



مجلة التربوي

مجلة علمية محكمة تصدر عن كلية التربية جامعة المرقب

المجلد الثالث والعشرون
يوليو 2023م

هيئة التحرير

رئيس هيئة التحرير: د. مصطفى المهدي القط
مدير التحرير: د. عطية رمضان الكيلاني
سكرتير المجلة: أ. سالم مصطفى الديب

- المجلة ترحب بما يرد عليها من أبحاث وعلى استعداد لنشرها بعد التحكيم .
 - المجلة تحترم كل الاحترام آراء المحكمين وتعمل بمقتضاها .
 - كافة الآراء والأفكار المنشورة تعبر عن آراء أصحابها ولا تتحمل المجلة تبعاتها .
 - يتحمل الباحث مسؤولية الأمانة العلمية وهو المسؤول عما ينشر له .
 - البحوث المقدمة للنشر لا ترد لأصحابها نشرت أو لم تنشر .
- (حقوق الطبع محفوظة للكلية)



ضوابط النشر:

- يشترط في البحوث العلمية المقدمة للنشر أن يراعى فيها ما يأتي :
- أصول البحث العلمي وقواعده .
- ألا تكون المادة العلمية قد سبق نشرها أو كانت جزءا من رسالة علمية .
- يرفق بالبحث تزكية لغوية وفق أنموذج معد .
- تعدل البحوث المقبولة وتصحح وفق ما يراه المحكمون .
- التزام الباحث بالضوابط التي وضعتها المجلة من عدد الصفحات ، ونوع الخط ورقمه ، والفترات الزمنية الممنوحة للتعديل ، وما يستجد من ضوابط تضعها المجلة مستقبلا .

تنبيهات :

- للمجلة الحق في تعديل البحث أو طلب تعديله أو رفضه .
- يخضع البحث في النشر لأولويات المجلة وسياستها .
- البحوث المنشورة تعبر عن وجهة نظر أصحابها ، ولا تعبر عن وجهة نظر المجلة .

Information for authors

- 1- Authors of the articles being accepted are required to respect the regulations and the rules of the scientific research.
- 2- The research articles or manuscripts should be original and have not been published previously. Materials that are currently being considered by another journal or is a part of scientific dissertation are requested not to be submitted.
- 3- The research articles should be approved by a linguistic reviewer.
- 4- All research articles in the journal undergo rigorous peer review based on initial editor screening.
- 5- All authors are requested to follow the regulations of publication in the template paper prepared by the editorial board of the journal.

Attention

- 1- The editor reserves the right to make any necessary changes in the papers, or request the author to do so, or reject the paper submitted.
- 2- The research articles undergo to the policy of the editorial board regarding the priority of publication.
- 3- The published articles represent only the authors' viewpoints.





الأداء الوظيفي للمعلم وأثره على العملية التربوية دراسة سوسيولوجية على عينة من معلمين ومعلمات مرحلة التعليم الأساسي

أمل إجمد إقميع¹، فاطمة محمد ابوراس²
قسم علم الاجتماع / كلية الآداب - جامعة المرقب¹
قسم علم الاجتماع / كلية التربية - جامعة المرقب²
Amal.sgmia@gmail.com¹, f.m.aburas@elmergib.edu.ly²

ملخص الدراسة :

يدور هذا البحث حول قضية أساسية تتناول حول الأداء الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات وأثره على العملية التربوية ، ووفقاً لذلك يهدف هذا البحث إلى تحديد أبعاد الدور الذي يلعبه الأداء الوظيفي للمعلم على العملية التربوية ، ومعرفة مدى التباين المتوقع في اتجاهات المعلمين نحو قيم العمل ، وذلك من خلال الدراسة السوسيولوجية للظاهرة ، وقد اعتمدت هذه الدراسة على أسلوبين للدراسة هما :

- الدراسة المكتبية : وذلك من خلال مراجعة البحوث والدراسات السابقة والمراجع العلمية ذات الصلة بموضوع الدراسة ، بغرض الاستفادة منه في تحديد مشكلة الدراسة وإطارها والحصول على البيانات الثانوية اللازمة لمعالجة موضوع الدراسة .

- الدراسة السوسيولوجية (الميدانية) : التي اعتمدت على جمع البيانات الميدانية من مجتمع الدراسة وتحليلها ، وذلك باستخدام استمارة استبيان تم توزيعها على عينة قوامها 100 مفردة موزعة على معلمي ومعلمات المدارس، وقد تم اختيار مفردات العينة بطريقة عشوائية، وذلك باستخدام الجداول العشوائية .

وقد توصل البحث إلى بعض النتائج، من أهمها :

1. وجود العديد من الأدوار التي يقوم بها مديري المدارس في إجراءات تقويم أداء المعلم.
2. وجود مجموعة من المعوقات التي تواجه المعلمون داخل المدارس منها الاحتياجات العملية وتوفير أجهزة عرض.
3. التوصل إلى مجموعة من الإجراءات المقترحة لتفعيل دور مديري المدارس لتقييم أداء معلمي ولتحقيق الرضا الوظيفي لهم والمتمثلة في صرف مكافآت والشكر والتقدير للرفع من تحسين أدائهم الوظيفي (شهادات شكر وتقدير).
4. ربط بين الأداء التعليمي العلمي والالكتروني داخل المدارس لتحفيز الطلبة .
5. الحد من زيادة عدد الطلبة داخل الفصول فوق المستوى المطلوب من قبل الوزارة .

المقدمة :

المعلم هو وسيلة المجتمع وأداته لبلوغ هدفه، فهو منقذ البشرية من ظلمات الجهل عابراً بهم إلى ميادين العلم والمعرفة، وهو من أهم العوامل المؤثرة في العملية التعليمية، ويمثل محوراً أساسياً ومهماً في منظومة التعليم، فمستوى المؤسسات التعليمية ومدى نجاحها وتحقيقها للأهداف يتوقف على المعلم، فهو يقوم بدور الأبوين في تكوين الذات العليا أو الضمير للصغار وتنمية الشخصية، وهذا ما جعلنا نسلط الضوء على المعلم كي نستطيع أن يؤدي هذه الرسالة في أمان من الخطأ والزلل، ولقد بقينا طوال المراحل التعليمية التي مررنا بها نمايز ونفاضل بين المعلمين ، فأردنا أن نكشف سر هذا التمييز والتفضيل، فسعينا بذلك إلى الكشف عن مدى تأثير



المعلم في التكوين اللغوي لدى الطفل، وما هي المهارات التي يجب توفرها في المعلم كي يؤدي واجبه بشكل إيجابي؟ فالمعلم الذكي هو الذي يستطيع أن يؤثر إيجابياً في التلميذ، وذلك بالتنوع في طرق تقديم درسه، فمن خلال هذا التنوع يحصل التفاعل في الدرس فيكتسب التلميذ المهارة. والهدف من هذه الإشكالية أن تكون لدينا معرفة بمهارات المعلم الناجح قبل أن نواجه معركة التعليم، خاصة وأن المعلم قد نال اهتمام كثير من المهتمين به من أدباء وشعراء حيث يقول الشاعر:

قم للمعلم وفيه التبجيلا
كاد المعلم أن يكون رسولا.
إذا كان التعليم يشكل أداة أساسية لتنمية طاقات الفرد إلى أقصى ما يمكن أن تبلغه ، ويستهدف تكوين الإنسان الواعي بذاته وبما حوله ومن حوله بما يجعله كائناً فاعلاً وقادراً على صناعة مجتمعه وتاريخه ، فإن الدراسات الحديثة تتخذ مخرجات التعليم ونوعية المؤهلات . فقد تكون القيم إما معوقة لعملية التنمية داخل المجتمع أو دافعة لها، وهذا ما أكدته الدراسات الحديثة التي عالجت هذا الموضوع ، وإدراكاً لهذه الأهمية لقضية التعليم ، كان يجب علينا تسليط الضوء حول أبعاد العملية التعليمية المتعلقة في غرس واكتساب قيم العمل التي تعد الدافع الأساسي للتنمية والضمان لاستمراريتها نحو مراميها وأهدافها النهائية ، خاصة وأن قضية قيم العمل أصبحت من أهم القضايا المعاصرة المطروحة على بساط البحث ونجاحاته في عالم متغير تظهر وتختفي وتتغير فيه قيم اجتماعية واقتصادية عديدة بشكل أو بآخر¹ . وبالتالي فإننا نرى أن دراسة الأداء الوظيفي للمعلم والمتمثلة في قيم العمل وإنجاح العملية التربوية ، والتي لها أهمية بارزة لأنها ترتبط بصورة أساسية بعملية التنمية ولمعالجة قضية البحث .

المبحث الاول

أولاً: مشكلة الدراسة :

يدور المحور الأساسي الذي تركز عليه هذه الدراسة حول قضية أساسية مفادها أن التحول في الظروف الداخلية والخارجية التي يفرضها واقع الإصلاح الاقتصادي في المدارس ، وواقع التحديث فيها التي يصاحبها تباين في توجهات المعلمين في كل المدارس نحو منظومة القيم عامة وقيم العمل خاصة ، ومن ثم فإن القيم وأسلوب العمل أي الأداء الوظيفي للمعلمين في المدارس موضوع الدراسة ليست ثابتة، بل تمر بمتغيرات جذرية في بعض مكوناتها ودرجة ترتيبها على سلم القيم .

أما فكرة الدراسة فتأتي من أن إسهام النظام التعليمي في أي مجتمع بصفة عامة لا ينحصر فقط في إعطاء معارف ومهارات ومخرجات عملية يحتاجها التعليم، وإنما يتجاوزها إلى غرس قيم حب العمل وصياغة شخصية الطلبة المستقبلية للمشاركة في عملية التنمية .

إن مهنة التعليم في مجتمعنا تأخذ بعداً خاصاً باعتبارها من أشرف المهن وأفضلها، فهي تحقق أهداف المجتمع وطموحاته، والمجتمع بدوره يبذل جهوداً كبيرة لإعداد المعلم في حقل التربية والتعليم وتطوير أدائه مع التحولات العالمية والإقليمية، فأصبح المعلم مطالباً بتربية الناشئة وإعدادهم أفراداً صالحين في المجتمع في كافة النواحي عقلياً وجسدياً وروحياً واجتماعياً ، كما أصبح مطالباً أيضاً بأن تكون صلته بأسر الطلاب وثيقة للتعرف على مشكلات الطلاب وحلها، كما أنه مطالب من طرف المجتمع بالمساهمة في الحفاظ على تراث المجتمع وتطويره ونقله إلى الأجيال الجديدة، وهكذا أصبح الدور التربوي للمعلم يشكل العمود الفقري للعملية

¹ - الحسيني وآخرون ، 1984 ، السملوطي 1990 ، التابعي 1985) .



التعليمية، وأصبح عليه أيضاً ممارسة دور القيادة والتخطيط للتدريس والاشراف عليه والبحث العلمي، والتشكيل الأخلاقي والثقافي لشخصيات المتعلمين، وهذا هو الوضع الصحيح والسوي، لكن التأمل لأوضاع المعلم العربي في الوقت الراهن لا يعجزه أن يرى بوضوح مكانة المعلم وهي تتصدع ويعتريها الذبول، من حيث تخلي المؤسسات التربوية والحكومات عن دعم المعلم وحمائته ومؤازرته، ثم حرمانه من بعض الامتيازات المادية والمعنوية التي تشد من أزره، كالمشاركة في اتخاذ القرارات التربوية أو المشاركة في تصميم المناهج وبنائها وفي قرارات النجاح والرسوب ، وإن أهم ما يحتاج اليه المعلم يتركز في توفير المباني الحكومية النموذجية وكذلك تدريبهم وتأهيلهم وخصوصاً من هم في الصفوف الأولية، ويطلب من المجتمع احترام المعلم واحترام مهنته السامية فهو في منزلة الرسل، كما يرى البعض أن من أبرز مطالب المعلم ضرورة توفير العلاج المناسب له ولأسرته، والتخفيض التدريجي لنصابه من الحصص، وشدد على ضرورة إنشاء جمعية خاصة بالمعلمين كما للصحفيين والمهندسين والأطباء، وأكد على أهمية حماية المعلم وتكريمه وتوفير السكن المناسب، ومنحه فرصة مواصلة دراسته العليا. ومن أسباب اختيار الباحثة لدراسة هذه الظاهرة وهي (الأداء الوظيفي للمعلم وأثره على العملية التربوية): عدم إعطاء قيمة للمعلم في أغلبية المجتمعات وملاحظة عدم الاهتمام بالمشاكل التي يعانيها المعلم والتغيرات التي تحدث من حوله مما يتسبب في تقصير أدائه الوظيفي .

تساؤلات الدراسة :

1. ما تأثير شخصية المعلم نحو مهنته عند أدائه لعمله؟
2. ما تأثير معاملة المدير للمعلم عند أداء وظيفته؟
3. هل المستوى المادي للمعلم له دور في العملية التربوية؟
4. هل السمات الأخلاقية للمعلم لها دور في العملية التربوية؟
5. ما الحلول الاستراتيجية لقصور الأداء الوظيفي للمعلم وأثره على العملية التربوية؟

ثانياً: أهداف الدراسة :

1. معرفة تأثير شخصية المعلم نحو مهنته عند أدائه لعمله.
2. معرفة كيفية معاملة المدير للمعلم عند أداء وظيفته.
3. معرفة مدى تأثير شخصية المعلم نحو مهنته عند أدائه لعمله .
4. معرفة الحلول والاستراتيجيات للمشاكل التي تعيق أداء المعلمين والمعلمات داخل المدارس.

ثالثاً: أهمية الدراسة:

1. يعتبر موضوع الأداء الوظيفي للمعلم والعملية التربوية من الموضوعات التي تتطلب الدراسة من طرف الجميع أو مختلف الباحثين.
2. قد تسهم نتائج البحث في تأكيد دور الأداء الوظيفي للمعلم وأثره في العملية التربوية.
3. الاهتمام بدراسة الموضوع عملياً؛ لأنه يستوجب معرفة نوعية مكانة المعلم في المجتمع.
4. تأثر بعض المجتمعات من عدم قيام المعلم بواجباته على أكمل وجه.
5. الظروف الحالية التي يعيشها المجتمع الليبي في ظل التحول وما يتطلبه التعليم في الحفاظ عقب إحداث التغير في بعض القيم السلبية



المبحث الثاني

أولاً: الدراسات السابقة :

تمهيد :

تعد الدراسات السابقة من الأجزاء المهمة في أية دراسة علمية ؛ وذلك لما تعطيه من فكرة عن موضوع الدراسة الحالية ، كما تفيد الباحث في اختيار منهج الدراسة المناسب والوسائل الإحصائية التي تتماشى مع أهدافه وتساؤلاته ، وتبقى هذه الدراسة امتداداً للدراسات السابقة. وفي هذا سيتم استعراض عددٍ من الدراسات السابقة العربية والأجنبية ، ابتداءً بالدراسات العربية من الأقدم إلى الأحدث ، ثم الدراسات الأجنبية من الأقدم إلى الأحدث ثم التعقيب على جميع الدراسات .

أولاً: الدراسات العربية :

1- دراسة البراشدية "مصادر الدعم الاجتماعي وإسهامها في التخفيف من ضغوط العمل لدى معلمي التعليم الأساسي في منطقة الباطنة جنوب سلطنة عمان" 2006¹:

هدفت إلى تحديد مصادر الدعم الاجتماعي وإسهامها في التخفيف من ضغوط العمل لدى معلمي التعليم الأساسي في منطقة الباطنة جنوب ، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الدراسة المنهج الوصفي كما استخدمت الدراسة أداة الاستبيان لجمع البيانات المعلومات وطبقت على عينة عشوائية طبقية حجمها 320 معلماً ومعلمة وتوصلت الدراسة إلى أن المعلمين يعانون في مستوى متوسط من ضغوط العمل ، وظهر في النتائج أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 من الضغوط ، وتعزى إلى متغيرات الخبرة التعليمية ، ودعم الأصدقاء ودعم الزملاء العمل ، بينما الجنس والدعم الاجتماعي في الأسرة والدعم الاجتماعي من المشرف التربوي تسهم بنسبة 10.3% في الضغوط وتشير النتائج أيضاً إلى وجود علاقة سالبة بين الدعم الاجتماعي من الأسرة والدعم الاجتماعي من المشرف التربوي كما ظهر أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 في الضغوط بين الجنسين من ضغوط العمل .

2- دراسة قاجة " مصادر ضغوط العمل على معلمي المرحلة الابتدائية ، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة ورقلة الجزائر 2010² :

هدفت الدراسة إلى التعرف على مصادر ضغوط العمل على معلمي المرحلة الابتدائية بجامعة ورقلة ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي معتمدة على الاستكشاف كما استخدمت الاستبانة وتم تطبيقها على عينة قوامها 121 منهم 54 معلماً و67 معلمة والمعلمون وتوصلت الدراسة إلى أن المعلمين والمعلمات يعيشون مجموعة من الضغوط في العمل ، حيث تجعلهم يعيشون في حالة من القلق والتوتر، ورتبتها حسب أهميتها إلى ضغوط تتعلق بضعف مستوى التلاميذ في المناهج الدراسية، ساعات العمل الطويلة ، والمكانة والأجر والعبء المهنة ، أولياء الأمور ، بيئة العمل المادية ، الوسائل التعليمية ، وعلاقة المعلم مع المفتش والتعامل مع الزملاء .

¹ . حنان بنت سليمان البراشدية ، مصادر الدعم الاجتماعي وإسهامها في التخفيف من ضغوط العمل لدى معلمي التعليم الأساسي في منطقة الباطنة جنوب سلطنة عمان رسالة ماجستير جامعة السلطان قابوس (2006).

² . كلثوم قاجة ، مصادر ضغوط العمل على معلمي المرحلة الابتدائية ، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة ورقلة الجزائر ، 2010، ص 380-408 .



ثانياً الدراسات الاجنبية :

الدراسة الاولى تأثير أسلوب القيادة على الرضا الوظيفي للمعلم Ronit Bogler:

1. The Influence of Leadership Style on Teacher Job Satisfaction¹:

تتناول المقالة تأثيرات أسلوب القيادة للمديرين (التحويلية أو المعاملات) ، استراتيجيات إتخاذ القرار للمديرين (الأوتوقراطية مقابل المشاركة) ، وتصورات المعلمين عن رضا المعلم عن الوظيفة. وبشكل أكثر تحديداً ، فإنه يحاول معرفة مقدار التباين في رضا المعلمين عن عملهم يعزى إلى تصوراتهم عن مهنتهم ، مقارنة بتصوراتهم حول أسلوب القيادة واستراتيجية اتخاذ القرار لمديريهم. كما تم إجراء استبيان باستخدام مقياس من نوع ليكرت على 930 معلماً في المدارس ، استجاب منها 745. تم استخدام تحليل المسار لشرح الرضا الوظيفي للمعلم من خلال المتغيرات الخارجية. كان أكثر الاكتشافات بروزاً هو انشغال المعلمين، التصورات أثرت بشدة على رضاهم. المدراء ليسوا القيادة التحويلية أثرت على رضا المعلمين بشكل مباشر وغير مباشر من خلال تصوراتهم المهنية. تمت مناقشة الآثار المترتبة على الدراسة فيما يتعلق بالمشرفين والمديرين ، وكذلك لصانعي السياسات على المستوى الحكومي.

الدراسة الثانية (نيكين فيوريزا) إنتاجية عمل المعلم في المدرسة :

2. Teacher Work Productivity in Senior High School ².

هدفت الدراسة إلى تحديد إنتاجية عمل المعلمين النهوض بالتعليم الجودة مثل لقاءهم المباشر مع الطلاب لتزويدهم بالمهارات والكفاءات. أجريت هذه الدراسة لمعرفة التأثير المباشر للرضا الوظيفي والتغيب عن إنتاجية عمل معلمي المدارس الثانوية في منطقة بيكاسي، تم تطبيق طريقة المسح مع نهج تحليل المسار. الاستبيان باسم تم توزيع أداة الدراسة على 198 معلماً تم اختيارهم على أساس بسيط تقنية أخذ العينات العشوائية. كشفت الدراسة ، أولاً ، أن الرضا الوظيفي له التأثير الإيجابي المباشر على إنتاجية عمل المعلم. معامل الارتباط القيمة هي 0.431 ، بينما قيمة معامل المسار هي 0.228. يستنتج ذلك عند العمل يتم تحقيق الرضا وزيادة إنتاجية العمل أيضاً. ثانياً، يظهر التغيب عن العمل تأثيراً سلبياً مباشراً على إنتاجية العمل. القيمة معامل الارتباط - 0.427 وقيمة معامل المسار -0.250. هذا يعني كذلك أن إنتاجية وتقدم المنظمة يعوقها غياب المعلم. هذا يؤدي إلى فكرة أن مستوى المعلم أقل من التغيب سيزيد من إنتاجيتهم. ثالثاً ، الرضا الوظيفي يعطي تأثير سلبي مباشر على التغيب عن العمل. قيمة معامل الارتباط هي -0.341 وقيمة معامل المسار هي -0.207. النتيجة تؤدي إلى استنتاج أنه مرة واحدة يشعر المعلمون بالرضا عن عملهم ، ونادراً ما يتغيبون عن العمل.

ثانياً الرؤى النظرية للدراسة :

تمهيد :

يشكل ظهور النظرية في بناء العلم دالة على نضج بنائه الفكري واكتماله، حيث نجد أن الجهد العلمي لعدد من الباحثين في مجال معين من مجالات العلم يثمر مجموعة من القضايا التي يمكن أن تتكامل لتصبح توجهاً أو موقفاً فيما يتعلق بمشكلة واقعية محددة ، حيث يبدأ الباحث في الاستشهاد بهذه القضايا سواء في عمليات الوصف أو التحليل أو التفسير ويقوم

¹ Ronit Bogler, Educational Administration Quarterly Vol. 37, No. 5 (December 2001) 662-683

. الإدارة التربوية الفصلية المجلد. 37 ، رقم 5 (ديسمبر 2001) 683-662

² Niken Vioreza Teacher Work Productivity in Senior High School, International Journal of Instruction,,²

- January 2021

نيكين فيوريزا، إنتاجية عمل المعلم في المدرسة، المجلة الدولية للتعليم.



بصياغتها حتى تصبح صالحة ومؤهلة لتكون وحدة مكونة وفعالة في أي من الأبنية النظرية التي قد تتشكل ، حيث إنه كلما نضج علم الاجتماع برزت أهمية النظريات وضرورتها وذلك لأن المصطلحات والمفاهيم النظرية تلعب دوراً أساسياً في توجيه البحث والملاحظة وترشيد الوصف نفسه سواء أكان هذا الدور ظاهراً أم ضمناً لبروز دور النظرية⁽¹⁾ .

أولاً: التفاعلية الرمزية Symbolic Interactionism:

تعتبر التفاعلية الرمزية واحدة من المحاور الأساسية التي تعتمد عليها النظرية الاجتماعية، في تحليل الأنساق الاجتماعية.

وهي تبدأ بمستوى الوحدات الصغرى (MICRO)، منطلقاً منها لفهم الوحدات الكبرى، بمعنى أنها تبدأ بالأفراد وسلوكهم كمدخل لفهم النسق الاجتماعي².

فأفعال الأفراد تصبح ثابتة لتشكل بنية من الأدوار ويمكن النظر إلى هذه الأدوار من حيث توقعات البشر بعضهم تجاه بعض من حيث المعاني والرموز³.

وهنا يصبح التركيز إما على بُنى الأدوار والأنساق الاجتماعية، أو على سلوك الدور والفعل الاجتماعي ومع أنها ترى البنى الاجتماعية ضمناً باعتبارها بنى للأدوار بنفس طريقة بارسونز Parsons، إلا أنها لا تُشغل نفسها بالتحليل على مستوى الأنساق⁴.

بقدر اهتمامها بالتفاعل الرمزي المتشكّل عبر اللغة، والمعاني والصور الذهنية، استناداً إلى حقيقة مهمة هي أن على الفرد أن يستوعب أدوار الآخرين، إن أصحاب النظرية التفاعلية يبدؤون بدراستهم للنظام التعليمي من الفصل الدراسي (مكان حدوث الفعل الاجتماعي). فالعلاقة في الفصل الدراسي والتلاميذ والمعلم هي علاقة حاسمة؛ لأنه يمكن التفاوض حول الحقيقة داخل الصف، إذ يُدرك التلاميذ حقيقة كونهم ماهرين أو أغبياء أو كسالى، وفي ضوء هذه المقولات يتفاعل التلاميذ والمدرسون بعضهم مع بعض، حيث يحققون في النهاية نجاحاً أو فشلاً تعليمياً⁵.

أشهر ممثلي النظرية التفاعلية الرمزية:

1) جورج هيربرت ميد George H.Mead 1863-1931:

استطاع جورج ميد في محاضراته التي كان يُلقونها في جامعة شيكاغو، على طول الفترة من (1894-1931) أن يُبلور على نحو متقن الأفكار الأساسية لهذه النظرية⁶. وقد جمع له تلاميذه كتاباً بعد وفاته، يحتوي على معظم أفكاره التي كانوا يدونونها في محاضراته تحت عنوان: (Mind، Self and Society، 1934).

ويبدأ "ميد" بتحليل عملية الاتصال، وتصنيفها إلى صنفين: الاتصال الرمزي، والاتصال غير الرمزي. فبالنسبة للاتصال الرمزي فإنه يؤكد بوضوح، على استخدام الأفكار والمفاهيم، وبذلك تكون اللغة ذات أهمية، بالنسبة لعملية الاتصال بين الناس في المواقف المختلفة، وعليه فإن

¹ - علي ليلة ، بناء النظرية الاجتماعية ، الاسكندرية ، المكتبة المصرية ، الكتاب الأول ، 2008 ، ص ص : 9-43.

² فادية عمر الجولاني. ، علم الاجتماع التربوي، مركز الاسكندرية للكتاب، 1997. ص215.

³ . إيان كريب (1999)، النظرية الاجتماعية من بارسونز إلى هابرماس، ترجمة محمد حسين غلوم، عالم المعرفة، ع (244)، الكويت. ص130.

⁴ . إيان كريب (1999)، المرجع السابق. ص131.

⁵ . حمدي علي أحمد. (1995)، مقدمة في علم اجتماع التربية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية. ص180.

⁶ . علي عبد الرزاق جليبي. (1993)، الاتجاهات الأساسية في نظرية علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية. ص237.



النظام الاجتماعي هو نتاج الأفعال التي يصنعها أفراد المجتمع، ويُشير ذلك إلى أن المعنى ليس مفروضاً عليهم، وإنما هو موضوع خاضع للتفاوض والتداول بين الأفراد¹.

2) هربت بلومر 1900-1986 H.Blumer:

وهو يتفق مع "جورج ميد" في أن التفاعل الرمزي هو السمة المميزة للتفاعل البشري، وأن تلك السمة الخاصة تنطوي على ترجمة رموز وأحداث الأفراد وأفعالهم المتبادلة. وقد أوجز فرضياته في النقاط التالية²:

- إن البشر يتصرفون حيال الأشياء على أساس ما تعنيه تلك الأشياء بالنسبة إليهم.
- هذه المعاني هي نتاج للتفاعل الاجتماعي الإنساني.
- هذه المعاني تحوّر وتعُدّل، ويتم تداولها عبر عمليات تأويل، يستخدمها كل فرد، في تعامله مع الإشارات التي يواجهها.

3) إرفنج جوفمان 1922-1982 Erving Goffman:

وقد وجّه اهتمامه لتطوير مدخل التفاعلية الرمزية لتحليل الأنساق الاجتماعية، مؤكداً على أن التفاعل وخاصة النمط المعياري والأخلاقي- ما هو إلا الانطباع الذهني الإرادي الذي يتم في نطاق المواجهة، كما أن المعلومات تسهم في تعريف الموقف، وتوضيح توقعات الدور³.

مصطلحات النظرية التفاعلية الرمزية :

1. التفاعل Interaction: وهو سلسلة متبادلة ومستمرة من الاتصالات بين فرد وفرد، أو فرد مع جماعة، أو جماعة، مع جماعة.

2. المرونة Flexibility: ويقصد بها استطاعة الإنسان أن يتصرف في مجموعة ظروف، بطريقة واحدة في وقت واحد، وبطريقة مختلفة في وقت آخر، وبطريقة متباينة في فرصة، ثالثة.

3. الرموز Symbols: وهي مجموعة من الإشارات المصطنعة، يستخدمها الناس فيما بينهم لتسهيل عملية التواصل، وهي سمة خاصة في الإنسان. وتشمل عند "جورج ميد" اللغة، وعند "بلومر" المعاني، وعند "جوفمان" الانطباعات والصور الذهنية⁴.

4. الوعي الذاتي Self- Consciousness: وهو مقدرة الإنسان على تمثّل الدور، فالتوقعات التي تكون لدى الآخرين عن سلوكنا في ظروف معينة، هي بمثابة نصوص، يجب أن نعيها حتى نُمثلها، على حدّ تعبير جوفمان⁵.

ثانياً: النظرية المعرفية في علم الاجتماع التربوي:

يُعرّف "جورج غورفيتش" علم اجتماع المعرفة بأنه: دراسة الترابطات التي يمكن قيامها بين الأنواع المختلفة للمعرفة من جهة، والأطر الاجتماعية من جهة ثانية⁶. فعلم اجتماع المعرفة يركز على الترابطات الوظيفية القائمة بين أنواع وأشكال المعرفة، بحدّ ذاتها، ثم بينها وبين الأطر الاجتماعية، مما يكشف عن أن عصب المعرفة يكمن في وظائفها⁷.

¹ - فادية الجولاني. (1997)، مرجع سابق. ص216

² - إيان كريب. (1999)، مرجع سابق. ص132

³ - فادية الجولاني. (1997)، مرجع سابق. ص218.

⁴ - علي عبد الرزاق جليبي. (1993)، مرجع سابق. ص238

⁵ - إيان كريب. (1999)، مرجع سابق. ص135

⁶ - جورج غورفيتش. (1981)، الأطر الاجتماعية للمعرفة، ترجمة خليل أحمد خليل، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، بيروت.

ص23

⁷ - فاطمة بدوي. (1988)، علم اجتماع المعرفة، منشورات جروس برس. ص69.



مصطلحات النظرية المعرفية:

1. نُظْم المعرفة: ويُعنى بها أن المعرفة اجتماعية لأن إنتاج المعرفة ليس عملاً فردياً، وإنما هو عمل جماعي.
2. توزيع المعرفة: تأخذ المعرفة أشكالاً هرميةً تبعاً لتدرجها في القيمة؛ لأن تميّز بعض المعارف عن بعضها الآخر شرطٌ ضروريٌ لبعض الجماعات، وذلك لكي يكتسب المنتفعون منهم أهميةً وشرعيةً لمكانتهم الاجتماعية العالية.
3. الموضوعية والنسبية: إن المعيارَ الوحيدَ للمعرفة هو تحسينُ الأوضاع الإنسانية، فالمعرفة القائمة على السياقات الاجتماعية جاءت لحلِّ مشكلة الإنسان¹.
4. رأس المال الثقافي Cultural Capital: يعرّفه " بوردو " على أنه: الدور الذي تلعبه الثقافة المسيطرة أو السائدة في مجتمع ما، في إعادة إنتاج أو ترسيخ بُنية التفاوت الطبقيّ السائد في ذلك المجتمع.

ومن أشهر ممثلي النظرية المعرفية:

1. مايكل يونج M.Young:

هو من أعلن عن مَوْلَد علم اجتماع المعرفة التربوية عام 1971، في كتابه: (علم اجتماع التربية الجديد). وهو يرى بأن علم اجتماع التربية التقليدي كَلَّه بَاءً بالفشل؛ لأن الباحثين أخذوا المشكلات مأخَذَ التسليم على أنها مشكلات التربية الجديرة بالدراسة، من غير أن يحاولوا فحص قيمة تلك المشكلات نفسها، لتبيّن أهميتها بالنسبة للتربية. فالمدخل الحقيقي للإصلاح هو خلق المواقف المشكّلة، وأن تصبّ المعرفة التربوية نفسها موضع الشك والتساؤل، فيتغيّر الجدل حول قضايا التربية، وتتولّد نظريات خصبة، وبحوثٌ جديدةٌ في مجال البرامج الدراسية².

2. برونر J.Bruner:

الذي تزعم حركة العودة إلى الأساسيات Back to Basic Movement. إثر محاولات إصلاح التعليم، بعد أزمة سبوتنيك عام 1957م. وكان كتابه الشهير (العملية التربوية) The Process of Education. بمثابة إنجيل إصلاح المنهج في التعليم الابتدائي والثانوي. ولبّ نظرية برونر هو الدعوة إلى تجديد البنية الأساسية للتعليم، مع المحافظة على الحواجز بين كل مادة وأخرى. وهو يعتمد على مُسَلِّمةٍ، مُؤَدَّاهَا: أن كل الأنشطة العقلية في أي موقع من ميادين المعرفة هي واحدة، مهما تضخّمت المعرفة أو تقلّصت³.

3. بيير بوردو:

إن المقولة الرئيسية التي بنى عليها "بوردو" نظريته، هي أن الثقافة وسطٌ يتم به، ومن خلاله عملية إعادة إنتاج بُنية التفاوت الطبقي. ويستند "بوردو" في إثبات هذه المقولة وتحليلها إلى نظريتين، هما⁴:

• مفهوم رأس المال الثقافي The Cultural Capital.

• مفهوم الخصائص النفسية The Habitus.

فالثقافة عند "بوردو" تُفرض مبادئ بناء الواقع الاجتماعي الجديد، كما أنها كأنساق رمزية - هي بمثابة رأس مال، قابل للتحويل إلى رأس مالٍ اقتصادي أو اجتماعي أو أي شكل آخر من رؤوس الأموال المختلفة¹.

¹ - عبد السميع سيد أحمد. (1993)، دراسات في علم الاجتماع التربوي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ص 44-47.

² - عبد السميع سيد أحمد. (1993)، المرجع السابق. ص 43.

³ - عبد السميع سيد أحمد. (1993)، المرجع السابق. ص 56.

⁴ - حسن البلاوي، التربية وبنية التفاوت الاجتماعي الطبقي: دراسة في فكر بيير بوردو. 125.



4. ومن ممثلي النظرية المعرفية في علم الاجتماع التربوي كلٌّ من: فلود Floud، وهالسي Halsey، ومارتن Martin.

تعقيب:

إن النظرية التفاعلية الرمزية، لا تقدّم مفهوماً شاملاً للشخصية، فأصحاب النظرية وعلى رأسهم بلومر يقرون بأن هذه النظرية يجب ألا تُشغل نفسها بموضوع الشخصية كما ينشغل بها علم النفس. وهذا سبب واضح ومبررٌ جوهرى على قلة الاستفادة من هذه النظرية في الميدان التربوي، على الرغم من وجود بعض الأبحاث القليلة المنشورة هنا وهناك.

كما أن التفاعلية الرمزية أغفلت الجوانب الواسعة للبنية الاجتماعية لذلك نجدها لا تستطيع قول أي شيء عن ظواهر اجتماعية كالقوة والصراع والتغير، وأن صياغتها النظرية مُغرقة في الغموض، وأنها تقدم صورة ناقصة عن الفرد.

أما فيما يتعلق بالنظرية الاجتماعية في علم الاجتماع، فيمكن القول بأنها المجال السائد حالياً في علم الاجتماع التربوي، وقد انفردت باسم: (علم الاجتماع التربوي الجديد) لأنها جمعت بين أسلوب البحث الدقيق، باستخدام أسلوب الملاحظة، والملاحظة بالمشاركة داخل الغرفة الصفية، وبين أسلوب البحث الاجتماعي الواسع، الذي اشتمل على قضايا واسعة، كالقهر، والصراع، والتغير، والحراك الاجتماعي، ودور التربية في ذلك.

ولعل الدراسة التي قامت بها نيل كيدي Neil Keddie. في إحدى المدارس الإنجليزية، بعنوان: "معرفة الفصل المدرسي" من بين الدراسات القليلة التي أجريت في إطار هذا الاهتمام بالمعرفة التي توجد لدى المعلمين حول تلاميذهم، وهي نموذج لاهتمامات علم اجتماع التربية الجديد.

المبحث الثالث :

الأداء الوظيفي للمعلم وأثره على العملية التربوية

تمهيد :

إن التربية تكسب الإنسان عقلاً وخلقاً ونفساً، فهي إما إن تجعل من العقل قوة مبدعة فيكون الإنسان صانعاً للتاريخ، وإما أن تجعل منه قوة مكبلة معطلة لمبادرات الإنسان فيكون التردّي، والتربية إما أن تجعل الإنسان قوة ضابطة وملهمة للسلوك القويم، وإما أن تجعل هذا الخلق مصدر شقاء بما يقوم عليه من قيم هابطة، والتربية إما أن تجعل من دفع النفس البشرية زاداً يساند العقل بما ينطوي عليه من رضا وسعادة، أو تجعل من هذا الزاد قلقاً وخوفاً وهما فالتربية إذاً تصنع للإنسان تلك الحقيقة ولا بد أن نكون على وعي بها، والإنسان يشارك في إعداده أطرافاً عديدة تأتي في مقدمتها المؤسسات التربوية وهيئاتها الإدارية والتعليمية وفي مقدمتها المعلم الذي يظل دوره قائماً على مدى الحياة، فهو يعتبر محور العملية التعليمية والتربوية، فبالإضافة إلى قيامه بدوره التقليدي في الأنشطة التعليمية تقع عليه مسؤولية التربية بجميع أنواعها، فهو يقوم بدور المربي الذي يغرس القيم التي يحددها المعتقد السائد الذي يلزم به المعلم باعتباره أحد أفراد المجتمع، حيث تؤثر شخصيته وثقافته وخبرته وأساليب تعامله ونوع علاقته مع طلابه وزملائه بدرجة كبيرة وخاصة وبدرجة أكثر مع مجتمعه عامة.²

¹ - حسن البلاوي، المرجع السابق. ص127.

² - ابراهيم ناصر، علم الاجتماع التربوي، بيروت: دار الجيل، مكتبة الرائد العلمية ص35.



- التعريف بالمعلم (مفهومه - خصائصه - أهدافه - أدواره) :
ويطلق عليه مرة المرابي وأخرى المعلم وثالثة بالمدرس، فتعددت التعاريف نظرا لمهامه
المختلفة ومن هذه التعاريف والمفاهيم ما يلي:
أ تعريف دي لاندشير **landshere de Gilberte**: المدرس هو الفرد المكلف بتربية التلاميذ في
المدرسة¹.

ما يمكن ملاحظته من خلال هذا المفهوم أن مهمة المعلم أو بالأحرى المدرس تنحصر في
المدرسة فقط، لذلك يطلق عليه اسم المدرس وعملية التدريس تتم عن طريق فرد واحد لا
جماعة .

ب - تعريف تورستن حسين **husen Torsten**:

" المدرس هو منظم لنشاطات التعلم الفردي للمتعلم، عمله مستمر ومتناسق، فهو مكلف
بإدارة سير وتطور عملية التعليم وأن يتحقق من نتائجها"².
المدرس حسب " تورستن حسين " يسهر على كافة حدود وجوانب عملية التعليم، تنظيمها،
تسييرها، ويتقرب في الأخير نتيجة هذا الجهد المبذول هل تتطابق مع المحتوى ومستوى
التلاميذ.

تنبني عملية التعلم والتعليم على: المعلم والمتعلم والمحتوى، لذلك لابد الإشارة في هذا
السياق إلى تعريف المتعلم باعتباره العمود الفقري والمحور الذي أصبح تدور حوله المقاربة
الجديدة في المدرسة الجزائرية، لذلك يمكن أن نقول: "المتعلم هو الشخص الذي يملك قدرة
وذكاء تتيح له حفظ المعلومات التي تعلمها من المعاهد التعليمية والجامعات ويوظفها في خدمة
مصالحه ومصالح المجتمع، وعادة ما يكون المتعلم غير مبدع، لأنه يضيع في جزئيات العلوم التي
يأخذها بالحفظ والتلقين"³.

لمحة عن مكانة المعلم عبر التاريخ :

يشير مفهوم المكانة إلى الموقع الذي يشغله فرد في جماعة أو تشغله جماعة في مجتمع، وقد
تأخذ شكلين أحدهما أفقي والآخر عمودي، وبذلك تعرف المكانة أنها مجموعة من العلاقات
المساواتية والتراتبية لفرد مع الأعضاء الآخرين .

كما تعرف المكانة بأنها: صورة ذهنية تعبر عن الدرجة التي تحتلها المهنة والعاملون بها على سلم
التقدير العام للمهن تبعا لنظام تقويمي: موضوعي أو عرفي خاص بمتطلبات المهن وحدود
فعاليتها الوظيفية، ويرتبط بهذه الصورة المدركة أو المتخيلة دلالات عملية أو ملموسة، وتتمتع
بقيم وامتيازات متناسبة في معظم الأحوال مع درجتها ومعترف بها في المجتمع⁴.

أما المكانة لدى مجد عاطف غيث: فتعبر عن الوضع الذي يشغله الشخص أو الأسرة أو الجماعة
القربانية في النسق الاجتماعي بالنسبة للآخرين، وقد يحدد هذا الوضع الحقوق والواجبات وأنواع
السلوك الأخرى بما في ذلك طبيعة ومدى العلاقة بأشخاص آخرين لهم مكانات مختلفة. وتحدد
المكانة الاجتماعية بالتعليم والدخل والممتلكات والتقييم الاجتماعي للمهنة وبعض الأنشطة
الأخرى في المجتمع، والمكانة الاجتماعية للمعلم من هذا المنطلق هي: ذلك الموقع أو الوضع

¹ - ناصر الدين زيدي، سيكولوجية المدرس، دراسة وصفية تحليلية، ط3، 2007، ديوان المطبوعات الجامعية،
ص 44.

² - هبة عبد المجيد مجد، معجم مصطلحات التربية وعلم النفس، ط1، وهران، 2008، دار البداية، ص 45.

³ - قحطان أحمد الظاهر، صعوبات التعلم، ط1، 2004، ص 16.

⁴ - سعيدة شين، التصورات الاجتماعية للعوامل المحددة لمكانة المعلم في المجتمع، دراسة ميدانية على عينة من معلمي الطور
الابتدائي بمدينة بسكرة، جامعة مجد خيضر بسكرة، الجزائر مجلة العلوم الانسانية، العدد 24 جوان 2016، ص 138.



الاجتماعي الذي يحتله المعلم في البناء الاجتماعي، وما ينتج عن هذا الوضع من حقوق وواجبات، وصور ذهنية إما بالإيجاب أو السلب لمكانة هذا الأخير في المجتمع. ونشير هنا إلى أن مكانة المعلم تتحدد وفقاً لمجموعة من المعايير نذكر منها: السمعة والتقدير، المهارة والتدريب، الدخل، التأثير في حياة الأفراد. الدخل: الواقع يؤكد أن البعض من أفراد المجتمع إن لم نقل الأغلبية منهم يمنحون مكانة عالية للأفراد الذين لهم دخل عال - أي بما يمتلكون من مال السمعة والتقدير: إن السمعة والتقدير التي تتمتع بها مهنة من المهن أو فرد ما تعد أحد المؤشرات الهامة في تحديد المكانة التي يحتلها الفرد في البناء الاجتماعي¹.

وفي تاريخ العالم القديم والحديث نرى أن عظماء الساسة وكبار العلماء والمخترعين عاشوا خبرات تربوية وفرها لهم معلمون أكفاء ساعدت في بناء شخصياته مما مكنهم من التميز والبروز والاضطلاع بمهمة الصدارة والقيادة بين الأمم الأخرى ، وليس أشهر من مدرسة النبي الأبي محمد ﷺ وآله وصحابته الكرام التي خرجت المعلمين العظماء الذين برزوا في شتى المجالات فكان فيهم القادة والمفكرون والعلماء المبدعون².

دور المعلم في العملية التربوية :

تجمع كل الأنظمة التعليمية بأن المعلم أحد العناصر الأساسية للعملية التعليمية التعليمية ، فبدون معلم مؤهل أكاديمياً ومنتدرب مهنيّاً يعي دوره الكبير والشامل لا يستطيع أي نظام تعليمي الوصول إلى تحقيق أهدافه المنشودة ، ومع الانفجار المعرفي الهائل أصبحت هناك ضرورة ملحة إلى معلم يتطور باستمرار متمشياً مع روح العصر ، معلم يلبي حاجات الطالب والمجتمع، لذا فإن رسالته تعتبر لبنة هامة في المنظومة التعليمية ، تناط له مسؤوليات جمة نتيجة اتساع نطاقه من طرق التدريس ووسائل متنوعة ناتجة عن ثورة معلومات والانفجار المعرفي الهائل³.

دور المعلم في تنمية القيم الأخلاقية:

- يجب أن يدرك المعلم قيمة المسؤولية الموكلة إليه، وأن يتحلى بمجموعة من الصفات أهمها سلامة اللغة وفصاحة اللسان أثناء الحديث والإتقان والجمال.
- يجب أن يبني المعلم دوره على أسس ومعايير وضوابط يسير عليها، حتى يستطيع توجيه الطلاب.

دور المعلم في حسن التعامل مع الطلاب :

- يجب أن يكون المعلم قدوة للطلاب، وعليه أن يحسن التعامل معهم وأن يقوم بانتقاء الألفاظ المهذبة، عند التحدث معهم وفقاً لما قاله الله تعالى في كتابه الكريم " فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ " وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ".
- أن يقوم المعلم باستغلال الرحلات المدرسية للتقرب من الطلاب ومعاملتهم كأخ كبير مما يزيد من الثقة بينهم.
- يجب أن يتصف المعلم بالصبر وقوة التحمل حتى يستطيع التعامل مع الطلاب ويقوم بتوجيههم.

دور المعلم في غرس القيم الأدبية :

- أن يقوم المعلم بتوجيه الطلاب ومتابعتهم من أجل الحفاظ على أثاث المدرسة، وجدانها وأدواتها.

¹ - سعيدة شين ، مرجع سابق ص 138.

² - محمد عثمان ، أساليب التقويم التربوي ، دار اسامة للنشر والتوزيع ، عمان الاردن ، 2005 ، ص 107.

³ - عاطف صالح الصيفي ، المعلم واستراتيجيات التعليم الحديث ، دار اسامة للنشر ، ط1 ، عمان ، 2009، ص 107



– تعليمهم كيفية الحفاظ على ممتلكات الغير وحثهم على استخدام الأسلوب المهذب عند استعارة ممتلكات الآخرين.

دور المعلم في تعزيز وتحفيز الطلاب :

– يجب أن يعتمد المعلم على تعزيز القيم لدى الطلاب عن طريق تحفيزهم بالهدايا والمدح وهي الطريقة الأفضل للتعامل معهم والقيام بمكافأتهم عند إجادتهم لما يفعلوه.

– تحفيز الطلاب عن طريق عمل جدول للمحافظة على الصلاة أو النظافة، وعند انتهاء الجدول يتم تكريم الطالب الفائز أمام زملائه من أجل تشجيعهم على تقليده وأن يفعلوا مثلما فعل فإذا بدأ الجدول الأول بثلاثة طلاب فستجد الجدول الثاني بدأ بعشرة أو أكثر لخلق روح المنافسة الشريفة بينهم.

– أن يقوم المعلم بتدريب الطلاب على تحمل المسؤولية والاعتماد على النفس دون الاعتماد على الآخرين في تأدية واجباتهم.

دور المعلم في غرس القيم الأخلاقية:

– المعلم والمدرسة لهم الدور الأكبر في نمو الطلاب الفكري، من خلال النظام التعليمي والإداري وفريق العمل بالمدرسة ومحتوى المنهج الدراسي والأنشطة وما تهدف إليه من قيم، فكل هذه العوامل تؤثر بشكل كبير على النمو الوجداني والبدني والروحي والسلوكي للطلاب، فالمدرسة والمعلمون يجتمعوا حتى يقوموا ببناء شخصية الطالب، بحكم قضائهم فيها وقتاً أكبر من الوقت في المنزل.

– يجب على المعلم أن يقدم النصح والإرشاد للطلاب عندما يصدر منهم أفعال منافية للأخلاق والتربية، لأن النصيحة لها أثرها النفسي الكبير عندما تكون من شخص بينه وبينهم علاقة من المودة والاحترام والتقدير، واقتداء برسول الله صلى الله عليه وسلم الذي كان يباشر أمور المسلمين في دينهم ودنياهم، ويقابلها بأسلوب النصح والإرشاد باللين واللطف والقول الحسن وليس بالتنمر والذم والسب¹.

صفات المعلم الأخلاقية :

– يجب أن يكون المعلم متمسك بدينه ويعمل وهو يحترم تقاليد البلد والمجتمع، وأن يكون جاداً غير مستهتر؛ صاحب شخصية قوية حازمة وحاسمة؛ لأنه ينوب عن المجتمع في توصيل هذه الرسالة السامية، ويقوم بإنشاء جيل كامل.

– يجب على المعلم الابتعاد عن سوء الأخلاق، فلا يصح أن يتبادل السب بالألفاظ أو استخدام كلمات جارحة وخادشه للحياء، لأنه القدوة أمام الطلاب.

– يجب أن يمتلك ميزة ضبط النفس والتحكم فيها، فلا يردّ الإساءة، بالإساءة فعندما يتناول عليه طالب لا يسيء إليه، بل يقوم بنصحه وإرشاده بأسلوب يجعله يخجل من تصرفه فيقوم بالاعتذار عما بدر منه.

الأداء الوظيفي لمهنة التعليم :

مفهوم الأداء : عرفه أحمد زكي بدوي " بأنه القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقاً للمعدل المفروض أدائه من العامل الكفاء المدرب .

ويمكن معرفة هذا المعدل عن طريق تحليل الأداء، أي دراسة كمية العمل والوقت الذي يستغرقه وإنشاء علاقة عادلة بينهما².

¹ - <https://www.almrsl.com/post/816381>

² - أحمد زكي بدوي ، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، مكتبة لبنان ، بيروت 1993، ص310.



2- تعريف الأداء المهني : هو حصيلة الجهد الذي يبذله الموظف من أجل تحقيق هدف معين¹.

3- الأداء الوظيفي : هو درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد ، وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة².

تعريف الرضا الوظيفي: من الصعب إيجاد تعريف متفق عليه بين الباحثين والمفكرين للرضا الوظيفي نظراً لكونه ظاهرة نفسية مرتبطة بالإنسان الذي يتصف بأنه مخلوق ذو طبيعة نفسية معقدة لديه حاجات ورغبات متعددة ومتغيرة من وقت لآخر، وقد انعكس هذا كله على ظهور العديد من التعريفات التي أعطيت للرضا الوظيفي.

يرى "العديلي" أن الرضا الوظيفي هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح أو السعادة لإشباع الحاجات و الرغبات و التوقعات مع العمل نفسه (محتوى الوظيفة) وبيئة العمل ومع الثقة والولاء والانتماء للعمل والعوامل والمؤشرات الأخرى ذات العلاقة³.

عوامل حدوث الرضا الوظيفي :

يعمل الناس لكي يصلوا إلى أهداف معينة وينشطون في أعمالهم لاعتقادهم أن الأداء يحقق لهم الأهداف ومن ثم بلوغهم إيها سيجعلهم أكثر رضا كما هم عليه أي أن الأداء سيؤدي للرضا وحينما ننظر للرضا كنتيجة للكشف عن الكيفية التي يتحقق بها والعوامل التي تسيقه سنجد أن تلك العوامل تنظم نسق من التفاعلات يتم على النحو التالي :

- الحاجات: لكل فرد حاجات يسعى إلى إشباعها ويعد العمل أكثر مصادر لإشباع حاجاته.
- الدافعية : تولد الحاجات قدرا من الدافعية تحث الفرد على التوجه نحو المصادر المتوقعة إتباع تلك الحاجات خلالها.

- الأداء : تتحول الدافعية إلى أداء تنشط الفرد وبوجه خاص في عمله ، اعتقاداً منه أن هذا الأداء وسيلة إلى إشباع حاجات الفرد.

- الإشباع: يؤدي الأداء الفعال إلى إشباع حاجات الفرد.

- الرضا: إن بلوغ الفرد مرحلة الإشباع من خلال الأداء الفعال في عمله يجعله راضياً عن العمل باعتباره الوسيلة التي يتسنى من خلالها إشباع حاجاته⁴.

الأسس النظرية للرضا الوظيفي :

أ- مفهوم الرضا الوظيفي :

هو مفهوم سلوكي يقيس مدى تقبل الفرد لوظيفته من جميع جوانبها، وبالتالي يعكس درجة سعادته استقراره فيها ، وما تحققة له هذه الوظيفة من إشباع لحاجاته المتعددة التي يرغب في إشباعها قياساً بأدائه الوظيفي ، وأيضاً هو الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ، ورغبته في النمو والتقدم ، وتحقيقاً لأهدافه الاجتماعية.

ب- أهمية الرضا الوظيفي:

1 - الرضا عن المهنة لها أهمية على الصحة النفسية للمعلم.

¹ - ناصر محمد إبراهيم السكران ، المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي ، ماجستير في العلوم الإدارية ، جامعة نايف ، الرياض ، السعودية ، 2004 ، ص 25.

²² - صفاء نواف محمد بني ، مستوى الاداء الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية ، مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات التربوية ، 2021-العدد 209 ص 422.

³ - باجة حميد ، أطروحة ماجستير دور التحفيز في تحقيق الرضا الوظيفي ، جامعة نزوى ، السعودية ، 2014 ، ص 50

⁴ - بن موفق الميلود، الرضا الوظيفي وأثره على أداء المعلم (دراسة مقارنة بين المعلم في المدرسة العمومية والمعلم في المدرسة الخاصة بولاية الجلفة) رسالة ماجستير منشورة ، جامعة زيان عاشور الجلفة 2017 ، ص 48.



- 2 - إسهام الرضا عن المهنة في التأثير على كل سلوكيات المعلم .
- 3 - ارتفاع درجة الرضا عن المهنة يؤدي إلى ارتفاع درجة الطموح لدى المعلم والعاملين في المؤسسات المختلفة .
- 4 - ارتفاع مستوى الرضا عن المهنة يؤدي إلى انخفاض نسبة غياب المعلم .
- 5 - المعلم ذو الرضا المرتفع عن المهنة يكون أقل عرضه لمشاكل العمل وأكثر رضا عن الحياة بصفة عامة.
- 6- العلاقة الوثيقة بين الرضا عن المهنة وزيادة الانتاجية في العمل فكلما كان هناك درجة عالية من الرضا عن المهنة أدى ذلك إلى زيادة الانتاج .

ج- أبعاد الرضا الوظيفي :

1 - الأجور والرواتب : يعد الأجر والراتب وسيلة مهمة لإشباع الحاجات المادية والاجتماعية للأفراد وقد أشارت الكثير من الدراسات إلى وجود علاقة طردية بين مستوى الدخل والرضا عن العمل فكلما زاد دخل الفرد ارتفع رضاهم عن العمل والعكس صحيح بسبب توفر أسباب الحياة الكريمة له.

2- فرص الترقية : إن استناد نظم الترقية إلى أسس وأساليب موضوعية تساعد في تهيئة بيئة صالحة للأداء , وتحقيق أهداف المنظمة , كما أن الترقية المبنية على أسس وضمانات واضحة تؤدي إلى خلق الرضا الوظيفي مما يؤدي إلى تماسك جماعة العمل، ومن أنظمة الترقية بالأقدمية , الترقية بالجدارة , والترقية بالأقدمية والجدارة .

3 - التدريب : هو جهد منظم ومخطط لتزويد المشاركين بالمعلومات والمهارات والاتجاهات التي تساعدهم على تحسين أدائهم، وهو مجمل النشاطات والوسائل والطرق والدعائم التي تساعد في تحفيز العمال لتحسين معارفهم وسلوكهم وقدراتهم الفكرية والضرورية، لتحقيق أهداف المؤسسة وتحقيق أهدافهم الشخصية دون نسيان الأداء الجيد لوظائفهم الحالية أو المستقبلية.

د- العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي :

1 - ممارسة الإدارة العليا : هنا يمثل مدير المدرسة العنصر المتفاعل بصورة مباشرة مع المعلمين من خلال نمط قيادته وعلاقاته الإنسانية مع المعلمين التي تعتمد على العدل والمساواة ومراعاة شؤونهم في كافة المجالات , وما يقدمه من زيادة وتحسين النمو المهني لهم , وهناك العديد من الإجراءات والسياسات التي من الممكن إتباعها لزيادة الرضا الوظيفي لدى المعلم ومنها:

- زيادة الأجور والمميزات لتتلاءم مع المكانة الاجتماعية للمعلم.
- إثراء المهنة وجعلها أكثر تشويقاً للمعلم وذلك عن طريق العمل .
- تدريب المعلمين للحصول على مهارات وقدرات جديدة .

2- الظروف البيئية للعمل : يقصد بها البيئة المادية بالمدرسة , المبنى المدرسي, وصلات الألعاب , والأجهزة الرياضية , والحديقة , والمكتبات , والأجهزة الكهربائية والالكترونية .

3- التدريب والتأهيل: يشير مفهوم التدريب إلى عملية التأهيل التربوي والمسلكي للمعلم باستخدام الأساليب والطرق والوسائل التي تعينه على القيام بمهنته بالمستوى المطلوب, فهو عملية نمو مهني وتدريب مستمر للمعلم , بغرض تحسين أداء المعلمين بصورة مستمرة أثناء ممارسة المهنة , والرفع من مستوى عملية التعليم والتعلم , وذلك بزيادة طاقات المعلمين الإنتاجية .



د- العلاقة بين تقييم أداء المعلم والرضا الوظيفي :

تعتبر عملية تقييم أداء المعلم إحدى سياسات إدارة الموارد البشرية , التي لا غنى عنها نظراً للفوائد التي تعود من وراء تطبيقها على أسس سليمة تتوفر فيها الموضوعية قدر الإمكان , وبعيدة عن التحيز والمحسوبية لتحسين جدو التفاهم والعلاقات الحسنة الذي يسود بين المعلمين ومديري المدارس, عندما يشعرون أن جهودهم وطاقاتهم في تأديتهم لأعمالهم هي موضع تقدير واهتمام من قبل الإدارة , وأن هدف الإدارة من هذا التقييم هو معالجة نقاط الضعف في أداء الفرد , على ضوء ما يظهره التقييم, كما أن اعتماد الترقية والعلاوات والتقدم على تقييم موضوعي عادل لأداء المعلم سيخلق الثقة لدى المعلمين برؤسائهم , كل ذلك يدفع المعلم من أن يقدم على العمل راضياً عن وظيفته وبروح معنوية عالية نحو العمل والذي يساعد المعلمين على زيادة العمل وإجادته .

وتوصل العديد من الباحثين في دارستهم المتعلقة بالرضا الوظيفي إلى أنه من الصعب تحقيق مستوى رفيع من الإنتاجية لفترة طويلة من الزمن في الظروف من عدم الرضا عند المعلمين , ووجود محددات وسطية بدين الرضا الوظيفي وتقييم أداء المعلمين , لتأثيرها على إنتاجية المعلم داخل المدرسة وتمثل فيما يلي :

- **الدافعية للعمل :** وتعد المحرك الأول للإنتاجية وتوفر الرغبة في العمل والأداء، وتنطلق هذه الدافعية عن حاجات الموظف وتطلعاته داخل العمل.

- **العوامل الذاتية والتنظيمية والبيئية :** وتحدد هذه العوامل مستوى هذه الإنتاجية وتؤثر على الحركة الأولى التي تطلقها الدافعية للعمل.

تعددت واختلفت وجهات النظر التي فسرت العلاقة بدين تقييم أداء المعلم ورضاهم الوظيفي , وفيما يلي عرض لبعض هذه الآراء:

1 - أداء العاملين يتبع الرضا الوظيفي : أي أنه كلما ارتفع مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين كلما ارتفع مستوى أدائهم .

2 - الرضا يتبع أداء العاملين: أي أنه كلما كان مستوى الأداء جيد كلما شعر العامل برضا عن العمل , كما يوجد ثلاث اتجاهات لشكل العلاقة بين الرضا الوظيفي وأداء العاملين كما يلي :
-الاتجاه الأول: يؤكد على أن الرضا عن العمل يؤدي إلى زيادة الإنتاجية حيث يتم التركيز على العلاقات الإنسانية وزاد الاهتمام بالمعلمين من خلال سماع شكواهم وحل مشكلاتهم واشباع حاجاتهم المادية والمعنوية .

- **الاتجاه الثاني:** يرى أنه لا توجد علاقة بين الرضا عن العمل والأداء , حيث أكدت بعض الدراسات أنه ثمة حالات ومواقف يكون فيها العاملون على درجة كبيرة من الروح المعنوية غير أنهم يكونوا أقل إنتاجاً، كما ظهرت مواقف عكس ذلك يكون العاملين فيها على درجة منخفضة من الروح المعنوية، غير أن إنتاجهم تكون عالية .

-**الاتجاه الثالث:** يؤكد أن الرضا عن العمل هو نتيجة حصول العامل على مكافآت عادلة وتكون نتيجة ربطها بضرورة القيام بأداء معين ، وأنه يتحقق نتيجة الأداء العالي المتبع بعوائد ايجابية ، مثل الأجر والترقية والعلاقات الطيبة.

ثانياً الدراسة الميدانية :

- إجراءات الدراسة الميدانية :

تتمثل إجراءات الدراسة الميدانية فيما يلي :

خصائص عينة الدراسة :-



أولاً: خصائص عينة الدراسة من المعلمين:-
قامت الباحثة باختيار عينة من معلمين سكان مدينة الخمس .
ويمكن عرض أهم خصائص العينة فيما يلي :
- خصائص المعالجين من حيث العمر :
تضمنت عينة البحث أفراداً ينتمون لفئات العمرية مختلفة وبيانات الجدول التالي توضح الفئات العمرية لأفراد العينة .

الجدول رقم (1) يوضح أفراد العينة حسب فئاتهم العمرية

| العمر | ك | % |
|----------|-----|-------|
| 40-30 | 30 | 30% |
| 50-40 | 36 | 36% |
| 50 فأكثر | 34 | 34% |
| الإجمالي | 100 | 100.0 |

بالنظر إلى بيانات الجدول رقم (1) يلاحظ أن نسبة (36%) من أعمار المعلمين تتراوح ما بين (40-50) سنة ، و (50 فأكثر) من أفراد العينة، ونسبة (30%) من أعمار افراد العينة تتراوح ما بين (30-40) سنة .

يتضح مما سبق أن أعلى فئة عمرية من المعلمين هي التي تقع ما بين (40-50) و(50 فأكثر) بنسبة 34% حيث أنها فئة ناضجة والأكثر خبرة في مجال العمل بالتعليم .

- خصائص المعلمين من حيث النوع :

تضمنت عينة البحث أفراداً ينتمون إلى ذكور وإناث وبيانات الجدول التالي توضح نوع أفراد العينة :

جدول رقم (2) يوضح أفراد العينة من المعلمين حسب النوع

| خصائص المعلمين من حيث النوع | ك | % |
|-----------------------------|-----|-------|
| إناث | 50 | 50% |
| ذكور | 50 | 50% |
| الإجمالي | 100 | 100,0 |

وبالنظر إلى بيانات الجدول رقم (2) يلاحظ أن نسبة 50% من الذكور من أفراد العينة (المعلمين) ونسبة 50% من الإناث من أفراد العينة ، يتضح مما سبق أن نسبة الإناث تتوافق مع نسبة الذكور في العمل كمعلمين مما يفيد أن المجال العمل كمعلمين وإقبال النساء على العمل مما له حرية القرار واختيار مجال عملها من حيث ثقافة المجتمع .

- خصائص المعلمين من حيث الإقامة :

تضمنت عينة البحث أفراداً يقيمون في أماكن مختلفة، وبيانات الجدول التالي توضح أماكن الإقامة لأفراد العينة.

جدول رقم (3) يوضح أفراد العينة حسب مكان الإقامة

| محل الإقامة للمبحوثين | ك | % |
|-----------------------|----|-----|
| الخمس المركز | 32 | 32% |
| سيلين | 20 | 20% |
| قوقاس | 2 | 20% |
| كعام | 13 | 13% |
| سوق الخميس | 2 | 2% |
| المرقب | 1 | 1% |



| | | |
|-------|-----|----------|
| 0 | 0 | العمامة |
| %30 | 30 | اخرى |
| 100,0 | 100 | الإجمالي |

بالنظر إلى بيانات الجدول رقم (3) نجد أن نسبة 32% من أفراد العينة (المعلمين) يقيمون في الخمس المركز، ونسبة 30% يقيمون أماكن أخرى، ونسبة 13% يقيمون في كعام، ونسبة 2% يقيمون في سيلين و قوقاس وسوق الخميس، ومن ذلك نجد أن معظم أفراد العينة الذين يقيمون في الخمس المركز، وهي مدينة حيوية وتزحم بالسكان.

- خصائص المعلمين من حيث الحالة الزوجية:

تضمنت عينة البحث أفراداً يختلفون في حالاتهم الزوجية، وبيانات الجدول التالي توضح الحالة الاجتماعية لأفراد العينة.

جدول رقم (4) يوضح أفراد العينة حسب الحالة الزوجية للمعلمين

| الحالة الزوجية للمعلمين | ك | % |
|-------------------------|-----|-------|
| متزوج | 43 | %43 |
| لم يتزوج أبداً | 40 | %40 |
| مطلق | 11 | %11 |
| أرمل | 6 | %6 |
| الإجمالي | 100 | 100,0 |

بالنظر إلى بيانات الجدول رقم (4) نجد نسبة (43%) من المعلمين المتزوجين، ونسبة (40%) من لم يتزوج أبداً، ونسبة (11%) من المعلمين المطلقين، ومن ذلك نجد أن أعلى نسبة هي نسبة (6%) من المعلمين الارامل من أفراد العينة.

يتضح مما سبق أن معظم أفراد العينة من المعلمين من المتزوجين ويزاولون مهنتهم وذلك لحاجتهم لتحسين ظروفهم المادية، وحبهم للمهنة.

- خصائص المعلمين من حيث الدخل الاقتصادي:

تضمنت عينة البحث أفراداً يختلفون حسب دخلهم الاقتصادي، وبيانات الجدول التالي توضح حالة الدخل الاقتصادي لأفراد العينة.

جدول رقم (6) يوضح الدخل الاقتصادي للمعلمين

| الدخل الاقتصادي للمعلمين | ك | % |
|--------------------------|-----|-------|
| 1000-900 دينار | 11 | %11 |
| 2000-1000 دينار | 50 | %50 |
| 2000 فأكثر | 39 | %39 |
| الإجمالي | 100 | 100,0 |

بالنظر لبيانات الجدول رقم (6) يتضح أن نسبة 50% من دخل أفراد العينة يبلغ دخلهم من 1000-2000، وتليها نسبة 39% دخلهم ما بين 2000 دينار فأكثر، وتليها 11% دخلهم ما بين ديناراً.

ومما سبق نجد أن أعلى نسبة هي نسبة 50% من أفراد العينة الذين دخلهم 1000-2000 ديناراً، وهذا يدل على أن دخولهم مناسبة للعيش حياة مرضية في مجتمعهم، وأن عملهم كمعلمين يحقق لهم دخلاً مما يتيح لهم العيش بحياة أفضل.

7- المدة التي يستغرقها المعلمين والمعلمات للوصول إلى أعمالهم:

تضمنت عينة البحث المدة التي يستغرقها المعلمين والمعلمات للوصول إلى أعمالهم وبيانات الجدول التالي توضح عدد الساعات:-



جدول رقم (7) يوضح عدد الساعات التي يستغرقها المعلمون للوصول إلى أعمالهم

| % | ك | عدد الساعات التي يستغرقها المعلمون للوصول إلى أعمالهم |
|-------|-----|---|
| 50% | 50 | ربع ساعه وأقل |
| 21% | 21 | نصف ساعة |
| 11% | 11 | ساعة |
| 8% | 8 | ساعة وأكثر |
| 100,0 | 100 | المجموع |

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق نجد أن أغلب أفراد العينة بنسبة 50% الذين أوضحوا أنهم يستغرقون ربع ساعة وأقل ، تليها نسبة 21% من الذين أفادوا أنهم يستغرقون نصف ساعة ، ثم تليها نسبة 11% الذين يستغرقون ساعه كاملة ويصلون مكان عملهم . مما سبق نجد أن أغلب المعلمين يقيمون بالقرب من مكان عملهم مما يبعدهم عن عناء الطريق .

8- وسيلة المواصلات التي يستخدمها المعلمون للوصول إلى أعمالهم :

تضمنت عينة البحث وسيلة المواصلات المعلمين والمعلمات للوصول إلى أعمالهم وبيانات الجدول التالي توضح نوع المواصلات:-

جدول رقم (8) يوضح وسيلة المواصلات التي يستخدمها المعلمون للوصول إلى أعمالهم

| % | ك | عدد الساعات التي يستغرقها المعلمون للوصول إلى أعمالهم |
|-------|------|---|
| 20% | 20 | سير على الأقدام |
| 80% | 80 | سيارة خاصة |
| 0 | 0 | سيارة أجرة |
| 100,0 | 100% | المجموع |

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق نجد أن نسبة 80% من الذين يملكون مركوب خاص بهم ، ونسبة 20% من الذين يسيرون سير على الأقدام للوصول إلى عملهم .

9- سنوات الخبرة للمعلمين :

تضمنت عينة البحث سنوات العمل أو الخبرة المعلمين والمعلمات وبيانات الجدول التالي توضح ذلك :-

جدول رقم (9) يوضح سنوات الخبرة للمعلمين في أعمالهم

| % | ك | سنوات الخبرة للمعلمين |
|-------|----|-----------------------|
| 26% | 26 | أقل من خمس سنوات |
| 33% | 33 | 5-10 سنوات |
| 41% | 41 | أكثر من عشر سنوات |
| 100,0 | 50 | المجموع |

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق نجد أن نسبة 41% أي غالبية أفراد العينة أفادوا أن خبرتهم في العمل تصل إلى أكثر من عشر سنوات ، وتليها نسبة 33% الذين أوضحوا أن خبرتهم في العمل تصل إلى 5-10 سنوات ، وتليها أفادوا نسبتهم 26% من لديهم خبره في عملهم كمعلمين .



أولاً: تأثير شخصية المعلم نحو مهنته عند أدائه عمله :

10- مدى انجاز المعلم لعمله لا يتطلب خبرته:

تضمنت ما مدى انجاز المعلم للعمل المطلوب منه في عمله لا يرتبط بخبرته في معظم الأحيان وبيانات الجدول التالي توضح ذلك :

الجدول رقم (10) يوضح مدى انجاز المعلم للعمل المطلوب منه لا يرتبط بخبرته في معظم الأحيان

| النسبة % | التكرار (ك) | انجاز المعلم للعمل المطلوب منه لا يرتبط بخبرته في معظم الأحيان |
|----------|-------------|--|
| 50% | 50 | نعم |
| 30% | 30 | احياناً |
| 20% | 20 | لا |
| 100.0 | 100 | المجموع |

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق نجد أن نسبة 50% من المعلمون أفادوا مدى انجاز المعلم للعمل المطلوب منه لا يرتبط بخبرته في معظم الأحيان ، ونسبة 30% من المعلمون أوضحوا مدى انجاز المعلم للعمل المطلوب منه لا يرتبط بخبرته في معظم الأحيان ، وتليها نسبة 20% من أفراد العينة أفادوا بمدى انجاز المعلم للعمل المطلوب منه لا يرتبط بخبرته في معظم الأحيان .

11- شعور الفرد بالرضا عند إنجاز عمله على أكمل وجه:

تضمنت عينة البحث مدى شعور المعلم بالرضا عند انجاز عمله وبيانات الجدول التالي توضح ذلك:

الجدول رقم (11) شعور الفرد بالرضا عند إنجاز عمله على أكمل وجه

| النسبة % | التكرار (ك) | يشعر المعلم بالسعادة عندما يبذل جهداً كبيراً لإنجاز أعماله على أكمل وجه |
|----------|-------------|---|
| 80% | 80 | نعم |
| 20% | 20 | احياناً |
| 0 | 0 | لا |
| 100.0 | 100 | المجموع |

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق نجد أن نسبة 80% من أفراد العينة الذين يشعرون بالسعادة عند بذلهم جهداً كبيراً لإنجاز أعمالهم، تليها نسبة 20% الذين أفادوا يشعرون بالسعادة عند بذلهم جهداً كبيراً لإنجاز أعمالهم.

12- معرفة مدى تفضيل المعلمين للعمل بالمدارس العامة عن المدارس الخاصة:

تضمنت عينة البحث من المعلمين ومعرفة مدى تفضيلهم للعمل بالمدارس العامة عن الخاصة وبيانات الجدول التالي توضح ذلك :

الجدول رقم (12) أفضل العمل بالمدارس العامة لسهولةها عن المدارس الخاصة

| النسبة % | التكرار (ك) | أفضل العمل بالمدارس العامة لسهولةها عن المدارس الخاصة |
|----------|-------------|---|
| 70% | 70 | نعم |
| 10% | 10 | احياناً |
| 20% | 20 | لا |
| 100% | 100 | المجموع |

بالنظر إلى بيانات الجدول نجد أن نسبة (70) % من الذين أفادوا بنعم أن العمل بالمدارس العامة أفضل من المدارس الخاصة، وتليها نسبة 20% أفادوا بلا يفضلون العمل بالمدارس العامة عن الخاصة ، وتليها أشاروا بأحياناً بنسبة 10% من المعلمين .



13- مدى تطبيق العقوبة لدى المعلم عند عدم انجازه للعمل المكلف:
تضمنت أفراد العينة لمعرفة مدى تطبيق العقوبة للمعلم عند عدم انجازه للعمل المكلف
وبيانات الجدول التالي توضح ذلك :

جدول رقم (13) مدى تطبيق العقوبة لدى المعلم عند عدم انجازه للعمل المكلف

| النسبة % | التكرار (ك) | عدم انجاز المعلم للعمل المكلف به يفقده وظيفته |
|----------|-------------|---|
| 80% | 80 | نعم |
| 10% | 10 | احياناً |
| 10% | 10 | لا |
| 100% | 100 | المجموع |

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق نجد أن نسبة 80% من أفراد العينة أفادوا بنعم بأنهم عند
عدم انجاز المعلم لعمله يفقده وظيفته ، ونسبة 10% من أفراد العينة أشاروا بلا وأحياناً
يتعرضون لفقد وظيفتهم عند عدم انجازهم لعمله .

ثانياً: تأثير معاملة المدير للمعلم عند أداء وظيفته :

14- مدى تأثير معاملة المدير لإنجاز عمل المعلم :

تضمنت أفراد العينة لمعرفة مدى تأثير المدير لأداء المعلم عمله وبيانات الجدول التالي توضح
ذلك :

جدول رقم (14) يوضح مدى تأثير معاملة المدير لإنجاز عمل المعلم

| النسبة % | التكرار (ك) | تكفي كلمة شكر من المدير للمعلم للمزيد من الانجاز في العمل |
|----------|-------------|---|
| 90% | 90 | نعم |
| 10% | 10 | احياناً |
| 0 | 0 | لا |
| 100.0 | 100 | المجموع |

النظر إلى بيانات الجدول السابق نجد أن غالبية أفراد العينة أفادوا بنعم أي أن كلمة شكر وتقدير
من المدير للمعلم كفيلة بإنجاز عمل متقن ومميز .

15- مدى تقدير مدير المدرسة لجهود المعلم :

تضمنت أفراد العينة لمعرفة مدى تقدير مدير المدرسة لجهود المعلم وبيانات الجدول التالي
توضح ذلك :

جدول رقم (15) يوضح مدى تقدير مدير المدرسة لجهود المعلم

| النسبة % | التكرار (ك) | أحصل بتقدير من المدير للمعلم على طريقة أداء عملي |
|----------|-------------|--|
| 80% | 80 | نعم |
| 10% | 10 | احياناً |
| 10% | 10 | لا |
| 100.0 | 100 | المجموع |

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق نجد أن نسبة 80% من أفراد العينة أفادوا بنعم بتقدير
مديرهم لعملهم ،وتليها نسبة 10% من الذين أشاروا بأحياناً ولا لتقدير مديرهم لعملهم.

16- مدى ترغيب المدير للمعلمين في أداء عملهم والاستمرار فيه:

تضمنت أفراد العينة لمعرفة مدى ترغيب مدير المدرسة للمعلم في أداء عمله وبيانات الجدول
التالي توضح ذلك :



جدول رقم (15) يوضح مدى ترغيب مدير المدرسة للمعلمين في أداء أعمالهم

| النسبة % | التكرار (ك) | يلعب المدير دوراً كبيراً في ترغيب المعلمين في العمل والاستمرار فيه |
|----------|-------------|--|
| 85% | 85 | نعم |
| 15% | 15 | أحياناً |
| 0 | 0 | لا |
| 100.0 | 100 | المجموع |

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق نجد أن نسبة 85% من أفراد العينة أفادوا بنعم لتحفيز المدير دور لدعم عمل المعلم ،وتليها نسبة 15% من الذين أشاروا بأحياناً .

17- كيفية تعامل المدير مع الطلاب اتجاه تعامله مع المعلم :

تضمنت أفراد العينة لمعرفة مدى كيفية تعامل المدير مع الطلاب اتجاه تعاملهم مع المعلم وبيانات الجدول التالي توضح ذلك :

جدول رقم (17) يوضح كيفية تعامل المدير مع الطلاب اتجاه تعامله مع المعلم

| النسبة % | التكرار (ك) | اشعر بتهاون من المدير مع الطلبة مما يثير غضبي |
|----------|-------------|---|
| 50% | 50 | نعم |
| 40% | 40 | أحياناً |
| 10% | 10 | لا |
| 100.0 | 100 | المجموع |

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق نجد أن نسبة 50% من أفراد العينة أفادوا بنعم انهم يشعرون بالتهاون من المدير مع الطلبة مما يثير غضبي ،وتليها نسبة 40% من الذين أشاروا بأحياناً أنهم يشعرون بالتهاون من المدير مع الطلبة مما يثير غضبي، ونسبة 10% من الذين أوضحوا بلا انهم يشعرون بالتهاون من المدير مع الطلبة مما يثير غضبي.

ثالثاً : المستوى المادي للمعلم له دور في العملية التربوية:

18- أفضل أيام العمل لدى المعلم عند استلام الراتب :

تضمنت أفراد العينة لمعرفة أفضل أيام العمل لدى المعلم عند استلام الراتب وبيانات الجدول التالي توضح ذلك :

جدول رقم (18) يوضح أفضل أيام العمل لدى المعلم عند استلام الراتب

| النسبة % | التكرار (ك) | أفضل ايام العمل عند المعلم يوم استلام الراتب |
|----------|-------------|--|
| 60% | 60 | نعم |
| 30% | 30 | أحياناً |
| 10% | 10 | لا |
| 100.0 | 100 | المجموع |

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق نجد أن نسبة 60% من أفراد العينة الذين أشاروا بنعم يعتبرون أن أفضل أيام عملهم يوم استلامهم للمرتب ، وتليها نسبة 30% من أفراد العينة الذين أفادوا بأحياناً يعتبرون أن أفضل أيام عملهم يوم استلامهم للمرتب ، ونسبة 10% الذين أفادوا بلا يعتبرون أن أفضل أيام عملهم يوم استلامهم للمرتب .
ومما خلا ذلك نجد أن غالبية أفراد العينة الذين أفادوا بنعم وأنهم يعتبرون أن أفضل أيام عملهم يوم استلامهم للمرتب .

19- مدى رضا المعلم على المرتب الذي يتقاضاه إزاء عمله :

تضمنت أفراد العينة لمعرفة أفضل مدى رضا المعلم على المرتب الذي يتقاضاه إزاء عمله وبيانات الجدول التالي توضح ذلك:



جدول رقم (19) مدى رضا المعلم على المرتب الذي يتقاضاه إزاء عمله

| النسبة % | التكرار (ك) | لو أتيح لي فرصة عمل بمرتب أفضل فأنا على استعداد لترك عملي بالتعليم الذي أعمل به فوراً |
|----------|-------------|---|
| 50% | 50 | نعم |
| 40% | 40 | أحياناً |
| 10% | 10 | لا |
| 100.0 | 100 | المجموع |

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق نجد أن نسبة 50% من أفراد العينة أفادوا بنعم لو أتيح لي فرصة عمل بمرتب أفضل فأنا على استعداد لترك عملي بالتعليم الذي أعمل به فوراً ، تليها نسبة 40% أفادوا بأحياناً أنهم لو أتيح لي فرصة عمل بمرتب أفضل فأنا على استعداد لترك عملي بالتعليم الذي أعمل به فوراً، وتليها نسبة 10% أنهم لو أتيح لي فرصة عمل بمرتب أفضل فأنا على استعداد لترك عملي بالتعليم الذي أعمل به فوراً.

مما سبق نجد أن غالبية واستبداله بعمل آخر مما يفيد بعدم رضا المعلم على المرتب الذي يتقاضاه إزاء عمله.

20- المكافآت المالية وأثرها على أداء المعلم :

تضمنت أفراد العينة لمعرفة المكافآت المالية وأثرها على أداء المعلم وبيانات الجدول التالي توضح ذلك:

جدول رقم (20) المكافآت المالية وأثرها على أداء المعلم

| النسبة % | التكرار (ك) | كلما حصل المعلم على مكافآت إضافية كلما كان أكثر رضا عن عمله |
|----------|-------------|---|
| 40% | 40 | نعم |
| 40% | 40 | أحياناً |
| 20% | 20 | لا |
| 100.0 | 100 | المجموع |

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق نجد أن نسبة 40% من أفراد العينة الذين أفادوا بنعم كلما تحصلوا على مكافآت إضافية كلما كانوا أكثر رضا عن عملهم، وتليها نفس النسبة 40% من أفراد العينة الذين أفادوا بأحياناً أنهم كلما تحصلوا على مكافآت إضافية كلما كانوا أكثر رضا عن عملهم، ونسبة 20% من أفراد العينة الذين أفادوا بلا أي أنهم كلما تحصلوا على مكافآت إضافية كانوا أكثر رضا عن عملهم.

مما سبق نجد أن غالبية المعلمين يناشدون بحوافز أو مكافآت مالية لزيادة رصيدهم مالي كعدم مادي لهم وللرفع من انجازهم المهني.

رابعاً : السمات الاخلاقية للمعلم لها دوراً في انجاح العملية التربوية :

21- مدى حب المعلم لعمله :

تضمنت أفراد العينة لمعرفة مدى حب المعلم لعمله وبيانات الجدول التالي توضح ذلك:

جدول رقم (21) مدى حب المعلم لعمله

| النسبة % | التكرار (ك) | أجد صعوبة في الاستمتاع بإجازتي لحبي العمل |
|----------|-------------|---|
| 30% | 30 | نعم |
| 40% | 40 | أحياناً |
| 30% | 30 | لا |
| 100.0 | 100 | المجموع |



بالنظر إلى بيانات الجدول السابق نجد أن نسبة 30% من أفراد العينة الذين أفادوا بنعم أنهم يجدون صعوبة في الاستمتاع بإجازتهم لحبهم لعملهم ، وتليها نفس النسبة 40% من أفراد العينة الذين أفادوا بأحياناً أنهم يجدون صعوبة في الاستمتاع بإجازتهم لحبهم لعملهم ، ونسبة 30% من أفراد العينة الذين أفادوا بلا أنهم يجدون صعوبة في الاستمتاع بإجازتهم لحبهم لعملهم ، مما سبق نجد أن معظم المعلمين أنهم يجدون أحياناً صعوبة في الاستمتاع بإجازتهم لحبهم لعملهم .

22- مدى السرية والاخلاص في العمل " الأمور التي تخص العمل تهمني مثل اهتمامي بأموري الشخصية " :

تضمنت أفراد العينة لمعرفة مدى السرية والاخلاص في العمل حيث أن الأمور التي تخص العمل تهمني مثل اهتمامي بأموري الشخصية وبيانات الجدول التالي توضح ذلك:

جدول رقم (22) مدى السرية والاخلاص في العمل

| النسبة % | التكرار (ك) | الأمور التي تخص العمل تهمني مثل اهتمامي بأموري الشخصية |
|----------|-------------|--|
| 40% | 40 | نعم |
| 40% | 40 | أحياناً |
| 20% | 20 | لا |
| 100.0 | 100 | المجموع |

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق نجد أن نسبة 40% من أفراد العينة الذين أفادوا بنعم حيث أن الأمور التي تخص عملهم تهمهم مثل اهتمامهم بأمورهم الشخصية ، وتليها نفس النسبة 40% من أفراد العينة الذين أفادوا بأحياناً الأمور التي تخص عملهم تهمهم مثل اهتمامهم بأمورهم الشخصية ، ونسبة 20% من أفراد العينة الذين أفادوا بلا أن الأمور التي تخص عملهم تهمهم مثل اهتمامهم بأمورهم الشخصية ، مما سبق نجد أن غالبية المعلمين السرية في أعمالهم وأنها لا تقل أهمية عن خصوصياتهم.

23- النجاح في العمل أفضل أنواع النجاح :

تضمنت أفراد العينة لمعرفة مدى النجاح في العمل أفضل أنواع النجاح وبيانات الجدول التالي توضح ذلك:

جدول رقم (23) النجاح في العمل أفضل أنواع النجاح

| النسبة % | التكرار (ك) | النجاح في العمل أفضل أنواع النجاح |
|----------|-------------|-----------------------------------|
| 70% | 70 | نعم |
| 30% | 30 | أحياناً |
| 0 | 0 | لا |
| 100.0 | 100 | المجموع |

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق نجد أن نسبة 70% من أفراد العينة الذين أفادوا بنعم حيث أن النجاح في العمل أفضل أنواع النجاح ، وتليها نفس النسبة 30% من أفراد العينة الذين أفادوا بأحياناً النجاح في العمل أفضل أنواع النجاح ، مما سبق نجد أن النجاح في العمل أفضل أنواع النجاح.

24- مدى الاهتمام بالعمل :

تضمنت أفراد العينة لمعرفة مدى الاهتمام بالعمل وبيانات الجدول التالي توضح ذلك:



جدول رقم (24) مدى الاهتمام بالعمل

| النسبة % | التكرار (ك) | أركز كل جهدي في عملي لدرجة انسى التزاماتي اتجاه الآخرين |
|----------|-------------|---|
| 70% | 70 | نعم |
| 20% | 20 | احياناً |
| 10% | 10 | لا |
| 100.0 | 100 | المجموع |

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق نجد أن نسبة 70% من أفراد العينة الذين أفادوا بنعم أركز كل جهدي في عملي لدرجة انسى التزاماتي اتجاه الآخرين ، وتليها نفس النسبة 30% من أفراد العينة الذين أفادوا بأحياناً أركز كل جهدي في عملي لدرجة انسى التزاماتي اتجاه الآخرين ، و نسبة 10% من أفراد العينة الذين أفادوا بأحياناً أركز كل جهدي في عملي لدرجة انسى التزاماتي اتجاه الآخرين ، مما سبق نجد أن غالبية المعلمين أفادوا أنهم بالنسبة 0.3% من أفراد العينة الذين أفادوا بأحياناً يركزون كل جهدهم في عملهم لدرجة أنهم ينسون التزاماتهم اتجاه الآخرين من حيث مواصلتهم الاجتماعية .

25- مدى التفاني لأجل العمل :

تضمنت أفراد العينة لمعرفة مدى التفاني لأجل العمل وبيانات الجدول التالي توضح ذلك:

جدول رقم (25) مدى التفاني لأجل العمل

| النسبة % | التكرار (ك) | أنا مستعد لأقدم مجهوداً كبيراً لإنجاح المدرسة التي أعمل بها حتى لو كان بدون اجر |
|----------|-------------|---|
| 30% | 30 | نعم |
| 40% | 40 | احياناً |
| 30% | 30 | لا |
| 100.0 | 100 | المجموع |

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق نجد أن نسبة 40% من أفراد العينة الذين أفادوا بأحياناً أنا مستعد لأقدم مجهوداً كبيراً لإنجاح المدرسة التي أعمل بها حتى لو كان بدون اجر ، وتليها نفس النسبة 30% من أفراد العينة الذين أفادوا بنعم أنا مستعد لأقدم مجهوداً كبيراً لإنجاح المدرسة التي أعمل بها حتى لو كان بدون اجر ، و نسبة 30% من أفراد العينة الذين أفادوا بأحياناً أنا مستعد لأقدم مجهوداً كبيراً لإنجاح المدرسة التي أعمل بها حتى لو كان بدون اجر ، مما سبق نجد أن غالبية المعلمين أفادوا بنسبة 40% من أفراد العينة بأنهم أحياناً مستعدون ليقدموا مجهوداً كبيراً لإنجاح المدرسة التي يعملون بها حتى لو كان بدون اجر .

رابعاً: تختلف اتجاهات وميول المعلمون حسب التخصصات :

26- - أدرس تخصص غير تخصصي لأني لا أحب تخصصي :

تضمنت أفراد العينة لمعرفة عدد المعلمون الذين يدرسون تخصصات غير تخصصاتهم وبيانات الجدول التالي توضح ذلك:

جدول رقم (26) يوضح عدد المعلمون الذين يدرسون تخصصات غير تخصصاتهم

| النسبة % | التكرار (ك) | أدرس تخصص غير تخصصي لأن لا أحب تخصصي |
|----------|-------------|--------------------------------------|
| 30% | 30 | نعم |
| 20% | 20 | احياناً |
| 50% | 50 | لا |
| 100.0 | 100 | المجموع |



بالنظر إلى بيانات الجدول السابق نجد أن نسبة 50% من أفراد العينة الذين أفادوا بلا أدرس تخصص غير تخصصي لأن لا أحب تخصصي ، وتليها نفس النسبة 30% من أفراد العينة الذين أفادوا بنعم أدرس تخصص غير تخصصي لأن لا أحب تخصصي ، و نسبة 20% من أفراد العينة الذين أفادوا بأحياناً أدرس تخصص غير تخصصي لأن لا أحب تخصصي ،مما سبق نجد أن غالبية المعلمين أفادوا بنسبة بلا 50% بأنهم يدرسون الطلبة التخصصات التي يحبونها.

27- مدى إتقان المعلم لعمله يجعله متميزاً بين زملائه :

تضمنت أفراد العينة ليتم معرفة مدى إتقان المعلم لعمله يجعله متميزاً بين زملائه وبيانات الجدول التالي توضح ذلك:

جدول رقم (27) يوضح مدى إتقان المعلم لعمله يجعله متميزاً بين زملائه

| النسبة % | التكرار (ك) | إتقان المعلم لعمله يجعله متميزاً بين زملائه |
|----------|-------------|---|
| 80% | 80 | نعم |
| 20% | 20 | أحياناً |
| 0 | 0 | لا |
| 100.0 | 100 | المجموع |

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق نجد أن نسبة 80% من أفراد العينة الذين أفادوا بنعم مدى إتقان المعلم لعمله يجعله متميزاً بين زملائه ، وتليها نفس النسبة 20% من أفراد العينة الذين أفادوا بأحياناً مدى إتقان المعلم لعمله يجعله متميزاً بين زملائه ،مما سبق نجد أن غالبية المعلمين أفادوا بأن إتقانهم لعملهم يجعلهم مميزون بين زملائهم .

28- مدى التوجه العلمي للمعلم نحو الطالب :

تضمنت أفراد العينة ليتم معرفة مدى التوجه العلمي للمعلم نحو الطالب وبيانات الجدول التالي توضح ذلك:

جدول رقم (28) يوضح مدى التوجه العلمي للمعلم نحو الطالب

| النسبة % | التكرار (ك) | لا يهتمي الكم الذي أعطيه يهتمي ماذا استفاد من المقرر |
|----------|-------------|--|
| 90% | 90 | نعم |
| 0 | 0 | أحياناً |
| 10% | 10 | لا |
| 100.0 | 100 | المجموع |

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق نجد أن نسبة 90% من أفراد العينة الذين أفادوا بنعم لا يهتمي الكم الذي أعطيه يهتمي ماذا استفاد من المقرر ، وتليها نفس النسبة 10% من أفراد العينة الذين أفادوا بلا لا يهتمي الكم الذي أعطيه يهتمي ماذا استفاد من المقرر ،مما سبق نجد أن غالبية المعلمين أفادوا بأنهم يهتمون بالتحصيل العلمي للطالب ومدى الاستفادة من المقررات الدراسية .

29- مدى استعانة المعلم بالإنترنت :

تضمنت أفراد العينة ليتم معرفة مدى استعانة المعلم بالإنترنت وبيانات الجدول التالي توضح ذلك:



جدول رقم (29) يوضح مدى استعانة المعلم بالإنترنت

| النسبة % | التكرار (ك) | عند إعطاء المنهج المقرر أستعين بالإنترنت للتنوع والفهم الأكثر للمقرر للطلبة |
|----------|-------------|---|
| 95% | 95 | نعم |
| 50% | 05 | احياناً |
| 0 | 0 | لا |
| 100.0 | 100 | المجموع |

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق نجد أن نسبة 95% من أفراد العينة الذين أفادوا بنعم عند إعطاء المنهج المقرر أستعين بالإنترنت للتنوع والفهم الأكثر للمقرر للطلبة ، وتليها النسبة 50% من أفراد العينة الذين أفادوا بأحياناً عند إعطاء المنهج المقرر أستعين بالإنترنت للتنوع والفهم الأكثر للمقرر للطلبة ، مما سبق نجد أن غالبية المعلمين أفادوا بأنهم يستعينون بالإنترنت للتنوع والفهم الأكثر للمقرر.

30- مدى اعتزاز المعلم بعمله :

تضمنت أفراد العينة ليتم معرفة مدى فخر المعلم بعمله وبيانات الجدول التالي توضح ذلك:

جدول رقم (30) يوضح مدى فخر المعلم بعمله

| النسبة % | التكرار (ك) | افتخر بعملى أمام الآخرين |
|----------|-------------|--------------------------|
| 90% | 90 | نعم |
| 10% | 10 | احياناً |
| 0 | 0 | لا |
| 100.0 | 100 | المجموع |

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق نجد أن نسبة 95% من أفراد العينة الذين أفادوا بنعم عند إعطاء المنهج المقرر أستعين بالإنترنت للتنوع والفهم الأكثر للمقرر للطلبة ، وتليها النسبة 50% من أفراد العينة الذين أفادوا بأحياناً عند إعطاء المنهج المقرر أستعين بالإنترنت للتنوع والفهم الأكثر للمقرر للطلبة ، مما سبق نجد أن غالبية المعلمين أفادوا بأنهم يستعينون بالإنترنت للتنوع والفهم الأكثر للمقرر.

31- مدى شعور المعلم بالراحة والامتنان إزاء عمله :

تضمنت أفراد العينة ليتم معرفة مدى شعور المعلم بالراحة والامتنان إزاء عمله وبيانات الجدول التالي توضح ذلك:

جدول رقم (31) يوضح مدى شعور المعلم بالراحة والامتنان إزاء عمله

| النسبة % | التكرار (ك) | لا أشعر بأهمية ذكر وظيفتى عند التعارف بالآخرين |
|----------|-------------|--|
| 10% | 10 | نعم |
| 70% | 70 | احياناً |
| 20% | 20 | لا |
| 100.0 | 100 | المجموع |

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق نجد أن نسبة 70% من أفراد العينة الذين أفادوا بأحياناً يشعرون بأهمية ذكر وظيفتهم عند التعارف بالآخرين ، وتليها نسبة 20% من أفراد العينة الذين أفادوا لا يشعرون بأهمية ذكر وظيفتهم عند التعارف بالآخرين ، و نسبة 10% من أفراد العينة الذين أفادوا بنعم يشعرون بأهمية ذكر وظيفتهم عند التعارف بالآخرين ، مما سبق نجد أن غالبية المعلمين أفادوا بأنهم يشعرون بأهمية ذكر وظيفتهم عند التعارف بالآخرين.



32- مدى مساهمة المعلم مع إدارة المدرسة مع حالات التّنمر (العدوانية اللفظية والجسدية والنفسية):

تضمنت أفراد العينة ليتم معرفة مدى مساهمة المعلم مع إدارة المدرسة مع حالات التّنمر (العدوانية اللفظية والجسدية والنفسية) وبيانات الجدول التالي توضح ذلك:

جدول رقم (32) يوضح مدى مساهمة المعلم مع إدارة المدرسة مع حالات التّنمر (العدوانية اللفظية والجسدية والنفسية)

| النسبة % | التكرار (ك) | اساهم كمعلم مع إدارة المدرسة في الحد من حالات التّنمر (العدوانية اللفظية والجسدية والنفسية) |
|----------|-------------|---|
| 80% | 80 | نعم |
| 20% | 20 | أحياناً |
| 0 | 0 | لا |
| 100.0 | 100 | المجموع |

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق نجد أن نسبة 80% من أفراد العينة الذين أفادوا بنعم يساهم المعلم مع إدارة المدرسة في الحد من حالات التّنمر (العدوانية اللفظية والجسدية والنفسية) ، وتليها نسبة 20% من أفراد العينة الذين أفادوا بأحياناً يساهم المعلم مع إدارة المدرسة في الحد من حالات التّنمر (العدوانية اللفظية والجسدية والنفسية) ، مما سبق نجد أن غالبية المعلمين أفادوا بأنهم أحياناً يساهمون كمعلمون مع إدارة المدرسة في الحد من حالات التّنمر (العدوانية اللفظية والجسدية والنفسية).

33- مدى تعاون المعلم مع أولياء الأمور:

تضمنت أفراد العينة ليتم معرفة مدى تعاون المعلم مع أولياء الأمور لصالح الطلاب وبيانات الجدول التالي توضح ذلك:

جدول رقم (33) يوضح مدى تعاون المعلم مع أولياء الأمور لصالح الطلاب

| النسبة % | التكرار (ك) | أشارك في اجتماعات أولياء الأمور وأتواصل معهم من خلال قنوات مختلفة |
|----------|-------------|---|
| 80% | 80 | نعم |
| 10% | 10 | أحياناً |
| 10% | 10 | لا |
| 100.0 | 100 | المجموع |

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق نجد أن نسبة 80% من أفراد العينة الذين أفادوا بنعم أشارك في اجتماعات أولياء الأمور وأتواصل معهم من خلال قنوات مختلفة ، وتليها نسبة 10% من أفراد العينة الذين أفادوا بأحياناً أشارك في اجتماعات أولياء الأمور وأتواصل معهم من خلال قنوات مختلفة ، وتليها نسبة 10% من أفراد العينة الذين أفادوا بلا أشارك المعلم في اجتماعات أولياء الأمور ولا يتواصلوا معهم من خلال قنوات مختلفة مما سبق نجد أن غالبية المعلمين أفادوا بأنهم بنعم يشاركون في اجتماعات أولياء الأمور وأتواصل معهم من خلال قنوات مختلفة.

34- مدى مساهمة المدرسة لتلبية الاحتياجات المعملية للمعلم :

تضمنت أفراد العينة لمعرفة مدى مساهمة المدرسة لتلبية الاحتياجات المعملية للمعلم وبيانات الجدول التالي توضح ذلك:



جدول رقم 34 يوضح مدى مساهمة المدرسة لتلبية الاحتياجات المعملية للمعلم

| النسبة % | التكرار (ك) | توفر المدرسة مجموعة متنوعة من المصادر، ومنها التجهيزات التقنية لتعزيز مستوى تعلم الطلبة |
|----------|-------------|---|
| 70% | 70 | نعم |
| 20% | 20 | أحياناً |
| 10% | 10 | لا |
| 100.0 | 100 | المجموع |

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق نجد أن نسبة 70% من أفراد العينة الذين أفادوا بنعم توفر المدرسة مجموعة متنوعة من المصادر، ومنها التجهيزات التقنية؛ لتعزيز مستوى تعلم الطلبة، وتليها نسبة 20% من أفراد العينة الذين أفادوا بأحياناً توفر المدرسة مجموعة متنوعة من المصادر، ومنها التجهيزات التقنية؛ لتعزيز مستوى تعلم الطلبة، وتليها نسبة 10% من أفراد العينة الذين أفادوا بلا توفر المدرسة مجموعة متنوعة من المصادر، ومنها التجهيزات التقنية؛ لتعزيز مستوى تعلم الطلبة، مما سبق نجد أن غالبية المعلمين أفادوا بأن المدرسة توفر مجموعة متنوعة من المصادر، ومنها التجهيزات التقنية؛ لتعزيز مستوى تعلم الطلبة.

35- مدى مساهمة عدد الطلبة وعدم الرضا الوظيفي للمعلم :

تضمنت أفراد العينة لمعرفة مدى مساهمة عدد الطلبة وعدم الرضا الوظيفي للمعلم وبيانات الجدول التالي توضح ذلك:

جدول رقم 35 يوضح مدى مساهمة عدد الطلبة وعدم الرضا الوظيفي للمعلم

| النسبة % | التكرار (ك) | أشعر بأني لم أستطيع أن أكون ملمة بكل الطلاب أثناء الشرح لزيادة عددهم |
|----------|-------------|--|
| 70% | 70 | نعم |
| 30% | 30 | أحياناً |
| 0 | 0 | لا |
| 100 | 100 | المجموع |

بالنظر إلى بيانات الجدول السابق نجد أن نسبة 70% من أفراد العينة الذين أفادوا بنعم أشعر بأني لم أستطيع أن أكون ملمة بكل الطلاب أثناء الشرح لزيادة عددهم، وتليها نسبة 30% من أفراد العينة الذين أفادوا بأحياناً أشعر بأني لم أستطيع أن أكون ملمة بكل الطلاب أثناء الشرح لزيادة عددهم، مما سبق نجد أن غالبية المعلمين أفادوا بأنهم أحياناً أشعر بأني لم أستطيع أن أكون ملمة بكل الطلاب أثناء الشرح لزيادة عددهم.

الخاتمة :

عرض وتفسير نتائج الدراسة :

هدفت الباحثة من هذه الدراسة إلى توضيح الأداء الوظيفي للمعلم وأثره على العملية التربوية وقد انطلقت الدراسة من رؤية نظرية متكاملة للنظرية التفاعلية الرمزية محل الدراسة .

حيث تستند الباحثة في دراستها إلى الاتجاه التفاعلي إذ هو أكثر المداخل النظرية شيوعاً في دراسات العلوم الاجتماعية فضلاً عن اتجاه معظم الدراسات الاجتماعية إلى الأخذ بمفهوم التفاعل الاجتماعي وتمكننا النظرية التفاعلية الرمزية من إلقاء الضوء على التفاعل الاجتماعي للظاهرة، فإنه عادة يمارسها المجتمع بصورة جماعية لا بد أن يكون لها أثر يقوم بها فلولا وجود المجتمع لما وجد التعليم والتربية لبناء المجتمع وتقدمه فالتفاعل الاجتماعي بين المعلم والطلبة والمدير لما تم تحقيق الكفاءة والرضا الوظيفي للنهوض وتقدم الدور التربوي في العملية التربوية . وقد وضعت الباحثة عدد من التساؤلات تمثلت في :



التساؤل الأول : - ما مدى تأثير شخصية المعلم نحو مهنته عند أدائه عمله؟
التساؤل الثاني :- ما تأثير معاملة المدير لإنجاز عمل المعلم؟
التساؤل الثالث : - ما مدى المستوى المادي للمعلم له دور في العملية التربوية ؟
التساؤل الرابع : - ما أثر السمات الاخلاقية للمعلم ودورها في نجاح العملية التربوية؟
التساؤل الخامس :- ما الحلول الاستراتيجية لقصور الأداء الوظيفي للمعلم وأثره على العملية التربوية؟

وقد توصلت الباحثة للإجابة على هذه التساؤلات في ضوء الدراسة الميدانية على النحو التالي :

- 1- بالنسبة للتساؤل الأول الخاص بتأثير شخصية المعلم نحو مهنته عند أدائه عمله :-
أ. مدى انجاز المعلم لعمله لا يتطلب خبرته :
أوضحت الباحثة من خلال الدراسة بنسبة 50% من المعلمين الذين يقيمون بعملهم المطلوب منهم بدون حاجة إلى خبرة .
ب. شعور الفرد بالرضا عند انجاز عمله على أكمل وجه :
أوضحت الباحثة من خلال الدراسة أن أعلى نسبة 80 % تمثلت في رضا المعلمين عندما يادون وظيفتهم على أكمل وجه .
- 2- معرفة مدى تفضيل المعلمين للعمل بالمدارس العامة عن المدارس الخاصة :
أ. أفضل العمل بالمدارس العامة عن المدارس الخاصة :-
أوضحت الباحثة من خلال الدراسة أن أعلى نسبة 70 % تمثلت في يفضلون العمل بالمدارس العامة عن المدارس الخاصة .
- 3- مدى تطبيق العقوبة لدى المعلم عند عدم انجازه للعمل المكلف :
- عدم انجاز المعلم للعمل المكلف به يفقده وظيفته :
أوضحت الباحثة من خلال الدراسة أن أعلى نسبة 80 % تمثلت في أن الادارة المدرسية تعاقب كل من يتخلف على أداء عمله في النحو المطلوب .
- 2- بالنسبة للتساؤل الثاني تأثير معاملة المدير لإنجاز عمل المعلم :-
1- تكفي كلمة شكر من المدير للمعلم للمزيد من الإنجاز في العمل :
أوضحت الباحثة من خلال الدراسة أن أعلى نسبة 90 % تمثلت للشكر والثناء من قبل مدير المدرسة للمعلم يزيد من قدر انجازه المثمر .
- 2- مدى تقدير مدير المدرسة لجهود المعلم :
أوضحت الباحثة من خلال الدراسة أن أعلى نسبة 80 % تمثلت ممن يتحصلون على تقدير من المدير للمعلم على طريقة أداء عملهم .
- 3- مدى ترغيب المدير للمعلمين في أداء عملهم والاستمرار فيه :
أوضحت الباحثة من خلال الدراسة أن أعلى نسبة 85 % تمثلت ممن يتحصلون على دعم من المدير للمعلم على طريقة أداء عملهم .
- 4- كيفية تعامل المدير مع الطلاب اتجاه تعامله مع المعلم :
أوضحت الباحثة من خلال الدراسة أن أعلى نسبة 50 % من المدرء الذين يتهاونون مع الطلاب مما يثير غضب المعلمون .
- 3 - بالنسبة للتساؤل الثالث المستوى المادي للمعلم له دور في العملية التربوية :-
أوضحت الباحثة من خلال الدراسة أن أعلى نسبة 60 % تمثلت في أفضل ايام العمل لدى المعلم عند استلام الراتب .



- 4- مدى رضا المعلم على المرتب الذي يتقاضاه إزاء عمله :
اوضحت الباحثة من خلال الدراسة أن أعلى نسبة 60 % من المعلمين الذين على استعداد لترك عملهم مقابل مرتب أعلى .
- 5- المكافآت المالية وأثرها على أداء المعلم :
اوضحت الباحثة من خلال الدراسة أن أعلى نسبة 40 % كلما تحصل المعلم على مكافآت مالية كلما زاد عطائه العملي .
- رابعاً: بالنسبة للتساؤل الرابع السمات الاخلاقية للمعلم ودورها في انجاح العملية التربوية :
- 1- مدى حب المعلم لعمله :
اوضحت الباحثة من خلال الدراسة أن أعلى نسبة 40 % مما أشاروا أنهم أحياناً يشعرون بصعوبة في الاستمتاع بإجازتهم لحبهم في عملهم .
- 2- مدى السرية والاخلاص في العمل :
1- الأمور التي تخص العمل تهمني مثل اهتمامي بأموري الشخصية :
اوضحت الباحثة من خلال الدراسة أن أعلى نسبة 40 % هي معظم المعلمين والمعلمات يحافظون على سرية أعمالهم كحفاظهم على أسرارهم الخاصة لتحقيق الامانة العلمية والمصدقية في اخلاقيات المهنة .
- 2- النجاح في العمل من أفضل أنواع النجاح :
اوضحت الباحثة من خلال الدراسة أن أعلى نسبة 70 % وهي أغلب المعلمين والمعلمات الذين لديهم أفضل انواع النجاح هو النجاح في عملهم مما يدل أن هدفهم الهاف هو تحقيق اسمى معاني النجاح في العملية التربوية .
- 3- مدى الاهتمام بالعمل :
1- اركز كل جهدي في عملي لدرجة انسى التزاماتي اتجاه الآخرين :
اوضحت الباحثة من خلال الدراسة أن أعلى نسبة 70 % وهي أغلب المعلمين والمعلمات الذين يبذلون قصارى جهدهم لإنجاح العملية التربوية .
- 2- مدى التفاني لأجل العمل :
1- أنا مستعد لأقدم مجهوداً كبيراً لإنجاح المدرسة ولو بدون اجر :
اوضحت الباحثة من خلال الدراسة أن أعلى نسبة 40 % من المعلمين والمعلمات أحياناً يقومون بمساعدات تطوعية للطلبة كدروس " دورات منهجية " لمساعدة في التحصيل العلمي بدون اجر .
- 2- أدرس تخصص غير تخصصي لأنني لا احب تخصصي :
اوضحت الباحثة من خلال الدراسة أن أعلى نسبة 50 % أن معظم المعلمين والمعلمات لا يُدرسون سوى تخصصاتهم لانهم على دراية تامة بها ويتمكنون من إعطائها للطلبة على أكمل وجه .
- 3- مدى اتقان المعلم لعمله يجعله متميزاً بين زملائه :
اوضحت الباحثة من خلال الدراسة أن أعلى نسبة 80 % أفادوا أن اتقان المعلمون لعملهم على أكمل وجه يجعلهم متميزون بين زملائهم .
- 4- مدى التوجه العلمي للمعلم نحو الطالب :
اوضحت الباحثة من خلال الدراسة أن أعلى نسبة 90 % من المعلمين والمعلمات الذين يهتمون بالكيف وليس بالكم عند تحصيلهم الدراسي .



5- مدى استعانة المعلم بالإنترنت :

أوضحت الباحثة من خلال الدراسة أن أعلى نسبة 95 % من المعلمين والمعلمات الذين يستعينون بالإنترنت للتنوع والاستيعاب أكثر لفهم المقرر للطلبة والتبسيط عليهم بكافة الطرق لإظهار ابرز النتائج وأفضلها .

3- مدى اعتزاز المعلم بعمله :

1- افتخر بعلمي أمام الآخرين :

أوضحت الباحثة من خلال الدراسة أن أعلى نسبة 90 % من المعلمين والمعلمات الذين يشعرون بالفخر حيال عملهم في المجال التربوي مما يساهم في الرفع من كفاءتهم .

2- مدى شعور المعلم بالراحة والامتنان إزاء عمله :

أوضحت الباحثة من خلال الدراسة أن أعلى نسبة 70 % من المعلمين والمعلمات يشعرون بالراحة والامتنان على نعمة عملهم .

4- مدى مساهمة إدارة المدرسة في الحد من ظاهرة التنمر :

أوضحت الباحثة من خلال الدراسة أن أعلى نسبة 80 % من المعلمين والمعلمات داخل المدارس يهتمون بالحد من ظاهرة التنمر لدى الطلاب وهذا يشير غلى الحرص على الجانب التربوي في العملية التعليمية .

خامساً : بالنسبة للتساؤل الخامس الحلول الاستراتيجية لقصور الأداء الوظيفي للمعلم وأثره على العملية التربوية:

1- مدى تعاون المعلم مع أولياء الامور :

أوضحت الباحثة من خلال الدراسة أن أعلى نسبة 80 % من المعلمين والمعلمات على تواصل مع أولياء الامور لإنجاح العملية التربوية والتحصيل العلمي للطلاب والحد من تدني المستوى التعليمي حيث يتم التواصل من خلال اجتماعات المدرسية ووسائل التواصل الاجتماعي (واتس أو فايبر) .

2- مدى مساهمة الإدارة المدرسية لتلبية الاحتياجات المعملية للمعلم :

أوضحت الباحثة من خلال الدراسة أن أعلى نسبة 70 % من المدارس متوفرة بها أغلب الاحتياجات المعملية التي يحتاجها المعلم .

3- مدى مساهمة عدد الطلبة في الحد من عدم الرضا الوظيفي للمعلم :

أوضحت الباحثة من خلال الدراسة أن أعلى نسبة 70 % من المعلمين والمعلمات الذين يتقدمون بشكواهم من حيث زيادة العدد الطلابي داخل الصفوف الدراسية مما يتسبب في ضعف التحصيل الدراسي للطلاب .

المراجع

الكتب العربية :

1. أحمد زكي بدوي ، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، مكتبة لبنان ، بيروت 1993.
2. ابراهيم ناصر ، علم الاجتماع التربوي ، بيروت : دار الجيل ، مكتبة الرائد العلمية .
3. الحسيني وآخرون ، 1984 ، السملوطي (1990 ، التابعي 1985).
4. حمدي علي أحمد ، مقدمة في علم اجتماع التربية ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية (1995) ،
5. علي عبد الرزاق جلي . الاتجاهات الأساسية في نظرية علم الاجتماع ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية (1993).



6. علي ليلة ، بناء النظرية الاجتماعية ، الاسكندرية ، المكتبة المصرية ، الكتاب الأول ، 2008 ،
 7. عبد السميع سيد أحمد، دراسات في علم الاجتماع التربوي، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية (1993).
 8. عاطف صالح الصيفي ، المعلم واستراتيجيات التعليم الحديث ، دار أسامة للنشر، ط1 ، عمان ، 2009.
 9. فادية عمر الجولاني. ، علم الاجتماع التربوي، مركز الاسكندرية للكتاب، 1997.
 10. فاطمة بدوي، علم اجتماع المعرفة، منشورات جروس برس(1988).
 11. قحطان أحمد الظاهر، صعوبات التعلم، ط1 ، 2004.
 12. ناصر محمد إبراهيم السكران ، المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي ، ماجستير في العلوم الإدارية ، جامعة نايف ، الرياض ، السعودية ، 2004.
 13. هبة عبد المجيد محمد، معجم مصطلحات التربية وعلم النفس، ط1 ، وهران، 2008 ، دار البداية 2008 .
 14. محمد عثمان ، أساليب التقويم التربوي ، دار اسامة للنشر والتوزيع ، عمان الاردن ، 2005
 15. ناصر الدين زيدي، سيكولوجية المدرس، دراسة وصفية تحليلية، ط3 ، ، ديوان المطبوعات الجامعية 2007.
- الكتب المترجمة :**
16. إيان كريب. النظرية الاجتماعية من بارسونز إلى هابرماس، ترجمة محمد حسين غلوم، عالم المعرفة، ع (244)، الكويت 1999.
 17. جورج غورفيتش، الأطر الاجتماعية للمعرفة، ترجمة خليل أحمد خليل، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، بيروت(1981).
- الرسائل العلمية :**
18. باجة حميد ، أطروحة ماجستير دور التحفيز في تحقيق الرضا الوظيفي ،جامعة نزوى ، السعودية ، 2014.
 19. بن موفق الميلود، الرضا الوظيفي وأثره على أداء المعلم (دراسة مقارنة بين المعلم في المدرسة العمومية والمعلم في المدرسة الخاصة بولاية الجلفة) رسالة ماجستير منشورة ،جامعة زيان عاشور الجلفة 2017.
 20. حنان بنت سليمان البراشدية ،مصادر الدعم الاجتماعي واسهامها في التخفيف من ضغوط العمل لدى معلمي التعليم الاساسي في منطقة الباطنة جنوب سلطنة عمان رسالة ماجستير جامعة السلطان قابوس (2006).
 21. سعيدة شين ، التصورات الاجتماعية للعوامل المحددة لمكانة المعلم في المجتمع ، دراسة ميدانية على عينة من معلمي الطور الابتدائي بمدينة بسكرة ،جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر مجلة العلوم الانسانية ، العدد 24 جوان 2016 .
 22. صفاء نواف محمد بني ، مستوى الاداء الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية ، مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات التربوية ، 2021-العدد 209
 23. كلثوم قاجة ، مصادر ضغوط العمل على معلمي المرحلة الابتدائية ، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة ورقلة الجزائر، 2010



المقالات الأجنبية :

Educational Administration Quarterly Vol. 37, No. 5 (December 2001)

Ronit Bogler, 662-683 .

. الإدارة التربوية الفصلية المجلد. 37 ، رقم 5 (ديسمبر 2001) 683-662

Teacher Work Productivity in Instruction,, International Journal of4

Vioreza Niken Senior High School - January 2021

نيكين فيوريزا، انتاجية عمل المعلم في المدرسة، المجلة الدولية للتعليم.

www.almrsal.com/post/816381 : المواقع الالكترونية :



الفهرس

| الصفحة | اسم الباحث | عنوان البحث | رت |
|---------|---|---|----|
| 1-10 | Manal Mohammed bilkour | An optimal fuzzy zero point method for solving fuzzy transportation problem | 1 |
| 11-24 | Mohamed Bashir M. Ismail | Assessing the Adaptability of Students and Teachers in the Faculty of Arts at Alasmarya Islamic University to the Sudden Transition to Online Teaching and Learning Processes during the COVID- 19 Pandemic | 2 |
| 25-34 | Dawi Muftah Ageel | Environmental study for Cyanobacteria Blooms using Envisat data at the western coastal of Libya | 3 |
| 35-53 | Nuria Mohamed Hider | Possible solutions to ensure data protection in cloud computing to avoid security problems | 4 |
| 54-60 | Gharsa Ali Elmarash Najla Mokhtar | A printed book or an e-book? Student Preferences & Reasons | 5 |
| 61-75 | هدية سليمان هويدي نادية عطية القدار دعاء عبد الباسط باكير | التشهير الإلكتروني عبر مواقع التواصل الاجتماعي من وجهة نظر طلبة كلية طب الأسنان بمدينة زليتن | 6 |
| 76-89 | Hamza A. Juma Saif Allah M. Abgenah Mustafa Almahdi Algaet Munayr Mohammed Amir | Designing an Autonomous Embedded System for Temperature Monitoring and Warning in Medical Warehouses | 7 |
| 90-101 | Salem Msaoud Aadrugi Tareg Abdusalam Elawaj Milad Mohamed Alhwat | The effect of using electronic mind maps in learning visual programming through e-learning platforms An experimental study of computer departments students at Elmergib University | 8 |
| 102-110 | Suad Mohamed Ramadan Zainab Ahmed Dali Ahlam Mohammad Aljarray Zenoba Saleh Shubar | Performance analysis of different anode materials of double chamber Microbial Fuel Cell technology using different types of wastewater | 9 |
| 111-116 | Faiza Farag Aljaray Saad Belaid Ghidhan | Evaluation of Hardness for Electroless Ni-P Coatings | 10 |
| 117-128 | Saleh Meftah Albouri Hadya S Hawedi Mansur Ali Jaba | Using Smartphone in Education: How Smartphone has impacted in Education, A Review Paper | 11 |
| 129-139 | Ibrahim O, Sabri | The Concept of Illegal Immigration and Its Causes in North Africa Region | 12 |
| 140-151 | A.S. Deeb I.A.S. Gjam | Solution of a problem of linear plane elasticity in region between a circular boundary with slot by boundary integrals | 13 |



| | | | |
|---------|---|---|----|
| 152-173 | Musbah Ramadan Elkut | Transforming TESOL Pedagogy: Navigation Emerging Technology and Innovative Process | 14 |
| 174-192 | سالم علي سالم شخطور | آراء أبي محمد القيسي في خزانة الأدب "دراسة وتحليل" | 15 |
| 193-217 | نورية صالح إفريج | اعتراضات النحاة على حجية الشواهد في مسألة إعادة حرف الجر مع حتى العاطفة | 16 |
| 218-238 | نجاه صالح اليسير | الازدواجية اللغوية وأثرها في تعليم اللغة العربية الصفوف الأولى من المرحلة الابتدائية (أنموذجاً) | 17 |
| 239-256 | محمود محمد رحومة الهوش | الرضا الوظيفي وأثره على الاداء المهني لدى معلمي ومعلمات التربية البدنية ببلدية العجيلات | 18 |
| 257-272 | إبراهيم رمضان هدية | السرد الروائي عند إبراهيم الكوني في رواية الدنيا أيام ثلاثة | 19 |
| 273-279 | ابراهيم علي احمدودة ابراهيم علي ارحومة | التحليل الاستراتيجي لشركة الخطوط الجوية الليبية دراسة تطبيقية على الشركة باستخدام النماذج | 20 |
| 280-294 | Ismail F. Shushan Emad Eldin A. Dagdag Salah Eldin M. Elgarmadi | Petrography of Abushyba Formation columnar-jointed sandstones (Triassic-Jurassic) from Jabal Nafusa- Gharian, NW-Libya | 21 |
| 295-307 | Samera Albghil | Multimodal discourse analysis of variations in Islamic dress code in Bo-Kaap, Cape Town | 22 |
| 308-317 | عبداللطيف بشير المكي الديب رجب فرج سالم اقنيير | (استخدام نظم المعلومات الجغرافية والاستشعار عن بعد في تقدير النمو العمراني وأثره على البيئة المحلية بمنطقة سوق الخميس - الخمس / ليبيا) | 23 |
| 318-331 | حنان عبد السلام سليم عائشة حسن حويل | تطوير الخدمات العقارية باستخدام تقنية المعلومات (تطبيق أندرويد للخدمات العقارية أنموذجاً) | 24 |
| 332-338 | Mahmoud Mohamed Howas | Hepatoprotective Potential of Propolis on Carbontetrachloride-Induced Hepatic Damages in Rats | 25 |
| 339-352 | نورية محمد النائب الشريف | البناء العشوائي في مدينة الخمس (مفهومه - أسبابه - تأثيره على المخطط) | 26 |
| 353-371 | إسماعيل حامد الشعاب معمر فرج الطاهر سالم العامري | اختلاف القراء السبعة في البناء للفاعل وغير الفاعل وأثره في توجيه المعنى "نماذج مختارة" | 27 |
| 372-376 | عبد السلام صالح أبوسديل عطية رمضان الكيلاني | دراسة على مدى انتشار Gnathia sp. في بعض الأسماك البحرية المصطادة من شواطئ الخمس- ليبيا | 28 |
| 377-392 | الصغير محمد المجري | (بيان فعل الخير إذا دخل مكة من حج عن الغير) للملا علي القاري المتوفي سنة 1014هـ دراسة وتحقيق | 29 |
| 393-421 | نجيب منصور ساسي | فضل المواهب في شرح عيون المذاهب لعبد الرؤوف الأنطاكي (1009هـ) (الاستنجاة ونواقض الوضوء من كتاب الطهارة) دراسة وتحقيقا | 30 |
| 422-439 | حنان ميلاد عطية | برنامج ارشادي معرفي سلوكي في خفض مستوى الوحدة النفسية لأبناء النازحين الليبيين | 31 |
| 440-457 | Hanan A. Algrbaa, | Speaker recognition from speech using Gaussian mixture model (GMM) and (MFCC) | 32 |
| 458-467 | هشام علي مرعي | علاقة المنطق بالعلوم الشرعية عند الغزالي | 33 |



| | | | |
|---------|--|---|----|
| 468-476 | خالد الهادي الفيتوري زينب أحمد زوليه | الحلول العددية للمعادلات التفاضلية الملزمة باستخدام ب-سبلين التكعيبية | 34 |
| 478-500 | خميس ميلاد الدزيري | تأثير نظم معلومات التسويقية على توزيع السلعة " دراسة تطبيقية على إدارة مصنع إسمنت المرقب " | 35 |
| 501-517 | منصور عمر سالم فرعون | إدارة الوقت في الإدارة المدرسية في ضوء مهامهم الإدارية | 36 |
| 518-533 | فائزة محمد الكوت | أراء العلامة الدماميني النحوية في باب الظروف في كتاب خزانة الأدب ولب لباب لسان العرب | 37 |
| 534-547 | محمد محمد مولود الأنصاري حمزة مسعود محمد مكاري | "فوائد الفرائد في الاستعارة " عبد الجواد بن إبراهيم بن شعيب الأنصاري (1073هـ) | 38 |
| 548-559 | عبدالرحمن بشير الصابري إبراهيم عبد الرحمن الصغير أبوبكر أحمد الصغير | حروف الجر بين التناوب والتضمن دراسة تطبيقية على آيات من القرآن الكريم "دراسة وصفية تحليلية" | 39 |
| 560-565 | Ayda Saad Elagili Abdualah Ibrahim Sultan | An Application of "Kushare Transform" to Partial Differential Equations | 40 |
| 566-598 | أمل إجمد إقميع فاطمة محمد ابوراس | الأداء الوظيفي للمعلم وأثره على العملية التربوية دراسة سوسولوجية على عينة من معلمين ومعلمات مرحلة التعليم الأساسي | 41 |
| 599-623 | خيري عبدالسلام كليب عبدالسلام بشير اشتوي طارق أبوفارس العجيلي محمد عبدالسلام الأسطي فتحية خليل طحيشات | مدى التزام المصارف التجارية بتطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة (دراسة ميدانية على مصرف الجمهورية فرع المرقب) | 42 |
| 624-633 | Abdulrhman Iqneebir Khaled Muftah Elsherif | Determination of Some Physical and Chemical Parameters of Groundwater in Ashafyeen-Masallata Area | 43 |
| 634-650 | أحمد على معتوق الزائدي | أحكام الأهلية وعوارضها عند الإنسان | 44 |
| 651-671 | عمر مصطفى النعاس السيد مصطفى السنباطي | الثقة بالنفس وعلاقته بالتوجه نحو الحياة لدى طالبات كلية الآداب | 45 |
| 672-700 | فاطمة جمعة الناكوع | معايير جودة آليات التدريب الميداني | 46 |
| 701-718 | إيمان عمر بن سعد بثينة علي أبو حليقة عمر محمد بشينه وليد حسين الفقيه | أثر المخاطر المالية في الأداء المالي للمصارف التجارية الليبية للفترة من (2011-2017) | 47 |
| 719-730 | هدي الهادي عويطي | دور مداخل ادارة المعرفة في تحسين ادارة الموارد البشرية في المؤسسات الحديثة | 48 |
| 731-739 | Khaled Abdusalam B. A Eman Mohammed Alshadhli Tasnim Adel Betro Amera Lutfi Kara Mawada Almashloukh | Antimicrobial Activities of Methanol Extract of Peganum harmala Leaves and Seeds against Urinary Tract Infection Bacteria | 49 |
| 740-750 | فتحية زايد شنيه نجاة بشير الصابري | الصور البيانية في سورة الواقعة | 50 |



| | | | |
|---------|---|--|----|
| 751-757 | Afifa Milad Omeman | Phytochemical, Heavy Metals and Antimicrobial Study of the Leaves of Amaranthus viridis | 51 |
| 758-765 | أسماء جمعة القلعي | قواعد المنهج عند ديكرت | 52 |
| 766-777 | فرج مجد صالح الدريع | النفط والاقتصاد الليبي 1963م – 1969م | 53 |
| 778-789 | عمر عبدالسلام الصغير رضا القدافي الأسمر | تقويم دية القتل الخطأ بغير الأصل | 54 |
| 790-804 | أبو عجيلة رمضان عويلي أحمد عبد الجليل إبراهيم | مناقشة المسألة الأربعين من كتاب المسائل المشكلة للفارسي | 55 |
| 805-823 | فتحية أبو عجيلة جبران صالحة عمر الخرارزة | في منطقة سوق الخميس التلوث البيئي الناتج عن محطات الوقود (بحث مقدم للحصول على ترقية عضو هيئة تدريس) | 56 |
| 824-856 | هنية عبدالسلام البالوص | بعض المشكلات الضغط النفسي وعلاقتها بالصحة النفسية | 57 |
| 857-871 | احمد علي عزيز علي مفتاح بن عروس | تطبيقات البرمجة الخطية ونماذج صفوف الانتظار في مراقبة وتحسين الأداء دراسة إحصائية تطبيقية على القطاع الصحي بمدينة الخمس | 58 |
| 872-879 | Mona A. Sauf Fathi Shakurfow Sana Ali Soof Abdel-kareem El-Basheer | Isolation of Staphylococcus Aureus From Different Clinical Samples And Detects on Its Antibiotic Resistance | 59 |
| 880-885 | Wafa Mohamed Alabeid Omar Alamari Alshbaili | Combined Method of Wavelet Regression with Local Linear Quantile Regression in enhancing the performance of stock ending-prices in Financial Time Series | 60 |
| 886-901 | خالد مجد بالنور خالد أحمد قناو | حجم الدولة الليبية وأثره عليها طبيعياً وبشرياً | 61 |
| 902-918 | Amna Ali Almashrgy Hawa Faraj Al-Burrki Khadija Ali AlHebshi | EFL Instructors' and Students' Attitudes towards Using PowerPoint Presentation in EFL Classrooms | 62 |
| 919-934 | سالمة عبد العالي السيليني | اضطرابات الشخصية الحدية وعلاقتها بالجمود المعرفي | 63 |
| 935-952 | Samah Taleb | Common English Pronunciation Difficulties Encountered by Third Year Students at the Faculty of Education- English Department- Elmergib University | 64 |
| 953-958 | Hassan M. Krifa | A Study on Bacterial Contamination of Libyan Currency in Al-Khoms, Libya | 65 |
| 959-964 | Jamal Hassn Frjani | A New Application of Kushare Transform for Solving Systems of Volterra Integral Equations and Systems of Volterra Integro-differential Equations | 66 |
| 965-978 | Ismail Elforjani Shushan Saddik Bashir Kamyra Hitham A. Minas | Study of chemical and biological weathering effects on building stones of the Ancient City of Sabratha, NW-Libya | 67 |
| 979-991 | مجد عبد السلام دخيل | الآثار الاجتماعية والثقافية المصاحبة للتغير الاجتماعي في المجتمعات النامية | 68 |



| | | | |
|-----------|---|--|----|
| 992-998 | Ismael Abd-Elaziz Fatma Kahel | Molecularly imprinted polymer (poly-pyrrole) modified glassy carbon electrode on based electrochemical sensor for the Sensitive Detection of Pharmaceutical Drug Naproxen | 69 |
| 999-1008 | خالد رمضان الجربوع علي إبراهيم بن محسن صلاح الدين أبوغالية | علي الجمل وقصيدته (اليوم الأربعاء في رثاء النورس الكبير) | 70 |
| 1009-1014 | نادية مجد الدالي ايمان احمد اخميرة | Comparing Review between Wireless Communication Technologies | 71 |
| 1015-1024 | Khairi Alarbi Zaglom Foad Ashur Elbakay | The importance of Using Classroom Language in Teaching English language as a Foreign Language | 72 |
| 1025-1042 | حمزة بن ربيع لقرون | الأدلة المختلف فيها التي نُسب الاختصاص بها إلى مذهب مُعَيَّن (دراسة تحليلية مقارنة) | 73 |
| 1043-1052 | أسماء السنوسي لحيو | معدل انتشار بعض الأوليات المعوية الطفيلية في مدينة الخمس، ليبيا | 74 |
| 1053-1067 | برنية صالح إجمد صالح | استعمالات (ما) النافية في سورة البقرة | 75 |
| 1068-1085 | اسماعيل عبدالكريم اعطية | عوامل نجاح وفشل نظام المعلومات دراسة تطبيقية على شركة الأشغال العامة بني وليد | 76 |
| 1086-1098 | نجوى الغويلي | "الرعاية الاجتماعية والدعم الاجتماعي والتربية الإيجابية للطفل" | 77 |
| 1099-1105 | Seham Ibrahim abosoria Fatheia Masood Alsharif Abdussalam Ali Mousa Hamzah Ali Zagloun | The Error Correction in second language writing | 78 |
| 1106-1128 | ميسون خيري عقيلة | أساليب المعاملة الوالدية وعلاقتها بالتحصيل الدراسي لدى عينة من طلبة كليات جامعة المرقب بمدينة (الخمس) | 79 |
| 1129-1135 | Majdi Ibrahim Alashhb Mohammed Alsunousi Salem Mustafa Aldeep | Quality of E-Learning Learning Based on Student Perception Al Asmarya University | 80 |
| 1136-1150 | Ekram Gebрил Khalil | The Importance of Corrective Feedback in leaning a Foreign Language | 81 |
| 1151-1164 | سكينة الهادي الحوات فوزي مجد الحوات سلمية رمضان الكوت | شكل العلاقات الاجتماعية في ظل انتشار الأوبئة والأمراض السارية (جائحة كوفيد 19 نموذجاً) | 82 |
| 1165-1175 | Salma Mohammad Abad | A comparative study of the effects of Rhazya stricta plant residue on Raphanus sativus plant at the age of 15 and 30 days | 83 |
| 1176-1191 | مجد عمر مجد الفقيه الشريف | توظيف الاعتزال عند الزمخشري وانتصاره له من خلال تفسيره | 84 |
| 1192 | الفهرس | | |