واقع الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

The reality of the job performance of Primary school teachers.

-A field study some primary Eloued city-

سليم حمي^{1*}، صليحة سيلين²¹ جامعة برج بوعريبيج (الجزائر)² جامعة الجزائر 2 (الجزائر)

تاريخ الاستلام : 2019/05/25 ؛ تاريخ المراجعة : 2019/05/28 ؛ تاريخ القبول : 2020/08/09

ملخص : هدفت الدراسة الحالية الكشف عن واقع الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي، وعمّا إذا كانت هناك فروق في مستوى الأداء تعود إلى الجنس أو الخبرة المهنية. وقد جرت الدراسة بمدينة الوادي للسنة الدراسية (2018/2017) حيث تكونت العينة من (95) أستاذ وأستاذة. استخدمت الدراسة مقياس الأداء الوظيفي (أنور أبو موسى ويحي كلاب). حيث توصلت الدراسة إلى أن أغلب أساتذة التعليم الابتدائي لديهم مستوى متوسط في الأداء الوظيفي، وأن أداء الذكور أكثر من أداء الإناث، وأن الأساتذة الأقل خبرة لهم أداء أعلى من الأساتذة الأكثر خبرة. الكلمات المفتاح : الأداء الوظيفي - الأساتذة - المدرسة.

Abstract :

The current study aimed to reveal the reality of the job performance of primary school teachers and whether there are differences in the level of performance due to sex or professional experience.

The study took place in Wadi City for the academic year (2017/2018), where the sample was from (95) professors and professors. The study used the job performance measure (Anwar Abu Musa and the Dogs) Where I reached The study To That Most elementary school teachers They have an average level in Functional Performance, And that Male Performance More Of female performance, And Professors are less experienced. High performance of The most experienced professors.

Keywords : job performance; professors; school.

* Corresponding author, e-mail: authorC@mail.com

1- مقدمة

يعتبر الأداء الوظيفي عند الأساتذة من بين المواضيع التي تسعى وزارة التربية الوطنية لتحقيقها، ويرجع هذا الاهتمام إلى أن الأساتذة هم الذين يعول عليهم في نجاح العملية التعليمية التعلمية، وآداهم هو أحد المؤشرات التي تدل على نجاح المؤسسة التربوية أو فشلها. من هنا جاءت هذه الدراسة للكشف عن مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

2- مشكلة الدراسة:

على الرغم من اهتمام وزارة التربية بالمردود الدراسي، حيث أنفقت الكثير من الأموال ووفرت العديد من الإمكانيات، وخاصة في الجوانب المادية، إلا أن الأداء الوظيفي للأساتذة مازال لم يلب ولم يصل إلى الهدف المنشود، من هنا تزايد الاهتمام بموضوع الأداء الوظيفي، وبمدى فاعلية وكفاءة المؤسسات التربوية في تأدية وظائفها، وتحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها من خلال رفع مستوى الأداء لتضمن لها الاستمرارية، والنمو، والتطور، ومن بين الدراسات التي تناولت هذا الموضوع دراسة الكندري وإبراهيم (1990) والتي هدفت إلى توفير بيانات ومؤشرات مهمة عن مستويات النشاط الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت، وقد توصلت إلى نتائج منها أن النشاط الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت ينحصر في ثلاثة مجالات أساسية هي: التدريس والبحث العلمي، وخدمة الجامعة والمجتمع، كما بينت أن أكثر من نصف الوقت مخصص للتدريس.

أما دراسة رواقه ومحمود والشبلي (2005) فقد هدفت إلى تقييم الأداء التدريسي للمعلمين حديثي التخرج من كليات التربية للمعلمين والمعلمات في منطقة شمال الباطنة في سلطنة عمان من وجهة نظر الموجهين التربويين ومشرفي التربية العملية بكلية التربية للمعلمين بصحار. وقد أظهرت النتائج ارتفاعاً نسبياً في أداء المعلمين والمعلمات حديثي التخرج، إذ حصل ما يقارب (90 %) منهم على مستوى أداء ممتاز أو جيد جداً وبينت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين تقديرات الموجهين التربويين ومشرفي التربية العملية.

أما بخصوص الجنس والتخصص، فلم تظهر النتائج أثراً لهما على الأداء، وكانت العلاقة بين المعدل التراكمي للمعلمين وأدائهم التدريسي غير دالة إحصائياً.

من هنا جاءت هذه الدراسة للكشف عن واقع الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي.

ومنه يمكن تحديد مشكلة الدراسة في التساؤلات الآتية:

3- تساؤلات الدراسة:

3-1- التساؤل العام:

ما مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي بمدينة الوادي؟

والذي تفرعت عنه التساؤلات التالية:

3-2- التساؤلات الفرعية:

1- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الجنس؟

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟

4- فرضيات الدراسة:

انطلاقاً من الاطلاع على الأدب النظري الذي تناول موضوع الأداء الوظيفي وبالاعتماد على الواقع المعاش في مدارسنا استناداً إلى خبرة الباحثين في ميدان التعليم، فقد تبنت الدراسة الحالية الفرضيات الآتية:

1- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور.

2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح الأساتذة الأقل خبرة.

5- أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية الدراسة الحالية في كونها توفر معلومات لصناع القرار عن مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي، بحيث تساعد في تحسين مستوى التعليم وتجويده.

6- أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة الحالية للكشف عن مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة المرحلة الابتدائية حسب متغير الجنس والخبرة المهنية.

7- تحديد المفاهيم الإجرائية:**7-1- تعريف الأداء الوظيفي:**

عرف (بدوي، 1984) الأداء بأنه: "نتاج جهد معين قام ببذله فرد أو مجموعة لإنجاز عمل معين".¹
 أما (هلال، 1999) فعرفه بأنه: سلوك وظيفي هادف لا يظهر نتيجة قوى أو ضغوط نابغة من داخل الفرد فقط، ولكن هو نتيجة تفاعل وتوافق بين القوى الداخلية للفرد والقوى الخارجية المحيطة به.²

7-2- عناصر الأداء الوظيفي:

عند وصف الأداء بأنه النتائج التي يحققها الفرد، عندها تتضح كثير من العوامل المؤثرة في الأداء، وتخضع هذه العوامل لسيطرة الموظف، وقد يخرج البعض الآخر عن هذه السيطرة، وتبرز هنا عدة عناصر للأداء.³

- 1. الموظف:** وهو ما يمتلكه الموظف من مهارات، واهتمامات، وقيم، واتجاهات ودوافع.
- 2. الوظيفة:** وهي ما تتصف به هذه الوظيفة من متطلبات، أو تحديات، وما تقدمه هذه الوظيفة من فرص عمل تتمتع بالتحدي، وتحتوي على عنصر التغذية الاسترجاعية كجزء منه.
- 3. الموقف:** وهي ما تتصف به البيئة التنظيمية، وتتضمن مناخ العمل والإشراف، ووفرة الموارد، والأنظمة الإدارية والهيكل التنظيمي.

7-3- عناصر تقييم الأداء :

هناك عناصر رئيسة لتقييم الأداء، حيث ينقسم إلى عنصرين رئيسيين وهما⁴.

1-الفاعلية: هي مستوى تحقيق الأهداف أو القدرة على تحقيق الأهداف بأفضل صورة ضمن إطار

الإمكانات والمعايير المتاحة.

2-الكفاءة: هي أداء الأعمال بطريقة صحيحة.

7-4- العوامل المؤثرة على الأداء :

يمكن إجمال العوامل المؤثرة على الأداء بعاملين رئيسيين هما⁵:

1- عوامل فنية وتشمل: التقدم التكنولوجي ، المواد الخام ، الهيكل التنظيمي للعمل وطرق وأساليب

العمل.

2- عوامل إنسانية وتشمل: القدرة على الأداء الفعلي للعمل وتحدد بالآتي :المعرفة والتعليم والخبرة، بالإضافة

إلى التدريب، والمهارة والقدرة الشخصية، كما تشمل الرغبة في العمل.

ثانيا: إجراءات الدراسة الميدانية:

1-المنهج:

اتبعنا في الدراسة الحالية المنهج الوصفي وذلك للتعرف على مستوى الأداء الوظيفي، ثم مقارنة

درجة الأداء الوظيفي لدى الأساتذة حسب المتغيرين: الجنس وسنوات الخبرة.

2- مجتمع الدراسة:

يتشكل مجتمع الدراسة من جميع أساتذة المدارس الابتدائية التابعة لمديرية ولاية الوادي، والبالغ عددهم

(10375).

3- عينة الدراسة:

شملت عينة الدراسة الحالية كل أساتذة التعليم الابتدائي للمقاطعة الإدارية لمدينة الوادي بولاية الوادي،

البالغ عددهم 95 للموسم الدراسي 2017/2018.

وفيما يلي عرض لعينة الدراسة وفقا للخصائص التالية:

الجدول رقم (01): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية
الذكور	32	%33
الإناث	63	%66
المجموع	95	%100

يبين جدول السابق أن نسبته (%33) من عينة الدراسة من الذكور، وأن (%66) من الإناث، وهذا يدل أن غالبية أفراد العينة هم إناث.

الجدول رقم (02): توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	26	%27
من 5-10 سنوات	52	%54
أكثر من 10 سنوات	17	%14
المجموع	95	%100

يبين الجدول السابق أن نسبة (%27) من عينة الدراسة لهم عدد سنوات الخبرة 5 سنوات فأقل، وأن

(%54) تتراوح ما بين 5 و10 سنوات، وأن (%14) لهم أكثر من 10 سنوات.

9- أدوات الدراسة وخصائصها السيكمترية:

1. مقياس الأداء الوظيفي:

اعتمدت الدراسة الحالية في قياس مستوى الأداء الوظيفي على المقياس الذي اعتمده الباحثان (أنور أبو

موسى ويحي كلاب)⁶.

ويتكون من ثلاث أبعاد:

- **البعد الأول:** الجهد المبذول في العمل، ويتكون من (07) فقرات.
 - **البعد الثاني:** القدرات والخصائص الفردية، ويتكون من (07) فقرات.
 - **البعد الثالث:** أثر إدراك الفرد لدوره الوظيفي، ويتكون من (07) فقرات.
- وقد تم استخدام مقياس ليكرت لقياس استجابات المبحوثين لفقرات المقياس حسب الجدول الآتي:

الجدول رقم (03): درجات مقياس ليكرت

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الاستجابة
1	2	3	4	5	الدرجة

أ- صدق الأداة:

تم التحقق من صدق الأداة باستخدام صدق المحكمين من خلال عرضها على (07) أساتذة من كلية العلوم الاجتماعية من جامعة حمى لخضر بالوادي، الذين أقرروا بصلاحيته هذه الأداة.

ب- ثبات الأداة:

تم حساب الثبات باستخدام معادلة ألفا كرونباخ، ويوضح الجدول التالي معاملات ثبات الأداة:

الجدول رقم (04): معامل ثبات مقياس الأداء الوظيفي

معامل الثبات	الأبعاد	
0.67	الجهد المبذول	01
0.77	القدرات والخصائص الفردية	02

0.79	أثر إدراك الفرد لدوره الوظيفي	03
0.75	معامل الثبات الكلي	

يلاحظ على الجدول السابق أن معاملات الثبات تراوحت ما بين (0.67 - 0.79) ، وأن معامل ثبات المقياس ككل (0.75) ، واعتبر الباحث أن هذه المعاملات مؤشرات مناسبة لأغراض الدراسة الحالية.

10. متغيرات الدراسة: اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

1. المتغيرات الوسيطة :

- الجنس: وهو فئتان: 1- ذكر 2- أنثى.
- سنوات الخبرة: ولها ثلاثة مستويات: 1- أقل من 5 سنوات. 2- من 5 - 10 سنوات. 3- أكثر من 10 سنوات.
- المتغير المستقل: مستوى الأداء الوظيفي.

11. أساليب المعالجة الإحصائية:

لقد تم معالجة بيانات الدراسة وفقا لبرمجية (SPSS) حيث استخدمت الأساليب الإحصائية التالية:

1. تحديد معامل ثبات الدراسة باستخدام معامل "كرونباخ ألفا".

2. النسب المئوية لوصف البيانات الشخصية.

3. المتوسط الحسابي.

12. نتائج الدراسة ومناقشتها :

12-1 - عرض وتحليل نتائج تساؤل للدراسة

ينص التساؤل الأول للدراسة على ما يلي: " ما مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي

بمدنية الوادي؟"

ولاختبار هذا السؤال قام الباحثان بتحديد مستويين من الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي، انطلاقاً من عدد بنود الاستبيان وهي (21) بنداً، ومن عدد البدائل المقابلة لكل بند والمتمثل في خمس إجابات تتراوح علامتها من 1 إلى 5، وعليه يمكن تحديد الدرجة الدنيا والقصى لكل مستوى كما يلي:

- مستوى منخفض من الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي: بعد أن يتحصل المفحوص على علامة تتراوح بين (21 و42).

- مستوى متوسط من الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي: بعد أن يتحصل المفحوص على علامة تتراوح بين (43 و65).

- مستوى مرتفع من الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي: بعد أن يتحصل المفحوص على علامة تتراوح بين (65 و105).

فكانت النتائج كالتالي:

جدول (05) الإحصاءات الوصفية لإفراد عينة الدراسة حسب الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي.

النسبة المئوية	عدد الأساتذة	مستوى الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي
21.15%	20	مستوى منخفض
65.23%	62	مستوى متوسط
13.62%	13	مستوى مرتفع
100%	95	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن أغلبية الأساتذة الذين تناولتهم الدراسة لديهم مستوى متوسط في الأداء الوظيفي، الذي تتراوح درجته بين (43 و65)، حيث بلغ عددهم (62) أستاذ بنسبة (65.23%)، بينما بلغ

عدد الأساتذة ذوي المستوى المرتفع (13) أستاذًا بنسبة (13.62%)، أما الأساتذة الذين لديهم مستوى منخفض فقد بلغ عددهم (20) أستاذًا بنسبة (21.15%).

وعليه يمكن القول بأن أغلب أساتذة التعليم الابتدائي لديهم مستوى متوسط في الأداء الوظيفي.

12-2- الفرضيات:

12-2-1- الفرضية الأولى:

لاختبار صحة الفرضية الأولى والتي تنص على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور".

قام الباحثان بحساب اختبارات لعينتين مستقلتين "T test" فكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (06): يوضح حسابااختبار ت لعينتين مستقلتين

المتغيرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T test	df	قيمة Sig
الإناث	63	31.16	16.23	6.42	93	0.01
الذكور	32	69.84	15.79			

من الجدول السابق يتضح أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) في الأداء الوظيفي لصالح الذكور، ومنه نستنتج أن أداء الذكور أكثر من أداء الإناث، ويعود ذلك حسب رأي الباحثين لكثرة الالتزامات الاجتماعية لدى المرأة العاملة.

12-2-2- الفرضية الثانية:

لاختبار صحة الفرضية الجزئية الثالثة والتي تنص على "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح الأساتذة أقل خبرة".

قام الباحثان بحساباختبار تحليل التباين الأحادي "anova" فكانت النتائج كما هو موضح في الجدول

التالي: الجدول رقم (07): يوضح حساب اختبار تحليل التباين الأحادي

العلاقة	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة Sig
بين المجموعات	9701.34	2	4520.98	17.83	0.01
داخل المجموعات	23817.70	92	246.83		
المجموع	33519.04	94			

من الجدول السابق يتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) في الأداء الوظيفي لصالح الأساتذة أقل من 5 سنوات، ومنه نستنتج أن الأساتذة الأقل خبرة لهم أداء عالي من الأساتذة الأكثر خبرة، ويعود ذلك حسب رأي الباحثين إلى أن الأساتذة الأقل خبرة التزاماتهم الاجتماعية قليلة بالمقارنة مع غيرهم وخاصة إذا كان أغلبهم من الإناث.

13- تفسير النتائج:

بعد تطبيق أدوات البحث على عينة يقدر عددها ب(95) أستاذ وأستاذة من التعليم الابتدائي وبعد

المعالجة الإحصائية توصلت الدراسة إلى ما يلي:

1. أن أغلب أساتذة التعليم الابتدائي لديهم مستوى متوسط في الأداء الوظيفي، ويرجع ذلك إلى كون الأساتذة يعانون من أعباء مهنة التعليم المتميزة بكثرة متطلباتها الكمية والنوعية، ويتعدد مهامها وتنوع أدوارها، وبالأعمال الكتابية المتواصلة والمستمرة المتمثلة في تحضير وإعداد الدروس، وتحضير الامتحانات الفصلية والتمارين التطبيقية وتصحيحها، ومتابعة التلاميذ في مناهجهم الدراسية وفي تحصيلهم الدراسي، ومحاولة تحسين التعليم وتحسين التعامل مع التلاميذ من خلال التكوين الذاتي، هذه المطالب طبعاً تفوق إمكانات المعلم الجسمية والذهنية والنفسية، وتتطلب قوة تحمل كبيرة لا يقدر عليها، وإن قدر عليها وهو في بداية التدريس، فسينهار أمامها وسيحس باستنزاف بدني وإرهاق عاطفي كلما تقدم في العمل وزادت سنوات خدمته.

تبين وجود فروق في الاداء الوظيفي لصالح الذكور، ومنه يمكن القول أن أداء الذكور أكثر من أداء الاناث، ويعود ذلك حسب رأي الباحثين لكثرة الالتزامات الاجتماعية لدى المرأة العاملة وخاصة إذا كانت هذه المرأة متزوجة، وهذا عكس ما توصلت إليه دراسة رواقه ومحمود والشبلي (2005) حيث أكدت على عدم وجود فروق حسب متغير الجنس والتخصص.

2. تبين وجود فروق في الأداء الوظيفي لصالح الأساتذة الأقل من 5 سنوات، حيث أن الأساتذة الأقل خبرة لديهم أداء عالي من الأساتذة الأكثر خبرة، ويعود ذلك حسب رأي الباحثين إلى أن أغلب الأساتذة من الإناث وربما غير متزوجات، فالالتزامات الاجتماعية قليلة وبعضهن متربصات يجتهدن أكثر من غيرهن حتى يتم إدماجهن في سلك التعليم. وهذا ما أكدته دراسة رواقه ومحمود والشبلي (2005) أن ارتفاعاً نسبياً في أداء المعلمين والمعلمات حديثي التخرج، إذ حصل ما يقارب (90 %) منهم على مستوى أداء ممتاز أو جيد جداً.

الاقتراحات:

في ضوء ماتقدم من نتائج خرج البحث بعدة توصيات هي:

1. العمل على تحسين أوضاع الأساتذة المهنية، حتى يتمكن من القيام بدوره على أكمل وجه.
 2. إعادة النظر في قانون التقاعد المسبق وخاصة للنساء.
 3. إعادة النظر في الحجم الساعي لدى المرأة العاملة حتى تتمكن من التوفيق بين العمل ومتطلبات الأسرة.
- أن تهتم وتأخذ وزارة التربية والتعليم بنتائج هذه الدراسة وغيرها من الدراسات من أجل تحسين العملية التعليمية والرفع من مستواها.

قائمة المراجع:

¹محمد، سليمان البدوي ، (2008): التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الوجه-المملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم، جامعة مؤتة، الاردن.

²محمد عبد الغني حسن ،هلال ، (1999) ، مهارات إدارة الأداء، ط2 ، مركز تطوير الأداء والتنمية، القاهرة، مصر.

- ³ هاينز، ماريون آي . (1989) إدارة الأداء والدليل الشامل للإشراف الفعال، ترجمة محمد مرسي وزهير الصباغ، الرياض :معهد الإدارة العامة.
- ⁴ مخيمر، عبد العزيز، (2000) ، قياس الاداء المؤسسي للاجهزة الحكومية، المنظمة العربية للتنمية الادارية : ندوات ومؤتمرات، القاهرة، مصر .
- ⁵ السلمي، علي، (1985) ، تطور الفكر التنظيمي، وكالة المطبوعات، الكويت.
- ⁶ ماضي، خالد (2007). معوقات تقييم أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية وسبل علاجها رسالة ماجستير. فلسطين.