

العلاقات الاجتماعية وانعكاسها على السلوك الوظيفي للمعلمين بالمؤسسات التعليمية

د. ملاك عمرو يوسف الشتيوي•

المقدمة

تتكون المؤسسة التعليمية من جملة عناصر تعمل في إطار من التفاعل المستمر كالإدارة والمعلم والمتعلم، ويعتبر المعلم من أهم العناصر العملية التعليمية لما له من دور كبير في بناء وغرس المعارف والتي تساهم في اندماج المتعلم في المجتمع وهذا لا يحدث بشكل صحيح إلا إذا كانت هناك علاقة تفاعلية بين المعلم والمتعلم والإدارة مبنية على الاحترام، فمن خلال هذا التفاعل والتواصل تتكون صورة اجتماعية عن المعلم وكل العاملين بالمؤسسة التربوية لدى الطلاب وكذلك المجتمع.

حيث تلعب الخصائص الاجتماعية والسلوكية والثقافية دوراً هاماً في تشكيل السلوكيات والممارسات الفعلية لأداء المؤسسات التربوية، فما يصدر من العاملين داخل المؤسسات التربوية من تصرفات فعلية هو نتاج العلاقات الاجتماعية التي جاء بها هؤلاء العاملين، وتؤثر وتتأثر في أداء واجبات العمل.

إن تطوير التعليم يجب أن ينسجم مع التقدم الذي وصلت إليه دول العالم لئلا تتناسب معايير مع الطفرات المتلاحقة والإنجازات المتواصلة في شتى مجالات الحياة ، وفقاً لرؤية تتلخص في إيجاد منظومة تعليمية تتواءم مع أفضل المعايير التربوية العالمية وتُعد الطالب لحياة نافعة ومنتجة ، وتنمي لديه القدرة على التعليم المستمر والتعامل مع معطيات عصر العولمة ، وتسهم في تحقيق التنمية المستدامة في المجتمع ، وانطلاقاً من أن التعليم هو مفتاح التطور والتقدم للشعوب ، ويُعتبر المعلمين أهم المقومات الأساسية في العملية التعليمية ويقع على عاتقهم إعداد الطالب إعداداً صالحاً ليس من حيث الجانب العلمي فحسب بل من الجانب التربوي والأخلاقي أيضاً ، لذلك سيتم من خلال هذا البحث التركيز على جانب مهم جداً في سير العملية التعليمية ونجاحها ، وهو واقع العلاقات الاجتماعية في المؤسسات التعليمية ، ومدى انعكاسها على السلوك الوظيفي للمعلمين.

مشكلة البحث

تُسهم التربية إسهاماً فاعلاً في بناء الإنسان ، فتربية الإنسان ليست مجرد تزويده بكم وافر من المعرفة من خلال حشو العقل الإنساني بمعلومات ، وإنما الأمر يتعدى أكثر من ذلك إلى تزويده بنسق من القيم يُسهم في بناء الضمير الإنساني وتوجيهه بحيث يوجه سلوكه ويضبط تصرفاته ، وبالتالي فالمعرفة النظرية لا بد أن تقترن بالممارسة العملية وأن تترجم إلى سلوك وعمل يعود بالنفع على الفرد والمجتمع .

إن معرفة أسباب أي ظاهرة إنسانية سلبية كانت أو إيجابية يُحتم على المتخصصين والمهتمين في هذا المجال من الوصول إلى حلول أو أساليب للتخفيف منها ، حيث نجد أن السلوك التربوي للمعلمين والمعلمات بالمؤسسات التعليمية التربوية يُعد العنصر الأساسي ومن دونه لا يمكن للعملية التعليمية أن تؤدي دورها بنجاح ، لما له من دور فعال ومهم في تنشئة الأجيال وبتث القيم والمبادئ التربوية التي تنعكس على شخصية المعلم الذي يمثل القدوة والمُثل العليا للطلاب ، وما يصاحبها عادة من إنتاجية عالية ودافعية نحو العمل .

إن أنماط السلوك والتصرفات التي تصدر عن المعلمين في المؤسسات التعليمية ما هي إلا نتاج عن القيم والمعتقدات السائدة في المجتمع ، ومن أهمها القيمة الاجتماعية التي تؤثر على مخرجات المؤسسة وأهدافها وذلك لازدواجية دوره كعضو في هذه المؤسسة (الفيثوري ، 2016 ، ص 5) .

حيث أن لكل مؤسسة لوائح تحدد أهدافها وأهميتها ، وتتبع هذه الأهداف من الثقافة أو القيمة الموجودة بالمجتمع نفسه ، ووجود المعلمين داخل هذه المؤسسة وتفاعلهم فيها مع بعضهم البعض له تأثير ملحوظ على هذه اللوائح ، حيث نلاحظ أن هناك من يخالفها ويمنع تطبيقها ويسعى دائماً لخدمة مصلحته الشخصية وتحقيق أهدافه وغاياته ، بينما هناك من يطبقها ويخضع لها وذلك تماشياً مع أهدافه وغاياته.

لذلك غالباً ما يحدث صراع داخل المؤسسات التعليمية بين المعلمين وبين الإداريين ، وقد يرجع السبب لضعف العلاقات الاجتماعية وعدم الاهتمام بمصلحة الكل قبل الذات ، وهذا ينعكس على السلوك الوظيفي للعاملين داخل المؤسسة .

وهذا ما تؤكد عليه العديد من الدراسات منها دراسة عنوانها ((مستوى ممارسة مديري ومديرات المدارس الابتدائية لمهارات العلاقات الإنسانية في مملكة البحرين)) والتي توصل فيها الباحث إلى نتائج أهمها :. أن ممارسة العلاقات الإنسانية متوسطة لدى المديرين من كلا الجنسين ، وعالية من وجهة نظر المعلمين ، وأن من أهم المجالات إثارة الدافعية للدراسة ، والعمل الجماعي ومجال المشاركة في اتخاذ القرار وفق رأي المعلمين (كتلو ، 2016 ، ص348).

ويشير التقرير الذي قدمه أوسنر 1998 الذي أكد فيه أهمية العلاقات الإنسانية في تحسين العلاقات بين المعلم والطالب ، وأن الأسلوب يعطي تصوراً شاملاً عن سلوكيات الآخرين ، ويدفعنا لاحترامهم واحترام معتقداتهم وأجناسهم ، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة فعاليتهم وارتفاع مستوى أدائهم (كتلو ، 2016 ، ص247).

يتضح مما سبق أهمية السلوك الوظيفي للمعلمين بالمؤسسات التعليمية والتربوية ، بناءً عليه يمكن بلورة مشكلة البحث في العبارة التالية :. ((التعرف على واقع العلاقات الاجتماعية وانعكاسها على السلوك الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات التعليمية))

أهمية البحث

تنبثق أهمية البحث من أهمية الموضوع الذي تم تناوله وهو :. العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسات التعليمية وانعكاسها على سلوك المعلمين في المؤسسات التعليمية ، فالمعلمون يعتبرون هم الأساس في تسيير العملية التربوية من خلال التعاون المثمر بين كل المشاركين في العملية التعليمية ، بما ينعكس على مخرجاتها بشكل إيجابي ، وتكمن أهمية البحث أيضا في أن المعلم هو أحد أهم الركائز الأساسية في العملية التربوية وحجر الزاوية في مسيرة بناء وتطوير المجتمعات ونقل المعرفة من جيل إلى جيل ، وإن نجاح المعلم في غرس المعرفة والتربية الصحيحة وغرس القيم في أذهان الطلبة ينتج عنه نجاح المجتمع وتقدمه ، وهذا يحتاج إلى معلمين مؤهلين لسير العمل المدرسي بشكل ناجح وتحقيق أهداف العملية التعليمية والتربوية في المجتمع .

أهداف البحث

- التعرف على واقع السلوك الوظيفي السائد لدى المعلمين بالمؤسسات التعليمية .
- التعرف على مدى انعكاس العلاقات الاجتماعية على السلوك الوظيفي للمعلمين .
- التعرف على القيم الاجتماعية والتربوية لدى المعلمين ومدى انعكاسها على اللوائح الرسمية الموجودة بالمؤسسات التعليمية .

تساؤلات البحث

- ما واقع السلوك الوظيفي السائد للمعلمين بالمؤسسات التعليمية ؟
- ما مدى انعكاس العلاقات الاجتماعية على السلوك الوظيفي لدى المعلمين ؟
- ما القيم الاجتماعية والتربوية لدى المعلمين وما مدى انعكاسها على اللوائح الرسمية الموجودة بالمؤسسات التعليمية ؟

مفاهيم ومصطلحات البحث

من أهم المفاهيم والمصطلحات التي يركز عليها البحث الحالي هي :-

1. العلاقات الاجتماعية :- تُعرف بأنها " اتصال مستمر بين أعضاء الجماعة يتبادلون عن طريقها قدرًا كبيراً من المعلومات المتعلقة بالعمل ونواحي الشخصية. وقد يأخذ الاتصال شكلاً رسمياً أو غير رسمي" (الفيثوري ، 2016 ، ص15).

أما في العلوم الاجتماعية فتُعرف بأنها " أي علاقة تنشأ بين فردين أو أكثر فالعلاقة الاجتماعية القائمة على الاستقلالية الفردية تشكل أساس البناء الاجتماعي ، والموضوع الأساسي للتحليلات التي يقوم بها علماء الاجتماع (بو جلال ، 2017 ، ص7).

التعريف الاجرائي للعلاقات الاجتماعية :- هي تفاعل الفرد مع افراد الجماعات التي تربطهم غايات وأهداف محددة داخل المؤسسات التربوية ، وتعتبر هذه العلاقة أساس هام من أسس تكوين الجماعة الإنسانية .

2. السلوك :- هو " سيرة الفرد واتجاهاته ومذهبه حيث يُقال أن شخصاً سيء السلوك أو حسن السلوك، كما أن السلوك من الأعمال الإرادية التي يقوم بها الانسان كالصدق ، والكذب ، والبخل ، ونحوها" .

3. السلوك الوظيفي :- هو تفاعل سلوك الفرد مع نظام العمل كما هو لا كما يجب أن يكون، وهو مجموعة من الأفعال والتصرفات والتغيرات وغير ذلك من الأنشطة التي يمارسها الانسان داخل المنظمة بقصد تحقيق حاجاته ورغباته .

4. المعلم :- هو الأداة الفاعلة في إنماء قدرات المتعلمين العقلية والاجتماعية والجسمية وتطوير شخصياتهم بصورة عامة (رمضان وحمزة ، ب - ت ، ص 271).

5. المؤسسة التعليمية (المدرسة) :- هي " المؤسسة التي يقع على عاتقها تربية الفرد إذ تقوم بتنمية الانسان عقلياً وفكرياً وسلوكياً عبر مجموعة من القيم التي يتلقاها من خلالها وهي الأسرة ، والإعلام ، والمسجد ، والمدرسة " (إبراهيم ، 2009 ، ص847).

الإطار النظري للبحث

المحور الأول/ النظرية المفسرة للبحث

تم توظيف " النظرية الوظيفية " في هذا البحث لأنها من أهم النظريات التي يمكن من خلالها تفسير وتحليل وربط متغيرات البحث ببعضها ، حيث تحتل الوظيفية مكاناً مرموقاً داخل النظريات السوسولوجية المعاصرة ، ولا نكاد نجد باحثاً في العلوم الإنسانية والاجتماعية إلا وظهرت في أعماله وتفسيراته ومنهجه خصائص الوظيفية ، بل إنها من أوسع الاتجاهات انتشاراً في دراسة الظواهر الاجتماعية .

ويستند النسق الوظيفي إلى فكرة الكل الذي يتألف من أجزاء يقوم كل جزء منها بأداء دوره ، وهو معتمد في هذا الأداء على غيره من الأجزاء ، ومن ثم يقوم التساند الوظيفي بين الأجزاء وبعضها أو بين الأجزاء والنسق ككل .

فالعلاقات الاجتماعية وما يتولد عنها من علاقات اجتماعية انما تمثل نماذج سلوكية وليدة شعور الأفراد باعتماد بعضهم على البعض الآخر، وحاجتهم لتبادل المشاعر وترابط الأفكار والنشاط ، وهي تؤدي إلى ترابط بنائي في العلاقات الوظيفية ، فمثلاً عند دراسة العلاقات الاجتماعية داخل مجموعة معينة يجب التركيز على ثلاثة أنواع من الوظائف هي :-

- وظيفة مدير المجموعة بالنسبة للمجتمع والمؤسسة .
- وظيفة الانسان الفرعية داخل هذه المؤسسة .
- وظيفة مدير المجموعة بالنسبة لأفراد المؤسسة .

ومن خلال هذا المثال يتضح أن لمعرفة العلاقات الاجتماعية والوظيفية للأفراد يجب الكشف عن ارتباط الجزء بجميع الأجزاء الأخرى ، وذلك استناداً لنظرة العلماء الوظيفيين إلى المجتمع على أنه نسق واحد يتألف من عدد من العناصر المتفاعلة المتساندة التي يؤثر بعضها في بعض .

وبذلك تعني الوظيفية الاجتماعية الدور الذي يؤديه النظام في البناء الاجتماعي والمقصود به في هذا البحث المؤسسة التربوية ((حيث توجد شبكة من العلاقات المتبادلة من النظم أو الوحدات)) والذي يفسره البعض بأنه محاولة التعرف على مدى التشابك والتفاعل القائم بين النظم التي تؤلف حياة المجتمع ككل .

ونظراً لتعدد وتشابك العلاقات الاجتماعية بين الأفراد بالنسق الواحد ، فالتحليل الوظيفي كان ضرورة وأداة تحليلية أساسية للباحثين من أجل دراسة الاشكال المختلفة للتفاعلات والترابط الاجتماعية (رشوان ، 1989 ، ص 217) .

ويُعتبر دوركايم من الرواد الذين اهتموا بتحليل العلاقات الاجتماعية وتفسير شبكة من العلاقات التي من خلالها تتكون التنظيمات الاجتماعية الرسمية والغير رسمية، والتي تؤدي بصفة أساسية إلى جوهر النظام الأخلاقي الذي يعتبر من المعوقات الأساسية لوجود هذه التنظيمات واستمرار بقائها وبقاء المجتمع ككل ، ويظهر ذلك بصورة واضحة في تحليله للتنظيمات العائلية ، وتفسير سلوك الفرد داخل تنظيم المجتمع واحترامه لقواعده والنظم الأخلاقية والدينية الموجودة فيه .

أما ماكس فيبر ركز على العلاقات الاجتماعية التي تفسر تفسيراً مغايراً بالنسبة لمختلف الحالات التي تتشكل فيها ، فالسلطة في الأسرة ليست هي السلطة في المدرسة أو في الدولة، والمنافسة في الاقتصاد

غيرها في ميدان السياسة ولذلك يجب الوقوف على مختلف نواحي النشاط الاجتماعي ، ولذلك نراه يقرر أن علم الاجتماع يجب أن يكون مقصوداً على دراسة العلاقات الاجتماعية في صورتها المجردة ، وقد درس ماكس فيبر العلاقات المتبادلة بين الظواهر الدينية والاقتصادية والتاريخية ووقف على منبع التفاعل بينها وحاول أن يكشف من وراء ذلك العوامل الاجتماعية التي أدت إلى النظام الرأسمالي في المجتمعات الأوروبية (بو جلال ، 2017 ، ص 32).

في حين أن روبرت ميرتون فقد وضع فكرته عن الأبنية الاجتماعية وكيفية عملها ، حيث اعتبر تلك الأبنية على درجة كبيرة من الأهمية لتنفيذ تفسيرات للانحراف المرتكزة بوجه خاص على الفرد ، وضح أن حالة البناء الاجتماعي تتحكم بفاعلية في تحديد أنماط التكيف السلوكي المختلفة للأفراد ، وهو بذلك أراد التأكيد على أن الحالة البنائية هي السبب الحقيقي للانحراف الاجتماعي ، وميرتون لم يكن يعني بذلك الانحراف أو الجريمة في حد ذاتها ، وإنما كان شاغله الأساسي هو تحديد المصادر البنائية الاجتماعية لميل الأفراد للعمل بطرق غير مجارية للنظام الاجتماعي ومخالفة لما تقوم عليه العلاقات الاجتماعية العامة ، وذلك بالنظر للأبنية بمثابة طرق مقننة للفعل وإنجاز الأهداف ، فهي تلك الطرق التي تعطي للعلاقات الناتجة عن الفعل صياغتها وشكلها (شتا ، 1993 ، ص 110) .

كما أكد ميرتون تركيزه على الأهداف المنتظمة والوسائل المؤكدة لنجاح تلك الأهداف وتأكيده على التكامل باعتباره الاسم الذي نطلقه على حالة العلاقات القائمة بين أجزاء النسق ، إنما أراد بهما أن يقدم لهما إطار التحليل الوظيفي الذي يتخذ من تلك العلاقة القائمة بين الأهداف المنتظمة والوسائل المحددة لإنجازها منطلقاً من هذا التحليل ، على أساس أن حالة النسق وتكامله تتحقق عندما نحصل على علاقة وظيفية بين تلك العناصر البنائية ، وبذلك فإن في حالة عدم اكتشاف الأفراد وعدم القدرة على تحقيق النجاح لهم ضمن الجماعة فإنهم يلجئون إلى طرق أخرى تخالف السلوك المتعارف عليه داخل المنظمة أو المؤسسة وينحرفون عن القوانين الموجودة ، وفي ذلك تكمن حالة عدم التكامل بين العناصر البنائية ويحدث خلل وعدم التوازن بين الأفراد وذلك لاختلاف السلوك ووجود خلل في العلاقات الاجتماعية بينها.

المحور الثاني/ مفهوم العلاقات الاجتماعية وأهميتها ومستوياتها

إن العملية الاجتماعية ما هي إلا نوع من العلاقات الاجتماعية في مرحلة التكوين أو النشأة ، ولكن بعد استقرار هذه العملية تبلورت وأخذت شكلاً محدداً توصف به على أنها علاقة اجتماعية ومن ثم يكون الغرض من العملية الاجتماعية والعلاقة الاجتماعية مجرد اختلاف في مستوى درجة الثبات والاستقرار وليس اختلاف في النوع أو المضمون.

وبناء على ذلك يتضح لنا أن العلاقات الاجتماعية تحدث بين الأفراد أو الجماعات وترتبط بوجود البناءات الاجتماعية والتنظيم الاجتماعي الذي يحدث فيه العلاقات الاجتماعية ، كما أن العلاقات الاجتماعية ترتبط في تفسيرها بدراسة اشكال السلوك البشري والنشاط الإنساني ونوعية التفاعل الخاصة ، وأن هذه الأشياء ينتج منها علاقات اجتماعية مميزة يستطيع الباحث أن يتعرف عليها من خلال معاشته أو خبرته ودراسته الميدانية في المجتمع.

حيث حدد (أولسن Olsen) أهمية دراسة العلاقات الاجتماعية من خلال تحليله لأسباب اهتمام الافراد والجماعات بضرورة وجود علاقات اجتماعية وذلك نظراً لوجود مجموعة من الدوافع التي تحفزهم إلى إقامة العلاقات الاجتماعية مثل (عبد الرحمن ، 2006 ، ص 235) :-

1. الجزء الذاتي: يسعى فيه الأفراد والجماعات لإقامة علاقات بينهم من أجل اشباع رضاهم النفسي مع الآخرين والتماس التمتع بصحبة الآخرين عن طريق علاقات الصداقة والحب والارتباط بالعمل وغير ذلك من علاقات متعددة.

2. الاهتمامات العامة: إن وجود علاقات اجتماعية تخلق نوعاً من المناخ الذي يعكس مجموعة الاهتمامات المشتركة بين الجماعات ، ونمو أفرادها الأساسي الاجتماعي وخلق أهداف عامة يتفق عليها الجميع ، وعلاوة على أن العلاقات الاجتماعية تؤدي إلى وضع نموذج واضح لتفاعل الافراد من أجل تنفيذ أهداف الجماعة.

3. التوقع والاضطرار: يحدث عن طريق تفاعل الافراد والجماعات وحدوث نوع من التصرفات والأفعال الاجبارية التي يجب أن يقوم كل منها تجاه الآخر ومن تم تحتوي هذه التصرفات والأفعال على توجيه الافراد نحو تحقيق الأهداف والاهتمامات المشتركة.

4. الاعتماد المتبادل: تعكس طبيعة الحياة الاجتماعية منذ أن عرفت الجماعات ونشأ الإنسان داخلها ، فالأفراد والجماعات يسعون للعيش في حياة جماعية أو حتى عيش حياة منعزلة ، إلا أن الحياة تعكس طبيعة الإنسان نحو حبه للعيش مع الآخرين وإقامة علاقات حتى تكفل له تحقيق الاكتفاء الذاتي لحاجاته الأساسية ، علاوة على توفير بيئة اجتماعية بها علاقات متنوعة من الجيران والأهل والأصدقاء وغيرهم.

5. القوة والتنظيم: تستلزم وجود العلاقات الاجتماعية القوة والتنظيم لعنصرين أساسيين لاستمرارية هذه العلاقات وضبط سلوك الافراد والجماعات وتنظيم معاملاتهم واتجاهاتهم نحو الآخرين ، وهذا ما جاء واضحاً في نظرية العقد الاجتماعي وفكرة انشاء المجتمعات من قبل الأفراد.

مستويات العلاقات الاجتماعية في التنظيم الاجتماعي .: يمكن تلخيص مستويات العلاقات الاجتماعية في التنظيم الاجتماعي في النقاط التالية .:

1. العلاقة على مستوى الأشخاص .: وهي تمثل العنصر الأساسي في كل رابطة اجتماعية تحدث عندما يرتبط شخصان بعلاقة ما أحدهما بالآخر، كعلاقة الجار بجاره ، وتشير هذه الشخصية هنا إلى أنها علاقة تقوم بين أشخاص ولا تعني أنها لا بد من أن تكون علاقة وثيقة ، فكثيراً ما تكون على هذا المستوى من التنظيم علاقة سطحية أو غير وثيقة وتمثل دراسة العلاقات الشخصية المتبادلة موضوعاً هاماً في علم الاجتماع لأنها تمثل العناصر الأساسية للبناء الاجتماعي فمهما اختلفت الجماعات نجدها تكون من نفس الوحدات الأساسية التي تتمثل في الأدوار وأنماط التفاعل .

2. العلاقات على مستوى الجماعات .: هذا المستوى من العلاقة يختلف عن المستوى السابق اختلافاً واضحاً لأنه عندما تتعارض الجماعات مع بعضها البعض فإن أعضائها غالباً ما يتميزون بالعداوة تجاه بعضهم البعض ، ولو أن ذلك لا يحدث بصفة مستمرة ، ان معرفة بناء الجماعة ينتج الفرصة لفهم الصراع أو التضامن داخل المجتمع كما أنها تلقى ضوءاً كبيراً على القوى التي تهدد طابع المجتمع في المستقبل .

3. العلاقة على مستوى النظام الاجتماعي .: هو أكثر مستويات التنظيم الاجتماعي تعقيداً وبوجود هذا المستوى بصفة خاصة عندما يتميز المجتمع كمرحلة من مراحل تطوره نماذج مميزة متكاملة من التنظيم الاجتماعي تميزه عن غيره من المجتمعات الأخرى ، ولعل من أوضح الأمثلة على ذلك التنظيم الاقطاعي والرأسمالي حيث تمثل كل منها بعض خصائص المحورية التي ميزت المجتمع الأوروبي في فترة معينة عن غيره من المجتمعات (السيد ، وبيومي ، 2005 ، ص141 - 142) .

4. العلاقات الاجتماعية في المدرسة .: يعتقد الكثير أن التعليم يتم داخل الحجرات الدراسية بالمدرسة ، والحقيقة أنه يتم داخل المدرسة كلها ، فهو نظام اجتماعي يترابط فيه الافراد بطرق مختلفة ، وتوجد تنظيمات اجتماعية رسمية وغير رسمية بين المدرسين وبعضهم لبعض وبين التلاميذ فيما بينهم وبين المدرسين والطلاب ، وبين الإدارة والمدرسين وكذلك بين الطلاب والموظفين بالمدرسة .

وهكذا تعد المدرسة مجتمع مصغر تشبه المجتمع الكبير وذلك أنها تضم العديد من التنظيمات الاجتماعية والأنشطة والعلاقات ، وتشبه المجتمع الكبير من حيث نظامها الهادف لحفظ الأمن والنظام والسلم داخل نطاقه ، فالطالب مُطالب بالاستجابة الصحيحة لقوانين المدرسة وأحكامها وإجراءاتها ، كي تتمكن من أداء وظيفتها وهكذا تكون المدرسة نطاقاً اجتماعياً يشترك فيه الأفراد داخلها ، ويتم التفاعل

الاجتماعي داخل المدرسة كنظام اجتماعي مختلف عن غيرها من النظم من حيث بيئتها الاجتماعية التي تعكس نوعاً خاصاً من التفاعل الاجتماعي بين أفرادها ، ذلك أنه تفاعل متمركز حول الاخذ والعطاء التعليمي ، وأنه بهذه الخاصية يشكل أساس العمل المدرسي كله ، وذلك العمل المتمثل في السلطة التعليمية ، وفي العلاقات بين أفراد المجتمع المدرسي .

المحور الثالث/ مفهوم المؤسسة التعليمية وأهدافها

المؤسسة التعليمية هي المنشأة أو المنظمة التي تتم من خلالها العملية التعليمية سواءً في شكل روضة أو مدرسة أو معهد أو كلية أو مركز تعليمي. ولكل مؤسسة تعليمية أهداف وبرامج وأنشطة وخدمات وإدارة وتنظيم يختلف من مرحلة تعليمية إلى أخرى ، وللمؤسسة التعليمية جهاز اداري يرأسه مدير المدرسة ، وكذلك مجموعة من المعلمين والأخصائيين الاجتماعيين فالمنظور الاجتماعي للمؤسسة التعليمية والذي تركز عليه الخدمة الاجتماعية المدرسية التي تمثل مجتمعاً يغلب على صورتها التجانس في السن والمستوى التعليمي والأهداف وتتأثر المؤسسة بشكل مباشر بأوضاع البيئة والمجتمع ومتغيراتها الاقتصادية والاجتماعية (سليمان ، 1999 ، ص 27).

فالعملية التعليمية عملية واسعة وكبيرة تتضمن عمليات صغرى كثيرة ، مثل عملية تحديد الفلسفة وأهدافها التي يقوم عليها العمل التربوي ، وعملية اختيار المدرس الناجح وإعداده لمهنة التدريس ، وهي جميعاً عمليات تربوية تدخل في نطاق العملية التعليمية والتربوية الكبرى التي ينجز بها العمل التربوي داخل المؤسسة التعليمية وتحقيق أهدافها (الشافعي ، 1978 ، ص 453).

ونجاح المؤسسة التعليمية في استثمار كافة الإمكانيات المجتمعية المتاحة دليل على نجاحها في تحقيق الجودة والتميز المستهدف ، فالمدرسة ليست مكان للتعليم فحسب ، ولكنها نسق تربوي يؤثر ويتأثر بأفراد المجتمع وتنظيماته ، ولعل الجمعيات الأهلية بما لها من سمات أهمها التواصل مع المجتمع وتمثيل احتياجاته واستظهار موارده المادية والبشرية تعد من أهم منظمات المجتمع التي يجب أن تضع قضايا التعليم على رأس أولوياتها وأن تتكامل مع مجالس الآباء والمعلمين من متابعة العملية التعليمية.

وتأتي أهمية المؤسسة التعليمية من أن كل عملية تربوية صغرى من تلك العمليات التي ذكرناها لا تصل الى غاياتها إلا عن طريق المؤسسة التعليمية التربوية ، وخاصة أن المنظومة التعليمية مهما اختلفت مكوناتها ووظائفها تعمل في إطار السياسة التعليمية التي توجه العمل الإداري في النظام التعليمي ومؤسساتها والكشف عن مدى فعالية المؤسسات التعليمية ، إلى جانب تفعيل المؤسسة التعليمية وإجراءات

تنفيذها وتعميق المشاركة الديمقراطية داخلها وتعميم الوعي البيئي والتربوي لدى الطلاب للحفاظ على البيئة التعليمية في حل مشكلاتها (بباوي ، 2003 ، ص 79-81) .

وتكمن أهداف المؤسسة التعليمية في أنها تستطيع أن تسهم في تحقيق التقدم عن طريق مناهجها ومناشطها المختلفة التي تتم داخل الفصول والساحة المدرسية ، وعن طريق ما تسهم به في برامج تعليم الكبار ومحو الأمية وما تنظمه من محاضرات وندوات عامة لأهالي المجتمع ، وما تسهم به في حملات التوعية الثقافية والاجتماعية وما تقوم به مراكز البحث العلمي التابعة لها من أبحاث ودراسات تتعلق بمختلف المشاكل الثقافية والاجتماعية والاقتصادية ، وتفيد بمعطياتها في عمليات التوعية وفي عمليات التغيير والتحول الثقافي والاجتماعي (الشيباني ، 1990 ، ص 271) .

فالأهداف التعليمية نتيجة لذلك هي أهداف نابعة من فلسفة المجتمع التي تبلورت في ضوء تاريخه الطويل وجهوده لبناء نفسه ، كما يمكن القول أن للأهداف التعليمية في الجماهيرية اشتقت أهدافها ونظمها من فلسفة الثورة التي مرت بمرحلة من التطور السريع والشامل في كل المجالات (القماطي ، 1978 ، ص 286) .

الإجراءات المنهجية للبحث

منهج البحث :-

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذا البحث ، لأنه الأكثر ملائمة للبحث الحالي وسيتم من خلاله وصف العلاقات الاجتماعية وانعكاسها على السلوك الوظيفي للمعلمين في المؤسسات التعليمية والتربوية ، كما يعتمد على جمع المعلومات حول هذه العلاقات وتحليلها وتفسيرها ، بما يؤدي إلى الإحاطة بهذه الظاهرة ، وكيفية التعامل معها .

وتم الاعتماد على أسلوب المسح الاجتماعي بالعينة ، حيث أن أسلوب المسح الاجتماعي يمكننا من اكتشاف العلاقات الناتجة عن تداخل عدد من المتغيرات التي تؤثر سلباً أو إيجاباً على الظاهرة مما يستوجب تقصي الحقائق بهذا الأسلوب .

مجالات البحث

1- المجال المكاني :- يتمثل في المكان الذي أجري فيه البحث وهو ((مدرسة راية الحرية الثانوية للبنات ، الكائنة في منطقة غوط الشعال بمدينة طرابلس))

2- المجال البشري:- اشتمل هذا البحث جميع المدرسين والمدرسات بالمدرسة ، بالإضافة إلى الأخصائيين الاجتماعيين والنفسيين .

3- المجال الزمني:- وهو الفترة التي تم فيها جمع البيانات والمعلومات من مجتمع البحث ، وكانت الفترة في بداية العام الدراسي لخريف 2019- 2020 .

مجتمع البحث

ويقصد به " مجموعة الوحدات المراد الحصول على بيانات منها " ، وتمثل مجتمع البحث في هذا البحث في كل المعلمين بمدرسة راية الحرية الثانوية للبنات ، والبالغ عددهم (90) مبحوث ، (11) من أفراد العينة ذكور ، و(79) إناث ، موزعين حسب وظائفهم داخل المدرسة .
أداة البحث

استخدمت الباحثة الاستبيان لغرض تحقيق أهداف البحث وتم تصميم استمارة الاستبيان مغلقة تضمنت ثلاثة محاور تتكون من (30) فقرة وسؤال ، واستخدم الترميز الرقمي في ترميز إجابات أفراد المجتمع للإجابات المتعلقة بالمقياس الثلاثي ، حيث تم إعطاء درجة واحدة للإجابة (لا) ودرجتان للإجابة (أحياناً) وثلاث درجات (نعم) ، وقد تم استخدام متوسط القياس (2) وهو متوسط القيم (1- 2- 3) للإجابات الثلاث ، كنقطة مقارنة لتحديد مستوى إجمالي كل محور من محاور البحث.

جدول رقم (1) ترميز بدائل الاجابة

الفقرة	لا	احيانا	نعم
	1	2	3

الأساليب الإحصائية المستخدمة

لقد تم إدخال البيانات إلى الحاسب الآلي بعد ترميزها ، لإجراء العمليات الإحصائية اللازمة لتحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية ((برنامج spss)) وذلك للإجابة على تساؤلات البحث.

صدق فقرات الاستبيان

1. صدق المحكمين :: تم عرض فقرات المقياس على مجموعة من المتخصصين والخبراء في هذا المجال للحكم على صلاحيتها ، وقد تحقق صدق المقياس ظاهرياً من خلال عرض الفقرات على مجموعة من المحكمين المتخصصين في العلوم الإنسانية والاجتماعية ، وتم الأخذ بأغلب الملاحظات التي قدمت من قبل المحكمين وتعديل الاستمارة بناءً عليها .
2. صدق الاتساق البنائي ::

جدول رقم (2) معامل الارتباط بين محاور البحث وإجمالي الاستبيان

ت	المحاور	عدد الفقرات	معامل الارتباط	قيمة الدلالة الإحصائية
1	السلوك الوظيفي السائد لدى المعلمين بالمؤسسات التعليمية	10	0.416	0.000
2	مدى انعكاس العلاقات الاجتماعية على السلوك الوظيفي لدى المعلمين	10	0.652	0.000
3	أثر القيم الاجتماعية والتربوية لدى المعلمين وانعكاسها على اللوائح الرسمية الموجودة بالمؤسسات التعليمية	10	0.59	0.000

لقد بينت النتائج في الجدول (2) أن قيمة الدلالة الإحصائية للارتباط بين إجمالي الاستبيان ومحاوره الفرعية دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05 حيث كانت قيم الدلالة الإحصائية جميعها أقل من 0.05 .

ثبات الاستبيان

لاستخراج الثبات تم استخدام استمارات الاستبانة البالغ عددها (90) استمارة ، وقد كانت قيمة معامل ألفا لثبات المحور الأول معرفة سلوك الوظيفي السائد لدى المعلمين بالمؤسسات التعليمية تساوي (0.678) ، وللمحور الثاني أثر القيم الاجتماعية والتربوية على السلوك الوظيفي للمعلمين بالمؤسسات التربوية تساوي (0.619) ، ولمحور معرفة اثر القيم الاجتماعية على اللوائح الرسمية الموجودة بالمؤسسات التعليمية

(0.616) ، وإجمالي الاستبيان (0.644) وهي معاملات ذات دلالة جيدة لأغراض البحث ويمكن الاعتماد عليها في تعميم النتائج .

الجدول رقم (3) معامل الفاكرونباخ للثبات

ت	إجمالي الاستبيان	عدد الفقرات	معامل ألفا
1	السلوك الوظيفي السائد لدى المعلمين بالمؤسسات التعليمية	10	0.678
2	مدى انعكاس العلاقات الاجتماعية على السلوك الوظيفي لدى المعلمين	10	0.619
3	أثر القيم الاجتماعية والتربوية لدى المعلمين ومدى انعكاسها على اللوائح الرسمية الموجودة بالمؤسسات التعليمية .	10	0.616
	إجمالي الاستبيان	40	0.644

عرض وتحليل البيانات

لتحديد درجة الاتفاق على كل فقرة من فقرات الاستبيان وعلى إجمالي كل محور من محاور الاستبيان ، تم استخدام اختبار (One Sample T-Test)، فتكون الدرجة مرتفعة (أفراد العينة متفقين على محتوى الفقرة) إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من (0.05) و قيمة متوسط الاستجابة للفقرة أكبر من قيمة متوسط القياس (2) ، وتكون الدرجة منخفضة (أفراد العينة غير متفقين على محتوى الفقرة) إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من (0.05) وقيمة متوسط الاستجابة للفقرة أقل من قيمة متوسط القياس (2) وتكون الدرجة متوسطة إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من 0.05 .

المحور الأول/ التعرف على واقع السلوك الوظيفي السائد لدى المعلمين بالمؤسسات التعليمية

الجدول رقم (4) يوضح نتائج التحليل الوصفي للمحور الأول

ت	الفقرة	التكرار والنسبة	نعم	أحيانا	لا	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة الدلالة الإحصائية	الدرجة
1	المدير يعامل المعلمين بصورة حسنة	ك	78	10	2	2.84	0.422	0.000	مرتفعة
		%	86.7	11.1	2.2				
2	راضي علي سلوك زملائك المعلمين بالمدرسة	ك	47	28	15	2.36	0.754	0.000	مرتفعة
		%	52.2	31.1	16.7				
3	التزام بأوامر المدير واعمل علي تنفيذها	ك	78	10	2	2.84	0.422	0.000	مرتفعة
		%	86.7	11.1	2.2				
4	مناخ العمل بالمؤسسة يساعدني علي بدل الجهد بالعمل	ك	57	25	8	2.54	0.656	0.000	مرتفعة
		%	63.3	27.8	8.9				
5	انا راضي عن الطريقة التي يتعامل بها باقي المعلمين	ك	34	46	10	2.27	0.650	0.000	مرتفعة
		%	37.8	51.1	11.1				
6	تعامل المدير معي يؤثر علي عطائي للطلاب	ك	32	15	43	1.88	0.910	0.206	متوسطة
		%	35.6	16.7	47.8				
7	يشارك المدير القرارات مع المعلمين بالمدرسة	ك	57	24	9	2.53	0.674	0.000	مرتفعة
		%	63.3	26.7	10				
8	اقدم الخدمات لجميع داخل المدرسة	ك	47	31	12	2.39	0.714	0.000	مرتفعة
		%	52.2	34.4	13.3				
9	انا راضي علي عدد ساعات العمل داخل المدرسة	ك	44	19	27	2.19	0.873	0.043	مرتفعة
		%	48.9	21.1	30				
10	المرتب التي اتقاضاه يناسب مع الجهد الذي ابدله	ك	12	9	69	1.37	0.710	0.000	منخفضة
		%	13.3	10	76.7				

تبين من الجدول السابق أن الفقرات التي كانت درجات الاتفاق عليها مرتفعة هي :- المدير يعامل المعلمين بصورة حسنة - وراضي علي سلوك زملائك المعلمين بالمدرسة - التزام بأوامر المدير واعمل علي تنفيذها - مناخ العمل بالمؤسسة يساعدني علي بدل الجهد بالعمل - انا راضي عن الطريقة التي يتعامل بها

باقي المعلمين - يشارك المدير القرارات مع المعلمين بالمدرسة - اقدم الخدمات للجميع داخل المدرسة - انا راضي علي عدد ساعات العمل داخل المدرسة .

أما الفقرات التي كانت درجات الاتفاق عليها متوسطة هي :- تعامل المدير معي يؤثر علي عطائي للطلاب ، وبالنسبة إلى الفقرات التي كانت درجات الاتفاق عليها منخفضة هي:المرتب التي اتقاضاه يناسب مع الجهد الذي ابدله.

جدول رقم (5) نتائج اختبار (One Sample T- test) لإجمالي المحور الأول

المحور	المتوسط الحسابي	الفرق بين متوسط الفقرة والمتوسط المعياري	الانحراف المعياري	القيمة الإحصائية / T-Test	قيمة الدلالة الإحصائية	معنوية الفروق	درجة الاتفاق
التعرف على السلوك الوظيفي السائد للمعلمين بالمؤسسات التعليمية	2.32	0.32	0.273	11.145	0.000	معنوية	مرتفعة

ولتحديد مستوى معرفة سلوك الوظيفي السائد للمؤسسة التربوية ، فإن النتائج في الجدول رقم (5) أظهرت أن متوسط الاستجابة لإجمالي المحور يساوي (2.32) وهو أكبر من متوسط القياس (2) وأن الفروق تساوي (0.32) ، ولتحديد معنوية هذه الفروق فإن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار تساوي صفرًا وهي أقل من 0.05 وتشير إلى معنوية الفروق ، وهذا يدل على أن مستوى معرفة سلوك الوظيفي السائد للمؤسسة التربوية كان مرتفعاً .

المحور الثاني/ التعرف على مدى انعكاس العلاقات الاجتماعية على السلوك الوظيفي لدى المعلمين

الجدول رقم (6) يبين نتائج التحليل الوصفي للمحور الثالث

ت	الفقرة	التكرار والنسبة	نعم	احيانا	لا	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة الدلالة الإحصائية	الدرجة
1	أثرت علاقتك خارج المدرسة علي سلوكك بداخلها	ك	28	15	47	1.79	0.893	0.027	منخفضة
		%	31.1	16.7	52.2				
2	تغادر العمل بعد انتهاء الدوام حتى لو لديك مناسبة	ك	48	26	16	2.36	0.769	0.000	مرتفعة
		%	53.3	28.9	17.8				
3	تقدم خدمات للجميع داخل المؤسسة دون تميز	ك	67	17	6	2.68	0.596	0.000	مرتفعة
		%	74.4	18.9	6.7				
4	تساعد ابناء اقاربك حتى وان كان علي حساب الاخرين	ك	8	10	72	1.29	0.623	0.000	منخفضة
		%	8.9	11.1	80				
5	تراعي الفروق الفردية بين الطلاب اثناء الدرس	ك	69	9	12	2.63	0.710	0.000	مرتفعة
		%	76.7	10	13.3				
6	تستطيع مخالفة القيم السائدة في منطقتك علي حساب وظيفيتك	ك	11	13	66	1.39	0.698	0.000	منخفضة
		%	12.2	14.4	73.3				
7	يوجد توافق في سلوك بينك وبين زملائك المعلمين	ك	49	35	6	2.48	0.622	0.000	مرتفعة
		%	54.4	38.9	6.7				
8	توافق لو طلب منك المدير القيام بعمل يخالف قيمك	ك	6	6	78	1.20	0.545	0.000	منخفضة
		%	6.7	6.7	86.7				
9	يستخدم المدير الفاظ او عبارات غير مرغوبة في تعامله معك	ك	4	3	83	1.12	0.445	0.000	منخفضة
		%	4.4	3.3	92.2				
10	يسخر المدير من اراء المعلمين اثناء انعقاد الاجتماعات المهمة داخل المدرسة	ك	2	5	83	1.10	0.369	0.000	منخفضة
		%	2.2	5.6	92.2				

يتضح من الجدول رقم (6) أن الفقرات التي كانت درجات الاتفاق عليها مرتفعة هي :
أغادر العمل بعد انتهاء الدوام حتى لو لديك مناسبة ، وجاءت بعدها أقدم خدمات للجميع داخل المؤسسة
دون تميز ، والفقرة التي تلتها تراعي الفروق الفردية بين الطلاب اثناء الدرس ، ثم يوجد توافق في سلوك
بينك وبين زملائك المعلمين .

أما الفقرات التي كانت درجات الاتفاق عليها منخفضة هي :-
تؤثر علاقتك خارج المدرسة علي سلوكك بداخلها ، وتساعد ابناء اقاربك حتى وان كان على حساب الاخرين
، وتستطيع مخالفة القيم السائدة في منطقتك علي حساب وظيفيتك ، ثم جاءت بعدها توافق لو طلب منك
المدير القيام بعمل يخالف قيمك ، ويستخدم المدير الفاظ او عبارات غير مرغوبة في تعامله معك ، ثم
يسخر المدير من اراء المعلمين اثناء انعقاد الاجتماعات المهمة داخل المدرسة.

جدول رقم (7) يبين نتائج اختبار (One Sample T- test) لإجمالي المحور الثالث

المحور	المتوسط الحسابي	الفرق بين متوسط الفقرة والمتوسط المعياري	الانحراف المعياري	القيمة الإحصائية / T-Test	قيمة الدلالة الإحصائية	معنوية الفروق	درجة الاتفاق
التعرف على مدى انعكاس العلاقات الاجتماعية على السلوك الوظيفي للمعلمين	1.8	- 0.2	0.223	- 8.364	0.000	معنوية	منخفضة

ولتحديد مستوى انعكاس العلاقات الاجتماعية على السلوك الوظيفي للمعلمين ، فإن النتائج في الجدول رقم (7) أظهرت أن متوسط الاستجابة لإجمالي المحور يساوي (1.8) وهو أقل من متوسط القياس (2) وأن الفروق تساوي (0.2)، ولتحديد معنوية هذه الفروق فإن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار تساوي صفرًا وهي أقل من 0.05 وتشير إلى معنوية الفروق، وهذا يدل على أن مستوى تأثير القيم الاجتماعية والتربوية على السلوك الوظيفي للمعلمين داخل المؤسسة كان منخفضاً.

ثالثاً /التعرف على أثر القيم الاجتماعية والتربوية لدى المعلمين ومدى انعكاسها على اللوائح الرسمية الموجودة بالمؤسسات التعليمية

الجدول رقم (8) يوضح نتائج التحليل الوصفي للمحور الرابع

الدرجة	قيمة الدلالة الإحصائية	الانحراف المعياري	المتوسط	لا	أحيانا	نعم	التكرار والنسبة	الفقرة	ت
منخفضة	0.000	0.782	1.47	64	10	16	ك	هل سبق لك وان خالفت اللوائح الرسمية بالمدرسة	1
				71.1	11.1	17.8	%		
منخفضة	0.012	0.701	1.81	32	43	15	ك	هل سبق وان خالف زملائك اللوائح الرسمية	2
				35.6	47.8	16.7	%		
مرتفعة	0.000	0.508	2.79	4	11	75	ك	هل يراعي المدير القيم السائدة بالمجتمع عندما يضع القوانين الرسمية	3
				4.4	12.2	83.3	%		
منخفضة	0.000	0.551	1.21	77	7	6	ك	هل سبق وان أخذت عقوبة بسبب قيامك بسلوك يخالف اللوائح	4
				85.6	7.8	6.7	%		
متوسطة	0.109	0.782	1.87	34	34	22	ك	هل توجد صعوبات في تنفيذ للقوانين والتزامك بها	5
				37.8	37.8	24.4	%		
منخفضة	0.000	0.788	1.69	46	26	18	ك	هل سبق لك وان اجلت عملك لوقت اخر من اجل مصلحتك الشخصية	6
				51.1	28.9	20	%		
منخفضة	0.000	0.545	1.20	78	6	6	ك	هل تخالف القوانين بدون إذن لان المدير صديقك او قريبك	7
				86.7	6.7	6.7	%		
منخفضة	0.000	0.793	1.67	48	24	18	ك	هل سبق لك أن تأخرت عن العمل ووقع عليك زميلك في سجل الحضور اليومي بدل عنك	8
				53.3	26.7	20	%		
منخفضة	0.000	0.647	1.31	71	10	9	ك	هل سبق لك وان قدمت اضافة او تعديل علي اللوائح الرسمية	9
				78.9	11.1	10	%		
متوسطة	1.000	0.960	2.00	41	8	41	ك	هل اطلعت علي اللوائح قبل توقيع عقد الوظيفي قبل البدء في عملك	10
				45.6	8.9	45.6	%		

يتبين من الجدول رقم (8) أن الفقرات التي كانت درجات الاتفاق عليها مرتفعة هي : هل يراعي المدير القيم السائدة بالمجتمع عندما يضع القوانين الرسمية .

أما الفقرات التي كانت درجات الاتفاق عليها متوسطة هي : .

- هل توجد صعوبات في تنفيذ للقوانين والتزامك بها ، هل اطلعت علي اللوائح قبل توقيع عقد الوظيفي قبل البدء في عملك

والفقرات التي كانت درجات الاتفاق عليها منخفضة هي : .

- هل سبق لك وان خالفت اللوائح الرسمية بالمدرسة.

- هل سبق وان خالف زملائك اللوائح الرسمية.

- هل سبق وان اخذت عقوبة بسبب قيامك بسلوك يخالف اللوائح.

- هل سبق لك وان اجلت عملك لوقت اخر من اجل مصلحتك الشخصية.

- هل تخالف القوانين بدون إذن لان المدير صديقك او قريبك.

- هل سبق لك وان تأخرت عن العمل ووقع عليك زميلك في سجل الحضور اليومي بدل عنك.

- هل سبق لك وان قدمت اضافة او تعديل علي اللوائح الرسمية.

جدول رقم (9) يبين نتائج اختبار (One Sample T- test) لإجمالي المحور الرابع

المحور	المتوسط الحسابي	الفرق بين متوسط الفقرة والمتوسط المعياري	الانحراف المعياري	القيمة الإحصائية / T-Test	قيمة الدلالة الإحصائية	معنوية الفروق	درجة الاتفاق
القيم الاجتماعية والتربوية لدى المعلمين ومدى انعكاسها على اللوائح الرسمية بالمؤسسات التعليمية .	1.7	- 0.3	0.304	- 9.313	0.000	معنوية	منخفضة

ولتحديد مستوى اثر قيم الاجتماعية علي اللوائح الرسمية الموجودة بالمؤسسات التعليمية ، فإن النتائج في الجدول رقم (9) أظهرت أن متوسط الاستجابة لإجمالي المحور يساوي (1.7) وهو أقل من متوسط القياس (2) وأن الفروق تساوي (0.3)، ولتحديد معنوية هذه الفروق فإن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار

تساوي صفرًا وهي أقل من 0.05 وتشير إلى معنوية الفروق ، وهذا يدل على أن مستوى اثر قيم الاجتماعية على اللوائح الرسمية الموجودة بالمدرسة كان منخفضاً.

نتائج وتوصيات البحث

بعد تحليل البيانات التي تم جمعها من مجتمع البحث تم التوصل للنتائج والتوصيات التالية :-

- 1- تبين أن مستوى معرفة سلوك الوظيفي السائد للمؤسسة التربوية كان مرتفعاً ، فقد بلغت قيمة متوسط الاستجابة (2.32) وفق مقياس التدرج الثلاثي.
- 2- تبين أن مستوى تأثير القيم الاجتماعية والتربوية على السلوك الوظيفي للمعلمين داخل المؤسسة كان منخفضاً ، فقد بلغت قيمة متوسط الاستجابة (1.88) وفق مقياس التدرج الثلاثي.
- 3- تبين أن مستوى أثر قيم الاجتماعية على اللوائح الرسمية الموجودة بالمدرسة كان منخفضاً، فقد بلغت قيمة متوسط الاستجابة (1.7) وفق مقياس التدرج الثلاثي.
- 4- الحرص على إرشاد ومساعدة المعلمين والعاملين بالمؤسسات التربوية والعمل على توفير الظروف المسهلة للعملية التعليمية .
- 5- العمل على توفير مناخ عمل مناسب للعاملين بالمؤسسات التعليمية ، لضمان أداء متميز للمعلمين في المؤسسات التعليمية.
- 6- الحرص على إشراك المعلمين مع مدراء المدارس في إصدار القرارات وخاصة المعلمين ذوي الخبرة الواسعة .
- 7- ضرورة عقد اجتماعات دورية بصورة مستمرة ومنتظمة في المؤسسات التعليمية التربوية للنظر بالمشكلات التي يعاني منها المعلمين والتي قد تؤثر على أدائهم ومحولة إيجاد حلول لها .
- 8- تدعيم وتعزيز مستوى العلاقات الاجتماعية بين العاملين بالمؤسسات التعليمية من خلال توفير الحوافز المعنوية والمادية والعمل على إشباع حاجاتهم وتلبية مطالبهم لكي يقومو بدورهم اتجاه المدرسة والمجتمع على أكمل وجه .
- 9- إقامة الرحلات وإحياء الحفلات في المؤسسات التعليمية من أجل توطيد العلاقات الاجتماعية بين المعلمين وكل العاملين بالمؤسسات التعليمية .

قائمة المراجع:

- 1- أحمد محمد القماطي (1978) . تطور الإدارة التعليمية في ليبيا ، طرابلس : الدار العربية للكتاب .
- 2- إبراهيم محمد الشافعي (1978) . المرجع في علوم التربية ، بنغازي : منشورات جامعة قاريونس .
- 3- حسين عبد الحميد رشوان (1989) . الفلسفة الاجتماعية - اتجاهات نظرية في علم الاجتماع ، ط 2 ، الإسكندرية : المكتب الجامعي الحديث .
- 4- السيد عبدالعاطي السيد ، محمد بيوي (2005) . أسس علم الاجتماع ، الإسكندرية : دار المعرفة الجامعية .
- 5- السيد علي شيتا (1993) . نظرية علم الاجتماع ، مصر : مطبعة الانتصار .
- 6- عاطف غيث (2006) . قاموس علم الاجتماع ، ط 1 ، الإسكندرية : دار المعرفة الجامعية .
- 7- عدلي سليمان (1999) ، الوظيفة الاجتماعية للمدرسة ، القاهرة: دار الفكر العربي .
- 8- عبدالله محمد عبدالرحمن (2006) . علم الاجتماع - النشأة والتطور ، ط 1 ، الإسكندرية : دار المعرفة الجامعية .
- 9- عمر محمد التومي الشيباني (1990) . التعليم وقضايا المجتمع العربي المعاصر ، بنغازي: منشورات جامعة قاريونس .
- 10- عمومن رمضان ومعمري حمزة (ب - ت) . رؤية مستقبلية لإعداد المعلم في ظل التدريس بالكفايات، ملتقى التكوين بالكفايات في التربية ، الجزائر : جامعة قاصدي مرباح ورقلة .
- 11- فاطمة الفيتوري (2016). أثر العلاقات الاجتماعية على السلوك الوظيفي في المؤسسات الرسمية، رسالة ماجستير غير منشورة - قسم علم الاجتماع : الأكاديمية الليبية .
- 12- كامل حسن كتلو (2016). المحتوى الظاهر لسيكولوجيا العلاقات الإنسانية بين الطلب وأساتذة الجامعة ، المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية ، المجلد 9 ، العدد 3 :: جامعة الأردن .
- 13- مراد حكيم بياوي (2003). البحث التربوي، مجلة المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية: ب - د .
- 14- مصطفى بو جلال (2017). العلاقات الاجتماعية في المؤسسة ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية : جامعة محمد أبو ضيف . (رسالة ماجستير غير منشورة)
- 15- مجدي عزيز إبراهيم (2009). معجم مصطلحات ومفاهيم التعليم والتعلم، المملكة العربية السعودية: عالم الكتب .