



جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

موضوع المذكرة :

للعقود محددة الأجل تأثير على التوافق المهني لدى المدرسين الخاضعين لنظام التوظيف

دراسة ميدانية لعينة مدرسي في مختلف الأطوار التعليمية بولاية غرداية

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الليسانس في علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع التربوي

إشراف الأستاذ :

أ- رابح بن محيسى

إعداد الطالبتين :

فايزة بجاوة

خطيمة بوداجرة

الموسم الجامعي : 1434-1435 هـ / 2013-2014 م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

كلمة الشكر

لله الفضل من قبل ومن بعد على ما أنعم وسهل وأرشد،
فله الحمد والشكر كله وبعد:
نتقدم بالشكر الجزيل و...الامتنان والعرفان
إلى كل من ساعدنا على إنجاز هذا البحث.
ونخص بالذكر الأستاذ المشرف: " رابع بن عيسى"
على ما قدمه لنا من نصائح وإرشادات وتوجيهات
أثناء الدراسة والإشراف
وإلى الأساتذة الأفاضل " علم الاجتماع التربوي وعلم الاجتماع تنظيم
وعمل"
وإلى كل الطاقم من أساتذة وموظفين بجامعة غرداية.
وأخيرا نتقدم بشكرنا إلى كل أسرة علم الاجتماع وزملاء طلبة علم
الاجتماع التربوي.
فאלلهم وفقهم ما تحبه وترضاه إنك أنت الولي القادر على ذلك.

الأحمداء

أهدي هذا العمل العلمي المتواضع إلى من منحني الحياة.

إلى والدي... التي تحرق إلى السماء كل صباح ثلثو الدعاء وتنتظر انتصاري إليها أمي التي ترقى لوصفها قواميس فكري وزخرفة حروفي.

إلى والدي... الذي جاهد الحياة لأجلي وقهر الظروف واطحن ليهدني لي بسملة أمل.

إلى من أنارا لي طريق المستقبل والأمان، أملي في الحياة والدي ووالدي.

إلى أختي المباركة... فكلما ضاقت بي الحياة توجهت إليها لأقطف منها ما يمنحني أملا وطاقة تنسيني بها الآلام وتعيدني إلى سبيل العمل والطموح.

إلى سندي في الحياة إخوتي وأخواتي: "امباركة"، "الهاشمي"، "عمار"، "صليحة"، "محمد"، فطيمة الزهراء"، "لحسن السعيد".

إلى من ساندني عبر مراحل هذا البحث وكانا لي رمز الصبر والقوة صديقائي: "رحمونة شواوطني"، "سامية بوحادة"، "حريز مسعودة"، "جهد صوابرية"، وهبية جويير"، "بوحميدة هجيرة"، وابنتا عمي: "صفية جقاوة" و "هجيرة جقاوة" و "حبيبة جقاوة"

إلى كل أخوالي وأعمامي وكل عائلة جقاوة وشنيبي وإلى من تقاسمت معي مناعب وعناء هذا العمل "فطيمة بوداحرة" وإلى كل الزميلات والزملاء في قسم علم الاجتماع.

وإلى كل زملائي وزميلاتي في العمل "منوسطة الشهيد الأعور عبد القادر".

فايزة جقاوة

الأهداء

أهدي هذا العمل لمنواضع إلى والدي ووالدي الكريمين

وإلى زوجي لخضر دحمان وعائلته

وإلى أولادي: أسماء، خيرة، عبد الرحمان.

وإلى إخواني وأخواتي.

وإلى كل طالبات علم الاجتماع التربوي اللاتي رافقتني طوال

مشواري الدراسي.

إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل.

فطيمة بوداحرة

الفهرس

الصفحة

العنوان

شكر وتقدير

الإهداء

فهرس الجداول

أ مقدمة

الباب الأول: الجانب النظري

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

05 تمهيد
06 1 أسباب اختيار الموضوع
07 2 أهداف الدراسة
07 3 أهمية الدراسة
08 4 الإشكالية
10 5 الفرضيات
11 6 تحديد المفاهيم
13 7 الدراسات السابقة
14 8 المقاربة السوسولوجية
15 9 صعوبات البحث
16 ملخص

الفصل الثاني: المدرسة والمدرس

18 تمهيد
19 I- المدرسة
19 1 مفهوم المدرسة
20 2 خصائص المدرسة
22 3 وظائف المدرسة
22 4 أهمية المدرسة

24 5 أهداف المدرسة.
24 II- المدرس.
24 1 - مفهوم المدرس.
25 2 - خصائص المدرس.
27 3 - العوامل المتحكمة في سلوك المدرس.
28 4 - دور المدرس في المدرسة.
29 ملخص.

الفصل الثالث: التوافق المهني بالعقود محددة الأجل

31 تمهيد
32 I- التوافق المهني.
32 1 - مفهوم التوافق المهني.
34 2 - مراحل التوافق المهني.
35 3 - نظريات التوافق.
39 4 - العوامل المؤثرة في التوافق المهني.
41 5 - كيفية تحقيق التوافق المهني.
43 II- التوظيف بالعقود المحددة الأجل.
43 1 - التعريف بعقد محدد الأجل.
44 2 - شروط عقد العمل محدد المدة.
45 3 - عناصر عقد العمل محدد المدة.
47 4 - آثار عقد العمل محدد المدة.
48 ملخص.

الباب الثاني: الجانب الميداني

الفصل الأول: المنهج وتقنيات الدراسة

51 تمهيد
52 1 - منهج الدراسة.
52 2 - التقنيات المستعملة في الدراسة.

53مجالات الدراسة. 3
55تحديد العينة. 4
57ملخص

الفصل الثاني: تحليل جداول ونتائج الفرضيات الجزئية

59تمهيد
601 - تحليل ونتائج الفرضية الجزئية الأولى
662 - تحليل ونتائج الفرضية الجزئية الثانية
703 - تحليل ونتائج الفرضية الجزئية الثالثة
78الاستنتاج العام
80الخاتمة

قائمة المراجع

الملاحق

قائمة الأشكال والجداول

1 - قائمة الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
35	نظريات التوافق	01

2 - قائمة الجداول:

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
54	مؤسسات الدراسة	01
55	مجتمع الدراسة	02
56	مجتمع الدراسة حسب الجنس	03
56	مجتمع الدراسة حسب السن	04
56	مجتمع الدراسة حسب الحالة المدنية	05
57	مجتمع الدراسة حسب الأطوال التعليمية	06
60	العلاقة بين مهنة التدريس لتحقيق ميولات والرغبات مع الجنس	07
61	العلاقة بين المدرس المتعاقد وتوفير مهنته للدخل المناسب من خلال الجنس	08
62	مهنة التدريس شاقة	09
62	مهنة التدريس تؤدي أفضل من المهن الأخرى	10
63	العلاقة بين المبحوث ومظهره العام من خلال الجنس	11

64	وجود الفرق بين المدرسين المتعاقدين والمدرسين المثبتين	12
66	العلاقة بين الرضى المتعاقد عن عمله بإحدى الأطوار التعليمية	13
67	العلاقة بين تناسب شهادة المتعاقد مع الأطوار	14
68	وجود اختلاف توافق مع التلاميذ والزملاء	15
68	أفضلية قضاء مدة عقد التدريس بإحدى الأطوار	16
70	علاقة المبحوث بمحبة التلاميذ والزملاء	17
71	علاقة معاملة المدير مع سبب نجاح التوافق المهني	18
72	علاقة إمكانية التدريس مع نسب نجاح مدة العقد تعكس التوافق المهني	19
73	مدى شعور المبحوث بالضيق إذا اشتكى له أحد تلاميذه	20
73	مدى مضرة مهنة التدريس بصحة المبحوث	21
74	مدى مساعدة المناخ للمدرس على تأدية عمله	22
74	مدى استطاعة المدرس تعليم مهاراته للتلاميذ بسهولة	23
75	المبحوث بصفة متعاقد تعطى له الفرصة لتكوين وتدريب المدرسين	24
76	العلاقة بين الشعور بالضيق الشديد من المهنة مع تجاوز التلاميذ	25

مقدمة

إن تطور المؤسسات ورقياً يعود إلى تحكم الإدارة في تطبيقاتها للقرارات و التسيير الجيد لها ، و الذي يتطلب قدر من الكفاءة و القدرة على الانسجام بين : الإداريين، المسؤولين أو الموظفين على إدارتها.

تعتبر المدرسة من بين المؤسسات التي تقدم مختلف الخدمات و هي كغيرها من المؤسسات تعاني و تتخبط في العديد من المشكلات و نجد ذلك خاصة، في مشكلة توظيف و المدرس و طريقة توظيفه و تأثيرها على هذه المؤسسة.

ومن المبادئ العلمية المعروفة، أن الأعمال تختلف فيما بينها من حيث طبيعتها و ظروفها وواجباتها ، و بالتالي فإنها تختلف فيما تتطلبه من شروط و خصائص و صفات و قدرات و مهارات و سمات و خبرات و مؤهلات لا تتوافر للفرد حتى ينجح في أداءها و يوفق فيها، و أيضا بالنسبة للأعمال و اللازمة بحيث يهدف من ذلك، إلى وضع الشخص المناسب في المكان المناسب ، أي أن يعمل كل فرد في العمل الذي يناسب استعداده و جوانب شخصيته المختلفة .

كما ان التوظيف الصحيح قد يحدث أثرا إيجابيا بحالة الفرد الصحية و يجعله فردا يتوافق مع عمله و يستجيب للمؤثرات المهنية باستجابات ملائمة .ولقد اشتملت الدراسة على جانبين :

الجانب النظري :

احتوى على ثلاث فصول . الفصل الأول ، مشكلة الدراسة و اعتباراتها ، إذ قمنا فيه بعرض مشكلة الدراسة وفرضيات الدراسة، ثم الأهمية و الأهداف و التعاريف الإجرائية و حدودها، أما الفصل الثاني للمدرسة والمدرس، تم عرض التمهيد، ومفهوم المدرسة وخصائصها وأهميتها وأهدافها ومفهوم المدرس وخصائصه والعوامل المتحكمة في سلوكه، ودوره في المدرسة، أما الفصل الثالث بعنوان التوافق المهني بالعقود محددة الأجل، وقمنا بعرض تمهيد ومفهوم التوافق المهني، مراحل، نظريات التوافق، العوامل المؤثرة في التوافق المهني وكيفية تحقيقه ثم خلاصة الفصل .

الجانب التطبيقي:

قد احتوى على فصلين هما:

الفصل الأول، شمل المناهج والتقنيات المستعملة ومجالات الدراسة. أما الفصل الثاني شمل تحليل النتائج لكل فرضية من الفرضيات الجزئية ثم الاستنتاج العام.

الباب الأول

الجانب النظري

الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد.

- 1 - أسباب اختيار الموضوع.
- 2 - أهداف الدراسة.
- 3 - أهمية الدراسة
- 4 - الإشكالية.
- 5 - الفرضيات.
- 6 - تحديد المفاهيم.
- 7 - الدراسات السابقة.
- 8 - المقاربة السوسيولوجية.
- 9 - صعوبات البحث.

ملخص.

تمهيد:

سنتناول في فصل الإطار المنهجي للدراسة، الأسباب التي أدت إلى اختيارها لهذا الموضوع وأهداف الدراسة وكذا الصعوبات المعرّقة للبحث، بالإضافة إلى تحديد الإشكالية وصياغة الفرضيات وتحديد المفاهيم الأساسية للدراسة، كما نتطرق أيضا إلى المقاربة السوسيولوجية والدراسات السابقة المعتمد عليها وهذا بهدف الإحاطة العلمية للموضوع .

1 - أسباب اختيار الموضوع:

من المتفق عليه ان كل بحث علمي هو عملية البحث عن المجهول، و الأسباب الذاتية والموضوعية هي التي تدفع الباحث لخوض معركة البحث العلمي وتجعلها يتساءل عن الشيء الذي يبحث عنه ويريد دراسته.

في ضوء هذه الرؤية كان اختيارنا لموضوع التوظيف بالعقود محددة الأجل ، لما لهذه الأخيرة من أهمية في حياة المجتمع بصفة عامة و أصحاب العقود المحددة المدة بصفة خاصة ، و للتدقيق أكثر، إن اختيارنا لموضوع "أثر العقود المحددة الأجل على التوافق المهني لدى المدرسين الخاضعين للنظام التوظيفي"، كانت له أسباب موضوعية و أخرى ذاتية.

أ. الأسباب الموضوعية :

يرجع اختيارنا للموضوع لما يطرحه من اهتمام على الجانب التوظيفي بالنسبة للمدرسين بقطاع التربية، أصحاب العقود محددة الأجل ، و كذلك نظرا للمصير الذي ينتظره جميع أصحاب الشهادات وغيرهم لما هو متوقع مستقبلا ، و لذلك أردنا معرفة مستوى التوافق المهني لهذه الفئة من المدرسين (المستخلفين) أو بما يعرف بالاستخلاف، و كذلك لمعرفة دور هذه السياسات التي تعتبر حقل التجارب و مدى تجاوب الموظفين (المدرسين) معها لتحقيق مستوى أحسن و فعالية أكبر في العملية التربوية أو عكس ما كانوا ينتظرونه .

ب . الأسباب الذاتية:

. الاهتمام الشخصي بموضوع العقود محدودة الأجل .

. يعتبر الموضوع (عقود محددة الأجل) حديث الساعة لدى خريجي الجامعة أصحاب الشهادات ، ولم

يسعفهم الحظ في التوظيف المهني بقطاع التربية بعد المشاركة في مسابقة التوظيف .

. معايشتنا لهذه الفئة من المدرسين الخاضعين لنظام التوظيف بالعقود محددة الأجل .

محاولة تسليط الضوء على هذه الفئة من المدرسين ومعرفة مدى توافق ميولاتهم وآرائهم لهذا الواقع الذي وجدوا أنفسهم فيه .

2 أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى:

أ. محاولة تسليط الضوء على ظاهرة التوظيف بالعقود محددة الأجل والكشف عن التوافق المهني لدى

المدرسين الخاضعين لنظام التوظيف بالعقود محددة الأجل .

ب . تحديد مدى تأثير التوظيف بالعقود محددة الأجل على التوافق المهني لدى المدرسين .

ج . تحديد مستوى التوافق المهني لدى المدرسين الذين يعملون لمدة مؤقتة .

د . معرفة الفروق بين الجنسين للمدرسين في توافقهم المهني .

3 أهمية الدراسة :

لاعتقادنا أن هذه الشريحة يستمر وجودها وقتا لا يستهان به مستقبلا وذلك لحل مشكلة البطالة من

جهة ،ولسد ثغرة النقص الحاصل في تأطير الأطوار التعليمية والعجز في إيجاد المناصب المالية و توفير

مناصب الشغل من جهة أخرى .

4 - الإشكالية:

إذ تعتبر التربية غاية في حد ذاتها، تستهدف مساعدة الفرد على تحقيق ذاته و تنمية قدراته و تزويده بالمهارات المعرفية و السلوكية، فهي العملية التي تمكنه من ان حياة حرة كريمة بعيدا عن قيود الجهل و شبح الفقر .

ولما كانت التربية هي الحياة ، فقد اقتضى الأمر أن تكون مهمة المؤسسة التربوية التعليمية ليست العناية بما هو كائن فقط، ولكنها تهتم بالماضي ليكون عبرة للحاضر، و تخطط من خلال مسيرتها للمستقبل.

هكذا أصبحت المؤسسة التربوية التعليمية بناءً أساسيا، أوجدها المجتمع لتقوم بتربية أبناءه وتنشئهم، فنجاحهم مرهون بنجاحها ، فهي تتأثر بكل صغيرة و كبيرة في هذا المجتمع و تخضع للدوافع والمواقف السائدة فيه و الميسرة له. " أما وظيفة المؤسسة التربوية فهي تنشئة الأجيال الصاعدة على أسس وأهداف يريدتها و يرسمها المجتمع وفقا لمخططات و مناهج محددة و عمليات تفاعل و أنشطة مبرمجة. " فالمدرسة تعتبر أول وحدة في النسق التربوي، و قد شهدت هذه المؤسسة في الآونة الأخيرة إصلاحات تربوية جديدة للنظام التعليمي بالجزائر شملت المدرس.

لهذا نجد ان الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس و إعدادهم و تدريبهم يحتل مكانة كبيرة ، لأن عضو هيئة التدريس يسهم إسهاما فاعلا و أساسيا في تحقيق أهداف العملية التعليمية، وتحقيق دورها في تطوير الحياة يتفوق على مقومات عديدة ، مثل توظيف المدرسين و توافقهم المهني و أهم الدورات التي يتلقونها خلال عملهم .

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

ومنه نجد المدرس المورد الأساسي في العملية التعليمية لكل مؤسسة تربوية تهدف الى تكوين راق و تعليم عال لتلاميذها و ذلك باختيار المدرسين الذين يتقدمون للعمل بما يتوافق مع خصائصها و متطلبات مهنة التدريس ليتوافقوا بكل يسر و سهولة ، ليحققوا توافقا مهنيا مع محيط الدراسة ، وكذا زملاء العمل و المدير و المشرفين ومع التلاميذ .

إن التوافق المهني يعني "توافق الفرد مع عمله بمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل،

كتوافقه مع المسؤول ومطالب عمله فهو عبارة عن عملية ديناميكية مستمرة يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه و بين البيئة المهنية ، المادية و الاجتماعية و المحافظة عليه."

لذلك نجد حاجزا بين المعلم وطريقة توظيفه، فهناك اختلاف في طرق التوظيف التي نجد من بينها " التوظيف بالعمود محددة الأجل" و هي الفترة المحددة التي يدرس فيها المعلم، و لا يمكنه الاستمرار في وظيفته بصفة دائمة أو ثابتة و يؤدي به إلى عدم الانتظام في العمل ، و بالتالي التديني في المستوى التعليمي .

ولقد تناولت بعض الدراسات موضوع التوافق. منها الدراسة التي أجراها جس سيغنيلر 1983 jesseseegniller على أعضاء هيئة التدريس في كلية eastereutahuniversity لمعرفة مدى التوافق المهني لديهم ، وكانت العينة مكونة من 325 معلما و معلمة ، و أسفرت عن نتائج عديدة نذكر منها : إن التدريب الذي يتلقاه أعضاء هيئة التدريس ليس مناسباً و لا يفي باحتياجاتهم الوظيفية ، كما أن الكلية لا توفر الفرص الكافية لحضور المؤتمرات و الندوات العلمية ، وان الكلية تواجه مشكلة فقدان الاتصال و التعاون بين الأقسام العلمية ، و ضعف الجهاز الإداري الجامعي ، و تخلفه عن القيام بالكثير من الأعمال و المسؤوليات، أضف إلى ذلك انخفاض رواتب هيئة التدريس، وعدم ملاءمتها مع متطلبات

الحياة، و مكانة المعلم الجامعي ، و بناءً على ما سبق، وانطلاقاً من هذه الدراسات و غيرها يمكننا

التساؤل فيما تحاول الدراسة الحالية الإجابة عنها في الآتي:

- هل للعقود محددة الأجل تأثير على مستوى التوافق المهني لدى المدرسين الخاضعين لنظام التوظيفي؟

ويندرج من هذا السؤال العام الأسئلة الجزئية التالية:

- ما مستوى التوافق المهني لدى المدرسين الخاضعين لنظام التوظيف بالعقود محددة الأجل؟

- هل يوجد اختلاف في التوافق المهني للمدرسين الخاضعين لنظام للتوظيف بالعقود محددة الأجل؟

- هل يختلف المدرسين الخاضعين لنظام التوظيف بالعقود محددة الأجل في التوافق المهني باختلاف

الأطوار التعليمية؟.

5 - الفرضيات:

- الفرضية العامة:

- للعقود محددة الأجل تأثير على التوافق المهني لدى المدرسين الخاضعين لنظام التوظيف في الأطوار

التعليمية.

- الفرضية الجزئية:

- لا يوجد اختلاف بين المدرسين الخاضعين لنظام التوظيف بالعقود محددة الأجل في مستوى التوافق

المهني.

- لا يختلف المدرسين الخاضعين لنظام التوظيف بالعقود محددة الأجل في مستوى التوافق المهني

باختلاف الأطوار التعليمية .

يوجد هناك مستوى منخفض من التوافق المهني لدى المدرسين الخاضعين لنظام التوظيف بالعقود محددة الأجل.

6 - تحديد المفاهيم:

أ/المدرس: هو الشخص الذي يلعب الدور الأهم في تكوين الفرد وإعطائه النموذج الصحيح للشخصية⁽¹⁾.

المفهوم الإجرائي للمدرس: فهو الشخص المتعلم الملقى على عاتقه تعليم و تدريس المتعلمين .

ب/التوافق: قدرة الفرد على التلاؤم و التكيف السليم مع بيئته المادية و الاجتماعية في شتى صورها البيئية ، الأسرية ، المهنية، الدراسية ،الثقافية و الدينية⁽²⁾.

المفهوم الإجرائي للتوافق : فهي عملية يدخل فيها الفرد في علاقة متناسقة صحيا ، ماديا و

اجتماعيا مع بيئته ، و التوافق يقصد به تكيف السلوك مع البيئة، وهو قدرة المدرس على تحقيق التلاؤم مع بيئته.

ج / التوافق المهني :

وهو العملية الديناميكية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم، وينبغي أن يأخذ بالحسبان أن قدرة الفرد على التكيف على ظروف ومطالب العمل، إنما تعني تكيف لآلة ولروتين العمل ولزملائه ولمزاج رئيسه، وللظروف الفيزيائية التي تحيط به، وأن يدرك أن رغبتها الصادقة في العمل، وقدرته على أدائها أداءً مرضيا ليستفيد ضمانا لقبوله من قبل زملائه أو ترقيته من قبل رئيسه⁽¹⁾.

(1)dr. Ram naraya huas, education and human society,India ,Ajenta publication 1971,p 06.

المفهوم الإجرائي للتوافق المهني :

تتمثل في مدى ملائمة وقدرة المدرس على الانسجام والتلاؤم بين مهنة التدريس ومتطلباتها المادية،
والنفسية والاجتماعية لبيئتها المهنية.

وهو ما يمكن قياسه بواسطة الاستبيان المعد لهذا الغرض، أي لقياسه على الأطوار التعليمية في

المؤسسات التربوية لمدينة غارداية 2014/10/13م.

د/ نظام التوظيف :

هو النشاط الذي يقتضي الإعلان عن الوظائف الشاغرة وترغيب الأفراد المؤهلين للعمل في المنظمة، ثم
اختيار أفضل العناصر المتقدمة وتعيينهم، وذلك بغرض تحقيق الأهداف الموضوعية⁽¹⁾.

المفهوم الإجرائي للتوظيف: هو تعيين مدرس داخل مؤسسة تعليمية تربوية خلفا للمدرس المعطل.

ه/ التعريف بالعقد محدد المدة:

اتفاق يلتزم بمقتضاه شخص، بوضع نشاطه في خدمة شخص آخر وتحت إشرافه، مقابل أجر⁽²⁾.

-المفهوم الإجرائي للعقد محدد المدة:

هو ذلك التعهد الكتابي والشفهي، بين صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة، والعاقل بمهمة معينة ومحددة
المدة مسبقا، ومعلن عنها مقابل أجر متفق عليه⁽³⁾.

(1)الشيخ كامل محمد عويضة، علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، ط1، بيروت . لبنان ، 1416 هـ .1996م ، ص165.

(2) الشيخ كامل محمد عويضة، نفس المرجع، ص165.

(3) ربحت مصطفى عليان، أسس الإدارة المعاصرة، كلية التخطيط، الأردن، 2007، ص141-142. ص165.

أجريت بعض الدراسات حول التوافق المهني ، من بينها :

I-دراسة "رويم فايزة" موضوعها "الاتجاه نحو المهنة و علاقتها بالتوافق المهني لدى مستشاري

التوجيه المدرسي و المهني" ، 2005، جامعة ورقلة، توصلت في دراستها لنيل شهادة ماجستير في

دراساتها للكشف عن علاقة الاتصال الشخصي بالتوافق المهني لدى عمال الشركة الوطنية للكهرباء و

الغاز بمدينة ورقلة ، البالغ عددهم 300 عامل و عاملة، وقد تمت الاستعانة بمتغيرات وسيطيه ، و

المتمثلة في : الجنس ، السن، المستوى التعليمي، الأقدمية و اتجاه الاتصال الأفقي و العمودي. و قد

اعتمدت في جمع البيانات على استبيان بقيس الاتصال الشخصي ، واستبيان بقيس التوافق المهني، و

بالمعالجة الإحصائية لهذه البيانات تم التأكيد على وجود علاقة دالة إحصائية ،بين الاتصال الشخصي

لدى العمال و توافقهم المهني. فتتأثر هذه العلاقة بعامل السن وعامل الاقدمية و اتجاه الاتصال ولا تتأثر

بعامل الجنس و المستوى العلمية .

II-دراسة "جمعة أولاد حيمودة" موضوعها "الاتجاه نحو المهنة و علاقتها بالتوافق المهني لدى

مستشاري التوجيه المدرسي و المهني" ، 2005، جامعة ورقلة، توصلت في دراستها لنيل شهادة

ماجستير، التي تهدف إلى معرفة العلاقة بين الاتجاه نحو المهنة و التوافق لدى مستشاري التوجيه المدرسي

و المهني حسب التغيرات (الجنس، الأقدمية، التخصص الدراسي)، و قد اعتمدت على استبيانين لقياس

كل من ، الاتجاه نحو المهنة و التوافق المهني، حيث طبق الاستبيانين على 85 مستشارا، فكانت النتائج

المتحصل عليها تدل على عدم وجود فروق في الاتجاه نحو المهنة، و التوافق المهني لدى المستشارين،

المدرسي و المهني.

8 المقاربة السوسولوجية:

إن المقاربة السوسولوجية من بين أهم عناصر البحث في الدراسة السوسولوجية، وقد تناولنا موضوع التوافق المهني لدى المدرسين الخاضعين لنظام التوظيف بالعقود محددة الأجل، فطبيعة هذا الموضوع تفرض الاقتراب النظري للنظرية البنائية الوظيفة التي أهم روادها "تالكوت بارسوتر" ويرى هذا المنظر «أن سلوك الفرد الاجتماعي لا يصدر من فراغ ولا من عقله أو رغبته الذاتية بل من تفاعله مع الآخرين وبصمة ببصمات تبصمها المؤسسات الاجتماعية (الجماعات المهنية والمدرسة ووسائل الإعلام والجامعة والأسرة...) لتقنن تصرفاته مع الآخرين حسب معاييرها ليخرج (السلوك) على شكل تصرف منتظم وملتزم وموجه»⁽¹⁾.

من هذا المنطلق، نرى أن سلوك المدرس المتعاقد كفرد اجتماعي يقوم بوظيفة التدريس في المدرسة، ولا يقوم بهذه المهمة إلا إذا تفاعل مع الآخرين كالمعلمين والإداريين والمتعلمين، ويكون في المؤسسة الاجتماعية تربوية ذات النظام الرسمي، وأداء المدرس لوظيفة التدريس وفق المنهاج التربوي المسطر لآداء مهمته التعليمية لمدة محددة وبطريقة منظمة، ويلتزم بما يحدده من برامج دراسية يسير وفقها. كما يرى "الوالتر بكللي" ضمن نظرية النسق الاجتماعي في البنائية الوظيفية، «السلوك الإنساني ناتج عن العلاقات الاجتماعية (القريبة والبعيدة المدى) فهو ناتج عن مؤثرات محيطه الاجتماعي، لا يوجد انفصال أو استقلال الفرد عن مجتمعه وهي التير تمنحه حيوية نابضة بالحركة المستمرة بينهما»⁽²⁾.

(1) معن خليل عمر، نظريات معاصرة في علم الاجتماع، ط2، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2005، ص 80.

(2) معن خليل عمر، نفس المرجع، ص 91، بتصرف..

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

ويكون في مقارنتنا لهذا أن سلوك المدرس المتعاقد تتحكم فيه مدة العقد التي تحدد توافقه المهني،

فإذا كانت ظروفه المادية والمعنوية جد ميسورة تنعكس على توافقه المهني ويقوم بمهامه كمتعاقد على

أحسن حال وبكل نشاط وحيوية ويحقق الأهداف التربوية خلال مدة معينة.

كما تعتمد البنائية الوظيفية أيضا على فكرة النسق المتكون من مجموعة أجزاء وعناصر وهذه

العناصر والأجزاء تقوم بوظائف للبناء الكلي، فالنسق التربوي يتكون من أجزاء وعناصر منها الممارسون

التربويون والإداريون والمتعلمون كل منهم يؤدي وظيفة ما، باعتبار الممارس التربوي عنصر منهم وهو يقوم

بوظيفة التربية والتعليم في العملية التعليمية لتحقيق أهداف البناء الكلي وهو النظام التربوي « وكل جزء

مكمل الجزء الآخر وأن أي تغيير يطرأ على أحد الأجزاء لابد أن ينعكس على بقية الأجزاء»⁽¹⁾.

أي المدرس جزء مكمل لجزء آخر وهو المتعلم، فأني عائق من محيط المدرس المتعاقد حتما يؤثر على

توافقه المهني ويمكن أن يكون التغيير من خلال التكامل والتكيف.

9 - صعوبات الدراسة:

إن أي دراسة علمية لظاهرة ما يتطلب جهد ووقت كبير ويعود ذلك لبعض العراقيل التي يواجهها

الباحث أثناء دراسته، فهو يحاول الوصول الى حقائق لنتائجه ومع ذلك يحاول الوصول إلى الهدف الذي

يسعى إليه، ونحن أيضا بخوضنا لموضوعنا واجهنا بعض الصعوبات التي نذكر منها:

1. عدم التساهل معنا في استعارة الكتب في كل وقت من أيام الدراسة، وهذا بالمكتبة المركزية لجامعة

غارداية .

2. و أيضا عدم التساهل معنا في المكاتب الخارجية، بعدم إعارتنا للمراجع و حتى رسالة الماجستير .

(1) إحسان محمد الحسن، النظريات الاجتماعية المتقدمة، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص 56.

3. الأحداث التي شهدتها الساحة المحلية لولاية غارداية مما صعب علينا التنقل بين المؤسسات التربوية عند توزيعنا للاستمارة .

ملخص:

بعدما تطرقنا إلى عناصر الإطار المنهجي للدراسة خلصنا إلى أهمية الموضوع من خلال اعتمادنا وارتكازنا على البنائية الوظيفية التي وجدناها الأنسب والأمثل لدراسة التوافق المهني لدى المدرسين الخاضعين لنظام التوظيف بالعقود محددة الأجل، بالإضافة إلى تناولنا للدراسات السابقة التي اعتمدها الخاضعين للموضوع.

الفصل الثاني: المدرسة والمدرس

تمهيد:

I-المدرسة

1 -مفهوم المدرسة

2 خصائص المدرسة.

3 -وظائف المدرسة.

4 -أهمية المدرسة .

II -المدرس.

1 -مفهوم المدرس.

2 -خصائص المدرس.

3 -العوامل المتحكمة في سلوك المدرس.

4 -دور المدرس في المدرسة .

ملخص

تمهيد:

في هذا الفصل نتناول المدرس لتوسطه للعملية التربوية في المدرسة، فهو يؤثر بشكل بالغ في سلوك التلاميذ باعتباره يمثل النموذج المجسم بالنسبة للتلاميذ، و تزداد مكانته أهمية باعتباره المنبع الأساسي الذي يساعد على تطوير و تفجير قدرات التلاميذ في الإبداع و الابتكار و حل المشكلات ؛ فهو المسؤول المركزي عن تنسيق العوامل الموجودة في البيئة و تهيئة الظروف القائمة، كي تصبح المواقف التعليمية حيوية، فعالة و مؤثرة .

I المدرسة.

1- مفهوم المدرسة:

تنوع و تتعدد مفاهيم المدرسة باختلاف الاتجاهات و المناهج التي تناولت دراستها مع ذلك نجدها في اغلبها تصب في نفس المعنى لهذه المؤسسة الحيوية و من بين التعاليم التي انتقيناها هي كالتالي:

تعريف المدرسة على أنها: " المؤسسة التي أقامها المجتمع لكي تتولى نيابة عنه تربية أبنائه في مختلف مراحل التعليم " (1).

و يعرفها اميل دوركايم : " بانها عبارة عن تعبير امتيازي للمجتمع الذي يوليها بان تنقل إلى الأطفال قيما أخلاقية و اجتماعية يعتبرها ضرورية لتشكيل الراشد و إدماجه في بيئته ووسطه (2).

و أن المدرسة كما يطلق عليها السوسولوجيون " مؤسسة شكلية رمزية معقدة ، تشمل على السلوك مجموعة كبيرة من الفاعلين، و تنطوي على منظومة من العلاقات بين المجموعة تترايط فيما بينها بوساطة شبكة من العلاقات التي تؤدي فعلا تربويا عبر تواصل بين مجموعات المعلمين و المتعلمين " (3).

و يعرفها راج تركي : " هي تلك المؤسسة التربوية المقصودة و العامة لتنفيذ أهداف النظام التربوي في المجتمع " (4).

و يعرفها أبو راس الناصر : " المدرسة هي التي تبنى لدراسة العلم ، اي تعليمه و تعلمه ، و هي خاصة بالتعليم الثانوي و العالي (5).

(1) ر ابح تركي ، أصول التربية و التعليم، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائري، الجزائر، 1990، ص 148

(2) مراد زعيمي، مؤسسة التنشئة الاجتماعية ، ط1، دار قرطبة للنشر و التوزيع ، المحمدية ، الجزائر ، 2007 ، ص 139.

(3) علي اسعد وطفة ، علي جاسم الشهاب ، علم الاجتماع المدرسي بربحية الظاهرة المدرسية ووظيفتها الاجتماعية ط1 ، ، مجد

المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع ، لبنان ، 2004 ، ص 20 . 21.

(4) رابح تركي ، مرجع سابق، ص 187.

(5) مراد زعيمي ، مرجع سابق، ص 139.

2- خصائص المدرسة :

باعتبار المدرسة مؤسسة فهي تتميز بخصائص عديدة وهي :

__ "موسعة: فلأنها تعمل على توسيع أفق التلاميذ ومداركهم، وتصل حاضرهم بماضيهم وتقدم إليهم في وقت قصير ما بلغته البشرية عبر آلاف السنين .

- **مبسطة** : أنها تبسط المواد المعرفية والمهارات المدرسية المتشابكة، لتصير مناسبة لإفهام التلاميذ سائرة في ذلك من البسيط إلى المعقد ومن القريب إلى البعيد ومن المعلوم إلى المجهول ومن المحسوس إلى المجرد، وأما المهارات فتشتق فيها من البسيط الذي تصله وتعمل على غرسها في الناشئة ليتمثلوها سلوك يعيشونه، ويقومون به .

- **صاهره** : يقصد به انه تسعى إلى توحيد ميول واتجاهات التلاميذ وصهرها في بوتقة واحدة حسب فلسفة المجتمع وبما يخلق وقع اجتماعيا مناسباً للحراك الاجتماعي، القائم على التعايش والتفاهم واحترام الآخر، ليكون الناس قادرين على العيش والعمل معاً، في الوطن الواحد، وبما يزيل العدوان من النفوس، مع الاستعداد الجماعي الدائم للتصدي للعدوان والاستعمار، والتعامل بالعدل في المدرسة، والمساواة بين التلاميذ، وأساس بلوغ ذلك .

-**مصفية** : فلأنها تنقي التراث مما يشوبه من أمور لم تعد مناسبة للحيات المعاصرة"⁽¹⁾.

كما أن هناك بعض المميزات الأخرى لها وهي :"⁽²⁾

(1) ندى عبد الرحيم ، مرجع سابق ، ص 44 - 45

(2) مراد زعيمي ، مرجع سابق ، ص 141 - 142.

ـ أن لها مجتمع محدد خاص بها وهم المدرسون والتلاميذ فالمدرسون ذوو الإعداد الدراسي (الأكاديمي)

المختصون يقومون بعملية التعليم، ويتصفون بصفات مهنية معينة والتلاميذ يتعلمون ويدخلون المدارس

بناء على اعتبارات محددة من حيث السن والنوع، أحيانا المقدرّة على التحصيل .

ـ أن لها نظامها أو تكوينها السياسي الواضع الذي يجري التفاعل داخلها المدرسين و التلاميذ وفقا له،

فالمدرسون الذين يقومون بالتعليم وبمساعدة التلاميذ على تحصيل الحقائق والمعارف واكتساب

المهارات والاتجاهات والقيم يطالبون تلاميذهم القيام بذلك بشكل إجباري موجه، لا خيار لهم فيه

ولا بديل لهم عنه .

ـ أنها تمثل مركزا للعلاقات الاجتماعية المتداخلة والمعقدة التي تتحد مدخلا للتفاعل الاجتماعي حيث

تتفاعل الجماعات المدرسة من المدرسين والطلبة وفقا لدستور أخلاقي .

ـ أنه يسود أفراد مجتمعتها الشعور بالانتماء والفريق الواحد، إذا يشعر كل من المدرسين والتلاميذ أنهم

فريق واحد يرتبط بالمدرسة، ويشكل جزء منها ويتأكد ذلك الشعور في المسابقات والمناسبات

والمهرجانات والأنشطة المدرسية "يمكن القول أن من أهم المدرسة أنها واسعة الأفاق للمتعلمين فيها،

فهي تكسبهم وتزودهم بمعلومات ومعارف ومهارات وخبرات عديدة ومتنوعة، وتعمل بنظام واحد،

وتعمل على حفظ التوازن والتوافق للمتعلمين داخلها وخارجها، وتكون علاقات اجتماعية بين

المعلمين والمتعلمين والإداريين فيها .

3- وظائف المدرسة:

المدرسة مؤسسة اجتماعية التي أنشأها المجتمع عن قصد ، و وظيفتها تنشئة الأجيال الجديدة بما يجعلها أعضاء صالحين في المجتمع التي تعهدهم ، فالمدرسة مؤسسة تربوية تمارس وظائف متنوعة و متعددة و هي كما يلي :

- . الوظيفة التعليمية: تحتل الوظيفة التعليمية المركز الاول في اهتمامات المربين و القائمين على المدرسة و تدور هذه الوظيفة في إكساب التلاميذ الأسلوب العلمي و تزيده بالمعارف الصحيحة و العلمية.
- . الوظيفة النفسية: تتمثل في تحقيق الإشباع العلمي للتلميذ ، فتساهم المدرسة من خلال ما توفره من أجواء و فرص أمام التلاميذ لإشباع الكثير من الحاجات النفسية .
- . الوظيفة الاقتصادية : و هي من الوظائف التي تقوم بها المدرسة اتجاه المجتمع و التلاميذ على وجه الخصوص ، و هي تقتصد الوقت و الجهد من خلال العملية التعليمية التربوية.
- . الوظيفة الاجتماعية : تتمثل هذه الوظيفة بالعمل على تعريف التلميذ بالمجتمع تعريفا واضحا يشمل تكوينه و نظمه و قوانينه و المشاكل و العوامل التي تؤثر فيه (1).

4- أهمية المدرسة :

إذا انه لا يوجد مجتمع بدون مدرسة ،ورغم دعوة "ايفان اليتش " لمجتمع بدون مدرسة لكنه مستحيل لكونها مؤسسة تساهم في وظائف عديدة وتسعى لتحقيق أهداف تربوية مهمة، تعتبر أهدافها اجتماعية تعمل على ضبط القيم والمعايير والحفاظ على التراث الثقافي للمجتمع المتواجد فيه، فهي لا تخدم النسق التربوي فحسب بل حتي الأنساق الاجتماعية الأخرى .

(1) مراد الزعيمي، مرجع سابق، ص 127 . 129.

"أن المدرسة يمكن اعتبارها مجتمعا مصغرا من حيث كونها تتضمن جملة من التنظيمات الاجتماعية والأنشطة والعلاقات وهي كمؤسسة اجتماعية ذات أهداف محددة ومعايير والقيم وانساق اجتماعية تحفظ استقرارها وتمكنها من أداء وظائفها وهي تظم تنظيمات رسمية تحدد العلاقة بين العاملين فيها ومسؤولياتهم كما توجد علاقات غير رسمية، بين مختلف الأفراد، كما توجد مجموعة أنشطة التي تحدها طبيعة المرحلة التعليمية وتكون عادة مرتبطة بالأهداف التربوية المدرسية .

أهمية المدرسة كونها تتصف بعدة مميزات هي :

أ. المدرسة البيئة التربوية : فهي لم تعد مكان للتعليم فقط حيث لم تعد تكتفي بنقل المعلومات إلى الأفراد وحشو عقولهم بالمعارف بقدر ما تهتم بتربية الفرد من جميع مكوناته (العقل والجسم والنفس والروح) وهكذا تحاول المدرسة أن تكون بيئة تربوية ينشأ فيها الفرد متزن الشخصية مضبوط العواطف عارفا ما عليه وماله حقوق وواجبات قادرة على خدمة نفسه ومجتمعه .

ب. "في المدرسة بيئة للتعلم : يذهب التلاميذ إلى للمدرسة لتلقي المعارف والمعلومات والمهارات التي يطلب منه حفظه ، كما توفر له البيئة صالحة لاستشارة فضول التلميذ والكشف عن قدراته واستعداداته ومواهبه الفطرية أن بالوسائل والأدوات التي يستطيع من خلاله تحقيق رغباته وتنمية إمكانياته .

ج. المدرسة الوصل بين العلم والعمل : لقد أصبح العمل اليم يقوم على أساس راسخ كما أن العلم على أساس واضحة من العمل والتطبيق"⁽¹⁾.

(1) مراد زعيمي ، مرجع سابق ، ص 141 - 142.

5- أهداف المدرسة:

تسعى المدرسة لتحقيق جملة من الأهداف يمكن تقسيمها إلى ثلاث أهداف رئيسة هي:

-أهداف وقائية: و هي الأهداف التي تقي النشء من كل ما يعيق نموه السليم جسديا ، عقليا ، روحيا و نفسيا.

-أهداف إنشائية: هي الأهداف التي تزود النشء بالخبرات اللفظية و الحركية و الاجتماعية و المهنية التي تهيئه للقيام بأدواره المستقبلية بكفاءة .

- أهداف علاجية: و هي الأهداف التي تعمل على تصحيح و تقويم الخلل الذي يكون قد اكتسبه الطفل في المراحل ما قبل المدرسة، أو قد يكتسبه أثناء التمدرس من خلال الأوساط الاجتماعية المختلفة التي يجتلك بها⁽¹⁾.

II -المدرس :

1 مفهوم المدرس:

هو الشخص الذي يلعب الدور الأهم في تكوين الفرد في تكوين الفرد وإعطائه النموذج

الصحيح للشخصية⁽²⁾، ويشغل المدرس حيزا هاما في عملية التنشئة الاجتماعية المدرسية ، من خلال

قيامه بأهم عمل لإعداد مواطني المستقبل فلا يكون هناك اكتفاء اقتصادي وجودة في الإنتاج ، وتقدم في

جميع المجالات ، إذا لم يتلق التلاميذ في المدرسة التربية الجيدة وفي مقابل ذلك سيعاني المجتمع من عوارض

الجهل والأمية والفقر والمرض ، إذا لم يكن هناك تنشئة مدرسية فعالة ورعاية فائقة بالتلاميذ.⁽³⁾

(1) صلاح الدين شروخ، علم الاجتماع التربوي ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، عنابه ، الجزائر، 2004، ص 57- 76 .

(2)Dr RAMNaryanvyaK .Education and humph Society .AjenTappapublicaTion indi.1971.p6

(3)Dr RamNarayon Vyas IBid p07

ونظرا لتوسط المدرس للعملية التربوية في المدرسة ، فهو يؤثر بشكل بالغ في سلوك التلاميذ، باعتباره يمثل النموذج المجسم بالنسبة للتلاميذ في المدرسة هو نموذج سلوكي للتلاميذ في المدرسة يقلدونه في تعاملهم مع بعضهم البعض ، بحيث يميل التلاميذ الذين يلاحظون معلمهم يمدح زميلهم أو يشجعه ، إلا أن يعاملون ذلك الطفل بأسلوب نفسه⁽¹⁾ .

2 خصائص المدرس :

للخصائص النفسية والاجتماعية والمعرفية التي يتمتع بها المدرس دور كبير في التأثير علي سلوك التلاميذ ، ألا يمكن أن يتأثر التلاميذ بالمدرس من خلال ملاحظة الخصائص التي يتميز بها قبل أن ينطلق بالحديث .ويمكن تصنيف خصائص المدرس الجيدة إلى ثلاث فئات أساسية هي كالتالي :

- أ - **الخصائص المعرفية** تتعلق هذه الخصائص والسمات بالبنية المعرفية التي يتمتع بها المدرس ، ودرجة ثقافته والمستوى العلمي ودرجة دافعية التحصيل والانجاز لديه ، وهي جد مهمة لأنها تنعكس على التلاميذ الذين يتعامل معهم في محيط المدرسة ويمكن حصرها في النقاط التالية :
 - موهبة عقلية مركزة وراقية .
 - أن يكون لديه اطلاع واسع بالثقافة العامة للمجتمع .
 - المرونة العقلية .
 - القدرة على فهم التلاميذ وحاجتهم ودوافعهم الاجتماعية والنفسية .
 - امتلاك قدرة التجديد في الأفكار والمفاهيم وامتلاك ملكة الحفظ للمعلومات والأفكار

(1)، مالك سليمان مخول ، علم النفس ، الطفولة والمراهقة ، مطابع مؤسسة الوحدة ، دمشق ، 1981 ، 1990.

ب - الخصائص النفسية يتعلق هذا النوع من الخصائص الشخصية بالجانب الانفعالي والمزاجي

لشخصية المدرس ، والتي يمكن حصرها في ما يلي :

- أن يكون المدرس متفائلا ومرحا والاستقرار العاطفي لشخصية المدرس و الصحة النفسية .

- العباسة واللطف والحزم واللباقة والرزانة وضبط النفس .

- الثقة بالنفس و بالقدرات و الإمكانيات النفسية والعلمية التي يملكها المدرس .

- الشجاعة في التعامل مع التلاميذ والقدرة على التحكم في العواطف .

- القدرة على تنمية الدافع عند التلاميذ ، واستخدام التفريز الإيجابي⁽¹⁾ .

ج - الخصائص الاجتماعية لا تقل أهمية هذا النوع من السمات الشخصية عن سابقها ، وربما في

بعض المواقف تكون أكثر أهمية من السمات والخصائص الأخرى ويمكن إجمال هذه الخصائص في النقاط

التالية :

- أن يجب التلاميذ وأن يحترمهم ويشعر بالسرور إلى جانبهم .

- القدرة على فهم الواقع الاجتماعي للمدرسة .

- أن يجب المهنة ويقدها ويقتنع بها ويجتهد في إتقانها وتطويرها واستمرارها .

- القدرة على معاملة كل تلميذ على أنه وحدة اجتماعية فريدة⁽²⁾ .

د - الخصائص الجسمية : لا تقل أهمية الخصائص الجسمية البيولوجية عن الخصائص الأخرى ويمكن

إجمالها في النقاط التالية :

(1) شفشق محمود عبد الرزاق ، والناشف الهادي محمود ، إدارة الصف الدارس ، إدارة الفكر العربي ، القاهرة 1995 ص 12

(2) شفشق محمود عبد الرزاق ، والناشف الهادي محمود ، المرجع نفسه ، ص 13

- صحة البدن بأن لا يكون المدرس مريضاً مرض يمنع من أداء الوظيفة.
- سلامة الحواس واللباقة البدنية باعتبار أن التوافق العضلي والعصبي ، يؤدي إلى الحركة الجيدة وإلى التوازن الشخصي⁽¹⁾.

3 - العوامل المتحكمة في سلوك المدرس :

تنطوي مهمة المدرس في المدرسة على أهمية كبيرة ، من حيث تعلقها بالمجتمع الصغير الذي يتفاعل معه ، وما يتطلب منه الواجب المهني من مهارات اجتماعية وعلمية وقوة الأداء ، وكذا حساسية العلاقة مع مجتمع التلاميذ ولذا يجد المدرس نفسه في موقف تتدخل فيه الكثير من المتغيرات المؤثرة في وظيفته ويمكن حصر هذه المتغيرات في النقاط التالية :

- **السن** : ترتبط أهمية هذا المتغير بقضايا التوازن الانفعالي والتماسك في الشخصية ، ونوع الاتجاهات نحو التلاميذ

- **جنس المدرس** : يتدخل هذا من خلال نوع العلاقة التي تحدث بين المدرس والتلاميذ ، ففي بعض الأحيان تجد بعض التلاميذ يميلون إلى الاحتكاك بالمدرسة والتقرب منها ، نظراً لمشاعر العطف والدفء العاطفي الذي تبديه المدرسة نحو التلاميذ .

- **الحالة الاجتماعية للمدرس** : هناك من الباحثين من يعتقد أن الحالة الاجتماعية للمدرس تتدخل بشكل ظاهر في الدور الذي يقوم به المدرسة .

(1) عبد الفاتح احمد حجاج ، الدور المستقبلي لمعلم المرحلة الابتدائية ، في ندوة حول تربية أفضل لتلميذ المرحلة الابتدائية في دول مجلس التعاون لدولة الخليج العربي ، دار الكتب القطرية ، الدوحة ، قطر ، 1992. ص 152

- الكفاءة المهنية : تظهر كفاءة المدرس المهنية في قدرته على الفهم مشكلات التلاميذ ، وحلها حلا

سليما بحيث تؤدي إلى الصحة النفسية الجيدة للتلاميذ

- شخصية المدرس : يتعلق هذا بالخصائص النفسية ، الاجتماعية التي يتمتع بها المدرس ، والتي تكون

محل إعجاب وانجذاب عاطفي وعقلي من قبل التلاميذ⁽¹⁾.

4- دور المدرس في المدرسة :

يتمحور دور المدرس في المدرسة حول عملية التنشئة الاجتماعية للتلاميذ ، فإهمهمة الأساسية هي

البدء مع التلميذ - وهو فاقد للمهارات والبنية الاجتماعية - منذ دخوله المدرسة بالتشكيل

الاجتماعية، إلى أن يتخرج وهو شخصية عاملة لمجموعة من الممارات والخبرات الاجتماعية ومزود بطاقة

فعالة في المجتمع

- معرفة التلاميذ : أن أول دور يقوم به المدرس معرفة الأشخاص الذين يتعامل معهم ، ويجب أن تطل

هذه المعرفة إلى حاجات التلاميذ وأهمهم وأحلامهم .

- توفر المناخ العاطفي والاجتماعي : المناخ التربوي التي تنتعش فيه التنشئة الاجتماعية ، وهو المناخ

الودي الغير الانتقامي ، والتعاوني غير التنافسي أو التشاكس

- الملاحظة والتقييم : أن الغاية النهائية من عملية التقييم هي الكشف عن قدرات التلاميذ وأوجه قوته

وضعه وميوله العلمية والاجتماعية والنفسية

(1) عامر مصباح ، التنشئة الاجتماعية والانحراف الاجتماعي ، ط1 ، دار الكتاب الحديث ، القاهرة ، مصر ، 1432هـ

- توفر الخبرات التعليمية : التعليم الجيد يتم من خلال توفر العديد من الخبرات التعليمية ، وحسن التخطيط لها حتى تؤدي إلى سهولة استيعابها واستخدامها من قبل التلاميذ
- دور الوالدين : علاقة التلميذ بوالديه ذات حساسية بالغة إذ يمثلان للطفل مركز الاهتمام ومصدر الدفء والحرارة العاطفية⁽¹⁾.

الملخص

- باختصار هو يمثل المركز الذي تدور حوله العناصر التابعة ، ويمثل المركز التي تتلق من العناصر الفرعية التوجيهات ، والمناهج السلوكية والأنماط التفاعلية .

(1) عبد الفاتح أحمد حجاج، مرجع سابق، ص 152

الفصل الثالث

التوافق بالعقود محددة الأجل

تمهيد:

I-التوافق المهني

- 1- مفهوم التوافق المهني.
- 2- مراحل التوافق المهني.
- 3- نظريات التوافق.
- 4- العوامل المؤثرة في التوافق المهني.
- 5- كيفية تحقيق التوافق المهني.

II-التوظيف بالعقود المحددة الأجل.

- 1- التعريف بعقد محدد الأجل.
- 2- شروط عقد العمل محدد المدة.
- 3- عناصر عقد العمل محدد المدة.
- 4- آثار عقد العمل محدد المدة

ملخص

يسعى الإنسان بطبعه إلى إشباع رغباته و حاجاته وفقا لمعايير اجتماعية مقبولة و أساليب معقولة محاولات تجنب كل مشكلة بإمكانها أن تعرقل مسار حياته و التي قد تحول دون تحقيق الصحة النفسية لهذا الإنسان، أما إذا استطاع تحقيق ذلك بصفة مستمرة ، يمكن حينئذ أن نقول بأنه حقق توافقا مع نفسه ومع بيئته ، أما إذا لم يستطع نقول أن لديه سوء توافق ينعكس سلبا على مختلف جوانب حياته كالأسرة و المدرسة و العمل .

وبذكر العمل يحذر بنا الإشارة إلى التوافق المهني باعتباره أحد أهم مجالات التوافق العام وهو يتضمن التوافق الفردي لبيئة العمل أو محيط العمل بما في ذلك كل العوامل البيئية المحيطة به و بعمله وكل التغيرات التي تحدث لهذه العوامل خلال فترات الزمن بالإضافة التي التوافق مع زملاء العمل ، رؤساء العمل ، متطلبات العمل نفسه وكذلك الظروف الاقتصادية للعمل .

I -التوافق المهني:

1 - مفهوم التوافق المهني:

هناك ارتباط وثيق بين اصطلاحى الشخصية و التوافق فهما من ناحية يمكن اعتبارهما إطارين مختلفين لتفسير السلوك الإنساني على أسلس أن الأولى بمكوناتها تلقى بضوء توافق الفرد و عدم توافقه أو على أساس أن مكونات الأولى قد تساعد أو تعوق التوافق في جميع أشكاله و لذلك يصعب تناول إحداهما دون الأخرى و على ذلك ففكرة التكيف أو التوافق تعتبر جانبا أساسيا يحدد تركيبا الشخصية أو يلقي بالضوء عليها و على مكوناتها و التوافق يمكن أن يشكل موضوعا كميًا لدراسات علم النفس يتوزع عليه الأفراد فوق مقياس متصل الدرجات أو متصل كمي يتدرج من أقصى التوافق أو إذا كان الى أسوئه و أضعفه في حالة الصحة النفسية التوافقية أو سوء التوافق و الأعراض المرضية المصاحبة لذلك القطب السالب من بعد التوافق⁽¹⁾ .

يعرف "صبرة محمد و اشرف محمد" التوافق المهني انه يتضمن الرضا عن العمل و إرضاء الاخرين فيه و يتمثل في الاختيار المناسب للمهنة عن قدرة و اقتناع شخصي و الاستعداد لها عملا و تدريبا للدخول فيها و الصلاحية المهنية والكفاءة و الإنتاج و الشعور بالنجاح و العلاقات الحسنة مع الرؤساء و الزملاء و التغلب على المشكلات⁽²⁾ .

كما يعرفه "فرج عبد القادر طه" ،على انه يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل و توافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على مر فترات من الزمن و توافقه لخصائصه

(1) حسن محمد عبد الرحمن، علم النفس الصناعي، ط1، مؤسسة رؤيا للطباعة و النشر و التوزيع ، الإسكندرية ، 2009، ص21.

(2) صبرة محمد علي و أشرف محمد عبد الغني شريت، الصحة النفسية والتوافق النفس، دار المعرفة الجامعية الأزرقية، الإسكندرية،

مصر ، 2004، ص132

الفصل الثالث: التوافق المهني بالعقود محددة الأجل

الذاتية وهكذا فإن توافق الفرد مع زملائه وكذلك توافقه مع مطالب العمل نفسه و توافقه مع ظروف السوق المتغيرة و الخاصة بالعمل و توافقه مع قدراته الخاصة⁽¹⁾ . و يراه " مجدي احمد " ، قدرة الفرد على الإنتاج المعقول في حدود ما ينضم شخصيته من إمكانيات عقلية ، معرفية ، مزاجية ، جسمية اجتماعية و قدرات ميول و استعدادات مهنية⁽²⁾ .

أيضا عرف "عباس محمود عوض" التوافق المهني هو العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم و ينبغي أن يكون على الحسبان أن قدرة الفرد على التكيف لظروف و مطالب العمل إنما تعني أن التكيف للآلة و لروتين العمل و لزملائه و لمزاج رئيسه و للظروف الفيزيائية التي تحيط به وأن يدرك أن رغبته الصادقة في العمل و قدرته على أدائه أداءً مرضيا ليست في ذاتها ضمانا لقبوله من زملائه أو ترقية من رئيسه .

التوافق المهني يعني توافق الفرد لبيئة العمل و هذا يتضمن توافقه لكل العوامل البيئية المحيطة به في عمله و لكل التغيرات التي تحدث لهذه العوامل خلال فترات الزمن كما يتضمن توافقه لكل خصائصه الذاتية أي أنه يتوافق مع صاحب العمل و مع رئيسه في العمل و مع متطلبات العمل نفسه و مع الظروف الاقتصادية للعمل كما يتوافق أيضا مع استعداداته الذاتية و مع ميوله و مزاجه⁽³⁾ .

يرى "فرج عبد القادر طه" انه يمكننا الاستدلال على توافق الفرد مهنيًا من خلال مجموعتين أساسيتين من العلامات أو المؤثرات و هما:

(1) فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي ، ط5، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1986، ص52.

(2) مجدي احمد محمد عبد الله، علم النفس الصناعي بين النظرية و التطبيق، دار المعرفة الجامعية، الأزراطية، الإسكندرية 2004، ص59.

(3) عباس محمود عوض، دراسات في علم النفس الصناعي و المهني، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، الأزراطية، 2009، ص15.

الرضا و الإرضاء:

أولاً: الرضا، فهو يشمل الرضا الإجمالي عن العمل و الرضا عن مختلف جوانب بيئة عمل الفرد (مشرفه، زملائه، الشركة أو المؤسسة التي يعمل لصالحها و ظروف عمله و ساعات عمله و أجره ونوع العمل الذي يشغله). كما يشمل إشباع حاجاته وتحقيق أوجه طموحه و توقعاته و يشمل اتفاق ميوله المهنية و ميول معظم الناس الناجحين، الذين يعملون في مهنته.

ثانياً: الإرضاء، فإنه يتضح من إنتاجيته و كفايته و من الطريقة التي ينظر بها إليه مشرفه و زملائه والشركة أو المؤسسة التي يعمل لصالحها كما يتضح سلبيا من غيابه و تأخره و من الإصابات التي يتعرض لها و من عدم قدرته على البقاء في العمل لمدة مرضية من الزمن و يتضح أيضا اتفاق قدراته و مهاراته و تلك المتطلبة للعمل⁽¹⁾.

2. مراحل التوافق المهني:

يمر الفرد بأربعة مراحل حتى يصل إلى التوافق و هي كالتالي :

•مرحلة الانبهار: يشعر الموظف بالارتياح تجاه البيئة الجديدة فكل شيء البيئة العميل جديد و مدهش لدرجة الانبهار أحيانا، و قد تدوم هذه المرحلة لعدة أشهر .

•مرحلة الأزمة: يبدأ الموظف بالشعور بأن كل شيء في البيئة الجديدة غير إيجابي ، لأنه يتعارض مع

معطيات بيئته السابقة ، و قد يشعر بالكراهية لما حوله، نتيجة للحيرة التي يمر بها، وقد يشعر بأنه في

منزل عن الآخرين، و يعاني من الوحدة و في بعض الأحيان الأخرى يشعر بالإحباط أو النقص و يبدأ

(1) فرج عبد القادر طه، مرجع سابق، 1986، ص59.

الفصل الثالث: التوافق المهني بالعقود محددة الأجل

بالتساؤل حول تركه للأشياء التي يجبها في البيت و مجيئه إلى هذا المكان . و قد ينتاب الموظف الشعور بعدم الثقة، نتيجة التناقص الذي يشعر به و قد يحاول الهروب من البيئة الجديدة.

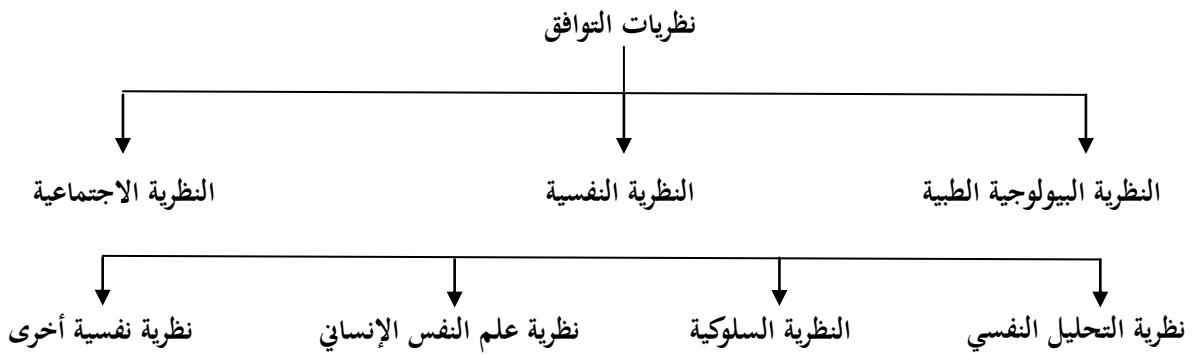
•مرحلة التفهم و القبول: يبدأ الموظف في هذه المرحلة يتقبل الأمور من حوله لأنه يبدأ في اكتشاف انه يجب الأمور و يكتسب الموظف خلال هذه المرحلة مهارات اجتماعية للتعامل مع البيئة و يصبح قادرا على ممارسة المهام اليومية بشكل روتين و عادي، و تصبح البيئة مألوفة لديه نوعا ما.

•مرحلة التوافق: هنا يصل الموظف إلى درجة الارتياح للبيئة الجديدة فتكون خبراته و اتجاهاته ايجابية فيصل إلى درجة التوافق مع البيئة الجديدة سواء نفسيا أو جسميا فيبدأ بالانسجام مع معطيات بيئة العمل و يشعر بانتمائه و عضويته في مجتمع العمل ، كما أن انتقال الموظف الى البيئة الجديدة قد يجعله يشعر بالقلق و التوتر المتراكم نتيجة تفاعله مع البيئة الجديدة التي لم يعتمد عليها سابقا⁽¹⁾.

3 . نظريات التوافق :

هناك الكثير من النظريات التي وضعت لتفسير التوافق لدى الأفراد، و بطبيعة يصعب سردها

بالكامل و لكن يمكننا أن نشير إلى أهمها كما يتضح في الشكل الآتي⁽²⁾ :



الشكل رقم (1): يوضح نظريات التوافق

(1) (<http://www.g111g.com/vb/127327.html>)

(2) مدحت عبد الحميد عبداللطيف، مرجع سابق، 2009، ص85

3.1. النظرية البيولوجية الطيبة:

ويقرر روادها أن جميع أشكال الفشل في التوافق تنتج عن أمراض تصيب أنسجة الجسم خاصة المخ ومثل هذه الأمراض يمكن توارثها أو اكتسابها خلال الحياة عن طريق الإصابات والجروح و العدوى، أو الخلل الهرموني الناتج عن الضغط الواقع على الفرد و ترجع اللبنة و الأولى لوضع هذه النظرية لجهود كل من داروين، مندل، جالتون، كالمان و غيرهم.

3.2 . النظرية النفسية:

3.2.1. نظريات التحليل النفسي:

• **فرويد:** اعتقد فرويد أن عملية التوافق الشخصي غالباً ما تكون لا شعورية، أي أن الأفراد لا تعني

الأسباب الحقيقية لكثير من سلوكياتهم فالشخص المتوافق هو من يستطيع إشباع المتطلبات الضرورية

للهو بوسائل مقبولة اجتماعياً ويقرر أن السمات الأساسية للشخصية المتوافقة والمتمتعة بالصحة النفسية

تتمثل في ثلاث سمات: (1) قوة الأنا، (2) القدرة على العمل، (3) القدرة على الحب⁽¹⁾.

يونج-Jung: اعتقد أن مفتاح التوافق و الصحة النفسية يكمن في استمرار النمو الشخصي دون

توقف و تعطل كما أكد على أهمية اكتشاف الذات الحقيقية و أهمية التوازن في الشخصية السوية

المتوافقة، كما قرر أن الصحة النفسية و التوافق السوي يتطلبان التوازن أو الموازنة بين ميولنا الانطوائية

والانبساطية كذلك أكد على ضرورة تكامل العمليات الأربع الأساسية في تغيير الحياة و العالم الخارجية

و هي : الإحساس: الإدراك، المشاعر، التفكير.

(1) مدحت عبد الحميد عبد اللطيف مرجع سابق، 2009، ص85/86.

الفصل الثالث: التوافق المهني بالعقود محددة الأجل

• إريكسون E-Erikson: قرر إريكسون أن الشخصية المتوافقة و المتمتعة بالصحة النفسية لابد وأن تتسم بالآتي: الثقة، الاستقلالية، التوجه نحو الهدف، التنافس، الإحساس الواضح بالهوية، القدرة على الألفة و الحب.

والحقيقة أن تقريره هذا بأن القدرة على موثمة الذات للظروف المتغيرة يعد دليلا على النضج يمكن و صفه بسهولة على أنه تعريف للتوافق.

2.2.3 . النظرية السلوكية:

طبقا للسلوكية فإن أنماط التوافق وسوء التوافق تعد مكتسبة وذلك من خلال الخبرات التي يتعرض لها الفرد. ويشتمل السلوك التوافقي على خبرات تشير الى كيفية الاستجابة لتحديات الحياة والتي سوف تقابل بالتعزيز و التدعيم.

ولقد اعتقد "واطس و سكينر" أن عملية التوافق لا يمكن ان تنمو عن طريق الجهد الشعوري ولكنها تتشكل بطريقة آلية عن طريق تلميحات البيئة أو إثباتها. و رفض كل من "بندورا و مهوني" و هما من السلوكيين المعروفين ، تفسير تشكيل طبيعة الإنسان بطريقة آلية ميكانيكية .

و أوضح كل من "يولمان و كراستر" انه عندما يجد الأفراد أن علاقتهم مع الآخرين غير مثابة أو لا تعود عليهم بالإثابة فإنهم قد ينسلخون عن الآخرين و يبدون اهتماما اقل فيما يتعلق بالتلميحات الاجتماعية و ينتج عن ذلك أن يأخذ هذا السلوك شكلا شادا أو غير متوافق⁽¹⁾.

(1) مدحت عبد الحميد عبد اللطيف، مرجع سابق، 2009، ص86/88.

3. 2. 3. نظريات علم النفس الإنساني:

• روجرز **Rogers** :

يشير روجرز على أن الأفراد الذين يعانون من سوء التوافق يعبرون عن بعض الجوانب التي تقلقهم في ما يتعلق بسلوكياتهم غير المتسقة مع مفهومهم عند دوائهم.

ويقرر أن سوء التوافق النفسي يمكن أن يستمر إذا ما حاول الأفراد الاحتفاظ ببعض الخبرات الانفعالية، بعيداً عن مجالات الإدراك أو الوعي وينتج عند ذلك استحالة تنظيم مثل هذه الخبرات أو توحيدها كجزء من الذات التي تتفكك وتتبعثر نظراً لافتقاد الفرد قبوله لذاته وهذا من شأنه أن يولد المزيد من التوتر والأسى وسوء التوافق⁽¹⁾.

• **Maslo .A**: أكد ماسلو على أهمية تحقيق الذات في تحقيق التوافق السوي الجيد و قام بوضع عدة معايير للتوافق في الآتي : الإدراك الفعال للواقع ، قبول الذات ، التلقائية، التمرکز حول المشكلات حلها، نقص الاعتماد على الآخرين، الاستقلال الذاتي ، استمرار تجديد الإعجاب بالأشياء أو تقديرها، الخبرات المهمة الأصلية، الاهتمام الاجتماعي القوي العلاقات الاجتماعية السوية ، الخلق الديمقراطي، الشعور باللاوعي تجاه الإنسان، التوازن أو الموازنة بين أقطاب الحياة المختلفة.

3. 2. 4. النظرية الاجتماعية :

ويقرر روادها أن هناك علاقة بين الثقافة و أنماط التوافق، فلقد ثبت أن هناك اختلافا في الاتجاه نحو الخمول بين اليابانيين و الأمريكيين، وكذلك ظهر هناك اختلاف في الأعراض الإكلينيكية للأمراض العقلية بين الأمريكيين و الايرلنديين ، كذلك و جدت فروق في الاتجاهات نحو الألم و الأمراض بين

(1) مدحت عبد الحميد عبد اللطيف، مرجع سابق، 2009، ص89.

الفصل الثالث: التوافق المهني بالعقود محددة الأجل

بعض المجموعات في الولايات المتحدة ، ويوضح رواد هذه النظرية أن الطبقات الاجتماعية الدنيا في المجتمع تؤثر في التوافق، حيث صاغ أرباب الطبقات الاجتماعية الدنيا مشاكلهم بطابع فيزيقي كما أظهروا ميلا قليلا لعلاج المعوقات النفسية. هذا في حين قام ذوو الطبقات الاجتماعية العليا والراقية بصياغة مشاكلهم بطابع نفسي وأظهر ميلا أقل لمعالجة المعوقات الفيزيكية ومن أشهر رواد هذه النظرية: قبرز، دنهام، هولنجزهيدر يدلبيك وغيرهم⁽¹⁾.

4. العوامل المؤثرة في التوافق المهني :

توجد عدة عوامل تؤثر في التوافق المهني للعامل ، فتجعله إما راضيا أو مرضياً منه في عمله أو قد تنزعهما معاً، ويمكن حصرهما في ثلاثة عوامل وهي: عوامل شخصية ، عملية و خارجية .

1.4. العوامل الشخصية: تعد خصائص الشخصية الجسمية، النفسية و العقلية من العوامل المباشرة

التأثير على حالة العامل وسوائه في مجال عمله، حيث يقول عبد الحفيظ مقدم " إن التوافق الجيد يحدث عندما يكون هناك توفيق بين متطلبات العمل و بين إمك انيات الفرد الجسمية و الذهنية والشخصية، فكلما ازدادت معها درجة التوفيق بين الطرفين ازدادت معها درجة تكيف الفرد و بنجاحه المهني"، فالأمراض الجسدية و اضطراب الحواس و غيره يقلل من درجة تواصل العامل مع زملائه، كما تزيد من حالات تأخره و غيابه عم العمل و هذا يخفض معدل أدائه لعمله.

وكذلك تعتبر الحالة النفسية للعامل من العوامل المؤثرة على حياة العامل وصيرورتها، فالاضطرابات

الانفعالية كالقلق و العدوان و الاكتئاب تؤثر على علاقة العامل بمهنته⁽²⁾.

(1) مدحت عبد الحميد عبد اللطيف، مرجع سابق، 2009، ص93.

(2) فائزة روم ، مرجع سابق، 2005، ص81 .

الفصل الثالث: التوافق المهني بالعقود محددة الأجل

كما تؤثر العمليات العقلية بأنواعها كالذكاء، الادراك، التذكر و كذا الانتباه بنسبة كبيرة على توافق العامل في عمله.

4. 2. العوامل المتعلقة بالعمل: إذا شعر العامل باستياء نحو عمله، فهذا يدل على أن عمله متعب

جداً، وظروفه قاهرة، أو أن علاقته مع مسؤوليه و زملائه سيئة، أو أن وسائل العمل غير متوفرة أو ان تعليمات العمل جد صارمة... الخ. و هذا يؤثر على رضا العامل و على توافقه في عمله و هذا يؤدي به الى تغيير عمله⁽¹⁾.

وكما هو معروف أن هدف كل مؤسسة هو زيادة الانتاج و التوافق المهني للعامل، و هذا لا يتحقق إلا بوضع العامل المناسب في المكان المناسب، و يكون هذا عن طريق الاختيار المهني.

وفي الكثير من الحالات يرجع سوء التوافق المهني وما يترتب عليه من سلوكيات خاطئة الى الاختيار غير الموفق للمهنة سواء من جانب عدم تطابق قدرات الفرد مع متطلبات العمل، أو شعور الفرد أن عمله لا يتحقق له رغباته و ميوله مما يؤدي إلى قلة الإنتاج و ارتكاب الأخطار في العمل، وقد يسقط العامل ضغوطه و مشاكله على الرؤساء أو الزملاء و ذلك بقصد التنفيس على نفسه، فيزيد الاضطراب لدى العامل و يسوء توافقه المهني مما يضطر الى نقله أو فصله عن العمل، و تبرز أهمية وضع العامل المناسب في المكان المناسب إذ أخذنا بعين الاعتبار الفروق الفردية من حيث الاستعدادات و القدرات و قوة التحمل⁽²⁾.

(1) فائزة روم، مرجع سابق، 2005، ص 81.

(2) محمود سيد أبو النيل، علم النفس الصناعي (بحوث عربية وعالمية)، ط 1، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1989، ص 29.

الفصل الثالث: التوافق المهني بالعقود محددة الأجل

و منه يمكننا القول بان علاقة العامل بعمله و جميع متطلباته، لها أهمية بالغة في توافق الفرد، هذا الى جانب الظروف الملائمة للعمل التي تتيح للعامل فرصة تحقيق توافقه المهني سواء مع عمله و زملائه أو مع ذاته.

3.4. العوامل الخارجية:

يعتبر العامل عضو في مؤسسة العمل، وقبل ذلك هو في جماعات أخرى كثيرة، مختلفة ومركزة، فهو المسؤول الذي يعتمد عليه داخل الأسرة التي تتكون من الزوجة والأولاد، وهو داخل أسرته الكبيرة التي تتكون من الوالدين والأشقاء ويكون فيها بين السيطرة والخضوع بقدر ما يجمعه بهم من علاقات، وكذلك هو عضو في جماعات النادي، المقهى، والأصدقاء.... فهو يتأثر بهم جميعاً⁽¹⁾.

5- كيفية تحقيق التوافق المهني :

عرض "ليتارت ليفي" مبادئ تعبر عن المتطلبات النفسية للعمال لتحقيق توافقهم المهني و هي :

- أن يكون العمل مرغوبا و متنوعا.
- أن يحتوي العمل على عملية التعليم المستمرة.
- أن يشترك العمال في صنع القرار.
- أن يحتوي العمل على التدعيم الاجتماعي و المعرفة.
- أن ترتبط الحياة المهنية بالحياة الخاصة والاجتماعية للعمل.
- أن يؤدي العمل كمستقبل يريجه العمال⁽²⁾.

(1) محمود السيد أبو النيل، مرجع سابق، ص 290

(2) كمال محمد محمد عويضة، علم النفس الصناعي، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، 1416هـ/1996م، ص 166.

الفصل الثالث: التوافق المهني بالعقود محددة الأجل

هذا و يرى "شابرو شوين" أن سوء التوافق ينبع من مصادر عديدة ، فكثير من السخط ينتج عن أجور منخفضة انخفاضاً شديداً من ظروف العمل التي لا تحتمل و من التعب و تكرار العمل⁽¹⁾.

كذلك يمكن الحد من المشكلات الناتجة عن سوء توافق العمال بما يلي:

— إتباع الطرق العلمية في الاختيار لوضع العامل المناسب في مكانه المناسب و تدريب المال و توجيههم

بطرق عملية ليتحقق بذلك توافق العمال.

— توفير الأخصائين للقيام بالخدمات الاستشارية و الإرشادية للعمال، و تزويدهم بما لتساعدهم على

حل المشاكل التي تواجههم.

— توفير بيئة مناسبة للعمل وذلك بتوفير مختلف الخدمات الاجتماعية للعمال و مختلف نشاطات

الترفيه⁽²⁾.

ومما سيتضح لنا عملية التوافق المهني تنتج بإتباع الطرق السالفة الذكر فبتجانسها في صورة متكاملة ولأن

هذا ما تتطلبه بيئة العمل يجب على المختصين أخذها بعين الاعتبار تجسيد التوافق المهني في بيئة العمل.

(1) فرج عبد القادر طه ، مرجع سابق ، ص74

(2) كامل محمد عويضة، مرجع سابق، ص170.

II - التوظيف بالعقود محددة الأجل:

1 - التعريف بالعقد محدد المدة :

لم يعرف " المشرع الجزائري " ، عقد العمل بوجه عام سواء كان عقدا محدد المدة أو غير محدد المدة و هو بذلك قد سائر غالبية التشريعات الحديثة و اكتفى بوضع القواعد القانونية و التنظيمية التي تنظم علاقة العمل بوضوح⁽¹⁾.

و قد عرف " التشريع المصري " عقد العمل بأنه اتفاق يتعهد بمقتضاه (مستخدم) بتقديم عمله للآخر (صاحب العمل) لمدة محددة أو غير محددة ، مقابل أجر معين و محدد سلفا⁽²⁾.

أما التعريف الذي اتفق عليه الباحثون: " اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر (صاحب العمل) و تحت إشرافه و توجيهه لمدة محددة أو غير محددة ، مقابل اجر معين و محدد سلفا⁽³⁾.

وهذا التعريف الأخير يمكن إن ينطبق على تعريف عقد العمل محدد المدة طالما انه يأخذ بعين الاعتبار مدة العقد، فيكون مطابقا للتشريع الجزائري في مجال علاقات العمل ، إذ يأخذ بعين الاعتبار أيضا شرط الكتابة و قيامه على إحدى حالات المادة 12 من القانون(90/11) .

(1) عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصة، الجزائر 2003، ص 28 .

(2) جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1988 ، ص 77

(3) عبد السلام ذيب، مرجع سابق، 2003، ص 30 .

الفصل الثالث: التوافق المهني بالعقود محددة الأجل

2 - شروط عقد العمل محدد المدة:

1-2-1. الشروط العامة :

هو عقد زمني رضائي أساسه حرية التعاقد ، و تطبق أحكام القانون المدني فيه على مختلف الجوانب المتعلقة بالرضا ، المحل ، السبب و الأهلية ؛ و هو لا يختلف في ذلك عن عقد العمل غير محدد المدة⁽¹⁾.

2-2-2. الشروط الخاصة:

2-2-1-1. تحديد أطراف هوية العقد:

تحديد أطراف هوية العقد من خلال تحديد الاسم الكامل للعامل ، والعناصر الأخرى المكونة لهويته مثل: تاريخ الميلاد، العنوان ...و أن يكون تحديدا نافيا للجهالة ، و كذلك بالنسبة للمستخدم سواء كان شخصا طبيعيا أو معنويا.

2-2-2-2. تحديد المنصب أو المهام التي يتعهد بها العامل:

و المقصود بذلك الالتزامات المنوطة بالعامل ، فيوجب عقد العمل الذي يستوجبه تحديد وظيفته و ضبط منصب عمله لمعرفة التزامه و صلاحيته ؛ كما أن تحديد منصب العمل في العقد يؤدي الى تمييز مهام العامل عن بقية العمال.

2-2-3. تحديد الأجر الأساسي و ملحقاته :

يخضع الأجر للمبدأ القائل: "التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر". و يحدد طبقا لنوعية العمل

المنجز فعلا و لحجمه، و يعتبر الأجر عنصرا رئيسيا في عقد العمل ، و يدرج الأجر في عقود العمل

(1) راشد راشد، قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، ص 157 .

الفصل الثالث: التوافق المهني بالعقود محددة الأجل

المحددة المدة ، و ذلك بتبيان مقداره و ملحقاته و الهدف من إدراج هذا الشرط في العقد هو أنه يمثل نقطة صراع بين العمل و المستخدم⁽¹⁾ .

2-3. مراعاة القوانين و الأنظمة:

- في حالة عدم مطابقة عقد العمل للتشريع الساري المفعول.
- في حالة مخالفة بند في العقد للأحكام التشريعية و التنظيمية.
- في حالة وجود بنود مجحفة للحقوق المخولة للعامل بموجب التشريع أو التنظيم المعمول، أو بمقتضى الاتفاقيات الجماعية⁽²⁾.

3 عناصر عقد العمل محدد المدة:

يقصد بعناصر عقد العمل تلك الخصائص التي تميزها عن العقود الأخرى و خاصة عن العقود المشابهة له:

3-1. عنصر العمل:

العمل هو نشاط جسماني أو عقلي فقد يتعلق بنشاط تجاري أو زراعي أو صناعي أو خدمة كما قد يكون العمل أدبيا أو فنيا ،والعامل في عقد العمل محل اعتبار ،فهو ا يلزم بتنفيذ محل العقد دون تكليف شخص آخر لذلك فإن علاقة العمل تنتهي بوفاة العامل .وقد يتميز العمل بطابع الاستمرارية وتنفيذ متتالي ولهذا تكون آثار بطلانه مقتصرة على المستقبل⁽³⁾ .

(1) محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر ، مطبعة و لاية قلمة ، الجزائر، 1962 ،ص32.

(2) المجلة القضائية، قرار منشور ، العدد1، 1997 ، ص63.

(3) عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص 32 .

3-2. عنصر التبعية :

إن هذا العنصر أهم عناصر عقد العمل ، سواء كان عقدا محدد المدة أو غير محدد المدة وهو متوافر بقوة القانون، ولا حاجة لأن ينصب عليه العقد والتبعية وهي أن يقبل العامل وضع نفسه تحت سلطة المستخدم⁽¹⁾.

3-3. عنصر الأجر:

يعتبر الأجر التزاما عقديا يقع عن المستخدم والذي يقدمه للعامل مقابل قيام هذا الأخير بالعمل ولا يتصور قيام علاقة عمل بدون اجر ، ولم يترك المشروع أمر تحديد الأجر للمستخدم وحده ، وإنما تدخل ليضمن الحد الأدنى للأجر، فقد نصت المادة 27 من القانون 90.11 على انه: "...يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم..."⁽²⁾.

3-4. عنصر الزمن:

يقصد بعنصر الزمن المدة التي يضع العامل فيها نفسه في خدمة المؤسسة المستخدمة و إدارتها ، و هي المدة التي يضع فيها العامل نشاطه و خبرته في هذه المؤسسة و غالبا ما يبرم عقد العمل لمدة غير محددة، غير أنه، و استثناءً يمكن أن تكون محددة المدة.

وعقد العمل عقد زمني لأن الخدمات التي يقدمها العامل لا تقاس إلا بالزمن ، فالزمن عنصر

جوهرى فيه؛ لأنه هو الذي يحدد مقدار المحل المعقود عليه⁽³⁾.

(1) عبد السلام ذيب ، مرجع سابق ، 2003 ، ص 32 .

(2) جلال علي العدوي و عصام أنور سليم ، قانون العمل ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، 1995 ، ص 32 .

(3) عبد الرزاق احمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني (نظرية الالتزام بوجه عام) دار النشر للجامعات المصرية ، القاهرة 1952، ص166.

4 - آثار عقد العمل محدد المدة:

إنه من المستبعد وفقا للمفاهيم المعاصرة التي أصبحت بديهية بفضل طابعها الإنساني الفطري ، أن تقوم علاقة العمل دون الإستناد إلى مصدر اتفاقي ، و نتيجة لذلك فإنه يترتب على الاتفاق آثار تتمثل أساسا في الحقوق و الالتزامات و التي تستند بالإضافة إلى عقد العمل إلى مصادر مختلفة كالدستور⁽¹⁾ .

الفرع الأول: حقوق و التزامات العامل:

1 . 5 . حقوق العامل: الحق في الأجر ، التأمين ، الحماية و الضمان الاجتماعي، الحق النقابي، الحق

في المشاركة، الحق في التكوين المهني، الحق في الترقية .

5 . 2 . واجب العامل: الالتزام بتنفيذ العمل المحدد في العقد و الامتثال لأوامر و توجيهات المستخدم.

الالتزام بمراعاة تدابير الصحة و الأمن والخضوع للرقابة الطبية، الالتزام بالمشاركة في التكوين⁽²⁾، الالتزام بالسر المهني ، الانقطاع للعمل⁽³⁾.

الفرع الثاني : حقوق و التزامات المستخدم

أولا: صلاحيات (حقوق المستخدم): صلاحية الإدارة و التنظيم، صلاحية التأديب.

ثانيا: التزامات المستخدم:

إن الحقوق المخولة للعامل هي بمثابة التزامات تقع على عاتق المستخدم كالأجر، التعويضات، الحماية الاجتماعية، توفير الأمن و الحماية و الترقية و التكوين...الخ. إضافة إلى هذا، فهناك واجبات أخرى يفرضها القانون على المستخدم، وهي عدم التمييز بين العمال، احترام السلامة البدنية و المعنوية

(1) جلال علي العدوي و عصام أنور سليم ، مرجع سابق ، ص348.

(2) احمية سليمان ، النظام القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر1994، ص173.

(3) احمية سليمان، المرجع نفسه، ص173.

الفصل الثالث: التوافق المهني بالعقود محددة الأجل

وكرامة العمال و أن مخالفة هذه الالتزامات يترتب المسؤولية العقدية و التقصيرية على عاتق المستخدم كما يترتب عليها أيضا في بعض الأحيان مسؤولية جزائية⁽¹⁾.

ملخص:

مما سبق التطرق إليه في هذا الفصل يمكن القول بأن التوافق المهني هو مدى تلاؤم الفرد و بيئة عمله ، ويسعى كل فرد عامل لتحقيق هذا النوع من التوافق و الذي هو هدف للعامل و أرباب العمل على حد سواء، وهذا من اجل نوع من التقدم و الزيادة في الإنتاج و تحقيق مصالح المؤسسة عموما وكلما توفرت الشروط و الظروف والعوامل المساعدة في العقود محددة الأجل تحقق أكبر قدر ممكن من التوافق المهني.

(1) محمد علي الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، مطبعة ولاية قلمة، الجزائر، 1962، ص 173.

الباب الثاني

الجانب المبدائي

الفصل الأول: المنهج وتقنيات الدراسة

المنهج وتقنيات الدراسة

- تمهيد

1 -منهج الدراسة.

2 -التقنيات المستعملة في الدراسة.

3 -مجالات الدراسة.

4 -تحديد العينة

ملخص

تمهيد:

يعتبر الجانب التطبيقي أو ما يعرف بالجانب الميداني، جانب له أهمية بالغة في إعداد أي بحث علمي، فهو مرحلة من مراحل الهامة، فمن خلالها يوسع الباحث مجال بحثه، وبها يجسد الجانب النظري من معلومات وحقائق إلى الواقع وذلك باعتماده على إجراءات منهجية علمية من المنهج المتبع إلى العينة وكيف تم اختيارها وخصائصها، وكذلك الأداة والأساليب الإحصائية المستخدمة.

ويعرف البحث العلمي بأنه عملية تقصي المنظم بإتباع أساليب ومناهج علمية محددة بقصد الكشف على ما لم يكشف عنه بعد، أو قصد التأكد من صحتها وتعديلها، أو إضافة الجديد لها وهو حسب "روميل" التقصي أو الفحص الدقيق من أجل اكتشاف معلومات أو علاقات جديدة ونمو المعرفة الحالية والتحقق منها.

1 منهج الدراسة:

تفرض طبيعة الموضوع على الباحث إتباع منهج معين دون آخر وذلك حسب أهداف الباحث في الدراسة، ويعتبر المنهج الركيزة الأساسية في أي محاولة علمية بدراسة أي موضوع من الموضوعات فهو مجموعة المبادئ أو الخطوات المنظمة التي تتبعها من أجل الوصول إلى النتيجة العلمية أو البرهنة عليها⁽¹⁾. كذلك يعرف المنهج "الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة مشكلة موضوع البحث"⁽²⁾. وبالنسبة للدراسة الحالية المتمثلة في التوافق المهني لدى المدرسين الخاضعين لنظام التوظيف بالعقود محددة الأجل، فتم الاعتماد على المنهج الوصفي الذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهر كما يوجد، ويهتم بوصفه وصفا دقيقا فهو يعتبر « طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم بهدف الوصول إلى أغراض محددة أو وضعية أو مشكلة اجتماعية »⁽³⁾. فالمنهج الوصفي يساعد على توفير أوصاف دقيقة للظاهرة المراد دراستها وذلك عن طريق جمع البيانات ووصف الطرق المستخدمة عليها ومناقشتها وتحليلها، ووصف النتائج وتفسيرها.

2 التقنيات المستعملة:

أ **الملاحظة:** استخدمنا تقنية الملاحظة في البداية لكي تعطينا فكرة صحيحة ومعرفة لبعض المعطيات والمعلومات للمبحوثين الذين نستجوبهم فيما بعد في بحثنا. « عندما يجمع باحث بيانات لأغراض بحث علمي فإنه قد يحتاج لمشاهدة الظواهر بنفسه أو قد يستخدم مشاهدات الآخرين ويمكن تعريف

(1) مورييس أنجرس، "منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية"، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، ط1، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2004، ص101.

(2) خالد خامد، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية لمناهج البحث الاجتماعية والانسانية، ط1، جسور للنشر والتوزيع، 2008، ص 30.

(3) تركي رابح، "مناهج البحث في علم التربية"، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984، ص 107.

الملاحظة بأنها: الاعتبار المنتبه لحادثة أو ظاهرة أو شيء ما، أما الملاحظة العلمية: فهي الاعتبار المنتبه للظواهر والحوادث بقصد تفسيرها واكتشاف أسبابها والوصول إلى القوانين التي تحكمها»⁽¹⁾.

ب - الاستمارة: استعملنا تقنية الاستمارة (الاستبيان) في بحثنا وهي تحتوي على أسئلة مغلقة وهي موجهة للمبحوثين الذين أخذناهم في دراستنا، وبيننا هذه الأسئلة بعد قيامنا بالمرحلة الاستكشافية التي تتم فيها القراءات للكتب التي تتناول ما يخص موضوعنا وأيضاً لقراءتنا للدراسات السابقة في هذا الموضوع، وبواسطة هذه المراحل اخترنا الأسئلة بما جمعنا المعلومات التي تساعدنا للتحقق من فرضياتنا المقترحة.

"الاستبانة": أداة تتضمن مجموعة من الأسئلة والجمل الخبرية التي يطلب من المفحوص الإجابة عنها بطريقة يحددها الباحث أغراض البحث⁽²⁾.

3/ مجالات الدراسة:

أ - المجال المكاني: أجرينا الدراسة بالمؤسسات التعليمية بمدينة غرداية في مختلف الأطوار التعليمية (الابتدائي، المتوسط، الثانوي).

ب - المجال البشري: اخترنا المدرسين الخاضعين لنظام التوظيف بالعقود محددة الأجل في سلك التعليم ويشرفون على القيام بعملية التعليم، كما تضم إدارة ومسيرين يسهرون على تطبيق القوانين في هذه المؤسسات وهي موضحة في الجدول الآتي (جدول رقم 01).

(1) فوزي غرابية والآخرون، أساليب البحث العلمي في العلوم الانسانية، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص 51.

(2) جودت عزة عطوي، أساليب البحث العلمي، مفاهيمه، أدواته، طرق إحصائية، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص 99.

الفصل الأول: المنهج وتقنيات الدراسة

ج- المجال الزمني: التقينا في البداية مع بعض مديري المؤسسات التعليمية لمختلف الأطوار في شهر أفريل وذلك لأخذ الموافقة منهم والسماح لنا بالاحتكاك بالمدرسين الذين يمثلون مجتمع البحث بالنسبة لنا وأجرينا الاستمارة الأولية في 20 أفريل 2014 ثم استرجعتها لتشكيل استمارة نهائية التي وزعت في 10 ماي 2014 وجمعت في 18 ماي 2014 نتيجة لبعض ظروف في بعض المؤسسات التعليمية بمدينة غرداية، أي مدة البحث كانت في نصف شهر أفريل إلى غاية نصف شهر ماي وهي مدة شهر لهذه السنة.

الجدول رقم (01): يوضح مؤسسات الدراسة.

المجموع	المؤسسات	
	الطور	اسم المؤسسة
31	الابتدائي	- حوتية المبروك
		- لعور بوحفص
		- ابتدائية عائشة أم المؤمنين
		- ابتدائية محبوب الطيب
		- ابتدائية الحاج داود حواج
		- ابن باديس
		- بلمختار سليمان
		- حسيبة بن بوعلي
		- أبو عبيدة مسلم
		- مالك بن أنس
16	المتوسط	- متوسطة الشهيد الأعور عبد القادر
		- متوسطة الشهيد شنيى أحمد بن بكار
		- عبد الرحمان بن رستم
		- علي ابن أبي طالب
		- عبد الحميد بن باديس
13	الثانوي	ثانوية الحاج علال بن بيتور
		ثانوية ابن عمار مولاي عبد الله
		ثانوية مفدي زكريا
		ثانوية فيلاي
60		

4- تحديد العينة:

أ - مجتمع الدراسة: يتحدد مجتمع الدراسة الحالية في مجموع المدرسين الخاضعين لنظام التوظيف بالعقود محددة الأجل بمدينة غرداية والتي شملت كل المؤسسات التعليمية بالأطوار الثلاث (ابتدائي، متوسط، ثانوي) ويقدر عدد المدرسين بهذه المؤسسات بـ 60 مدرس مقسمين كما هو في الجدول التالي:

جدول رقم (02): يوضح مجتمع الدراسة.

الأطوار	التكرار
ابتدائي	31
متوسط	16
ثانوي	13
المجموع	60

- طريقة اختيارها: لقد تم اختيار أفراد العينة (المدرسين) بطريقة الحصر الشامل في المعاينة وعليه فقد تكونت عينة البحث من 65 مدرس إلا أننا لم نتمكن من جمع جميع الاستبيانات الموزعة على المدرسين نتيجة عدم تجاوب البعض منهم وبعد استبعاد الاستمارات الغير صالحة والبالغ عددها 05 وتم الإبقاء على 60 استمارة صالحة.

ب - وصف مجتمع الدراسة:

• حسب الجنس: نلاحظ في الجدول التالي توزيع عينة الدراسة من حيث الجنس حيث قسمنا العينة إلى

مجموعتين منها إناث ومنها ذكور

الفصل الأول: المنهج وتقنيات الدراسة

جدول رقم (03): يوضح مجتمع الدراسة حسب الجنس.

المتغير	التكرار	النسبة %
أفراد العينة		
إناث	42	70%
ذكور	18	30%
المجموع	60	100%

من خلال الجدول نلاحظ الإناث 42 مدرسة بنسبة 70% من عينة الدراسة، وعدد الذكور 18

مدرس بنسبة 30% من عينة الدراسة، أي نسبة الإناث تفوق نسبة الذكور.

جدول رقم (04): يوضح مجتمع الدراسة حسب السن.

المتغير	التكرار	النسبة
أفراد العينة		
[30-20]	60	100%
[40-30]	00	00%
[50-40]	00	00%
[50 فأكثر]	00	00%
المجموع	60	100%

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 100% للفئة العمرية [30 - 20] من المدرسين ونسبة 00% للفئات

العمرية الأخرى.

ونستنتج من هذا الجدول أن النسبة الكبيرة للفئة العمرية ما بين 20 - 30 سنة تدل على أن معظم المتعاقدين بمهنة

التدريس من فئة الشباب ذوي الشهادات الحديثة.

جدول رقم (05): يوضح مجتمع الدراسة حسب الحالة المدنية.

المتغير	التكرار	النسبة
أفراد العينة		
أعزب	50	83.33%
متزوج	10	16.66%
المجموع	60	100%

الفصل الأول: المنهج وتقنيات الدراسة

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 83.33% للعزاب من المدرسين وبعدها نسبة 16.66% من المتزوجين من المدرسين.

ومنه نستنتج أن معظم المدرسين المتعاقدين عزاب لأن معظمهم من الفئة العمرية [20-30] وفي حين تليها فئة المتزوجين بنسبة 16.66% من نفس الفئة العمرية [20-30].

جدول رقم (06): يوضح مجتمع الدراسة حسب الأطوار التعليمية.

المتغير	التكرار	النسبة %
أفراد العينة		
ابتدائي	31	51.66%
متوسط	16	26.66%
ثانوي	13	21.66%
المجموع	60	100%

من خلال الجدول نلاحظ أن عدد المدرسين بالابتدائيات 31 مدرس بنسبة 51.66%، في حين بلغ عدد المدرسين بالمتوسط 16 مدرسا بنسبة 26.66%، أما عدد المدرسين بالثانويات 13 مدرس بنسبة 21.66%.

ملخص:

لقد تطرقنا في هذا الفصل إلى الإجراءات المنهجية التي اتبعناها في الدراسة حيث تعرفنا على المنهج الوصفي المناسب لمثل هذه الدراسات، مجتمع الدراسة وحجمه حيث تحدد مجموعة المدرسين الخاضعين لنظام التوظيف بالعقود محددة الأجل وتكونت العينة الأساسية من 60 مدرس وتم التعرف على طريقة اختيارها وخصائصها ثم طريقة حسابها مع الأساليب الإحصائية المستخدمة والمعتمدة والتي بواسطتها تم معالجة فرضيات الدراسة.

الفصل الثاني

تحليل جداول ونتائج الفرضيات الجزئية

تمهيد

1 تحليل ونتائج الفرضية الجزئية الأولى.

2 تحليل ونتائج الفرضية الجزئية الثانية.

3 تحليل ونتائج الفرضية الجزئية الثالثة.

الاستنتاج العام.

تمهيد:

سنتناول في فصلنا هذا تحليل بالقراءات الإحصائية السوسولوجية للفرضيات الثلاث التي اقترحناها لعلاج موضوعنا، والتي تتضمن اختلاف الجنس واختلاف الأطوار ومستوى التوافق المهني لدى المدرسين الخاضعين لنظام التوظيف بالعقود.

الفصل الثاني: تحليل جداول الفرضيات

1 عرض وتحليل الفرضية الأولى وتفسيرها:

تنص الفرضية الأولى على أنه لا يختلف المدرسون والمدرسات الذين يعملون بنظام التوظيف بال عقود محددة الأجل على مستوى التوافق المهني.

جدول رقد (07): يبين العلاقة بين مهنة التدريس لتحقيق ميولات ورغبات مع الجنسين

الجنس	تحقيق الرغبة والميول		نعم		لا		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
إناث	40	95.23%	2	4.76%	42	100%		
ذكور	13	72.22%	5	27.77%	18	100%		
المجموع	53	88.33%	7	11.66%	60	100%		

من خلال الجدول العام وحسب الاتجاه العام تبين أن نسبة 88.33% من المبحوثين أجابوا أن مهنة التدريس تحقق رغباتهم وميولاتهم وتدعمها في ذلك نسبة 95.23% من الإناث الذين أجابوا أن مهنة التدريس تحقق رغباتهم وفي المقابل نسبة 72.22% من الذكور الذين أجابوا أن مهنة التدريس تحقق رغباتهم وميولاتهم، وهذا بالمقارنة مع نسبة 11.66% من مجموع المبحوثين أجابوا أن مهنة التدريس لا تحقق ميولاتهم ورغباتهم وتدعمها في ذلك نسبة 27.77% من الذكور الذين أجابوا أن مهنة التدريس لا تحقق ميولاتهم ورغباتهم وفي المقابل نسبة 4.76% من الإناث أجابوا أن مهنة التدريس لا تحقق رغباتهم وميولاتهم.

من خلال قراءتنا الإحصائية نستنتج أن مهنة التدريس تحقق رغبات وميولات المبحوثين على

اختلاف الجنس وهذا راجع إلى كونها مهنة اختارها المتعاقد بقناعة ورغبة بما لها من مكانة اجتماعية

داخل المجتمع وهذا إضافة إلى أنها تتناسب مع تخصص المتعاقد وشهادته، وكون معظم المتعاقدين من فئة

الشباب.

الفصل الثاني: تحليل جداول الفرضيات الجزئية

جدول رقم (08): يبين العلاقة بين المتعاقد (المدرس) وتوفيره مهنته للدخل المناسب من خلال الجنس.

المجموع		لا		نعم		الدخل المناسب الجنس
%	ك	%	ك	%	ك	
%100	42	%64.28	27	%35.71	15	إناث
%100	18	%100	18	%00	00	ذكور
%100	60	%75	45	%25	15	المجموع

من خلال الجدول أعلاه حسب الاتجاه العام يتبين أن نسبة 75% من مجموع الباحثين أجابوا أن مهنة التدريس لا توفر دخلا مناسباً وتدعمها في ذلك نسبة 100% من الذكور الذين صرحوا أن مهنة التدريس لا توفر دخلا مناسباً وفي المقابل نسبة 64.28% من الإناث أجابوا أنها لا توفر دخلا مناسباً. هذا بالمقارنة مع نسبة 25% من مجموع الباحثين الذين صرحوا أن مهنة التدريس توفر دخلا مناسباً وتدعمها في ذلك نسبة 35.71% من الإناث اللاتي صرحن أن مهنة التدريس توفر دخلا مناسباً وفي المقابل نسبة 00% من الذكور أجابوا أنها لا توفر دخلا مناسباً.

من خلال قراءتنا الإحصائية للجدول نستنتج أن مهنة التدريس بالعقود لا توفر دخلا مناسباً للمدرسين كون أن هذه العقود تعتبر حداً أدنى للأجر القاعدي ولا تلبي متطلبات هذه الفئة خاصة جنس الذكور، كونهم أنهم في بداية مشوارهم المهني.

من خلال قراءتنا الإحصائية للجدول نستنتج أن مهنة التدريس بالعقود لا توفر دخلا مناسباً للمدرسين كون أن هذه العقود تعتبر حداً أدنى للأجر القاعدي ولا تلبي متطلبات هذه الفئة خاصة جنس الذكور، كونهم أنهم في بداية مشوارهم المهني.

الفصل الثاني: تحليل جداول الفرضيات

جدول رقم (09): يبين أن مهنة التدريس شاقة.

النسبة	التكرار	المتغير مهنة التدريس شاقة
%91.66	55	نعم
%08.33	5	لا
%100	60	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 91.66% من مجموع المبحوثين صرحوا أن مهنة التدريس مهنة شاقة في الحين أن نسبة 08.33% صرحوا أن مهنة التدريس غير شاقة.

من خلال القراءة الاحصائية للجدول نستنتج أن مهنة التدريس شاقة وهذا راجع إلى أنها مهنة تتطلب الصبر والقوة وتحمل المسؤولية وبذل جهودات كبيرة من أجل أدائها، بالإضافة أنها مهنة تربية الأجيال وتنشئتهم ورغم ذلك نجد أنهم يقبلون عليها من كلا الجنسين.

جدول رقم (10): يبين أن مهنة التدريس تؤدي أفضل من المهن الأخرى.

النسبة	التكرار	المتغير مهنة التدريس تؤدي أفضل
%31.66	19	نعم
%68.33	41	لا
%100	60	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 68.33% من مجموع المبحوثين صرحوا أنهم لا يفضلون

عمل آخر أفضل من مهنة التدريس، في حين نسبة 31.66% صرحوا بأنهم يفضلون عمل آخر من مهنة التدريس.

الفصل الثاني: تحليل جداول الفرضيات الجزئية

من خلال القراءة الإحصائية للجدول نستنتج أن معظم المتعاقدين يفضلون مهنة التدريس بدلا من مهن أخرى وهذا راجع إلى مكانتها الاجتماعية وأنها توافق ميولاتهم ورغباتهم خاصة جنس الإناث كما هو موضح في الجدول رقم (07)، حيث أن خصوصية المنطقة تشجع على عمل المرأة في سلك التعليم. جدول رقم (11): يبين العلاقة بين المبحوث والمظهر العام من خلال الجنس.

المجموع		لا		نعم		مظهر العام	الجنس
%	ك	%	ك	%	ك		
100%	42	2.38%	1	97.61%	41	إناث	
100%	18	5.55%	1	94.44%	17	ذكور	
100%	60	3.33%	2	96.66%	58	المجموع	

من خلال الجدول أعلاه وحسب الاتجاه العام يتبين أن نسبة 96.66% من مجموع المبحوثين صرحوا أن مظهرهم العام يتناسب مع مهنة التدريس وتدعمها في ذلك 97.61% من الإناث صرحوا أن مظهرهم العام يتناسب مع مهنة التدريس، في المقابل 94.44% من الذكور صرحوا أن مظهرهم العام يتناسب مع مهنة التدريس.

وهذا بالمقارنة مع نسبة 3.33% من مجموع المبحوثين أن مظهرهم العام لا يتناسب مع مهنة التدريس وتدعمها في ذلك 5.55% من الذكور صرحوا أن مظهرهم العام لا يتناسب مع مهنة التدريس في المقابل 2.38% من الإناث صرحوا أن مظهرهن لا يتناسب مع مهنة التدريس.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول نستنتج أن معظم المدرسين مظهرهم يتناسب مع مهنة التدريس وهذا راجع إلى أن معظم هؤلاء المدرسين من الفئة العمرية الشبابية أي أن البنية الجسمية شبابية قوية وإلى جانب تؤثر هذه الفئة بالتكنولوجيا والعولمة مما يؤدي إلى اهتمام باللياقة البدنية والمظهر العام للباس تماشيا مع مواكبة العصر الحالي.

الفصل الثاني: تحليل جداول الفرضيات

جدول رقم (12): يبين وجود الفرق بين المدرسين المتعاقدين والمدرسين المثبتين.

المتغير	التكرار	النسبة
الفرق بين المتعاقدين والمثبتين		
نعم	49	81.66%
لا	11	18.33%
المجموع	60	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 81.66% من مجموع الباحثين أجابوا أن هناك فرق

بين المدرسين المثبتين والمدرسين لمتعاقدين في حين أن نسبة 18.33% من مجموع الباحثين أجابوا أنه لا

يوجد فرق بين المدرسين المثبتين والمدرسين المتعاقدين.

ونستنتج من خلال الجدول أنه يوجد فرق بين المدرس المثبت والمدرس المتعاقدين من عدة نواحي

سواء من جانب الأجرة التي يتقاضاها المدرس المثبت وكذلك من حيث نوع التوظيف أي أن المدرس

المثبت توظيفه بالاختبار وأما المتعاقدين توظيفه بوثيقة بينه وبين الهيئة المستخدمة وكذلك من جانب المكانة

والأدوار والمراكز داخل المؤسسة التربوية من ناحية الخبرة المهنية والأقدمية في التصنيف.

الاستنتاج الجزئي للفرضية الأولى وتفسيره:

من خلال تحليل الجداول الإحصائية نلاحظ أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى

التوافق المهني بين المدرسين والمدرسات بالعقود محددة الأجل ومنه الفرضية غير دالة ولتوضيح هذا الفرق

نقوم بالتفسير التالي:

لا يختلف المدرسون والمدرسات بالعقود محددة الأجل في مستوى التوافق المهني، فمن خلال

التحليل الإحصائي للفرضية أسفرت نتائج الجداول على قبول الفرضية أي أنه يختلف المدرسون

والمدرسات بالعقود محددة الأجل في مستوى التوافق المهني وهذا راجع إلى عدم وجود أثر فعال (عامل

الفصل الثاني: تحليل جداول الفرضيات الجزئية

الجنس) معناه أن التوافق المهني لا ينحصر على جنس معين، بل يشملهما معا، وكذلك الاشتراك في نفس الظروف المدرسية فكلا الجنسين يعملان تحت سيطرة وقت معين محدود وكذلك نجد أن كلا الجنسين لهما نفس الاهتمامات، وكلاهما يسعى إلى أن يكون أكثر توافقا ونجد أيضا أن التوافق المهني يستند إلى تحرر شخصية العامل من الصراعات الشعورية واللاشعورية (معرفة العامل لنفسه)، وهذا لا يرتبط بجنس المدرس سواء كان ذكر أم أنثى وهذا عكس ما توصلت إليه دراسة "الناصر جلال" التي أثبتت وجود فرق بين الجنسين في اتجاهاتهما نحو بناء المناهج في ظل التدريس بالكفاءات، ولكنها تتفق مع ما توصلت إليه بعض الدراسات منها دراسة (إبراهيم أمين القربوتي، وفريد مصطفى الخطيب) وتوصلت إلى عدم وجود فروق بين الجنسين.

الفصل الثاني: تحليل جداول الفرضيات

2 عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية وتفسيرها:

تنص الفرضية الثانية على أنه لا يختلف المدرسون بالعقود محددة الأجل مهما اختلفت الأطوار التعليمية (ابتدائي، متوسط، ثانوي).

جدول رقم (13): يبين العلاقة بين رضى المتعاقد عن عمله في إحدى الأطوار التعليمية.

المجموع		لا		نعم		الرضى عن العمل أطوار التعليم
%	ك	%	ك	%	ك	
%100	5	%40	2	%60	3	ابتدائي
%100	19	%47.36	9	%52.63	10	متوسط
%100	36	%16.66	6	%83.33	30	ثانوي
%100	60	%28.33	17	%71.66	43	المجموع

من خلال الجدول أعلاه وحسب الاتجاه العام يتبين أن نسبة 71.66% من مجموع الباحثين صرحوا أنهم راضون عن عملهم في إحدى الأطوار التعليمية، وتدعمها في ذلك نسبة 83.33% من الذين صرحوا أنهم راضون عن عملهم بالطور الثانوي، بالمقابل نسبة 60% من الذين صرحوا أنهم راضون عن عملهم بالطور الابتدائي، ونسبة 52.63% من الذين صرحوا أنهم راضون عن عملهم بالطور المتوسط.

وهذا بالمقارنة مع نسبة 28.33% من مجموع الباحثين الذين صرحوا أنهم غير راضون عن عملهم في إحدى الأطوار التعليمية، وتدعمها في ذلك نسبة 47.36% من الذين صرحوا أنهم غير راضون عن عملهم بالطور المتوسط، ونسبة 40% من الذين صرحوا أنهم غير راضون عن عملهم بالطور الابتدائي، وفي المقابل نسبة 16.66% من الذين صرحوا أنهم غير راضون عن عملهم بالطور الثانوي.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول نستنتج أن معظم الباحثين هم راضون عن عملهم بالأطوار التعليمية الثلاث (الابتدائي، المتوسط، الثانوي) وهذا راجع إلى تناسب الطور الذي يدرسون به بتناسب شهادة المتعاقد التي تحصل عليها مع نوع الطور وملائمة ساعات العمل بذلك الطور مع انشغالات واهتمامات المتعاقد.

الفصل الثاني: تحليل جداول الفرضيات الجزئية

جدول رقم (14): يبين العلاقة بين تناسب شهادة المتعاقد مع الأطوار.

المجموع		لا		نعم		تناسب الشهادة أطوار التعليم
%	ك	%	ك	%	ك	
%100	31	%38.70	12	%61.29	19	ابتدائي
%100	16	%37.5	06	%62.5	10	متوسط
%100	13	%7.69	01	%92.30	12	ثانوي
%100	60	%31.66	19	%68.33	41	المجموع

من خلال الجدول أعلاه وحسب الاتجاه العام تبين أن نسبة 68.33% من مجموع المبحوثين

صرحوا أن شهادتهم تتناسب مع العمل بإحدى الأطوار التعليمية، وتدعمها بذلك نسبة 92.30% من

الذين صرحوا أن شهادتهم تتناسب مع لطور الثانوي وفي المقابل نسبة 62.5% من الذين صرحوا أن

شهادتهم تتناسب مع الطور المتوسط، ونسبة 61.29% من الذين صرحوا أن شهادتهم تتناسب مع الطور

الابتدائي.

وهذا بالمقارنة مع نسبة 31.66% من مجموع المبحوثين الذين صرحوا أن شهادتهم لا تتناسب مع العمل

بإحدى الأطوار التعليمية وتدعمها بذلك نسبة 38.70% من الذين صرحوا أن شهادتهم لا تتناسب مع

لطور الابتدائي، في المقابل نسبة 37.5% من الذين صرحوا أن شهادتهم لا تتناسب مع الطور المتوسط

ونسبة 7.69% من الذين صرحوا أن شهادتهم لا تتناسب مع الطور الثانوي.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول نستنتج أن معظم المبحوثين صرحوا أن شهادتهم تتناسب مع

الطور الذين يعملون به باعتبار أن الشهادة المتحصل عليها تتناسب مع الطور نظرا لالتزام المؤسسات

التعليمية بقوانين التوظيف المفروضة عند توظيف المدرسين المتعاقدين مما يتوجب عليهم عند التوظيف

يجب أن تتناسب الشهادة مع الطور.

الفصل الثاني: تحليل جداول الفرضيات

جدول رقم (15): يبين اختلاف التوافق مع التلاميذ والزملاء.

وجود اختلاف	التكرار	النسبة
لا	48	80%
نعم	12	20%
المجموع	60	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 80% من مجموع المبحوثين أن توافقهم لا يختلف مع التلاميذ والزملاء باختلاف الأطوار التعليمية في حين نسبة 20% أجابوا أن توافقهم يختلف مع التلاميذ والزملاء باختلاف الأطوار التعليمية.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول نستنتج أن معظم المدرسين متعاقدين لا يختلف توافقهم مع التلاميذ والزملاء باختلاف الأطوار التعليمية باعتبار أن شخصية المدرس لا بد لها أن تتلاءم مع جميع الأطوار التعليمية مهما اختلفت التركيبة العمرية والتنشئة الاجتماعية لكل طور وهذا إلى جانب أن يتلاءم مع اختلاف المناهج والمواد المدرسة التي تقدم من طور إلى طور وأيضا أن يتلاءم مع تركيبة النظام المؤسسي في المراكز والأدوار لكل طور.

جدول رقم (16): يبين أفضلية قضاء مدة عقد التدريس بإحدى الأطوار.

قضاء مدة العقد	التكرار	النسبة
ابتدائي	05	8.33%
متوسط	20	33.33%
ثانوي	35	58.33%
المجموع	60	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 58.33% من مجموع المبحوثين يفضلون قضاء مدة عقدهم بالتدريس بالطور الثانوي، في حين نسبة 33.33% من المبحوثين يفضلون قضاء مدة عقدهم بالتدريس بالطور المتوسط، ونسبة 8.33% من المبحوثين يفضلون مدة عقدهم بالتدريس بالطور الابتدائي.

الفصل الثاني: تحليل جداول الفرضيات الجزئية

من خلال القراءات الإحصائية للجدول نستنتج أن معظم المدرسين من المتعاقدين يفضلون قضاء مدة عقدهم بالتدريس بالطور الثانوي نظرا في نقص الحجم كثافة الساعات والمواد خلال الفترة الأسبوعية مقارنة بالأطوار الأخرى، بالإضافة إلى مكانة الطور الثانوي في المنظومة التعليمية أعلى من الأطوار الأخرى وكذلك الأجر الذي يتقاضاه يختلف من طور إلى آخر وكذلك يحظى المدرس باهتمام كبير إذا ما قورن بالمدرس في الطور الآخر.

الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية وتفسيره:

من خلال تحليل الجداول الإحصائية نلاحظ أنه بالرغم من اختلاف المدرسين الذين يشتغلون بالعقود محددة الأجل في المؤسسات بأطوارها الثلاث إلا أنهم لا يختلفون في مستوى التوافق المهني، ويرجع ذلك إلى أن شخصية المدرس تتلاءم مع متطلبات المهنة ومع كل طور مما يساعد على التوافق المهني والعلاقة الحسنة مع المدرسين بأعمارهم وبنظام المؤسسة، فالعامل متوافق حسنا مع منصبه، عادة ما تكون علاقته حسنة مع تلاميذه وزملائه في العمل، أي العلاقة بين الذات والآخرين، ويعود أيضا إلى ظروف العمل الملائمة التي تحيط بالعامل بحيث تجعله يحقق توافقا كبيرا للعمل: كالإضاءة والتهوية، وهذا ما تتفق معه "دراسة فرح 1999"، والتي هدفت للكشف على مستوى الاحتراف النفسي لدى العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة بقطر، أظهرت النتائج أن مستوى الاحتراف كان متوسط مع عدم وجود فروق تعزى إلى المستوى التعليمي (إبراهيم القريوتي، وفريد مصطفى الخطيب 2002).

وهي نفس النتيجة التي توصلت إليها دراسة "عبد الله جاد" (1995)، والتي تناولت تأثير المرحلة التعليمية في شدة الاحتراف النفسي توصلت إلى معلمي الثانوية أكثر احترافا من بقية المراحل.

الفصل الثاني: تحليل جداول الفرضيات

3 عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة وتفسيرها:

تنص الفرضية الثالثة على أن هناك مستوى توافق مهني منخفض لدى المدرسين الخاضعين لنظام

التوظيف بالعقود محددة الأجل بالمؤسسات التربوية، وسنعرض النتائج المحصل عليها:

جدول رقم (17): يبين علاقة المبحوث بمحبة التلاميذ والزملاء.

المتغير	التكرار	النسبة
محبة التلاميذ والزملاء		
نعم	40	%66.66
لا	05	%08.33
لا أدري	15	%25
المجموع	60	%100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 66.66% من المبحوثين صرحوا أنهم محبوبين من طرف

التلاميذ، في حين نسبة 25% صرحوا أنهم لا يدرون بمحبة التلاميذ والزملاء لهم ونسبة 08.33% صرحوا

أنهم ليسوا محبوبين من طرف تلاميذهم وأساتذتهم.

ومن خلال قراءتنا الإحصائية نستنتج أن معظم المدرسين صرحوا أنهم محبوبين من طرف تلاميذهم

والزملاء الأساتذة وهذا راجع لكونهم مرتاحين في العمل وتحمل مسؤولية التوظيف ووجود الدعم

والمساندة من عائلات التلاميذ وزملائهم الأساتذة في عملية التعليم والتأهيل الأكاديمي للمدرسين.

الفصل الثاني: تحليل جداول الفرضيات الجزئية

جدول رقم (18): يوضح علاقة معاملة المدير مع سبب نجاح التوافق المهني.

المجموع		لا أدري		لا		نعم		معاملة المدير سبب نجاح التوافق المهني
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
%100	38	%5.26	02	%13.15	05	%81.66	31	معاملة طيبة
%100	08	%25	02	%25	02	%50	04	معاملة عادية
%100	14	%7.14	01	%64.28	09	%28.57	04	معاملة سيئة
%100	60	%8.33	5	%26.66	16	%65	39	المجموع

من خلال الجدول العام وحسب الاتجاه العام، تبين أن نسبة 65% من مجموع الباحثين صرحوا أن معاملة المدير معاملة طيبة و تدعمها في ذلك نسبة 81.66% من الذين أجابوا بـ "نعم" حيث صرحوا أن معاملة المدير معاملة طيبة مع سبب نجاح التوافق المهني، وفي المقابل نسبة 50% من الذين أجابوا بـ "لا" حيث صرحوا أن معاملة المدير معاملة عادية ونسبة 28.57% صرحوا أن معاملة المدير معاملة سيئة. وهذا بالمقارنة مع نسبة 26.66% من مجموع الباحثين صرحوا أن معاملة المدير معاملة سيئة وتدمعها في ذلك نسبة 64.28% من الذين أجابوا أن معاملة المدير معاملة سيئة، وفي المقابل نسبة 25% أجابوا أن معاملة المدير معاملة عادية ونسبة 13.15% أجابوا أن معاملة المدير معاملة طيبة. وهذا بالمقارنة مع نسبة 8.33% من مجموع الباحثين صرحوا أنهم لا يدرون بمعاملة المدير وتدمعها في ذلك نسبة 25% معاملة عادية و 07.14% معاملة سيئة و 5.26% معاملة طيبة. ومن خلال قراءتنا الإحصائية نستنتج من خلال بيانات الجدول أن أغلب المدرسين المتعاقدين صرحوا بأن معاملة المدير معهم طيبة وهذا أمر إيجابي لأننا نعلم أن للعلاقات الاجتماعية دور كبير في البناء الاجتماعي.

الفصل الثاني: تحليل جداول الفرضيات

بمعنى هذه العلاقة الطيبة تسمح للمدرس المتعاقد أن يعمل بارتياح مع التلاميذ ما ينعكس إيجاباً عن التوافق المهني.

جدول رقم (19): يبين علاقة إمكانيات التدريس مع نسب مدة العقد تعكس التوافق المهني.

المجموع		منعدمة		بعضها موجود		متوفرة		إمكانيات التدريس
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	نسب نجاح مدة العقد
%100	45	%20	9	%20	12	%53.33	24	موافق
%100	11	%36.36	4	%45.45	5	%18.18	2	غير موافق
%100	04	%50	02	%25	01	%25	1	بدون إجابة
%100	60	%25	15	%30	18	%45	27	المجموع

من خلال الجدول العام وحسب الاتجاه العام، تبين أن نسبة 45% من مجموع الباحثين أجابوا أن

إمكانيات التدريس بالعقود محددة الأجل متوفرة وتدعمها في ذلك نسبة 53.33% موافقون على نسب

نجاح تعكس التوافق المهني، وفي المقابل نسبة 50% صرحوا بأن إمكانيات التدريس بالعقود محددة الأجل

منعدمة وموافقين على نسب نجاح تعكس التوافق المهني وتليها نسبة 45.45% قالوا أن إمكانيات

التدريس بالعقود محددة الأجل بعضها موجود وغير موافقين على أن نسب النجاح تعكس التوافق المهني.

ومن خلال قراءتنا الإحصائية نستنتج من خلال بيانات الجدول أن معظم المدرسين المتعاقدين أجابوا أن

إمكانيات التدريس متوفرة إذ أن نجاح التوافق المهني بالنسبة للمتعاقد المدرس هو بتوفير إمكانيات

التدريس والعكس صحيح، وبإجاباتهم أنهم موافقون على نسب النجاح تعكس التوافق المهني، هذا دليل

على أن إمكانيات التدريس ضرورية ليقوم بعمله كما ينبغي وأي نقص منها يؤثر على التوافق المهني ولا

يتمكن من تحقيق الأهداف التربوية.

الفصل الثاني: تحليل جداول الفرضيات الجزئية

جدول رقم (20): يبين مدى شعور المبحوث بالضيق إذا اشتكى له أحد تلاميذه.

النسبة	التكرار	المتغير
%26.66	16	شعور المبحوث بالضيق نعم
%58.33	35	لا
%15	09	لا أدري
%100	60	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 58.33% من مجموع المبحوثين صرحوا أنهم لا يشعرون

بالضيق إذا اشتكى لهم أحد تلاميذهم، في حين نجد نسبة 26.66% من مجموع المبحوثين صرحوا أنهم

يشعرون بالضيق إذا اشتكى لهم أحد تلاميذهم، وما نسبة 15% صرحوا أنهم لا يدرون، ومن خلال

قراءتنا الإحصائية نستنتج أن معظم المدرسين صرحوا أنهم لا يشعرون بالضيق إذا اشتكى لهم أحد

تلاميذهم وهذا راجع إلى الطبيعة المرنة للمدرس في التعامل مع تلاميذه.

جدول رقم (21): يبين مدى مضرة مهنة التدريس بصحة المبحوث

النسبة	التكرار	المتغير
%91.66	55	مهنة المبحوث مضرة بصحته نعم
%08.33	05	لا
%100	00	لا أدري
%100	60	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 91.66% من مجموع المبحوثين صرحوا أن مهنة التدريس مضرة

بصحته، في حين نسبة 8.33% صرحوا أن مهنة التدريس ليست مضرة بصحته، ومن خلال قراءتنا

الإحصائية نستنتج أن معظم المدرسين صرحوا أن مهنة التدريس مضرة بصحتهم وهذا راجع لكونها مهنة

شاقة وتحتاج إلى جهد والوقوف كثيرا أثناء تأدية عمله داخل الصف الدراسي وخارجه.

الفصل الثاني: تحليل جداول الفرضيات

جدول رقم (22): يبين مدى مساعدة المناخ المدرسي للمدرس على تأدية عمله.

النسبة	التكرار	المتغير
%28.33	17	مساعدة المناخ المدرسي على تأدية عمله نعم
%55	33	لا
%16.66	10	لا أدري
%100	60	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 55% من مجموع المبحوثين صرحوا أن المناخ المدرسي لا يساعدهم على تأدية عملهم، في حين نلاحظ أن نسبة 28.33% صرحوا أن المناخ المدرسي يساعدهم على تأدية عملهم، وأما نسبة 16.66% صرحوا أنهم لا يدرون، من خلال قراءتنا الإحصائية نستنتج أن معظم المدرسين من مجموع المبحوثين صرحوا أن المناخ لا يساعدهم على تأدية عملهم وهذا راجع إلى عدم تكيفه مع أجواء المدرسة والإدارة والصف الدراسي.

جدول رقم (23): يبين مدى استطاعة المدرس تعليم مهارته للتلاميذ بسهولة.

النسبة	التكرار	المتغير
%28.33	17	باستطاعة المبحوث تعليم مهارته للتلاميذ نعم
%21.66	13	لا
%50	30	لا أدري
%100	60	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 50% من مجموع المبحوثين صرحوا أنهم لا يدرون إذا ما كانوا يستطيعون تعليم مهارتهم بسهولة للتلاميذ، في حين نسبة 28.33% صرحوا أنهم يستطيعون تعليم مهارتهم بسهولة للتلاميذ، وأما نسبة 21.66% صرحوا أنهم لا يستطيعون تعليم مهارتهم بسهولة للتلاميذ.

الفصل الثاني: تحليل جداول الفرضيات الجزئية

ومن خلال قراءتنا الإحصائية نستنتج أن معظم المدرسين صرحوا أنهم لا يدرون إذا ما كانوا يستطيعون تعليم مهارتهم بسهولة للتلاميذ، وهذا راجع إلى كون معظم المدرسين من فئة الشباب أي حديثي التوظيف في التدريس، مما لا توجد لهم خبرة كافية في تقييم جهوداتهم بإيصال المعلومة للمتعلم.

جدول رقم (24): يبين المبحوث بصفته متعاقد، تعطى له الفرصة في تكوين وتدريب المتدربين.

النسبة	التكرار	المتغير
%16.66	10	إعطاء فرصة لتكوين وتدريب المتدربين المتعاقدين نعم
%51.66	31	لا
%31.66	19	لا أدري
%100	60	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 51.66% من مجموع المبحوثين صرحوا أنهم بصفتهم متعاقدين لا تعطى لهم الفرصة لتكوين وتدريب المتدربين، في حين أن نسبة 31.66% من مجموع المبحوثين صرحوا أنهم لا يدرون إذا ما كانت تعطى لهم فرصة لتكوين وتدريب المتدربين، وتليها نسبة 16.66% صرحوا أنهم بصفتهم متعاقدين تعطى لهم فرصة التكوين وتدريب المتدربين.

ومن خلال قراءتنا الإحصائية نستنتج أن معظم المدرسين صرحوا أنهم بصفتهم متعاقدين لا تعطى لهم الفرصة لتكوين وتدريب المتدربين ولم يحظوا بفرصة حضور الندوات الدراسية التربوية والمشاركة في حضور ترسيم المدرسين وهذا راجع إلى طبيعة العقد ومدته وشروط التوظيف، وراجع إلى اتفاق يستلزم بموجبه بالعمل لحساب مدرس آخر صاحب العمل.

الفصل الثاني: تحليل جداول الفرضيات

جدول رقم (25): يبين العلاقة بين الشعور بالضيق الشديد من المهنة مع تجاوب التلاميذ.

المجموع		دائما		أحيانا		شعور بالضيق الشديد من المهنة تجاوب التلاميذ
%	ك	%	ك	%	ك	
%100	24	%62.5	15	%37.5	9	نعم
%100	36	%16.66	06	%83.33	30	لا
%100	60	%35	21	%65	39	المجموع

من خلال الجدول العام وحسب الاتجاه العام، تبين أن نسبة 65% من مجموع المبحوثين أجابوا

أنهم لا يشعرون بالضيق الشديد من المهنة وتدعمها في ذلك نسبة 83.3% صرحوا أنهم يشعرون أحيانا

بالضيق، وهذا بالمقارنة مع نسبة 35% من مجموع المبحوثين أجابوا أنهم يشعرون بالضيق الشديد من

المهنة وتدعمها في ذلك نسبة 62.5% صرحوا أنهم دائما يشعرون بالضيق، ومن خلال قراءتنا الإحصائية

نستنتج أن معظم المبحوثين أجابوا أنهم لا يشعرون بالضيق الشديد من المهنة، إلا في بعض الأحيان

وهذا راجع إلى كثرة الحصص وصعوبة فهم الدراسة وعدم التركيز من طرف التلاميذ والتعب لدى

المدرس.

الاستنتاج الجزئي للفرضية الثالثة وتفسيرها:

من خلال تحليلنا للجداول المقدمة في الفرضية الثالثة أسفرت النتائج على أنه يوجد مستوى مرتفع لدى

المدرسين الخاضعين لنظام التوظيف بالعقود محددة الأجل فهذا راجع للعوامل المؤثرة والمتمثلة:

- تحسين الراتب وأمل انتظار التوظيف ومن تم الترسيم، ونجد أيضا الوضعية الحالية للمدرس بالعقود

محددة الأجل أحسن من البطالة التي عانى الكثير منهم وبالرغم من وجود أساتذة متوافقين مهنيا، إلا

أن هناك بعض المدرسين لديهم توافق متوسط بنسبة 23 مدرس وذلك إلى عدة عوامل كعدم الرغبة

في المنصب الذي لا يتلاءم مع تخصصه وكذلك راجع إلى سلطة المدير عليه على عكس المثبت الذي

هو في تصرفاته مع تلاميذه وفي هذه الحالة المدرس هو مجبر وليس مخير، وعليه ينقصه توافقه مهنيا

حتى يصل إلى درجة المتوسط، وهذا ما توصلت إليه دراسة "إبراهيم شوقي عبد الحميد" تناول فيها

اتجاهات العاملين في مجال الصناعة نحو التكنولوجيا الحديثة وعلاقتها بالتوافق المهني (حيث أسفرت

نتائجها بوجود ارتباط إيجابي بين مستوى التوافق ومعظم متغيرات الاتجاه.

الاستنتاج العام:

من خلال النتائج التي توصلنا إليها من تحليلنا للفرضيات الجزئية الثلاث التي اقترحناها في دراستنا يمكن أن نستخلص مما سبق أن التوافق المهني من المؤشرات التي تدل على التوافق وانسجام واستقرار الفرد مع ذاته وذلك في مهنته مع الظروف المادية والنفسية والاجتماعية المرتبطة بالمجال المهني من وسائل وآلات وأفكار واتجاهات وسلوكات وعلاقات ويتأثر ذلك بعدة عوامل مرتبطة بالعمل كالإمكانات المادية والظروف الفيزيائية المحيطة بالعمل، وأخرى خارجية كالأسرة والجماعات الأخرى خارج العمل فلهما تأثير كبير وبلغ على توافق الفرد في مهنته، ويعتبر التوظيف بالعقود محددة الأجل اتفاق يستلزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر صاحب العمل وتحت إشرافه وتوجيهه لمدة محددة مقابل أجر معين ومحدد سلفاً. وقد بينت هذه الدراسة أن التوافق المهني لدى المدرسين الخاضعين لنظام التوظيف بالعقود محددة الأجل وكشفت مايلي:

- أن هناك مستوى مرتفع من التوافق المهني لدى المدرسين الخاضعين لنظام التوظيف بالعقود محددة الأجل.

- لا يوجد اختلاف في الجنس أو اختلاف الأطوار في التوافق المهني لدى المدرسين الخاضعين لنظام التوظيف بالعقود محددة الأجل.

أي أننا توصلنا من خلال نتائج الدراسة إلى رفض الفرضيات فهنا لا يحتاج المدرس إلى مزيد من الاهتمام فهو متوافق بدرجة عالية ولا يؤثر عليه اختلاف الجنس ومهما اختلفت الأطوار.

ومنه نستنتج أن المتوافق مهنيًا يؤدي واجبه كما ينبغي بطريقة ناجحة، كما أن المدرس كلما أحس أو شعر بأن له أهمية زاد توافقه بدرجة كبيرة.

التوصيات والاقتراحات:

- إجراء بحوث أخرى مشابهة لهذه الدراسة، لكن بمتغيرات أخرى مثل: التوافق المهني لدى المدرسين الخاضعين لنظام التوظيف بالاستخلاف والمدرسين جديدي التوظيف.
- توسيع مجال البحث في ولاية غرداية لمعرفة الوضع الحالي للمدرسين الموظفين بالعقود محددة الأجل.
- الاهتمام بهذه الشريحة، نظرا لهذه الشريحة كونها تغطي كما هائلا في المنظومة التربوية، فإننا نوصي بالاهتمام الكبير لهذه الشريحة لتكون لديها دافعية في الانجاز والتقليل من الاحتراق النفسي لديها.
- الاهتمام بالظروف الاجتماعية والاقتصادية والتحسين الدائم للأجر والتحفيزات المادية والمعنوية وتكريمهم.

الخاتمة:

هدفت دراستنا للكشف على تأثير العقود محددة الأجل على التوافق المهني لدى المدرسين الخاضعين لنظام التوظيف بحيث حاولنا معرفة العوامل الاجتماعية المحيطة بالمدرس وما مدى تأثيرها على التوافق المهني الذي ينعكس على نظام التوظيف، وبعد قيامنا بالمرحلة الاستكشافية التي تساعد للدراسة الميدانية فقد توصلنا إلى أن العقود محددة الأجل تأثير كبير على توافقه المهني، وذلك يدعونا إلى الحديث عن البيئة المدرسية الايجابية التي تتميز بتوفير الدعم للمدرسين الخاضعين لنظام التوظيف بالعقود محددة لأجل، وذلك لأن جودة المدرس لا تركز فقط على عمليات التعليم والتأهيل الأكاديمي للمدرسين خلال أول أيام يقضونها في المدارس، وتشتمل على ما إذا وجد هؤلاء المدرسين الجدد الدعم من المدارس والمجتمعات التي يعملون فيها وأيضا الحصول على الدعم والمساندة والتأييد من عائلات الطلاب.

1. أحمية سليمان ، النظام القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر1994.
2. جلال علي العدوي و عصام أنور سليم ، قانون العمل ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، 1995 .
3. جلال مصطفى القريشي ، شرح قانون العمل الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1988 .
4. إحسان محمد الحسن، النظريات الاجتماعية المتقدمة، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2010.
5. حسن محمد عبد الرحمن ، علم النفس الصناعي ، ط1، مؤسسة رؤيا للطباعة و النشر و التوزيع الإسكندرية، 2009.
6. ر ابح تركي ، أصول التربية و التعليم، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائري، الجزائر، 1990.
7. راشد راشد، قانون العمل ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 1992.
8. رحمت مصطفى عليان، أسس الإدارة المعاصرة، كلية التخطيط، الأردن، 2007، ص141-142.
9. شفشق محمود عبد الرزاق ، والناشف الهادي محمود ، إدارة الصف الدارس ، إدارة الفكر العربي القاهرة 1995 .
10. الشيخ كامل محمد عويضة، علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، ط1، بيروت - لبنان ، 1416هـ. 1996م.
11. صبرة محمد علي و أشرف محمد عبد الغني شريت ، الصحة النفسية والتوافق النفس، دار المعرفة الجامعية الأزرقية، الإسكندرية، مصر 2004.
12. صلاح الدين شروخ، علم الاجتماع التربوي ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، عنابه الجزائر، 2004.
13. عامر مصباح ، التنشئة الاجتماعية والانحراف الاجتماعي ، ط1، دار الكتاب الحديث ، القاهرة ، مصر ، 1432هـ / 2011.

14. عباس محمود عوض، دراسات في علم النفس الصناعي و المهني ، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، الازرطية، 2009.
15. عبد الرزاق احمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني (نظرية الالتزام بوجه عام) ، دار النشر للجامعات المصرية ، القاهرة 1952.
16. عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصة، الجزائر 2003.
17. عبد الفاتح احمد حجاج ، الدور المستقبلي لمعلم المرحلة الابتدائية ، في ندوة حول تربية أفضل لتلميذ المرحلة الابتدائية في دول مجلس التعاون لدولة الخليج العربي ، دار الكتب القطرية ، الدوحة ، قطر ، 1992 .
18. علي اسعد وطفة ، علي جاسم الشهاب ، علم الاجتماع المدرسي برؤية الظاهرة المدرسية ووظيفتها الاجتماعية ط1 ،، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع ، لبنان ، 2004 .
19. فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي ، ط5، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1986.
20. كمال محمد محمد عويضة، علم النفس الصناعي ، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، 1416هـ/1996م.
21. مالك سليمان مخول ، علم النفس ، الطفولة والمراهقة ، مطابع مؤسسة الوحدة ، دمشق ، 1981.
22. مجدي احمد محمد عبد الله، علم النفس الصناعي بين النظرية و التطبيق ، دار المعرفة الجامعية، الازرطية، الإسكندرية 2004.
23. محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر ، مطبعة و لاية قالمة، الجزائر، 1962 .
24. محمود سيد أبو النيل ، علم النفس الصناعي (بحوث عربية وعالمية) ، ط1، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1989.
25. مراد زعيمي، مؤسسة التنشئة الاجتماعية ، ط1، دار قرطبة للنشر و التوزيع ، المحمدية ، الجزائر ، 2007 .
26. معن خليل عمر، نظريات معاصرة في علم الاجتماع، ط2، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2005.

كتب المنهجية:

27. تركي رابح، "مناهج البحث في علم التربية"، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984.
28. جودت عزة عطوي، أساليب البحث العلمي، مفاهيمه، أدواته، طرق إحصائية، ط 1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009.
29. خالد حامد، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية لمناهج البحث الاجتماعية والانسانية، ط1، جسور للنشر والتوزيع، 2008.
30. فوزي غرابية وآخرون، أساليب البحث العلمي في العلوم الانسانية، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.
31. موريس أنجرس، "منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية"، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، ط1، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2004.

كتب باللغة الأجنبية:

32. dr. Ram naraya huas, education and human society, India ,Ajenta publication 1971,p 06.

الرسائل الجامعية:

33. جمعة أولاد حيمودة، الاتجاه نحو المنة وعلاقته بالتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني، رسالة ماجستير، جامعة ورقلة، 2005.
34. فائزة رويم، علاقة الاتصال الشخصي لدى العمال بتوافقهم المهني، رسالة ماجستير، جامعة ورقلة، 2005.

المجلات والجرائد:

35. المجلة القضائية، قرار منشور، العدد1، 1997.

الانترنت:

- 36- <http://www:g111g.com/vb/127327.html>

الملاحق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
معهد العلوم الاجتماعية والإنسانية
جامعة غرداية

القسم: علم الاجتماع
تخصص: علم الاجتماع التربوي

استمارة بحث بعنوان:

العقود محددة الأجل اثر التوافق المهني لدى المدرسين الخاضعين لنظام التوظيف المهني
دراسة ميدانية لعينة من مدرسين في مختلف الأطوار التعليمية لمدينة غرداية

أخي الأستاذ أختي الأستاذة تحية طيبة وبعد:

نحن طلبة من تخصص علم الاجتماع التربوي بصدد دراسة ميدانية لنيل شهادة ليسانس والذي يهتم بدراسة
حول التوافق المهني لدى المدرسين الخاضعين لنظام التوظيف المهني العقود محددة الأجل، لهذا الغرض نتقدم إلى
سيادتكم بهذا الاستبيان الذي يحتوي على مجموعة من الفقرات نرجو منكم قراءتها بتمعن ثم الإجابة عليها بوضع
علامة (x) في الخانة المناسبة، مع العلم أنه لا توجد إجابات صحيحة وأخرى خاطئة فالإجابة الصحيحة هي التي
تناسب مع رأيك.

نحيطكم علما بأن إجاباتكم لن تستخدم إلا في غرض البحث العلمي وستحظى بالسرية التامة.

الموسم الجامعي: 1434 - 1435هـ / 2013 - 2014م.

الاستمارة

المحور الأول: البيانات الشخصية

أولاً: بيانات عامة

- 1 - الجنس: ذكر أنثى
- 2 - السن: (20-30) (30-40) (40-50) (50- فأكثر)
- 3 - الحالة المدنية أعزب متزوج
- 4 - التدريس في إحدى الأطوار التعليمية: ابتدائي متوسط ثانوي

ثانياً: البيانات الخاصة باختلاف الجنس.

- 5 - تحقق مهنة التدريس ميولك ورغباتك: نعم لا
- 6 - بصفتك متعاقد هل توفر مهنتك دخلاً مناسباً: نعم لا
- 7 - مهنة التدريس مهنة شاقة: نعم لا
- 8 - بصفتك متعاقد ترى أنه يمكنك أن تؤدي عملاً آخر بأداء أفضل: نعم لا
- 9 - ترى أن صحتك ولياقتك العامة تناسب مهنة التدريس: نعم لا
- 10 - بصفتك متعاقد هل ترى أنه يوجد فرق بين المدرسين المشبتهين (المرسمين) والمتعاقدين:
نعم لا
- 11 - هل تشعر بالقلق والتوتر عندما تقترب نهاية مدة العقد: نعم لا

ثالثاً: البيانات الخاصة باختلاف الأطوار التعليمية.

- 12 - أنت تميل إلى المرح أثناء تدريسك وتجد متعة حقيقية في عملك: نعم لا
- 13 - بصفتك متعاقد ترى أن طبيعة عملك تضطرك إلى مسايرة ومجاراة رؤسائك: نعم لا
- 14 - بصفتك متعاقد، نظام الترقيات في مهنتك يرضيك بدرجة كافية: نعم لا
- 15 - هل أنت راض عن عملك بإحدى الأطوار التعليمية: ابتدائي متوسط ثانوي
- 16 - هل توظيف عقدك يناسب درجة شهادتك: نعم لا

17 - هل يختلف توافقك مع التلاميذ والزملاء بالأطوار التعليمية: نعم لا

18 - هل تفضل مدة عقد تدريسك بالطور: ابتدائي متوسط ثانوي

رابعاً: البيانات الخاصة بالتوافق المهني.

19 - أنت محبوب من تلاميذك: نعم لا لا أدري

20 - أنت محبوب من زملائك: نعم لا لا أدري

21 - تشعر بصعوبة في تأديتك لعملك نتيجة بعض الإمكانيات: نعم لا لا أدري

22 - تشعر بأن علاقتك بزملائك طيبة: نعم لا لا أدري

23 - ترى بأن مدير مؤسستك التربوية لا يعاملك المعاملة التي تستحقها:

نعم لا لا أدري

24 - تشعر بأن درسك في الحصّة مجهد: نعم لا لا أدري

25 - يشاركك زملاؤك في مشاعرك: نعم لا لا أدري

26 - تشعر بالضيق إذا اشتكى لك أحد تلاميذك: نعم لا لا أدري

27 - تشعر أحيانا بالضيق الشديد من مهنتك: نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم: لماذا؟.....

28 - تعتقد أن مهنتك تضر بصحتك: نعم لا

29 - يساعدك المناخ المدرسي على تأدية عمالك: نعم لا لا أدري

30 - ترى أنك تستطيع تعليم مهارتك لتلاميذك بسهولة: نعم لا لا أدري

31 - بصفتك متعاقد هل تعطى لك الفرصة لتكوين وتدريب المتدربين:

نعم لا لا أدري

32 - بصفتك متعاقد هل تحظى بفرصة حضور الندوات الدراسية التربوية والمشاركة في حضور ترسيم

المدرسين: نعم لا لا أدري

