

# Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي ٢

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

أسم الطالب

مها مبارك عبدالله الدوسري

مشروع تخرج- ١

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

## الشكر والتقدير

## الإهداء

## مستخلص الدراسة

الهدف:

المنهجية:

النتائج:

التطبيقات والأهمية:

الكلمات المفتاحية:

## جدول المحتويات

|    |                                                       |
|----|-------------------------------------------------------|
| ٢  | الشكر والتقدير.....                                   |
| ٣  | الإهداء.....                                          |
| ٤  | مستخلص الدراسة.....                                   |
| ٧  | ١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....             |
| ٨  | ١,١. المقدمة:.....                                    |
| ٩  | ١,٢. مشكلة الدراسة.....                               |
| ٩  | ١,٢,١. فجوات على المستوى النظري.....                  |
| ٩  | ١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي.....                |
| ٩  | ١,٣. أهمية الدراسة.....                               |
| ٩  | ١,٣,١. على المستوى النظري:.....                       |
| ٩  | ١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:.....                     |
| ١٠ | ١,٤. أسئلة الدراسة.....                               |
| ١٠ | ١,٥. أهداف الدراسة.....                               |
| ١٠ | ١,٦. فرضيات الدراسة.....                              |
| ١٠ | ١,٧. نموذج الدراسة.....                               |
| ١١ | ١,٨. الدراسة الميدانية.....                           |
| ١١ | ١,٩. مخطط المشروع.....                                |
| ١٢ | ٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....                |
| ١٣ | ٢,١. المقدمة:.....                                    |
| ١٣ | ٢,٢. المتغير المستقل.....                             |
| ١٣ | ٢,٣. المتغير التابع.....                              |
| ١٤ | ٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع..... |
| ١٤ | ٢,٥. الخاتمة.....                                     |
| ١٥ | ٣. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....                  |
| ١٥ | ٣,١. المقدمة.....                                     |

|     |                                                         |       |                                   |
|-----|---------------------------------------------------------|-------|-----------------------------------|
| ٣,٢ | التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث                      | ..... | خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة. |
| ٣,٣ | تصميم البحث                                             | ..... | خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة. |
| ٣,٤ | مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات                    | ..... | ١٧                                |
| ٣,٥ | طريقة جمع البيانات                                      | ..... | ١٧                                |
| ٣,٦ | أنواع البيانات                                          | ..... | ١٨                                |
| ٣,٧ | إجراءات التحليل الإحصائي                                | ..... | ١٨                                |
| ٣,٨ | الخاتمة                                                 | ..... | ٤٨                                |
| ٤   | الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج          | ..... | ٤٩                                |
| 4.1 | المقدمة                                                 | ..... | ٥٠                                |
| 4.2 | توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)     | ..... | ٥٠                                |
| 4.3 | اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات                      | ..... | ٥٠                                |
| 4.4 | الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث) | ..... | ٥١                                |
| 4.5 | اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج                         | ..... | ٥١                                |
| ٤,٦ | الخاتمة                                                 | ..... | ٥١                                |
| ٥   | الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات         | ..... | ٥٢                                |
| ٥,١ | حدود الدراسة والدراسات المستقبلية                       | ..... | ٥٣                                |
| ٥,٢ | توصيات الدراسة                                          | ..... | ٥٣                                |
| ٥,٣ | الخاتمة                                                 | ..... | ٥٣                                |
| ٥٤  | قائمة المراجع                                           | ..... | ٥٤                                |
| ٥٥  | الملاحق                                                 | ..... | ٥٥                                |

## جدول الأشكال

## جدول الجداول

## ١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

## ١,١ . المقدمة:

تشمل المقدمة الخمس مراحل لكتابة المقدمة

تكتب المقدمة في صورة فقرات فقط

## ١,٢. مشكلة الدراسة

يتم كتابة مقدمة بسيطة في شكل فقرة

يتم تقسيم المشكلة الى فجوات نظرية وعملية

### ١,٢,١. فجوات على المستوى النظري

### ١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

ينتهي هذا الجزء بالسؤال الرئيسي

## ١,٣. أهمية الدراسة

### ١,٣,١. على المستوى النظري:

### ١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

١,٤ . أسئلة الدراسة

١,٥ . أهداف الدراسة

١,٦ . فرضيات الدراسة

١,٧ . نموذج الدراسة

١,٨ . الدراسة الميدانية

١,٩ . مخطط المشروع

## ٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١ . المقدمة:

٢,٢ . المتغير المستقل

٢,٣ . المتغير التابع

٢,٤ . العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

٢,٥ . الخاتمة

### ٣. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

#### ٣.١. المقدمة

يتناول هذا الفصل الإطار المنهجي الذي اعتمدت عليه الدراسة في تحقيق أهدافها والإجابة عن أسئلتها واختبار فرضياتها، إذ تُعدّ المنهجية حجر الزاوية في أي بحث علمي لما لها من دور في ضبط مسار الدراسة وضمان دقة نتائجها وموضوعيتها. وقد حرصت الباحثة على اختيار المنهج والأدوات والإجراءات التي تتلاءم مع طبيعة موضوع الدراسة المتمثل في الكشف عن دور أنظمة تقييم الأداء الوظيفي في تحسين إنتاجية معلمات القرآن الكريم.

ويعرض هذا الفصل بالتفصيل التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث، وتصميم البحث (البوصلة البحثية)، ومجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات، وطريقة جمع البيانات، وأنواع البيانات المستخدمة، وإجراءات التحليل الإحصائي، إضافةً إلى أداة الدراسة (الاستبانة) المرفقة في الملاحق، وذلك بما يكفل وضوح المسار المنهجي وقابلية الدراسة للتكرار والتحقق.

#### ٣.٢. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

أنظمة تقييم الأداء الوظيفي (المتغير المستقل): تُعرّف إجرائياً بأنها مجموعة الإجراءات والممارسات المنظمة التي تتبعها المدرسة لقياس أداء معلمات القرآن الكريم ومقارنته بالمعايير المحددة مسبقاً بهدف تطويره، وتُقاس بالدرجة التي تحصل عليها المعلمة على فقرات الاستبانة المخصصة لأبعادها الأربعة، وهي:

معايير التقييم: وتُعرّف إجرائياً بأنها مدى وضوح المؤشرات والضوابط التي يُقاس على أساسها أداء المعلمة وموضوعيتها وشموليتها، وتُقاس بالدرجة المتحققة على الفقرات الخاصة بهذا البعد.

التغذية الراجعة: وتُعرّف إجرائياً بأنها مدى تزويد المعلمة بمعلومات واضحة وبناءة وفي الوقت المناسب حول نتائج تقييم أدائها، وتُقاس بالدرجة المتحققة على الفقرات الخاصة بهذا البعد.

عدالة التقييم: وتُعرّف إجرائياً بأنها مدى إدراك المعلمة لنزاهة عملية التقييم وموضوعيتها وخلوها من التحيز، ويُقاس بالدرجة المتحققة على الفقرات الخاصة بهذا البُعد.

الربط بالتطوير المهني: ويُعرّف إجرائياً بأنه مدى توظيف نتائج التقييم في إعداد خطط تطوير وتدريب تُسهم في تنمية مهارات المعلمة، ويُقاس بالدرجة المتحققة على الفقرات الخاصة بهذا البُعد.

إنتاجية معلمات القرآن الكريم (المتغير التابع): تُعرّف إجرائياً بأنها مستوى الكفاءة والفاعلية التي تحقّقها المعلمة في أداء مهامها التعليمية والتربوية المتعلقة بتحفيظ القرآن الكريم وتعليمه وضبط التلاوة والتجويد ومتابعة الطالبات، ويُقاس بالدرجة الكلية التي تحصل عليها المعلمة على فقرات المحور الخاص بالإنتاجية في الاستبانة.

### 3.3. تصميم البحث (البوصلة البحثية)

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بأسلوبه الكمي، باعتباره الأنسب لطبيعة الدراسة التي تسعى إلى وصف الظاهرة محل البحث وتحليل العلاقة بين متغيراتها وقياس أثر المتغير المستقل بأبعاده في المتغير التابع. وتحدد البوصلة البحثية للدراسة وفق الأبعاد الآتية:

| العنصر               | التوجّه المنهجي للدراسة                                                           |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| الفلسفة البحثية      | الفلسفة الوضعية (Positivism) القائمة على الموضوعية وقياس المتغيرات كمياً.         |
| المدخل البحثي        | المدخل الاستنباطي (Deductive) الذي ينطلق من الإطار النظري والفرضيات نحو اختبارها. |
| المنهج البحثي        | المنهج الوصفي التحليلي الكمي.                                                     |
| الاستراتيجية البحثية | استراتيجية المسح الميداني (Survey) باستخدام الاستبانة.                            |

|                              |                                                                                           |
|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| الأفق الزمني                 | دراسة مقطعية (Cross-sectional) تُجمع فيها البيانات في فترة زمنية محددة.                   |
| أساليب جمع البيانات وتحليلها | جمع البيانات الأولية عبر الاستبانة، وتحليلها إحصائياً باستخدام البرامج الإحصائية المناسبة |

### ٣.٣. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

يتكوّن مجتمع البحث من جميع معلمات القرآن الكريم العاملات في مدرسة تحفيظ القرآن النسائية محل الدراسة في مدينة الرياض، والبالغ عددهنّ (٦٠) معلمة.

ونظراً لمحدودية حجم مجتمع الدراسة، اعتمدت الباحثة على أسلوب الحصر الشامل (المسح الكامل) لمجتمع البحث، حيث وُزعت الاستبانة على جميع أفراد المجتمع البالغ عددهم (٦٠) معلمة. وقد بلغ عدد الاستبانات المستردة (٥٤) استبانة، استُبعد منها (٣) استبانات لعدم اكتمال البيانات، ليصبح عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي (٥١) استبانة، أي بنسبة استجابة قدرها (٨٥٪) من إجمالي مجتمع الدراسة، وهي نسبة مرتفعة تفي بأغراض التحليل الإحصائي وتعزّز من موثوقية النتائج.

### ٣.٤. طريقة جمع البيانات

اعتمدت الدراسة على الاستبانة بوصفها الأداة الرئيسة لجمع البيانات الأولية من أفراد عينة الدراسة، نظراً لملاءمتها لطبيعة الدراسة الوصفية وقدرتها على جمع كمّ كبير من البيانات في وقت قصير وبتكلفة منخفضة. وقد جرى تصميم الاستبانة بالاعتماد على الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيرات الدراسة، ثم عُرضت على عدد من المحكّمين المختصين للتأكد من صدقها الظاهري ووضوح فقراتها، وأُجريت التعديلات اللازمة في ضوء ملاحظاتهم.

وَزَعَت الاستبانة على المعلومات إلكترونياً وُضِّحت لهنَّ أهداف الدراسة وأُكِّد لهنَّ سرية البيانات واستخدامها لأغراض البحث العلمي فقط. وقد صُمِّمت فقرات الاستبانة وفق مقياس ليكرت الخماسي المتدرِّج من (موافقة بشدة = ٥) إلى (غير موافقة بشدة = ١).

### ٣.٥. أنواع البيانات

اعتمدت الدراسة على نوعين من البيانات:

البيانات الأولية: وهي البيانات التي جُمِعت ميدانياً من أفراد عينة الدراسة مباشرةً عبر أداة الاستبانة المصمَّمة لهذا الغرض.

البيانات الثانوية: وهي البيانات التي حُصِل عليها من المصادر العلمية المتاحة كالكتب والدوريات والرسائل العلمية والأبحاث المنشورة والمواقع الإلكترونية الموثوقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، وقد استُخدمت في بناء الإطار النظري والدراسات السابقة وتصميم أداة الدراسة.

### ٣.٦. إجراءات التحليل الإحصائي

تُعَالَج بيانات الدراسة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ، وتُستخدم الأساليب الإحصائية الآتية:

١. التكرارات والنسب المئوية: لوصف خصائص عينة الدراسة الديموغرافية.
٢. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: لتحديد مستوى استجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة ومحاورها وترتيبها.
٣. معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) للتحقق من ثبات أداة الدراسة واتساقها الداخلي.
٤. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لقياس صدق الاتساق الداخلي للفقرات والعلاقة بين متغيرات الدراسة.
٥. تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد (Simple & Multiple Regression) لقياس أثر المتغير المستقل بأبعاده في المتغير التابع واختبار الفرضيات.
٦. اختبار (t-test) وتحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للكشف عن الفروق في استجابات أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، الفئة العمرية).

### الخاتمة الفصل الثالث

استعرض هذا الفصل الإطار المنهجي الذي اعتمدت عليه الدراسة في سبيل تحقيق أهدافها واختبار فرضياتها المتعلقة بدور أنظمة تقييم الأداء الوظيفي بأبعادها الأربعة المتمثلة في معايير التقييم، والتغذية الراجعة، وعدالة التقييم، والربط بالتطوير المهني في تحسين إنتاجية معلمات القرآن الكريم، حيث تبنت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي بأسلوبه الكمي لملاءمته طبيعة الدراسة وأهدافها، معتمدةً على الفلسفة الوضعية والمدخل الاستنباطي واستراتيجية المسح الميداني عبر الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات الأولية. كما تناول الفصل التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة، ووصف مجتمع البحث المكوّن من (٦٠) معلمة في مدرسة تحفيظ القرآن النسائية بمدينة الرياض، والذي جرى التعامل معه بأسلوب الحصر الشامل نظراً لمحدودية حجمه، وقد بلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي (٥١) استبانة بنسبة استجابة قدرها (٨٥٪)، وهي نسبة مرتفعة تعزّز من موثوقية النتائج. وقد استعرض الفصل كذلك مقياس ليكرت الخماسي المعتمد في قياس الاستجابات، وأنواع البيانات الأولية والثانوية التي وُظِّفت في الدراسة، فضلاً عن الأساليب الإحصائية التي سُتُطبق باستخدام برنامج (SPSS) والتي تتضمن أساليب الإحصاء الوصفي، ومعامل ألفا كرونباخ للثبات، ومعامل ارتباط بيرسون، وتحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد، واختبار (t) وتحليل التباين الأحادي للكشف عن الفروق تبعاً للمتغيرات الديموغرافية. وبذلك يكون هذا الفصل قد رسم الخارطة المنهجية المتكاملة التي تنطلق منها الدراسة نحو الفصل التالي المخصّص لعرض نتائج التحليل الإحصائي ومناقشتها وتفسيرها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، تمهيداً لصياغة الاستنتاجات والتوصيات التي تخدم الميدان التربوي وتسهم في تطوير أداء معلمات القرآن الكريم وتعزيز إنتاجيتهنّ.

## الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

### 4.1. المقدمة

يتناول هذا الفصل عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها من خلال تحليل البيانات التي جمعت من عينة الدراسة المكونة من (٥١) معلمة من معلمات القرآن الكريم في مدرسة تحفيظ القرآن النسائية بمدينة الرياض، وذلك بهدف الإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها المتعلقة بدور أنظمة تقييم الأداء الوظيفي في تحسين إنتاجية معلمات القرآن الكريم. وقد تم الاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في إجراء التحليلات الإحصائية اللازمة، بدءاً من الإحصاءات الوصفية لعينة الدراسة، مروراً باختبارات الصدق والثبات للاستبانة، ثم التحليل الوصفي لمحاور الدراسة وأبعادها، وانتهاءً باختبار الفرضيات ومناقشة النتائج المستخلصة منها.

### 4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

تم توزيع الاستبانة على مجتمع الدراسة البالغ عدده (٦٠) معلمة، واستُرِدَّ منها (٥٤) استبانة، استُبعد منها (٣) استبانات لعدم اكتمال البيانات، ليصبح العدد النهائي للاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي (٥١) استبانة، وبنسبة استجابة بلغت (٨٥٪)، وفيما يلي عرض للخصائص الديموغرافية لأفراد العينة:

#### جدول (١): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية

| المتغير       | الفئة                    | التكرار | النسبة المئوية (%) |
|---------------|--------------------------|---------|--------------------|
| المؤهل العلمي | ثانوي فأقل               | 4       | 7.8                |
|               | دبلوم                    | 9       | 17.6               |
|               | بكالوريوس                | 31      | 60.8               |
|               | دراسات عليا              | 7       | 13.7               |
|               | الإجمالي                 | 51      | 100.0              |
| سنوات الخبرة  | أقل من ٥ سنوات           | 12      | 23.5               |
|               | من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات | 22      | 43.1               |
|               | من ١٠ سنوات فأكثر        | 17      | 33.3               |
|               | الإجمالي                 | 51      | 100.0              |

|                         |    |       |               |
|-------------------------|----|-------|---------------|
| أقل من ٣٠ سنة           | 11 | 21.6  | الفئة العمرية |
| من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة | 27 | 52.9  |               |
| من ٤٠ سنة فأكثر         | 13 | 25.5  |               |
| الإجمالي                | 51 | 100.0 |               |

يتضح من الجدول أعلاه أنّ الغالبية العظمى من أفراد العيّنة يحملن مؤهل البكالوريوس بنسبة (٦٠.٨٪)، يليهنّ حاملات الدبلوم بنسبة (١٧.٦٪)، ثمّ الدراسات العليا بنسبة (١٣.٧٪)، وأخيراً الثانوي فأقلّ بنسبة (٧.٨٪)، ويعكس ذلك ارتفاع المستوى التعليمي لدى معلمات القرآن الكريم في المدرسة، ممّا يُعزّز موثوقية إجاباتهنّ. كما يتبيّن أنّ نسبة (٤٣.١٪) من المعلمات تتراوح خبرتهنّ بين ٥ و ١٠ سنوات، تليها فئة من لديهنّ خبرة ١٠ سنوات فأكثر بنسبة (٣٣.٣٪)، ممّا يدلّ على تمتّع أغلب المعلمات بخبرة تراكمية جيّدة تُؤهلهنّ لتقديم آراء دقيقة حول نظام تقييم الأداء. أمّا فيما يخصّ الفئة العمرية، فقد شكّلت الفئة من (٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة) النسبة الأكبر بنسبة (٥٢.٩٪)، وهي فئة العطاء المهني المتوازن بين الخبرة والحيوية.

#### 4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبانة

##### 4.3.1. صدق الاستبانة (الصدق الظاهري وصدق المحكّمين)

تمّ التحقق من الصدق الظاهري للاستبانة من خلال عرضها على مجموعة من المحكّمين المتخصّصين في مجال الإدارة التربوية وعلم النفس التربوي، وقد تمّ الأخذ بملاحظاتهم في تعديل صياغة بعض الفقرات وحذف ما لا يتفق مع أهداف الدراسة، ممّا يؤكّد صلاحية الاستبانة لقياس ما وُضعت لأجله.

##### 4.3.2. صدق الاتساق الداخلي

تمّ حساب معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كلّ فقرة والدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي إليه، وبين درجة كلّ بُعد والدرجة الكلية للمحور الذي ينتمي إليه، وفيما يلي النتائج:

جدول (٢): معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كلّ بُعد والدرجة الكلية للمحور

| المحور                     | البُعد         | معامل الارتباط | مستوى الدلالة |
|----------------------------|----------------|----------------|---------------|
| أنظمة تقييم الأداء الوظيفي | معايير التقييم | 0.821**        | 0.000         |

|       |         |                       |
|-------|---------|-----------------------|
| 0.000 | 0.847** | التغذية الراجعة       |
| 0.000 | 0.863** | عدالة التقييم         |
| 0.000 | 0.879** | الربط بالتطوير المهني |
| 0.000 | 0.892** | محور واحد             |

إنتاجية معلمات القرآن الكريم

\*\*دالة عند مستوى ٠.٠٠١

يتّضح من الجدول أنّ جميع معاملات الارتباط بين درجات الأبعاد والدرجة الكلية للمحور جاءت مرتفعة وذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٠١)، حيث تراوحت بين (٠.٨٢١ و ٠.٨٧٩)، ممّا يُشير إلى تحقّق صدق الاتّساق الداخلي للاستبانة، ويؤكد أنّ فقرات الاستبانة تقيس فعلاً ما وُضعت لقياسه.

### 4.3.3. ثبات الاستبانة (معامل ألفا كرونباخ)

تمّ حساب ثبات الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ، وجاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (٣): معاملات ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد ومحاور الدراسة

| المحور / البعد                              | عدد الفقرات | معامل ألفا كرونباخ |
|---------------------------------------------|-------------|--------------------|
| البعد الأول: معايير التقييم                 | 4           | 0.812              |
| البعد الثاني: التغذية الراجعة               | 4           | 0.836              |
| البعد الثالث: عدالة التقييم                 | 4           | 0.849              |
| البعد الرابع: الربط بالتطوير المهني         | 4           | 0.867              |
| المحور الأول: أنظمة تقييم الأداء الوظيفي    | 16          | 0.921              |
| المحور الثاني: إنتاجية معلمات القرآن الكريم | 12          | 0.904              |
| الاستبانة ككل                               | 28          | 0.938              |

يتّضح من الجدول أنّ قيم معاملات الثبات (ألفا كرونباخ) لأبعاد الدراسة تراوحت بين (٠.٨١٢ و ٠.٨٦٧)، وبلغ معامل الثبات للمحور الأول (٠.٩٢١)، وللمحور الثاني (٠.٩٠٤)، وللاستبانة ككل (٠.٩٣٨)، وجميعها قيم مرتفعة تفوق الحد الأدنى المقبول إحصائياً (٠.٧٠)، ممّا يدلّ على تمتّع الاستبانة بدرجة عالية من الثبات، وأنّها ستُعطي نتائج مقارنة إذا ما أُعيد تطبيقها على العينة نفسها.

#### 4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

للحكم على درجة الموافقة على فقرات الاستبانة، تم اعتماد المعيار التالي بناءً على مقياس ليكرت الخماسي:

| المتوسط الحسابي         | درجة الموافقة                 |
|-------------------------|-------------------------------|
| من ١.٠٠ إلى أقل من ١.٨٠ | غير موافقة بشدة (منخفضة جداً) |
| من ١.٨٠ إلى أقل من ٢.٦٠ | غير موافقة (منخفضة)           |
| من ٢.٦٠ إلى أقل من ٣.٤٠ | محايدة (متوسطة)               |
| من ٣.٤٠ إلى أقل من ٤.٢٠ | موافقة (مرتفعة)               |
| من ٤.٢٠ إلى ٥.٠٠        | موافقة بشدة (مرتفعة جداً)     |

##### 4.4.1. المحور الأول: أنظمة تقييم الأداء الوظيفي

البعد الأول: معايير التقييم

جدول (٤): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد "معايير التقييم"

| م                    | الفقرة                                                                | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الموافقة | الترتيب |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------------|---------|
| 1                    | تتسم معايير تقييم الأداء المعتمدة في المدرسة بالوضوح والدقة.          | 4.12            | 0.684             | مرتفعة        | 2       |
| 2                    | تُغطّي معايير التقييم جميع جوانب عملي في تعليم القرآن الكريم وتحفيظه. | 3.94            | 0.762             | مرتفعة        | 4       |
| 3                    | تتناسب معايير التقييم مع طبيعة مهامّي ومسؤوليّاتي الفعلية.            | 4.08            | 0.716             | مرتفعة        | 3       |
| 4                    | أُطلع على معايير التقييم بشكل مسبق قبل بدء عملية التقييم.             | 4.24            | 0.658             | مرتفعة جداً   | 1       |
| المتوسط العام للبُعد |                                                                       | 4.09            | 0.612             | مرتفعة        |         |

يتبين من الجدول أنّ المتوسط العام لبُعد “معايير التقييم” بلغ (٤.٠٩) بانحراف معياري (٠.٦١٢)، وهو ما يقع ضمن درجة الموافقة “المرتفعة”، ممّا يُشير إلى أنّ المعلومات يرين أنّ معايير التقييم المعتمدة في المدرسة تتّسم بالوضوح والشمول. وقد جاءت الفقرة رقم (٤) “أُطلع على معايير التقييم بشكل مسبق قبل بدء عملية التقييم” في المرتبة الأولى بمتوسط (٤.٢٤)، ممّا يعكس التزام إدارة المدرسة بمبدأ الشفافية في إبلاغ المعلومات بمعايير التقييم مسبقاً. في المقابل، جاءت الفقرة رقم (٢) “تُغطّي معايير التقييم جميع جوانب عملي...” في المرتبة الأخيرة بمتوسط (٣.٩٤)، ورغم أنّها ضمن الدرجة المرتفعة إلّا أنّها تشير إلى وجود بعض جوانب العمل التي قد لا تغطّيها المعايير الحالية بشكل كافٍ، وهو ما يستدعي المراجعة المستمرة لمعايير التقييم.

#### البُعد الثاني: التغذية الراجعة

#### جدول (٥): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد “التغذية الراجعة”

| م                    | الفقرة                                                             | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الموافقة | الترتيب |
|----------------------|--------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------------|---------|
| 5                    | أحصل على تغذية راجعة واضحة حول نتائج تقييم أدائي.                  | 3.96            | 0.748             | مرتفعة        | 3       |
| 6                    | تُقدّم لي التغذية الراجعة في الوقت المناسب عقب عملية التقييم.      | 3.78            | 0.812             | مرتفعة        | 4       |
| 7                    | تتّسم التغذية الراجعة بالطابع البناء الذي يساعدني على تحسين أدائي. | 4.14            | 0.702             | مرتفعة        | 1       |
| 8                    | تتضمّن التغذية الراجعة توضيحاً لجوانب القوّة والضعف في أدائي.      | 4.02            | 0.735             | مرتفعة        | 2       |
| المتوسط العام للبُعد |                                                                    | 3.97            | 0.648             | مرتفعة        |         |

بلغ المتوسط العام لبُعد “التغذية الراجعة” (٣.٩٧) بانحراف معياري (٠.٦٤٨)، وهو ضمن درجة الموافقة “المرتفعة”، وتشير النتيجة إلى أنّ المعلومات يتلقّين تغذية راجعة ذات جودة مقبولة. وقد تصدّرت الفقرة (٧) “تتّسم التغذية الراجعة بالطابع البناء...” الترتيب بمتوسط (٤.١٤)، ممّا يعكس أنّ التغذية الراجعة تُقدّم بأسلوب تطويري يهدف إلى تحسين الأداء وليس فقط النقد. في المقابل، جاءت الفقرة (٦) المتعلقة بتقديم التغذية الراجعة

“في الوقت المناسب” في المرتبة الأخيرة بمتوسط (٣.٧٨)، ممّا يُشير إلى وجود بعض التأخير أحياناً في تسليم نتائج التقييم للمعلمات، ويُوصى بتقليص هذه الفجوة الزمنية لزيادة فاعلية التغذية الراجعة.

#### البُعد الثالث: عدالة التقييم

جدول (٦): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد “عدالة التقييم”

| م                    | الفقرة                                            | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الموافقة | الترتيب |
|----------------------|---------------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------------|---------|
| 9                    | تُجرى عملية التقييم بموضوعية وحياد دون تحيز.      | 4.06            | 0.724             | مرتفعة        | 2       |
| 10                   | تُطبّق معايير التقييم على جميع المعلمات بالتساوي. | 4.18            | 0.681             | مرتفعة        | 1       |
| 11                   | تعكس نتائج التقييم مستوى أدائي الفعلي بدقّة.      | 3.86            | 0.789             | مرتفعة        | 4       |
| 12                   | أشعر بالثقة في نزاهة القائمين على عملية التقييم.  | 4.00            | 0.752             | مرتفعة        | 3       |
| المتوسط العام للبُعد |                                                   | 4.02            | 0.665             | مرتفعة        |         |

بلغ المتوسط العام لبُعد “عدالة التقييم” (٤.٠٢) بانحراف معياري (٠.٦٦٥)، وهو ضمن درجة الموافقة “المرتفعة”، ممّا يعكس ثقة المعلمات في نزاهة نظام التقييم. وجاءت الفقرة (١٠) “تُطبّق معايير التقييم على جميع المعلمات بالتساوي” في المرتبة الأولى بمتوسط (٤.١٨)، وهو ما يدلّ على شعور المعلمات بالمساواة في التطبيق. أمّا الفقرة (١١) “تعكس نتائج التقييم مستوى أدائي الفعلي بدقّة” فقد جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط (٣.٨٦)، ممّا يشير إلى وجود فجوة نسبية بين النتائج المعلنة والأداء الفعلي كما تراه بعض المعلمات، ويُعزى ذلك إلى ذاتية بعض جوانب التقييم أو صعوبة قياس بعض المهارات النوعية في تعليم القرآن الكريم كإتقان التلاوة والتجويد.

#### البُعد الرابع: الربط بالتطوير المهني

جدول (٧): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد “الربط بالتطوير المهني”

| م                    | الفقرة                                                          | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الموافقة | الترتيب |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------------|---------|
| 13                   | تُوظَّف نتائج التقييم في إعداد خطط لتطوير أدائي المهني.         | 3.82            | 0.796             | مرتفعة        | 3       |
| 14                   | تُتيح لي نتائج التقييم فرصاً للالتحاق ببرامج تدريبية مناسبة.    | 3.74            | 0.821             | مرتفعة        | 4       |
| 15                   | يُسهم التقييم في تحديد احتياجاتي التدريبية بدقة.                | 3.92            | 0.768             | مرتفعة        | 2       |
| 16                   | تساعدني عملية التقييم على تنمية مهاراتي في تعليم القرآن الكريم. | 4.04            | 0.712             | مرتفعة        | 1       |
| المتوسط العام للبُعد |                                                                 | 3.88            | 0.694             | مرتفعة        |         |

بلغ المتوسط العام لبُعد “الربط بالتطوير المهني” (٣.٨٨) بانحراف معياري (٠.٦٩٤)، وهو ضمن درجة الموافقة “المرتفعة”، إلا أنه يُعدّ الأقلّ بين أبعاد المحور الأول. وقد تصدّرت الفقرة (١٦) “تساعدني عملية التقييم على تنمية مهاراتي في تعليم القرآن الكريم” الترتيب بمتوسط (٤.٠٤)، بينما جاءت الفقرة (١٤) المتعلقة بإتاحة فرص الالتحاق ببرامج تدريبية في المرتبة الأخيرة بمتوسط (٣.٧٤)، ممّا يُشير إلى ضعف نسبي في ترجمة نتائج التقييم إلى برامج تدريبية فعلية، ويُوصى بتعزيز الربط بين مخرجات التقييم وخطط التدريب المهني للمعلمات.

الترتيب العام لأبعاد المحور الأول

جدول (٨): الترتيب العام لأبعاد أنظمة تقييم الأداء الوظيفي

| الترتيب | البُعد         | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الموافقة |
|---------|----------------|-----------------|-------------------|---------------|
| 1       | معايير التقييم | 4.09            | 0.612             | مرتفعة        |
| 2       | عدالة التقييم  | 4.02            | 0.665             | مرتفعة        |

|                      |                       |      |       |        |
|----------------------|-----------------------|------|-------|--------|
| 3                    | التغذية الراجعة       | 3.97 | 0.648 | مرتفعة |
| 4                    | الربط بالتطوير المهني | 3.88 | 0.694 | مرتفعة |
| المتوسط العام للمحور |                       | 3.99 | 0.581 | مرتفعة |

يتبين أنّ المتوسط العام لمحور "أنظمة تقييم الأداء الوظيفي" ككلّ بلغ (٣.٩٩) بانحراف معياري (٠.٥٨١)، وهو ضمن درجة "مرتفعة"، وهذا يعكس أنّ المعلمات يرين أنّ نظام تقييم الأداء المعمول به في المدرسة يتّسم بمستوى جيّد بشكل عام، مع تفوّق بُعد "معايير التقييم" وضعف نسبي في بُعد "الربط بالتطوير المهني"، وهو ما يُشير إلى أنّ نقطة التحسين الرئيسية تكمن في تعزيز الروابط بين نتائج التقييم والخطط التطويرية الفعلية.

#### 4.4.2. المحور الثاني: إنتاجية معلمات القرآن الكريم

جدول (٩): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور "إنتاجية معلمات القرآن الكريم"

| م  | الفقرة                                                  | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | درجة الموافقة | الترتيب |
|----|---------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------------|---------|
| 17 | أنجز الخطة المقررة لتحفيظ الطالبات في الوقت المحدد.     | 4.24            | 0.658             | مرتفعة جداً   | 5       |
| 18 | أحرص على إتقان الطالبات للحفظ مع جودة التلاوة والتجويد. | 4.51            | 0.542             | مرتفعة جداً   | 1       |
| 19 | أتابع مستوى تقدّم الطالبات بشكل مستمرّ ومنظم.           | 4.35            | 0.612             | مرتفعة جداً   | 3       |
| 20 | أوظّف أساليب تعليمية متنوعة تناسب مستويات الطالبات.     | 4.18            | 0.681             | مرتفعة        | 6       |
| 21 | أحافظ على الالتزام بالمواعيد والحضور المنتظم للحلقات.   | 4.47            | 0.578             | مرتفعة جداً   | 2       |
| 22 | أُسهم في رفع نسبة الطالبات المُتمّات للحفظ في الحلقة.   | 4.06            | 0.724             | مرتفعة        | 9       |
| 23 | أتعامل بفاعلية مع التحدّيات التي تواجهني في التعليم.    | 4.10            | 0.708             | مرتفعة        | 8       |

|                      |                                                      |      |       |                    |    |
|----------------------|------------------------------------------------------|------|-------|--------------------|----|
| 24                   | أبذل جهداً إضافياً لتحسين مستوى الطالبات الضعيفات.   | 4.29 | 0.634 | مرتفعة جداً        | 4  |
| 25                   | أحرص على تطوير مهاراتي المهنية باستمرار.             | 4.16 | 0.694 | مرتفعة             | 7  |
| 26                   | أراعي الجانب التربوي والقيمي في تعاملتي مع الطالبات. | 4.53 | 0.531 | مرتفعة جداً (خارج) | -  |
| 27                   | أنجز المهام الإدارية المرتبطة بعملتي بدقة وفي وقتها. | 3.98 | 0.746 | مرتفعة             | 10 |
| 28                   | أشعر بالرضا عن مستوى إنتاجيتي العامة في عملي.        | 4.02 | 0.732 | مرتفعة             | -  |
| المتوسط العام للمحور |                                                      | 4.24 | 0.548 | مرتفعة جداً        |    |

بلغ المتوسط العام لمحور "إنتاجية معلمات القرآن الكريم" (٤.٢٤) بانحراف معياري (٠.٥٤٨)، وهو ضمن درجة الموافقة "المرتفعة جداً"، مما يعكس مستوى إنتاجية متميزاً لدى معلمات القرآن الكريم في المدرسة. وقد جاءت الفقرة (٢٦) "أراعي الجانب التربوي والقيمي في تعاملتي مع الطالبات" في المرتبة الأولى بمتوسط (٤.٥٣)، تليها الفقرة (١٨) "أحرص على إتقان الطالبات للحفظ مع جودة التلاوة والتجويد" بمتوسط (٤.٥١)، ثم الفقرة (٢١) المتعلقة بالالتزام بالمواعيد بمتوسط (٤.٤٧)، وهذه النتائج تعكس أن المعلمات يؤلن الأولوية القصوى للجوانب الأصيلة في تعليم القرآن الكريم، وهي: القيم التربوية، وجودة الحفظ والتلاوة، والانضباط. في المقابل، جاءت الفقرة (٢٧) المتعلقة بإنجاز المهام الإدارية في المرتبة الأخيرة بمتوسط (٣.٩٨)، ورغم أنها ضمن الدرجة المرتفعة، إلا أنها تُشير إلى أن الجانب الإداري يمثل تحدياً نسبياً للمعلمات، ربّما بسبب تركيز اهتمامهنّ الأكبر على الجانب التعليمي والتربوي.

#### 4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

##### 4.5.1. الفرضية الرئيسية

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

للتحقّق من هذه الفرضية، تمّ استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدّد (Multiple Regression) بهدف قياس أثر أبعاد أنظمة تقييم الأداء الوظيفي (كمتغيّرات مستقلة) على إنتاجية معلمات القرآن الكريم (كمتغيّر تابع)، وقد جاءت نتائج التحليل كما يلي:

**جدول (١٠): نتائج تحليل الانحدار المتعدّد لأثر أبعاد أنظمة تقييم الأداء الوظيفي على إنتاجية معلمات القرآن الكريم**

| المتغيّرات المستقلة         | معاملات الانحدار (B) | قيمة اختبار T | مستوى الدلالة |
|-----------------------------|----------------------|---------------|---------------|
| (Constant) المقدار الثابت   | 0.487                | 2.964         | 0.005 **      |
| معايير التقييم              | 0.312                | 4.128         | 0.000 **      |
| التغذية الراجعة             | 0.268                | 3.542         | 0.001 **      |
| عدالة التقييم               | 0.241                | 3.216         | 0.002 **      |
| الربط بالتطوير المهني       | 0.156                | 2.184         | 0.034 *       |
| معامل الارتباط $R = 0.842$  |                      |               |               |
| معامل التحديد $R^2 = 0.709$ |                      |               |               |
| قيمة اختبار $F = 28.014$    |                      |               |               |
| القيمة الاحتمالية = 0.000   |                      |               |               |

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات SPSS

تُشير نتائج تحليل الانحدار المتعدّد الموضّحة في الجدول (١٠) إلى وجود علاقة تأثيرية دالة إحصائياً بين أبعاد أنظمة تقييم الأداء الوظيفي كمتغيّرات مستقلة، وإنتاجية معلمات القرآن الكريم كمتغيّر تابع. فقد بلغ معامل التحديد ( $R^2$ ) قيمة قدرها (٠.٧٠٩)، وهي نسبة مرتفعة تدلّ على أنّ (٧٠.٩٪) من التباين في مستوى إنتاجية معلمات القرآن الكريم يمكن تفسيره من خلال المتغيّرات الأربعة المتعلقة بأنظمة تقييم الأداء الوظيفي، بينما تُعزى النسبة المتبقّية (٢٩.١٪) إلى عوامل أخرى لم تشملها الدراسة كالحوافز المادية والمعنوية، وبيئة العمل،

والقدرات الشخصية للمعلمة. كما تُشير قيمة معامل الارتباط ( $R = 0.842$ ) إلى وجود ارتباط قوي بين المتغيرات المدروسة. وبلغت قيمة  $F$  المحسوبة ( $28.014$ ) بمستوى دلالة ( $\text{Sig.} = 0.000$ ) ، مما يؤكد المعنوية الإحصائية للنموذج ككل.

أما على مستوى الأبعاد الفردية، فقد تبين أن بُعد “معايير التقييم” هو الأكثر تأثيراً على إنتاجية المعلمات، حيث بلغ معامل الانحدار له ( $B = 0.312$ ) بقيمة  $T$  ( $4.128$ ) ودلالة معنوية عالية ( $\text{Sig.} = 0.000$ ) ، ويُعزى ذلك إلى أن وضوح المعايير وشموليتها ومعرفة المعلمة بها مسبقاً يُوجّه جهودها نحو المتطلبات المطلوبة، مما يرفع من كفاءتها ومخرجاتها. كما أظهرت النتائج أن بُعد “التغذية الراجعة” جاء في المرتبة الثانية ( $B = 0.268$ ) ، وهو ما يعكس أن حصول المعلمة على تغذية راجعة ببناء وفي الوقت المناسب يُمكنها من تعديل مسارها وتحسين أدائها. أما بُعد “عدالة التقييم” فقد أسهم بشكل دال ( $B = 0.241$ ) ، مما يعكس أن شعور المعلمة بالعدالة والنزاهة يُعزّز التزامها وإخلاصها في العمل. وأخيراً، جاء بُعد “الربط بالتطوير المهني” بأثر أقل نسبياً ( $B = 0.156$ ) ، لكنه لا يزال ذا دلالة إحصائية ( $\text{Sig.} = 0.034$ ) ، ويُعزى الأثر الأقل إلى وجود ضعف نسبي في ترجمة نتائج التقييم إلى برامج تدريبية فعلية كما ظهر في التحليل الوصفي، مما يُشير إلى أن تعزيز هذا البُعد قد يمثل فرصة لتحسين متكامل في منظومة تقييم الأداء في المدرسة.

وبناءً على ذلك، تُؤكد هذه النتائج صحة الفرضية الرئيسية للدراسة، ويتفرّع منها الفرضيات الفرعية التالية:

#### 4.5.2. الفرضية الفرعية الأولى

تتنص الفرضية على: “يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لمعايير التقييم على إنتاجية معلمات القرآن الكريم”.

للتحقّق من صحة هذا الفرض، تمّ استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression) ، وجاءت النتائج كما هو موضّح في الجدول التالي:

جدول (١١): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر معايير التقييم على إنتاجية معلمات القرآن الكريم

| المتغ  | ملحّ | تحليل   | المتغ | المعاملات     |
|--------|------|---------|-------|---------------|
| تأثير  | ص    | التباين | تأثير | (Coefficient) |
| التابع |      |         |       | (nt)          |

| النموذج                      |                | ANOVA |      | المس   |                | تقل            |      |
|------------------------------|----------------|-------|------|--------|----------------|----------------|------|
| ج                            |                | A     |      |        |                |                |      |
| r                            | r <sup>2</sup> | df    | F    | Sig. F | B              | الخطأ المعياري | T    |
| 0.70                         | 0.50           | 1     | 49.1 | 0.00   | 0.634          | 0.09           | 7.04 |
| 8                            | 1              |       | 83   | 0      | معايير التقييم | 0              | 2    |
| إنتاجية معلّمت القرآن الكريم |                |       |      |        |                |                |      |

للتحقّق من هذه الفرضية، تمّ استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس تأثير "معايير التقييم" باعتبارها أحد أبعاد أنظمة تقييم الأداء الوظيفي على "إنتاجية معلّمت القرآن الكريم". وقد جاءت النتائج الإحصائية كما هو موضّح في الجدول (١١)، حيث بلغ معامل الارتباط ( $r = 0.708$ )، ممّا يعكس وجود علاقة ارتباط موجبة قوية بين المتغيّرين، كما بلغت قيمة معامل التحديد ( $R^2 = 0.501$ )، ممّا يُشير إلى أنّ (٥٠.١٪) من التباين في مستوى إنتاجية المعلّمت يمكن تفسيره من خلال متغيّر معايير التقييم بمفرده. وبالإطلاع على نتائج تحليل التباين (ANOVA)، نجد أنّ قيمة F المحسوبة بلغت (٤٩.١٨٣) بمستوى دلالة (Sig. = 0.000)، وهي دالّة إحصائية عند مستوى (٠.٠١)، ممّا يُعزّز من دلالة النموذج ككلّ. أمّا على مستوى معاملات الانحدار، فقد بلغ معامل التأثير ( $B = 0.634$ ) بقيمة ( $T = 7.042$ ) ودلالة (Sig. = 0.000)، ممّا يدلّ على أنّ أيّ زيادة بمقدار وحدة واحدة في وضوح معايير التقييم وشموليّتها تُؤدّي إلى زيادة بمقدار (٠.٦٣٤) في مستوى إنتاجية المعلّمت. وبذلك تُقبل الفرضية الفرعية الأولى. ويُعزى هذا الأثر إلى أنّ وضوح المعايير يمنح المعلّمة رؤية واضحة لما هو مطلوب منها، فتوجّه جهودها بشكل هادف نحو تحقيق الأهداف المرسومة، خاصّة عند إطلاعها على المعايير مسبقاً كما ظهر في التحليل الوصفي.

### 4.5.3. الفرضية الفرعية الثانية

تنصّ الفرضية على: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للتغذية الراجعة على إنتاجية معلّمت القرآن الكريم".



تتصّ الفرضية على “يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لعدالة التقييم على إنتاجية معلمات القرآن الكريم”.

جدول (١٣): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر عدالة التقييم على إنتاجية معلمات القرآن الكريم

| المتغ<br>ملخّ<br>ص |      | المتغ<br>تير<br>التابع |      | المتغ<br>تير<br>المس |      | المتغ<br>تير<br>المس |      | المتغ<br>تير<br>المس |      | المتغ<br>تير<br>المس |      |
|--------------------|------|------------------------|------|----------------------|------|----------------------|------|----------------------|------|----------------------|------|
| ANOVA              |      | ANOVA                  |      | ANOVA                |      | ANOVA                |      | ANOVA                |      | ANOVA                |      |
| A                  |      | A                      |      | A                    |      | A                    |      | A                    |      | A                    |      |
| ج                  |      | ج                      |      | ج                    |      | ج                    |      | ج                    |      | ج                    |      |
| r                  |      | r                      |      | r                    |      | r                    |      | r                    |      | r                    |      |
| r <sup>2</sup>     |      | r <sup>2</sup>         |      | r <sup>2</sup>       |      | r <sup>2</sup>       |      | r <sup>2</sup>       |      | r <sup>2</sup>       |      |
| df                 |      | df                     |      | df                   |      | df                   |      | df                   |      | df                   |      |
| F                  |      | F                      |      | F                    |      | F                    |      | F                    |      | F                    |      |
| Sig. F             |      | Sig. F                 |      | Sig. F               |      | Sig. F               |      | Sig. F               |      | Sig. F               |      |
| B                  |      | B                      |      | B                    |      | B                    |      | B                    |      | B                    |      |
| الخطأ المعياري     |      | الخطأ المعياري         |      | الخطأ المعياري       |      | الخطأ المعياري       |      | الخطأ المعياري       |      | الخطأ المعياري       |      |
| T                  |      | T                      |      | T                    |      | T                    |      | T                    |      | T                    |      |
| Sig. t             |      | Sig. t                 |      | Sig. t               |      | Sig. t               |      | Sig. t               |      | Sig. t               |      |
| 0.69               | 0.48 | 1                      | 45.6 | 0.00                 | 0.00 | 0.602                | 0.08 | 6.75                 | 0.00 | 0.00                 | 0.00 |
| 4                  | 2    |                        | 28   | 0                    | 0    | عدالة التقييم        | 9    | 5                    | 0    | 0                    | 0    |

يُبيّن الجدول (١٣) أنّ معامل الارتباط بين عدالة التقييم وإنتاجية المعلمات بلغ ( $r = 0.694$ ) ، وهي علاقة ارتباط موجبة قوية، وبلغ معامل التحديد ( $R^2 = 0.482$ ) ، ممّا يُشير إلى أنّ (٤٨.٢٪) من التباين في إنتاجية المعلمات يمكن تفسيره من خلال متغيّر عدالة التقييم بمفرده. كما بلغت قيمة F المحسوبة (٤٥.٦٢٨) بمستوى دلالة (Sig. = 0.000) ، وهي دالّة إحصائيّاً. وبلغ معامل الانحدار (B = 0.602) بقيمة (T = 6.755) ودلالة (Sig. = 0.000) ، ممّا يُشير إلى أنّ أيّ زيادة بمقدار وحدة واحدة في مستوى عدالة التقييم تُؤدّي إلى زيادة بمقدار (٠.٦٠٢) في إنتاجية المعلمات. وبذلك تُقبل الفرضية الفرعية الثالثة. ويُعزى هذا الأثر إلى أنّ شعور المعلمة بالعدالة والحيادية في التقييم يُعزّز ثقتها في المؤسسة، ويُولّد لديها الدافعية الإيجابية لبذل مزيد من الجهد، بينما غياب العدالة يُولّد الإحباط ويُضعف الأداء، وهو ما يتفق مع نظرية العدالة التنظيمية لآدمز التي تؤكد أنّ إدراك العدالة عاملٌ محوريٌّ في تحفيز الأداء الوظيفي.

#### 4.5.5. الفرضية الفرعية الرابعة

تتنص الفرضية على: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) للربط بالتطوير المهني على إنتاجية معلمات القرآن الكريم".

جدول (١٤): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر الربط بالتطوير المهني على إنتاجية معلمات القرآن الكريم

| المتغ   | ملخ            | تحليل   | المتغي | المعاملات    | المتغ    | ملخ   | تحليل   | المتغي | المعاملات    |
|---------|----------------|---------|--------|--------------|----------|-------|---------|--------|--------------|
| تتابع   | ص              | التباين | ر      | (Coefficient | تتابع    | ص     | التباين | ر      | (Coefficient |
| النموذج | ANOVA          | ANOVA   | المس   | nt)          | النموذج  | ANOVA | ANOVA   | المس   | nt)          |
| ج       | ج              | ج       | ج      | ج            | ج        | ج     | ج       | ج      | ج            |
| r       | r <sup>2</sup> | df      | F      | Sig.         | B        | الخطأ | T       | Sig.   | t            |
| 0.64    | 0.41           | 1       | 34.2   | 0.00         | 0.516    | 0.08  | 5.85    | 0.00   | 0            |
| 1       | 1              |         | 26     | 0            |          | 8     |         |        |              |
| إنتاجية |                |         |        |              | الربط    |       |         |        |              |
| معلمات  |                |         |        |              | بالتطوير |       |         |        |              |
| القرآن  |                |         |        |              | المهني   |       |         |        |              |
| الكريم  |                |         |        |              |          |       |         |        |              |

تُشير نتائج الجدول (١٤) إلى وجود علاقة ارتباط موجبة متوسطة إلى قوية بين الربط بالتطوير المهني وإنتاجية المعلمات، حيث بلغ معامل الارتباط ( $r = 0.641$ ) ، وبلغ معامل التحديد ( $R^2 = 0.411$ ) ، مما يعني أنّ (٤١.١٪) من التباين في إنتاجية المعلمات يمكن تفسيره من خلال متغير الربط بالتطوير المهني بمفرده. كما بلغت قيمة F المحسوبة (٣٤.٢٢٦) بمستوى دلالة (Sig. = 0.000) ، وهي دالة إحصائية. وبلغ معامل الانحدار (B = 0.516) بقيمة (T (5.850) ودلالة (Sig. = 0.000) ، مما يدل على أنّ أي زيادة بمقدار وحدة واحدة في توظيف نتائج التقييم في تطوير المعلمة مهنيًا تؤدي إلى زيادة بمقدار (٠.٥١٦) في إنتاجيتها . وبذلك تُقبل الفرضية الفرعية الرابعة . ويُعدّ هذا البُعد الأقلّ تأثيراً نسبياً من بين الأبعاد الأربعة (كما ظهر في

تحليل الانحدار المتعدد)، ويُعزى ذلك إلى الضعف النسبي في توظيف نتائج التقييم في إعداد خطط تطوير مهني فعلية أو إتاحة برامج تدريبية مناسبة، ورغم ذلك تبقى العلاقة قوية ودالة، مما يُشير إلى أنّ تعزيز هذا البُعد يمثل فرصة كبيرة لرفع الإنتاجية بشكل ملموس، لأنّ التطوير المهني يُنمّي مهارات المعلمة ويُجدّد دافعيتها ويؤاكب المستجدّات في مجال تعليم القرآن الكريم.

#### 4.5.6. ملخص نتائج اختبار الفرضيات

جدول (١٥): ملخص نتائج اختبار فرضيات الدراسة

| الفرضية                                 | معامل الارتباط® | معامل التحديد ( $R^2$ ) | قيمة T / F    | مستوى الدلالة | القرار |
|-----------------------------------------|-----------------|-------------------------|---------------|---------------|--------|
| الفرضية الرئيسية                        | 0.842           | 0.709                   | = F<br>28.014 | 0.000         | تُقبل  |
| الفرعية الأولى (معايير التقييم)         | 0.708           | 0.501                   | T = 7.042     | 0.000         | تُقبل  |
| الفرعية الثانية (التغذية الراجعة)       | 0.682           | 0.465                   | T = 6.528     | 0.000         | تُقبل  |
| الفرعية الثالثة (عدالة التقييم)         | 0.694           | 0.482                   | T = 6.755     | 0.000         | تُقبل  |
| الفرعية الرابعة (الربط بالتطوير المهني) | 0.641           | 0.411                   | T = 5.850     | 0.000         | تُقبل  |

يتّضح من الجدول قبول جميع فرضيات الدراسة (الرئيسية والفرعية) عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) ، وأنّ أبعاد أنظمة تقييم الأداء الوظيفي مجتمعة تُفسّر ما نسبته (٧٠.٩٪) من التباين في إنتاجية معلمات القرآن الكريم، ممّا يؤكّد الدور المحوري لهذه الأنظمة في رفع الإنتاجية.

#### 4.6. الخاتمة

استعرض هذا الفصل نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية التي جُمعت من (٥١) معلمة من معلمات القرآن الكريم في مدرسة تحفيظ القرآن النسائية بمدينة الرياض، وقد أظهرت النتائج تمتّع أداة الدراسة (الاستبانة) بدرجة عالية من الصدق والثبات، كما بيّن التحليل الوصفي أنّ مستوى تطبيق أنظمة تقييم الأداء الوظيفي في المدرسة جاء بدرجة "مرتفعة" بمتوسط عام قدره (٣.٩٩)، فيما جاء مستوى إنتاجية المعلمات

بدرجة "مرتفعة جداً" بمتوسط عام قدره (٤.٢٤)، مع تفوق بُعد "معايير التقييم" في المحور الأول، وضعف نسبي في بُعد "الربط بالتطوير المهني". وقد أكدت نتائج اختبار الفرضيات وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأنظمة تقييم الأداء الوظيفي بجميع أبعادها على إنتاجية معلمات القرآن الكريم، حيث فسّرت هذه الأبعاد مجتمعة ما نسبته (٧٠.٩٪) من التباين في الإنتاجية، وجاء بُعد معايير التقييم في مقدّمة الأبعاد تأثيراً، تلاه التغذية الراجعة فعدالة التقييم فالربط بالتطوير المهني. وستُبنى في الفصل التالي التوصيات والمقترحات المستمّدة من هذه النتائج بما يُسهم في تطوير منظومة تقييم الأداء ورفع إنتاجية المعلمات في المدرسة محلّ الدراسة.

## الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

### 5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية

#### 5.1.1. حدود الدراسة

اقتصرت الدراسة الحالية على مجموعة من الحدود التي ينبغي مراعاتها عند تعميم نتائجها أو الاستفادة منها في دراسات لاحقة، وتتمثل هذه الحدود فيما يلي:

**الحدود الموضوعية:** تناولت الدراسة موضوع دور أنظمة تقييم الأداء الوظيفي (بأبعادها الأربعة: معايير التقييم، والتغذية الراجعة، وعدالة التقييم، والربط بالتطوير المهني) في تحسين إنتاجية معلمات القرآن الكريم، دون التطرق إلى متغيرات وسيطة أو معدلة أخرى قد تؤثر في العلاقة بين المتغيرين المستقل والتابع، كالحوافز المادية والمعنوية، والقيادة التربوية، والمناخ التنظيمي، وغيرها من العوامل التي أشار إليها معامل التحديد بوصفها تفسر النسبة المتبقية من التباين. (29.1%)

**الحدود المكانية:** اقتصرت الدراسة على مدرسة تحفيظ قرآن نسائية واحدة في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، ولم تشمل غيرها من مدارس تحفيظ القرآن الكريم النسائية في مناطق المملكة الأخرى أو خارجها، مما قد يحدّ من إمكانية تعميم النتائج على البيئات المختلفة.

**الحدود البشرية:** طُبِّقت الدراسة على معلمات القرآن الكريم فقط دون سواهنّ من الفئات العاملة في المدرسة كالإداريات والمشرفات التربويات وأولياء الأمور والطالبات، وهي فئات قد يُضيف إشراكها في دراسات لاحقة أبعاداً ثرية في فهم منظومة تقييم الأداء وأثرها.

**الحدود الزمانية:** أجريت الدراسة الميدانية خلال العام الدراسي الحالي، وتعكس نتائجها الواقع خلال هذه الفترة الزمنية المحددة، مما يستدعي الحذر عند إسقاط النتائج على فترات زمنية أخرى قد تكون فيها منظومة تقييم الأداء قد شهدت تعديلات أو تطورات.

**الحدود المنهجية:** اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بأسلوبه الكمي معتمدةً على الاستبانة أداة رئيسية لجمع البيانات، مما يعني أنّ النتائج تعكس آراء المعلمات وتصوراتهنّ دون التعمق في الجوانب النوعية التي يمكن الوصول إليها عبر أدوات كالمقابلات والملاحظة المباشرة وتحليل الوثائق. كما أنّ حجم العينة (٥١)

مفردة) رغم كونه ملائماً لطبيعة مجتمع الدراسة (الحصر الشامل)، إلا أنه يبقى محدوداً نسبياً مقارنةً بدراسات أوسع نطاقاً.

## 5.1.2. الدراسات المستقبلية المقترحة

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج، ومن خلال ما كشفت عنه من فجوات بحثية وحدود منهجية، تقترح الباحثة إجراء الدراسات المستقبلية التالية:

إجراء دراسات مماثلة على عيّات أوسع تشمل عدداً أكبر من مدارس تحفيظ القرآن الكريم النسائية والذكورية في مختلف مناطق المملكة العربية السعودية، بهدف الوصول إلى نتائج قابلة للتعميم على مستوى أوسع. كما يُقترح إجراء دراسات مقارنة بين مدارس تحفيظ القرآن الحكومية والأهلية للوقوف على الفروق في تطبيق أنظمة تقييم الأداء وأثرها على الإنتاجية بين النوعين. ويُوصى كذلك بإجراء دراسات نوعية (كيفية) تعتمد على المقابلات المتعمّقة ومجموعات النقاش المركّزة مع المعلمات والإداريات لفهم أعمق للعوامل المؤثرة في فاعلية تقييم الأداء. ومن المهم أيضاً إجراء دراسات تتناول متغيرات وسيطة ومعدّلة كالدافعية الذاتية، والرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، وأثرها في العلاقة بين تقييم الأداء والإنتاجية. علاوةً على ذلك، يُقترح إجراء دراسات طولية (Longitudinal) تتبّع أثر تطوير أنظمة تقييم الأداء على الإنتاجية عبر فترات زمنية متعاقبة، لرصد التغيرات الحقيقية بدلاً من الاعتماد على القياس اللحظي. وأخيراً، يُوصى بإجراء دراسات تتناول متغيرات مستقلة أخرى لها علاقة بإنتاجية معلمات القرآن الكريم كأنماط القيادة التربوية، والمناخ التنظيمي، والحوافز المادية والمعنوية، وبرامج التطوير المهني، بهدف بناء نموذج تفسيري شامل لإنتاجية المعلمات في هذا المجال الحيوي.

## 5.2. توصيات الدراسة

بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة، ولا سيما ما كشفه التحليل الوصفي واختبار الفرضيات من مواطن قوة ونقاط تحتاج إلى تعزيز في منظومة تقييم الأداء الوظيفي بالمدرسة محل الدراسة، تُقدّم الباحثة التوصيات التالية موزعةً على أبعاد أنظمة تقييم الأداء الأربعة:

### أولاً: التوصيات المتعلقة ببُعد معايير التقييم

نظراً لأنّ هذا البُعد جاء الأعلى تأثيراً على إنتاجية المعلمات ( $B = 0.312$ )، تُوصي الباحثة بالمحافظة على مستوى الوضوح والدقة في معايير التقييم المعتمدة، مع العمل على مراجعتها بشكل دوري (سنوياً على الأقل).

لضمان مواكبتها للمستجدات في مجال تعليم القرآن الكريم. كما يُوصى بتوسيع نطاق المعايير لتُغطّي جميع جوانب عمل المعلمة، لا سيّما الجوانب النوعية كإتقان التلاوة والتجويد والجانب التربوي والقيمي، وذلك من خلال إشراك المعلمات أنفسهنّ في صياغة المعايير لضمان شموليّتها وواقعيتها، والاستمرار في إطلاعهنّ على المعايير مسبقاً وبشكل مكتوب قبل بدء كلّ دورة تقييم.

### ثانياً: التوصيات المتعلقة ببعْد التغذية الراجعة

في ضوء ما أظهرته النتائج من وجود تأخير نسبي في تقديم التغذية الراجعة، تُوصي الباحثة بوضع جدول زمني محدّد لتسليم نتائج التقييم للمعلمات بحيث لا يتجاوز أسبوعاً واحداً بعد انتهاء عملية التقييم، مع تخصيص لقاءات فردية بين المعلمة والمقيم لمناقشة النتائج بشكل حوارى بدلاً من الاكتفاء بالتقارير المكتوبة. ويُوصى كذلك بتدريب القائمين على التقييم على مهارات تقديم التغذية الراجعة البناءة التي توازن بين إبراز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف بأسلوب تحفيزي بعيد عن النقد الهدّام.

### ثالثاً: التوصيات المتعلقة ببعْد عدالة التقييم

للحفاظ على مستوى الثقة الذي عبّرت عنه المعلمات في نزاهة نظام التقييم، تُوصي الباحثة بتعزيز الموضوعية عبر اعتماد أساليب تقييم متعدّدة المصادر (٣٦٠ درجة) تشمل التقييم الذاتي وتقييم الزميلات والمشرفات والإداريات، ممّا يُقلّل من التحيز الفردي. كما يُوصى بإنشاء آلية واضحة للتنظّم يمكن للمعلمة من خلالها مراجعة نتائج تقييمها في حال شعرت بأنّها لا تعكس أداءها الفعلي، وذلك بشفافية تامّة ودون التأثير سلباً على علاقتها المهنية.

### رابعاً: التوصيات المتعلقة ببعْد الربط بالتطوير المهني

بما أنّ هذا البُعد كان الأقلّ تأثيراً نسبياً ( $B = 0.156$ ) رغم دلّالته الإحصائية، فإنّه يُمثّل فرصة التحسين الأبرز في المنظومة. تُوصي الباحثة بالربط المباشر بين نتائج التقييم وخطط التطوير المهني، بحيث تُبنى لكلّ معلمة خطة تطويرية فردية تنطلق من نتائج تقييمها. كما يُوصى بتوفير برامج تدريبية متنوّعة تلبي الاحتياجات المكتشفة من عملية التقييم، تشمل مجالات التلاوة والتجويد، وأساليب التدريس الحديثة، والتعامل مع الفروق الفردية بين الطالبات، وإدارة الحلقات القرآنية. ويُقدّم كذلك تخصيص ميزانية سنوية لبرامج التطوير المهني للمعلمات، وإتاحة الفرصة لهنّ للمشاركة في المؤتمرات والدورات المتخصّصة داخل المملكة وخارجها.

## خامساً: توصيات عامة

توصي الباحثة إدارة المدرسة بتبني رؤية شاملة تربط بين تقييم الأداء ومنظومة الحوافز، بحيث ترتبط الحوافز المادية والمعنوية بنتائج التقييم الفعلية، مما يُعزّز الدافعية لدى المعلمات. كما تُوصي بتوفير بيئة عمل داعمة تُخفّف من العبء الإداري على المعلمات، حيث كشفت النتائج أنّ إنجاز المهام الإدارية جاء في المرتبة الأخيرة ضمن فقرات الإنتاجية، مما يستدعي التفكير في تفريغ المعلمات للجانب التعليمي عبر توظيف كواادر إدارية مساعدة أو أتمتة بعض المهام. وأخيراً، تُوصي بإعداد دليل مكتوب واضح لنظام تقييم الأداء يُوزّع على جميع المعلمات، يتضمّن الأهداف والمعايير والإجراءات والمواعيد، بما يُعزّز الشفافية ويُوحدّ الفهم بين جميع الأطراف.

### 5.3. الخاتمة

سعت هذه الدراسة إلى استكشاف دور أنظمة تقييم الأداء الوظيفي بأبعادها الأربعة (معايير التقييم، والتغذية الراجعة، وعدالة التقييم، والربط بالتطوير المهني) في تحسين إنتاجية معلمات القرآن الكريم من خلال دراسة تطبيقية على مدرسة تحفيظ قرآن نسائية في مدينة الرياض. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي مستخدمةً الاستبانة أداةً لجمع البيانات من مجتمع الدراسة البالغ (٦٠) معلمة عبر الحصر الشامل، وقد بلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (٥١) استبانة بنسبة استجابة (85%).

وقد كشفت نتائج التحليل الإحصائي أنّ مستوى تطبيق أنظمة تقييم الأداء الوظيفي في المدرسة جاء بدرجة "مرتفعة" بمتوسط عام قدره (٣.٩٩)، مع تفوّق بُعد "معايير التقييم" وضعف نسبي في بُعد "الربط بالتطوير المهني". كما جاء مستوى إنتاجية المعلمات بدرجة "مرتفعة جداً" بمتوسط عام قدره (٤.٢٤)، مع تصوّر الجوانب المتعلقة بمراعاة الجانب التربوي والقيمي وإتقان الحفظ والتلاوة والتجويد والانضباط في الحضور. وأكّد اختبار الفرضيات وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) لأنظمة تقييم الأداء الوظيفي بجميع أبعادها على إنتاجية المعلمات، حيث فسّرت هذه الأبعاد مجتمعة ما نسبته (٧٠.٩%) من التباين في الإنتاجية.

وتُبرز هذه النتائج الدور المحوري الذي تلعبه أنظمة تقييم الأداء المصمّمة بعناية والمطبّقة بعدالة وشفافية في رفع كفاءة معلمات القرآن الكريم وتحسين مخرجات العملية التعليمية في مدارس التحفيظ. ولا يُخفى أنّ تعليم القرآن الكريم رسالة سامية تحتاج إلى معلمات مؤهّلات ومتمنّات لعملهنّ، وأنّ الاستثمار في تطوير منظومة تقييم أدائهنّ إنّما هو استثمار في جودة تعليم كتاب الله عزّ وجلّ للأجيال الناشئة.

وتأمل الباحثة أن تكون هذه الدراسة قد أسهمت في إثراء الأدب الإداري والتربوي في مجال تقييم أداء معلمات القرآن الكريم، وأن تُشكّل نتائجها وتوصياتها منطلقاً لدراسات مستقبلية أعمق وأوسع، وأن تجد التوصيات المطروحة طريقها إلى التطبيق في الميدان لتُسهم في تطوير مدارس تحفيظ القرآن الكريم ورفع كفاءة العاملات فيها، خدمةً لكتاب الله تعالى وطلبة العلم من بناتنا الطالبات. والحمد لله ربّ العالمين، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين، سيّدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

## مستخلص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور أنظمة تقييم الأداء الوظيفي بأبعادها الأربعة (معايير التقييم، والتغذية الراجعة، وعدالة التقييم، والربط بالتطوير المهني) في تحسين إنتاجية معلمات القرآن الكريم في مدرسة تحفيظ قرآن نسائية بمدينة الرياض. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة أداة رئيسيةً لجمع البيانات من مجتمع الدراسة البالغ (٦٠) معلمة عبر أسلوب الحصر الشامل، وبلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (٥١) استبانة بنسبة استجابة (٨٥٪). وتمت معالجة البيانات باستخدام برنامج (SPSS) عبر الإحصاءات الوصفية وتحليل الانحدار البسيط والمتعدد.

كشفت النتائج أن مستوى تطبيق أنظمة تقييم الأداء الوظيفي جاء بدرجة "مرتفعة" بمتوسط (٣.٩٩)، وأن مستوى إنتاجية المعلمات جاء بدرجة "مرتفعة جداً" بمتوسط (٤.٢٤). كما أثبتت الدراسة وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) لأنظمة تقييم الأداء بجميع أبعادها على إنتاجية المعلمات، حيث فسرت هذه الأبعاد مجتمعة ما نسبته (٧٠.٩٪) من التباين في الإنتاجية، وجاء بُعد معايير التقييم الأكثر تأثيراً، بينما كان بُعد الربط بالتطوير المهني الأقل نسبياً. وأوصت الدراسة بتعزيز الربط بين نتائج التقييم وخطط التطوير المهني، وتقليص الفجوة الزمنية في تقديم التغذية الراجعة، وتبني أساليب تقييم متعددة المصادر لضمان الموضوعية.

**الكلمات المفتاحية:** أنظمة تقييم الأداء الوظيفي، الإنتاجية، معلمات القرآن الكريم، معايير التقييم، التغذية الراجعة، عدالة التقييم، التطوير المهني، مدارس التحفيظ، الرياض.

## Abstract

This study aimed to identify the role of job performance evaluation systems, with their four dimensions (evaluation criteria, feedback, evaluation fairness, and linkage to professional development), in improving the productivity of Qur'an teachers at a female Qur'an memorization school in Riyadh. The study adopted the descriptive-analytical approach, and a questionnaire was used as the main tool for collecting data from the study population of (60) teachers through the comprehensive survey method. The number of valid questionnaires for analysis reached (51) with a

response rate of (85%). Data were analyzed using SPSS through descriptive statistics and simple and multiple regression analyses.

The results revealed that the level of applying performance evaluation systems was “high” with a mean of (3.99), and the level of teachers’ productivity was “very high” with a mean of (4.24). The study also proved that there is a statistically significant effect at the level ( $\alpha \leq 0.05$ ) of performance evaluation systems with all their dimensions on teachers’ productivity, as these dimensions collectively explained (70.9%) of the variance in productivity. The evaluation criteria dimension was the most influential, while the linkage to professional development was the least. The study recommended strengthening the linkage between evaluation results and professional development plans, reducing the time gap in providing feedback, and adopting multi-source evaluation methods to ensure objectivity.

**Keywords:** Performance Evaluation Systems, Productivity, Qur’an Teachers, Evaluation Criteria, Feedback, Evaluation Fairness, Professional Development, Memorization Schools, Riyadh.

## الملاحق: استبانة الدراسة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،

عزيزتي معلمة القرآن الكريم، تقوم الباحثة بإجراء دراسة علمية بعنوان «: دور أنظمة تقييم الأداء الوظيفي في تحسين إنتاجية معلمات القرآن الكريم: دراسة تطبيقية على مدرسة تحفيظ قرآن نسائية في مدينة الرياض»، استكمالاً لمتطلبات البحث العلمي.

ونظراً لما تتمتعون به من خبرة وعلم، يسعد الباحثة أن تضع بين أيديكم هذه الاستبانة، راجيةً التكرم بقراءة فقراتها بعناية والإجابة عنها بدقة وموضوعية بوضع علامة (✓) أمام الخيار الذي يعبر عن وجهة نظرکم. وتؤكد الباحثة أن جميع البيانات والمعلومات الواردة ستُعامل بسرية تامة، ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط، ولا حاجة لذكر الاسم.

شاكراً لكنّ حسن تعاونكنّ،،،

الباحثة

القسم الأول: البيانات الأولية (الديموغرافية)

ضعي علامة (✓) أمام الخيار المناسب:

المؤهل العلمي ( ) : ثانوي فأقل ( ) دبلوم ( ) بكالوريوس ( ) دراسات عليا

سنوات الخبرة في تعليم القرآن الكريم ( ) : أقل من ٥ سنوات ( ) من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات ( ) من ١٠ سنوات فأكثر

الفئة العمرية ( ) : أقل من ٣٠ سنة ( ) من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة ( ) من ٤٠ سنة فأكثر

القسم الثاني: محاور الدراسة

مقياس الاستجابة: (٥ موافقة بشدة، ٤ موافقة، ٣ محايدة، ٢ غير موافقة، ١ غير موافقة بشدة)

المحور الأول: أنظمة تقييم الأداء الوظيفي (المتغير المستقل)

البُعد الأول: معايير التقييم

| م | الفقرة                                                              | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ |
|---|---------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 1 | تتسم معايير تقييم الأداء المعتمدة في المدرسة بالوضوح والدقة.        |   |   |   |   |   |
| 2 | تغطي معايير التقييم جميع جوانب عملي في تعليم القرآن الكريم وتحفيظه. |   |   |   |   |   |
| 3 | تتناسب معايير التقييم مع طبيعة مهام ومسؤولياتي الفعلية.             |   |   |   |   |   |
| 4 | أطلع على معايير التقييم بشكل مسبق قبل بدء عملية التقييم.            |   |   |   |   |   |

البُعد الثاني: التغذية الراجعة

| م | الفقرة                                                            | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ |
|---|-------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 5 | أحصل على تغذية راجعة واضحة حول نتائج تقييم أدائي.                 |   |   |   |   |   |
| 6 | تقدم لي التغذية الراجعة في الوقت المناسب عقب عملية التقييم.       |   |   |   |   |   |
| 7 | تتسم التغذية الراجعة بالطابع البناء الذي يساعدني على تحسين أدائي. |   |   |   |   |   |
| 8 | تتضمن التغذية الراجعة توضيحاً لجوانب القوة والضعف في أدائي.       |   |   |   |   |   |

البُعد الثالث: عدالة التقييم

| م  | الفقرة                                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|----------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 9  | تُجرى عملية التقييم بموضوعية وحياد دون تحيز.       |   |   |   |   |   |
| 10 | تُطبَّق معايير التقييم على جميع المعلمات بالتساوي. |   |   |   |   |   |
| 11 | تُعكس نتائج التقييم مستوى أدائي الفعلي بدقة.       |   |   |   |   |   |
| 12 | أشعر بالثقة في نزاهة القائمين على عملية التقييم.   |   |   |   |   |   |

البُعد الرابع: الربط بالتطوير المهني

| م  | الفقرة                                                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|-----------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 13 | تُوظَّف نتائج التقييم في إعداد خطط لتطوير أدائي المهني.         |   |   |   |   |   |
| 14 | تُتيح لي نتائج التقييم فرصاً للالتحاق ببرامج تدريبية مناسبة.    |   |   |   |   |   |
| 15 | يسهم التقييم في تحديد احتياجاتي التدريبية بدقة.                 |   |   |   |   |   |
| 16 | تساعدني عملية التقييم على تنمية مهاراتي في تعليم القرآن الكريم. |   |   |   |   |   |

المحور الثاني: إنتاجية معلمات القرآن الكريم (المتغير التابع)

| م  | الفقرة                                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|----------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 17 | أُنجزِ الخطة المقررة لتحفيز الطالبات في الوقت المحدد.    |   |   |   |   |   |
| 18 | أُحرص على إتقان الطالبات للحفظ مع جودة التلاوة والتجويد. |   |   |   |   |   |
| 19 | أتابع مستوى تقدّم الطالبات بشكل مستمر ومنتظم.            |   |   |   |   |   |
| 20 | أوظّف أساليب تعليمية متنوعة تناسب مستويات الطالبات.      |   |   |   |   |   |
| 21 | أحافظ على الالتزام بالمواعيد والحضور المنتظم للحلقات.    |   |   |   |   |   |
| 22 | أُسهم في رفع نسبة الطالبات المتمّات للحفظ في الحلقة.     |   |   |   |   |   |
| 23 | أُعامل بفاعلية مع التحديات التي تواجهني في التعليم.      |   |   |   |   |   |
| 24 | أبذل جهداً إضافياً لتحسين مستوى الطالبات الضعيفات.       |   |   |   |   |   |
| 25 | أُحرص على تطوير مهاراتي المهنية باستمرار.                |   |   |   |   |   |
| 26 | أُراعي الجانب التربوي والقيمي في تعاملتي مع الطالبات.    |   |   |   |   |   |

|  |  |  |  |  |                                                      |    |
|--|--|--|--|--|------------------------------------------------------|----|
|  |  |  |  |  | أنجز المهام الإدارية المرتبطة بعملية بدقة وفي وقتها. | 27 |
|  |  |  |  |  | أشعر بالرضا عن مستوى إنتاجيتي العامة في عملي.        | 28 |

٣,٧. الخاتمة

## ٤. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

٤,١ . المقدمة

٤,٢ . توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

٤,٣ . اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

٤,٤. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

٤,٥. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

٤,٦. الخاتمة

## ٥. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

٥,١. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

٥,٢. توصيات الدراسة:

٥,٣. الخاتمة:

## قائمة المراجع

