



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة زيان عاشور بالجلفة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا



تأثير ظروف العمل على الأداء المهني للمعلم

دراسة ميدانية بمجموعة من ابتدائيات حاسي بحبح

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع

تخصص علم الاجتماع التربوية

إشراف:

أ.د. عمر فضيلة

إعداد الطالب:

بن زيان عسلي

أمام لجنة المناقشة المكونة من:

رئيسا

جامعة الجلفة

مشرفا ومقررا

جامعة الجلفة

د. أ. عمر فضيلة

عضوا مناقشا

جامعة الجلفة

السنة الجامعية: 2026/2025

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



إهداء

إلى من كانوا وما زالوا مصدر قوتي وسندي في هذه الحياة...

إلى والديّ رحمهما الله، اللذين غرسا في نفسي حبّ العلم والعمل، وكانا
النور الذي أضاء طريقي، رحمكما الله وأسكنكما فسيح جناته وجعل هذا
العمل في ميزان حسناتكما.

إلى زوجتي العزيزة، شريكة دربي وسندي في كل خطوة، شكراً لصبرك
ودعمك وتشجيعك الدائم، فلولاك لما وصلت إلى ما أنا عليه اليوم.
إلى أبنائي الأحبة، أتم أمني وفخري، ومنكم أستمّد العزيمة للاستمرار
وتحقيق الأفضل.

إلى إخوتي الأعزاء، شكراً لمساندتكم ووقوفكم إلى جانبي، وكنتم دائماً
مصدر قوة وتشجيع.

أهديكم ثمرة هذا الجهد المتواضع، راجياً من الله أن يديم محبتنا ويجمعنا
دائماً على الخير

شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات،

أحمده سبحانه وأشكره على توفيقه وفضله.

بمناسبة نيل شهادة الماجستير، أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان

إلى كل من كان له الفضل في دعمي ومساندتي طوال مسيرتي

الدراسية. وأخص بالذكر الأستاذة المشرفة على هذا العمل،

الدكتورة أعمر فضيلة التي أتوجه لها بخالص الشكر والتقدير لما قدّمته

من توجيهات قيّمة ونصائح سديدة، كان لها الأثر الكبير في إنجاز

هذه الدراسة، لقد كان إشرافها مثلاً يحتذى به في الإخلاص والتفاني،

حيث لم تبخل علينا بوقتها ولا بعلمها، وساهمت بجهودها

في تصويب مسار البحث وإثرائه علمياً ومنهجياً.

* فجزاها الله عني خير الجزاء، وبارك في علمها وعملها *

فهرس المحتويات

أ	البسمة
ب	شكر وتقدير
ج	إهداء
د	فهرس المحتويات
ز	الملخص
1	مقدمة
الإطار النظري للدراسة	
الفصل الأول: الإطار النظري والمفاهيمي للدراسة	
6	تمهيد
7	أولاً: أسباب اختيار الموضوع
8	ثانياً: أهداف الدراسة
8	ثالثاً: أهمية موضوع الدراسة
9	رابعاً: إشكالية الدراسة
11	خامساً: فرضيات الدراسة
11	سادساً: تحديد المفاهيم
16	سابعاً: المقاربة النظرية
20	ثامناً: الدراسات السابقة
الفصل الثاني: ظروف العمل	
27	تمهيد
28	1- التطور التاريخي لظروف العمل
29	2- مفهوم ظروف العمل
30	3- أنواع ظروف العمل
45	4- أهمية تحسين ظروف العمل
46	5- أهداف توفير ظروف عمل ملائمة
47	6- أساليب تحسين ظروف العمل

49	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: أداء المعلم	
51	تمهيد
51	1- تعريف المعلم
51	2- أهمية المعلم في العملية التعليمية
54	3- المهام والمسؤوليات الأساسية للمعلم
56	4- خصائص المعلم
57	5- دور المعلم
58	6- جودة أداء المعلم
65	7- تقويم أداء المعلم
67	8- العوامل المؤثرة على أداء المعلم
69	9- معوقات أداء المعلم
71	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة	
74	تمهيد
75	أولاً: التعريف بميدان الدراسة
75	ثانياً: مجالات الدراسة
76	ثالثاً: مجتمع البحث
77	رابعاً: عينة الدراسة
77	خامساً: منهج الدراسة
78	سادساً: أدوات جمع البيانات (اللاستبيان)
الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج	
83	أولاً: تحليل تفسير النتائج الخاصة بالفرضية الأولى
88	نتائج الفرضية الأولى
89	ثانياً: تحليل وتفسير النتائج الخاصة بالفرضية الثانية

92	نتائج الفرضية الثانية
93	ثالثا: تحليل وتفسير النتائج الخاصة بالفرضية الثالثة
97	نتائج الفرضية الثالثة
99	الاستنتاج العام
100	خاتمة
103	المصادر والمراجع
111	الملاحق

الملخص باللغة العربية:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير ظروف العمل على الأداء المهني للمعلم لدى مجموعة من المعلمين والمعلمات بابتدائيات حاسي بحبح، وانطلقت الدراسة من التساؤل العام:

هل تؤثر ظروف العمل على الأداء المهني للمعلم؟

و منه التساؤلات الفرعية التالية:

هل تؤثر الظروف المادية والتنظيمية للمؤسسة التعليمية على الأداء المهني للمعلم؟

هل تؤثر الظروف البيداغوجية على الأداء المهني للمعلم؟

هل تؤثر طبيعة العلاقات المهنية داخل المؤسسة التعليمية على الأداء المهني للمعلم؟

وتبعاً لذلك تمت صياغة الفرضيتين التاليتين:

1. الفرضية الأولى: تؤثر الظروف المادية والتنظيمية للمؤسسة التعليمية على الأداء المهني للمعلم.

2. الفرضية الثانية: تؤثر الظروف البيداغوجية على الأداء المهني للمعلم.

3. الفرضية الثالثة: تؤثر طبيعة العلاقات المهنية داخل المؤسسة التعليمية على الأداء المهني للمعلم.

- اعتمدنا في هذه الدراسة على أداة البحث الاستبيان أو الاستمارة، واخترنا المنهج الوصفي التحليلي كمنهج مناسب لهذه الدراسة، واستعملنا الأسلوب الإحصائي (النسب والتكرارات).

- تمثل مجتمع البحث في المعلمين والمعلمات، أما المجال المكاني فقد كان على مستوى مجموعة من مدارس الابتدائية بمدينة حاسي بحبح وتم توزيع الاستمارة في 10 أبريل 2026 وجمعها كان يوم 11 أبريل 2026، واشتملت عينة الدراسة على 70 معلم ومعلمة، وجاءت نتائج الدراسة إيجابية، وأكدت على تحقق صحة فرضية الدراسة

- مصطلحات البحث: ظروف العمل، الأداء المهني، المعلم، العلاقات المهنية، الظروف المادية والتنظيمية، الظروف البيداغوجية.

Résumé en français:

Cette étude vise à déterminer l'impact des conditions de travail sur la performance professionnelle des enseignants, auprès d'un groupe d'enseignants dans les écoles primaires de Hassi Bahbah. Elle s'est appuyée sur la problématique générale suivante:

Les conditions de travail influencent-elles la performance professionnelle de l'enseignant ?

De cette question principale découlent les interrogations secondaires suivantes:

- Les conditions matérielles et organisationnelles de l'établissement scolaire influencent-elles la performance professionnelle de l'enseignant ?
- Les conditions pédagogiques influencent-elles la performance professionnelle de l'enseignant ?
- La nature des relations professionnelles au sein de l'établissement scolaire influence-t-elle la performance professionnelle de l'enseignant ?

En conséquence, les hypothèses suivantes ont été formulées:

1. Les conditions matérielles et organisationnelles de l'établissement scolaire influencent la performance professionnelle de l'enseignant.
2. Les conditions pédagogiques influencent la performance professionnelle de l'enseignant.
3. La nature des relations professionnelles au sein de l'établissement scolaire influence la performance professionnelle de l'enseignant.

Dans cette étude, nous avons utilisé le questionnaire comme outil de recherche et adopté la méthode descriptive analytique, jugée appropriée à ce type de recherche. L'analyse statistique s'est basée sur les fréquences et les pourcentages.

La population de l'étude est constituée d'enseignants, tandis que le champ spatial concerne un ensemble d'écoles primaires dans la ville de Hassi Bahbah. Le questionnaire a été distribué le 10 avril 2026 et récupéré le 11 avril 2026. L'échantillon de l'étude comprenait 70 enseignants.

Les résultats de l'étude ont été positifs et ont confirmé la validité des hypothèses formulées.

Mots-clés:

Conditions de travail, performance professionnelle, enseignant, relations professionnelles, conditions matérielles et organisationnelles, conditions pédagogiques.

مقدمة

مقدمة

يعتبر التعليم من أهم الركائز التي تقوم عليها المجتمعات الحديثة، فهو العامل الأساسي في تكوين الإنسان وتنمية قدراته الفكرية والاجتماعية، وبالتالي الإسهام في التنمية الشاملة للمجتمع. ومن بين العناصر الأساسية التي يكتسب من خلالها التعليم فاعليته وتأثيره الإيجابي، يبرز المعلم باعتباره المحرك الرئيس للعملية التربوية، حيث يتطلب منه أداء مهنيًا عالي الجودة قادرًا على تلبية حاجات المتعلمين وتحقيق أهداف المنظومة التعليمية.

إلا أن الأداء المهني للمعلم لا يعتمد فقط على قدراته ومهاراته الفردية، بل يتأثر أيضًا بمجموعة من العوامل البيئية والاجتماعية والمهنية، من أبرزها ظروف العمل التي يزاوّل فيها مهامه اليومية. وتشمل هذه الظروف عوامل متعددة، منها البيئة المادية للمدرسة، التجهيزات التعليمية، الضغط النفسي والاجتماعي الناتج عن طبيعة العمل، حجم الفصول الدراسية، العلاقة مع الإدارة والزملاء، بالإضافة إلى العوامل الاقتصادية المتعلقة بالراتب والحوافز. وقد أظهرت العديد من الدراسات في علم الاجتماع التربوي أن تدهور أو ضعف هذه الظروف قد يؤدي إلى تراجع الأداء المهني، وانخفاض مستوى التحصيل الدراسي للطلبة، بالإضافة إلى ارتفاع معدلات الإرهاق والتوتر الوظيفي بين المعلمين.

و تكمن أهمية دراسة تأثير ظروف العمل على الأداء المهني للمعلم في كونها تتيح فهم العلاقة بين بيئة العمل والممارسات التعليمية، مما يسهم في تقديم حلول عملية لتعزيز جودة التعليم. إذ أن تحسين ظروف العمل ليس مجرد مطلب وظيفي للمعلمين، بل هو عنصر أساسي في تطوير المنظومة التعليمية برمتها، ويعكس اهتمام المجتمع بمستقبل أفراده وقدرتهم على التعلم والإبداع.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل العوامل المؤثرة في أداء المعلمين في سياق ظروف العمل المختلفة، سواء كانت مادية أو اجتماعية أو تنظيمية، مع التركيز على الآثار المترتبة على العملية التعليمية وجودتها. كما تسعى إلى تقديم توصيات عملية وقابلة للتطبيق تهدف إلى تحسين بيئة العمل وتعزيز الكفاءة المهنية للمعلمين، بما ينعكس إيجاباً على مستوى التحصيل الدراسي للتلاميذ وتحقيق أهداف المنظومة التربوية.

وتجدر الإشارة إلى أن دراسة هذا الموضوع تكتسب أهمية مضاعفة في ظل التحديات المعاصرة التي تواجه قطاع التعليم، مثل النمو السكاني، وتطور المناهج، وظهور تقنيات تعليمية حديثة، مما يجعل فهم العلاقة بين ظروف العمل والأداء المهني للمعلم ضرورة ملحة لضمان استمرارية تحسين جودة التعليم وتطوير الأداء المهني للمعلمين بشكل مستدام.

لقد تضمنت هذه الدراسة بابين رئيسيين، أحدهما نظري والآخر ميداني. أما الباب الأول فقد شمل ثلاثة فصول متكاملة:

الفصل الأول قدم الإطار المنهجي للدراسة، حيث تم فيه عرض إشكالية البحث وفرضياته، بالإضافة إلى تحديد المفاهيم الأساسية المتعلقة بالموضوع، وأسباب اختيار الدراسة، إلى جانب توضيح الأهداف والأهمية العلمية والاجتماعية لها. كما احتوى الفصل على استعراض للدراسات السابقة التي تناولت موضوع ظروف العمل وأدائه المهني للمعلم، بهدف تقديم قاعدة معرفية تسهم في تأطير البحث وتحليل النتائج.

الفصل الثاني ركز على دراسة ظروف العمل، حيث تم تناول مفهومها وتعريفاتها المتعددة، وأنواعها المختلفة، مع إبراز الأهمية البالغة لتحسين هذه الظروف. كما تطرق إلى الأهداف المرجوة من تحسين بيئة العمل، مستعرضاً أهم الآليات والإستراتيجيات المتبعة لتحقيق ذلك، باعتبارها عوامل مؤثرة على الأداء المهني للمعلم وجودة العملية التعليمية.

أما الفصل الثالث فقد تناول أهمية المعلم في العملية التعليمية، من خلال دراسة مهامه ومسؤولياته، وخصائصه وأدواره المتعددة. كما ركز على تقويم أداء المعلم ومؤشرات جودة أدائه، مستعرضاً العوامل المؤثرة على هذا الأداء، وأخيراً تطرق إلى أبرز المعوقات التي قد تعترض فاعلية المعلم في ممارسة مهامه التربوية.

أما الجانب الميداني فقد اشتمل على فصلين، حيث تناول الفصل الرابع مجتمع البحث، ومجالات الدراسة، ومنهج الدراسة، وعينة الدراسة، إضافة إلى أدوات جمع البيانات والمتمثلة في الاستبيان، في حين خصص الفصل الخامس لتحليل وتفسير النتائج، إذ تم عرض نتائج الفرضية الأولى وتحليلها، ثم التطرق إلى تحليل وتفسير النتائج الخاصة

بالفرضية الثانية مع عرض نتائجها، ليُختتم هذا الجانب بالاستنتاج العام الذي تضمن خلاصة شاملة لأهم النتائج التي تم التوصل إليها في ضوء فرضيات الدراسة.

الفصل الأول:

الإطار النظري والمفاهيمي للدراسة.

تمهيد.

أولاً: أسباب اختيار الموضوع.

ثانياً: أهداف الدراسة.

ثالثاً: أهمية موضوع الدراسة.

رابعاً: إشكالية الدراسة.

خامساً: فرضيات الدراسة.

سادساً: تحديد المفاهيم.

سابعاً: المقاربة النظرية.

ثامناً: الدراسات السابقة مع التعقيب عليها.

تمهيد:

يعتبر الإطار النظري والمفاهيمي للدراسة كمدخل ينطلق منه الباحث فهو من أهم الفصول الذي من خلاله نقوم بمقاربة تصويرية لموضوع الدراسة، وهذا لما يقتضيه البحث العلمي.

بداية تطرقنا إلى أسباب اختيار الموضوع، وبعدها ذكر أهداف الدراسة ثم أهمية موضوع الدراسة تم تحديد إشكالية الدراسة وجعلها في إطار معين يسهل التحكم في كل جوانبها، ثم تطرقنا إلى فرضيات الدراسة، والذي لا بد منه هو تحديد مفاهيم الدراسة التي تسهل لنا فهم الموضوع، بالإضافة إلى المقاربة النظرية، ثم تناولنا بعض الدراسات السابقة مع التعقيب عليها.

أولاً: أسباب اختيار الموضوع.

اختيار موضوع "تأثير ظروف العمل على الأداء المهني للمعلم" جاء لدافع شخصي للباحث كمعلم للاطلاع على واقع عمله وزملائه، ولأهمية الموضوع علمياً في تحسين بيئة العمل ورفع جودة التعليم.

الأسباب الذاتية

1. كون الباحث يعمل معلماً، فهو يعيش واقع ظروف العمل اليومية ويواجه التحديات نفسها التي تؤثر على أدائه وأداء زملائه.
2. الرغبة في فهم تأثير ظروف العمل على نفسه وعلى زملائه لتحسين بيئة العمل الشخصية والمهنية.
3. حرص الباحث على تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق لتحسين الأداء المهني داخل المدرسة.
4. الرغبة في تعزيز الوعي الشخصي بأهمية التوازن بين ظروف العمل والجهد المبذول لتحقيق أفضل النتائج التعليمية.
5. الاهتمام بتطوير مهارات البحث والتحليل العلمي في موضوع قريب من الواقع المهني اليومي للباحث.

الأسباب العلمية

1. أهمية البحث في توفير قاعدة علمية يمكن الاستناد إليها لتحسين بيئة العمل التعليمية.
2. المساهمة في تطوير الأداء المهني للمعلم بما ينعكس إيجاباً على جودة التعليم والطلاب.
3. إمكانية استخدام نتائج البحث لتوجيه السياسات التعليمية والإدارية في المدارس ومكاتب التربية والتعليم.
4. إتاحة فرص للتعرف على أبرز المشكلات والمعوقات المهنية للمعلمين واقتراح حلول علمية قائمة على الأدلة.

5. تعزيز المعرفة العلمية بالمجال التربوي وتحفيز الباحثين الآخرين على دراسة قضايا مشابهة في السياق التعليمي المحلي.

ثانياً: أهداف الدراسة.

يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير ظروف العمل على الأداء المهني للمعلم، والتعرف على المشكلات والمعوقات التي تواجهه، مع تقديم توصيات عملية لتحسين بيئة العمل وتعزيز جودة التعليم.

1. التعرف على ظروف العمل الحالية للمعلمين من حيث البيئة المادية، المعنوية، والدعم الإداري.
2. تحليل تأثير هذه الظروف على الأداء المهني للمعلمين، سواء من حيث جودة التعليم أو مستوى الالتزام والفاعلية.
3. تسليط الضوء على المشكلات والمعوقات التي تواجه المعلمين في بيئة العمل وتأثيرها على أدائهم.
4. اقتراح حلول وتوصيات عملية لتحسين ظروف العمل ورفع مستوى الأداء المهني.
5. تعزيز الوعي بأهمية بيئة العمل الصحية في دعم التطوير المهني للمعلمين وتحقيق أهداف العملية التعليمية.

ثالثاً: أهمية الدراسة.

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من طبيعة الموضوع الذي يتناول ظروف عمل المعلمين وانعكاسها على أدائهم المهني، لما لذلك من أبعاد علمية وعملية واجتماعية.

الأهمية العلمية

- الإسهام في إثراء المعرفة التربوية المتعلقة بظروف العمل والأداء المهني للمعلمين.
- توضيح العلاقة بين بيئة العمل التعليمية وجودة الأداء المهني.
- توفير مرجع علمي يمكن الاستفادة منه في الدراسات التربوية المستقبلية.

- دعم الباحثين والمختصين في مجالات التربية والمناهج بنتائج علمية دقيقة.

الأهمية العملية

- مساعدة الإدارات التعليمية على تحسين بيئة العمل المدرسية.
- تقديم توصيات وإجراءات قابلة للتطبيق لرفع مستوى أداء المعلمين.
- التقليل من المشكلات والمعوقات المهنية التي تواجه المعلمين.
- تعزيز رضا المعلمين المهني والحد من الإجهاد الوظيفي.
- رفع كفاءة المعلمين وزيادة إنتاجيتهم داخل المؤسسة التعليمية.

الأهمية الاجتماعية

- تحسين جودة التعليم ومستوى تحصيل التلاميذ.
- تعزيز مكانة المعلم الاجتماعية والمهنية.
- رفع الوعي المجتمعي بأهمية دعم المعلمين وتقدير جهودهم.
- الإسهام في بناء جيل متعلم قادر على مواجهة تحديات المستقبل.
- تعزيز العلاقة الإيجابية بين المدرسة والمجتمع وأولياء الأمور.

رابعاً: إشكالية الدراسة.

يُعدّ المعلم الركيزة الأساسية في المنظومة التربوية، إذ يقع على عاتقه الدور الأكبر في تنفيذ السياسات التعليمية وترجمة الأهداف التربوية إلى ممارسات تعليمية داخل القسم. فنجاح العملية التعليمية وجودتها يرتبطان ارتباطاً وثيقاً بمستوى الأداء المهني للمعلم، الذي يتجسد في كفاءته التدريسية، وقدرته على التخطيط والتنفيذ والتقويم، وضبط القسم، والتفاعل الإيجابي مع المتعلمين. غير أن هذا الأداء لا يتشكل بمعزل عن السياق المهني الذي يعمل فيه المعلم، بل يتأثر بمجموعة من الظروف الموضوعية التي تحيط به داخل المؤسسة التعليمية.

فالواقع المهني للمعلم في المؤسسات التربوية يشهد جملة من التحديات المتزايدة، من بينها الاكتظاظ داخل الأقسام، وضعف البنية التحتية، ونقص الوسائل التعليمية والتكنولوجية، إضافة إلى ضغط البرامج والمناهج الدراسية التي تتطلب وتيرة عمل مرتفعة، وتعدد المهام الإدارية والتنظيمية التي تُثقل كاهل المعلم وتحدّ من تفرغه لأداء دوره البيداغوجي الأساسي. كما أن غياب أو ضعف الدعم المهني والتكوين المستمر قد يؤثر سلباً على تطوير كفاءاته ومواكبته للمستجدات التربوية.

إلى جانب الظروف المادية والتنظيمية، تلعب العوامل النفسية والاجتماعية دوراً بالغ الأهمية في تشكيل الأداء المهني للمعلم. فالضغوط النفسية الناتجة عن كثافة العمل، وارتفاع عدد الحصص، وضعف التحفيز المادي والمعنوي، وقلة الاعتراف بالمجهودات المبذولة، قد تؤدي إلى انخفاض الدافعية المهنية، والشعور بالإجهاد الوظيفي، وربما الاحتراق النفسي، الأمر الذي ينعكس سلباً على مستوى الإبداع في التدريس، وجودة التفاعل الصفي، وقدرة المعلم على التحكم في القسم واعتماد طرائق تدريس فعالة ومبتكرة.

كما لا يمكن إغفال أثر المناخ المدرسي السائد، وطبيعة العلاقات المهنية داخل المؤسسة التعليمية، سواء بين المعلمين أنفسهم أو بينهم وبين الإدارة والتلاميذ وأولياء الأمور، إذ يسهم المناخ الإيجابي القائم على التعاون والاحترام والدعم المتبادل في تعزيز الأداء المهني، في حين قد يؤدي المناخ المشحون بالتوتر والصراعات إلى إضعاف الروح المهنية والالتزام الوظيفي. إضافة إلى ذلك، فإن الظروف الاجتماعية والاقتصادية للمعلم قد تؤثر على استقراره النفسي والمهني، وعلى مستوى رضاه الوظيفي وانخراطه الفعلي في العملية التعليمية.

إن تداخل هذه العوامل وتفاعلها داخل الوسط المدرسي، في ظل التحولات المتسارعة التي تعرفها المنظومة التربوية وتزايد متطلبات العمل التعليمي، يطرح تساؤلات جوهرية حول طبيعة العلاقة بين ظروف العمل والأداء المهني للمعلم.

وعليه يمكن طرح التساؤل الرئيسي التالي:

- هل تؤثر ظروف العمل على الأداء المهني للمعلم؟

التساؤلات الفرعية:

- هل تؤثر الظروف المادية والتنظيمية للمؤسسة التعليمية على الأداء المهني للمعلم؟
- هل تؤثر الظروف البيداغوجية على الأداء المهني للمعلم؟
- هل تؤثر طبيعة العلاقات المهنية داخل المؤسسة التعليمية على الأداء المهني للمعلم؟

خامساً: فرضيات الدراسة.

تؤثر ظروف العمل داخل المؤسسة التعليمية على الأداء المهني للمعلم.

الفرضيات الفرعية

- تؤثر الظروف المادية والتنظيمية للمؤسسة التعليمية على الأداء المهني للمعلم.
- تؤثر الظروف البيداغوجية على الأداء المهني للمعلم.
- تؤثر طبيعة العلاقات المهنية داخل المؤسسة التعليمية على الأداء المهني للمعلم.

سادساً: تحديد المفاهيم.

1- مفهوم ظروف العمل

لغة: الظرف في اللغة هو الوعاء أو ما يحيط بالشيء، ويقصد بظروف العمل الأحوال والملابس التي يتم في إطارها أداء العمل، من حيث الزمان والمكان والهيئة.¹

اصطلاحاً: تُعرف ظروف العمل في المجال التربوي بأنها مجموع العوامل المادية والتنظيمية والاجتماعية والنفسية التي تحيط بالمعلم أثناء ممارسته لمهامه التعليمية، مثل بيئة القسم، عبء العمل، والتجهيزات المدرسية، والتي تنعكس على أدائه المهني داخل المؤسسة التعليمية.²

¹ ابن منظور، لسان العرب، مج 4، دار صادر، بيروت، 2003، ص 302.

² علي أسعد وطفة، علم الاجتماع التربوي، ط 2، دار المسيرة، عمان، 2011، ص 215.

تشير ظروف العمل إلى جملة الشروط المهنية التي يزاول المعلم في ظلها عمله، كعدد ساعات التدريس، حجم الأقسام، العلاقات المهنية، ونمط الإدارة المدرسية، والتي تؤثر بصورة مباشرة أو غير مباشرة في كفاءة الأداء المهني وجودة العملية التعليمية.¹

التعريف الإجرائي: هي مجموعة المتغيرات المتمثلة في حجم القسم، عدد الحصص الأسبوعية، توفر الوسائل البيداغوجية، طبيعة العلاقة مع الإدارة والزملاء، والاستقرار الوظيفي، كما يدركها المعلمون في المؤسسات التعليمية، والتي سيتم قياسها في هذه الدراسة بواسطة استبانة ميدانية، للكشف عن أثرها على الأداء المهني للمعلم.

2- مفهوم الأداء المهني

لغة: الأداء في اللغة من الفعل أدى، أي أنجز وقام بالفعل على وجهه، ويُقصد بالأداء المهني قيام الفرد بمهامه ومسؤولياته المرتبطة بمهنته على نحو يحقق الأهداف المرجوة.²

اصطلاحاً: يُعرف الأداء المهني بأنه مستوى إنجاز الفرد لمهامه الوظيفية كماً ونوعاً، ومدى كفاءته في توظيف معارفه وقدراته المهنية لتحقيق أهداف المؤسسة التي يعمل بها.³

يشير الأداء المهني إلى درجة فاعلية الفرد في ممارسة أدواره المهنية، من خلال تطبيق المهارات والمعارف والخبرات المرتبطة بالمهنة، بما ينعكس على جودة العمل ونتائجه.⁴

التعريف الإجرائي: هو مستوى قيام الفرد بمهامه الوظيفية وفق معايير محددة، كما يُقاس في هذه الدراسة من خلال مؤشرات كمية ونوعية تحدد درجة الكفاءة والفاعلية في الأداء.

¹ أحمد زايد، سوسيولوجيا التربية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2010، ص 104.

² ابن منظور، لسان العرب، مج 14، دار صادر، بيروت، 2003، ص 21.

³ أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعات المصرية، القاهرة، 2011، ص 215.

⁴ محمد عبد الوهاب، السلوك التنظيمي، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2010، ص 132.

3- مفهوم المعلم

لغة: المعلم في اللغة من الفعل علم، أي نقل العلم والمعرفة وبينهما، ويقصد بالمعلم من يقوم بتعليم غيره وإرشاده وتوجيهه.¹

اصطلاحاً: يُعرّف المعلم بأنه الشخص المؤهل تربوياً وأكاديمياً، الذي يتولى مسؤولية نقل المعارف والمهارات والقيم إلى المتعلمين، ويضطلع بدور أساسي في تنشئتهم الاجتماعية وتحقيق أهداف العملية التعليمية.²

المعلم هو الفاعل التربوي الذي يقوم بتنظيم المواقف التعليمية، وتوجيه تعلم المتعلمين، وتقويم أدائهم، مستخدماً طرائق وأساليب تربوية تتناسب مع خصائصهم وحاجاتهم، في إطار مؤسسي منظم.³

التعريف الإجرائي: هو كل شخص يشغل وظيفة تعليمية داخل مؤسسة تربوية رسمية، ويقوم بمهام التدريس والتقويم والتوجيه التربوي، كما هو محدد في القوانين والتنظيمات التربوية المعمول بها.

4- مفهوم التأثير

لغة: التأثير في اللغة من الفعل أثر، أي ترك علامة أو بصمة في الشيء، ويقصد به إحداث تغيير في حال الشيء أو صفته نتيجة فعل أو عامل معين.⁴

اصطلاحاً: يُعرّف التأثير بأنه العملية التي يحدث من خلالها عامل معين تغييراً في سلوك الفرد أو اتجاهاته أو أدائه، سواء كان هذا التغيير مباشراً أو غير مباشر.⁵

¹ ابن منظور، لسان العرب، مج 12، دار صادر، بيروت، 2003، ص 417.

² عبد الرحمن النعيمي، أصول التربية، دار المسيرة، عمان، 2012، ص 89.

³ محمد الدريج، تحليل العملية التعليمية، دار القلم، الكويت، 2003، ص 45.

⁴ ابن منظور، لسان العرب، مج 4، دار صادر، بيروت، 2003، ص 28.

⁵ أحمد ماهر، السلوك التنظيمي، دار الجامعات المصرية، القاهرة، 2011، ص 97.

يشير التأثير إلى العلاقة السببية أو الارتباطية بين متغيرين أو أكثر، حيث يؤدي أحدها (المتغير المستقل) إلى إحداث تغير قابل للملاحظة والقياس في الآخر (المتغير التابع).¹

التعريف الإجرائي: هو مقدار التغير الذي يطرأ على الأداء المهني للمعلم نتيجة تغير ظروف العمل، كما يُقاس في هذه الدراسة من خلال تحليل العلاقة الإحصائية بين المتغيرين.

5- مفهوم الظروف المادية والتنظيمية

لغة: الظروف جمع ظرف، وهو في اللغة الوعاء أو ما يحيط بالشيء، والمادية من المادة أي ما هو محسوس وملمس، أما التنظيمية فهي المنسوبة إلى التنظيم، أي ترتيب الأمور وتنسيقها. ويقصد بالظروف المادية والتنظيمية مجموع الأحوال الملموسة وأساليب الترتيب والإدارة التي يتم في إطارها أداء العمل.²

اصطلاحاً: تُعرّف الظروف المادية والتنظيمية بأنها مجموعة العوامل الفيزيائية والإدارية التي تحيط بالعامل أثناء أداء عمله، مثل المباني، التجهيزات، وسائل العمل، تنظيم الوقت، وتوزيع المهام، والتي تؤثر في كفاءته وأدائه المهني.³

تشير الظروف المادية والتنظيمية إلى جملة الشروط المتعلقة ببيئة العمل المادية ونمط التنظيم الإداري، بما يشمل ظروف المكان، أدوات العمل، هيكل المؤسسة، وأساليب الإشراف، والتي تسهم في تحسين أو عاقبة تحقيق الأهداف المهنية.⁴

التعريف الإجرائي: هي مجموعة المتغيرات المتمثلة في توفر الوسائل والتجهيزات، ملائمة فضاء العمل، تنظيم الوقت، توزيع الحصص والمهام، ونمط الإشراف الإداري، كما يدركها

¹ عمار بوحوش، مناهج البحث العلمي، دار الغرب الإسلامي، بيروت، 2012، ص 214.

² ابن منظور، لسان العرب، مج 4، دار صادر، بيروت، 2003، ص 302.

³ أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعات المصرية، القاهرة، 2011، ص 189.

⁴ عبد الباسط عبد المعطي، سوسيولوجيا العمل والتنظيم، دار الفكر العربي، القاهرة، 2007، ص 94.

المعلمون في المؤسسات التعليمية، والتي سيتم قياسها في هذه الدراسة من خلال استبانة ميدانية.

6- مفهوم الظروف البيداغوجية

لغة: الظروف جمع ظرف، وهو في اللغة ما يحيط بالشيء، والبيداغوجية من التربية والتعليم، وتُستعمل للدلالة على كل ما يتعلق بطرائق التدريس وتنظيم التعلم. ويُقصد بالظروف البيداغوجية مجموع الأحوال التعليمية التي يتم في إطارها فعل التعليم والتعلم.¹

اصطلاحاً: تُعرّف الظروف البيداغوجية بأنها مجموعة العوامل التعليمية المرتبطة بعملية التدريس والتعلم، مثل طرائق التدريس، الوسائل التعليمية، تنظيم الدروس، وحجم القسم، والتي تؤثر في فاعلية التعليم والأداء المهني للمعلم.²

تشير الظروف البيداغوجية إلى الشروط التربوية التي يُمارَس في ظلها النشاط التعليمي داخل القسم، بما يشمل المناهج، أساليب التقويم، التفاعل الصفّي، والموارد البيداغوجية، والتي تسهم في تحسين أوضاع تحقيق الأهداف التعليمية.³

التعريف الإجرائي: هي مجموعة المتغيرات المرتبطة بعملية التدريس، والمتمثلة في طرائق التدريس المعتمدة، توفر الوسائل التعليمية، تنظيم الدروس، حجم القسم، وأساليب التقويم، كما يدركها المعلمون في المؤسسات التعليمية، والتي سيتم قياسها في هذه الدراسة بواسطة استبانة ميدانية.

¹ ابن منظور، لسان العرب، دار صادر، بيروت، 2003، مادة "ظرف".

² محمد الدريج، تحليل العملية التعليمية، دار القلم، الكويت، 2003، ص 52.

³ عبد الرحمن النعيمي، أصول التربية، دار المسيرة، عمان، 2012، ص 117.

7- مفهوم العلاقات المهنية

لغة: العلاقة في اللغة من العلق، أي الارتباط والاتصال، والمهنية من المهنة، أي العمل الذي يزاوله الفرد بصفة منتظمة. ويقصد بالعلاقات المهنية الروابط والتفاعلات التي تنشأ بين الأفراد داخل إطار العمل.¹

اصطلاحاً: تُعرّف العلاقات المهنية بأنها نمط التفاعلات الاجتماعية والتنظيمية التي تنشأ بين العاملين داخل المؤسسة، مثل العلاقات بين الزملاء، وبين العاملين والإدارة، والتي تقوم على التعاون والاحترام المتبادل وتؤثر في الأداء المهني.²

تشير العلاقات المهنية إلى مجموعة الروابط الرسمية وغير الرسمية التي تحكم سلوك الأفراد داخل بيئة العمل، وتحدد طبيعة الاتصال، التنسيق، والدعم المتبادل، بما ينعكس على الرضا الوظيفي وجودة الأداء.³

التعريف الإجرائي: هي طبيعة التفاعل والتواصل بين المعلمين فيما بينهم، وبينهم وبين الإدارة المدرسية، كما يدركها المعلمون داخل المؤسسة التعليمية، والتي سيتم قياسها في هذه الدراسة من خلال مؤشرات التعاون، الاحترام، الدعم الإداري، وحل النزاعات.

سابعاً: المقاربة النظرية.

يتعدد الأساس النظري الذي يمكن الاستناد إليه في تفسير تأثير ظروف العمل على الأداء المهني للمعلم، حيث تقدم كل مقاربة زاوية تفسير مختلفة تساعد في فهم العلاقة بين المتغيرين. وتشمل هذه المقاربات: النفسية، التربوية، الإدارية، الاجتماعية، الاقتصادية/المادية، بالإضافة إلى نموذج الطلبات والموارد الوظيفية كإطار حديث في علم الإدارة.

¹ ابن منظور، لسان العرب، مج 10، دار صادر، بيروت، 2003، ص 263.

² أحمد ماهر، السلوك التنظيمي، دار الجامعات المصرية، القاهرة، 2011، ص 154.

³ عبد الباسط عبد المعطي، سوسيولوجيا العمل والتنظيم، دار الفكر العربي، القاهرة، 2007، ص 121.

المقاربة النفسية (Psychological Approach)

تعد المقاربة النفسية إحدى أهم المنطلقات العلمية لفهم سلوك الإنسان في العمل، حيث تركز على العمليات العقلية والوجدانية التي تؤثر في تصرفاته وأدائه. ووفقاً لهذه المقاربة، فإن الأداء المهني للفرد يرتبط ارتباطاً وثيقاً بعوامل مثل الدافعية، والرضا الوظيفي، والقدرات النفسية، ومستوى التوتر والضغط النفسي الذي يتعرض له أثناء أداء مهامه.¹ ومن أهم مرتكزات هذه المقاربة: أولاً: دراسة السمات الفردية والمعرفية للموظف، وثانياً: تحليل الدوافع والحاجات النفسية التي تحفز السلوك، وثالثاً: الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية في بيئة العمل وأثرها على الصحة النفسية والإنتاجية.² وعند ربطها بموضوع البحث، يظهر جلياً أن ظروف العمل المختلفة – سواء المادية أو التنظيمية أو البيداغوجية – تؤثر مباشرة على الحالة النفسية للمعلم، مما ينعكس بدوره على مستوى أدائه المهني وكفاءته داخل الصف وخارجه.³

المقاربة التربوية (Educational Approach)

المقاربة التربوية تعنى بدراسة التعليم والتعلم باعتبارهما عمليتين محوريتين في إعداد الفرد وتحقيق أهداف المجتمع، وتركز على العلاقات بين المتعلمين، والمعلمين، والمحتوى، والأساليب التعليمية، والبيئة التعليمية ككل.⁴ ووفقاً لهذه المقاربة، يعتبر البيئة التعليمية ومنهجيات التدريس والأهداف التعليمية عناصر أساسية تؤثر في عملية التعلم وفي جودة الأداء المهني للمعلم، لأنها تحدد كيفية تنظيم المحتوى، واختيار الاستراتيجيات البيداغوجية،

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*

¹ (18th ed.). Pearson

² Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297–1349). Chicago: Rand McNally.

³ Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Burnout and engagement in the workplace: A psychological perspective*. New York: Routledge.

⁴ Doyle, W. (1986). *Classroom Organization and Management*. In M. C. Wittrock (Ed.), *Handbook of Research on Teaching* (3rd ed., pp. 392–431). Macmillan.

وتنفيذها داخل الصف وخارجه.¹ ومن أهم مرتكزاتها: أولاً التخطيط التعليمي الذي يشمل تصميم المناهج وتهيئة الموارد التعليمية، ثانياً تنظيم العملية التعليمية عبر الأساليب والتقنيات التدريسية المناسبة بحسب خصائص المتعلمين، ثالثاً التقييم التربوي الذي يساهم في معرفة مدى تحقق أهداف التعلم وتحسين الممارسات التعليمية.² وعند ربط المقاربة التربوية بموضوع "تأثير ظروف العمل على الأداء المهني للمعلم"، يتضح أن الظروف البيداغوجية (مثل توفر الوسائل التعليمية، ووضوح الأهداف، وأساليب التقويم) تشكل بيئة تربوية تؤثر مباشرة في قدرة المعلم على تنفيذ المواقف التعليمية بفعالية، مما ينعكس على مستوى كفاءته المهنية ونوعية التعليم المقدم للمتعلمين.

المقاربة الإدارية والتنظيمية (Administrative/Organizational Approach)

تركز المقاربة الإدارية والتنظيمية على تحليل السلوك داخل المؤسسات من منظوره البنوي والوظيفي، وتُعد دراسة كيفية تنظيم الموارد البشرية والمادية، وتخطيط العمل، وتوزيع المسؤوليات، وأساليب الرقابة والتوجيه، وذلك بهدف تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفعالية.³ وتنطلق هذه المقاربة من فرضية أن هيكل التنظيم، ووضوح السياسات، وضبط الإجراءات، وكفاءة الإدارة تشكل عوامل محورية في تحديد جودة الأداء الفردي والجماعي داخل بيئة العمل.⁴ ومن أهم مرتكزاتها: أولاً التخطيط والتنظيم الذي يضمن توزيعاً واضحاً للمهام والصلاحيات، ثانياً القيادة والتوجيه التي تحدد أسلوب التفاعل بين المديرين والمرؤوسين، ثالثاً الرقابة والتقييم التي توفر معايير لقياس الأداء وتحسينه.⁵ وعند ربط هذه المقاربة بموضوع "تأثير ظروف العمل على الأداء المهني للمعلم"، يتضح أن الظروف التنظيمية (مثل وضوح الوصف الوظيفي، توافر الدعم الإداري، العدالة في توزيع الأعباء، وكذلك نظم التقييم والمكافآت) تُعد عوامل تنظيمية إدارية تؤثر بشكل مباشر في قدرة المعلم

¹ Biggs, J., & Tang, C. (2011). *Teaching for Quality Learning at University* (4th ed.). Open University Press/McGraw-Hill Education.

Shuell, T. J. (1986). Cognitive conceptions of learning. *Review of Educational Research*, ²

³ Griffin, R. W. (2013). *Management* (11th ed.). Cengage Learning.

⁴ Daft, R. L. (2010). *Organization Theory and Design* (10th ed.). Cengage Learning.

⁵ Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.

على أداء مهامه المهنية بفعالية، مما ينعكس إيجاباً أو سلباً على مستوى أدائه داخل المؤسسة التعليمية.

المقاربة الاجتماعية (Social Approach)

تُعنى المقاربة الاجتماعية بدراسة السلوك الإنساني في إطار العلاقات المتبادلة بين الأفراد داخل المجموعات والمؤسسات، وتفترض أن العلاقات الاجتماعية، التفاعل بين الأفراد، والديناميات الجماعية تشكل عوامل حاسمة في توجيه السلوك وتحقيق الأهداف التنظيمية.¹ وترى هذه المقاربة أن الأفراد لا يعملون بمعزل عن بيئتهم الاجتماعية؛ بل يتأثرون ويؤثرون في مجموعاتهم من خلال التفاعل الاجتماعي، والثقافة التنظيمية، وأنماط الاتصال والعلاقات المهنية.² ومن أهم مرتكزاتها: أولاً التفاعل الاجتماعي الذي يحدد نمط التعاون والتضامن بين العاملين، ثانياً الدعم الاجتماعي المتمثل في تقدير الزملاء والإدارة، وثالثاً الثقافة التنظيمية التي تعكس القيم والمعايير المشتركة داخل المؤسسة.³ وعند تطبيق هذه المقاربة على موضوع "تأثير ظروف العمل على الأداء المهني للمعلم"، يتضح أن العلاقات المهنية بين المعلمين، وبين المعلم والإدارة، وبين المعلم وأولياء الأمور تشكل عناصر اجتماعية مؤثرة في مستوى الاندماج التنظيمي والرضا الوظيفي، وبالتالي في جودة الأداء المهني للمعلم؛ فكلما كانت العلاقات الاجتماعية إيجابية ومستقرة، زاد تحفيز المعلم نحو الأداء الفعال، والعكس صحيح.

المقاربة الاقتصادية/المادية (Economic/Material Approach)

تركز المقاربة الاقتصادية/المادية على تحليل السلوك الإنساني داخل المؤسسات من منظور العوامل الاقتصادية والموارد المادية المتاحة، وتقوم على فرضية أن المحفزات والتكاليف

¹ Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The Social Psychology of Organizations* (2nd ed.). Wiley.

² Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.

³ Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. Wiley.

والفوائد الاقتصادية تشكل دافعاً أساسياً في تحديد سلوك الأفراد وأدائهم.¹ وترى هذه المقاربة أن العامل الاقتصادي المتمثل في مستويات الأجور، المكافآت، الحوافز المالية، وتوفر الموارد المادية (مثل الأدوات التعليمية، الوسائل التكنولوجية، البيئة الفيزيائية المناسبة) يؤثر تأثيراً مباشراً في قدرة العامل على تنفيذ مهامه بكفاءة وكفاءة.² ومن أهم مرتكزاتها: أولاً تحليل التكاليف والمنفعة الذي يدرس كيف تؤثر القرارات الاقتصادية على السلوك الفردي داخل المنظمة، ثانياً نظرية الحوافز الاقتصادية التي تربط بين المكافآت المادية والأداء، ثالثاً مدى توفر الموارد المادية التي تمكن العامل من أداء مهامه دون معوقات.³ وعند ربط هذه المقاربة بموضوع "تأثير ظروف العمل على الأداء المهني للمعلم"، يتضح أن الظروف المادية مثل مستوى الأجر، الحوافز، توفر الوسائل التعليمية، وجود بيئة عمل مادية جيدة تسهم في رفع مستوى التحفيز المهني، وبالتالي في تعزيز الأداء المهني للمعلم، في حين أن نقص الموارد وضعف الحوافز المادية قد يؤديان إلى تدني مستوى الأداء المهني.

ثامناً: الدراسات السابقة.

تشكل الدراسات السابقة أساساً لفهم الموضوع وتحديد الفجوات البحثية. وفي موضوع تأثير ظروف العمل على الأداء المهني للمعلم، تساعد هذه الدراسات على استعراض تجارب مختلفة وتحليل كيفية تأثير العوامل البيئية والنفسية والتنظيمية على أداء المعلمين، مع إبراز أهمية الدعم المؤسسي والموارد المتاحة في تحسين الأداء المهني.

¹ Becker, G. S. (1976). *The Economic Approach to Human Behavior*. University of Chicago Press.

² Lazear, E. P. (2000). *Performance Pay and Productivity*. *American Economic Review*, 90(5), 1346–1361.

³ Smith, A. (1776). *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. Methuen & Co., Ltd.

1/ الدراسات الأجنبية:

– Virginia Tech (رسالة دكتوراه) Ye, Yincheng (2016) – دراسة: الأولى: (الولايات المتحدة)
 هدفت دراسة (Yincheng Ye (2016) الموسومة بـ “The Effect of Working Conditions on Teacher Effectiveness: Value-added Scores and Student Perception of Teaching”، والمنجزة بجامعة Virginia Tech، إلى تحليل أثر ظروف العمل المدرسية على فعالية أداء المعلم، وذلك بالاعتماد على مؤشرين رئيسيين هما نتائج التلاميذ (Value-Added Scores) وتصوراتهم لفعالية التدريس. وانطلقت إشكالية الدراسة من التساؤل حول مدى تأثير بيئة العمل المدرسية، بما تتضمنه من دعم بيداغوجي واستقلالية صافية وتنظيم الانضباط، في كفاءة أداء المعلم. وافترضت الدراسة وجود تأثير دال إحصائياً لظروف العمل الصفية والتنظيمية على فعالية التدريس. وأظهرت النتائج أن الدعم المهني للممارسة التعليمية والاستقلالية الصفية يرتبطان إيجابياً بارتفاع مستوى كفاءة المعلم، كما بينت أن تصورات التلاميذ لفعالية المعلم تتأثر بشكل واضح بطبيعة بيئة العمل والتنظيم المدرسي، مما يؤكد الدور المحوري لظروف العمل في تحسين الأداء المهني للمعلمين.¹

– Harvard (رسالة دكتوراه) Kraft, Matthew A. (2015) – دراسة: الثانية: (الولايات المتحدة) University

تناولت دراسة (Matthew A. Kraft (2015) الموسومة بـ “Teacher Working Conditions and the Achievement of Students in High-Poverty Schools”، والمقدمة إلى كلية الدراسات العليا في التربية بجامعة هارفارد (Harvard Graduate School of Education)، أثر ظروف العمل المدرسية على الأداء المهني للمعلمين وانعكاسه على تحصيل التلاميذ، خاصة في المدارس التي تخدم البيئات الاجتماعية الهشة. وانطلقت إشكالية الدراسة من التساؤل حول مدى إسهام ظروف العمل التنظيمية والبيداغوجية

¹ Ye, Y. (2016). *The Effect of Working Conditions on Teacher Effectiveness: Value-added Scores and Student Perception of Teaching* (Doctoral dissertation). Virginia Tech.

(مثل القيادة المدرسية، الدعم المهني، الانضباط الصفي، والعلاقات المهنية) في تحسين أداء المعلم ورفع نتائج التلاميذ. وافترضت الدراسة أن تحسن ظروف العمل داخل المدرسة يؤدي إلى رفع فعالية أداء المعلم، وبالتالي تحسين مخرجات التعلم. وأظهرت النتائج أن القيادة المدرسية الداعمة، وضوح التنظيم، وجود مناخ مهني إيجابي، والدعم البيداغوجي المستمر تُعد من أكثر العوامل تأثيراً في تحسين الأداء المهني للمعلمين، كما أكدت أن المدارس التي توفر ظروف عمل جيدة تحقق مستويات أعلى في تحصيل التلاميذ، مما يبرز الدور الحاسم لبيئة العمل المدرسية في جودة الأداء المهني.¹

2/ الدراسات العربية:

الدراسة الأولى: صلاح الدين، نسرين صالح محمد (2020) - مصر

هدفت دراسة نسرين صالح محمد صلاح الدين (2020) المعنونة "تحسين الأداء المهني للمعلمين في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان في ضوء الإشراف التربوي المدمج"، والمنشورة في مجلة البحث في التربية - كلية التربية، جامعة عين شمس (مصر) إلى تحليل العلاقة بين أنماط الإشراف التربوي المدمج ومستوى الأداء المهني للمعلم. انطلقت إشكالية الدراسة من السؤال البحثي التالي: إلى أي مدى يسهم الإشراف التربوي المدمج في تحسين أداء المعلمين المهني؟ وافترضت الدراسة وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين كفاءة الإشراف التربوي المدمج وتحسن الأداء المهني للمعلم. وقد أظهرت النتائج أن الإشراف التربوي المدمج يسهم بشكل ملموس في رفع كفاءة الأداء المهني للمعلمين، مع الإشارة إلى وجود معوقات مرتبطة بظروف العمل المادية والتنظيمية تحدّ من تحقيق الاستفادة الكاملة من هذا الإشراف، مثل نقص الموارد التعليمية وضعف الدعم المؤسسي.²

¹ Kraft, M. A. (2015). *Teacher Working Conditions and the Achievement of Students in High-Poverty Schools* (Doctoral Dissertation). Harvard Graduate School of Education, Harvard University.

² صلاح الدين، نسرين صالح محمد، تحسين الأداء المهني للمعلمين في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان في ضوء الإشراف التربوي المدمج، مجلة البحث في التربية، كلية التربية، جامعة عين شمس، 2020، مصر.

الدراسة الثانية: عبد الله، محمد أحمد (2017) - الأردن

سعت دراسة محمد أحمد عبد الله (2017) المعنونة "الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى المعلمين" والمنجزة بجامعة اليرموك - الأردن، إلى تحليل تأثير الضغوط المهنية والاجتماعية على الأداء الوظيفي للمعلمين في المدارس. انطلقت إشكالية البحث من التساؤل: *ما طبيعة العلاقة بين مستوى الضغوط المهنية التي يتعرض لها المعلم وجودة أدائه المهني؟* وافترض الباحث أن ارتفاع الضغوط المهنية والاجتماعية يؤثر سلباً على الأداء الوظيفي للمعلمين، وأن تحسين ظروف العمل المدرسية يمكن أن يعزز الأداء المهني. استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي، وجمعت البيانات من عينة من المعلمين باستخدام استبانة محكمة لقياس مستويات الضغوط المهنية والأداء الوظيفي. أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين الضغوط المهنية ومستوى الأداء الوظيفي للمعلمين، حيث أن كلما ارتفعت مستويات الضغط الاجتماعي والمهني، انخفض الأداء المهني والأداء التدريسي للمعلمين. وأكدت الدراسة على ضرورة تطوير بيئة العمل المدرسية من خلال تحسين الدعم الإداري وتوفير الموارد المادية وتقليل العوامل الضاغطة لتحقيق أداء مهني أفضل.¹

3/ الدراسات الجزائرية:

الدراسة الأولى: دراسة بوعافية، سميرة (2019) - رسالة ماجستير - جامعة الجزائر 2

هدفت دراسة سميرة بوعافية (2019) الموسومة بـ "ظروف العمل المدرسية وعلاقتها بالأداء المهني للمعلم في التعليم المتوسط"، والمنجزة بجامعة الجزائر 2، إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين ظروف العمل المدرسية بمختلف أبعادها (المادية والتنظيمية والاجتماعية) ومستوى الأداء المهني للمعلمين في مرحلة التعليم المتوسط. وانطلقت إشكالية الدراسة من التساؤل حول مدى تأثير بيئة العمل المدرسية، من حيث التنظيم الإداري، وتوفر الوسائل

¹ عبد الله محمد أحمد، الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى المعلمين. رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، 2017، الأردن.

والتجهيزات، وحجم الأعباء المهنية، على كفاءة أداء المعلم داخل المؤسسة التعليمية . واعتمدت الدراسة على فرضية أساسية مفادها وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين ظروف العمل السائدة في المدرسة ومستوى الأداء المهني للمعلمين. وقد توصلت النتائج إلى أن سوء التنظيم الإداري، وغياب التخطيط الوظيفي الواضح، ونقص الإمكانيات والتجهيزات المادية تشكل عوامل ضاغطة تؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء المهني للمعلمين، كما تسهم في ضعف الرضا الوظيفي وتراجع الدافعية المهنية. وأكدت الدراسة أن تحسين ظروف العمل المدرسية، لاسيما على المستوى التنظيمي والمادي، يعد شرطاً أساسياً للارتقاء بالأداء المهني للمعلم وتحسين جودة العملية التعليمية، وهو ما ينسجم مع التوجهات السوسولوجية التي تربط بين البناء التنظيمي للمؤسسة التعليمية وسلوك الفاعلين التربويين داخلها.¹

الدراسة الثانية: دراسة قادري، عبد القادر (2021) - رسالة ماجستير - جامعة باتنة 1

تناولت دراسة عبد القادر قادري (2021) المعنونة بـ "المناخ الاجتماعي المدرسي وعلاقته بالأداء المهني للمعلمين"، والمنجزة بجامعة باتنة 1، تحليل أثر المناخ الاجتماعي السائد داخل المؤسسة التعليمية، و لاسيما طبيعة العلاقات المهنية بين المعلمين والإدارة والزملاء، على مستوى الأداء المهني للمعلم. وانطلقت الدراسة من إشكالية مركزية مفادها: إلى أي مدى يسهم المناخ الاجتماعي المدرسي، بما يتضمنه من تعاون مهني، تواصل، ودعم اجتماعي، في تحسين جودة الأداء التدريسي للمعلمين؟

وافترضت الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة بين المناخ الاجتماعي الإيجابي داخل المدرسة ومستوى الأداء المهني للمعلمين. وقد أظهرت النتائج أن تحسن العلاقات المهنية، وانتشار روح التعاون والاحترام المتبادل، ووجود دعم إداري واجتماعي تسهم بشكل واضح في رفع مستوى الدافعية المهنية وتحسين جودة الأداء التدريسي. كما أكدت الدراسة أن ضعف المناخ الاجتماعي وغياب العلاقات المهنية السليمة يؤديان إلى تراجع الأداء المهني

¹ بوعافية سميرة، ظروف العمل المدرسية وعلاقتها بالأداء المهني للمعلم في التعليم المتوسط. رسالة ماجستير، جامعة الجزائر 2، 2019، الجزائر.

وزيادة التوتر داخل الوسط المدرسي، مما يبرز أهمية البعد الاجتماعي في تفسير سلوك المعلم وأدائه المهني من منظور سوسيولوجي تربوي.¹

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال إطلاعي على بعض الدراسات السابقة والذي كان في غاية الأهمية حيث تم الوقوف على النتائج التي توصل إليها الباحثون في موضوع تأثير ظروف العمل على الأداء المهني للمعلم، وبالنظر لما سبق نلاحظ تنوع الجوانب التي من خلالها تم تناول موضوع تأثير ظروف العمل على الأداء المهني للمعلم، أما في دراستنا الحالية تم التركيز على شريحة المرحلة الابتدائية، فدراستنا الحالية تتفق مع بعض الدراسات وتباينت مع البعض الآخر.

¹ قادري عبد القادر، المناخ الاجتماعي المدرسي وعلاقته بالأداء المهني للمعلمين. رسالة ماجستير، جامعة باتنة 1، 2021، الجزائر.

الفصل الثاني: ظروف العمل

- تمهيد.

- 1- التطور التاريخي لظروف العمل.
- 2- مفهوم ظروف العمل.
- 3- أنواع ظروف العمل.
- 4- أهمية تحسين ظروف العمل.
- 5- أهداف توفير ظروف عمل ملائمة.
- 6- أساليب تحسين ظروف العمل.

خلاصة الفصل

تمهيد

يشكل العمل كافة الجهود الواعية والإرادية التي يسعى من خلالها الإنسان إلى إشباع حاجاته عن طريق المساهمة في إنتاج السلع والخدمات، وتحيط بالعمل مجموعة من الظروف والعوامل التي تشجع المفكرين والباحثين على تحليله ودراسته، بحيث كان موضوع ظروف العمل من المواضيع الأولى والأساسية في مجال دراسة المصانع والتنظيمات وقد كانت دراسته بداية لظهور وتطور علم الاجتماع الصناعي، علم اجتماع التنظيم، وعلم النفس الصناعي والعديد من العلوم، والى حد الآن مازال هذا الموضوع يلقي اهتمام العلماء والباحثين السوسولوجيين، الاقتصاديين، علماء النفس، الهندسة البشرية... إلخ، وذلك للتوصل إلى ظروف عمل ملائمة من أجل تحقيق كافة أهداف المؤسسات والشركات ومنظمات الأعمال المتنوعة والمساعدة على توفير حاجات الأفراد المختلفة، وفي هذا الفصل سنتطرق إلى مفهوم ظروف العمل وأنواعه، وأهمية تحسين ظروف العمل، إضافة إلى أهداف توفير ظروف عمل ملائمة، وفي الأخير أساليب تحسين ظروف العمل وخالصة للفصل.

1- التطور التاريخي لظروف العمل:

إن النظرة القديمة للعمل ومختلف الظروف المحيطة به والتي اعتمدها معظم الإداريين والسيكولوجيين الصناعيين نظرة بسيطة لم تعبر عن معنى هذا المصطلح بمعناه الصحيح والواسع، وبالنظر إلى طبيعة العمل فقد كان الإنسان ومنذ زمن بعيد يعتقد أن العمل الجسدي أو العضلي ما هو الا لعنة فرضت كعقاب له على خطاياها، وان الإنسان العامل يعمل ليعيش واسرته فقط، وبالنظر إلى دوافع العمل نجد أن الحافز الإيجابي والأساسي للعمل هو المال " الأجر "، والحافز السلبي هو الخوف من التعطل " البطالة " فالعمل يعتبر جزء جوهري في حياة الإنسان مادام ذلك المظهر من الحياة الذي يعطيه المكانة ويربطه بالمجتمع، ونستطيع أن نقول أن العمل مرتبط بظروف يجب أن تحاط ببيئة العمل وموقعه، ومع التغيرات الشاملة التي أحدثتها الثورة الصناعية في التكوين الصناعي خاصة والذي كان نتيجة ظهور المصانع الضخمة، والتي تحتاج إلى رؤوس أموال كبيرة يصعب على فرد واحد أو عدة أفراد امتلاكها في مجال الصناعة، ذكر الباحثون أنه منذ حوالي خمسون عاما أن الصناعة ليست مجرد آلات، بل هي مجموعة من الجهود البشرية، فالعنصر البشري يؤكد أهمية العنصر الإنساني فيها ومصطلح ظروف العمل يعكس الصورة التي يعمل فيها العامل داخل مجال عمله أو المحيطة به، فالتطور التاريخي لظروف العمل تطور مع تطور الإنسانية عبر الزمن وخاصة مع كبر حجم المؤسسات والتقدم الصناعي والتكنولوجي الذي غزى أغلب دول العالم، وكبر حجم مؤسساتها ومصانعها، واصبح عندها الاهتمام بالجانب البشري وبيئة العمل عموما يشغل بال معظم الإداريين والسيكولوجيين، لأن هذا الأخير هو القوة الكامنة والمحركة للمؤسسة سواء من خلال الإدارة أو على مستوى الورشات والإنتاج، وعلى هذا الأساس نجد معظم الأبحاث والدراسات العلمية والاقتصادية والاجتماعية تهتم بالظروف المحيطة بالعامل في مجال عمله، وتأثير بيئة العمل وانعكاساتها على العامل والمؤسسة معا.¹

¹ منية غريب ، ظروف العمل في المؤسسة الجزائرية: مفهومها ، عناصرها ، أنواعها ، آثارها و نتائجها ، الملتقى الدولي حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكولوجي والسوسيولوجي ، الجزائر ، 15-16/01/2013 ، ص 707 .

2- مفهوم ظروف العمل:

اختلفت التعاريف حول مصطلح ظروف العمل وتعددت المصادر، وذلك الاختلاف يكون حسب الكتاب، ويعتبر حسب الحقب التاريخية وحسب المؤسسات، وفيما يلي سنتطرق إلى بعض من هذه التعاريف:

"ظروف العمل " هي كل ما يحيط بالفرد في عمله، ويؤثر في سلوكه، أدائه، وميوله اتجاه العمل، والمجموعة التي يعمل معها، والإدارة التي يتبعها والمؤسسة التي ينتمي إليها.¹

كذلك يمكن القول أن " ظروف العمل " هي تلك الحماية الفردية بواسطة الأدوات، الألبسة، والأجهزة المعدة لذلك، والحماية الاجتماعية بتحسين التهوية والإضاءة، والإقلال من المجهود بواسطة الآلات، والاهتمام بالصيانة والأمن.²

تشمل ظروف العمل داخل التنظيم مجموعة من العوامل يمكن أن نذكر منها: درجة الحرارة، الرطوبة، الإضاءة، التهوية، الضوضاء، مدى نظافة مكان العمل، مدى اتساع المساحات المخصصة للآلات والمعدات، وتوافر غرف لاستبدال الملابس والراحة والاعتناء، وساعات العمل، وقيمة الأجر، والحوافز المقدمة، بالإضافة إلى العمليات التنظيمية كالاتصال والإشراف الذي يعتبر العامل عنصر مهم فيها.

تؤثر ظروف العمل على العامل بالإيجاب وبالسلب، فهي تؤثر على إنتاجيته بحيث تساعده على سرعة الإنتاج وتحسينه، وعلى قلة التعب والملل والإرهاق، وتخفض من احتمالات تعرضه لإصابات وحوادث العمل.

وبناء على هذه التعاريف يمكننا أن نقول أن ظروف العمل هي تلك العوامل التي تحيط بالعامل أثناء قيامه بعمله وتؤثر فيه بالإيجاب إن كانت عوامل محفزة والعكس صحيح.

¹ صلاح الشنواني ، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية، ط2004، ص1، ص205.

² دميري أحمد ، مساهمة في دراسة ظروف العمل ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ط 1 ، ص 69 .

3- أنواع ظروف العمل:

لقد كان ولا يزال الاهتمام ببيئة العمل من أهم محددات نجاح المنظمة، فضعف أو سوء ظروف العمل ومكوناتها قد يؤدي بالمنظمة إلى الفشل في تقديم خدماتها حتى وان أبدعت في بعض الوظائف الإدارية، فما هي هذه الظروف؟

3-1- ظروف العمل الفيزيائية:

تشمل ظروف العمل الفيزيائية في مجموعة من العناصر المادية المحيطة بالعامل في عمله وأنها تؤثر بصفة مباشرة على صحته وسلامته وعلى كفايته الإنتاجية، وان الظروف السيئة تؤثر تأثيرا كبيرا على الصحة والسعادة، ولكن مما لا شك فيه أن الظروف الفيزيائية تحتل مكانة هامة في أغلب العمليات الإنتاجية فهي تدفع إلى رفع الروح المعنوية للعامل وان هذه الظروف تختلف من صناعة إلى أخرى ومن منطقة إلى أخرى، وكذلك لكل مؤسسة طرق تسيير لهذه الظروف¹، ومن بين الظروف الفيزيائية نذكر ما يلي:

3-1-1 الإضاءة:

الإضاءة: من المسلم به أن العمل لا يتم إلا تحت مستوى حجم من الإضاءة، وان الأعمال بمستوياتها المختلفة تحتاج إلى وظائف بصرية قوية ومستوى إنارة عال، ويلاحظ أن الإضاءة ترتبط بالرؤية، فالضوء هو الوسط الحيوي المساعد على الإبصار.²

الإضاءة المناسبة والكافية عامل هام لا بد من توافره في بيئة العمل كشرط أساسي لإمكان العمل والإنتاج، ذلك أن رؤية عناصر بيئة العمل أمر ضروري لمعالجتها على النحو الذي يرفع الكفاية الإنتاجية، فأجزاء الآلة والمواد الخام والمنتجات لا يتم التعامل معها تعاملًا ناجحًا إن تعذرت رؤيتها، ولنا أن نطلب من فرد أن ينقل صفحة من كتاب على ورقة بيضاء في حالة من الظلام التام لنرى أن كفايته الإنتاجية في هذه الحالة تكاد تنعدم ذلك أن الرؤية عنصر أساسي من عناصر الإدراك اللازم للتعامل الكفاء مع البيئة الخارجية، وطالما أننا

¹ منية غريب ، مرجع سبق ذكره ، ص 708 .

² حمدي علي ، سيكولوجية الاتصال و ضغوط العمل ، دار الكتاب الحديث ، القاهرة ، 2008 ، ص 95 .

نشترط للعمل درجة معينة من الإبصار حتى يعين الفرد فيه، فلا بد من تحقيق قدر معين من الإضاءة في بيئة العمل يجعل الإنتاج يتم ببسر وكفاية أعلى¹

أيضا كلما كان العمل دقيقا يحتاج كمية أكبر من الضوء، وقد وجد أن شدة الضوء تزيد من دقة الإنتاج في الأعمال الدقيقة، وكلما زاد عمر العامل احتاج إضاءة أشد لإتقان عمله، ويجب أن تقترن شدة الإضاءة بتوزيع متجانس للضوء، وإلا كانت الشدة مصدر اضطراب للعمل وإزعاج للعامل، ومن المعروف أن شدة الإضاءة إن نجمت عن ضوء مباشر كانت مصدر إزعاج شديد.²

ومن الآثار المترتبة عن سوء الإضاءة نذكر ما يلي: عند وجود إضاءة ضعيفة مع حاجة العمل إلى إضاءة عالية فذلك يؤدي إلى إرهاق العين ولكن عند العمل لفترات طويلة قد يسبب تأثيرات حادة مثل: الصداع، الألم في العينين، احتراق القرنية... إلخ، تعرض العاملين للإجهاد البصري يؤدي إلى حدوث أخطاء في أداء العمل، الشعور بالاكنتاب والانقباض مما يقلل من حماس العامل اتجاه عمله، ويؤدي إلى تدهور مستوى الأداء، الإضاءة السيئة في أماكن العمل من العوامل التي تزيد من احتمال وقوع حوادث العمل، تقتضي الإضاءة المناسبة لمكان العمل أن تصل في شدتها إلى درجة معينة، أن تكون متجانسة بتوزيعها بشكل جيد على جميع زوايا مكان العمل، وأن يقترب لونها من اللون الطبيعي للضوء.³

وللوقاية من سوء الإضاءة يجب: أن لا يسقط الضوء بطريقة مباشرة على العين سواء كان ذلك من المصدر الضوئي أو انعكاسه من سطح لامع، أن يكون زجاج النوافذ وفتحات الضوء في حالة نظيفة وبصفة دائمة، أن يكون توزيع مصادر الضوء الطبيعية والاصطناعية بطريقة متجانسة خالية من التوهج، الضوء المنعكس أو الظلال.

عند تصميم الإضاءة في مكان العمل يجب أن تكون على مركز العمل، وبالمقابل يجب تصميم أماكن أقل إنارة من أجل راحة العين من الضوء وتكون هذه الأماكن بعيدة عن موقع

¹ فرج عبد الله طه ، علم النفس الصناعي والتنظيمي ، دار قباء، القاهرة ، ط 9 ، 2001 ، ص 250 .

² عويد سلطان المشعان ، علم النفس الصناعي ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ، بيروت ، ط 1 ، 1994 ، ص 111 .

³ طارق كمال ، علم النفس المهني والصناعي ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، 2007 ، ص 128-129 .

العمل، لا يجب أن يكون هناك فارق كبير في مستوى الإضاءة بين حجرتين أو ورشتين للعمل يدخلها نفس العامل وذلك من أجل تفادي الإبهار، وبالنسبة لمعظم المهام يجب أن تكون الإضاءة مركزة على المهمة أكثر من محيط العمل ولكن ليس بفارق كبير، التقليل من استعمال الإضاءة الشديدة الوهج لأثرها الضار على العينين¹، ويجب أن يتم توزيع الإضاءة توزيعاً سليماً لتجنب أن يكون جزء من مكان العمل مضاء بشدة.²

3-1-2 الحرارة:

الحرارة: ينبغي أن يعمل الإنسان في بيئة عمل توفر درجة حرارة معتدلة سواء كان العمل عضلياً أو ذهنياً فإن كفاية الفرد تقل فيه كلما زادت درجة الحرارة أو انخفضت عن المعدلات المناسبة في مكان العمل (ارتفاع أو انخفاض) يسبب ضيقاً لدى العامل كما تؤثر على النواحي الفيزيولوجية فيزيد إحساس العامل بالضيق ويقلل كفاءته في العمل.³ وقد عرفت على أنها: إحدى أشكال الطاقة، ويمكن أن تنتج الحرارة في بيئة العمل من مصادر طبيعية مثل: أشعة الشمس، أو صناعية مثل: الأفران وغيرها، حيث يتم تبادل الحرارة بين هذه المصادر والأجسام الموجودة في حيز العمل بطرق تبادل الحرارة المعروفة: إشعاع، قياس، حمل...⁴

ومن الآثار غير المناسبة لدرجة الحرارة انخفاض الإنتاج في درجات الحرارة المنخفضة⁵، أيضاً درجات الحرارة غير المناسبة آثار على صحة العامل نذكر منها ما يلي:

- اضطرابات نفسية وعصبية: حيث يبدأ العامل في الشعور بالضيق والعصبية، وسهولة الإثارة، كل هذه التأثيرات لا يمكن ملاحظتها أو قياسها، بل يعتمد على تصريحات ذاتية يبديها العامل حسب شعوره، ومع ازدياد الارتفاع في درجة الحرارة المؤثرة

¹ احمد زكي حلمي ، الصحة المهنية ، دار الفجر، مصر ، ط1 ، 2007 ، ص 172 .

² طارق كمال ، مرجع سبق ذكره ، 129 .

³ عويد سلطان المشعان ، مرجع سبق ذكره ، 114 .

⁴ فارس النفيعي ، <https://hrdiscussion.com/hr23325.html> ، 2019/04/22 ، 18:37

⁵ فرج عبد الله طه، مرجع سبق ذكره ، ص 255 .

على العامل تبدأ التأثيرات النفسية الفيزيولوجية، ويبدو ذلك في زيادة نسبة الأخطاء، الزيادة في معدل الإصابات والحوادث، نقص القدرة على أداء الأعمال الذهنية وفقدان القدرة على التركيز في أداء العمل.

- تقلصات مؤلمة في عضلات اليدين والقدمين: يصاحبها قئ وغماء بسبب نقص الملح في الجسم نظراً لإفرازه في العرق الغزير.
- صدمة الحرارة (ضربة الشمس): تحدث للأشخاص الذين لم يتعودوا على العمل الشاق في جو حار، حيث يجف الجلد وترتفع الحرارة، ويحدث دوام وورعشة وغماء، وقد تؤدي ضربة الشمس ووفاته ما يزيد عن 50 بالمائة من المصابين بها.
- التهابات الجلد: نتيجة تعرض العامل لدرجات الحرارة المرتفعة تضعف مقاومة الجلد، تبدأ الالتهابات الجلدية وتلوث الجلد مع ظهور البثور، قد تلتهب هذه البثور مما يؤدي إلى ظهور الالتهابات النقيحية في الغدد العرقية المنتشرة على الجلد على شكل دمامل.
- التهابات العيون: يؤدي التعرض للحرارة المرتفعة إلى التهاب الملتحمة أو إلى التهاب الجفون، الذي قد يؤدي إلى التعرض لعتمات القرنية الذي يسبب ضعف الإبصار.¹

وللوقاية من سوء الحرارة يجب حجب مصادر حرارة مواد عازلة لا توصل حرارة، سد الفتحات الموصلة إلى مصدر الحرارة حيث لا تفتح إلا عند الضرورة، استعمال الملابس الواقية من الحرارة، استعمال أقراص الملح أو الماء المحلي لتعويض ما يفقده الفرد أو العامل من الملح بالعرق، تحسين وسائل التهوية العامة والتهوية الموضعية بحيث يمكن التخلص من الهواء الساخن حتى لا تتأثر صحة الفرد بحرارة الهواء، تنظيم فترات العمل والراحة أثناء العمل بأن يقوم العامل بأداء العمل لفترة زمنية معينة ثم الراحة، ويكون هذا النظام في المناطق التي يصعب فيها التغلب على مصادر الحرارة.²

¹ مجدي أحمد محمد عبد الله ، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق ، دار المعرفة الجامعية ، مصر ، ط 1 ، 2004 ، ص 386.

² يوسف الطيب ، <http://therealwealthofhealth.blogspot.com/2011/11/1-2.html?m=1> ، 2019/04/22 ، . . 10:22

3-1-3 الرطوبة:

يقصد بالرطوبة زيادة نسبة بخار الماء بالجو، وينتج عنها ضيق التنفس، وتساعد على زيادة مظاهر التأثير الحراري، تستمد الرطوبة من مصادر متعددة أهمها البحار، المحيطات، البحيرات، الأنهار، والنتح من النباتات، واهم شيء في قياس الرطوبة معرفة نسبتها.¹

و من الآثار الناتجة عن سوء نسبة الرطوبة أنها تسبب انخفاض نسبة الرطوبة عن حدها الأدنى والإحساس بعدم الراحة والتعب، نتيجة جفاف الحلق والجيوب الأنفية، وإذا زادت الرطوبة عن حدها الأقصى ينتاب العمال الإحساس بالاختناق وانسداد أجهزة التنفس، ناهيك عن الأضرار التي تلحق بالآلات والمعدات خاصة منها المصنوعة من المعدن.²

و للوقاية من سوء الرطوبة يجب: بالنسبة لرطوبة الجو يتم التأكد أن نسبتها في الجو لا تتعدى الحدود التي تستدعيها الصناعة، بالنسبة للرطوبة الناشئة عن البلل يتم التخلص منها عن طريق التخلص من السوائل وكذلك يمكن تقليل ضررها بتزويد العمال بالملابس غير النافذة للسوائل كالقفازات والملابس وكذلك الأحذية المصنوعة من المطاط، يجب توفير التهوية المناسبة داخل أماكن العمل سواء كانت طبيعية أو صناعية، منع خروج العمال من الأجواء شديدة البرودة إلى الجوالخارجي، حيث الفرق الكبير في درجات الحرارة، عدم تشغيل العمال المصابين بنقص الدورة الدموية في الأطراف حيث أنهم أكثر تعرضاً للإصابة من غيرهم.

3-1-4 التهوية:

تعتبر التهوية عامل هام في مكان العمل، فالتهوية التي تسوء نوعيتها تؤدي إلى زيادة الحرارة أو ارتفاع الرطوبة، ومن أروع التجارب التي أجريت عن غير قصد للدلالة على أثر التهوية، تلك التي حدثت في أحد السجون البريطانية، يوم سجن 186 جندياً في حجرة

¹ كلحوش كهينة ، ظروف العمل الفيزيائية واثرها على صحة العامل ، مذكرة ماجستير (منشورة) ، تخصص علم النفس العمل والتنظيم ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، 2014-2015 ، ص 56.

² جبريمي سترانكس ، الصحة والسلامة في العمل ، مجموعة النيل العربية ، القاهرة ، 2003 ، ص 348.

صغيرة جداً كانت درجتي الحرارة والرطوبة غاية في الارتفاع، وكان الهواء لا يكاد يتحرك، فما أصبح الصباح حتى بقي على قيد الحياة من هؤلاء السجناء إلا قليل، إن من يعمل في غرفة ساءت تهويتها لا يلبث أن يشعر بالنعاس والخمول والتعب والضجر والضييق، وكان يظن أن هذه الأعراض ترجع إلى أن عملية التنفس تستنفد الأكسجين الذي بالغرفة وتستبدل به ثاني أكسيد الكربون.

فيصبح الجسم في حاجة ماسة إلى الأكسجين، وذهبت نظرية أخرى إلا أن هذه الأعراض ترجع إلى تسمم الجسم بثاني أكسيد الكربون المتراكم.

و من آثار سوء التهوية أنها تؤثر تأثيراً كبيراً في إنتاج العامل ونشاطه¹، سوء التهوية البالغ قد يؤدي بحياة الفرد، فإن سوء التهوية يعرقل تخلص الجسم من حرارته الزائدة فتظل حرارته ترتفع دون أن تتصرف خارج الجسم حتى تقتل الإنسان في نهاية الأمر إذا هي تعدت الدرجة التي يتحملها للبقاء.²

و للوقاية من سوء التهوية يجب إزالة تأثير الهواء في تنظيم درجة حرارة الجسم، وتبريد وتحريك الهواء بواسطة المراوح يساعد على اختفاء هذه الأعراض، لذلك ينبغي تزويد الجسم بالملح لتعويض الكمية التي يفقدها عن طريق العرق عندما تكون التهوية غير كافية، باستخدام التهوية الموضعية، وذلك بواسطة أجهزة الشفط أو السحب، ويقصد بها سحب وإخراج الهواء الملوث عند نقطة خروج الشوائب أو في أقرب مكان لخروجها، وبذلك تحد أو تمنع انتشارها داخل مكان العمل حتى لا تؤثر على العمال الموجودين بداخل المكان، وتعتبر هذه الطريقة من أكثر الطرق فعالية في تنقية الهواء الفاسد والملوث³، أيضاً العناية

¹ عويد سلطان المشعان ، مرجع سبق ذكره ، ص 117 .

² فرج عبد الله طه، مرجع سبق ذكره ، ص 260 .

³ مجدي أحمد محمد عبد الله ، مرجع سبق ذكره ، ص 376 .

بالتهوية العامة في المصنع، بحيث يجب أن يكون اتجاه تيار الهواء بعيداً على مستوى التنفس للعمال، تهوية المحلات مهما كانت طبيعتها، ووضع المكيفات.¹

3-1-5 الضوضاء:

لإدراك معنى الضوضاء بشكل صحيح علينا أن نعرف ما هو الصوت أولاً، فالصوت بحد ذاته نوع من أنواع الطاقة صادرة عن حركة تذبذب تتوجه في وسط ما (كالهواء والماء والحديد)، ولا بد لهذه الطاقة من أن تؤثر على حاسة السمع ويصدر الصوت من أشكال مختلفة منها الاهتزازات المنتظمة كالموسيقى مثلاً، ومنها التموجات غير المنتظمة التي تحدث دويًا.

وتعرف الضوضاء في مكان العمل بأنها تلك الأصوات الضارة وغير المرغوب فيها والتي يمكن أن تقاس في أماكن خاصة وتعطى لها متوسطات في زمن محدد أو بتعبير آخر هي عبارة عن أصوات غير مرغوبة ومتداخلة، ولقد أخذ التعرض المهني للضوضاء اهتماماً متزايداً منذ سنوات مضت وهذا يرجع إلى عدة عوامل منها: انتشار المرض المهني المعروف بالصمم المهني والذي يصنف على أنه إصابة من إصابات العمل، تعرض أعداد متزايدة من العمال للضوضاء في بيئة العمل، فالضوضاء أصبحت مشكلة في الكثير من الصناعات نذكر منها صناعة النسيج وصناعة الإسمنت... إلخ.²

ومن آثار الضوضاء على العمال أنها تؤثر تأثيراً مباشراً في القدرة على العمل والإنتاج، وخاصة بالنسبة إلى الأعمال التي تعتمد على الجهد الذهني، إذ تؤدي الأصوات المرتفعة إلى

¹ عبد الفتاح محمد دويدار ، أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي و تطبيقاته ، دار المعرفة الجامعية ، مصر ، 2004 ، ص 349 .

² اسعادي فارس ، أثر الضوضاء على صحة العاملين في المؤسسات الصناعية ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة حمه لخضر الوادي ، العدد 18 ، الجزائر، مارس 2015 ، ص 122-123.

تشنتت الذهن وعدم تركيز، وإلى الإجهاد العصبي، وفي بعض الأعمال التي ينتج عنها ضجيج مرتفع جداً، قد يؤدي ذلك بالتدريج إلى ضعف السمع.¹

ويتم التقليل من الضوضاء عن طريق تخفيضها بإتباع أفضل الوسائل الممكنة وبتكلفة معقولة بهدف تقليل مستوى الضوضاء إلى أقل مستوى ممكن وذلك بعدة طرق منها: التقليل مدة تعرض العمال للضوضاء، استخدام معدات الوقاية الشخصية خاصة للعمال المعرضين للضوضاء بأغطية للأذن وتكون عازلة للصوت بالإضافة لخوذات وسماعات الأذن، تركيب الماكينات على قواعد عازلة للصوت تقلل من تأثير الذبذبات المنبعثة.

عند تشغيل الآلات، استخدام بعض المعدات التي لا تحدث أصوات عالية والسعي لتصميم آلات وأجهزة لا تصدر ضوضاء، ومحاولة انتقاء أفضل الآلات عند الشراء ومراعاة شدة الصوت الصادرة عن أجزائها المتحركة.²

3-1-6 نظافة المكان:

تولي إدارة المؤسسة أهمية بالغة لعمليات التنظيف لما للنظافة من دور في توفير الجو الصحي المناسب الخالي من الروائح الكريهة والأدخنة عن طريق:

- التخلص من تجمعات الأوساخ والفضلات في جميع أرجاء المؤسسة بصفة دورية وبطريقة صحية.
- تنظيف الجدران والأسقف وغرف العمل بشكل دوري واللجوء إلى طلائها من حين لآخر.

¹ عمر وصفي عقيلي ، إدارة الموارد البشرية المعاصرة: بعد استراتيجي ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، ط 1 ، 2005 ، ص 581.

² عبد الله محمد ، اثر استخدام نظرية الحواجز لتقليل مستوى الضوضاء الداخلية للمصنع في رفع كفاءة الأداء، مجلة الإدارة والاقتصاد ، جامعة بغداد ، العدد 90 ، بغداد ، 02 / 11 / 2011 ، ص 254 .

- تلعب النظافة دوراً هاماً في الحفاظ على صحة العمال من خلال حمايتهم من أمراض وحوادث العمل لأن معظم حوادث العمل كالانزلاقات والحرائق تقع بسبب الإهمال ورمي الأوساخ والفضلات بشكل عشوائي في أماكن العمل الشيء الذي يستلزم:
- توعية عمال المؤسسة بالأهمية الصحية والنفسية لنظافة مكان العمل.
- مم لا شك فيه أن النظافة في مكان العمل من أهم العوامل التي تقوي ارتباط العامل بعمله وتحفزه على الأداء الجيد، في حين عدم توفر إجراءات النظافة الكافية يولد نفوراً لدى العامل مما يسيء لنفسيته ويجعله غير مرتاح في عمله.

3-1-7 تجهيز وترتيب المكاتب:

يقصد بالترتيب والتجهيز توفير كل المستلزمات وتوفير المكان المناسب لها، وتتوقف عملية الترتيب والتجهيز على:

- ترتيب الأثاث بالشكل الذي يمكن العمال من الحركة بحرية داخل المكتب والتنقل بين مكتب وآخر.
- الحفاظ على ترتيب وتنظيم منطقة العمل بتخزين المواد التي لا تستخدم في مكان بعيد.
- الترتيب الجيد للملفات في الخزائن.
- مراعاة معايير النظافة المذكورة سابقاً.

تحدد إجراءات تهيئة ظروف العمل الفيزيائية على أساس بعض القيم المثلى التي تتخذ كمعايير تكون في شكل مقاييس يجب احترامها عند تصميم الإضاءة أو التهوية، كما يمكن أن تأخذ المعايير شكل تدابير وقائية أو إجراءات توعية لا بد من احترامها، كما هو الحال بالنسبة للدخان والإشعاعات، وتدخل في إطار تجهيز وترتيب المكاتب تحديد المساحة المخصصة لكل عامل، وذلك كما يلي:

- تسعة أمتار مربعة لكل عامل.
- اثنا عشر متراً مربعاً لكل عاملين.

- واحد وعشرون متراً مربعاً لكل ثلاثة عمال.
- اثنان وثلاثون متراً لكل أربعة عمال.
- خمسة وأربعون متراً مربعاً لكل خمسة عمال.
- خمسة وأربعون متراً مربعاً لكل خمسة عمال.
- عشرة أمتار مربعة لكل عامل إذا كان عدد العمال يتجاوز الخمسة في المكتب الواحد.¹

إضافة إلى كل هذه الظروف الفيزيائية هناك ظروف أخرى قد نجدها في بعض المؤسسات ولها تأثير على العاملين وهي:

3-2- ظروف العمل الاجتماعية:

ويقصد بها العلاقات والتفاعلات التي تربط العمال فيما بينهم في إطار جماعة العمل مما يحقق نوع من المساندة الاجتماعية، والتي تعني الشعور بالدعم والمساعدة بين العاملين، فظروف العمل الاجتماعية تدفع بالعاملين في خلق روح جماعية في التماسك والتضامن مع جماعات العمل وتكوين علاقات من أجل التعاون والتفاهم لضمان مستوى جيد من أداء العامل، ومن هذه الظروف نذكر ما يلي:

3-2-1 العلاقات الإنسانية:

إن سبب وجود المنظمة هو من أجل إنجاز أهداف أو اغراض محددة، وإن سبب وجود الأفراد بها هو تحقيق أهدافهم الشخصية من خلال أهداف المنظمة، كما أن المنظمة سواء كانت مدرسة أو مصنع أو مستشفى أو وزارة يوجد فيها مجموعات من الأفراد يتفاعلون مع بعضهم، وهنا يأتي دور الإدارة لتوجيه هذه التفاعلات لخدمة أهداف المنظمة والأفراد بذات الوقت والتقليل ما أمكن من التفاعلات العشوائية أو غير المنتجة، فالسلوك الإنساني هو محصلة التفاعل بين خصائص الفرد وطبيعة الموقف الذي يعيش فيه، وبالتالي يتخذ السلوك

¹ سلمى لحر ، تحليل تهيئة ظروف العمل على أداء هيئة التمريض بالمؤسسة الاستشفائية العمومية ، رسالة ماجستير ، تخصص تسيير الموارد البشرية ، جامعة عبد الحميد مهري 2 ، قسنطينة ، 2012-2013 ، ص 55-56 .

الإنساني شكل نظام متكامل وعند دراسته لا بد أن يأخذ بالاعتبار طبيعة وخصائص الموقف، فالمقصود هنا كشف العلاقات التي تقوم بين العاملين وظواهر أخرى (كسياسات الإدارة، العلاقات التنظيمية والإدارية، الظروف الاجتماعية والاقتصادية، بيئة العمل) وهنا يظهر مفهوم العلاقات الإنسانية إذ عرفت من قبل دفنر أنها مجال للتطبيق الإداري، وهي تكامل الأفراد نحو موقف العمل بطريقة تحفزهم للعمل مع بعضهم البعض بإنتاجية عالية وتعاون ورضا اقتصادي سيكولوجي واجتماعي، ويرى Scott أن " العلاقات الإنسانية تشير إلى عمليات تحفيز الأفراد في موقف معين بشكل فعال يؤدي للوصول إلى توازن في الأهداف، يعطي المزيد من الإرضاء الإنساني كما يساعد على تحقيق متطلبات المشروع "، ويرى الشنواني أن العلاقات الإنسانية " تبدأ بالفرد، فالفرد هو وحدة الإشباع، كذلك فإن الفرد هو وحدة التنظيم الإنساني الذي يحتوي الجهود الاجتماعي والأفراد هم اللبنة التي تقيم البناء " الذي أطلق عليه النشاط الجماعي، والعلاقات الإنسانية هي الإسمنت الذي يجعل هذا البناء متماسكاً.

من التعريفات السابقة يتضح منه أن العلاقات الإنسانية هي المدخل الصحيح للكشف عن عملية وواقع التفاعل بين العاملين والإدارات الموجهة لهم كما أن هذه العملية موجهة، على أن هذه العملية موجهة، مدى حصول العاملين على ما يحفزهم للعمل ويوفر رفاهيتهم بما يتعلق بالخدمات، الحوافز، الإجازات، بيئة العمل، وبذات الوقت يدفعهم لأداء مهامهم الوظيفية على نحو فعال.¹

3-2-2 الخدمات الاجتماعية:

هي تلك الخدمات التي يمكن أن توفرها المؤسسة لعمالها بهدف سد احتياجاتهم الاجتماعية تتمثل أساساً في خدمة طب العمل، النقل، الإطعام، السكن.

3-2-2-1 التغذية: تؤثر التغذية على مختلف عناصر المجتمع، نتيجة التأثير في صحة ونشاط أفرادهم وقد اهتم العديد من الباحثين بأهمية الغذاء في زيادة إنتاجية العامل إذ تأتي

¹ منال عبد الحميد عبد الحميد ، العلاقات الإنسانية و تأثيرها في تحسين الأداء الوظيفي ، بحث مقدم في المعهد التقني ، البصرة ، 2011 ، ص 05 .

الطاقة التي يستخدمها المرء في العمل من الغذاء الذي يتناوله فيبدون غذاء أو بغذاء غير كاف كما أو نوعاً، تقل قدرة العامل على العمل، ونظراً لأهمية موضوع التغذية لم تغفل المؤسسات هذا الجانب، بحيث توفر مطاعم للعمال تقدم وجبات بأسعار رمزية، وأنها تقدم تعويضاً مادياً يدمج ضمن أجر العامل يعرف بتعويض الوجبة، يستفيد منه العامل وفقاً لعدد أيام العمل خلال الشهر 22 يوم حسب ما نصت عليه مختلف تشريعات العمل.

3-2-2-2 السكن: الإنسان بطبيعته يبحث دوماً عن الاستقرار، وأول ما يهدف إليه هو الحصول على سكن آمن يتوفر على المتطلبات الضرورية للحياة، يضمن من خلاله استقرار حياته وحياة عائلته، ولما للسكن من الآثار الإيجابية على الحالة النفسية للعامل، تهتم المؤسسات بتوفير خدمات الإسكان لعمالها، خاصة منهم المتنقلين للمناصب الحساسة التي تفرض قربهم من أماكن العمل، وتفرغهم للعمل فقط.

3-2-2-3 النقل: في ظل التغيرات الحاصلة، من توسع المدن، نزوح ريفي وكثافة سكانية، تفاقمت مشكلة النقل وأصبحت عائقاً قد يواجه العامل في كيفية الوصول إلى مكان عمله والعودة منه، ولهذا تجد المؤسسات نفسها ملزمة بتوفير وسائل نقل لعمالها، عن طريق شرائها مجموعة من الحافلات أو بتعاقدتها مع إحدى شركات النقل لنقل عمالها من وإلى العمل، وفي حالة غياب الحلين السابقين تجد المؤسسة نفسها مجبرة بقوة القانون على دفع تعويض عن النقل، يدمج ضمن الأجر الشهري للعامل وفقاً لعدد أيام العمل في الشهر 22 يوم

3-2-2-4 طب العمل: يقصد به ذلك المركز الطبي المتواجد بالمؤسسة، والذي يقدم للعاملين الحاليين والقادمين الجدد الفحوصات الطبية اللازمة بصفة دورية بهدف التأكد من سلامتهم من مختلف الأمراض، وهناك نوعين من البرامج التي تقدمها المؤسسة في مجال طب العمل:

- برامج الصحة الجسمية: تشمل إجراء بعض العمليات الجراحية البسيطة، علاج البصر، الأسنان، السمع، وأي أمراض أو حوادث تقع بسبب ظروف العمل.

• برامج الصحة العقلية والنفسية: تزايد اهتمام المؤسسات بالصحة العقلية والنفسية للعاملين نتيجة لوجود علاقة قوية بين أداء العامل وحالته العقلية والنفسية، فالعاملين الذين يعانون من اضطرابات عقلية ونفسية، تنخفض روحهم المعنوية وتساء علاقتهم مع غيرهم فتكثر غياباتهم وترتفع معدلات دوران العمل لديهم.¹

ظروف العمل الاجتماعية لها تأثير كبير على العاملين من خلال العلاقات بين العمال وكذلك الخدمات الاجتماعية إن توفرت فإن ذلك من التأثير على العامل بشكل إيجابي وذلك يعود بالفائدة للمؤسسة.

3-3- ظروف العمل التنظيمية:

تتمثل في تلك الظروف التي تحدث داخل التنظيم، والتنظيم هو نسق يحوي مجموعة من الأنساق الفرعية، وتحدث فيه مجموعة من العمليات التي تضمن له السير الحسن لبلوغ أهدافه، أو تعيقه عنها إذا حدث خلل في تلك العمليات أو أنها لم تؤدي بالشكل المطلوب، ومن بين هذه الظروف نذكر ما يلي:

3-3-1 الاتصال:

يعرف مصطفى عشوي الاتصال: " أنه عملية هادفة تتم بين طرفين أو أكثر وذلك لتبادل المعلومات والآراء والأفكار والتأثير في المواقف والاتجاهات، وللاتصال دور مهم وفعال داخل المؤسسة فهو يعمل على تقريب وجهات النظر، وإزالة التوتر، وتوضيح الرؤى وتسهيل العمليات، الشيء الذي يسرع في أداء المهام، وتوفير الوقت واختصار المسافات".²

من هنا نقول أن للاتصال أهداف ومهام ووظائف عليه أداؤها بفعالية وكفاءة حتى يتحقق هدف المؤسسة، كما يضم عدة عناصر ومكونات عليه تحديدها وتوضيحها كما يوجد

¹ سلمى لحر ، مرجع سبق ذكره ، ص 57-58 .

² مصطفى العشوي ، أسس علم النفس الصناعي والتنظيمي ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1991 ، ص 141

للاتصال أنواع واشكال على المؤسسة اختيار المناسب لها حسب أهداف والإستراتيجية المحددة مسبقا.

نفهم ما سبق أن الاتصال عنصر مهم و اساسي و ضروري في تكوين المنظمة، إذ أنه بدون اتصال لا يمكن أن تنشأ هذه الأخيرة - أي المنظمة - وبالتالي فلأجل استمرارها وبقائها ومن أجل تحقيقها لأهدافها يجب أن يكون الاتصال فعالا وان يؤدي مهامه ووظائفه داخل المنظمة، تكمن أهمية الاتصال في أنه يمثل حلقة الوصل بين الإدارة العليا

(قمة الهرم) والعمال والموظفين (القاعدة)، فالإدارة مثلا تقوم بإصدار التعليمات والقوانين والأوامر، وعن طريق عملية الاتصال تصل إلى العمال والموظفين الذين يقومون بتنفيذها وتطبيقها.

3-3-2 عدد ساعات العمل:

من الأمور الهامة المؤثرة على الإنتاج هو عدد ساعات العمل في اليوم وفي الأسبوع ونذكر في بداية العشرينات من القرن العشرين كان العمل في الولايات المتحدة الأمريكية ستة أيام في الأسبوع لمدة عشر ساعات في اليوم، ثم خفض فأصبح خمس أيام في الأسبوع لمدة ثماني ساعات.¹

يعتبر الحجم الساعي للعمل اليومي من أبرز الموضوعات التي كانت محل نقاش وصراع اجتماعي، وقد توصلت إلى أن بالقدر الذي توفر ساعات العمل للفرد من حرية استخدام وقت الراحة بالقدر الذي يزيد فيه رضا عن العمل، فبالعكس الذي تتعارض ساعات العمل مع أوقات الراحة يقل رضا العامل في العمل.²

¹ بني جابر جودة ، علم النفس الاجتماعي ، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، ط1 ، 2004 ، ص 181 .

² عبد المولى محمود ، علم الاجتماع في الميدان العمل الصناعي ، الدار العربية ، طرابلس ، 1992 ، ص 15 .

3-3-3 فترات الراحة:

إن الراحة خير علاج للتعب، ولقد أدت فترات الراحة إلى زيادة في الإنتاج تتراوح ما بين 8 بالمائة و20 بالمائة إلا أن هناك شك في مدى التحسين الذي تسببه فترات الراحة لدافعية الأفراد، ولعل ما يمكن أن تساهم به نحو تخفيف وطأة التعب، وذلك نظراً لأن العنصرين السابقين متداخلان في أثرهما على الأداء ومن الصعب التمييز بينهما، ولا شك أننا نستطيع التعميم علمياً بخصوص طول فترات الراحة أو عددها أثناء اليوم لأي مؤسسة من المؤسسات الصناعية، إذ يختلف طول هذه الفترات وعددها لتأثيرها عوامل أخرى مثل: طبيعة العمل، واثر التوقف على سير الإنتاج، وعلى وجود أماكن مستقلة للراحة يستطيع العمال أن يقضوا فيها فترات راحتهم.

وينبغي على الراغب في تنظيم فترات الراحة أن تكون مناسبة في توقيتها وطولها وعددها لكل عمل معين، ما لم يقر المسؤولون بإعطاء هذه الفترات للراحة فإن العمال سوف يختلسونها بالرغم منهم فيما هو معروف بفترات الراحة المختلفة أو غير المسموح بها *unauthorized rest pauses* وهي فترات غير منتظمة يستثمرها العامل في الإنتاج الفعلي، كالفترات التي يستغرقها الموظف في تناول الشاي أو في الورشة مع زميله أو استقبال صديقه أثناء فترة عمله. وتدل العديد من التجارب إلى أهمية تنظيم فترات الراحة في أي عمل من الأعمال الصناعية حيث تدل هذه التجارب على ما يلي:

- يختلف الحد الأدنى الأقصى لفترات الراحة من عمل لآخر.
- أفضل وقت لتقديم فترات الراحة قبل انخفاض مستوى الإنتاج مباشرة.
- المواظبة على العمل لفترات قصيرة ثم الاستراحة أفضل من المواظبة الثابتة لمدة أطول دون استراحة.

ويجب ألا نفترض عن تنظيم فترات الراحة أنه إذا لم يسمح بفترات للراحة أن العامل سوف لا يستريح، فقد دلت أبحاث عديدة أنه إذا لم يسمح بفترات رسمية للراحة فإن العامل يأخذ فترات الراحة عندما يشاء، وأحياناً تكون فعالة في زيادة الإنتاج وتقليل التعب تماماً كالفترات الرسمية التي تسمح بها الإدارة، إلا أنه في بعض الحالات قد يصمم العمال على فترات

الراحة، وقد يقومون بذلك بطريقة غير عادية تؤثر في عملية الإنتاج نتيجة للخطأ في توقيتها.¹

3-3-4 الأجر:

يعتبر الأجر الذي يتقاضاه العامل عن عمله من أهم عناصر بيئة العمل وظروفه، وهو الى جانب هذا عنصر يجمع بين الجانب الطبيعي والاجتماعي والنفسي في ذات الوقت

فالأجر الذي يحصل عليه الفرد لقاء عمله هو المصدر الأساسي لإشباع أغلب متطلباته وحاجاته الأساسية، الفيزيولوجية والنفسية، سواء أكانت غذاءً، أم شراباً، أم كساءً، أم مأوى، أم تكوين أسرة، أم تحقيق ذات، أم تأمين مستقبل. ومن هنا، كان الأجر من أهم بواعث الفرد ودوافعه إلى البحث عن العمل والاستمرار والنجاح فيه.²

إن الظروف التنظيمية بمثابة حجر الأساس للمؤسسة، فبدونها لا تستطيع المؤسسة أن تحقق أهدافها، وان تسيطر على عمالها.

4- أهمية تحسين ظروف العمل:

إن الاهتمام بتحسين بيئة العمل أصبح في المنظمات العامة والخاصة أحد الاستراتيجيات المهمة ومتطلبات العملية الإدارية الناجحة التي تحرص على تبنيتها تلك المؤسسات في ظل احتدام المنافسة وارتفاع مستوى الوعي لدى المستفيد، الذي يتوقع دائماً الحصول على أفضل الخدمات، إذ لا بد أن يفهم الموظف أنه عنصر أساسي في العملية الإدارية التطويرية ومطالب بالارتقاء بأعماله ومسؤولياته، كما مطلوب إشراكه في صياغة القرارات ذات الصلة بشؤون العمل من حيث تحسين الأداء، واجراءاته، وتطبيقات التقنية، وبرامج التطوير الأخرى، ولا يعني هذا أن المرؤوسين يعرفون بشكل أفضل من رؤسائهم، لكن من المفيد أن يشارك المرؤوسون بأفكارهم التطويرية لما لذلك من إيجابيات على بيئة العمل والاهتمام يشمل أيضاً

¹ عويد سلطان المشعان ، مرجع سبق ذكره ، ص 121-122 .

² فرج عبد الله طه، مرجع سبق ذكره ، ص 264 .

تحديد احتياجات الموظف لتطوير قدراته ومعارفه وفرص الترقى وتحمل المسؤولية، إلى غير ذلك من الحوافز الأخرى المتاحة وجميعها تساهم في رفع معدلات الانتماء الوظيفي للمنظمة، وحب العمل المنتج، وتطوير الأداء، وتحسينه بصورة مستمرة لإكساب هذه المنظمة مزيداً من النجاحات ورضا المستفيدين، ولعل الاهتمام بمستوى العلاقات بين الموظفين وتعزيز من خلال توفير بعض الأنشطة التي تجمع العاملين خارج أوقات الدوام الرسمي، مع الاهتمام بأفكارهم يساهم بصورة كبيرة في تحسين بيئة العمل، وتقوية الروابط والعلاقات الإنسانية والاجتماعية بين منسوبي المنظمة ما ينعكس إيجاباً على زيادة مستوى الأداء والإنتاجية والتعاون القائم على الشراكة البناءة بين الجميع لتحقيق أهداف المنظمة.

ومن ذلك نجد أن التعرف على العوائق والممارسات غير المرغوبة التي تمنع الموظفين من القيام بأداء العمل بشكل صحيح، لا يأتي إلا من خلال القرب من العاملين والتعرف على بيئة العمل ومستوى قدراتهم.¹

5- أهداف توفير ظروف عمل ملائمة:

هناك أهداف عديدة نذكر أهمها:

- تحقيق الرضا والارتياح في نفوس العمال، مع خلق مشاعر الاطمئنان لدى العاملين نظراً لعملهم في بيئة آمنة.
- رفع معنويات العمال وانعكاسها على إنتاجهم من حيث الكمية والجودة.
- قلة التعب والملل.
- قلة احتمال التعرض إلى حوادث العمل وانعكاسها على تكاليف الإنتاج، وكذلك حماية القوى العاملة من الإصابات والأمراض المهنية.
- التقليل من نسبة التعب والمرض.
- تحسين علاقات العمل ورفع معنويات العاملين لتحقيق مستوى الأداء المطلوب، وبالتالي زيادة الإنتاج.

¹ أحمد عيد ، <http://albuthi.com/blog/690> ، 2019/04/17 ، 12:03 .

- تخفيض كلفة الإنتاج بتخفيض كلفة بند الحوادث.
- زيادة سرعة الإنتاج بمنع الحوادث المؤدية لتعطل الآلات والعاملين.
- المحافظة على الآلات والتجهيزات والمواد الخام من أضرار حوادث العمل.¹

6- أساليب تحسين ظروف العمل:

6-1- توفير ظروف حديثة وإيجابية للعمل: إن التحديات الكبيرة التي تواجهها الشركات والمؤسسات المشهورة في جميع أنحاء العالم في الحصول على الموظفين الذين يملكون الخبرة الكافية والمهارة اللازمة لإنجاز العمل أصبحت تكمن في كيفية احتفاظ هذه المؤسسات بهؤلاء الموظفين داخل المؤسسة وليس اجتذابهم فقط ببعض الامتيازات المادية، فكل ما هو جديد يجعل من الموظفين محبين للمكان أكثر وكلما كانت بيئة العمل متجددة وجذابة أصبح شعور الموظفين تجاهها بالارتياح أكثر، وهذا ما يضمن بقائهم في داخل المؤسسة والآن يأتي دور الإدارة التنفيذية داخل المؤسسة فبدلاً من أن يكون دورها هو دور رقابي وتطبيق العقاب على الموظفين، يمكن أن يكون دورها إصلاحياً وتذليل كل الصعاب والمشاكل التي تواجه الموظفين في إنجاز أعمالهم بالصورة المطلوبة، إن كنت ممن يعتقدون في المصطلح القديم والذي يفكر أن الموظف هو عبد لصاحب العمل يعمل فقط، فهذا المصطلح تغير كثيراً في هذه الأيام واصبح الموظف يعمل معك لنجاح هذه المؤسسة لما يملكه من إمكانيات، وانت تفكر بالمصطلح القديم، فقد تجد مؤسستك بلا موظف واحد في يوم من الأيام، ولا بد من توفر بعض الشروط لتوفير بيئة عمل جيدة، وهذه النقاط القليلة توضح لك كيفية الوصول إلى بيئة عمل جيدة تساعدك في بث الراحة النفسية في موظفيك.

6-2- النظر إلى حاجات العاملين الأساسية وتقديرها: إن المغريات المادية التي تقدمها المؤسسات للموظفين يمكنها أن تجذب الموظف للتفكير في خوض المقابلة الشخصية لهذه الشركة أو المؤسسة، ويمكن أن يبدأ العمل بها لفترة من الوقت، ولكن لا تكفي هذه المغريات المادية فقط للحصول على ولاء الموظف أو استمراره في العمل لحساب الشركة، ولكن عليك الاهتمام بالاحتياجات الأساسية، فعلى سبيل المثال تقدم شركة " كينكو " لموظفيها وجبات

¹ فوزي يوسف ، الإشراف والتنظيم الصناعي ، دار صفاء للنشر ، عمان ، ط 2 ، 1999 ، ص 57-58 .

مجانية نهاية يوم الجمعة تقديراً من الشركة لجهودهم في العمل طوال الأسبوع، كما أن هناك الكثير من المكافآت التي يحصلون عليها من خلال تقديم مقترحات لتطوير الشركة وتحسن الخدمات التي تقدمها، وترتب الشركة للعاملين بها في نهاية كل شهر رحلات جماعية ترفيهية حتى تولد العلاقات العائلية بين العاملين بها، ومنها أخذ بيئة العمل إلى منطقة أخرى لا يوجد بها ملل ويزداد بها الولاء.

6-3- تطوير مهارات وامكانيات الموظفين بالمؤسسة: إن الموظفين داخل المؤسسة لابد ويشعرون أن لكل وظيفة من الوظائف الموجودة لها مستقبل، ويمكن أن يتم تطويرها فالتدريب المهني أو المكافآت التي تصرف، تساعد الموظف على الحاجات المادية فقط وتجعله سعيداً لدقائق معدودة، أما الأمان والاحتياجات الشخصية والطموح هم الضمان الأكثر تأثيراً على الموظفين لضمان ولائهم، لذا عليك أن تقوم بتطوير مهارات الموظفين في الشركة وكما عودتنا شركة " كينكو " على المبادرات المميزة في هذا المجال، فإنها تقوم بتوفير منح دراسية لموظفيها لتحقيق ما يحلموا به من تطوير خبراتهم، وعلى هذا فإن الموظفين لن يفكروا في التخلي عن المؤسسة أبداً.¹

¹ كيف تخلق بيئة عمل مثالية للموظفين ، <http://efty.net/> ، 14/03/2019 ، 10:03

خلاصة الفصل:

في نهاية هذا الفصل نستطيع أن نقول أن توفير ظروف عمل جيدة ومشجعة من أهم المسائل التي ينبغي على المؤسسات أن تعمل على تحسينها، لأنها تمس أعلى وأهم مورد تملكه المنظمة وهو المورد البشري الذي يعتبر أساس نجاحها، فظروف العمل السيئة تؤثر تأثيراً مباشراً على صحة الإنسان وعلى مردوده في العمل، مما قد يخفض من إنتاجيته، وقد يتسبب في وقوع حوادث وخسائر للمؤسسة، لذا يجب على المؤسسات أن لا تغفل عن توفير ظروف عمل ملائمة.

الفصل الثالث: أداء المعلم

- تمهيد.

- 1- تعريف المعلم.
- 2- أهمية المعلم في العملية التعليمية.
- 3- المهام والمسؤوليات الأساسية للمعلم.
- 4- خصائص المعلم.
- 5- دور المعلم.
- 6- جودة أداء المعلم.
- 7- تقويم أداء المعلم.
- 8- العوامل المؤثرة على أداء المعلم.
- 9- معوقات أداء المعلم.

خلاصة الفصل

تمهيد:

يُعدّ أداء المعلم من الركائز الأساسية في نجاح العملية التعليمية، إذ يشكّل العنصر المحوري الذي تتقاطع عنده مختلف مكونات المنظومة التربوية. فالمعلم ليس مجرد ناقل للمعرفة، بل هو موجه ومربٍّ وميسر لعملية التعلم، يسهم في بناء شخصية المتعلم وتنمية قدراته الفكرية والاجتماعية. ويتأثر أداء المعلم بعدة عوامل، منها ما يرتبط بكفاءته المهنية، ومنها ما يعود إلى البيئة المدرسية والإمكانات المتاحة، إضافة إلى الظروف النفسية والاجتماعية المحيطة به.

كما أن جودة أداء المعلم تنعكس بشكل مباشر على مستوى تحصيل التلاميذ ودافعيتهم نحو التعلم، مما يجعل الاهتمام بتطوير هذا الأداء ضرورة ملحة لضمان تحقيق الأهداف التربوية المنشودة. ومن هنا تأتي أهمية دراسة أداء المعلم من مختلف جوانبه، من أجل الوقوف على أبرز العوامل المؤثرة فيه، وتحديد السبل الكفيلة بتحسينه والارتقاء به بما يخدم العملية التعليمية ككل.

وعليه، يهدف هذا الفصل إلى تسليط الضوء على مفهوم أداء المعلم، وأهميته، والعوامل المؤثرة فيه، إضافة إلى أبرز المعوقات التي قد تحدّ من فعاليته، مع محاولة اقتراح بعض الحلول المناسبة لتجاوزها.

1- تعريف المعلم:

يعرف "حسين عبد الحميد أحمد رشوان" المعلم على أنه وسيلة المجتمع وأداته لبلوغ هدفه فهو منقذ البشرية من ظلمات الجهل عابراً بهم إلى ميادين العلم والمعرفة، وهو من أهم العوامل المؤثرة في هذه العملية، ويشكل محوراً أساسياً في منظومة التعليم فمستوى المؤسسات التعليمية. ونجاحها يتوقف على المعلم،¹ فالمعلم هو ذلك العامل الرئيسي في العملية التعليمية الذي يمتلك كفاءات من خلالها ينشط ويحفز وينظم التلميذ، فيقيمه ويتابعه باستمرار فأفضل المناهج وأحسن الأنشطة والطرائق وأشكال التقويم لا تحقق أهدافها بدون وجود معلم فعال²، كما عرفه "محمد السرغيني" بقوله: "المعلم هو ذلك الشخص الذي ينوب عن الجماعة في تربية أبنائهم وتعليمهم، وهو موظف من قبل الدولة التي تمثل مصالح الجماعة، ويتلقى أجراً نظير قيامه بهذه المهمة."³

إذا نخلص بأن أهم ركيزة في العملية التعليمية التعليمية هي المعلم، فهو المسؤول عن التربية والتدريس والتنظيم والتنسيق لعملية التعلم بتقديم المعرفة للمتعلمين وتطويرها معاً، لينتج أشخاصاً أكفاء قادرين على التكيف داخل مجتمعهم بكل ما فيه من خصائص مميزة عن غيره من المجتمعات.

2- أهمية المعلم في العملية التعليمية

يعدّ المعلم المحور الأساسي في العملية التعليمية، إذ يمثل العنصر البشري الفاعل الذي تتجسد من خلاله الأهداف التربوية داخل القسم. فالمنهاج الدراسي مهما بلغت دقته، والوسائل التعليمية مهما تنوعت، لا يمكن أن تحقق أهدافها دون معلم كفاء قادر على توظيفها توظيفاً

¹ رشوان احمد حسين عبد الحميد، العلم والتعليم والمعلمون من منظور علم الاجتماع، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2007.

² حبار العالية، واقع العملية التعليمية في المدرسة الجزائرية بين النظام التربوي القديم والنظام التربوي الجديد، مجلة مهد اللغات، جامعة تلمسان، المجلد 2 العدد 2، الجزائر، 2020، ص 01-10.

³ بلكاي جمال، العلاقة التربوية بين المعلم والمتعلم في مرحلة التعليم المتوسط، مجلة الناصرية للدراسات الاجتماعية والتاريخية، جامعة معسكر، المجلد 9 العدد 01، الجزائر، 2018، ص 65-95.

سليماً. لذلك يُنظر إلى المعلم باعتباره حجر الأساس في نجاح أي نظام تعليمي، لأن جودة التعليم ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمستوى إعداده العلمي والبيداغوجي.¹

تتجلى أهمية المعلم أولاً في دوره المعرفي، فهو لا يقتصر على نقل المعلومات، بل يعمل على تحليلها وتنظيمها وربطها بخبرات التلاميذ السابقة. كما يسعى إلى تبسيط المفاهيم المجردة وتقديمها بأساليب متنوعة تتناسب مع الفروق الفردية بين المتعلمين. ويؤكد عالم الاجتماع الفرنسي **Émile Durkheim** أن التعليم عملية اجتماعية تهدف إلى إعداد الفرد للحياة داخل المجتمع، وأن المعلم هو الأداة الأساسية لتحقيق هذا الهدف.² وهذا يعني أن المعلم لا ينقل معرفة فحسب، بل ينقل ثقافة المجتمع وقيمه أيضاً.

كما يؤدي المعلم دوراً تربوياً وأخلاقياً بالغ الأهمية، إذ يُعدّ قدوة لطلابه في السلوك والانضباط واحترام النظام. ومن خلال تعامله اليومي معهم، يسهم في غرس قيم التعاون، والمسؤولية، والاحترام المتبادل. فالتلميذ يتأثر بشخصية معلمه وأسلوبه أكثر مما يتأثر بالمحتوى العلمي ذاته، الأمر الذي يمنح المعلم مكانة تربوية خاصة داخل المدرسة.

ومن الناحية النفسية، يلعب المعلم دوراً مهماً في تعزيز الدافعية نحو التعلم، حيث يهيئ مناخاً صفيماً إيجابياً قائماً على التشجيع والتحفيز، مما ينعكس على مستوى التحصيل الدراسي. فالتلميذ الذي يشعر بالتقدير والاهتمام يكون أكثر استعداداً للمشاركة والتفاعل، وهو ما يؤدي إلى تحسين نتائج التعليم.

أما من الناحية الاجتماعية، فإن المعلم يسهم في إعداد جيل قادر على الإسهام في تنمية المجتمع. فالتعليم ليس غاية في حد ذاته، بل وسيلة لتحقيق التقدم الاجتماعي والاقتصادي، والمعلم هو الذي يكون الكفاءات البشرية التي يعتمد عليها المجتمع في مستقبله. ومن هنا تتضح أهمية العناية بتكوين المعلمين وتأهيلهم المستمر، باعتباره الركيزة الأساسية لأي إصلاح تربوي.

¹ محمد منير مرسى، أصول التربية، عالم الكتب، القاهرة، 2001، ص 112-115.

² Émile Durkheim, *Education and Sociology*, Free Press, New York, 1956, p. 71-75.

وخلاصة القول، إن المعلم ليس مجرد ناقل للمعرفة، بل هو مربٍّ وموجهٌ وصانع أجيال، تتجسد من خلاله أهداف التربية، وتتوقف على كفاءته ووعيه المهني جودة العملية التعليمية وفعاليتها.

3- المهام والمسؤوليات الأساسية للمعلم:

يُعد المعلم الركيزة الأساسية في العملية التعليمية، إذ لا يقتصر دوره على نقل المعرفة فحسب، بل يتعدى ذلك إلى تنمية مهارات المتعلمين، وبناء شخصياتهم، وترسيخ القيم الأخلاقية والاجتماعية لديهم. كما يسهم في خلق بيئة تعليمية محفزة تساعد على التعلم الفعال، ويعمل على توجيه الطلاب نحو التفكير النقدي والإبداعي. وتتنوع مهام المعلم بين التخطيط والتنفيذ والتقييم والتوجيه، بما يضمن تحقيق الأهداف التربوية المنشودة.

3-1- إعداد خطط الدروس:

تُعد عملية التخطيط من أهم المهام التي يقوم بها المعلم، حيث يعمل على إعداد خطط دراسية تتوافق مع المناهج المعتمدة. ويشمل ذلك تحديد الأهداف التعليمية بدقة، واختيار المحتوى المناسب، وتنظيمه بطريقة منطقية متدرجة، إضافة إلى اختيار الوسائل التعليمية والاستراتيجيات التي تشجع على مشاركة المتعلمين وتفاعلهم داخل الحصة¹.

3-2- تدريس المواد الدراسية:

يقوم المعلم بتقديم المحتوى التعليمي بأساليب متنوعة تتلاءم مع قدرات الطلاب ومستوياتهم المختلفة، مع الحرص على تبسيط المفاهيم المعقدة وربطها بواقع المتعلم. كما يعتمد على استراتيجيات حديثة مثل التعلم النشط، والعمل الجماعي، والحوار، من أجل تحقيق تعلم ذي معنى².

3-3- تقييم أداء الطلاب:

يُعتبر التقييم جزءاً أساسياً من العملية التعليمية، حيث يقوم المعلم بقياس مدى تحقق الأهداف

¹ محمد منير مرسى، أصول التربية، عالم الكتب، القاهرة، 2001، ص 112-118.

² Émile Durkheim, *Education and Sociology*, Free Press, New York, 1956, p. 71-75.

التعليمية من خلال الاختبارات، والواجبات، والمشاريع، والأنشطة الصفية. ويساعد ذلك في الكشف عن نقاط القوة والضعف لدى الطلاب، ومن ثم تقديم التغذية الراجعة المناسبة لتحسين مستواهم¹.

3-4- إدارة الفصل الدراسي:

يسعى المعلم إلى توفير بيئة صفية منظمة وآمنة تساعد على التعلم، وذلك من خلال وضع قواعد واضحة للسلوك والانضباط، والعمل على تطبيقها بعدل ومرونة. كما يتعامل مع سلوكيات الطلاب المختلفة بأساليب تربوية إيجابية تعزز احترام النظام والانخراط في التعلم².

3-5- تقديم الدعم الأكاديمي والإرشادي:

لا يقتصر دور المعلم على التعليم فقط، بل يشمل أيضاً تقديم الدعم النفسي والتربوي للطلاب، خاصة الذين يواجهون صعوبات تعلم. حيث يعمل على توجيههم، ومساعدتهم على تجاوز مشكلاتهم، وتنمية ثقتهم بأنفسهم وقدراتهم³.

3-6- التواصل مع أولياء الأمور:

يُعد التواصل المستمر مع أولياء الأمور عاملاً مهماً في متابعة تقدم الطلاب، حيث يطلعهم المعلم على مستوى أبنائهم الدراسي والسلوكي، ويتبادل معهم الآراء حول أفضل السبل لدعمهم وتحسين أدائهم⁴.

3-7- التطوير المهني المستمر:

يتطلب العمل التربوي مواكبة المستجدات، لذلك يسعى المعلم إلى تطوير ذاته من خلال

¹ حسن شحاتة، التعليم والتعلم في الوطن العربي، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، 2008، ص 85-90.

² محمد منير مرسي، مرجع سبق ذكره، ص 123.

³ حسن شحاتة، التعليم والتعلم في الوطن العربي، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، 2008، ص 85-90.

⁴ محمد منير مرسي، مرجع سبق ذكره، ص 137.

حضور الدورات التدريبية وورش العمل، والاطلاع على الأساليب التربوية الحديثة، مما ينعكس إيجاباً على أدائه داخل الفصل الدراسي.¹

4- خصائص المعلم:

بما أن المعلم أهم عنصر في العملية التعليمية التعلمية لابد أن يتميز بخصائص معينة حتى يؤدي مهامه المنوطة به، ونذكر منها ما يلي:

4-1- الخصائص الجسمية: وهي أن يتمتع المعلم بجسم سليم معافى، خاليا من الأمراض العقلية والنفسية والانفعالية وأن يكون نشيطا في صنع الحماس واستثارة عقول المتعلمين بحيث يكون ملتزما بأدائه ومنضبطا في سلوكه فهو مثال يحتذى به.

4-2- الخصائص المهنية: فلا بد أن يكون متمتعا بالذكاء والفتنة والقدرة على التحصيل العقلي للمواد والمعارف والمعلومات الدراسية، بحيث يكون ملما بمختلف العلوم كإضافة إلى تخصصه الذي يدرسه بإتقان وفق طرق ووسائل التعليم مثل التخطيط وتحفيز التلاميذ وتشويقهم لفظيا وتقنيا محافظا على النظام، ومن خصائصه المهنية أيضا عليه أن يكون قادرا على إدراك الفروق الفردية بين المتعلمين وخصائصهم الفكرية والنفسية والاجتماعية، بالإضافة إلى قدرته على تقييم نفسه في التدريس خاصة ضرورية يعرف من خلالها مواطن قوته وضعفه في مهنته هذه.

4-3- الخصائص العامة: فعليه أن يتميز بحسن المظهر كأن يكون نظيف الثوب والبدن، بشوشا ومرحاً، يحب التعليم ومهنة التعليم للوصول إلى درجة الولاء والانتماء والرضا حتى تكون هناك شعلة من الرغبة في التعليم، زد على ذلك تمتعه بالقيادية التي تجعله قادرا على تحمل المسؤولية واتخاذ قراراته داخل العملية التعليمية، إن المعلم رائد اجتماعي فهو المسؤول عن توثيق العلاقة بينه وبين طلابه والمجتمع المحيط بالمدرسة وتعزيز الاتصال مع أولياء التلاميذ ومجالس الآباء، إذا تمتع المعلم بالديمقراطية استطاع تحقيق العدل والمساواة

¹ Émile Durkheim, *Education and Sociology*, Free Press, New York, 1956, p. 71-75.

والإيجابية في تقبل آراء الآخرين، وأهم خاصية هي أن يكون قدوة صالحة في القول والفعل لدى متعلميه.¹

ليقوم المعلم بدوره على أكمل وجه يجب أن تتوفر لديه السلامة الصحية والنفسية والانفعالية ليكون نشيطا ومنضبطا في سلوكه وذكيا في تصميمه للمواقف الدراسية ولكي يصل إلى الأهداف المنشودة لابد أن يتمتع بالمهارة في التدريس بحيث يبذل كل جهده لتحفيز التلميذ معتمدا أثناء ذلك وسائل وطرق تبسط العملية التعليمية خاصة وأنا نعيش في عصر التكنولوجيا الذي وفر الكثير منها، وهذا ما قد يساعده في الشعور بالانتماء الوظيفي لمهنة التعليم فهي مهنة سامية بالمحبة والعدل والمساواة والقيادية.

5- دور المعلم:

يستطيع المعلم في ظل علاقته بالتلميذ إنجاح العملية التعليمية إذا قام بالأدوار التالية: المقدم: فهو الذي يشرح ويقدم الأنشطة لمجموعة المتعلمين من أجل تشجيعهم على إظهار الخبرات المباشرة لديهم.

المراقب: وهنا يعمل المعلم على تحديد أفكار المتعلمين وتفسيرها ويتفاعل معهم بشكل مناسب أثناء التعلم فيوجه الأسئلة ويثير المشكلة من أجل تكوين الأفكار وبناء المفاهيم

ودوره الآخر هو المنظم: حيث يشرف على تنظيم بيئة التعلم وفقا لآراء المتعلمين لتشجيعهم على الاكتشاف، فينسق العلاقات العامة بينهم ويحفزهم على التعاون وينمي العلاقات الاجتماعية فيما بينهم، ومن أدوار المعلم أيضا توثيق التعلم: فيقيس تطور المهارات لدى التلاميذ وتقييمهم وتقويم المعلومة لديهم، ومن مهام المعلم أيضا نجد بناء المعرفة: نراه في مساعدة المتعلمين على تشكيل روابط بين أفكارهم وبناء نماذج تمثل المعرفة التي اكتسبوها من مفاهيم وتعميمات مختلفة

¹ قزيم محمد، معايير إعداد جودة المعلم في المدرسة الجزائرية، مجلة حقول المعرفة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 02، الجلفة، 2020، ص 154-165.

وانطلاقاً مما سبق ذكره يمكننا أن نجمل دور المعلم في عملية التدريس وتقديم الأنشطة للمتعلم من أجل أثارته لإخراج ما لديه من إمكانيات قابلة للتفسير والتفاعل عن طريق قيام هذا المدرس بطرح مشكلات وبناء المعرفة انطلاقاً من أفكار ومفاهيم تصدر من التلميذ في جو يسوده النظام والتعاون.

6- جودة أداء المعلم

6-1- في تطوير المعرفة

- معرفة المعلم لمصادر المعرفة المختلفة التي تتيحها شبكة الإنترنت للبحث والتحري عن المعلومات المستهدفة وطرق التواصل مع الشبكات المحلية والعالمية، حيث يقوم المعلم مع الطلاب بجمع المعلومات ونقدها .
- تفاعل المعلم إيجابياً مع المتغيرات والمستجدات التي يمر بها العالم بما يتوافق مع عقيدته ومع فلسفة التعليم وأهدافه .
- إقبال المعلم على المعرفة العلمية والأساليب الحديثة في التدريس ويعمل على تجديد خبراته ومهاراته .
- سعي المعلم إلى تدريب طلابه على التعلم الذاتي والتعلم المستمر مدى الحياة لتلك الجوانب المعرفية حتى يغرس ذلك في نفوسهم منذ الصغر في هذا العصر المتجدد .
- تجنب المعلم تمحور العملية التعليمية حول نفسه حتى لا يكون هوالمصدر الوحيد لهذه المعرفة .
- سعي المعلم إلى أن يكتشف طلابه المعارف والمعلومات بأنفسهم وأن يترك أمامهم المجال لذلك .
- مراعاة التكامل بين المواد الدراسية المختلفة .
- توظيف هذه المعارف وتلك المعلومات في حياتهم اليومية .

6-2- في تنمية مهارات التفكير

- احترام المعلم لطلابه واحترام جهودهم في التفكير .

- الإصغاء باهتمام إلى أفكار الطلاب وآرائهم ومقترحاتهم وتشجيعهم على طرح أفكار جديدة .
- توفير خبرات ناجحة للتفكير تزيد من ثقة الطلاب بأنفسهم كمفكرين .
- تقديم عدد كبير من الأنشطة التي تشجع على التفكير والحد من الأنشطة المعتمدة على الذاكرة .
- تشجيع التعبير التلقائي .
- اهتمامه بتنمية قدرة طلابه على طرح الأفكار وإثارة الأسئلة بدلاً من تنمية قدرتهم على الإجابة عليها .
- تنمية مهارات الأصالة والطلاقة والمرونة وإدراك العلاقات وبناء الفرضيات والبحث عن البدائل .
- تشجيع المبادرات الذاتية للاكتشاف والملاحظة والاستدلال والتواصل والتعميم .
- توفير بيئة محفزة تثير الدافعية الذاتية، أي يقوم المعلم بدور المثير والموجه، بدلاً من دور الملحق .
- إجراء المقارنات، وتسجيل الفروق وأوجه الشبه بين الأشياء .
- العمل على تلخيص بعض الموضوعات، وهذا يتضمن ترتيب الأفكار الخاصة بالموضوع واختيار أهمها في ترتيب منطقي، ثم عرض الموضوع بوضوح وبصورة متكاملة¹ .
- القيام بعمليات التصنيف، التي تتضمن العمليات العقلية من تحليل وتركيب وغيرها .
- محاولة تفسير الحدث وتقديم ما يدعم هذا التفسير من مبررات وتفسيرات .
- القيام بعمليات النقد والفحص الجيد الذي يشمل المميزات والعيوب مع تقديم الأدلة التي تدعم هذا القول أو ذلك، حتى يتعلم الطلاب كيف يضعون آراءهم ومعايير وأسس يبنون عليها، ويتعلموا كيف يتحققون منها ويختارونها، وهي كلها عمليات تنمي مهارات التفكير .
- تشجيع التلاميذ على التخيل .
- طرح أكثر من حل للمشكلة، واستئثار الطلاب للبحث عن حلول أخرى ممكنة .

¹ مهدي حسن التميمي، مهارات التعليم، دار كنوز المعرفة للنشر، ط1، الأردن، 2008، ص63.

- مساعدة الطلاب أن يتعلموا من أخطائهم مع التركيز على الاستفادة من خبرات النجاح .
- مراعاة عدم فرض المعلم لأنماط معينة من التفكير على تلاميذه أو أن يقدم حلولاً جاهزة للمشكلات .
- يتقبل إجابات الطلاب واستفساراتهم مهما كان نوعها .
- تحدي المعلم لقدرات طلابه لاستكشاف المشكلات واكتشاف العيوب وأوجه النقص في الأشياء¹ .

6-3- في توفير بيئة التعلم

- ترتيب حجرة الدراسة وإدارتها لتكون بيئة تعليمية تحقق المرونة في التعامل القائم على التقدير والاحترام والتعاون المتبادل بينه وبين طلابه .
- تجنب إدارة الصف القائمة على الطاعة والصمت واستبدالها بالضبط الذاتي والتفاعل والمشاركة من أجل التوصل إلى الأنفع والأفضل .
- العمل على إشراك الطلاب في تخطيط بعض الأنشطة التعليمية وتنفيذها ليقوم الطلاب بدور المكتشف والمجرب في العملية التعليمية .
- توفير بعض المواقف التربوية التي تقوي الحافز للتعلم وتوفر جواً من الثقة والقبول والتقدير والمرح بين المعلم وطلابه .
- استخدام أساليب جديدة في تنظيم البيئة الصفية تحقق تدريب الطلاب على أشكال جديدة من التعلم مثل التعلم التعاوني .

6-4- في توظيف المعلومات

- استخدام برامج خاصة ومتنوعة في عرض مادته التعليمية .
- مراعاة تنوع أنشطة التعليم، حيث يكون بالإضافة إلى التفاعل داخل الصف الدراسي تجارب معملية داخل المختبر، أو في مركز تكنولوجيا التعليم، أو زيارات ميدانية للأماكن المرتبطة بموضوعات المنهج .

¹ دياب إسماعيل محمد، البنا عادل السعيد، تقويم جودة الأداء الجامعي، المكتبة المصرية، مصر، 2001، ص77.

- مراعاة التنوع في استخدام الوسائط التعليمية التي تمكن من تحقيق الأهداف التعليمية المنشودة .
- التخطيط لاستخدام التقنيات الحديثة بنفسه حتى يحاكي طلابه في عمل الأشياء والمواد التي يقوم بتنفيذها .
- تدريب طلابه على استخدام أجهزة التكنولوجيا وخاصة جهاز الكمبيوتر والاتصال بشبكة المعلومات وتهيئة بيئة تعليمية جيدة لهم¹ .
- مراعاة اختيار البرامج المناسبة لطلابهم والتي تساعدهم وتمكنهم من المادة الدراسية وتعمل على تعزيز تعلمهم .

6-5- في تفريد التعليم

- تركيز المعلم على تعليم جماعي أقل وتعليم استقلالي أكثر .
- تعزيز تعليم الطلاب الفردي والتعاوني من خلال تقنية المعلومات .
- استخدام التكنولوجيا التعليمية وتقنية المعلومات المتجددة في طرق التدريس .
- استخدام استراتيجيات التدريس مثل التعلم التعاوني، والتعلم المصغر، والتعلم الفردي .

6-6- في البحث

- مراعاة تنوع مصادر التعلم، من كتب ومراجع عربية وأجنبية حسب تخصصه .
- اكتساب قدرات ومهارات التعامل مع الكمبيوتر والإنترنت .
- المشاركة في حضور الدورات التدريبية، والندوات وجلسات مناقشات الرسائل العلمية² .
- الالتحاق بالدراسات العليا متى ما توفر له ذلك .

¹ عبد الله القلي، أسلوب التدريس، جمعية الإصلاح الاجتماعي والتربوي، ط1، الجزائر، 1994، ص124.

² محمد الدريح، تحليل العملية التعليمية، مطبعة النجاح الجديدة، المغرب، 1994.

6-7- في ربط المدرسة بالمجتمع

- تعريف الطلاب بأهم المشكلات الاجتماعية وأبعادها الحقيقية وأسبابها والآثار السلبية التي تعود على المجتمع وعلى الأفراد من عدم حل هذه المشكلات، ويتم ذلك أثناء تدريس المقررات الدراسية .
- مشاركة الطلاب في القيام بزيارات ميدانية لأماكن ومواقع تتواجد بها المشكلات ومشاهدة هذه الأبعاد وآثارها على الطبيعة، وذلك للإحساس العميق بوجود هذه المشكلات .
- توعية الطلاب بكيفية توظيف معلوماتهم وخبراتهم في المواقف الحياتية مع إعطاء أمثلة على ذلك .
- تفهمه لمهامه تجاه مجتمعه وأمته عن طريق المواقف التعليمية وما ينشأ عن علاقات متبادلة بين المعلم والمتعلم، وهي علاقات يجب أن تتميز بالحوار والتفاعل وتبادل الخبرة بحيث تتعدى نقل المعرفة من طرف إلى آخر لتؤدي إلى تنمية القدرات وممارسة قوى التعبير والتفكير وإطلاق قوى الإبداع، وتهذيب الأخلاق وتطوير الشخصية .

6-8- في المحافظة على الثقافة الإسلامية

- التمسك بالثقافة الإسلامية ممثلة في تراثها المادي والمعنوي .
- المحافظة على منظومة القيم الإسلامية والهوية الثقافية العربية الأصيلة .
- الاطلاع الواسع على الثقافات العالمية المختلفة والقدرة على نقدها والحكم عليها .
- التفاعل بإيجابية مع المتغيرات والمستجدات التي يمر بها العالم بما يتوافق مع فلسفة التعليم في المملكة وأهدافه .
- حث التلاميذ على فهم طبيعة وخصائص المعلومات الحديثة، والتعامل معها .
- مساعدة طلابه على تكوين رأي عام يستند ويدعم المعلومات وتطبيقاتها سواء على المستوى الفردي أو على مستوى المؤسسات التعليمية¹ .

¹ محسن علي عطية، الاستراتيجيات الحديثة في التدريس الفعال، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص66.

- مراعاة تعريف طلابه أن "الثقافة" ليست جامدة بل تتغير وتتطور وأن الذين ينزلون عن العالم بحجة المحافظة على الذات الثقافية يفكرون بطريقة خاطئة، قد تؤدي إلى تدمير الذات الثقافية، كذلك فإن العزلة الكلية أو الجزئية التي يؤمنون أنها ممكنة ستؤدي في النهاية إلى مشكلات اجتماعية ستكون هي السبب الأساسي لتعاظم الخصوصيات الثقافية السلبية وانتشار التعصبات الثقافية .
- توضيح أهمية التعايش مع التعددية الثقافية، والتي تتطلب "القدرة على التوصل إلى الحلول الوسط والتوفيق بين وجهات النظر المتعارضة، ولا تتطلب فرض رأي على آخر أو تفضيل مصلحة على أخرى، كما تتطلب الثقة بالنفس، وتجنب انحصار الذات في المنافع الشخصية، والموازنة في التعامل بين عناصر التأثير الخارجي وعناصر التأثير الداخلي، كما تتطلب عدم الإخلال بقيمة الأخلاق¹ ."

6-9- في جانب العناية بأساليب التقويم

- العناية بالجانب التطبيقي باعتماد أسلوب تقويم الأداء الذي يتم فيه التأكد من تمكن الطالب من المهارة أو المعرفة .
- الحرص على إيجاد الحافز الإيجابي للنجاح والتقدم، بحيث يكون الدافع للتعلم والذهاب إلى المدرسة هو الرغبة في النجاح وليس الخوف من الفشل .
- الحرص على تجنب الطلاب الآثار النفسية الناتجة عن التركيز على التنافس والشعور بأن درجات أدوات التقويم هي الهدف من التعليم .
- إشراك ولي أمر الطالب في التقويم وذلك بتزويده بمعلومات عن الصعوبات التي تعترض ابنه، ودوره في التغلب عليها .
- اكتشاف الطلاب ذوي الاحتياجات التربوية الخاصة مبكراً كصعوبات التعلم، والعمل على توجيههم والتعامل معهم بطريقة تربوية صحيحة .
- مراعاة جمع المعلومات عن أداء الطالب بعدة وسائل مثل: الاختبارات الكتابية والشفهية والعملية، والواجبات المنزلية، وملاحظات المعلمين .

¹ عبد الحميد زيتون، التدريس نماذج و مهاراته، علم الكتب، القاهرة، 2003، ص68.

6-10- في النشاط غير الصفّي

- توجيه الطلاب إلى الأنشطة التي يميلون إليها ويحبونها .
- إتاحة الفرص للطلاب في التخطيط للأنشطة وتنفيذها في جو نفسي مريح ومشجع .
- توزيع الأنشطة على أعضاء البرنامج (الطلاب) طبقاً لقدرات وميول كل واحد منهم .
- توجيه الطلاب حسب العمل الموكّل إليه ثم توجيه الجماعة من حيث التعاون وإنجاز العمل في الوقت المحدد للنشاط، ومراعاة عنصر المرونة مع الضبط عند المتابعة وتقديم المعونة والنصح للطلاب عند الحاجة إلى ذلك .
- متابعة الطلاب أثناء تنفيذ مراحل النشاط المختلفة وتشجيعهم على المشاركة ومواصلة العمل .
- الاستفادة من النشاط في التعرف على المشكلات التي قد يعاني منها بعض الطلاب والتغلب عليها بالتعاون مع المرشد الطلابي¹ .
- التعرف على الموهوبين والاهتمام بهم ورعايتهم وتشجيعهم .

6-11- في ترسيخ حب الوطن والانتماء إليه

- القدوة المثلى لطلابه في حب وطنه والانتماء إليه، ويظهر ذلك في أقواله وفي مظاهره السلوكية الدالة على ذلك .
- تعريف الطلاب بحقوقهم وواجباتهم، وتأكيد حقوقهم في المساواة الاجتماعية والسياسية والفرص المتكافئة، وتدريبهم على ذلك من خلال أساليب متعددة مثل مجلس إدارة الفصل² .

¹ فؤاد حسن أبو الهيجاء، أساسيات التدريس و مهاراته و طرقه العامة، دار المناهج للنشر والتوزيع، ط2001، ص1، ص23

² غلام صلاح الدين محمود، التقويم التربوي -أسسه النظرية والمنهجية و تطبيقاته و توجيهاته المعاصرة، دار الفكر العربي، ط1، القاهرة، 2004، ص93.

7- تقويم أداء المعلم

7-1- مفهوم تقويم المعلم:

التقويم هو عملية إصدار الأحكام والوصول إلى قرارات، وذلك من خلال التعرف على نواحي القوة والضعف فيها، وعلى ضوء الأهداف التربوية، بقصد تحسين عملية التعليم والتعلم، وهو التقويم بهذا المعنى يصبح عملية مستمرة وشاملة لا تقف عند مجرد إعطاء درجة أو تقدير وإنما ترتبط بإصدار أحكام في ضوء أهداف أو معايير محددة.

وعلى هذا فإن تقويم أداء المعلم يعني ما يلي:

1. تحقيق أهداف برنامج التنمية .
2. خصائص التقويم التربوي الجيد .
3. التوازن بين الجوانب العملية والجوانب النظرية .
4. التأكيد على اكتساب المعلم المهارات التالية:
 - المهارات الأدائية داخل حجرة الدراسة .
 - مهارات العمل خارج حجرة الدراسة.
 - المهارات اللغوية اللازمة لتخصص المعلم.
 - المهارات الخاصة بتوجيه تدريس التخصص توجيهاً سليماً وتربوياً.

7-2- خصائص تقويم المعلم:

تقويم أداء المعلم أسس وخصائص منها أن يكون:

شامل: أن لا يقتصر التقويم على الإجراء المألوف وهو ملاحظة عمل المعلم وتقويمه أو قياس تحصيل طلابه فإنه ينبغي أن يشمل ما أمكن من العوامل التي تدخل في أوضاع التعليم والتعلم.

مستمر: أن التغيير التدريجي المستمر يعتبر من مميزات البرنامج التربوي المرغوب فيه لذلك ينبغي أن تكون عملية التقويم عملية مستمرة.

ديمقراطي: بمعنى أن يأخذ في الاعتبار آراء من له صلة بعملية التدريس.
موضوعي: بحيث يقوم على أسس بعيدة عن التحيز والذاتية.
صديق: بمعنى أن يكون قادراً على أن يقيس ما وضع له.

7-3- أساليب تقويم المعلم:

يتبع في تقويم المعلم أثناء الخدمة عدة أساليب منها:

التقويم الذاتي للمعلم :

المعلم الناجح هو الذي يستطيع تقييم عمله ذاتياً ومعرفة وفهم سلوكه مع المتعلمين والزملاء، وفي المجتمع المدرسي بصفة عامة، وفي هذا المجال المعلم الإجابة بصراحة تامة مع نفسه على مجموعة من التساؤلات عن مدى قناعته بالعمل في مهنة التدريس، مدى حرصه والتزامه بالوقت، وغيرها من الأسئلة حتى يستطيع أن يتعرف على إيجابيات وسلبيات عمله ومن ثم تعديل وتطوير عمله إلى الأحسن.

تقويم المعلم خارجياً:

- مدير المدرسة: إن مدير المدرسة الكفاء أو المعد إعداداً جيداً والذي لديه القدرة على توفير فرص الاتصال المناسبة يستطيع أن يجد وسائل كثيرة لزيارة الفصول والإشراف عليها، ويشكل هذا التقرير عن المعلم جزء لا يتجزأ من العمل الذي ينبغي أن يكتمل قبل نهاية العام الدراسي، ويشمل التقرير أربعة عناصر رئيسية:

الشخصية: إتقان العمل وإنجازه، تأثير المعلم على المتعلمين، تحقيق الأهداف.

- الموجه الفني: يتضمن التوجيه الجانب الذي يختص بفحص دور المعلم في مواجهة أهداف المؤسسة التربوية فيما يتعلق بالتعليم والمناهج، وتحديد نقاط الضعف والقوة في أداء المعلم حيث يمكن علاج الضعف وتعزيز رفع تقرير مفصل.

- تقويم المعلم بالأخذ بآراء الطلاب: من الطرق المستخدمة في بحث صفات المعلم الناجح هي الاتجاه إلى المتعلمين أنفسهم في تقديرهم على أساس أن المتعلمين هم أكثر الناس احتكاكاً بالمعلم ومعرفة.

- تقويم المعلم بالأثر الذي يحدثه في طلابه: لما كثير من الباحثين إلى أسهل الطرق في قياس مقدار ما حصله المتعلم من معلومات عن طريق الامتحان.

8- العوامل المؤثرة على أداء المعلم:

ويمكن تناول الصعوبات على النحو التالي:

8-1- الإمكانيات المادية: لا شك أن نقص الأدوات والوسائل التعليمية من أهم المعوقات المعلم في تنفيذ مهامه التعليمية، وتتسم الدول النامية بوجه عام بنقص الوسائل التعليمية المناسبة للتدريس فيها، الأمر الذي يحتم على المعلم أن يقوم بتوضيح الشفوي والشرح ومناقشة فيها المعلم يقف عاجزاً أمام هذه المشكلات، هنا يكون المدخل إيجابي في عملية التدريس إلا أن اعتماده عليه لا يكفي للقيام بعملية التدريس بفعالية.

8-2- الإمكانيات البشرية: في كثير من الدول المتقدمة يتوافر عدد من الكوادر البشرية القادرة على تقديم الخدمات التعليمية في مجالات عديدة فهناك اختصاصيون في استعمال الوسائل السمعية والبصرية، وذلك من أجل تسهيل المهام التعليمية، في حين إذا نظرنا إلى الدول النامية نجد أن المعلم فيها مطالب بكل شيء في حين أن أعباء كبيرة لا تسمح له بعمل كل شيء، الأمر الذي يجعله يلجأ إلى الاكتفاء بأبسط الطرق التعليمية هي شرح والتوضيح الشفوي.

8-3- الجوال مدرسي العام: ويكون من المفيد هنا التعاون بين المعلمين أنفسهم من جهة وبين الإدارة المدرسية من جهة أخرى، فالتعاون بين المعلمين أمر بالغ الأهمية حيث إن بعض المعلمين يمتلكون قدرات معينة تساعد زملائهم على تطوير بعض الأدوات التعليمية اللازمة

فمن الممكن أن يكون أحد المعلمين قادر على صنع بعض الوسائل البسيطة أو لديه مهارات يدوية جيدة أو لديه مهارة الكتابة بخط جميل.¹

8-4- أعباء المعلم: يتصف المعلم في الدول النامية بكثرة الأعباء المناطة به بالإضافة إلى المهام الروتينية العادية من الإشراف على التلاميذ وتسجيل أسمائهم ومتابعة الحضور والغياب ومشكلات التلاميذ العادية وغير العادية.

8-5- اكتظاظ الصفوف: من المعلوم أن سمة التعليم الرئيسية في الدول النامية التوسع الكمي على حساب التوسع النوعي، ولذلك نجد أن الصفوف الدراسية مكتظة جداً بحيث لا تتسع غرفة الصف للتلاميذ وغالباً ما تكون حركتهم مقيدة كما أن المعلم مقيد بمساحة صغيرة تلتصق بالسبورة بإعداد الكبير من التلاميذ.

تقل من فرص استخدام أساليب التعليم الفردي واعتماد التلاميذ على أنفسهم في الوصول إلى المعرفة العلمية باستخدام الاكتشاف العلمي، ونادراً ما تتاح فرص التدريب على استخدام الأجهزة والوسائل، فاكتظاظ الصفوف بالتلاميذ يقلل من إمكانية وصول المعلم إلى كل تلميذ بالتوجيه والإرشاد والمساعدة مكثفياً بأساليب التعليم الجمعي التي تهتم بمتوسطي المستوى في التحصيل ومن أجل ذلك فإن الأعداد الكبيرة من التلاميذ يقلل من فاعلية المعلم.

8-6- الروح المعنوية: تتصف معظم الدول النامية بضعف الإمكانيات المادية نظراً لقلّة الدخل القومي فهي في الغالب مستهلكة أكثر من كونها منتجة وهي غالباً مجتمعات خدمات تواجه عجز في ميزان مدفوعاتها.

لذا أصبح المعلم يعيش في صراع نتيجة تباين بين مستوى طموحاته ومستوى إمكانياته الأمر الذي جعل الكثير منهم يترك مهنة التعليم للعمل في مجالات أخرى تحقق دخلاً أكثر من قبل، وفي كثير من الدول لجأ المعلمون إلى الدروس الخصوصية للتلاميذ القادرين إلى أن أصبحت مرضاً مجتمعياً فخرجت مهنة التعليم بذلك عن إنسانيتها شأنها شأن الكثير من المهن الأخرى.

¹ حسين نشوان يعقوب، الجديد في تعليم العلوم، دار الفرقان للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1992، ص2، ص332.

9- معوقات أداء المعلم

9-1- معوقات مرتبطة بالمعلم:

تتمثل في ضعف الإعداد الأكاديمي أو التربوي، خاصة إذا لم يتلقَّ المعلم تكويناً بيداغوجياً كافياً قبل ممارسة المهنة، إضافة إلى قلة الخبرة المهنية التي تؤثر على قدرته في إدارة القسم. كما يعاني بعض المعلمين من انخفاض الدافعية نتيجة غياب الحوافز، وكثرة الضغوط النفسية والمهنية، مثل كثرة الحصص وتعدد المهام. ويضاف إلى ذلك ضعف مهارات التواصل مع التلاميذ، والاعتماد على طرائق تدريس تقليدية قائمة على التلقين بدل التفاعل، وعدم توظيف الوسائل التعليمية الحديثة، مما يقلل من فعالية التعلم.¹

9-2- معوقات مرتبطة بالمتعلمين:

تشمل التفاوت الكبير في مستويات التلاميذ داخل القسم الواحد، مما يصعب على المعلم مراعاة الفروق الفردية. كما يظهر ضعف الدافعية نحو التعلم لدى بعض التلاميذ نتيجة عوامل نفسية أو أسرية، إضافة إلى انتشار بعض السلوكات السلبية مثل الفوضى وعدم الانضباط، وكثرة الغياب، وعدم إنجاز الواجبات. كل هذه العوامل تعيق سير الدرس بشكل منتظم وتحدّ من تحقيق الأهداف التعليمية.²

9-3- معوقات مرتبطة بالمناهج الدراسية:

تتمثل في كثافة البرامج الدراسية وضيق الوقت المخصص لإنهائها، مما يدفع المعلم إلى الإسراع على حساب الفهم الجيد. كما أن بعض المناهج قد لا تراعي مستوى التلاميذ أو بيئتهم، وقد تفتقر إلى التدرج المنطقي والمرونة، إضافة إلى تركيزها على الجانب النظري والحفظ بدل تنمية المهارات التطبيقية والتفكير النقدي، مما يضعف فعالية العملية التعليمية.³

9-4- معوقات مرتبطة بالإدارة المدرسية:

تظهر في ضعف التنظيم الإداري داخل المؤسسة، وغياب التخطيط الجيد، وقلة الدعم

¹ عبد السلام، مصطفى، أساسيات التدريس، دار الفكر العربي، مصر، 2018، ص22.

² حمدان محمد، التربية العملية الميدانية، دار المسيرة، الأردن، 2005، ص178.

³ طعيمة رشدي أحمد، تحليل المحتوى في العلوم الإنسانية، دار الفكر العربي، مصر، 2004، ص32.

التربوي المقدم للمعلم. كما أن كثرة الأعباء الإدارية (مثل إعداد التقارير والوثائق) تستهلك وقت المعلم على حساب التحضير الجيد للدروس. ويضاف إلى ذلك غياب التحفيز والتقدير، وضعف التواصل بين الإدارة والمعلمين، مما يؤثر سلباً على الروح المهنية لديهم.¹

9-5- معوقات مرتبطة بالبيئة المدرسية:

تشمل الاكتظاظ داخل الأقسام، حيث يصعب على المعلم التحكم في القسم ومتابعة جميع التلاميذ. كما تعاني بعض المؤسسات من نقص الوسائل التعليمية والتجهيزات الحديثة (مثل الوسائط التكنولوجية)، إضافة إلى ضعف البنية التحتية كضيق القاعات، وسوء الإضاءة والتهوية، وغياب الفضاءات المناسبة للأنشطة، مما يعيق تنفيذ الدروس بفعالية.²

9-6- معوقات اجتماعية واقتصادية:

ترتبط بضعف الأجور مقارنةً بجهد المعلم، مما يؤثر على استقراره النفسي والمهني. كما أن انخفاض المكانة الاجتماعية للمعلم في بعض المجتمعات يقلل من دافعيته للعطاء. إضافة إلى ذلك، قد يواجه المعلم ضغوطاً أسرية أو تدخلًا سلبيًا من بعض أولياء الأمور، مما يزيد من صعوبة أداء مهامه التربوية.³

¹ مرعي توفيق والحيلة محمد، طرائق التدريس العامة، دار المسيرة، الأردن، 2002، ص17.

² زيتون كمال عبد الحميد، تصميم التدريس، عالم الكتب، 2003، ص166.

³ الخطيب محمد، الإدارة المدرسية الحديثة، دار الثقافة، الأردن، 2010، ص52.

خلاصة الفصل:

في ختام هذا الفصل، يتضح أن أداء المعلم يمثل حجر الزاوية في نجاح العملية التعليمية وتحقيق أهدافها، لما له من تأثير مباشر على مستوى تحصيل المتعلمين وتنمية مهاراتهم. وقد تبين أن هذا الأداء لا يقتصر على نقل المعرفة فحسب، بل يشمل أدواراً متعددة تربوية وتوجيهية وتفاعلية، تتطلب من المعلم امتلاك كفاءات مهنية وشخصية عالية.

كما أظهر الفصل أن أداء المعلم يتأثر بجملة من العوامل، منها ما هو ذاتي كالتأهيل العلمي والخبرة والدافعية، ومنها ما هو خارجي كالبيئة المدرسية والإمكانات المتاحة والدعم الإداري. إضافة إلى ذلك، تم التطرق إلى أهم المعوقات التي قد تعيق أداء المعلم وتحد من فعاليته، مما يستدعي ضرورة العمل على معالجتها.

وعليه، فإن تحسين أداء المعلم يتطلب تضافر الجهود من مختلف الأطراف المعنية، من خلال توفير التكوين المستمر، وتحسين ظروف العمل، وتعزيز الدعم والتقدير المهني، بما يسهم في الارتقاء بجودة التعليم وتحقيق نتائج تربوية أفضل.

الإطار الميداني

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

أولاً: التعريف بميدان الدراسة

ثانياً: مجالات الدراسة

ثالثاً: مجتمع البحث

رابعاً: عينة الدراسة

خامساً: منهج الدراسة

سادساً: أدوات جمع البيانات (الإستبيان)

تمهيد:

تعتبر الدراسة الميدانية الجانب الأكثر أهمية في البحوث الاجتماعية، والهدف منها تدعيم الدراسة النظرية، ويتجلى ذلك من خلال البحث والاستطلاع والملاحظة التي تحصى الظاهرة المدروسة وتمكن الباحث من جمع المعلومات على طبيعتها، كما أن الجانب الميداني يطلعنا على أهم النتائج المتحصل عليها، وبالتالي يمكننا من التحقق من فرضيات البحث. وبما أن موضوع دراستنا هذه يتمحور حول تأثير ظروف العمل على الأداء المهني للمعلم وعليه نقوم في هذا الفصل بتحديد المنهج المتبع والدراسة الاستطلاعية إضافة إلى عينة البحث ومجتمع البحث وحدودها المكانية والزمانية وقمنا بتحديد الأدوات المستخدمة.

أولاً: التعريف بميدان الدراسة

يتمثل ميدان الدراسة في المؤسسات التعليمية محل البحث، حيث تم اختيار مجموعة من المدارس الابتدائية باعتبارها تمثل الإطار الواقعي الذي تُدرس فيه ظاهرة تأثير ظروف العمل على الأداء المهني للمعلم. ويضم هذا الميدان مجموعة من المعلمين والمعلمات بمختلف مستويات الخبرة والتخصص، مما يتيح الحصول على بيانات متنوعة وشاملة تخدم أهداف الدراسة.

الدراسة الاستطلاعية:

تعد الدراسة الاستطلاعية خطوة تمهيدية أساسية في البحث العلمي، حيث تهدف إلى التعرف الأولي على مجتمع البحث وخصائصه من خلال النزول إلى الميدان (المؤسسات المختارة). وقد مكّنت هذه الدراسة الباحث من:

- تكوين فكرة عامة حول ظروف العمل السائدة داخل المؤسسات التعليمية .
- التعرف على خصائص أفراد مجتمع البحث (المعلمين) من حيث الخبرة، التخصص، والبيئة المهنية .
- اختبار مدى وضوح أسئلة الاستبيان وملاءمتها للميدان .
- الكشف عن الصعوبات المحتملة التي قد تواجه الباحث أثناء التطبيق الفعلي للدراسة .

وبناءً على نتائج الدراسة الاستطلاعية، تم ضبط أدوات البحث وتكييفها بما يتلاءم مع واقع الميدان، مما ساهم في تحسين جودة البيانات المتحصل عليها لاحقاً.

ثانياً: مجالات الدراسة:

- أ- المجال المكاني: أجريت الدراسة الميدانية بمجموعة من الابتدائيات على مستوى دائرة حاسي بحبح والتي كان عددها 08 وهي كالآتي:
- ابتدائية المجاهد شتوح الطيب حي المجاهدين
 - ابتدائية سيدي نايل حي بو عافية
 - ابتدائية الشهيد هزرشي بن صيفية حي بو عافية

- ابتدائية المجاهد ابن خيرة محمد حي بو عافية
 - ابتدائية المجاهد بيض القول بن زيان حي رحال
 - ابتدائية بشار بن جدو حي رحال
 - ابتدائية خلاص إسماعيل حي المناضلين
 - ابتدائية الرقدة الميلود حي قصر الفروج
- ب- المجال الزمني: أجريت هذه الدراسة خلال الموسم الجامعي 2026/2025 وقد مرت بعدة مراحل وهي:

المرحلة الأولى: كانت البداية في شهر نوفمبر حيث تم اختيار الموضوع ثم التواصل مع الأستاذة المشرفة التي أبدت موافقتها.

المرحلة الثانية: وفيها كانت البداية الفعلية حيث تم البدء في الجانب النظري وقد استمرت هذه المرحلة من شهر نوفمبر إلى غاية شهر مارس.

المرحلة الثالثة: وهي مرحلة النزول إلى الميدان وتوزيع الاستمارات واستمرت هذه العملية مدة يومين ففي يوم 10 أبريل 2026 قمنا بتوزيع الاستمارات وتم جمعها في اليوم الموالي أي في يوم 11 أبريل 2026.

المرحلة الرابعة: وهي آخر مرحلة حيث تم فيها تفريغ البيانات وتحليلها وتحويلها إلى جداول إحصائية ثم الوصول إلى الأهداف والنتائج، وأخيرا التصحيح النهائي للمذكرة وطبعها وإيداعها.

ثالثا: مجتمع البحث

شملت الدراسة مجموعة من المعلمين والمعلمات العاملين بمجموعة من الابتدائيات على مستوى دائرة حاسي بحبح والتي كان عددها 08 وهي كالاتي:

- ابتدائية المجاهد شتوح الطيب حي المجاهدين
- ابتدائية سيدي نايل حي بو عافية
- ابتدائية الشهيد هزرشي بن صيفية حي بو عافية
- ابتدائية المجاهد ابن خيرة محمد حي بو عافية
- ابتدائية المجاهد بيض القول بن زيان حي رحال

- ابتدائية بشار بن جدو حي رحال
- ابتدائية خلاص إسماعيل حي المناضلين
- ابتدائية الرقدة الميلود حي قصر الفروج

رابعا: عينة الدراسة

العينة هي جزء فرعي من المجتمع الأصلي للدراسة يتم اختيارها بطريقة علمية بحيث يكون ممثلاً له، بهدف تعميم نتائج الدراسة على المجتمع ككل دون الحاجة إلى دراسة جميع مفرداته، خاصة عندما يكون المجتمع كبيراً أو يصعب حصره بالكامل¹. وتعد العينة أداة أساسية في البحث العلمي، إذ تمكن الباحث من توفير الوقت والجهد والتكلفة مع الحفاظ على قدر مناسب من الدقة والموضوعية². قمنا في دراستنا بتبني العينة العشوائية ففي دراستنا تمثلت العينة في معلمين ومعلمات وكان عددهم 70 بين معلم ومعلمة.

العينة العشوائية: العينة العشوائية هي نوع من العينات الاحتمالية يتم فيها اختيار مفردات العينة بطريقة تضمن أن لكل عنصر من عناصر المجتمع فرصة متساوية ومستقلة في الظهور ضمن العينة، ويتم ذلك باستخدام أساليب مثل القرعة أو الجداول العشوائية أو البرامج الإحصائية³. وتعتبر العينة العشوائية من أكثر أنواع العينات دقة وموضوعية، لأنها تقلل من التحيز وتزيد من إمكانية تعميم النتائج على المجتمع الأصلي بدرجة عالية من الثقة⁴.

خامسا: منهج الدراسة

المنهج هو مجموعة من القواعد والخطوات المنظمة التي يعتمدها الباحث من أجل دراسة ظاهرة معينة، بهدف الوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية يمكن تعميمها أو الاستفادة منها

¹ محمد عبد الحميد، البحث العلمي في الدراسات الإعلامية، عالم الكتب، القاهرة، 2000، ص 112.

² رجاء محمود أبو علام، مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، دار النشر للجامعات، القاهرة، 2004، ص 145.

³ حسن عماد مكاوي وليلى حسين السيد، الاتصال ونظرياته المعاصرة، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، 2005، ص 89.

⁴ مورييس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2006، ص 210.

علمياً¹

ويُعد المنهج الإطار العام الذي يوجّه عملية البحث، ويحدد كيفية جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها وفق أسس علمية محددة.²

المنهج الوصفي هو أسلوب من أساليب البحث العلمي يهدف إلى وصف الظواهر كما هي في الواقع، من خلال جمع البيانات عنها وتحليلها وتفسيرها، دون التدخل في تغييرها. ويركز هذا المنهج على دراسة العلاقات بين المتغيرات، والكشف عن خصائص الظاهرة، وتحديد طبيعتها واتجاهاتها، باستخدام أدوات مثل الاستبيان والملاحظة والمقابلة. ويُستخدم المنهج الوصفي بكثرة في الدراسات التربوية والاجتماعية، لأنه يساعد على فهم الواقع وتشخيص المشكلات تمهيداً لمعالجتها.³

- تم اختيار المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى وصف وتحليل واقع ظروف العمل وتأثيرها على الأداء المهني للمعلم. حيث يسمح هذا المنهج بجمع البيانات من الميدان كما هي، دون تدخل في المتغيرات، ثم تحليلها إحصائياً باستخدام التكرارات والنسب المئوية للكشف عن العلاقات بين الظواهر. لذلك يُعد المنهج الوصفي الأنسب لتحقيق أهداف هذه الدراسة وفهم الواقع التربوي بشكل موضوعي.

سادساً: أدوات جمع البيانات

تُعدّ أدوات جمع البيانات من العناصر الأساسية في البحث العلمي، إذ يعتمد عليها الباحث للحصول على المعلومات اللازمة لدراسة الظاهرة محل البحث. وتتنوع هذه الأدوات مثل الاستبيان والمقابلة والملاحظة، ويتم اختيارها وفق طبيعة الدراسة وأهدافها. كما يشترط فيها أن تتسم بالصدق والثبات لضمان دقة النتائج وإمكانية تعميمها.

الاستبيان: يعد من أكثر أدوات جمع البيانات استخداماً وشيوعاً في البحوث الاجتماعية ويرجع ذلك إلى المميزات التي تحققها هذه الأداة والاستمارة نموذجاً يضم مجموعة أسئلة توجه إلى المبحوثين (المعلمين والمعلمات) من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة يتم ملؤها مباشرة، أما بالنسبة إلى استمارة بحثنا فقد احتوت على 31 سؤال:

¹ موريس أنجرس، مرجع سبق ذكره، ص 45.

² رجاء محمود أبو علام، مرجع سبق ذكره، ص 33.

³ عبد الرحمن بدوي، مناهج البحث العلمي، وكالة المطبوعات، الكويت، 1977، ص 76.

تندرج تحت أربع محاور وهي:

البيانات الشخصية وتتضمن خمسة أسئلة.

- المحور الأول: الظروف المادية والتنظيمية ويتضمن اثنا عشر سؤال.

- المحور الثاني: حول الظروف البيداغوجية ويتضمن ستة أسئلة.

- المحور الثالث: حول العلاقات المهنية ويتضمن ثمانية أسئلة.

العينة الأصلية 70 معلم، حصلنا على 70 استمارة إذن العينة الفعلية المستخدمة في التحليل الإحصائي هي 70 اشتملت العينة على معلمين ومعلمات.

صدق أداة الدراسة (استمارة الاستبيان): للتأكد من صدق أداة الدراسة (الاستبيان)، تم عرضها في صورتها الأولية على مجموعة من الأساتذة المحكمين المتخصصين في مجال علم الاجتماع التربوي، والبالغ عددهم (3) أساتذة. وقد قام هؤلاء المحكمون بإبداء ملاحظاتهم واقتراحاتهم من حيث وضوح العبارات، مدى ملاءمتها لأهداف الدراسة، وشمولها لمختلف أبعاد الموضوع. وبناءً على هذه الملاحظات، تم إجراء التعديلات اللازمة على فقرات الاستبيان، سواء بالحذف أو الإضافة أو إعادة الصياغة، إلى أن تم الوصول إلى الصيغة النهائية التي تتسم بالوضوح والدقة، مما يعزز من صدق الأداة.

الملاحظة: تُعرف الملاحظة بأنها أسلوب من أساليب جمع البيانات في البحث العلمي، يقوم على المراقبة المنظمة والمقصودة لسلوك الأفراد أو الظواهر في بيئتها الطبيعية، بهدف الحصول على معلومات دقيقة وواقعية دون تدخل الباحث في مجريات الأحداث.¹

¹ عمار بوحوش، دليل الباحث في المنهجية وكتابة الرسائل الجامعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 85.

الفصل الخامس:

عرض وتحليل ومناقشة النتائج

أولاً: تحليل تفسير النتائج الخاصة بالفرضية الأولى:

1/ نتائج الفرضية الأولى

ثانياً: تحليل وتفسير النتائج الخاصة بالفرضية الثانية

2/ نتائج الفرضية الثانية

ثالثاً: تحليل وتفسير النتائج الخاصة بالفرضية الثالثة

3/ نتائج الفرضية الثالثة

الاستنتاج العام

الجدول رقم 1: توزيع المبحوثين (حسب الجنس):

الجنس	التكرارات	النسبة
ذكور	42	60%
إناث	28	40%
المجموع	70	%100

المصدر: من إعداد الباحث.

- تشير نتائج الجدول رقم 1 أن عدد الذكور بلغ 42 معلماً بنسبة 60%، في حين بلغ عدد الإناث 28 معلمة بنسبة 40%. وهذا يدل على أن العينة يغلب عليها الطابع الذكوري، وهو ما قد يؤثر على نتائج الدراسة، خاصة فيما يتعلق بطريقة التفاعل مع ظروف العمل المختلفة.

الجدول رقم 2: توزيع المبحوثين (حسب سنوات الخبرة):

سنوات الخبرة	التكرارات	النسبة
أقل من 5 سنوات	18	25.7%
من 5 إلى 10 سنوات	27	38.6%
أكثر من 10 سنوات	25	35.7%
المجموع	70	%100

المصدر: من إعداد الباحث.

- تشير نتائج الجدول رقم 2 أن أعلى فئة هي فئة من 5 إلى 10 سنوات بعدد 27 معلماً بنسبة 38.6%، تليها فئة أكثر من 10 سنوات بعدد 25 معلماً بنسبة 35.7%، ثم فئة أقل من 5 سنوات بعدد 18 معلماً بنسبة 25.7%. وهذا يدل على أن أغلب أفراد العينة يمتلكون خبرة مهنية متوسطة إلى مرتفعة، مما يعزز قدرتهم على تقييم ظروف العمل وتأثيرها على الأداء المهني.

الجدول رقم 3: توزيع المبحوثين (حسب الحالة العائلية):

الحالة العائلية	التكرارات	النسبة
أعزب	20	28.6%
متزوج	42	60%
مطلق	5	7.1%
أرمل	3	4.3%
المجموع	70	%100

المصدر: من إعداد الباحث.

- من خلال معطيات الجدول رقم 3 يتضح أن عدد المتزوجين بلغ 42 معلماً بنسبة 60%، وهي النسبة الأكبر، يليهم العزاب بعدد 20 بنسبة 28.6%، ثم المطلقون (5) والأرامل (3). وهذا يشير إلى أن أغلب أفراد العينة لديهم مسؤوليات أسرية، والتي قد تؤثر على أدائهم المهني سواء بشكل إيجابي من خلال الاستقرار أو بشكل سلبي نتيجة الضغوط.

الجدول رقم 4: توزيع المبحوثين (حسب بعد مكان العمل عن السكن):

البعد	التكرارات	النسبة
قريب	26	37.1%
بعيد	22	31.4%
نوعاً ما	22	31.4%
المجموع	70	%100

المصدر: من إعداد الباحث.

- من خلال معطيات الجدول رقم 4 يبين الجدول أن 26 معلماً يعملون بالقرب من سكنهم بنسبة 37.1%، بينما يعمل 22 معلماً بعيداً، و22 آخرون على مسافة متوسطة بنسبة 31.4% لكل منهما. وهذا يدل على أن نسبة كبيرة من المعلمين تعاني من بُعد مكان العمل، الأمر الذي قد يؤدي إلى الإرهاق والتعب، وبالتالي يؤثر على الأداء المهني.

الجدول رقم 5: توزيع المبحوثين (حسب نوع الإقامة):

نوع الإقامة	التكرارات	النسبة
ملكية خاصة	30	42.9%
كراء	25	35.7%
مع أهل الزوج	15	21.4%
المجموع	70	%100

المصدر: من إعداد الباحث.

- من خلال معطيات الجدول رقم 5 يتضح أن 30 معلماً يقيمون في سكنات خاصة بنسبة 42.9%، يليهم 25 في كراء بنسبة 35.7%، ثم 15 يقيمون مع أهل الزوج بنسبة 21.4%. وهذا يعكس وجود تفاوت في الاستقرار السكني، حيث قد تؤثر ظروف السكن غير المستقرة على الحالة النفسية للمعلم، وبالتالي على أدائه المهني.

أولاً: تحليل وتفسير النتائج الخاصة بالفرضية الأولى

الجدول رقم 6: توزيع المبحوثين (حسب توفر الوسائل التعليمية داخل المؤسسة):

توفر الوسائل التعليمية داخل المؤسسة	التكرارات	النسبة
نعم	24	34.3%
لا	46	65.7%
المجموع	70	%100

المصدر: من إعداد الباحث.

- من خلال معطيات الجدول رقم 6 يتضح أن 46 معلماً يرون أن الوسائل التعليمية غير متوفرة بنسبة 65.7%، مقابل 24 فقط أكدوا توفرها بنسبة 34.3%. وهذا يدل على وجود نقص واضح في الوسائل التعليمية، مما قد يدفع المعلمين إلى الاعتماد على الاجتهاد الشخصي أو الوسائل البديلة، وهو ما يؤثر سلباً على جودة العملية التعليمية.

الجدول رقم 7: توزيع المبحوثين (حسب ملاءمة عدد التلاميذ في القسم):

ملاءمة عدد التلاميذ في القسم	التكرارات	النسبة
نعم	20	28.6%

لا	50	71.4%
المجموع	70	100%

المصدر: من إعداد الباحث.

- من خلال معطيات الجدول رقم 7 نلاحظ أن 50 معلماً (71.4%) يرون أن عدد التلاميذ غير مناسب، مقابل 20 فقط يرونه مناسباً. وهذا يشير إلى مشكلة الاكتظاظ داخل الأقسام، والتي تعد من أهم العوامل التي تعيق الأداء المهني للمعلم وتقلل من فعالية التدريس. الجدول رقم 8: توزيع المبحوثين (حسب ملاءمة بيئة العمل (القسم، التهوية، الإضاءة):

ملاءمة بيئة العمل	التكرارات	النسبة
نعم	29	41.4%
لا	41	58.6%
المجموع	70	100%

المصدر: من إعداد الباحث.

- من خلال معطيات الجدول رقم 8 يرى 41 معلماً أن بيئة العمل غير ملائمة بنسبة 58.6%، مقابل 29 يرونها ملائمة. وهذا يدل على أن ظروف العمل الفيزيائية داخل المؤسسة تحتاج إلى تحسين، لما لها من تأثير مباشر على راحة المعلم وتركيزه.

الجدول رقم 9: توزيع المبحوثين (حسب توفر تنظيم واضح من الإدارة):

توفر تنظيم واضح من الإدارة	التكرارات	النسبة
نعم	33	47.1%
لا	37	52.9%
المجموع	70	100%

المصدر: من إعداد الباحث.

- من خلال معطيات الجدول رقم 9 يتبين أن 37 معلماً (52.9%) يرون أن الإدارة لا توفر تنظيماً واضحاً للعمل، مقابل 33 يرون العكس. وهذا يعكس وجود خلل نسبي في التنظيم الإداري، مما قد يؤدي إلى ارتباك في أداء المهام المهنية. الجدول رقم 10: توزيع المبحوثين (حسب ملاءمة جدول العمل):

النسبة	التكرارات	ملاءمة جدول العمل
37.1%	26	نعم
62.9%	44	لا
%100	70	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث.

- من خلال معطيات الجدول رقم 10 يرى 44 معلماً أن جدول العمل غير مناسب بنسبة 37.1%، مقابل 26 يرونه مناسباً. وهذا يدل على أن ضغط الحصص أو سوء توزيعها يشكل عبئاً على المعلمين، مما قد يؤدي إلى الإرهاق والتعب.

الجدول رقم 11: توزيع المبحوثين (حسب وجود قوانين واضحة تنظم العمل):

النسبة	التكرارات	وجود قوانين واضحة تنظم العمل
54.3%	38	نعم
45.7%	32	لا
%100	70	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث.

- من خلال معطيات الجدول رقم 11 يرى 38 معلماً (54.3%) أن هناك قوانين واضحة، مقابل 32 لا يرون ذلك. وهذا يشير إلى وجود نوع من التوازن، لكن لا يزال هناك غموض لدى نسبة معتبرة من المعلمين حول القوانين المنظمة للعمل.

الجدول رقم 12: توزيع المبحوثين (حسب توفر الدعم الإداري عند الحاجة):

النسبة	التكرارات	توفر الدعم الإداري عند الحاجة
40%	28	نعم
60%	42	لا
%100	70	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث.

- من خلال معطيات الجدول رقم 12 يبين الجدول أن 42 معلماً (60%) لا يتلقون دعماً إدارياً كافياً، مقابل 28 بنسبة (40%) فقط يحصلون عليه. وهذا يعكس ضعفاً في المساندة الإدارية، مما يؤثر على معنويات المعلمين وأدائهم.

الجدول رقم 13: توزيع المبحوثين (حسب وجود حوافز مقابل الأداء الجيد):

وجود حوافز مقابل الأداء الجيد	التكرارات	النسبة
نعم	19	27.1%
لا	51	72.9%
المجموع	70	100%

المصدر: من إعداد الباحث.

- من خلال معطيات الجدول رقم 13 تظهر النتائج أن 51 معلماً (72.9%) لا يحصلون على حوافز، مقابل 19 فقط يحصلون عليها. وهذا يدل على ضعف نظام التحفيز، والذي يعد عاملاً أساسياً في رفع الأداء المهني.

الجدول رقم 14: توزيع المبحوثين (حسب مساهمة الدورات التكوينية في تحسين الأداء):

مساهمة الدورات التكوينية في تحسين الأداء	التكرارات	النسبة
نعم	31	44.3%
لا	39	55.7%
المجموع	70	100%

المصدر: من إعداد الباحث.

- من خلال معطيات الجدول رقم 14 يرى 39 معلماً (55.7%) أن الدورات التكوينية لا تساهم بشكل كافٍ في تحسين الأداء، مقابل 31 يرون عكس ذلك. وهذا يدل على أن برامج التكوين تحتاج إلى مراجعة من حيث المحتوى أو التطبيق.

الجدول رقم 15: توزيع المبحوثين (حسب عدالة توزيع الحصص):

عدالة توزيع الحصص	التكرارات	النسبة
نعم	27	38.6%

لا	43	61.4%
المجموع	70	100%

المصدر: من إعداد الباحث.

- من خلال معطيات الجدول رقم 15 يرى 43 معلماً (61.4%) أن توزيع الحصص غير عادل، مقابل 27 يرونه عادلاً. وهذا يشير إلى وجود خلل في العدالة التنظيمية، مما قد يخلق شعوراً بعدم الرضا لدى المعلمين.

الجدول رقم 16: توزيع المبحوثين (حسب توفر فضاءات مريحة للعمل):

توفر فضاءات مريحة للعمل	التكرارات	النسبة
نعم	30	42.9%
لا	40	57.1%
المجموع	70	100%

المصدر: من إعداد الباحث.

- من خلال معطيات الجدول رقم 16 يبين الجدول أن 40 معلماً (57.1%) يرون أن الفضاءات غير مريحة، مقابل 30 يرونها مناسبة. وهذا يدل على ضعف في البنية التحتية المخصصة للمعلمين.

الجدول رقم 17: توزيع المبحوثين (حسب ملائمة توقيت العمل مع الظروف الأسرية):

ملاءمة توقيت العمل مع الظروف الأسرية	التكرارات	النسبة
نعم	29	41.4%
لا	41	58.6%
المجموع	70	100%

المصدر: من إعداد الباحث.

- من خلال معطيات الجدول رقم 17 يرى 41 معلماً (58.6%) أن توقيت العمل لا يتناسب مع ظروفهم الأسرية، مقابل 29 يرونه مناسباً. وهذا يعكس وجود صعوبة في التوفيق بين الحياة المهنية والأسرية.

* نتائج الفرضية الأولى:

تؤثر الظروف المادية والتنظيمية للعمل على الأداء المهني للمعلم وكانت نتائج هذه الفرضية كالتالي:

يتبين لنا من خلال تحليل بيانات المحور الأول أن غالبية المعلمين يرون وجود نقص في الوسائل التعليمية داخل المؤسسات التربوية، حيث أظهرت النتائج أن 46 معلماً بنسبة 65.7% أكدوا عدم توفر الوسائل التعليمية، مقابل 24 معلماً بنسبة 34.3% أكدوا توفرها، وهو ما يعكس ضعف الإمكانيات المادية وتأثيرها المباشر على سير العملية التعليمية. كما تبين أن الاكتظاظ داخل الأقسام يمثل عائقاً كبيراً أمام الأداء المهني، حيث أكد 50 معلماً بنسبة 71.4% أن عدد التلاميذ غير مناسب لعملية التدريس، في حين رأى 20 معلماً بنسبة 28.6% أن العدد مناسب، مما يدل على أن الضغط داخل الأقسام يؤثر على قدرة المعلم في التحكم والمتابعة الفردية للتلاميذ.

وفيما يخص بيئة العمل، أظهرت النتائج أن 41 معلماً بنسبة 58.6% يرون أن بيئة العمل غير ملائمة من حيث التهوية والإضاءة وراحة القسم، مقابل 29 معلماً بنسبة 41.4% يرونها ملائمة، وهذا ما يؤكد وجود ظروف مادية غير مريحة تؤثر على تركيز المعلم وأدائه.

كما تبين أن التنظيم الإداري داخل المؤسسات يعاني من بعض القصور، حيث أكد 37 معلماً بنسبة 52.9% أن الإدارة لا توفر تنظيمياً واضحاً للعمل، مقابل 33 معلماً بنسبة 47.1% رأوا عكس ذلك، مما يدل على وجود تباين في تقييم التنظيم الإداري داخل المؤسسات التربوية.

وفيما يتعلق بجدول العمل، فقد أظهرت النتائج أن 44 معلماً بنسبة 62.9% يرون أن جدول العمل غير مناسب ومرهق، بينما 26 معلماً بنسبة 37.1% يرونه مناسباً، وهو ما يعكس الضغط المهني الناتج عن سوء توزيع الحصص والوقت.

كما بينت النتائج أن 42 معلماً بنسبة 60% لا يتلقون دعماً إدارياً كافياً، مقابل 28 معلماً بنسبة 40% أكدوا توفر هذا الدعم، مما يدل على ضعف المرافقة الإدارية للمعلمين داخل المؤسسات.

وفي جانب التحفيز المهني، أظهرت النتائج أن 51 معلماً بنسبة 72.9% أكدوا غياب الحوافز، مقابل 19 معلماً بنسبة 27.1% فقط أكدوا وجودها، وهو ما ينعكس سلباً على دافعية المعلمين نحو تحسين الأداء.

كما تبين أن 43 معلماً بنسبة 61.4% يرون أن توزيع الحصص غير عادل، مقابل 27 معلماً بنسبة 38.6% يرونه عادلاً، مما يدل على وجود خلل في العدالة التنظيمية داخل المؤسسات.

وفيما يخص الفضاءات المهنية، فقد أظهرت النتائج أن 40 معلماً بنسبة 57.1% يرون أن الفضاءات غير مريحة، مقابل 30 معلماً بنسبة 42.9% يرونها مريحة، وهو ما يعكس ضعف البنية التحتية المخصصة للعمل.

وأخيراً، تبين أن 41 معلماً بنسبة 58.6% يرون أن توقيت العمل غير مناسب لظروفهم الأسرية، مقابل 29 معلماً بنسبة 41.4% يرونه مناسباً، مما يزيد من الضغوط الاجتماعية والمهنية على المعلمين.

وبناءً على هذه النتائج، يتضح أن أغلب المؤشرات المتعلقة بالظروف المادية والتنظيمية جاءت سلبية من وجهة نظر المعلمين، مما يؤكد أن هذه الظروف تؤثر بشكل مباشر وواضح على الأداء المهني للمعلم.

إذن نستنتج أن الفرضية الأولى قد تحققت، حيث أثبتت النتائج أن الظروف المادية والتنظيمية للعمل تعتبر محدداً أساسياً في التأثير على الأداء المهني للمعلم.

ثانياً: تحليل وتفسير النتائج الخاصة بالفرضية الثانية.

الجدول رقم 18: توزيع المبحوثين (حسب مدى ملاءمة المناهج الدراسية لقدرات التلاميذ):

مدى ملاءمة المناهج الدراسية لقدرات التلاميذ	التكرارات	النسبة
نعم	26	37.1%
لا	44	62.9%
المجموع	70	100%

المصدر: من إعداد الباحث.

- من خلال معطيات الجدول رقم 18 يتبين أن 44 معلماً بنسبة 62.9% يرون أن المناهج الدراسية غير مناسبة لقدرات التلاميذ، مقابل 26 فقط يرونها مناسبة. وهذا يدل على وجود فجوة بين محتوى المناهج ومستوى المتعلمين، حيث قد تكون المناهج إما كثيفة أو لا تراعي الفروق الفردية.

كما أن عدم ملاءمة المناهج قد يؤدي إلى صعوبة في الفهم لدى التلاميذ، وبالتالي يضطر المعلم إلى تبسيط المحتوى أو إعادة شرحه بطرق إضافية، مما يزيد من الجهد المبذول ويؤثر على الأداء المهني.

الجدول رقم 19: توزيع المبحوثين (حسب استعمال طرق تدريس متنوعة داخل القسم):

النسبة	التكرارات	استعمال طرق تدريس متنوعة داخل القسم
55.7%	39	نعم
44.3%	31	لا
100%	70	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث.

- من خلال معطيات الجدول رقم 19 يظهر أن 39 معلماً بنسبة 55.7% يستعملون طرق تدريس متنوعة، مقابل 31 لا يعتمدون على التنويع. وهذا يشير إلى وجود وعي نسبي لدى المعلمين بأهمية التنويع في طرائق التدريس، لكنه لا يزال غير كافٍ. وقد يعود ذلك إلى نقص التكوين أو ضغط البرنامج أو كثافة الأقسام، مما يحد من قدرة المعلم على تطبيق استراتيجيات تدريس حديثة.

الجدول رقم 20: توزيع المبحوثين (حسب توفر التكوين المستمر للمعلمين):

النسبة	التكرارات	توفر التكوين المستمر للمعلمين
30%	21	نعم
40%	28	لا
30%	21	أحياناً
100%	70	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث.

- من خلال معطيات الجدول رقم 20 يتضح أن 28 معلماً بنسبة 40% يرون أن التكوين المستمر غير متوفر، بينما 21 (30%) أكدوا توفره، و21 (30%) يرونه متوفراً أحياناً. وهذا يدل على غياب الاستمرارية في التكوين، حيث أن نسبة كبيرة من المعلمين لا تستفيد بشكل منتظم من برامج التكوين، مما يؤثر على تطوير مهاراتهم البيداغوجية وقدرتهم على مواكبة المستجدات التربوية.

الجدول رقم 21: توزيع المبحوثين (حسب فعالية وسائل التقييم في تحسين الأداء):

فعالية وسائل التقييم في تحسين الأداء	التكرارات	النسبة
نعم	33	47.1%
لا	37	52.9%
المجموع	70	100%

المصدر: من إعداد الباحث.

- من خلال معطيات الجدول رقم 21 يرى 37 معلماً بنسبة 52.9% أن وسائل التقييم لا تساعد على تحسين الأداء، مقابل 33 يرون عكس ذلك.

وهذا يشير إلى أن أساليب التقييم المعتمدة قد تكون تقليدية أو تركز على الجانب المعرفي فقط دون تنمية المهارات، مما يقلل من فعاليتها في تحسين مستوى التلاميذ وأداء المعلم.

الجدول رقم 22: توزيع المبحوثين (حسب حرية المعلم في اختيار أساليب التدريس):

حرية المعلم في اختيار أساليب التدريس	التكرارات	النسبة
نعم	41	58.6%
لا	29	41.4%
المجموع	70	100%

المصدر: من إعداد الباحث.

- من خلال معطيات الجدول رقم 22 يبين الجدول أن 41 معلماً بنسبة 58.6% يتمتعون بحرية في اختيار أساليب التدريس، مقابل 29 لا يتمتعون بهذه الحرية.

وهذا يدل على وجود هامش من الاستقلالية المهنية، لكنه غير كافٍ لدى جميع المعلمين، حيث قد تحد بعض القيود الإدارية أو المنهجية من حرية الابتكار داخل القسم. الجدول رقم 23: توزيع المبحوثين (حسب مساهمة البرامج التعليمية في تحقيق الأهداف التربوية):

النسبة	التكرارات	مساهمة البرامج التعليمية في تحقيق الأهداف التربوية
40%	28	نعم
60%	42	لا
100%	70	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث.

- من خلال معطيات الجدول رقم 23 يتضح أن 42 معلماً بنسبة 60% يرون أن البرامج التعليمية لا تساعد بشكل كافٍ في تحقيق الأهداف التربوية، مقابل 28 يرون أنها فعالة. وهذا يعكس وجود خلل في تصميم البرامج أو في طريقة تطبيقها، حيث قد تكون غير واقعية أو لا تتماشى مع الإمكانيات المتاحة داخل المؤسسة.

* نتائج الفرضية الثانية:

تؤثر الظروف البيداغوجية على الأداء المهني للمعلم وكانت نتائج هذه الفرضية كالتالي: يتبين لنا من خلال تحليل بيانات المحور الثاني المتعلق بالظروف البيداغوجية أن أغلب المعلمين يرون أن المناهج الدراسية غير مناسبة لقدرات التلاميذ، حيث أظهرت النتائج أن 44 معلماً بنسبة 62.9% أكدوا عدم ملاءمة المناهج، مقابل 26 معلماً بنسبة 37.1% رأوا أنها مناسبة، وهو ما يدل على وجود فجوة بين المحتوى الدراسي ومستوى المتعلمين، مما يزيد من صعوبة عمل المعلم داخل القسم.

كما أظهرت النتائج أن استعمال طرق التدريس المتنوعة ما يزال متوسط الانتشار، حيث أكد 39 معلماً بنسبة 55.7% أنهم يعتمدون على تنويع طرق التدريس، مقابل 31 معلماً بنسبة 44.3% لا يعتمدون على ذلك، مما يعكس تفاوتاً في تطبيق الاستراتيجيات البيداغوجية الحديثة.

وفيما يتعلق بالتكوين المستمر، تبين أن 28 معلماً بنسبة 40% يرون أنه غير متوفر، و21 معلماً بنسبة 30% يرونه متوفراً أحياناً، مقابل 21 معلماً بنسبة 30% أكدوا توفره، وهو ما يدل على ضعف الاستمرارية في التكوين البيداغوجي وتأثيره على تطوير كفاءات المعلمين. كما بينت النتائج أن 37 معلماً بنسبة 52.9% يرون أن وسائل التقييم لا تساهم في تحسين الأداء، مقابل 33 معلماً بنسبة 47.1% يرون عكس ذلك، مما يشير إلى أن طرق التقييم المعتمدة ما تزال غير فعالة بالشكل الكافي في دعم التحصيل وتحسين الأداء. وفيما يخص حرية اختيار أساليب التدريس، فقد أظهرت النتائج أن 41 معلماً بنسبة 58.6% يتمتعون بهذه الحرية، مقابل 29 معلماً بنسبة 41.4% لا يتمتعون بها، وهو ما يعكس وجود هامش من الاستقلالية المهنية لكنه غير شامل لجميع المعلمين. أما بالنسبة للبرامج التعليمية، فقد تبين أن 42 معلماً بنسبة 60% يرون أنها لا تساعد على تحقيق الأهداف التربوية، مقابل 28 معلماً بنسبة 40% يرون أنها تساعد، مما يدل على وجود قصور في فعالية البرامج التعليمية أو في طريقة تطبيقها داخل المؤسسات. وبناءً على هذه النتائج، يتضح أن الظروف البيداغوجية تعاني من عدة اختلالات، أهمها عدم ملاءمة المناهج، ضعف التكوين المستمر، وقصور وسائل التقييم، إضافة إلى محدودية فعالية البرامج التعليمية، رغم وجود بعض الجوانب الإيجابية مثل تنوع طرق التدريس والحرية النسبية في اختيار الأساليب. إذن نستنتج أن الفرضية الثانية قد تحققت، حيث أثبتت النتائج أن الظروف البيداغوجية تؤثر بشكل واضح على الأداء المهني للمعلم.

ثالثاً: تحليل وتفسير النتائج الخاصة بالفرضية الثالثة.

الجدول رقم 24: توزيع المبحوثين (حسب وجود علاقة تعاون بين الزملاء):

وجود علاقة تعاون بين الزملاء	التكرارات	النسبة
نعم	34	48.6%
لا	12	17.1%
أحياناً	24	34.3%
المجموع	70	100%

المصدر: من إعداد الباحث.

- من خلال معطيات الجدول رقم 24 يتبين أن 34 معلماً بنسبة 48.6% أكدوا وجود تعاون بينهم وبين زملائهم، بينما 24 (34.3%) يرون أن هذا التعاون موجود أحياناً، و12 (17.1%) يرون أنه غير موجود.

وهذا يدل على أن التعاون المهني موجود بدرجة متوسطة، لكنه غير مستقر، حيث يتأثر بعوامل مثل ضغط العمل أو طبيعة العلاقات الشخصية داخل المؤسسة. الجدول رقم 25: توزيع المبحوثين (حسب احترام الإدارة للمعلمين):

النسبة	التكرارات	احترام الإدارة للمعلمين
44.3%	31	نعم
55.7%	39	لا
100%	70	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث.

- من خلال معطيات الجدول رقم 25 يرى 39 معلماً بنسبة 55.7% أن الإدارة لا تتعامل معهم باحترام كافٍ، مقابل 31 يرون عكس ذلك.

وهذا يعكس وجود خلل في العلاقة بين الإدارة والمعلمين، وقد يعود ذلك إلى ضعف التواصل، أو أساليب التسيير السلطوية، أو عدم إشراك المعلمين في اتخاذ القرارات. الجدول رقم 26: توزيع المبحوثين (حسب وجود جو من الثقة داخل المؤسسة):

النسبة	التكرارات	وجود جو من الثقة داخل المؤسسة
40%	28	نعم
60%	42	لا
100%	70	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث.

- من خلال معطيات الجدول رقم 26 يتضح أن 42 معلماً بنسبة 60% يرون أن جوالثقة غير متوفر داخل المؤسسة، مقابل 28 فقط يرونه متوفراً. وهذا يدل على ضعف المناخ التنظيمي، حيث أن غياب الثقة يؤدي إلى انخفاض روح المبادرة والتعاون، ويؤثر سلباً على الأداء المهني.

الجدول رقم 27: توزيع المبحوثين (حسب فعالية قنوات التواصل مع الإدارة):

النسبة	التكرارات	فعالية قنوات التواصل مع الإدارة
35.7%	25	نعم
64.3%	45	لا
%100	70	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث.

- من خلال معطيات الجدول رقم 27 يرى 45 معلماً بنسبة 64.3% أن قنوات التواصل غير فعالة، مقابل 25 يرونها فعالة. وهذا يشير إلى وجود ضعف في الاتصال داخل المؤسسة، مما يؤدي إلى سوء الفهم، وتأخر حل المشكلات، وضعف التنسيق بين مختلف الأطراف.

الجدول رقم 28: توزيع المبحوثين (حسب طبيعة العلاقة مع التلاميذ):

النسبة	التكرارات	طبيعة العلاقة مع التلاميذ
74.3%	52	إيجابية
25.7%	18	غير إيجابية
%100	70	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث.

- من خلال معطيات الجدول رقم 28 يبين الجدول أن 52 معلماً بنسبة 74.3% يرون أن علاقتهم مع التلاميذ إيجابية، مقابل 18 يرون عكس ذلك. وهذا يعد مؤشراً إيجابياً، حيث أن العلاقة الجيدة مع التلاميذ تساعد على تحسين المناخ التعليمي وتسهيل عملية التعلم.

الجدول رقم 29: توزيع المبحوثين (حسب عدالة حل المشكلات المهنية):

النسبة	التكرارات	عدالة حل المشكلات المهنية
32.9%	23	نعم
38.6%	27	لا
28.6%	20	أحياناً
%100	70	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث.

- من خلال معطيات الجدول رقم 29 يتضح أن 27 معلماً بنسبة 38.6% يرون أن المشكلات لا تُحل بشكل عادل، بينما 20 يرون أنها تُحل أحياناً، و23 فقط يرون أنها تُحل بشكل عادل.

وهذا يدل على ضعف في العدالة التنظيمية داخل المؤسسة، مما قد يولد شعوراً بعدم الرضا والإحباط لدى المعلمين.

الجدول رقم 30: توزيع المبحوثين (حسب تأثير العلاقات المهنية على تحسين الأداء):

النسبة	التكرارات	تأثير العلاقات المهنية على تحسين الأداء
65.7%	46	نعم
34.3%	24	لا
%100	70	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث.

- من خلال معطيات الجدول رقم 30 يرى 46 معلماً بنسبة 65.7% أن العلاقات المهنية تساعد في تحسين الأداء، مقابل 24 يرون أنها لا تؤثر.

وهذا يؤكد أهمية العلاقات المهنية الإيجابية في رفع مستوى الأداء، حيث تساهم في تبادل الخبرات والدعم المعنوي وتحفيز المعلمين.

الجدول رقم 31: توزيع المبحوثين (حسب وجود صراعات مهنية تؤثر على الأداء):

النسبة	التكرارات	وجود صراعات مهنية تؤثر على الأداء
30%	21	نعم

لا	19	27.1%
أحياناً	30	42.9%
المجموع	70	%100

المصدر: من إعداد الباحث.

- من خلال معطيات الجدول رقم 31 يتبين أن 30 معلماً بنسبة 42.9% يرون أن الصراعات تحدث أحياناً، و21 (30%) يرون أنها موجودة، مقابل 19 (27.1%) يرون عدم وجودها. وهذا يدل على أن الصراعات المهنية تمثل ظاهرة موجودة داخل المؤسسة، وقد تكون ناتجة عن سوء التواصل أو غياب العدالة أو اختلاف وجهات النظر، وهي عوامل تؤثر سلباً على الأداء المهني.

* نتائج الفرضية الثالثة:

تؤثر العلاقات المهنية داخل المؤسسة على الأداء المهني للمعلم كانت نتائج هذه الفرضية كالتالي:

يتبين لنا من خلال تحليل بيانات المحور الثالث المتعلق بالعلاقات المهنية أن علاقة التعاون بين الزملاء تتسم بالتفاوت، حيث أظهرت النتائج أن 34 معلماً بنسبة 48.6% أكدوا وجود تعاون بينهم، مقابل 24 معلماً بنسبة 34.3% أكدوا أن التعاون موجود أحياناً، و12 معلماً بنسبة 17.1% أكدوا عدم وجود تعاون، وهو ما يدل على أن العلاقات بين الزملاء ليست مستقرة بشكل كامل.

كما أظهرت النتائج أن 39 معلماً بنسبة 55.7% يرون أن الإدارة لا تعامل المعلمين باحترام كافٍ، مقابل 31 معلماً بنسبة 44.3% يرون عكس ذلك، مما يعكس وجود بعض التوتر في العلاقة بين الإدارة والمعلمين، وهو ما قد يؤثر على الجوال العام للعمل.

وفيما يخص جوال الثقة داخل المؤسسة، تبين أن 42 معلماً بنسبة 60% يرون أن جوال الثقة غير متوفر، مقابل 28 معلماً بنسبة 40% يرونه متوفراً، مما يدل على ضعف المناخ التنظيمي داخل المؤسسة التربوية.

كما أظهرت النتائج أن 45 معلماً بنسبة 64.3% يرون أن قنوات التواصل مع الإدارة غير فعالة، مقابل 25 معلماً بنسبة 35.7% يرونها فعالة، وهو ما يعكس ضعف التواصل الإداري وتأثيره السلبي على التنسيق وحل المشكلات.

أما فيما يتعلق بالعلاقة مع التلاميذ، فقد تبين أن 52 معلماً بنسبة 74.3% يرون أن العلاقة إيجابية، مقابل 18 معلماً بنسبة 25.7% يرون عكس ذلك، مما يدل على أن العلاقة مع التلاميذ تعد نقطة قوة داخل المؤسسة مقارنة ببقية العلاقات المهنية.

وفيما يخص حل المشكلات المهنية، أظهرت النتائج أن 27 معلماً بنسبة 38.6% يرون أن المشكلات لا تُحل بعدالة، و20 معلماً بنسبة 28.6% يرون أنها تُحل أحياناً، مقابل 23 معلماً بنسبة 32.9% يرون أنها تُحل بشكل عادل، وهو ما يدل على وجود ضعف في العدالة التنظيمية داخل المؤسسة.

كما تبين أن 46 معلماً بنسبة 65.7% يؤكدون أن العلاقات المهنية تساهم في تحسين الأداء، مقابل 24 معلماً بنسبة 34.3% يرون عكس ذلك، مما يؤكد أهمية العلاقات الإيجابية في رفع مستوى الأداء المهني.

وفيما يخص الصراعات المهنية، فقد أظهرت النتائج أن 30 معلماً بنسبة 42.9% يرون أنها تحدث أحياناً، و21 معلماً بنسبة 30% يرون أنها موجودة، مقابل 19 معلماً بنسبة 27.1% يرون عدم وجودها، وهو ما يدل على أن الصراعات المهنية موجودة بدرجة متوسطة داخل المؤسسة.

وبناءً على هذه النتائج، يتضح أن العلاقات المهنية داخل المؤسسة تعاني من بعض الاختلالات، خاصة فيما يتعلق بالتواصل مع الإدارة، وضعف الثقة، ووجود صراعات مهنية، رغم وجود تعاون نسبي بين الزملاء وعلاقة إيجابية مع التلاميذ.

إذن نستنتج أن الفرضية الثالثة قد تحققت، حيث أثبتت النتائج أن العلاقات المهنية تؤثر بشكل واضح على الأداء المهني للمعلم.

الاستنتاج العام:

من خلال الدراسة الميدانية التي تناولت موضوع تأثير ظروف العمل على الأداء المهني للمعلم، وبعد تحليل مختلف محاور الاستبيان (الظروف المادية والتنظيمية، الظروف البيداغوجية، والعلاقات المهنية)، تمكنا من الوصول إلى جملة من النتائج العامة التي تفسر طبيعة العلاقة بين هذه الظروف والأداء المهني.

أظهرت نتائج المحور الأول أن الظروف المادية والتنظيمية داخل المؤسسات التربوية تعاني من عدة نقائص، تمثلت أساساً في نقص الوسائل التعليمية، والاكتماظ داخل الأقسام، وضعف بيئة العمل، إضافة إلى غياب التحفيز وضعف الدعم الإداري وعدم عدالة توزيع الحصص. كما تبين أن هذه العوامل مجتمعة تشكل ضغطاً مهنياً يومياً على المعلم، مما ينعكس سلباً على أدائه داخل القسم ويقلل من فعاليته المهنية.

أما نتائج المحور الثاني فقد بينت أن الظروف البيداغوجية تعرف بدورها بعض الاختلالات، خاصة من حيث عدم ملاءمة المناهج الدراسية لمستوى التلاميذ، وضعف التكوين المستمر، وعدم فعالية وسائل التقييم بالشكل المطلوب، إضافة إلى محدودية فعالية البرامج التعليمية. ورغم وجود بعض الجوانب الإيجابية مثل تنوع طرق التدريس والحرية النسبية في اختيار الأساليب، إلا أن هذه الجوانب تبقى غير كافية لتحسين الأداء المهني بشكل شامل.

وفيما يخص المحور الثالث، فقد كشفت النتائج أن العلاقات المهنية داخل المؤسسة تتسم بعدم الاستقرار، حيث يسود ضعف في التواصل بين الإدارة والمعلمين، وانخفاض في مستوى الثقة داخل المؤسسة، مع وجود بعض الصراعات المهنية، رغم وجود تعاون نسبي بين الزملاء وعلاقة إيجابية مع التلاميذ. وهذا الوضع يؤثر بدوره على المناخ العام للعمل ويحد من دافعية المعلم وأدائه.

وبناءً على هذه النتائج، يتضح أن ظروف العمل بمختلف أبعادها (المادية والتنظيمية، البيداغوجية، والعلاقات المهنية) لها تأثير واضح ومباشر على الأداء المهني للمعلم، حيث كلما كانت هذه الظروف غير ملائمة، كلما انخفض مستوى الأداء وزادت الضغوط المهنية.

وعليه، فإن الفرضيات الثلاث للدراسة قد تحققت، مما يؤكد أن تحسين ظروف العمل داخل المؤسسات التربوية يعد شرطاً أساسياً لرفع كفاءة المعلم وتحسين جودة التعليم بشكل عام.

خاتمة

خاتمة:

تعدّ هذه الدراسة محاولة علمية لفهم طبيعة العلاقة القائمة بين ظروف العمل بمختلف أبعادها والأداء المهني للمعلم، انطلاقاً من واقع ميداني يعكس جملة من التحولات والتحديات التي يعرفها القطاع التربوي. وقد سعت الدراسة إلى تحليل تأثير كل من الظروف المادية والتنظيمية، والظروف البيداغوجية، والعلاقات المهنية، باعتبارها محددات أساسية تشكل بيئة عمل المعلم وتؤثر بدرجات متفاوتة في مستوى أدائه داخل المؤسسة التعليمية.

وقد أظهرت نتائج الدراسة، اعتماداً على التحليل الإحصائي لمعطيات العينة، أن المعلم يواجه مجموعة من الصعوبات المرتبطة بضعف الإمكانيات المادية، مثل نقص الوسائل التعليمية وعدم ملاءمة الفضاءات التربوية، إضافة إلى الاكتظاظ داخل الأقسام، وهو ما يحدّ من فعالية العملية التعليمية ويثقل كاهل المعلم بمتطلبات إضافية. كما تبين وجود قصور في الجوانب التنظيمية، من خلال غياب الوضوح في التسيير الإداري، وضعف الدعم المقدم للمعلمين، إلى جانب غياب التحفيز المهني وعدم تحقيق العدالة في توزيع الأعباء، الأمر الذي ينعكس سلباً على الدافعية المهنية ويؤثر على جودة الأداء.

وفيما يتعلق بالظروف البيداغوجية، فقد كشفت النتائج عن عدم توافق المناهج الدراسية في كثير من الأحيان مع قدرات التلاميذ، إلى جانب محدودية فعالية وسائل التقييم وضعف برامج التكوين المستمر، وهو ما يحدّ من قدرة المعلم على تطوير كفاءاته المهنية ومواكبة المستجدات التربوية. ورغم تسجيل بعض الجوانب الإيجابية، مثل اعتماد بعض المعلمين على تنويع طرق التدريس ووجود قدر من الحرية البيداغوجية، إلا أن هذه العوامل تبقى غير كافية في ظل التحديات القائمة.

أما على مستوى العلاقات المهنية، فقد أظهرت الدراسة أن المناخ التنظيمي داخل المؤسسة لا يخلو من التوتر، حيث يسجل ضعف في قنوات التواصل مع الإدارة، وغياب نسبي لجو الثقة، ووجود صراعات مهنية تؤثر على استقرار المعلم النفسي والمهني، رغم وجود تعاون نسبي بين الزملاء وعلاقة إيجابية مع التلاميذ. ويؤكد ذلك أن جودة العلاقات المهنية تعد عاملاً حاسماً في دعم الأداء المهني أو اعاقته.

وبناءً على ما سبق، خلصت الدراسة إلى أن الأداء المهني للمعلم هو نتاج تفاعل معقد بين عدة عوامل بيئية وتنظيمية وبيداغوجية واجتماعية، وأن أي خلل في هذه المنظومة ينعكس بشكل مباشر على مردودية المعلم وفعاليته داخل القسم. كما أثبتت نتائج الدراسة صحة الفرضيات المطروحة، مما يعزز الطرح القائل بأن تحسين ظروف العمل يمثل مدخلاً أساسياً للرفع من جودة التعليم.

وعليه، فإن تطوير الأداء المهني للمعلم يقتضي تبني رؤية إصلاحية شاملة تقوم على تحسين البنية التحتية للمؤسسات التربوية، وتوفير الوسائل التعليمية اللازمة، وتعزيز التكوين المستمر، وتكريس مبادئ العدالة التنظيمية، إلى جانب بناء علاقات مهنية قائمة على الثقة والتعاون والاحترام المتبادل. كما يتطلب الأمر إعادة النظر في المناهج والبرامج التعليمية بما يتماشى مع قدرات التلاميذ واحتياجاتهم، مع تمكين المعلم من هامش أوسع من الاستقلالية في ممارساته البيداغوجية.

وفي الأخير، تفتح هذه الدراسة آفاقاً لبحوث مستقبلية يمكن أن تتناول متغيرات أخرى ذات صلة، كالدافعية المهنية، والاحترق النفسي، والرضا الوظيفي، باستخدام أدوات ومنهجيات أكثر عمقاً، بما يسهم في إثراء المعرفة العلمية وتقديم حلول عملية قابلة للتطبيق في الميدان التربوي.

المصادر والمراجع

الكتب:

1. ابن منظور، لسان العرب، مج 4، دار صادر، بيروت، 2003.
2. علي أسعد وطفة، علم الاجتماع التربوي، ط 2، دار المسيرة، عمّان، 2011.
3. أحمد زايد، سوسولوجيا التربية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2010.
4. أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، دار الجامعات المصرية، القاهرة، 2011.
5. حمد عبد الوهاب، السلوك التنظيمي، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2010.
6. عبد الرحمن النعيمي، أصول التربية، دار المسيرة، عمّان، 2012.
7. محمد الدريج، تحليل العملية التعليمية، دار القلم، الكويت، 2003.
8. عبد الباسط عبد المعطي، سوسولوجيا العمل والتنظيم، دار الفكر العربي، القاهرة، 2007.
9. حمد الدريج، تحليل العملية التعليمية، دار القلم، الكويت، 2003.
10. عبد الرحمن النعيمي، أصول التربية، دار المسيرة، عمّان، 2012.
11. ¹ أحمد ماهر، السلوك التنظيمي، دار الجامعات المصرية، القاهرة، 2011.
12. منية غريب، ظروف العمل في المؤسسة الجزائرية: مفهومها، عناصرها، أنواعها، آثارها ونتائجها، الملتقى الدولي حول ظاهرة المعاناة في العمل بين التناول السيكولوجي والسوسولوجي، الجزائر، 15-16/01/2013.
13. صلاح الشنواني، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، ط 2004، 1.
14. دميري أحمد، مساهمة في دراسة ظروف العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط 1.
15. حمدي علي، سيكولوجية الاتصال وضغوط العمل، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2008.
16. فرج عبد الله طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار قباء، القاهرة، ط 9، 2001.
17. عويد سلطان المشعان، علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، بيروت، ط 1، 1994.

18. طارق كمال، علم النفس المهني والصناعي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2007.
19. احمد زكي حلمي، الصحة المهنية، دار الفجر، مصر، ط1، 2007.
20. مجدي أحمد محمد عبد الله، علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق، دار المعرفة الجامعية، مصر، ط 1، 2004.
21. جيريمي سترانكس، الصحة والسلامة في العمل، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 2003.
22. عبد الفتاح محمد دويدار، أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2004.
23. عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة: بعد استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ط 1، 2005.
24. مصطفى العشوي، أسس علم النفس الصناعي والتنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1991.
25. بني جابر جودة، علم النفس الاجتماعي، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2004.
26. عبد المولى محمود، علم الاجتماع في الميدان العمل الصناعي، الدار العربية، طرابلس، 1992.
27. فوزي يوسف، الإشراف والتنظيم الصناعي، دار صفاء للنشر، عمان، ط 2، 1999.
28. رشوان احمد حسين عبد الحميد، العلم والتعليم والمعلمون من منظور علم الاجتماع، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2007.
29. محمد منير مرسي، أصول التربية، عالم الكتب، القاهرة، 2001.
30. حسن شحاتة، التعليم والتعلم في الوطن العربي، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، 2008.
31. مهدي حسن التميمي، مهارات التعليم، دار كنوز المعرفة للنشر، ط1، الأردن، 2008.
32. دياب إسماعيل محمد، البنا عادل السعيد، تقويم جودة الأداء الجامعي، للمكتبة المصرية، مصر، 2001.

33. عبد الله القلي، أسلوب التدريس، جمعية الإصلاح الاجتماعي التربوي، ط1، الجزائر، 1994.
34. محمد الدريح، تحليل العملية التعليمية، مطبعة النجاح الجديدة، المغرب، 1994.
35. محسن علي عطية، الاستراتيجيات الحديثة في التدريس الفعال، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
36. عبد الحميد زيتون، التدريس نماذجه ومهاراته، علم الكتب، القاهرة، 2003.
37. فؤاد حسن أبو الهيجاء، أساسيات التدريس ومهاراته وطرقه العامة، دار المناهج للنشر والتوزيع، ط1، 2001.
38. غلام صلاح الدين محمود، التقويم التربوي-أسسه النظرية والمنهجية وتطبيقاته وتوجيهاته المعاصرة، دار الفكر العربي، ط1، القاهرة، 2004.
39. حسين نشوان يعقوب، الجديد في تعليم العلوم، دار الفرقان للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 1992.
40. عبد السلام، مصطفى، أساسيات التدريس، دار الفكر العربي، مصر، 2018.
41. حمدان محمد، التربية العملية الميدانية، دار المسيرة، الأردن، 2005.
42. طعيمة رشدي أحمد، تحليل المحتوى في العلوم الإنسانية، دار الفكر العربي، مصر، 2004.
43. مرعي توفيق والحيلة محمد، طرائق التدريس العامة، دار المسيرة، الأردن، 2002.
44. زيتون كمال عبد الحميد، تصميم التدريس، عالم الكتب، 2003.
45. الخطيب محمد، الإدارة المدرسية الحديثة، دار الثقافة، الأردن، 2010.
46. محمد عبد الحميد، البحث العلمي في الدراسات الإعلامية، عالم الكتب، القاهرة، 2000.
47. رجاء محمود أبو علام، مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية، دار النشر للجامعات، القاهرة، 2004.
48. حسن عماد مكاوي وليلى حسين السيد، الاتصال ونظرياته المعاصرة، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، 2005.

49. موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2006.
50. عبد الرحمن بدوي، مناهج البحث العلمي، وكالة المطبوعات، الكويت، 1977.
51. عمار بوحوش، دليل الباحث في المنهجية وكتابة الرسائل الجامعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

المذكرات

52. عبد الله محمد أحمد، الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى المعلمين .رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، 2017، الأردن.
53. بوعافية سميرة، ظروف العمل المدرسية وعلاقتها بالأداء المهني للمعلم في التعليم المتوسط .رسالة ماجستير، جامعة الجزائر 2، 2019، الجزائر.
54. قادري عبد القادر، المناخ الاجتماعي المدرسي وعلاقته بالأداء المهني للمعلمين .رسالة ماجستير، جامعة باتنة 1، 2021، الجزائر.
55. سلمى لحر، تحليل تهيئة ظروف العمل على أداء هيئة التمريض بالمؤسسة الاستشفائية العمومية، رسالة ماجستير، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة عبد الحميد مهري 2، قسنطينة، 2012-2013.
56. منال عبد الحميد عبد الحميد، العلاقات الإنسانية وتأثيرها في تحسين الأداء الوظيفي، بحث مقدم في المعهد التقني، البصرة، 2011.
57. كلحوش كهينة، ظروف العمل الفيزيائية وأثرها على صحة العامل، مذكرة ماجستير (منشورة)، تخصص علم النفس العمل والتنظيم، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014-2015.

المواقع الالكترونية

58. يوسف الطيب، - <http://therealwealthofhealth.blogspot.com/2011/11/1>، 2019/04/22، 2.html?m=1، 10:22.

59. فارس النفيعي، [https:// hrdiscussion.com/hr23325.html](https://hrdiscussion.com/hr23325.html)، 2019/04/22، 18:37

60. كيف تخلق بيئة عمل مثالية للموظفين، <http://efty.net/>، 14/03/2019، 10:03
المجلات

61. قزيم محمد، معايير إعداد جودة المعلم في المدرسة الجزائرية، مجلة حقول المعرفة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 02، الجلفة، 2020، ص 154-165.

62. بلبكاوي جمال، العلاقة التربوية بين المعلم والمتعلم في مرحلة التعليم المتوسط، مجلة الناصرية للدراسات الاجتماعية والتاريخية جامعة معسكر، المجلد 9 العدد 01، الجزائر، 2018، ص 65-95.

63. صلاح الدين، نسرين صالح محمد، تحسين الأداء المهني للمعلمين في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان في ضوء الإشراف التربوي المدمج، مجلة البحث في التربية، كلية التربية، جامعة عين شمس، 2020، مصر.

64. عبد الله محمد، أثر استخدام نظرية الحواجز لتقليل مستوى الضوضاء الداخلية للمصنع في رفع كفاءة الأداء، مجلة الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العدد 90، بغداد، 02 / 11 / 2011، ص 254.

65. حبار العالية، واقع العملية التعليمية في المدرسة الجزائرية بين النظام التربوي القديم والنظام التربوي الجديد، مجلة مهد اللغات، جامعة تلمسان، المجلد 2 العدد 2، الجزائر، 2020، صص 01-10.

66. اسعادي فارس، أثر الضوضاء على صحة العاملين في المؤسسات الصناعية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة حمه لخضر الوادي، العدد 18، الجزائر، مارس 2015، ص 122-123.

المراجع الاجنبية

67. Émile Durkheim, *Education and Sociology*, Free Press, New York, 1956, p. 71-75.

68. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson ¹
69. Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297–1349). Chicago: Rand McNally.
70. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Burnout and engagement in the workplace: A psychological perspective*. New York: Routledge.
71. Doyle, W. (1986). *Classroom Organization and Management*. In M. C. Wittrock (Ed.), *Handbook of Research on Teaching* (3rd ed., pp. 392–431). Macmillan.
72. Biggs, J., & Tang, C. (2011). *Teaching for Quality Learning at University* (4th ed.). Open University Press/McGraw–Hill Education.
73. Shuell, T. J. (1986). Cognitive conceptions of learning. *Review of Educational Research*,
74. Griffin, R. W. (2013). *Management* (11th ed.). Cengage Learning.
75. Daft, R. L. (2010). *Organization Theory and Design* (10th ed.). Cengage Learning.
76. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
77. Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The Social Psychology of Organizations* (2nd ed.). Wiley.

-
78. Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
79. Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. Wiley.
80. Becker, G. S. (1976). *The Economic Approach to Human Behavior*. University of Chicago Press.
81. Lazear, E. P. (2000). *Performance Pay and Productivity*. *American Economic Review*, 90(5), 1346–1361.
82. Smith, A. (1776). *An Inquiry into Nature and Causes of the Wealth of Nations*. Methuen & Co., Ltd.
- Kraft, M. A. (2015). *Teacher Working Conditions and the Achievement of Students in High-Poverty Schools* (Doctoral Dissertation). Harvard Graduate School of Education, Harvard University.

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة زيان عاشور بالجلفة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

- قسم: علم اجتماع

- تخصص علم الاجتماع التربوي

* سيدي / سيدتي:

أمامك استمارة استبيان لموضوع مذكرة تخرج ماستر علم اجتماع التربية، والموسومة بـ:

تأثير ظروف العمل على الأداء المهني للمعلم

دراسة ميدانية بمجموعة من ابتدائيات حاسي بحبح

- يرجى منك وضع علامة (X) أمام الإجابة التي تراها مناسبة، علما أن محتوى إجابتك يستخدم فقط لأغراض البحث العلمي.

البيانات العامة:

- 1- الجنس: ذكر أنثى
- 2- سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات 5-10 سنوات أكثر من 10 سنوات
- 3- الحالة العائلية: عازب متزوج مطلق أرمل
- 4- مكان عملك بالنسبة للبيت: قريب بعيد نوعا ما
- 5- نوع الإقامة: ملكية خاصة كراء مع أهل الزوج

المحور الأول: الظروف المادية والتنظيمية

6- هل تتوفر الوسائل التعليمية اللازمة داخل المؤسسة؟ نعم لا

إذا كان جوابك (لا) كيف تتصرف؟

.....
.....

7- هل عدد التلاميذ في القسم مناسب لعملية التدريس؟ نعم لا

8- هل بيئة العمل (القسم، التهوية، الإضاءة) ملائمة؟ نعم لا

9- هل الإدارة توفر تنظيمًا واضحًا للعمل؟ نعم لا
إذا كان جوابك (لا) كيف تتصرف؟

.....
.....

10- هل جدول العمل مناسب وغير مرهق؟ نعم لا
إذا كان جوابك (لا) في رأيك لماذا؟

.....
.....

11- هل توجد قوانين واضحة تنظم العمل داخل المؤسسة؟ نعم لا

12- هل توفر المؤسسة الدعم الإداري عند الحاجة؟ نعم لا
إذا كان جوابك (لا) في رأيك لماذا؟

.....
.....

13- هل تمنح لك حوافز لقاء أداء عمل جيد أو مبادرة فعالة؟ نعم لا

14- هل الدورات التكوينية المقدمة تساهم في الرفع من مردوديتك؟ نعم لا

15- هل يتم توزيع الحصص بشكل عادل بين المعلمين؟ نعم لا
إذا كان جوابك (لا) في رأيك لماذا؟

.....
.....

16- هل توفر المؤسسة فضاءات مريحة للعمل (قاعة أساتذة، مكاتب)؟ نعم لا

17- هل توقيت العمل يتناسب مع ظروفك الأسرية؟ نعم لا
إذا كان جوابك (لا) في رأيك لماذا؟

.....
.....

المحور الثاني: الظروف البيداغوجية

- 18- هل المناهج الدراسية مناسبة لقدرات التلاميذ؟ نعم لا
إذا كان جوابك (لا) في رأيك لماذا؟

.....
.....

- 19- هل تستعمل طرق تدريس متنوعة داخل القسم؟ نعم لا
20- هل توفر المؤسسة تكويناً مستمراً للمعلمين؟ نعم لا أحياناً
21- هل وسائل التقييم تساعد على تحسين الأداء؟ نعم لا
إذا كان جوابك (لا) في رأيك لماذا؟

.....
.....

- 22- هل لديك حرية في اختيار أساليب التدريس؟ نعم لا
23- هل البرامج التعليمية تساعد على تحقيق الأهداف التربوية؟ نعم لا
إذا كان جوابك (لا) في رأيك لماذا؟

.....
.....

المحور الثالث: العلاقات المهنية

- 24- هل توجد علاقة تعاون بينك وبين زملاء العمل؟ نعم لا أحياناً
25- هل تعامل الإدارة المعلمين باحترام؟ نعم لا
إذا كان جوابك (لا) في رأيك لماذا؟

.....
.....

- 26- هل يسود جو من الثقة داخل المؤسسة؟ نعم لا
إذا كان جوابك (لا) في رأيك لماذا؟

.....

هل توجد.....

قنوات تواصل فعالة مع الإدارة؟ نعم لا

إذا كان جوابك (لا) في رأيك لماذا؟

.....
.....

27- هل العلاقة مع التلاميذ إيجابية؟ إيجابية غير إيجابية

28- هل يتم حل المشكلات المهنية بشكل عادل؟ نعم لا أحياناً

29- هل العلاقات المهنية تساعدك على تحسين أدائك؟ نعم لا

في رأيك لماذا؟

.....
.....

30- هل تحدث صراعات مهنية تؤثر على أدائك؟ نعم لا أحياناً

في رأيك لماذا؟

.....
.....