس المال البشري الخليجي... ثروة واعدة". دولة الإمارات العربية المتحدة، الشارقة.

عدنان الخزعلي. (2017). دور العدالة المنظمة في تحديد السعادة الفردية - دراسة تحليلية لأراء عينة من العاملين في الشركة العامة لتجارة السيارات والمكائن في بغداد (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، العراق.

فؤاد العاجز، و محمد البناء. (2009). الإدارة الصفية بين النظرية والتطبيق (المجلد 4). غزة: الجامعة الإسلامية.

فواز التميمي. (2024). القيادة الخيرة لدى المديرين وعلاقتها بالسعادة التنظيمية ورأس المال النفسي للمعلمين في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل الغربية (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية الدراسات العليا، جامعة الخليل، فلسطين.

- لينا أبو حمد. (2020). الكفايات التعليمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس المهنية من وجهة نظر المعلمين ومسؤولي التعليم المهني في مديريات شمال الضفة الغربية (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- محمد شوقي. (2005). *الإدارة المعاصرة مدخل حديث*. القاهرة (مصر): دار النهضة العربية.
- محمد الجهوري. (2023). فاعلية تقويم الأداء الوظيفي للمعلمين بمدارس محافظة شمال الباطنة في سلطنة عمان من وجهة نظر المعلمين أنفسهم. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 28(7)، الصفحات 1-17.
- محمد عبد الله. (2002). اتجاهات موظفي دولة الإمارات العربية المتحدة في المستويين الاتحادي والمحلي نحو نظام تقييم الأداء. *مجلة جامعة الملك سعود*، 14(1)، الصفحات 47-78.
- مروان المصري. (2020). درجة توافر مهارات القيادة الناعمة لدى مديرات المدارس الحكومية بمحافظة خان يونس وعلاقتها بمستوى السعادة التنظيمية في مدارسهن. *مجلة جامعة جنوب الوادي الدولية للعلوم التربوية*، 3(4)، الصفحات 1-67.
- مشعل الخالدي. (2008). مستوى الأداء الوظيفي لمديري المدارس الثانوية في دولة الكويت من وجهة نظر معلمهم (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- نبيل خليف. (2007). نموذج مقترح لتحسين الأداء الوظيفي لمعلمي مدارس التعليم الأساسي في دولة الإمارات العربية المتحدة (أطروحة دكتوراه غير منشورة). كلية الدراسات التربوية العليا، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.
- ياسر خلف. (2021). السعادة في العمل ودورها في تعزيز الثقة التنظيمية: بحث استطلاعي لآراء العاملين في جامعة الفلوجة. *مجلة اقتصاديات الأعمال* (1)، الصفحات 245-268.