



جامعة زيان عاشور الجلفة



كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية و الديموغرافيا

العوامل الاجتماعية للمعلم و أثرها على الأداء الوظيفي

دراسة ميدانية على عينة من معلمي ابتدائيات بلدية
المجبارة ولاية الجلفة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التربوي

إشراف الدكتورة:

- طعبة سعاد

إعداد الطالبتين:

- فطيمة عطاالله

- أم الخير بن حدة

السنة الجامعية: 2016/2017

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

شكر و تقدير

إن الشكر لله رب العالمين الذي وفقنا في إخراج هذا العمل بعون و توفيق منه
نقف وقفة تقدير و احترام إلى كل من علمنا حرفا في مسارنا الدراسي من الابتدائي
إلى الجامعة
و نتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذة طيبة سعاد التي تابعت العمل و قدمت لنا كل
النصائح و التوجيهات و كانت خير معين و مرشد لنا في سبيل انجاز هذا البحث
كما نتقدم بخالص عبارات الامتنان إلى مدراء و معلمي ابتدائيات بلدية المجبارة
على تعاونهم معنا

كما نشكر الأساتذة الذين يشرفون على مناقشة هذه المذكرة

و في الأخير نشكر كل من قدم لنا يد المساعدة من قريب أو من بعيد

فطيمة مطا الله

أم الخير بن حدة

الإهداء

إلى من بلغ الرسالة و أدى الأمانة و نصح الناس أجمعين نبي الرحمة و نور
العالمين سيدنا محمد (صلى الله عليه و سلم)

إلى من علمني معنى الحياة و الذي غمرني بعطفه و حنانه و كان دائما لي عوناً
أبي الغالي

إلى التي غمرتني بدعواتها و كانت دائما لي سندا و دعماً أمي الحنونة

إلى إخواني الأعمام الذين كانوا سندا لي و لا زالوا : احمد و زوجته شهرزاد ، و
طيب و زوجته أمال و إلى أخي علي وأخر العنقود إبراهيم مروان

إلى رياحين حياتي أخواتي العزيزات : زهيرة ، كريمة ، بسمة، جميلة و زوجها عمر

إلى براعم العائلة و أزاهير حياتنا : عماد ، سعيد ، ابتسام ، وصال

إلى ابنة خالتي و صديقتي دلال

إلى جدي الغاليتين : جدلة ، فاطنة

إلى خالاتي : فطيمة ، فيالة ، رحمة و سعيدة و أزواجهن و أولادهم

إلى خالتي : صالح ، عمر، سعدي ، احمد و زوجاتهم و أولادهم

إلى عمي عامر و عائلته

إلى كل صديقاتي خاصة أم الخير بن حدة و صديقة عمري سميرة حوة

إلى كل هؤلاء اهدي ثمرة جهدي و رحيق تعبي

فطيمة محال الله

الإهداء

إلى الوالدين الكريمين أطال الله في عمرهما و تقديرا بفضلهما بعد الله تعالى

إلى سندي في الحياة و قدوتي أبي رمز العطاء

إلى رمز و نبع الحنان أمي التي تعبت في تربيتي و لا زالت تساعدني و تدعمني

إلى الذين أحببتهم أمي و كانوا سندي و عطائي في هذه الحياة و لا زالوا

إلى إخواني احمد ، محمد ، سايح ، ناجي ، عامر و زوجاتهم و أولادهم كل باسمه

إلى أخواتي اللواتي كن جواهر في حياتي خديجة ، سعاد ، فريحة و زوجها و ابنها

إلى كل من أحببتهم و أحبوني و تعلمت معهم قيم الإخلاص و الصداقة و الوفاء

صديقاتي العزيزات العارياة فيروز ، العارياة نجاة ، عطاالله فطيمة

و إلى كل صديقاتي اللواتي درسنا معي في جامعة زيان عاشور بكلية العلوم

الاجتماعية

إلى كل من قدم لي الدعم طوال مشواري الدراسي

إلى كل من نسيهم قلبي و ذكرهم قلبي

إلى كل هؤلاء اهدي ثمرة جهدي

أم الخير بن حدة

ملخص الدراسة باللغة العربية :

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العوامل الاجتماعية للمعلم و تأثيرها على

الأداء الوظيفي ، حيث تمثل التساؤل الرئيسي في :

➤ هل تؤثر العوامل الاجتماعية للمعلم على أدائه الوظيفي ؟

و يندرج تحت هذا التساؤل الرئيسي تساؤلات فرعية نوردتها كما يلي :

✓ هل تؤثر الظروف الاقتصادية للمعلم على أدائه الوظيفي ؟

✓ هل تؤثر الظروف الأسرية للمعلم على أدائه الوظيفي ؟

✓ هل تؤثر الظروف المهنية للمعلم على أدائه الوظيفي ؟

وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في دراستنا لهذا الموضوع

المدرس ومن الأدوات التي تم استخدامها في جمع المعلومات الملاحظة بالإضافة

إلى الاستبيان و يضم هذا الأخير 43 سؤال مقسم إلى أربعة محاور، المحور الأول

يتعلق بالبيانات الشخصية أما ثلاث محاور تتعلق بفرضيات الدراسة، و تم تطبيق

الاستمارة على 80 معلما و معلمة مقسمة على خمس ابتدائيات في بلدية المجبارة

التابعة لولاية الجلفة (ابتدائية الشهيد الدمعي يوسف، ابتدائية الشهيد لقماري علي،

ابتدائية الشهيد عطاالله احمد، ابتدائية جغدالي عبد الباقي، ابتدائية بالرمان رابح)،

و تم الاعتماد على عينة الحصر الشامل و الذي يشمل كل اعضاء مجتمع الدراسة

قصد التحقق من جانب معين و محدد في هذا الموضوع .

توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج منها :

✓ تؤثر الظروف الاقتصادية للمعلم على أدائه الوظيفي .

✓ لا تؤثر الظروف الأسرية للمعلم على أدائه الوظيفي .

✓ لا تؤثر الظروف المهنية للمعلم على أدائه الوظيفي .

Abstract of the study :

The study aimed to unveil the teacher's social factors and its effects on his vocational performance .the general question was

- **Do the the teacher's social factors affect his vocational performance ?**

We have under this general question the following detailed questions :

- Do the teachers'seconomical conditions affect his vocational performance ?
- Do the teachers's family conditions affect his vocational performance ?
- Do the teachers's vocational conditions affect his vocational performance ?

The sample of the study : 80 teachers in 5 primary schools in moudjebardjelfa .we used the total number of the teachers to check a specific part in the subject .

Tools of the study : the interview and a questionnaire divided into 04 parts with 43 questions .

We have reached the following results :

- The teacher's economical conditions affect his vocational performance .
- The teacher'sfamily conditions don't affect his vocational performance .
- The teacher's vocational conditions don't affect his vocational performance .

فهرس المحتويات

- شكر وتقدير
- إهداء
- ملخص الدراسة بالعربية
- ملخص الدراسة بالأجنبية
- فهرس المحتويات
- فهرس الجداول
- مقدمة أ-ج

القسم النظري

الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة

1. أسباب اختيار الموضوع 06
2. أهمية الدراسة 07
3. أهداف الدراسة 07
4. تحديد الإشكالية 08
5. الفرضيات 09
6. تحديد المفاهيم 10
7. المقاربة النظرية 14
8. الدراسات السابقة و تقييمها 16

الفصل الثاني : العوامل الاجتماعية للمعلم

تمهيد :	25
1. مفهوم العوامل الاجتماعية	26
2. عناصر العوامل الاجتماعية	26
1.1- الظروف الاقتصادية	26
2.1- الظروف الأسرية	30
3.1- الظروف المهنية	37
3. مفهوم المعلم	45
1.1- حقوقه و واجباته	46
2.1- صفاته و خصائصه	49
3.1- ادوار المعلم	54
خلاصة :	56

الفصل الثالث : الأداء الوظيفي للمعلم

تمهيد :	58
1. الأداء الوظيفي(مفهوم ،أنواعه، أبعاده، مؤشرات، عناصره، محدداته)	59
2. مفهوم مهنة التعليم	74
3. أخلاقيات مهنة التعليم	76
4. مشكلات مهنة التعليم	77
5. العوامل المؤثرة في مهنة التعليم	79

- 80 6. تقييم الأداء الوظيفي (مفهومه، أهميته، أهدافه، فوائده)
- 85 7. تقييم الأداء الوظيفي للمعلم
- 86 خلاصة:

القسم الميداني

الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية للدراسة

- 89 1. مجتمع البحث
- 89 2. مجالات الدراسة
- 92 3. العينة و خصائصها
- 93 4. أدوات جمع البيانات
- 96 5. منهج الدراسة
- 98 6. الأساليب الإحصائية

الفصل الخامس : عرض و مناقشة النتائج

- 101 1. عرض البيانات
- 151 2. مناقشة النتائج
- 155 3. استنتاج نتائج الفرضيات
- 159 4. الاستنتاج العام

الخاتمة

قائمة المصادر و المراجع

الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس	101
02	يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير السن	102
03	يوضح توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية	103
04	يوضح توزيع المبحوثين حسب الأقدمية في التعليم	104
05	يوضح توزيع المبحوثين حسب المؤهل العلمي	105
06	يوضح توزيع المبحوثين حسب صفة التعيين	106
07	يوضح توزيع المبحوثين حسب التعيين	107
08	يوضح توزيع المبحوثين حسب الأجر الذي يتقاضونه	108
09	توزيع المبحوثين حسب الرضى عن الأجر الذي يتقاضونه	109
10	يوضح توزيع المبحوثين حسب تلبية الدخل للرغبات الاقتصادية	110
11	يوضح بتحسّن الدخل الشهري للمبحوثين يتحسن أدائهم الوظيفي	111
12	يوضح توزيع المبحوثين حسب امتلاكهم للسكن	113
13	يوضح توزيع المبحوثين حسب طبيعة السكن	114
14	يوضح توزيع المبحوثين حسب نوعية السكن	115
15	توزيع المبحوثين حسب كيفية الذهاب للعمل	116
16	يوضح الجدول ما إذا كان لمصاريف النقل اثر على الدخل	117
17	يوضح ما إذا كان للمبحوث عمل إضافي يمارسه	118
18	يوضح توزيع المبحوثين ما إذا كان هناك من يساعدهم ماديا داخل الأسرة	119
19	يوضح توزيع المبحوثين حسب ما إذا كانت للمساعدة المادية اثر على الأداء المهني	121
20	يوضح توزيع المبحوثين حسب ما إذا أتاحت له فرصة الانتقال الوظيفي فهل يقبلها	122

123	يوضح توزيع المبحوثين حسب وجود الراحة داخل الأسرة	21
124	يوضح توزيع المبحوثين حسب وجود مشاكل داخل الأسرة	22
125	يوضح توزيع المبحوثين ما إذا كانت مسؤولية الأسرة تقع على عاتقه	23
126	يوضح توزيع المبحوثين حسب ما إذا كانت مسؤولية الأسرة تؤثر على الأداء الوظيفي	24
127	يوضح توزيع المبحوثين حسب ما إذا كان هناك استقرار داخل الأسرة	25
128	يوضح توزيع المبحوثين حسب ما إذا كان للاستقرار الأسري اثر ايجابي على المهنة	26
130	يوضح توزيع المبحوثين حسب ما إذا كان كل أفراد العائلة بصحة جيدة	27
131	يوضح توزيع المبحوثين حسب ما إذا كان مرض فرد من أفراد العائلة يؤثر على الأداء المهني	28
132	يوضح توزيع المبحوثين حسب ما إذا كانت هناك خلافات بينه و بين أفراد العائلة	29
133	يوضح توزيع المبحوثين حسب ما إذا كانت الخلافات الأسرية تؤثر على الأداء الوظيفي	30
134	يوضح توزيع المبحوثين حسب ما إذا كانوا يتلقون الدعم اللازم من طرف الإدارة	31
136	يوضح توزيع المبحوثين حسب قدرة إدارة المدرسة على إيجاد جو من الانضباط يحسن من الأداء المهني	32
137	يوضح توزيع المبحوثين حسب افتقار المدرسة للوسائل التعليمية يؤثر على سلبا على أدائك	33
139	يوضح توزيع المبحوثين حسب وجود تفاعل بينهم و بين زملائهم	34
140	يوضح توزيع المبحوثين حسب ما إذا كانت المعاملة التي يتلقونها من طرف زملاء تحفزهم على أداء جيد	35
141	يوضح توزيع المبحوثين حسب ما إذا كان التلاميذ يتفاعلون معهم داخل القسم	36
142	يوضح توزيع المبحوثين حسب ما إذا كان تفاعل التلاميذ يساعدهم على أدائهم	37
144	يوضح توزيع المبحوثين حسب ما إذا كان هناك اكتظاظ داخل القسم	38
145	توزيع المبحوثين حسب ما إذا كان الاكتظاظ يؤثر سلبا على الأداء المهني	39
146	يوضح توزيع المبحوثين حسب ما إذا تعرضوا لمواقف تجاوز فيها بعض التلاميذ قواعد آداب التعامل معهم	40
147	توزيع المبحوثين حسب ما إذا كان هناك اتصال بينهم و بين أولياء التلاميذ	41
148	توزيع المبحوثين حسب ما إذا كانوا يتلقون زيارات المجاملة و الاعتراف من طرف أولياء التلاميذ	42
149	يوضح توزيع المبحوثين حسب ما إذا كان يحتج أولياء الأمور بسبب معاقبتهم لأبنائهم	43



مقدمة :

يعد النظام التربوي المنطلق الرئيسي في بناء المجتمع حيث انه يتكون من مجموعة ركائز أساسية هامة تتأثر بجملة من العوامل و التي تقف حاجزا أمام عناصر هذا النظام و لعل أهم عنصر يتأثر بهذه الظروف و يتأزم منها نجد المعلم و الذي يعتبر احد الدعامات الرئيسية التي يعتمد عليها النظام التعليمي فهو محور الارتكاز في تحقيق الأهداف التربوية و تنمية مهارات المتعلم و إكسابه قدرات تمكنه من الإسهام في بناء الوطن و تطويره ، فالمعلم و بالنظر لواقعه المعاش نجده يعاني الكثير من المشاكل سواء اقتصادية أو الأسرية أو المهنية و التي تؤثر على أدائه لوظيفته الموكلة إليه من خلال إعداد الأجيال و تربيتهم حيث أصبح من الصعب عليه الإلمام بمتطلبات هذه الوظيفة و التي تستوجب منه الجهد الكبير و العطاء المستمر في ظل هذه الظروف التي يواجهها خلال أدائه لمهمته .

و بناءا عليه قسمت دراستنا هذه إلى قسمين قسم نظري و قسم ميداني ، و قد احتوى القسم النظري على ثلاث فصول :

الفصل الأول : (موضوع الدراسة) : و تناولنا فيه عرض أسباب اختيار الموضوع و أهميته و أهدافه كما قمنا بتحديد الإشكالية و عرض الفرضيات

بالإضافة إلى تحديد المفاهيم الرئيسية للدراسة، وتضمن كذلك المقاربة السوسولوجية للدراسة و في الأخير تم عرض لبعض الدراسات السابقة و تقييمها .

الفصل الثاني : (العوامل الاجتماعية للمعلم) : قمنا في هذا الفصل بتعريف العوامل الاجتماعية و إبراز أنواعها و المتمثلة في الظروف الاقتصادية و الظروف الأسرية و الظروف المهنية ، كما تضمن هذا الفصل تحديد لمفهوم المعلم و أهم حقوقه وواجباته اتجاه مهنته و صفاته كذلك خصائص المعلم و أدواره .

الفصل الثالث : (الأداء الوظيفي للمعلم) : تناولنا في هذا الفصل تحديد مفهوم الأداء الوظيفي و إبراز (أنواعه و أبعاده ، مؤشرات ، عناصره ، محدداته ، مشكلاته) كما تطرقنا إلى مهنة التعليم حيث تم عرض مفهومها و أخلاقياتها و أهم المشكلات التي تواجه مهنة التعليم و تحديد العوامل المؤثرة في المهنة ، تناولنا كذلك في هذا الفصل تقييم الأداء الوظيفي بتحديد مفهومه و أهميته و أهدافه و فوائده و في الأخير تم عرض تقييم الأداء الوظيفي للمعلم .

أما بالنسبة للقسم الميداني فاحتوى على فصلين هما :

الفصل الرابع : (الإجراءات المنهجية للدراسة) : و تضمن هذا الفصل المنهج المتبع في الدراسة و هو المنهج الوصفي التحليلي بالإضافة إلى الاستعانة

بمجموعة من أدوات جمع البيانات ، كما تم تحديد مجالات الدراسة و التطرق للعينه و خصائصها .

الفصل الخامس : (عرض و مناقشة النتائج) : و تضمن هذا الفصل عرض البيانات التي تم التوصل إليها من الدراسة و مناقشتها كما تطرقنا إلى النتائج العامة للدراسة و عرض جملة من التوصيات و الاقتراحات

القسم النظري

الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

1. أسباب اختيار الموضوع
2. أهمية الدراسة
3. أهداف الدراسة
4. تحديد الإشكالية
5. الفرضيات
6. تحديد المفاهيم
7. المقاربة النظرية
8. الدراسات السابقة و تقييمها

1/أسباب اختيار الموضوع :

1-1/الأسباب ذاتية :

*الرغبة الشخصية في اختيار الموضوع و حب الاستطلاع .

* كون الباحث الاجتماعي هو فرد واعي اجتماعيا يعيش ما يحدث في المجتمع .

* احتكاكنا المتواصل و الدائم بالمعلمين دفعنا لمعرفة ظروفهم الاجتماعية.

* اختيارنا لهذا الموضوع لأنه يصب في تخصصنا علم الاجتماع التربوي .

* كون موضوع (الظروف الاجتماعية للمعلم و تأثيرها على أدائه الوظيفي) يشكل أهمية

كبيرة بالنسبة لنا .

1-2/الأسباب موضوعية :

*دراسة ادوار المعلم و المعينات التي قد تعرقل أدائه الوظيفي .

*تشعب المواضيع حول هذا الموضوع و محاولة الوصول إلى حلول صريحة .

*اختيار هذا الموضوع من اجل معرفة مدى تأثير الظروف الاجتماعية للمعلم على أدائه

الوظيفي .

*الوصول إلى الأهداف المرجوة من هذا البحث و الخروج بنتائج و حلول واقعية تخدم

المشكل المطروح .

2/ أهمية الموضوع :

*تبرز أهمية الموضوع نظرا لمكانة المعلم و أهميته فهو عصب العملية التعليمية بالإضافة إلى أهمية الظروف الاجتماعية التي يعايشها المعلم داخل المجتمع حيث أنها تعد أهم عامل في التأثير إيجابا أو سلبا على أدائه الوظيفي و التي تشكل مرجعا هاما بالنسبة له اذ حاولنا الاحاطة بهذا الموضوع من مختلف جوانبه ، فالمعلم يمثل الدعامة الأساسية في المنظومة التربوية و يعتبر عنصر فعال في بناء جيل المستقبل لما له من ادوار هامة لتحقيق اهداف و غايات المدرسة .

3/ أهداف الدراسة :

- *إن الهدف من الدراسة التي نجريها في بحثنا هذا نسعى من خلالها إلى توضيح الظروف الاجتماعية للمعلم و الدور الذي تلعبه في الأداء الوظيفي .
- *محاولة التعرف على محددات الظروف الاجتماعية للمعلم في ضوء متغيرات الظروف الاقتصادية و الأسرية و المهنية .
- *محاولة التعرف على الآثار التي تخلفها الظروف الاجتماعية على الأداء الوظيفي.
- *التعمق اكثر في فهم الجوانب المحيطة بالمعلم و التي قد تؤثر في ادائه الوظيفي .
- *الكشف عن المشكلات التي تعيق اداء المعلم داخل المؤسسة .

4/الإشكالية :

تعتبر المدرسة مؤسسة اجتماعية تربوية و تعليمية فهي البيئة أو الوسيط الذي تبرز فيه جهود الفاعلين و المؤطرين حيث تسعى جاهدة لتطوير سبل التعليم و تحسينه نحو الأفضل و نقل القيم و المبادئ و تنشئة هذه الأجيال و تربيتهم أخلاقيا و فكريا وفق أسس علمية و إعدادهم و إكسابهم المهارات و المعارف التي تؤهلهم للاندماج داخل الحياة العملية ، بالإضافة إلى أنها تلعب دورا فعالا في نقل و تلقين المعارف والعلوم و اللغات فإلى جانب دورها في التربية و التعليم فهي تنشئ الأجيال و تنقل الثقافة و المعايير و القواعد و تتكون المدرسة من جملة عناصر تعمل في إطار من التفاعل المستمر كالإدارة و المتعلم و المعلم هذا الأخير (المعلم) الذي يعتبر من أهم عناصر العملية التعليمية لما له من دور كبير في بناء و غرس المعارف و التي تساهم في اندماج المتعلم في المجتمع من خلال تنمية شخصية الفرد و إكسابه اتجاهات ايجابية نحو المجتمع وثقافته و تزويده بالخبرات و المهارات فالمدرسة لا يمكنها أن تحقق أهدافها بدون معلم ذو خبرات و معارف و قدرات علمية من شأنها أن تنعكس عن المتعلمين بحيث يصبحون أفرادا ناجحين للإسهام في بناء المجتمع و استمراره ، و من المعروف لدى الجميع أن أي عمل ناجح يتطلب مجهود اكبر و إمكانات أكثر فالمعلم يبذل جهدا لا يضاهي في إيصال معارفه و معلوماته للمتعلم قدر الإمكان و بشتى الطرق و هنا لا يمكننا أن نتغاضى عن الظروف المحيطة بالمعلم و التي يتعامل معها بشكل يومي ويفرضها عليه الواقع حيث يتطلب جهدا ووعيا بمسؤوليته و صبرا على ما يقوم به من تربية و تعليم دون تدخل أي عراقيل أو حواجز من شأنها أن تنقص من عزيمة المعلم أو تحد من إتمامه لواجبه نحو وظيفته و من بين هذه الظروف التي تحيط بالمعلم

نجد الظروف الاقتصادية أو المادية أي كل ما يتعلق بالدخل و السكن و المعيشة بالإضافة إلى ظروفه المهنية كالعلاقات و التفاعلات المتبادلة بين أطراف المؤسسة التعليمية .

وبناء على ما تقدم ذكره نطرح التساؤل الرئيسي لدراستنا هذه و الذي مفاده :

هل تؤثر الظروف الاجتماعية للمعلم على أدائه الوظيفي ؟

وتتدرج تحت هذا التساؤل الرئيسي مجموعة أسئلة فرعية نوردتها كما يلي :

1- هل تؤثر الظروف الاقتصادية للمعلم على أدائه الوظيفي ؟

2- هل تؤثر الظروف الأسرية للمعلم على أدائه الوظيفي ؟

3- هل تؤثر الظروف المهنية للمعلم على أدائه الوظيفي ؟

5/الفرضيات :

الفرضية العامة :

*تؤثر الظروف الاجتماعية للمعلم على أدائه الوظيفي .

الفرضيات الجزئية :

1- تؤثر الظروف الاقتصادية للمعلم على أدائه الوظيفي .

2- تؤثر الظروف الأسرية للمعلم على أدائه الوظيفي .

3- تؤثر الظروف المهنية للمعلم على أدائه الوظيفي .

6/تحديد المفاهيم :

6-1/العوامل الاجتماعية :

التعريف الاصطلاحي : هو ذلك الفضاء أو المحيط داخل المجتمع الذي يتحرك فيه الفرد و يتضمن كل العناصر المادية و النفسية و العلاقات القائمة بين جميع الأفراد بالإضافة إلى الوضعية الاقتصادية السائدة لدى الفرد من حيث الدخل و السكن¹ .

التعريف الإجرائي : هي العوامل المحيطة بالفرد التي تمثل العوامل النفسية و المادية و التي تؤدي إلى إثارة الشخص ليقوم بنشاط معين بحيث يمكن أن توجهه نحو أهداف محددة يفرضها الواقع .

6-2/الظروف الاقتصادية :

التعريف الاصطلاحي : هي سيلا مستمرا من الضغوطات التي تعبئ الإنسان بدون أن يتمكن من تصريفها بالقتال أو الهروب ، أو بدون أن تتاح له فرصة كافية لعلاجها كضغوطات السكن و ارتفاع تكاليف الزواج و المعيشة²

التعريف الإجرائي : هي عبارة عن الأوضاع المادية و كل ما يحتاجه المعلم في حياته اليومية فعجز المعلمين عن توفير الحاجات الضرورية لهم و لعائلاتهم قد يجعلهم عرضة

¹- زغبنة نوال ، دور الظروف الاجتماعية للأسرة على التحصيل الدراسي للأبناء ، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع ، إشراف الأستاذ احمد بوزراع ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، 2008/2007 ، ص : 45 .

²- مصطفى حجازي ، الأسرة و صحتها النفسية ، المركز الثقافي العربي ، المغرب ، 2015 ، ص : 174 .

للضغط و التوتر و يقلل دافعية التعليم و إضعاف حبهم للمهنة و قد تنعكس داخل غرفة و قاعات التدريس و ما يرافقها من تأثيرات سلبية على تعلم التلاميذ .

3-6/ الظروف الأسرية :

التعريف الاصطلاحي : هي ضغوطات التي يواجهها الإنسان و تشكل له أعباء تولد المعاناة و الاضطرابات كما تتفاوت الضغوط التي تمارس على مختلف الشرائح الأسرية و تختلف تبعاً لمدى تماسك الأسرة و سلامة بنيانها و انسجامها و تمكنها من حسن إدارة حياتها¹

التعريف الإجرائي : الظروف الأسرية هي مجموعة من المعاناة و المشاكل التي تمر بها الأسرة و تعيشها في حياتها اليومية و من بين هذه المشاكل نجد الطلاق الترميل المرض و الصحة بالإضافة إلى غلاء المعيشة وغيرها من المشاكل التي تنعكس على الفرد حيث انه يؤثر و يتأثر بها .

4-6/ الظروف المهنية :

التعريف الاصطلاحي : مجموعة من المثيرات و المواقف التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد ينتج عنها العديد من ردود الأفعال و التي تظهر على سلوك الأفراد في العمل أو تنعكس على حالتهم النفسية و الجسدية أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل هؤلاء الأفراد مع بيئتهم المهنية الضاغطة².

¹- مصطفى حجازي ، الأسرة و صحتها النفسية ، المركز الثقافي العربي ، المغرب ، 2015 ، ص : 170
² - حمزة الأحسن ، الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية و انعكاساتها على مستوى تقدير الذات لديهم ، مجلة العلوم النفسية و التربوية ، العدد الأول ، 2015 ، ص : 194 .

-**التعريف الإجرائي** : هي عبارة عن اضطرابات نفسية أو سلوكية للمعلم نتيجة مثيرات داخل بيئة المدرسة و هي تشكل ظروف و مطالب عمل غير طبيعية تسبب له الإرهاق و التوتر و القلق تجعله ينحرف عن أدائه الوظيفي .

6-5/المعلم :

التعريف اللغوي : معلم بمعنى علم ، علم فلان الشيء أي جعله يتعلمه ، تعلم الأمر عرفه و أتقنه¹.

التعريف الاصطلاحي : هو المسؤول عن تنقية الثقافة و السلوك و إعادة صياغة نماذج التفكير لدى التلميذ صياغة سليمة تتماشى و خطط تنمية المجتمع و هناك مجموعة من المهام الملقاة على عاتق المعلم و في مقابل ذلك عليه أن يتحلى بجملة من الصفات². و هو القائد التربوي الذي يتصدر لعملية توصيل الخبرات و المعلومات التربوية و توجيه السلوك لدى المتعلمين³.

التعريف الإجرائي : هو ذلك الشخص الذي يقوم بعملية التلقين و التعليم و إيصال المعلومة للمتعلم داخل الصف و في إطار المدرسة بطرق مختلفة بالإضافة إلى تربية الناشئة تربية سليمة وفق أساليب و مناهج متعددة حتى يحقق أهداف و غايات مرغوب فيها من شأنها أن تنعكس على المتعلمين .

¹- احمد عبدالفتاح الزكي، فاروق عبده فلية ، معجم مصطلحات التربية لفظا واصطلاحا ، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، مصر، 2004 ، ص: 106.

²- فيروز مامي زرارقة ، محاضرات في علم التربية ، دار بهاء الدين للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2008 ، ص: 70 .

³- عبد الله العامري ، المعلم الناجح ، دار أسامة للنشر و التوزيع ، الأردن ، ط1 ، 2009 ، ص : 13 .

6-6/ الأداء :

التعريف اللغوي : أداء بمعنى أدى ، يؤدي ، و أدى الشيء أي قام به ¹.

التعريف الاصطلاحي : هو القيام بالشيء أو تأدية عمل محدد أو انجاز مهمة أو نشاط

معين بمعنى أن الأداء هو قيام الشخص بسلوك ما ، و ذلك لتحقيق هدف محدد فقد يكون

لإشباع حاجة معينة أو حل مشكلة ما أو التخطيط لمشروع ما ². فالأداء هو القدرة و الكفاية

التي يظهرها المعلم أثناء القيام بالواجبات المكلف بها في ضوء ما يحيط به ³.

التعريف الإجرائي : هو نشاط معين يقوم الشخص بتأديته قصد تحقيق هدف معين أو

وظيفة ما .

6-7/ الأداء الوظيفي :

التعريف الاصطلاحي : هو عبارة عن المسؤوليات و الواجبات و الأنشطة و المهام التي

يتكون منها عمل المعلم للوصول إلى تحقيق أهداف المنظومة التربوية و أهداف المعلم و

يتمثل في مجموع الأنشطة النظرية و الميدانية التي يزاولها أشخاص في تنظيم إداري لتحقيق

أهداف التنظيم بكفاءة عالية⁴.

1- عبدالفتاح الزكي ، فاروق عبده فلية ، معجم مصطلحات التربية لفظا واصطلاحا ، دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر ، مصر ، 2004 ، ص: 15

2- مدحت محمد أبو النصر، إدارة الجودة الشاملة في مجال الخدمات ، مجموعة النيل العربية للنشر و التوزيع ، مصر ، 2008 ، ص: 73.

3- خالد محمد العمري ، العوامل المؤثرة في أداء معلمي الصفوف الأولى ،مجلة اتجاه الجامعات العربية للتربية و علم النفس ، المجلد الرابع ، العدد الثاني ، 2006 ، ص : 9 .

4- سارة مرابط ، زينب برحومة ، الصورة الاجتماعية للمعلم و انعكاساتها على أدائه الوظيفي ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التربوي ، جامعة الشهيد حمه لخضر ، الوادي ، 2015 ، ص: 9 .

التعريف الإجرائي : هو تلك الأعمال و المهام الموكلة للمعلم للقيام بها قصد تحقيق الأهداف المسطرة لنجاح عملية التعليم وفق المبادئ التي تتطلبها وظيفة التعليم من خلال جهود و مهارات معينة .

7/المقاربة السوسولوجية :

هي مجموعة من المفاهيم و التغيرات و الافتراضات المترابطة تقدم نظرة نظامية الى الظواهر يتم فيها تحديد المتغيرات التي تؤثر في كل منها و العلاقات بين هذه المتغيرات بهدف وصف هذه الظواهر و شرحها و التنبؤ بها ¹ .

و تعتبر النظرية السوسولوجية من أهم المراحل التي يعتمد عليها الباحث في دراسته لظاهرة ما عن طريق التحليل و التفسير و من اجل وضع موضوع الدراسة في إطار نظري باعتماد على مفاهيم أساسية لنظرية معينة

و عليه فنحن وضعنا دراستنا ضمن مقاربة سوسولوجية ملائمة له ، وهي البنائية الوظيفية التي يشير مفهومها إلى أن المجتمع عبارة عن نسق يحتوي على مجموعة أجزاء المتكاملة بنائيا و المترابطة و المساندة وظيفيا لبلوغ أهداف النسق ² .

¹- احمد عبد الفتاح الزكي،فاروق عبده فلية،معجم مصطلحات التربية لفظا و اصطلاحا،دار الوفاء للطباعة و النشر، مصر ، 2004 ، ص :246 .
² السيد علي شتا ، نظرية علم الاجتماع ، المكتبة المصرية لطباعة و النشر ، مصر ، 2004 ، ص 298 .

و يعتبر إميل دوركايم أول من مثل جهود علماء الاجتماع في بلورة الاتجاه الاجتماعي في مجال التربية و التعليم حيث جاءت كتاباته لتعبر عن أهمية نظام التعليم و وظيفته¹ .

و يرى دوركايم أن النظام التربوي جزء من النظام الاجتماعي الكلي يتفاعل مع النظم و المؤسسات الاجتماعية الأخرى و دور التربية عنده هو إعداد الفرد للحياة في مجتمعه لكي يصبح عنصرا فاعلا و من ثم يؤكد على ضرورة الاهتمام للتخطيط التربوي و لكن في ضوء التخطيط الشامل للمجتمع و أن للمعلم مكانة اجتماعية عالية باعتباره ممثلا للدولة و الثقافة السائدة في المجتمع إذ يعتبر المعلم وسيلة هامة لنقل المعارف و القيم و المعايير لأفراد المجتمع .

وتم اختيار البنائية الوظيفية في دراستنا هذه لأنها تدرس ظروف الحياة التي يعيشها الفرد بكل تعقيداتها و أبعادها و من ثم فان هذه النظرية بمختلف تفرعاتها قد ساهمت في فهم المجتمع و حركيته و ما ينطوي عليه من انساق ، و من بين هذه الأنساق النسق التربوي حيث ساهم رواد هذا الاتجاه من أمثال دوركايم و بارسونز اذ تعددت إسهاماتهم السوسيولوجية و من بينها دراستهم حول مواضيع تربوية ، الأمر الذي أدى بنا إلى مقارنة هذه النظرية و تطبيقها على موضوعنا كونه يدرس وظيفة المعلم و دوره في عملية التربية و التعليم .

¹- حميدي بلحسن ، جعيو خديجة ، الظروف الاجتماعية للأسرة و أثرها على التحصيل الدراسي ، مذكرة لنيل شهادة الماستر علم الاجتماع التربوي ، جامعة الجلفة ، 2016 ، ص : 14.

و منه فان النظرية البنائية الوظيفية هي تفسير لهذه الدراسة لانها تركز في التعامل مع المشكلات الاجتماعية و التربوية للمعلم و كيفية التعامل معها حتى يتمكن من مساعدة التلاميذ في إدراك و معرفة قدراتهم و توجيههم و تنمية دوافعهم للعلم من خلال أدائه الوظيفي داخل المؤسسة التربوية .

8/ عرض الدراسات السابقة :

أ/ الدراسات الأجنبية :

1/ دراسة منتر : أجرى الباحث دراسة بعنوان (سلوك المعلمين و حالتهم المهنية و المعنوية في المدارس العامة بإحدى المدن في الو.م.أ) كان الغرض منها هو مساعدة المعلمين على تحسين حالة التعلم عند البنين و البنات ، حيث كانت العينة تتكون من 503 معلم و معلمة ما بالنسبة للأداة المستخدمة في جمع البيانات لهذه الدراسة هي الاستبيان .

و النتائج التي تحصل عليها الباحث كانت كالتالي :

❖ أن جزء من المبحوثين اثبتوا أن حالة العمل لا تشجعهم على أداء عملية التدريس على الوجه الأكمل .

❖ صرح بعض المبحوثين بنسبة قليلة بأنهم لا يعتقدون أن هيئة الإدارة تساعد و تعاون بكل الطرق الممكنة على الأداء الأحسن و الجيد لواجباتهم داخل الفصول ، و لا يعتقدون أن عملهم يقدر تقديرا صحيحا¹ .

❖ أكد أغلبية المبحوثين أنهم لم يتلقوا اهتماما أو تشجيعا في العلاقات الشخصية الرسمية داخل النظام المدرسي في المقابل هناك ممن اقرروا أن النظام المدرسي يشجعهم فقط في حلاقات دراسية و ذلك لمعالجة المشكلات المهنية .

2/دراسة بريك : أجرى الباحث دراسة بعنوان (مصادر الضغوط المهنية عند المعلمين و علاقتها ببعض المتغيرات 2001) هدفت الدراسة للتعرف على مصادر هذه الضغوط التي يواجهها المعلمون في المدارس من وجهة نظرهم و معرفة مستوى الضغوط لديهم و شملت عينة الدراسة 409 معلم و معلمة ، و كانت نتائج الدراسة كالتالي :

❖ أن أقوى مصادر الضغوط المهنية كانت على التوالي : العلاقة مع الآباء و الطلبة و العلاقة مع الإدارة و الزملاء .

❖ أن مستويات الضغوط المهنية كانت لدى المعلمين أكثر من مستواها لدى المعلمات و ان مستوى الضغوط المهنية متعلقة بالظروف المادية و المعنوية .

❖ كما أشارت الدراسة أن مستوى الضغوط المهنية تبعا لمتغير المستوى التعليمي .

¹ نور الهدى عكيشي ، المكانة الاجتماعية للمعلم و دورها في العملية التربوية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، علم الاجتماع تنظيم و عمل ، إشراف عثمان عي ، جامعة حمه لخضر، كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية ، الوادي ، 2014 ، ص :19.

❖ كما أوضحت الدراسة أنها توجد فروق معنوية في مستوى الضغوط المهنية تبعا

لمتغير الدخل و لعبئ التدريس¹ .

ب/ الدراسات العربية :

1/ دراسة إسماعيل محمد الأفندي: اجري الباحث دراسة بعنوان (عوامل الرضا الوظيفي و

تطوير فعالية أداء المعلمين في المدارس الثانوية بجامعة القدس المفتوحة 2012) و قد

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين عوامل الرضا الوظيفي و تطوير فعالية أداء

المعلمين في المدارس الثانوية و تعرف على اثر كل المتغيرات الآتية : الجنس ، عدد

سنوات الخبرة ، الراتب ، المؤهل العلمي . حيث طرح الباحث التساؤل الرئيسي التالي :

ما العوامل المؤثرة في مستوى الرضا الوظيفي و علاقتها بتطوير فعالية أداء معلمي

المدارس الثانوية ؟ و يندرج تحت هذا التساؤل الرئيسي أسئلة فرعية هي :

1- ما العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى المعلمين بالمدارس الثانوية ؟

2- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات المعلمين عن الرضا الوظيفي في

المدارس الثانوية تعزى لمتغيرات الجنس ، الراتب ، عدد سنوات الخبرة و المؤهل

العلمي ؟

بالنسبة للمنهج الذي اتبعه الباحث في دراسته هو المنهج الوصفي التحليلي أما العينة

فتكونت من 170 أستاذ ثانوي و الأداة المستعملة هي الاستمارة (الاستبيان) .

¹- حامد عبدالله الطلافحة ، ضغوط العمل عند معلمي الدراسات الاجتماعية للمرحلة الاساسية و المشكلات الناجمة عنها ، مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات التربوية و النفسية ، المجلد 21 ، العدد 01 ، الاردن ، 2013 ، ص: 268 .

و قد توصل الباحث إلى النتائج التالية :

❖ أن تحسين الرضا الوظيفي للمعلمين هو من خلال عدم التأخر من صرف الراتب و تحسين الوضع الاقتصادي لهم و هذا بمنحهم علاوات سنوية مناسبة و كذلك حوافز مادية و استبعادهم عن ممارسة ادوار سلبية كالتكسب في الرزق و البحث الدائم عن المال .

❖ أكدت دراسة إسماعيل محمد الأفندي انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات المعلمين عن الرضا الوظيفي حسب متغيرات الجنس ، الراتب ، عدد سنوات الخبرة و المؤهل العلمي .

2/ دراسة السورطي : أجرى الباحث دراسة بعنوان (المشكلات التي تواجه المعلمين في المدارس الحكومية سلطنة عمان 2000)هدفت الدراسة إلى التعرف على اثر تلك المشكلات على جنس المعلم و مؤهله العلمي و تخصصه وسنوات خدمته ، شملت عينة الدراسة 155 معلم و معلمة تم اختيارهم عشوائيا . و كانت نتائج الدراسة كالتالي :

❖ أن أهم المشكلات التي يعاني منها المعلمون هي مشكلات طلابية و تليها المشكلات المتعلقة بالمناهج الدراسية و الإدارة و الإشراف التربوي .

❖ أكدت هذه الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط في المشكلات التي يعاني منها المعلمون و المعلمات تعزى إلى متغيرات الجنس و سنوات الخدمة و التخصص العلمي بينما هناك فروق تعزى إلى المؤهل العلمي .

ج/ الدراسات المحلية :

1/ دراسة سارة مرابط : أجرت الباحثة دراستها بعنوان (الصورة الاجتماعية للمعلم و انعكاساتها على أدائه الوظيفي دراسة على عينة من أساتذة التعليم الثانوي بولاية الوادي 2015) مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع و قد هدفت الدراسة إلى معرفة الصورة التي يحتلها المعلم في المجتمع و مدى انعكاسها على أدائه الوظيفي ، و كان التساؤل الرئيسي لهذه الدراسة كالتالي : هل تؤثر الصورة الاجتماعية للمعلم على أدائه الوظيفي ؟

أما بالنسبة للأسئلة الفرعية التي صاغتها الباحثة كانت كالتالي :

- 1- هل تؤثر الصورة الذاتية للمعلم نحو مهنته على أدائه الوظيفي ؟
- 2- هل تؤثر المعاملة الاجتماعية للمعلم على أدائه الوظيفي ؟
- 3- هل تؤثر صورة المعلم لدى تلاميذه على أدائه الوظيفي ؟

وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي في دراستها كما اعتمدت على أداة الاستبيان و المقابلة لجمع المعلومات و تمثلت عينة البحث في 100 أستاذ ثانوي .

و قد توصلت الباحثة في دراستها إلى النتائج التالية :

❖ أكد أغلبية المبحوثين على أن صورتهم الذاتية تحفزهم على أداء عملهم و يعود ذلك إلى ثقتهم في تكوينهم المهني أولا و ثانيا لأنهم مرسمين في عملهم أي أنهم من

الناحية النفسية اقل ضغطا من المعلمين غير المرسمين الذين يعانون من مشاكل و ظروف قد تنقص من أدائهم الوظيفي .

❖ أكد نصف المبحوثين انه مازال ينظر لهم بنظرة تقدير و احترام لأنهم إما من عائلة تعليمية ، و حسب بعضهم عبر بقوله عامل الناس كما تحب أن تعامل في حين النصف الآخر منهم أوضح أن نظرة المجتمع لهم كانت بين نظرة مادية وعادية نظرة ازدراء و دونية .

❖ أكد معظم المبحوثين أن تعامل التلاميذ معهم خارج المدرسة يتسم بالاحترام و التقدير مما يرغبهم في أداء مهنتهم بشكل أفضل ، و كذلك أوضح أغلبية المبحوثين أن التفاعل الصفي داخل الفصل الدراسي يغلب عليه الطابع الايجابي مما يؤثر ايجابيا على الأداء الوظيفي .

2/ دراسة نور الهدى عكيشي : أجرت الباحثة دراستها بعنوان (المكانة الاجتماعية للمعلم و دورها في العملية التربوية) دراسة ميدانية لبعض ابتدائيات ورماس ولاية الوادي 2014 مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم و عمل و قد هدفت الدراسة للكشف عن مكانة المعلم الاجتماعية و دورها في العملية التربوية ، و كان التساؤل الرئيسي لهذه الدراسة كالتالي : هل قيمة المعلم الاجتماعية لها انعكاس على العملية التربوية ؟

ويندرج تحت هذا التساؤل الرئيسي أسئلة فرعية صاغتها الباحثة كالتالي :

1- هل المستوى المادي للمعلم له در في العملية التربوية ؟

2- هل السمات الأخلاقية للمعلم لها دور في العملية التربوية ؟

3- هل الموقع السياسي للمعلم له دور في العملية التربوية ؟

وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي في دراستها كما اعتمدت على مجموعة من الأدوات لجمع المعلومات وهي الاستبيان و المقابلة و الملاحظة و تمثلت عينة البحث في 30 معلما و معلمة يتوزعون على مجموعة من الابتدائيات .

و قد توصلت الباحثة في دراستها إلى النتائج التالية :

- ❖ أن المستوى المادي للمعلم له دور في العملية التربوية .
- ❖ أن السمات الأخلاقية للمعلم لها دور في العملية التربوية .
- ❖ أن المكانة السياسية للمعلم ليس لها دور في العملية التربوية .

9/تقييم الدراسات السابقة :

- ❖ اتفقت دراستنا مع الدراسات السابقة في استخدامها للمنهج الوصفي التحليلي في الدراسة كون هذا المنهج أكثر ملائمة لدراسة الظواهر .
- ❖ تهتم دراستنا بالظروف الاجتماعية للمعلم و تأثيرها على الأداء الوظيفي في حين الدراسات السابقة اهتمت بالصورة الاجتماعية والواقع الاجتماعي بالاضافة الى الرضا الوظيفي للمعلم و أثره على أدائه المهني .

❖ تميزت دراستنا عن الدراسات السابقة أننا أحطنا بمختلف الجوانب المتعلقة بالظروف الاجتماعية حيث تناولنا أكثر من ظرف من بينها الظروف المادية و المهنية و الضغوطات النفسية بينما تناولت الدراسات الأخرى المكانة الاجتماعية للمعلم من الناحية الأخلاقية و السياسية .

الفصل الثاني

العوامل الاجتماعية للمعلم

تمهيد :

1. مفهوم العوامل الاجتماعية
2. عناصر العوامل الاجتماعية
 1. الظروف الاقتصادية
 2. الظروف الأسرية
 3. الظروف المهنية
3. مفهوم المعلم
 1. حقوقه و واجباته
 2. صفاته و خصائصه
 3. ادوار المعلم

خلاصة :

تمهيد :

المعلم هو كل من يتولى التعليم في أي مؤسسة تعليمية حكومية أو خاصة ، و هو الشخص المسؤول عن الإشراف عن العملية التعليمية التعليمية داخل الصف و في إطار المدرسة ، و توجيه هذه العملية كي تحقق أهدافها و غاياتها بكفاءة و فعالية و هو العنصر الحاكم في نجاحها أو إخفاقها .

و منه تطرقنا في هذا الفصل إلى مفهوم العوامل الاجتماعية للمعلم مع تحديد أهم أنواعها ، حيث قمنا بتقسيمها إلى ظروف اقتصادية وأسرية بالإضافة إلى ظروف مهنية من خلال إعطاء مفهومها لها ، كما قدمنا مفهومها للمعلم مع إبراز أهم حقوقه وواجباته بالإضافة إلى صفاته و خصائصه و أدواره .

1. مفهوم العوامل الاجتماعية :

هو ذلك الفضاء و المحيط داخل المجتمع الذي يتحرك فيه الفرد و يتضمن كل عناصر المادية و النفسية و العلاقات القائمة بين جميع الأفراد ، بالإضافة إلى الوضعية الاقتصادية السائدة لدى الفرد من حيث الدخل و السكن¹ ، و التي تؤدي إلى إثارة الشخص ليقوم بنشاط معين بحيث يمكن أن توجهه نحو أهداف معينة يفرضها الواقع .

1- عناصر العوامل الاجتماعية :

1.1- الظروف الاقتصادية:

هي سيلا مستمرا من الضغوطات التي تعبئ الإنسان بدون أن يتمكن من تصريفها بالقتال أو الهروب أو بدون أن تتاح له فرصة كافية لعلاجها ، كضغوطات السكن و ارتفاع تكاليف الزواج و المعيشة و تدني الدخل الشهري للمعلم² .

والظروف الاقتصادية عبارة عن الأوضاع المادية و كل ما يحتاجه المعلم في حياته اليومية ، فعجز المعلمين عن توفير الحاجيات الضرورية لهم و لعائلاتهم قد يجعلهم عرضة للضغط و التوتر و يقلل من دافعية التعليم و إضعاف حُبهم للمهنة و قد تنعكس داخل غرفة التدريس و ما يرافقها من تأثيرات سلبية على تعلم التلاميذ و من هذه التعاريف يمكن تحديد

¹- زغبنة نوال ، دور الظروف الاجتماعية للأسرة على التحصيل الدراسي للأبناء ، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع ، إشراف الأستاذ احمد بوزراع ، كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، 2008/2007 ، ص : 45 .

²- مصطفى حجازي ، الأسرة و صحتها النفسية ، المركز الثقافي العربي ، المغرب ، 2015 ، ص : 174 .

أهم الظروف الاقتصادية التي تعرقل سير أداء المعلم و من بينها نجد الدخل الشهري و السكن و التنقل و غيرها من الصعوبات التي يواجهها في حياته اليومية و في الكثير من الأحيان تكون ضالة المردود المالي للمعلم العامل الحاسم بتشكّل مساراته المعيشية و أحواله النفسية و التي تنعكس بطبيعة الحال على دوره للعملية التعليمية و يمكن إبراز المشاكل التي تعرقل أداء المعلم فيما يلي :

أ- **الدخل** : فالأجر أو الدخل المترتب على العمل يمثل المصدر الرئيسي للرزق و المورد الأساسي الذي يعتمد عليه أكثر الناس لتلبية احتياجاتهم و إذ لم يتوافر مثل هذا الدخل ، فان هموم الناس حول حياتهم اليومية ستتضاعف و تتفاقم بصورة مطردة¹ .

يؤثر دخل الفرد في المستوى المعيشي فإذا ارتفع معدل دخله ارتفع معه المستوى المعيشي و مستوى المعيشة هي ذلك المعيار الذي يقدر به مستوى حياة الإنسان في النواحي الاجتماعية و يقاس هذا المستوى بالدخل النقدي الذي يحصل عليه الفرد كما يقاس بالإشباع النفسي له في قناعاته بدخله و إمكانية استغلاله فيما يعود عليه أو على أسرته بالخير ، لذا ترتبط مكانة الفرد بمستواه المعيشي فازدياد حجم الاستهلاك من السلع تعتمد على القوة الشرائية أو الدخل الحقيقي للفرد² .

¹- فايز الصياغ ، علم الاجتماع ، المنظمة العربية للترجمة، ط 4 ، الأردن ، 2005 ، ص : 436 .
²- نور الهدى عكيشي ، المكانة الاجتماعية للمعلم و دورها في العملية التربوية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، علم الاجتماع تنظيم و عمل ، إشراف عثمان عي ، جامعة حمه لخضر، كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية ، الوادي ، 2014 ، ص : 36 .

فالدخل هام بالنسبة للعامل بتوفير متطلباته و متطلبات باقي أسرته إذ يعتمد عليه بشكل كبير لتسهيل أمور عديدة في حياته اليومية حيث يطمح أي فرد على كسب الرزق لتوفير جل متطلباته من خلال دخله الشهري و هذا للقضاء على مشاكله و تسديد كل حاجياته .

ب- السكن : كلمة السكن مأخوذة من السكنة أي الراحة و الطمأنينة ، كما انه المقر الذي يلجا إليه الإنسان للشعور بالراحة و الاسترخاء و تجديد النشاط و القدرة على مواجهة أعباء الحياة ، إضافة إلى ما سبق فالسكن هو البناء الذي يوفر التجهيزات و الأدوات التي يحتاجها الفرد لتحقيق الصحة الجسمية و النفسية و العقلية له ، كما انه هو المكان الذي يشعر فيه الفرد بالخصوصية و احترام الآخرين و تحفظ فيه الثقافات المختلفة ، و مكونات العادات و التقاليد و تمارس فيه الهوايات و فوق كل ذلك هو دليل انتماء و كرامة في الحياة حيث أن السكن يرتبط بدخل الفرد فكلما نقص الدخل يلجا الفرد إلى السكن في الأحياء و المنازل البسيطة التي لا تتلاءم مع أحواله المادية¹ .

وقد يلجأ المعلم مع أسرته إلى السكن مع الأهل أو الاستئجار في حال ضيق السكن و كثرة الأفراد فيه ، و غالباً يكون السكن غير ملائم و لا يتوفر على الشروط الضرورية للحياة أو بأسعار باهظة ترهق كاهل المعلم كما انه لا يتمتع بصفة الاستقرار و الدوام ، فيضطر المعلم لمغادرة السكن إلى سكن آخر إن وجد لسبب أو لآخر مما يؤثر على استقراره و استقرار أسرته و حالته النفسية و مما ينعكس عليه جراء تغيير موقع السكن .

¹- زغبنة نوال ، المرجع السابق ، ص : 129 .

و تعتبر وظيفة السكن أهم و اعقد مما يظن البعض كونه مهد المعرفة الأولى و مكان لإشباع جزء كبير من الاحتياجات المادية و الثقافية و الروحية و العائلية حيث أن السكن يأوي أفراد الأسرة من تغيرات الطبيعة و يوفر الأمن و الراحة و المكان الذي يقوم فيه الفرد بممارسته الاجتماعية فهو بشكل عام يعكس مجموع الحاجات و الأدوار التي يمكن تحليلها وتفسيرها من خلال دراسة السلوكيات و الأدوار التي تتراكم فيه هذه الحاجات التي يمكن اعتبارها كصورة مصغرة للحياة الاجتماعية¹ .

والسكن بناء مادي تقوم من خلاله الأسرة بعدة وظائف و يرتبط رضا الأسرة عن السكن بعدة عوامل من أهمها ملكية السكن و عدم ملكيته يتناسبان مع المستوى الاقتصادي للأسرة حيث أن الدخل إذا كان مرتفع للأسرة مالت إلى السكن في منازل لها و إذا كان الحل منخفض سوف تلجأ إلى الاستئجار أو السكن مع الأهل .

بالإضافة إلى التغيرات الاقتصادية و ما رافقها من غلاء المعيشة و ارتفاع الأسعار و انخفاض القدرة الشرائية جعل من العامل لا يفكر في امتلاك منزل و بنائه لأنه لا يتمكن من جمع رأس المال الذي يمكنه من شراء قطعة ارض و مواد بناء و هذه الأخيرة ارتفعت أسعارها كثيرا في الآونة الأخيرة فدفح إيجار البيت الذي يسكنه العامل بالإضافة إلى إعالة أسرته في نفس الوقت فيه صعوبة خاصة مع الظروف المعيشة الصعبة فالمسؤول عن

¹- زغبنة نوال ، المرجع السابق ، ص : 130 .

الأسرة تزداد معاناته عند غياب دخل إضافي يساهم في تغطية نفقات الأسرة و شراء ما يلزم من حاجيات الحياة اليومية و متطلباتها¹ .

1.2- الظروف الأسرية :

الأسرة هي وحدة اجتماعية و نواة التنظيم الاجتماعي تسودها علاقات التكافل و التعاون والالتزام الشامل بفعل ضرورات الاعتماد على بعضهم البعض في المجالات كافة و ذلك من أجل تأمين المعيشة لهم و رفع مستوياتها و تحسين أوضاعها ومكانتها في المجتمع و الحفاظ عليها و تعزيز علاقتها² .

فالأسرة تقوم على دعامتين أساسيتين الأولى بيولوجية و تتمثل في علاقات الزواج و علاقات الدم بين الوالدين و الأبناء و سلالة الأجيال ، أما الثانية فهي اجتماعية ثقافية حيث تنشأ علاقات المصاهرة من خلال الزواج و يقوم الرباط الزوجي تبعا لقوانين الأحوال الشخصية حيث يتم الاعتراف بها ، و هناك نوعين رئيسيين من الأسرة :

* الأسرة النواة :وتتكون من الزوج والزوجة و الأولاد وهي وحدة مستقلة عن باقي الوحدات الأسرية في المجتمع ويشيع فيها صغر الحجم و درجة نسبية من الحرية الفردية والعلاقات الأفقية التشاركية التبادلية والسكن المستقل وكذلك الحياة الاقتصادية المستقلة نسبيا عن أسس الأصل³ .

1- زغبنة نوال ، المرجع السابق ، ص : 133 .

2- فايز الصياغ ، المرجع السابق ، ص : 252 .

3- مصطفى حجازي ، المرجع السابق ، ص : 15 .

* الأسرة الممتدة : و تتكون عادة من ثلاث أجيال ، الأجداد و الأباء و الأبناء و من الشائع أن تعيش هذه الأجيال ضمن حيز مكاني واحد قبل الزواج و بعده كما يندرج ضمنها قرابة الدم من الأعمام و الأخوال و تتوفر لهم الحماية و الرعاية و الفرص المهنية و الاقتصادية و الاجتماعية لأعضائها في مقابل الطاعة و الولاء¹.

ومن المعروف انه لا توجد أسرة بلا مشاكل حيث تعرف هذه المشاكل الأسرية بأنها نقص في إشباع حاجات الأسرة مما يؤدي إلى أنماط من السلوك الخاطئ الذي يخالف حاجات المجتمع .

ومن الممكن أن نعرف المشاكل الأسرية على أنها حالة يعاني فيها احد أفراد الأسرة من مشاكل قد تؤدي لضعف بناء الأسرة و ضعف أدائها لوظائفها و هكذا فان مشاكل الأسرة تنجم من مشاكل خاصة لأحد أفراد المجتمع أو الأسرة².

كما يتبين لنا انه إذا كان هناك خلل في بناء الأسرة فان ذلك ينعكس على بناء المجتمع ، فالخلل الوظيفي للأسرة هو انعدام التكامل الأسري داخلها و قد يكون نتيجة الطلاق أو الوفاة أو غياب احد الزوجين بصورة دائمة أو مرض احدهما أو مشاكل الزواج و يمكن إبراز أهم الظروف التي تعاني منها الأسرة :

¹- مصطفى حجازي ، المرجع السابق ، ص : 16.

²- طارق كمال ، الأسرة و مشاكل الحياة العائلية ، مؤسسة شباب الجامعة ، ب ط ، الإسكندرية ، 2005 ، ص : 36 .

أ- الزواج : هو نظام اجتماعي بمقتضى الفقه الإسلامي و هو عقد يجمع بين المتعاقدين مادام يصح التعاقد بينهما فيحل بينهما الاستمتاع و الإنجاب و يجعل منها أساس أسرة و يترتب لكل منهما حقوقا على الآخر و هو أيضا وسيلة لاستمرار الحياة و دوامها و هو رابطة مقدسة لما تقوم عليه من المعاني الإنسانية و العاطفية أكثر مما يقوم عليه أي معنى آخر و هو عقد يقوم على اشتراك طرفين في الحياة في عقد يراد به الدوام و الاستقرار¹.

مشاكل الزواج :

* مشاكل تحدث قبل الزواج : و منها بطبيعة الحال يعود إلى الاختيار الخاطيء لشريك الحياة أو عدم التوافق في العمر أو الشخصية فكثير من الأحيان نجد أشخاص يصطدمون بمثل هذه المشاكل إذ يتخلون عن الزواج أو يلجؤون لتغيير شريك الحياة ليتلائم معهم بالإضافة إلى عدم قدرة الزوج على تلبية متطلبات الزوجة سواء من مهر أو ما يتبعه من تكاليف مصاريف الزواج .

* مشاكل تحدث أثناء الزواج : مثل العقم و ما يتبعه من اللجوء إلى العرافين و الدجالين و تدخل أفراد من خارج نطاق الأسرة في أمورهما ومشاكل تحديد النسل و مشاكل الزيجات المتعددة و ما قد يؤدي إليه من عدم استقرار و صراع و غيرها من الاضطرابات في

¹- يسرى إبراهيم دعبس ، التربية الأسرية و تنمية المجتمع ، سلسلة الأسرة التربوية ، ب طه مصر ، 1997 ، ص : 16 .

العلاقات الأسرية كالقسوة الزائدة و الغيرة الشديدة و الانفصال نتيجة انفعال بالإضافة إلى المشاكل الجنسية و الخيانة الزوجية¹.

ب- الطلاق :يعتبر الطلاق حادثا مشؤوما للأشخاص الذين يشملهم كما يعتبر مؤشرا واضحا لفشل نسق الأسرة و ينظر إليه كذلك لطريق الهروب من مؤثرات الزواج و متاعبه و يشير الطلاق إلى أمور هامة هي :

* ترتيب نظامي لإنهاء علاقة الزواج و السماح لكل طرف بحقه في الزواج مرة أخرى .

* انتهاء رابطة الزواج أو إصدار إعلان قانوني ببطلان هذه الرابطة .

* انفصال بين الزوجين حيث لا يغير هذا النظام بين العلاقات القانونية بينهما التي نجمت عن الزواج .

و توجد في كل مجتمع بعض الأنماط الاجتماعية يمكن عن طريقها تفادي هذه التوترات و ذلك مثل النظر إلى بعض الخلافات باعتبارها أمور تافهة فقد يعتبر بعض الناس الاختلاف النسبي في القيم بين الزوجين أمرا غير ذي أهمية كما تختلف نظرة المجتمعات في تعريفها للمستوى أو الحد الذي يصبح معه الخلاف بين الزوجين أمرا لا يطاق أو في أسباب انحلال الزواج غير الموفق² .

¹- طارق كمال ، المرجع السابق ، ص:37 ، 38 .

²- يسرى ابراهيم دعيبس ، المرجع السابق ، ص : 28 .

وبناء عليه يختلف الموقف من الزواج غير الموفق من مجتمع إلى آخر و بصفة خاصة المجتمعات الغربية .

أما في المجتمعات التي تتميز بشبكة علاقات قرابة واسعة و التي يكون فيها الطلاق اختياريا فان الزوجين يستطيعان الاستمرار في أعمالهما اليومية و لكنهما يحدان من اتصالهما إلى الحد الأدنى ، أما في المجتمعات التي تسمح بتعدد الزوجات فان الرجل إذا ضاق من زوجته أو وجد أن حياته مستحيلة فله الحق أن يتزوج مرة أخرى¹ .

ج- الترميل : هو موت احد الزوجين و ما يترتب على ذلك من تغير الدور الاجتماعي لشريك الباقي على قيد الحياة و يطلق على الزوجة التي مات زوجها بالأرملة و الزوج بالأرمل و لقد كان لتغير الظروف الحياتية و تغير طبيعة الأسرة نشوء مشاكل جديدة تؤثر في مدى توافق الزوج أو الزوجة عند موت احدهما لان بناء الأسرة خصوصا إذ كان يتعلق بمكان الإقامة الدائمة لها قد جعل من موت احد الشريكين عاملا من عوامل التفكك الذي ينبغي أن يواجهه الشريك الآخر.

إذ تبين أن العزاب خصوصا إذا كن من النساء لا يكون لهن مكان في ميدان العلاقات الاجتماعية التي تمارس من خلال نسق ثابت و قد يفقدن بصورة تلقائية العضوية التي كن

¹- يسرى ابراهيم دعيبس ، المرجع السابق ، ص : 29 .

يتمتع بها في الجماعات التي كانت تقوم على الاعتراف بأهلية الزوجين معا للدخول في علاقات متبادلة و مشتركة مع الآخرين .

و يبدو أن الأدوار الجديدة لكل من الأرملة و الأرمل و الأرملة تختلف من جوانب عديدة حيث أن دور الأرملة أكثر صعوبة في مجال التوافق سيكولوجيا و اجتماعيا إذ قورن بدور الأرمل و من بين هذه الأسباب نجد :

* يشكل الزوج أهمية كبيرة بالنسبة للمرأة في الكثير من المجتمعات و في اغلب مناطق العالم لهذا يكون انتهاء الزواج انتهاء دور حيوي للزوجة .

* مشاكل الأرملة متصلة بتحمل المسؤولية الاقتصادية لنفسها و لأطفالها حيث أن مستوى المعيشة سيتعرض بشكل أو بآخر للهبوط و مرد ذلك المعاش الضئيل أو عدم وجود مصدر للرزق .

* قلق الزوج أو الأرمل من كيفية التوفيق بين المنزل و العمل من خلال المشاكل و العراقيل التي تصادفه يوميا عند تحمل مسؤولية أطفاله و كيفية التعامل معهم من خلال غياب الأم التي كان لها دور كبير في تربيتهم¹ .

¹- يسرى ابراهيم دعيبس . المرجع السابق ، ص : 41 .

* تكون فرصة الأرملة للزواج و تقبله لذلك أكثر من الأرملة و ذلك للصعوبات و العراقيل مثل الخوف على الأطفال و تربيتهم في حالة عدم موافقة الزوجة الجديدة على الإقامة معهم¹.

د- الصحة و المرض : الجسم أو الجسد البشري يتأثر بعوامل و مؤثرات اجتماعية حيث الجسد البشري ليس كيانا فيزيقيا ماديا يعيش في الفراغ أو خارج السياق الاجتماعي أو التجارب التي نمر بها من تفاعلاتنا غير محدودة مع التجارب و البيئات النفسية و الروحية و الاجتماعية و غيرها من التغيرات التي تترك آثارا بدورها على الجسم و الصحة².

وكذلك نجد الصحة النفسية و التي تلعب دورا هاما و تأثيرا بارزا على الفرد على أداء أدواره بالشكل المطلوب فنجد أن صحة الأفراد تؤثر على وضعهم الاجتماعي الذين يتمتعون بصحة جيدة قادرون على تحقيق النجاح ، و قد كشفت بعض الدراسات إلى أن هناك صلات بين المستوى الاقتصادي و الاجتماعي من جهة و المستوى الصحي من جهة أخرى بالإضافة إلى التفسيرات المادية و البيئية حيث نجد أن ظروف العمل و الدخل و السكن و غيرها من العوامل التي تؤثر على العامل و بشكل كبير و يرجع أصولها إلى الحرمان المادي .

1- يسرى ابراهيم دعيبس . المرجع السابق ، ص : 44 .

2- فايز الصياغ ، المرجع السابق ، ص : 225 .

يمثل المرض نوعاً من الخلل الذي يؤدي إلى اضطراب انسياب هذه الحالة الاجتماعية الاعتيادية فهو نتيجة لأسباب بدنية فوق طاقته و علاقته بين بدايات المرض و سلوك الإنسان و أفعاله الشخصية فالمريض على سبيل المثال قد لا يستطيع أن يؤدي دوره أو الأدوار المتوقعة منه أو ربما يكون أدائه ليس على ما عهد عليه من كفاءة فان حياة من حوله من أفراد أسرته يؤثر عليهم و يجعلهم مضطربين و مرتبكين فالمهمات خارج المنزل تظل تبحث عن من يؤديها و الواجبات و المسؤوليات داخل المنزل تظل ناقصة غير مكتملة بالإضافة إلى تكفل العائلة بالمريض و الاهتمام به و رعايته و اتخاذ خطط و استراتيجيات معينة لمواجهة مثل هذه المواقف من جهة أو إعادة هيكلة حياتهم اليومية من جهة أخرى¹.

3.1- الظروف المهنية :

إن تعدد المتغيرات التي يشملها مفهوم الظروف المهنية و اتساع إطار دراستها أدى إلى ظهور تعاريف متعددة لهذا المفهوم فهناك من عرفها من منظور نفسي على أنها عبارة عن استجابة العامل أمام متطلبات الوضعية التي تجعله يشك في مدى تمتعه بالموارد الضرورية التي تمكنه من المواجهة ، و هناك من ينظر إلى الظروف المهنية على أنها مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد و التي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال².

¹- فايز الصياغ ، المرجع السابق ، ص : 240 .

²- حمزة الأحسن ، الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية و انعكاساتها على مستوى التقدير الذاتي لديها ، مجلة العلوم النفسية و التربوية ، العدد الأول ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، 2015 ، ص : 194 .

التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل أو في حالتهم النفسية و الجسمية أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة عملهم التي تحوي الضغوط .

أما المنظمة العالمية للصحة فتشير للظروف المهنية على أنها مجموعة استجابة الموظفين الممكنة في حالة مواجهتهم لمتطلبات و ضغوطات مهنية لا تتناسب مع معارفهم و كفاءاتهم و التي تستدعي استعمال قدراتهم في موقف العمل¹ .

أ- أنواع الظروف المهنية :

ظروف ايجابية : هي تلك الظروف المفيدة التي لها انعكاس ايجابي حيث يشعر الفرد حينها بالقدرة على العمل و انجاز المهام بسرعة و بكل حسم كما يعد الظرف الايجابي ضرورة لكل الأفراد لتحقيق قدر كبير من النجاح في حياتهم ، كما يعد حافظا لمواجهة التحديات في العمل و تحسين الأداء و هذا النوع من الظروف يكون ضروري لمتخذي القرارات فكثير من الأعمال تحتاج إلى ضغط يمارسه متخذ القرار على العاملين للاحتفاظ بحيويتهم و أدائهم الجيد و كسر عامل الكسل و التخاذل الناتج عن رتابة العمل .

ظروف سلبية : هي تلك الظروف المؤدية ذات الانعكاسات السلبية على صحة الفرد العامل الجسدية و النفسية و من ثم تنعكس على أدائه و مستوى عمله و مثل هذه الظروف تولد الشعور بالإحباط و عدم الرضا عن العمل² .

¹- حمزة الأحسن ، المرجع السابق ، ص : 194 .

²- المرجع نفسه ، ص : 196 .

ب- ظروف المعلم داخل الفضاء المدرسي :

* علاقة المعلم بالمدير : يرجع وجود بعض المشكلات بين المعلم و مدير المدرسة لاختلاف أدوارهما فمهام المدير تجعله يتدخل في الكثير من شؤونهم و اختصاصاتهم الصفية و التعليمية بحكم أن المعلم في مدارسنا لا يملك أي صلاحية و لا يملك القدرة على اتخاذ القرار .

أن القوانين و الأنظمة المعمول بها حاليا سلبت من المعلم القدرة على اتخاذ القرار و منحت الصلاحيات الكاملة لإدارة المدرسة و هذا يعني أن المدير سيسير المعلم كما هو يرى بالإضافة إلى غياب الاجتماعات الإدارية بين المعلم و المدير حيث أنها تساعد على تنمية العمل الجماعي و تنمية المشاركة الجماعية داخل المدرسة و توطيد العلاقة بينهما من خلال تبادل الآراء و يعتمد نجاح الاجتماعات على مدى توافر أسس المشاركة الجماعية التي تقوم على تضافر جميع الجهود من اجل تحقيق التفاعل الاجتماعي إذ يمكن للمعلم أن يتعلم الكثير إذ عمل مع مدير حكيم و متطور و لكن إذا كان المدير متمسكا بالأساليب الجامدة ، فان تصرفه يجعل المعلمين يتخلون عن محاولة التطوير و يسلكون سبل أخرى و هكذا يحل الفتور محل الحماسة في عملهم¹ .

¹- توفيق حداد و اخرون ، التربية العامة ، مديرية التربية و التكوين، ط1 ، الجزائر ، 1977 ، ص :203 .

*علاقة المعلم بالزملاء : علاقة المعلمين ببعضهم البعض تحظى بجانب كبير من الأهمية فهي أولا تحدد مدى نشاطه و إمكانيته في المدرسة و سير العمل فيها و ثانيا تتعكس على نفوس التلاميذ في المدرسة باعتبار المدرسين قدوة لهم من ناحية لأن أي توتر بين المعلمين من شأنه أن ينعكس على التلاميذ و هذا فضلا على أن علاقة المعلم بزملائه عامل أساسي في الروح المعنوية بينهم و التعاون في فهم و حل المشاكل و مناقشتها و تبادل الخبرات في العمل .

و لكن يوجد نوع آخر من المدرسين و الذين يفضلون العزلة و الوحدة و يجرحون بعضهم البعض و كما أن كل واحد منهم يريد أن يعلو و أن يكون سيد الموقف على حساب الآخر و سادهم الجدل و قل العمل فيما بينهم و عدم التعاون مع بعضهم¹.

و في الأخير نجد أن المدرسة الناجحة في مهمتها هي التي تعتمد أولا و قبل كل شيء على الانسجام و التعاون بين طاقمها بدلا من الأنانية و سوء التقاهم و هذا من خلال أن لا يسعى المعلم في منافسة زميله في أن يشغل مكانه ، و أن يكون صادقا و موضوعيا في كتابة التوصيات التي يقدمها عن زملائه و عدم الامتناع عن تقديمها بالإضافة إلى عدم انتقاد الزملاء و إيقاع الفتنة بينهم و أن لا يتدخل بين زميل و تلميذ إلا إذا طلب منه ذلك ، إن لا يتغاضى عما يضر بمصلحة المدرسة و المهنة و أن يبلغ المسؤولين بذلك رسميا من أجل المصلحة العامة².

1- محمد احمد كريم و آخرون ، مهنة التعليم و ادوار المعلم فيها ، الشركة الجمهورية الحديثة للطباعة ، ب ط ، مصر ، 2003 ، ص : 377 .
2- سالم تسيير الشرايدة ، الرضا الوظيفي اطر النظرية و تطبيقات عملية ، دار الصفاء للنشر و التوزيع ، ط1 ، عمان ، 2008 ، ص : 55 .

*علاقة المعلم بالتلاميذ :تتمظهر العلاقة بالبيداغوجية أكثر بالنسبة لأغلب الباحثين في التفاعل وجها لوجه داخل الفصل الدراسي الذي يحاول المدرسون ضبطه ، و في المدرسة الابتدائية تطرح قواعد الحياة المدرسية والتبادل داخل الصف ابتداء من اليوم الأول و بشكل مضبوط و بالمقابل يبرز التلاميذ من خلال تدخلاتهم عناصر تهم المسكوت عنه على مستوى القواعد و استعمالها ، أو خصوصيتها الكامنة و يسهمون في تحويلها و من جهة أخرى تكمن التفاعلات داخل الفصل من قياس هيمنة المدرسة على الأطفال قيد النمو الموكلين إليها و هامش الحرية لديهم ¹ .

يجب أن تقوم هذه العلاقة على الاحترام المتبادل و عطفه عليهم و مقابل ذلك تعلق التلاميذ بالمعلم و يمكن أن يأتي ذلك إن فهم كلا من المعلم و التلميذ دوره في المدرسة فهما صحيحا ، فالمعلم قائد و التلاميذ رعاياه و كلا الطرفين ايجابي في الموقف و لما كانت القيادة عنصرا هاما في تكوين الجو الاجتماعي السليم في الفصل و المدرسة ، و جب أن يفهم المعلم معنى القيادة فهما صحيحا و ليس المقصود بالقيادة فرض المعلم القيود و السيادة و التحكم في التلاميذ تحكما مبنيا على الأمر و التهديد و غير ذلك من الأدوات التي في يده إذ أن ذلك ينجم عنه حالة توتر و اضطراب بين التلاميذ كما انه لا يتيح لهم فرصة التدريب على أن يتعلموا كيف يقودون أنفسهم اقتداءا بمدرستهم ² .

¹- عبد الكريم غريب ، سوسيولوجيا المدرسة ، منشورات عالم التربية ، ط1 ، الدار البيضاء ، 2009 ، ص : 393 .

²- محمد احمد كريم و آخرون ، المرجع السابق ، ص : 372 .

وإنما المقصود بالقيادة هي مساعدة التلاميذ على النمو الصحيح و توجيههم توجيهها مبنيا على غرض واضح في أذهان الجميع¹ .

وفي الأخير على المعلم أن يكون قدوة حسنة لتلاميذه ، إنسانا مواطنا و معلما في خلقه و مسلكه و مظهره ، و عليه أن يراعي التلاميذ و يتعهدهم بالنمو السوي و يلتزم النزاهة في معاملتهم و صدق الموضوعية في كتابة التوصيات عنهم بالإضافة إلى مراعاة الفروق الفردية بينهم و عدم إيقاع العقوبات الظالمة و الإهانات التي تجعل التلميذ موضع السخرية بين زملائه و أن لا يقوم بأعمال إضافية تعليمية تحول دون النهوض بمسؤوليات الأعمال التربوية الرسمية المنوط بها دون التقصير في عمله الرسمي بقصد تهيئة أعمال إضافية تدر عليه دخلا ماديا إضافيا للمحافظة على مصلحة تلاميذه².

ومن العوامل التي ساهمت و ساعدت في توتر العلاقة و زادت بابتعاد المعلم عن تلاميذه هي ترك و غياب النشاطات المدرسية إذ أن النشاط المدرسي هو احد آليات العمل التربوي حيث تتعامل النشاطات سواء كانت داخل الفصل أو خارجه فانه يؤثر في نوع طبيعة العلاقة القائمة بين المعلم و التلاميذ .

علاقة المعلم السيئة بالتلاميذ تشكل احد المصادر الأكثر تأثيرا على صحة المعلم النفسية و الاجتماعية فهي ترجع إلى سوء علاقاتهم مع التلاميذ المشاغبين في القسم مما يؤثر سلبا على عملية التفاعل الصفي .

¹- محمد احمد كريم ، المرجع السابق ، ص : 372 .

²- سالم تسيير الشرايدة ، المرجع السابق ، ص : 54 .

*علاقة المعلم بأولياء التلاميذ : أكد أن اغلب الآباء يولون أهمية للعلاقة مع مدرسي أبنائهم ، و يبين العديد من الأبحاث حول المجهودات التربوية للأسر ، أن عددا كبيرا من الآباء يصرحون أن الاتصال بالمدرسين أمر جيد ، حتى في حال عدم مواجهة التلميذ للصعوبات و حتى إن لم يلتمس المدرسون زيارة الآباء للمدرسة بل و هناك عدد من الآباء يقرون بأنهم شاركوا في لقاءات جماعية من قبل المؤسسة ، ومع ذلك هناك عدة عوامل تطال كثافة طبيعة التبادلات ما بين الآباء و المدرسين فتواتر الاتصالات خاصة اللاشكالية منها يتناقض مع الانتقال من التعليم الأولى إلى المدرسة الابتدائية¹.

يجب عن طريق الاتصال التفاهم مع الآباء لتشجيعهم على الاشتراك في تربية و تعليم أبنائهم لتعزيز نتائجهم و انجازاتهم حتى لا يكون توقعات الأولياء معاكسة لواقع نتائج أبنائهم أن لاشتراك الآباء في التعليم علاقة وثيقة في رفع انجاز التلميذ إلى مستويات أعلى و يجعل مواقفهم إزاء المدرس أكثر ايجابية و إسهامهم بقدر اكبر في النشاطات الإضافية خارج نطاق المنهاج الدراسي ، من شأنها تقليل من حالات الرسوب و إعادة السنة الدراسية في المراحل المختلفة و عليه من الضروري تخصيص وقت لإشراك أولياء التلاميذ في عملية التعلم حتى لا يقع سوء تفاهم بين المعلم و أولياء الأمور².

¹- عبد الكريم غريب ، المرجع السابق ، ص : 365 .
²- سارة مرابط ، زينب برحومة ، الصورة الاجتماعية للمعلم و انعكاساتها على أدائه الوظيفي ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التربوي ، جامعة الشهيد حمه لخضر ، الوادي ، 2015 ، ص : 57 .

بالمقابل يتمثل المتغير الأكثر أهمية في الانتماء الاجتماعي للأسر ، إذ أن الآباء المنتمين للطبقات الراقية هم الأكثر التماسا للقراءات الفردية و الجماعية بالمدرسين ، من اجل مناقشة تدرج تقدم أبنائهم و هم كذلك الأكثر طلبا للاتصال بالمدرسين و رؤساء المؤسسات في حالة مواجهة أبنائهم من مشاكل معينة .

أما بالنسبة للآباء المنتمين للطبقات المتوسطة و بخاصة ذوي مستوى تعليمي اعلي ، هم الأكثر ايلاء للأهمية العلاقة بالمدرسين ، كما أنهم يغذون بصفة عامة علاقات جيدة مع هيئة التدريس ، و يسعى الآباء إلى تبادل المعلومات مع المعلمين و تقديم بعض الخدمات لهم .

ويتموضع في الطرف الآخر الآباء المنتمون للوسط الشعبي ، و هم كثر في تقادي الاتصالات بالمدرسين ، خاصة في حالة مواجهة الطفل لصعوبات معينة وتعد أسباب هذا التجنب مادية في المقام الأول و يتمثل في عدم توفر الوقت كذلك مواعيد الاتصال المحددة من قبل المدرسين ، غير أن الانزعاج و عدم الارتياح الذي سيستشعره آباء ذوي مستوى تعليمي متدني داخل المدرسة¹ .

¹ - عبد الكريم غريب ، المرجع السابق ، ص : 366 .

2-المعلم :

لقد اختلف العلماء و الباحثين في تحديد مفهوم المعلم حيث ذهب البعض إلى القول بان المعلم هو ذلك الشخص الواعي لما ألقاه عليه المجتمع الحديث من مسؤوليات جديدة ، افرزها انفجار تربوي على صعيد عدد من التلاميذ المقبلين على التعليم في جميع مراحلهم .

ومن جهة أخرى نجد البعض الآخر يعرف المعلم بأنه ذلك الشخص الذي يقوم بتلقين الأطفال المعلومات و إكسابهم المهارات و تزويدهم بالخبرات حيث تريحهم من عناء الوصول إليها بمشقة . فالمعلم هو ذلك الشخص الذي يعلق عليه الآباء و الأمهات و المجتمع الآمال في تربية الأبناء و إعدادهم لحياة شريفة و كريمة¹.

المعلم هو كل من يتولى التعليم في أي مؤسسة تعليمية حكومية أو خاصة ، و هو الشخص المسؤول عن الإشراف على العملية التعليمية التعلمية داخل الصف و في إطار المدرسة ، و توجيه هذه العملية كي تحقق أهدافها و غايتها بكفاية و فعالية ، و هو العنصر الحاكم في نجاحها أو إخفاقها ، و تعتمد كفاءة المعلم و فاعليته في العملية التعليمية على مجموعة أمور متداخلة أهمها ، رضا المعلم و قبوله بالتعليم مهنة و عملا و أن يكون لهذه المهنة تقدير و احترام اجتماعي وواقع اقتصادي يؤمن له دخلا يتناسب مع قيمة عمله و

¹- نبيل حميدشة ، الواقع الاجتماعي للمعلم و مكانته الاجتماعية ، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع والتنمية ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، الجزائر ، 2010 ، ص : 21 .

أهميته و أن توفر له تأمينات اجتماعية ضد العجز و غيرها من الأمور و معرفته للمادة التعليمية و قواعدها و أصولها و مبادئها و أن يعد إعدادا أكاديميا و مهنيا مناسباً¹ .

هو المسؤول عن تنقية الثقافة و السلوك و إعادة صياغة نماذج التفكير لدى التلميذ صياغة سليمة تتماشى و خطط تنمية المجتمع و هناك مجموعة من المهام الملقاة على عاتق المعلم و في مقابل ذلك عليه أن يتحلى بجملة من الصفات الهامة المساعدة في سير أدائه² .

1/ حقوق المعلم وواجباته :

يمكن دراسة حقوق وواجبات المعلم ضمن موضوع الحرية المهنية و يمكن تخصيص هذه الحقوق و المسؤوليات بما يلي :

أ/ الحقوق :

* يجب أن يتمتع المعلم بالحرية الأكاديمية في القيام بواجباته المهنية لأنه مؤهل للحكم على طرق التدريس و المناهج و الوسائل المناسبة لتلاميذه فضلا عن اختيارها و تكييفها و تطبيقها في إطار البرامج المقررة بمساعدة السلطات التربوية .

* يجب أن يتمتع المعلمون و منظماتهم المهنية بالحقوق الكاملة في تطوير البرامج و المناهج و الكتب ووسائل التعليم .

¹- سالم تسيير الشرايدة ، المرجع السابق ، ص : 43 .

²- عبد الله العامري ، المعلم الناجح ، دار أسامة للنشر و التوزيع ، ط1 ، الأردن ، 2009 ، ص : 13 .

* يجب أن يكون للمعلم الحق في الاطلاع على تقويمه و المشاركة فيه أحيانا و أن يكون له الحق في الاستئناف ضد التقديرات التي تعتبرها غير محقة أو مبررة .

* أن يمتلك المعلمون الحق و الحرية في استخدام أي طرق في التقويم التي يعتبرونها مفيدة لتقدير تقدم التلاميذ شريطة أن يتأكدوا من عدم وجود ظلم لأي تلميذ .

* يجب أن يتم تشجيع التعاون بين المعلمين و أولياء أمور التلاميذ و خدمة لمصلحة التلاميذ شريطة أن لا يسمح بالآباء بالتدخل غير المشروع في شؤون المعلمين أو في الأمور التي تعتبر من مسؤولية المعلمين المهنية .

* يجب أن يتمتع المعلم بالحرية للمشاركة في الحياة الاجتماعية و العامة و خدمة للتنمية الذاتية له و لرفع مستوى الخدمة التربوية و المجتمع بأكمله .

* يجب أن يتلقى المعلم العون لتنظيم وقته وعمله و ذلك لتجنب الهدر في طاقاته و جهوده .

* يجب أن تكون ساعات العمل محددة و أن يراعي في ذلك عدد التلاميذ و الوقت المخصص لتخطيط الدروس و تحضيرها و لتقويم عمل التلاميذ و عدد الدروس اليومية و إرشاد التلاميذ و اللقاء مع الآباء و المشاركة في برامج التدريب أثناء الخدمة و المشاركة في الأعمال الإدارية و المهنية¹ .

1- عدنان إبراهيم احمد ، محمد مهدي الشافعي ، علم الاجتماع التربوي ، منشورات جامعة سبها ، ط1 ، ليبيا ، 2001 ، ص ص : 328 ، 329 .

ب/ الواجبات :

* يجب على المعلمين أن يمارسوا أقصى درجة من الحرص لتجنب تلاميذهم أي حوادث أو أخطار أو واجبات مؤذية داخل المدرسة .

* يجب أن يسعى المعلمون لبلوغ أعلى المعايير الممكنة في كل أشكال عملهم المهني .

يجب تحديد المعايير المهنية المرتبطة بأداء المعلم و التقيد بها أثناء تقييمه بمشاركة منظمات المعلمين .

* يجب أن تشاور السلطات التربوية المعلم و منظمته في مسائل السياسة التربوية و التنظيم المدرسي و التطورات الجديدة في التربية و ذلك لمساعدة المعلم في ممارسته لدوره .

* يجب أن تسهل السلطات إقامة مناقشات عامة لتشجيع تعاون معلمي المادة الواحدة و يجب أن تعطى الآراء المطروحة ما تستحقه من اعتبار .

* على الهيئات الإدارية الأخرى المسؤولة عن جوانب الخدمة التربوية أن تسعى إلى بناء علاقات طيبة مع المعلمين .

* يجب على المعلمين أن يعملوا قدر الإمكان على توطيد العلاقات مع هذه الهيئات¹ .

¹ - عدنان ابراهيم احمد ، المرجع السابق ، ص ص : 330، 331 .

3 صفات المعلم وخصائصه:

أ- صفاته :

هناك صفات شخصية تؤثر في عطاء المعلم وفي عملية التعليم و كذلك نتيجة للدراسات التي أجريت بهذا الصدد تبين أن المعلم صاحب الشخصية الجيدة و المحبوبة من التلاميذ يتصف بالصفات التالية :

شخصية دافعية : فالمعلم الفعال يمتلك شخصية دافعية و مثيرة للاهتمام و مشوقة يبدي استمتاعه بعمله ، يساند تلاميذه و يستحوذ على اهتمامهم و يوجههم للتعلم و الاندماج فيه ينال ثقتهم بالإضافة إلى أنه متفاعل مع قدرات التلاميذ و استعداداتهم و متجاوب معهم و يعمل المعلم على إثارة عقول التلاميذ من اجل البحث و التفكير .

الحماسة و الإخلاص في العمل : فالعلم لا يعطيك بعضه ما لم تعطه كله و حماس المعلم لعمله ينتقل بالتبعية لطلابه ، فيقبلون على التعلم و يندمجون فيه و يثابرون على تحمل صعوباته ، لأنهم يرون فيما يدرسون نفعا و قيمة تعكسها تصرفات المعلم فيشعرون بسعادة بما يعملون و هذه كلها أشياء تدفعهم إلى المزيد من التعلم و يتحمس الطلاب للتعلم

كذلك عندما يكون معلمهم حيويًا ويظهر رغبة صادقة في الحياة وشغفاً بالعلم والمعرفة و روح المغامرة¹ .

الاستقرار العاطفي و الصحة النفسية : إن شعور المعلم بقيمته ، و شعوره بالأمن و احترام الذات ، فضلاً عن كونها تنتقل منه إلى طلابه و تنعكس في اتجاهاتهم و سلوكياتهم فإنها كذلك مولد هام لدافعيتهم للتعلم فيهتم بالتلاميذ اهتماماً جاداً و يعاملهم بأدب و احترام و تفهم فتزداد ثقتهم به و يقبلون عليه و على التعلم برضا و حب ، و المعلم الذي يتسم بالاستقرار العاطفي و الصحة النفسية قادر على توفير بيئة مساندة و ملائمة بالنسبة للتلاميذ ، لأنه من خلال ثقته في نفسه و في قدراته يصبح قادراً على توفير الدفء العاطفي و روح الفكاهة لتلاميذه و من المعروف أن هذه العوامل تساهم في توفير بيئة منتجة من خلال تنمية علاقات صافية ايجابية تدفع التلاميذ للحوار و الانفتاح و التعبير عن الذات² .

الصفات المعرفية : معرفة ميدان تخصصه الأكاديمي أي أن يكون لديه إدراك تام للمادة أو الموضوع الذي يقوم بتعليمه و أن يكون متمكناً من ذلك .

* القدرة على التعبير عما يريد توصيله إلى التلاميذ من المادة الدراسية المقررة و المطلوبة .

* القدرة على الموائمة بين نقل الأفكار الواجب إعطائها و المستوى العقلي للتلاميذ و يقصد

بذلك موائمة المواضيع المعطاة و متوسط عمر التلاميذ العقلي .

¹- حسن حسن البلاوي و آخرون ، الجودة الشاملة في التعليم ، دار الميسرة ، ط1، عمان ، 2006 ، ص : 137 .

²- حسن حسن البلاوي و آخرون ، المرجع السابق ، ص : 137 .

*القدرة على ترتيب و تنظيم مواضيع الدرس و اختيار المواد او المواضيع المناسبة و تعليمها تدريجيا¹ .

ب/ خصائصه:

إن المعلم يلتزم في ممارسته بالسلوك المهني و بأخلاقيات مهنة التعليم و مقوماتها و متطلباتها و هو ما يتطلب منه أن يتسم بالخصائص المهنية التي لابد من وجودها لدى المعلم و يمكن إدراجها فيما يلي :

توفر توقعات عالية بالنجاح بالنسبة له و لتلاميذه : حيث يعتقد و يصدق أن جميع التلاميذ يستطيعون أن يتقنوا المحتوى و أن لديه القدرة على أن يمكن طلابه من ذلك، وتشير الدراسات أن التوقعات التي لدى المعلم عن نفسه و عن تلاميذه تؤثر في سلوكه الذي يؤثر بدوره في تعلم التلاميذ ، و مثال ذلك انه إذا كان المعلم يعتقد أن تلميذا ما غير قادر على تعلم مادة معينة ، فمن المحتمل أن ينفق وقتا اقل في العمل مع هذا الطالب ، وان ينصرف عنه ليركز على تلاميذ آخرين يعتقد انه من المحتمل بدرجة اكبر أن يستطيعوا مساعدته و هكذا يتلقى هذا التلميذ توجيها أكاديميا اقل و يزداد احتمال إخفاقه بينما يتلقى آخر اهتماما اكبر من المعلم فيزداد احتمال نجاحه² .

¹- سالم تسيير الشرايدة ، المرجع السابق ، ص :49.

²- حسن حسن البلاوي و اخرون ، المرجع السابق ، ص : 139 .

وهكذا تلعب توقعات المعلمين عن تلاميذهم دورا حاسما فيما يحققه التلاميذ من نجاح أو إخفاق و هنا يمكن القول بان المعلم الفعال لديه توقعات عالية بالنجاح في مهمته و في تفوق طلابه .

الحرص على النمو المهني : و المعلم يحرص دائما على مواصلة تعلمه بصورة دائمة و مستمرة و يسعى لنمو في مهنته و تطوير ممارساته و تحديث معلوماته و معارفه عن الموضوعات التي يعلمها لتلاميذه و لكي يصبح قادرا على التحديد الجيد و التوقع الدقيق لما يلزمهم معرفته و ما يقدرون على عمله ثم تنظيم خبرات تعليمية تتناسب و خصائصهم و إمكانياتهم و مطالبهم التعليمية .

اليقظة و الجدية في العمل : فالمعلم من خلال سلوكه المهني على وعيه و يقظته و مواظبته على عمله و كل هذه سلوكيات ضرورية ليقتي بها تلاميذه فكفايته في تخطيط و تنفيذ النشاطات الصفية و اللاصفية و إدارة التعلم و كذا إدارة الوقت تساعد تلاميذه على تطوير مهارات علمية و عملية فعالة ، و المعلم هنا يتفاعل مع خطته بمرونة حتى لا تتحول ممارساته إلى نمطية مملّة و أن تكون لديه القدرة على تعديل و تكييف طرائقه التعليمية و توجيه عمله نحو عمل هادف و التصرف في المواقف التعليمية بجدية فهو يسعى لتوجيه طلابه نحو انجازات ناجحة و تعلم عالي الجودة و نتائج واضحة محددة

المعالم ذات المعنى و المغزى للتلاميذ و عادة ما يعجب التلاميذ بالمعلم الجاد و الحازم و الذي يقدر العلم و التعلم و يسعى لترجمة المعاني في سلوكه و تصرفاته قولاً و عملاً¹ .

الأمانة و الإخلاص : حيث يبدأ المعلم في سلوكه المهني مع تلاميذه صادقاً و أميناً و يدرك دائماً أن التلاميذ قادرون على كشف ذلك من خلال عمله كما أن سلوكياته و تصرفاته تنعكس و تنتقل بدورها إلى سلوك التلاميذ ، فهو يبدي رغبة صادقة في مساعدة تلاميذه و تسيير عمليات تعلمهم و تمثيتهم ثقافياً و اجتماعياً ويمكن ملاحظة ذلك من خلال مسعاه المستمر لتنظيم أنشطة التعلم أو المهام في ترتيب منطقي بما في ذلك التقديم الواضح للدرس و العرض الجيد لأهدافه و الختام المناسب لفعاليته و تنفيذ التعليم بطرق و أساليب متعددة و متنوعة تجذب اهتمام التلاميذ و تحفزهم على المشاركة الفعالة في عمليات التعلم بالإضافة إلى تنظيم و ترتيب حجرة الدراسة و تهيئة البيئة التعليمية المناسبة للأهداف المسطرة المراد الوصول لها كالمواد و الأجهزة التعليمية و ضبط الإضاءة و التهوية و التقليل من الأشياء التي تشتت انتباه التلاميذ .

تحفيز و تعزيز لمساندة تعلم التلاميذ : فالمعلم هنا يشجع تلاميذه و يساندهم ليكونوا ناجحين و يشعروهم بأنهم مقبولين فهو يحرص على احترام تلاميذه و تقدير إمكانياتهم و

¹- حسن حسن البلاوي و آخرون ، المرجع السابق ، ص : 143 .

قدراتهم و الانطلاق في تعليمهم من خلال هذه القدرات و كذا عن طريق إتقانه أساليب التواصل اللفظية و غيرها فهو يضع تلاميذه و تعلمهم محورا و أساسا لاهتمامه¹ .

التفكير في ممارساته و تقويمها ذاتيا : و يشار للمعلم هنا انه يطبق ما يعرف بمنهج التعليم العكسي أي مبدأ إعادة النظر في كل عمل تعليمي يقوم به سواء كان هذا العمل صغيرا أو كبيرا أو له علاقة بالتلميذ أو المادة العلمية التي يقدمها لهم أو أسلوبه أو طريقته في تقديم هذه المادة و مبدأ التقويم المستمر يساعد المعلم على تحسين و تطوير ممارساته التعليمية و يجعله أنسانا ذا جودة في أرائه و تعاملاته مع الآخرين ، فالمعلم يسعى دوما لتفكر في ممارساته المهنية و محاكمتها بطريقة ذاتية انطلاقا من أن الرقابة الذاتية تمثل دعوة للاحسان في العمل² .

4/ ادوار المعلم :

إن طبيعة عمل المعلم تجعل لديه العديد من الأدوار فهو مطالب بالقيام بدور اجتماعي متعدد الجوانب فيما يتعلق بعمله و لعل من ابرز ما يميز هذه الجوانب أنها مرتبطة و متكاملة ببعضها البعض و هي كالتالي :

¹- حسن حسن البلاوي و آخرون ، المرجع السابق ، ص ص : 144 ، 145 .

²- حسن حسن البلاوي و آخرون ، المرجع السابق ، ص : 145 .

4-1/ المعلم كناقل للمعرفة : إن هذا هو الدور التقليدي و الأساسي للمعلم لأنه يركز اهتمامه على نقل المعرفة إلى المتعلمين ، فالمعرفة تمثل دور أساسي و محور هام من محاور اهتمام المعلم و ذلك من المتوقع ان يكون على دراية تامة بموضوع تخصصه أو بالأحرى بالمواد الدراسية¹ .

4-2/ المعلم كمربي للشخصية : يتعين على المعلمين العمل على إكساب المتعلمين أنماطاً من السلوك ملائمة للحياة و طبيعتها حيث أنها ليست جامدة بل دائمة التغير و في قيامه بذلك فان على المعلم أن يأخذ في الحسبان التفاوت في القدرات و الميول بين التلاميذ و خصائص كل منهم فالمعلم الناجح هو الذي يستطيع توجيه تلاميذه و مساعدتهم في التغلب على الشعور بالنقص و من المظاهر الأخرى في شخصيات التلاميذ : الميول ، العدوانية ، اللامبالاة و غيرها من المشاكل التي يمكن للمعلم كمربي للشخصية أن يساعد التلاميذ على التغلب عليها² .

4-3/ المعلم كقائد اجتماعي : يجب أن يتوفر في القائد (المعلم) عدداً من الخصائص لكي ينجح في مهمته وهذا و تتفاوت مهمة المعلم من موقف إلى آخر و من وقت إلى آخر طبقاً لخصائص التابعين و هدف الجماعة بالإضافة إلى الظروف المحيطة بالعملية ككل ، حيث يعمل على إشباع حاجات الجماعة و الاهتمام بالأفراد و تنشيط الدوافع و تحفيز

¹- محمد احمد كريم و آخرون ، المرجع السابق ، ص : 76 .

²- محمد احمد كريم و آخرون ، المرجع السابق ، ص : 83 .

الأفراد للمساهمة الايجابية في تحقيق الأهداف المتفق عليها ، وان يرتبط الأعضاء بعلاقة صادقة و يسعى لخلق جو ملائم لتشجيع الميول الابتكارية و المبادرة و إيجاد الحلول المناسبة للمواقف التي توجه الأفراد و يتميز بالموضوعية و الإلتزام بالأمانة¹ .

خلاصة :

خلصت دراسة هذا الفصل للكشف عن أهم العوامل الاجتماعية للمعلم التي يواجهها في حياته سواء كانت أسرية أو مهنية أو اقتصادية ، إذ تطلب هنا إشعار المعلم بأنه مهني ذو استقلالية في المجتمع و ذلك بالاهتمام به و إعطائه أولوية كبيرة و الحرص على مكانته العملية و سعيا إلى زيادة رضاه عن مهنته حيث يكون لهذه المهنة تقدير و احترام اجتماعي و واقع اقتصادي يؤمن له دخلا يتناسب مع قيمة عمله و أهميته و أن توفر له تأمينات اجتماعية ضد المرض و العجز ، و عرفته لمادته التعليمية و لقواعد تعليمها و أصولها و مبادئها و أن يعد إعدادا أكاديميا و مهنيا مناسباً .

¹- المرجع نفسه ، ص ص : 89 – 90 .

الفصل الثالث

الأداء الوظيفي للمعلم

تمهيد :

1. الأداء الوظيفي (مفهومه ،أنواعه، أبعاده، مؤشراتته، عناصره، محدداته)
2. مفهوم مهنة التعليم
3. أخلاقيات مهنة التعليم
4. مشكلات مهنة التعليم
5. العوامل المؤثرة في مهنة التعليم
6. تقييم الأداء الوظيفي (مفهومه، أهميته، أهدافه، فوائده)
7. تقييم الأداء الوظيفي للمعلم

خلاصة :

تمهيد :

يعتبر الأداء الوظيفي من بين المواضيع الهامة التي اهتم بها الباحثون و المفكرون في العديد من المجالات و من بينها المجالات الاقتصادية ، الاجتماعية ، التربوية حيث حاول هؤلاء الباحثين قياسه من خلال الجهد الذي يبذله المعلم في العمل سواء كان جهدا فكريا أو عضليا .

و بناءا عليه يتم في هذا الفصل إعطاء مفهوما للأداء الوظيفي و أنواعه المختلفة و معرفة أبعاده و محدداته و مؤشرات و عرض المشكلات التي يواجهها الأداء و التعرف على أهم أسباب هذه المشكلات التي تعرقه . كما تطرقنا إلى مفهوم مهنة التعليم و أخلاقياتها و قمنا في الأخير بتقييم الأداء الوظيفي للمعلم .

1/ الأداء الوظيفي :

1-1/ مفهوم الأداء :

يعد الأداء من بين أهم المفاهيم المتداولة خاصة في الجانب التنظيمي و تسيير الموارد البشرية ، و لهذا سوف نحاول من خلال إعطاء عدة تعريفات لغوية و أخرى اصطلاحية توضيح هذا المفهوم :

***المعنى اللغوي** : لفظ مشتق من الفعل (أدا)و يعني (أدى) الشيء : قام به - والدين قضاءه -و الصلاة : قام بها في وقتها - و الشهادة : أدلى بها و-إليه الشيء : أوصله إليه و (تأدى) للأمر : اخذ أدائه و استعد له . (تأدى) الأمر : قضي .

***المعنى الاصطلاحي** : ينظر البعض للأداء على انه مجموعة الاستجابات التي يقوم بها الفرد في موقف معين ، و هذا الأداء هو ما تلاحظه ملاحظة مباشرة.

و يشير (**good**) للأداء على انه الانجاز الفعلي كما يصنف من القابلية أو الطاقة أو القدرة الكامنة و خلق فرص التعلم التي تمكن الطلبة من اكتساب المعرفة و المهارات¹.

كما أشار البعض للأداء على انه المقدرة على القيام بعمل شيء بكفاءة و فعالية و

بمستوى معين .

¹ سهيلة محسن كاظم الفتلاوي ، الكفايات التدريسية ، دار الشروق للنشر و التوزيع ، الأردن ، 2003 ، ص : 24 .

أما المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم فقد عرفت الأداء بأنه (الفعل الايجابي النشيط لاكتساب المهارة أو القدرة أو المعلومة و التمكن الجيد من أدائها تبعا للمعايير الموضوعية)¹ .

عرفه قاموس التربية بالانجاز الفعلي كما يظهر في القدرات الكامنة وهو مستوى التوافق بين الفرد و العمل المطلوب و قدرته عن التعبير عن مدى ملائمة لذلك العمل الذي يمارسه .

هو حصيلة استخدام المدخلات المتاحة في مجموعة الأنشطة التي ينجزها الفرد العامل و التي تتم عن إدراك منه خلال مدة محددة مقاسا بوحدة العمل السائدة .

عرفه البريطانيان Mebey and Mayon في كتابيهما تصورات التغيير بان الأداء يعني : النتائج النهائية أو المخرجات و هي مؤشرات تدل على الجهود المبذولة و مستوى الإنتاج ، و يمكن أن تتضمن هذه المؤشرات الإنتاجية و رضا العاملين و رضا الزبائن و الأرباح و نوعية الخدمات المقدمة² .

وخلاصة القول أن الأداء هو ما ينجزه المعلم في مهام المهارات و الكفايات بشكل قابل للقياس ، فمن الممكن قياس أداء المعلم وفق استمارة الملاحظة الموضوعية التي تعد لهذا الغرض ، كما من الممكن قياس نتائج أداء المعلم عن طريق قياس أداء أو سلوك

¹ سهيلة محسن كاظم الفتلاوي ، المرجع السابق ، ص : 24 .

² فيصل يونس محمد ، دور الإدارة التربوية في تحقيق الأداء الوظيفي ، مجلة العلوم النفسية ، العدد : 17 ، ص: 21 .

المتعلم الذي يعد حصيلة التدريس الفعال ، و أن الأداء كي يكون فعالا يجب أن يكون ذا كفاءة عالية .

1-2/ مفهوم الأداء الوظيفي :

لقد تعددت مفاهيم الأداء الوظيفي وفقا لأراء الكتاب و الباحثين في إعطائهم مفهوما واحدا لعل مرد ذلك يرجع إلى منطلقاتهم الفكرية و تصوراتهم و بالرغم من اختلاف تعاريف الأداء الوظيفي بين العلماء و الباحثين إلا أن الهدف واحد و المعنى مشترك بينهم و من بين تعريفات هؤلاء الباحثين نجد :

تعريف علي السلمي : الأداء هو الرغبة و القدرة يتفاعلان معا في تحديد مستوى الأداء حيث أن هناك علاقة متلازمة و متبادلة بين الرغبة و المقدرة في العمل و المستوى في الأداء¹ .

تعريف توماس : الأداء هو التفاعل بين السلوك و الانجاز انه مجموع السلوك و النتائج حيث تكون هذه النتائج قابلة للقياس²

وهناك من يعرف الأداء الوظيفي بأنه مدى مطابقة العمليات الأدائية التي يتم انجازها في فترة زمنية محددة للخطط الموضوعة مسبقا و تعرف على أوجه القصور و الضعف و

¹- صلاح الدين عبد الباقي ، الموارد البشرية من الناحية العلمية و العملية ، الدار الجامعية ، مصر ، 2005 ، ص: 280 .
²- عبد البارى إبراهيم درة ، تكنولوجيا الأداء في المنظمات ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة ، 2003 ، ص : 25 .

الانحراف عن الخطط الموضوعية ووضع الحلول العلمية و العملية التي تكفل تجاوز القصور و تجنب الانحراف في الاداء مستقبلا¹ .

من خلال التعاريف التي تم عرضها سلفا يمكن أن نقول أن الأداء هو ذلك النشاط أو الجهد المبذول من طرف الفرد سواء كان عضليا أو فكريا من اجل إتمام مهام الوظيفة الموكلة له.

1-3/ أنواع الأداء :

إن تصنيف الأداء من التصنيفات المتعلقة بالظواهر الاقتصادية يطرح إشكالية اختيار المعيار الدقيق و العملي في ذاته ، الذي يمكن الاعتماد عليه لتحديد مختلف الأنواع ، و بما أن الأداء من حيث المفهوم يرتبط إلى حد بعيد بالأهداف فإنه يمكن نقل المعايير المعتمدة في تصنيف هذه الأخيرة و استعمالها لتصنيف الأداء كمعايير الشمولية و معايير الطبيعة بالإضافة إلى معيار المصدر و يمكن شرح ذلك فيما يلي :

أ/ حسب معيار الشمولية :

حيث قسم الأهداف على أهداف كلية و جزئية و يمكن تقسيم الأداء إلى :

***الأداء الكلي** : هو الذي يتجسد بانجازات التي ساهمت جميع العناصر و الوظائف

أو الأنظمة الفرعية للمؤسسة في تحقيقها ، ولا يمكن نسب انجازها إلى أي عنصر دون

1- العربي عطية ، اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في الأداء الوظيفي للعاملين ، مجلة الباحث ، العدد : 10 ، 2012 ، ص: 323 .

مساهمة باقي العناصر ، و في إطار هذا الفرع من الأداء يمكن الحديث عن مدى و كفاءات بلوغ المؤسسة أهدافها الشاملة كالاستمرارية ، الشمولية ، الأرباح ، النمو¹ .

* **الأداء الجزئي** : وهو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة و ينقسم بدوره إلى عدة أنواع تختلف باختلاف المعيار المعتمد لتقسيم عناصر المؤسسة ، حيث يمكن أن ينقسم حسب المعيار الوظيفي إلى أداء وظيفة المالية ، أداء وظيفة الأفراد ، أداء وظيفة التكوين ، أداء وظيفة الإنتاج ، أداء وظيفة التسويق.

ب/ حسب معيار الطبيعة :

يقسم الأهداف إلى اقتصادية و اجتماعية :

* **الأهداف الاقتصادية** : و الذي يعتبر تحقيقه المهمة الأساسية للمؤسسة و الذي يتجسد بالفوائد التي تحققها من وراء تعظيم نواتجها و تدني مستويات استخدام مواردها .

* **الأهداف الاجتماعية** : تمثل قيودا مفروضة على المؤسسة يلزمها بها كل من مجتمعها الداخلي و الخارجي فيعبر سعي المؤسسة بلوغها على الأداء الاجتماعي لها .

و بغض النظر عن كون الأهداف الاجتماعية أهدافا أم قيودا فان تحقيقها يجب أن يكون

¹ عبد المليك مزهودة ، الأداء بين الكفاءة و الفاعلية ، مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر ، عدد : 1 ، ص: 89.

بالتزامن مع الأهداف الاقتصادية و بذلك يتلازم الأداء الاقتصادي و الاجتماعي ، و المؤسسة الناجحة هي التي تعرف كيفية الوصول الى تحقيق اكبر مستوى من النوعين معا¹.

ج/ حسب معيار المصدر :

وفقا لهذا المعيار ينقسم الأداء إلى نوعين الأداء الداخلي و الأداء الخارجي :

***الأداء الداخلي :** و يطلق على هذا النوع من الأداء على أداء الوحدة أي انه ينتج ما

تملكه المؤسسة من الموارد فهو ينتج أساسا ما يلي :

الأداء البشري : وهو أداء أفراد المؤسسة الذين يمكن اعتبارهم مورد استراتيجي قادر على

صنع القيمة و تحقيق الأفضلية التنافسية من خلال تسيير مهاراتهم .

الأداء التقني : يتمثل في قدرة المؤسسة على استعمال استثمارها بشكل فعال .

الأداء المالي : يكمن في فعالية تهيئة و استخدام الوسائل المالية المتاحة .

***الأداء الخارجي :** هو الأداء الناتج عن المتغيرات التي تحدث بالمحيط الخارجي فالمؤسسة

لا تسبب في إحداثه و لكن المحيط الخارجي هو الذي يولده فهذا النوع بصفة عامة يظهر

في النتائج الجيدة التي تتحصل عليها المؤسسة و كل هذه المتغيرات تنعكس على الأداء

سواء بالإيجاب أو السلب² .

1- عبد الملوك مزهودة ، المرجع السابق ، ص ص : 89@90

2- بوعيط جلال الدين ، الاتصال التنظيمي و علاقته بالأداء الوظيفي ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص سلوك تنظيمي ، المشرف رواق حمودي ، جامعة منتوري محمود ،كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، قسنطينة ، 2009 ، ص : 76

1-4/ أبعاد الأداء الوظيفي :

نعني بالأداء قيام الفرد بالأنشطة و المهام المختلفة و المقدرة التي يتكون منها عمله ، و يمكننا أن نميز ثلاث أبعاد للأداء و هذه الأبعاد هي :

***كمية الجهد المبذول :** تعبر عن الطاقة الجسمانية أو العقلية التي يبذلها الفرد خلال فترة زمنية ، و تعبر المقاييس التي تقيس سرعة الأداء أو كميته في خلال فترة معينة معبرة عن البعد الكمي للطاقة المبذولة .

***الجهد المبذول :** يعني مستوى بعض أنواع الأعمال قد لا يهتم كثيرا بسرعة الأداء أو كميته بقدر ما يهتم بنوعيته و جودة الجهد المبذول و يندرج تحت المعيار النوعي للجهد الكثير من المقاييس التي تقيس درجة مطابقة الإنتاج للمواصفات و خلوه من الأعضاء و درجة الابتكار و الإبداع في الأداء .

***نمط الأداء :** يقصد به الطريقة التي تؤدي بها الأنشطة العمل فعلى أساس نمط الأداء يمكن قياس الترتيب الذي يمارسه الفرد أداء حركات أو أنشطة معينة، كما يمكن أيضا قياس الطريقة التي يتم الوصول بها إلى حل قرار لمشكلة معينة و الأسلوب الذي يتبع في إجراء بحث أو دراسة¹ .

¹- حجاج أمال و آخرون ، الاتصال التنظيمي و علاقته بالأداء الوظيفي ، مذكرة لنيل شهادة ليسانس في اتصال العلاقات العامة ، اشراف :ليليا بورنودة ، جامعة قاصدي مرباح ، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، ورقلة ، 2015 ، ص : 40

1-5/ مؤشرات الأداء الوظيفي :

يمثل الأداء الأساس للحكم على فاعلية الأفراد و ذلك من خلال مجموعة من المؤشرات من أهمها الفاعلية و الكفاءة في الأداء و الروح المعنوية للأفراد العاملين و معدلات الغياب عن العمل ، مدى انجاز المهام و الواجبات بدقة و إتقان ، القدرة على الإبداع و الابتكار ، درجة الانضباط و احترام النظام و أسلوب التعامل مع الموظفين و أخيرا مستوى التعامل مع فريق العمل و المرونة و القدرة على انجاز القرارات . و هناك من قسم هذه المؤشرات المستخدمة لدراسة الأداء الوظيفي إلى ما يلي :

***الفاعلية :** ما يزال مفهوم الفاعلية يعتمد على أمور نسبية نظرا لاختلاف طبيعة المؤسسات و تعدد الجوانب و اختلاف المعاني التي يحتويها هذا المفهوم و لذلك فقد اختلفت وجهات النظر في تعريف الفاعلية و تحديدها .

فالفاعلية ترتبط بالقدرة على تحقيق الأهداف و التي تحدد بدورها كفاءة و مهارة المعلم بالإضافة إلى توفر الأداء اللازم لانجاز الأهداف .

وبالتالي تعرف الفاعلية بأنها أداء الأعمال الصحيحة لذلك لابد من معرفة الأعمال الصحيحة و تحديدها و تعريفها لنتمكن من أدائها¹ .

1- العربي عطية ، المرجع السابق ، ص : 323 .

تعني الوصول إلى تحقيق أهداف منظمة في الوقت المناسب و على أكمل صورة و بأسلوب جيد مع البيئة المحيطة وفقا لهذا المفهوم فان الفعالية تقاس بنسبة الأهداف التي تم تحقيقها فعليا إلى الأهداف المخططة مسبقا أما على المستوى الفردي فتشير إلى مدى قدرة الفرد على تحقيق الأهداف المطلوبة منه .

***الكفاءة :** و يقصد بها قدرة المنظمة على تحقيق الأهداف بأقل التكاليف و أن يؤدي

الفرد عمله بأقل تكلفة من الوقت و الجهد و المال¹

إن الفرد هنا من خلال فعاليته و كفاءته يستطيع أداء وظيفته بشكل كبير و سريع حيث يقتصر في الوقت و يصل إلى الهدف المسطر و المنشود من طرف المؤسسة أو المنظمة التي ينتمي إليها و هذا بانجاز أعماله الموكلة له و أدواره بكل دقة و احترافية تامة .

1-6/عناصر الأداء الوظيفي :

هناك عدة أنواع للأداء الوظيفي من أبرزها نجد :

***الموظف :** و هو ما يمتلكه الموظف من مهارات و اهتمامات و قيم و اتجاهات و

دوافع تجعله يؤدي أدائه بشكل سليم² .

1- العربي عطية ، المرجع السابق ، ص ، ص : 323 ، 324 .

2- محمد سليمان البلوي ، التمكين الإداري و علاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير اشراف اخليف يوسف الطراونة ، جامعة مؤتة ، عمادة الدراسات العليا ، السعودية ، 2008 ، ص : 31 .

***الوظيفة :** و هي ما تتصف به من متطلبات أو تحديات و ما تقدمه هذه الوظيفة من فرص عمل متاحة تمكن الموظف من تلبية حاجياته .

***الموقف :** و هي ما تتصف به المؤسسة من تفاعل بين العمال و الإدارة و تتضمن أيضا مناخ العمل ووفرة المستلزمات الضرورية للعمل¹

1-7/محددات الأداء الوظيفي :

انطلاقا من اعتبار الأداء الوظيفي ممارسة الأنشطة و المهام المختلفة التي تتكون منها الوظيفة و أن ذلك يعتبر سلوكا فان هذا السلوك عرضة للتأثر سلبا أو إيجابا ببعض العوامل أو العناصر التي من شأنها أن تؤثر على الأداء و منه فان محددات الأداء الوظيفي تشمل محددات داخلية و أخرى خارجية و يمكن إدراجها فيما يلي :

***محددات داخلية :** إن الأداء الوظيفي هو إنتاج موقف معين يمكن النظر إليه على انه نتاج العلاقة بين الجهد و القدرات و إدراك الدور الهام للفرد و لهذا نجد المحددات الداخلية للأداء تشمل الجهد المبذول من طرف الفرد ، القدرات التي يتمتع بها الفرد لأداء الوظيفة و مدى إدراكه لمتطلبات الوظيفة :

¹- محمد سليمان البلوي ، المرجع السابق ، ص : 31 .

***الجهد** : وهو الجهد الناتج من حصول الفرد العامل على الدعم و الحافز الذي يترجم الى الطاقات الجسمية و الحركية و العقلية التي يبذلها العامل لأداء مهمته ، و هذا الجهد له طاقات تحفزه و أخرى تثبته مما ينعكس على أدائه .

***القدرات** : و نعني بها تلك الخصائص التي يتميز بها المعلم و المهارات الشخصية اللازمة لأداء وظيفته و تسمى أحيانا بالكفايات أو بالسمات الشخصية ، كالقدرة و التحمل و سرعة البديهة أي التي لا بد من توفرها في من يقوم بوظيفة ما و هي كذلك تؤثر بشكل مباشر في الأداء¹

***إدراك الدور** : و يعني به الاتجاه الذي يعتقد المعلم انه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله و الشعور بأهميته في أدائه و لتحقيق مستوى مرضي من الأداء لا بد من وجود حد أدنى من الإتقان في كل مكونات الأداء ، بمعنى أن المعلمين عندما يبذلون جهودا قائمة و يكون لديهم قدرات متفوقة و لكنهم لا يفهمون أدوارهم فان أداءهم لن يكون مقبولا من وجهة نظر الآخرين ، فبرغم من بذل جهد كبير فان هذا العمل لن يكون موجه للطريق الصحيح فان الفرد يعمل بجهد كبير و يفهم عمله² و لكن تنقصه القدرات و عادة ما

1- سارة مرابط ، زينب برحومة ، الصورة الاجتماعية للمعلم و انعكاساتها على أدائه الوظيفي ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التربوي صالح عقون ، جامعة حمه لخضر ،كلية العلوم الاجتماعي و الإنسانية ، الوادي ، 2015 ، ص 43 .

2- حجاج أمال و آخرون ، المرجع السابق ، ص : 35

يقيم مستوى أدائه كأداء منخفض و هناك احتمال أخير و هو أن الفرد قد يكون لديه القدرات اللازمة و الفهم اللازم لكنه لا يبذل جهدا كبيرا في العمل فيكون أدائه منخفضا و بطبيعة الحال أن أداء الفرد قد يكون مرتقعا في مكون من مكونات الأداء و ضعيف في مكون آخر¹.

ب/ المحددات الخارجية : وتشمل ما يلي :

***متطلبات العمل :** و تتعلق بكل من الواجبات و المسؤوليات و الأدوات و التوقعات المأمولة من العامل ، إضافة إلى الطرق و الأساليب و الأدوات و المعدات المستخدمة في ممارسة العامل لمهامه و أعماله .

***البيئة التنظيمية :** و تشير إلى البيئة التنظيمية السائدة في المؤسسة التي تؤدي الوظيفة فيها و تشمل عادة كل من مناخ العمل ، الإشراف ، توفر المستلزمات اللازمة للمؤسسة ، الأنظمة الإدارية ، الهيكل التنظيمي ، نظام الاتصال و السلطة ، أسلوب القيادة ، نظام الحوافز ، الثواب و العقاب و جميع هذه العوامل غاية في الأهمية من حيث تحفيز أو تثبيط دافعية العامل و بالتالي جودة أدائه² .

***البيئة الخارجية :** تؤثر البيئة الخارجية للتنظيم الذي يعمل به العامل على أدائه كالمنافسة الخارجية فالمعلم المتعاقد عادة ما يمتلك القدرة و الكفايات و يبذل الجهود أكثر

¹- حجاج أمال و آخرون ، المرجع السابق ، ص : 35 .

²- سارة مرابط ، المرجع السابق ، ص : 44 .

من المعلم المقيم ، و هذا قد يؤثر إيجابا في التحفيز للوصول إلى مستوى أدائه و قد يؤثر سلبا في دافعية بعض زملائه للعمل ، إذا ما حصلوا على التحفيز و تبادل الخبرات¹ .

1-8/مشكلات الأداء الوظيفي :

إن مشكلة الأداء تعني أن معدل أداء المعلم أو أداء المؤسسة ينخفض في المتوسط عم معدل الأداء القياسي المختبر لهذا النشاط ، لان المدير عادة ما يقرر أن هناك مشكلة في أداء الفرد باستخدام فكرة التناقض و الانحراف عن التوقعات ، و توجد مشكلة في الأداء عندما يدرك المدير أن توقعاته من الفرد قد تم تحريفها أو لم تتحقق أي أن هناك تناقضا بين الأداء المتوقع و الأداء الفعلي للفرد .و يمكن تقسيم هذه المشكلات إلى :

* مشكلات ترجع إلى تصرفات الفرد الشخصية : وتتمثل في :

- إثارة المتاعب مثل المزاج الحاد ، العراك ، الاعتداء و التهجم .
- عدم التعاون مع الزملاء .
- الانشغال بانجاز الأعمال الشخصية أثناء ساعات العمل .
- الغياب و التأخر و مغادرة العمل مبكرا .
- عدم النزاهة² .

¹- سارة مرابط ، المرجع السابق ، ص : 44 .

²- فاروق عبده فلية ، محمد عبد المجيد ، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية_ ، دار المسيرة للنشر ، اليمن ، 2006 ، ص : 277 .

* مشكلات ترجع إلى الأداء الوظيفي : وتتمثل في :

- عدم الكفاءة مثل الإهمال و انخفاض جودة العمل .
- التمرد كرفض تنفيذ واجبات الوظيفة ، رفض العمل الإضافي .
- عدم إتباع تعليمات المسؤول أو المدير¹ .

1-9/ أسباب مشكلات الأداء :

بما أن سلوك أداء الفرد هو محصلة لتفاعل الخصائص الذاتية مع خصائص البيئة المحيطة لذا يمكننا تقسيم أسباب مشكلات الأداء إلى :

* أسباب داخلية (ترجع إلى خصائص ذاتية للفرد) : و تتمثل في :

- عدم كفاية القدرة العقلية و الافتقار إلى القدرة على الفهم و التعلم أو على التعبير عن النفس بصورة جيدة .

- الحالات الانفعالية التي تعوق أو تعطل أداء الوظيفة مثل القلق الحاد ، الإحباط .

- تحديد الفرد لمستوى نجاحه.

- انخفاض دافع الأداء مع إعطاء الاهتمام لأداء الوظيفة و الافتقار إلى بذل الجهد في

العمل² .

¹- فاروق عبده فلية ، المرجع السابق ، ص : 277 .

²- المرجع نفسه ، ص : 278 .

- عدم كفاية طاقة الفرد أو عدم التناسق في حركاته أو ضعف بصره و غير ذلك مما يلزم لأداء وظيفة معينة .

- تعارض القيم الشخصية مع متطلبات العمل مثل انخفاض قيمة العمل لدى الفرد أو عدم احترامه لقيمة الوقت .

*أسباب خارجية (ترجع إلى خصائص البيئة المحيطة) : وتتمثل في :

- عدم كفاية المعرفة المرتبطة بالوظيفة ، الافتقار إلى المعلومات الملائمة عن واجبات الوظيفة أو متطلباتها أو الافتقار إلى الخبرة بنوع معين من الوظائف مثل عدم معرفة سياسة الإدارة التي يعمل بها الفرد .

- التأثيرات السلبية لجماعة العمل مثل معايير جماعة العمل و التي تهدف إلى تقييد العمل - عدم ملائمة محيط العمل المادي مما يؤدي إلى تأثير على الإنتاج مثل الضوضاء و البرودة و الحرارة .

- عدم ملائمة الاتصالات المرتبطة بأداء العامل أو فشل المدير في توصيل المعلومات الخاصة بالأداء المتوقع من العامل أو عدم توفير معلومات المرئدة التي توضح أوجه القصور التي تحتاج إلى تصحيح في أداء الفرد¹ .

¹- فاروق عبده فلية ، محمد عبد المجيد ، المرجع السابق ، ص ص : 278 ، 279 .

ب/ مهنة التعليم :

1/ مفهوم مهنة التعليم :

عرف كارسوندارز المهنة بانها عمل يقوم على دراسة عقلية متخصصة وتدريب غرضه توفير خدمة و نصيحة ماهرة للاخرين باجر او براتب و عرف التعليم بانه فعالية و مكانة معا ، فهو كفاعلية يعني ما يفعله المعلمون في مؤسساتهم التعليمية ، اما كمكانة فيشير الى العضوية في مجموعة مهنية¹ .

ان التعليم مهنة من افضل المهن الادائية حيث انها تخلق القوى البشرية الناضجة الضرورية للزمة لبناء المجتمع و تطوره و تقوم على مجموعة متكاملة من المعارف و الافكار تستدعي تدريبا عقليا مناسباً فهي تركز على الانشطة العقلية اكثر من الحسية و تتطلب هذه المهنة اعدادا مهنيا شاملا و لمدة طويلة تعتمد على التجارب و البحث العلمي للمعرفة المتطورة² .

و مهنة التعليم تعطي الفرصة للمعلم ان يتعامل مع الكبير و الصغير و الطفل و الشاب والفتاة ، و الاطفال امانة في اعناقهم فهم المرشدون و الموجهون لهم اما بالنسبة للتعليم فهو

1- عدنان ابراهيم احمد ، محمد المهدي الشافعي ، علم الاجتماع التربوي ، دار الكتب الوطنية، ط1 ، ليبيا ، 2001 ، ص: 322 .

2- حسين عبد الحميد احمد رشوان ، العلم و التعليم و المعلم ، مؤسسة شباب الجامعة للنشر ، مصر ، 2006 ، ص : 127 .

وسيلة لتدريب الطفل ، و النضج هو الأساس الذي يبني عليه هذا التعليم لاكسابه ما يحتاج اليه من معلومات و مهارات و اتجاهات و عادات¹

ان الافتراض القائم خلق هذه المحاولات لتعريف هو ان هناك نمطا نموذجيا للمهنة و هو مجموعة صفات عامة للاعمال المسماة مهنا و التي يمكن دراستها كحقائق اجتماعية و قد حدد غرينوود خمسة من هذه الصفات ينبغي ان تتصف بها كل مهنة و هي :

*مجموعة النظريات و المهارات النابعة من هذه النظريات التي تم تطويرها لزيادة الفهم المهني لاسس تلك المهنة او العمل لممارستها .

* ان يعرف المهني افضل اهتمامات عملية و ان يمتلك السلطة و المعرفة في مجال اهليته المهنية .

* ان تمارس المهنة بعض اشكال الضبط لقبول اعضاء جدد و تقدم معايير مقبولة للعضوية .

* ان تمارس المهنة سيطرة على سلوك افرادها الذين يعتقد بانهم قبلوا قانون المهنة² .

* ان تمتلك المهنة ثقافة مكونة من مجموعة قيم و معايير و رموز نحو العمل كغاية في حد ذاتها و ليس كوسيلة .

¹- حسين عبد الحميد احمد رشوان ، المرجع السابق ، ص: 127-128 .

²- عدنان ابراهيم احمد ، محمد المهدي الشافعي ، المرجع السابق ، ص: 322 .

ان مهنة التعليم فن لمساعدة الاخرين على التعلم و التعليم يثير نشاط المعلم و المتعلم لاكتساب نوع جديد من السلوك و بالتالي فعملية التعلم تنصب على المعلم و المتعلم و لا تكون لها نتيجة الا بقدر ما تساعد على حدوث التعلم¹.

3/ اخلاقيات مهنة التعليم :

ان مهنة التدريس تتمتع باحترام و ثقة من المجتمع مما يلقي اعباء على اعضاء و هيئة التدريس من حيث انها تتطلب اعلى درجات المثالية في اداء المهنة و ان منزلة التعليم بين المم الواعية ذات مكانة رفيعة ، و لعل ارفع ما وصلت اليه هذه المنزلة هو ما قررته الثقافة العربية الاسلامية غير تاريخها تجاه المعلم ، فكانت منزلة المعلم في ظلها تعبيراً عن عظم تقدير الامة لدوره الذي يقوم به و التزاما منها بروح العقيدة الاسلامية و قيمها التي اكدت على هذه القيمة و اهميتها باستمرارها و قد صنفت القواعد الاخلاقية لمهنة التعليم و التي اقترتها وزارة التربية و التعليم ضمن القوانين التالية :

* التعليم رسالة مقدسة و مهنة سامية : حيث انه يحقق اهداف المجتمع و مقدسة لانها وسيلة الانبياء و المصلحين و المربين ، السامية لانها تتطلب من اصحابها علماً منظماً متواصلاً ، و مهارة خاصة و خلقاً قوياً ينبثق من الشعور العميق بالمسؤولية نحو الفرد المتعلم و اهداف المجتمع² .

1- حسين عبد الحميد احمد رشوان ، المرجع السابق ، ص : 127 .

2- سالم تيسير الشرايدة ، المرجع السابق ، ص : 51 .

و بذلك تتضح الضرورة الى اعداد المعلمين خاصة قبل ممارستهم لمهنة التعليم في هذا المجتمع و يتناول هذا الاعداد المعلم انسانا سويا و مواطنا صالحا عن طريق تزويده بالثقافة العامة في مختلف حقول المعرفة الانسانية و معلما ناجحا عن طريق تزويده بالثقافة التخصصية و المسلكية ، للقيام بمهنة التعليم بصورة فاعلة .

4/ مشكلات مهنة التعليم :

يواجه المعلم مهما كانت خبرته و مستواه و تخصصه بعض المشاكل التي تتصف بالتكرار و العمومية نوجزها فيما يلي :

4-1/ الفجوة بين النظرية و التطبيق : و يقصد بهذا ان المعلم لا يجد لما يدرسه في المعاهد و الكليات من نظريات و مبادئ مجالا لتطبيقه ، و هذا قد يعود لعدة اسباب منها ما هو مرتبط بمحتوى البرنامج و الذي في غالبته نسخة منمقة عن برامج غربية انتجت لمجتمعات غير التي تسعى لتطبيقها ، و منها ما هو مرتبط بالامكانيات المتاحة في المؤسسات التربوية حيث ان هذه البرامج انتجت في مجتمعات لها واقع اقتصادي و سياسي يختلف عن واقع المجتمعات التي تسعى لتطبيقها كذلك¹ .

4-2/ انصراف الطلاب عن الدرس : في الكثير من الاحيان يجد المعلم طلابه غير مهتمين بما يقوله من معلومات و يشغلون انفسهم بالاحاديث الجانبية مما يسبب له ازعاجا

¹- نبيل حميدشة الواقع الاجتماعي للمعلم ، المرجع السابق ، ص : 125 .

كبيراً ، و انصراف التلاميذ عن الدرس قد يعود الى انعدام الدافعية للتعلم او تحقيقاً لحاجات نفسية و معرفية و غيرها و التي تكون مصاحبة لضعف في شخصية المعلم او قد يعود ايضا لضعف في المستوى العلمي و المعرفي و التاهيلي للمعلم ، مما يجعله عرضة للاستهزاء و السخرية من طرف التلاميذ .

4-3/ الاعتقاد بان المعلم مرجع شامل للمعرفة : هناك اعتقاد سائد بين كثير من الناس و من بينهم التلاميذ بان المعلم هو مصدر المعرفة الشامل و هو اعتقاد خاطئ فالمعلم يقوم بوظيفة تتمحور حول تنظيم و تسهيل عملية تعليم التلاميذ و انطلاقاً من هذا الاعتقاد يقوم بعض التلاميذ بطرح بعض الاسئلة و التي قد يعجز المعلم عن الاجابة عليها و التي يكون الغرض منها في بعض الاحيان اختبار قدرات المعلم و يعجز بالفعل عن الاجابة عليها .

و في مثل هذه الحالات يجب على المعلم ان يضبط نفسه و لا يبدي عجزه عن الاجابة بل يشكر التلميذ السائل على سؤاله و يحاول اعادة طرحه على بقية التلاميذ بطريقة لبقة و نكية و حثهم على التفكير فيه حتى في الحصص الموالية ، اضافة الى ارساء الفكرة التالية و هي ان الانسان مهما بلغ من العلم يبقى دائماً يتعلم¹ .

4-4/ التدريس في وجود زائر: تتمثل مظاهر هذه المشكلة في الارتباك الشديد عند دخول زائر مثل المفتش التربوي او مدير المدرسة لملاحظة المعلم في حجرة التدريس ، وهذا قد

¹- نبيل حميدشة ، المرجع السابق ، ص : 125 .

يكون ملازماً حتى لأحسن المعلمين و أكفأهم ، قد يكون ذلك لعدم وضوح الهدف من وجود المشرف التربوي او المدير في القسم ، حيث ارتبط وجود المفتش بالتقييم و منه بالترقية و منه الخوف من منح المعلم نقطة ضعيفة ، اضافة الى سوء معاملة المشرف التربوي للمعلم في حال سوء تصرفه في موقف تعليمي معين¹ .

5/ العوامل المؤثرة في مهنة التعليم :

هناك عوامل تتدخل في مهنة التعليم ، حيث ان هذه العوامل جعلت مهنة التعليم متوسطة او منخفضة و من بين اهم هذه العوامل نجد :

- توسعها السريع و زيادة عدد اعضائها مما انهي اعتبارها مهنة نخبة ذات امتياز .

- وجود اشخاص غير مؤهلين معلمين فيها و تمثيلهم لنسبة كبيرة ايضا .

- عدم وجود توازن بين الذكور و الاناث .

- التوسع الكبير في دور المعلم .

- تحسن ثقافة المجتمع و الجمهور بشكل مواز او مساو لثقافة المعلمين مما ادى الى عدم تحسن مكانتهم .

- كبر حجم المهنة و عدم وجود مجتمع مشجع لرفع مستواها مما ادى الى تراجع دخلها² .

¹- نبيل حميدشة ، المرجع السابق ، ص : 126 .

²- عدنان ابراهيم احمد ، المرجع السابق ، ص : 335 .

- عدم وجود ضوابط تنظم دخول الناس للمهنة يسيطر عليها افراد المهنة بل ان الحكومات هي التي تضع الضوابط و بالتالي ليست لدى المعلمين القدرة على التفاوض كغيرهم فيما يخص رواتبهم .

- عدم وجود انسجام بين المكافاة الاقتصادية للمهنة و مستواها التعليمي و هذا ما يدفع بالمعلمين للانسحاب من الطبقة الوسطى و تكوين ثقافة خاصة بهم¹ .

6/ تقييم الأداء الوظيفي :

6-1/ مفهوم تقييم الأداء :

تقييم الأداء أو تقييم الكفاءات أو تقييم أداء المعلمين كلها مسميات مترادفة غايتها تحليل أداء الفرد بكل ما يتعلق به من صفات نفسية أو بدنية أو مهارات فنية أو سلوكية أو فكرية و ذلك بهدف تحديد نقاط القوة و الضعف و العمل على تعزيز الأولى (القوة) و معالجة الثانية (الضعف) كضمانة أساسية لتحقيق فاعلية المؤسسة²

تقييم الأداء هو نظام يتم من خلاله تحديد مدى كفاءة أداء المعلمين لأعمالهم و يحتاج الأمر إذن أن يكون المعلمون قد قضاوا فترة زمنية في أعمالهم و بشكل يمكن من القيام بتقييم أدائهم من خلالها³

1- عدنان ابراهيم احمد ، محمد مهدي الشافعي ، المرجع السابق ، ص : 335 .

2- عادل حرحوش صالح ، مؤيد سعيد سالم ، إدارة الموارد البشرية ، عالم الكتب الحديث للنشر و التوزيع ، ط2 ، الاردن، 2006 ، ص : 102 .

3- احمد ماهر ، إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية للنشر ، مصر، ب ط ، 2007 ، ، ص : 406 .

ونحن ننظر إلى تقييم الأداء على انه عملية دوريه هدفها قياس نقاط القوة و الضعف في الجهود التي يبذلها المعلم و سلوكيات التي يمارسها في موقف معين من اجل تحقيق هدف محدد .

6-2/ أهمية تقييم الأداء الوظيفي :

لقد حظي موضوع تقييم أداء المعلمين بأهمية واسعة إذ أن التقييم من شأنه أن يخلق الأجواء القادرة على متابعة الأنشطة الجارية في المؤسسة و التحقق من مدى التزام الأفراد بانجاز مسؤولياتهم وواجباتهم وفق معطيات العمل البناء و تتجلى الأهمية التي ينطوي عليها تقييم الأداء من خلال ما يلي :

*إن عملية التقييم تساهم بشكل فعال في تحسين الاداء و تطويره إذ أن عملية التقييم تساعد مدير المؤسسة في معرفة و تحديد نقاط القوة و الضعف لدى المعلمين ثم أن هؤلاء الأفراد لابد من معرفة مستوى التقييم لهم من قبل الإدارة و هذا من شأنه أن يحفزهم و يدعو كل منهم إلى استثمار جوانب القوة في مساره الوظيفي و تطويره بشكل أفضل أما المعلمين ذوي القدرات و المهارات الضعيفة على الصعيد المهني فان الإدارة تسعى معهم لممارسة سبل التطوير المناسبة من خلال التدريب في مجالات التي يشعرون بالضعف فيها و لذا التقييم من شأنه أن يؤشر الجوانب المرتبطة بالمعلمين من حيث القوة و الضعف و بالتالي يصار¹

¹ خضير كاظم حمود ، ياسين كاسب الخرشنة ، إدارة الموارد البشرية ، دار المسيرة للنشر ، الأردن 2007 ، ط1 ، ص :152.

لتطويرها و تحسينها مما ينعكس أثره ايجابيا على مستوى الأداء العام لهم في تحقيق أهدافهم¹ .

مما لاشك فيه أن التقييم السليم لأداء المعلمين من شأنه أن يساهم في تحديد البرامج التدريبية التي يتطلبها تحسين و تطوير أدائهم إذ أن الاحتياجات التدريبية و تحديدها لا يتم عشوائيا أو اعتباطيا و إنما يتركز على الحاجات الحقيقية التي يتطلبها تحسين أدائهم الوظيفي² .

6-3/ أهداف تقييم الأداء الوظيفي :

تسعى المؤسسات إلى تحقيق مجموعة من الأهداف نذكر منها :

- خلق مناخ من الثقة و التعامل الأخلاقي عن طريق تأكيد الأسس العلمية في التقييم و الموضوعية في إصدار الأحكام.

- النهوض بمستوى العاملين من خلال استثمار قدراتهم الكامنة و توظيف طموحاتهم بأساليب تؤهلهم للتقدم و كذلك تطوير من يحتاج إلى تدريب أكثر³.

- التعرف على كيفية أداء الموظف بشكل علمي و موضوعي .

¹- خضير كاظم حمود ، ياسين كاسب الخرشة ، المرجع السابق ، ص : 152 .

²- المرجع نفسه ، ص : 153 .

³- عادل حرحوش صالح ، مؤيد السعيد السالم ، المرجع السابق ، ص : 104 .

- الارتقاء بمستوى العلاقات بين الزملاء من خلال تهيئة الفرصة الكاملة لمناقشة مشاكل العمل مع أي منهم .

- تنمية قدرات المدير في مجالات الإشراف و توجيه اتخاذ القرارات الواقعية فيما يتعلق بالعاملين .

- تساهم عملية تقييم الأداء في اقتراح مجموعة من الوسائل و الطرق المناسبة لتطوير سلوك الموظفين و تطوير بيئتهم الوظيفية أيضا بأساليب علمية و بصورة مستمرة¹.

6-4/ فوائد تقييم الأداء الوظيفي :

تعتبر عملية تقييم الأداء لتحديد مدى كفاءة الفرد إحدى سياسات الإدارة نظرا للفوائد التي تعود من وراء تطبيقها و على أسس سليمة الموضوعية قدر الإمكان و من أهم الفوائد التي يمكن للإدارة الحصول عليها :

***الروح المعنوية** : عند شعور العاملين بان جهودهم و طاقتهم في تأديتهم لأعمالهم هي موضوع تقدير و اهتمام من قبل الإدارة ، فان جو من التقاهم و العلاقات الحسنة يسود العاملين و رؤسائهم ، كما أن تقديم العلاوات و الترقية و غيرها يتم بناءا على تقييم²

¹- عادل حرحوش صالح ، مؤيد السعيد سالم ، المرجع السابق ، ص : 105 .

²- ريم بن منصور الشريف ، دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة العامة ، إشراف احمد بن داود المزجاجي ، جامعة الملك عبد العزيز ، كلية الاقتصاد و الإدارة ، جدة ، 2013 ، ص : 61 .

موضوعي و عادل و بالتالي خلق الثقة بينهم ، و كل ذلك يدفع العاملين للقيام بأعمالهم بروح معنوية مرتفعة .

*إشعار العاملين بمسئولياتهم : عندما يشعر الفرد بان نشاطه و أدائه في العمل هو موضع تقييم من قبل رؤسائه و أن نتائج هذا التقييم سيترتب عليها اتخاذ قرارات هامة تؤثر على مستقبله في العمل فانه سوف يشعر بمسئوليته تجاه نفسه و تجاه العمل و بالتالي سيبذل المزيد من الجهد لتأدية عمله على أحسن وجه .

*وسيلة لضمان عدالة المعاملة : حيث تضمن الإدارة عند استخدامها أسلوبا موضوعيا لتقييم الأداء ، أن يحصل كل فرد على ما يستحقه من ترقية أو علاوة على أساس جهده و كفاءته في العمل.

*تقييم سياسات الاختيار و التدريب : إن عملية تقييم الأداء تساعد في حكم على مدى سلامة و نجاح الطرق المستخدمة في اختيار و تدريب العمال ، فإذا دلت تقديرات الكفاءة على معدلات مرتفعة ، باستبعاد العوامل المؤثرة الأخرى ، يعتبر هذا دليل على صحة و سلامة الأسلوب المتبع في اختيار العاملين و تعيينهم¹.

¹- ريم بن منصور الشريف ، المرجع السابق ، ص : 61 .

7/ تقييم الاداء الوظيفي للمعلم :

يخضع المعلم كغيره من الموظفين نهاية كل عام دراسي الى تقييم ادائه الوظيفي و الذي يوضع من قبل مدير المدرسة بالتعاون مع المشرف التربوي و من فوائد التقييم الوظيفي :

-اعطاء كل ذي حق حقه من تقدير او توجيه .

- التفريق بين المعلم الجيد و المعلم المتميز .

-رفع مستوى المعلم و خاصة الجديد في المهنة في الجوانب التي ربما لحقه في بعضها التقصير فيها .

-اقتراح ما يحتاجه المعلم بناءا على ادائه من شكر و تقدير او الحاقه بدورة تدريبية او متابعته لدروس نموذجية للاستفادة منها او توجيه بعض الملاحظات لتقويمها¹ .

*اما بالنسبة للجوانب التي يغطيها تقييم الاداء الوظيفي ما يلي :

-اداء المعلم لدروسه (اعدادها ، تنفيذها ، تقويم التلاميذ) .

-علاقته مع ابنائه التلاميذ .

- علاقته مع زملائه المعلمين و الاداريين .

- التزامه بالدوام الرسمي . - مساهمته في النشاط و الابتكار .

¹- خالد بن محمد الشهري ، المعلم الناجح ، ادارة التربية و التعليم للنشر و التوزيع ، المنطقة الشرقية ، 2012 ، ص : 79 .

خلاصة :

توصلنا في هذا الفصل إلى الإحاطة بأهم الجوانب المتعلقة بالأداء الوظيفي و الذي يعد مجموعة من الأنشطة و المهام التي يقوم بها المعلم داخل المدرسة من اجل تحقيق الأهداف المرجوة ، كما تطرقنا إلى مختلف جوانب الأداء الوظيفي من أنواع و محددات و أبعاد و مؤشرات حيث أبرزنا لكل جانب ما يتضمنه من المعلومات الهامة بالإضافة إلى عرض مهنة التعليم و أخلاقياتها و المشكلات التي يواجهها المعلم في مهنته ، كما القينا الضوء على عملية تقييم الأداء و التي تعتبر عملية هامة لما لها من الأثر على المعلم و انعكاسها على أدائه الوظيفي مع إبراز نقاط القوة و نقاط الضعف .

القسم الميداني

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة

1. مجتمع البحث
2. مجالات الدراسة
3. العينة و خصائصها
4. أدوات جمع البيانات
5. منهج الدراسة
6. الأساليب الإحصائية

1/ مجتمع البحث :

يعتبر مجتمع البحث مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى و التي يجرى عليها البحث أو التقصي¹ .

و يتمثل مجتمع بحثنا في جميع معلمي المرحلة الابتدائية في بلدية المجبارة و يتراوح عددهم 80 معلم و معلمة منهم 32 ذكر و 48 انثى و مقسمين على خمسة ابتدائيات .

2/ مجالات الدراسة :**1-2/ المجال المكاني :**

تم إجراء هذه الدراسة في بلدية المجبارة التي تقع شمال غرب مدينة الجلفة يحدها من الشرق فيض البطمة و يحدها من الغرب زكار و من الشمال دار الشيوخ و من الجنوب مسعد و من الجنوب الغربي دلدول و من الجنوب الشرقي سلمانة أما من ناحية الشمال الشرقي تحدها بلدية الملييحة .

و قد تم اختيار الابتدائيات الموجودة بالبلدية و هم خمس مدارس الأولى ابتدائية الشهيد الدمعي يوسف و الثانية ابتدائية الشهيد لقماري علي ، و الثالثة ابتدائية الشهيد عطاالله احمد و الرابعة ابتدائية جغدالي عبد الباقي ، و الخامسة ابتدائية بالرمان رابع .

¹- موريس أنجرس ، ترجمة سعيد سبعون و آخرون ، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ، ط2 ، دار القصبه للنشر ، الجزائر ، 2006 ، ص: 298 .

*ابتدائية الشهيد لقماري علي : تقع هذه المدرسة في حي بالعطرة قويدر بالمجبرة و فتحت أبوابها سنة 1969 تضم 08 حجرات للتدريس و مبنى للإدارة و مطعم مدرسي و ملعب .

*ابتدائية الشهيد الدمعي يوسف : تقع هذه الابتدائية في حي بلعطرة قويدر بالمجبرة و فتحت أبوابها سنة 1983 تضم 14 حجرة للتدريس و مبنى للإدارة و مطعم مدرسي و ملعب .

*ابتدائية الشهيد جعدالي عبد الباقي : تقع هذه المدرسة في حي قراش بلقاسم بالمجبرة و افتتحت سنة 2009 و تضم 07 حجرات للتدريس و مبنى للإدارة و مطعم مدرسي و ملعب .

*ابتدائية بالرمان رابح : تقع هذه المدرسة في حي هواري بومدين بالمجبرة فتحت أبوابها سنة 2011 تضم 07 حجرة للتدريس و مبنى للإدارة و مطعم مدرسي و ملعب .

*ابتدائية الشهيد عطاالله احمد : تقع هذه المدرسة في حي القديم بالمجبرة و افتتحت سنة 2015 و تضم 06 حجرات و مبنى للإدارة و مطعم مدرسي و ملعب .

2-2/ المجال الزمني :

دامت هذه الدراسة الميدانية أسبوعين من 01 مارس 2017 و دامت حتى 15 مارس 2017 و كانت على مرحلتين :

***المرحلة الأولى :** تمثلت في الدراسة الاستطلاعية و التي استغرقت من 01 مارس 2017 إلى غاية 10 مارس 2017 ، حيث قمنا بزيارة استطلاعية تم خلالها إجراء مقابلات مع مدراء المدارس و ملاحه أداء المبحوثين .

***المرحلة الثانية :** و تمثلت في توزيع الاستمارة على المبحوثين و دامت هذه العملية من 11 مارس 2017 إلى غاية 15 مارس 2017 .

2-3/ المجال البشري :

و يشمل هذا المجال عدد الأفراد في كل مؤسسة و توزيعهم حسب الوظيفة (معلمين ، تلاميذ ، عمال) و كانت على الشكل التالي :

***ابتدائية الشهيد الدمعي يوسف** تضم هذه المدرسة 472 تلميذ يؤطّهم 26 معلم من بينهم 12 معلمة و 14 معلم و يقوم 15 عامل لتوفير خدمات الإطعام و النظافة و الحراسة .

***ابتدائية الشهيد لقماري علي :** تضم هذه المدرسة 354 تلميذ و يؤطّهم 16 معلما منهم 12 معلمة و 04 معلمين و يقوم 07 عمال من اجل توفير أحسن الظروف للتعلم .

***ابتدائية الشهيد عطاالله احمد :** تضم هذه المدرسة 180 تلميذ و يؤطّهم 11 معلم منهم 08 معلمات و 03 معلمين .

***ابتدائية جغدالي عبد الباقي :** تضم هذه المدرسة 371 تلميذ يؤطّهم 16 معلم منهم 10 معلمات و 06 معلمين .

*ابتدائية الشهيد بالرمان رابع : تضم هذه المدرسة 285 تلميذ يؤطرهم 11 معلم منهم 06 معلمات و05 معلمين ، و يقوم 04 عمال لتوفير خدمات الإطعام و النظافة و الحراسة .

3/ العينة و خصائصها :

العينة هي تلك المجموعة من العناصر أو الوحدات التي يتم استخراجها من مجتمع البحث و يجرى عليها الاختبار أو التحقق على اعتبار أن الباحث لا يستطيع موضوعيا التحقق من كل مجتمع البحث نظرا إلى الخصائص التي يتميز بها هذا المجتمع و عليه يمكن القول أن العينة هي مجموعة فرعية من عناصر مجتمع بحث معين¹ .

نتناول في هذه الدراسة العوامل الاجتماعية للمعلم و تأثيرها على الأداء الوظيفي و بما ان العينة موجهة لفئة المعلمين في جميع الابتدائيات الموجودة ببلدية المجبارة و الذين بلغ عددهم 80 مفردة ، و بالتالي فقد اتبعت هذه الدراسة أسلوب الحصر الشامل لهؤلاء المبحوثين و ذلك قصد التوصل إلى مجموعة من الحقائق حول هذا المجتمع من حيث المهمة التي يؤديها المعلم في توفير المناخ التربوي الملائم للتلاميذ و كيفية أدائه لوظيفته في ظل هذه الظروف التي تحيط به و كذلك عن طريق تأثيرها على أدائه الوظيفي .

و بناءا عليه يمكن اعتبار أن أسلوب الحصر الشامل ينصب على تناول كل أعضاء

مجتمع الدراسة قصد التحقق من جانب معين و محدد في هذه الدراسة²

1- سعيد سبعون، الدليل المنهجي في اعداد المذكرات و الرسائل الجامعية في علم الاجتماع، ط1، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2012، ص:135.
2- ام الخير بن عبد الرحمان ، احلام بن جدو، الدور الاجتماعي للمعلم و اثره في عملية التكيف المدرسي للتلميذ ،مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التربوي ، جامعة زيان عاشور ، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، الجلفة ، 2016/2015 ، ص: 70 .

4/ أدوات جمع البيانات :

تعتبر أدوات جمع البيانات جملة من الوسائل التي تمكن الباحث من الحصول على أكبر عدد ممكن من المعلومات التي تخدم بحثه و الأدوات المستخدمة لا توضع بطريقة عشوائية بل تخضع لطبيعة الموضوع في حد ذاته فهي تشكل نقطة الاتصال بين الباحث و المبحوث و تمكنه من جمع المعلومات عن المبحوثين¹

للقيام بأي بحث علمي يتطلب من الباحث إتباع وسائل معينة تمكنه من الوصول الى المعلومات اللازمة التي تساعد على معرفة واقع ميدان الدراسة حيث تم استخدام أدوات لجمع المعلومات حول الظاهرة المدروسة ومنه يمكن عرض الأدوات كالتالي :

4-1/ الملاحظة :

تعد الملاحظة من أهم وسائل جمع البيانات استخدمها الإنسان منذ القدم على الرغم من أن المشاهدة و الملاحظة يستخدمها كل من الإنسان العادي و الباحث فالملاحظة التي يقوم بها الباحث علمية مقصودة لدراسة الظاهرة و تحليلها و الوصول إلى غاية نظرية أو علمية واضحة².

1- احسان محمد احسان ، الاسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي ، دار الفكر ، بيروت ، 1981، ص:54 .
2- ربحي مصطفى عليان ، عثمان محمد غنيم ، أساليب البحث العلمي (الأسس النظرية و التطبيق العلمي)، ط1، دار الصفاء للنشر و التوزيع ، عمان ، 2004 ، ص : 208 .

و الملاحظة في عين المكان تقنية مباشرة للتقصي تستعمل عادة في مشاهدة مجموعة ما بصفة مباشرة و ذلك بهدف اخذ معلومات كيفية من اجل فهم المواقف و السلوكات و تكون الملاحظة منتظمة عندما يتعلق الأمر بوصف صادق للسلوكات و التنبؤ بها ، ويمكن لعملية جمع المعطيات من خلال الملاحظة أن يسيطر عليها الطابع الكمي¹.

فالملاحظة يستخدمها الباحث لملاحظة دراسة ظواهر لا يتمكن من دراستها عن طريق المقابلة أو الاستبيان و هي أنواع سواء بالمشاركة أو من دون مشاركة و هي وسيلة لجمع المعلومات².

من خلال تواجدها داخل المؤسسات التعليمية و احتكاكنا بالمعلمين لاحظنا أن المعلمين يعانون من اكتظاظ داخل الأقسام بالإضافة إلى عدم رضاهم عن الأجر الذي يتقاضونه و كثرة الغياب و يعود سبب ذلك إلى وجود مشاكل خاصة بالمبجوثين أيضا لاحظنا احتجاج أولياء التلاميذ لسوء معاملة المعلمين لأبنائهم و لهذا طبقت الدراسة في هذه المؤسسات .

4-2/ الاستبيان :

يعد الاستبيان وسيلة من وسائل جمع المعلومات و قد يستخدم على إطار واسع ليشمل الأمة أو في إطار ضيق على نطاق المدرسة و بطبيعة الحال فهو يختلف في طوله و درجة تعقيده فالجهد الأكبر في الاستبيان ينصب على بناء فقرات جيدة و الحصول على استجابات

¹- مورييس أنجرس ، ترجمة سعيد سبعون و آخرون ، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ، ط2 ، دار القصة للنشر ، الجزائر ، 2006 ، ص:184 .

²- محمد أنور محروس ، مناهج البحث العلمي بين النظرية و التطبيق ، ب ط ، المكتبة المصرية للطباعة و النشر ، مصر ، 2004، ص: 45 .

كاملة و من الأهمية بمكان أن تكون أسئلة الدراسة و فرضياتها واضحة و معرفة كي يكون بالإمكان بناء الفقرات بشكل جيد¹.

و هو أيضا عبارة عن جدول من الأسئلة يرسل باليد إلى المبحوثين بعد اختيارهم او ينشر سواء في الصحف أو المجالات ، حيث يطلب من المبحوثين الإجابة عن الأسئلة بأنفسهم ثم إعادتها ثانية إلى الباحث² .

و يتحدد نجاح الاستبيان بمدى توقف الباحث في اختيار الأسئلة المناسبة من حيث معناها و أسلوبها ، ذلك أن كلما كانت أسئلة الاستبيان واضحة و دقيقة و منصبة مباشرة على موضوع البحث و لا يثير أي حساسية لدى المبحوث ، كلما كانت المعلومات المحصل عليها أكثر أهمية³ .

و تم إعداد هذا الاستبيان بعد ما تم تحديد أبعاد الموضوع و التعرف على مجتمع الدراسة و بناءا عليه تضمنت الاستمارة (43) سؤالا و مقسمة إلى أربعة محاور و هي كالتالي :

*المحور الأول : المتعلق بالبيانات الشخصية حيث تتمحور حوله مجموعة من الأسئلة تخص البيانات و المعلومات الشخصية لأفراد العينة وكانت الأسئلة من السؤال 01 إلى السؤال 07 .

1- منذر الضامن ، أساسيات البحث العلمي(التصميم، والمنهج والإجراءات)، ط1، دار المسيرة للنشر و التوزيع ، عمان، 2007، ص: 91.
2- محمد الغريب عبد الكريم، البحث العلمي (التصميم و المنهج و الإجراءات)، ب ط، مكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1982، ص: 141.
3 إبراهيم أبراش ، المنهج العلمي و تطبيقاته في العلوم الاجتماعية ، ط1، دار الشروق للنشر و التوزيع ، الأردن، 2008 ، ص : 270.

*المحور الثاني : المتعلق بأسئلة الفرضية الأولى حول تأثير الظروف الاقتصادية للمعلم على أدائه الوظيفي و كانت الأسئلة من السؤال 08 إلى السؤال 20 .

*المحور الثالث : المتعلق بأسئلة الفرضية الثانية حول تأثير الظروف الأسرية للمعلم على أدائه الوظيفي و كانت الأسئلة من السؤال 21 إلى السؤال 30 .

*المحور الرابع : المتعلق بأسئلة الفرضية الثالثة حول تأثير الظروف المهنية للمعلم على أدائه الوظيفي و كانت الأسئلة من السؤال 31 إلى السؤال 43 .

5/ منهج الدراسة :

يتم اختيار المنهج المناسب للدراسة وفقاً لطبيعة الموضوع المدروس ، حيث يعتبر المنهج الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة جملة من القواعد العامة تهيمن على سير العقل و تحديد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة¹.

و منه فالمنهج هو الأداة المساعدة على تنمية القدرات لفهم أنواع البحوث و الإلمام بمفاهيم و أسس و الأساليب التي يقوم عليها البحث العلمي و مثل هذه الدراسة لا غنى عنها لطالب الدراسات العليا خاصة أنها تساعده على الاختيار السليم لمشكلة معينة لبحثه و تحديدها و صياغة فروضها و اختيار و تحديد الأنسب لأساليب دراسته و توصل إلى نتائج

¹- عبد الرحمن بدوي ، مناهج البحث العلمي ، ط3 ، وكالة المطبوعات ، الكويت ، 1977 ، ص : 5 .

يوثق بصحتها و مثل هذه الدراسة تزوده بالمعرفة و تجعله أكثر قدرة على تصميم بحثه و حسن تنفيذها وفق منهج البحث العلمي¹.

كما أن طبيعة الموضوع تفرض على الباحث نوع المنهج المختار كما يستعين الباحث بمجموعة من الإجراءات و القواعد بغية الوصول إلى نتائج علمية موثوق من اجل الارتقاء بهذه الدراسة إلى مستوى التحليلات و التفسيرات العلمية التي تتسم بالموضوعية وارتأينا إلى اختيار المنهج الوصفي التحليلي و الذي يتلاءم مع الموضوع المدروس " العوامل الاجتماعية للمعلم و تأثيرها على الأداء الوظيفي " .

حيث يعد هذا المنهج من أكثر المناهج استعمالا في العلوم الاجتماعية وهو " استقصاء ينصب على ظاهرة من الظواهر كما هي قائمة في الحاضر بقصد تشخيصها و كشف جوانبها و تحديد العلاقات بين عناصرها أو بينها و بين الظواهر الأخرى ، فالمنهج الوصفي لا يقف عند حدود وصف الظاهرة و إنما يذهب إلى ابعاد من ذلك فيحلل و يفسر و يقارن و يقيم بقصد الوصول إلى تقييمات ذات معنى بقصد التبصر بتلك الظاهرة².

بالإضافة فالمنهج يتضمن دراسة الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة الظاهرة أو الموقف أو مجموعة من الناس أو مجموعة من الأحداث أو مجموعة من الأوضاع و لا تقتصر هذه الدراسة الوصفية على معرفة خصائص الظاهرة بل تتجاوز ذلك إلى معرفة المتغيرات و

¹- رجاء وحيد دويدري ، البحث العلمي (أساسياته النظرية و ممارسته العلمية) ، ط1 ، دار الفكر للنشر ، سوريا ، 2000 ، ص:130.

²- رحيم يونس كرو العزاوي ، مقدمة في منهج البحث العلمي ، ط1 ، دار الدجلة ، المملكة الأردنية ، 2008 ، ص:97.

العوامل التي تتسبب في وجود الظاهرة أي أن الهدف تشخيصي بالإضافة إلى كونه وصفي¹.

فالبحث الوصفي يهتم بتصوير ما هو كائن ، أي الوضع الراهن أو الحادثة ، فهو يصف خصائصها و مركباتها و يصف العوامل التي تؤثر عليها ، و الظروف التي تحيط بها و يحدد العلاقات الارتباطية بين المتغيرات التي تؤثر على تلك الظاهرة و انطلاقا من هذا التصوير الشامل يمكن التنبؤ و الاستنتاج بالأوضاع المستقبلية التي ستؤول إليها هذه الظاهرة فالبحث الوصفي لا يعتمد على الملاحظة أو الوصفات العرضية في حل المشكلة قيد البحث بل يتبع خطوات مهمة في ذلك².

حيث يعتبر المنهج الوصفي الطريقة السليمة للوصول إلى هدف الدراسة عن طريق وصف العوامل الاجتماعية للمعلم و محاولة تحليلها و تفسيرها .

6/ الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة :

تستخدم الطرق الإحصائية لتفسير النتائج و البيانات الكمية فالإحصاء طريقة لأخذ حساب دقيق للخطأ العشوائي الموجود بالملاحظات و المقاييس³.

و منه تم الاعتماد في هذه الدراسة على الأساليب الإحصائية التالية :

1- فوزي غرابية و آخرون ، أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية و الإنسانية ، ط4، دار وائل للنشر، الأردن، 2008، ص:33.
2- كامل محمد المغربي ، أساليب البحث العلمي في العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، ط1 ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان، 2006، ص:95.
3- محمد الصاوي محمد مبارك ، البحث العلمي أسسه و طريقة كتابته ، المكتبة الأكاديمية ، القاهرة ، 1992، ص : 33 .

التكرار ، النسب المئوية كما تم استخدام الجداول البسيطة و المركبة في عملية عرض النتائج .

و قد تم حساب النسب المئوية وفق العلاقة التالية :

$$\text{قانون النسب المئوية} = \text{عدد التكرارات} \times 100$$

المجموع الكلي للعينة

الفصل الخامس

عرض و تحليل مناقشة النتائج

1. عرض البيانات
2. عرض و مناقشة النتائج
3. استنتاج نتائج الفرضيات
4. الاستنتاج العام
5. التوصيات و الاقتراحات

1/ عرض البيانات

الجدول رقم (1) : يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
60%	48	إناث
40%	32	ذكور
100%	80	المجموع

يوضح الجدول رقم (1) توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس حيث نجد نسبة الإناث

تفوق نسبة الذكور حيث قدرت نسبتهن بـ 60% في مقابل ذلك نجد نسبة الذكور قدرت بـ 40% .

نلاحظ في الجدول المقابل أن نسبة الإناث أكثر من نسبة الذكور و يرجع ذلك إلى

كون المرأة تميل إلى مهنة التعليم أكثر من الرجل و تهتم بها بالإضافة إلى أن المرأة

تدرك كيفية التعامل مع الأطفال خاصة في المرحلة الابتدائية و التي تعد أصعب مرحلة

لأنها أولاً تربوية ثم تعليم لذلك هي تحتاج للصبر و الجهد الكبير من طرف المعلم .

الجدول رقم (2) : يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير السن

النسبة المئوية	التكرار	السن
%43.75	35	من 20 — 30 سنة
%46.25	37	من 30 — 40 سنة
%10	8	من 40 سنة فما فوق
%100	80	المجموع

يوضح الجدول رقم (2) توزيع المبحوثين حسب متغير السن حيث نجد أن أكبر فئة من المبحوثين تتراوح أعمارهم ما بين 30 إلى 40 سنة حيث قدرت نسبتهم بـ %46.25 و بالمقابل نجد فئة الذين تتراوح أعمارهم ما بين 20 إلى 30 سنة و ذلك بنسبة %43.75 ، و الفئة الأخيرة من المبحوثين تتراوح أعمارهم من 40 فما فوق و ذلك بنسبة %10 .

نلاحظ من خلال الجدول أن أكبر نسبة تعود إلى الشباب كونهم يتوجهون نحو مهنة التعليم بحكم التخصص الذي درسوه فرض عليهم هذه المهنة بالإضافة إلى عدم وجود مناصب شغل في قطاعات أخرى تمكنهم من الالتحاق بها كذلك يعود إلى ارتفاع نسبة التوظيف في الوسط التربوي لفئة الشباب خاصة و لخرجي الجامعات الجدد.

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

النسبة المئوية	التكرار	الحالة العائلية
47.5%	38	أعزب
46.25%	37	متزوج
6.25%	5	مطلق
100%	80	المجموع

يوضح الجدول رقم (3) توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية حيث نجد الفئة الأولى فئة العزاب و قدرت نسبتهم بـ 47.5% و بالمقابل من ذلك نجد الفئة الثانية وهي فئة المتزوجين و قدرت نسبتهم بـ 46.25% والفئة الأخيرة فئة المطلقين حيث قدرت نسبتهم بـ 6.25% .

من خلال الجدول نلاحظ أن اكبر نسبة سجلت هي فئة العزاب و هذا راجع أولاً إلى انشغالهم بأداء مهامهم في مهنة التعليم ثانياً عدم قدرتهم على تحمل مسؤولية الأسرة و عدم التوفيق بين المهنة و الأسرة و ثالثاً و الذي يعتبر أهم عائق لعدم الزواج هو غلاء المهر و ارتفاع تكاليف الزواج بالنسبة للرجل و المرأة و هذا كله راجع إلى عدم توفر الإمكانيات المادية لتغطية هذه المتطلبات ، أما بالنسبة للمطلقين فهم يعانون من مشاكل أسرية مما أدى إلى انفصال الزوجين .

الجدول رقم (4) : يوضح توزيع المبحوثين حسب الأقدمية في التعليم

النسبة المئوية	التكرار	الأقدمية في التعليم
76.25%	61	من 1 إلى 5 سنوات
15%	12	من 5 إلى 10 سنوات
8.75%	7	من 10 سنوات فما فوق
100%	80	المجموع

يوضح الجدول رقم (4) توزيع المبحوثين حسب الأقدمية في التعليم حيث سجلت الفئة الأولى من سنة إلى 5 سنوات قدرت نسبتهم بـ 76.25% ، بالمقابل من ذلك نجد الفئة الثانية من 5 إلى 10 سنوات و قدرت نسبتهم بـ 15% و الفئة الأخيرة من 10 سنوات فما فوق و قدرت نسبتهم بـ 8.75% .

من خلال الجدول المقابل نلاحظ أن أكبر نسبة سجلت هي الفئة الأولى وهم معلمين جدد في قطاع التربية و يرجع سبب هذا الارتفاع إلى سياسة التوظيف المعتمدة في التعليم و التوجه الكبير من طرف الشباب نحو هذه المهنة على غرار المهن الأخرى و إلى عدم توفر مناصب شغل في قطاعات أخرى مما يجعل من مهنة التعليم مهنة مرغوبة من طرف العديد من الأفراد أما بالنسبة للذين لهم اقدمية في التعليم عددهم قليل و سبب ذلك توجه العديد منهم نحو التقاعد المسبق .

الجدول رقم (5) : يوضح توزيع المبحوثين حسب المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
%1.25	1	خريج معهد
%68.75	55	ليسانس
%21.25	17	ماستر
%8.75	7	خريج مدرسة عليا
%100	80	المجموع

يوضح الجدول رقم (5) توزيع المبحوثين حسب المؤهل العلمي حيث سجلت أعلى نسبة للفئة الأولى وهي فئة حاملي شهادة ليسانس و قدرت نسبتهم بـ 68.75% ، بالمقابل من ذلك نجد الفئة الثانية و هي فئة حاملي شهادة الماستر و نسبتهم 21.25% ، و الفئة الثالثة فئة خريجي المدرسة العليا و قدرت نسبتهم بـ 8.75% ، و الفئة الأخيرة فئة خريجي المعاهد و نسبتهم 1.25% .

من خلال الجدول يتضح أن أغلبية المبحوثين هم حملة شهادة ليسانس لأن التعليم الابتدائي لا يتطلب شهادة أعلى من مستوى المطلوب و هو شهادة ليسانس أيضا هذه الأخيرة تسمح لهم بالحصول على مناصب عمل دائمة بالإضافة إلى توفرهم على مؤهلات علمية تمكنهم بالقيام بأدوارهم بشكل أفضل .

الجدول رقم (6) : يوضح توزيع المبحوثين حسب صفة التعيين

النسبة المئوية	التكرار	صفة التعيين
%58.75	47	مرسم
%33.75	27	متربص
%7.5	6	مؤقت
%100	80	المجموع

يوضح الجدول رقم (6) توزيع المبحوثين حسب صفة التعيين حيث نجد الفئة الأولى

فئة المرسمين و الذين قدرت نسبتهم بـ %58.75 ، بالمقابل من ذلك نجد الفئة الثانية

وهي فئة المتربصين وقدرت نسبتهم بـ %33.75 ، و الفئة الأخيرة وهي فئة المؤقتين و

الذين قدرت نسبتهم بـ %7.5 .

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلبية المبحوثين مرسمين و حاصلين على مناصب

عمل دائمة و هذا ما يجعلهم يبدعون و يجتهدون في عملهم بالإضافة إلى انه ينعكس

على نتائج التلاميذ و هذا من خلال الاستقرار في العمل و توفر الراحة و عدم وجود

مشاكل تسبب له التوتر و القلق على وظيفته و منه فالمعلم عندما يكون مرسم يكون في

حالة طمأنينة عكس المعلم الذي يكون مؤقت أو متربص فهو لا يجد الاستقرار و الراحة

بالإضافة إلى عدم وجود راتب شهري .

الجدول رقم (7) : يوضح توزيع المبحوثين حسب التعيين

التعيين	التكرار	النسبة المئوية
أستاذ	66	82.5%
أستاذ رئيسي	05	6.25%
أستاذ مكوّن	09	11.25%
المجموع	80	100%

يوضح الجدول رقم (7) توزيع المبحوثين حسب التعيين حيث نجد الفئة الأولى و هي فئة الأساتذة و قدرت نسبتهم بـ 82.5% ، بالمقابل من ذلك نجد الفئة الثانية و هي فئة الأساتذة المكونين و قدرت نسبتهم بـ 11.25% ، في حين نجد الفئة الأخيرة وهي فئة الأساتذة الرئيسيين و قدرت نسبتهم بـ 6.25% .

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة رتبة أستاذ هي أكبر نسبة و يعود ذلك إلى كونهم جدد في مهنة التعليم و لا يملكون الخبرة و المهارة الكافية لكي يرتقوا إلى رتب أعلى عكس الذين يتمتعون بالخبرة و الأقدمية في التعليم فهي تلعب دورا كبيرا في عملية التربية و التعليم و تنعكس على نتائج التلاميذ و عملية تلقيهم للمعارف من طرف المعلم خاصة الذي يملك المهارة و الخبرة الجيدة لذلك .

الجدول رقم (08) : يوضح توزيع المبحوثين حسب الأجر الذي يتقاضونه

النسبة المئوية	التكرار	الأجر
82.5%	66	من 30.000_ 40.000
16.25%	13	من 40.000_ 50.000
1.25%	01	من 50.000 فما فوق
100%	80	المجموع

يوضح الجدول رقم (8) توزيع المبحوثين حسب الأجر الذي يتقاضونه حيث نجد أن الفئة الأولى من المعلمين الذين يتقاضون الأجر من 30.000 إلى 40.000 و الذين قدرت نسبتهم بـ 82.5% ، و بالمقابل من ذلك نجد الفئة الثانية من المعلمين و الذين يتقاضون الأجر من 40.000 إلى 50.000 و قدرت نسبتهم بـ 16.25% في حين نجد الفئة الأخيرة وهي فئة المعلمين الذين يتقاضون الأجر من 50.000 فما فوق و نسبتهم بـ 1.25% .

من خلال الجدول الموضح نجد أن أعلى نسبة هي نسبة المعلمين الذين يتراوح أجرهم ما بين 30.000 إلى 40.000 و يعود هذا لكونهم مرسمين جدد في مهنة التعليم بالإضافة إلى أن كلما ترقى المعلم في رتبته و زادت أقدميته زاد الأجر الذي يتقاضاه .

الجدول رقم (09) : توزيع المبحوثين حسب الرضى عن الأجر الذي يتقاضونه

المجموع		ذكور		إناث		الجنس راضى عن الأجر الذي يتقاضاه
		النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
%48.75	39	%40.63	13	%54.15	26	نعم
%51.25	41	%59.37	19	%45.83	22	لا
%100	80	%100	32	%100	48	المجموع

يوضح الجدول رقم (9) توزيع المبحوثين حسب الرضى عن الأجر الذي يتقاضونه حيث نجد أكبر نسبة من المبحوثين غير راضين عن الأجر و قدرت نسبتهم بـ %51.25، حيث نجد نسبة الذكور أعلى من نسبة الإناث و قدرت نسبتهم بـ %59.37، و بالمقابل من ذلك نجد نسبة الإناث قدرت بـ %45.83، في حين نجد الفئة الثانية و التي تتكون من المبحوثين الراضين عن الأجر الذي يتقاضونه و قدرت نسبتهم بـ %48.75، حيث نجد نسبة الإناث أعلى من نسبة الذكور و قدرت نسبتهم بـ %54.15، و بالمقابل نجد نسبة الذكور قدرت بـ %40.63.

نلاحظ من خلال الجدول أن أكبر نسبة من الإناث راضيات عن الأجر و أكبر نسبة من الذكور غير راضين عن الأجر الذي يتقاضونه، حيث يعود هذا إلى أن الرجل هو الذي يتحمل مسؤولية تلبية متطلبات البيت المتزايدة، فهذا الدخل لا يغطي كل حاجيات و

مستلزمات الأسرة خاصة في وقتنا الحالي مع غلاء المعيشة أما بالنسبة للمرأة فهي تعيش تحت رعاية الأسرة و تجد من يساعدها عكس الرجل، أما الإناث غير راضيات عن هذا الأجر يجدن انه غير كافي لهن و هذا راجع لكونهن يتحملن أعباء مصاريف الإخوة أو الأبناء لأنه لا يوجد من يعينهن في ذلك.

الجدول رقم (10) : يوضح توزيع المبحوثين حسب تلبية الدخل للطلبات

الاقتصادية

المجموع		ذكور		إناث		الجنس
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	يلبي الدخل للطلبات الاقتصادية
%42.5	34	%28.13	9	%52.08	25	نعم
%57.5	46	%71.87	23	%47.92	23	لا
%100	80	%100	32	%100	48	المجموع

يوضح الجدول رقم (10) توزيع المبحوثين حسب تلبية الدخل للطلبات الاقتصادية للمعلم حيث نجد أن أكبر نسبة من المبحوثين أكدوا على أن الدخل لا يلبي رغباتهم الاقتصادية و قدرت نسبتهم بـ %57.5 حيث نجد نسبة الذكور أعلى من نسبة الإناث و قدرت نسبتهم بـ %71.87 ، و بالمقابل من ذلك نجد نسبة الإناث قدرت بـ %47.92 ، في حين نجد الفئة الثانية و التي أكد فيها المبحوثين بان الدخل يلبي رغباتهم الاقتصادية

و قدرت نسبتهم بـ 42.5% حيث نجد نسبة الإناث أعلى من نسبة الذكور و قدرت نسبتهن بـ 52.08% ، و بالمقابل نجد نسبة الذكور قدرت بـ 28.13% .

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلبية الإناث أكدن على أن الدخل يلبي الرغبات الاقتصادية كونهن غير مسؤولات عن أسرهن لوحدهن و في مقابل ذلك نجد أن أغلبية الذكور صرحوا بعدم تلبية الدخل للرغبات الاقتصادية و هذا راجع إلى أن الدخل ضئيل و عدم قدرتهم على تغطية كل الحاجيات الأساسية لهم بالإضافة إلى المصاريف اليومية المتزايدة و خاصة مع غلاء المعيشة مما يجد من إمكانية توفير المستلزمات التي تحتاجها الأسرة فهذا الدخل يغطي جزء بسيط فقط و أصبح الاعتماد على دخل واحد غير كافي إطلاقا .

الجدول رقم (11) : يوضح بتحسن الدخل الشهري للمبحوثين يتحسن أدائهم

الوظيفي

المجموع		ذكور		إناث		الجنس
		النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
بتحسن الدخل يتحسن الأداء						
50%	40	59.37%	19	43.75%	21	نعم
50%	40	40.63%	13	56.25%	27	لا
100%	80	100%	32	100%	48	المجموع

يوضح الجدول رقم (11) توزيع المبحوثين حسب تحسن دخلهم الشهري يتحسن أدائهم الوظيفي حيث نجد أن نصف المبحوثين أكدوا على أن بتحسن دخلهم الشهري يتحسن مستوى أدائهم و قدرت نسبتهم بـ 50% حيث نجد نسبة الذكور أعلى من نسبة الإناث و قدرت نسبتهم بـ 59.37% و بالمقابل من ذلك نجد نسبة الإناث قدرت بـ 43.75% في حين نجد أن النصف الآخر من المبحوثين أكدوا بأنه لا يتحسن مستوى الأداء الوظيفي بتحسن الدخل الشهري و قدرت نسبتهم بـ 50% حيث نجد أن نسبة الإناث أعلى من نسبة الذكور و قدرت بـ 56.25% و بالمقابل من ذلك نجد نسبة الذكور قدرت بـ 40.63% .

من خلال الجدول نلاحظ أن غالبية الإناث لا يربطن بين الأداء و الدخل لأنهن ينظرن إلى مهنة التعليم على أنها رسالة و أنهن مسؤولات عن تربية الناشئة و تعليمهم وفق مبادئ الأخلاق و الدين و لا يسمح بتدخل الماديات في المهنة ، أما اغلبية الذكور فهم يرون عكس ذلك يعني أن بتحسن الدخل يتحسن الأداء الوظيفي لان الدخل يتحكم بالعديد من الأمور أي كلما تحسنت الظروف المعيشية زادت طاقة المعلم فإذا تحسن دخله الشهري تحسن مزاجه و بالتالي يتحسن أدائه الوظيفي لان الدخل يحل الكثير من المشاكل .

الجدول رقم (12) : يوضح توزيع المبحوثين حسب امتلاكهم للسكن

النسبة المئوية	التكرار	لديك مسكن
%46.25	37	نعم
%53.75	43	لا
%100	80	المجموع

يوضح الجدول رقم (12) توزيع المبحوثين حسب ما إذا كان لديهم سكن حيث نجد أعلى نسبة للمبحوثين الذين لا يملكون مسكن و قدرت نسبتهم بـ %53.75 ، أما نسبة المبحوثين الذين أكدوا أنهم يملكون مسكن و قدرت نسبتهم بـ %46.25 .

من خلال الجدول نلاحظ أن أعلى نسبة للمبحوثين لا يملكون مسكن و ذلك راجع إلى عدم قدرة المبحوث لاقتنائه بالإضافة إلى أن الدخل الشهري ضئيل لا يسد المتطلبات المعيشية المتزايدة مما يسبب في عجز عن توفير مأوى للعائلة في حين نجد النسبة الثانية من المبحوثين الذين يملكون مسكن و هذا يدل على وجود مستوى معيشي جيد للأسرة مما يسهل عليهم شراء بيت .

الجدول رقم (13) : يوضح توزيع المبحوثين حسب طبيعة السكن

المجموع		ذكور		إناث		الجنس / طبيعة السكن
		النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
%20	16	%31.25	10	%12.5	6	ملك خاص
%21.25	17	%31.25	10	%14.58	7	مستأجر
%58.75	47	%37.5	12	%72.92	35	للعائلة
%100	80	%100	32	%100	48	المجموع

يوضح الجدول رقم (13) توزيع المبحوثين حسب طبيعة السكن حيث نجد أعلى نسبة من المبحوثين يصرحون بأن السكن للعائلة و قدرت نسبتهم بـ58.75%، ونجد أن نسبة الإناث أعلى من نسبة الذكور و قدرت نسبتهم بـ72.92%، وبالمقابل من ذلك نجد نسبة الذكور و قدرت بـ37.5%، في حين نجد الفئة الثانية من المبحوثين الذين أكدوا أن السكن الذي هم فيه مستأجر و قدرت نسبتهم بـ21.25%، ونجد أن نسبة الذكور أعلى من نسبة الإناث و قدرت نسبتهم بـ31.25%، وبالمقابل من ذلك نجد نسبة الإناث و قدرت بـ14.58% و نجد الفئة الثالثة من المبحوثين الذين أكدوا أن السكن الذي هم فيه ملك خاص و قدرت نسبتهم بـ20%، و نجد أن نسبة الذكور أعلى من نسبة الإناث و قدرت نسبتهم بـ31.25%، وبالمقابل من ذلك نجد نسبة الإناث و قدرت بـ12.5%.

من خلال الجدول نلاحظ أن اغلبيه المبحوثين ذكور و إناث مسكنهم يعود للعائلة كونهم أولا البعض منهم أعزب وليس بحاجة إلى سكن خاص أو مستأجر ، ثانيا لا يستطيعون توفير منازل خاصة أو الاستئجار لان الدخل الشهري حسب ما أفاد به المبحوثين لا يغطي المصاريف اليومية أو المستلزمات الضرورية لذلك يلجؤون للعيش مع العائلة . في حين نجد المبحوثين الذين أكدوا على امتلاكهم لبيوت خاصة و يعود هذا لقدرتهم على تأمين مسكن .

الجدول رقم (14) : يوضح توزيع المبحوثين حسب نوعية السكن

النسبة المئوية	التكرار	نوع السكن
1.25%	01	فيلا
25%	20	شقة
73.75%	59	بيت عادي
100%	80	المجموع

يوضح الجدول رقم (14) توزيع المبحوثين حسب نوعية السكن حيث نجد الفئة الأولى من المبحوثين الذين أكدوا أنهم يملكون بيوت عادية وقدرت نسبتهم بـ 73.75%، و بالمقابل من ذلك نجد الفئة الثانية من المبحوثين الذين يملكون شقة و قدرت نسبتهم بـ 25% و في الأخير نجد الفئة الثالثة من المبحوثين الذين يملكون فيلا وقدرت نسبتهم بـ 1.25% .

من خلال نتائج الجدول نجد أن أغلبية المبحوثين لديهم بيوت عادية فالسكن بالنسبة لهم مهم كونه المكان الذي ينعم فيه الفرد بالراحة و الحرية فلا يهم ما نوعه مادام لديهم مكان يأوي الفرد و يحميه و يحمي عائلته حيث انه كلما تحسن المستوى المعيشي للفرد تحسنت نوعية سكنه .

الجدول رقم (15) : توزيع المبحوثين حسب كيفية الذهاب للعمل

النسبة المئوية	التكرار	كيفية الذهاب للعمل
47.5%	38	سيارة أجرة
13.75%	11	سيارة خاصة
38.75%	31	المشي
100%	80	المجموع

يوضح الجدول رقم (15) توزيع المبحوثين حسب كيفية الذهاب للعمل حيث نجد الفئة الأولى من المبحوثين الذين يذهبون للعمل عن طريق سيارة اجرة و قدرت نسبتهم بـ 47.5%، بالمقابل من ذلك نجد الفئة الثانية من المبحوثين الذين يذهبون مشيا إلى مكان عملهم و قدرت نسبتهم بـ 38.75%، ونجد الفئة الأخيرة من المبحوثين الذين يذهبون بالسيارة الخاصة و قدرت نسبتهم بـ 13.75%.

من خلال الجدول نلاحظ أن اغلبية المبحوثين ينتقلون إلى أماكن عملهم عن طريق سيارة أجرة حيث أنهم لا يملكون سيارة خاصة تمكنهم من التنقل بسهولة وهذا لعدم توفر المال الكافي لاقتناء وسيلة نقل ، بالإضافة إلى بعد المسافة بين مكان العمل ومكان الإقامة مما تطلب توفر أداة تساعدهم و تسهل عليهم التنقل في حين هناك من يتمركزون قريبا من مكان عملهم و هذا لا يسبب عائقا على أدائهم الوظيفي .

الجدول رقم (16) : يوضح الجدول ما إذا كان لمصاريف النقل اثر على الدخل

النسبة المئوية	التكرار	تؤثر مصاريف النقل على دخل الأسرة
68.75%	55	نعم
31.25%	25	لا
100%	80	المجموع

يوضح الجدول رقم (16) توزيع المبحوثين حسب ما إذا كان لمصاريف النقل اثر على الدخل حيث نجد الفئة الأولى من المبحوثين الذين يرون أن مصاريف النقل تؤثر على الدخل و قدرت نسبتهم بـ 68.75% ، و بالمقابل من ذلك نجد الفئة الثانية من المبحوثين الذين يرون أن مصاريف النقل لا تؤثر على دخلهم و قدرت نسبتهم بـ 31.25% .

نلاحظ من خلال الجدول أن اغلبية المعلمين يشكون من مصاريف الزائدة التي تصرف على التنقل و التي يقتطعونها من دخلهم و التي تؤثر عليهم و على دخل الأسرة خاصة الذين يسكنون في مناطق تبعد عن أماكن عملهم و يتطلب منهم التنقل و تخصيص ميزانية خاصة لمصاريف النقل التي يمكن أن تفيدهم في متطلبات أخرى ضرورية للأسرة إذ ينفقون الكثير مما يجعلهم يشكون من هذه النفقات المتزايدة في حين نجد الذين لا تؤثر مصاريف النقل على دخل الأسرة كونهم قريبين من المؤسسة التي يعملون فيها و بالتالي لا ينفقون على تنقلهم .

الجدول رقم (17) : يوضح ما إذا كان للمبحوث عمل إضافي يمارسه

وجود عمل إضافي أمارسه	التكرار	النسبة المئوية
نعم	05	6.25%
لا	75	93.75%
المجموع	80	100%

يوضح الجدول رقم (17) توزيع المبحوثين حسب وجود عمل إضافي يمارسونه حيث نجد الفئة الأولى من المبحوثين الذين أكدوا أنهم لا يمارسون أي عمل إضافي وقدرت نسبتهم بـ 93.75% و بالمقابل من ذلك نجد الفئة الثانية من المبحوثين الذين يمارسون عمل إضافي وقدرت نسبتهم بـ 6.25% .

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلبية المعلمين لا يمارسون عمل إضافي و هذا راجع إلى أنهم متفرغون لمهنة التعليم لأنها مهنة تتطلب جهد كبير خاصة في المرحلة الابتدائية فالمعلمون في هذه المرحلة يصعب عليهم إيجاد وقت للراحة لأنهم يخصصون كل وقتهم لتعليم التلاميذ وتربيتهم وفق أسس و معايير محددة لذلك فالمعلم لا يقدر على ممارسة عمل إضافي كي لا ينشغل على أداء وظيفته في حين هناك من يمارسون عمل آخر و يتمثل في قطاع التجارة بالإضافة إلى إعطاء دروس خصوصية و يعود سبب هذا العمل الإضافي إلى تأمين دخل إضافي للأسرة .

الجدول رقم (18) : يوضح توزيع المبحوثين ما إذا كان هناك من يساعدهم ماديا

داخل الأسرة

المجموع		ذكور		إناث		الجنس
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	هناك من يساعذك ماديا داخل الأسرة
%60	48	%43.75	14	%70.83	34	نعم
%40	32	%56.25	18	%29.17	14	لا
%100	80	%100	32	%100	48	المجموع

يوضح الجدول رقم (18) توزيع المبحوثين ما إذا كان هناك من يساعدهم ماديا داخل الأسرة حيث نجد أعلى نسبة من المبحوثين يتلقون المساعدة داخل أسرتهم وقدرت نسبتهم بـ 60% حيث أن نسبة الإناث أعلى من نسبة الذكور وقدرت نسبتهم بـ 70.83%

وبالمقابل من ذلك نجد نسبة الذكور وقدرت بـ 43.75%، في حين نجد الفئة الثانية من المبحوثين الذين لا يتلقون المساعدة من طرف أسرهم وقدرت نسبتهم بـ 40%، حيث أن نسبة الذكور أعلى من نسبة الإناث وقدرت نسبتهم بـ 56.25%، في حين قدرت نسبة الإناث بـ 29.17%.

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلبية المبحوثين يتلقون المساعدة المادية من طرف الأسرة فبالنسبة لأغلبية الإناث فهن صرحن بأنهن يتلقين الدعم المادي من طرف الأب و الإخوة و الزوج حيث أن هذا الدعم يشكل دخل إضافي تستفيد منه الأسرة في تلبية حاجياتها و متطلباتها و أن لهذه المساعدة اثر ايجابي على الفرد، أما بالنسبة للذكور فإغلبهم لا يوجد لديهم دخل إضافي وصرحوا بأنهم لا يتلقون المساعدة المادية داخل أسرهم و أنهم مسؤولون عن توفير كل المتطلبات الأسرية خاصة المتعلقة بالحياة اليومية بالإضافة إلى المستلزمات المدرسية .

الجدول رقم (19) : يوضح توزيع المبحوثين حسب ما إذا كانت للمساعدة المادية

اثر على الأداء المهني

النسبة المئوية	التكرار	تؤثر المساعدة المادية على الأداء المهني
62.5%	50	نعم
37.5%	30	لا
100%	80	المجموع

يوضح الجدول رقم (19) توزيع المبحوثين حسب ما إذا كانت للمساعدة المادية اثر

على الأداء المهني حيث نجد الفئة الأولى من المبحوثين الذين يؤكدون على أن للمساعدة المادية اثر إيجابا على الأداء الوظيفي و قدرت نسبتهم 62.5%، و بالمقابل من ذلك نجد فئة الثانية من المبحوثين الذين صرحوا أن المساعدة المادية لا تؤثر على الأداء المهني و قدرت نسبتهم بـ 37.5% .

من خلال الجدول نلاحظ أن اكبر عدد من المبحوثين أكدوا أن للمساعدة المادية من طرف الأسرة اثر على الأداء المهني حيث انه بفضل وجود دعم و دخل إضافي للأسرة يستطيع الفرد تسديد الحاجيات المتزايدة للأسرة وكذلك تحمل المسؤولية مع كل أفراد العائلة و منه فالمساعدة المادية تؤثر إيجابا على الأداء المهني للمعلم في حين نجد من يعتبر أن المساعدة المادية لا تؤثر على الأداء لأنهم لا يربطون بين الماديات و الأداء المهني .

الجدول رقم (20) : يوضح توزيع المبحوثين حسب ما إذا أتيحت له فرصة الانتقال

الوظيفي فهل يقبلها

النسبة المئوية	التكرار	لو أتيحت لك فرصة الانتقال تقبل
47.5%	38	نعم
52.5%	42	لا
100%	80	المجموع

يوضح الجدول رقم (20) توزيع المبحوثين حسب ما إذا أتيحت لهم فرصة الانتقال الوظيفي حيث نجد الفئة الأولى من المبحوثين الذين لا يقبلون مغادرة مهنة التعليم وقدرت نسبتهم بـ 52.5%، وبالمقابل من ذلك نجد الفئة الثانية من المبحوثين الذين يقبلون مغادرة مهنة التعليم لو أتيحت لهم الفرصة وقدرت نسبتهم بـ 47.5%.

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلبية المبحوثين رفضوا فكرة الانتقال الوظيفي و مغادرة مهنة التعليم كونها مهنة سامية و نبيلة بالإضافة إلى طبيعة العلاقة التي تربطهم مع التلاميذ لأنها بمثابة علاقة أب مع أبنائه أو أم مع أبنائها و أيضا تكوين صداقات مع الزملاء والطاقم الإداري فهي بمثابة علاقات أسرية مترابطة فيما بينها من خلال التفاعل والاحترام فمهنة التعليم مهنة نبيلة أما بالنسبة الذين يقبلون بفكرة الانتقال كونهم يرون أن مهنة التعليم مهنة شاقة و تتطلب جهدا فكريا و جسديا .

الجدول رقم (21) : يوضح توزيع المبحوثين حسب وجود الراحة داخل الأسرة

النسبة المئوية	التكرار	تجد الراحة داخل الأسرة
77.5%	62	نعم
22.5%	18	لا
100%	80	المجموع

يوضح الجدول رقم (21) توزيع المبحوثين حسب وجود الراحة داخل الأسرة حيث نجد الفئة الأولى من المبحوثين الذين أكدوا على وجود الراحة داخل أسرهم وقدرت نسبتهم بـ77.5%، وبالمقابل من ذلك نجد الفئة الثانية من المبحوثين الذين لا يجدون الراحة داخل أسرهم وقدرت نسبتهم بـ22.5%.

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلبية المعلمين أكدوا بأنهم يجدون الراحة داخل الأسرة و هذا راجع لعدم وجود مشاكل بين أفرادها و أنهم ينعمون بالاستقرار الأسري كل هذا ينعكس بدوره على أدائهم الوظيفي حيث يصبح المعلم مركزا على مهنته فقط دون التفكير بالأسرة و مشاكلها بل الانشغال بكيفية إيصال المعلومات و الخبرات للتلاميذ ، في حين هناك من لا يجد الراحة داخل الأسرة و يعود هذا لكثرة المشاكل و عدم الاستقرار.

الجدول رقم (22) : يوضح توزيع المبحوثين حسب وجود مشاكل داخل الأسرة

وجود مشاكل داخل الأسرة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	15	%18.75
لا	65	%81.25
المجموع	80	%100

يوضح الجدول رقم (22) توزيع المبحوثين حسب وجود مشاكل داخل الأسرة حيث نجد الفئة الأولى من المبحوثين الذين أكدوا على عدم وجود مشاكل أسرية وقدرت نسبتهم بـ %81.25، وبالمقابل من ذلك نجد الفئة الثانية من المبحوثين و الذين يعانون من مشاكل داخل أسرهم وقدرت نسبتهم بـ %18.75.

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلبية المبحوثين لا يعانون من وجود مشاكل داخل الأسرة و هذا راجع بطبيعة الحال حسبهم إلى وجود جو من التفاهم و التعاون بين أفراد الأسرة بالإضافة إلى الاحترام المتبادل بين أعضائها و تولي كل فرد لدوره الموكل له أما بالنسبة إلى الذين يعانون من مشاكل أسرية فهي راجعة إلى عدة أسباب أولها انفصال الزوجين و تحمل مسؤولية الأبناء أو كثرة الخلافات الزوجية مما يثقل عبئ المعلم وينعكس على أدائه.

الجدول رقم (23) : يوضح توزيع المبحوثين ما إذا كانت مسؤولية الأسرة تقع على

عائقه

المجموع		ذكور		إناث		الجنس مسؤولية الأسرة تقع على عاتقك
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	نعم
%47.5	38	%56.25	18	%41.67	20	لا
%52.5	42	%43.75	14	%58.33	28	المجموع
%100	80	%100	32	%100	48	

يوضح الجدول رقم (23) توزيع المبحوثين حسب ما إذا كانت مسؤولية الأسرة تقع على عاتقه حيث نجد أعلى نسبة من المبحوثين لا يتحملون المسؤولية داخل أسرهم لوحدهم وقدرت نسبتهم بـ 52.5% حيث أن نسبة الإناث أعلى من نسبة الذكور وقدرت نسبتهم بـ 58.33%، وبالمقابل من ذلك نجد نسبة الذكور وقدرت نسبتهم بـ 43.75%، في حين نجد الفئة الثانية من المبحوثين الذين يتحملون مسؤولية الأسرة لوحدهم وقدرت نسبتهم بـ 47.5%، حيث أن نسبة الذكور أعلى من نسبة الإناث وقدرت نسبتهم بـ 56.25% وبالمقابل من ذلك نجد نسبة الإناث وقدرت نسبتهم بـ 41.67%.

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلبية المبحوثين لا تقع على عاتقهم المسؤولية الأسرة بل هناك من يحمل عليهم عبئ العائلة ، خاصة الإناث حيث صرحن بان هناك من يساعدهن

في تحمل مسؤولية الأسرة سواء الزوج أو الأب أو الأم أو الإخوة مما يخفف عليهم الضغط النفسي و الجهد البدني لكن أغلبية الذكور عكس الإناث فهم يتحملون مسؤولية الأسرة و توفير كل متطلباتها .

الجدول رقم (24) : يوضح توزيع المبحوثين حسب ما إذا كانت مسؤولية الأسرة تؤثر

على الأداء الوظيفي

المجموع		ذكور		إناث		الجنس
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	تؤثر مسؤولية الأسرة على الأداء الوظيفي
%51.25	41	%62.5	20	%43.75	21	نعم
%48.75	39	%37.5	12	%56.25	27	لا
%100	80	%100	32	%100	48	المجموع

يوضح الجدول رقم (24) توزيع المبحوثين حسب ما إذا كانت مسؤولية الأسرة تؤثر على الأداء الوظيفي حيث نجد أن أعلى نسبة من المبحوثين الذين يؤكدون على أن هذه المسؤولية تؤثر على الأداء وقدرت نسبتهم بـ %51.25، حيث أن نسبة الذكور أعلى من نسبة الإناث وقدرت نسبتهم بـ %62.5، وبالمقابل من ذلك نجد نسبة الإناث وقدرت نسبتهم بـ %43.75، في حين نجد الفئة الثانية من المبحوثين الذين لا تؤثر على أدائهم الوظيفي هذه المسؤولية وقدرت نسبتهم بـ %48.75، حيث أن نسبة الإناث أعلى من نسبة الذكور

وقدرت نسبتهن بـ56.25%، وبالمقابل من ذلك نجد نسبة الذكور وقدرت نسبتهم بـ37.5%.

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلبية المبحوثين صرحوا بأن مسؤولية الأسرة تؤثر على أدائهم الوظيفي لأنهم مسؤولون عنها و عن تلبية متطلباتها، بالتالي يتأثر المبحوث نفسيا وجسديا ولا يؤدي دوره كمعلم لكن أغلبية الإناث لا تؤثر المسؤولية على أدائهن فهن لا يربطن الأسرة بالمدرسة فبمجرد دخولهن إلى القسم لا يفكرن إلا في كيفية تعليم التلاميذ وإلقاء الدروس أما بالنسبة لأغلبية الذكور فهم عكس ذلك فالمسؤولية تؤثر على أدائهم لأنهم هم من يتحملون عبئ أسرهم و ليس هناك من يساعدهم في إعالتها مما يثقل عليهم من خلال الضغط و التوتر الذي يرافقهم عند أدائهم لوظيفتهم.

الجدول رقم (25): يوضح توزيع المبحوثين حسب ما إذا كان هناك استقرار داخل

الأسرة

النسبة المئوية	التكرار	يوجد استقرار داخل الأسرة
87.5%	70	نعم
12.5%	10	لا
100%	80	المجموع

يوضح الجدول رقم (25) توزيع المبحوثين حسب ما إذا كان هناك استقرار داخل الأسرة حيث نجد الفئة الأولى من المبحوثين الذين لديهم استقرار داخل أسرهم وقدرت

نسبتهم بـ 87.5% ، وبالمقابل من ذلك نجد الفئة الثانية من المبحوثين الذين لا يجدون الاستقرار داخل أسرهم وقدرت نسبتهم بـ 12.5% .

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين يجدون الاستقرار داخل الأسرة لأنهم متعاونون فيما بينهم بالإضافة أنهم يتلقون الدعم المعنوي من طرف الأسرة مما يخفف عنهم الضغط والتوتر فهم لا يجدون المشاكل التي تشكل عائقا أمام أدائهم الوظيفي في حين هناك نسبة قليلة من المبحوثين لا يجدون الاستقرار و هذا بسبب الخلافات و كثرة المتاعب داخل الأسرة .

الجدول رقم (26) : يوضح توزيع المبحوثين حسب ما إذا كان للاستقرار الأسري اثر

ايجابي على المهنة

المجموع		ذكور		إناث		الجنس للاستقرار الأسري اثر ايجابي على المهنة
		التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	
76	95%	31	96.87%	45	93.75%	نعم
04	05%	01	3.13%	03	6.25%	لا
80	100%	32	100%	48	100%	المجموع

يوضح الجدول رقم (26) توزيع المبحوثين ما إذا كان للاستقرار الأسري اثر ايجابي

على المهنة حيث نجد أن أعلى نسبة من المبحوثين الذين أكدوا على أن للاستقرار

الأسري اثر ايجابي على أدائهم وقدرت نسبتهم بـ 95%، حيث أن نسبة الذكور أعلى من نسبة الإناث وقدرت نسبتهم بـ 96.87%، وبالمقابل من ذلك نجد نسبة الإناث وقدرت نسبتهم بـ 93.75%، في حين الفئة الثانية من المبحوثين الذين لا يرون أن لهذا الاستقرار اثر ايجابي على المهنة وقدرت نسبتهم بـ 05%، حيث أن نسبة الإناث أعلى من نسبة الذكور و قدرت نسبتهم بـ 6.25%، وبالمقابل من ذلك نجد نسبة الذكور و قدرت نسبتهم بـ 3.13%.

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين إناثا و ذكورا اتفقوا على أن للاستقرار الأسري اثر ايجابي على الأداء المهني لان هذا الاستقرار يعد عاملا أساسيا و مهما داخل الفضاء الأسري من خلال قوة علاقتها بين أفرادها بالإضافة إلى التواصل و الاحترام المتبادل فيما بينهم خاصة التعاون في حل المشكلات و بالتالي يشعر الفرد بالاستقرار وصفاء ذهنه و يتفرغ لمهنته و بالتالي يؤدي أداء جيد و ايجابي ، في حين نجد هناك من لا يربط الأمور الشخصية خاصة المتعلقة بالأسرة بأدائه المهني .

الجدول رقم (27) : يوضح توزيع المبحوثين حسب ما إذا كان كل أفراد العائلة

بصحة جيدة

النسبة المئوية	التكرار	كل أفراد العائلة بصحة جيدة
87.5%	70	نعم
12.5%	10	لا
100%	80	المجموع

يوضح الجدول رقم (27) توزيع المبحوثين حسب ما إذا كان كل أفراد العائلة بصحة جيدة حيث نجد الفئة الأولى من المبحوثين الذين أكدوا على أن كل أفراد أسرهم بصحة جيدة وقدرت نسبتهم بـ 87.5%، في المقابل من ذلك نجد الفئة الثانية من المبحوثين الذين لديهم أفراد في أسرهم ليسوا بصحة جيدة وقدرت نسبتهم بـ 12.5% .

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين يؤكدون على صحة و سلامة أفراد العائلة و أنهم يتمتعون بصحة جيدة و لا يعانون من أي مرض و هذا راجع إلى الاهتمام و الرعاية الصحية المنتظمة لأفراد الأسرة في حين هناك من يعاني من بوجود فرد مريض داخل العائلة و من بين الأمراض التي تم ذكرها نجد أمراض القلب ، أمراض الكلى ، الصرع ، ضغط الدم ... الخ ، وهذا يؤثر بطبيعة الحال على الأشخاص الآخرين المتواجدين في هذه الأسرة.

الجدول رقم (28) : يوضح توزيع المبحوثين حسب ما إذا كان مرض فرد من أفراد

العائلة يؤثر على الأداء المهني

النسبة المئوية	التكرار	مرض فرد من أفراد العائلة يؤثر على أدائك
72.5%	58	نعم
27.5%	22	لا
100%	80	المجموع

يوضح الجدول رقم (28) توزيع المبحوثين حسب ما إذا كان مرض فرد من أفراد العائلة يؤثر على الأداء المهني حيث نجد أعلى نسبة من المبحوثين يؤكدون على أن مرض فرد ما من العائلة يؤثر على أدائهم وقدرت نسبتهم بـ72.5%، وبالمقابل من ذلك نجد الفئة الثانية من المبحوثين الذين لا يتأثر أدائهم من خلال مرض فرد ما من العائلة وقدرت نسبتهم بـ27.5%.

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين يتأثر عملهم بسبب مرض فرد من أفراد العائلة و هذا راجع إلى عدم التركيز و شرود الذهن و عدم القدرة على متابعة العمل عند إلقاء الدروس و شرحها من خلال التفكير المستمر على حالة المريض و كيفية الاهتمام به و بالتالي يتأثر أداء المعلم و ينعكس على نتائج التلاميذ في حين نجد هناك من أكد انه

لا يتأثر أداءه بمرض فرد من أفراد عائلته و يعود هذا أن عند دخوله إلى القسم لا يفكر في أحوال العائلة بل يهتم بتلاميذه و مهنته.

الجدول رقم (29) : يوضح توزيع المبحوثين حسب ما إذا كانت هناك خلافات بينه

و بين أفراد العائلة

النسبة المئوية	التكرار	هناك خلافات بينك و بين أفراد العائلة
12.5%	10	نعم
87.5%	70	لا
100%	80	المجموع

يوضح الجدول رقم (29) توزيع المبحوثين حسب ما إذا كانت هناك خلافات بينه و بين أفراد العائلة حيث نجد الفئة الأولى من المبحوثين الذين أكدوا على عدم وجود خلافات بين أفراد الأسرة و قدرت نسبتهم بـ 87.5%، وبالمقابل من ذلك نجد الفئة الثانية من المبحوثين الذين لديهم خلافات مع أفراد أسرهم و قدرت نسبتهم بـ 12,5%.

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين أكدوا على عدم وجود خلافات بينهم و بين أفراد عائلاتهم و يرجع سبب ذلك لوجود جو من التفاهم و إلى قوة العلاقة بينهم و الاحترام المتبادل و التعاون في حل المشكلات بالإضافة إلى أنهم يتجنبون كل ما يؤدي إلى صراعات و خلافات وبالتالي يحافظون على الرابط الأسري من خلال المحبة و الاحترام ،

في حين هناك من أكدوا على وجود خلافات بينهم و تتمثل في عدم الاهتمام و اللامبالاة بالعائلة و مسؤوليتها .

الجدول رقم (30) : يوضح توزيع المبحوثين حسب ما إذا كانت الخلافات الأسرية

تؤثر على الأداء الوظيفي

المجموع		ذكور		إناث		الجنس
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	الخلافات الأسرية تؤثر على الأداء الوظيفي
%61.25	49	%71.87	23	%54.17	26	نعم
%38.75	31	%28.13	09	%45.83	22	لا
%100	80	%100	32	%100	48	المجموع

يوضح الجدول رقم (30) توزيع المبحوثين حسب ما إذا كانت الخلافات الأسرية تؤثر على الأداء الوظيفي حيث نجد أن أعلى نسبة من المبحوثين أكدوا على أن الخلافات الأسرية تؤثر على أدائهم وقدرت نسبتهم بـ %61.25، حيث أن نسبة الذكور أعلى من نسبة الإناث وقدرت نسبتهم بـ %71.87، وبالمقابل من ذلك نجد نسبة الإناث وقدرت نسبتهم بـ %54.17، في حين نجد الفئة الثانية من المبحوثين الذين لا تؤثر الخلافات الأسرية على أدائهم الوظيفي وقدرت نسبتهم بـ %38.75، حيث أن نسبة الإناث أعلى من نسبة الذكور

وقدرت نسبتهم بـ 45.83%، وبالمقابل من ذلك نجد نسبة الذكور وقدرت نسبتهم بـ 28.13%.

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين يؤكدون بان للخلافات الأسرية اثر على الأداء الوظيفي سواء ذكور أو إناث حيث أن كلا الطرفين اتفقا على أن الخلافات تترك طابعا سلبيا في نفسية المعلم و تشكل عبئ عليه و على مسؤولياته اتجاه أسرته من خلال فقدان الثقة و صراع في العلاقات داخل الأسرة مما ينعكس على دور الفرد و على أدائه لمهامه خاصة داخل الصف إذ أن المعلم يتأثر وبشكل كبير من الخلافات التي تحصل بين أفراد عائلته و تنعكس على مهنته ، في حين نجد الذين أكدوا بان الخلافات الأسرية لا تؤثر على الأداء و هذا راجع إلى أنهم لا يعانون من مشاكل و ينعمون بالاستقرار .

الجدول رقم (31) : يوضح توزيع المبحوثين حسب ما إذا كانوا يتلقون الدعم

اللازم من طرف الإدارة

المجموع		ذكور		إناث		الجنس تتلقى الدعم اللازم من طرف الإدارة
		النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
%61.25	49	%68.75	22	%56.25	27	نعم
%38.75	31	%32.25	10	%43.75	21	لا
%100	80	%100	32	%100	48	المجموع

يوضح الجدول رقم (31) توزيع المبحوثين حسب ما إذا كانوا يتلقون الدعم اللازم من طرف إدارة حيث نجد أعلى نسبة من المبحوثين الذين أكدوا أنهم يتلقون الدعم اللازم من طرف الإدارة وقدرت نسبتهم بـ 61.25%، حيث أن نسبة الذكور أعلى من نسبة الإناث وقدرت نسبتهم بـ 68.75%، وبالمقابل من ذلك نجد نسبة الإناث وقدرت نسبتهم بـ 56.25%، في حين نجد الفئة الثانية من المبحوثين أكدوا أنهم لا يتلقون الدعم اللازم من طرف الإدارة وقدرت نسبتهم بـ 38.75%، حيث أن نسبة الإناث أعلى من نسبة الذكور وقدرت نسبتهم بـ 43.75%، وبالمقابل من ذلك نجد نسبة الذكور وقدرت نسبتهم بـ 32.25%.

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين يتلقون الدعم اللازم من طرف الإدارة حيث أن كلا الطرفين إناثا و ذكورا أكدوا على هذا الدعم خاصة الدعم المعنوي من خلال الإرشاد و التوجيه و تقديم النصح و الاقتراحات و إشراكهم في بعض المشاريع و الاجتماعات حيث أن هذا الدعم له اثر كبير على نفسية المعلم خاصة إذا كان من طرف المدير و هذا يحفز على تأدية واجبه بشكل أفضل كون لهذا الدعم دور كبير لتسهيل أداء المهام دون وجود مشاكل في حين نجد بعض المبحوثين أكدوا أنهم لا يتلقون الدعم من طرف الإدارة و يعود هذا لعدم وجود الاهتمام من الإدارة وأنهم لا يتم إشراكهم في قرارات تخصهم ولا يقومون بتحفيزهم على القيام بأداء أفضل .

الجدول رقم (32) : يوضح توزيع المبحوثين حسب قدرة إدارة المدرسة على إيجاد جو

من الانضباط يحسن من الأداء المهني

المجموع	التكرار	قدرة إدارة المدرسة على إيجاد جو من الانضباط يحسن من أدائك
92.5%	74	نعم
7.5%	06	لا
100%	80	المجموع

يوضح الجدول رقم (32) توزيع المبحوثين حسب قدرة إدارة المدرسة على إيجاد جو من الانضباط تحسن من أدائهم الوظيفي حيث نجد الفئة الأولى من المبحوثين الذين يؤكدون أن عند وجود الانضباط يتحسن أدائهم وقدرت نسبتهم بـ 92.5% وبالمقابل من ذلك نجد الفئة الثانية من المبحوثين الذين يؤكدون انه ليس للمدرسة القدرة على ضبط الجو وبالتالي لا يتحسن أدائهم وقدرت نسبتهم بـ 7.5%.

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين أكدوا على أن قدرة إدارة المدرسة على خلق جو من الانضباط يحسن من أدائهم حيث تتاح لهم الفرصة لكي يقدموا أداء أفضل لوظيفتهم دون عراقيل من خلال سيطرة الإدارة على سير منظومتها بشكل سليم ووضع قوانين مضبوطة مما تحسن من النظام داخل الوسط المدرسي و منه يتحسن أداء المعلمين

بشكل كبير في حين هناك من أكدوا أن أدائهم لا يتأثر سواء بوجود الانضباط داخل المدرسة أو عدمه لأنه يهتم بتأدية رسالته و واجبه تجاه تلاميذه .

الجدول رقم (33) : يوضح توزيع المبحوثين حسب افتقار المدرسة للوسائل

التعليمية يؤثر على سلبا على أدائك

المجموع		ذكور		إناث		الجنس
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	افتقار المدرسة للوسائل التعليمية تؤثر سلبا على المهني
%93.75	75	%90.63	29	%95.83	46	نعم
%6.25	05	%9.37	03	%4.17	02	لا
%100	80	%100	32	%100	48	المجموع

يوضح الجدول رقم (33) توزيع المبحوثين حسب افتقار المدرسة للوسائل التعليمية

يؤثر سلبا على أدائهم المهني حيث نجد أعلى نسبة من المبحوثين أكدوا أن قلة الوسائل التعليمية في المدرسة تؤثر على الأداء وقدرت نسبتهم بـ93.75%، حيث أن نسبة الإناث أعلى من نسبة الذكور وقدرت نسبتهم بـ95.83%، وبالمقابل من ذلك نجد نسبة الذكور وقدرت نسبتهم بـ90.63%، في حين نجد الفئة الثانية من المبحوثين الذين أكدوا أن افتقار المدرسة للوسائل التعليمية لا يؤثر على أدائهم الوظيفي وقدرت نسبتهم بـ6.25%، ونجد أن

نسبة الذكور أعلى من نسبة الإناث وقدرت نسبتهم بـ 9.37%، وبالمقابل من ذلك نجد نسبة الإناث وقدرت نسبتهن بـ 4.17%.

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين يؤكدون على أن افتقار المدرسة للوسائل التعليمية يؤثر سلبا على أدائهم المهني ل كلا الجنسين و يرجع ذلك إلى أن الوسائل التعليمية تلعب دور كبير في تسهيل و شرح الدروس و تبسيطها للتلاميذ إذ ينبغي على المدرسة توفيرها لأنها ضرورية داخل الصف الدراسي فهي تساعد المعلم على إيصال المعلومات و ليتمكن التلميذ من الاستيعاب بكل سهولة و إذا كان المعلم لا يمتلك هذه الوسائل الضرورية صعب عليه الشرح و بالتالي ينعكس على أداءه بشكل سلبي.

الجدول رقم (34) : يوضح توزيع المبحوثين حسب وجود تفاعل بينهم و بين

زملائهم

المجموع		ذكور		إناث		الجنس هناك تفاعل بينك و بين زملائك
		النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
%91.25	73	%90.63	29	%61.67	44	نعم
%8.75	07	%9.37	03	%8.33	04	لا
%100	80	%100	32	%100	48	المجموع

يوضح الجدول رقم (34) توزيع المبحوثين حسب ما إذا كان هناك تفاعل بينهم و بين زملائهم حيث نجد أعلى نسبة من المبحوثين الذين أكدوا أنهم يتفاعلون مع زملائهم وقدرت نسبتهم بـ%91.25، حيث أن نسبة الذكور أعلى من نسبة الإناث وقدرت نسبتهم بـ%90.63، وبالمقابل من ذلك نجد نسبة الإناث وقدرت نسبتهن بـ%61.67، في حين نجد الفئة الثانية من المبحوثين الذين أكدوا أنهم لا يتفاعلون مع زملائهم وقدرت نسبتهم بـ%8.75، حيث أن نسبة الذكور أعلى من نسبة الإناث وقدرت نسبتهم بـ%9.37، وبالمقابل من ذلك نجد نسبة الإناث وقدرت نسبتهن بـ%8.33.

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية الأفراد المبحوثين سواء ذكور أو إناث أكدوا على أن هناك تفاعل بينهم و بين زملائهم داخل المدرسة حيث أنهم يتقابلون في بعض الأوقات

من خلال التشاور على البرنامج الدراسي و اقتراح الآراء على بعضهم البعض بالإضافة إلى تبادل الخبرات خاصة المتعلقة بالمجال الدراسي واحتكاكهم بالمعلمين ذوي الخبرة والذين لديهم اقدمية في التعليم فهذا يزود المعلم حديث التعليم ببعض التقنيات و المهارات اللازمة لتسيير الدروس و كيفية شرحها للمتعلم في حين نجد بعض المبحوثين أكدوا على عدم وجود التفاعل بينهم و بين زملائهم و هذا نظرا لعدم تزامن أوقات الفراغ مع بعضهم البعض أو لعدم رغبتهم في مشاركة أفكارهم مع زملائهم .

الجدول رقم (35) : يوضح توزيع المبحوثين حسب ما إذا كان التفاعل و

المعاملة التي يتلقونها من طرف الزملاء تحفزهم على أداء جيد

النسبة المئوية	التكرار	المعاملة التي تتلقاها من طرف الزملاء تحفزك على أداء جيد
96.25%	77	نعم
3.75%	03	لا
100%	80	المجموع

يوضح الجدول رقم (35) توزيع المبحوثين حسب ما إذا كان التفاعل و المعاملة التي يتلقاها من طرف الزملاء تحفزهم على أداء جيد حيث نجد الفئة الأولى من المبحوثين الذين أكدوا أن أدائهم يتأثر من خلال هذه المعاملة والتفاعل مع الزملاء وقدرت نسبتهم

بـ96.25%، وبالمقابل من ذلك نجد الفئة الثانية من المبحوثين الذين أكدوا أن أدائهم لا يتأثر و أن المعاملة والتفاعل معهم لا يحفزهم على أداء جيد وقدرت نسبتهم بـ3.75%.

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين أكدوا على أن المعاملة و التفاعل بين الزملاء تحفز على أداء جيد وهذا راجع إلى التواصل مع بعض في حل المشكلات التي يواجهونها سواء على الصعيد المهني أو حتى فيما يتعلق بحياتهم الشخصية وبالتالي يتأثر أدائهم الوظيفي بهذه المعاملة والتفاعل ، في حين هناك من يفضل العزلة و الانطواء لذلك لا تحفزه المعاملة و التفاعل مع الزملاء على أداء جيد .

الجدول رقم (36) : يوضح توزيع المبحوثين حسب ما إذا كان التلاميذ يتفاعلون

معهم داخل القسم

النسبة المئوية	التكرار	يتفاعل التلاميذ معك في القسم
95%	76	نعم
05%	04	لا
100%	80	المجموع

يوضح الجدول رقم (36) توزيع المبحوثين حسب ما إذا كان التلاميذ يتفاعلون معهم داخل القسم حيث نجد الفئة الأولى من المبحوثين الذين أكدوا أن تلاميذهم يتفاعلون معهم وقدرت نسبتهم بـ95%، وبالمقابل من ذلك نجد الفئة الثانية من المبحوثين الذين لا يتفاعل معهم تلاميذهم وقدرت نسبتهم بـ05%.

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين أكدوا على أن التلاميذ يتفاعلون معهم في القسم و هذا راجع إلى طبيعة المعلم إذ هو المسؤول عن التفاعل من خلال إلقاء الدرس و الشرح الجيد حيث أن التلاميذ يفضلون أسلوب التشويق و السهولة و البساطة لذلك يندمجون مع معلمهم و لا يفضلون أسلوب الصرامة و الخشونة الدائمة من طرف المعلم ، في حين هناك بعض المعلمين صرحوا بعدم تفاعل التلاميذ معهم داخل القسم لان التلاميذ غير مهتمين بالدراسة .

الجدول رقم (37) : يوضح توزيع المبحوثين حسب ما إذا كان تفاعل التلاميذ

يساعدهم على أدائهم

المجموع		ذكور		إناث		الجنس
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	تفاعل التلاميذ معك يساعدك على أدائك
%93.75	75	%93.75	30	%93.75	45	نعم
%6.25	05	%6.25	02	%6.25	03	لا
%100	80	%100	32	%100	48	المجموع

يوضح الجدول رقم (37) توزيع المبحوثين حسب ما إذا كان تفاعل التلاميذ معك يساعدهم على أدائهم الوظيفي حيث نجد أعلى نسبة من المبحوثين الذين أكدوا على أن التفاعل يساعدهم في أدائهم وقدرت نسبتهم بـ %93.75، حيث نجد نسبة الإناث وقدرت

نسبتهم بـ93.75%، وبالمقابل من ذلك نجد نسبة الذكور وقدرت نسبتهم بـ93.75%، في حين نجد الفئة الثانية من المبحوثين الذين أكدوا على أن هذا التفاعل لا يساعدهم في أدائهم لوظيفتهم وقدرت نسبتهم بـ6.25%، حيث نجد نسبة الإناث وقدرت بـ6.25%، وبالمقابل من ذلك نجد نسبة الذكور وقدرت بـ6.25%.

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين أكدوا أن تفاعل التلاميذ معهم يساعدهم على الأداء الوظيفي و يرجع سبب ذلك إلى أن تفاعل التلميذ مع المعلم دليل على انه يستوعب الدروس و يفهمها بشكل عادي دون أي مشاكل و هذا من خلال المشاركة و التركيز من طرف التلميذ وهذا راجع للتأقلم والتكيف مع جو الدراسة مما يسهل على المعلم إيصال المعلومات للمتعلم و ذلك في وقت قصير و جهد، في حين نجد بعض المبحوثين صرحوا بان تفاعل التلاميذ لا يؤثر على أدائهم و هذا راجع إلى أن المعلم يقوم بدوره و تأدية واجبه نحو المتعلمين دون مراعاة تفاعلهم معه .

الجدول رقم (38) : يوضح توزيع المبحوثين حسب ما إذا كان هناك اكتظاظ داخل القسم

النسبة المئوية	التكرار	هناك اكتظاظ داخل القسم
%55	44	نعم
%45	36	لا
%100	80	المجموع

يوضح الجدول رقم (38) توزيع المبحوثين حسب ما إذا كان هناك اكتظاظ داخل القسم حيث نجد الفئة الأولى من المبحوثين الذين أكدوا على وجود الاكتظاظ و نسبتهم %55 بالمقابل من ذلك نجد الفئة الثانية الذين صرحوا بعدم وجود اكتظاظ داخل القسم و نسبتهم قدرت بـ %45 .

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين يعانون من الاكتظاظ داخل القسم و هذا بسبب قلة الحجرات الدراسية مما فرض على إدارة المدرسة إدماج صفين في صف واحد بالإضافة إلى نقص في المعلمين، في حين نجد بعض المبحوثين لا يعانون من الاكتظاظ ويعود هذا لكثرة الأقسام والمعلمين وقلة التلاميذ.

الجدول رقم (39) : توزيع المبحوثين حسب ما إذا كان الاكتظاظ يؤثر سلبا على

الأداء المهني

النسبة المئوية	التكرار	يؤثر الاكتظاظ سلبا على أدائك
%91.25	73	نعم
%8.75	07	لا
%100	80	المجموع

يوضح الجدول رقم (39) توزيع المبحوثين حسب ما إذا كان الاكتظاظ يؤثر سلبا على الأداء المهني حيث نجد الفئة الأولى من المبحوثين الذين يؤكدون على أن الاكتظاظ يؤثر سلبا على أدائهم ونسبتهم %91.25 بالمقابل نجد الفئة الثانية الذين أكدوا بان الاكتظاظ لا يؤثر على أدائهم و نسبتهم قدرت بـ %8.75 .

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين أكدوا بان الاكتظاظ داخل القسم يؤثر سلبا على الأداء المهني لان هذا الاكتظاظ يؤدي إلى الفوضى و بالتالي يجد المعلم صعوبة في السيطرة على التلاميذ و عدم القدرة في التحكم عليهم و اخذ الوقت في إلقاء الدروس مما يصعب على المعلم إيصال المعلومة لهم بالإضافة إلى أن معظم التلاميذ لا يستوعبون بسبب الفوضى و أيضا لا يتمكن المعلم من الحصول على الراحة و الهدوء في حين نجد بعض المبحوثين الذين لا يتأثرون بالاكتظاظ كونهم قادرين على التحكم في التلاميذ والسيطرة عليهم مهما كان عددهم.

الجدول رقم (40) : يوضح توزيع المبحوثين حسب ما إذا تعرضوا لمواقف تجاوز

فيها بعض التلاميذ قواعد آداب التعامل معهم

المجموع		ذكور		إناث		الجنس
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	تعرضت لمواقف تجاوز فيها بعض التلاميذ قواعد آداب التعامل معك
%32.5	26	%43.75	14	%25	12	نعم
%67.5	54	%56.25	18	%75	36	لا
%100	80	%100	32	%100	48	المجموع

يوضح الجدول رقم (40) توزيع المبحوثين حسب ما إذا تعرضوا لمواقف تجاوز فيها بعض التلاميذ قواعد آداب التعامل معهم حيث نجد أعلى نسبة من المبحوثين الذين أكدوا أنهم لم يتعرضوا لمواقف تجاوز فيها التلاميذ قواعد آداب التعامل معهم وقدرت نسبتهم بـ67.5%، حيث نسبة الإناث أعلى وقدرت نسبتهم بـ75%، وبالمقابل من ذلك نجد نسبة الذكور وقدرت نسبتهم بـ56.25%، في حين نجد الفئة الثانية من المبحوثين الذين أكدوا أنهم تعرضوا لمثل هذه المواقف وقدرت نسبتهم بـ32.5%، حيث نسبة الذكور أعلى وقدرت نسبتهم بـ43.75%، وبالمقابل من ذلك نجد نسبة الإناث وقدرت بـ25%.

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين يؤكدون على أن تلاميذهم لم يتجاوزوا قواعد الأدب معهم و هذا راجع إلى أن المعلم يضع قوانين مضبوطة لا يسمح للتلميذ بتجاوزها حتى تبقى للمعلم مكانته و هيئته في المؤسسة عامة و داخل القسم خاصة

بالإضافة إلى أن علاقتهم مبنية على أساس الاحترام و المحبة لذلك فالمعلمين لهم وقت للترفيه ووقت للجدية في العمل في حين نجد بعض المبحوثين أكدوا أنهم تعرضوا لمواقف تجاوز فيها بعض التلاميذ قواعد الآداب معهم من بينها بعض الكلمات البذيئة والتصرفات السيئة .

الجدول رقم (41) : توزيع المبحوثين حسب ما إذا كان هناك اتصال بينهم و بين أولياء

التلاميذ

المجموع		ذكور		إناث		الجنس يوجد اتصال بينك و بين أولياء التلاميذ
		النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
%80	64	%78.13	25	%81.25	39	نعم
%20	16	%21.87	07	%18.75	09	لا
%100	80	%100	32	%100	48	المجموع

يوضح الجدول رقم (41) توزيع المبحوثين حسب ما إذا كان هناك اتصال بينهم و بين

أولياء التلاميذ حيث نجد أعلى نسبة من المبحوثين الذين أكدوا على وجود اتصال بينهم

وبين أولياء التلاميذ وقدرت نسبتهم بـ80%، حيث نجد نسبة الإناث أعلى من نسبة الذكور

و قدرت نسبتهم بـ81.25%، وبالمقابل من ذلك نجد نسبة الذكور وقدرت بـ78.13%، في

حين نجد الفئة الثانية من المبحوثين الذين أكدوا على عدم وجود اتصال بينهم وقدرت

نسبتهم بـ20%، حيث نجد نسبة الذكور أعلى من نسبة الإناث و قدرت بـ 21.87% ، و بالمقابل من ذلك نجد نسبة الإناث قدرت بـ 18.75% .

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين أكدوا على وجود اتصال بينهم و بين

أولياء الأمور و هذا راجع إلى أنهم يهتمون بأولادهم و لمعرفة مستواهم و أهم نقاط الضعف لديهم و إيجاد الحلول المناسبة للمشاكل التي تواجههم داخل القسم و بالإضافة إلى التقرب من المعلم لمعرفة قدراته و إمكاناته العلمية التي من شأنها أن تنعكس على أبنائهم في حين نجد بعض المبحوثين الذين أكدوا بعدم وجود اتصال بينهم و بين أولياء الأمور و هذا راجع لعدم اهتمام الأولياء بأولادهم او لعدم وجود الوقت لذلك .

الجدول رقم (42) : توزيع المبحوثين حسب ما إذا كانوا يتلقون زيارات المجاملة و

الاعتراف من طرف أولياء التلاميذ

المجموع	التكرار	تتلقى زيارات المجاملة والاعتراف من أولياء التلاميذ
62.5%	50	نعم
37.5%	30	لا
100%	80	المجموع

يوضح الجدول رقم (42) توزيع المبحوثين حسب ما إذا كانوا يتلقون زيارات المجاملة و

الاعتراف من طرف أولياء الأمور حيث نجد الفئة الأولى من المبحوثين الذين أكدوا أنهم

يتلقون الزيارات من طرف أولياء الأمور وقدرت نسبتهم بـ62.5%، وبالمقابل من ذلك نجد الفئة الثانية من المبحوثين الذين أكدوا أنهم لا يتلقون زيارات الاعتراف والمجاملة وقدرت نسبتهم بـ37.5%.

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين أكدوا على أنهم يتلقون زيارات المجاملة و الاعتراف من طرف أولياء التلاميذ و هذا راجع للمعاملة الحسنة و الأداء الجيد للمعلم كونه يسهر على تربية و تعليم أبنائهم وهذا ما ينعكس على النتائج الجيدة للتلاميذ مما يجعل من الأولياء يقومون بزيارة المعلمين والثناء على المجهودات التي يقومون بها من اجل تعلم أبنائهم وتقدير دورهم ، في حين نجد أن بعض المبحوثين لا يتلقون زيارات المجاملة من طرف الأولياء كون أن هؤلاء الأولياء يعتبرون أن المعلم ملزوم بتعليم أبنائهم و يتحتم عليه القيام بواجبه نحو مهنته .

الجدول رقم (43) : يوضح توزيع المبحوثين حسب ما إذا كان يحتج أولياء الأمور

بسبب معاقبتهم لأبنائهم

النسبة المئوية	التكرار	يحتج أولياء الأمور بسبب معاقبتك لأبنائهم
16.25%	13	نعم
83.75%	67	لا
100%	80	المجموع

يوضح الجدول رقم (43) توزيع المبحوثين حسب ما إذا كان يحتج أولياء الأمور بسبب معاقبة المعلمين لأبنائهم حيث نجد الفئة الأولى من المبحوثين الذين يؤكدون على أن أولياء التلاميذ لا يحتجون عند معاقبة أبنائهم وقدرت نسبتهم بـ83.75%، وبالمقابل ذلك نجد الفئة الثانية من المبحوثين الذين أكدوا أن أولياء الأمور يحتجون عند معاقبة أبنائهم وقدرت نسبتهم بـ16.25%.

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين أكدوا على عدم احتجاج أولياء التلاميذ بسبب معاقبة أبنائهم لأن الأولياء يؤيدون العقاب فهو لصالح التلميذ لكي يستفيد ويتعلم أصول الاحترام والآداب حتى يصبح فرد واعي ومدرك لمسئوليته و يعتمد عليه في بناء و خدمة هذا الوطن فالعقاب حسبهم يعود على التلميذ بالفائدة ، في حين نجد بعض المبحوثين الذين أكدوا على احتجاج الأولياء عند معاقبة أبنائهم و هذا راجع إلى أن العقاب حسبهم انه ظلم في حق التلميذ و يسبب له أزمات نفسية تؤثر على تحصيله الدراسي .

2/ عرض و مناقشة النتائج :

مناقشة نتائج البيانات الشخصية : من خلال نتائج البيانات الشخصية المتضمنة في الأسئلة من (01-07) حيث يوضح الجدول رقم (01) أن أغلبية أفراد العينة إناث بنسبة 60% ، و من خلال الجدول رقم (02) الذي يوضح أن اغلب أفراد العينة يتراوح سنهم ما بين 30 سنة إلى 40 سنة و نسبتهم 46.25% ، كما يبين الجدول رقم (03) أن اغلب أفراد العينة عزاب و ذلك بنسبة 47.5% ، أما الجدول رقم (04) يوضح أن اغلب أفراد العينة أقدميتهم في التعليم تتراوح من 01 سنة - 05 سنوات و نسبتهم 76.25% ، كما يتضح في الجدول رقم (05) أن اغلب المعلمين مؤهلهم العلمي ليسانس و نسبتهم 68.75% ، و يوضح الجدول رقم (06) صفة التعيين للمبجوثين حيث أن اغلبهم مرسمين و نسبتهم 58.75% ، كما يبين الجدول رقم (07) أن اغلب المعلمين تم تعيينهم أساتذة و نسبتهم 82.5% .

مناقشة نتائج الفرضية الأولى : من خلال نتائج الفرضية الأولى حول الظروف الاقتصادية للمعلم و تأثيرها على الأداء الوظيفي المتضمنة الأسئلة من (08-20) أن أغلب المعلمين أجرهم يتراوح ما بين 30.000 دج - 40.000 دج و نسبتهم 82.5% و هذا ما يتضح في الجدول رقم (08) ، أما الجدول رقم (09) يبين أن اغلب المبجوثين غير راضين عن الأجر الذي يتقاضونه نسبتهم 51.25% ، و يوضح الجدول رقم (10) أن اغلب أفراد العينة لا يلبي الدخل رغباتهم و ذلك بنسبة 57.5% و نجد في الجدول

رقم (11) أن أفراد العينة متساوين في النسب من خلال تحسن الدخل يتحسن الأداء و ذلك بنسبة 50% كما يوضح الجدول رقم (12) أن اغلب المعلمين لا يملكون سكن و ذلك بنسبة 53.75% و يوضح الجدول رقم (13) أن اغلب المبحوثين طبيعة سكنهم عائلي و نسبتهم 58.75% ، و يبين الجدول رقم (14) أن معظم المعلمين نوعية السكن الذي يقيمون فيه هو بيت عادي ونسبتهم 73.75% كما يتبين أن أغلبية المبحوثين يذهبون لمكان عملهم عن طريق سيارة أجرة و نسبتهم 47.5% و هذا ما يتضح في الجدول رقم (15) و من خلال الجدول رقم (16) نجد أن اغلب المبحوثين تؤثر مصاريف النقل على دخل الأسرة بنسبة 68.75% ، و يوضح الجدول رقم (17) أن اغلب المبحوثين لا يمارسون عمل إضافي و نسبتهم 93.75% و يبين الجدول رقم (18) أن اغلب أفراد العينة يتلقون المساعدة المادية من طرف الأسرة و ذلك بنسبة 60% أما الجدول رقم (19) يوضح أن أغلبية المبحوثين صرحوا بان للمساعدة المادية اثر على أدائهم أما الجدول رقم (20) يوضح أن 52.5% من نسبة المبحوثين يؤكدون أن لو أتاحت لهم فرصة الانتقال الوظيفي لا يغادرون مهنة التعليم .

مناقشة نتائج الفرضية الثانية : بناء على نتائج الفرضية الثانية حول الظروف

الأسرية و تأثيرها على الأداء الوظيفي المتضمنة الأسئلة من (21-30) نجد أن اغلب أفراد العينة يجدون الراحة داخل الأسرة و نسبتهم 77.5% و هذا ما يتضح في الجدول رقم (21) ، كما يوضح الجدول رقم (22) أن اغلب المبحوثين لا يجدون مشاكل داخل

الأسرة بنسبة 81.25% و يبين الجدول رقم (23) أن اغلب أفراد العينة لا تقع على عاتقهم مسؤولية الأسرة لوحدهم نسبتهم 52.5% و الجدول رقم (24) يبين أن معظم المعلمين تؤثر مسؤولية الأسرة على أدائهم المهني و ذلك بنسبة 51.25% و يوضح الجدول رقم (25) أن اغلب المعلمين يجدون الاستقرار داخل الأسرة بنسبة 87.5% و يبين الجدول رقم (26) أن اغلب المبحوثين يؤثر استقرارهم الأسري إيجابا على مهنتهم بنسبة 95% أما الجدول رقم (27) يوضح أن اغلب المعلمين كل أفراد أسرهم بصحة جيدة و نسبتهم 87.5% كما يوضح الجدول رقم (28) أن معظم المبحوثين يؤكدون على أن مرض فرد من أفراد العائلة يؤثر على أدائهم بنسبة 72.5% و الجدول رقم (29) يبين أن اغلب أفراد العينة ليس لديهم خلافات أسرية و نسبتهم 87.5% ، أما الجدول رقم (30) يوضح أن 61.25% من نسبة المبحوثين تؤثر الخلافات الأسرية على أدائهم .

مناقشة نتائج الفرضية الثالثة : من خلال نتائج الفرضية الثالثة حول الظروف

المهنية للمعلم و تأثيرها على أدائه الوظيفي و المتضمنة الأسئلة من (31 — 43) وجدنا أن أغلبية المعلمين يتلقون الدعم اللازم من طرف الإدارة ونسبتهم 61.25% و هذا ما يتضح في الجدول رقم (31) أما الجدول رقم (32) يوضح أن أغلبية المعلمين يؤكدون على أن قدرة إدارة المدرسة على إيجاد جو من الانضباط المدرسي يحسن من أدائهم و هذا بنسبة 92.5% و يبين الجدول رقم (33) أن معظم المبحوثين أكدوا على أن افتقار المدرسة على الوسائل التعليمية للتدريس تؤثر سلبا على أدائهم و هذا بنسبة 93.75%

كما يوضح الجدول رقم (34) أن اغلب أفراد العينة يتفاعلون مع زملائهم بنسبة 91.25% و يوضح الجدول رقم (35) أن أغلبية المعلمين تحفزهم المعاملة التي يتلقونها من طرف زملائهم على أداء جيد بنسبة 96.25% ، و يبين الجدول رقم (36) أن اغلب المبحوثين يتفاعل معهم التلاميذ داخل الصف و ذلك بنسبة 95% و الجدول رقم (37) يوضح أن اغلب أفراد العينة يساعدهم تفاعل التلاميذ معهم على أداء وظيفتهم و نسبتهم 93.75% و الجدول رقم (38) يبين أن اغلب المبحوثين يعانون من الاكتظاظ داخل الصف و ذلك بنسبة 55% و يوضح الجدول رقم (39) أن اغلب المعلمين يؤثر الاكتظاظ سلبا على أدائهم المهني و نسبتهم 91.25% أما الجدول رقم (40) يوضح أن أغلبية أفراد العينة لم يتعرضوا لمواقف تجاوز فيها بعض التلاميذ قواعد آداب التعامل معهم و نسبتهم 67.5% ، و يبين الجدول رقم (41) أن معظم المعلمين أكدوا على وجود اتصال بينهم و بين أولياء الأمور و هذا بنسبة 80% و الجدول رقم (42) يوضح أن اغلب المبحوثين يتلقون زيارات المجاملة و الاعتراف من طرف أولياء الأمور و نسبتهم 62.5% أما الجدول رقم (43) فيوضح أن 83.75% من نسبة أفراد العينة أن أولياء التلاميذ لا يحتجون بسبب معاقبة المعلمين لأبنائهم .

3/استنتاج نتائج الفرضيات :

استنتاج نتائج الفرضية الأولى : بناءا على مناقشة النتائج استنتجنا ان نص الفرضية

الأولى (تؤثر الظروف الاقتصادية للمعلم على أدائه الوظيفي) قد تحققت و هذا لان :

اغلب المبحوثين أكدوا أنهم غير راضين عن الأجر الذي يتقاضونه و يعود ذلك إلى عدم كفايته في تغطية المصاريف و توفير المتطلبات اليومية المتزايدة للأسرة ، و اجمع المبحوثين إلى أن هذا الدخل لا يلبي رغباتهم الاقتصادية و يعود هذا لكون الأجر ضئيل و لا يمكن أن يسد حاجيات أفراد العائلة بسبب غلاء المعيشة حيث أصبح الاعتماد على دخل واحد غير كافي .

أكد اغلب المبحوثين أنهم لا يملكون سكن و هذا يعود لعدم قدرتهم على توفير مساكن خاصة بهم كون الحالة التي يعيشها المعلم في ظل الغلاء و كثرة المتطلبات أصبحوا لا ينعمون بالراحة و الاستقرار

أشار اغلب المبحوثين أنهم لا يملكون وسائل نقل تساعد على التنقل إلى مكان العمل و يعود ذلك إلى عدم توفر المال الكافي لاقتناء سيارة خاصة تخفف عنهم عبئ مصاريف النقل فهذه الأخيرة تؤثر على دخل الأسرة لأنهم يخصصون ميزانية خاصة لها .

وضح اغلب المعلمين أنهم لا يمارسون عمل إضافي وهذا لكون أن مهنة التعليم مهنة سامية تتطلب جهد كبير خاصة في المرحلة الابتدائية و تحتاج لوقت كثير لتعليم التلاميذ و تربيتهم فالمعلمون لا يقدرّون على التوفيق بين مهنتين في نفس الوقت .

أكد اغلب المبحوثين أنهم يتلقون الدعم المادي من طرف الأسرة خاصة لدى الإناث كونهن يعشن تحت كفل الأسرة أما بالنسبة للذكور فهم يعتمدون على أنفسهم و لا يتلقون مساعدة مادية وهذا يؤثر على أدائهم المهني .

استنتاج الفرضية الثانية : بناء على مناقشة النتائج استنتجنا أن نص الفرضية الثانية (تؤثر الظروف الأسرية للمعلم على الأداء الوظيفي) لم تتحقق وهذا لان :

اغلب المبحوثين أكدوا أنهم يجدون الراحة داخل الأسرة و يعود ذلك للاستقرار الأسري و عدم وجود مشاكل و يعود هذا إلى التقاهم و التعاون بين أفرادها بالإضافة إلى وجود احترام متبادل فكل هذا يساعد المعلم و بشكل كبير على تأدية واجبه نحو وظيفته على أكمل وجه .

أكد اغلب المبحوثين أن مسؤولية الأسرة لا تقع على عاتقهم لوحدهم و يعود هذا لوجود من يساعدهم في تحمل عبء العائلة و بالتالي لا يتأثر أدائهم لان هناك من يخفف عليهم المسؤولية بمساعدتهم في توفير حاجيات الأسرة ومنه يزداد اهتمام المعلم بالتلاميذ و الانشغال بأدائه بكل ثقة دون توتر أو ضغط .

أشار اغلب المبحوثين أن أفراد عائلتهم بصحة جيدة و لا يعانون من أي مرض و يعود ذلك للاهتمام و الرعاية الصحية المنتظمة بالإضافة إلى المتابعة و المحافظة على صحة أفراد العائلة بشكل دائم .

استنتاج الفرضية الثالثة : بناء على مناقشة النتائج استنتجنا أن الفرضية الثالثة (تؤثر الظروف المهنية للمعلم على أدائه الوظيفي) لم تتحقق هذا من خلال :

أن أغلب المبحوثين أكدوا أنهم يتلقون الدعم اللازم من طرف الإدارة و يعود ذلك إلى أن الإدارة تسعى إلى توفير الراحة و الدعم المعنوي خاصة بالإضافة إلى الإرشاد و التوجيه و تقديم الاقتراحات و النصح و إشراكهم في بعض المشاريع و الاجتماعات و أن لهذا الدعم اثر ايجابي على نفسية المعلم .

صرح اغلب المبحوثين على أن قدرة إدارة المدرسة على إيجاد جو من الانضباط يحسن من أدائهم و يعود ذلك لتوفير و خلق جو خالي من المشاكل بالإضافة إلى سيطرة الإدارة على سير نظامها بشكل يتيح للمعلمين العمل بأريحية داخل بيئة المدرسة .

أشار اغلب المبحوثين على وجود تفاعل بينهم و بين زملائهم و يعود هذا إلى وجود جو من التفاهم و التعاون بينهم بالإضافة إلى التشاور و تبادل الخبرات خاصة المتعلقة بمجال الدراسة و احتكاكهم ببعضهم و الاستفادة كذلك من تجاربهم في كيفية التعامل مع التلاميذ.

أكد اغلب المبحوثين أن لهذه المعاملة و التفاعل مع الزملاء تحفزهم على أداء جيد و يعود هذا إلى الأثر الايجابي الذي تتركه هذه المعاملة من طرف الزملاء على نفسية المعلمين .

أشار اغلب المبحوثين أن تفاعل التلاميذ معهم يساعدهم على أدائهم الوظيفي و يرجع هذا أن التلميذ قد فهم و استوعب الدرس مما يحفزه على المشاركة و التفاعل مع المعلم بشكل ايجابي و هذا بدوره ينعكس على المعلم و يساعده في أدائه الوظيفي .

أكد اغلب المبحوثين أن التلاميذ لم يتجاوزوا قواعد آداب التعامل معهم و يعود هذا لسيطرة المعلم على التلاميذ حيث لا يسمح لهم بتجاوز قواعد و قوانين تضبطهم داخل الصف .

صرح اغلب المبحوثين على وجود اتصال بينهم و بين أولياء الأمور و يعود هذا لحرص الأولياء على معرفة مستوى أبنائهم و أهم نقاط الضعف لديهم و للتعرف على المعلم و على قدراته و إمكانياته .

الاستنتاج العام :

نص الفرضية العامة : (تؤثر العوامل الاجتماعية للمعلم على أدائه الوظيفي)

يعتبر المعلم الشخص الفاعل في تنمية و تطوير مهارات المتعلمين و إعدادهم علميا و اجتماعيا و تربويا ليكونوا أفرادا صالحين في المجتمع فهو مطالب بالمساهمة في تنمية المجتمع عن طريق إتقانه لعمله و حبه لمهنة التعليم ، فنجاح المعلم في غرس المعرفة و التربية الصحيحة و خلق القيم في أذهان تلاميذه ينتج عنه نجاح المجتمع و تقدمه، كما أن المعلم بمثابة العنصر الأساسي في نجاح العملية التعليمية .

و تشير نتائج دراستنا إلى أن :

اغلب المبحوثين غير راضين على الأجر الذي يتقاضونه لأنه لا يلبي متطلبات الحياة بالإضافة إلى غلاء المعيشة فالدخل الشهري لا يسد حاجيات الأسرة و مستلزماتها كذلك أكد المبحوثين بأنهم لا يملكون سيارة فهم يلجؤون إلى الأجرة و بالتالي يعانون ماديا من مصاريف النقل مما يؤثر على دخل الأسرة لأنها تتطلب ميزانية خاصة .

أيضا اجمع المبحوثين انه إذا كان هناك مشاكل داخل الأسرة سواء خلافات أو صراعات فحتما ستؤثر على أدائه لمهنته بشكل سلبي و على نفسيته خاصة في حين إذا كان هناك استقرار و راحة ستعكس على أدائه إيجابا .

كما أكد المبحوثين أن المدرسة تفتقر للوسائل التعليمية و بالتالي تؤثر سلبا على أدائهم المهني لان الوسائل التعليمية ضرورية داخل الصف الدراسي بالإضافة إلى أن المعلمين يعانون من الاكتظاظ داخل القسم مما يخلق فوضى و ومنه يفقد السيطرة بالتحكم في التلاميذ .

الخاتمة

خاتمة :

تعد مهنة التعليم من أهم المهن لأنها تمد المجتمع بأهم العناصر البشرية المؤهلة علميا و اجتماعيا و أخلاقيا و بالرغم من ذلك فإنها من أكثر المهن التي تسبب توترا نفسيا و إجهادا بدنيا للمعلم بسبب العوامل الاجتماعية التي يواجهها .

ولقد تم من خلال هذه الدراسة توضيح و تحليل العوامل الاجتماعية للمعلم و عرض أهم عناصرها المتمثلة في الظروف الاقتصادية و الأسرية و المهنية التي يتعرض لها المعلم داخل المجتمع الذي يعيش فيه .

وبناء عليه اتضح أن الظروف الاقتصادية للمعلم تؤثر و بدرجة كبير على أدائه الوظيفي حيث أن المعلم إذا توفرت له الإمكانيات اللازمة و المتعلقة بالدخل و السكن و غيرها فانه يسعى جاهدا لتقديم الأفضل في حين إذا قلت هذه الإمكانيات و أصبح يعاني من الأمور المادية خاصة المتعلقة بمتطلبات الأسرة مما يتأثر أداءه و بشكل سلبي ، أما بالنسبة للظروف الأسرية فهي تعتبر من أصعب الظروف التي يواجهها الفرد في حياته اليومية من مشاكل و ضغوطات تؤثر على أدائه لان الصراعات و عدم الاستقرار يجعل المعلم شارد الذهن غير مركز أما إذا كان هناك استقرار داخل الأسرة و يجد المعلم من يساعده في تحمل مسؤولية هذه الأسرة و يعيله في متطلباتها حتما سيقوم بأداء جيد اتجاه مهنته ، كما نجد الظروف المهنية للمعلم تؤثر على أدائه بالسلب إذا واجه صعوبات و

مشاكل مع الزملاء أو الإدارة و من فوضى و عدم الاحترام من طرف التلاميذ ، أما إذا وجد المعاملة الحسنة و التفاعل و الدعم يتحفز لأداء عمله بشكل جيد .

و في الأخير توصلنا إلى أن الظروف الأسرية و المهنية لا يمكن ربطها بالأداء الوظيفي لان مهنة التعليم تعتبر رسالة نبيلة و يجب إيصالها للمتعلم بمختلف الوسائل و لا توجد علاقة بين الأمور الشخصية و الأداء المهني ، و عليه فان المعلم إذا صب كل تفكيره على مشاكله داخل القسم سينعكس على مستوى أدائه لمهامه و هو أداء من شأنه أن يؤثر في تحقيق الأهداف التربوية للمدرسة .

قائمة

المراجع و المصادر

قائمة المصادر و المراجع :

أ/ الكتب :

- 1- ابراش ابراهيم ، المنهج العلمي و تطبيقاته في العلوم الاجتماعية ، ط1 ، دار الشروق للنشر ، الاردن ، 2008 .
- 2- ابو النصر مدحت محمد ، ادارة الجودة الشاملة في مجال الخدمات ، مجموعة النيل العربية للنشر ، مصر ، 2008 .
- 3- احسان احسان محمد ، الاسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي ، دار الفكر ، بيروت ، 1981 .
- 4- احمد عدنان ابراهيم ، الشافعي محمد مهدي ، علم الاجتماع التربوي ، ط1، منشورات جامعة سبها ، ليبيا ، 2001 .
- 5- انجرس موريس ، ترجمة سعيد سبعون و اخرون ، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية ، ط2 ، دار القصة للنشر ، الجزائر ، 2006 .
- 6- بدوي عبد الرحمان ، مناهج البحث العلمي ، ط3 ، وكالة المطبوعات ، الكويت ، 1977 .
- 7- البلاوي حسن حسن و اخرون ، الجودة الشاملة في التعليم ، ط1، دار المسيرة ، عمان، 2004 .

- 8-حجازي مصطفى ، الاسرة و صحتها النفسية ، المركز الثقافي العربي للنشر ،
المغرب ، 2015 .
- 9- حداد توفيق و اخرون ، التربية العامة ، ط1 ، مديرية التربية و التكوين ، الجزائر،
1977 .
- 10- حرحوش عادل صالح ، مؤيد سعيد السالم ، ادارة الموارد البشرية ، ط2 ، عالم
الكتب الحديث ، الاردن ، 2006 .
- 11- حمود خيضر كاظم ، ياسين كاسب الخرشة ، ادارة الموارد البشرية ، ط1، دار
المسيرة للنشر ، الاردن ، 2007 .
- 12- درة عبد الباري ابراهيم ، تكنولوجيا الأداء في المنظمات ، المنظمة العربية للتنمية
الإدارية ، القاهرة ، 2003 .
- 13- دعبس يسرى ابراهيم ، التربية الاسرية و تنمية المجتمع ، سلسلة الاسرة التربوية،
مصر ، 1997 .
- 14- دويدري رجاء وحيد ، البحث العلمي اساسياته النظرية و ممارساته العلمية ،
ط1 ، دار الفكر للنشر ، سوريا ، 2000 .
- 15- رشوان حسين عبد الحميد احمد ، العلم والتعليم و المعلم ، مؤسسة شباب
الجامعة للنشر ، مصر ، 2006 .

- 16- زرارة فيروز مامي ، محاضرات في علم التربية ، دار بهاء الدين للنشر ، الجزائر 2008 .
- 17- الزكي احمد عبد الفتاح ، فاروق عبده فلية ، معجم مصطلحات التربية لفظا و اصطلاحا ، دار الوفاء لدنيا الطباعة ، مصر ، 2004 .
- 18- سبعون سعيد ، الدليل المنهجي في اعداد المذكرات و الرسائل الجامعية في علم الاجتماع ، ط2 ، دار القصة للنشر ، الجزائر ، 2012 .
- 19- شتا السيد علي ، نظرية علم الاجتماع ، المكتبة المصرية للنشر ، مصر ، 2004 .
- 20- الشرايدة سالم تيسير ، الرضا الوظيفي اطر نظرية و تطبيقات عملية ، ط1 ، دار الصفاء للنشر ، عمان ، 2008 .
- 21- الشهري خالد بن محمد ، المعلم الناجح ، ادارة التربية و التعليم للنشر ، المنطقة الشرقية ، 2012 .
- 22- الصاوي محمد ، محمد مبارك ، البحث العلمي اسسه و طريقة كتابته ، المكتبة الاكاديمية للنشر ، القاهرة ، 1992 .
- 23- الصياغ فايز ، علم الاجتماع ، ط4 ، المنظمة العربية للترجمة ، الاردن ، 2005 .

- 24- الضامن منذر ، اساسيات البحث العلمي (التصميم و المنهج و الاجراءات) ، ط1 ، دار المسيرة للنشر ، عمان ، 2007 .
- 25- العامري عبدالله ، المعلم الناجح ، ط1 ، دار اسامة للنشر ، الاردن ، 2009 .
- 26- عبد الباقي صلاح الدين ، الموارد البشرية من الناحية العلمية و العملية ، الدار الجامعية ، مصر 2005 .
- 27- عبد الكريم محمد الغريب ، البحث العلمي (التصميم و المنهج و الاجراءات) ، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية ، 1982 .
- 28- عليان ربحي مصطفى ، عثمان محمد غنيم ، اساليب البحث العلمي الاسس النظرية و التطبيق العلمي ، دار الصفاء للنشر ، عمان ، 2004 .
- 29- غرايبة فوزي و اخرون ، اساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية و الانسانية ، ط4 ، دار وائل للنشر ، الاردن ، 2008 .
- 30- غريب عبد الكريم ، سوسيولوجيا المدرسة ، ط1 ، عالم التربية ، الدار البيضاء ، 2009 .
- 31- الفتلاوي سهيلة محسن كاظم ، الكفاءات التدريسية ، دار الشروق ، الاردن ، 2003 .
- 32- كريم محمد احمد و اخرون ، مهنة التعليم و ادوار المعلم فيها ، الشركة الجمهورية الحديثة للطباعة و النشر ، مصر ، 2003 .

- 33- كمال طارق ، الاسرة و مشاكل الحياة العائلية ، مؤسسة شباب الجامعة ، الاسكندرية ، 2005 .
- 34- ماهر احمد ، ادارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية للنشر ، مصر ، 2007 .
- 35- محروس محمد انور ، مناهج البحث العلمي بين النظري و التطبيق ، المكتبة المصرية للنشر ، مصر ، 2004 .
- 36- المغربي كامل محمد ، اساليب البحث العلمي في العلوم الانسانية و الاجتماعية ، ط1 ، دار الثقافة للنشر ، عمان ، 2006 .
- 37- يونس رحيم العزاوي كرو ، مقدمة في منهج البحث العلمي ، ط1 ، دار الدجلة للنشر ، الاردن ، 2008 .

ب/ المذكرات :

- 1- البلوي محمد سليمان ، التمكين الاداري و علاقته بالاداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة مؤتة ، السعودية ، 2008 .
- 2- بن عبد الرحمان ام الخير ، احلام بن جدو، الدور الاجتماعي للمعلم و اثره في عملية التكيف المدرسي للتلميذ ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

التربوي ، جامعة زيان عاشور ، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، الجلفة ،
2016/2015 .

3- بوعطيط جلال الدين ، الاتصال التنظيمي و علاقته بالاداء الوظيفي ، مذكرة
لنيل شهادة الماجستير في السلوك التنظيمي ، جامعة منتوري محمود ، قسنطينة ،
2009 .

4- حجاج امال و اخرون ، الاتصال التنظيمي و علاقته بالاداء الوظيفي ، مذكرة
لنيل شهادة ليسانس في اتصال علاقات العمل العامة ، جامعة قاصدي مرياح ،
كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، ورقلة ، 2015 .

5- حميدشة نبيل ، الواقع الاجتماعي للمعلم و مكانته الاجتماعية ، مذكرة لنيل
شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع التتمية ، جامعة منتوري محمود ، كلية العلوم
الانسانية و الاجتماعية ، قسنطينة ، 2010 .

6- حميدي بلحسن، جعيو خديجة ، الظروف الاجتماعية للاسرة و اثرها على
التحصيل الدراسي ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التربوي ، جامعة
زيان عاشور ، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، الجلفة ، 2015 .

7- زغينة نوال ، دور الظروف الاجتماعية للاسرة على التحصيل الدراسي للابناء ،
مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع ، جامعة الحاج لخضر ، كلية العلوم
الانسانية و الاجتماعية ، باتنة ، 2008 .

- 8- الشريف ريم بن منصور ، دور ادارة التطوير الاداري في تحسين الاداء الوظيفي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الادارة العامة ، جامعة الملك عبد العزيز، جدة ، 2013 .
- 9- عكيشي نور الهدى ، المكانة الاجتماعية للمعلم و دورها في العملية التربوية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم و عمل ، جامعة حمه لخضر، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، الوادي ، 2014 .
- 10- مرابط سارة ، برحومة زينب ، الصورة الاجتماعية للمعلم و انعكاسها على ادائه الوظيفي ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التربوي ، جامعة حمه لخضر ، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، الوادي ، 2015 .

ج/ المجلات :

- 1- الاحسن حمزة ، الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية و انعكاساتها على مستوى تقدير الذات لديهم ، مجلة العلوم النفسية و التربوية ، العدد 01 ، 2015 .
- 2- العربي عطية ، اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في الاداء الوظيفي للعاملين، مجلة الباحث ، العدد10 ، 2012 .
- 3- العمري خالد محمد ، العوامل المؤثرة في اداء معلمي الصفوف الاولى ، مجلة اتجاه الجامعات العربية لتربية و علم النفس ، الجلد 04 ، العدد 02 ، 2006 .

4- محمد فيصل يونس ، دور الادارة في تحقيق الاداء الوظيفي ، مجلة العلوم

النفسية العدد 17 ، العراق ، 2010 .

5- مزهودة عبد المالك ، الاداء بين الكفاءة و الفاعلية ، مجلة العلوم الانسانية و

الاجتماعية ، العدد 01 ، بسكرة ، 2001 .

الملاحق

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة زيان عاشور - الجلفة-

كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

استبيان

أستاذي الفاضل ، أستاذتي الفاضلة :

في إطار إعداد مذكرة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم الاجتماع التربوي بعنوان: " الظروف الاجتماعية للمعلم و تأثيرها على الأداء الوظيفي " نضع بين يديكم هذه الاستمارة و نرجو من سيادتكم المحترمة الإجابة عن الأسئلة المطروحة بكل حرية و دقة ، كما أن المعلومات التي ستدلون بها ستبقى سرية و لن تستخدم إلا لأغراض علمية فقط .

نشكر لكم تعاونكم معنا و تقبلوا منا جزيل الشكر و التقدير .

الطالبتان :

*فطيمة عطاالله

*أم الخير بن حدة

• البيانات الشخصية :

1 الجنس : ذكر أنثى

2- السن :

من 20 — 30 من 30 — 40 من 40 فما فوق

3- الحالة العائلية :

أعزب متزوج (ة) مطلق (ة) أرمل (ة)

4- الأقدمية في التعليم :

من 01 — 05 سنوات من 05 — 10 سنوات من 10 فما فوق

5- المؤهل العلمي :

خريج معهد ليسانس ماجستير خريج مدرسة عليا

6- صفة التعيين :

مرسم متربص متعاقد مؤقت

7- التعيين : أستاذ رئيس مكون

• المحور الأول : تؤثر الظروف الإقتصادية للمعلم على أدائه الوظيفي

8- ماهو الأجر الذي تتقاضاه؟ من 30.000 — 40.000

من 40.000 — 50.000

من 50.000 فما فوق

9- هل أنت راض عن الأجر الذي تتقاضاه ؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة لا لماذا ؟

10- هل يلبي هذا الدخل رغباتك الإقتصادية ؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة لا لماذا ؟

11- هل بتحسن دخلك يتحسن مستوى أدائك ؟ نعم لا

لماذا ؟

12- هل لديك مسكن ؟ نعم لا

13- ماهي طبيعة السكن الذي أنت فيه ؟

ملك خاص مستأجر للعائلة

14- ماهو نوع هذا السكن ؟

فيلا شقة بيت عادي

15- كيف تذهب الى العمل ؟

سيارة أجرة سيارة خاصة المشي

16- هل لمصاريف النقل أثر على دخل الأسرة ؟ نعم لا

لماذا ؟

17- هل لديك عمل اضافي تمارسه ؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة نعم ما نوعه ؟ ولماذا ؟

.....

18- هل في الأسرة من يساعدك ماديا ؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة نعم من هو؟

19- هل لهذه المساعدة المادية أثر على أدائك ؟ نعم لا

كيف ذلك ؟

20- لو أتاحت لك فرصة الانتقال الوظيفي هل ستغادر ؟ نعم لا

• المحور الثاني : تؤثر الظروف الاسرية للمعلم على الاداء الوظيفي .

21- هل تجد الراحة داخل أسرتك؟ نعم لا

22- هل لديك مشاكل داخل الأسرة؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة نعم ما نوعها ؟

.....

23- هل مسؤولية الأسرة تقع على عاتقك ؟ نعم لا

24- هل تؤثر هذه المسؤولية على أدائك الوظيفي ؟ نعم لا

كيف ذلك ؟

25- هل هناك استقرار داخل الأسرة ؟ نعم لا

26- هل للاستقرار الأسري أثر ايجابي على مهنتك ؟ نعم لا

كيف ذلك ؟

27- هل كل أفراد أسرتك بصحة جيدة ؟ نعم لا

إذا كانت إجابتك لا ما نوع المرض ؟

28- هل مرض فرد من أفراد العائلة يؤثر على أدائك ؟ نعم لا

إذا كانت إجابتك نعم كيف ذلك؟

.....

29- هل توجد خلافات بينك وبين أفراد عائلتك؟ نعم لا

ما نوع الخلافات ؟

30- هل تؤثر هذه الخلافات على أدائك الوظيفي؟ نعم لا

كيف ذلك؟

• المحور الثالث : تؤثر الظروف المهنية للمعلم على الأداء الوظيفي .

31- هل تتلقى الدعم اللازم من طرف الإدارة؟ نعم لا

إذا كانت إجابتك نعم ما نوعه؟

32- هل قدرة إدارة المدرسة على إيجاد جو من الانضباط المدرسي يحسن أدائك ؟

نعم لا

كيف ذلك؟

33- هل افتقار المدرسة الى الوسائل التعليمية للتدريس تؤثر سلبا على أدائك لمهنتك ؟

نعم لا

كيف ذلك ؟

34- هل هناك تفاعل بينك وبين زملائك ؟ نعم لا

35- هل هذا التفاعل والمعاملة التي تتلقاها من طرف الزملاء تحفزك على أداء جيد ؟

نعم لا

كيف ذلك ؟

36- هل يتفاعل التلاميذ معك في الصف ؟ نعم لا

كيف ذلك ؟

37- هل هذا التفاعل يساعدك على أدائك لوظيفتك ؟ نعم لا

كيف ذلك ؟

38- هل هناك اكتظاظ داخل الصف ؟ نعم لا

39- هل الاكتظاظ يؤثر سلبا على أدائك ؟ نعم لا

كيف ذلك ؟

40- هل تعرضت لمواقف تجاوز فيها بعض التلاميذ قواعد آداب التعامل معك ؟

نعم لا

كيف ذلك ؟

41- هل هناك اتصال بينك وبين أولياء التلاميذ ؟ نعم لا

كيف ذلك ؟

42- هل تتلقى زيارات المجاملة والاعتراف من طرف أولياء الأمور؟ نعم لا

كيف ذلك؟

43- هل يحتاج أولياء التلاميذ بسبب معاقبتك لأبنائهم ؟ نعم لا