

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

دور أنظمة تقييم الأداء الوظيفي في تحسين إنتاجية معلمات القرآن الكريم:
دراسة تطبيقية على مدرسة تحفيظ قرآن نسائية في مدينة الرياض

أسم الطالب

.....

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

2026

جدول المحتويات

3	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....	1.
4	المقدمة:.....	1.1
5	مشكلة الدراسة.....	1.2
5	فجوات على المستوى النظري.....	1.2.1
5	فجوات على المستوى التطبيقي.....	1.2.2
6	أهمية الدراسة.....	1.3
6	على المستوى النظري:.....	1.3.1
6	على المستوى التطبيقي:.....	1.3.2
7	أسئلة الدراسة.....	1.4
7	أهداف الدراسة.....	1.5
8	1.6.فرضيات الدراسة.....	
9	1.7.نموذج الدراسة.....	
10	1.8.منهجية الدراسة.....	
10	مجتمع وعينة الدراسة.....	
10	مصادر جمع البيانات.....	
10	أدوات الدراسة.....	
11	الأساليب الإحصائية المستخدمة.....	
11	حدود الدراسة.....	
12	1.9.الدراسة الميدانية.....	
12	1.10.مخطط المشروع المقترح.....	
14	الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....	2.
15	المقدمة:.....	2.1
15	المتغير المستقل.....	2.2
15	المتغير التابع.....	2.3
15	العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....	2.4
16	الخاتمة.....	2.5

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

يُعدّ العنصر البشري الركيزة الأساسية التي تقوم عليها المؤسسات على اختلاف أنواعها، إذ لم تعد الموارد المادية والتقنية وحدها كافية لتحقيق التميّز ما لم تُسند إلى كوادر بشرية فاعلة ومنتجة. ومن هذا المنطلق أولت الإدارة الحديثة اهتماماً متزايداً بأنظمة تقييم الأداء الوظيفي بوصفها أداة محورية لقياس مساهمة الأفراد في تحقيق الأهداف المؤسسية وتوجيه طاقاتهم نحو الإنتاجية والجودة، حيث يمثّل التقييم وسيلة منهجية لمقارنة الأداء الفعلي بالمعايير المحددة مسبقاً والكشف عن جوانب القوة والضعف لدى العاملين (بوعلالة، 2021).

وتتجلّى أهمية أنظمة تقييم الأداء في كونها لا تقتصر على وظيفة رقابية تقييمية فحسب، بل تتعدّها إلى وظيفة تطويرية تستهدف تحسين أداء العاملين ورفع مستوى رضاهم الوظيفي وخفض معدلات التغيب والدوران الوظيفي. فالتقييم العادل والشفاف القائم على التغذية الراجعة البناءة ومعايير واضحة يسهم في تعزيز دافعية الموظف وانتمائه المؤسسي، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على مستوى إنتاجيته وكفاءته في أداء مهامه (بن قسوم وبوسعد، 2025).

وفي السياق التعليمي تكتسب أنظمة تقييم الأداء بُعداً خاصاً، إذ يمثّل المعلم حجر الزاوية في العملية التعليمية، ويُعدّ تقييم أدائه مدخلاً رئيساً لتطوير ممارساته المهنية وتحسين مخرجات التعليم. وقد أثبتت الدراسات أن نظم التقييم المرتبطة بالتغذية الراجعة المحددة والملاحظة الصفية الموجهة تُسهم في تحسين أداء المعلمين وتطويرهم المهني المستمر، بما ينعكس على جودة العملية التعليمية برمتها (Almana, 2023).

ويزداد هذا الأمر خصوصية في مجال تعليم القرآن الكريم وتحفيظه، حيث ترتبط إنتاجية معلمات القرآن الكريم بطبيعة رسالة تربوية وتعبدية ذات حساسية خاصة، تتطلب كفاءة في التلاوة والتجويد ومهارة في التحفيظ والتعليم، فضلاً عن البعد القيمي والتربوي الذي يميّز هذا النوع من التعليم عن غيره. ومع ذلك ما تزال أنظمة تقييم الأداء في مدارس تحفيظ القرآن النسائية بحاجة إلى مزيد من الدراسة لبيان مدى فاعليتها في تحسين إنتاجية المعلمات (قطاب وعائدي، 2023).

ومن هنا تأتي هذه الدراسة لتسلّط الضوء على دور أنظمة تقييم الأداء الوظيفي في تحسين إنتاجية معلمات القرآن الكريم من خلال دراسة تطبيقية على إحدى مدارس تحفيظ القرآن النسائية في مدينة الرياض، سعياً إلى الكشف عن أثر هذه الأنظمة بأبعادها المختلفة في رفع مستوى الإنتاجية، وتقديم توصيات عملية تُسهم في تطوير هذه الأنظمة بما يخدم جودة تعليم القرآن الكريم.

1.2. مشكلة الدراسة

تواجه المؤسسات التعليمية، ومنها مدارس تحفيظ القرآن الكريم النسائية، تحدياً مستمراً في الحفاظ على مستويات عالية من إنتاجية معلماتها وتطوير أدائهن المهني. ورغم انتشار تطبيق أنظمة تقييم الأداء الوظيفي في هذه المؤسسات، إلا أن فاعلية هذه الأنظمة في تحقيق هدفها الأساس المتمثل في تحسين الإنتاجية ما تزال محل تساؤل، خاصة في ظل ضعف بعض ممارسات التقييم وافتقارها إلى التغذية الراجعة الفاعلة (بوعلالة، 2021). وتتمثل مشكلة الدراسة في وجود مجموعة من الفجوات النظرية والتطبيقية التي يمكن تفصيلها على النحو الآتي

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

لوحظ من خلال مراجعة الأدبيات السابقة ندرة الدراسات التي تناولت العلاقة بين أنظمة تقييم الأداء الوظيفي وإنتاجية معلمات القرآن الكريم على وجه التحديد، إذ انصبَّ جُلُّ الدراسات على تقييم أداء العاملين في القطاعات الإدارية والاقتصادية (بوعلالة، 2021؛ بن قسوم وبوسعد، 2025)، أو على تقييم أداء المعلمين في التعليم العام دون التطرق إلى خصوصية تعليم القرآن الكريم وتحفيظه (Almana, 2023؛ Zafar et al., 2024). كما يُلاحظ تركيز الدراسات السابقة على المتغيرات الوسيطة كالرضا الوظيفي وتوازن الحياة العملية (Al- Alawi et al., 2021)، دون أن تتناول بصورة مباشرة وعميقة أثر أبعاد نظام تقييم الأداء (معايير التقييم، التغذية الراجعة، عدالة التقييم، الربط بالتطوير المهني) في الإنتاجية ضمن البيئة القرآنية النسائية، مما يشكل فجوة معرفية تسعى هذه الدراسة إلى سدّها.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

أظهرت بعض الدراسات وجود خلل في تطبيق أنظمة تقييم الأداء يتمثل في غياب التغذية الراجعة الفورية والبناءة عقب عملية التقييم، وضعف ربط نتائج التقييم بخطط التطوير والتحسين المستمر، الأمر الذي يحدّ من قدرة هذه الأنظمة على تحقيق أثرها المنشود في رفع الإنتاجية (قطاب وعائدي، 2023). كما أن بيئة مدارس تحفيظ القرآن النسائية في مدينة الرياض لم تحظَ بدراسات تطبيقية كافية تبين واقع تطبيق أنظمة التقييم فيها ومدى انعكاسها على إنتاجية المعلمات، رغم تنامي عدد هذه المؤسسات وتزايد الحاجة إلى تطوير كوادرها (بن يحيى وآخرون، 2022).

وانطلاقاً مما سبق، يمكن صياغة السؤال الرئيس للدراسة على النحو الآتي:

ما دور أنظمة تقييم الأداء الوظيفي في تحسين إنتاجية معلمات القرآن الكريم في مدرسة تحفيظ قرآن نسائية بمدينة الرياض؟

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

تكمن الأهمية النظرية لهذه الدراسة في:

- إثراء الأدب الإداري والتربوي: إذ تُسهم في سدّ الفجوة المعرفية المتعلقة بربط أنظمة تقييم الأداء الوظيفي بإنتاجية معلمات القرآن الكريم، وهو مجال لم يحظَ بالقدر الكافي من الدراسة والبحث.
- تقديم إطار نظري متكامل: يجمع بين مفهوم أنظمة تقييم الأداء بأبعادها المختلفة ومفهوم الإنتاجية في سياق تعليمي قرآني، بما يخدم الباحثين والمهتمين بهذا الحقل المعرفي.
- فتح آفاق بحثية جديدة: حيث يمكن أن تُشكّل الدراسة منطلقاً لدراسات لاحقة تتناول متغيرات أخرى مرتبطة بأداء معلمات القرآن الكريم وإنتاجيتهنّ في بيئات تعليمية متنوعة.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تتمثّل الأهمية التطبيقية للدراسة في:

- مساعدة القائمين على مدارس تحفيظ القرآن النسائية: في تطوير أنظمة تقييم الأداء المطبقة لديهم بما يعزّز إنتاجية المعلمات وجودة العملية التعليمية.
- تقديم توصيات عملية: لصانعي القرار في الجمعيات والمؤسسات القرآنية حول كيفية توظيف نتائج التقييم في التطوير المهني المستمر وتحفيز المعلمات.
- خدمة معلمات القرآن الكريم أنفسهنّ: من خلال إبراز أثر التقييم العادل والتغذية الراجعة البناءة في تطوير أدائهنّ ورفع مستوى رضاهنّ الوظيفي وإنتاجيتهنّ.

1.4. أسئلة الدراسة

السؤال الرئيس:

ما دور أنظمة تقييم الأداء الوظيفي في تحسين إنتاجية معلمات القرآن الكريم في مدرسة تحفيظ قرآن نسائية بمدينة الرياض؟

الأسئلة الفرعية:

1. ما مستوى تطبيق أنظمة تقييم الأداء الوظيفي بأبعادها (معايير التقييم، التغذية الراجعة، عدالة التقييم، الربط بالتطوير المهني) في مدرسة تحفيظ القرآن النسائية محل الدراسة؟
2. ما مستوى إنتاجية معلمات القرآن الكريم في مدرسة تحفيظ القرآن النسائية محل الدراسة؟
3. ما أثر بُعد (معايير التقييم) في تحسين إنتاجية معلمات القرآن الكريم؟
4. ما أثر بُعد (التغذية الراجعة) في تحسين إنتاجية معلمات القرآن الكريم؟
5. ما أثر بُعد (عدالة التقييم) في تحسين إنتاجية معلمات القرآن الكريم؟
6. ما أثر بُعد (الربط بالتطوير المهني) في تحسين إنتاجية معلمات القرآن الكريم؟

1.5. أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر أنظمة تقييم الأداء الوظيفي بأبعادها (معايير التقييم، والتغذية الراجعة، وعدالة التقييم، والربط بالتطوير المهني) — بوصفها المتغير المستقل — على إنتاجية معلمات القرآن الكريم — بوصفها المتغير التابع — في مدرسة تحفيظ قرآن نسائية بمدينة الرياض.

الأهداف الفرعية:

ويتفرّع من هذا الهدف الرئيس مجموعة من الأهداف الفرعية، تتمثل في:

1. تحديد مستوى تطبيق أنظمة تقييم الأداء الوظيفي بأبعادها المختلفة في مدرسة تحفيظ القرآن النسائية محل الدراسة.

2. تحديد مستوى إنتاجية معلمات القرآن الكريم في المدرسة محل الدراسة.

3. قياس أثر بُعد معايير التقييم في تحسين إنتاجية معلمات القرآن الكريم.

4. قياس أثر بُعد التغذية الراجعة في تحسين إنتاجية معلمات القرآن الكريم.

5. قياس أثر بُعد عدالة التقييم في تحسين إنتاجية معلمات القرآن الكريم.

6. قياس أثر بُعد الربط بالتطوير المهني في تحسين إنتاجية معلمات القرآن الكريم.

7. الكشف عن الفروق في إنتاجية المعلمات تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، الفئة العمرية).

8. تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات التي تُسهم في تطوير أنظمة تقييم الأداء بما يعزز إنتاجية معلمات القرآن الكريم

1.6.1 فرضيات الدراسة

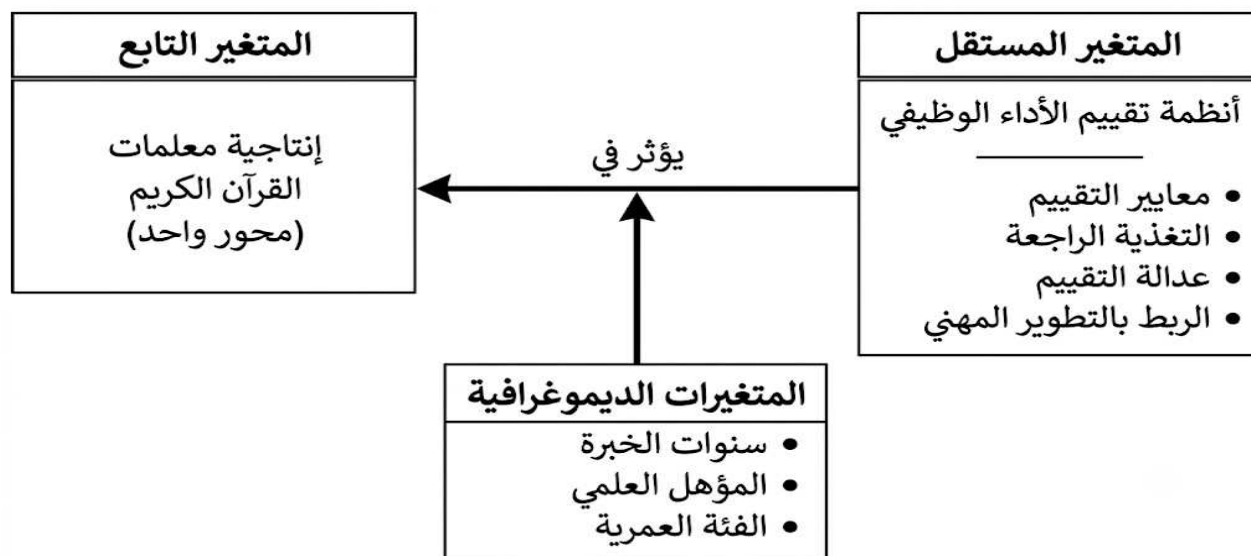
الفرضية الرئيسية: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لأنظمة تقييم الأداء الوظيفي بأبعادها (معايير التقييم، التغذية الراجعة، عدالة التقييم، الربط بالتطوير المهني) في تحسين إنتاجية معلمات القرآن الكريم في مدرسة تحفيظ قرآن نسائية بمدينة الرياض".

ويتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:

1. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبُعد معايير التقييم في تحسين إنتاجية معلمات القرآن الكريم.
2. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبُعد التغذية الراجعة في تحسين إنتاجية معلمات القرآن الكريم.
3. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبُعد عدالة التقييم في تحسين إنتاجية معلمات القرآن الكريم.
4. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبُعد الربط بالتطوير المهني في تحسين إنتاجية معلمات القرآن الكريم.
5. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في إنتاجية معلمات القرآن الكريم تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، الفئة العمرية).

1.7. نموذج الدراسة

يوضح النموذج العلاقة بين المتغير المستقل (أنظمة تقييم الأداء الوظيفي) والمتغير التابع (إنتاجية معلمات القرآن الكريم)، مع الأخذ بعين الاعتبار المتغيرات الديموغرافية بوصفها متغيرات وسيطة.



المصدر: إعداد الباحثة بالاستناد إلى الدراسات السابقة والإطار النظري للدراسة.

1.8. منهجية الدراسة

المنهج المتبع: ستعتمد الباحثة في هذه الدراسة على **المنهج الوصفي التحليلي**، بوصفه الأنسب لطبيعة الموضوع وأهدافه؛ إذ يقوم على وصف الظاهرة محل الدراسة كما هي في الواقع، ثم تحليل بياناتها والكشف عن العلاقات والتأثيرات بين متغيراتها، وصولاً إلى استنتاجات علمية دقيقة يمكن تعميمها في حدود مجتمع الدراسة.

وستقوم الباحثة بجمع البيانات الأولية من خلال استبانة إلكترونية سيتم تصميمها خصيصاً لخدمة أهداف الدراسة، ثم ستعالج البيانات إحصائياً باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) ، وسيتم تفسير النتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، بما يسهم في الإجابة عن تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها.

مجتمع وعينة الدراسة

سينتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمات القرآن الكريم العاملات في إحدى مدارس تحفيظ القرآن النسائية بمدينة الرياض، والبالغ عددهن نحو (80) معلمة وفقاً لآخر إحصائية متوفرة لدى إدارة المدرسة.

ونظراً لصغر حجم المجتمع، ستستخدم الباحثة أسلوب **الحصر الشامل**، حيث ستوزع الاستبانة على جميع أفراد المجتمع البالغ عددهم (80) معلمة، ومن المتوقع استرداد ما لا يقل عن (70) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، بنسبة استجابة تقديرية تبلغ (87.5%)، وهي نسبة تُعدّ مقبولة في الدراسات الاجتماعية والإدارية.

مصادر جمع البيانات

ستعتمد الباحثة على نوعين من المصادر:

- **المصادر الأولية:** ممثلة في الاستبانة التي ستوزع على مجتمع الدراسة.
- **المصادر الثانوية:** ممثلة في الكتب، والدوريات العلمية، والرسائل الجامعية، والأبحاث المحكمة، والتقارير الرسمية ذات الصلة بموضوع الدراسة.

أدوات الدراسة

ستستخدم **الاستبانة** أداة رئيسة لجمع البيانات، وستتألف من ثلاثة أقسام:

القسم الأول: البيانات الديموغرافية (سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، الفئة العمرية).

القسم الثاني: المتغير المستقل — أنظمة تقييم الأداء الوظيفي، ويتضمن أربعة أبعاد:

البُعد	عدد الفقرات
معايير التقييم	4 فقرات
التغذية الراجعة	4 فقرات
عدالة التقييم	4 فقرات
الربط بالتطوير المهني	4 فقرات
الإجمالي	16 فقرة

القسم الثالث: المتغير التابع — إنتاجية معلمات القرآن الكريم (محور أحادي) ويتضمن (10) فقرات.

وسيتم قياس استجابات أفراد العينة وفق مقياس ليكرت الخماسي المتدرج من (1) لا أوافق بشدة إلى (5) أوافق بشدة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

ستعتمد الباحثة على البرنامج الإحصائي SPSS لتحليل البيانات باستخدام الأساليب الآتية:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص العينة.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد مستوى استجابات المبحوثات.
- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) للتحقق من ثبات أداة الدراسة.
- معامل الارتباط بيرسون (Pearson) لقياس صدق الاتساق الداخلي.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد (Simple & Multiple Regression) لاختبار الفرضيات.
- اختبار (T-test) وتحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للكشف عن الفروق تبعاً للمتغيرات الديموغرافية.

حدود الدراسة

- **الحدود الموضوعية:** تقتصر الدراسة على تناول أثر أنظمة تقييم الأداء الوظيفي بأبعادها الأربعة (معايير التقييم، التغذية الراجعة، عدالة التقييم، الربط بالتنوير المهني (في تحسين إنتاجية معلمات القرآن الكريم).
- **الحدود المكانية:** إحدى مدارس تحفيظ القرآن النسائية بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.
- **الحدود البشرية:** معلمات القرآن الكريم العاملات في المدرسة محل الدراسة.
- **الحدود الزمانية:** سَنُطَبَّق الدراسة الميدانية خلال العام الدراسي 1447هـ / 2026م.

1.9. الدراسة الميدانية

ستقوم الباحثة بإجراء الدراسة الميدانية وفق الخطوات الآتية:

أولاً، سيتم تصميم أداة الدراسة (الاستبانة) في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، ثم عرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص في مجال الإدارة التربوية للتأكد من صدقها الظاهري وسلامة صياغتها. وبعد ذلك ستجرى دراسة استطلاعية على عينة صغيرة من مجتمع الدراسة (نحو 15 معلمة) للتحقق من ثبات الأداة وصدقها الإحصائي.

ثانياً، وبعد التأكد من صلاحية الأداة، ستوزع الاستبانة إلكترونياً على جميع أفراد مجتمع الدراسة، ثم ستجمع البيانات وتُرْمَز وتُدخَل إلى البرنامج الإحصائي (SPSS) ، وستُحَلَّل باستخدام الأساليب الإحصائية المشار إليها آنفاً، وصولاً إلى النتائج التي ستناقش وتُفسَّر في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، ثم تُقدَّم التوصيات والمقترحات المناسبة.

1.10. مخطط المشروع المقترح

يُقسَّم المشروع البحثي إلى خمسة فصول رئيسة على النحو الآتي:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة يتضمن المقدمة، ومشكلة الدراسة، وأهميتها، وأسئلتها، وأهدافها، وفرضياتها، ونموذجها، ومنهجيتها، وحدودها، ومصطلحاتها.

الفصل الثاني: الإطار النظري

- **المبحث الأول:** أنظمة تقييم الأداء الوظيفي (المفهوم، الأهمية، الأهداف، الأبعاد).

- المبحث الثاني: إنتاجية المعلمات (المفهوم، المؤشرات، العوامل المؤثرة).
- المبحث الثالث: العلاقة بين تقييم الأداء والإنتاجية في المؤسسات التعليمية.

الفصل الثالث: الدراسات السابقة عرض وتحليل الدراسات العربية والأجنبية ذات الصلة، والتعقيب عليها، وبيان الفجوة البحثية.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية والدراسة الميدانية منهج الدراسة، مجتمعها وعيّنتها، أدواتها، صدقها وثباتها، والأساليب الإحصائية.

الفصل الخامس: عرض النتائج ومناقشتها عرض نتائج الدراسة، ومناقشتها، واختبار الفرضيات، وتقديم التوصيات والمقترحات.

قائمة المراجع والملاحق.

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

بوعلاله، عائشة. (2021). نظام تقييم أداء العاملين وأثره على الأداء الوظيفي: دراسة حالة عينة من الموظفين الإداريين في جامعة أدرار. مجلة البشائر الاقتصادية، مج7، ع3 ، 531 - 547. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1202925>

بن قسوم، عبدالعزيز، و بوسعد، سايج. (2025). أثر الإصلاح الميزانياتي في تحسين الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية باستخدام منهجية PLS لدى عينة من موظفي مصالح الرقابة الميزانياتية في الجزائر. مجلة إيليزا للبحوث والدراسات، مج10، ع1 ، 115 - 135. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1643514>

قطاب، محمد، و عايدي، مراد. (2023). دور نظم المعلومات الإدارية في تقييم الأداء الوظيفي للعاملين في المنشآت الرياضية: دراسة حالة "ديوان المركب المتعدد الرياضات بالشلف". مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، مج15، ع2 ، 306 - 318. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1450904>

عبدالفتاح، أمير عبدالفتاح رمضان، حامد، محمد سويلم، أحمد، شرف عثمان حسن، و إبراهيم، أحمد أمين هاشم. (2024). دور أخلاقيات القيادة في تحسين إنتاجية العاملين: دراسة تطبيقية. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مج15، ع3 ، 1666 - 1724. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1552561>

بن يحيى، خديجة أماني، قريونة، أشواق، و الطيب، دويس محمد. (2022). دور نظام الحوافز في تحسين إنتاجية العاملين في المؤسسات الجزائرية: دراسة حالة مؤسسة "مطاحن الواحات Agrodif-تقرت" (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ورقلة. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1633510>

بسري، أفنان محمد عمر. (2025). دور التسويق الأخضر في تحسين إنتاجية المرأة لمشاريع الأسر المنتجة. مجلة التربية النوعية والتكنولوجيا، مج33، ع1 ، 408 - 434. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1673441>

عبدالعزيز، لبنى جودة، و فريد، أسامة محمود. (2022). إطار مقترح لدور الابتكار في تحسين الإنتاجية: دراسة ميدانية على قطاع الزراعة في مصر. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ع1 ، 13 - 39. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1373720>

Almana, A. (2023). The Effectiveness of the Current Female Teacher Performance Evaluation System on Female Teacher Performance Improvement (Doctoral dissertation)

Al-Alawi, A. I., Al-Saffar, E., Alomohammedsaleh, Z., Alotaibi, H., & Al-Alawi, E. I. (2021). A study of the effects of work-family conflict, family-work conflict, and work-life balance on Saudi female teachers' performance in the public education sector with job satisfaction as a moderator. *Journal of International Women's Studies*, 22(1), 486.

Posangi, S. S. (2024). Supervisory performance approach in improving the professional competence of Islamic religious education teachers in Madrasah Aliyah, Gorontalo Province, Indonesia. *Revista de Gestao Social e Ambiental*, 18(3), e06118-e06118

Huriyah, L., Mudlofir, A., Aziz, M. A., Ma'arif, M. A., & Amaliati, S. (2025). The Importance of Islamic Education Teachers' Performance Assessment in Realising High Quality Of Madrasah. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 22(2), 317-338.

Zafar, J. M., Ullah, N., & Mazhar, A. (2024). Effect of Personal and Organizational Factors on Female Teachers' Job Performance in Elementary Schools. *Journal of Asian Development Studies*, 13(2), 1562-1575