

مسنوى تقييم اداء المرشدين التربويين كمنبئ عن مسنوى رضاهم عن تقييمهم

م.د. نضال نجيب عارف العزاوي / معهد الفنون الجميلة للبنات

استلام البحث: ٢٠٢٠/١٢/١٣ قبول النشر: ٢٠٢١/١/١٤ تاريخ النشر: ٢٠٢١/٧/١

الملخص

يهدف البحث الحالي الكشف عن مستوى رضا المرشدين عن تقييم ادائهم بحسب الجنس (ذكور - اناث) و صياغة المعادلة التنبئية لمستوى الاداء (متغير تابع) من معرفة مستوى رضاه عن التقييم (متغير مستقل) ، ولتحقيق الاهداف استخدمت الباحثة مقياس الرضا عن التقييم والذي تكون من (١٦ فقرة) يحتوي على بدائل الاجابة تقيس مستوى الرضا (ضعيف ، متوسط ، عالي) (١،٢،٣) اي بمتوسط فرضي مقداره (٣٢) ، تم التحقق من صدق وثبات المقياس ، واستمارة تقييم الاداء السنوي للمرشدين التربويين ، كانت عينة البحث متكونة من ١٠٠ مرشد تربوي بواقع ٤٥ من الذكور و ٥٥ من الاناث ، توصلت نتائج البحث ان مستوى الرضا عن الاداء هو دون الوسط عند مقارنته مع المتوسط الفرضي لمقياس الرضا عن التقييم ، ان متغير الجنس غير مؤثر في مستوى الرضا عن التقييم .

الكلمات المفتاحية للبحث: تقييم الأداء، المرشدين التربويين، الرضا

**The Level of Evaluation of the Educational Counselors
'Performance as a Predictor of their Level of Satisfaction of
Evaluation**

Dr. nedhal najeeb alazawi

Fine arts insinuate of girls

nedhalalazawi911@gmail.com

Abstract

The current research aims to reveal the level of satisfaction of the Counselors with the evaluation of their performance according to gender, and to formulate the predictive equation for the level of performance through knowing the level of satisfaction with the evaluation. 16 paragraphs contains alternatives that measure the level of satisfaction (weak, medium, and high) (1, 2, 3), that is, with a hypothetical average of (32). The study sample consisted of (100) educational counselors included (45) males and (55) females. The results concluded that the level of satisfaction with performance is below the mean when compared with the hypothetical average of the scale of satisfaction with evaluation, that the gender variable does not affect the level of satisfaction with the evaluation.

Keywords: performance evaluation, educational counselors, satisfaction

الفصل الاول :

التعريف بالبحث

مشكلة البحث :

ان رضا المرشدين التربويين هي طريقة فعالة لأصحاب القرار للتعرف على الحالة الشعورية وتوفير معلومات مفيدة لأداره بيئة العمل بإيجابية ضمن نطاق التفاعل بين العلاقات الانسانية بين افراد بيئة العمل (المدير والمرشد النفسي والمسترشد) وعليها يتوقف تطوير المؤسسة وتحسين اداء عناصرها ، قد يتبادر الى تفكير الباحث العلمي الضروريات المتعلقة بالمسؤوليات المهنية ضمن مجال العملية التعليمية ولا سيما العملية الارشادية وكل هذه الانشطة لغرض تطويرها وتحسينها الحاجة الى عملية تقييم من قبل اصحاب القرار ، في ضوء ما تقدم شعرت الباحثة بمشكلة البحث من تفاعلها مع المرشدين التربويين من خلال عملها في مهنة ارشاد النفسي خلصت الى ضرورة الوقوف على مستوى رضا المرشدين التربويين وعن عملهم و تقييم ادائهم ، ، لذا تحاول الباحثة الكشف عن مستوى تقييم الاداء عند المرشدين التربويين والكشف عن مستوى ادائهم الوظيفي من جانب ومستوى رضاهم عن تقييم الاداء من جانب اخر ويحاول البحث الحالي الاجابة عن التساؤلات الاتية:

١. ما هي اجراءات تقييم اداء المرشدين التربويين؟

٢. هل هناك رضا ذو معنى لدى المرشدين عن تقييم ادائهم ؟

٣. هل يمكن التوقع (التنبؤ) بمستوى اداء المرشد التربوي بمعرفة مستوى رضاه ؟

اهمية البحث :

يعدالرضا Satisfaction من اكثر المكونات النفسية ضمن علم النفس التنظيمي Organizational Psychology أذ ان هناك صعوبة في تحديده بسبب تداخل المتغيرات النفسية فيما بينها ضمن العلاقات الوظيفة وبالرغم من ذلك وردت تعاريف لمصطلح الرضا ومنها هو معنى ادراك العاملين كصفة سارة او غير سارة والمرتبط بالوظيفة (سالم، ٢٠٠١: ٢٤٥) ، ومنها تداخل مصطلح الرضا بالوظيفة ويطلق عليه الرضا الوظيفي ، وهذا كثيرا ما نجده في عناوين الابحاث النفسية والتربوية والادارية . ومن الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي دراسة ،(القحطاني،٢٠١٧) اذ توصلت نتائج الدراسة الى علاقة الرضا الوظيفي بمتغيرات اخرى نفسية ومعرفية منها السمات الابتكارية . واذا ما اعتبرنا ان عملية الاداء هي من الوظائف المهمة والرئيسة لأي مؤسسة تعليمية منها او صناعية نجد ان الرضا عن التقييم يسهم في زيادة فرص الرقي والتقدم والنجاح في العمل كما اشار Stone يتكامل الفرد مع عمله و رغبته في التطور وتحقيق اهدافه الاجتماعية (السلطان ،٢٠٠٤: ١٩٥).

ويلعب تقييم الاداء Performance Assessment دورا فعالا في ضوء مفهومه والذي يقوم على جمع المعلومات حول الاداء وتقدير قيمة له يستند عليها اتخاذ قرار ما ، وهو عملية ادارية تهدف الى تحديد نقاط

قوة وضعف حول الجهود التي يبذلها الفرد والسلوكيات التي يمارسها في موقف معين وفي تحقيق اهداف المؤسسة (مجيد، ٢٠١٢) ومنها يحقق فوائد معينة منها اشعار العاملين بمسؤولياتهم ووضع خطط تطويرية وتطوير اداء العاملين في ضوء التغذية الراجعة feed-back (المغربي، ٢٠٠٧: ١٦٧) فضلا عن كونه اسلوباً علمياً وموضوعياً في تقدير الاداء لغرض تطويره وبالتالي تطوير المؤسسة التعليمية ولغرض تحقيق هذا التطور او التحسين يتطلب عملية قياس وكما عرفها (Stenven ١٩٧٦) هي عملية منظمة تقوم على اعطاء ارقام او رموز لتكميم الاشياء وفق قواعد محددة (العبيدي، ٢٠١٩: ١٥) وتقوم عملية قياس الاداء على استخدام ادوات مختلفة باختلاف طبيعة سلوكيات المتغير المقاس منها مقاييس تقدير Rating Scales منها لفظية او عددية وقوائم شطب Check List وبطاقات ملاحظة وغير ذلك (عودة، ١٩٩٨: ٣٩٨) وتقييم الاداء هو عملية منظمة تستهدف تحديد مستوى الاداء الفعلي ومقارنته بالأداء المستهدف ويقوم على تحديد نقاط القوة والضعف (ابو قحف، ٢٠٠٢: ٤٨٣). في هذا التعريف وتعريف اخرى يعد من الجوانب الضروري وهناك حاجة ملحة للبحث فيه لان الفائدة الرئيسة وذات اهمية عملية هي تحسن الاداء في ضوء نتائج التقييم فضلا عن ذلك يساعد في ديمومة المنظمة او المؤسسة التعليمية او الاقتصادية وتحقيق اهدافها الاستراتيجية (الغالي وادريس، ٢٠٠٩: ٣٨٠).

وتتعلق الباحثة في الربط ما بين تقييم ادائه وبشعوره بالرضا من الفكرة ان المرشد التربوي يعد الركيزة الاساسية التي يعتمد عليها تحقيق اهداف المؤسسة التعليمية فهذا يعني ان الجوانب النفسية للمرشد التربوي اذا ما كانت ايجابية يزيد من دافعية انجازه في المجال التربوي والنشاط العلمي ومسؤوليته المجتمعية ، لذا يمكن القول ان كسب رضا المرشد في تقييم ادائه بموضوعية يقابل جهداً علمياً كبيراً تتطور العملية الارشادية ككل من خلاله يلعب الرضا عن تقييم الاداء في معالجة العوامل المؤثرة على الاداء والمرتبطة ببيئة العمل.

ويلعب المرشد التربوي الفعال دورا في بناء مخرجات العملية التعليمية في مستوى الجودة المطلوبة من خلال المعالجات النفسية المستندة للمتعلمين الذين لديهم مشكلات نفسية او مدرسية او اجتماعية واشباع حاجاتهم الارشادية Counseling Needs ولتحقيق اهداف المدرسة خاصة والاهداف التربوية عامة والقيام بوظائفها المختلفة ووضع اسس الارتقاء بمستوى المهني للمرشد التربوي اذا ما احسن اختيارهم في ضوء شروط علمية و ذوي الكفاءة الادارية عالية تكون اطرا مرجعيا لجودة الاداء ويهدف التطوير والتجديد وتغيير افكار المتعلمين من تقليدية الى افكار مبدعة ابتكارية ويرتفع الى اعلى هرم مستوى طموحه ويمتد اثر المرشد الفعال الى يكون وسيط ما بين الطلبة وسوق العمل بعد التخرج من خلال عملية التوجيه المهني والتي تقع ضمن مجال عمله واختصاصه. وتلعب المتغيرات المتنبئة دورا علميا في اعطاء وصف كمي للمنتوق من تفاعل المتغيرات المستقلة والتابعة فضلا عن تعد جزءا مكملا لعملية اتخاذ القرارات (الوردي، ١٩٩٠: ١٧).

ويمكن ان توضيح الاهمية العملية بالنقاط الاتية :

١. تعزيز البحوث في مجال تقييم الاداء من حيث اكتساب الرضا عنها .
٢. تحليل اليات تقييم الاداء من وجهة نظر المستفيدين منها.
٣. التحقق من امكانية الاستفادة من النتائج في وضع خطط تطويرية لتطوير اليات التقييم وتطوير ادارة المدرسة والمرشدين ومرشدي الصفوف.
٤. ابراز اهمية تطبيق نظام يستند على اتجاهات ايجابية لدى المرشدين.
٥. الوصول الى نظام تقييم فعال وسليم وقادر على الحصول على تقدير واقعي وحقيقي لمستوى الاداء.
٦. الحصول على معادلة تنبؤية للكشف عن مستوى الاداء مسبقا في معرفة مستوى رضاه عن تقييمه.

اهداف البحث:

يهدف البحث الحالي التعرف الى:

- مستوى رضا المرشدين عن تقييم ادائهم تبعا لمتغير الجنس(ذكور - اناث)
- صياغة المعادلة التنبؤية لمستوى الاداء (متغير تابع) من معرفة مستوى رضاه عن التقييم (متغير مستقل)

حدود البحث :

يتحدد البحث الحالي المرشدين التربويين في المدارس الثانوية في بغداد للسنة الدراسية ٢٠١٩ - ٢٠٢٠

تحديد المصطلحات :

- تقييم الاداء: Performance Assessment

عرفه الطشان ٢٠١٨: هو عملية قياس الاداء ومقارنة النتائج المتحققة بالنتائج المستهدفة ومدى تحقيق الاهداف وتنفيذ الخطط واتخاذ القرار لتحسين الاداء (الطشان، ٢٠١٨: ٢١٠).

- الرضا Satisfaction :

- لغوياً: هو ضد السخط، وارتضاه : راه اهلا ورضي عنه ،احبه واقبل عليه (ابن منظور، ٢٠٠٥: ١٦٨).

١. تعريف (Haward & Sheth) : هو الحالة العقلية للفرد التي يشعر بها عندما يحصل على ثواب كافي

مقابل الجهد المبذول وهو حكم وادراك الفرد اتجاه متغيرات وظروف معينة في عمله(سالم، ٢٠٠١: ٣٥٤).

٢. التنبؤ Predictor :

عرفها علام ٢٠٠٠ : هو المتغير الذي يتنبأ بمتغير الاخر بمعرفة قيمته ويطلق عليه المتغير

المستقل (علام، ٢٠٠٠: ٣٦٣)

الفصل الثاني

الخلفية النظرية ودراسات سابقة

مقدمة: تتضمن فكرة العرض متغيرين رئيسيين هما الرضا Satisfaction وتقييم الاداء Performance Assessment والعلاقة الوظيفية بينهما ، واذا ما تحدثنا عن انواع المتغيرات نجد ان دقة تقييم الاداء وموضوعيته هو متغير مستقل الذي يؤثر في رفع مستوى الرضا كمتغير تابع ويؤدي الى الاداء الجيد وتطوير المؤسسة التعليمية او غيرها وتحقيق اهدافها بصورة عامة.

١. الرضا : Satisfaction

مصطلح الرضا كما عرّف سابقا من حيث اللغة هو ضد السخط والرضا كمفردة تستخدم في حياتنا اليومية في مجالات متعددة منها الدينية من خلال العلاقة بين الخالق الله سبحانه وتعالى والمخلوق والذي يحرص على كسب رضا الله عنه والاجتماعية ما بين رضا الوالدين عن سلوكيات ابنائهم وعن صاحب العمل عن اداء عماله وعن اصحاب القرار في المؤسسات التعليمية بمختلف مستوياتها عن اداء التدريسين والموظفين الاداريين ، نخلص ان مصطلح الرضا يرتبط منطقيا ووظيفيا بالعمل او الوظيفة وشائع استخدامه بالرضا الوظيفي Job Satisfaction وهذا لا يختلف عن المتغير الرئيس وهو الرضا عن تقييم الاداء Assessment Performance باعتبار ان عملية التقييم هي وظيفة اساسية من وظائف المؤسسة التعليمية بمختلف مستوياتها العلمية من المدارس الى الجامعات.

وعند الاطلاع على تعاريف متعددة عن الرضا الوظيفي من الممكن ان تتبلور لدى الباحثة فكرة عن مفهوم الرضا الوظيفي ويعرف Stone ١٩٦٩ هو حال من التكامل بين الفرد وعمله من خلال التفاعل مع بيئة العمل ورغبته بالتطور، ويراه Loky ما يشعر به الفرد من ارتياح تنتج عن تقييم خبراته المهنية التي تنتج عمله (كشروود، ١٩٩٥: ٤٠) والنمو(السلطان، ٢٠٠٤: ١٩٦). ويرى (Loulou ١٩٧٥) هو الشعور بالارتياح والسعادة اتجاه العمل بذاته وبيئة العمل (عاشور، ٢٠٠٥: ٥٣) ، وفي ضوء ما تقدم تحدد الباحثة ان مفهوم الرضا الوظيفي يقوم على قوة ارتباطه بجودة الحياة الداخلية للعمل وردة الفعل الايجابية عن مدى تحقيق الوظيفة لا هداف الفرد وشعوره بالسعادة واشباع حاجاته النفسية والاجتماعية نتيجة تطابق بين ما اداه من عمل والحصول على ما توقعه من مكافأة او تقييم موضوعي او ترقية او تطوير مهاراته الاجتماعية والادائية. اما بالنسبة لأهميته تكون باتجاهين اولهما اهميته بالنسبة للفرد لان الفرد يقضي الكثير من وقته في العمل وهذا يعني ان العمل مهم بالنسبة اليه يعتمد ذلك على مستوى الرضا لديه وهذا ما اشار اليه (ليكرت Likert) ان زيادة في مستوى الرضا تصاحبها زيادة في الانتاجية (الصبيحي، ٢٠١٢: ٩). اما اهميته بالنسبة للمؤسسة تنعكس في تحسين وارتفاع الانتاج وتحقيق اهدافها وتطوير وتحسين ادائها وهذا ينعكس ايضا على المجتمع في تحسين المعيشة (شوقي، ٢٠٠٥: ١٩). ويعتقد (عواد، ٢٠١٥) من مكونات الرضا هو القناعة Contentment

بالعمل فاذا ما وصل الفرد او العامل (المرشد التربوي) الى قناعة تامة عندها يمكن التنبؤ ان مستوى ادائه يصل الى جودة العمل (عواد، ٢٠١٥: ١١٥)

وينقسم الرضا على نوعين حسب نطاق مكوناته فهناك الرضا الخاص او النوعي عن احدى مكونات الرضا متعددة مثلا الاجور او الرواتب ونمط القيادة والتقييم والحوافز المادية والمعنوية والترقية وغيرها فقدر يكون راضيا عن القيادة وليس راضيا عن الاجور اما الرضا العام فيكون اما راضٍ او غير راضٍ بصورة عامة (شوقي، ٢٠٠٠: ٢٢١) ويطلق عليه (Re geoor ١٩٩٩) الاسلوب العام (شومان، ٢٠٠٨: ٩٠) والتي ستعتمده الباحثة في البحث الحالي وتلخص (الصبحي، ٢٠١٢) خصائصه والعوامل المؤثرة فيه ويتصف الرضا الوظيفي انه يخص الفرد من حيث دوافعه واتجاهاته وحاجاته وانه متداخل مع متغيرات نفسية مثل الثقة بالنفس والدافعية والضغوط النفسية وثقافته المهنية ويرتبط بمنظومة العمل فضلا عن انه حالة State وليس سمة Trait مستقلة، اما العوامل المؤثرة فيه منها عوامل داخلية تخص الفرد من مهارات معرفية وتأهيل العلمي والخبرة الميدانية وعوامل خارجية تخص محتوى العمل وتنظيمية خاصة بالأداء والانجاز (الصبحي، ٢٠١٢: ١١).

وتضمن الادب النفسي بما يتعلق بالرضا الوظيفي نظريات فسرتة وفق افتراضات مختلفة وصنفها المختصون الى مجموعتين الاولى مجموعة نظريات المحتوى Content Theories وتشمل نظرية الحاجات (Maslow ١٩٥٩) والتي تفترض ان الرضا يحدث عندما تشبع حاجات الفرد والتي رتبها في شكل هرم ويطلق عليه الأنموذج الهرمي للحاجات Hierarchical Model for Needs والثانية نظرية العاملين Herzberg ١٩٥٤ وهناك مجموعتين من العوامل الاولى الدافعة للرضا والثانية عاققة للرضا والثالثة نظرية الانجاز (McClelland ١٩٥٣) وتفترض ان مستوى الرضا يتوقف على الانجاز للعمل كمنظومة واحدة ، والمجموعة الثانية نظريات العمليات Processes Theories وتقوم على افتراض على ان الرضا يتحكم بالعمليات المتعلقة بالدوافع واتخاذ القرارات بشأن سلوكه وحاجاته وقيم توقعاته نحو عمله وتضم نظرية التوقع (Vroom ١٩٦٣) ونظرية العدل (Adams ١٩٦٣) (السرطان، ١٩٩٨: ١٧-١٩). فضلا عن هناك تصنيفات اخرى لا تختلف كثيرا فيما بينها ، وتلخص الباحثة الى مهمما اختلفت النظريات في افتراضاتها ومدخلها التفسيرية يتفقون على ان الرضا الوظيفي هو حالة State بمعنى غير ثابتة مطلقا وترتبط بالمثير بقوته ومن هذه المثيرات العوامل المتعلقة بالأداء (نظرية Herzberg ١٩٥٤) واشباع حاجاته الاساسية والثانوية (نظرية Maslow ١٩٥٩) والخلاصة النهائية ان العلاقة بين الرضا الوظيفي ومستوى الاداء علاقة ارتباطية طردية بلغة الاحصاء ، بمعنى كلما ارتفع مستوى الرضا العام او الخاص ارتفع مستوى الاداء ويرتفع معه تطوير العمل والمؤسسة واهدافها ، وعندما نعود الى المتغير الرئيسي وهو الرضا عن التقييم الجامعي تفكر بمستوى اداء التدريسي واهداف ورؤية ورسالة الكلية او الجامعة وتفكر .

ويلخص (شومان، ٢٠٠٨) علاقة الرضا بوصفه متغيراً نفسياً ببعض المتغيرات النفسية والمعرفية وعلى النحو الاتي :

١. يزداد بزيادة العمر خاصة بالنسبة للذكور وقد تنعكس اتجاه العلاقة الطردية في مجتمعان اخرى
٢. اختلفت الدراسات بمتغير الجنس او النوع Gender قسم منها ان الذكور اقل رضا من الاناث والقسم الاخر بالعكس
٣. يرتبط التأهيل العلمي بالرضا بعلاقة طردية اي كلما زاد مستوى التأهيل زاد مستوى الرضا
٤. تبدو العلاقة الارتباطية منحنية بالنسبة لمتغير سنوات الخدمة يزداد الرضا بزيادة سنوات الخدمة الى حد معين ثم تنعكس العلاقة بعد هذا الحد من سنوات الخدمة(شومان، ٢٠١٥: ٩٠-٩١).

وستعتمد الباحثة هذه الافكار في تفسير النتائج المتوقعة لاحقا.

٢. تقييم الاداء Performance Assessment :

المتغير الرئيس الثاني هو تقييم الاداء الجامعي وهو مصطلح مركب من التقييم Assessment والاداء Performance ،وقد وردت تعاريف للتقييم رغم تداخله مع مصطلح التقويم Evaluation فهو عملية منظمة لتقدير شيئا ما تقديرا كميا ونوعيا وفق معايير محددة مسبقا ترتبط بالوصف الوظيفي لمهنة الاداء (العبيدي، ٢٠١٨: ٤)، وهناك ما يربطه بإصدار حكم حول ما يقوم به الفرد من ممارسات او أنشطة بغية اتخاذ القرارات المناسبة(الشافعي، ٢٠٠٦: ٢٥٢) ، ويوجد من يعرفه من خلال عملية قياس الاداء هي عملية منظمة تهتم بجمع المعلومات وتحليلها لغرض تحديد مستوى تحقق الاهداف (العبادي والطائي، ٢٠١١: ٣٨٢) ومن ما تقدم من تعاريف وتعريف اخرى ان عملية التقييم عملية منظمة (عملية قياس) مخططة لها وتستند على معايير او محكات تشتق من الاطار النظرية للأداء ،

اما الاداء فهو الشيء او الظاهرة التي تورد في كثير من تعاريف التقويم او التقييم والذي سنورد تفاصيله وفي ضوء حدود البحث الحالي هو الاداء للمرشدين التربويين ان الارشاد النفسي ومن خلال خبرة الباحثة فيه يؤثر في تعديل او تغيير سلوك المسترشدين الذين لديهم مشكلات نفسية او اكااديمية من خلال تحملهم مسؤولياتهم تجاه مشاكلهم . وعندما نتحدث عن تقييم الاداء من الحكمة ان ندرك معادلة تقييم الاداء اي من يقم المرشد التربوي والمقصود هنا مدير المدرسة والمشرف الاختصاص وبنظرة موضوعية نجد ان الرضا عن التقييم تقوم على ما يلي

١. دور الصداقة الايجابي في العمل
 ٢. التفكير الجمعي في حل مشكلات العمل
 ٣. الاسناد المعنوي للعاملين
 ٤. الخصائص الشخصية للمشرف او المدير (عاشور، ٢٠٠٥: ٤٠)
- وما تقدم يستند إلى آلية تقييم الاداء العلمية والموضوعية والشاملة ويحتاج الى اساليب تقييم متنوعة منها نوعية وكمية (عودة، ١٩٨٨: ٣٩٥). اذا كان هدف تقييم الاداء الوصول الى جودة الاداء فلا بد من التأكد من توافر الكفايات التدريسية والتخطيط للتدريس والعلاقات الانسانية مع عناصر العملية التعليمية ومن ضمنهم المرشد

التربوي والمشرف الاختصاص (العمري واخرون، ٢٠١١: ٨٨٣) ويتفق معهم (Thompson، ٢٠٠٠: ٦١) وهناك ما يضيف الأنشطة والانتاج العلمي وتحمل المسؤولية المجتمعية (بارة والامام، ٢٠١٧: ١٢٧). اما قياس تلك المؤشرات فلها ادوات قياس محددة منا يسمى مقاييس Scales والتي تلائم المتغيرات النفسية مثل الرضا الوظيفي ومنها يسمى الاختبارات Tests وتستخدم لقياس المتغيرات المعرفية والعقلية مثل الذكاء والتفكير والتحصيل والنوع الثالث يسمى مقاييس التقدير Rating Scales لقياس المهارات العملية التي تقوم على الاداء منها استمارة تقييم الاداء الجامعي او المعلمين وغير ذلك (Kelinger، ١٩٧٣: ٣٥٣). ولكي نحصل على تقييم الاداء يمكن الركون الى نتائجه ويمكن تعميمها واتخاذ القرارات في ضوء احكام التقييم، فمن الضرورة العلمية ان تتصف بالخصائص الآتية:

١. الصلاحية او الصدق Validity وهي قدرة اداة القياس على قياس سلوكيات الاداء والمحدد ضمن محتوى الوصف الوظيفي لنوع الاداء فشلا عن شمولية جميع جوانب الاداء .
 ٢. الثبات او الاستقرار النتائج Reliability وهي قدرة الاداة على اعطاء نتائج مستقرة ومتسقة في كل مرة تطبيق باختلاف العينة او اختلاف المقوم .(عباس، ٢٠٠٣: ٥٦)
 - وستقوم الباحثة بالتحقق من هذه الشروط لأداة القياس وهو مقياس الرضا عن تقييم الاداء لدى المرشدين التربويين في المدارس .
 - ان تقييم الاداء وفق ما عرض سابقا من افكار ورغبة الباحثة من باب الضرورة العلمية اذا ما تحققت ستكسب رضا المرشدين التربويين وتعد اداة قياس تقييم الاداء من العوامل الدافعة للرضا وحسب مفهوم نظرية العاملين ل(هير زبرجHerzbreg، ١٩٥٣) ويتحدد الرضا عن تقييم الاداء بما يأتي:
 ١. ان تتوافر لدى المقيمين للأداء ثقافة التقييم الموضوعي.
 ٢. ان تتوافر في استمارة تقييم الاداء المعتمدة رسميا الشروط سابقة الذكر .
 ٣. ان يوظف مستوى الاداء من مخرجات قياس الاداء في تطوير التدريسي وتطوير المؤسسة التعليمية.
 ٤. الاستفادة من عملية التغذية الراجعة feed-back في معالجة نقاط الضعف وتقوية نقاط القوة .
- ويتم تقييم اداء المرشد التربوي سنويا وفق استمارة اداء والمعمة من قبل وزارة التربية (ملحق ١) ويقوم بملئها المشرف الاختصاصي ومدير المدرسة وتتألف من قسمين الاول يتعلق بالمعلومات العامة من الاسم واسم المدرسة وعدد سنوات الخدمة وتاريخ الزيارة والقسم الثاني يتألف من ٢٠ فقرة تغطي مؤشرات التقييم الاداء وهي عبارة عن مهام يفترض يؤديها المرشد التربوي ويتبع كل فقرة سلم تقدير كمي يتألف من خمسة درجات يقدرها المشرف الاختصاص بعد اطلاعه على عمل المرشد في ضوء محتوى الفقرات ويكون المجموع ١٠٠ درجة .

الدراسات السابقة:

١. دراسة (الجميلي والبجاري، ٢٠٠٨) (غموض الدور لدى المرشدين النفسيين وعلاقتها بالرضا عن العمل) توصلت الدراسة الى غموض لدورهم في العملية الارشادية دون الوسط مما تؤثر على انخفاض مستوى ادائهم ينسحب هذا الضعف على بقية عناصر العملية التعليمية ومن ضمنهم المسترشدين لدى المرشدين التربويين البالغ عددهم (ن=١٥٠) مرشدة ومرشدة موزعين بالتساوي (الجميلي والبجاري، ٢٠٠٨: ٣٢٠).
 ٢. دراسة (شومان، ٢٠٠٨) (دراسة تقييمية في ضوء بعض المتغيرات) تقييم اداء لدى المرشدين التربويين حسب بعض المتغيرات (الجنس - جهة العمل - الرضا عن تقييم ادائهم)، طبق الباحث مقياسين هما مقياس الرضا ومقياس تقييم الاداء على عينة (ن=٢٠٧) مرشد ومرشدة، وخلصت الى النتائج منها، كان مستوى الاداء فوق المتوسط وبوزن نسبي ٨٨% ويعد مقبولاً وجيداً، اما مستوى الرضا فقد كان عالياً وبوسط نسبي ٨٣% بالمقارنة بالدرجة الكلية. وقبلت الفرضيات الصفرية تبعا لمتغيرا الجنس والتأهيل والخبرة لن الفروق بين المتوسطات غير معنوية (شومان، ٢٠٠٨: ١٥٨-١٦١)
 ٣. دراسة (عواد، ٢٠١٥) (القناعة بالعمل الارشادي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية الفلسطينية
 ٤. هدفت الدراسة الى تناول القناعة لدى المرشدين التربويين بلغت العينة (ن=١٠٧) المرشدين النفسيين وخلص الى ان مستوى القناعة لدى افراد العينة كانت متوسطة وبوسط موزون ٩٢ و٣ وان ابعاد مقياس القناعة فسرت ما يقارب ٨٨% من تباين والمحسوب من خلال معاملات الارتباط (معامل التحديد) ولا توجد فروق معنوية بين المتوسطات الحسابية (قبول الفرضيات الصفرية) وخلص الى بعض الاستنتاجات (عواد، ٢٠١٥: ١١٣).
- ولمناقشة نتائج الدراسات السابقة نجد فيها الاختلاف من حجم العينات واهدافها ولكنها اتفقت من حيث نوع المتغيرات الرئيسية وهي الرضا عن العمل ومستوى تقييم ادائهم وبالرغم من ايجابية النتائج لكنها لا تخلو من بعض المتضادات اذا ما اخذنا ابعاد ادوات القياس في تفسير النتائج مثل دراسة (عواد، ٢٠١٥).

الفصل الثالث

اجراءات البحث

١. منهجية البحث Methodology

هناك انواع من منهجيات البحوث وتعد عملية تحديد المنهجية الصحيحة من الجوانب المهمة لأنها مثل خارطة طريق لتحقيق اهداف البحث (الصاوي، ١٩٩٢، ٧٧). اعتمدت الباحثة منهج البحث الوصفي الارتباطي وذلك لأنه يتناسب مع متغيرات البحث واهدافه.

٢. مجتمع البحث Population

يتحدد مجتمع البحث من المرشدين التربويين والمستمرين في الخدمة وبلغ حجمه (١٤٦٩) بواقع (٥٠٨) ذكور وبنسبة ٣٥% و(٩٦١) اناث وبنسبة ٦٥% موزعين على مدارس بغداد تم الحصول على معلومات المجتمع من قسم الاحصاء مديريات التربية الستة في بغداد .

٣. عينة البحث The Sample

بلغ حجم العينة (١٠٠) مرشد تربوي من كلا الجنسين، اختيرت بالطريقة العشوائية وبنسبة (٧%) من المجتمع لذا تعد هي العينة الرئيسة والتي تخضع للتحليل الاحصائي وحسب نوع المعالجة الاحصائية وهي التي تحدد الحجم المناسب للعينة والبحث الحالي .وكما مبين في جدول (١) بلغ عدد الذكور (٤٥) مرشداً تربوياً وبنسبة (٤٥%) والاناث (٥٥) مرشدة تربوية وبنسبة (٥٥%) .

٤. اداتا البحث Instruments

يتطلب البحث اعداد مقياس الرضا عن تقييم الاداء المرشدين واتبعت الخطوات الاتية:

١. تحديد الظاهرة المقاسة : بعد الاطلاع على الادب النظري والدراسات السابقة عرفت الباحثة مفهوم الرضا نظريا (هو الطريقة التي يُظهر بها الناس مشاعرهم وأحاسيسهم وكيف يشعرون بشأن توجهاتهم وخياراتهم للمستقبل).

٢. صياغة الفقرات : لتحقيق ذلك اطلعت الباحثة على مقاييس مختلفة مثل دراسة (الصبحي ٢٠١٢) ودراسات هدفت الى تقييم الاداء مثل دراسة (البشر، ٢٠١٩) ودراسة(خشاو واخرون، ٢٠٢٠) واخذت منها معايير تقويم الاداء ويمكن القول ان مقياس الرضا عن التقييم هو مركب من المتغيرين الرضا والاداء ، فضلا عن تحليل التعريف تم صياغة (١٦ فقرة) تغطي سلوكيات السمة اجمالاً بصيغة العبارات التقريرية واخذت بنظر الحسبان الاسس الفنية في صياغتها وتلت كل فقرة سلم بدائل اجابة ثلاثي يوصف مستوى الرضا (عالي- متوسط - منخفض) (٣-٢-١) وازافت فقرة ثنائية الاجابة (نعم -لا) توصف الرضا العام الفعلي وفقرة تطلب تقدير التقييم السنوي وصف نوعي وكمي لإفادة منها في اجراءات البحث لاحقا ونظمت بقائمة هي الصورة الاولية للمقياس (ملحق ٢).

ج- الخصائص السيكومترية للمقياس

١. الصدق : Validity

يعد الصدق من الخصائص المهمة لأي أداة قياس ويعرف هو قدرة الاداة على قياس ما وضعت من اجل قياسه (علام، ٢٠١٠، ٣٠٤) ، تم التحقق من مؤشرات الصدق بالطرق الآتية :

- الصدق الظاهري Face Validity : ويقوم على عرض الصورة الاولية للمقياس على مجموعة من الخبراء والمختصين في العلوم التربوية والنفسية والقياس والتقويم (الملحق ٣) لغرض تحديد صلاحية الفقرات لقياس السمة المقاسة وبعد عرضها على مجموعة من الخبراء حللت اجابات الخبراء منطقيًا ما بين موافق وغير موافق تبين ان حوالي نسبة اتفاق (٨٠ %) من الخبراء موافقين على الفقرات مع اجراء بعض التعديلات اللغوية على صياغة بعض الفقرات ولم تستبعد اية فقرة.

- الصدق البنائي Construction Validity: ويقوم على تطبيق الصورة الاولية للمقياس على عينة استطلاعية حجمها ٥٥ فردا اختيروا من نفس المجتمع وخارج العينة الرئيسة ومن مؤشرات علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية واستخدمت معامل ارتباط بيرسون وتعد الفقرة صادقة اذا كانت العلاقة الارتباطية معنوية وتبين ان كل الفقرات دالة احصائيا اذ تراوحت معاملات الارتباط ما بين (٢٣٤ و ٠ الى ٦٧٨ و ٠) ولم تستبعد اية فقرة واعيد تنظيمها بعد اجراء التعديلات اللغوية .

٢. الثبات : Reliability

لا يقل الثبات عن الصدق من حيث الاهمية والعلمية ويعرف هو قدرة الاداة على اتساق النتائج اذا ما اعيد تطبيقه على نفس العينة عبر فترات زمنية (علام، ٢٠١٠، ٣٤٥) تم التحقق من ثبات المقياس بمعادلة الفا- كرو نباخ Alpha-Cronbach وحللت بيانات عينة الصدق وبعد حساب المعدلة كانت قيمة الثبات (٠،٨٧) وتعد مقبولة لمثل هذا البحث .

تصحيح المقياس : the Scoring

يصحح المقياس تعطى (درجة ٣ للبدل العالي ، تعطى درجة ٢ للبدل متوسط، تعطى درجة ١ للبدل المنخفض) ، وتحسب الدرجة الكلية اعلى درجة ٤٨ واقل درجة ١٦ بمتوسط فرضي بلغ ٣٢ .

وتتألف الصورة النهائية من مقدمة ومثال عن كيفية الاجابة وتكون الاجابة على نفس المقياس (ملحق ٤) .

الاداة الثانية للبحث : استمارة الاداء السنوي للمرشدين التربويين الملحق (١) تم الاشارة اليها في الفصل الثاني

الوسائل الاحصائية:

اعتمدت الباحثة الوسائل الاحصائية بحسب المعالجات الآتية:

١. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للوصف الكمي للنتائج

٢. معامل ارتباط بيرسون

٣. الاختبار التائي للعينات المستقلة

٤. تحليل التباين الاحادي

٥. معادلة اقل المربعات Least squares forma في تحليل الانحدار البسيط

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها

الهدف الاول : التعرف على مستوى رضا المرشدين التربويين عن تقييم ادائهم تبعا لمتغير الجنس (ذكور - اناث)

لوصف الكمي لمستوى الرضا استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للدرجات الكلية لمقياس الرضا والتقييم السنوي وحسب المتغيرات النوعية المحددة (الجنس) وكما مبينة في جدول (١) يتضح من الجدول ان المتوسط الحسابي لبيانات العينة هو اقل من المتوسط الفرضي لمقياس الرضا عن التقييم وهو (٣٢) مما يدل على عدم امتلاك المرشدين التربويين الرضا عن تقييمهم للأداء السنوي

جدول (١)

يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقياس الرضا واداة التقييم السنوي

التقييم السنوي الاداء		الرضا عن التقييم		
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الجنس
٨ و٢١	٨٦ و٤١	٧ و٤٤٠	٢٩ و٦٠	الذكور
٩ و٦٣	٨٦ و٤٥	٧ و٩١	29	الاناث

واختلفت هذه النتيجة مع دراسة (شومان،٢٠١٥) من حيث مستوى الرضا عن تقييم الاداء واختلفت ايضا مع دراسة (عواد،٢٠١٥) فضلا عن ان الرضا يتأثر بعوامل اخرى خارج حدود البحث الحالي منها التعزيز او القيادة الادارية. اما تقديرات الاداء حسب الاستمارة تبدو ترتفع وهذا ما اشارت اليه الباحثة في بداية الفصل وترى ايضا هذه نتيجة واقعية لأن المرشد التربوي قد يقع تحت تأثير ما اشار اليه (عاشور،٢٠٠٥: ٢٢٢) الى الخبرة الاكثر ومجال نشاطه و خدمته الفعلية طويلة .

- الاحصاءات الوصفية:

عند ملاحظة جدول (٢) ادناه نجد ان المعايير توزعت بتكرارات مختلفة وحسب اساس تقسيم مستويات الرضا والمشار اليها في الفصل الثالث ، نجد ان المعيار الثالث (الابتعاد عن المجاملة الشخصية) حصل على مستوى عالي من الرضا عن التقييم وحسب تفسير الباحثة في ضوء مفهوم الرضا يبدو ان تطابق مع ما متوقع من

اصحاب قرار التقييم انهم موضوعيين في التقييم وتحسب لصالح رؤساء الاقسام ، ووجد هناك (١١) فقرة حصلت على مستوى رضا متوسط اذ تراوحت الاوساط الحسابية ما بين (١٧٨ و ٢٢٧) ومدى الانحراف المعياري (٦٣٠ و ٨٩٥) وكانت الانحراف المعياري (٦٣٠ و ٨٩٥) وكانت الانحراف المعياري (٦٣٠ و ٨٩٥) وكانت الفقرة (٦) وهي (اخباري عن نتائج التقويم من قبل القسم) ويبدو ان الاخبار عن نتائج التقييم وكما ترى الباحثة تغذية راجعة feed -back للتدريسي ليقوي نقاط ضعفه ويعزز نقاط قوته ، وبالرغم من اهمية موضوع اشراك الطلبة في تقييم الاداء الجامعي التدريسي حصل هذا المعيار على اقل متوسط حسابي في مدى المتوسطات للمستويات المتوسطة ، وتفسر الباحثة ذلك ضعف قناعة او ثقافة تقييم الاداء بالرغم من انها ضمن استمارة التقييم الرسمية ولكن لم تفعل بالمستوى المطلوب. وبالمقابل هناك (٤ فقرات) حصلت على مستوى رضا منخفض وتراوحت ما بين (١٥٧ و ١٦٦) وانحراف معياري (٧٢٩ و ٧٩٣) وخلص الباحثة من هذه الفقرات ذي مستوى الرضا المنخفض تبدو انها بعيدة عن تفكير التدريسي ضمن مجال اهمية تقييم ادائه ، وما يثير الانتباه ان فقرة (الحصول على تغذية راجعة من تحليل نتيجة التقييم) تعزز تفسير الباحثة سابقا لنها حصلت على مستوى ضعيف من الرضا عن التقييم. كما موضح في الجدول (٢)

جدول (٢)

يوضح الاحصاءات الوصفية لفقرات (المعايير) مصنفة حسب مستويات الرضا

ت	معايير تقييم الاداء	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الرضا
1	اعتماد اساليب تقييم متنوعة (ملاحظة- مقابلة-استمارة- وغير ذلك)	١٩٢	٦٨٠	متوسط
2	شمول جوانب وانواع الاداء مختلفة	٢١٤٠	٦٣٠	متوسط
3	الابتعاد عن المجاملة الشخصية	٢٤١	٨٢٠	عالي
4	تعدد جهات التقييم (المشرف الاختصاص -مدير المدرسة)	١٩٣٠	٦٩٠	متوسط
	دقة وموضوعية استمارة التقييم	١٩١٠	٨٥٠	متوسط
6	اخباري عن نتائج التقويم من قبل ادارة المدرسة	٢٢٧	٧٨٠	متوسط
7	الحصول على تغذية راجعة من تحليل نتيجة التقييم	١٥٩	٧٤٠	ضعيف
8	ان الاوزان النسبية لمحاوّر تقييم الاداء المهني موضوعية.	١٦٦	٧٢٩	ضعيف

9	اشراك طلبتي في تقييم ادائي	١ و٧٨	٠ و٧٢٥	متوسط
10	ترشيحي الى منصب اداري في ضوء نتيجة التقييم	١ و٤٧	٠ و٧٦٥	ضعيف
11	ادخالي في دورات تدريبية او تطويرية	١ و٩١	٠ و٨٩٥	متوسط
12	ترقيتي العلمية في ضوء درجة تقييمي	١ و٧٧	٠ و٧٥٨	متوسط
	توظيف نتائج التقييم في صياغة خطط تطويرية للكلية	١ و٦٩	٠ و٧١٧	متوسط
	مراجعة اهداف العملية الارشادية	١ و٦٤	٠ و٧٩٣	ضعيف
15	الاتاحة لي بالاعتراض على نتيجة التقييم (تظلم)	١ و٨١	٠ و٨٨٠	متوسط
16	مناقشة تظلمي بجدية من اصحاب القرار	١ و٩٦	٠ و٨٦٠	متوسط

- مستوى الرضا عن تقييم اداء المرشدين حسب قوة واتجاه العلاقة الارتباطية :
يلعب مفهوم معامل الارتباط كمعالجة احصائية Statistical Process دوراً مهماً لأنه يكشف عن حجم تأثير المتغيرات المستقلة في احداث تبايناً في النطاق السلوكي للمتغيرات التابعة وطلق عليه معامل التحديد (مربع معامل الارتباط) (Bruce&Bruce، ١٣٧:٣٠١٧) وفي ضوء ذلك اعتمدت الباحثة هذه المعالجة في التعرف عن مستوى الرضا المرشدين عن تقييم ادائهم المهني وحسب استمارة التقييم المعتمدة رسمياً من قبل وزارة التربية في مؤشر قوة العلاقة الارتباطية والتي تقوم على اساس نظري وهو يرتفع مستوى الرضا عن التقييم اذا كان هناك قناعة لدى المرشدين بان تقييم ادائه موضوعي وفي ضوء ذلك استخدم معامل ارتباط بيرسون بين الدرجات الكلية على مقياس الرضا ودرجات التقييم السنوي وبلغت قوة العلاقة الارتباطية (٠.١٨٧) وهي علاقة ضعيفة وغير معنوية وتتسق هذه النتيجة مع الاسلوب الاول وهو الاحصاءات الوصفية (جدول ١) وهو ان المستوى العام للرضا هو دون الوسط الفرضي ،وتفسر الباحثة في ضوء مفهوم الرضا المشار اليه سابقاً ضعف المستوى يستند على ضعف التطابق ما بين الجهد المبذول والتوقع من مكافأة مقنعة . وقد ينفرد البحث الحالي بهذا الاجراء في تحقيق الهدف الرئيسي وحسب علم الباحثة.

واستخدمت الباحثة الاختبار التائي لعينتين مستقلتين Two – Samples Independent t- test لاستخراج

دلالة الفرق بين الذكور كما موضح في الجدول (٣)

جدول ٣

- يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية لمتوسطات الحسابية تبعا لمتغير الجنس

المتغيرات	المتوسط الحسابي	انحراف معياري	العينة	القيمة التائية
الذكور	25.10	6.33	77	0.10
الاناث	22.34	6.02	23	-

يتضح أن القيمة التائية المحسوبة وبالبالغة (٠.١٠) أقل من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة ٠.٠٥ ودرجة

حرية (٩٨) وبالبالغة (٢٣٢) لذا يعد الفرق غير معنوي اي لا توجد فروق ذو دلالة احصائية بين الذكور

والاناث في مستوى الرضا عن التقييم وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (خوشناو وآخرون، ٢٠٢٠).

الهدف الثاني : صياغة المعادلة التنبؤية لمستوى الاداء (المتغير التابع) من معرفة رضاه عن التقييم

(متغير مستقل)

لتحقيق هذا الهدف استخدمت معادلة اقل المربعات Least Squares وه من خطوات تحليل الانحدار البسيط

Simple Regression Analysis وهي : $Y^{\wedge}=b.x +a$

حيث ان Y^{\wedge} هو القيمة المتنبئة (مستوى الاداء) و b معامل الانحدار و a الثابت وتحسب عناصر المعادلة على

النحو الاتي $b=r.sy/sx$

$$a=ybar-b.xbar$$

(Sullivan,2004 :210)

وبعد تعويض قيم عناصر المعادلة

المعادلة التنبؤية هي

$$Y^{\wedge}= 0.165+15.240$$

الاستنتاجات :

في ضوء نتائج البحث خلصت الباحثة الى الاستنتاجات الآتية:

١. من الاسباب المهمة في ضعف مستوى الرضا عن تقييم الاداء يرجع الى احادية مصدر التقييم وهو المدرء والمشرف الاختصاص
٢. تعتقد الباحثة ان استمارة تقييم الاداء السنوي لم تصل الى المستوى المطلوب لدى التدريسين
٣. ضعف الوعي التنظيمي لدى اصحاب القرار حول الاهداف الخاصة للعملية الارشادية
٤. ضعف الاتساق العملي والتطبيقي ما بين الاهداف التعليمية واهداف العملية الارشادية
٥. تفاعل افراد العينة مع مقياس الرضا جيد من خلال الاجابة عن فقرات المقياس
٦. ضعف قناعة المرشدين حول اليات تقييم الاداء .

Conclusions: In light of the research results, the researcher concluded the following conclusions:

1. One of the important reasons for the low level of satisfaction with performance evaluation is due to the unilateralism of the evaluation source, which is the specialized managers and supervisor
2. The researcher believes that the annual performance evaluation form did not reach the required level for the teachers
3. Weak organizational awareness among decision-makers about the special goals of the extension process
4. Lack of practical and applied coherence between the educational goals and the goals of the extension process
5. The interaction of the sample members with the scale of satisfaction is good by answering the scale paragraphs
6. Weakening the mentors 'conviction about the performance evaluation mechanisms.

التوصيات :

توصي الباحثة بالتوصيات الآتية :

١. تفعيل اساليب تقييم متنوعة مثل التقييم الخارجي مثل الزملاء والمسترشدين
٢. اشراك مدراء المدارس والمشرفين الاختصاصيين بدورات تدريبية عن تقييم الاداء الشامل
٣. تفعيل قناة اتصال فعالة بين ادارة المدرسة والتدريسين في الجامعات المختصة في العملية الارشادية لسماع مقترحاتهم حول العملية التعليمية بجميع جوانبها والعمل عليها
٤. اتاحة فرص التطوير والتدريب للمرشدين والمدرس ومرشد الصف و استغلال خبراتهم المهنية وقدراتهم المعرفية
٥. الاهتمام بمعالجة العوامل المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي والاداء
٦. الاستفادة من تجارب الجامعات العالمية في مجال تقييم الاداء
٧. التفكير باستخدام مقاييس متنوعة اخرى لتقييم الاداء مثل بطاقة الاداء المتوازن.

Recommendations:

Activating various evaluation methods such as external evaluation, such as colleagues and guides

1. Engaging school principals and specialized supervisors in training courses on comprehensive performance evaluation
2. Activating an effective communication channel between the school administration and the teachers in the universities concerned with the extension process to hear their proposals about educational science in all its aspects and work on it
3. Providing development and training opportunities for counselors, teachers and class counselors, and making use of their professional experiences and knowledge abilities

4. Attention to treating the factors affecting the level of job satisfaction and performance
5. To benefit from the experiences of international universities in the field of performance evaluation
6. Thinking about using various other measures to evaluate performance, such as the balanced scorecard

المقترحات : من باب تغطية جميع جوانب الرضا الوظيفي وتقييم الاداء يفضل القيام بدراسات تكميلية او تطويرية للبحث الحالي وهي :

١. اجراء دراسة وصفية عن محددات الرضا عن التقييم الاداء حسب متغيرات نفسية مثل الاتجاهات نحو التخصص او الدافعية وغير ذلك
٢. دراسة للكشف عن اسهام بعض المتغيرات في تنمية الاداء المرشد النفسي
٣. المفاضلة بين اساليب تقييم الاداء حسب ادوات قياس وتقييم الاداء
٤. دراسة صدق عاملي لاستمارة التقييم السنوي المعتمدة حاليا
٥. دراسة ارتباطية بين الرضا عن التقييم وبعض المتغيرات التصنيفية مثل الخبرة والتأهيل وغير ذلك.

المصادر:

١. ابن منظور (٢٠٠٥): لسان العرب ، ط٤، مجلد ٥، بيروت ،دار الصياد
٢. ابو قحف ،عبد السلام ،(٢٠٠٢) : اساسيات التنظيم والادارة ،الاسكندرية ،الدار الجامعية
٣. بن مترك ،محمد (٢٠١٧):السمات الابتكارية وعلاقتها بالرضا الوظيف لدى المعلمين ،الرياض ،مجلة العلوم التربوية ،مجلده ٥ عدد ٢١،ص ص ٣٦٧ - ٤٤٤ ،مؤمنة على موقع www.imaomy.edu الاطلاع ٢٠٢٣م١٠م٢٠٢٠
٤. الجميلي ،علي خضر والبجاري ،احمد يونس ،(٢٠٠٨) :غموض الدور لدى المرشدين النفسيين وعلاقتها بالرضا عن العمل ،مجلة التربية والعلم ،ص ص٣٠٨-٣٣١ مؤمن على موقع www.iasj.net الاطلاع ٢٠٢٠/١١/١٧
٥. الحمداوي ، وسيلة(٢٠٠٤) : ادارة الموارد البشرية ،الجزائر ،جامعة قاحلة .
٦. سلطان ،محمود (٢٠٠٤): السلوك التنظيمي ، القاهرة ،ادارة الجامعية الجديدة
٧. سالم ، مؤيد سعيد(٢٠٠١) :ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل ،ط١،المنصورة ،المكتبة العصرية.
٨. السرحان، محمد صالح غثيان (٠٩٩٢).الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية في مديرية التربية والتعليم للواء البادية الشمالية، جامعة آل بيت. المفرق، المملكة الأردنية.
٩. شوقي ،فرج لطيف(٢٠٠٠):السلوك القيادي والفعالية الادارية ، عمان ،دار الواصل للنشر
- ١٠.شومان 'زياد محمود،(٢٠٠٨): دراسة تقييمية في ضوء بعض المتغيرات ،رسالة ماجستير غير منشورة ،كلية التربية ،الجامعة الاسلامية ، غزة
- ١١.الشافعي محمد منصور (٢٠٠٦):متطلبات وشروط التقييم الموضوعي لأداء عضو هيئة التدريس ، جامعة الملك سعود ، الجمعية السعودية للعلوم التربوية ،الرياض وقائع المؤتمر العلمي ١٣ ،الرياض
- ١٢.الصبحي، فوزية بنت سعد (٢٠١٢):الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية لدى هيئة التدريس في جامعة طيبة، مؤمن على موقع www.tabu.com الاطلاع ٢٠٢٠/١٠/٥
- ١٣.الصاوي ،مبارك محمد (١٩٩٢):البحث العلمي ، اسسه وطريقة كتاباته ، القاهرة ، المكتبة الاكاديمية
- ١٤.الطشلان، العنود محمد (٢٠١٨) :تقويم الاداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس جامعة الملك سعود ،مجلة كلية التربية للبحوث التربوية والنفسية،العدد١٧٨ جامعة الازهر ،غزة
- ١٥.العبادي، هاشم فوزي والطائي، يوسف (٢٠١١) :التعليم الجامعي منظور اداري وقراءات تبحوث،ط١ ،عمان ، دار اليازوري
- ١٦.العمراني ،عبد الكريم جاسم واخرون (٢٠١١):التخطيط الاستراتيجي لمؤسسات التعليم العالي في ضوء نظام جودة التعليم العالي .المؤتمر العلمي الدولي الثالث، الاردن.

١٧. علام، صلاح محمود ، (٢٠١٠) : القياس والتقييم التربوي والنفسي ،اساسياته وتطبيقاته وتو جهاته المعاصرة ،القاهرة ،مكتبة الفكر العربي.
١٨. علام، صلاح محمود ، (٢٠٠٠) : تحليل بيانات البحوث النفسية والتربوية والاجتماعية ، القاهرة دار الفكر العربي.
١٩. العبيدي، عبد الله احمد خلف(٢٠١٩) حجم الاثر وتطبيقاته في منهجية البحوث التربوية والنفسي والاجتماعية والطبية ،عمان ،دار وائل للنشر
٢٠. العبيدي، عبد الله احمد خلف (٢٠١٩) :العقلية البحثية مدخل الى جودة البحث العلمي : دراسة تحليلية، وقائع المؤتمر العلمي الدولي لأكاديمية شمال اوربا للعلوم والبحث ،اسطنبول ص ١-٢٥ .
٢١. عودة ،احمد سليمان والخليل ،خليل (١٩٨٨) :الاحصاء للباحث في العلوم الانسانية، عمان ،دار الكتب
٢٢. العبيدي، عبد الله احمد (٢٠١٨) : الثقافة السيكو مترية، ورقة مفهوم قدمت الى مركز البحوث التربوية والنفسية، جامعة بغداد، مؤمن على موقع www.newedu.net الاطلاع ٢٨/١٠/٢٠٢٠
٢٣. عاشور، احمد صقر(٢٠٠٥): السلوك الانساني في المنظمات، الاسكندرية ،دار المعرفة الجامعية
٢٤. عواد ،يوسف ذياب،(٢٠١٥) :القناعة بالعمل الارشادي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية الفلسطينية، مجلة جامعة الخليل ب ،مجلد ١٠ ،عدد٢،ص ص ١١٢-١٣٧ مؤمن على موقع www.hebron.edu/gourna الاطلاع ١٧/١١/٢٠٢
٢٥. عباس، سهيلة محمد (٢٠٠٣) :ادارة الموارد البشرية ، مدخل استراتيجي ، عمان ، دار وائل للنشر.
٢٦. الغالي ، طاهر محسن وادريس ، وائل محمد (٢٠٠٩) :اساسيات الاداء وبطاقة التقييم المتوازن ، ط ١ ، عمان ،دار وائل للنشر
٢٧. القحطاني ، عائشة بنت حمد : ٢٠٢٠ ، اثر الرضا الوظيفي في السمات الابتكارية ، مقال منشور في لوسيل ، دار حمد بن خليفة للنشر ، الدوحة .
٢٨. كشرود ،عمار طيب (١٩٩٥) : علم النفس الصناعي التنظيم، نظريات ومفاهيم ،طرابلس، جامعة قاريونس
٢٩. المغربي ،عبد الحميد عبد الفتاح (٢٠٠٩) :قياس الاداء المتوازن ، المدخل المعاصر لقياس الاداء الاستراتيجي ، مؤمن على موقع www.elmaghrby.com تاريخ الاطلاع ٨/٧/٢٠٢٠
٣٠. مجيد ،سوسن شاكر (٢٠١٢) : اهمية تقييم الاداء ،مجالاته واستخدامه، مجلة الحوار المتمدن العدد ٣٧٥٤ مؤمن على موقع www.ahewar.org الاطلاع 23/10/2020
٣١. الوردى ،عدنان هاشم(١٩٩٠) :اساليب التنبؤ الاحصائي ،طرق تطبيقها، جامعة البصرة ،كلية الادارة والاقتصاد.

المصادر الاجنبية

1. Bruce, Peter & Bruce, Andrew, 2017, Practical Statistics for Data Scientists ,U.S.A ,O Rely Media.
2. Kerlinger, F.B (1973): Foundation of Behavioral of Research ,New York .McGraw-Hill .Inc.
3. Sullivan ,Michael, (2004): Statistical ,Informal Decisions Using Data New Jersey ,Pearson Education .Inc.
4. Thompson, H .R (2000): Staff – Self Evaluation ,At Universities Higher Education Research and Development, Vol.11 ,No.3 ,pp61–75 .

Sources

1. Ibn Manzur (2005): Lisan Al Arab, 4th Edition, Volume 5, Beirut, Dar Al Sayyad
2. Abu Qahf, Abdel Salam, (2002): Basics of Organization and Management, Alexandria, University House
3. Bin Mutrak, Muhammad (2017): Innovative features and their relationship to job satisfaction among teachers, Riyadh, Journal of Educational Sciences, Vol. 5, No. 21, pp. 367–444, insured on www.imaumy.edu, accessed 23 AD 10 AD 2020
4. Al-Jumaili, Ali Khader and Al-Bajari, Ahmad Yunus, (2008): The ambiguity of the role of psychological counselors and its relationship to satisfaction with work, Journal of Education and Science, pp. 308–331, insured on www.iasj.net, accessed 11/17/2020
5. El-Hamdaoui, Wasela (2004): Human Resources Management, Algeria, University of Qahla.
6. Sultan, Mahmoud (2004): Organizational Behavior, Cairo, The New University Administration

7. Salem, Moayad Saeed (2001): Human Resources Management is an Integrated Strategic Approach, 1st Edition, Mansoura, Modern Library.
8. Al-Sarhan, Muhammad Salih Ghathyan (0992). Job satisfaction with primary school teachers in the Education Directorate of the Northern Badia District, Al Bayt University. Mafraq, Kingdom of Jordan.
9. Shawky, Faraj Latif (2000): Leadership Behavior and Management Effectiveness, Amman, Al-Wael Publishing House
10. Shoman'Ziyad Mahmoud, (2008): an evaluation study in light of some variables, an unpublished master's thesis, College of Education, Islamic University, Gaza
11. Al-Shafei Muhammad Mansour (2006): Requirements and conditions for objective evaluation of the performance of a faculty member, King Saud University, Saudi Society for Educational Sciences, Riyadh Proceedings of the 13th Scientific Conference, Riyadh
12. Al-Subhi, Fawzia Bint Saad (2012): Job satisfaction and its relationship to productivity in the faculty at Taibah University, insured on www.tabu.com. See 5/10/2020
13. Al-Sawi, Mubarak Muhammad (1992): Scientific Research, Its Foundations and Method of Writings, Cairo, The Academic Library
14. Al-Thalan, Al-Anoud Muhammad (2018): Evaluation of the teaching performance of faculty members at King Saud University, Journal of the College of Education for Educational and Psychological Research, Issue 178, Al-Azhar University, Gaza
15. Al-Abadi, Hashem Fawzi and Al-Taie, Yusef (2011): University Education: An Administrative Perspective and Research Readings, 1st Edition, Amman, Dar Al-

- Yazouri 16- Al-Amrani, Abdul-Karim Jassim and others (2011): Strategic Planning for Higher Education Institutions in the Light of the Higher Education Quality System. The Third International Scientific Conference, Jordan.
- 16.Allam, Salah Mahmoud, (2010): Educational and psychological measurement and evaluation, its fundamentals and applications, and its contemporary points, Cairo, Arab Thought Library.
- 17.Allam, Salah Mahmoud, (2000): Analysis of psychological, educational and social research data, Cairo, The Arab Thought House. 19- Al-Obaidi, Abdullah Ahmad Khalaf (2019) The Size of the Impact and Its Applications in Educational, Psychological, Social and Medical Research Methodology, Amman, Wael Publishing House
- 18.Al-Obaidi, Abdullah Ahmad Khalaf (2019): The Research Mindset: Introduction to the Quality of Scientific Research: An Analytical Study, Proceedings of the International Scientific Conference of the North European Academy of Sciences and Research, Istanbul, pp. 1-25. 21- Odeh, Ahmad Suleiman and Khalil, Khalil (1988): Statistics for the Researcher in Human Sciences, Amman, Dar Al-Kutub
- 19.Al-Obaidi, Abdullah Ahmad (2018): Culture Siku Metric, a concept paper submitted to the Center for Educational and Psychological Research, University of Baghdad, insured on the website www.newedu.net, accessed 10/28/2020

-
- 20.Ashour, Ahmed Saqr (2005): Human behavior in organizations, Alexandria, University Knowledge House
- 21.Awwad, Yusef Diab, 2015): Contentment with the extension work of educational counselors in Palestinian public schools, Hebron University Magazine – B, Vol. 10, No. 2, pp. 112–137. Available at www.hebron.edu/gourna. See 17 / 11/202
- 22.Abbas, Suhaila Muhammad (2003): Human Resources Management, a strategic approach, Amman, Wael Publishing House.
- 23.Al-Ghali, Taher Mohsen, Idris, Wael Muhammad (2009): Performance Fundamentals and the Balanced Scorecard, 1st Edition, Amman, Wael Publishing House
- 24.Al-Qahtani, Aisha bint Hamad: 2020, The Impact of Job Satisfaction on Innovative Features, An article published in Lusail, Hamad Bin Khalifa Publishing House, Doha.
- 25.Kashroud, Ammar Tayeb (1995): Industrial Psychology of Organization, Theories and Concepts, Tripoli, University of Qaryounis
- 26.Al-Maghribi, Abdel-Hamid Abdel-Fattah (2009): Measuring balanced performance, a contemporary approach to measuring strategic performance, provided on www.elmaghrby.com, accessed 7/7/2020
- 27.Majeed, Sawsan Shaker (2012): The importance of performance evaluation, its fields and its use, Al-Hiwar Al-Mutamadan Magazine, Issue 3754, insured at www.ahewar.org, accessed 10/23/2020
- 28.Al-Wardi, Adnan Hashem (1990): Methods of statistical prediction, methods of their application, Basra University, College of Administration and Economics.