

ظروف العمل والرضا المهني للمعلم دراسة ميدانية على عينة من معلمي المدارس الابتدائية لمدينة باتنة

working conditions and teachers' professional satisfaction

field study on a sample of primary school teachers of the city of Batna

ميلود مـ راح

إلهام بوكيتير

مخبر المجتمع والأسرة

مخبر التطبيقات النفسية في الوسط العقابي

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - جامعة باتنة 1.

dz.miloud.merah@univ-batnailham.bouketir@univ-batna.dz

ملخص:

يتمحور موضوع الدراسة حول ظروف عمل المعلم ورضاه المهني، وبذلك فهي تهدف إلى التعرف على أهم التحديات والظروف المختلفة (الاقتصادية، الاجتماعية، التنظيمية)، التي تؤثر في رضا المعلم عن مهنته خاصة في ظل الأهداف التي تنشدها التربية الحديثة.

وقد انطلقت الدراسة من تساؤل رئيسي مفاده:

- ما هي أهم ظروف العمل الاجتماعية والاقتصادية المادية والتنظيمية المحيطة بمهنة المعلم؟ وإلى أي مدى تؤثر هذه الظروف في رضا المعلم عن مهنته؟

وللإجابة عليه استندت الدراسة إلى ثلاث فرضيات أساسية متضمنة أهداف الدراسة المذكورة آنفا. حيث اعتمدت على المنهج الوصفي، أما فيما يتعلق بأداة الدراسة الرئيسية فكانت عبارة عن استبيان طبقت على عينة قوامها 140 معلم، موزعين على 12 مدرسة تعليمية تابعة لمقاطعتين تربيوتين.

الكلمات المفتاحية: ظروف العمل، معلم المرحلة الابتدائية، الرضا المهني.

Abstract:

The objective of the study is to study the conditions of the teacher and his professional satisfaction. The aim of the study is to identify the most important challenges and circumstances (economic, social, organizational) that affect the teacher's satisfaction with his profession, especially in light of the objectives of modern education.

The study began with a major question:

- What are the most important social and economic conditions of physical and organizational work surrounding the teacher's profession? To what extent do these conditions affect teacher satisfaction?

To answer this study, the study was based on three basic hypotheses, including the objectives of the study mentioned above. The questionnaire was applied to a sample of

140 teachers distributed among 12 educational schools belonging to two educational districts.

Keywords: working conditions, primary school teacher, professional satisfaction

مقدمة

يحظى التعليم باهتمام كبير جدا في مختلف المجتمعات، لكونه المنطلق الأساسي لغرس القيم والمبادئ في الأجيال الصاعدة، والركيزة الأساسية للتقدم والتطور وبناء المستقبل، حيث أصبح اليوم تقدم وتطور الشعوب يقاس بالمستوى التعليمي لأفرادها، ومدى جودة مخرجاته التعليمية على أساس مدخلاته، وهذا في ظل التطورات الحاصلة في مختلف المجالات، و لم يعد التعليم خدمة تقدمها الدول لأبنائها ، بل هو مشروع استثماري بكل معاني الكلمة لذلك. ويتوقف نجاحه على العديد من العوامل منها المعلم الذي يعد محورا أساسيا من محاور العملية التعليمية، إن لم نقل هو العمود الفقري في الهيكل التعليمي، فهو نقطة الانطلاق وحجر الزاوية في أي إصلاح أو تطوير، وهذا ما أجمع عليه أغلب التربويين، لأنه من السهل توفير الهياكل أو المباني والمناهج الكافية والوسائل المتطورة، ولكن ليس سهلا أن نوفر معلما يجمع إلى جانب القدرة على العمل الرغبة فيه والاقتران بأهميته.

وبناء عليه فالعامل الحاسم في تنفيذ السياسات التربوية ونجاح مخططاتها هو المعلم الكفاء، المتمتع بقدرات خلاقة، وتكامل شخصي والقدرة على التكيف مع المستجدات ليكون قادرا على تحقيق التكامل بين عناصر العملية التربوية.

وعلى الرغم من هذا الدور الهام المنوط بالمعلم، نجده ولأسباب متعددة يتعرض إلى بعض الظروف والتي لا يستطيع التحكم فيها، والتي تحول دون قيامه بدوره بشكل فعال، الأمر الذي يساهم في إحساسه بالعجز عن القيام بالمهام المطلوبة منه وبالمستوى الذي يتوقعه منه متخذوا القرارات، بالإضافة إلى الآثار السلبية التي يتركها على مستوى التحصيل، مما يتشكل لديه في الأخير الإحساس بعدم الرضا عن عمله.

وعليه جاءت دراستنا هذه لتحاول تسليط الضوء على هذه الظروف التي تعيق وتقف حائلا أمام أداء المعلم لرسالته على الوجه الصحيح، وكذا معرفة كيف تؤثر هذه الظروف على رضاه المهني.

الفصل الأول

- تحديد إشكالية الدراسة

- فرضيات الدراسة

- أهداف الدراسة

- أهمية مشكلة الدراسة

- تحديد مفاهيم الدراسة

- تحديد الإشكالية:

تعتبر مهنة التعليم من أشرف وأهم المهن التي تساهم في عملية التنمية الشاملة، ويتوقف نجاحها على توافر العديد من العوامل، ولعل من أبرزها المعلم الذي يُعد جوهر العملية التربوية والتعليمية وممثلاً لجميع عناصر العملية التعليمية التعليمية، فهو أحد الدعائم الثلاثة التي يقوم عليها النظام التربوي : التلميذ، المادة الدراسية، المعلم، والتي لا يمكن للعملية التربوية أن تُحقق أهدافها ما لم يعط لكل دعامة دورها الأساسي، إلا أن هذا المعلم لم ينل ما يستحقه من اهتمام ورعاية، فلقد أساء الكثيرون فهم تركيز التربية الحديثة على المتعلم وتطوير المناهج والوسائل وطرق التدريس، وظنوا أن ذلك يعني دور المعلم أصبح هامشياً وثانويًا فهو لا يعدو ملقنا وناقلاً للمعلومات فحسب، ونسوا بذلك أن المهمة التي يقوم بها المعلم هامة وخطيرة في آن واحد، فبيده يتوقف نجاح أو فشل العملية التربوية، خاصة إذا كان هذا الأخير يعمل في مرحلة تُعد من أهم المراحل التعليمية، فيمكن للمعلم أن يكون عاملاً من عوامل حب التلاميذ للعلم والمعرفة أو العكس.

وعليه ففعالية المعلمين في أي مرحلة تعليمية لا تتوقف عند تطوير المناهج والطرائق وإنشاء المباني وتجهيزها رغم أهميتها، إنما يعتمد في نفس الوقت على المعلمين من حيث تهيئت ظروف العمل الملائمة والمريحة، باعتبار أن ظروف العمل المهنية بمختلف أنواعها هي التي تعكس نوع الرضا المهني لأي نشاط، حيث أن المعلم ولأسباب متعددة يتعرض إلى بعض الظروف التي لا يستطيع التحكم فيها، والتي تحول دون قيامه بدوره بشكل فعال. فأغلب الدراسات التي أجريت في هذا الموضوع كشفت أن المعلمين يواجهون مشاكل وعراقيل في ممارسة مهنتهم، وبالتالي يتولد لديهم شعور بعدم الرضا المهني، وهو مفهوم يشير إلى مدى الإشباع الذي يحققه العمل أو هو مختلف

المشاعر التي تكونت لدى الفرد نحو عمله، فهذه الأخيرة تكون إيجابية عندما يتصور الفرد أن عمله يحقق إشباعاً لحاجاته فيكون راضياً عن عمله أو العكس.

وعلى هذا الأساس فمنظومتنا التربوية بحاجة ماسة إلى عملية تقييم شاملة، من حيث المعلم والمناهج وطرق التدريس والتقييم...إلخ. وإيلاء المعلم اهتماماً خاصاً، لأنه مركز العملية التربوية وعليه يتوقف نجاح العملية.

وعليه جاءت دراستنا هذه كمحاولة للتعرف على الأوضاع الاجتماعية التي تعيق عمل المعلم، سواء ما تعلق منها بالجانب الاقتصادي المادي أو التي تتعلق بالمحيط المهني وظروف العمل، وكذا تأثير هذه الظروف على رضا المعلم أو سُخطه عن مهنته.

وعليه فإن إشكالية الدراسة تتمحور حول تساؤل رئيسي مفاده:

- ما علاقة ظروف العمل بالرضا المهني للمعلم؟

- ما هي أهم ظروف العمل الاجتماعية والمادية التي تؤثر على الرضا المهني للمعلم؟ وإلى أي مدى تؤثر هذه الظروف عن الرضا المهني للمعلم وعلى العملية التعليمية ككل؟

- فرضيات الدراسة:

يعتبر وضع الفرضيات من الخطوات الأساسية والمهمة التي تعتمد عليها البحوث العلمية، حيث من خلالها يمكن تحديد معالم البحث والبنود العريضة له.

والفرضيات عبارة عن قضية احتمالية تقرر مدى العلاقة بين متغيرين أو أكثر ولا يخرج عن كونه نوعاً من الحدس أو التخمين القائم على التفسير المؤقت أو الإجمالي للظواهر والوقائع المبحوثة، ولا بد أن تتمتع تلك الفروض بخاصية القابلية للاختبار حتى يمكن الحكم عليها بالقبول أو الرفض^(١).

ومن خلال ذلك يمكن أن نصيغ لدراستنا هذه ثلاثة فرضيات أساسية وهي:

- الفرضية الأساسية الأولى:

• تساهم ظروف العمل الاقتصادية إيجاباً على الرضا المهني للمعلم

- الفرضية الأساسية الثانية:

• تساهم ظروف العمل الاجتماعية إيجاباً على الرضا المهني للمعلم.

- الفرضية الأساسية الثالثة:

• ظروف العمل التنظيمية السيئة تتعكس سلباً على الرضا المهني للمعلم.

- أهداف الدراسة:

لكل بحث علمي أهداف مسطرة يسعى الباحث جاهداً لتحقيقها ويرجى من ورائها الإجابة عن التساؤل الرئيسي الذي أثارته الدراسة. ويمكن تقسيمها إلى قسمين:

أ/- أهداف علمية:

- محاولة إلقاء الضوء والكشف عن ظروف العمل المهنية والاجتماعية والمادية التي تؤدي إلى تحقيق الرضا المهني، وبالتالي تساهم في تفعيل العملية التعليمية من وجهة نظر المعلم.

- توظيف المعلومات والمادة العلمية المنهجية التي تلقيناها خلال فترة الدراسة.

- المساهمة ولو بجزء ضئيل في إثراء الدراسات المتعلقة حول هذا الموضوع.

ب/- الأهداف العملية التطبيقية:

- الاستفادة العملية التي يمكن أن تجنى من نتائج دراستنا هذه، وذلك بوضع بعض الاقتراحات والتوصيات التي تُعرف الهيئات الوصية على قطاع التربية بالمشاكل ومختلف الظروف التي تتعكس سلباً على الرضا المهني للمعلم للتقليل من حدوثها، أو تلك التي تؤثر إيجاباً لتعزيزها وذلك للارتقاء والدفع بالعملية التعليمية التعليمية إلى الأمام.

- التعرف على الظروف الفيزيائية التي لها علاقة بالرضا المهني.

- الكشف على الظروف الاجتماعية التي تجعل المعلم غير راض عن عمله.

- محاولة إلقاء الضوء على الظروف الاقتصادية التي تكشف عن جوانب عدم الرضا عن المهنة.

- أهمية مشكلة الدراسة:

تتجلى أهمية الدراسة من خلال أهمية ومكانة ودور المعلم في بناء المجتمع ومساعدة الأجيال على شق طريقها في الحياة، لذلك فإن رضاه عن عمله يجب أن يكون أولوية، وذلك باعتباره أحد الدعائم الأساسية للعملية التعليمية، فكلما ارتفعت أو نقصت درجة رضاه الوظيفي انعكس ذلك على أدائه بالإيجاب أو بالسلب فهو يُعد مؤشر لنجاحه في مختلف جوانب حياته وأداء مهماته التربوية والتعليمية.

وتظهر أهمية هذه الدراسة في أنها:

1/- تستمد المشكلة أهميتها من خلال أهمية عملية التعليم لاتصالها المباشر بإعداد وتنمية العنصر البشري في مختلف القطاعات.

2/- تلقي الضوء على أهم الظروف والعوامل التي تواجه المعلم سواء ما تعلق منها بالجانب الاجتماعي أو الاقتصادي المادي أو التنظيمي.

3/- تتعرف على المناخ التعليمي المدرسي وأثره على دافعيته العمل لدى المعلم.

4/- كونها تمس شريحة هامة في المجتمع ألا وهي فئة المعلمين وبالتالي، فإن أي تجاهل لواقعهم وإمكانياتهم وقدراتهم وحاجاتهم وانشغالاتهم... لا يعود إلا بالخسارة في مختلف الأصعدة فهم بناء المجتمع وصانعو الأجيال.

- تحديد المفاهيم:

تكتسي المفاهيم في العلوم الاجتماعية أهمية كبيرة، وذلك لما تحمله من دلالات ومقاصد نظرية وإمبريقية. فلكل بحث مفاهيم أساسية ترافقه من بدايته إلى نهايته، وتتطلب من المباحث تحديدها بدقة ووضوح حتى لا يختلف أي قارئ معه على معناها. ومن بين المفاهيم الواردة في دراستنا والتي تتطلب التوضيح وتحديد دلالاتها الإجرائية الآتي:

1- ظروف العمل: تعددت التعاريف التي تناولت ظروف العمل نذكر منها:

- ظروف العمل هي كل ما يحيط بالفرد في عمله ويؤثر في سلوكه وأدائه، وفي ميوله إتجاه العمل والمجموعة التي يعمل معها والإدارة التي يتبعها والمؤسسة التي ينتمي إليها^(١).

وعرف هنري سافال ظروف العمل على أنها: قبل كل شيء ذات طبيعة مادية كالإضاءة، الضوضاء، الحرارة، وكذلك ذات طبيعة بسلوكية ومعنوية كالعلاقات الأفقية مع باقي العمال، والعلاقات العمودية مع السلم الإداري، وهي ذات طبيعة تنظيمية كمحتوى العمل وأهميته وطبيعته^(٢).

وبناء على هذه التعاريف نستخلص أن ظروف العمل اجرائيا هي: تلك العوامل التي تحيط بالعمل وبالموظف من عوامل فيزيقية، تنظيمية، واجتماعية ومواقف داخل عمله أو خارجه، وتتعرض إيجابا أو سلبا على استقراره المهني وفعالية أدائه.

2- المعلم:

لغة: من علم تعليما، ونقول علم الشيء أي بينه ووضحه.

اصطلاحا: أنه ذلك الشخص الذي ينوب عن الجماعة في تربية الأبناء وتعليمهم وهو موظف ومنظم من قبل الدولة التي تمثل مصالح الجماعة، ويتلقى أجرا نظير قيامه بذلك^(٣).

- كما عرف بأنه الأداة الفاعلة في إنماء قدرات المتعلمين العقلية والاجتماعية والجسمية وتطوير شخصياتهم بصورة عامة^(٤).

- ويعرفه محمد الطيبي وآخرون بأنه: ذلك الشخص الذي يقوم بعملية التعليم ونقل الخبرات والأفكار والمعارف وغيرها إلى المتعلمين، وهو مصدر الحنان لهم ويقوم بتهديب سلوكهم^(٥).

ومن خلال هذه التعاريف نعطي التعريف التالي للمعلم: هو ذلك الشخص الذي يمثل همزة الوصل بين المتعلم والمجتمع والمكلف من طرف الدولة لتولي مهمة تربية وتعليم الأجيال وتلقين ثقافة المجتمع.

3- الرضا المهني:

الرضا لغة: هو مصدر لرضي ورضا ومعناه القبول والموافقة والارتياح، أي رأى فيه ما يسره وما يعجبه وضده السخط^(٦).

اصطلاحا: تعددت تعاريفه بتنوع العلوم المهمة به نفسية، اجتماعية، إدارية، اقتصادية

- عرفه حسن عادل: على أنه شعور أو إحساس يشعر به الفرد في قرارة نفسه، وإن كان قد يصعب وصفه، كما أن درجة الرضا عن العمل قد تختلف من فرد لآخر حسب الظروف التي يعمل فيها، أو ظروف حياته الخاصة^(٧).

- كما يعرفه كامل محمد محمد عويضة على أنه: قدرة العمل على إشباع الحاجات الأساسية لدى الإنسان التي من شأنها أن تشعره بتحقيق ذاته، كم يتضمن التقدير والإنجاز والإبداع واحترام الذات، وتحمل المسؤولية والمنفعة التي تعود على الفرد جراء القيام بالعمل نفسه^(١).

وعليه ومن خلال التعاريف السابقة نصل إلى التعريف الإجرائي التالي:

- الرضا المهني هو: مجموعة المشاعر النفسية التي يشعر بها المعلم تجاه وظيفته، والناجمة عن تفاعل مجموعة من العوامل النفسية والاجتماعية والمهنية والمادية المتصلة ببيئته الداخلية أو الخارجية.

الفصل الثاني

- مجالات الدراسة

- منهج الدراسة

- مجتمع البحث والعينة

- الأدوات المستخدمة في الدراسة

أولاً: مجالات الدراسة:

1- المجال المكاني:

تمثل المجال المكاني لهذه الدراسة في مجموع المدارس الابتدائية التابعة للمقاطعتين الثامنة والرابعة لمدينة باتنة، وتتوزع المدارس الابتدائية لهاتين المقاطعتين على مجموعة من الأحياء لمدينة باتنة وهي كالاتي:

المقاطعة الثامنة: حي دوار الديس، حي بوعقال، حي تامشيط، حي جبانة الشهداء.

المقاطعة الرابعة: حي 800 مسكن، حي 1020 مسكن، حي الرياض، حي البستان.

- وتوزيع المدارس الابتدائية للمقاطعتان الثامنة والرابعة موضح في المخططين التاليين:

شكل (01) مخطط يمثل توزيع المدارس الابتدائية بالمقاطعة الثامنة وعددها 06 مدارس.

المجموع	عدد المعلمين		عدد التلاميذ	المأمن	المدرسة
	إناث	ذكور			
10	9	1	345	م. سعد الله بلخير (سفح الجبل)	1 تامشيط (6) الإخوة زاوية
15	12	3	524	م. سعد الله بلخير (سفح الجبل)	2 أرض زناتي (2)
12	11	1	408	م. سعد الله بلخير (سفح الجبل)	3 سفح الجبل (3)
12	12	/	398	م. سعد الله بلخير (سفح الجبل)	4 الإخوة هدنة
14	11	3	484	م. عميروش 01	5 فاطمة بن عاشورة
18	16	2	624	م. عميروش 01	6 لخضر قوارف
81	71	10			

شكل (02) مخطط يمثل توزيع المدارس الابتدائية بالمقاطعة الرابعة وعددها 05 مدارس.

1- المجال البشري:

يمثل المجال البشري للدراسة: المجتمع الأصلي الذي تطبق على أفراد مختلف الوسائل لجمع البيانات، والمجتمع الذي يهتم دراستنا هو مجتمع معلمي الطور الأول والثاني من التعليم الابتدائي المنتمين إلى المقاطعة الثامنة والرابعة

بمختلف خصائصهم الاجتماعية (السن، الجنس، الحالة المدنية)، أو المهنية (الأقدمية، المؤهل العلمي، الدرجة المهنية... إلخ.

وفيما يلي بيان توزيع أفراد المجال البشري للمقاطعتين الثامنة والرابعة حسب المدارس التابعة لهم.

*جدول رقم (01) يبين توزيع أفراد المجال البشري بالمقاطعة الثامنة حسب المدارس التابعة له

*جدول رقم (02) يبين توزيع أفراد المجال البشري بالمقاطعة الرابعة حسب المدارس التابعة له

المجموع	عدد المعلمين		عدد التلاميذ	المأمن	المدرسة	
	إناث	ذكور				
12	10	2	388	م.الإخوة الشهداء شطوح (الطيران)	حي 800 م	1
12	12	/	404	(الطيران)م.الإخوة الشهداء شطوح	حي 1020م	2
15	13	2	511	(الطيران)م.الإخوة الشهداء شطوح	الإخوة الشهداء خمري	3
10	9	1	338	م. الشيخ الطاهر مسعودان	البستان	4
10	9	1	341	م. الشيخ الطاهر مسعودان	إيش علي	5
59	53	6				

3- المجال الزمني:

بعد إختيارنا ميدان الدراسة والحصول على التصريح من إدارة الكلية ومديرية التربية وإتمام الإجراءات اللازمة قمنا بإجراء الدراسة الميدانية والتي مرت بثلاثة مراحل:

- المرحلة الأولى:

- كانت استطلاعية وقد تمت في أواخر شهر أبريل 2018م، ومن خلالها تم التعرف والإطلاع على الوثائق والسجلات وإجراء بعض المقابلات مع المعلمين والمدراء عن الظروف المهنية بالمؤسسات التربوية.

- المرحلة الثانية:

- خصصت لإجراء مقابلات حرة مع بعض المعلمين، تلتها توزيع استمارات الدراسة ودامت أسبوع كامل.

- المرحلة الثالثة:

- خصصت لجمع واسترجاع الإستمارات والتي دامت ثلاثة أيام 13/14/15-05/2018م.

ثانيا: المنهج والأدوات المستخدمة في الدراسة

إن مناهج البحث هي الأدوات التي تجعل المادة العلمية متحدة وموضوعية، والطرق الفعلية التي يستعين بها الباحثون في حل مشكلات بحوثهم، غير أن اختيار منهج البحث والأدوات الملائمة، كثيرا ما تكون استجابة لطبيعة المشكلات محل الدراسة وكذلك إمكانيات الباحث المتوفرة. وتعدّ الظاهرة الإجتماعية وتشابكها قد يدفع بالباحث لتبني عدة مناهج وأدوات كما يأتي بيان ذلك.

1- منهج الدراسة:

إن أي دراسة لا ترقى إلى مستوى الدقة ما لم تستند إلى المنهج العلمي الذي يعني مجموعة الخطوات والقواعد التي يتبعها الباحث في معالجة بحثه، وتختلف المناهج باختلاف مشكلات البحث والظواهر المدروسة، وباختلاف الأهداف المراد تحقيقها، لذا فإنه لا يمكن المفاضلة بين منهج وآخر، ذلك ان كل منهج يستخدم في حدود معينة ودراسة نوع معين الظواهر.

ومنهج البحث يتأتى من خلال الإجابة على التساؤل الذي مفاده: كيف يمكن حل مشكلة البحث؟ فالطريقة التي يتبعها الباحث في معالجته لمشكلة بحثه هي ما نطلق عليه اسم المنهج.

وقد اعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج الوصفي الذي يهتم بجمع وتلخيص الحقائق الحاضرة المرتبطة بطبيعة أو وضع جماعة من الناس أو عدد من الأشياء أو مجموعة من الظروف أو فصيلة من الاحداث، أو نظام فكري أو أي نوع من الظواهر التي يرغب الشخص في دراستها^(١).

وقد وقع اختيارنا على المنهج الوصفي عن طريق المسح بالعينة لمقاطعتين مستخدمين فيها المسح الشامل لكل المعلمين.

بالإضافة إلى المنهج الوصفي ، استخدمنا المنهج الإحصائي، وهذا من خلال النسب والتحليلات الإحصائية، التي تعتبر ضرورية للإستفادة من الأرقام التي نراها مفيدة وتساعدنا في تحليل بعض البيانات المهمة التي تخدم بحثنا.

2- مجتمع البحث والعينة:

إن اختيار عينة البحث مرحلة أساسية في أي بحث علمي، فهي مجموعة جزئية من مجتمع البحث وممثلة لعناصر المجتمع أفضل تمثيل، بحيث يمكن تعميم نتائجها على المجتمع الكلي.

وباعتبار مجتمع بحثنا هو معلمي التعليم الابتدائي لمدينة باتنة والذي يبلغ تعدادهم 1399 معلم موزعين على 18 مقاطعة تربوية، فقد قمنا باختيار عينة عشوائية بسيطة من هذا المجتمع نسبتها 10% وبحساب حجم العينة خلصنا إلى عينة قدرها 140 مفردة.

ونتيجة توزيع مجتمع البحث على 18 مقاطعة تربوية، فقد تم اختيار عشوائياً مقاطعتين تربويتين تشتملان على نفس عدد مفردات العينة (140 مفردة). وتم تبني أسلوب الحصر الشامل في دراسة جميع معلمي هاتين المقاطعتين. حيث أخذنا من المقاطعة الثامنة عدد يقدر بـ 81 معلم يتوزعون على 6 مدارس. أما المقاطعة الرابعة فقد أخذنا منها عدد يقدر بـ 59 معلماً يتوزعون على 5 مدارس.

3- الأدوات المستخدمة في الدراسة:

تعتبر مرحلة جمع البيانات التي تأتي بعد تحديد التساؤلات أو الفروض، والعينة من أهم مراحل البحث العلمي، وعليه يتوقف نجاحه بنسبة كبيرة، إذ كلما كانت الأدوات المستخدمة ملائمة ودقيقة كانت النتائج جيدة وصحيحة والعكس صحيح، وطبعاً يتم إختيار الأدوات لجمع البيانات موافقاً لمشكلة البحث والمنهج المتبع. وقد استعنا في دراستنا هذه بالأدوات التالية:

أ- الملاحظة:

تعتبر من الأدوات المستخدمة في جمع البيانات حول الواقع الموجود، إذ تستخدم في جميع الميادين العلمية. فالملاحظة بمعناها العام تعني: الانتباه لشيء ما والنظر إليه، وذلك اشتقاقاً من معناها اللغوي الذي يكمن في النظر إلى الشيء الملاحظ بمؤخر العينين دلالة على التدقيق، كما يقال: لاحظته أي راعاه بمعنى نظر الأمر إلى أين يصير.

أما معناها الإصطلاحي فيرتبط بقرينة البحث العلمي، حيث تشير إلى أداة من أدوات البحث تجمع بواسطتها المعلومات التي تمكن الباحث من الإجابة على أسئلة البحث واختبار فروضه فهي تعني الإنتباه المقصود والموجه نحو سلوك فردي أو جماعي معين بقصد متابعته ورصد تغيراته ليتمكن الباحث بذلك من وصف السلوك أو تحليله أو وصفه وتقويمه^(١).

ومن أنواع الملاحظات هناك الملاحظة البسيطة بغير المشاركة، والملاحظة البسيطة بالمشاركة ولقد اعتمدنا في دراستنا هذه على النوعين معا.

فالنوع الأول الملاحظة البسيطة بغير المشاركة أو بدون المشاركة والتي يقوم الباحث (الملاحظ غير المشارك) بمراقبة الجماعة عن كثب دون أن يشترك في أي نشاط تقوم به هذه الجماعة موضع الملاحظة، فهي لا تتضمن أكثر من النظر والاستماع ومتابعة موقف إجتماعي معين دونما مشاركة فعلية فيه^(٢).

ولقد تم تطبيق هذا النوع من الملاحظة وذلك خلال الدراسة الإستطلاعية التي قمنا بها إلى مجموع المدارس التابعة للمقاطعتين الثامنة والرابعة لمدينة باتنة ، حيث تمكنا من ملاحظة ومعاينة مواقع المدارس وخصائصها، ومختلف الظروف التي يعمل فيها أستاذ المدرسة الابتدائية ومن ذلك استطعنا أخذ صورة عامة حول هذه المدارس.

أما النوع الثاني من الملاحظة وهو الملاحظة البسيطة بالمشاركة وهي أن يشارك الباحث مشاركة فعلية في حياة الآخرين ويعيش وسط الجماعة موضع الدراسة ويسايرها ويتجاوب معها ويمر بنفس ظروفها ويخضع لجميع المؤثرات التي تخضع لها ويتعايش معها بشكل يبدو كما لو كان طبيعياً^(٣)

ولقد طبق هذا النوع من الملاحظة على مجتمع البحث، باعتبار الباحث هو أحد معلمي إحدى مدارس المقاطعتين، فهو يشارك مشاركة فعلية في الحياة اليومية للمعلمين، ويتجاوب معهم ويساهم في جميع النقاشات التي تحدث على مستوى الندوات الداخلية أو الخارجية، كما أنه يشارك الجميع في مختلف الظروف الفيزيائية والتنظيمية والمادية التي يعملون ضمنها.

ب/- المقابلة:

تعتبر المقابلة من اهم الأدوات المنهجية المستعملة لجمع البيانات وأكثر استعمالاً نظراً لما تقدمه من فائدة في الحصول على البيانات المتعلقة بمشاعر الأفراد وقيمهم واتجاهاتهم، ونظراً لما تقدمه للباحث من تسهيلات لتجاوز مشكلة

عدم التجاوب من طرف المبحوثين، من خلال تدخله لشرح الاسئلة وتبسيطها ومناقشتها معهم وتعرف المقابلة بأنها: التبادل اللفظي الذي يتم وجها لوجه بين القائم بالمقابلة وبين شخص آخر أو أشخاص آخرين... (0)

وقد استخدمنا المقابلة الحرة غير المقيدة مع بعض مدرء المدارس الابتدائية من كلتا المقاطعتين ومفتشا المقاطعتين، الذين شرحوا لنا الظروف القائمة في الابتدائيات، كما قمنا ببعض المقابلات مع المعلمين الذين كانت لهم آراء عدة حول مختلف ظروف العمل ، وكان هذا قبل تحديد أسئلة الاستمارة، وذلك للتعلم أكثر في الموضوع، والتعرف على مختلف الظروف المتواجدة لدخل مجتمع المهنة.

ج-الاستمارة:

وهي عبارة عن مجموعة من الاسئلة المصاغة بشكل جيد بهدف جمع البيانات حول ظاهرة معينة، ولقد اعتمدنا على هذه الأداة لما لها من أهمية في جمع البيانات الميدانية التي تخص موضوع دراستنا.

وقد قمنا بتصميم الاستمارة وفق موضوع دراستنا وفروضه وتم عرضها على مجموعة من الأساتذة المحكمين فحذفت بعض الاسئلة من طرف الاساتذة المحكمين ، وعدلنا بعضها بناء على اقتراحات الاستاذ المشرف وقد شملت الاستمارة عدة محاور نذكرها كالاتي:

المحور الأول: ويشمل البيانات العامة الخاصة بالمبحوثين ويحتوي على تسعة أسئلة أي من 1-9.

المحور الثاني: ويشمل على بيانات الخاصة بالظروف الإقتصادية والرضا المهني ويحتوي على تسعة أسئلة أي من 10-18

المحور الثالث: ويشمل على بيانات خاصة بالظروف الاجتماعية والرضا المهني، ويحتوي على احدى عشر سؤالاً أي من 19-30.

المحور الرابع: ويشمل على بيانات خاصة بالظروف التنظيمية والرضا المهني، ويحتوي على ثمانية أسئلة أي من 30-38.

د - الوثائق والسجلات:

تعتبر الوثائق والسجلات مصدرا هاما من مصادر جمع البيانات، لكونها مادة مكتوبة أو مصورة. تؤخذ منها معلومات أو احصائيات حول الظاهرة المدروسة، ولقد استعنا في دراستنا هذه على بعض الوثائق والسجلات قصد الحصول على معلومات وبيانات متعلقة بالعدد الإجمالي سواء فيما يتعلق بعدد المدارس في كل مقاطعة (رقم 8، رقم 4)، أو بالعدد الإجمالي للمعلمين في كل منها.

الفصل الثالث

- تفرغ وتحليل البيانات

- تفسير النتائج في ضوء فرضيات الدراسة

- التوصيات والاقتراحات

- خاتمة

أولاً: تفرغ وتحليل البيانات

1-البيانات الشخصية:

*الجدول رقم (1) يوضح توزيع أفراد العينة حسب فئات السن:

الفئات	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 25	05	3.57%
25-35	78	55.71%
35-45	49	35%
45-55	07	5%
55 فأكثر	01	0.72%
المجموع	140	100%

- يتضح من خلال الجدول أعلاه أن الفئة [25-35] تعد أكبر نسبة 55.71% من أفراد العينة، ثم تليها الفئة [35-45] بنسبة 35%، في حين تمثل الفئة [45-55] نسبة 5%، وفي الأخير نجد الفئة العمرية أقل من 25 سنة بنسبة 3.57%، ثم تليها الفئة 55 فأكثر بنسبة 0.72%.

فالملاحظ من خلال الشواهد الكمية لهذا الجدول أن معظم المبحوثين صغار السن وهذا راجع إلى أنهم ممن التحقوا بمهنة التعليم حديثاً والذين تم توظيفهم بعد إجراء مسابقات، أو ممن التحقوا ضمن قانون الإدماج في المناصب الشاغرة وذلك لسد النقص نتيجة لتقاعد الكثير من الأساتذة في السنوات الأخيرة بعد ظهور بؤادر التعديل في قانون التقاعد والذي يفرض 65 سنة للتقاعد بدلا من 32 سنة عمل.

*الجدول رقم (2) يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

النسبة المئوية	التكرار	الفئات
11.43 %	16	ذكر
88.57 %	124	أنثى
100 %	140	المجموع

- يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أغلب المنتسبين لمهنة التعليم هم من الإناث، حيث بلغت نسبتهم في عينة البحث 88.57% مقارنة مع نسبة الذكور التي قدرت بـ 11.43% ويرجع هذا التفاوت بين الجنسين إلى طبيعة المهنة التي تستهوي الإناث لملاءمتها والظروف الأسرية لهن. أما عن عزوف الذكور عنها فهذا يعود إلى اعتبارها من المهن ذات المردود المادي الضعيف، فغالبية شباب اليوم وخريجي الجامعة لهم طموحات في مباشرة مشاريع وأعمال حرة بدلا من الارتباط بالوظيفة.

*الجدول رقم (3) يبين الحالة العائلية لمفردات العينة:

النسبة المئوية	التكرار	الفئات
25.71 %	36	أعزب
70 %	98	متزوج
2.86 %	4	مطلق
1.43 %	2	أرمل
100 %	140	المجموع

- من خلال الجدول رقم (03) نلاحظ أن أعلى نسبة يمثلها المتزوجون والمقدرة بـ 70% ثم تليها فئة العزاب بنسبة 25.71% وهي نسبة صغيرة مقارنة بالنسبة الأولى، تليها فئة المطلقين بنسبة 2.86% ثم فئة الأرمال بنسبة 1.43%.

ومنه نستنتج أن وجود فئة كبيرة من المتزوجين أمر طبيعي، لأن الفئة العمرية التي مثلت أكبر نسبة شملتها الدراسة كانت ما بين [25-35] أي تجاوزت أعمارهم الثلاثين سنة. أما الفئة العازبة فقد كانت نسبتهم قليلة مقارنة بالفئة

المتروجة وأكبر نسبة كانت عند الإناث وتفسير ذلك قد يعود إلى تأخر سن الزواج عندهن، كما تنوعت وبنسب ضئيلة باقي الحالات الأخرى بين أرمل ومطلق.

*الجدول رقم (4) خاص بعدد أفراد الأسرة لدى عينة البحث:

الفئات	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 03	48	34.28 %
3-5	58	41.43 %
5-8	08	5.71 %
8 فأكثر	/	/
المجموع	114	81.42 %

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (04) أن أعلى نسبة تمثلت في 41.43% لدى الفئة التي يتراوح عدد أبنائها [3-5]، تليها نسبة 34.28% لدى الفئة أقل من [3] ثم تليها نسبة 5.71% لدى الفئة التي يتراوح عدد أبنائها [5-8]، ثم نسبة معدومة لدى الفئة التي يتجاوز عدد أبنائها 8 فأكثر.

ومن خلال هذه النسب نلاحظ أن كثرة الأفراد في الأسرة يمثل عبئاً على رب العائلة، الأمر الذي قد يدفع بالمعلم لمباشرة عمل إضافي يكفل له توفير حاجيات أبنائه الضرورية. أما بالنسبة لانعدام نسبة الذين يمتلكون عدد الأبناء يتجاوز 08 أبناء ، فهذا يعود إلى الظروف الاجتماعية التي لا تسمح بذلك، وكذا لصعوبة تنشأة وإعداد هؤلاء الأبناء خاصة في حالة عمل الأبوين معاً.

*الجدول رقم (5) يبين توزيع أفراد العينة حسب الموطن الأصلي:

الفئات	التكرار	النسبة المئوية
ريف	02	1.43 %
حضري	121	86.43 %
شبه حضري	17	12.14 %
المجموع	140	100 %

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا أن النسبة الغالبة من أفراد العينة يقطنون في أحياء قريبة من مؤسسة عملهم حيث قدرت نسبتهم بـ 86.43% . في حين بلغت نسبة الذين يقطنون في أحياء شبه حضرية 17% ، أما القاطنين في الريف فنسبتهم ضئيلة جداً مقارنة بالفئات الأخرى حيث بلغت 1.43%.

وبناء على هذه المعطيات فمشكل الإقامة من حيث قربه أو بعده من مكان العمل غير مطروح بشدة بالنسبة لأفراد مجتمع البحث، وذلك لطبيعة عينة دراستنا والتي اشتملت مدارس مدينة باتنة فقط.

*الجدول رقم (6) يوضح المستوى التعليمي لمفردات العينة:

الفئات	التكرار	النسبة المئوية
بكالوريا	08	5.71 %
ليسانس	94	67.14 %
ماستر	22	15.71 %
خريج معهد	15	10.72 %
أخرى تذكر	01	0.72 %
المجموع	140	100 %

- يظهر لنا من إحصائيات الجدول أعلاه أن أغلب أفراد العينة متحصلين على شهادة الليسانس في مختلف التخصصات العلمية والتقنية أو الأدبية بنسبة 67.14% ، ثم تليها نسبة 15.71% من حملة شهادة الماستر، ثم نسبة قدرت بـ 10.72 من فئة خريجي معاهد تكوين الأساتذة، وأخير فئة حملة البكالوريا بنسبة 5.71%. ومنه نستنتج أن غالبية مدرسي التعليم الابتدائي هم حملة شهادة الليسانس والماستر ويرجع ذلك إلى شروط التوظيف المطبقة من قبل الوزارة في السنوات القليلة الماضية، وهي أن لا يوظف أي أستاذ في التعليم الابتدائي إلا من بين المترشحين الحائزين على شهادة الليسانس في التعليم العالي. أما قلة نسبة خريجي معاهد التكوين فيعود ذلك إلى زوال هذه المعاهد، أما عن نسبة حملة البكالوريا فهي تعد فئة ضئيلة جدا لكونها فئة آيلة للزوال ومعظم هؤلاء تقاعدوا، فهي من إنشاء النظام المطبق سابقا، وذلك لاستكمال النقص الذي كان يعاني منه القطاع سابقا.

*جدول رقم (7) يبين مكان العمل لأفراد العينة:

الفئات	التكرار	النسبة المئوية
قريب	112	80 %
بعيد	28	20 %

المجموع	140	100 %
---------	-----	-------

- يتضح من خلال الجدول رقم (07) أن نسبة 80% من أفراد العينة يعد مكان عملهم قريب من مكان إقامتهم و 20 % منهم بعيد.

من خلال النتائج نستطيع القول بأن قرب مكان العمل لأستاذ المدرسة الابتدائية يسهل تنقله من البيت إلى المدرسة، ولا يكون التنقل عائق على عمله التربوي وتأدية رسالته وهذا ما يبعث في نفسه الارتياح والرضا عن عمله. هذا ما أكده كذلك الجدول رقم (05).

*جدول رقم (8) يوضح طريقة التثبيت في مهنة التعليم لأفراد العينة:

الفئات	التكرار	النسبة المئوية
خريج معهد لتكوين الأساتذة	16	11.43 %
الإدماج	20	14.28 %
المسابقة	104	74.29 %
المجموع	140	100 %

- حسب معطيات الجدول فإن أغلب أفراد العينة الذين شملتهم عينة الدراسة، قد ثبتوا في مهنة التعليم عن طريق المسابقة بنسبة قدرت بـ 74.29%، تليها نسبة 14.28% تم تثبيتهم عن طريق الإدماج ، وأخيرا نجد نسبة 11.43% تمثلت في الأساتذة الذين التحقوا بالمهنة بعد تلقيهم تكوين في معاهد تكوين الأساتذة. من الجدول نستخلص أن التثبيت في مهنة التعليم في السنوات الأخيرة يتم إما عن طريق المسابقة وهذا ما حدده القراران الوزاريان 482 و 445 وهو المعتمد في كل الأحوال. أما بالنسبة لفئة المدمجين فهي تلك الفئة التي وظفت لسد النقص في السنوات الماضية، إذ تم إدماجهم ثم تثبيتهم بصفة رسمية. أما بالنسبة لفئة خريجي معهد لتكوين الأساتذة، فتثبيت هذه الفئة يعود إلى الاتفاقية المبرمة بين معاهد التكوين ووزارة التربية والتعليم والتي مفادها أن يوظف بصفة مباشرة كل خريج معهد لتكوين الأساتذة.

*جدول رقم (9) خاص بتوزيع أفراد العينة حسب مدة العمل في مهنة التعليم:

الفئات	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 05	75	53.57 %
5-10	31	22.14 %
10-15	14	10 %

15-20	03	2.14 %
20-25	02	1.44 %
25 فأكثر	15	10.71 %
المجموع	140	100 %

- يتضح من خلال الجدول رقم (09) أن نسبة الأساتذة الذين تقل مدة عملهم عن 5 سنوات تقدر بـ 53.57% من مجموع العينة وهي أكبر النسب مقارنة بباقي النسب الأخرى، وهذا ما يدل على أن أغلب المنتسبين إلى القطاع هم حديثي العهد بالمهنة، ثم تليها نسبة الذين قضاوا مدة عمل تتراوح ما بين [5-10] والمقدرة بـ 22.14%، ثم تليها فئة الذين قضاوا مدة عمل أكثر من 25 سنة بنسبة 10.71%، ثم فئة الذين قضاوا مدة عمل تتراوح ما بين [10-15] بنسبة 10%، وفي الأخير نجد فئة الذين قضاوا مدة عمل تتراوح ما بين [15-20] بنسبة 2.14%، ثم فئة الذين قضاوا مدة عمل تتراوح ما بين [20-25] بنسبة قدرت بـ 1.44% وهي أصغر نسبة مقارنة بالنسب الأخرى.

من خلال القراءة الإستنتاجية لهذه الأرقام يتبين لنا أن غالبية أفراد العينة تتراوح مدة خبرتهم بين أقل من 5 سنوات و ما بين [5-10] سنوات، مما يؤكد كون هؤلاء الأساتذة حديثي العهد بالتعليم، والذي تم توظيفهم في السنوات الأخيرة إما بإجراء مسابقات أو التحقوا ضمن قانون الإدماج في المناصب الشاغرة، وذلك لسد النقص خاصة بعد تعدد الأفواج في المدرسة الواحدة.

2- البيانات الخاصة بالظروف الاقتصادية والرضا المهني

*جدول رقم (10) يوضح كفاية الأجر لسد الحاجيات:

الفئات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	35	25 %
لا	105	75 %
المجموع	140	100 %

- يتضح لنا من خلال الجدول رقم (10) أن نسبة 75 % من مجموع العينة يرون بأن الأجر غير كاف لسد حاجياتهم وهي نسبة كبيرة جداً، ووفق ما أدلى به احد المبحوثين فهو يبين: " أن الأجر لا يكفي لتوفير الحاجات والمتطلبات الكثيرة لأفراد الأسرة، والتي تعتبر ضرورية فما بالك بالكماليات . وبالمقابل نجد نسبة قليلة والمقدرة بـ 25% من مجموع العينة يرون أن الأجر كاف لسد حاجياتهم، وذلك يرجع لكونهم من فئة العزاب والذين لم يدخلوا بعد أعباء الأسرة والأبناء .

ومنه نستنتج أن النسبة المرتفعة من أفراد العينة الذين أجابوا بأن الأجر غير كاف لسد حاجياتهم الأساسية ما يجعلهم يلتجئون إلى أعمال موازية وهذا ما يوضحه الجدول رقم (14)، وعليه الأجر عامل أساسي في تحقيق الرضا المهني.

*جدول رقم (11) يوضح توافق المرتب مع الجهد المبذول:

الفئات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	22	15.71 %
لا	118	84.29 %
المجموع	140	100 %

- من خلال الجدول رقم (11) يتضح أن نسبة كبيرة من مجموع العينة والمقدرة بـ 84.29% أجابوا بأن المرتب الذي يتقاضونه لا يتناسب مع جهدهم المبذول، وبالعكس نجد نسبة صغيرة من عينة الدراسة أجابوا بأن المرتب يتناسب مع الجهد المبذول والمقدرة بـ 15.71%، وهذا ما أكدته الجدول رقم (10).

وبناء على المعطيات السابقة يمكن القول أن نسبة كبيرة من عينة الدراسة يرون بأن الراتب الذي يتقاضونه لا يتناسب مع جهدهم المبذول وهذا لاعتقادهم بأنه ليس هناك دراسة منطقية لسلم الأجر بين مختلف حاملي الشهادات الجامعية في مختلف القطاعات، ضف إلى ذلك اعتقادهم كذلك بأن العمل الذي يقومون به متعب ومجهد وخاصة باعتبار أستاذ المدرسة الابتدائية يتعامل مع أطفال صغار المعروف عنهم بكثرة النشاط والحركة، وكذا عدم تناسبه وتكاليف المعيشة الباهضة والالتزامات المالية المتزايدة. ومحصلة كل هذه العوامل تؤدي في النهاية إلى انخفاض الروح المعنوية لأساتذة المدرسة الابتدائية وبالتالي تولد لديهم عدم الرضا عن عملهم.

*جدول رقم (12) يبين فيما إذا كان للمعلم دخل إضافي من خارج الوظيفة:

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	7	5 %
لا	133	95 %

المجموع	140	%100
---------	-----	------

- نلاحظ من خلال الجدول رقم (12) أن نسبة 5% من أفراد العينة فقط الذين صرحوا بممارستهم لعمل إضافي. وبتحليلنا لإجاباتهم حول نوع العمل الذي يمارسونه وجدنا بأنهم يقدمون دروس خصوصية باعتباره عمل مكمل لمهنة التعليم، كما ذكر البعض الآخر بأنهم يمارسون أنشطة تجارية، خاصة منهم الأساتذة الذكور. في حين كانت إجابات الغالبية منهم وبنسبة 95% من أفراد العينة بأنهم لا يمارسون أي عمل آخر، وتفسير ذلك إلى أن البعض من الأساتذة لديهم مداخيل أخرى من عمل الزوج أو الزوجة، ضف إلى إحجام بعضهم من التصريح الصادق بممارسة عمل إضافي .

*جدول رقم (13) يبين الزيادة في الأجر:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	98	% 70
لا	42	% 30
المجموع	140	% 100

- نلاحظ من خلال الجدول رقم (13) أن نسبة 70% من أفراد العينة أجابوا بأن الأجر له دخل كبير في تحقيق الرضا المهني، باعتبار الأجر هو العنصر الذي يتنافس به الموظف ويدفعه للبدل والعطاء أكثر، فكلما كانت الزيادة في الأجر كلما زادت الرغبة والحماسة للعمل، وهذا عكس الذين أجابوا بأن ليس للأجر دخل في تحقيق الرضا عن العمل معتبرين بأن الرضا عن العمل لا يحكمه الأجر وحده.

*جدول رقم (14) يوضح ما إذا كانت منحة المردودية تحفز المعلم للعمل:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	81	% 57.85
لا	59	% 42.15

المجموع	140	% 100
---------	-----	-------

- من خلال الجدول رقم (14) يتضح أن نسبة كبيرة من مجموع أفراد العينة والمقدرة بـ 57.85% أجابوا بأن منحة المردودية تعتبر عامل محفز لهم على البذل والعطاء أكثر. علما أن منحة المردودية تعطى لأستاذ المدرسة الابتدائية كل ثلاثة أشهر، وتمنح بناء على تقييم إداري يقوم به المدير وفق معايير قانونية محددة. في حين عبرت فئة تقدر بـ 42.15% من إجمالي أفراد العينة وهي فئة لا يستهان بها بأن منحة المردودية ليست محفزة للعمل على اعتبار أنها فقدت هدفها ومعناها، حيث أصبحت تعطى لكل الأساتذة بلا استثناء تقاديا للاحتجاجات والشكاوي، حتى اعتبرها الكثير بأنها جزء مقتطع من راتبهم والذي لا يمكن بأي حال من الأحوال المساس بها، وبالتالي بدلا بأن تكون هذه المنحة مكافأة للأستاذ الجاد أصبحت حق ثابت للجميع.

*جدول رقم (15) يوضح ما إذا المعلم يتلقى حوافز مادية أو معنوية لقاء مجهوداته:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	13	% 9.28
لا	127	% 90.72
المجموع	140	% 100

- من خلال الجدول رقم (15) يتبين لنا أن غالبية أفراد عينة البحث والمقدرة نسبتهم بـ 90.72% أجمعوا على أنهم لا يتلقون أي نوع من الحوافز المادية والمعنوية إذا استثنينا منحة المردودية وبعض لوازم الدراسة (كتب مدرسية لأبنائهم) التي تمنح لهم في بداية كل سنة، في حين نسبة 9.28% أجابت عكس ذلك وهي نسبة ضئيلة جدا. نستنتج من خلال الجدول أن أستاذ المدرسة الابتدائية لا يتلقى حوافز مادية لقاء مجهوداته ولا حوافز معنوية، وهذا ما يشعرهم بأنهم مهمشون على غرار الحوافز التي تمنح في قطاعات أخرى، وهذا ما ينعكس سلبا عن رضاه المهني.

*جدول رقم (16) يوضح ما إذا كان المعلم يتخلى عن مدرسته إذا تلقى عرض عمل براتب محترم في قطاع آخر:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	78	% 55.72
لا	62	% 44.28

المجموع	140	% 100
---------	-----	-------

- من خلال الجدول رقم (16) نلاحظ أن النسبة الغالبة والمقدرة بـ 55.72 من أفراد العينة من إجمالي أفراد العينة الذين أجابوا بنعم. نعتقد أن معظم هؤلاء من المنتسبين حديثاً لمهنة التعليم والخريجين الجدد والذين نجدهم يطمحون في بداية مشوارهم إلى فرص عمل أفضل وشغل وظائف تسد حاجاتهم المادية ، وبالمقابل فإن نسبة 44.28 % من أفراد العينة لا يوافقون على ترك مهنة التعليم، حتى ولو تلقوا عرض عمل براتب محترم خارج قطاع التربية والتعليم وهذا ما يدل على حب هذه الفئة لمهنة التعليم وتقديسهم لها واعتبارها رسالة نبيلة كيف لا وهي مهنة الأنبياء والرسل. ضف إلى ذلك اكتسابهم الخبرة والأقدمية فيها وشعورهم بالمسؤولية التعليمية تجاه التلاميذ الذين يدرسونهم، لهذا ينبغي على الوزارة الوصية النظر إليهم والتكفل بحاجاتهم حتى يشعروا بالأمن والرضا المهني.

*جدول رقم (17) يبين كيفية الترقية في مهنة التعليم:

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
حسب الأقدمية	72	%51.43
حسب الكفاءة	15	%10.71
الأقدمية والكفاءة معا	50	%35.71
أخرى تذكر	03	2.14
المجموع	140	%100

- يتضح من خلال الجدول رقم (17) أن ما يعادل 51.43 % من إجمالي أفراد العينة أجابوا بأن الترقية تكون حسب الاقدمية ونسبة 10.71% تكون حسب الكفاءة، ونسبة 35.71 تتم بالأقدمية والكفاءة معا، في حين نسبة قدرت بـ 2.14 % أجابت بأن الترقية تتم عل أسس أخرى كالواسطة والمحابة وهذا ما صرح به أحد المبحوثين بالقول من يملك النفوذ يرقى حتى ولم تتوفر فيه الشروط .

من خلال النتائج السابقة يمكن القول أن نظام الترقية في الجزائر وخاصة في ميدان التعليم يكون حسب الاقدمية أي حسب عدد سنوات العمل (ما يسمى بالتأهيل) في السابق وهذا ما عبرت عنه فئة الأساتذة الذين لهم أقدمية في العمل. في حين أن النسبة المقدرة بـ 35.71% والتي أجابت بأنها تتم بالأقدمية والكفاءة معا فتفسير ذلك

يعود إلى النظام المعمول به حديثاً والذي يفرض الانتقال إلى منصب آخر أعلى سنوات العمل والمشاركة في المسابقة.

*جدول رقم (18) يوضح مدى تحفيز الترقية للمعلم على البذل والعطاء :

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	130	92.86 %
لا	10	7.14 %
المجموع	140	100 %

- يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة بنسبة قدرت بـ 92.86% يرون بأن الترقية محفز إيجابي لهم على بذل المزيد والجهد في العمل ، في حين صرحت نسبة قدرت بـ 7.14 % من إجمالي أفراد العينة بأن الترقية لا تحفزهم على البذل والعطاء .

وعليه نستنتج من الجدول أن تفسير النسبة المرتفعة التي ترى بأن الترقية محفز لهم على العمل، بأن هذه الفئة هي فئة المنتسبين حديثاً لمهنة التعليم والتي يحذوها النشاط والطموح في تقلد المسؤوليات والمناصب، ومن حملة الشهادات العليا التي ترى بأن مؤهلاتهم تفوق مناصب عملها، لذا ينبغي على الوزارة الوصية النظر إلى طموحات هؤلاء ووضع ميكانزمات عادلة وحديثة للترقية تضمن بها حقوق الجميع دفعا للعملية التربوية إلى الأمان وتحقيقا لرضا موظفيها. أما بالنسبة للفئة التي ترى بأن الترقية ليست حافزا للعمل والبذل، فتفسير ذلك بأن هؤلاء من فئة المقبلين على التقاعد فهي راضية بالعمل القار وحبذت الاستقرار في نفس المنصب لأنها فئة ربما تنتظر لنفسها بأنها فئة لا تستطيع مساير الأعباء الجديدة ولا مضاعفة الجهد.

وعليه وباعتبار الترقية حافز مادي ومعنوي فإن قيام الوصايا بإعداد أسس وقواعد عادلة في الترقية ينعكس إيجاباً على معنويات موظفيها ويحمسهم أكثر للعمل ويرضيهم.

*جدول رقم (19) يوضح الشعور بالانتماء إلى الفريق التربوي:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
كثيرا	44	31.43 %

إلى حد ما	91	65 %
لا أنجذب	05	3.57 %
المجموع	140	100 %

- نلاحظ من خلال الجدول رقم (19) أن 65 % من إجمالي أفراد العينة يشعرون إلى حد ما بأنهم ينتمون إلى الفريق التربوي الذي يعملون معه. في حين قدرت نسبة الذين أجابوا بأنهم يشعرون كثيرا بالانتماء إلى الفريق التربوي بـ 31.43 %، وبالمقابل أجابت نسبة تقدر بـ 3.57 % بأنهم لا يشعرون بالانتماء إلى الفريق التربوي وهي نسبة ضئيلة مقارنة بالنسب السابقة.

من خلال المعطيات نقول بأن النسبة الغالبة من أفراد العينة يشعرون بالانتماء إلى الفريق التربوي، وتفسير ذلك طبيعة العمل التعليمي الذي يتميز بالمشاركة الجماعية القائمة على المناقشة والتوجيه والمساعدة البينية، مما يولد لديهم الإحساس بالارتياح والرضا المهني.

*جدول رقم (20) يبين الرغبة في البقاء ضمن الفريق التربوي:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	126	90 %
لا	14	10 %
المجموع	140	100 %

- توضح بيانات الجدول رقم (20) أن أغلب أفراد العينة والمقدرة نسبتهم بـ 90 % يرغبون في البقاء ضمن الفريق التربوي، في حين نجد هناك نسبة قليلة قدرت بـ 10 % لا ترغب في البقاء ضمن الفريق التربوي. ومنه نستنتج أن أغلبية أفراد العينة يفضلون البقاء ضمن فريقهم التربوي، وتفسير ذلك أن هؤلاء وجدوا ما يرضي دوافعهم وحاجاتهم النفسية والمتمثلة في التقدير والاحترام ودفعهم لتشكيل جماعات غير رسمية في العمل، خاصة إذا علمنا أنهم من فئة عمرية متقاربة من حديثي التخرج من الجامعة، وهذا ما يؤكد الجدول (01).

*جدول رقم (21) يوضح نوع العلاقات السائدة بين أعضاء الفريق التربوي:

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
ممتازة	42	30 %

عادية	98	70 %
سيئة	/	/
المجموع	140	100 %

- يتضح لنا من خلال الجدول رقم (21) أن نسبة كبيرة من أفراد العينة والمقدرة بـ 70% أجابت بأن علاقاتهم بين أعضاء الفريق التربوي عادية، في حين 30% وصفوا علاقاتهم بالمتمازة.

من خلال النتائج نستطيع القول أن جل الأساتذة راضون عن العلاقات السائدة بينهم، وهذا ما يعكس جو العمل السائد داخل جماعة المدرسين الذي يتميز بالانسجام والتفاهم بعيد عن الصراعات والمشاكل، وهو ما يفسر أيضا متانة العلاقة المهنية بين سلك المدرسين والجو الاجتماعي السائد في المدارس التعليمية ككل، وتعتبر هذه البيانات تأكيدا لبيانات الجدولين (19) و (20).

*جدول رقم (22) يوضح ما إذا كانت العلاقات الجيدة مع زملاء العمل تحفز على العمل:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	136	97.14 %
لا	04	2.86 %
المجموع	140	100 %

- يتضح لنا من خلال الجدول رقم (22) أن نسبة كبيرة من أفراد العينة والمقدرة بـ 97.14% أجابوا بأن العلاقات الجيدة مع زملاء العمل تحفز على العمل، وبالمقابل نجد نسبة ضئيلة من مجموع العينة والمقدرة بـ 2.86% أجابت بأن العلاقات الجيدة مع زملاء العمل ليست محفزا للعمل ويمكن إرجاع ذلك كونهم لا يولون أهمية للعلاقات المهنية أو ربما هناك عوامل أخرى أكثر تحفيزا لهم.

وعليه فإن العلاقات الجيدة مع زملاء العمل حسب إجابات أغلب أفراد العينة تؤثر سلبا أو إيجابا على عملهم، ويتوقف ذلك على نوعية العلاقة التي تربطهم ببعضهم وجو العمل السائد في المؤسسة التربوية بشكل عام.

*جدول رقم (23) يوضح نوع الإشراف المتبع من قبل إدارة المدرسة:

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
نمط أوتوقراطي (استبدادي)	15	10.71 %

نمط ديمقراطي (تشاوري)	102	% 72.86
نمط فوضوي (لامبالاة)	23	% 16.43
المجموع	140	% 100

- من خلال الجدول رقم (23) يتضح لنا أن ما يعادل 72.86% من إجمالي أفراد العينة أجابوا بأن نمط الإشراف المتبع من قبل إدارة المدرسة (المدير) هو نمط ديمقراطي (تشاوري)، يليه النمط الفوضوي بنسبة 16.43% وأخيرا النمط الاستبدادي بنسبة قدرت بـ 10.71%.

من خلال معطيات الجدول يمكن القول أن إجابات أفراد العينة يسودها الاختلاف في نوع الأسلوب المتبع من قبل هيئة الإدارة في تعاملها مع الأساتذة، وهذا يعني أن إدارة المؤسسة التعليمية تتخذ أكثر من أسلوب في علاقاتها مع المدرسين، إلا أن الأسلوب الأكثر شيوعا والذي أقره المدرسون هو النمط الديمقراطي القائم على العلاقة الطيبة والحوار والمعاملة بمراعاة القدرات والإمكانات و الكفاءة المهنية لكل أستاذ، باعتباره الأسلوب والمبدأ الحضاري الذي يتماشى وواقع الحال، وتماشيا مع نتائج الكثير من الدراسات التي أثبتت أن هذا النوع من التسيير يحقق الراحة النفسية للمستخدم في العمل. إضافة إلى ذلك كون هذا المدير هو معلم الأمس والأساتذة زملاءه وبتصرفه بهذا الأسلوب المناسب لمكانة الأستاذ، فهو يعيد مد جسور المحبة والصدقة والثقة المتبادلة مما يشجع الأساتذة ويرضيهم مهنيا.

*جدول رقم (24) يوضح تأثير العلاقة السيئة مع المفتش على دافعية المعلم نحو العمل:

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
يؤثر كثيرا	61	% 43.57
يؤثر نوعا ما	59	% 42.14
لا يؤثر بتاتا	20	% 14.29
المجموع	140	% 100

- يتضح لنا من خلال الجدول رقم (31) أن ما يعادل 43.57% من إجمالي أفراد العينة أجابوا بأن للعلاقة السيئة مع المفتش تأثير على دافعيتهم نحو العمل، وعلى النحو نفسه وبنسبة قدرت بـ 42.14% أكدت كذلك على تأثير العلاقة السيئة مع المفتش. في حين عبرت نسبة قدرت بـ 14.29 بأنه لا يوجد أي تأثير للعلاقة السيئة مع المفتش على دافعيتهم وهي نسبة ضئيلة بالمقارنة مع النسب السابقة. وعليه ومن خلال إجابات أفراد العينة فإن العلاقات السيئة مع المفتش تنعكس سلباً على دافعية عمل الأساتذة ورضاهم المهني، وهذا ما أكده بعض أفراد العينة الذين استجوبناهم إذ قالوا بأن العلاقة السيئة مع المفتش تعني التهميش من ناحية التقارير التربوية والزيارات والترقية.

*جدول رقم (25) يوضح مدى رضا المعلم عن عملية الاتصال الرسمية في المدرسة (الزملاء ، المدير ، المفتش):

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
راض	69	49.29%
إلى حد ما	64	45.71%
غير راض	07	5%
المجموع	140	100%

- من خلال الجدول رقم (25) نلاحظ أن ما يقارب 49.29 % من أفراد العينة راضون عن عملية الاتصال الرسمي في المدرسة بين الأقطاب الثلاثة [زملاء-مدير-مفتش] ، تليها نسبة قدرت بـ 45.71% راضية إلى حد ما، وأخيراً فئة قدرت نسبتها بـ 5% عبرت عن عدم الرضا عن العملية الاتصالية الرسمية.

ومنه نستنتج بأن إجابات الفئة الغالبة عموماً أكدت عن الرضا عن العملية الاتصالية ولو بنسب متفاوتة، وهذا إنما يدل على سلامة العلاقات الرسمية بين الأطراف الثلاثة، وهذا م تؤكده الجداول (22)، (23)، (26)، (27). وعليه يمكن القول كلما اتسمت العلاقة الاتصالية بالشفافية والوضوح كلما زاد الرضا عليها من طرف الأساتذة.

*جدول رقم (26) يوضح طبيعة العلاقة السائدة بين المعلم والمفتش:

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
صداقة	22	15.71%

احترام	51	% 36.43
علاقة رسمية	67	% 47.86
المجموع	140	% 100

- يبين لنا الجدول أعلاه أن ما نسبته 47.86 % من إجمالي أفراد العينة يقرون بأن العلاقة السائدة مع المفتش هي علاقة رسمية، تليها علاقة احترام بنسبة 36.43%، ثم تليها أخيراً علاقة صداقة بنسبة 15.71%.

ومن خلال معطيات الجدول نستنتج أن علاقة الأساتذة بالمفتش لا تخرج عن نطاق العلاقة الرسمية وعلاقة الاحترام، وتفسير ذلك لقلة الاحتكاك بين الطرفين، ومحاولة المفتش في أغلب الأحيان جعل ستار وهبة بينه وبين الأستاذ ضامناً منه بأن ذلك كفيل بجعل المعلم يجد ويجتهد في عمله، متناسياً دوره الحقيقي والواجب أن يكون المرافق والآخذ بأيدي الأساتذة بالنصح والتوجيه والمتابعة قبل أن يكون الرقيب والحسيب. أما بالنسبة لفئة التي أجابت بأن علاقتها مع المفتش علاقة صداقة فتفسير ذلك أن هذه الفئة هي تلك التي قضت سنين طوال معه وقربت على التقاعد .

*جدول رقم (27) يوضح صعوبة في الاتصال بالمفتش والسبب في ذلك:

النسبة المئوية	التكرارات	الفئات
% 9.28	13	الشعور بالإحراج
% 6.43	9	الشعور بالخوف
% 5.71	8	الشعور بعدم الاهتمام واللامبالاة
% 2.14	3	أخرى تذكر
% 23.57	33	المجموع
% 76.44	107	لا
% 100	140	المجموع

- نلاحظ من خلال الجدول (27) أن الغالبية العظمى من إجمالي أفراد العينة والمقدرة نسبتهم بـ 76.44 % أجابوا بأنهم لا يجدون صعوبة في الاتصال بالمفتش، في حين عبرت فئة أخرى قدرت بـ 23.57 بأنها تجد صعوبة في ذلك. وانقسمت إلى أربع فئات ، فئة قدرت نسبتها 9.28% أرجعت ذلك إلى الشعور بالإحراج ، وفئة أخرى قدرت نسبتها بـ 6.43 % أرجعت ذلك إلى الخوف من سلطة المفتش ، وأخرى قدرت نسبتها بـ 5.71 % أرجعت ذلك إلى عدم الاهتمام ولا مبالاة المفتش للإنشغالاته الكثيرة ، وأخيرا فئة قدرت نسبتها بـ 2.14% أرجعت ذلك إلى الأسلوب الاستبدادي للمفتش.

وبناء على المعطيات السابقة نوضح بأن إقرار غالبية أفراد العينة على سهولة الاتصال بالمفتش يعد مؤشر إيجابي على العلاقة السوية القائمة بين المفتش والأساتذة والحضور الدائم للمفتش في المؤسسات التعليمية. أما عن النسبة التي عبرت عن صعوبة الاتصال ولأسباب مختلفة فتفسير ذلك أن هذه الفئة هي حديثة الانتساب إلى التعليم والتي لم تثبت بعد أو أنها تثبت حديثا.

*جدول رقم (28) يوضح مدى استفادة المعلم من زيارة المفتش للفصل:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	80	57.14%
لا	60	42.86
المجموع	140	100 %

- من خلال الجدول رقم (28) نلاحظ أن معظم أفراد العينة وبنسبة قدرت بـ 57.14 % أكدوا بأنهم يستفيدون من زيارة المفتش لهم في القسم، في حين أجابت أقلية وبنسبة قدرت بـ 42.85% بأنهم لا يستفيدون من زيارة المفتش لهم.

وبتحليلنا لإجابة الفئة الغالبة والتي أكدت الاستفادة من زيارة المفتش وجدناها بأنها فئة تنظر إلى المفتش باعتباره شخص خبر التعليم لسنوات طوال، وأن ما يقدمه من إرشادات ونصائح وتوجيهات حول طرق التدريس تساعدهم في تأدية عملهم، كما أكدوا استفادتهم منه من حيث إطلاعهم بجديد القوانين والأفكار الحديثة في مجال التربية والتعليم، والشيء الأهم كذلك تأكيدهم بأن المفتش شريك مهم في العملية التربوية فهم يتقاسمون معه سبل ضبط سلوك التلاميذ والوصول بذلك لتحقيق نتائج مدرسية مشرفة. أما عن الذين أجابوا بعدم الاستفادة من زيارات المفتش لهم وهي نسب متوسطة مقارنة بالنسبة الأولى، وعند استفسارنا عن السبب أجابوا بأن ذلك يعود إلى النمطية والطرق

البالية التي يستخدمها واصطياده للأخطاء فقط ثم إصداره لأحكام غير موضوعية بعيدة عن الواقع والتي لا تراعي لا الجهود المبذولة ولا الظروف الصعبة في بعض الأحيان كإندام الوسائل التعليمية التوضيحية، ضف على ذلك أن زيارته تكون لمرة واحدة خلال عامين وفي بعض الأحيان أكثر ثم يصدر أحكاما جزافا هكذا. وفي هذا الصدد صرح لنا أحد الأساتذة بأن المفتش لم يره منذ يوم التثبيت، وقد مر على ذلك ستة سنوات، فكيف أقيم استفادتي من زيارته من عدمه للقسم.

وعليه يمكن القول أن أغلب إجابات الأساتذة عن زيارة المفتش لهم واستفادتهم منها تراوحت بالاستفادة بنسبة أكبر من النصف وبنسبة كذلك قريبة من النصف والتي لا يمكن الاستهانة بها وأخذها بعين الاعتبار والدالة على عد الرضا عن دور المفتش الحالي ، الذي حاد عن مهامه الأساسية وبالتالي فهي دعوة للجهات الوصية للبحث عن طرق القويم البناء التي تعتمد على أسس علمية تحقق الأهداف التربوية.

*جدول رقم (29) يبين كيفية انتقال أستاذ المدرسة الابتدائية إلى مكان عمله (المدرسة):

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
سيرا على الأقدام	69	49.29 %
سيارة خاصة	35	25 %
حافلة عمومية	34	24.29 %
أخرى تذكر	02	1.42 %
المجموع	140	100 %

- من خلال الجدول رقم (29) يتبين لنا أن نسبة عالية من أفراد عينة الدراسة ينتقلون إلى العمل سيرا على الأقدام، إذ تقدر نسبتهم بـ 49.29 % وهذه الفئة تقطن بالقرب من المدرسة، تليها نسبة 25% ينتقلون إلى مكان العمل بواسطة الحافلة العمومية، ثم تليها فئة أخرى قدرت نسبتها بـ 24.29 % ينتقلون إلى العمل عن طريق سيارة شخصية وهي إما ملك له أو للزوج، وأخيرا فئة ينتقلون إلى العمل بطرق أخرى كالنقل الخاص (سيارة أجرة) وتقدر نسبتهم بـ 1.42 %.

نستنتج من خلال معطيات الجدول أن المواصلات لا تشكل عائق لأفراد العينة، وذلك باعتبار جل أفراد العينة من قاطني مدينة باتنة ومكان عملهم داخل المدينة.

*جدول رقم (30) يوضح رضا المعلم عن التوقيت الأسبوعي المقرر عليه:

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
راض	22	15.71 %
راض نوعا ما	62	44.29 %
غير راض	56	40 %
المجموع	140	100 %

- من خلال الجدول رقم (30) نلاحظ أن إجابات الأساتذة من حيث رضاهم عن التوقيت الأسبوعي مختلفة، فمنهم من عبروا عن رضاهم بنسبة قدرت بـ 15.71%، في حين أجاب آخرون وبنسبة 44.29% بأنهم راضون نوعا ما وهي أكبر نسبة، وبالمقابل فئة أخرى وبنسبة قدرت بـ 40% عبروا عن عدم رضاهم عن التوقيت الأسبوعي. من خلال النتائج السابقة نستطيع القول بأن إجابة أفراد العينة تنوعت بين الرضا التام والرضا نوعا ما وعدم الرضا، وتفسير ذلك يعود إلى مدى ملاءمة التوقيت لكل أستاذ، وذلك من حيث توزيع الساعات ومدى حيادية الإدارة في تصميم التوقيت ومدى تحقيقها للعدالة بين جميع الأساتذة. وعموما فإن رضا الأستاذ من عدمه عن التوقيت الأسبوعي يبقى نسبيا فمن يكون راضيا عنه في سنة لا يرض عنه في سنة أخرى.

*جدول رقم (31) يوضح فيما إذا كانت ساعات العمل المفروضة تتوافق وأوقات الراحة الممنوحة:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	50	35.71 %
لا	90	64.29 %
المجموع	140	100 %

- يتبين لنا من خلال معطيات الجدول (31) أن أغلب أفراد العينة وبنسبة قدرت بـ 64.29% أجابوا بأن ساعات العمل المفروضة لا تتوافق وأوقات الراحة الممنوحة، في حين عبرت نسبة قدرت بـ 35.71% بأن ساعات العمل المفروضة متوافقة وأوقات الراحة الممنوحة.

وبتحليلنا لإجابة الفئة الغالبة القائلة بعدم توافق ساعات العمل مع أوقات الراحة الممنوحة وباستجوابنا لها أجابت بأن عمل الأستاذ له جانبان ظاهر وخفي ، فالظاهر عمله اليومي في القسم مع تلاميذه ، وخفي هي الأعمال التي يقوم بها في المنزل وهي كثيرة من تحضير لمذكرات الدروس اليومية لكل مادة دراسية، وتصحيح لكراريس القسم وكراسات الأنشطة وكراريس التعبير الكتابي، وتصحيح الوظائف المنزلية والتقويمات الأسبوعية والشهرية، ضف إلى ذلك القيام بالأعمال الإدارية من تحضير للبرامج الشهرية والأسبوعية وملء الدفتر اليومي ودفتر الغيابات... وعليه فإن كثرة ساعات العمل الرسمية في القسم أو المنزلية ترهق الأستاذ وتقلل من نشاطه وينعكس ذلك على إلقائه للدروس من جهة وعلى حيويته ونشاطه مع التلاميذ داخل القسم من جهة أخرى.

*جدول رقم (32) يبين الزيادة في فترات الراحة :

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	108	77.14%
لا	32	22.86%
المجموع	140	100%

- من خلال الجدول رقم (32) يتبين لنا أن نسبة كبيرة من أفراد العينة يزيد رضاهم عن العمل كلما زادت فترات الراحة، مما يدفعهم إلى البذل والعطاء أكثر وتقدر نسبتهم بـ 77.14% وهي نسبة عالية جدا إذا ما قارناها بنسبة الذين لا تؤثر عليهم فترات الراحة والمقدرة نسبتهم بـ 22.86%.

نستنتج من خلال الجدول أن فترات الراحة لها أثر كبير على رضا الأستاذ عن عمله وبالتالي مساعدته على زيادة العطاء والبذل.

*جدول رقم (33) يوضح فيما هنالك برامج دورية للتكوين :

النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات	
% 28.57	40	لا	
% 67.85	95	نعم	نعم
% 3.58	5	لا	
% 71.43	100	المجموع	
% 100	140	المجموع	

- نلاحظ من خلال الجدول رقم (33) أن 71.43% من أفراد العينة أجابوا بأن هناك برامج دورية للتكوين، في حين أجابت فئة أخرى قدرت نسبتها بـ 28.57% أنه لا توجد هناك برامج دورية للتكوين.

وبتحليلنا لمعطيات الجدول نستنتج بأن غالبية أفراد العينة الذين أقروا بوجود برامج دورية للتكوين هي فئة المنتسبين حديثاً لمهنة التعليم والذين فرضت عليهم الإصلاحات الجديدة بعد النجاح في المسابقة الالتحاق ببرنامج التكوين المسطر من طرف الوزارة، وهذا بالموازاة مع ممارسته لمهنته بدءاً بدورة في شهر أوت ثم دورات متتابعة خلال العطل، وهذا كله لأجل إطلاعهم بكل ما يتعلق بمهنة التعليم ومناهجه وكيفية التعامل مع التلاميذ. أما الفئة المقدره بـ 28.57% والتي أكدت بعدم وجود دورات تكوينية فهي الفئة ذات المشوار وسنوات العمل الطوال، والتي نفت وجود أي نوع من التكوين إذا استثنينا الندوات التربوية والتي هي نادرة في العام مرة أو مرتين فقط. وعليه فانعدام فرص وبرامج التكوين يؤثر على رضا الأستاذ عن عمله وتجعل عمله روتينياً وتكراراً للدروس النموذجية المعروفة ، دون مراعاة للتغيرات التي حدثت في مجال التربية والتكوين والمتمثلة في طرق التدريس الحديثة.

*جدول رقم (34) يوضح توفر الوسائل التعليمية للاستعمال الصفي:

النسبة المئوية	التكرارات	الاحتمالات
% 21.43	30	نعم
% 78.57	110	لا

المجموع	140	%100
---------	-----	------

- من خلال الجدول رقم (34) يتضح أن نسبة كبيرة من مجموع العينة والمقدرة بـ 78.57 % أجابوا بأن الوسائل التعليمية غير متوفرة ، في حين أن نسبة صغيرة من عينة البحث والمقدرة نسبتها بـ 21.43% أجابوا بأن الوسائل التعليمية للاستعمال الصفي متوفرة. من خلال معطيات الجدول نستطيع القول بأن أغلبية أفراد العينة غير راضون لعدم توفر الوسائل التعليمية، باعتبارها مهمة في سير العمل التربوي، فهي تساعد التلاميذ في استيعاب المعلومات بطريقة حسية ملموسة، كما أنها تمكن الأستاذ من إيصال أفكاره ومعلوماته إلى التلاميذ بأقل جهد وفي زمن قصير.

*جدول رقم (35) يوضح رضا الأستاذ على عدد التلاميذ في القسم:

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
راض	20	% 14.29
نوعا ما	40	% 28.57
غير راض	80	% 57.14
المجموع	140	% 100

- يتضح لنا من خلال الجدول رقم (35) أن أغلب الأساتذة عبروا عن عدم رضاهم عن عدد التلاميذ في القسم بنسبة قدرت بـ 57.14 %، في حين أجاب آخرون بنسبة 28.57 % أنهم راضون نوعا ما، وبالمقابل أجابت فئة أخرى قدرت نسبتها بـ 14.29 % بعدم رضاها التام عن عدد التلاميذ في القسم. بناء على المعطيات السابقة يمكن القول بأن أساتذة التعليم الابتدائي يعانون من مشكل حقيقي يعرقل تأدية واجبهم على أحسن وجه، وهو العدد الكبير للتلاميذ في القسم الواحد الذي يفوق في بعض الحالات 40 تلميذ، الأمر الذي يجعل من الصعب على الأستاذ ضبط سلوكهم فما بالك بإيصال المعلومة لجميعهم، خاصة ونحن نعلم بأن القدرات

العقلية مختلفة. وهذا ما يؤثر على صحة الأستاذ وقدرته على مواصلة العمل، هذا إذا أضفنا له غياب الوسائل التعليمية الإيضاحية كما تم توضيحه في الجدول (34). أما فيما يخص بالرضا والرضا النوعي لفئة أخرى من الأساتذة فتفسير ذلك يرجع لموقع مدارس مكان عملهم والتي ربما حديثة النشأة ومتواجدة في أحياء قليلة السكان.

*جدول رقم (36) يوضح الظروف الفيزيائية للمدرسة (كهرباء ، نظافة، تهوية):

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
راض	55	39.29%
نوعا ما	72	51.43%
غير راض	13	9.28%
المجموع	140	100%

- يتضح لنا من خلال الجدول رقم (36) أن ما نسبته 39.29 % من إجابة أفراد العينة هم راضون عن الظروف الفيزيائية للمدرسة، تليها نسبة قدرت بـ 51.43 % أجابت هي الأخرى برضاها النوعي عن الظروف الفيزيائية. في حين نسبة أخرى قدرت بـ 9.28 % هي ليست راضية عن الظروف الفيزيائية المدرسية.

ومنه نستنتج من خلال معطيات الجدول بأن الظروف الفيزيائية التي تسود المدارس الابتدائية لمدينة باتنة عموما هي ظروف مقبولة، وهذا يعود إلى المجهودات المسخرة من طرف الدولة، إيماننا منها بأن توفير الظروف الفيزيائية الملائمة في المؤسسات التعليمية يؤثر إيجابا على عمل الأساتذة وعلى تجاوب التلاميذ معهم وبالتالي تحقيق الرقي بالعملية التربوية التعليمية.

*جدول رقم (37) يوضح توفر التدفئة في مكان العمل:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	132	94.29%
لا	08	8.57%

المجموع	140	%100
---------	-----	------

نلاحظ من خلال الجدول رقم (37) أن جل أفراد العينة أكدوا بأن التدفئة في مكان العمل متوفرة بنسبة قدرت بـ 94.29 % ، فيما أجابت نسبة أخرى قدرت بـ 8.57 % بعدم توفرها وهي نسبة ضئيلة وباستفسارنا عن السبب جاءت الإجابة لتعطل المسخنة في انتظار إصلاحها.

من خلال معطيات الجدول نستنتج أن أغلبية الأساتذة راضون عن توفر التدفئة في الأقسام، وتفسير ذلك مجهودات الدولة وتوصياتها للإدارة بوجوب توفير الجو المناسب للعمل وللدراسة، وكذا لموقع هذه المدارس داخل المدينة. وهذا ما أكدته الجدول (36).

*جدول رقم (38) يوضح وجود أمراض مهنية:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية
نعم	45	%32.14
لا	95	%67.86
المجموع	140	%100

- من خلال الجدول رقم (38) يتبين لنا أن أغلبية أفراد العينة وبنسبة قدرت بـ 67.86 % صرحوا بأنهم لم يصابوا بأية أمراض عضوية أو نفسية كان سببها مهنة التعليم، في حين أكدت فئة أخرى قدرت نسبتها بـ 32.14 % بأنها تعاني من أمراض عضوية ونفسية.

وعليه نستنتج بأن الغالبية الساحقة من أفراد العينة الذين أكدوا بعدم إصابتهم بأمراض عضوية أو نفسية مرد ذلك كون هذه الفئة حديثي الانتساب لمهنة التعليم والذين تم توظيفهم بعد إجراء المسابقة أو ممن التحقوا ضمن قانون الإدماج في المناصب الشاغرة في السنوات القليلة الماضية وهذا ما يؤكد الجدول رقم (1). ومقابل هذه النسبة هناك فئة لا يستهان بها وهي التي خبرت التعليم لسنوات طوال والتي قدرت نسبتها بـ 32.14 % والتي أكدت بأنها تعاني من العديد من الأمراض كالقلق والتوتر والضغطات النفسية والناجمة في الكثير من الأحيان عن

سوء العلاقات مع الإدارة والزملاء وكذا نتيجة عملية التواصل لسنوات طوال مع التلاميذ صغار السن، بالإضافة إلى أمراض أخرى ذكرتها هذه الفئة كالغدة والعصبية وآلام العمود الفقري و الحساسية ونقص البصر، خاصة إذا علمنا أن هذه الفئة هي تلك التي عملت في المداشر والقرى في الماضي قبل أن يستقر بها الحال في ختام مشوارها بالمدينة.

ثانياً: تحليل النتائج في ضوء الفرضيات

بعدما قمنا بتحليل بيانات الاستمارة، نقوم باستعراض النتائج العامة التي توصلنا إليها ومدى تحقق فرضيات الدراسة:

1- نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الأولى:

التي مفادها: « تساهم ظروف العمل الاقتصادية إيجاباً على الرضا المهني للمعلم».

- توضح نتائج الدراسة حسب الجدول رقم (10) أن أغلب إجمالي أفراد العينة والمقدرة نسبتهم بـ 75% يرون بأن الأجر غير كاف لسد حاجاتهم الضرورية.

- وفي نفس السياق تؤكد بيانات الجدول رقم (11) أن 84.29% من إجمالي أفراد العينة ، أجابوا بأن المرتب الذي يتقاضونه لا يتناسب مع جهدهم المبذول.

- كما يوضح الجدول رقم (12) بأن 95% من إجمالي أفراد العينة لا يمارسون أي نشاط آخر يُدري لهم دخلاً إضافياً.

- ويوضح الجدول رقم (13) أن 70% من أفراد العينة أجابوا بأن الأجر له دخل كبير في تحقيق الرضا المهني.

- هذا وقد أفاد 57.85% من إجمالي أفراد العينة ، بأن منحة المردودية تعتبر عامل محفز لهم على البذل والعطاء، حسب ما يوضحه الجدول رقم (14).

- وفي نفس السياق تؤكد بيانات الجدول رقم (15) بأن غالبية أفراد عينة البحث والمقدرة نسبتهم بـ 90.72%، أجمعوا على أنهم لا يتلقون أي نوع من الحوافز المادية والمعنوية إذا استثنينا منحة المردودية.

- ويوضح الجدول رقم (16) بأن 55.72% من إجمالي أفراد العينة، أكدوا استعدادهم للتخلي عن مدرستهم إذا تلقوا عرض عمل براتب محترم في قطاع آخر.

- كما أوضحت بيانات الجدول رقم (17)، بأن ما يعادل 51.43% من إجمالي أفراد العينة، أجابوا بأن الترقية تكون حسب الأقدمية، تلتها نسبة 10.71% تكون حسب الكفاءة، ونسبة 35.71% تتم بالأقدمية والكفاءة معاً.

- ويوضح الجدول رقم (18) بأن غالبية أفراد العينة وبنسبة قدرت بـ 92.86% يرون بأن الترقية محفز إيجابي لهم على بذل المزيد من الجهد في العمل.

- وعليه وبالنظر إلى النتائج المتوصل إليها في كل جدول والتي تعكسها أعلى نسبة، يمكن اعتبار الفرضية التي مفادها: « تساهم ظروف العمل الاقتصادية إيجاباً على الرضا المهني للمعلم» . محققة وصحيحة إلى حد كبير.

2- نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الثانية:

التي مفادها: « تساهم ظروف العمل الاجتماعية إيجاباً على الرضا المهني للمعلم».

- أثبتت نتائج الدراسة أن معظم أفراد العينة يشعرون بالانتماء إلى الفريق التربوي بنسبة قدرت 65% من إجمالي أفراد العينة ممن أجابوا بـ إلى حد ما و 31.43% ممن أجابوا بـ كثيراً كما هو موضح في الجدول رقم (19).
- كما أكد 90% من أفراد العينة بأنهم يرغبون في البقاء ضمن الفريق التربوي حسب الجدول (20).
- أما بالنسبة لنوع العلاقات السائدة بين أعضاء الفريق التربوي، فلقد أوضحت بيانات الجدول رقم (21)، أن الغالبية العظمى من أفراد العينة والمقدرة نسبتهم بـ 70% أجابوا بأن علاقاتهم عادية، في حين 30% أكدوا بأن علاقاتهم ممتازة.
- وفي نفس السياق كما توضحه بيانات الجدول (22) فإن أغلب أفراد العينة والمقدرة نسبتهم بـ 97.14% صرحوا بأن العلاقات الجيدة مع زملاء العمل تحفز على العمل.
- أما فيما يخص طبيعة الإشراف المتبع من قبل إدارة المدرسة (المدير)، فلقد أوضحت بيانات الجدول رقم (23) بأن ما يعادل 72.86% من إجمالي أفراد العينة أجابوا بأن نمط الإشراف المتبع هو نمط ديمقراطي (تشاوري).
- كما أفاد 43.57% من إجمالي أفراد العينة أن العلاقات السيئة مع المفتش تؤثر على دافعيتهم كثيراً و 42.14% تؤثر نوعاً ما، كما يوضحه الجدول (24).
- كما يوضح الجدول رقم (25) أن 49.29% من أفراد العينة راضون عن عملية الاتصال الرسمي في المدرسة بين الأقطاب الثلاثة [زملاء - مدير - مفتش]، تليها نسبة قدرت بـ 45.71% راضية إلى حد ما.
- كما أوضحت بيانات الجدول رقم (26) أن ما نسبته 47.86 من إجمالي أفراد العينة صرحوا بأن العلاقة السائدة مع المفتش هي علاقة رسمية، تليها علاقة احترام بنسبة 36.43% وأخيراً علاقة صداقة بنسبة 15.71%.
- وفي نفس السياق كما توضحه بيانات الجدول رقم (27) فإن أغلب المبحوثين، أجابوا بأنهم لا يجدون صعوبة في الاتصال بالمفتش بنسبة 76.44%.
- كما عبرت أيضاً بيانات الجدول رقم (28) أن معظم أفراد العينة بنسبة قدرت بـ 57.14% أكدوا بأنهم يستفيدون من زيارة المفتش لهم في القسم، في حين عبرت فئة أخرى قدرت نسبتها بـ 42.85% بأنهم لا يستفيدون من زيارة المفتش لهم .
- أما الجدول رقم (29) فلقد أوضحت بياناته أن معظم أفراد العينة ينتقلون إلى مكان عملهم سيراً على الأقدام بنسبة قدرت بـ 49.29% تليها نسبة 25% ينتقلون بواسطة الحافلة العمومية ونسبة 24.29% ينتقلون إلى العمل عن طريق سيارة شخصية.
- من خلال النتائج المتوصل إليها في كل جدول وبأخذ أكبر نسبة معبر عنها، يمكننا أن نعتبر أن الفرضية التي محتواها: « تساهم ظروف العمل الاجتماعية إيجاباً على الرضا المهني» هي فرضية محققة وصحيحة بشكل كبير.

3- نتائج الدراسة على ضوء الفرضية الثالثة:

- التي مفادها : « ظروف العمل التنظيمية السيئة تنعكس سلباً على الرضا المهني للمعلم».
- تظهر البيانات الواردة في الجدول رقم (30) بأن ما نسبته 54.29% من إجمالي أفراد العينة غير راضون عن الحجم الساعي الأسبوعي المقرر عليهم.
 - وفي نفس السياق أوضحت بيانات الجدول (51) أن أغلب أفراد العينة وبنسبة قدرت بـ 64.29% أجابوا بأن ساعات العمل المفروضة لا تتوافق وأوقات الراحة الممنوحة.
 - ويوضح الجدول رقم (32) أن 77.14% من إجمالي أفراد العينة يزيد رضاهم عن العمل كلما زادت فترات الراحة.
 - هذا وأوضحت بيانات الجدول رقم (33) أن 67.85% من إجمالي أفراد العينة أكدوا على عدم وجود برامج دورية للتكوين.
 - ويوضح الجدول رقم (34) أن غالبية أفراد العينة بنسبة قدرت بـ 78.57% أكدوا على عدم توفر الوسائل التعليمية للاستعمال الصفي.
 - وتوضح بيانات الجدول رقم (35) بأن أغلب إجمالي أفراد العينة عبروا عن عدم رضاهم عن عدد التلاميذ في القسم بنسبة قدرت بـ 57.14% تلتها نسبة 28.57% راضون نوعاً ما.
 - ويوضح الجدول رقم (36) أن 39.29% من إجمالي أفراد العينة راضون عن الظروف الفيزيائية المدرسية (كهرباء، نظافة، تهوية) تلتها نسبة 51.43% راضية نوعاً ما.
 - أما بيانات الجدول رقم (38) فلقد أوضحت أن 67.86% من إجمالي أفراد العينة أكدوا أنهم لم يصابوا بأية أمراض عضوية أو نفسية، في حين صرحت نسبة قدرت بـ 32.14% بأنها تعاني العديد من الأمراض كالقلق والتوتر والضغطات النفسية والعصبية والحساسية...إلخ.
- وعليه وبالنظر إلى النتائج المتوصل إليها في كل جدول والتي تعكسها أعلى النسب، فيمكن القول بأن الفرضية التي مفادها: « ظروف العمل التنظيمية السيئة تنعكس سلباً على الرضا المهني للمعلم».
- بأنها صحيحة ومحقة في كثير من جوانبها.

ثالثاً: التوصيات والاقتراحات

من خلال ما أسفرت عنه الدراسة الحالية من نتائج يمكننا أن نقدم الاقتراحات والتوصيات التالية:

- 1- الاهتمام أكثر بمعلمي مرحلة التعليم الابتدائي، وتشجيعهم بحوافز أفضل ورفع راتبهم الشهري، لما لذلك من أهمية كبيرة في رفع مستوى رضاهم المهني، وبالتالي تحقيق أهداف العملية التعليمية في هذه المرحلة التعليمية، التي تشكل القاعدة الأساسية لأي تعليم لاحق.

- 2- إشراك معلمي المرحلة الابتدائية في القرارات التي تتعلق بهم أو أي تعديلات أو إصلاحات تمس مختلف البرامج والمقرارات الدراسية.
- 3- التخفيف من ظاهرة اكتظاظ الأقسام، من خلال تشييد المزيد من المدارس لتوفير الجو الدراسي المناسب في القسم.
- 4- ضرورة التخلص من نمطية تقارير المفتشين، وذلك من خلال إيجاد أسس ومعايير ثابتة مبنية على دراسات علمية في ضوء اقتراحات المعلمين ومشاركتهم في ترقية المعلمين.
- 5- ضرورة وضع برامج تكوين نوعية ودورية لمعلمي المدارس الابتدائية، وذلك لتجديد معارفهم ولزيادة قدراتهم على التغلب على مختلف المشكلات التربوية التي تواجههم في عملهم.
- 6- ضرورة مراجعة الحجم الساعي الأسبوعي لمعلمي المرحلة الابتدائية والمقدر بـ 32 ساعة أسبوعياً وإشرافه على 11 مادة، مقابل ساعات تدريس أقل لأساتذة المتوسط والثانوي.
- 7- ضرورة إسناد مهمة تسيير الابتدائيات لوزارة التربية، بدل ترك تسييرها للبلديات التي أخفقت في مهمتها لعقود من الزمن.
- 8- تعيين مشرفين تربويين يقومون على تنظيم دخول وخروج التلاميذ والاهتمام بهم بالساحة ومرافقتهم إلى المطعم لتخفيف العبء على المعلمين.

الخاتمة:

مهنة التعليم تعتبر من أشرف وأقدس المهن بل وأهمها على الإطلاق، فالعلماء هم ورثة الأنبياء، وورثة العلم الذي يعتبر مسؤولية عظيمة. يحمل المعلم هذه المسؤولية والأمانة، ويوصلها من جيل إلى جيل، فالمعلم هو العامل الهام والرئيسي في تنشئة أجيال تخدم وطنها ودينها ونفسها، فالأمة المتقدمة هي التي تهتم بالمعلم وترعاه، كيف لا والمعلم هو ذاك الشخص المؤتمن على أهم ما تملكه الأمة والمجتمع من ثروة، وأقصد بهذه الثروة فلذات الأكباد.

وإيماناً منا بمكانة المعلم السامية في المجتمع جاءت دراستنا هذه:

- كمحاولة لتسليط الضوء على مختلف الظروف التي يعيشها هذا المعلم في مختلف أطوار التعليم الابتدائي، وكشف واقع الحال لدى هذه الفئة من المجتمع وقد خلصنا إلى:

- أن قيام المعلم بهذه الرسالة والمهمة والمسؤولية الثقيلة، إنما يتأتى بإعادة النظر في كيفية تحسين المكانة الاجتماعية لهذا المعلم كقيمة اجتماعية فاعلة ومؤثرة في المجتمع.
- اعتماد رؤية صادقة تجعل من المعلم يتبوأ صدارة في المجتمع. وذلك بالعمل على تحسين مختلف الظروف الاقتصادية الاجتماعية التنظيمية التي تحول دون قيامه بتبليغ رسالته في أحسن الظروف. وذلك لأن تجاهل مشكلاته وإبقائها دون حل سيجعل أي تطور تربوي أقل نجاحا وفاعلية.

قائمة المراجع:

- 1- المنجد في اللغة العربية المعاصرة. قاموس عربي عربي. ط4. بيروت لبنان: دار المشرق. 2013م. ص 594.
- 2- حبيب علي صافي. الصورة الاجتماعية للمعلم وانعكاساتها على أدائه الوظيفي: دراسة ميدانية على عينة من أساتذة الثانوي. مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان. 2006م. ص18.
- 3- حسن عادل. إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية. دط. القاهرة: دار الحكيم للطباعة والنشر والتوزيع. 1979م. ص 174.
- 4- سلاطنية بلقاسم حسان الجلالي. محاضرات في المنهج و البحث العلمي. الساحة المركزية بن عكنون الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. 2007م. ص 157.
- 5- صلاح الشنواني. إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية. ط1. الاسكندرية مصر: مؤسسة شباب الجامعة. 2004. ص205.
- 6- كامل محمد محمد عويضة. سلسلة علم النفس الصناعي رقم 13. ط1. بيروت لبنان: دار الكتب العلمية. 1996م. ص 19.
- 7- مشعلي بلال. دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية: دراسة حالة مؤسسة تحويل الورق والبلاستيك سطيف. مذكرة ماجستير في الاقتصاد. جامعة فرحات عباس سطيف. 2006/2007م. ص 51.
- 8- محمد الطيطي وآخرون. مدخل إلى التربية. ط1. القاهرة: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة. 2002م. ص 116.
- 9- ناصر الدين زيدي. سيكولوجية المدارس: دراسة وصفية تحليلية. د ط. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. 2005م. ص 44-45.