

أثر الرضا عن الحياة على أداء معلمي المدارس الثانوية في اليمن
The Impact of: Life Satisfaction on the Performance of Secondary
School Teachers in Yemen

أمين عبد اللاه الجيلاني Amin Abdellah Al-gailani
International Islamic University Malaysia
aminaljailany@gmail.com

وداؤود عبد الملك الحدابي Dawood Abdulmalak Al-hidabi
International Islamic University Malaysia
dawood@iium.edu.my

ملخص البحث

Article Progress

Received: 3 Mar 2025
Revised : 20 April 2025
Accepted: 12 May 2025

* Corresponding
Authors:

Amin Abdellah Al-
gailani

E-mail:
aminaljailany@gmail.c
om

للتعليم دور ريادي ذو تأثير كبير وملاحظ في تطوير المجتمع؛ ويمثل المعلمون فيها عصب العملية التعليمية وأساسها؛ وذلك يدعو إلى الاهتمام بهم؛ وتذليل العقبات التي تواجههم ليؤدوا دورهم التربوي، ومن هذا المنطلق، هدفت الدراسة الحالية إلى اختبار مدى تأثير الرضا عن الحياة الاقتصادية، الرضا عن الحياة الصحية، التقدير الاجتماعي، على الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في اليمن. وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي المسحي الذي يعد ملائمًا لطبيعة هذه الدراسة وأهدافها، كما اعتمد الباحثان الاستبانة بوصفها أداة لجمع البيانات وذلك من خلال تطبيقها على عينة عشوائية مكونة من (408) معلمًا ومعلمة، للعام الدراسي 2024/2023م. ولمعالجة بيانات البحث استخدم برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الإنسانية (SPSS)، وكشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة إيجابية للرضا عن الحياة بأبعاده الثلاثة على الأداء الوظيفي، وفي ضوء تلك النتائج تضمن البحث جملة من التوصيات للقائمين على النظام التعليمي اليمني عمومًا، أهمها ضرورة تقديم الرعاية المناسبة والدعم الكامل للمعلمين في المدارس الحكومية في الجمهورية اليمنية بما يتناسب مع مكائهم الاجتماعية ودورهم في تنمية المجتمع والارتقاء به، حيث إن المعلم يعتبر اللبنة الأساسية للنهوض بالأجيال من خلال دوره الهام والفعال، تقدير جهود

المعلمين من خلال تحفيزهم مادياً ومعنوياً، مما يؤدي إلى تحسين أدائهم الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، الأداء الوظيفي، التقدير الاجتماعي

ABSTRACT

Teachers play a key role in the educational process; therefore, it is important to give them the necessary attention to ensure they effectively fulfil their pedagogical responsibilities. Hence the current research aims to examine the influence of economic life satisfaction, health life satisfaction, social respect on job performance of secondary school teachers in Yemen. The researcher adopted a descriptive method, utilizing a survey that aligns with the nature and objectives of the study. Moreover, the researcher used a questionnaire as a data collection instrument and applied it on the random sample that consists of 408 male and female teachers in secondary schools for the academic year 2023/2024 in Yemen. The results showed a positive relationship between life satisfaction with its three dimensions on job performance. Based on the study's findings, the researcher provided several recommendations for educational officials in Yemen. The most significant of these recommendations is the need to ensure adequate support and attention for teachers in government schools, in alignment with their critical role in societal development. Teachers play an essential role in shaping future generations. Recognizing their efforts through financial and moral incentives can significantly enhance their job performance.

Keyword: life satisfaction, job performance, social respect

المقدمة

إن المجتمعات الحديثة تهتم كثيراً بتطوير امكانيات افرادها الذاتية التي تمكنهم من الشعور بالرضا عن الحياة، وتركز المجتمعات المعاصرة على معرفة مستوى تقييم أفرادها لحاجاتهم الضرورية بالإضافة إلى الأمان والأهداف التي يرغبون في تحقيقها وذلك لتمكين الأفراد من العيش في حياة مجدية وممتعة (Mūsī, 2019). تعتبر جودة الحياة من الأشياء الأساسية والتي يجب على الحكومات توفيرها للمعلم من أجل أن يقوم بمهامه بشكل مثالي وأن يكون راضيًا عن حياته، ومن الواضح أن توفر مستوى معيشة مقبولة للموظف سوف يسهم في زيادة

مستوى الرضا الوظيفي ويسهم في تطوير الأداء. لا يقتصر دور المعلم على تقديم المعارف والمعلومات، بل هو أكثر من ذلك فالمعلم مرشد ومربي وموجه وهو ركن أساسي في العملية التربوية لذلك من المهم تدريب المعلم لتحسين جودة التعليم في المجتمع، ولا ننسى تحسين طرق التدريس المتنوعة والملائمة للعملية التربوية وفق المناهج المعمول بها (Bin Muwāfiq, 2017). (Bin Sāfi, 2017).

المعلم هو الأساس الذي تقوم عليه العملية التربوية، لذا لا بد أن يتمتع بحياة صحية ونفسية وجسدية جيدة، وبشخصية متكاملة ومرتزة تعكس مستوى مقبولاً من جودة الحياة التي يعيشها هذا المعلم، إذ أن تصرفاته ونظرته للحياة تنعكس بشكل مباشر على تلاميذه. وفي حياة المعلم الكثير من الصعوبات والتحديات التي تؤثر عليه وعلى صحته النفسية والبدنية مما ينعكس على العملية التعليمية، ولا بد من وضع إصلاحات شاملة للنظام التعليمي، والمعلم أحد أركان النظام التعليمي فلا يمكن ان يتم الاصلاح بدون التعرف على هذه الصعوبات التي تواجهه (Jimbo, Hisamura, Yoffe, 2010).

كما أن المعلم إذا حصل على المزايا والمنافع المتوقعة مقابل ما يبذله من جهود في داخل بيئته المدرسية أو في خارج تلك البيئة أو مقابل مشاركة المعلم في الأنشطة الأخرى التربوية والاجتماعية، فإن ذلك يحقق لدى المعلم مستوى من الرضا مواز لتلك المنافع والمزايا، وينتج عن ذلك أيضاً رضا نفسي لدى المعلم وشعور بكونه عضواً ذات فاعلية في تلك المؤسسة التعليمية التي ينتسب إليها (Sari, & Seiati, 2018). يرى بعض الباحثين أن الرضا عن الحياة له تأثير كبير في تحسين الأداء الوظيفي فقد أشار جونسون أن الموظفين "السعداء" يميلون إلى الحصول على أداء وظيفي أعلى من الموظفين الأقل سعادة (Johnson, 2008).

مشكلة البحث

يواجه المعلمون في اليمن العديد من القضايا التي أدت إلى ضعف مساهمتهم في العملية التربوية، مثل انخفاض مستوى التزامهم ورضاهم تجاه وظائفهم، أو دخلهم المادي، مما أدى

إلى انخفاض أداء المعلمين بشكل خاص وأداء المؤسسات التربوية بشكل عام، والذي نتج عن ذلك انخفاض مستوى الكفاءة وكذلك مستوى جودة التعليم في اليمن وضعف مستوى التحصيل الدراسي الذي لا يمنح الطلاب المهارات والمعارف الكافية للتعامل مع متطلبات التعليم الجامعي (Al-Taqrīr al-Waṭanī, 2014؛ Mu'ashirāt al-ta'īim, 2014؛ Al- refaei et al, 2021)

يهدف هذا البحث إلى استكشاف أثر الرضا عن الحياة على الأداء الوظيفي للمعلمين في اليمن، ويعد الرضا عن الحياة عاملاً رئيساً في تحسين الأداء الوظيفي، إلا أن تأثيره على المعلمين لم يحظَ بالاهتمام الكافي، خاصة في السياق اليمني، حيث تتزايد التحديات الاقتصادية والاجتماعية والصحية التي قد تؤثر على جودة التعليم. تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الرضا عن الحياة، بأبعاده الثلاثة (الاقتصادي، الصحي، والتقدير الاجتماعي)، وأداء المعلمين، من خلال أبعاد الأداء الوظيفي التي تشمل التخطيط للتدريس، والتنظيم داخل الصف، والمتابعة والتقييم، والإدارة الصفية، والقيادة التربوية. ورغم تعدد الدراسات التي بحثت في العوامل المؤثرة على أداء المعلمين، إلا أن الدراسات السابقة لم تركز على هذه العلاقة باستخدام هذه الأبعاد المتكاملة. لذا، تسعى هذه الدراسة إلى سد الفجوة البحثية من خلال تقديم نموذج شامل يربط بين جودة حياة المعلمين وأدائهم، مما يسهم في تطوير السياسات التعليمية وتعزيز بيئة عمل محفزة، وهو ما قد ينعكس إيجاباً على جودة التعليم ومخرجاته.

أهداف البحث

يهدف هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. اختبار مدى تأثير الرضا عن الحياة الاقتصادية على الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في اليمن.
2. اختبار مدى تأثير الرضا عن الحياة الصحية على الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في اليمن.

3. اختبار مدى تأثير التقدير الاجتماعي على الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في اليمن.

أسئلة البحث

تتمثل مشكلة البحث في الأسئلة التالية:

1. ما أثر الرضا عن الحياة الاقتصادية على الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في اليمن؟
2. ما أثر الرضا عن الحياة الصحية على الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في اليمن؟
3. ما أثر التقدير الاجتماعي على الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في اليمن؟

حدود البحث

- الحدود الموضوعية: يهدف هذا البحث إلى معرفة مدى تأثير الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي.
- الحدود المكانية: تم إجراء هذا البحث في المدارس الثانوية في الجمهورية اليمنية.
- الحدود الزمانية: تم إجراء هذا البحث خلال العام الدراسي 2023-2024م.
- الحدود البشرية: يقتصر هذا البحث على عينة من المعلمين في المدارس الثانوية في اليمن.

الدراسات السابقة

أكدت الدراسات السابقة على وجود علاقة إيجابية بين الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي، ومن هذه الدراسات دراسة Wei-Quan Lin, et al. (2016) هدفت الدراسة إلى استكشاف تأثير العنف في مكان العمل على الأداء الوظيفي ونوعية الحياة للعاملين في الرعاية الصحية المجتمعية في الصين ، وتم تحديد علاقة إيجابية بين نوعية الحياة والأداء ، كذلك فأن نتائج هذه الدراسة تدعم نتائج الدراسات السابقة مثل دراسة Virtanen, et al. (2019) التي كانت بعنوان الارتباط بين أنماط الملاحظة في التفاعلات الصفية ورفاهية المعلم في المدرسة الثانوية الدنيا في النرويج، وقد أظهرت النتائج أن تحسين رفاهية المعلمين يساعد على تحسين التفاعل بين المعلم والطالب والعكس صحيح. ودراسة Jones, (2006) التي كانت بعنوان أيهما أفضل توقع للأداء الوظيفي: الرضا الوظيفي أم الرضا عن الحياة، وقد أظهرت النتائج أن إضافة الرضا عن الحياة إلى النموذج يزيد من القدرة على التنبؤ بأداء الموظف في الوظيفة، تشير الدراسة إلى أن الموظفين الذين يسعدون بحياتهم يميلون إلى أن يكونوا أكثر إنتاجية في مكان العمل، ودراسة Tamannaefar & Mansourinik, (2023). وكانت عن العلاقة بين خصائص الشخصية والدعم الاجتماعي والرضا عن الحياة والأداء الأكاديمي لطلاب الجامعة، بشكل عام أظهرت النتائج أن الأداء الأكاديمي يرتبط بخصائص وسمات شخصية مستقرة للطلاب ورضاهم عن مواقف الحياة. وتتوافق نتيجة هذه الدراسة أيضا مع نتائج دراسة Izaguirre, L. A., et al. (2023) التي تشير إلى مدى أهمية أن يكون المراهقون متكيفين نفسياً وراضين عن حياتهم، حتى يتمكنوا من الأداء الأمثل في المدرسة. اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة Saedi & Farahbakhsh, (2016) كانت بعنوان العلاقة بين نوعية الحياة ونمط الحياة والأداء الأكاديمي مع التحصيل الأكاديمي في جامعة أصفهان للعلوم الطبية، وهدفت إلى النظر في أهمية العوامل التي تؤثر على تقدم الطلاب وإنجازهم وتقييم مدى قابلية التنبؤ

لكل المتغيرات، مثل نوعية الحياة، ونمط الحياة، والأداء الأكاديمي مع التحصيل الدراسي، حيث أظهرت أنه لا توجد علاقة بين نوعية الحياة ونمط الحياة والأداء الأكاديمي والتحصيل الدراسي، وقد يعود السبب في ذلك إلى اختلاف البيئة الثقافية والاقتصادية والاجتماعية من بلد إلى آخر.

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

الإطار النظري

الرضا عن الحياة Life Satisfaction

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

مفهوم الرضا عن الحياة

الرضا عن الحياة Life Satisfaction هو أحد أنواع مفاهيم جودة الحياة Quality of Life كما أنه من المفاهيم الجديدة التي بدأت في الانتشار في أواخر السبعينيات وركزت آنذاك على الحقوق الفردية والحرية الشخصية. واستمر هذا المفهوم في الانتشار إلى أن شمل عناصر أخرى يمكن من خلالها التعرف على الرضا عن الحياة (Al-Muhandī, 2015).

عُرف الرضا لغة بأنه الرضوان وهو ضد السخط وارتضاه يعني رضي عنه وأحبه واقبل عليه، أما اصطلاحاً فهو انفعالية سارة ايجابية ناجمة عن انطباعات جيدة للفرد من خلال ما يجنيه من عمله (Muṣṭafā, 2017).

عرف الديب (1988: 49) الرضا عن الحياة بأنه "تقبل الفرد لذاته، وأسلوب الحياة التي يعيشها في المجال الحيوي الذي يحيط به، فهو متوافق مع ربه وذاته وأسرته وسعيداً في عمله، متقبلاً لأصدقائه وزملائه، راضياً عن إنجازاته الماضية، متفائلاً بما ينتظره من مستقبل، مسيطراً على بيئته، فهو صاحب القرار، قادر على تحقيق أهدافه".

عرف رضوان وهريدي (2001) الرضا عن الحياة بأنه "درجة تقبل الفرد لذاته بما حقق من إنجازات في حياته الماضية والحاضرة، ويفصح هذا التقبل عن نفسه في توافق الفرد مع ذاته والآخرين، وجوانب الحياة المختلفة، ونظرته المتفائلة عن المستقبل".

عرف بافوت ودينر (Pavot & Diener, 1993) الرضا عن الحياة بأنه الحكم الذي

يصدره الأفراد عن رفايتهم ونوعية حياتهم بناءً على معايير شخصية.

التعريف الإجرائي للرضا عن الحياة لهذا البحث: هي مجموعة درجات سيحصل

عليها كل معلم من خلال مؤشرات قابلة للقياس المباشر وتشمل الرضا عن الحياة الاقتصادية والرضا عن الحياة الصحية، والتقدير الاجتماعي، وذلك تبعاً لمقياس الرضا عن الحياة لمنظمة الصحة العالمية.

أهمية الرضا عن حياة المعلم

يشير مفهوم الرضا عن الحياة إلى ردود الفعل العاطفية للفرد خارج حياته العملية. بمعنى آخر، يشير إلى الموقف العام للفرد تجاه الحياة. وهو أن يكون سعيداً في الحياة اليومية، والشعور بالراحة الجسدية، والأمن الاقتصادي والتقدير الاجتماعي كل هذه العوامل تؤثر على الرضا عن الحياة (Schmitter, 2003). فالأفراد غير الراضين عن وظائفهم سيكونون غير سعداء في حياتهم الخاصة أو أن التعاسة في الحياة العامة للأفراد ستمنعهم من الحصول على الرضا الوظيفي (Uyargil, 1983). فالمعلم يلعب دوراً مهماً في بناء مستقبل الأجيال القادمة، ومن المهم توفير متطلبات الحياة التي تساعده على الاستقرار والاستمرار لتأدية مهنته بالشكل المطلوب، ويمكن تلخيص هذه المتطلبات في الثلاثة الأبعاد التالية رضا المعلم عن الحياة الاقتصادية، ورضا المعلم عن الحياة الصحية، والتقدير الاجتماعي.

أبعاد الرضا عن الحياة

أولاً: بُعد الرضا عن الحياة الاقتصادية

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

أظهرت الدراسات السابقة أن المعلمين غالباً ما يتقاضون رواتب أقل من غيرهم من المهنيين ذوي المستويات التعليمية والخبرة المماثلة (Ingersoll, 2001). يمكن أن يؤدي ذلك إلى الشعور بعدم الرضا، ويمكن أن يجعل من الصعب على المعلمين تغطية نفقاتهم، خاصة في المناطق ذات تكلفة المعيشة المرتفعة. بالإضافة إلى الراتب، فإن المزايا مثل التأمين الصحي وخطط التقاعد هي أيضاً عوامل مهمة يمكن أن تؤثر على الرضا الاقتصادي للمعلم. من المرجح أن يشعر المعلمون الذين لديهم إمكانية الوصول إلى المزايا الشاملة بالأمان المالي

والرضا عن وظائفهم (Goldhaber & Brewer, 2000). علاوة على ذلك، يعد الأمن الوظيفي أمرًا مهمًا للرضا الاقتصادي للمعلمين. فقد أشار (National Center for Education Statistics, 2019)، إن تقليص الميزانية التخفيضات في الميزانية أدى إلى تسريح العمال وزيادة اعداد الطلاب في الفصول الدراسية، مما يجعل من الصعب على المعلمين توفير الاهتمام الفردي لطلابهم. يمكن أن يؤدي ذلك إلى الشعور بالإحباط واليأس.

ثانياً: بُعد الرضا عن الحياة الصحية

إن موضوع الرضا عن الحياة يعد من المواضيع الحيوية التي تطرق لها علم الصحة النفسية، إذ إن الرضا عن الحياة يشير إلى أي مدى يتمتع الفرد بالصحة النفسية السليمة، فالرضا عن الحياة تعني إقبال الفرد ورغبته الحقيقية للحياة (Al-Dusūqī, 1998). أشار جورجينسن (2011) يمكن تحديد مفهوم الرضا عن الحياة من خلال شعور الفرد بالسعادة، ويشمل الحالة الاقتصادية والاجتماعية (المكانة الاجتماعية والوضع المالي)، ولا ننسى الحالة الصحية التي تتضمن اللياقة البدنية والتغذية الصحية، والتفأول، وإشباع الحاجات الأساسية، وحسن الحال، والتعامل مع الضغوط النفسية (Hashem, 2008).

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

ثالثاً: بُعد التقدير الاجتماعي

يرى ايسترلين أن الرضا عن الحياة يعتمد على مقارنة الأفراد للمعايير الموضوعية، أو الفردية، أو الاجتماعية، أو الفردية، أو الثقافية، وما تم إنجازه في الواقع. وتكون المقارنة بين الدول أو بين الجماعات أو بين الأفراد، ولكن تختلف مستويات الرضا عن الحياة باختلاف المعايير الاجتماعية والاقتصادية والذاتية، حيث إن الأفراد يقارنون أنفسهم مع غيرهم ضمن الثقافة الواحدة، يكون الأفراد سعداء عندما تكون ظروفهم أفضل ممن يحيطون بهم، فهذه المقارنة تنشئ مستويات مختلفة من الرضا ضمن المجتمع والثقافة الواحدة (Sulaymān, 2003).

وقد أشار فرانكن إلى مظاهر الرضا عن الحياة: التقدير الاجتماعي، والسعادة، والطمأنينة، والتقدير الاجتماعي، والاستقرار الاجتماعي، عند توفر هذه المظاهر لدى الفرد فإنه سيكون راضي عن حياته بصورة إيجابية، حيث إن السعادة تسعى لجميع الأفراد بالرغم من التباين في إدراك ما يجلب السعادة للأفراد. (Franken, 1994:261) وقد أشار الدسوق بأن التقدير الاجتماعي يتمثل في الظروف الاجتماعية التي تفسر سلوك الأفراد بالمرح والميل إلى الضحك والدعابة والتسامح وتقبل الآخرين، بالإضافة ثقة الأفراد في قدراتهم وإمكاناتهم، والإعجاب تجاه سلوكهم الاجتماعي (Al-Dusūqī, 2000).

الأداء الوظيفي Job performance

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

مفهوم الأداء الوظيفي

معنى الأداء لغة: "الأداء: التأدية والتلاوة. والأداء: الإيصال والقضاء" (Al-Hawārī, 1971)، وذكر أنيس وآخرين (2004) بأن الأداء يعرف في المعجم الوسيط "بالتأدية، أي: الإكمال والإنجاز" (Anīs, 2004).

أما اصطلاحاً تعددت التعاريف لمفهوم الأداء منها: الأداء هو تنفيذ أمر أو واجب أو عمل ما أسند إلى شخص أو مجموعة للقيام به" (Muṣṭafā, 2017).

عرف معجم لونغمان Longman الأداء على انه "الطريقة التي يقوم بها فرد ما بعمله بشكل جيد؛ في حين عرف الإنتاجية بأنها كمية السلع المنتجة وما تتطلبه من جهد، ووقت، ومال" (Al-'Umarī, Al-Yāfī, 2017).

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

أبعاد الأداء الوظيفي:

أولاً: بُعد التخطيط للتدريس: إن أي عمل ناجح يسبقه تخطيط ناجح، ومن المهم أن يقوم المعلم بالإعداد المسبق للدرس، وان لا يكون دفعة واحده، بل يجب ان يلتزم بالتسلسل المعرفي لضمان استيعاب الطلاب وقد أشار (Abu 'Auda, 2008؛ Zaytūn, 1998) وقد قام الباحثان بتلخيص بعض ما ذكره.

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

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

ثانيًا: بُعد التنظيم داخل الصف: إن غرفة الصف هي البيئة الفيزيائية التي يحدث في إطارها التعلم، ومن المفترض استغلال هذه البيئة على نحو أمثل من حيث التنظيم والإعداد وذلك لتسهيل عملية التعلم لدى الطلاب، ومن المهم أن يقوم المعلم باستغلال كل جزء من اجزاء الغرفة الصفية، كما يجب على المعلم تجنب ملئ هذه الأجزاء بأشياء ليست ضرورية.

ثالثًا: بُعد المتابعة والتقييم: تعتبر متابعة وتقييم الطلاب من أساليب الإدارة الناجحة، حيث تقع على عاتق المعلم مسؤولية كبيرة في ملاحظة سلوك الطلاب ومتابعة مدى تقدمهم في تحقيق المهام المطلوب منهم. كما يجب تحفيزهم وحل المشكلات التي تواجههم، بالإضافة إلى تقييم أدائهم الأكاديمي والتحصيلي وقياس مدى النمو الذي يتحقق لدى الطلاب (Lifā & Sūfī, 2017).

رابعًا: بُعد الإدارة الصفية: الإدارة الصفية تعتبر من الموضوعات المهمة، وهي من المهمات التي يجب اتقانها، فهي تحتاج الكثير من الجهد والعناية من المعلمين في جميع المراحل سواء كانوا المعلمين حديثو العهد في التدريس أو من ذو الخبرات (Mukhamirah & Abū Samrah, 2012). وتعد الإدارة الفعالة للفصول الدراسية أمرًا بالغ الأهمية لكل من المعلمين والطلاب.

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

العوامل التي تؤثر على الأداء الوظيفي

تعددت الدراسات التي تناولت إلى العوامل التي تؤثر على أداء المعلمين كدراسة (Song, 2016)، ودراسة (Johnson, 2016, p.342)، ودراسة (Dūmā, 2017)، وبناءً على هذه الأدبيات التي أشارت إلى العوامل التي تؤثر على الأداء الوظيفي، يمكن تلخيص أهم هذه العوامل فيما يلي:

- (1) **عدم وجود أهداف محددة وواضحة:** ليس من السهل قياس الأداء ولا محاسبة الموظفين على التقصير، فالمؤسسة التعليمية التي لا تمتلك معياراً دقيقاً للأداء الوظيفي، ولا خططاً ولا مؤشرات للأداء ولا أهدافاً واضحة تسيّر عليها المؤسسة، في هذه الحالة لن تكون هناك عدالة، فيتساوى الموظف صاحب الأداء الضعيف مع الموظف صاحب الأداء العالي.
- (2) **عدم الرضا الوظيفي:** فالموظف غير الراضي ينعكس شعوره على أدائه في المؤسسة، وبالتأكيد سينخفض مستوى أدائه ويقل إنتاجه، فالرضا الوظيفي يتأثر بعوامل كثيرة كالعمل بروح الفريق الواحد، والعمر والمؤهل التعليمي والعادات والتقاليد والنوع الاجتماعي والعوامل التنظيمية مثل الترقيات، والحوافز، والواجبات.
- (3) **التسيب الإداري:** المقصود إهدار ساعات العمل في أشياء غير منتجة وليس لها ارتباط بالعمل، بل يمكن أن تؤثر بشكل سلبي على الأداء، وهناك عدة مسببات للتسيب ومنها: انعدام الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة، تدني مستوى المراقبة من قبل المسؤولين المباشرين، وقد يكون هذه التسيب بعدم التزام الموظفين بقوانين العمل كالتصفح بالإنترنت، وقضاء أوقات طويلة في التحدث في الهاتف وكثرة الاستئذان لإنجاز مهام خاصة للموظف وغيرها من الأسباب المشابهة. من المهم غرس الانضباط في المؤسسات التعليمية، وذلك من خلال وضع ضوابط وأهداف ومهام محددة لكل موظف وربطها بأدائه وتقييمه، ولا بد من تطبيق أسلوب الثواب والعقاب، وذلك بهدف تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية.

(4) غياب المشاركة في الإدارة: إن عدم مشاركة الموظفين في القرارات والخطط وكل الامور المتعلقة بالإدارة المدرسية، يشعر الموظفين أنهم مهمشين داخل المؤسسة لعدم المشاركة في وضع الحلول التي تواجههم، وذلك سيظهر فجوة بين إدارة المؤسسة التعليمية والموظفين تسهم في انخفاض مستوى الأداء لدى الموظفين، بالإضافة إلى عدم تحمل المسؤولية وعدم الإخلاص في أداء العمل.

(5) تباين مستويات الأداء: بطبيعة الحال يختلف أداء الموظفين، منهم من يكون أدائه عالي ومنهم من يكون متوسط ومنهم من يكون منخفض، وهذا الاختلاف يعتبر من أهم العوامل التي تؤثر على أداء العاملين داخل المؤسسة، ونقصد بمستويات الأداء أي الأساليب التي تربط بين معدلات الأداء والمردود المادي والمعنوي الذي يحصل عليه الموظف. إن عدم نجاح هذه الأساليب يؤثر بشكل سلبي بشكل مباشر على أداء الموظف، ولهذا يجب على المؤسسات التعليمية إعداد نظام دقيق لتقييم أداء هؤلاء الموظفين؛ وذلك من أجل معرفة الموظف صاحب الأداء العالي من الموظف الذي يكون أدائه متوسطاً أو ضعيفاً.

(6) غياب العوامل الفنية داخل المؤسسة: إن جميع الأجهزة والأدوات والمعدات المختلفة التي تستخدم داخل المؤسسة لها تأثير على أداء الموظفين بشكل عام، كما تؤثر على مستوى الإنتاجية داخل المؤسسة، وتشمل هذه العوامل أساليب وطرائق العمل والتطور التكنولوجي التي تؤثر بشكل مباشر على أداء الأفراد داخل المؤسسة.

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

فرضيات البحث

يهدف البحث إلى اختبار الفرضيات التالية:

1. يوجد أثر للرضا عن الحياة الاقتصادية على الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في اليمن؟
2. يوجد أثر للرضا عن الحياة الصحية على الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في اليمن؟
3. يوجد أثر للتقدير الاجتماعي على الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في اليمن؟

منهج البحث

استخدم الباحثان في هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة ويقوم بوصفها وصفاً دقيقاً، ثم تحليل العلاقات الارتباطية التي توجد بين المتغير المستقل والذي هو الرضا عن الحياة والمتغير التابع وهو الأداء الوظيفي، وذلك من أجل الوصول إلى استنتاجات تسهم في تطوير الواقع وتحسينه.

المنهج الوصفي يعتبر طريقة علمية منظمة، هدفها الحصول على معلومات من أفراد مجتمع الدراسة، وذلك لغرض تحليلها والتوصل إلى نتائج تفسر الظاهرة المدروسة (Cohen, Manion & Morrison, 2011).

مجتمع البحث

يقصد بمجتمع الدراسة كل من يمكن ان تعمم عليه نتائج البحث سواء كانوا مجموعة أفراد او غيرهم وذلك طبقاً للمجال الموضوعي لمشكلة البحث (Al-Assāf, 1988)، كما

يعرف (Sekaran & Bougie, 2013) المجتمع الاحصائي للدراسة بأنهم مجموعة الناس المستهدفين في البحث، ويعتبر معرفة مجتمع الدراسة مهم جداً لمجموعة من الأسباب أهمها: تبرير الاقتصار على العينة بدلاً من اجراء البحث على كل المجتمع، مدى إمكانية تعميم نتائج الدراسة، ضمان تمثيل العينة لمجتمع البحث (Muhammad,2016). مجتمع البحث في هذه الدراسة هو جميع معلمي ومعلمات المدارس الثانوية الحكومية في اليمن والبالغ عددهم (22895) معلم ومعلمة (Mu'ashirāt al-ta'lim,2014).

عينة الدراسة

أشار (Al-'Assāf, 1988)، إلى ان الأصل في البحوث العلمية هو ان يطبق البحث على جميع مفردات مجتمع الدراسة، ولكن قد يكون ذلك صعباً او مستحيلاً عندما يكون مجتمع البحث كبير جداً. وكما أشرنا سابقاً فان مجتمع البحث في هذه الدراسة هو جميع المعلمين والمعلمات المدارس الثانوية الحكومية في اليمن، فان الحد الأدنى لحجم العينة هو (408) مستجيب وهو عدد مناسب للتمثيل حجم العينة المشار إليه في هذه الدراسة، كما هو موضح في جدول (Morgan & Krejcie,1970).

أداة البحث

أداة الدراسة عبارة عن الوسيلة التي أستخدمها الباحثان في جمع المعلومات اللازمة عن الظاهرة موضوع الدراسة، وقد تعددت الأدوات المستخدمة في مجال البحث العلمي للحصول على المعلومات والبيانات، الاستبانة والمقابلات الشخصية او استخدام الاثنين معاً. وقد اعتمد الباحثان في هذه الدراسة على وسيلة الاستبانة (Questionnaire) كأداة رئيسة للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة.

الرضا عن الحياة: بعد الاطلاع على الادب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الرضا عن الحياة، قام الباحثان بإعداد مقياس الرضا عن الحياة، والذي يتكون من ثلاثة محاور وهم محور الرضا عن الحياة الاقتصادية، والرضا عن الحياة الصحية، والتقدير

الاجتماعي، وذلك طبقاً للدراسات السابقة مثل دراسة (Abu Ubaid, 2013)، ودراسة (Mukhaymar and Abu Ubaid, 2015) ودراسة (Alwan, 2008)، ودراسة (Afana, 2018). ويتكون محور الرضا عن الحياة الاقتصادية من (7) فقرات، ويتكون محور الرضا عن الحياة الصحية من (8) فقرات، أما محور التقدير الاجتماعي فيتكون من (7) فقرات. ويتضمن المقياس خمس تقديرات وهي: (1) غير موافق بشدة، (2) غير موافق، (3) محايد، (4) موافق، (5) موافق بشدة. يوضح الجدول (3-3) تفاصيل متغيرات هذه الدراسة وأبعادها.

الأداء الوظيفي: أن الأداء الوظيفي في هذه الدراسة يتكون من خمسة محاور وهم، بعد التخطيط للتدريس، وبعد التنظيم داخل الصفوف، وبعد المتابعة والتقييم، وبعد الإدارة الصفية، وبعد القيادة لدى المعلمين. وبعد الاطلاع على الادب النظري والدراسات السابقة التي لها صلة بموضوع الأداء الوظيفي، فقد قام الباحثان بإعداد مقياس الأداء الوظيفي بالاعتماد على الدراسات السابقة مثل (As-salim, 2020) ودراسة الجابرية (Al-jabriyyah, 2019) ودراسة الحضرمي (Al-hadrami, 2019) ودراسة (Al-kaabi, 2023) ودراسة (Gomez, et al., 2019) وتكون مقياس الأداء الوظيفي في هذه الدراسة من (19) فقرة، مقسمه على خمسة محاور وهي: التخطيط للتدريس (4) فقرات، التنظيم داخل الصفوف (4) فقرات، المتابعة والتقييم (3) فقرات، الإدارة الصفية (4) فقرات، القيادة لدى المعلمين (4) فقرات. واستخدم الباحثان مقياس ليكرت الحماسي لتقدير إجابات المستجيبين، ويتضمن المقياس خمس تقديرات وهي: (1) غير موافق بشدة، (2) غير موافق، (3) محايد، (4) موافق، (5) موافق بشدة. يوضح الجدول (3-3) تفاصيل متغيرات هذه الدراسة وأبعادها.

جدول (1) معاملات الثبات لمتغيرات البحث

| المتغير | الأبعاد | عدد الفقرات | ألفاكونباخ للبعد | ألفاكونباخ للمتغير ككل |
|-----------------|----------------------------|-------------|------------------|------------------------|
| الرضا عن الحياة | الرضا عن الحياة الاقتصادية | 7 | .851 | .918 |
| | الرضا عن الحياة الصحية | 8 | .842 | |
| | التقدير الاجتماعي | 7 | .916 | |
| الأداء الوظيفي | التخطيط للتدريس | 4 | .790 | .924 |
| | التنظيم داخل الصفوف | 4 | .882 | |
| | المتابعة والتقييم | 3 | .845 | |
| | الإدارة الصفية | 4 | .820 | |
| | القيادة لدى المعلمين | 4 | .871 | |

التحليل الوصفي لعينة البحث

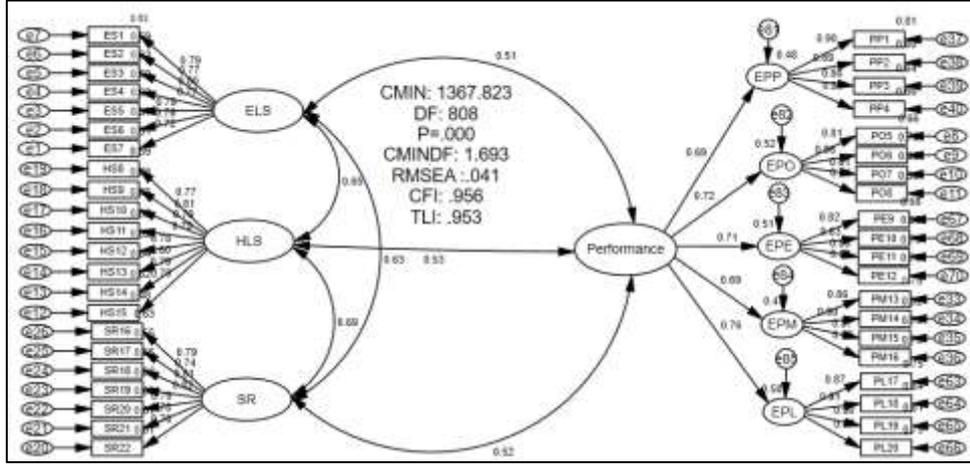
شملت عينة الدراسة (408) من المعلمين والمعلمات العاملين في المدارس الحكومية في اليمن، حيث أظهرت النتائج أن نسبة الذكور بلغت 58.1%، بينما كانت نسبة الإناث 41.9%، مما يعكس توزيع القوى العاملة التعليمية في المدارس الحكومية. أما من حيث الفئة العمرية، فقد كانت النسبة الأكبر للمعلمين الذين تتراوح أعمارهم بين 25-35 سنة بنسبة 34.6%، تليها الفئة العمرية 36-45 سنة بنسبة 29.9%، في حين أن المعلمين الذين تقل أعمارهم عن 25 سنة يشكلون 13.2%، بينما بلغت نسبة من هم فوق 45 سنة حوالي 22.3%. وبالنسبة للمؤهل العلمي، كانت الغالبية العظمى من المعلمين يحملون

شهادة البكالوريوس بنسبة 84.3%، يليهم الحاصلون على شهادة الماجستير فما فوق بنسبة 11.5%، بينما بلغت نسبة الحاصلين على شهادة الدبلوم 4.2%، وهذه الفئة يتم الاستعانة بها لتغطية العجز في مدارس البنات. كما أظهرت البيانات أن نسبة المعلمين الذين لديهم خبرة تفوق 15 سنة هي الأعلى، حيث بلغت 30.4%، يليهم من لديهم خبرة تتراوح بين 10-15 سنة بنسبة 29.7%، ثم من لديهم خبرة بين 5-10 سنوات بنسبة 18.6%، وأخيراً المعلمين حديثي الخبرة (أقل من 5 سنوات) بنسبة 21.3%. أما من حيث التوزيع الجغرافي، فقد توزعت العينة على ثلاث محافظات، حيث جاءت النسبة الأكبر من محافظة عدن (42.4%)، تليها حضرموت (36.5%)، ثم شبوة (21.1%)، وهو ما يعكس التوزيع السكاني والتعليمي في هذه المناطق.

التحليل العاملي التوكيدي للنموذج القياسي الكلي لمتغيرات البحث

يُعد التحليل الإحصائي، وتحديدًا التحليل العاملي التوكيدي للنموذج القياسي الكلي للبحث، من الخطوات الأساسية في البحث، حيث يتضمن هذا النموذج متغيرين رئيسيين: الرضا عن الحياة، الذي يشمل ثلاثة أبعاد وهي الرضا عن الحياة الاقتصادية، والرضا عن الحياة الصحية، والتقدير الاجتماعي، بالإضافة إلى الأداء الوظيفي الذي يتألف من خمسة أبعاد هي التخطيط للتدريس، والتنظيم داخل الصفوف، والمتابعة والتقييم، والإدارة الصفية، والقيادة لدى المعلمين. وقد أظهرت نتائج التحليل العاملي التوكيدي للنموذج القياسي الكلي أن مؤشرات القياس لهذا النموذج كانت ملائمة، حيث بلغت قيمة مربع كاي (χ^2) 1367.823 مع درجة حرية بلغت 808، وكانت قيمة (P) أقل من 0.000، مما يشير إلى دلالة إحصائية عالية. كما بلغت قيمة مربع كاي المعيارية 1.69، وهي تدل على جودة مطابقة ممتازة. بالإضافة إلى ذلك، بلغ مؤشر الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA) بلغت قيمته 0.041، وهو أقل من الحد المقبول (0.080)، مما يعكس جودة مطابقة مرتفعة للنموذج. كذلك، قيمة مؤشر المطابقة المقارن (CFI) بلغت 0.956، ومؤشر تاكر لوييس

(TLI) بلغت قيمته 0.95، مما يؤكد ملاءمة النموذج (Hair et al., 2019). بناءً على هذه النتائج، يمكن الاستنتاج بأن النموذج القياسي الكلي قد حقق مستوى المطابقة المطلوب. ويوضح الشكل (1) قيم مؤشرات النموذج القياسي الكلي المستخدمة في الدراسة.



شكل (1) النموذج القياسي الكلي للبحث

كما تمت الإشارة سابقاً، فإن جميع تشعبات فقرات المكونات الرئيسية للنموذج كانت ضمن الحدود المقبولة، حيث تجاوزت القيمة الموصى بها وفقاً لـ (Byrne, 2016) و (Collier, 2020). وهذا يدل على قوة العلاقة بين كل فقرة والبعد الخاص بها في النموذج. علاوة على ذلك، فإن الثبات المركب (CR) لجميع المتغيرات الرئيسية في النموذج كان أعلى من الحد الأدنى الموصى به وهو (0.70)، حيث تراوحت قيمته بين (0.911-0.925). وبالمثل، فإن مؤشر الموثوقية القصوى (MaxR(H)) بلغ قيمةً تتراوح بين (0.90-0.949)، وهي أعلى من القيمة الموصى بها، مما يعزز موثوقية النموذج. أما بالنسبة لمتوسط التباين المستخرج (AVE)، فقد تراوح بين (0.51-0.62)، متجاوزاً الحد الأدنى الموصى به (0.50)، مما يدل على تحقيق صدق التقارب لهذا النموذج القياسي. يوضح الجدول (1) تفاصيل الثبات وصدق التقارب للنموذج.

الجدول 1 ثبات وصدق تطابق النموذج القياسي الكلي

| الموثوقية القصوى MaxR(H) | التباين المستخلص (AVE) | الثبات المركب (CR) | أسم المتغير |
|-----------------------------|---------------------------|-----------------------|----------------------------|
| 0.940 | 0.594 | 0.911 | الرضا عن الحياة الاقتصادية |
| 0.949 | 0.607 | 0.925 | الرضا عن الحياة الصحية |
| 0.946 | 0.622 | 0.920 | الرضا عن الحياة الاجتماعية |
| 0.900 | 0.511 | 0.839 | الأداء الوظيفي |

صدق التمايز لنموذج Discriminant Validity

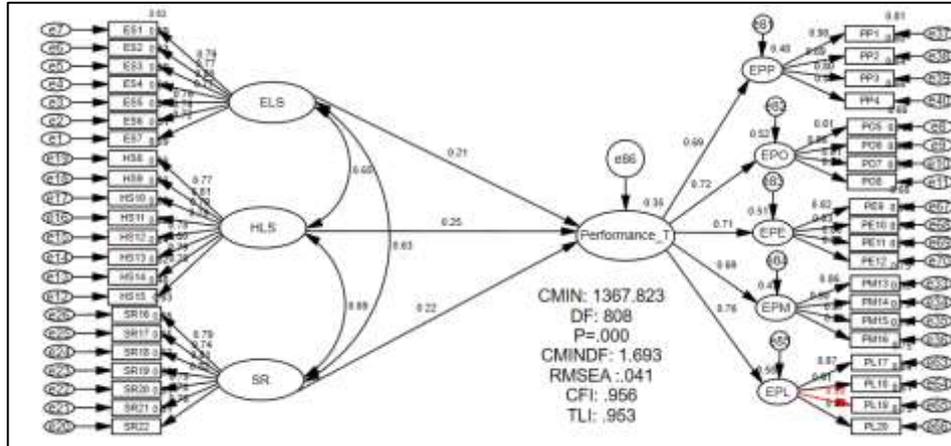
تم اختبار صدق التمايز بين مكونات النموذج القياسي الكلي من خلال مقارنة قيم الجذر التربيعي لمتوسطات التباين المستخلص (AVE) لكل متغير مع تقدير الارتباطات أو العلاقات بين المتغيرات الأخرى. في هذا النموذج، كانت قيمة الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخلص (AVE) لكل متغير (المشار إليها باللون الأسود الغامق) أكبر من قيمة الارتباط بين هذا المتغير والمتغيرات الأخرى، مما يؤكد تحقق صدق التمايز بين مكونات النموذج القياسي الكلي. يوضح الجدول (2) قيم الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخلص لكل متغير من متغيرات النموذج، بالإضافة إلى قيم الارتباط بين المتغيرات الأخرى في النموذج.

جدول 2. صدق التمايز ويظهر الجذر التربيعي للتباين المستخلص وقيم الارتباط بين ابعاد النموذج

| المحور | الحياة الاقتصادية | الحياة الصحية | الحياة الاجتماعية | الأداء الوظيفي |
|----------------------------|-------------------|---------------|-------------------|----------------|
| الرضا عن الحياة الاقتصادية | 0.771 | | | |
| الرضا عن الحياة الصحية | 0.601*** | 0.779 | | |
| الرضا عن الحياة الاجتماعية | 0.586*** | 0.647*** | 0.789 | |
| الأداء الوظيفي | 0.438*** | 0.471*** | 0.454*** | 0.715 |

الأتمودج الهيكلية للبحث واختبار الفرضيات

الخطوة الرئيسية الثانية في عملية تحليل بيانات للدراسة الحالية هي اختبار نموذج المعادلة الهيكلية، والنموذج الهيكلية يتكون من المتغيرات المستقلة وهي الرضا عن الحياة الاقتصادية، الرضا عن الحياة الصحية، التقدير الاجتماعي، والمتغير التابع وهو الأداء الوظيفي بأبعاده الخمسة وهي التخطيط للتدريس، التنظيم داخل الصفوف، المتابعة والتقييم، الإدارة الصفية، القيادة لدى المعلمين. وفي النموذج الهيكلية يتم تحديد العلاقات بين جميع متغيرات الدراسة، وهي العلاقة المباشرة بين الرضا عن الحياة الاقتصادية، الرضا عن الحياة الصحية، التقدير الاجتماعي كمتغيرات مستقلة والأداء الوظيفي كمتغير تابع، والشكل (2) يوضح النموذج الهيكلية للدراسة ونتائج العلاقة بين مكونات النموذج



شكل 2. النموذج الهيكلي للدراسة

تحليل نتائج الفرضيات في النموذج الهيكلي

نصت الفرضية الأولى على وجود علاقة مباشرة بين الرضا عن الحياة الاقتصادية (ES) والأداء (Performance). وقد أظهرت نتائج اختبار هذه الفرضية وجود علاقة إيجابية بين المتغيرين، حيث بلغت قيمة (t) الإحصائية لهذه العلاقة 2.809، وهي أعلى من الحد الأدنى المقبول (1.96)، كما بلغت القيمة الاحتمالية (P-value=0.005)، وهي أقل من (0.05)، مما يشير إلى دلالة إحصائية لهذه العلاقة. بالإضافة إلى ذلك، بلغت قيمة معامل المسار 0.196، مما يدل على أن الرضا عن الحياة الاقتصادية له تأثير إيجابي على الأداء. وبناءً على هذه النتائج، يتم دعم الفرضية القائلة بوجود علاقة مباشرة بين الرضا عن الحياة الاقتصادية والأداء.

أما الفرضية الثانية، والتي تفترض وجود علاقة مباشرة بين الرضا عن الحياة الصحية (HS) والأداء، فقد أوضحت النتائج أن القيمة (t) الإحصائية لهذه العلاقة بلغت 3.111، وهي أعلى من (1.96)، مما يدل على قوة العلاقة. كما أن القيمة الاحتمالية بلغت 0.002 أصغر من (0.05)، مما يعزز الدلالة الإحصائية للعلاقة. وقد بلغت قيمة معامل المسار 0.246، وهو أعلى من القيم المسجلة في بقية الفرضيات، مما يشير إلى أن الرضا عن الحياة

الصحية هو العامل الأكثر تأثيراً على الأداء مقارنة بالرضا عن الحياة الاقتصادية والتقدير الاجتماعي. وعليه، يتم دعم الفرضية القائلة بوجود علاقة مباشرة بين الرضا عن الحياة الصحية والأداء.

أما الفرضية الثالثة، والتي تنص على وجود تأثير مباشر للعلاقات الاجتماعية (SR) على الأداء، فقد أظهرت النتائج أن القيمة (t) الإحصائية لهذه العلاقة بلغت 2.814، وهي أكبر من الحد الأدنى المقبول (1.96)، كما أن القيمة الاحتمالية بلغت 0.005 وهي أقل من (0.05)، مما يؤكد دلالة العلاقة. كما بلغت قيمة معامل المسار 0.190، مما يشير إلى وجود تأثير إيجابي للعلاقات الاجتماعية على الأداء. وبالتالي، يتم دعم الفرضية القائلة بوجود علاقة مباشرة بين التقدير الاجتماعي والأداء. وتشير نتائج التحليل إلى أن جميع الفرضيات قد تم دعمها إحصائياً، حيث تبين أن الرضا عن الحياة الاقتصادية، التقدير الاجتماعي، والرضا عن الحياة الصحية تؤثر بشكل إيجابي على الأداء، إلا أن التأثير الأقوى كان للرضا عن الحياة الصحية. هذه النتائج تؤكد أهمية تعزيز جودة الحياة في مختلف جوانبها لتحسين الأداء بشكل عام. والجدول (3) يستعرض تفاصيل نتائج الفرضيات.

جدول (3) نتائج الفرضيات المباشرة للبحث

| النتيجة | قيمة P | قيمة t | معامل المسار | الفرضيات المباشرة | | |
|--------------|--------|--------|--------------|-------------------|-------------------|---|
| | | | | المتغير التابع | المتغير المستقل | |
| قبول الفرضية | 0.005 | 2.81 | 0.196 | الأداء الوظيفي | الحياة الاقتصادية | 1 |
| قبول الفرضية | 0.002 | 3.11 | 0.246 | الأداء الوظيفي | الحياة الصحية | 2 |
| قبول الفرضية | 0.005 | 2.81 | 0.190 | الأداء الوظيفي | التقدير الاجتماعي | 3 |

مناقشة فرضيات البحث

تُعدّ العملية التعليمية وتطويرها ركيزة أساسية تعتمد عليها الدول لتحقيق أكبر معدلات من النمو والتقدم، وهو النواة التي تشكل مستقبل الدول وتطورها، ولضمان الوصول إلى مستويات متقدمة في مجال التعليم، على الدول التركيز على البيئات والنظم التعليمية وتطويرها باستمرار وذلك للوصول إلى مخرجات تعليمية مؤهلة استعدادًا للتحديات العالمية والتقدم التكنولوجي المتسارع. وبما أن التعليم هو أساس بناء المجتمع والدولة، فالمعلم يعد ركيزة أساسية تقوم عليها العملية التعليمية، وهو الحلقة الأولى التي إذا تم تهيئته وإعطائه حقوقه المشروعة والمكانة التي تليق به في المجتمع، ارتقى بأدائه وأبدع في توصيل رسالته التعليمية السامية بأجمل صورها للوصول لمخرجات تعليمية تلي احتياجات المجتمع بكفاءة عالية في جميع مجالات الحياة، ويمكن للباحث تلخيص ما تم التوصل إليه من نتائج كما يلي:

1. توجد علاقة إيجابية ذو دلالة إحصائية، هناك تأثير للرضا عن الحياة الاقتصادية على الأداء الوظيفي، وبالتالي فإن هذه النتائج تؤكد وجود العلاقة مباشرة وتدعم قبول الفرضية التي تنص وجود تأثير للرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الحكومية في اليمن، حيث إنه كلما تحسنت الحياة الاقتصادية لدى معلمي المدارس الثانوية في اليمن، يدفعهم إلى زيادة تحقيق معدلات مرتفعة من مستويات الأداء.

2. توجد علاقة إيجابية ذو دلالة إحصائية، هناك تأثير للرضا عن الحياة الصحية على الأداء الوظيفي، وبالتالي فإن هذه النتائج تؤكد وجود العلاقة وتدعم قبول الفرضية التي تنص على وجود علاقة مباشرة الرضا عن الحياة الصحية والأداء الوظيفي للمعلم اليمني في المدارس الحكومية في اليمن، حيث إن المعلم الراضي عن حياته الصحية يكون لديه القدرة على التكيف الاجتماعي واستمتاعه بالحياة وبعمله وأسرته

وأصدقائه بالإضافة إلى راحة البال والطمأنينة وذلك يساعده على الأداء المتميز في مهنته كمعلم.

3. توجد علاقة إيجابية ذو دلالة إحصائية، هناك تأثير للتقدير الاجتماعي على الأداء الوظيفي في المدارس الحكومية في اليمن. وبالتالي فإن هذه النتائج تؤكد وجود العلاقة وتدعم قبول الفرضية التي تنص على وجود علاقة مباشرة للتقدير الاجتماعي والأداء الوظيفي، كلما تعززت مكانة المعلم الاجتماعية، تعزز شعوره بالارتياح والرضا، وذلك يؤدي إلى ارتفاع مستوى أدائه في المؤسسة التعليمية، وتأكيد سيشارك بفاعلية في تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية.

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

المساهمة النظرية للبحث: يعتبر هذا البحث الأول على حد علم الباحثان التي

تدرس (الرضا عن الحياة والأداء الوظيفي) لمعلمي المدارس الثانوية في اليمن، كما تظهر المساهمة النظرية لهذه الدراسة من خلال تأكيد دور الرضا عن الحياة في رفع مستوى الأداء الوظيفي، وكذلك من كون موضوعها الذي يتناول أثر الرضا عن الحياة نظرياً وتطبيقياً، الذي يعد مدخلاً في تحسين وتطوير أداء معلمي المدارس الثانوية في اليمن، بالإضافة إلى افتقار البحوث التربوية في اليمن للدراسات المختصة بمعلمي المدارس الثانوية الذين يعدون اللبنة الأساسية لبناء المجتمع.

كما اعتمد هذا البحث نظرية التبادل الاجتماعي، حيث ينظر المعلمين والمعلمات إلى ما توفره لهم حكوماتهم ومؤسساتهم التعليمية من اهتمام وعناية ورعاية ودعم مالي ومعنوي وصحي بالإضافة لتعزيز مكانتهم المجتمعية هو بمثابة تأكيداً على دورهم المهم والفعال في تطوير العملية التعليمية في المدارس بشكل عام ومن ثم فإنهم يقدمون في مقابل ذلك أقصى

جهدهم للمساهمة في تحقيق سياسة ورسالة واستراتيجية مدارسهم من خلال تنمية مهاراتهم وقدراتهم وتطوير معلوماتهم وخبراتهم التعليمية المختلفة، وذلك ما نصت عليه نظرية التبادل الاجتماعي وهو مبادلة العطاء بالعطاء وكل ذلك الجهد المبذول من قبل المعلمين سينعكس إيجاباً على طلابهم بالإضافة إلى تنفيذ أهداف المدرسة المجتمعية من نمو وترقي وتقديم. أما في الجانب التطبيقي فهو مهم للقائمين على العملية التعليمية في اليمن إذا ما أرادوا تحسين العملية التعليمية، فيجب أولاً الاهتمام بتحسين ظروف الحياة للمعلم اليمني. ذلك لأن المعلم هو الأساس الذي تقوم عليه العملية التربوية، لذا لا بد أن يتمتع بحياة صحية ونفسية وجسدية جيدة، وبشخصية متكاملة ومرتزة تعكس مستوى مقبولاً من الرضا عن الحياة التي يعيشها هذا المعلم.

الخاتمة

استهدف البحث الحالي أحد أهم القضايا المثارة في البيئة التعليمية اليمنية، وذلك من خلال دراستها الرضا عن الحياة وأثره على الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في اليمن، حيث قام الباحثان باختبار نموذج الدراسة لتمحيص الموضوع وكشف جوانبه، وبناءً عليه بدأت الدراسة بمناقشة المتغيرات لهذا البحث والمتمثلة بالرضا عن الحياة، والأداء الوظيفي، بالإضافة إلى مناقشة بعض النقاط المتعلقة بالخلفية النظرية للدراسة باعتبارها تمهيداً لتفسير ومناقشة النتائج التي تم التوصل إليها من اختبار الفرضيات الثلاث التي قامت عليها الدراسة.

التوصيات

استناداً إلى النتائج التي تم التوصل إليها من وجود علاقة إيجابية مباشرة للرضا عن الحياة بأبعاده المختلفة، يتقدم الباحثان بمجموعة من التوصيات وذلك كما يلي:
أولاً: المسؤولين بوزارة التربية والتعليم والمديريات العامة بالمحافظات التعليمية

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

1. زيادة دخل المعلمين وتحسين أجورهم، لا بد من تبني سياسات اقتصادية تضمن زيادات عادلة في الرواتب بما يتناسب مع معدلات التضخم وتكاليف المعيشة.
2. تحسين الظروف المعنوية للمعلمين من خلال توفير بيئة عمل محفزة تحترم دورهم وتقلل من الضغوط.
3. من المهم تحسين جودة الخدمات الصحية للمعلمين وذلك من خلال زيادة التمويل المخصص لقطاع الصحة لضمان توفر مستشفيات ومراكز رعاية صحية متكاملة.
4. إطلاق حملات توعية الهدف منها تعزيز الوعي الصحي وتركز على الوقاية من الأمراض وأهمية نمط الحياة الصحي.
5. إطلاق حملات إعلامية تسلط الضوء على أهمية دور المعلمين في بناء الأجيال، وإبراز جهودهم وإنجازاتهم لرفع مكانة المعلم اجتماعياً.
6. إقامة فعاليات تجمع بين أولياء الأمور والمعلمين لتعزيز التواصل بين المجتمع والمعلمين.

ثانياً: مديرو المدارس

1. تقدير جهود المعلمين من خلال تحفيزهم مادياً ومعنوياً، مما يؤدي إلى تحسين رضاهم الوظيفي.
2. وضع خطط مناسبة لتذليل التحديات التي تواجه المعلمين في العملية التعليمية.
3. الاهتمام بتطوير أداء المعلمين ويتم ذلك من خلال التنسيق مع الجهات ذات الخبرة في تنفيذ البرامج التدريبية المناسبة سواء كانت حكومية أو خاصة وذلك سيسهم في اشباع حاجة المعلمين المهنية ولمواكبة التطورات المتسارعة في العصر الحالي.
4. تفعيل البرامج والمشاريع التربوية المشتركة للمساهمة في خدمة العملية التعليمية لتعزيز الشراكة المجتمعية.

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

شكر وتقدير

يتقدم الباحثان بالشكر إلى قسم المناهج وطرق التدريس، كلية التربية في الجامعة الإسلامية العالمية ماليزيا، لإعطاء بيئة مواتية لإجراء وبناء فكرة هذا المقال.

تضارب المصالح

يعلن ويعترف الباحثان بعدم وجود تنافس في المصالح المالية أو الشخصية أو غيرها فيما تتعلق بكتابة هذا المقال.

مساهمات الباحث

قام الباحثان بتصميم هذه الدراسة تحت عنوان " أثر الرضا عن الحياة على أداء معلمي المدارس الثانوية في اليمن " كما تم جمع وتحليل الدراسات السابقة ذات الصلة لإثراء محتوى المقال.

قائمة المصادر والمراجع

المراجع العربية

- أبو عودة، جمعة. (2008). المختصر النفيس في مهارات وطرق التدريس. د.م: د.ن.
 أنيس، إبراهيم. (2004م). معجم الوسيط. القاهرة: مجموع اللغة العربية. مكتبة الشروق الدولية. ط1.

بن موفق الميلود، وبن صافي، وعبد الكريم (2017). الرضا الوظيفي وأثره على أداء المعلم دراسة مقارنة بين المعلم في المدرسة العمومية والمعلم في المدرسة الخاصة بولاية الجلفة. جامعة زيان عاشور الجلفة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم الاجتماع والديموغرافيا.

التقرير الوطني للتعليم للجميع في الجمهورية اليمنية (2014).
الثبتي، محمد بن عبد الله؛ العنزي، خالد بن عويد. (2014). عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظة القريات من وجهة نظرهم دراسة إدارة التربية والتعليم بمحافظة القريات. *المجلة الدولية التربوية المتخصصة*. المجلد (3)، العدد (6).

جواد محمد الشيخ خليل، عزيزة عبد الله شرير. (2016). الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات (الديموغرافية) لدى المعلمين. *مجلة الجامعة الإسلامية للبحوث الإنسانية*. 16(1).

الدسوقي، مجدي محمد. (2000). دراسة لأبعاد الرضا عن الحياة وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية لدى عينة من الراشدين كبار السن. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*.

الدسوقي، مجدي محمد. (1998). دراسة لأبعاد الرضا عن الحياة وعلاقتها بعدد من المتغيرات النفسية لدى عينة من الراشدين وصغار السن. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*. 8 (20)، ص 175-100.

دومه، أم هاني. (2017م). تأثير التعلم التنظيمي على الأداء الوظيفي. جامعة قاصدي مرباح - بورقلة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجزائر، ص 13-183.

زيتون، كمال عبد الحميد. (1998). *التدريس نماذجه ومهاراته*. الإسكندرية: المكتب العلمي.

- سليمان، عادل محمد. (٢٠٠٣). الرضا عن الحياة وعلاقته بتقدير الذات لدى مديري المدارس الحكومية ومديرياتها في مديريات محافظات فلسطين الشمالية. رسالة ماجستير. جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- شتيان، محمد إسعاف فياض. (2018). الرضا الوظيفي وعلاقته بتطوير أداء المعلمين في مدارس لواء بني كنانة. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية. جامعة بابل العدد، 41 الأردن. ص 559-569.
- الشهومي، سعيد. (2020م). أثر الرضا الوظيفي في الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي الحلقة الثانية (10-5) سلطنة عمان. المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية (MECS). العدد 22، ص 1.
- العساف، صالح بن أحمد. (1988). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. المملكة العربية السعودية: مكتبة العبيكان.
- العمري، اليافي. (2017). أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العام: دراسة تطبيقية على موظفي الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال. المجلد 13، العدد 1.
- عونالي، وحمزة. (2015). الرضا الوظيفي للمعلم وتأثيره على الأداء التربوي. رسالة دكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة، قسم العلوم الاجتماعية.
- قريطع، فراس. (2017). الضغوط النفسية لدى المعلمين وعلاقتها بالرضا عن الحياة. المجلة الأردنية في العلوم التربوية. المجلد 13، العدد 4، ص 475-486.
- لغرام، عبد القادر، عيساوي، مصطفى، مخلوف، وردة/مؤطر. (2019). الرضا الوظيفي وأثره على الأداء المهني لدى معلمات التعليم الابتدائي. رسالة دكتوراه، جامعة أحمد دراية-أدرار.

ليفة، نصر الدين؛ وسوفي نعيمة. (2017). الإستراتيجيات المعتمدة من طرف الأستاذ داخل الصف ودورها في تنمية القدرة على التحكم في حل المشكلات الرياضية لدى تلاميذ الطور المتوسط.

محمد، محمد عبد الله حسن. (2016). أثر الرضا الوظيفي في أداء العاملين بالقطاع الخاص في اليمن: دراسة تطبيقية في شركة سبافون للهاتف النقال. رسالة دكتوراه، كلية العلوم الإدارية، جامعة القرآن الكريم الإسلامية، السودان، ص1-291. مخامرة، كمال وأبو سمرة، محمود. (2012). أنماط الأداء الصفي لدى معلمي مدارس مديرية تربية وكالة الغوث في الخليل وبيت لحم. مجلة جامعة الأزهر. 14(1)، ص46-75.

مصطفى، مروان. (2016-2017م). أثر الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي: دراسة حالة ثانوية الأمل بزدين. مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير الأكاديمي في علوم التسيير، جامعة الجليلي بونعامة بخميس مليانة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

المهندي، خالد حمد. (2015). الرضا عن الحياة، 1 أكتوبر، مجلة الشرق. موسي، منتصر كمال الدين محمد. (2019). نوعية الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين ببعض المؤسسات التقنية بولاية الخرطوم. الهيئة القومية للكهرباء، هيئة السكة حديد، والمؤسسة السودانية للنفط.

مؤشرات التعليم في الجمهورية اليمنية، مراحلها - أنواعه المختلفة للعام 2013-2014م. الهواري، صلاح الدين. (1971م). المعجم الوسيط (المدرسي). بيروت: دار ومكتبة الهلال للطباعة والنشر.

المراجع الانجليزية

- Awnālī, H. (2015). *Al-riḍā al-waẓīfī li-al-mu'allim wa-ta'thīruhu 'alā al-adā' al-tarbawī* [Aṭrūḥat Duktūrāh, Jāmi'at Muḥammad Khīḍr Biskrah, Qism al-'Ulūm al-Ijtima'iyyah].
http://thesis.univ-biskra.dz/2355/1/Socio_m1_2016.pdf
- Abu 'Auda, J. (2008). *Al-mukhtasar al-naḥs fī mahārat wa-ṭuruq al-tadrīs*. D.M: D.N.
- Al-'Assāf, Ṣ. bin A. (1988). *Al-madkhal ilā al-baḥth fī al-'ulūm al-sulūkiyya*. Al-Mamlaka al-'Arabiyya al-Su'ūdiyya: Maktabat al-'Ubikān.
- Al-'Umārī, Al-Yāfi. (2017). *Athar 'anāsir jawdat al-ḥayāh al-waẓīfiyya 'alā adā' al-muwāẓif al-'āmm: Dirāsah taḥbīqiyya 'alā muwāẓafī al-khidma al-madaniyya fī al-Mamlaka al-'Arabiyya al-Su'ūdiyya*. *Al-Majalla al-Urduniyya fī Idārat al-A'māl*, 13(1).
<http://faculty.ksu.edu.sa/ar/alyafi/publication/304723>
- Al-Dusūqī, M. M. (1998). *Dirāsah li-ab'ād al-riḍā 'an al-ḥayāh wa-'alaqatihi bi-'adad min al-mutaghayyirāt al-naḥsiyya ladā 'aynah min al-rāshidīn wa-ṣighār al-sinn*. *Al-Majalla al-Miṣriyyah li-al-Dirāsāt al-Naḥsiyya*, 8(20), 175-100.
- Al-Dusūqī, M. M. (2000). *Dirāsah li-ab'ād al-riḍā 'an al-ḥayāh wa-'alaqatihi bi-ba'ḍ al-mutaghayyirāt al-naḥsiyya ladā 'aynah min al-rāshidīn kibār al-sinn*. *Al-Majalla al-Miṣriyyah li-al-Dirāsāt al-Naḥsiyya*.
- Al-Hawārī, Ṣ. D. (1971). *Al-mu'jam al-wasīṭ (al-madrasī)*. Bayrūt: Dār wa-Maktabat al-Hilāl li-al-Ṭibā'ah wa-al-Nashr.
- Al-Hawārī, Ṣ. D. (1971). *Al-mu'jam al-wasīṭ (al-madrasī)*. Bayrūt: Dār wa-Maktabat al-Hilāl li-al-Ṭibā'ah wa-al-Nashr.
https://www.bibliotheque.nat.tn/BNTK/detailstatic.aspx?RSC_BASE=SYRACUSE&RSC_DOCID=5769138&TITLE=&lg=en-US
- Al-Husseini, J. (2018). Al-rida 'an al-hayat lada al-abna' [Life satisfaction among children]. *Al-Majalla Al-'Ilmiyya li-Kulliyat Al-Tarbiyya lil-Tufula Al-Mubakkira*, Jami'at Al-Mansura, 5(2), pp. 239–274
- Al-Muhandī, K. H. (2015). *Al-riḍā 'an al-ḥayāh*. *Majallat al-Sharq*.
<https://alsharq.com/opinion/01/10/2015/%D8%A7%D9%84%D8%B1%D8%B6%D8%A7-%D8%B9%D9%86-%D8%A7%D9%84%D8%AD%D9%8A%D8%A7%D8%A9>
- Al-Refaei, A. A. A. H., Ali, H. M., Aldaba, A. M., & Zumrah, A. R. (2024). Determinants of customer-perceived service quality in higher

- education: the roles of job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 16(1), 1-18.
- Al-Shahūmī, S. (2020). *Athar al-riḍā al-wazīfī fī al-iltizām al-tanzīmī ladā mu'allimī madāris al-ta'līm al-asāsī al-ḥalaqah al-thāniyah (5-10) Saltanat 'Umān. Al-Majalla al-Iliktrūniyya al-Shāmila Muta'addida al-Ma'rifa li-Nashr al-Abḥāth al-'Ilmiyya wa-al-Tarbawīyya (MECS)*, 22, 1.
https://saep.journals.ekb.eg/article_234575.html
- Al-Taqrīr al-Waṭanī li-al-Ta'līm li-al-Jamī' fī al-Jumhūriyyah al-Yamaniyyah. (2014). *Mu'ashirāt al-ta'līm fī al-Jumhūriyyah al-Yamaniyyah, marāḥiluh – anwā'uh al-mukhtalifah lil-'ām 2013-2014*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000229892>
- Al-Thubayṭī, M. bin 'A. & Al-'Anazī, Kh. bin 'U. (2014). *'Awāmil al-riḍā al-wazīfī ladā mu'allimī muḥāfazat al-Qurayyāt min wajhat nazarihim: Dirāsah idārat al-tarbiyya wa-al-ta'līm bi-muḥāfazat al-Qurayyāt. Al-Majalla al-Dawliyya al-Tarbawīyya al-Mutakhaṣṣiṣa*, 3(6). <https://search.mandumah.com/Record/843027>
- Andresen, I. H., Hansen, T., & Grov, E. K. (2017). Norwegian nurses' quality of life, job satisfaction, as well as intention to change jobs. *Nordic Journal of Nursing Research*, 37(2), 90-99.
- Anīs, I. (2004). *Mu'jam al-wasīṭ*. Al-Qāhira: Majma' al-Lugha al-'Arabiyya, Maktabat al-Shurūq al-Dawliyya. 11.
<http://libsys.qattanfoundation.org:320/records/index/1/3127>
- Arslan, R., & Acar, B. N. (2013). A RESEARCH ON ACADEMICS ON LIFE SATISFACTION, JOB SATISFACTION AND PROFESSIONAL BURNOUT. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 18(3).
- Audenaert, M., Decramer, A., & George, B. (2021). How to foster employee quality of life: The role of employee performance management and authentic leadership. *Evaluation and Program Planning*, 85, 101909.
- Bayar, A. (2014). The Components of Effective Professional Development Activities in Terms of Teachers' Perspective. *Online Submission*, 6(2), 319-327.
- Billeh, V. (2002). Matching education to demand for labor in the MENA region. *Employment creation and social protection in the Middle East and North Africa*, 1.
- Bin Muwāfiq, al-M., Bin Ṣāfī, & 'A. al-Karīm. (2017). *Al-riḍā' al-wazīfī wa-atharuhu 'alā adā' al-mu'allim: Dirāsah muqāranah bayna al-*

mu'allim fī al-madrasah al-'umūmiyyah wa al-mu'allim fī al-madrasah al-khāṣṣah bi-wilāyat al-Jilfah. Jāmi'at Ziyān 'Āshūr al-Jilfah, Kulliyyat al-'Ulūm al-Insāniyyah wa al-Ijtimā'iyyah, Qism 'Ilm al-Ijtimā' wa al-Dīmūghrāfiyā.
<http://dspace.univdjelfa.dz:8080/xmlui/handle/123456789/616?locale-attribute=ar>

- Boset, S. A. A., Asmawi, A., & Abedalaziz, N. (2017). A conceptual analysis of the factors affecting EFL teachers' professional performance. *International Journal of Language Education and Applied Linguistics*.
- Cheng, L., & Gan, Y. (2020). Psychological capital and occupational commitment of Chinese urban preschool teachers mediated by work-related quality of life. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 48(5), 1-12.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioural sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Darling-Hammond, L. (2010). *Evaluating Teacher Effectiveness: How Teacher Performance Assessments can Measure and Improve Teaching*. Washington DC: Center for American Progress.
- Darling-Hammond, L. (2010). *Evaluating Teacher Effectiveness: How Teacher Performance Assessments can Measure and Improve Teaching*. Washington DC: Center for American Progress.
- Dūmā, Umm Hānī. (2017). *Ta'thīr al-ta'allum al-tanzīmī 'alā al-adā' al-wazīfī*. Risalat Majistir ghayr Manshura, Jāmi'at Qāṣidī Murābaḥ – Buwārqila, Al-Jazā'ir.
<https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/handle/123456789/14766>
- Fouladchang, M., Kohgard, A., & Salah, V. (2010). A study of psychological health among students of gifted and nongifted high schools. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 5, 1220-1225.
- Goldhaber, D. D., & Brewer, D. J. (2000). Does teacher certification matter? High school teacher certification status and student achievement. *Educational evaluation and policy analysis*, 22(2), 129-145.
- Ingersoll, R. M. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. *American educational research journal*, 38(3), 499-534
- Izaguirre, L. A., Rodríguez-Fernández, A., & Fernández-Zabala, A. (2023). Perceived academic performance explained by school climate, positive psychological variables and life satisfaction. *British Journal of Educational Psychology*, 93(1), 318-332

- Jimbo, H., Hisamura, K., & Yoffe, L. (2010). Developing English Teacher Competencies: An Integrated Study of Pre-service Training, Professional Development, Teacher Evaluation, and Certification Systems. *JACET SIG on English Education*, 7.
- Johnson, A. (2016). Strategic planning and management in local government in Norway: Status after three decades. *Scandinavian Political Studies*, 39(4), 333-367.
- Johnson, J. K., Pitt-Catsouphes, M., Besen, E., Smyer, M., & Matz-Costa, C. (2008). Quality of employment and life satisfaction: A relationship that matters for older workers.
- Jones, M. D. (2006). Which is a better predictor of job performance: Job satisfaction or life satisfaction?. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 8(1), 20-42.
- Juwād, M. al-Sh. Kh., & 'Azīzah 'A. Sh. (2016). *Al-riḍā' al-waẓīfī wa 'alaqatuhu bi-ba'd al-mutaḡayyirāt al-dīmūghrāfiyyah ladā al-mu'allimīn*. Majallat al-Jāmi'ah al-Islāmiyyah lil-Buḡūth al-Insāniyyah, 16(1).
<https://journals.iugaza.edu.ps/index.php/IUGJHR/article/view/1008>
- Kim, M. Y., & Lee, H. J. (2021). Does Grit Matter to Employees' Quality of Work Life and Quality of Life? The Case of the Korean Public Sector. *Public Personnel Management*, 00910260211012713.
- Kippenberg Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lifā, N. A.-D., & Šūfī, N. (2017). *Al-istrātījiyyāt al-mu'tamidah min ṭarf al-ustādh dākhl al-ṣaff wa-dawruhā fī tanmiyat al-qudrah 'alā al-taḡakkum fī ḥall al-mushkilāt al-riyāḍiyyah ladā talāmīdh al-tawr al-mutawassiṭ*.
<http://archives.umc.edu.dz/handle/123456789/1095>
- Lighrām, 'A. Q., 'Īsāwī, M., & Makhlūf, W./Mu'āṭir. (2019). *Al-riḍā' al-waẓīfī wa-athāruhu 'alā al-adā' al-mihnī ladā mu'allimāt al-ta'līm al-ibtidā'ī*. Risalat Dukturah, Jami'at Ahmad Daraya-Adrar.
<https://theses-algerie.com/3760315897257915/memoire>
- Lin, W. Q., Wu, J., Yuan, L. X., Zhang, S. C., Jing, M. J., Zhang, H. S., ... & Wang, P. X. (2015). Workplace violence and job performance among community healthcare workers in China: The mediator role of quality of life. *International journal of environmental research and public health*, 12(11), 14872-14886.
- MacNeil, A. J. (1993). Principal instructional management and its relation to teacher job satisfaction.

- Mu'ashirāt al-ta'lim fī al-Jumhūriyyah al-Yamaniyyah, marāḥiluh – anwā'uh al-mukhtalifah lil-'ām 2013-2014. (2014).
- Muḥammad, M. 'A. A. Ḥ. (2016). *Athar al-riḍā al-waḥīfī fī adā' al-'āmilīn bi-al-qīṭā' al-khāṣ fī al-Yaman: Dirāsah taṭbīqīyyah fī Sharikat Sabafūn li-al-hātif al-naqqāl*. Risalat Dukturah, Kuliyat al-'Ulūm al-Idāriyya, Jāmi'at al-Qur'ān al-Karīm al-Islāmiyya, al-Sūdān.
- Mukhamirah, K., & Abū Samrah, M. (2012). *Anmāṭ al-adā' al-ṣāfī ladā mu'allimī madāris mudīriyyat tarbiyya wikalat al-ghūth fī al-Khalīl wa-Bayt Laḥm. Majallat Jāmi'at al-Azhar*, 14(1), 46-75. <https://thesis.mandumah.com/Record/312434/Details>
- Mūsī, M. K. D. M. (2019). *Nū'iyat al-ḥayāh wa-'alaqatuhā bi-al-riḍā al-waḥīfī ladā al-'āmilīn bi-ba'ḍ al-mu'assasāt al-taqaniyyah bi-Wilāyat al-Kharṭūm. Al-Hay'ah al-Qawmiyyah li-al-Kahrabā', Hay'at al-Sikkah Ḥadīd, wa-al-Mu'assasah al-Sūdāniyyah li-al-Naft*. <https://thesis.mandumah.com/Record/312434/Details>
- Muṣṭafā, M. (2016–2017). *Athar al-riḍā al-waḥīfī 'alā al-adā' al-waḥīfī li-asātidhat al-ta'lim al-thānawī: Dirāsah ḥālah Thānawīyyat al-Amal bi-Zdīn, Madhkarah mājistīr, Jāmi'at al-Jilālī Būnā'amah bi-Khamīs Milānah]. Kuliyat al-'Ulūm al-Iqtisādiyyah wa-al-Tijāriyyah wa-'Ulūm al-Tasīr.*
- National Center for Education Statistics. (2019). The condition of education 2019 (NCES 2019-144). *US Department of Education*.
- Pavot, W., & Diener, E. (2008). The satisfaction with life scale and the emerging construct of life satisfaction. *The journal of positive psychology*, 3(2), 137-152.
- Prasoon, R., & Chaturvedi, K. R. (2016). Life satisfaction: a literature review. *oooo*, 1(02), 24-31.
- Qurayṭā', F. (2017). *Al-ḍugūṭ al-naḥsiyya ladā al-mu'allimīn wa-'alaqatuhu bi-al-riḍā 'an al-ḥayāh. Al-Majalla al-Urduniyya fī al-'Ulūm al-Tarbawīyya*, 13(4), 475-486. <https://search.shamaa.org/fullrecord?ID=128108>
- Rostami, H. R., Akbarfahimi, M., Ghaffari, A., Kamali, M., & Rassafiani, M. (2021). Relationship between Work-Related Quality of Life and Job Satisfaction in Iranian Occupational Therapists. *Occupational Therapy International*, 2021.
- Saedi, Z., & Farahbakhsh, K. (2016). Relation among quality of life, life style, academic performance with academic achievement in Isfahan University of Medical Sciences student's. *Education Strategies in Medical Sciences*, 9(3), 176-185.

- Sari, R. L., & Seniati, A. N. L. (2018). The role of professional commitment as a mediator in the relationship between job satisfaction and organizational commitment among lecturers in higher-education institutions. *Diversity in Unity: Perspectives from Psychology and Behavioral Sciences*.
- Schmitter, C. (2003). Life satisfaction in centenarians residing in long-term care. (21 Subat, 2003). Elde edilme tarihi: 2 Kasım 2007.
- Shahbazi, H. (2014) The Evaluation of Guidance and High School Teachers' Opinions about In-Service Teacher Training. In The 11 th TELLSI International Conference.
- Shtiyān, M. Is'āf Fayyāq. (2018). *Al-riḍā al-waẓīfī wa-'alaqatuhu bi-taṭwīr adā' al-mu'allimīn fī madāris liwā' Banī Kanāna. Majallat Kulliyat al-Tarbiyya al-Asāsiyya li-'Ulūm al-Tarbiyya wa-al-Insāniyya, Jāmi'at Bābil, 41, Al-Urdun, 559-569.*
<https://search.shamaa.org/fullrecord?ID=244153>
- Song, (2016). *The effect of social capital on organizational performance in different cultures: across-national comparison of the United States South Korea, Florida international university.*
- Sulaymān, 'Ā. M. (2003). *Al-riḍā 'an al-ḥayāh wa-'alaqatuhu bi-taqdīr al-dhāt ladā mudīrī al-madāris al-ḥukūmiyya wa-mudīryātihā fī mudīryāt muḥāfazat Filasṭīn al-shamāliyya. Jāmi'at al-Najāh al-Waṭaniyya, Filasṭīn.*
<http://thesis.mandumah.com/Record/147213/Details>
- Swami, V., & Tovée, M. J. (2007). The relative contribution of profile body shape and weight to judgements of women's physical attractiveness in Britain and Malaysia. *Body Image, 4*(4), 391-396.
- Tamannaefar, M. R., & Mansourinik, A. (2023). The relationship between personality characteristics, social support and life satisfaction with university students' academic performance. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education, 20*(1), 149-166.
- Uyargil, C. (1983). Kişinin genel yaşam tatmininde işinin önemi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 12*(2).
- Virtanen , T. E., Vaaland, G. S., & Ertesvåg, S. K. (2019). Associations between observed patterns of classroom interactions and teacher wellbeing in lower secondary school , *Procedia - Social and Behavioral Sciences, Vol.77, Pp 240-252*
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.10.013>.
- Zaytūn, K. 'A. (1998). *Al-tadrīs: Namādhijuhu wa-mahārātuhu. Al-Iskandariyya: Al-Maktab al-'Ilmī.*