

Obstacles to developing job performance among a sample of secondary education teachers from their point of view (a field study in the city of Jableh)

Mais Maihoob^{***} 

Dr. somar borkol*

Dr. Muhannad Mubayed^{**}

(Received 26 / 2 / 2025. Accepted 6 / 7 / 2025)

□ ABSTRACT □

The study aimed to reveal the obstacles to developing job performance among a sample of secondary school teachers from their point of view in the city of Jableh. The study community consisted of all secondary school teachers in the city of Jableh, numbering (311) male and female teachers. The sample was selected by simple random method and its number was (162) male and female teachers. A study tool was developed, which was a questionnaire. It consisted in its initial form of (30) items covering three areas (organizational obstacles, personal obstacles, material obstacles). The study showed the following results: Obstacles to developing job performance among secondary school teachers in the city of Jableh from the study sample members are present at a medium level and with a relative weight of (59.43%), and personal obstacles came in first place in terms of the degree of presence; With a medium presence and relative weight of (59.88%), followed by organizational obstacles with a medium presence and relative weight of (59.55%), then material obstacles with a medium presence and relative weight of (58.82%). The results also showed that there were no statistically significant differences between the average scores of the study sample members on the questionnaire of obstacles to developing job performance among secondary school teachers attributed to the gender variable, and there were no statistically significant differences in the level of obstacles to developing job performance among secondary school teachers among the study sample members on the questionnaire as a whole and on its three areas attributed to the variable of academic qualification and years of experience.

Keywords: Job performance, secondary education stage.



Copyright :Latakia University journal (formerly tishreen) -Syria, The authors retain the copyright under a CC BY-NC-SA 04

^{***} Postgraduate student Department of Curriculum and Instruction, College of Education, Latakia University(formerly tishreen) , Syria.

* Assistant Professor, Department of Curriculum and Instruction College of Education, Latakia University(formerly tishreen) , Syria.

** Assistant Professor, Department of Child Education, College of Education, Latakia University, (formerly tishreen) Syria

معوقات تطوير الأداء الوظيفي لدى عينة من مدرسي التعليم الثانوي من وجهة نظرهم (دراسة ميدانية في مدينة جبلة)

ميس ميهوب

د.سومر برغل*

د.مهند مبيض**

(تاريخ الإيداع 26 / 2 / 2025. قبل للنشر في 6 / 7 / 2025)

□ ملخص □

هدفت الدراسة إلى الكشف عن معوقات تطوير الأداء الوظيفي لدى عينة من مدرسي التعليم الثانوي من وجهة نظرهم في مدينة جبلة ، تكون مجتمع الدراسة من جميع مدرسي مرحلة التعليم الثانوي في مدينة جبلة والبالغ عددهم (311) مدرساً ومدرسة. تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية البسيطة وبلغ عددها (162) مدرساً ومدرسة. تم تطوير أداة للدراسة وهي استبانة وقد تألفت بصورتها الأولية من (30) بنداً تتناول ثلاثة مجالات (المعوقات التنظيمية، المعوقات الشخصية، المعوقات المادية). وأظهرت الدراسة النتائج الآتية: أن معوقات تطوير الأداء الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي في مدينة جبلة من أفراد عينة الدراسة متواجدة بدرجة متوسطة ووزن نسبي بلغ (59.43%)، وقد جاءت المعوقات الشخصية في المرتبة الأولى من حيث درجة التواجد؛ بدرجة تواجد متوسطة ووزن نسبي بلغ (59.88%)، يليها المعوقات التنظيمية بدرجة تواجد متوسطة ووزن نسبي بلغ (59.55%)، ثم المعوقات المادية بدرجة تواجد متوسطة ووزن نسبي بلغ (58.82%)، وأظهرت النتائج أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد عينة الدراسة على استبانة معوقات تطوير الأداء الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي تعزاً لمتغير الجنس، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى معوقات تطوير الأداء الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي لدى أفراد عينة الدراسة على الاستبانة ككل وعلى مجالاتها الثلاثة تعزاً لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة .

الكلمات المفتاحية: الأداء الوظيفي، مرحلة التعليم الثانوي.



حقوق النشر : مجلة جامعة اللاذقية (تشرين سابقاً) - سورية، يحتفظ المؤلفون بحقوق النشر بموجب الترخيص CC BY-NC-SA 04

*** طالبة دكتوراه ، قسم المناهج وطرائق التدريس، كلية التربية، جامعة اللاذقية (تشرين سابقاً) - اللاذقية - سورية.
* مدرس ، قسم المناهج وطرائق التدريس، كلية التربية، جامعة اللاذقية (تشرين سابقاً) - اللاذقية - سورية.
** مدرس ، قسم تربية الطفل، كلية التربية، جامعة اللاذقية (تشرين سابقاً) - اللاذقية - سورية.

مقدمة :

تعد المدرسة الركيزة الأساسية التي يستند إليها المجتمع في تنشئة الأفراد لنقل التراث الحضاري والثقافي من جيل لآخر ، وانطلاقاً من الأهمية الكبرى لدور المدرسة ركزت المجتمعات على التعليم وأولت اهتماماً كبيراً لدور المدرس الذي يعد أحد الأهداف الأساسية في العملية التعليمية من خلال تنمية شخصية المتعلم وتزويده بالمعارف والمهارات التي تهيئه ليكون متعلماً صالحاً وفعالاً في المجتمع ، كما أن المدرس يمثل محوراً أساسياً في العملية التربوية، ويتوقف نجاح التعليم على نجاحه، لكونه المصدر الأول لتكوين المتعلمين ، ومورداً للمعرفة والعلم ، وكما نعلم أن الأداء الوظيفي لا يعدُّ الهدف وإنما هو الوسيلة لتحقيق الأهداف، ولبلوغ تلك الأهداف ينصب تركيز الإدارات حول تعزيز تلك الوسائل لتحقيق أفضل النتائج، وذلك من خلال فهم وتحليل العوامل المؤثرة (المعوقات) في الأداء الوظيفي ورفع كفاءته، سواء أكانت تلك المعوقات ترتبط بجوانب المدرسين الشخصية أم التنظيمية أو المادية، إذ تعيش المنظمات في عصرنا الحالي تسارعاً كبيراً في كافة مجالات الحياة المختلفة العلمية والاقتصادية الثقافية والإنسانية وفي ظل هذا التسارع تسعى المؤسسات التربوية وفي مقدمتها المدرسة إلى تحقيق ما تضعه من أهداف باستخدام كافة الإمكانيات والموارد المتاحة بهدف تطوير الأداء الوظيفي للمدرسين من خلال تحديد المعوقات التي تحد من القيام بالوظيفية التعليمية للارتقاء بالواقع التعليمي. إذ إن الأداء الوظيفي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، ويعكس الكيفية التي يحقق بها الفرد متطلبات الوظيفة كما في [9] لأن نجاح أي منظمة مرتبط بمستوى أداء أفرادها وكفاءتهم، وقد تعددت مفاهيم الأداء الوظيفي، وفقاً لآراء الباحثين، وذلك يرجع إلى منطلقاتهم الفكرية وتصوراتهم كما في [2] .

مشكلة البحث:

بما أن المدرس أحد الركائز الأساسية في العملية التعليمية، إذ يتأثر المتعلمون سلوكياً وأكاديمياً بمستوى مدرسيهم، لذا تعمل مؤسسات المجتمع المختلفة على عملية تحسين وتطوير مهارات ومعارف المدرسين المهنية وفي أثناء الخدمة . ويوصي خبراء التعليم بأن تقوم المؤسسات التعليمية بتوفير البرامج التعليمية التي تعمل على تطوير مستوى المدرسين علمياً وعملياً، كما في [2] ، وتكمن أهمية عملية التطوير والتنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة بصورة مستمرة بدرجة عالية ليساهم في تنمية وتحقيق أهداف المجتمع المختلفة من خلال إصلاح وتطوير النظام التعليمي كما في [8] ، والأداء الوظيفي يمثل المحصلة النهائية لجميع الأعمال والأنشطة على مستوى الفرد أو المؤسسة، فأن تحديد المعوقات التي يعاني منها مدرسو التعليم الثانوي تساهم في تحسين الأداء الوظيفي المتميز في المؤسسة التعليمية، يُساعد على الاستمرار والمنافسة؛ لذلك تسعى جميع المؤسسات نحو تحسين الأداء الوظيفي لعاملاتها، و تتطلب عملية تحسين الأداء الوظيفي قياسه لمعرفة ما يعيق المدرسين من جوانب النقص أو الخلل والعوامل المؤثرة سلباً عليه وتقوم المؤسسات بقياس الأداء الوظيفي لدى العاملين لديها بهدف تحسين أداء المؤسسة عامةً بوساطة متابعة الأداء وتحديد المشكلات ومعالجتها سريعاً. ولأهمية الدور المناط بالمدرس في المدرسة في مرحلة التعليم الثانوي، ظهرت الحاجة لإجراء هذه الدراسة لمحاولة التعرف إلى معوقات الأداء الوظيفي التي تحد من الكفايات التعليمية لدى مدرسي التعليم الثانوي.

أهمية البحث وأهدافه :

أهمية البحث

تكمن أهمية البحث في المضامين الآتية:

- 1- أهمية دور المدرسين في العملية التعليمية ، برصد نقاط الضعف وتعزيز نقاط القوة عند لديه، وتحديد المعوقات الموجودة في البيئة التي تحد من اكتسابهم المهارات اللازمة للعملية التعليمية وتحد من القدرة على تحسين أدائهم الوظيفي ، ومعالجتها في ظل بيئة سريعة التغير والنمو والتطور التكنولوجي وازدياد المعارف والمهارات.
- 2- أهمية دراسة الأداء الوظيفي للمدرسين والوقوف عند المعوقات التي تقف عائقاً في تحفيزهم، بغية التركيز عليها لخلق الطاقات الإبداعية القادرة على التجديد والابتكار، والتي تساهم في رفع مستوى جودة الأداء التعليمي.

أهداف البحث :

- 1- تحديد أهم المعوقات التي تحد من فاعلية الأداء الوظيفي لمدرسي التعليم الثانوي.
- 2- الكشف عن الفروق في معوقات الأداء الوظيفي التي تواجه مدرسي التعليم الثانوي العام تعزاً لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

أسئلة البحث:

- 1- ما معوقات تطوير الأداء الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي من وجهة نظرهم؟

فرضيات البحث : تمت مناقشة الفرضيات عند مستوى دلالة 0.05 :

- 1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على استبانة معوقات تطوير الأداء الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي تعزاً لمتغير الجنس (ذكر _ أنثى).
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على استبانة معوقات تطوير الأداء الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي تعزاً لمتغير المؤهل العلمي (معهد ، اجازة جامعية، دبلوم) .
- 3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على استبانة معوقات تطوير الأداء الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي تعزاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات ، من 5 - 10 سنوات ، أكثر من 10 سنوات).

مصطلحات البحث والتعريفات الإجرائية:

مرحلة التعليم الثانوي: المرحلة التي تلي مرحلة التعليم الأساسي مدتها ثلاث سنوات تبدأ من الصف الأول الثانوي وتنتهي بنهاية الصف الثالث الثانوي وهي مجانية كما في [1]

مفهوم الأداء الوظيفي: هو الذي يقوم به العامل بعد أن يكلف به ويكون محدد الكمية ومن مستوى جودة معين، ويؤدي بطريقة معينة، وهو نتيجة التفاعل بين الجهد والإمكانات وإدراك الدور كما في [2] .

ويعرف أيضاً: هو الطريقة التي تتجز فيها مهام الوظيفة بناءً على الوصف الوظيفي و يضاف بأن الأداء هو الفن في إنجاز المهام الموكلة إليه كما في [3] .

إجرائياً : هو ما تعكسه استجابة مدرس التعليم الثانوي على بنود مقياس معوقات الأداء الوظيفي ويحدد بالدرجة الكلية على جميع بنود المقياس .

الدراسات السابقة:

دراسة (Abu Ali, 2008) / فلسطين : بعنوان " دور المشكلات والمعوقات التي تواجه معلمي مرحلة التعليم الأساسي في أدائهم بالمدارس الحكومية بمحافظة نابلس وطوباس من وجهة نظر المديرين والمعلمين". هدفت الدراسة إلى معرفة دور المشكلات والمعوقات التي تواجه معلمي مرحلة الأساس الأولى في أدائهم بالمدارس الحكومية بمحافظة نابلس وطوباس من وجهة نظر المديرين والمعلمين ،توصلت الدراسة إلى أن المعوقات التي يعاني منها معلمو مرحلة الأساس الأولى المعوقات الشخصية المتعلقة بالتلميذ وكان أبرز المعوقات في هذا المجال قلة انضباط التلاميذ في غرفة الصف بالإضافة إلى ضعف امتلاك التلاميذ المهارات الأساسية، المعوقات المتعلقة ببيئة الصف وإدارة المدرسة وكان أبرزها كثرة عدد التلاميذ في الصف الواحد، وتكليف المعلم بتدريس مواد ليست من تخصصه، المعوقات المتعلقة بالمناهج المعوقات المتعلقة بالمعلم وكان أبرزها ضخامة العبء التدريسي، وكثرة الأعباء الكتابية المكلف بها.

دراسة (Al-Hamad, 2015) / قطر : بعنوان " ضغوط العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى المعلمين في المدارس المستقلة في قطر". هدفت التعرف إلى ضغوط العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى المعلمين في المدارس المستقلة في قطر .وتكونت عينة الدراسة من (395) معلماً ومعلمة .تم استخدام الاستبانة لجمع البيانات .وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الضغوط النفسية كان متوسطاً، وأن مستوى الأداء الوظيفي للمعلمين كان مرتفعاً.

دراسة شامكي (Shamaki,2015) / ولاية تارابا : بعنوان " التعرف إلى أسلوب القيادة المناسب الأكثر فاعلية من حيث الإنتاجية والأداء الوظيفي لدى المعلمين في ولاية تارابا".

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أسلوب القيادة المناسب التي يمكن أن تجعل المعلمين أكثر فاعلية من حيث الإنتاجية والأداء الوظيفي، واستخدم المنهج الوصفي لتحقيق هدف الدراسة، أخذت عينة عشوائية، وتكونت عينة الدراسة من (165) معلماً. تم اختيارهم من المدارس الثانوية المهنية في ولاية تارابا ، واستخدمت الاستبانة وسيلة لجمع البيانات. وأظهرت النتائج أن أسلوب القيادة الديمقراطي يسهم بشكل أكثر في زيادة إنتاجية المعلمين من الأسلوب التسلطي وهناك دوراً بارزاً وهاماً لمديري المدارس الثانوية في التأثير في الأداء الوظيفي للمعلمين.

دراسة (Al-Hamoud & Kaheel, 2019) بعنوان " المعوقات التي يعاني منها معلمو العلوم في الحلقة الثانية من التعليم الأساسي". هدفت الدراسة إلى التعرف على المعوقات التي يعاني منها معلمو العلوم في الحلقة الثانية من التعليم الأساسي .اتبعت الدراسة المنهج الوصفي واستخدمت استبانة من خمسة محاور رئيسة كالتالي :محور معوقات تتعلق بالمتعلم، ومحور معوقات تتعلق بالمعلم، ومحور معوقات تتعلق بالإدارة، ومحور معوقات تتعلق بطرائق ووسائل التدريس، ومحور معوقات تتعلق بالكتب .تكونت عينة الدراسة من (110) معلماً ومعلمة من معلمي .وتوصلت الدراسة إلى أن المعوقات التي تتعلق بالطرائق والتقنيات التعليمية جاءت بدرجة متوسطة، يليه محور المعوقات المتعلقة بالإدارة تتعلق بالمعلم ، ثم يليه محور المعوقات التي تتعلق بكتب العلوم وجاء في المرتبة الأخيرة محور المعوقات التي تتعلق بالمتعلم كانت منخفضة .وجاءت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس وسنوات الخبرة.

التعقيب على الدراسات السابقة وموقع البحث الحالي:

لاحظت الباحثة ندرة الدراسات التي تناولت معوقات الأداء الوظيفي في مدارس التعليم الثانوي ، وعدم وجود أي دراسة سابقة تحدثت عن معوقات الأداء الوظيفي للمدرسين، ومن وجهة نظر الباحثة فإن هذه الدراسة اتفقت مع الدراسات السابقة من حيث الأداة المستخدمة والمنهج الوصفي وتختلف عنها في العينة والمرحلة التعليمية . واستفادت الباحثة من تلك الدراسات في إعداد الإطار النظري للدراسة و إعداد الأداة وتفسير النتائج.

الإطار النظري:

عناصر الأداء الوظيفي : هنالك عدة عناصر للأداء الوظيفي وهي كالتالي:

- 1- **المعرفة بمتطلبات الوظيفة :** وتشمل المعارف العامة، والمهارات الفنية، والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.
- 2- **نوعية العمل :** وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغب ومهارات وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.
- 3- **كمية العمل المنجز :** أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الإنجاز كما في [7].

العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي:

إن الأداء الوظيفي ينتج عن تفاعل عامل القدرة والدوافع المرتبطة بالسلوك البشري، ويمثل كل من القدرة والدوافع متغيرين رئيسيين من أجل الأداء الوظيفي، وهنالك مجموعة من العوامل التي تؤثر في الاداء الوظيفي وتحدد مستوى الاداء الفردي للمدرس وأن أهم هذه العوامل :

- 1- **المناخ التنظيمي** يدل على مجموعة العوامل التي تؤثر في سلوك العاملين داخل التنظيم، كنمط القيادة وطبيعة الهيكل التنظيمي والتشريعات المعمول بها و خصائص البيئة الداخلية والخارجية للتنظيم وغيرها من العوامل .ويعد المناخ التنظيمي مقياس لمدى إدراك وفهم العاملين لسمات بيئة عملهم التي تأثر بشكل مباشر على كيفية أداء أعمالهم
 - 2- **المقدرة على أداء العمل من خلال فهم الدور :** إن الأداء الوظيفي لكل مدرس يقاس أولاً بالاجتهاد والمثابرة ومدى المهارة التي يملكها كل مدرس، في اكتساب الخبرات عبر الدورات والاستفادة منها .كما أن القدرات التي يمتلكها المدرسون لابد أن يتم استغلالها بقدر كاف ، ولابد أن يتجاوز كل العراقييل التي يصادفها في العمل.
 - 3- **الروح المعنوية :** إن مواقف العاملين و اتجاهاتهم وميولهم نحو مؤسساتهم التي يعملون بها حظيت باهتمام الباحثين. وإذا نجحت المؤسسة في اختيار العاملين، وعملت على خلق روح معنوية قوية لديهم فإن ذلك يكفل الرضا الوظيفي، وتعتمد الروح المعنوية على عدة عناصر ترتبط بعملية العلاقات الإنسانية مثل مقابلة الكفايات بالوظائف والتدريب والأجور والترقية والخدمات كما في [4].
- ومن خلال ما سبق نرى أن تحديد مستوى الأداء يكون نتيجة تفاعل تلك العوامل معا .فإذا كانت العوامل إيجابية فإن محصلة الأداء ستكون مرتفعة، في حين إذا كانت جميع العوامل سلبية فإن محصلة الأداء ستكون متدنية كما في [1].

معوقات ضعف الأداء الوظيفي: كما في [6] تشير إلى تلك المعوقات وهي :

عوامل تتعلق بالموظف: ضعف الشخصية، نقص في دافعيته للعمل، تغيب مستمر عن العمل.
عوامل إدارية تنظيمية: عدم تحديد مهام الوظيفة بشكل دقيق، وعدم توفير مناخ مناسب للعمل والإنتاجية، ونقص المواد المادية، وضعف التدريب للموظفين.
عوامل بيئية: الظروف الاقتصادية وصراع بين القيم والاتجاهات التي يمتلكها الموظف وبين القيم والاتجاهات السائدة في المجتمع كما في [6].

الكفايات والمهارات التي تساعد المدرسين على تجاوز المعوقات للقيام بأدائهم الوظيفي على أكمل وجه وبشكل أكثر فعالية: ومن هذه الكفايات:

1. القدرة على تخطيط الدروس من خلال وضع الأهداف التعليمية المناسبة.
2. القدرة على اختيار طرائق وأساليب التعليم الملائمة لإمكانات المدرسة والطلاب.
3. القدرة على استخدام التقويم وأساليب المختلفة بفعالية.
4. قيادة المواقف الصفية بفعالية.
5. تنظيم المهارات الإدارية والفنية التي تساعده على تحقيق أهدافه.
6. إتقان مهارات الاتصال والتواصل مع الطلاب والمدرسين كما في [10] .

حدود البحث : تمثلت حدود الدراسة في الآتي :

الحدود المكانية : مدارس التعليم الثانوي في مدينة جبلة.
الحدود الزمانية: تم إجراء الدراسة في الفصل الأول من العام الدراسي 2024/2025.
الحدود البشرية : عينة من مدرسي التعليم الثانوي في مدينة جبلة.
الحدود الموضوعية : معوقات الأداء الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي العام في مدينة جبلة.

متغيرات البحث : تمثلت متغيرات الدراسة في الآتي :

متغيرات تصنيفية: الجنس، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة .
متغيرات تابعة : معوقات الأداء الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي.

منهج البحث :

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي الذي يهدف إلى تحديد الوضع الحالي لظاهرة معينة ومن ثم وصفها ، فهو يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي موجودة بقصد تشخيصها وكشف جوانبها وتحديد العلاقات بينها وبين ظواهر أخرى وهو منهج لا يقف عند مجرد الوصف، بل يمتد لتفسير البيانات والمعلومات وتحليلها لاستنباط دلالات ذات مغزى، والوصول إلى تعميمات تمكّن الباحثة من الوقوف على طبيعة الظاهرة المدروسة، وتشخيص جوانب الضعف والقوة فيها، ثمّ التنبؤ بما ستؤول إليه مشكلة الدراسة في المستقبل .

مجتمع وعينة البحث:

تكون مجتمع الدراسة من جميع مدرسي مرحلة التعليم الثانوي في مدينة جبلة للعام الدراسي 2024/2023، والبالغ عددهم وفقاً لإحصائيات مديرية التربية في مدينة جبلة (311) مدرساً ومدرسة. تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية البسيطة وبلغ عددها (162) مدرساً ومدرسة. والجدول رقم (1) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة.

الجدول (1): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة

سنوات الخبرة	الجنس	المؤهل العلمي			المجموع	النسبة المئوية
		معهد	إجازة جامعية	دبلوم		
أقل من 5 سنوات	28	20	32	13	48	29.63%
من 5 - 10 سنوات	39	22	5	28	61	37.65%
أكثر من 10 سنوات	21	32	10	33	53	32.72%
المجموع	88	74	47	74	162	100%
النسبة المئوية	54.32%	45.68%	29.01%	45.68%	100%	

أدوات البحث:**- استبانة معوقات تطوير الأداء الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي:**

قامت الباحثة بإعداد استبانة معوقات تطوير الأداء الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي؛ وذلك بالرجوع إلى الدراسات السابقة والاطلاع عليها كما في [2,3,5] وغيرها من الدراسات. وقد تألفت الاستبانة بصورتها الأولية من (30) بنداً تتناول ثلاثة مجالات (المعوقات التنظيمية، المعوقات الشخصية، المعوقات المادية). تم عرض الاستبانة بصورتها الأولية على (8) محكمين من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية في جامعة اللاذقية من أجل الكشف عن مدى صدق بنود الاستبانة وملائمتها لقياس ما وضعت لقياسه، وفي ضوء آراء المحكمين وملاحظاتهم تم حذف بعض البنود وتعديل صياغة بعضها الآخر؛ لتصبح الاستبانة في صيغتها النهائية مكونة من (27) بنداً موزعة على ثلاثة مجالات:

1. المعوقات التنظيمية: ويتكون من (8) بنود، وتتراوح درجة الفرد على هذا المجال بين (8 - 40) درجة.
 2. المعوقات الشخصية: ويتكون من (10) بنود، وتتراوح درجة الفرد على هذا المجال بين (10 - 50) درجة.
 3. المعوقات المادية: ويتكون من (9) بنود، وتتراوح درجة الفرد على هذا المجال بين (9 - 45) درجة.
- **صدق وثبات الاستبانة:** لدراسة الخصائص السيكومترية للاستبانة قامت الباحثة بتطبيقها على عينة استطلاعية مكونة من (30) مدرساً ومدرسة من مدرسي مرحلة التعليم الثانوي في مدينة جبلة، ومن خارج عينة الدراسة. وتم حساب صدق الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بند والدرجة الكلية للمجال الذي ينتمي إليه، ومعاملات ارتباط درجة كل مجال بالدرجة الكلية للاستبانة، والجدولان رقم (2) و (3) يعرضان النتائج التي أسفرت عنها المعالجة الإحصائية للصدق.

الجدول (2): قيم معامل ارتباط درجة كل بند بالدرجة الكلية للمجال الذي ينتمي**إليه في استبانة معوقات تطوير الأداء الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي**

المجال	البنود	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
المعوقات التنظيمية	قلة الدورات المقدمة لمدرسي التعليم الثانوي	**0.751	0.01
	عدم توفر التقنيات التربوية	**0.724	0.01
	قلة إتاحة المجال لمشاركة المدرسين في عملية تطوير الأداء	**0.710	0.01

0.01	**0.795	ضعف استيعاب مدير المدرسة لمتطلبات تطوير الأداء الوظيفي لدى المدرسين	
0.01	**0.691	ضعف مراعاة الإدارة المدرسية حاجات المدرسين المهنية	
0.01	**0.744	ضعف الإدارة المدرسية في تنمية روح التعاون بين المدرسين	
0.05	*0.377	قلة تفعيل الدورات التدريبية في تطوير مستوى الأداء الوظيفي لدى المدرسين	
0.05	*0.398	محدودية فرص الترقية في العمل	
0.01	**0.493	أحد صعوبة في مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين	المعوقات الشخصية
0.01	**0.467	أحد صعوبة في إشراك جميع المتعلمين في المناقشة	
0.01	**0.585	أحد صعوبة في الاهتمام بالمتعلمين الضعاف	
0.01	**0.556	أحد صعوبة في استخدام مصادر التعلم المتنوعة	
0.01	**0.691	أحد صعوبة في استخدام أنواع التقييم (المبدئي والتكويني والنهائي)	
0.05	*0.428	أحد صعوبة في استخدام التغذية الراجعة لتحسين أداء المتعلمين في ضوء نتائج التقييم	
0.01	**0.708	أحد صعوبة في تصحيح جميع أنشطة وتمرين المتعلمين	
0.01	**0.718	أحد صعوبة في استخدام استراتيجيات التعليم المناسبة	
0.01	**0.659	أحد صعوبة في إعطاء التغذية الراجعة الفورية	
0.01	**0.530	أحد صعوبة في تسجيل نتائج جميع المتعلمين بانتظام	
0.01	**0.576	أحد صعوبة في تغيير شكل قاعة الدراسة بما يتناسب مع الاستراتيجيات	
0.01	**0.569	أحد صعوبة في الإمكانات المتاحة لي داخل الصف	المعوقات المادية
0.01	**0.614	أحد صعوبة في تشجيع المتعلمين على استخدام مهارات الاتصال	
0.01	**0.534	أحد صعوبة في مواجهة المشكلات التي تواجهني في أثناء استخدام استراتيجيات التعليم المختلفة	
0.01	**0.685	أحد صعوبة في التعامل مع الكثافة الطلابية في الصف	
0.01	**0.744	أحد صعوبة في إدارة وقت الحصة	
0.01	**0.634	أحد صعوبة في الاستماع لجميع آراء المتعلمين	
0.01	**0.712	أحد صعوبة في مشاركة جميع المتعلمين في الأنشطة	
0.01	**0.628	أحد صعوبة في تشجيع المتعلمين على السلوك الإيجابي	

جدول رقم (3): معامل ارتباط كل مجال من مجالات استبانة معوقات تطوير الأداء الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي بالدرجة الكلية للاستبانة

المجالات	قيمة ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
المعوقات التنظيمية	**0.884	0.01
المعوقات الشخصية	**0.910	0.01
المعوقات المادية	**0.903	0.01

يتضح من الجدولين (2) و (3) أن جميع قيم معاملات الارتباط مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01 ومستوى دلالة 0.05؛ حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.377 - 0.910)، وهذا يعطي دلالة على صدق الاتساق الداخلي، مما يؤكد صدق هذه الاستبانة وإمكانية اعتمادها كأداة في تطبيق الدراسة الحالية. كما تم حساب ثبات الاستبانة وكل مجال من مجالاتها وفق طريقة ألفا كرونباخ (Alpha's Cronbach) ذلك لأنها تعطي الحد الأدنى لمعامل ثبات الاستبانة، وذلك باستخدام برنامج (SPSS)، كما هو موضح في الجدول رقم (3).

الجدول رقم (4) معامل ثبات استبانة معوقات تطوير الأداء الوظيفي

لدى مدرسي التعليم الثانوي ومجالاتها حسب معادلة ألفا كرونباخ

المجال	عدد البنود	معامل ثبات ألفا كرونباخ
المعوقات التنظيمية	8	0.788
المعوقات الشخصية	10	0.774
المعوقات المادية	9	0.810
الاستبانة الكلية	27	0.911

ويتضح من الجدول (4) أن جميع معاملات ثبات الاستبانة ذات قيمة مرتفعة، حيث بلغ معامل ثبات ألفا كرونباخ للاستبانة الكلية (0.911)، مما يدل على أن الاستبانة تتمتع بقدر جيد من الثبات يجعلها صالحة للاستخدام في الدراسة الحالية.

النتائج والمناقشة:

نتائج السؤال الأول: ما هي معوقات تطوير الأداء الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي في مدينة جبلة من وجهة نظرهم؟ لتعرف معوقات تطوير الأداء الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي في مدينة جبلة من وجهة نظرهم، تم تطبيق استبانة معوقات تطوير الأداء الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي، وحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لدرجات تواجد هذه المعوقات من وجهة نظر مدرسي التعليم الثانوي من أفراد عينة الدراسة عند كل مجال من المجالات، وقامت الباحثة بتقسيم الأوزان النسبية لدرجات التواجد للمجالات إلى ثلاثة مستويات حسب المعيار الآتي: (أعلى درجة - أدنى درجة) $3 \div$ ، أي $(100 - 20) \div 3 = 27$ ، وتم اعتماد مقدار القفزة (27)؛ وبناءً على ذلك تم تقسيم درجات التواجد كما يلي: من (20-47) % تكون درجة التواجد منخفضة، ومن (48-74) % تكون درجة التواجد متوسطة، ومن (75-100) % تكون درجة التواجد مرتفعة. كما هو موضح في الجدول رقم (5):

الجدول رقم (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

والأوزان النسبية لدرجات تواجد معوقات تطوير الأداء الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي

المجال	الدرجة الكلية للمجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة التواجد
المعوقات التنظيمية	40	23.82	6.571	59.55%	2	متوسطة
المعوقات الشخصية	50	29.94	7.131	59.88%	1	متوسطة
المعوقات المادية	45	26.47	7.645	58.82%	3	متوسطة
استبانة معوقات تطوير الأداء الوظيفي	135	80.23	18.521	59.43%		متوسطة

يبين الجدول رقم (5) أن معوقات تطوير الأداء الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي في مدينة جبلة من أفراد عينة الدراسة متواجدة بدرجة متوسطة ويوزن نسبي بلغ (59.43%)، وقد جاءت المعوقات الشخصية في المرتبة الأولى من حيث درجة التواجد؛ بدرجة تواجد متوسطة ووزن نسبي بلغ (59.88%)، يليها المعوقات التنظيمية بدرجة تواجد متوسطة ووزن نسبي بلغ (59.55%)، ثم المعوقات المادية بدرجة تواجد متوسطة ووزن نسبي بلغ (58.82%). ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنه إذا لم يتمكن المدرسون من امتلاك المهارات والكفايات اللازمة للتعامل مع الطلبة فهذا يشكل عائقاً كبيراً أمام المدرسون لذلك جاءت المعوقات الشخصية في المرتبة الأولى لأنه إذا لم يكن للمدرس شخصية قوية وقدرات تمكنه من أدائه دوره الوظيفي بالشكل الأمثل فسوف يتعرض للكثير من الصعوبات .

وفيما يأتي تفصيل لدرجة تواجد معوقات تطوير الأداء الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي في مدينة جبلة حسب البنود الواردة في كل مجال من المجالات.

أولاً: مجال المعوقات التنظيمية: يوضح الجدول رقم (6) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي ودرجة التواجد لكل بند من بنود مجال المعوقات التنظيمية.

الجدول رقم (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

والأوزان النسبية لدرجات تواجد معوقات تطوير الأداء الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي في مجال المعوقات التنظيمية

م	البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة التواجد
1	قلة الدورات المقدمة لمدرسي التعليم الثانوي	3.35	1.514	67%	1	متوسطة
2	عدم توفر التقنيات التربوية	2.69	1.262	53.8%	7	متوسطة
3	قلة إتاحة المجال لمشاركة المدرسين في عملية تطوير الأداء	3.07	1.180	61.4%	4	متوسطة
4	ضعف استيعاب مدير المدرسة لمتطلبات تطوير الأداء الوظيفي لدى المدرسين	2.28	1.310	45.6%	8	منخفضة
5	ضعف مراعاة الإدارة المدرسية حاجات المدرسين المهنية	3.33	1.114	66.6%	2	متوسطة
6	ضعف الإدارة المدرسية في تنمية روح التعاون بين المدرسين	3.06	0.947	61.2%	5	متوسطة
7	قلة تفعيل الدورات التدريبية في تطوير مستوى الأداء الوظيفي لدى المدرسين	3.20	1.159	64%	3	متوسطة
8	محدودية فرص الترقية في العمل	2.85	1.259	57%	6	متوسطة

تشير النتائج الواردة في الجدول (6) إلى تواجد معوقات تطوير الأداء الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي في مدينة جبلة في مجال المعوقات التنظيمية بدرجة متوسطة، بأوزان نسبية تتراوح بين (53.8%) و(67%)، باستثناء البند (ضعف استيعاب مدير المدرسة لمتطلبات تطوير الأداء الوظيفي لدى المدرسين) الذي جاء بدرجة منخفضة؛ بمتوسط حسابي بلغ (2.28) ووزن نسبي قدره (45.6%). وجاء في المرتبة الأولى كأعلى متوسط حسابي البند (قلة الدورات المقدمة لمدرسي التعليم الثانوي) بمتوسط حسابي بلغ (3.35) ووزن نسبي قدره (67%). ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن سبب ذلك كثرة الأعمال التي يستخدمها المدرسون، والتي تقلل من ممارسة أدائهم الوظيفي، ويؤدي ذلك إلى استخدام أسلوب الإدارة التقليدية بشكل دائم، كما أن افتقار إدارات التعليم إلى قيادات مؤهلة وداعمة للتغيير، ورافضة للأساليب التقليدية في الإدارة وهذا يتفق مع دراسة كما في [2]

ثانياً: مجال المعوقات الشخصية: يوضح الجدول رقم (7) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي ودرجة التواجد لكل بند من بنود مجال المعوقات الشخصية.

الجدول رقم (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لدرجات تواجد معوقات تطوير الأداء

الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي في مجال المعوقات الشخصية

م	البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة التواجد
1	أحد صعوبة في مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين	3.34	1.159	66.8%	1	متوسطة
2	أحد صعوبة في إشراك جميع المتعلمين في المناقشة	3.5	1.161	60.4%	3.5	متوسطة
3	أحد صعوبة في الاهتمام بالمتعلمين الضعاف	2.93	1.140	58.6%	6	متوسطة
4	أحد صعوبة في استخدام مصادر التعلم المتنوعة	2.86	1.161	57.2%	8	متوسطة
5	أحد صعوبة في استخدام أنواع التقييم (المبدئي والتكويني والنهائي)	2.87	1.087	57.4%	7	متوسطة
6	أحد صعوبة في استخدام التغذية الراجعة لتحسين أداء المتعلمين في ضوء نتائج التقييم	3.01	1.092	60.2%	5	متوسطة
7	أحد صعوبة في تصحيح جميع أنشطة وتمارين المتعلمين	2.85	1.082	57%	9	متوسطة
8	أحد صعوبة في استخدام استراتيجيات التعليم المناسبة	2.76	1.168	55.2%	10	متوسطة
9	أحد صعوبة في إعطاء التغذية الراجعة الفورية	3.02	1.233	60.4%	3.5	متوسطة
10	أحد صعوبة في تسجيل نتائج جميع المتعلمين بانتظام	3.28	1.558	65.6%	2	متوسطة

تشير النتائج الواردة في الجدول (7) إلى تواجد معوقات تطوير الأداء الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي في مدينة جبلة في مجال المعوقات الشخصية بدرجة متوسطة، بأوزان نسبية تتراوح بين (55.2%) و(66.8%)، وجاء في المرتبة الأولى كأعلى متوسط حسابي البند (أحد صعوبة في مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين) بمتوسط حسابي بلغ (3.34) ووزن نسبي قدره (66.8%). ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى خوف مدرسي التعليم الثانوي من المساءلة في

حال حدوث إخفاق في أي عمل داخل المدرسة، والخوف من عدم تحقيق الأهداف التعليمية وإنجاز العمل، واللجوء في أغلب الأحيان إلى الحلول الناتجة من الخبرات السابقة، واتفقت هذه النتائج مع دراسة كما في [3] .

ثالثاً: مجال المعوقات المادية: يوضح الجدول رقم (8) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي ودرجة التواجد لكل بند من بنود مجال المعوقات المادية.

الجدول رقم (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

والأوزان النسبية لدرجات تواجد معوقات تطوير الأداء الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي في مجال المعوقات المادية

م	البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة التواجد
1	أجد صعوبة في تغيير شكل قاعة الدراسة بما يتناسب مع الاستراتيجيات	3.05	1.294	61%	2	متوسطة
2	أجد صعوبة في الإمكانات المتاحة لي داخل الصف	2.99	1.319	59.8%	3	متوسطة
3	أجد صعوبة في تشجيع المتعلمين على استخدام مهارات الاتصال	2.83	1.209	56.6%	8	متوسطة
4	أجد صعوبة في مواجهة المشكلات التي تواجهني في أثناء استخدام استراتيجيات التعليم المختلفة	2.80	1.119	56%	9	متوسطة
5	أجد صعوبة في التعامل مع الكثافة الطلابية في الصف	2.98	1.223	59.6%	4	متوسطة
6	أجد صعوبة في إدارة وقت الحصة	2.97	1.182	59.4%	5	متوسطة
7	أجد صعوبة في الاستماع لجميع آراء المتعلمين	2.88	1.238	57.6%	6	متوسطة
8	أجد صعوبة في مشاركة جميع المتعلمين في الأنشطة	3.10	1.296	62%	1	متوسطة
9	أجد صعوبة في تشجيع المتعلمين على السلوك الإيجابي	2.87	1.347	57.4%	7	متوسطة

تشير النتائج الواردة في الجدول (8) إلى تواجد معوقات تطوير الأداء الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي في مدينة جبلة في مجال المعوقات المادية بدرجة متوسطة، بأوزان نسبية تتراوح بين (56%) و (62%)، وجاء في المرتبة الأولى كأعلى متوسط حسابي البند (أجد صعوبة في مشاركة جميع المتعلمين في الأنشطة) بمتوسط حسابي بلغ (3.10) ووزن نسبي قدره (62%). ويمكن تفسير هذه النتيجة بقلة الوسائل التعليمية المتواجدة في المدرسة وعدم امتلاكهم المهارات الأساسية التي تساعدهم في المجال التعليمي ، هذا بدوره يقلل من ضعف التواصل بين المدرس والطلبة وهذا يتفق مع دراسة كما في [2].

نتائج الفرضية الأولى: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد عينة الدراسة على استبانة معوقات تطوير الأداء الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي تبعاً لمتغير الجنس (ذكر - أنثى).

للتحقق من صحة الفرضية، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واستخدام اختبار (T) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطي إجابات أفراد العينة الذكور والإناث على استبانة معوقات تطوير الأداء الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي وكل مجال من مجالاتها، كما هو واضح في الجدول رقم (9).

الجدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (T) لدلالة الفروق بين متوسطي درجات أفراد العينة على

استبانة معوقات تطوير الأداء الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي ومجالاتها تبعاً لمتغير الجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	احتمال الدلالة	القرار
المعوقات التنظيمية	ذكر	88	23.59	6.313	0.481	0.631	غير دال
	أنثى	74	24.09	6.899			
المعوقات الشخصية	ذكر	88	29.83	7.143	0.223	0.824	غير دال
	أنثى	74	30.08	7.163			
المعوقات المادية	ذكر	88	26.86	6.996	0.704	0.483	غير دال
	أنثى	74	26.00	8.376			
الاستبانة الكلية	ذكر	88	80.28	18.398	0.037	0.971	غير دال
	أنثى	74	80.18	18.791			

يظهر من النتائج الواردة في الجدول رقم (9) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد عينة الدراسة على استبانة معوقات تطوير الأداء الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي وكل مجال من مجالاتها تعزى لمتغير الجنس. ويمكن تفسير هذه النتيجة أن مدرسي المدارس الثانوية ذكوراً وإناثاً يسعون إلى بذل مجهود كبير من أجل النهوض بالعملية التعليمية، وفقاً للتعليمات والقوانين والسياسات التربوية. فضلاً عن تشابه الظروف التعليمية وبرامج الإعداد والتأهيل والتدريب لجميع المدرسين.

نتائج الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على استبانة معوقات تطوير الأداء الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (معهد – إجازة جامعية – دبلوم).

للتحقق من صحة الفرضية، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على استبانة معوقات تطوير الأداء الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي وكل مجال من مجالاتها تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (معهد – إجازة جامعية – دبلوم)، كما هو واضح في الجدول رقم (10).

الجدول رقم (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على استبانة معوقات تطوير الأداء الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي ومجالاتها تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المجال	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المعوقات التنظيمية	معهد	47	23.26	5.293
	إجازة جامعية	74	23.28	7.293
	دبلوم	41	25.44	6.396
المعوقات الشخصية	معهد	47	28.23	7.090
	إجازة جامعية	74	29.58	6.981
	دبلوم	41	32.56	6.870
المعوقات المادية	معهد	47	25.87	7.424
	إجازة جامعية	74	26.14	7.530
	دبلوم	41	27.76	8.130
الاستبانة الكلية	معهد	47	77.36	18.261
	إجازة جامعية	74	79.00	18.406
	دبلوم	41	85.76	18.521

يظهر من النتائج الواردة في الجدول رقم (10) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد عينة الدراسة على استبانة معوقات تطوير الأداء الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي وكل مجال من مجالاتها تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، ولمعرفة دلالة هذه الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي الجانب للمقارنات المتعددة (ANOVA)، ويبين الجدول رقم (11) هذه النتائج.

الجدول (11): نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للمقارنة بين مستوى معوقات تطوير الأداء الوظيفي لدى مدرسي

التعليم الثانوي ومجالاتها لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطات المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
المعوقات التنظيمية	بين المجموعات	143.734	2	71.867	1.678	0.190
	داخل المجموعات	6808.074	159	42.818		
	المجموع	6951.809	161			
المعوقات الشخصية	بين المجموعات	427.963	2	213.982	0.385	0.614
	داخل المجموعات	7758.537	159	48.796		
	المجموع	8186.500	161			

0.454	0.793	46.451	2	92.902	بين المجموعات	المعوقات المادية
		58.600	159	9317.444	داخل المجموعات	
			161	9410.346	المجموع	
0.077	2.603	875.337	2	1750.674	بين المجموعات	الاستبانة الكلية
		336.330	159	53476.412	داخل المجموعات	
			161	55227.086	المجموع	

يظهر من النتائج الواردة في الجدول رقم (11) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى معوقات تطوير الأداء الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي لدى أفراد عينة الدراسة على الاستبانة ككل وعلى مجالاتها الثلاثة تعزى لمتغير المؤهل العلمي. ويمكن تفسير هذه النتيجة أن المدرس أصبح لديه حصيلة علمية ومعرفية واكتساب مهارات ومعلومات جديدة، تجعله قادراً على استيعاب الضغوط وكيفية التعامل معها، وبالتالي ينعكس ذلك على مستوى الأداء لديهم. نتائج الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على استبانة معوقات تطوير الأداء الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات - من 5 إلى 10 سنوات - أكثر من 10 سنوات).

للتحقق من صحة الفرضية، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على استبانة معوقات تطوير الأداء الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي وكل مجال من مجالاتها تبعاً لمتغير سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات - من 5 إلى 10 سنوات - أكثر من 10 سنوات)، كما هو واضح في الجدول رقم (12).
الجدول رقم (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على استبانة معوقات تطوير الأداء

الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي ومجالاتها تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

المجال	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المعوقات التنظيمية	أقل من 5 سنوات	48	23.27	5.148
	من 5 - 10 سنوات	61	23.25	6.978
	أكثر من 10 سنوات	53	24.98	7.178
المعوقات الشخصية	أقل من 5 سنوات	48	29.06	7.453
	من 5 - 10 سنوات	61	29.31	6.166
	أكثر من 10 سنوات	53	31.47	7.733
المعوقات المادية	أقل من 5 سنوات	48	25.48	7.062
	من 5 - 10 سنوات	61	25.43	7.529
	أكثر من 10 سنوات	53	28.57	7.989
الاستبانة الكلية	أقل من 5 سنوات	48	77.81	18.061
	من 5 - 10 سنوات	61	77.98	18.551
	أكثر من 10 سنوات	53	85.02	18.315

يظهر من النتائج الواردة في الجدول رقم (12) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجات أفراد عينة الدراسة على استبانة معوقات تطوير الأداء الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي وكل مجال من مجالاتها تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، ولمعرفة دلالة هذه الفروق تم استخدام تحليل التباين الأحادي الجانب للمقارنات المتعددة (ANOVA)، ويبين الجدول رقم (13) هذه النتائج.

الجدول (13): نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للمقارنة بين مستوى معوقات تطوير الأداء الوظيفي لدى مدرسي

التعليم الثانوي ومجالاتها لدى أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطات المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
المعوقات التنظيمية	بين المجموعات	106.037	2	53.018	1.231	0.295
	داخل المجموعات	6845.772	159	43.055		

			161	6951.809	المجموع	
0.162	1.842	92.699	2	185.398	بين المجموعات	المعوقات الشخصية
		50.321	159	8001.102	داخل المجموعات	
			161	8186.500	المجموع	
0.305	1.039	73.215	2	346.430	بين المجموعات	المعوقات المادية
		57.006	159	9063.916	داخل المجموعات	
			161	9410.346	المجموع	
0.071	2.684	901.905	2	1803.809	بين المجموعات	الاستبانة الكلية
		335.995	159	53423.277	داخل المجموعات	
			161	55227.086	المجموع	

يظهر من النتائج الواردة في الجدول رقم (13) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى معوقات تطوير الأداء الوظيفي لدى مدرسي التعليم الثانوي لدى أفراد عينة الدراسة على الاستبانة ككل وعلى مجالاتها الثلاثة تعزاً لمتغير سنوات الخبرة. ويمكن تفسير هذه النتيجة باختلاف سنوات الخدمة لدى المدرسين في المجال التعليمي ، وقد يعزى ذلك إلى أن تحسين الأداء الوظيفي لدى المدرسين يرتبط بالالتزام بالقوانين والتعليمات والسياسات التربوية كما أن جميع المدرسين يخضعون لدورات وورشات عمل في بداية خدمتهم، مما يعزز خبرتهم في مجال عملهم وتخصصه.

المقترحات:

في ضوء الدراسة الحالية ونتائجها، فإن الباحثة تقدم المقترحات الآتية :

- 1- الاهتمام بمتطلبات النمو المهني والوظيفي للمدرسين، وأوضاعهم الاجتماعية، والنفسية، والوظيفية، والمادية، والبحث في الطرق التي ترفع من أدائهم الوظيفي.
- 2- تكثيف برامج للمدرسين عن طريق عمل ورش ودورات تدريبية تختص بتحسين الأداء الوظيفي (التخطيط للدرس، بيئة التعلم، استراتيجيات التدريس ، التقييم) و تركز هذه الدورات على الجوانب العملية أكثر من الأمور النظرية لدى مدرسي المرحلة الثانوية.
- 3- إجراء العديد من الأبحاث حول معوقات الأداء الوظيفي، وعلى عينات مختلفة في ظل التغيرات المتلاحقة .

Reference

- [1] I. Muhammad Mahasneh. *Managing and evaluating job performance between theory and application*, Dar Jarir for Publishing and Distribution, Jordan, (in Arabic), 2011.
- [2] A. Hamad bin Saad . *The impact of material and moral incentives on employee performance*, Arab Journal of Scientific Publishing, (in Arabic), Issue 21,2020.
- [3] A. Ali. *Educational obstacles and problems facing primary school teachers and their impact on academic performance*. Unpublished doctoral dissertation. College of Education, Sudan University of Science and Technology, (in Arabic), 2008.
- [4] H. Mohammed. *Total Quality Management and Job Performance*, Dar Jalis for Publishing and Distribution, Jordan, (in Arabic), 1sted,2011.
- [5] H. Malak and K. aheel, Amal. *Obstacles to teaching the science course in the second cycle of basic education from the teachers' point of view*. Al-Baath University Journal for Humanities, Al-Baath University, (in Arabic), Vol. 41, No. 85, 2019.
- [6] D. Abdul Bari; and Al. Sabbagh, Zuhair. *Human resources management in the twenty-first century*. A systematic approach: Dar Wael for Publishing, (in Arabic), 2008.

- [7] O. Asaad Ahmed Mohammed. *The impact of organizational culture on the level of organizational performance*, Master's thesis, Islamic University - Gaza, Palestine, (in Arabic), 2008.
- [8] M . Anwar and A. Dawoud, Afifa and A. Thuwaini, Salah. *The extent of the impact of some motivating factorsfor mathematics teachers to participate in online professional development courses in the State of Kuwait.*(in Arabic), 2018.
- [9] M . Hani Mohammed .*Human Resources Management*, Dar Al-Moataz for Publishing and Distribution.(in Arabic). 1st ed,2015.
- [10] N. Jamil and Yaqoub. *Organizational Behavior in Educational Administration and Supervision*, Gaza: Dar Al-Manara, (in Arabic). 2000.
- [11] S. Ministry of Education .*The internal regulations of secondary schools*, amended by Resolution No. 8/443, dated 9/20/1437 AH corresponding to6/25/2016.
- [12] G. *Administrator and Staff Perception of the Leadership Role in the Effective Operationalization of the Mission ofthe 21st Century Christian School* «Dissertation Abstract International 2015, DAI-A. 64/03 »P. 737
- [13] R. Saeed. " *Factors Affecting the Performance of Employees at Work Place in the Banking Sector of Pakistan* " COMSATS, Institute of Infromation Technology, Sahiwal, Pakistan,2013.
- [14] A. Hamad, M. *Work Stress and its Relationship to Job Performance Among Teachers of Independent Schools in Qatar*. (Unpublished Master's Thesis). University of Jordan. Amman, Jordan,2015.
- [15] S. E . *Influence of leadership style on teachers job productivity in public secondary schools in taraba state Nigeria*. Journal of Education and Practice.6.(10),2015,211-241. Smith, M(2002). Competence and competency, Retrieved 10/04/2012 from www.infed.org