



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريريج -

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية - قسم العلوم الاجتماعية -

العنوان

تأثير بيئة العمل على جودة التعليم

دراسة ميدانية على عينة أساتذة التعليم الابتدائي

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في
تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذة:

د/سابق منية

من إعداد الطالب:

بن لفي عبد الكريم

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
د/ بادي سامية		جامعة برج بوعريريج	رئيسا
د/ سابق منية		جامعة برج بوعريريج	مشرفا ومقرا
د/ غرابي المحمل		جامعة برج بوعريريج	عضوا ومناقشا

الموسم الجامعي: 2023 / 2024



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد البشير الإبراهيمي _ برج بوعريريج _

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية _ قسم العلوم الاجتماعية _

العنوان

تأثير بيئة العمل على جودة التعليم

دراسة ميدانية على عينة أساتذة التعليم الابتدائي

منكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في

تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

إشراف الأستاذة:

د/سابق منية

من إعداد الطالب:

بن لفتي عبد الكريم

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
د/ بادي سامية		جامعة برج بوعريريج	رئيسا
د/ سابق منية		جامعة برج بوعريريج	مشرفا ومقرا
د/ غرابي المحمل		جامعة برج بوعريريج	عضوا ومناقشا

الموسم الجامعي: 2024/2023 م



شكر وعرافان

الحمد لله السميع العليم والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم، أتقدم بالشكر الجزيل الى كل من ساهم وساع من قريب او من بعيد في اعداد هذه المذكرة وَاخص بالذكر الأستاذة "سابق منية" التي تفضلت وشرفتني بقبول الاشراف على انجاز هذه المذكرة واتوجه لها بأرقى عبارات الشكر والتقدير على نصائحها القيمة وارشاداتها وملاحظاتها، والى جميع أساتذة قسم العلوم الاجتماعية الذين وجهونا طيلة المشوار الدراسي في الجامعة.





الإهداء

اهدي هذا العمل المتواضع

الى والدي الكريمين، ابي مصدر قوتي وسندي والذي تعب
وشقي لراحتي، امي نور عيني وضيء حياتي ودافعي والذي
كان دعائها سر نجاحي ادامهما الله تاجا فوق رأسي والى
اخي واخواتي والى العائلة والأصدقاء وكل من يتمنى لنا الخير
والنجاح والى الأستاذة "سابق منية" والى جميع أساتذة قسم
العلوم الاجتماعية والى زملائي طيلة المشوار الدراسي.



ملخص:

تهدف هذه الدراسة المعنونة بـ "تأثير بيئة العمل على جودة التعليم" الى معرفة مدى تأثير بيئة العمل التنظيمية والفيزيقية على جودة التعليم في الطور الابتدائي، وهي تهجف أيضا الى تشخيص واقع المنظومة التربوية في الجزائر ومعرفة المعوقات التي تواجهها ومحاولة إيجاد حلول لهذه المشاكل حيث انطلقنا من التساؤل التالي: كيف تؤثر بيئة العمل على جودة التعليم في المؤسسات التعليمية الجزائرية؟ وأدرجنا تحت هذا التساؤل الرئيسي سؤالين فرعيين وهما: 1_ هل تؤثر بيئة العمل التنظيمية على جودة التعليم الابتدائي؟ 2_ هل تؤثر بيئة العمل الفيزيقية على جودة التعليم الابتدائي؟ ومنه قمنا بصياغة فرضيتين هما 1_تؤثر بيئة العمل التنظيمية على جودة التعليم الابتدائي. 2_تؤثر بيئة العمل الفيزيقية على جودة التعليم الابتدائي. واعتمدنا في هذا البحث على الأدوات التالية في جمع البيانات وهي الملاحظة، واستخدامنا أيضا، والاستمارة التي وزعت على عينة من أساتذة التعليم الابتدائي البالغ عددهم 22 أستاذ واعتمدنا على المنهج الوصفي لوصف العلاقة بين بيئة العمل وجودة التعليم، ونلخص الأساليب الإحصائية التي قمنا بها كالتالي: مرحلة جمع البيانات، مرحلة تنظيم وعرض البيانات مرحلة تحليل وتفسير البيانات واستخراج النتائج وتوصلت النتائج النهائية الى:

_ان البيئة التنظيمية تؤثر على جودة التعليم الابتدائي.

_ان البيئة الفيزيقية تؤثر على جودة التعليم الابتدائي.

وقد فسرت النتائج ونوقشت على ضوء الدراسات السابقة ونظرية العلاقات الإنسانية "التون مايو".

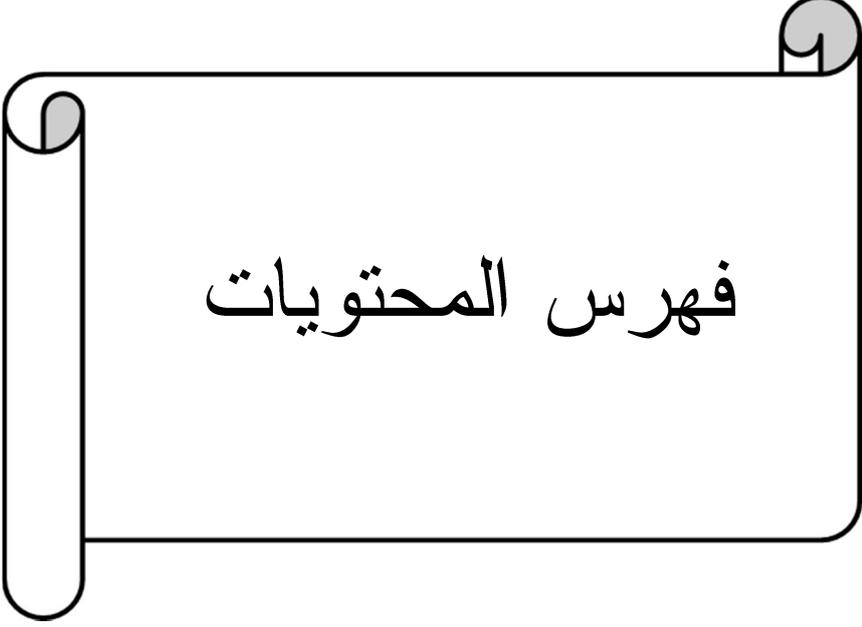
الكلمات المفتاحية: البيئة، بيئة العمل، الجودة، جودة التعليم، المؤسسات التعليمية، الأساتذة.

Summary :

This study, titled "The Impact of the Work Environment on the Quality of Education," aims to determine the extent to which the organizational and physical work environment affects the quality of education in primary education. It also seeks to diagnose the reality of the educational system in Algeria, identify the obstacles it faces, and attempt to find solutions to these problems. The main question guiding the study is : How does the work environment affect the quality of education in Algerian educational institutions ? Two sub-questions are included under this main question : 1) Does the organizational work environment affect the quality of primary education ? 2) Does the physical work environment affect the quality of primary education ? Based on these questions, two hypotheses were formulated : 1) The organizational work environment affects the quality of primary education. 2) The physical work environment affects the quality of primary education. The study utilized data collection tools such as observation and a questionnaire distributed to a sample of 22 primary school teachers. The descriptive method was used to describe the relationship between the work environment and the quality of education. The statistical methods applied included data collection, organization and

presentation, analysis and interpretation of data, and extraction of results.

The final results concluded That : 1) The organizational environment affects the quality of primary education. 2) The physical environment affects the quality of primary education. These results were interpreted and discussed in light of previous studies and the theory of human relations, particularly the "Hawthorne Effect." Keywords : environment, work environment, quality, education quality, educational institutions, teachers.



فهرس المحتويات

.....	شكر و عرفان
.....	الإهداء
.....	ملخص
.....	فهرس المحتويات
.....	فهرس الجداول
.....	مقدمة: أ_ب

الفصل الأول: موضوع الدراسة

1.....	تمهيد:
2.....	أولاً: الإشكالية.....
6.....	ثانياً: الفرضيات.....
6.....	ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع.....
7.....	رابعاً: أهمية الدراسة.....
8.....	خامساً: أهداف الدراسة.....
8.....	سادساً: تحديد المفاهيم.....
16.....	سابعاً: الدراسات السابقة.....
28.....	ثامناً: المقاربة النظرية.....
32.....	خلاصة:

الفصل الثاني: الإطار المنهجي والتطبيقي

34	تمهيد:
35	أولاً: مجالات الدراسة.
36	ثانياً: عينة الدراسة.
37	ثالثاً: منهج الدراسة.
38	رابعاً: أدوات جمع البيانات.
40	خامساً: عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة:
69	سادساً: مناقشة نتائج الدراسة.
69	1_البيانات الشخصية:
70	2_ مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات.
73	3_ مناقشة نتائج الدراسة الميدانية في ضوء الدراسات السابقة:
75	4_ مناقشة نتائج الدراسة في ضوء المقاربة النظرية.
76	سابعاً: الاستنتاج العام.
77	خاتمة:
	خاتمة.....
	قائمة المصادر والمراجع.....
	الملاحق.....

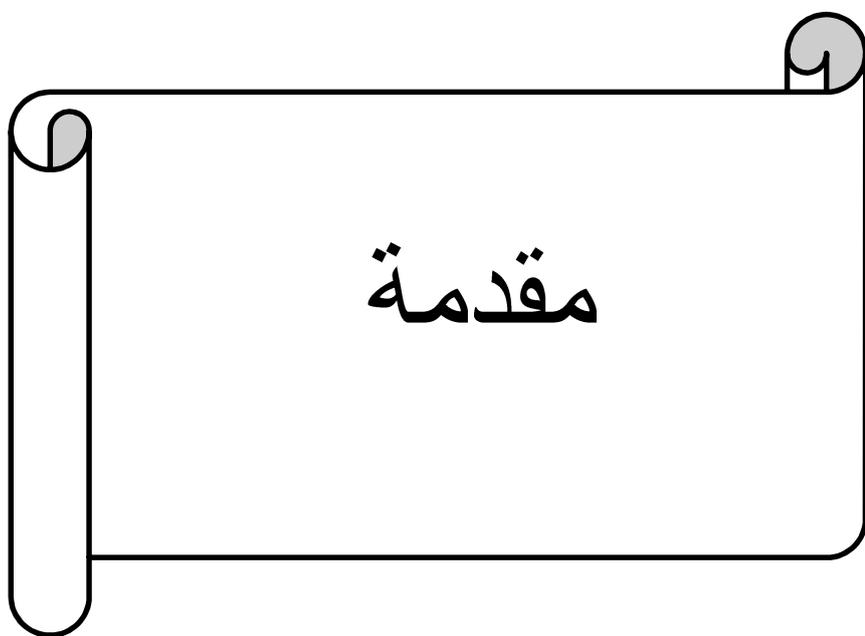


فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير السن	40
02	يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس	41
03	يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة	41
04	يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	42
05	يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير المسكن	43
06	يوضح رضا الأساتذة عن الاجر الذي يتقاضونه، ويوضح سبب عدم رضا المبوحثين الذين أجابوا "بلا"	44
07	يوضح رضا الأساتذة عن نظام المكافآت والحوافز	45
08	يوضح مدى اعتبار الأساتذة المكافآت والحوافز عاملا لرفع الأداء اثناء العمل	46
09	يوضح كيفية الترقية في المؤسسة	46
10	يوضح مدى رضا المبوحثين عن نظام الترقية ويوضح سبب عدم رضا المبوحثين الذين أجابوا "بلا"	47
11	يوضح مساهمة التكوين في الرفع من مستوى أداء المبوحثين، وكيفية المساهمة في ذلك	49
12	يوضح رأي المبوحثين في ان العلاقة بين الزملاء تؤثر على الأداء الوظيفي	50
13	يوضح كيف يرى الأساتذة العلاقة بين المدير والأساتذة	51
14	يوضح رأي المبوحثين في ان مؤهلاتهم وتخصصهم العلمي يناسبان طبيعة عملهم	52
15	يوضح تأثير ساعات العمل على جودة التعليم	53

54	يوضح وجود مناقشة جماعية لأساليب العمل داخل المؤسسة	16
55	يوضح رضا الأساتذة عن الرقابة الإدارية	17
56	تساؤل يوضح تأثير بيئة العمل التنظيمية على أدائهم الوظيفي	18
57	يوضح حالة المؤسسة التي يعمل الاستاذ بها	19
58	يوضح توفر الحرارة والتهوية المناسبة سواء في الحر او البرد لتحسين الأداء الوظيفي	20
59	يوضح توفر الإضاءة بشكل مناسب في مكان العمل	21
60	يوضح توفر النقل بشكل دائم والوسيلة المستعملة في حالة عدم وجودها	22
61	يوضح تأثير بعد المسافة بين المدرسة والمنزل على تطوير الأداء الوظيفي	23
62	يوضح مدى تأثير مناخ المنطقة على الأداء الوظيفي	24
63	يوضح توفر الامن الكافي في المؤسسة	25
64	يوضح رأي المبحوثين في ان بيئة العمل التي تعيشها المؤسسة مساعدة على الابتكار والابداع لتحقيق جودة التعليم، والأسباب التي تجعل هذه البيئة غير ملائمة	26
65	يوضح توفر المؤسسة على أجهزة حديثة مساعدة على تحسين الأداء والابتكار والتطور	27
66	يوضح رأي الأساتذة في البيئة اللازمة التي يجب توفرها لتحقيق جودة التعليم	28
67	يوضح العلاقة بين الرضا عن نظام الحوافز والمكافآت واعتبار المكافآت والحوافز عاملا لرفع مستوى الأداء	29
68	يوضح العلاقة بين بيئة العمل التنظيمية وتأثيرها على جودة التعليم	30

69	يوضح العلاقة بين وضع المؤسسة وتوفير الامن الكافي	31
----	--	----



مقدمة:

_ يعد العصر الحالي عصر المعرفة لتنوع المعرفة الإنسانية والإنجازات الفكرية والعلمية وفي مختلف مجالات الحياة, الامر الذي فرض على المجتمعات تحديا جديدا يتمثل في سبل التحكم في هذه المعارف والمعلومات ويعد التعليم هو الاستعداد الأمثل لان يكون افراد هذه المجتمعات قادرا على مواكبة تطور هذا العصر والتأقلم مع متغيراته، فالتعليم هو أساس المجتمعات ولبها والوسيلة الأمثل لتحقيق النمو والتطور وتنمية كفاءات وقدرات الافراد من خلال نشر المعرفة ورفع مستوى التعليم في مؤسسات التربية والتعليم, وعليه فان معظم دول العالم تركز على تحسين منظومتها التربوية والتعليمية وذلك من خلال تبني احسن الطرق والمهارات لبلوغ هذا الهدف ومن بين هذه الدول الجزائر, ولعل من أهمها تبني مفهوم الجودة التعليمية بهدف التحسين المستمر للتعليم وجعله هدفا رئيسيا لمؤسسات التعليم والرفع من كفاءة هيئة التدريس وجميع الأطراف بما يضمن الحصول على موارد بشرية فعالة في المجتمع في المستقبل ملقنين بالمهارات والقدرات اللازمة التي تساعدهم على المنافسة في جميع مجالات الحياة , ولان العنصر ابشري من اهم مقومات الامة والعملية التعليمية لا بد من الخرص على الاهتمام بفتة الأساتذة في جميع الاطوار التعليمية ونخص بالذكر طور التعليم الابتدائي لأنه أولى مراحل التعليم التي يمر بها التلميذ لذلك وجب الاهتمام بظروف عملهم وتسخير جميع وسائل الراحة والامن ووسائل التعليم خاصة الحديثة منها وبصفة عامة توفير بيئة عمل مثالية يستطيع من خلالها الأستاذ تقديم أداء وظيفي كما يجب لمساعدته على الابتكار والابداع والتطوير للوصول الى جودة التعليم, فالجودة مدخل يتطلب تجديد لأساليب العمل حيث يحتاج تطبيقها الى تهيئة مناخ عمل مناسب ماديا ومعنويا لتفعيله, والتمويل اللازم لتوفير البيئة المناسبة من كوادر بشرية وتقنيات حديثة بالإضافة الى المادة العلمية وبرامج التعليم وتطويرها

مع متطلبات العصر وفقا لأسس علمية مدروسة، فالمؤسسات التعليمية المميزة هي التي تكون لديها المقدرة على الابداع والابتكار والتجديد كما ان ادارتها تكون قادرة على تقديم الدعم والمساندة للأساتذة في بيئة العمل وإخراج كل ما لديهم من قدرات وطاقات إبداعية والاستفادة من مواهبهم واستثمارها في مجال التعليم، وانطلاقا من هذه المعطيات قمنا بإعداد هذه الدراسة لمعرفة تأثير بيئة العمل على جودة التعليم ، حيث اعتمدنا على عينة من أساتذة التعليم الابتدائي حيث خصصنا الفصل الأول لموضوع الدراسة الذي شمل الإشكالية فرضيات الدراسة، أسباب اختيار الموضوع ،أهمية واهداف الدراسة تحديد المفاهيم، الدراسات السابقة، المقاربة النظرية. ما الفصل الثاني فخصص للإطار المنهجي والتطبيقي للدراسة، وضم تحديد مجالات الدراسة وعينة الدراسة، منهج الدراسة، أدوات جمع البيانات عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة. وضمت أيضا نتائج الدراسة وخاتمة.

الفصل الأول

موضوع الدراسة

تمهيد

أولاً: إشكالية الدراسة

ثانياً: فرضيات الدراسة

ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع

رابعاً: أهمية الموضوع

خامساً: أهداف الموضوع

سادساً: تحديد المفاهيم

سابعاً: الدراسات السابقة

ثامناً: لمقاربة النظرية

خلاصة

تمهيد:

ان أي دراسة تقام في أي مجال من مجالات البحث العلمي لابد لها من خطة يقوم عليها الباحث بإنجاز عمله، ولكي تميزه عن غيره من الاعمال والمواضيع المشابهة لموضوع دراسته، لذلك عليه تحديد مشكلة بحثه والأسباب التي دفعت به الى القيام بالدراسة وتحديد الأهمية والأهداف كل هذا يتم من خلال خطوات علمية والذي سيتم التطرق اليها في الفصل الأول وهو موضوع الدراسة فمن خلاله يشرع الباحث في عرض دراسته.

أولاً: الإشكالية.

_ يعد التعليم من العمليات الأساسية التي تنتهجها الأمم في تكوين افرادها في جميع المجالات وفي كل المستويات هذا التكوين الذي يشمل تعريفهم بمختلف العلوم وتزويدهم بالخبرات والمهارات التي تمكنهم من مواكبة التطور، والدفع بعجلة التنمية إلى الأمام، فنجد ان التعليم يشكل مكانا مهما في حياة الفرد على شكل مستمر عبر مراحل العمر المختلفة لذلك فان التعليم هو السبيل إلى التنمية وهو الذي يرسم طريق المستقبل للمجتمعات.

_ ويعتبر التعليم الحجر الأساس في نمو المجتمع وتطوره حيث يجعل التعليم المجتمعات متطورة ومتقدمة من خلال توظيف العلم في جميع مجالات الحياة كالصناعة والتجارة والطب والاقتصاد... الخ، ويعود التعليم على الفرد بمنفعة كبيرة ايضا على حياته ويظهر أثره في اكتسابه للمعرفة فالتعليم يمنح للفرد الفرصة لاكتساب المعارف مما يجعله يتفاعل مع العالم بفاعلية أكبر والتعليم يطور قدراته فهو يدفعه الى تطوير مهاراته والابداع والابتكار وإيجاد حلول مما يساهم في تطوير قدراته الشخصية , ويعزز الثقة في النفس والحوار مع الآخرين , وتوفير الأمان للفرد من خلال زيادة فرص العمل المتاحة وحمايته من الاستغلال والخداع, وهذا ما يخلق مجتمعا متقفا يعرف حقوقه وواجباته ,فالتعليم يساعد على أداء المهام بطرق اكثر كفاءة وهو يشعر الفرد بتمكنه في المجتمع وذو قيمة داخله وهو أيضا يقلل من معدلات الجريمة ويحميه من الآفات الاجتماعية وجميع الاخطار التي قد يقع فيها الفرد.

_ وقد حث ديننا الحنيف على العلم والتعليم فقد اهتم الإسلام بالتعليم وكان محورا أساسيا في حياة المسلمين لذلك اولاه معلم الامة الأول الرسول صلى الله عليه وسلم مكانا عظيما، وعليه قامت الحضارة الإسلامية والله تعالى من حكمته البالغة قدم العلم والتعليم على سائر الأمور كلها، حيث

أن اول اية نزولا قوله تعالى: "أَقْرَأْ بِأَسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ، خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ، أَقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ
- الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ، عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ"¹.

_وعلى غرار جميع الدول أولت الجزائر أهمية كبيرة لمجال التعليم من إجراء تغييرات كبيرة على مستوى المنظومة التعليمية لغرض إصلاحها ، وإعطائها دفعا جديدا نحو التحسن الى الأفضل ومن الإصلاحات التي قامت بها الجزائر التركيز على رقمنة القطاع، وترقية الرياضيات واعتماد اللغة الإنجليزية والتربية البدنية في الطور الابتدائي وكذا التكفل بالتلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة وتخفيف المحفظة وذلك بالاعتماد على التدريس باللوحات الالكترونية وادراج التكنولوجيا الحديثة وذلك لمواكبة العولمة، واعطت الوزارة الوطنية أهمية كبيرة لشعبي الرياضيات وتقني رياضي في اطار مسعى ترقية هذه المادتين والرفع من مستوى التلاميذ فيها، خصوصا مع انشاء مدرسة عليا للرياضيات والذكاء الاصطناعي في 2021، كلها أمور تهدف الى تطوير المنظومة التعليمية في الجزائر.

_ولان التلميذ لابد له بالمرور من عدة مراحل تعليمية فان مرحلة التعليم الابتدائي هي اهم مرحلة يجب الاهتمام بها لصالح التلميذ لأنها المرحلة التي يتأسس فيها الطفل والتي يبدا فيها خطواته الأولى في التعليم النظامي ومعرفة كافة المهارات المختلفة كالقراءة والكتابة وتعلم الحروف ومعرفة المبادئ الأولية للحساب والقيم الدينية والتربوية.

_ وللاهتمام بهذا الطور لابد من الاهتمام بأحد اهم الفئات في المجتمع وهو المعلم فهو العنصر الأساسي في العملية التعليمية، ويعد المعلم من اهم مدخلات النظام التعليمي الذي يمارس أوار

¹ _ القرآن الكريم.

عديدة غير التعليم فهو مربى قبل ان يكون معلم, ويرى بعض المربين وصناع القرارات التربوية ان نجاح المؤسسة التربوية والتعليمية في عصر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الذي يتسم بتضخم المعلومات والمعرفة وتنوع مصادرها وطرق اكتسابها ووسائط تعلمها يتوقف بالدرجة الأولى على نجاح اعداد المعلم وإعادة تأهيله كي يتعامل مع تكنولوجيا عصر المعلومات دون رهبة او خوف.

_ ان اعداد المعلم وتكوينه مهنيًا، أصبح امرا مصيريا تمليه تصورات الحياة ومن اجل الارتقاء بمهنة التعليم قامت الوزارة بوضع برامج لتكوين المعلمين من خلال مجموعة من التعليمات منها تنظيم ندوات يقوم عليها مفتشو التربية، والتكوين البيداغوجي للأساتذة خاصة المدمجين والتكوين المحلي لكل مؤسسة تربوية (يقوم الاشراف عليه أستاذ مكون)، ولان المعلم يمارس مهامه داخل المؤسسات عبر الوطن فهو يواجه عدة عراقيل وظروف قد تعيقه ولما يقدم كل ما لديه اثناء قيامه بعمله ومن هذه العراقيل عدم توفر المؤسسات على الوسائل اللازمة لتأدية مهامه وهو ما يدفعه في بعض الاحيان لتوفير بعض المستلزمات من نفقته الخاصة، ومن المشاكل التي قد تواجهه أيضا خاصة في المناطق النائية صعوبة التنقل وعدم توفر وسائل النقل خاصة في فصل الشتاء فالمناخ والتضاريس تؤثر عليهم بشكل كبير.

_ وهذه الإصلاحات جاءت سعيا من الوزارة لحل هذه المشاكل والنهوض بقطاع التربية والتعليم لغرض الوصول لجودة التعليم في مؤسسات التعليم التي أصبحت من التحديات التي تواجه النظم التعليمية، لذلك لابد للمؤسسات التعليمية ان تجعل من الوصول الى الجودة التعليمية هدفا أساسيا لها، وعليه تعتبر جودة التعليم من اهم الأهداف التي تسعى الى تحقيقها المنظومة التربوية والتعليمية،

ولعل تحديات ثورة المعلومات التكنولوجية التي يواجهها العالم المعاصر جعلت من نظام الجودة الحل الأمثل لجميع المؤسسات منها مؤسسات التربية والتعليم لمواجهة التطورات الحالية في العالم.

ولتحقيق جودة التعليم لابد للمعلم ان يعمل ضمن بيئة عمل مثالية تتوفر فيها شروط العمل لتقديم أداء وظيفي في المستوى المطلوب، حيث يجب ان تتوفر بيئة العمل على ظروف تنظيمية وفيزيائية تسهل على المعلم أداء مهامه والتواصل مع الهيكل التنظيمي للمؤسسة التعليمية والتلاميذ وكذلك توفير وسائل الراحة والامن كالنقل ووسائل العمل الحديثة وكل ما يساهم في توفير جو ملائم للمعلمين والاهتمام بهذه الفئة الفعالة في المجتمع، حيث يرى "جراهام دوا لينج" ان بيئة العمل الفعالة في قوله "ان بيئة العمل هي بمثابة المرآة للشركة فكما ان اللسان يستدل به على معرفة ما يدور داخل النفس البشرية فبيئة العمل على نفس المنوال يستدل بها على الشركة وطرقها في التعامل مع الموظفين"² وهذا التعريف يوضح لنا ان بيئة العمل لها اثر كبير في أداء المعلم وتعكس ادائه داخل المؤسسة التي يعمل بها، ولمعالجة موضوع "تأثير بيئة العمل على جودة التعليم في المؤسسات التعليمية في الجزائر" جاء التساؤل الرئيسي على النحو التالي:

كيف تؤثر بيئة العمل على جودة التعليم في المؤسسات التعليمية الجزائرية؟

السئلة الفرعية:

كيف تؤثر بيئة العمل التنظيمية على جودة التعليم الابتدائي؟

كيف تؤثر بيئة العمل الفيزيائية على جودة التعليم الابتدائي؟

² مغربي السعيد، بيئة العمل في المنظمات، دراسة تحليلية، مجلة الاقتصاد الحديث والتنمية المستدامة، المجلد 05، ال

ثانياً: الفرضيات.

_تؤثر بيئة العمل التنظيمية على جودة التعليم الابتدائي.

_تؤثر بيئة العمل الفيزيائية على جودة التعليم الابتدائي.

الفرضيات الجزئية:

الفرضية الجزئية الأولى:

_تؤثر بيئة العمل التنظيمية على جودة التعليم الابتدائي.

مؤشراتها: نظام الحوافز، الترقية.

الفرضية الجزئية الثانية:

_تؤثر بيئة العمل الفيزيائية على جودة التعليم الابتدائي.

مؤشراتها: الإضاءة والحرارة والتهوية، بعد المسافة.

ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع.

أ_ الأسباب الذاتية:

_رغبة الباحث في دراسة موضوع متعلق بالمنظومة التربوية.

_الميول الشخصي لدراسة موضوع تأثير بيئة العمل على جودة التعليم والبحث فيه.

_ رغبة الباحث في التعرف على المشاكل التي تواجه التعليم في مؤسسات التربية والتعليم، خاصة مرحلة التعليم الابتدائي.

_ التفكير في الولوج الى مجال التعليم بعد التخرج.

ب_ أسباب موضوعية:

_ تمت الدراسة لغرض تقديم مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل.

_ رغبة الباحث في المشاركة في دراسة مشاكل المؤسسات التعليمية ومحاولة تقديم بعض الحلول والمساهمة في رفع مستوى التعليم.

_ رغبة الباحث في الاطلاع ومعرفة البيئة التي يعمل فيها المعلمون وعلاقتها في رفع مستوى التعليم وتحقيق الجودة التعليمية.

_ التعرف على واقع المنظومة التعليمية في الجزائر.

رابعاً: أهمية الدراسة.

_ تكمن أهمية هذا الموضوع في :

_ تسليط الضوء على قطاع التربية والتعليم في الجزائر، لما له من أهمية في المجتمع.

_ معرفة اهم المعوقات والمشاكل التي تواجه المعلم في أداء مهامه.

_لقاء الضوء على أحد اهم الفئات في المجتمع وهي فئة المعلمين.

_ تفيد هذه الدراسة أيضا في تقديم وتوجيه المسؤولين عن هذا القطاع الى النقائص التي تواجه المؤسسات التعليمية والبيئة المثالية التي يجب توفيرها للمعلم.

خامسا: أهداف الدراسة.

_ معرفة تأثير الظروف التنظيمية من قوانين والبرامج الخاصة بالتعليم على جودة التعليم.

_ معرفة تأثير الظروف البيئية من بعد المسافة، المناخ على أداء المعلم.

_ معالجة اهم الأسباب التي تعيق تحقيق جودة التعليم.

_ تشخيص واقع المنظومة التعليمية في الجزائر من وجهة نظر المعلمين(الابتدائي).

_ الكشف عن مدى توفر المدارس الابتدائية على بيئة عمل مثالية، ودورها في انتاج وتطوير

المعارف التعلمية لدى التلميذ.

_ تنمية التعليم وتطويره من خلال الكشف عن العلاقة بين بيئة العمل وجودة التعليم.

سادسا: تحديد المفاهيم.

ان تحديد المفاهيم له أهمية خاصة في أي بحث اجتماعي، لأنها تمكننا من إدراك المعاني والأفكار

المعتمدة في البحث وفي دراستنا سوف نركز على المفاهيم الأساسية التالية:

1_ الأثر:

أ/ اصطلاحا:

إن التأثير في المعنى الواسع للكلمة يمكن تعريفه مثل أي شكل للفعل من قبل -أ-المؤثر (يمارس بطريقة فعالة على -ب-المتأثر (ينتمي التأثير إذن إلى فئة علاقة السلطة وأن يكون لدى -أ-تأثيراً كما لو كان لديه سلطة يعني بالنسبة له القدرة على تبديل فعل -ب-في اتجاه اختيار -أ-عن قصد لأنه يعتبر التوجه الجديد ل-ب-أكثر ملائمة لمصالحه الخاصة إن ممارسة التأثير على -ب-يعني بالنسبة ل-أ-جعله يتعاون عبر إقناعه أو على العكس عبر رده³.

من خلال التعريفات السابقة نستخلص ان مصطلح الأثر او التأثير له عدة معاني حسب المجال الذي استخدم فيه، وفي دراستنا وظفناه في تحديد تأثير بيئة العمل على جودة التعليم.

ب/التعريف الإجرائي:

هو النتيجة النهائية الصادرة من تنبيهه أو مؤثر ما بغض النظر من أنها إيجابية أم سلبية.

2_ البيئة.

أ/اصطلاحاً:

يقصد بالبيئة الوسط الذي يعيش فيه الإنسان ويمارس أنشطته الإنتاجية والاجتماعية، وهي خزان الموارد الطبيعية المتجددة مثل حقول الزراعة ومصايد الأسماك، والموارد الطبيعية غير المتجددة مثل مناجم المعادن و آبار النفط.⁴

³ نفس المرجع السابق.

⁴ محمد صابر، الانسان وتلوث البيئة، الإدارة العامة للتوعية العلمية والنشر مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية،

المملكة العربية السعودية، 1421هـ/2000م، ص07.

_البيئة: هي عبارة عن المجال المكاني له خصائصه الطبيعية والحياتية المميزة، وإذا كان من الممكن النظر الى سطح الأرض برمته على انه بيئة متميزة عن غيرها من بيئات الكواكب الأخرى، الا ان بيئة الأراضي اليابسة تختلف عن بيئة البحار والمحيطات، حيث تتألف البيئة عموما من عناصر حية الاحياء كلها من النباتات وحيوانات والانسان، وغير حية كالماء والهواء والصخور والتربة.⁵

_ارتبط مدلول لفظ "البيئة" وشيع استخدامها بنمط العلاقة بينها وبين مستخدميها فرحم الالم بيئة، والبيت بيئة، والمدرسة بيئة، والحي بيئة، والكرة الأرضية بيئة، والكون كله بيئة، فالبيئة في الواقع تعني كل مكونات الوسط الذي يتفاعل معه الكائن الحي (الإنسان _ الحيوان _ النبات) مؤثرا ومتأثرا بشكل يكون العيش معه مريحا.⁶

_ من خلال التعريفات السابقة نستخلص انه يشمل مصطلح البيئة على عدة معاني واستعمالات وقد تم استعمالها في التعاريف الماضية في عدد من المجالات، في حين دلت في دراستنا على محيط العمل الذي يمارس فيه الأستاذ عمله.

ب/ التعريف الإجرائي:

⁵ _ حسان صديق، نائل يسري، كيمياء البيئة، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، منشورات جامعة حلب، كلية العلوم، 1431هـ/2010م، ص14.

⁶ _ محمد حبار هاشم الجبوري، مرجع سابق تم ذكره، ص20.

يمكن تعريف البيئة على انها "المكان الذي يعيش فيه الإنسان ويتفاعل مع غيره، ويقوم بأداء نشاطاته اليومية والبيئة في دراستنا تركز على بيئة المدرسة المادية والمعنوية من (أجهزة وهياكل وأساتذة وتلاميذ).

3_ العمل.

أ/اصطلاحاً:

_ العمل: هو كل جهد مشروع يبذله الانسان، ويعود عليه او على غيره بالخير والفائدة والمنفعة، سواء كان هذا الجهد جسمياً كالحرف اليدوية او فكرياً كالتعليم والقضاء.⁷

_ العمل: بالمعنى الاقتصادي العام يدل على الجهد البدني والعقلي الذي يبذله الانسان في مجال سعيه الدنيوي من اجل الارتزاق والاكْتساب أي على كل جهد عقلي وبدني يبذله الإنسان في مجال النشاط الاقتصادي في سبيل انتاج الخدمات والسلع الاقتصادية لغرض الكسب والعيش.⁸

_ العمل: نشاط واع هادف يحقق الإنسان من خلاله قيماً اجتماعية وأخلاقية في الواقع المعاش، وبه يجسد إنسانيته ويحقق ويضمن استمرار النوع الإنساني، فالحيوانات قد تبذل قدراً كبيراً من الطاقة الموجهة للإبقاء على حياتها ولكن الناس هم وحدهم من يعملون.⁹

1_ حميد ناصر الرزي، نفس المرجع السابق، ص17.

2_ صادق مهدي السعيد، إدارة مستويات العمل مكتب العمل العربي، مفهوم العمل واحكامه العامة في الإسلام، ط1، مؤسسة الثقافة

العمالية، بغداد، 1983م، ص09.

9_ قشار محمد، مفهوم ومكانة العمل في المجتمع، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، المجلد 10، ال عدد02، جامعة غرداية الجزائر، 2017، ص14.

_ من خلال التعريفات السابقة نستخلص انه يدل مفهوم العمل في التعاريف السابقة وفي دراستنا على مفهوم واحد الا وهو أي جهد بدني وذهني لأجل تحقيق هدف او غاية مرجوة.

ب/التعريف الإجرائي:

_العمل: هو كل جهد يقوم به الإنسان إما أن يكون بدني او ذهني من اجل تحقيق أهدافه وغاياته في الحياة.

4_ بيئة العمل.

_وهي التي تشمل كل الحوافز والزيادات والمكافئات والظروف الاجمالية داخل نطاق العمل، وهي أيضا المكان الذي يتم فيه المشاركة في تنفيذ القرارات والتعليمات والوامر المخصصة بالموظفين والعملية الوظيفية.¹⁰

_ هي مجموعة متغيرات وأحداث قد تتكون داخل محيط معين وهو المؤسسة او الوظيفة، ويمكن للإدارة المسؤولة التحكم بها وبشكل مباشر وأكيد، وكل بيئة عمل تختلف عن الأخرى وهي كل مكان يتواجد فيه الأشخاص للعمل مقابل الحصول على المال والرزق، ويستطيع المدير العام التحكم في أداء العاملين وخلق بيئة مختلفة من خلال أسلوبه مع الموظفين والوامر التي يشير بها.¹¹

_هي كل ما يحيط بالفرد في عمله، ويؤثر في سلوكه وادائه وميوله تجاه عمله، والمجموعة التي يعمل معها والإدارة التي يتبعها.¹²

¹⁰_ منى خالد عكر، أهمية بيئة العمل في تحقق الابداع الوظيفي، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، المجلد الأول،

العدد 11، 20 سبتمبر 2020، ص28.

¹¹_ منى خالد عكر، نفس المرجع السابق، ص29.

¹²_ محسن بن نايف، بيئة العمل السامة، شركة تنمية المعرفة، استشارات تطوير الاعمال والجودة، ابريل 2019، ص 09.

_ من خلال التعريفات السابقة نستخلص انه يدل مصطلح بيئة العمل على كل الأمور المحيطة
بالعامل المساعدة لتحقيق الجودة في عمله وهو ما ينطبق على دراستنا فهي تسعى الى تحقيق بيئة
عمل تساعد الأستاذ على تحقيق جودة التعليم.

التعريف الاجرائي:

_ هي المحيط الذي يقوم فيه العامل بأداء مهامه، والتي يكون لها دور كبير في تحديد أدائه المهني
حسب الظروف التي وضع فيها.

5_ الجودة.

أ/اصطلاحاً:

_ يشير هذا المفهوم بشكل مجمل الى مجموعة من المعايير والإجراءات التي يهدف تبنيتها وتنفيذها
الى تحقيق اقصى درجة من الأهداف المتوخاة للمؤسسة والتحسين المتواصل في الأداء والمنتج
وفقاً للأغراض المطلوبة والمواصفات المنشودة بأفضل طرق واقل جهد وتكلفة ممكنة.¹³

_ الجودة: هي أداء عملية معينة إنتاجية كانت ام خدمية وفقاً لمعايير محددة سلفاً_ نمطية_ تمثل
أعلى مستوى الرضا المستهلك او متلقي الخدمة او المستفيد منها.¹⁴

¹³ _ حسن حسين الببلاوي وآخرون، الجودة الشاملة في التعليم: مؤشرات تميز ومعايير الاعتماد، ط01_02، دار المسيرة للنشر
والتوزيع، عمان، الأردن، 1426هـ/2006م، 1428هـ/2008م، ص14.

¹⁴ _مدحت محمد أبو النصر، ادارة الجودة الشاملة، استراتيجية كايسن اليابانية في تطوير المنظمات، ط01، دار الكتب
المصرية، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، 2015، ص49.

_ الجودة: هي مجموعة الخواص والخصائص الكلية التي تحملها السلعة او الخدمة والتي تحدد الى أي مدى تحقيق احتياجات ورضا العميل.¹⁵

_ يدل مصطلح الجودة في التعاريف السابقة على شيء جيد وحسن وخصائص ومقياس يتميز به شيء ما، وفي دراستنا تدل على الرفع من مستوى التعليم.

ب/التعريف الجرائي:

_ الجودة: هي مقياس للتميز عن طريق أداء الاعمال وفق معايير وخصائص محددة بغية إرضاء العملاء والزبائن.

6_ التعليم.

اصطلاحا:

_ هو نشاط تواصل يهدف الى اثاره دافعية المتعلم وتسهيل التعليم ويتضمن مجموعة من النشاطات والقرارات التي يتخذها المعلم او الطالب في الموقف التعليمي كما أنه علم يهتم بدراسة طرائق التعليم وتقنياته وبأشكال تنظيم مواقف التعليم التي يتفاعل معها الطلبة من اجل تحقيق الأهداف المنشودة، والتعليم أيضا تعميم مقصود او هندسة للموقف التعليمي بطريقة ما بحيث يؤدي ذلك الى تعلم او إدارة التعلم التي يشرف عليها المدرس.¹⁶

¹⁵_مدحت محمد أبو النصر، نفس المرجع السابق.

¹⁶_ رجا عباس محمد، أساليب التعلم والتعليم في السنة النبوية الشريفة، مجلة جامعة بابل العلوم الإنسانية، المجلد 28،

العدد 09، ص 117.

ببساطة شديدة يعرف التعليم على انه العملية المنظمة والتي تهدف الى تلقي الشخص لمختلف المعلومات البنائية للمعرفة ويتم ذلك بطريقة دقيقة التنظيم ذات أهداف محددة ومعروفة.¹⁷

هو نقل للمعلومة الأساسية لأي علم من العلوم من المعلم الى المتعلم سواء اكان موادا دراسية او صنعة(حرفة) حيث يقوم المعلم بتوجيه المتعلم الى طرق اكتساب المعرفة وطرق توظيفها في بناءاته المعرفية او في حياته اليومية.¹⁸

يدل مصطلح التعليم في التعاريف السابقة على نقل المعلومة من المعلم الى المتعلم، وهو ما نعبه وما ندرسه، في دراستنا الحالية أي عملية التعليم في المدارس الابتدائية ونقل المعلومات من الأستاذ الى التلميذ.

ب/التعريف الاجرائي:

التعليم عملية نقل المعلومات والمعارف من المعلم الى المتعلم، ويعد الحجر الأساس لقيام المجتمعات وتطورها.

7_ جودة التعليم.

يقصد بها جهود العاملين على هذا القطاع، المؤسسات التربوية لرفع مستوى مخرجات العملية التعليمية بما يتلاءم مع حاجات المجتمع.¹⁹

¹⁷ _عدنان مهدي، التعليم في الجزائر أصول وتحديات، ط01، المثقف للنشر والتوزيع، 1439هـ/2018م، ص09.

¹⁸ _عدنان مهدي، نفس المرجع السابق، ص 10.

¹⁹ _وسام إبراهيم عنبر، جودة التعليم كأحد مقومات حق الانسان في التعليم، منظمة افق للتنمية البشرية، ص 19.

_الجودة في التعليم: هي مجمل السمات والخصائص التي تتعلق بالخدمة التعليمية وهي التي تستطيع ان تفي باحتياجات الطلاب، النفسية والعلمية.²⁰

_هي أداة التنمية والتقدم وتكامله معرفيا ومهاريا ووجدانيا، ومن ثم الوفاء باحتياجات المجتمع من الكوادر المتخصصة القادرة على المنافسة.²¹

_ يدل مصطلح جودة التعليم في التعاريف السابقة على مجموعة من الخصائص والمهارات والمجهودات لتلبية الاحتياجات اللازمة للمنظومة التعليمية، وهو ما نسعى للوصول اليه في دراستنا وهو سبل تحقيق هذه الجودة التعليمية في المدارس الابتدائية.

ب/التعريف الاجرائي:

هي مجموعة من المعايير والخصائص التي يجب توفرها في المؤسسات التعليمية والتربوية التي تساهم في رفع مستوى التعليم لتحقيق الأهداف المطلوبة.

سابعا: الدراسات السابقة.

هي بمثابة خلفية نظرية للباحث تبين له متلف جوانب الظاهرة المدروسة وتزوده بالمفاهيم التي يحتاجها ويستفيد من ايجابياتها ويتجنب سلبياتها.

²⁰_وسام إبراهيم عنبر، نفس المرجع السابق.

²¹_حسن حسين البيلوي وآخرون، مرجع سابق تم ذكره.

الدراسة الأولى:

دراسة بعنوان: بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي، من اعداد الباحثة "سهام بن رحمون" - اشراف - د/ نور الدين زمام - أطروحة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم - علم الاجتماع - تخصص تنمية الموارد البشرية - جامعة محمد خير - بسكرة 2013/2014.

حيث ضمت الدراسة جانبين جانب نظري وجانب ميداني، وانطلقت الباحثة من طرح التساؤل الرئيسي التالي: ما مدى تأثير بيئة العمل الداخلية على الأداء الوظيفي للإداريين في جامعة باتنة؟ وقد صاغت الأسئلة الفرعية التالية: ما مدى استيفاء بيئة العمل الداخلية لعناصرها (الإدارية والمادية) في إدارة جامعة باتنة؟

_ ما هو مستوى الأداء الوظيفي للإداريين في ظل عناصر بيئة العمل الداخلية (الإدارية والمادية)؟
وشمل هذا التساؤل الفرعي الثاني ثلاث تساؤلات فرعية أخرى وهي:

_ ما مدى رضا الإداريين على عناصر بيئة العمل الداخلية (الإدارية والمادية)؟

_ ما مستوى تأثير عناصر بيئة العمل الداخلية (الإدارية والمادية) في الأداء الوظيفي للإداريين؟

_ ما هو تقييم افراد العينة لأدائهم الوظيفي في بيئة عملهم الداخلية وفق مؤشرات الأداء؟

ووظفت مجموعة من المفاهيم وهي: بيئة العمل - بيئة العمل الداخلية - الاداء الوظيفي - الادارة الجامعية. ووضحت أهمية هذا الموضوع المتمثل في "تأثير بيئة العمل الداخلية وعناصرها على الأداء الوظيفي للإداريين" حيث يكمن انعكاسها سواء المباشر او غير المباشر على الإداريين وادائهم

في الإدارة الجامعية، بتوجيهها لهم نحو تحقيق التطوير في الأداء وبالتالي الاستمرارية في النجاح في تحقيق الأهداف الموجودة.

_تتبع الأهمية النظرية لهذه الدراسة من الاثراء المعرفي الذي يمكن ان تضيفه الى المكتبة الجامعية في مجال عناصر ومكونات بنية بيئة العمل الداخلية وإيجابية الأداء الوظيفي في الإدارة الجامعية.

_تكم الأهمية التطبيقية في إمكانية استفادة مسؤولي الجامعة من النتائج المتوصل اليها.

_تعتبر الجامعة أحد اهم المؤسسات في اعداد الموارد البشرية وتنميتها معرفيا وفنيا ونفسيا لتتماشى مع تطلعات المجتمع.

_بيئة العمل الداخلية جديرة بالبحث والتنقيب والتشخيص للوقوف على متطلباتها لتحقيق متطلبات قطاع الموارد البشرية.

_ايجاد ما يفعل بيئة العمل الداخلية والأداء الوظيفي إذا كان سلبيين وتدعيمهما.

واشتملت الدراسة فصلين علجت فيهما الباحة متغيرات الدراسة بيئة العمل الداخلية والأداء الوظيفي واما الجانب الميداني شمل فصلين، فصل الإجراءات المنهجية للدراسة حيث تضمنت المنهج الوصفي بغرض وصف واقع بيئة العمل الداخلية في الإدارة الجامعية وأثرها على الأداء الوظيفي للإداريين، ووظفت أدوات جمع البيانات: الاستمارة واستعملت عينة مكونة من 529 اداري موزعين بشكل متجانس بجامعة باتنة. والفصل الثاني عبارة عن عرض وتحليل البيانات والنتائج العامة للدراسة وقد توصلت الباحثة الى نتائج بعد الدراسة الميدانية وهي كالتالي:

_ القيادة الإدارية واسلوبها ناجع ومتماشي مع معطيات المرؤوسين ومتطلبات ظروف العمل بحيث انها مرنة وتستخدم أكثر من أسلوب قيادي يتماشى مع طبيعة المرؤوسين شريطة ان تكون فعالة.
_ بالنسبة للدخل الذي يتقاضاه الإداري في الإدارة الجامعية غير مرضي وغير ملائم له مقارنة مع ظروف معيشتة وذلك بنسبة 86% وبقوة بسبب انعدام المكافآت المادية التي صرح البعض بوجودها وعدم تطبيقها لظروف غامضة وكذا تأخر الترقيات.

_ الترقية التي تتم في بيئة العمل الداخلية للإدارة الجامعية هي ترقية غير الية بنسبة 82% وهي تعتبر من التحفيزات المادية للإداريين.

_ بالنسبة للحرارة والتهوية في بيئة العمل الداخلية للإدارة الجامعية ملائمة بشكل نسبي بنسبة 54%.

_ بالنسبة للإضاءة في بيئة العمل الداخلية للإدارة الجامعية ملائمة بشكل إيجابي بنسبة 93 %.

_ بالنسبة للتجهيزات المكتبية في بيئة العمل الداخلية للإدارة الجامعية ملائمة بشكل نسبي باتجاه الياجاب بنسبة 59%.

_ تستوفي بيئة العمل الداخلية للإدارة الجامعية لعناصرها الإدارية: القيادة الإدارية _ النظم واللوائح والقوانين _ التخصص في الوظيفة _ الرقابة الإدارية _ الاتصال الإداري _ العلاقات الرسمية وغير الرسمية _ نظام الحوافز والمكافآت بشكل إيجابي.

_ تستوفي بيئة العمل الداخلية لعناصرها المادية: الإضاءة _ الحرارة والتهوية _ التجهيزات المكتبية بشكل فعال.

_الموظفون الإداريون راضون عن العناصر (الإدارية والمادية) المكونة لبيئة عملهم بشكل يلئمهم لأداء وظائفهم.

توظيف الدراسة:

تم الاستفادة من هذه الدراسة في تحديد بعض المفاهيم (كبيئة العمل) ووضع المؤشرات للمتغيرات لغرض صياغة الاستمارة، والاستفادة من المعلومات واخذ بعض المراجع والمصادر وتختلف عن الدراسة الحالية في المجال الزمني والمكاني ونوع وحجم العينة.

الدراسة الثانية:

دراسة بعنوان "أثر بيئة العمل على الابداع الإداري في مؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان" _ من اعداد الباحثة "دلال بنت خلفان المسلمية" _ اشراف الدكتور "خالد عبد السلام دهليز" _ رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على الماجستير في إدارة الأعمال بتخصص فرعي (القيادة) _ جامعة الشرقية _ سلطنة عمان _ 1444هـ/2022م.

_ انطلقت الباحثة من طرح التساؤل التالي: "الى أي مدى تؤثر عناصر بيئة العمل على (الهيكل التنظيمي _ الدعم التنظيمي المدرك _ التمكين القيادي _ التخطيط الاستراتيجي) على الابداع الإداري لدى العاملين في مؤسسات التعليم العالي بسلطنة عمان؟

حيث صاغت التساؤلات الفرعية التالية:

_ ما مستوى تصورات العاملين حول بيئة العمل في مؤسسات التعليم العالي بسلطنة عمان؟

_ ما مستوى الابداع الإداري لدى العاملين في مؤسسات التعليم العالي بسلطنة عمان؟

ما هي طبيعة العلاقة بين بيئة العمل والابداع الإداري للعاملين في مؤسسات التعليم العالي بسلطنة عمان؟

ووظفت مجموعة من المفاهيم هي: بيئة العمل_ الهيكل التنظيمي_ الدعم التنظيمي المدرك_ التمكين القيادي_ التخطيط الاستراتيجي_ الابداع الإداري.

وتكمن أهمية الدراسة في جانبين هما:

الأهمية العملية:

_ التطرق بعمق وبصورة أوسع لمعرفة الأهمية التي تمثلها بيئات العمل بأبعادها المختلفة في تطوير الجانب الإبداعي لدى الموظف وبالتالي تشكل قاعدة بيانات للرجوع إليها من قبل المؤسسات التي تهتم بتنمية قدرات الموظفين الإبداعية.

_حث المنظمات الحكومية والخاصة للاهتمام بالإبداع الإداري وبيئة العمل نظرا لأهميتها البالغة في تحسين جودة الخدمة التي تقدمها هذه المؤسسات التعليمية، والعاملين لفئات المجتمع المختلفة بما فيها الطلبة واولياء امورهم، وتكمن أهمية الدراسة أيضا في اعتبارها مرجع لدوائر واقسام الموارد البشرية بالمؤسسة لإضافتها ضمن خطط الدورات التدريبية للموظفين.

_تتبع أهمية هذا البحث من النتائج التي ستوفرها للموظفين العاملين في المؤسسات التعليمية بشكل خاص والمؤسسات الأخرى على وجه العموم.

الأهمية العلمية:

_فتح افاق جديدة للمجالات البحثية من خلال زيادة البحوث التي تتعلق بمجال بيئة العمل والابداع الإداري وتشجيع الباحثين والمهتمين والعلماء عل تبني هذا النوع من الأبحاث.

_اثراء معارف ومعلومات الباحثة والرغبة في التعمق في جوانب بيئة العمل والابداع الإداري من خلال الاطلاع العميق على اللادبيات والدراسات السابقة والكتب والمجلات التي تناولت هذين المفهومين.

وقسمت الباحثة دراستها الى فصلين نظريين، الأول ضم المتغير المستقل بيئة العمل والمتغير التابع الابداع الإداري، اما الجانب الميداني فضم فصلين أيضا فصل عبارة عن منهج الدراسة وإجراءاتها واستخدمت الباحثة المنهج التحليلي والذي يصف الظاهرة محل الدراسة وتحليل بياناتها وربط العلاقة بين مكوناتها، واعتمدت على الاستبيان في جمع البيانات، وأجرت الدراسة على 241 من الموظفين الأكاديميين والاداريين من مؤسسة التعليم العالي.

وشمل الفصل الثاني نتائج الدراسة الميدانية والنتائج والتوصيات وقد توصلت الباحثة الى النتائج التالية:

_ أوضحت النتائج بأنه يوجد تأثير موجب ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل في الابداع الإداري لدى العاملين في مؤسسات التعليم العالي حيث بلغت قيمة الدلالة الإحصائية(0.000) فكلما زادت درجة بيئة العمل زاد الابداع الإداري.

_ أظهرت النتائج بأن مستوى تصورات العاملين حول بيئة العمل في مؤسسات التعليم العالي بسلطنة عمان من وجهة نظر المبحوثين كانت متوسطة حيث بلغت النسبة 68.3.

_ كشفت الدراسة على وجود مستوى عال من الابداع الإداري لدى العاملين في مؤسسات التعليم العالي بسلطنة عمان من وجهة نظر المبحوثين بنسبة 81%.

_ يتمتع العاملون بمؤسسات التعليم العالي بسلطنة عمان بمستوى عال بمتوسط حسابي نسبي 81 %مما يعكس رغبتهم في التجديد وممارسة أساليب عمل جديدة وامتلاكهم أفكار مبتكرة.

_ يسعى العاملون في مؤسسات التعليم العالي لحشد الدعم للأفكار المبتكرة بمتوسطة حسابي نسبي يساوي 80.5 %مما يعكس روح الفريق التي يتمتعون بها.

_ يسعى العاملون في مؤسسات التعليم العالي الى ادخال ودمج الأفكار المبتكرة في بيئة العمل بطريقة منهجية بمتوسط حسابي نسبي يساوي 79.8%.

وتوصلت الدراسة أيضا الى:

_ عدم وجود فروق دالة احصائيا في كل الابعاد (الهيكل التنظيمي _ الدعم التنظيمي المدرك _ التمكين القيادي_ التخطيط الاستراتيجي_ الابداع الإداري) تبعا لمتغير الجنس.

_ عدم وجود دالة احصائيا في كل الابعاد (الهيكل التنظيمي _ الدعم التنظيمي المدرك _ التمكين القيادي_ التخطيط الاستراتيجي_ الابداع الإداري) تبعا لمتغير المستوى التعليمي.

_ عدم وجود دالة احصائيا في كل الابعاد (الهيكل التنظيمي _ الدعم التنظيمي المدرك _ التمكين القيادي_ التخطيط الاستراتيجي_ الابداع الإداري) تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية.

_ عدم وجود دالة احصائيا في كل الابعاد (الهيكل التنظيمي _ الدعم التنظيمي المدرك _ التمكين القيادي_ التخطيط الاستراتيجي_ الابداع الإداري) تبعا لمتغير العمر.

_ وجود فروق دالة احصائياً في بعد (الدعم التنظيمي المدرك) فقط، وفقاً لسنوات الخبرة.

توظيف الدراسة:

تم الاستفادة من هذه الدراسة في وضع مؤشرات للفرضيات لصياغة الاستمارة وتحديد بعض المفاهيم ويختلف عن هذه الدراسة الحالية في المجال المكاني والزمني وحجم ونوع العينة التي أجريت عليها الدراسة.

الدراسة الثالثة:

دراسة بعنوان: "بيئة العمل وعلاقتها بجودة التعليم الجامعي" _ من اعداد الباحثة "بالحواس رشيدة" _ اشراف الدكتور "حواسة جمال" _ مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل _ جامعة 08 ماي 1945 _ قالمة 2018/2019.

انطلقت الباحثة من طرح التساؤل التالي: ما علاقة بيئة العمل بجودة التعليم الجامعي؟ ويندرج تحت هذا التساؤل تساؤلات فرعية على النحو التالي:

_ كيف يساهم نظام الحوافز والمكافآت في جودة التعليم؟

_ كيف تساهم علاقات العمل في جودة التعليم؟

_ هل تساهم القيادة الإدارية في تحقيق جودة التعليم؟

_ هل للبيئة الفيزيائية دور في تحقيق جودة التعليم؟

ووظفت المفاهيم التالية: البيئة _ العمل _ الجودة _ التعليم الجامعي.

وتكمن أهمية هذه الدراسة من الناحية العلمية في:

_تسليط الضوء على قطاع التعليم الجامعي بالجزائر وهو قطاع هام وفعال .

_تأثير بيئة العمل وعناصرها على جودة التعليم الجامعي، حيث يكمن انكاسها سواء) المباشر (او غير المباشر على الأساتذة وادائهم في العملية التدريسية في الجامعة وانعكاس ذلك على مخرجات التعليم الجامعي.

_الاثراء المعرفي الذي يمكن ان نضيفه إلى المكتبة الجامعية في مجال عناصر ومكونات العمل وإيجابياتها في تحقيق جودة التعليم الجامعي.

_فتح المجال اما الباحثين وطلبة الدراسات العليا لعمل المزيد من الأبحاث في هذا المجال من خلال تزويدهم بالمادة العلمية.

اما من الناحية العملية فنتمثل أهمية هذه الدراسة في:

_بيئة العمل جديرة بالبحث والتنقيب للوقوف على متطلباتها لتحقيق تطلعات الموارد البشرية ومنه تحقيق الجودة في مخرجاتها .

_تعتبر الجامعة أحد اهم مؤسسات اعداد الكوادر وتنميتها معرفيا وفنيا ونفسيا لتتماشى مع تطلعات المجتمع، فهي بمثابة مصنع للبشر .

_إيجاد ما يقود إلى جودة مخرجات الجامعة باعتبارها مؤسسة خدمات وعالقة ذلك بيئتها الداخلية.

وبعد الدراسة الميدانية توصلت الباحثة الى نتائج نذكر منها:

–اغلب الأساتذة غير راضين عن الأجر الذي يتقاضونه، وهو ما يؤدي إلى ظهور سلوكيات كالتذمر التوتر والإحباط ومنه يؤثر سلبا على جودة الأداء وناجته.

_اعتماد المؤسسة الجامعية على الاقدمية في العمل كأساس في الترقية دون إغفال الطرق الأخرى كالمؤهل العلمي. الخبرة المهنية.

_كشفت نتائج الدراسة عن مزاجية الإدارة بين كل طرق الترقية لأجل خلق المنافسة بين الأساتذة ولجذب والبقاء على الكفاءات المؤهلة ومنه رفع الروح المعنوية للأستاذ الجامعي.

_اغلب الأساتذة راضين نوعا ما عن طرق الترقية ومنه نستنتج إن نظام الترقية في المؤسسة الجامعية نجح إلى حد بعيد في خلق فرص متكافئة في الحصول على الترقية تائرة دوافع المنافسة الإيجابية _أغلب الأساتذة غير راضين عن الحوافز والمكافآت الممنوحة لهم بنوعها (مادية ومعنوية)، وهو ما يؤثر على درجة استقرارهم. بحيث ينعدم الشعور بالأمان والارتياح ويخلق جو سلبى ومحبط يؤثر على جودة العملية التعليمية ومخرجاتها .

_يعتبر معظم الأساتذة الجامعيين أن للحوافز والمكافآت بنوعها المادية والمعنوية دور في توجيه سلوكهم نحو العمل بكفاءة ومصادقية وجودة لتقديم أقصى ما لديهم من قدرات في عملية التدريس وانعدامها يؤثر على نفسية الأستاذ الجامعي ويفرغه من جوانبه الإنسانية.

–كشفت نتائج الدراسة أن مشاركة الأساتذة الجامعي في اتخاذ القرار نسبية نوعا ما، ولعل ذلك راجع لمكانة الجامعة الحساسة في المجتمع حيث ترجع معظم القرارات التي تخصها إلى السلطات العليا للبلاد .

يعد إشراك الأستاذ الجامعي في اتخاذ القرار حافزا بالنسبة له، يحسسه بمكانته ويرفع من معنوياته، ويزيد من ثقته بنفسه من جهة وثقته بالأطراف الفاعلة والمتحاور معها من جهة ثانية وهو ما يسهم في تحسين مردوده العلمي والبيداغوجي، وبالتالي إخراج كفاءات قادرة على أداء مهامها بفاعلية وبأحسن الطرق وأنجعها.

_اغلب الأساتذة الجامعيين لديهم عالقات إنسانية جيدة والتي تتمثل في روح الفريق، والتعاون بين المرؤوسين والزملاء.

_من خلال نتائج الدراسة سجلنا أن اغلب عالقات العمل ذات بعد إنساني أكثر منها ذات بعد رسمي عملي.
_هناك اتفاق شبه كلي بين الأساتذة على أن للعلاقات الإنسانية دور كبير في تطوير البحث العلمي وهو ما دل على وعي الأساتذة بأهمية العالقات غير رسمية في خلق جو مليء بالنشاط وحب البحث والتطوير، ومنه توجيه السلوك توجها ايجابيا يحقق جودة العملية التربوية ويحسن نوعية مخرجاتها بما يتناسب وتطلعاتها.

_سجلت الدراسة عدم توفر بيئة معلوماتية جيدة بالجامعة وقلة الأجهزة وعدم استخدام التكنولوجيا اثناء الحصص.

توظيف الدراسة:

تم الاستفادة من الدراسة في وضع مؤشرات للفرضيات وتحديد بعض المفاهيم وتحديد الإشكالية والتعرف على اهم الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة، واختلفت عن دراستنا الحالية في المجال المكاني والزمني وفي فئة الأساتذة ففي دراستنا اهتمنا بفئة أساتذة الطور الابتدائي وفي هذه الدراسة اهتمت بأساتذة التعليم العالي الجامعي.

ثامنا: المقاربة النظرية.

_نظرية العلاقات الإنسانية "جورج التون مايو".

يمكن تعريف المدرسة الإنسانية او حركة العلاقات بانها النظر الى العمل الإداري من زواياه الإنسانية، حيث يتم استخدام العلوم السلوكية علم النفس والاجتماع والانثروبولوجيا في فهم تفسير السلوك الإنساني داخل منظمات الاعمال.²²

_نظرية التون مايو " تجارب الهاوثرن "

وهي نظرية مبنية على مجموعة تجارب هدفت إلى معرفة العلاقة بين ظروف العمل المادية وإنتاجية العمال حيث أبرز التون مايو أهمية العلاقات الانسانية والتواصل بين الإدارة وبين العاملين في زيادة الإنتاجية، فكلما تواصلت الإدارة مع العاملين ومشاركتها في حل مشاكلهم كلما دفع ذلك العاملين إلى بذل جهد أكبر بما يؤدي إلى زيادة إنتاجيتهم، وقد قام التون مايو ببعض التجارب منها:

_حاول مايو دراسة الزيادة في معدل دوران العمل، ففي أحد المصانع الأمريكية في فيلادلفيا وجدت إدارة المصنع أن معدل دوران العمل في أحد الأقسام مرتفع جدا بالنسبة لمعدل الدوران في الأقسام الأخرى فوجد التون مايو كثرة الشكاوى بسبب التعب بسبب ساعات العمل الطويلة حيث كان العامل يعمل عشر ساعات يوميا وخمسة أيام في الأسبوع، ولا يرتاح خلال ساعات العمل إلا 45 دقيقة ليتمكن من تناول الطعام، وكان العمل يتطلب أن يقف العامل على قدمه. وقد قام التون مايو في هذه التجربة على مجموعة من العمال حيث أعطاهم فترات للراحة خلال العملي اليومي

²² _محمد الفاتح محمود بشير المغربي، اصول الإدارة والتنظيم، ط01، دار الجنان للنشر والتوزيع، المملكة الأردنية

الهاشمية، 2016م، ص 52.

وكذلك تمت أخذ آراء باقي العمال للتعرف على الحلول الممكنة لمشاكلهم في العمل ونتيجة لذلك فقد زادت إنتاجية العامل مما أدى إلى زيادة دخلهم، ثم ألغى هذا النظام فوجد انخفاض إنتاجية العامل، ومع إعادة التجربة رجعت إنتاجية العمال إلى التحسن مرة أخرى، ومع مشاركة مدير المصنع بدلا من المشرف ومناقشة العمال في أمر فترات الراحة شعر العمال باهتمام الإدارة بمشاكلهم وأثر ذلك على الروح المعنوية والذي انعكس في شكل زيادة في الإنتاج.

قام التون مايو بتجربة في مصنع (Hawthorne) تجارب الهاوثورن: حيث قام بدراسة ظروف العمل مع التركيز على ظروف الإضاءة وأثر ذلك على الإنتاجية، ثم توسعت أهدافه لتشمل أثر التعاون بين المجموعات على الإنتاجية.

وكان لتلك التجارب أهمية كبيرة حيث قام مايو بتقسيم العمال إلى مجموعتين، وقام بتحسين الإضاءة بالنسبة لإحدى تلك المجموعات فوجد زيادة في الإنتاجية مع كل تحسين للإضاءة، لكنه وجد أن هذا التحسن يصاحبه تحسن مقابل في إنتاجية المجموعة التي تعمل في نفس ظروف العمل، ثم عكس اتجاه التجربة حيث أخذ يخفض في الإضاءة ولكنه وجد أن الإنتاجية استمرت في الزيادة للمجموعتين. ثم قام التون مايو بتجربة أخرى تركز على فترات الراحة، حيث قام بتطبيق فترات راحة ودرس أثر ذلك على الإنتاجية وجد، ومع إلغاء فترات الراحة والعودة للنظام القديم وجد أن الإنتاجية لم تنخفض.

وبالتالي استنتج التون مايو أن الإنتاجية لا تتوقف على بيئة العمل فقط، وأن الزيادة في الإنتاجية تأثرت بعوامل أخرى مثل اهتمام الإدارة ومشاركة العاملين في مشاكلهم وكل تلك العوامل قد روعت فالتجربة، فإذا كان تحسين ظروف العمل قد ساعد على زيادة الإنتاجية فإن العامل الأهم تمثل في العلاقات الاجتماعية خصوصا بين الإدارة والعمال، وكذلك توصل التون مايو إلى أنه لابد

من وجود الحوافز المادية والمعنوية كما أشار إلى أهمية الجماعات غير الرسمية في زيادة الإنتاج.¹

_ وهو ما يمكن مقارنته مع دراستنا التي اهتمت بالبيئة التنظيمية من خلال طرح التساؤل التالي:

هل ساعات العمل تؤثر سلباً على الأداء الوظيفي؟ فقد اهتم التون مايو بعدد ساعات العمل وفترات الراحة وعدد ساعات العمل وتأثيرها على العامل، وفي دراستنا اهتمنا بتأثير ساعات العمل على أداء الأستاذ الوظيفي وهما يشتركان في نفس الامر وهو عدم رضا العمال والأساتذة بساعات العمل وعدم وجود فترات راحة كافية.

ومن خلال تجربته حول الإضاءة هل تؤثر في العمال فذلك يرتبط بدراستنا من خلال طرح نفس التساؤل وهو هل تتوفر الإضاءة الملائمة في مكان العمل؟ والذي اهتمنا فيه بالبيئة الفيزيائية وتأثيرها على جودة التعليم؟، فوجد ان العوامل المادية لا تكفي للرفع من مستوى العمل والانتاجية دون وجود العامل الإنساني والعلاقات الاجتماعية واهتم بالعلاقات غير الرسمية من اجل تحقيق الانتاجية والرضا الوظيفي وقد اهتمت دراستنا أيضاً بالعلاقات الرسمية وغير الرسمية بين المدير والأساتذة وتأثيرها على الأداء الوظيفي. ومنه نستنتج ان نظرية "التون مايو" شملت دراستنا بشكل كبير من خلال توافق افكارها مع فرضيات دراستنا.

المفاهيم التي توصلت اليها العلاقات الإنسانية:

توصلت حركة العلاقات الانسانية الى عدد كبير من المفاهيم التي من شأنها تحقيق كفاءة وفعالية العاملين ولعل اهم هذه المفاهيم ما يلي:

_ ان العمل لا يستقيم ولا يؤدي الى نتيجة ملحوظة الا إذا تلازمت الحوافز المادية والمعنوية.

¹ كامل بربر، الإدارة عملية ونظام، ط01، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 1996م، ص 40،41.

_ تلعب الجماعات غير الرسمية دورا كبيرا في كمية الإنتاج واطافة الى القوة الفيسيولوجية المادية للعامل.

_ يصاحب انشاء الجماعات الرسمية قيام جماعات غير رسمية أخرى تتعدد بتعدد مصالح اتجاهات العاملين يكون لهذه الجماعات غير الرسمية تأثيرا على أداء العاملين الذين ينتمون اليها.

_ تهيئة العامل وخلق ظروف العمل الملائمة بين العاملين وقياداتهم وتوفير ظروف الراحة والترويح والمشاركة في إدارة المنظمة.¹

¹ _ محمد الفاتح محمود بشير المغربي، مرجع سابق تم ذكره، ص54.

خلاصة:

من خلال عرض إطار موضوع الدراسة تم التوصل الى إشكالية الدراسة والفرضيات وأسباب اختيار الموضوع والاهمية والاهداف وتوصلنا أيضا الى اهم المصطلحات المرتبطة بالموضوع وتطرقنا الى اهم الدراسات السابقة المشابهة، والنظرية المقاربة لدرستنا.

الفصل الثاني

الإطار المنهجي والتطبيقي

_تمهيد

أولاً: مجالات الدراسة

ثانياً: عينة الدراسة

ثالثاً: منهج الدراسة

رابعاً: أدوات جمع البيانات

خامساً: عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة

سادساً: مناقشة نتائج الدراسة:

1_ نتائج البيانات الشخصية

2_ في ضوء الفرضيات

3_ في ضوء الدراسات السابقة

4_ في ضوء المقاربة النظرية

سابعاً: الاستنتاج العام

_خلاصة

تمهيد:

تعد الدراسة الميدانية جانبا مهما في أي دراسة نقوم من خلالها بعرض وتفسير ولما تم عرضه في جانب موضوع الدراسة، ولكي يتأكد الباحث من صحة فرضياته للإجابة على التساؤلات وللقيام بهذه الدراسة ينبغي الاعتماد على مجموعة من الإجراءات المنهجية والتي تحدد الأبعاد المرتبطة بالدراسة وتشمل المجال الدراسة وعينة البحث منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات ومن ثم عرض وتحليل وتفسير النتائج النهائية للدراسة.

أولاً: مجالات الدراسة.

أ/ المجال المكاني:

_ أجريت الدراسة في قرية بني لعلام بلدية تسامرت دائرة برج زمورة ولاية برج بوعريريج على أربع ابتدائيات وهم بالترتيب: مدرسة الشهيد" يونس بلعزوق_ السعيد بن يحي _ خير مختار_ محمد بلعزوق".

ب/ المجال الزمني:

_ وهو الفترة التي يستغرقها الباحث في انجاز بحثه، وذلك بدءاً من الدراسة الاستطلاعية وصولاً لمرحلة اعداد الاستمارة وتحكيمها وتعديلها ومن ثم توزيعها وإعادة جمعها، ثم استخلاص النتائج وتمت عبر مجموعة من المراحل وهي:

. المرحلة الاستطلاعية:

_ انحصرت هذه الفترة في شهر جانفي تم فيها تحديد مكان اجراء الدراسة الميدانية واحذ الموافقة من مدراء المؤسسات.

. مرحلة توزيع وجمع الاستمارات وتحليل البيانات واستخراج النتائج:

_ وبدأت هذه المرحلة من منتصف شهر أفريل الى نهاية شهر ماي 2024، حيث تم جمع الاستمارات وتفرغ المعلومات في الجداول الإحصائية وتحليل البيانات وتفسير النتائج النهائي.

ج/ المجال البشري:

تمت دراستنا على أساتذة التعليم الابتدائي الذي بلغ عددهم 22 أستاذ موزعين على المدارس على النحو التالي:

_مدرسة "الشهيد يونس بلعزوق": هي أكبر المدارس في المنطقة حيث تضم 139 تلميذ موزعين على 5 اقسام، و9 أساتذة مشرفين على تنفيذ البرنامج الدراسي وتعمل المدرسة بنظام الدوام الواحد.

_مدرسة "الشهيد السعيد بن يحي": وتعد من أصغر المدارس في المنطقة حيث تضم 27 تلميذ موزعين على 3 اقسام، و3 أساتذة مشرفين على تنفيذ البرنامج الدراسي وتعمل المدرسة أيضا بنظام الدوام الواحد.

_مدرسة "الشهيد خير مختار": وتضم هذه المدرسة 20 تلميذ موزعين على 3 اقسام، ويشرف على تنفيذ البرنامج الدراسي 4 أساتذة، وتعمل هذه المدرسة بنفس نظام الدوام.

_مدرسة "الشهيد محمد بلعزوق": وتضم المدرسة 32 تلميذ موزعين على 3 اقسام، ويشرف على تنفيذ البرنامج الدراسي 6 أساتذة وتعمل المدرسة بنظام الدوام الواحد أيضا.

ثانيا: عينة الدراسة.

في الدراسة الحالية اعتمدنا على أسلوب المسح الشامل وهو معاينة غير احتمالية يكون فيها الاختبار لكل مفردات البحث وهم 22 استاذ.

_ يمكن تعريف "العينة": بأنها نموذجاً يشمل ويعكس جانباً أو جزءاً من وحدات المجتمع الأصل المعني بالبحث تكون ممثلة له، بحيث تحمل صفاته المشتركة، وهذا الجزء يغني الباحث عن دراسة كل وحدات ومفردات المجتمع الأصل، خاصة في حالة صعوبة أو استحالة دراسة كل تلك وحدات المجتمع المعني بالبحث.¹

والعينة المختارة في بحثنا تتمثل في أساتذة التعليم الابتدائي في أربع ابتدائيات مكونة من 22 أستاذ من أصل 22 استاذ بنسبة 100%، وتم تحديدها بناءً على عدة أمور وهي:

_ رغبت الباحث الشخصية بدراسة الموضوع في قرية بني لعلم لانتمائه لها.

_ إن الأساتذة هم لب المنظومة التربوية والتعليمية.

_ وعي الأساتذة الكبير بأهمية التعليم ودور بيئة العمل في التأثير على الأداء الوظيفي ودوره في الوصول الى جودة التعليم.

ثالثاً: منهج الدراسة.

_ يعد المنهج من الأساليب الضرورية في كل بحث واداة هامة لبلوغ الحقيقة بغرض الإجابة على التساؤلات المطروحة في الإشكالية والوصول الى الإجابات السليمة على الفرضيات، وقد رأينا ان المنهج الوصفي هو المناسب لدراستنا بهدف تشخيص ووصف العلاقة بين بيئة العمل وجودة التعليم، وتحليلها من خلال مجموعة من المؤشرات التنظيمية والفيزيقية والبيئية.

ويعرف "المنهج الوصفي" بأنه: طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية

¹ د/ عامر إبراهيم قنديلجي، منهجية البحث العلمي، ليازوري، ص 133.

صحيحة وتصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها.¹

رابعاً: أدوات جمع البيانات.

_ لابد قبل الانطلاق في انجاز البحث العلمي، تحديد مجموعة من أدوات جمع البيانات والمعلومات الخاصة بموضوع الدراسة، وقد استخدمنا في دراستنا هذه "الملاحظة _ المقابلة _ والاستمارة".

أ/الملاحظة:

وقد اعتمدنا هذه الأداة في جمع المعلومات من خلال الدراسة الاستطلاعية حيث تم الانتقال الى المدارس الابتدائية مجال الدراسة حيث مكنتنا هذه الأداة من الإحاطة بالظروف العامة للمجال الذي يعمل فيه الأساتذة، من خلال ملاحظة وضع المؤسسات التعليمية ومختلف الوسائل التي تتوفر عليها والظروف التي يعمل بها الأستاذ.

تعرف "الملاحظة" على انها: وسيلة يستخدمها الانسان العادي في اكتسابه لخبراته ومعلوماته فنجمع خبراتنا من خلال ما نشاهده او نسمع عنه، ولكن الباحث حين يلاحظ فانه يتبع منهجا معيناً يجعل من ملاحظته أساساً لمعرفة واعية او فهم دقيق لظاهرة معينة.²

¹ _ محمد سرحان علي المحمودي، مناهج البحث العلمي، ط3، دار الكتاب، صنعاء، الجمهورية اليمنية، 1441هـ/2019م، ص 46.

² _ ذوقان عبيدات، البحث العلمي، مفهومه، ادواته، واساليبه، ط 17، دار الفكر، عمان، المملكة الهاشمية الأردنية، 1436هـ/2015م ص 124.

ب/المقابلة:

_ تستخدم المقابلة لجمع البيانات والمعلومات من خلال طرح أسئلة للمبحوث شفوية وفي دراستنا قمنا بالمقابلة الشفوية مع مدراء المؤسسات التربوية لغرض جمع المعلومات عن هذه المؤسسات. ويمكن تعريف المقابلة بأنها: "تعد المقابلة استبياناً شفويًا يقوم من خلاله الباحث بجمع المعلومات وبيانات شفوية من المفحوص، والفرق بين المقابلة والاستبيان يتمثل في أن المفحوص هو الذي يكتب الإجابة عن أسئلة الاستبيان، بينما يكتب الباحث بنفسه إجابات المفحوص في المقابلة.¹

ج/ الاستمارة (الاستبيان): ويمكن تعريف "الاستمارة (الاستبيان)": يعد الاستبيان أو الاستقصاء أداة ملائمة للحصول على معلومات وبيانات وحقائق مرتبطة بواقع معين، ويقدم الاستبيان على شكل عدد من الأسئلة يطلب الإجابة عنها من قبل عدد من الأفراد المعنيين بموضوع الاستبيان.²

_تعتبر الاستمارة أو الاستبيان من أهم أدوات جمع البيانات وأكثرها استعمالاً، وقد استخدمنا هذه الأداة في دراستنا، حيث ضمت 29 سؤال موزعين على ثلاث محاور وهي:

المحور الأول: ضمت أسئلة حول البيانات الشخصية. من السؤال الأول إلى السؤال رقم 05.

المحور الثاني: ضمت أسئلة حول "تأثير بيئة العمل التنظيمية على جودة التعليم". من السؤال 06 إلى السؤال رقم 18.

المحور الثالث: ضمت أسئلة حول "تأثير بيئة العمل الفيزيائية على جودة التعليم". من السؤال 19 إلى السؤال رقم 28.

¹ ذوقان عبيدات، نفس المرجع السابق، ص 116.

² ذوقان عبيدات، نفس المرجع السابق، ص 106.

خامسا: عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة:

الجدول رقم (01) يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير السن:

النسبة المئوية	التكرار	السن
4.5%	1	أقل من 25 سنة
81.8%	18	من 25 إلى 35 سنة
13.6%	3	أكثر من 35 سنة
100%	22	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان اعمار المبحوثين تتراوح بين 25 الى 35 سنة، بنسبة 81.8 % يليها فئة معدل أعمارهم أكثر من 35 سنة بنسبة 13.6%، واخيرا اقل من 25 سنة بنسبة 4.5%.

ومن هذه النسب نلاحظ ان معظم أفراد العينة من فئة الشباب من 25 الى 35 سنة وهي الفئة النشطة من خريجي الجامعة وهم في سن العمل والتي تكون لديها طاقة أكبر للعمل، ودافعية قوية للأداء الوظيفي في بيئة العمل خاصة وان العمل روتيني يستخدم الجانب العقلي والفكري كثيرا. بيئة العمل خاصة وان العمل روتيني يستخدم الجانب العقلي والفكري كثيرا.

الجدول رقم (02) يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس:

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
%40.9	9	ذكور
%59.1	13	اناث
%100	22	المجموع

_نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان نسبة الاناث أكبر من نسبة الذكور حيث بلغت نسبة الاناث 59.1% فيما بلغت نسبة الذكور 40.9%.

وهذا راجع الى ان الاناث يميلون الى التعليم بعد التخرج خاصة أصحاب التخصصات التي تناسب التعليم الابتدائي (ادب عربي _ العلوم الإنسانية والاجتماعية...الخ).

الجدول رقم(03) يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة:

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخبرة
%54.5	12	أقل من 05 سنوات
%40.9	9	من 6 الى 15 سنة
%4.5	1	أكثر من 15 سنة
%100	22	المجموع

_نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان نسبة المبحوثين الذين يملكون سنوات خبرة اقل من 5سنوات هي الأكبر بنسبة 54.5% ثم تليها فئة المبحوثين الذين لديهم سنوات خبرة بين 6الى 15 سنة بنسبة 40.9% وأخيرا فئة خبرة أكثر من 15سنة بنسبة 4.5%.

من خلال النتائج نستنتج ان هذه المؤسسات تملك أساتذة شباب تقل خبرتهم عن 5 سنوات وهو ما يدفعهم الى التعلم والبحث واكتساب خبرات أكثر في مجال التعليم مستقبلا ويجعلهم قادرين على التطوير والابتكار في مجال التعليم مع وجود نسبة قليلة من الخبرة.

الجدول رقم (04) يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي:

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
4.5%	1	ثانوي
95.5%	21	جامعي
100%	22	المجموع

_ نلاحظ من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان نسبة المبحوثين هم جامعيين بنسبة كبيرة بلغت 95.5 % فيما بلغت نسبة 4.5% للمبحوثين ذو المستوى الثانوي.

وعليه نستنتج ان القطاع أصبح يوظف خريجي الجامعة في مرحلة التعليم الابتدائي لمستواهم العلمي ولمقدرتهم على اكمال الدراسة وتوفر الإمكانيات اللازمة لذلك وتوفر نخبة من المتعلمين عكس الماضي الذي كان استكمال الدراسة امر صعب الامر الذي دفع بالقطاع لتوظيف أساتذة أصحاب المستوى المحدود كالثانوي.

الجدول رقم (05) يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير المسكن:

النسبة المئوية	التكرار	المسكن
18.2%	4	حضري
27.3%	6	شبه حضري
54.5%	12	ريفي
100%	22	المجموع

_نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان فئة المبحوثين الذين يقع مسكنهم في الريف اعلى نسبة بـ

54.5% تليها فئة شبه حضري بنسبة 27.3%، و اقل فئة هي الحضري بنسبة 18.2%.

وعليه نستنتج ان اغلب المبحوثين يقطنون بالقرب من المدارس وهذا ما يعود بالفائدة على المدرسة والتلميذ بحيث يصل الأستاذ في الوقت المناسب وتقل نسبة التغيب والتأخر عن العمل، وهذا يدل على ضرورة توظيف الأساتذة في مقاطعاتهم الإدارية لتحقيق الرضا الوظيفي بهدف تطوير وتحسين الأداء.

الجدول رقم (06) يوضح رضا الأساتذة عن اللاجر الذي يتقاضونه، ويوضح سبب عدم رضا

المبحوثين الذين أجابوا "بلا":

الفئة	التكرار		النسبة المئوية
نعم	6		%27.3
لا	16	التكرار	النسبة المئوية
		10	%45.4
		6	%27.3
		16	%72.7
المجموع	22		%100

_ نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان فئة المبحوثين غير الراضين عن الاجر الذي يتقاضونه بلغت

بنسبة %72.7، فيما ان نسبة المبحوثين الراضين عن الاجر تبلغ %27.3.

ومن هذه النسب نستنتج ان الاجر الذي يتقاضاه الأستاذ في مرحلة التعليم الابتدائي غير مرضي وغير ملائم لأغلبية الأساتذة، حيث يرون انه لا يرتقي الا تطلعاتهم ولا يتناسب مع مجهودهم المبذول بنسبة %45.4 ولا يلبي احتياجاتهم اليومية بنسبة %27.3، وهو ما يخلق حالة من عدم الرضا ونقص الدافعية نحو العمل خاصة ارباب الاسر الذين عليهم مسؤوليات كبيرة. ومن خلال نظرية الرجل الاقتصادي "فريدريك تايلور" الذي يرى ان الانسان بطبعه اناني يحب مصلحته الخاصة وان الكسب المادي حافز هام للرفع من قدراته والدفع به لبذل مجهودات أكبر.

الجدول رقم (07) يوضح رضا الأساتذة عن نظام المكافآت والحوافز:

النسبة المئوية	التكرار	الفئة
13.6%	3	نعم
86.4%	19	لا
100%	22	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان فئة المبحوثين غير الراضين عن نظام الحوافز والمكافآت قد بلغت 86.4%، في حين ان نسبة المبحوثين الراضين عن نظام الحوافز والمكافآت 13.6%.

تتمثل عملية التحفيز داخل المؤسسات التعليمية من خلال الوسائل التي تستخدمها الإدارة لتشجيع عمالها نحو بذل جهد اكبر وتتمثل تلك الوسائل في الحوافز المادية والمعنوية، فالمادية تتمثل في الاجر والمكافآت وساعات العمل اما المعنوية تتمثل في علاقات العمل واتخاذ القرار والتقدير والاحترام، وعليه نستنتج ان اغلب الأساتذة غير راضين عن نظام الحوافز والمكافآت، أي ان الحوافز والمكافآت عامل أساسي في زيادة الرغبة في التطور والابتكار في مجال التعليم ويدفع بهم الى تحسين أدائهم الوظيفي، وهذا يؤثر سلبا على معنوياتهم وشغفهم نحو مهنة التدريس، فغياب التحفيز سواء المادي او المعنوي، له اثاره في الواقع حيث ترى هذه الفئة الفعالة في المجتمع انهم مهمشون.

الجدول رقم(08) يوضح مدى اعتبار الأساتذة المكافئات والحوافز عاملا لرفع الأداء اثناء العمل:

النسبة المئوية	التكرار	الفئة
68.2%	15	نعم
31.8%	7	لا
100%	22	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان فئة المبحوثين يرون ان نظام الحوافز والمكافئات عاملا أساسيا في الرفع من مستوى الأداء المهني لديهم بنسبة 68.2% في ترى الفئة الأخرى من المبحوثين ان نظام الحوافز والمكافئات ليس عاملا لرفع مستوى الأداء بنسبة 31.8%.

ومن هذه النسب نستنتج ان نظام الحوافز والمكافئات بنوعها المادي والمعنوي، يعد عاملا أساسيا لرفع الأداء المهني لدى الأساتذة فهم من نخبة المجتمع وهذا يجعلهم يقدمون جهدا مضاعفا ويسعون الى تطوير أنفسهم والابتكار وتحسين أدائهم الوظيفي، لذا وجب الاهتمام بهذه الفئة.

الجدول رقم (09) يوضح كيفية الترقية في المؤسسة:

النسبة المئوية	التكرار	الكيفية
9.1%	2	قوائم التأهيل المهني
90.9%	20	المسابقة على أساس الامتحان المهني
100%	22	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان فئة المبحوثين أجابوا ان نظام الترقية يقوم على المسابقة على أساس الامتحان المهني بنسبة 90.9%، والفئة الأخرى من المبحوثين أجابوا بان طريقة الترقية تقوم على أساس قوائم التأهيل بنسبة 9.1%.

وتعتبر الترقية من احدى الوسائل الضرورية التي تضمن وتشجع حركة المستخدمين داخل المؤسسة هذا من جهة ومن جهة اخرى فان قرارات الترقية تعتبر قرارات تحفيزية تشجع المستخدمين على الاهتمام بعملهم ومحاولة تحقيقهم النتائج المرضية، ويعود سبب وجود نسبة كبيرة لطريقة الترقية بنظام المسابقة على أساس الامتحان المهني لان اغلب المبحوثين هم خريجي الجامعة لذلك القانون ينص على ان يخضعوا لهذا الامتحان لأجل الترقية بعد خضوعهم للتكوين وترسيمهم في مناصبهم واما فئة المبحوثين الاخرين فهم من قدامى الأساتذة وتمت ترقيتهم على اساس قوائم التأهيل المهني.

الجدول رقم (10) يوضح مدى رضا المبحوثين عن نظام الترقية ويوضح سبب عدم رضا المبحوثين الذين أجابوا "بلا":

الفئة	التكرار			النسبة المئوية
نعم	13			%51.1
لا	9	السبب	التكرار	النسبة المئوية
		ضرورة إعادة النظر في نظام التربية	3	%13.6
		عدم الاخذ بعين الاعتبار المؤهلات العلمية	4	%18.2
		لا يتماشى مع الخبرة المهنية	2	%9.1
		المجموع الجزئي	9	%40,9
المجموع	22			%100

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان فئة المبحوثين الراضين عن نظام الترقية هم اعلى نسبة ب 51.1% ثم تليها فئة المبحوثين غير الراضين عن نظام الترقية بنسبة 40.9%، ويوضح الجدول أيضا سبب عدم الرضا. حيث ان فئة المبحوثين الذين أجابوا "بلا" قد برروا اجابتهم بضرورة إعادة النظر في نظام التربية كله بنسبة 13.6%، وعدم الاخذ بعين الاعتبار المؤهلات العلمية بنسبة 13.6%، وانه لا يتماشى مع الخبرة المهنية بنسبة 9.1. وعليه نستنتج ان اغلب المبحوثين راضين عن نظام الترقية لأنه يلئم امكانياتهم وخبرتهم وتخصصهم لأنهم من خريجي الجامعة واما غير الراضين فيرون ان هذا النظام لا يرقى الى تطلعاتهم فمنهم من لديه خبرة طويلة يرى لأنها كفيلة بترقيته اليا ومنهم من يرى ان تخصصه وشهادته تسمح له بالترقية دون الخضوع للمسابقة على أساس الامتحان المهني.

الجدول رقم (11) يوضح مساهمة التكوين في الرفع من مستوى أداء المبحوثين، وكيفية المساهمة

في ذلك:

النسبة المئوية	التكرار			الفئة	
95.5%	21	النسبة المئوية	التكرار	كيفية المساهمة	نعم
		18.2%	4	الرفع من قدراتهم واكتساب الخبرات	
		27.3%	6	اكتساب المعارف والمعلومات	
		4.5%	1	التعرف على استراتيجيات التعليم	
		27.3%	6	كيفية التحضير البيداغوجي	
		18.2%	4	معرفة الحقوق والواجبات وتحسين المستوى	
		95.5%	21	المجموع الجزئي	
		4.5%	1		
100%	22		المجموع		

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان فئة المبحوثين الذين يرون ان التكوين قد ساهم في الرفع من

مستوى أدائهم الوظيفي بلغت نسبتهم 95.5%، اما الفئة الثانية التي ترى ان التكوين لم يساهم في

رفع أدائهم الوظيفي بلغت نسبتهم 4.5%.

ويعتبر التكوين من أهم مدخلات التعليم فهو مجموعة من النشاطات التدريبية التي تنظم للأساتذة الموجودين في المهنة لتنمية كفاءتهم المهنية وتحسين خدماتهم, عن طريق استكمال تأهيلهم لمواجهة تحديات مهنة التعليم, وهو كل البرامج التي تزيد من خبرات ومعارف الأستاذ الذي من شأنها ان ترفع من مستوى العملية التعليمية وتزيد من طاقته لأداء وظيفته, وعليه فان التكوين الذي خضع له المبحوثين قد ساهم في اكتساب معارف والمعلومات وكيفية التحضير البيداغوجي بنسبة 27.3% والرفع من قدراتهم واكتساب الخبرات ومعرفة حقوقهم وواجباتهم وتحسين المستوى التعليمي بنسبة 18.2%, والتعرف على استراتيجيات التعليم بنسبة 4.5%, وذلك للدفع بهم للتطور والابتكار والابداع في أداء وظيفتهم, فيما يرى المبحوث الذي أجاب "بلا" بان المدة الزمنية للتكوين لم تكن كافية وتأثير الحرارة العالية في فصل الصيف وهي الفترة التي خضع فيها الأساتذة للتكوين.

الجدول رقم (12) يوضح رأي المبحوثين في ان العلاقة بين الزملاء تؤثر على الأداء الوظيفي:

النسبة المئوية	التكرار	الفئة
90.9%	20	نعم
9.1%	2	لا
100%	22	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه فئة المبحوثين الذين يرون ان العلاقة بين الزملاء تؤثر على الأداء الوظيفي بلغت نسبتهم 90.9% فيما ترى الفئة الأخرى من المبحوثين انها لا تؤثر على أدائهم الوظيفي بنسبة 9.1%.

ومن هذه النسب نستنتج ان العلاقة بين الزملاء تؤثر بشكل كبير على الأداء الوظيفي فكلما كانت العلاقة جيدة كلما زاد التفاهم فيما بينهم وزاد التعاون والتكامل في أداء مهامهم، واما إذا كانت

ليست جيدة بسبب عدم التفاهم وقلة الخبرة لدى البعض والتي تخلق مشاكل بين الأساتذة في مناخ العمل، وتشكل صراعات ونزاعات، ومنه تنشأ بعض التوترات التي من شأنها خلق مشاكل داخل اسوار المؤسسة فتسوء العلاقة بينهم وعليه فان العلاقة الجيدة تسهم في خلق جو وبيئة عمل مناسبة ومثالية لإنجاز المهام.

الجدول رقم (13) يوضح كيف يرى الأساتذة العلاقة بين المدير والأساتذة:

النسبة المئوية	التكرار	الفئة
77.3%	17	علاقة رسمية
22.7%	5	علاقة غير رسمية
100%	22	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان معظم المبحوثين يرون ان العلاقة الرسمية هي التي تسود بين المدير وبينهم بنسبة 77.3%، فيما ترى الفئة الأخرى ان العلاقة غير الرسمية هي السائدة بينهم بنسبة 22.7%.

ونرى من خلال النتائج ان العلاقات الرسمية هي السائدة في هذه المؤسسات، وعليه نستنتج ان معظم المبحوثين يرون ان العلاقة الرسمية التي تتصف بالصرامة في مواضيع العمل حيث يطبق القانون بحذافيره دون نقصان هي التي يجب ان تسود داخل المؤسسة ليخلق جوا من الاحترام بينهم وبين المدير لا يجمعهم سوى العمل دون التدخل في الشؤون الشخصية سواً من المدير او الأستاذ، فيما ترى الفئة الأخرى ان العلاقة غير الرسمية التي تتصف بوجود صداقات وزمالة بينهم ووجود تعاون وهو ما يخلق جوا من الثقة المتبادلة وهو ما يشعرهم بأهميتهم داخل المؤسسة

وتقوي روابط الاتصال بينهم وبين المدير وهذا ما يحدث تأثيرا إيجابيا في معنوياتهم ويوجههم نحو

العمل بكفاءة وبجدية أكبر. وهو ما تراه نظرية "شيستر بارنارد"

الذي اعطى الجوانب الإنسانية في الإدارة اهتماما فائقا واولت اهتمامها بالنظم التعاونية والتوازن بين الاشباع والاسهام بالنسبة للعمال والتنظيم الرسمي وغير الرسمي.

الجدول رقم (14) يوضح رأي المبحوثين في ان مؤهلاتهم وتخصصهم العلمي يناسبان طبيعة عملهم:

النسبة المئوية	التكرار	الفئة
77.3%	17	نعم
22.7%	5	لا
100%	22	المجموع

_ نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان فئة المبحوثين الذين اجابوا بنعم بلغت نسبتهم 77.3%، ثم

تليها الفئة الذين اجابوا بلا بنسبة 22.7%.

المؤهلات هي الدرجات العلمية والديبلومات والشهادات والالقاب المهني وما الى ذلك التي يحصل عليها الفرد سواء عن طريق الدراسة في الجامعات او المعاهد او التكوين المهني التي تؤهله لأداء الوظائف , والتخصص العلمي يشمل الخبرة والأشخاص والمشاريع والمجتمعات والتحديات والدراسات والتحقيق ومجالات البحث العلمي , على سبيل المثال يشار الى فرع الآداب باسم التخصصات الأدبية كالعلوم الإنسانية والاجتماعية والحقوق والادب العربي , وأيضا التخصصات العلمية مثل الفيزياء والرياضيات حيث يطلق على المعني باسم المتخصص في مجال معين, ومن هذه النسب نستنتج ان اغلب المبحوثين مقتنعين بان مؤهلاتهم وتخصصهم العلمي يناسبان طبيعة

عملهم وذلك لأنهم اختاروا في الأساس تخصصاتهم لأجل الولوج لمجال التعليم خاصة وان معظم المبحوثين هم من فئة الاناث، وهن الفئة الأكثر ولوجا لمجال التعليم.

الجدول رقم (15) يوضح تأثير ساعات العمل على جودة التعليم:

النسبة المئوية	التكرار			الفئة	
	النسبة المئوية	التكرار	السبب		
%72.7	16	%45.4	10	ساعات العمل الطويلة	نعم
		%27.3	6	كثافة البرنامج	
		%72.7	16	المجموع الجزئي	
%27.3	6			لا	
%100	22			المجموع	

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان فئة المبحوثين الذين يرون ان ساعات العمل تؤثر على الأداء الوظيفي بلغت نسبتهم %72.7، فيما بلغت نسبة المبحوثين الذين يرون ان ساعات العمل لا تؤثر في أدائهم الوظيفي بلغت %27.3.

ونعني بساعات العمل عدد الساعات العمل الفردية التي يزاولها الفرد في عمله ويستثنى من ذلك ساعات العمل الإضافية واطقات الراحة والوجبات لان العمل الرئيسي والثانوي يسجل كل واحد وحده، ومن هذه النسب نستنتج ان اغلب المبحوثين يتأثرون بساعات العمل الطويل خاصة الأساتذة الذين يدرسون لساعات طويلة، والأساتذة الذين يدرسون ساعات إضافية محددة وفي مستويات محددة. وهو ما يسبب ضغط عليهم بسبب كثافة البرنامج فيؤثر بالسلب على قدراتهم الذهنية فالتركيز على أداء عملهم وتحسين الأداء الوظيفي، في حين الذين لا تؤثر عليهم ساعات العمل فهم

أساتذة المواد التالية (اللغة الفرنسية_ الإنجليزية_ المازيغية_ والتربية البدنية) فهم يدرسون ساعات معدودة في الأسبوع وهو ما لا يشكل ضغطاً عليهم.

الجدول رقم (16) يوضح وجود مناقشة جماعية لأساليب العمل داخل المؤسسة:

النسبة المئوية	التكرار	الفئة
81.8%	18	نعم
18.2%	4	لا
100%	22	المجموع

_ نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان فئة المبحوثين يرون بوجود مناقشة جماعية لأساليب العمل داخل المؤسسة بنسبة 81.8%، فيما ترى الفئة الأخرى انه لا توجد لأساليب المناقشة الجماعية داخل المؤسسة بنسبة 18.2%.

وتعد المناقشة الجماعية احد الطرق المفيدة في الحكم على روح الفريق والتفكير خارج الصندوق والصفات القيادية الأخرى للفرد ومن خلال المناقشات الجماعية يمكن للمحاور تقييم مدى جودته كقائد وأيضا مهارته الإبداعية، ومن هذه النسب نستنتج ان اغلب المبحوثين يرون ان هناك مناقشة جماعية لأساليب العمل داخل المؤسسة ويتم عقد ندوات داخلية واجتماعات لمتابعة الرزنامة المدرسية وسير برنامج التعليم والاختبارات... الخ، وذلك راجع لأسلوب الإدارة والمدير في اشراك الأساتذة في وضع النظام الداخلي للمؤسسة وتحديد وطرق التدريس وذلك لتحسيسهم بأهميتهم داخل المؤسسة والرفع من روحهم المعنوية والاستفادة من أفكارهم وخبرة بعضهم في مجال التعليم، فيما يرى بعض المبحوثين انه لا توجد مناقشة جماعية لأساليب العمل داخل المؤسسة راجع لعدم خبرتهم في مجال التعليم وعدم اشراك المدير لهم في الامر.

الجدول رقم (17) يوضح رضا الأساتذة عن الرقابة الإدارية:

النسبة المئوية	التكرار			الفئة
		النسبة المئوية	التكرار	الاحتمالات
%68.2	15	%45.4	10	الالتزام التنظيمي
		%13.6	3	العدالة والمساواة
		%9.1	2	فرض القانون على الجميع
		%68.2	15	المجموع الجزئي
		% 31.8	7	
% 100	22			المجموع

_ نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان فئة المبحوثين الراضين عن نظام الرقابة الإدارية بلغت نسبتهم

68.2%، في حين نرى عدم رضا من الفئة الأخرى من المبحوثين 31.8%.

ويمكن ان نقول ان الرقابة الإدارية ضرورية في المؤسسات لأنها عملية تقوم على تقييم ومراقبة الأداء الفعلي لوحدات المنظمة مقارنة بالأداء المخطط لها، وتحديد الفجوات بينهما وتحديد الأسباب واتخاذ الإجراءات الضرورية لتصحيح الوضع. تتضمن أنواعها الرقابة التنظيمية التي تعتمد على القواعد والإجراءات، والرقابة الاجتماعية التي تعتمد على المعايير والقواعد غير الرسمية، والرقابة الذاتية، والرقابة الذاتية التي تعتمد على تحكم الفرد في نفسه، فهي تهدف الى زيادة الكفاءة والفعالية في أداء المهام، ومن هذه النسب نستنتج ان الرقابة الإدارية في بيئة العمل مرضية بشكل كبير تدل على ان نظام الرقابة الإدارية يمنح لهم بعض الحرية القانونية، وتعزيز الالتزام التنظيمي والتحلي

بروح المسؤولية وتحقيق العدالة والمساواة وضمان تطبيق القانون على الجميع، والرقابة الذاتية لأنفسهم تمنحهم الثقة في أنفسهم وتزيد من حماسه لأداء عمله على أكمل وجه، في حين يرى بعضهم بأن نظام الرقابة الإدارية لا يلائمهم فهذه النتائج تدل على أن نظام الرقابة فيه خلل أو سوء في طريقة تطبيقه وهذا ما قد ينعكس على الأداء الوظيفي للمبحوثين.

التساؤل رقم (18) يوضح تأثير بيئة العمل التنظيمية على أدائهم الوظيفي:

_ تعد بيئة العمل التنظيمية من أهم المتغيرات التنظيمية التي تميز المنظمات عن بعضها البعض فهي مجموعة من الخصائص التي تميز بيئة العمل ويكون لها انعكاس أو تأثير على دوافع وسلوك أفراد هذه المنظمات وعلى غرار جميع المجالات والقطاعات فالبيئة التنظيمية تؤثر في المؤسسات التعليمية (الابتدائية) وهو ما يدفع بالمسؤولين إلى توفير بيئة عمل تنظيمية من خلال الاهتمام بخصائص هذه البيئة التنظيمية، وهو ما يظهر جلياً في إجابات المبحوثين التي أظهرت أن الجميع يرون أن هناك تأثير لبيئة العمل التنظيمية على أدائهم الوظيفي بنسبة 100%، حيث نرى أن البيئة التنظيمية تؤثر على أداء المبحوثين عليهم وعلى إدارة المؤسسة والوزارة المعنية بالاهتمام بالأمر التنظيمية ونظام المؤسسات التعليمية من أجل وضع المبحوثين في بيئة عمل مثالية لتقديم جهد مضاعف وتحسين الأداء الوظيفي.

الجدول رقم (19) يوضح حالة المؤسسة التي يعمل الاستاذ بها:

النسبة المئوية	التكرار	الفئة
36.4%	8	جيدة
59.1%	13	مرممة
4.5%	1	حالة سيئة (مهدة بالانهيار)
100%	22	المجموع

_ نلاحظ من خلال الجدول ان فئة المبحوثين الذين يرون حالة مؤسستهم مرممة بلغت نسبتهم

59.1% كأعلى نسبة تليها نسبة الذين اجابوا بان مؤسستهم في حالة جيدة بلغت 36.4%، وفي

الأخير الذين اجابوا بان حالة مؤسستهم في حالة سيئة (مهدة بالانهيار) بلغت نسبتهم 4.5%.

ان اغلب مؤسسات التعليم في الجزائر قديمة وعتيقة بعض الشيء واغلبها خضعت الى الترميم

وهو ما توضحه أجوبة المبحوثين ومن هذه النسب نستنتج ان حالة المؤسسة مهمة بشكل كبير

فالمؤسسة الجيدة يشعر فيها الاستاذ بالأمن خلال أداء مهامه داخل القسم دون القلق من سقوط

السقف او الجدران عليه وعلى التلاميذ وهو ما يجعله يركز فقط على تقديم درسه في أحسن

الأحوال، عكس المؤسسات المرممة والمهدة بالانهيار فنجد الأساتذة في حالة قلق دائم، وحالة عدم

وجود راحة وهو ما يؤثر عليه وعلى التلاميذ بالسلب فنجدهم في حالة خوف يومي من وقوع أي

كارثة مما يؤثر على أداء الأستاذ الوظيفي وتركيز التلاميذ.

الجدول رقم(20) يوضح توفر الحرارة والتهوية المناسبة سواء في الحر او البرد لتحسين الأداء

الوظيفي:

النسبة المئوية	التكرار	الفئة
90.9%	20	نعم
9.1%	2	لا
100%	22	المجموع

_ نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان فئة الأساتذة الذين يرون ان الحرارة والتهوية ملائمة في الحر

والبرد بلغت نسبتهم 90.9%، ام الذين يرون انها غير ملائمة فقد بلغت نسبتهم 9.1%.

يرتبط الحفاظ على درجات الحرارة المناسبة في مكان العمل بالتهوية المناسبة في غرف العمل حيث يجب ضمان تبادل الهواء وتهوية مكان العمل من فترة الى أخرى لان راحة الانسان يعتمد على العديد من العوامل بما في ذلك العوامل المناخية كالحرارة والتهوية، وفي مؤسسات التعليم التي تمت فيها دراستنا، لاحظنا عدم توفر أنظمة تهوية حديثة كالمكيف بل تعتمد على فتح النوافذ والابواب، في حين تتوفر أجهزة التدفئة بشكل جيد، ومن هذه النسب نستنتج ان توفر الحرارة والتهوية الملائمة عامل أساسي للمبجوثين لتحسين أدائهم الوظيفي من خلال توفر الحرارة والتدفئة في الشتاء والتهوية في أيام الحر بشكل مناسب، فالحرارة والتهوية عامل مهم ومؤثر على صحة الأساتذة ويؤثر على مزاجهم واعصابهم، مما يؤثر على أدائهم الوظيفي.

الجدول رقم(21) يوضح توفر الإضاءة بشكل مناسب في مكان العمل:

النسبة المئوية	التكرار	الفئة
95.5%	21	نعم
4.5%	1	لا
100%	22	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان فئة المبحوثين الراضين عن الإضاءة في مكان العمل بلغت نسبتهم 95.5%، في حين ان فئة المبحوثين الذين يرون ان الإضاءة غير متوفرة بالشكل المناسب بلغت نسبتهم 4.5%.

تعد الإضاءة احد اهم العوامل في توفير بيئة عمل امنة وأداء الاعمال في ظل رؤية جيدة دون أي مشاكل سواء الإضاءة الطبيعية او الكهربائية والحصول على مجال رؤية مناسب في الوقت نفسه من أولويات جميع أماكن العمل والتأكد من ان بيئة العمل تحتوي على اناقة جيدة، ومن هذه النسب نرى ان الإضاءة متوفرة بشكل جيد مما يساهم في الرؤية الجيدة والتي تجنب المبحوثين الاجهاد في النظر، فتحسين الإضاءة من العوامل التي تساعد في زيادة الأداء وتحقيق الرضا الوظيفي لدى المبحوثين، اما الذين أجابوا بعدم توفر الإضاءة اللازمة في مكان عملهم فهذا يشكل نوع من التذمر والاستياء وهو ما قد يؤثر على أدائهم الوظيفي.

الجدول رقم(22) يوضح توفر النقل بشكل دائم والوسيلة المستعملة في حالة عدم وجودها:

الفئة	التكرار			النسبة المئوية
نعم	5			22.7%
لا	17	التكرار	الوسيلة المستعملة	77.3%
		10	الحافلة	
		3	سيارة الاجرة	
		2	نقل الخواص	
		2	النقل المدرسي الخاص بالأطوار الآخري	
		17	المجموع الجزئي	
المجموع	22			100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان فئة المبحوثين قد صرحوا بان النقل ليس متوفرا بشكل يومي

بنسبة 77.3%، فيما صرح الآخرون بان بتوفر وسائل النقل بنسبة 22.7%.

يعتبر نقص وسائل النقل في الأرياف والمناطق النائية مشكلا عويصا للأساتذة فعدم توفير وسائل النقل المدرسي للأساتذة يعد مشكلا أيضا فهذا ما يدفعهم الى التنقل بشكل يومي في شبكة المواصلات الخاصة او سيرا على الاقدام للأساتذة الذين يقطنون في الأرياف لكن بعد المسافة بين منزله والمدرسة يتطلب النقل ومن هذه النسب نستنتج ان اغلب المبحوثين لا يمتلكون سيارات خاصة بهم للتنقل للمؤسسة ويعتمدون على النقل الذي لا يتوفر بشكل يومي وهذا ما يدفع بهم لكراء سيارات الأجرة او انتظار حافلات النقل المدرسي للأطوار الأخرى لنقلهم والاعتماد على سيارات

الخواص بعد الانتظار لفترات طويلة في موقف الحافلات وهو ما يؤثر على ميزانيتهم أيضا، وهذا ما يؤثر سلبا على أدائهم الوظيفي فبسبب عدم توفر النقل فقد يتأخر او يغيب الأستاذ عن أداء عمله وهو ما يعرضه للمشاكل مع الإدارة وعقوبات تصل الى الخصم من الأجور اما الذين اجابوا بنعم فمعظمهم لا يستعمل وسائل التنقل او يتنقل عبر سيارته الخاصة.

الجدول رقم(23) يوضح تأثير بعد المسافة بين المدرسة والمنزل على تطوير الأداء الوظيفي:

الفئة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	17	77.3%
لا	5	22.7%
المجموع	22	100%

_ نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان فئة المبحوثين الذين يرون ان بعد المسافة بين المؤسسة والمنزل تؤثر على الأداء الوظيفي بلغت نسبتهم 77.3%، في حين يرى بقية المبحوثين انها لا تؤثر على تطوير الأداء الوظيفي بنسبة 22.7%.

ومن هذه النسب نستنتج ان بعد المسافة بين المؤسسة والمنزل تؤثر على تطوير الاداء الوظيفي حيث كثرة التنقل اليومي في المواصلات تؤثر على صحة المبحوث النفسية والجسدية خاصة في فصل الشتاء وهو ما يقلل من مجهوده داخل القسم مما يؤثر على أدائه الوظيفي، في حين لا يؤثر بعد المسافة بين المنزل والمؤسسة على تطوير الأداء الوظيفي لأنهم لا يتأثرون بالتنقل اليومي ومعظمهم يسكن بالقرب من المؤسسة او يتنقل لمسافة قصيرة.

الجدول رقم(24) يوضح مدى تأثير مناخ المنطقة على الأداء الوظيفي:

النسبة المئوية	التكرار	الفئة
%72.7	16	نعم
%27.3	6	لا
%100	22	المجموع

_نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان فئة المبحوثين الذين يتأثرون بمناخ المنطقة بلغت نسبتهم

%72.7، اما الفئة التي لا تتأثر بمناخ المنطقة قد بلغت %27.3.

والمناخ هو متوسط حالات الطقس على المدى الطويل وهو من متغيرات علم الأرصاد الجوية التي تقاس بشكل عام :درجات الحرارة ورطوبة الجو والضغط الجوي والرياح والهطول المطري والثلوج والصقيع بمعنى أوسع , المناخ هو حالة مكونات النظام المناخي والتي تشمل المحيطات والجليد على الأرض ويتأثر مناخ موقع ما بالتضاريس والعرض الجغرافي والارتفاع ,ومن هذه النسب يتضح لنا درجة تأثير المناخ على المبحوثين خاصة وان مناخ المنطقة الجبلية يتميز ببرودته والامطار والثلوج والصقيع في فصل الشتاء وهو ما يؤثر على صحتهم الجسدية خاصة مع نزلات البرد ,او غلق الطرقات بسبب الثلوج والامطار والصقيع الذي يدفعهم الى الغياب لفترات طويلة عن العمل ,وهذا يؤثر على رغبتهم في تطوير طرق العمل وعلى أدائهم الوظيفي وأيضا يدفع ببعضهم بطلب تغيير المؤسسة او الاستقالة.

الجدول رقم(25) يوضح توفر الامن الكافي في المؤسسة:

النسبة المئوية	التكرار	الفئة
77.3%	17	نعم
22.7%	5	لا
100%	22	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان فئة المبحوثين يرون بوجود الامن الكافي في المؤسسات بنسبة 77.3% في حين ترى الفئة الأخرى من المبحوثين بأن الامن غير كافي لتأمين المؤسسات بنسبة 22.7%.

يعد تحقيق الامن والسلامة هدفا من الأهداف التي يسعى اليها الافراد في مختلف البيئات سواء كان ذلك في المنزل او المؤسسات او الشركات حيث تقوم كل المؤسسات بتوفير كل وسائل الامن اللازمة والضرورية للحماية ,من هذه النسب نرى ان معظم الباحثين يرون بتوفر الامن سواء الامن من الاخطار داخل المؤسسة من هياكل بنية تحتية او الخارجي بتوفر الحراسة اللازمة، اما المبحوثين الذين يرون بان الامن غير كافي فانهم غير مرتاحين للبنية التحتية والهياكل التي سبق وان صرحوا انها مرممة وبعضهم قال انها في حالة سيئة وأيضا الحراسة غير كافية بوجود حارس واحد، وهذا ما يؤثر على أدائهم الوظيفي فحين يتوفر الامن يقوم الأستاذ بأداء مهامه على اكمل وجه دون خوف او قلق من أي خطر قد يصيبه, اما اذا ما لم يوجد الامن فيعيش في توتر وخوف دائم يؤثر على أدائه الوظيفي.

الجدول رقم(26) يوضح رأي المبحوثين في ان بيئة العمل التي تعيشها المؤسسة مساعدة على

الابتكار والابداع لتحقيق جودة التعليم، والأسباب التي تجعل هذه البيئة غير ملائمة:

الفئة	التكرار		النسبة المئوية
نعم	9		%40.9
لا	13	السبب	النسبة المئوية
		التكرار	%22.7
		انعدام الوسائل والتجهيزات اللازمة للتطوير	5
		الظروف الاجتماعية للمتعلم والاستاذ	3
		لأنها منطقة نائية تفتقر للوسائل اللازمة	5
المجموع الجزئي	13	%59.1	
المجموع	22		%100

_ نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان فئة المبحوثين الذين يرون ان بيئة العمل التي تعيشها المؤسسة

لا تساعد على الابداع والابتكار بلغت نسبتهم %59.1، في حين ترى فئة منهم ان هذه البيئة تساعد

على الابداع والابتكار بنسبة %40.9.

تتميز المؤسسات بالابتكار لتحافظ على تنافسيتها اذ يعزز مفهوم تطوير الأداء لتصبح المؤسسة

اكثر كفاءة وفعالية في المجتمع ,ومن هذه النسب نستنتج ان المؤسسات التعليمية لا تتوفر على

أسباب الابتكار والابداع وذلك راجع لأسباب منها انعدام الوسائل والتجهيزات اللازمة للتطوير

والأبداع والظروف الاجتماعية للمتعلم والأستاذ حيث ليس لهم المقدر المادية لتوفير مستلزمات تحقيق الابداع والابتكار , وأيضا لأنها منطقة نائية مهمشة نوعا ما لا تتوفر على الإمكانيات اللازمة اما الفئة الذين يرون بانها تساعد على الابتكار فإنها ترى بان هذه العوامل والأسباب التي ذكرناها تكون سببا لابتكار أشياء جديدة وتدفع بهم الى التفكير في البديل لتحقيق التطور والابداع والابتكار.

الجدول رقم(27) يوضح توفر المؤسسة على أجهزة حديثة مساعدة على تحسين الأداء والابتكار

والتطور:

النسبة المئوية	التكرار	الفئة
18.2%	4	نعم
81.8%	18	لا
100%	22	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان فئة المبحوثين الذين يرون ان مؤسستهم لا تحتوي على أجهزة حديثة مساعدة على تحسين الأداء والابتكار والتطوير بلغت نسبتهم 81.8%, في حين ترى الفئة الأخرى ان مؤسستهم لا تحتوي على أي أجهزة حديثة تساعد على الابتكار والتطور وتحسين الأداء فقد بلغت نسبتهم 18.2%.

لابد للتعليم في كل دول العالم من المرور بعمليات تطوير وتحديث مستمرة ولابد من استخدام وسائل وتقنيات حديثة ومتطورة لمواكبة العصر والعولمة فمن الضروري ان يطلع الأساتذة والتلاميذ على كل ما هو جديد في ما يساعدهم على التطوير في نظام التعليم لزيادة قدرتهم على الابداع والابتكار, من اجل تطوير تقنيات التعليم لتوصيل المعلومات الى التلاميذ كما يجب, ومن هذه النسب نستنتج ان معظم المؤسسات بنسبة كبيرة لا تحتوي على أجهزة حديثة للمساعدة على تحسين الأداء

والابتكار والتطور، وهذا ما يبين ضعف قطاع التعليم التي ترى فيها معدات قديمة رغم حساسية واهمية القطاع في المجتمع وهذا ما يدفع ببعض الأساتذة الى محاولة توفير بعض الأمور البسيطة من نفقتهم الخاصة، وأيضاً يبين تهميش المناطق النائية وحرمانها من ابسط الأمور التي تدفع بالأساتذة لتطوير اليات العمل والابتكار والابداع.

الجدول رقم (28) يوضح رأي الأساتذة في البيئة اللازمة التي يجب توفرها لتحقيق جودة التعليم:

البيئة اللازمة والمناسبة لتحقيق جودة التعليم	التكرار	النسبة المئوية
التعاون بين فريق العمل	2	9.1%
الاحترام المتبادل بين الطاقم البيداغوجي	4	18.2%
توفير المستلزمات اللازمة للعمل والظروف الملائمة	3	13.6%
توفير الحقوق البيداغوجية للمؤسسة والتحلي بالأخلاق المهنية	13	59.1%
المجموع	22	100%

_ نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان البيئة المناسبة لتحقيق جودة التعليم في رأي المبحوثين كانت توفير الحقوق البيداغوجية للمؤسسة والتحلي بالأخلاق المهنية بنسبة 59.1%، تليها الاحترام المتبادل بين الطاقم البيداغوجي بنسبة 18.2%، وبعدها تأتي توفير المستلزمات اللازمة للعمل والظروف الملائمة بنسبة 13.6%، وبالأخير التعاون بين فريق العمل بنسبة 9.1%.

وهذه النسب عبارة عن خلاصة للأفكار التي قبلها والآراء والمطالب التي قام المبحوثين بالإدلاء بها في اجوبتهم فالمؤسسات تفتقر للمستلزمات والوسائل اللازمة لتطوير الأداء المهني، وأيضاً التحلي

بروح المسؤولية والأخلاق المهنية أي التعامل بينهم بالعلاقات الرسمية يسودها الاحترام والتعاون بين فريق العمل البيداغوجي لتحقيق وتحسين الأداء والابداع والابتكار للوصول لجودة التعليم.

الجدول رقم (29) يوضح العلاقة بين الرضا عن نظام الحوافز والمكافآت واعتبار المكافآت والحوافز عاملا لرفع مستوى الأداء.

يتضح من خلال نتائج الجدول أعلاه ان الاتجاه العام كان في صنف غير الراضين عن نظام

المجموع	لا	نعم	الرضا عن نظام الحوافز والمكافآت	
			اعتبار الحوافز والمكافآت عاملا لرفع الأداء	
3	2	1	نعم	
%13.63	%13.33	%14.28		
19	16	3	لا	
%86.36	%88.88	%42.85		
22	18	4	المجموع	
%100	%100	%100		

الحوافز والمكافآت والذين أجابوا بلا بنسبة %86.36 على نفس الاتجاه نجد ان النسبة العالية لفئة الذين اجابوا بلا بلغت %88.88 انه غير راضين ولا يؤثر على رفع مستوى الأداء مقابل %42.85. فئة نعم نظام الحوافز لا يؤثر في مستوى الأداء لتتخض النسبة الى %13.63 في فئة الذين أجابوا بنعم الذين أجابوا عن رضاهم عن نظام الحوافز والمكافآت على الاتجاه نفسه

وجد ان فئة نعم بنسبة 14.28%، أثر رضاهم على الرفع من مستوى الأداء الوظيفي مقابل فئة لا 13.33% لا يؤثر رضاهم عن الحوافز والمكافئات في الرفع من مستوى الأداء.

الجدول رقم (30) يوضح العلاقة بين بيئة العمل التنظيمية وتأثيرها على جودة التعليم:

المجموع	الابداع	تحسين الأداء	جودة التعليم بيئة العمل التنظيمية
16	6	10	ساعات العمل
%72.72	%100	%62.5	
6		6	كثافة البرنامج
%27.27		%37.5	
22	6	16	المجموع
%100	%100	%100	

يتضح من خلال نتائج الجدول أعلاه ان الاتجاه العام كان في صنف ساعات العمل تؤثر على جودة التعليم بنسبة 72.72% على نفس الاتجاه نجد 100% من الإجابات زيادة ساعات العمل تؤثر في الابداع، و62.5% تؤثر في تحسين الأداء للأستاذ. لتتخفف النسبة الى 27.27% في صنف كثافة البرنامج على المواظبة في نفس الاتجاه نجد ان 37.5% اثرت في تحسين الأداء. ومنه نستنتج ان ساعات العمل وكثافة البرنامج تؤثران على جودة التعليم في المؤسسات التعليمية في ناحية تحسين الاداء.

الجدول رقم (31) يوضح العلاقة بين وضع المؤسسة وتوفير الامن الكافي.

المجموع	نعم	لا	توفر الأمن وضع المؤسسة
8 %36	7 %41.17	1 %20	جيدة
13 %59.09	10 %58.82	3 %60	مرممة
1 %4.5		1 %20	حالة سيئة (مهدة بالانهيار)
22 %100	17 %100	5 %100	المجموع

_ يتضح من خلال نتائج الجدول أعلاه ان الاتجاه العام كان في صنف الذين اجابوا ان وضع المؤسسة مرممة بنسبة 59.09% على نفس الاتجاه نجد ان النسبة العالية كانت لفئة لا تتوفر الامن و58.82% الامن متوفر، لتتخفص النسبة الى 36% في صنف وضع المؤسسة جيد ويتوفر على الامن بنسبة 41,17% مقابل 20% لا تتوفر على الامن، تليها نسبة 4.5% في صنف حالة المؤسسة سيئة بالموضبة على نفس الاتجاه نجد ان أكبر فئة 20% لا تتوفر على الامن.

سادسا: مناقشة نتائج الدراسة.

1_ البيانات الشخصية:

_ حسب الجدول رقم 01 فقد كشفت النتائج ان الفئة العمرية الغالبة من الأساتذة هم شباب تتراوح أعمارهم بين 25 الى 35 سنة بنسبة مئوية بلغت 81,8% وهو ما يدفعهم لتطوير أدائهم الوظيفي وتحسينه لأنهم في فترة نشاط ودافعية أكبر نحو العمل.

_ حسب الجدول رقم 02 اظهرت النتائج ان نسبة الأساتذة اللاناث أكبر من نسبة الأساتذة الذكور وذلك راجع الى ميول اللاناث الى مجال التعليم واختيارهن لتخصصات تتناسب هذا المجال، حيث بلغت النسبة المئوية 59.1%.

_ اظهرت النتائج ان معظم الأساتذة يملكون من الخبرة مالا يتجاوز 5 سنوات وهذا راجع الى صغر سن بعض الأساتذة وتخرجهم حديثا من الجامعة وعدم توظيف الاخرين مبكرا وادماجهم في سلك التعليم حيث بلغت نسبتهم 54.5%، وهو ما يوضحه الجدول رقم 03.

_ كشفت النتائج ان اغلب الأساتذة من المستوى الجامعي بنسبة 95.5%، فيما هنا أستاذ واحد ذو مستوى ثانوي بنسبة 4.5% وهذا يعود الى توفر النخبة العلمية عكس الماضي، وهو ما يوضحه الجدول رقم 04.

_ كشفت النتائج ان اغلب الأساتذة يقطنون بالأرياف بنسبة 54.5% كأكبر نسبة ويعود ذلك الى توظيف الأساتذة في مقاطعاتهم الإدارية ليسهل التنقل الى المؤسسات التعليمية، وهو ما يوضحه الجدول رقم 05.

2_ مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات.

الفرضية الأولى: تؤثر بيئة العمل التنظيمية على جودة التعليم.

_اغلب الأساتذة غير راضين عن الاجر الذي يتقاضونه لأنه لا يتناسب مع المجهود المبذول ولا يلبي الاحتياجات الاجتماعية بنسبة 72.7%، وهو ما يؤثر على ادائهم الوظيفي الذي يؤثر بدوره على جودة التعليم.

_اغلب الأساتذة غير راضين على نظام الحوافز والمكافآت المادية والمعنوية بنسبة 86.4%، وهو ما يؤثر عليهم سلبا بحيث ينعدم الشعور بأهميتهم داخل قطاع التربية والتعليم، وانهم مهمشون خاصة وان اغليبيتهم يرون ان الحوافز والمكافآت عامل مهم لرفع مستوى الأداء في العمل بنسبة 68.2%، وهو ما يخلق مناخ عمل سلبي يؤثر على جودة التعليم.

_كشفت النتائج ان نظام الترقية قائم على المسابقة على أساس الامتحان المهني أكثر من الترقية على أساس قوائم التأهيل المهني بنسبة 90.9%، وهذا راجع الى ان اغلب الأساتذة من خريجي الجامعة.

_كشفت الدراسة أيضا ان الأساتذة الراضين عن نظام الترقية أكثر من غير الراضين بنسبة 51.1%، ويعود سبب عدم الرضا الى انهم يرون ان هناك عوامل أساسية في الترقية قد اهملت كالخبرة المهنية والمستوى والتخصص العلمي.

_هناك اجماع من غالبية الأساتذة على ان التكوين الذي خضعوا له قد ساهم في التحسين من أدائهم الوظيفي بنسبة 95.5%.

_جميع الأساتذة يرون ان للبيئة التنظيمية لها تأثير على جودة التعليم بنسبة 100%.

الفرضية الثانية: تؤثر بيئة العمل الفيزيكية على جودة التعليم.

_ كشفت النتائج ان اغلبية المؤسسات التعليمية قديمة ومرممة بنسبة 59.1% وبعضها جيدة بنسبة 36.4% وحالة واحدة مهددة بالانهيار بنسبة 4.5% وهذا ما يؤثر على صحة ونفسية الأستاذ وعلى أدائه الوظيفي، الذي يؤثر بدوره على جودة التعليم.

_ حسب النتائج المسجلة فان اغلبية الأساتذة يرون ان الحرارة والتهوية والاضاءة ملائمة في مكان العمل ومساعدة على تحسين الأداء الوظيفي بمجموع نسبي يساوي 93.3%، الذي بدوره يؤثر على جودة التعليم.

_ كشفت النتائج ان اغلب الأساتذة يستعملون وسائل النقل للتنقل الى مؤسسات التعليم، وان النقل المدرسي لا يتوفر بشكل يومي وهو ما يدفعهم الى استعمال وسائل أخرى كالحافلة والنقل الخاص بنسبة 77.3%.

_ سجلنا من خلال نتائج الدراسة ان معظم الأساتذة يرون ان الامن متوفر بشكل كافي، يجعلهم يزاولون مهامهم دون خوف وقلق من أي اخطار قد تصيبهم، وهو ما يجعلهم يؤدون عملهم في أحسن حال لضمان جودة التعليم بنسبة 77.3%.

_ سجلنا من خلال إجابات الأساتذة ان البيئة التي تعيشها مؤسسات التعليم لا تساعد اطلاقا على الابتكار والابداع لتطوير أساليب التعليم من اجل تحقيق جودة التعليم بسبب انعدام الوسائل المناسبة للتطور والظروف الاجتماعية للأستاذ والمتعلم وطبيعة المنطقة النائية بنسبة 59.1%.

_ كشفت النتائج المتوصل اليها ان مؤسسات التعليم لا تتوفر اطلاقا على أجهزة حديثة وتكنولوجية لتحسين الأداء والابتكار والتطوير (كشاشات العرض _ مكبرات الصوت _ الواح إلكترونية... الخ) بنسبة 81.8%.

3_ مناقشة نتائج الدراسة الميدانية في ضوء الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى: دراسة بعنوان: بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي، من اعداد الباحثة "سهام بن رحمون" _ اشراف _ د/ نور الدين زمام_ أطروحة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم _ علم الاجتماع_ تخصص تنمية الموارد البشرية_ جامعة محمد خير_ بسكرة_ 2014/2013.

كشفت نتائج دراستنا انها مقارنة لنتائج الدراسة السابقة هذه وتتشترك في عدة نقاط وهي كالتالي:

_ عدم رضا العمال والأساتذة على الجور الذي يتقاضونه وانه غير ملائم له مقارنة مع ظروف العمل ومعيشتهم.

_ كشفت النتائج ان العمال والأساتذة غير راضين عن نظام الحوافز والمكافآت المقدمة لهم، وان هذه الحوافز والمكافآت عامل مهم وايجابي للرفع من مستوى الأداء وينمي روح الابداع والتطوير والابتكار في العمل.

_ كشفت النتائج على اتفاق العمال والأساتذة على ان التهوية والحرارة ملائمة في بيئة العمل بشكل جيد مما يخلق جوا ملائما للعمل.

_ من خلال النتائج نرى ان العمال والأساتذة يتفقون على ان الإضاءة في بيئة العمل ملائمة بشكل كبير.

_ كشفت النتائج ان العمال والأساتذة يرون بعدم توفر الأجهزة الحديثة في مكان العمل وافتقارها للتكنولوجيا والأجهزة المكتبية.

_ يرى العمال والأساتذة ان الترقية من الحوافز التي من شأنها الرفع من الأداء المهني وتدفع بهم الى زيادة المجهود في أداء العمل.

الدراسة الثانية: دراسة بعنوان "أثر بيئة العمل على الابداع الإداري في مؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان" _ من اعداد الباحثة "دلال بنت خلفان المسلمية" _ اشراف الدكتور "خالد عبد السلام دهليز" _ رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على الماجستير في إدارة الأعمال بتخصص فرعي (القيادة) _ جامعة الشرقية _ سلطنة عمان _ 1444هـ/2022م.

تهدف هذه الدراسة الى معرفة مدى تأثير عناصر بيئة العمل (الهيكل التنظيمي _ الدعم التنظيمي المدرك _ التمكين القيادي _ التخطيط الاستراتيجي) على الابداع الإداري لدى العاملين في مؤسسات التعليم العالي بسلطنة عمان؟ وهو ما يقارب الجانب التنظيمي لدراستنا من خلال:

_ التعرف على تصورات العاملين والأساتذة حول البيئة التنظيمية في مؤسسات عملهم.

_ التعرف على مستوى الابداع لدى العاملين والأساتذة في المؤسسات التي يعملون بها.

_ معرفة العلاقة بين بيئة العمل والابداع الإداري للعاملين، والابداع والابتكار بالنسبة لأساتذة التعليم الابتدائي.

_ يسعى كل من الإداريين والأساتذة الى دعم الأفكار المبتكرة والتعاون بين فريق العمل.

الدراسة الثالثة: دراسة بعنوان: "بيئة العمل وعلاقتها بجودة التعليم الجامعي" _ من اعداد الباحثة "بالحواس رشيدة" _ اشراف الدكتور "حواسه جمال" _ مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل _ جامعة 08 ماي 1945 _ قالمة 2018/2019.

من خلال النتائج المتوصل اليها وجدنا ان هذه الدراسة تتوافق مع دراستنا في عدد من النتائج منها:

_ ان اغلبية الأساتذة غير راضين عن اللجر الذي يتقاضونه، وهو ما يؤثر على أدائهم الوظيفي مما يؤثر على جودة التعليم.

_ كشفت النتائج ان اغلب الأساتذة في كلا الدراستين راضين عن نظام الترقية مما يرفع من أدائهم ويدفعهم لتطوير وتحسين مستواهم.

_ ان اغلبية الأساتذة غير راضين عن نظام الحوافز والمكافآت المقدمة لهم المادية والمعنوية معا.

_ يرى الأساتذة ان نظام الحوافز والمكافآت عامل مهم و اساسي لتطوير وتحسين أدائهم ودفعهم نحو العمل بكل مصداقية وجدية أكثر.

_ رضا الأساتذة عن العوامل الفيزيائية (الحرارة والتهوية والإضاءة) في كلا الدراستين.

_ كشفت الدراستين عن عدم توفر الوسائل الحديثة والتكنولوجية في مؤسسات التعليم.

_ مناقشة نتائج الدراسة في ضوء المقاربة النظرية.

من خلال نظرية التون مايو الذي يرى ان العلاقات الإنسانية تساهم بشكل كبير مع توفر العوامل

المادية والفيزيائية تساهم في الرفع من مستوى الإنتاجية للعامل، وهو ما يمكن ملاحظته في نتائج

دراستنا:

_ حيث يرى الأساتذة ان العوامل المادية كالأجور والحوافز المادية والمعنوية تساهم في الرفع من

مستوى الأداء الوظيفي.

_ وتوفر بيئة عمل فيزيائية من تهوية وحرارة وإضاءة ملائمة في مكان العمل ترفع من مستويات

الإنتاج.

وكذلك وجود علاقات إنسانية بين المدير والأساتذة وبين الأساتذة أنفسهم تزيد من إنتاجيتهم ودافعيتهم نحو العمل، فالعلاقات الرسمية بين المدير والأساتذة التي صرح بها الأساتذة تدل على وجود احترام متبادل وتطبيق للقانون ووجود عدالة ومساواة داخل المؤسسة، مع وجود علاقات غير رسمية أيضا من صداقات وتعاون وزمالة يشعر الأستاذ بأهميته داخل هذه المؤسسة.

سابعاً: الاستنتاج العام.

من خلال ما توصلنا اليه بعد اجراء الدراسة الميدانية والنتائج المتحصل عليها على أساتذة الطور الابتدائي توصلنا الى النتائج التالية:

معرفة كيف تؤثر بيئة العمل التنظيمية والفيزيقية على جودة التعليم.

معرفة واقع المنظومة التعليمية والمعوقات التي تواجهها في سبيل تحقيق جودة التعليم.

معرفة البيئة المثالية التي يجب ان تتوفر للأستاذ للوصول الى الجودة التعليمية.

معرفة مدى توفر هذه المؤسسات على الوسائل اللازمة للابتكار والابداع لتطوير وتحسين من

المستوى التعليمي للأستاذ والتلميذ.

اما بخصوص نتائج الفرضيات المتمثلة في: تؤثر بيئة العمل التنظيمية على جودة التعليم، وتؤثر

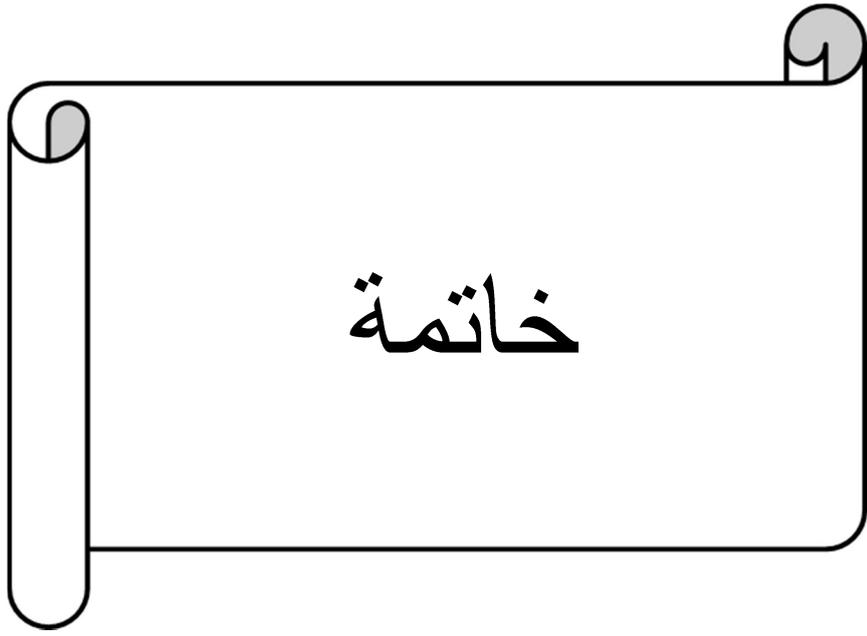
بيئة العمل الفيزيقيه على جودة التعليم. فقد توصلت الدراسة الى اثبات هذه الفرضيات بحيث:

البيئة التنظيمية تؤثر على جودة التعليم.

بيئة العمل الفيزيقيه تؤثر على جودة التعليم.

خلاصة:

من خلال عرضنا للفصل الثاني الذي تضمن فيه الإجراءات المنهجية للدراسة وعرض وتحليل وتفسير النتائج، ومناقشتها في ضوء الفرضيات والدراسات السابقة والمقاربة النظرية وفي الأخير الخروج بنتائج عامة حول الدراسة، التي من شأنها ان تساهم في حل بعض مشاكل ذات الصلة بموضوع الدراسة، حيث ان بيئة العمل تؤثر على جودة التعليم.



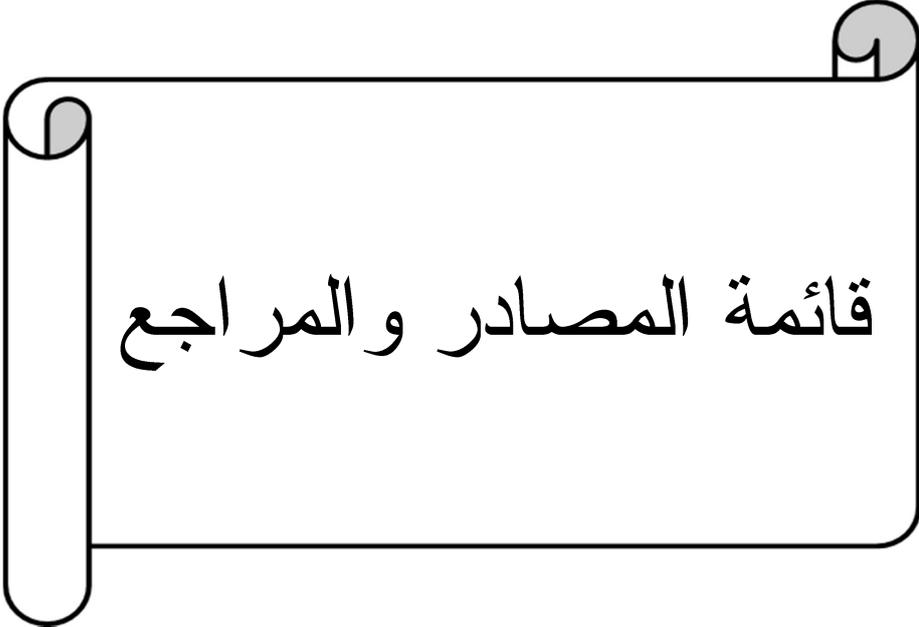
خاتمة:

تعتبر الجودة التعليمية الغاية التي تسعى اليها المؤسسات التعليمية من بينها الطور الابتدائي ولتحقيق ذلك يجب ان تكون كفاءة الأستاذ فعالة وفي المستوى المطلوب من حيث أدائه الوظيفي وقدراته وامكانياته وطاقته وابداعه ضمن بيئة عمل تتوفر على جميع أسباب النجاح.

ويعد الأستاذ عنصر بشري فعال في المجتمع ومن الموارد البشرية التي يجب ان توفر له جميع أسباب النجاح، فالعنصر البشري ذو طاقة لا حدود لها، إذا وفرت له الإمكانيات واعطيت له الفرصة ورفعت معنوياته وشعوره بالأهمية في مجال عمله فسيحقق مستويات عالية من الأداء الوظيفي والتطور والابداع في مجال التعليم وبذلك تحقيق اهداف المؤسسة.

ومن اهم أسباب ودوافع تطور أداء الأستاذ توفير بيئة عمل تنظيمية وفيزيقية مثالية فهي ذات تأثير كبير على دافعية الأستاذ والتلميذ معا، ولكي تحقق مؤسسات التعليم الابتدائي الأهداف التي تصبو اليها يجب عليها ان تضع تحسين وتهتم ببيئة العمل بجميع عناصرها المادية والمعنوية من أولوياتها فهي التي تؤثر على الأستاذ وعليه تتأثر جودة التعليم في المؤسسة، والتي يجب ان تستوفي كل شروط ومتطلبات الجودة لإنجاح عملية التعليم حتى يكون التلميذ قادر على الانتقال الى الطور التالي وهو قد تلقى تعليمه الأساسي كما يجب ويزاول دراسته بكل ثقة واريحية، حيث لا يجب ان ننظر أداء فعال من الأساتذة دون توفر بيئة عمل مجهزة بعوامل التشجيع والتحفيز والرضا وعلاقات إنسانية جيدة، ففي النهاية هو عبارة عن انسان يتأثر بالعوامل المحيطة به في عمله، اذ يجب توفر بيئة عمل مناسبة ماديا ومعنويا وحوافز داعمة ودافعة للأستاذ باعتباره الحجر الأساس في نظام التعليم، تسهل عليه مهمته التعليمية والبيداغوجية، وان تكون علاقاته مع رؤوسيه قائمة على الاحترام المتبادل واشراكه في اتخاذ القرار ومناقشة أنظمة العمل داخل المؤسسة.

فمن خلال نتائج الدراسة الميدانية توصلنا الى ان هناك علاقة تكاملية بين بيئة العمل وجودة التعليم حيث اظهرت دراستنا ان الأستاذ في التعليم الابتدائي يعاني من عدة معوقات ومشاكل نتيجة النقائص في بيئة عمله ومنها ضعف البنية التحتية وقلة الأجهزة المتطورة والتكنولوجية وغيرها التي ذكرناها سابقا وعليه لابد من إعادة النظر في بيئة العمل ومحيط عمل أساتذة التعليم الابتدائي خاصة في المناطق النائية من الوطن لذلك وجب وضع خطط مستقبلية لتطوير قطاع التربية والتعليم في الجزائر وبشكل خاص الطور الابتدائي لأنه بمثابة الركيزة الأساسية في التعليم.



قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر:

_ القرآن الكريم.

ثانياً: المراجع:

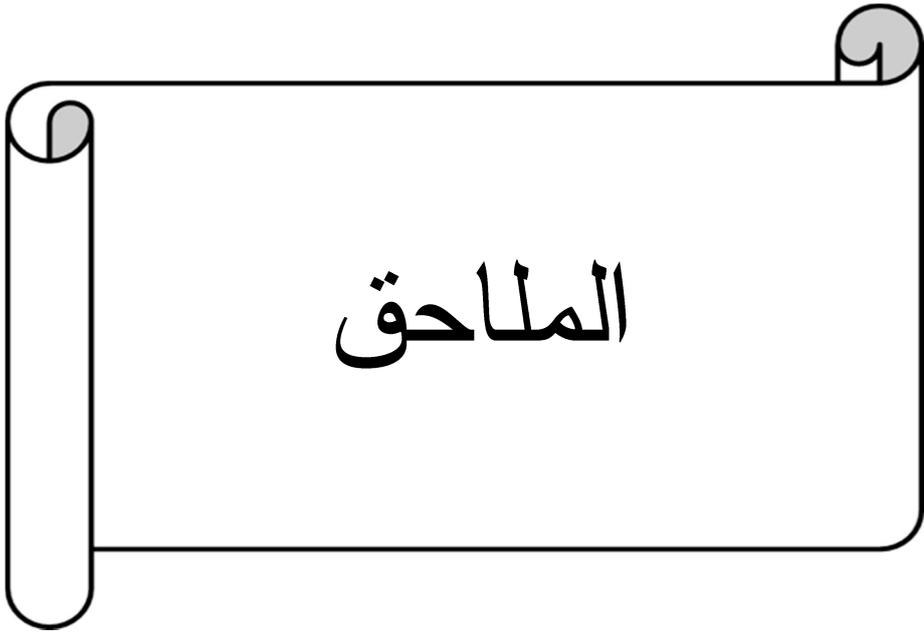
- 1_ إبراهيم امام، الاعلام الإذاعي والتلفزيون، دار الفكر، ط 2، القاهرة، مصر.
- 2_ قشار محمد، مفهوم ومكانة العمل في المجتمع، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، المجلد 10، ال عدد02، جامعة غرداية الجزائر، 2017.
- 3_ كامل بربر، الإدارة عملية ونظام، ط01، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع بيروت، لبنان، 1996م، ص 41،40.
- 4_ محسن بن نايف، بيئة العمل السامة، شركة تنمية المعرفة، استشارات تطوير الاعمال والجودة، ابريل 2019.
- 5_ محمد الفاتح محمود بشير المغربي، اصول الإدارة والتنظيم، ط01، دار الجنان للنشر والتوزيع، المملكة الأردنية الهاشمية، 2016م.
- 6_ محمد حبار هاشم الجبوري، فقه البيئة في الشريعة الإسلامية، اطروحة قدمت الى مجلس كلية الفقه، جامعة الكوفة، لنيل درجة الدكتوراه في الشريعة والعلوم الإسلامية، 1432هـ/2011م.
- 7_ محمد حسن أبو رحمة، قراءات في الجودة والاعتماد المدرسي، ط01، مجلة رابطة التربويين الفلسطينيين للآداب والدراسات التربوية والنفسية_فلسطين، 1442هـ/2020م.
- 8_ محمد سرحان علي المحمودي، مناهج البحث العلمي، ط3، دار الكتاب، صنعاء، الجمهورية اليمنية، 1441هـ/2019م.
- 9_ محمد صابر، الانسان وتلوث البيئة، الإدارة العامة للتوعية العلمية والنشر مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية، المملكة العربية السعودية، 1421هـ/2000م.

- 10_ مدحت محمد أبو النصر، ادارة الجودة الشاملة، استراتيجية كايسن اليابانية في تطوير المنظمات، ط01، دار الكتب المصرية، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، 2015.
- 11_ حسان صديق/د/ نائل يسري، كيمياء البيئة، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، منشورات جامعة حلب، كلية العلوم، 1431هـ/2010م.
- 12_ مغربي السعيد، بيئة العمل في المنظمات، دراسة تحليلية، مجلة الاقتصاد الحديث والتنمية المستدامة، المجلد 05، ال عدد02، ديسمبر 2022.
- 13_ منى خالد عكر، أهمية بيئة العمل في تحقق الابداع الوظيفي، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، المجلد الأول، العدد 11، 20 سبتمبر 2020.
- 14_ وسام إبراهيم عنبر، جودة التعليم كأحد مقومات حق الانسان في التعليم، منظمة افق للتنمية البشرية.
- 15_ حسن حسين الببلاوي وآخرون، الجودة الشاملة في التعليم: مؤشرات تميز ومعايير الاعتماد ط01_02، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1426هـ/2006م، 1428هـ/2008م.
- 16_ حميد ناصر الرزي، مفهوم العمل في الإسلام وأثره على التربية الإسلامية، ط1، منشورات دائرة الثقافة والاعلام، دولة الامارات المتحدة، 1998م.
- 17_ ذوقان عبيدات، البحث العلمي، مفهومه، ادواته، واساليبه، ط 17، دار الفكر، عمان، المملكة الهاشمية الأردنية، 1436هـ/2015م.
- 18_ رجاء عباس محمد، أساليب التعلم والتعليم في السنة النبوية الشريفة، مجلة جامعة بابل العلوم الإنسانية، المجلد 28، العدد 09.
- 19_ صادق مهدي السعيد، إدارة مستويات العمل مكتب العمل العربي، مفهوم العمل واحكامه العامة في الإسلام، ط1، مؤسسة الثقافة العمالية، بغداد، 1983م.

20_ عامر إبراهيم قنديلجي، منهجية البحث العلمي، ليازوري.

21_ عدنان مهدي، التعليم في الجزائر أصول وتحديات، ط1، المتقف للنشر والتوزيع

1439هـ/2018م.



الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة محمد البشير الإبراهيمي _ برج بوعريريج _

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية _ قسم علم الاجتماع _

استمارة موجهة للأساتذة التعليم الابتدائي لغرض استكمال متطلبات نيل شهادة الماستر

تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

عنوان المذكرة:

" تأثير بيئة العمل على جودة التعليم "

دراسة ميدانية على عينة أساتذة التعليم الابتدائي

في مدرسة (يونس بلعزوق _ محمد بلعزوق _ خير مختار _ السعيد بن يحي) قرية بني لعلم،

بلدية تسامرت، ولاية برج بوعريريج

تحية طيبة

الأساتذة الافاضل لغرض استكمال متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، أضع بين ايديكم هذه الاستمارة وتكرما منكم ارجو الإجابة على هذه التساؤلات بوضع علامة (x) امام الحالة التي تمثل وجهة نظرك نحو السؤال.

وأشكركم على تعاونكم، واحيطكم علما ان ما تدلون به من معلومات لن تستخدم سوى لأغراض علمية وللبحث العلمي مع المحافظة على سريتها التامة.

تحت اشراف الأستاذة:

من اعداد الطالب:

د/سابق منية

بن لفتي عبد الكريم

الموسم الجامعي:

2024/2023

المحور الاول: البيانات الشخصية

1_ السن:

2_ الجنس: ذكر انثى

3_ سنوات الخبرة: اقل من 5سنوات من 6 الى 15 سنة أكثر من 15 سنة

4_ المستوى التعليمي: ثانوي جامعي

5_ المسكن: حضري شبه حضري ريفي

المحور الثاني: تأثير بيئة العمل التنظيمية على جودة التعليم.

6_ هل أنت راض عن الاجر الذي تتقاضاه؟

نعم لا _ إذا اجبت بلا 'لماذا'؟

_ لا يتناسب مع المجهود المبذول _ لا يلبي الاحتياجات الاجتماعية

اخرى تذكرها.....

7_ هل أنت راض عن نظام الحوافز والمكافآت في مؤسستكم؟

نعم لا

8_ هل تعتبر الحوافز والمكافآت المقدمة لك عاملا لرفع مستوى الأداء اثناء العمل؟

نعم لا

9_ كيف تتم الترقية في مؤسستكم؟

_ قوائم التأهيل المهني _ المسابقة على أساس الامتحان المهني

10_ هل انت راض عن نظام الترقية في مؤسستكم؟

نعم لا إذا اجبت بلا لماذا؟

.....

11_ هل ساهم التكوين الذي خضعت له في تحسين ادائكم الوظيفي؟

نعم لا في حالة الإجابة بنعم كيف ذلك؟

.....

12_ هل ترى ان العلاقة بين الزملاء لها تأثير على الأداء الوظيفي؟

نعم لا

13_ كيف ترى العلاقة بين المدير والأساتذة؟

_علاقة رسمية علاقة غير رسمية

14_ هل مؤهلاتك وتخصصك العلمي يناسبان طبيعة عملك؟

نعم لا

15_ هل ساعدت عملك تؤثر على جودة التعليم؟

نعم لا إذا اجبت بنعم ما هو السبب؟

ساعات العمل طويلة كثافة البرنامج

16_ هل توجد مناقشة جماعية لأساليب العمل داخل مؤسستكم؟

نعم لا

17_ هل انت راض عن نظام الرقابة الإدارية لديكم؟

نعم لا

18_ هل ترى بان بيئة العمل التنظيمية تؤثر على جودة التعليم؟

نعم لا

المحور الثالث: تأثير بيئة العمل الفيزيكية على جودة التعليم.

19_ ما هو وضع المؤسسة التي تعمل فيها؟

_جيدة مرمة حالة سيئة (مهتدة بالانهيار)

20_ هل الحرارة والتهوية مناسبة في مكان عملك سواء في البرد او الحر لتحسين ادائك الوظيفي؟

نعم لا

نعم لا

21_ هل الإضاءة ملائمة في مكان عملك؟

نعم لا

22_ هل يؤثر بعد المسافة بين المدرسة والمنزل على تطوير ادائك الوظيفي؟

نعم لا

23_ هل يتوفر النقل بشكل دائم؟

نعم لا

في حالة الإجابة بلا، ماهي الوسيلة المستعملة للتنقل؟

.....

24_ هل يؤثر مناخ المنطقة على ادائك الوظيفي؟

نعم لا

25_ هل تتوفر لك المؤسسة الامن الكافي؟

نعم لا

26_ هل هذه البيئة التي تعيشها في المؤسسة مساعدة على الابتكار والابداع لتحقيق جودة التعلي؟

نعم لا

_ في حالة الإجابة بلا لماذا؟

.....

27_ هل تتوفر مؤسستكم على أجهزة حديثة لضمان تحسين الأداء والابتكار والتطوير؟

نعم لا

28_ ماهي البيئة الازمة في رأيك المشجعة على تحقيق جودة التعليم؟

.....

.....

.....

شكرا جزيلاً سلفاً.