



المملكة العربية السعودية  
وزارة التعليم العالي  
جامعة أم القرى  
كلية التربية  
قسم الإدارة التربوية والتخطيط

# **الإخلال الوظيفي لعلم التعليم العام الحكومي بمحافظة الطائف و الجزاءات المناسبة لضبطها كما يراها المشرف التربوي والمدير والمعلم**

إشراف

سعادة الدكتور: محمد بن معيض الوديناني

إعداد

الطالب: عبد الرحمن بن أحمد الثقفي

دراسة مقدمه استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير  
في الإدارة التربوية والتخطيط

٢٠٠٨ / ١٤٢٩ هـ



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## ملخص الرسالة

**عنوان الدراسة :** الإخلال الوظيفي لمعلم التعليم العام الحكومي بمحافظه الطائف والجزءات المناسبة لضبطها كما يراها المشرف التربوي والمدير والمعلم .

**اسم الباحث :** عبد الرحمن بن أحمد الثقفي **اسم المشرف :** د. محمد بن معيض الوديناني

**الدرجة العلمية :** الماجستير

**الجهة العلمية :** جامعة أم القرى **الفصل الدراسي :** الثاني ١٤٢٨ - ١٤٢٩ هـ

**أهداف الدراسة :** (١) التعرف على درجة ممارسة الإخلال الوظيفي للمعلم في المدارس الحكومية من وجهة نظر المشرف التربوي ومدير المدرسة والمعلم .

(٢) الكشف عن مستوى درجة تأثير الإخلال الوظيفي للمعلم كما يراها المشرف التربوي ومدير المدرسة والمعلم.

**منهج الدراسة :** تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، وذلك بهدف تحديد مستوى ممارسات الإخلال الوظيفي ودرجة تأثيرها على المعلم ومن ثم اختيار الجزء المناسب وصاحب الصلاحية في اتخاذ الجزاء لضبط هذه الممارسات .

**نتائج الدراسة:** كان من أبرز الممارسات المخلة بالعمل الوظيفي في المدارس الحكومية من وجهة نظر فئات عينة الدراسة الممارسات التالية :

- حضور المعلم للحصة دون إحضار الوسيلة المطلوبة في الدرس .
- تأخر المعلم عن الدوام الرسمي الصباحي .
- تكرار المعلم للغيب بأعذار ( صحية - عائلية - ... ) يغلب عليها عدم المصادقية .
- كما كان من أبرز ممارسات الإخلال الوظيفي للمعلم المؤثرة بالعمل من وجهة نظر فئات العينة الممارسات التالية:
- تكرار المعلم للغيب بأعذار ( صحية - عائلية - ... ) يغلب عليها عدم المصادقية .
- تكرار المعلم للغيب عن المدرسة بدون عذر .
- تحرش المعلم الجنسي بالطالب .
- إهمال المعلم للتقويم المستمر ، مثال ذلك : ( وضع الدرجات دون تقييم - عدم التقيد بزمان التقييم... ) .
- وفيما يخص الجزاءات المناسبة للإخلال الوظيفي للمعلم من وجهة نظر فئات العينة كانت الجزاءات على النحو التالي:
- أولاً : في حال الممارسة الأولى أجمع أفراد العينة على اتخاذ الجزاء رقم (٦) الإنذار الشفوي لمعظم المخالفات الوظيفية.
- ثانياً : في حال الممارسة الثانية للمخالفة الوظيفية فقد اتفق معظم أفراد عينة الدراسة على الجزاء رقم (٧) الإنذار الكتابي لمعظم المخالفات الوظيفية .
- ثالثاً : في حال الممارسة الثالثة للمخالفة الوظيفية فقد اتفق معظم أفراد عينة الدراسة على الجزاء رقم (٥) حسم درجة معينة من الأداء الوظيفي للمعلم لمعظم المخالفات الوظيفية .
- وفيما يختص بصلاحية الجزاء ومن تكون الجزاءات تحت مسؤوليته فقد كانت وجهة نظر جميع فئات عينة الدراسة بمنح أغلب الجزاءات لمدير المدرسة وتنوعت الجزاءات الأخرى في أصحاب الصلاحية حسب مستوى تأثيرها ومداها .
- توصيات الدراسة :** أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات والمقترحات وكان من أهم هذه التوصيات ما يلي :
- تحديد صاحب الصلاحية في اتخاذ الجزاءات التأديبية للإخلال الوظيفي للمعلم .
- تكوين لجان في المدارس ومراكز الإشراف التربوي وإدارات التربية والتعليم تختص بالمتابعة واتخاذ الجزاءات التأديبية للإخلال الوظيفي للمعلم .
- بناء برامج توعوية للمعلم لتوضيح الإخلال الوظيفي ومدى تأثيره على أداء المعلم الوظيفي والتربوي .





## **Abstract**

**Title of Study :** Breach of a teacher's career public educational schools in Taif province and appropriate sanctions for the seizure as seen by the supervisor Educational Director and Teacher .

**Name of Researcher:** Abdulrahman Ahmad Al-Thaqafi. **Name of Supervisor:** D. Mohammad Moeidh Al-Withinani

**Degree** : Master's

**Academic institution** : Umm Al- Qura university.

**First term 1428 \ 1429.**

### **The Objective of the study:**

- 1- Identify the degree of prejudice to the exercise of a teacher's career in government schools from the viewpoint of education supervisor and director of the school and the teacher.
- 2- Disclosure of the impact of the breach degree level teacher's career as seen by the supervisor and the director of educational school and the teacher.

### **Methodology of the study:**

This study is based on the curriculum descriptive survey, with a view to determining the level of practices breach career and the degree of impact on the teacher and then select the appropriate sanction and the authority to introduce to control such practices.

### **Findings of the study:**

Foremost practices against the work career in government schools from the viewpoint of the categories of the study sample as follows:

- \* Teacher's attendance to the quota without the means required to bring the lesson.
- \* Teacher's delay on the morning office hours.
- \* Recurrence of a teacher absence excuses(health - family - etc)dominated by non-credibility

Foremost practices breach of a teacher's career influential work career from the standpoint of the categories of the sample as follows:

- \* Recurrence of a teacher absence excuses(health - family - etc)dominated by non-credibility
- \* Teacher recurrence of absence from school without excuse.
- \* Sexual harassment towards students.
- \* Neglecting the ongoing evaluation, for example: (a grades without assessing - derogation time evaluation )

With regard to appropriate sanctions for breach career milestone from the standpoint of the categories of the sample they were as follows:

First: If the first practice the whole sample agreed to take the penalty No.(6) oral warning for most career irregularities.  
Second: in the event of the second practice contrary career most of the study sample has agreed to sanction No. (7) written warning for most career irregularities.  
Third: if the practice's third violation career most members of the study sample had agreed to sanction No.(5)resolve certain degree of functionality for most teacher's career irregularities

With respect to the validity of the penalty and sanctions under its responsibility has been the point of view of all categories of the study sample granting most sanctions to the headmaster and a variety of other sanctions in power depending on the level of impact and extent

**Recommendations of the study:** The study recommended a series of recommendations and proposals. the most important of these recommendations include:

- Identify the authority to take disciplinary sanctions for breach of a teacher's career.
- Forming committees in schools, educational supervision centers and departments of Education specialized in following up and issuing disciplinary sanctions for breach of a teacher's career
- Build awareness programs for teachers to explain the breach career and its impact on the performance of the teacher and educational career

## إهداء

إلى:

من كان لها الفضل فيما وصلت إليه من تعليم وتربية بعد الله  
 والدتي حفظها الله وأطال عمرها وأمدّها بالصحة والعافية .  
 روح والدي رحمه الله وأسكنه فسيح جناته وفقر له بعدد كل  
 حرف وجملة كتبت في هذه الدراسة وأسأل الله لك جنة الفردوس  
 يا والدي مع الصديقين والشهداء .  
 زوجتي الغالية التي منحتني الكثير من وقتها وجهدها لإتمام  
 هذه الدراسة .  
 إخواني وأخواتي الذين أرى فيهم نفسي .  
 إلى كل من أعانني ووقف بجواري وسأهم في إعداد هذه  
 الدراسة ...  
 إلى كل محب للعلم ...

إليهم جميعاً أهدي هذا الجهد المتواضع  
 وأسأل الله القبول والتوفيق ...

## شكر وتقدير

الحمد لله حمداً كثيراً طيباً مباركاً فيه ، الحمد لله الذي علم بالقلم علم الإنسان ما لم يعلم والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء وخير المرسلين ، معلم البشرية الأول ، سيدنا ونبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين ... وبعد ...

يتوجه الباحث بخالص الشكر والتقدير وأصدق الدعاء لجميع من ساهم في إخراج هذا العمل كما يتقدم بأجل الشكر للجامعة الحبيبة جامعة أم القرى لإدارتها المتمثلة في معالي مدير الجامعة الأستاذ الدكتور : **عدنان بن محمد وزان** ، وسعادة وكيل الجامعة الأستاذ الدكتور : **هاشم بن بكر حريري** وسعادة وكيل الجامعة للدراسات العليا الأستاذ الدكتور : **غازي بن يحيى زكريا دهلوي** وسعادة عميد الدراسات العليا الدكتور : **ثامر بن حمدان الحربي** .

كما يتقدم الباحث بالشكر والعرفان لكلية التربية وإدارتها ممثلة في سعادة عميد كلية التربية الدكتور : **زهير بن أحمد الكاظمي** ، ووكيل الكلية سعادة الدكتور : **همزة بن عبد الله عقيل** وسعادة الدكتور : **دخيل الله بن محمد الدهماني** .

كما ويتقدم الباحث بأسمى آيات الشكر والتقدير والامتنان إلى قسم الإدارة التربوية والتخطيط ممثلاً في رئيس قسم الإدارة التربوية والتخطيط والمشرق على هذه الدراسة سعادة الدكتور : **محمد بن معيض الوديناني** ، صاحب الخلق الرفيع والعلم الوفير والتواضع المشهود والعطاء الفياض والتوجيهات السديدة والتشجيع الذي كان له أكبر الأثر في ذات الباحث لإنجاز هذه الدراسة فله مني عظيم الشكر وأوفر الامتنان ، وجزاه الله خير الجزاء وأثابه على ما بذل وأطال في عمره وأمه بالصحة والعافية والمعافة .

كما يوجه الباحث شكره وتقديره إلى سعادة الدكتور : **عبد الله بن محمد الحميدي** وسعادة الدكتور : **محمد بن محمد رسمي** لتفضلهما ولتوجيهاتهما السديدة وآرائهما القيمة من خلال مناقشة خطة الدراسة.

ويتقدم الباحث بالشكر العطر لكل من قام بتحكيم الاستبانة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى وجامعة الطائف ، حيث كانت لآرائهم وتوجيهاتهم واقتراحاتهم الأثر الكبير في خروج الاستبانة بصورتها النهائية .

كما يتقدم الباحث بالشكر الجزيل لأصحاب السعادة عضوي لجنة المناقشة من كلية التربية جامعة أم القرى في مكة المكرمة للدكتور : **زهير بن أحمد الكاظمي** والدكتور : **همزة بن عبد الله عقيل** لتفضلهما مشكورين بقبول مناقشة هذه الدراسة .

وشكر لسعادة الدكتور : **مصلح القحطاني** على ما بذل من جهد ودعم للباحث في التحليل الإحصائي لأداة الدراسة ولتوجيهاته السديدة في إخراج هذه الدراسة .

وشكر خاص للأخ المهندس : **محمد بن تميم الحضري** على ما بذل من جهد ودعم للباحث كان له الأثر الكبير في إخراج هذا العمل وللاستاذ : **خليل بن عائض الثقفي** والأستاذ : **هشام بن سعيد عابد** على كل ما قدماه من دعم ومساعدة للباحث.

وخالص الشكر والتقدير لجميع أعضاء هيئة التدريس في قسم الإدارة التربوية والتخطيط وقسم علم النفس والجهاز الإداري في الكلية ولكل من ساهم بفكره وقلمه وجهده من الإدارة العامة للتربية والتعليم بمحافظه الطائف .

وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين ، والصلاة والسلام على نبينا محمد وآله وصحبه .



## فهرس الموضوعات

أ	ملخص الرسالة
ج	إهداء
د	شكر وتقدير
هـ	فهرس الموضوعات
ز	فهرس الجداول
١	الفصل الأول: مدخل إلى الدراسة
٣	مشكلة الدراسة وأسئلتها :
٤	أهمية الدراسة :
٥	أهداف الدراسة :
٥	حدود الدراسة :
٥	الحدود الموضوعية :
٦	الحدود المكانية :
٦	الحدود الزمانية :
٦	مصطلحات الدراسة:
٦	الإخلال الوظيفي
٧	الجزاء التأديبي
٨	الفصل الثاني: أدبيات الدراسة
٩	أولاً : الإطار النظري
٩	الموظف العام :
١١	حقوق الموظف العام :
١٣	واجبات الموظف ومسئوليته :
١٦	المعلم :
١٨	صفات المعلم :
٢٠	أدوار وواجبات المعلم :
٢٤	الإخلال الوظيفي
٢٥	المخالفات التأديبية :
٢٥	مفهوم المخالفة التأديبية:
٢٧	أركان المخالفة التأديبية :
٣٢	خصائص المخالفات التأديبية :
٣٤	مسيبات الإخلال الوظيفي:
٣٤	أولاً : عناصر تتعلق بالموظف :
٤١	ثانياً : عناصر تتعلق بالمؤسسة أو المنظمة :
٤١	ثالثاً : العوامل التنظيمية :
٤٧	الجزاءات التأديبية :
٤٩	المبادئ الأساسية للجزاءات التأديبية :
٥١	أهداف الجزاءات التأديبية :

٥٣	ثانيا : الدراسات السابقة
٥٨	الفصل الثالث إجراءات الدراسة
٥٩	الفصل الثالث إجراءات الدراسة
٥٩	منهج الدراسة :
٥٩	مجتمع الدراسة :
٦٠	عينة الدراسة :
٦٠	أداة الدراسة :
٦١	(أ) تصميم أداة الدراسة :
٦١	(ب) الصدق الظاهري ( المحكمين ) لأداة الدراسة :
٦٢	(د) ثبات أداة الدراسة :
٦٣	إجراءات تطبيق أداة الدراسة :
٦٤	وصف خصائص عينة الدراسة :
٦٧	الأساليب الإحصائية المستخدمة:
٦٨	الفصل الرابع تحليل البيانات
٦٩	الفصل الرابع : تحليل بيانات الدراسة
٦٩	السؤال الأول: ما درجة ممارسة الإخلال الوظيفي للمعلم في مدارس التعليم العام الحكومي ؟
٨٢	السؤال الثاني: ما مستوى تأثير الإخلال الوظيفي للمعلم في مدارس التعليم العام الحكومي ؟
٩٣	السؤال الثالث: ما الإجراءات المناسبة لممارسات الإخلال الوظيفي للمعلم وتكرارها ؟
١١٨	السؤال الرابع : من صاحب الصلاحية في إقرار الجزاءات لضبط ممارسات الإخلال الوظيفي للمعلم ؟
١٢٣	السؤال الخامس : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى ممارسة المخالفة الوظيفية ومستوى تأثير الإخلال الوظيفي ؟
١٣٠	مناقشة النتائج
١٣٩	الفصل الخامس خلاصة النتائج و التوصيات
١٤٠	الفصل الخامس خلاصة الدراسة
١٤١	ملخص نتائج الدراسة :
١٤٨	توصيات الدراسة :
١٥٠	مقترحات الدراسة
١٥٦	قائمة المصادر
١٥٦	قائمة المراجع
١٦٠	الملاحق
١٦١	بيان بأسماء أصحاب السعادة المحكمين لأداة الدراسة :
١٦٢	استبانة الاستطلاعية
١٦٣	أداة الدراسة بصورتها الأولية
١٧٩	أداة الدراسة بصورتها النهائية
١٩٢	النموذج البياني للمخالفات
٢٢٥	النموذج البياني للصلاحيات
٢٣٠	خطاب كلية التربية بجامعة أم القرى
٢٣١	خطاب تعميم المشرف العام على وحدة التخطيط والتطوير التربوي

## فهرس الجداول

٢٤	تعريفات الإخلال الوظيفي
٦٠	جدول رقم (١-٣) : توزيع مجتمع الدراسة حسب العمل
٦٠	جدول رقم (٢-٣) : توزيع عينة الدراسة حسب العمل
٦٢	جدول رقم (٣-٣) : ثبات أداة الدراسة
٦٣	جدول رقم (٤-٣) : عدد الاستبانات الموزعة على أفراد عينة الدراسة حتى اكتمالها
	جدول رقم (١-٤) : الانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية وترتيبها لاستجابات أفراد العينة حول درجة ممارسة
٧٠	الإخلال الوظيفي للمعلم في مدارس التعليم العام الحكومي بمحافظه الطائف
	جدول رقم (٢-٤) : الانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية وترتيبها في استجابات أفراد العينة حول مستوى تأثير
٨٢	الإخلال الوظيفي للمعلم في مدارس التعليم العام الحكومي بمحافظه الطائف
	جدول رقم (٣-٤) : المنوال لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول الجزاءات المناسبة لسلوكيات الإخلال الوظيفي
٩٤	وتكرار ممارستها [ المخالفة في ممارستها الأولى ]
	جدول رقم (٤-٤) : المنوال لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول الجزاءات المناسبة لسلوكيات الإخلال الوظيفي
١٠١	وتكرار ممارستها [ المخالفة في ممارستها الثانية ]
	جدول رقم (٥-٤) : المنوال لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول الجزاءات المناسبة لسلوكيات الإخلال الوظيفي
١٠٨	وتكرار ممارستها [ المخالفة في ممارستها الثالثة ]
	جدول رقم (٦-٤) : المنوال لاستجابات عينة الدراسة كمجموعات حول صاحب الصلاحية في إقرار الجزاءات
١١٨	لضبط سلوكيات الإخلال الوظيفي
	جدول رقم (٧-٤) : تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول
١٢٣	مستوى ممارسة المخالفات الوظيفية ومستوى درجة تأثير الإخلال الوظيفي للمخالفة تبعاً لمتغير العمل الحالي
١٢٤	جدول رقم (٨-٤) : نتائج التحليل البعدي (SCHEFFE) تبعاً لمتغير العمل الحالي
	جدول رقم (٩-٤) : تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول مستوى
١٢٤	ممارسة المخالفات الوظيفية ومستوى تأثير الإخلال الوظيفي تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية
١٢٥	جدول رقم (١٠-٤) : نتائج التحليل البعدي (SCHEFFE) تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية
	جدول رقم (١١-٤) : تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول مستوى
١٢٦	ممارسة المخالفات الوظيفية ومستوى درجة تأثير الإخلال الوظيفي للمخالفة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي
	جدول رقم (١٢-٤) : تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول مستوى
١٢٧	ممارسة المخالفات الوظيفية ومستوى درجة تأثير الإخلال الوظيفي للمخالفة تبعاً لمتغير سنوات الخدمة
	جدول رقم (١٣-٤) : تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول مستوى
١٢٨	ممارسة المخالفات الوظيفية ومستوى درجة تأثير الإخلال الوظيفي للمخالفة تبعاً لمتغير العمر
١٢٩	جدول رقم (١٤-٤) : نتائج التحليل البعدي (SCHEFFE) تبعاً لمتغير العمر



# الفصل الأول

## مدخل إلى الدراسة

- المقدمة
- مشكلة الدراسة
- أسئلة الدراسة
- أهمية الدراسة
- أهداف الدراسة
- حدود الدراسة
- مصطلحات الدراسة



## المقدمة

الحمد لله الذي أنعم علينا النعم ورزقنا نعمة الأمن والإيمان والصلاة والسلام على من لا نبي بعده ، خير من وطئ الثرى محمد بن عبد الله صلى الله عليه وسلم ..... أما بعد :

ما أصدق رسول الله صلى الله عليه وسلم إذ وصف الوظيفة العامة بأنها أمانة وأنها يوم القيامة خزي وندامة ، إلا من أخذها بحقها ، وأدى الذي عليه فيها ، عندما سأل أبو ذر الغفاري رضي الله عنه أن يستعمله ، فقال له : ( يا أبا ذر إنك ضعيف ، وإنها أمانة ، وإنها يوم القيامة خزي وندامة ، إلا من أخذها بحقها ، وأدى الذي عليه فيها ) ( النووي ، ١٤٢٢هـ — ) ص ٤١٤ ، ذلك أن الموظف أمين على المصلحة العامة في نطاق اختصاصه ، ومسئول على أن يبذل قصارى جهده للإسهام في حسن أداء المرفق الذي يعمل به للخدمة التي أنيط أمرها له بذلك المرفق ، ومن هنا كان لا بد أن تهتم الدولة اهتماماً خاصاً بحقوق الموظف وواجباته والوظيفة وحقوقها ، وأن تصدر النظم التي تتكفل بها ، ومن الطبيعي أن تعنى الدولة وهي بصدد ضبط الوظيفة العامة بإرساء القواعد التي تحاسب من يخطئ من الموظفين حتى يكون الجزاء ردعاً للمخطئ وعبرة لأمثاله ؛ ولذلك تحرص الدول المتقدمة في عالمنا هذا على إصدار نظم تضع القواعد العامة للزجر إذا ما فرط الموظف في واجبه أو أخطأ ، وتقيم الأجهزة التي تقوم على تنفيذ هذه القواعد وتطبيقها بما يحقق العدالة ، فلا يؤخذ بريء بجرم ولا يسأل عنه ، ولا يفلت المسيء من العقاب .

وتحقيقاً لذلك كان لا بد أن يفرد لهذا الأمر اهتماماً خاص يتمثل في إصدار نظام بذاته يتناول شئون التأديب الإداري ، فإذا كان الموظف المجد يكافأ على جهده واجتهاده بالترقيات وغير ذلك من الحوافز المادية وغير المادية ، فإنه من



الضروري بالمقابل أن يعاقب الموظف المهمل على إهماله بالعقوبة المناسبة ؛ ولهذا يعتبر التأديب Discipline الضمانة الفعلية لاحترام الموظف لواجباته الوظيفية .

### مشكلة الدراسة وأسئلتها :

انطلاقاً من أهمية العملية التربوية والتعليمية داخل مدارسنا الحكومية في صناعة مستقبل الأمة وإعداد أجيال صالحة ومُصلحة تقود الأمة إلى مزيد من الازدهار والتطور ومواكبة الأمم المتطورة ، ولأهمية هذه العملية لابد من ضبطها وتنفيذها كما رُسم لها ، وأي إخلال في التنفيذ من قبل العاملين داخل هذه المنظمة يؤدي إلى إخلال في صناعة المستقبل وإعداد الأجيال ؛ ولعل أبرز صور الإخلال تتمثل في المساواة بين المعلمين المحسن منهم والمسيء ؛ لذلك لابد من معرفة ممارسات الإخلال الوظيفي في المنظمات والمؤسسات التعليمية كما يراها المشرف التربوي ومدير المدرسة والمعلم وتحديد الجزاءات المناسبة لضبط تلك الممارسات .

على ضوء ما سبق يمكن تحديد مشكلة الدراسة بالسؤال التالي :

### ما أبرز ممارسات الإخلال الوظيفي للمعلم التعليم العام الحكومي بمحافظه الطائف وما الجزاءات المناسبة لضبطها كما يراها المشرف التربوي والمدير والمعلم ؟

ومن السؤال الرئيس لهذه الدراسة انبثقت الأسئلة الفرعية التالية :

- س١) ما درجة ممارسة الإخلال الوظيفي للمعلم في مدارس التعليم العام الحكومي بمحافظه الطائف كما يراها المشرف التربوي ومدير المدرسة والمعلم ؟
- س٢) ما مستوى تأثير الإخلال الوظيفي للمعلم في مدارس التعليم العام الحكومي بمحافظه الطائف كما يراها المشرف التربوي ومدير المدرسة والمعلم ؟
- س٣) ما الجزاءات المناسبة لممارسات الإخلال الوظيفي للمعلم وتكرارها كما يراها المشرف التربوي ومدير المدرسة والمعلم ؟

- س٤) من صاحب الصلاحية في إقرار الجزاءات لضبط ممارسات الإخلال الوظيفي للمعلم من وجهة نظر المشرف التربوي ومدير المدرسة والمعلم ؟
- س٥) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى ممارسة الإخلال الوظيفي للمعلم في مدارس التعليم العام الحكومي بمحافظه الطائف تبعاً للمتغيرات المستقلة التالية: العمل الحالي المرحلة التعليمية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، العمر؟
- س٦) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة تأثير الإخلال الوظيفي للمعلم في مدارس التعليم العام الحكومي بمحافظه الطائف تبعاً للمتغيرات المستقلة التالية: العمل الحالي المرحلة التعليمية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، العمر؟

### أهمية الدراسة :

تتمثل أهمية الدراسة - من وجهة نظر الباحث - في كونها هدفت إلى تحقيق فاعلية الإدارة المتعلقة بالصالح العام المتمثل في أهم عملية لمخرجات المستقبل وصناع الحضارة والتقدم للأمة ، وهم الأجيال التي إذا ما تم ضبط العاملين عليها في تأدية ما عليهم من حقوق وواجبات حسنت هذه المخرجات وآتت ما هو مطلوب منها ونالت ما يُراد لها أن تناله من تربية وتعليم ، إذ أن الإخلال في مهام العاملين يؤدي إلى نتائج سلبية خطيرة ، لا سيما وأن النظام التأديبي نظام قابل للتحديد والتحديث والتطوير ، فما صلح في فترة زمنية معينة قد لا يصلح خلال فترة زمنية أخرى ، وحيث أن هذا الموضوع لم ينل نصيباً وافياً من الدراسة فإنه من المتوقع أن نتائج هذه الدراسة بإذن الله ستساعد القائمين على التعليم في التعرف على الوضع الراهن والقيام بمعالجة الأخطاء والصعوبات في أنظمة التأديب الإداري وآلية تطبيقه .

**أهداف الدراسة :**

- انطلاقاً من مشكلة الدراسة وتساؤلاتها رأى الباحث أن هذه الدراسة سعت إلى تحقيق الأهداف التالية :
١. معرفة درجة ممارسة الإخلال الوظيفي للمعلم في المدارس الحكومية من وجهة نظر المشرف التربوي ومدير المدرسة والمعلم .
  ٢. الكشف عن مستوى تأثير الإخلال الوظيفي للمعلم كما يراه المشرف التربوي ومدير المدرسة والمعلم .
  ٣. معرفة الجزاءات المناسبة لممارسات الإخلال الوظيفي للمعلم وتكرارها كما يراها المشرف التربوي ومدير المدرسة والمعلم .
  ٤. تحديد صاحب الصلاحية في إقرار الجزاءات من وجهة نظر المشرف التربوي ومدير المدرسة والمعلم .

**حدود الدراسة :****الحدود الموضوعية :**

- (١) اقتصرت الدراسة على بيان ممارسات الإخلال الوظيفي لدى المعلم .
- (٢) اقتصرت الدراسة على بيان مستوى تأثير ممارسات الإخلال الوظيفي لدى المعلم .
- (٣) تناولت الدراسة جزاءات مناسبة لممارسات الإخلال الوظيفي .
- (٤) حددت الدراسة صاحب الصلاحية في اتخاذ الجزاءات .
- (٥) شملت الدراسة جميع مراحل التعليم العام (ابتدائي، متوسط، ثانوي) .
- (٦) طبقت هذه الدراسة على المشرف التربوي ومدير المدرسة والمعلم .

### الحدود المكانية :

(٧) اقتصرت هذه الدراسة على مدارس التعليم العام الحكومي النهارية للبنين .

(٨) اقتصرت هذه الدراسة على مراكز محافظة الطائف التالية :

- ◆ مركز الإشراف التربوي بشرق الطائف .
- ◆ مركز الإشراف التربوي بغرب الطائف .
- ◆ مركز الإشراف التربوي بشمال الطائف .
- ◆ مركز الإشراف التربوي بجنوب الطائف .

### الحدود الزمانية :

(٩) تم تطبيق هذه الدراسة خلال العام الدراسي ١٤٢٨ - ١٤٢٩ هـ .

ومن هذا المنطلق فإن صلاحية هذه الدراسة وإمكانية تعميمها مرتبطة بالمتغيرات والحدود سابقة الذكر .

### **مصطلحات الدراسة:**

#### **الإخلال الوظيفي**

عرف البستاني ( ١٩٩٨ م ) الإخلال بقوله : " الخلل هو الوهن والفساد في الأمر ، والانتشار والتفرق في الرأي ، والخلل أعم من الخطأ " . ص ٢٥٢

بينما عرف المالكي ( ١٤٢٢ هـ ) الإخلال الوظيفي بأنه : النقص أو الزيادة المضرة بالعمل وتؤدي إلى تعطيل أو إفساد للمصالح العامة المرسومة من قبل الدولة . ص ٢٤ ، ورأى الباحث أن الإخلال الوظيفي هو : الأثر أو النتيجة لكل فعل أو سلوك أو امتناع يؤدي إلى ضرر أو تعطيل لواجب أو مسؤولية أو مصلحة وظيفية أو تعليمية أو تربوية .

## الجزاء التأديبي

الجزاء لغة : المكافأة على الشيء ، وهو ما فيه الكفاية إن خيراً فخير وإن شراً فشر ومنه قوله تعالى : ﴿ وَذَلِكَ جَزَاءُ مَنْ تَزَكَّى ﴾ (طه، ٧٦)، ﴿ وَجَزَاءُ سَيِّئَةٍ سَيِّئَةٌ مِثْلُهَا ﴾ (الشورى ، ٤٠)، و الجزاء يكون ثواباً وعقاباً ومنه قوله تعالى: ﴿فَمَا جَزَاؤُهُ إِنْ كُنْتُمْ كَاذِبِينَ﴾ (يوسف، ٧٤)، أي: ما عقابه ( الزبيدي، ب ت ) ص ٣٥١.

وعرف العتوم ( ب ت ) الجزاء التأديبي بأنه " إجراء عقابي ، محدد بنص توقعه السلطة التأديبية المختصة ، على الموظف الذي يخل بواجباته الوظيفية ويناله في مزاياه " . ص ١٢٠ ، ورأى الباحث بأنه عقاب محدد يكون من نظام ونص محدد تقره وتتخذه سلطة معينة مختصة على موظف يتبع في مرجعيته لهذه السلطة ويكون هذا العقاب مبنياً على إجراءات محددة وواضحة ، ويتخذ هذا العقاب بسبب الإخلال في واجب وظيفي أو الامتناع عن أداء فعل أو أمر يختص بمجال عمله ووظيفته .



## الفصل الثاني

﴿ أدبيات الدراسة ﴾

### أولاً: الإطار النظري

- الموظف العام
- المعلم
- المخالفات الوظيفية
- الجزاءات التأديبية

### ثانياً: الدراسات السابقة



## أولاً : الإطار النظري

### الموظف العام :

متى ما وجد مجتمع بشري منظم تظهر الحاجة إلى وجود الوظائف بأطرها العامة مما يؤدي إلى ضرورة من يشغل هذه الوظائف ؛ ليقوموا بتأدية الخدمة إلى المجتمع الذي ينتمون إليه ؛ وبالتالي نشأت الحاجة إلى وجود الموظف العام .

وقد ذكر البخاري ( ١٤٠٧هـ ) في صحيحه حديثاً لرسول الله صلى الله عليه وسلم مما رواه بريد عن أبي بردة عن أبي موسى الأشعري رضي الله عنه أنه قال : " دخلت على النبي صلى الله عليه وسلم أنا ورجلان من قومي ، فقال أحد الرجلين : أمرنا يا رسول الله ، وقال الآخر مثله ، فقال : إنا لا نولي هذا من سألناه ولا من حرص عليه " . ص ٢٦١٤

وفي الحديث السابق توضيح للشروط الواجب توافرها في الموظف العام كما يلي :

◆ أن يستعمل من قبل الحاكم أو الوالي أو صاحب الصلاحية .

◆ الأهلية والمواصفات الملائمة لكل وظيفة .

◆ المناصب القيادية لا تولى لمن كان همه وحرصه توليها .

ومع أن الشرائع المعاصرة كما ذكر القاضي ( ١٤٢٢هـ ) لم تحدد تعريفاً واضحاً للموظف العام ، وإنما أخذت المصطلحات والمفاهيم تتطور وتتوسع في معانيها ودلالاتها ، ولكن يمكن استخلاص واستقراء المفهوم العام للموظف ( العامل ) في الشريعة الإسلامية من خلال منهج الرسول صلى الله عليه وسلم ونهج صحابته . ص ٧٣

وذكر البليهي ( ١٤٠٥هـ ) أنه لم يرد في معظم القوانين الوضعية والأنظمة الوظيفية المطبقة في دول العالم المختلفة تعريف واضح ومحدد للموظف

العام وهذا أمر طبيعي ، حيث أن هناك محددات اقتصادية واجتماعية وسياسية تختلف من دولة لأخرى ، واكتفت هذه القوانين والتشريعات ببيان من ينطبق عليهم أنظمة ولوائح الوظيفة العامة تاركة أمر التعاريف وصيغها للجهات القضائية والقانونية والفقهية . شأنها في ذلك شأن المملكة العربية السعودية من حيث أن التعريف التشريعي الخاص بالموظف الذي يرد في نظام معين ليس بالضرورة أن يمتد أثره إلى غيره من الأنظمة التي قد تشير إلى اصطلاح الموظف العام دون تحديد المراد بهذا الاصطلاح بوجه العموم بل يكون تبعاً لاختلاف الأنظمة واللوائح المطبقة .

ص ص ٧:٥

ومع ذلك فقد عرف مصطفى ( ١٤٠٢هـ — ) الموظف العام بأنه " الأداة التي تقوم بتنفيذ وتطبيق القوانين والنظم على الأفراد " . ص ٨٧

وقام البليهي ( ١٤٠٥هـ ) بتحديد مفهوم الموظف العام :

" أن المقنن السعودي لم يضع تعريفاً عاماً يتحدد بمقتضى مدلول الموظف العام ، شأنه في ذلك شأن غيره من المقننين في الدول الأخرى ، وإن كان ذلك لم يمنع المقنن السعودي أن يورد في بعض الأنظمة تعريفات تشريعية خاصة للموظفين السعوديين بحيث يقتصر سريانها ، على من يدخل في نطاق تطبيق تلك الأنظمة ، ومن ذلك مثلاً ما ورد في المادة التاسعة من نظام مكافحة الرشوة الصادر بالمرسوم الملكي رقم ١٥ ، ١٦ ، في ١٣٨٢/٣/٧هـ من أنه "يعد في حكم الموظف العام بالنسبة لتطبيق هذا النظام : المستخدم في الحكومة ، والمحكم والخبير الحكومي ، وكذلك الطبيب

... " ص ٦

ورأى الباحث أن كلمة الموظف العام تطلق عادة على جميع الأفراد الذين يعملون في الأجهزة والمؤسسات الحكومية سواء المدنية أو العسكرية تحت الأنظمة واللوائح المعمول بها داخل هذه المؤسسات ويكون قرار التعيين صادراً من هذه الجهات .



## حقوق الموظف العام :

رأى مصطفى ( ١٤٠٢هـ ) و بوقس ( ١٤١٨هـ — ) أن الموظف العام يتمتع بمزايا تمنحه إياها الوظيفة التي هو على رأس العمل بها فيكفلها له النظام واللوائح المعمول بها في هذه المؤسسة أو الإدارة الحكومية ، ومن أن أهم هذه الحقوق والمزايا ما يلي :

### ♦ حق العدل والمعاملة والمساواة

فالدين كفل لكل فرد في المجتمع حق العدل والمعاملة قال تعالى : ﴿ وإذا حكمتم بين الناس أن تحكموا بالعدل ﴾ ( النساء ، ٥٨ ) . كما قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : " إن ربكم واحد وأباكم واحد ولا فضل لعربي على أعجمي ولا لعجمي على عربي ولا أحمري على أسود ولا أسود على أحمري إلا بالتقوى " ( الطبراني ، ١٤١٥هـ ) ص ٨٦ فإذا كان الدين هو التشريع الوحيد لجميع الأنظمة واللوائح المعمول بها داخل مؤسساتنا الحكومية في المملكة العربية السعودية ، فقد كفلت هذه الأنظمة هذا الحق لجميع الموظفين والمستخدمين العاملين لديها .

### ♦ حق السلامة والحماية من أي اعتداء أو تهديد يؤثر على الموظف

#### بسبب طبيعة عمله.

وعلى هذا عدم تعريضه لما يهدد حياته أو الاعتداء عليه ، أو جميع التهديدات والإهانات والشتم والقذف والتهجم الذي قد يتعرض له أثناء ممارسته مهام عمله وإصلاح الضرر الذي قد ينتج عن ذلك .

### ♦ حق تمتع الموظف بجميع مزايا الوظيفة المادية والمعنوية :

ومن ذلك حصوله على أجره وعدم تأخيرها عن وقته المحدد والمعلوم

♦ حق الموظف في ممارسة الشعائر الدينية أثناء قيامه بعمله ، كالصلاة

المفروضة في وقتها المحدد وعدم تأخيرها بسبب العمل .

♦ حق الموظف في المشاركة في صناعة واتخاذ القرار بما يخدم مصلحة

العمل أو الجهة التي يعمل لديها وإبداء الرأي والنصح بما يراه

مناسباً في مجال تخصصه على أن يرفعه إلى رئيسة المباشر.

♦ حق الموظف في الحصول على بيئة نظيفة ومناسبة للعمل من

حيث : ( الإضاءة ، الجو غير الملوث ، درجة الحرارة المناسبة

النظافة ، الترتيب والتنظيم ... ) .

♦ الحق في الترقية والمكافآت :

ويعتمد هذا الحق على ما يقدمه الموظف من جهد وإنجاز وابتكار في مجال عمله بما

يخدم مصلحة العمل والعاملين في هذه المؤسسة .

♦ الحق في تحديد ساعات العمل والراحة :

فكما هو معلوم أن وقت الموظف محدد بوقت حضور معين ووقت انصراف معين

بحيث لا تزيد ساعات العمل لهذا الموظف عن ثمان ساعات يومياً ، وما زاد عن

ذلك يعتبر عمل إضافي يستحق عليه أجراً ، كما أن الإجازات الأسبوعية والسنوية

والأعياد تكون واضحة ومحددة من قبل المؤسسة.

( مصطفى ، ١٤٠٢هـ — ) ص ٣١٨ : ٣٢٠ ، ( بوقس ، ١٤١٨هـ — ) ص ٥٠ : ٤٩

### واجبات الموظف ومسؤولياته :

بعد أن تم استعراض حقوق وامتيازات الموظف العام فإنه في المقابل عليه واجبات ومسؤوليات يجب أن يلتزم بها نحو العمل الذي يقوم به ، حيث رأى مصطفى ( ١٤٠٥هـ — ) و النفيسه ( ١٣٨٦هـ — ) ألا تقتصر هذه الواجبات والمسؤوليات على ما ذكر في الأنظمة والقوانين واللوائح ، بل يمتد ذلك إلى ما تقتضيه مصلحة العمل وحسن سيره ، ومن ذلك ما يلي :

#### أولاً : أداء الموظف للعمل المحدد له بنفسه على أكمل وجه :

على الموظف أن يلتزم بأداء العمل المسند إليه بكل دقة وأمانة من غير إهمال أو تقصير كي لا يترتب ضياع حق مالي أو معنوي للجهة التي يعمل بها ، أو المساس بمصلحة من مصالحها كما أن هذا الواجب يلزم الموظف بالقيام بعمله بنفسه ، ولا يعهد به إلى غيره إلا في ما يسمح به النظام .

#### ثانياً : وقت الموظف العام مخصص لأداء واجبات عمله الوظيفي :

يجب على الموظف الالتزام بأوقات العمل الرسمية والحفاظة عليها ، وخلال فترة العمل المحددة يلزم بتواجده في مكان عمله ، ويكلف بإنجاز الأعمال المطلوبة منه ، في وقتها المحدد ، وإلا اعتبر مقصراً في أداء عمله .

#### ثالثاً : يحظر على الموظف العام أن يجمع بين الوظيفة العامة وأي نشاط تجاري آخر أو وظيفة ( غير حكومية ) أخرى إلا بتكليف من ولي الأمر :

يفترض بالموظف أن يجعل كامل جهده ونشاطه لأعمال وظيفته الحكومية ولذلك حذر المشرع من مزاولة الأنشطة التجارية التي من شأنها أن تعرضه للشبهة أو الإرهاق الذي ينعكس سلباً على أدائه لمهام وظيفته المحددة من قبل المشرع .

#### رابعاً : المحافظة على الأسرار الوظيفية وعدم إفشائها :

تقتضي طبيعة العمل الوظيفي الاطلاع على أسرار وخبائيا خاصة بالعمل ما كان ليعرفها الموظف ويطلع عليها لولا وجوده وممارسته لمهام وظيفته ، فواجب على الموظف أن يحافظ على هذه الأسرار حفاظاً على الصالح العام وحرصاً على الأفراد التي تتعلق بهم هذه الخبايا والأسرار ، فقد يكون في إظهارها أذى وضرر على مصالحهم ومقدراتهم ، لذلك حرص المشرع على التحذير والتنبيه بعدم إفشاء هذه الأسرار ، وإلا أصبح الموظف تحت المسؤولية الجنائية والوظيفية .

#### خامساً : طاعة الرئيس :

يجب على الموظف العام طاعة الرؤساء في العمل ، وهذا الواجب تقتضيه طبيعة العمل بالمرق العام ، إذ تتطلب دائماً وجود سلطة رئاسية على أن هذه السلطة ليست حقاً شخصياً ، وإنما هي مجرد اختصاص يباشره الرئيس على مرؤوسه وفقاً للنظام ؛ ومعنى ذلك أن يطيع الموظف الأقل درجة في السلم الوظيفي الموظف الأعلى درجة حتى تتحقق هذه السلطة الرئاسية .

#### سادساً : المحافظة على كرامة الوظيفة والبعد عن الشبهات :

الموظف العام يمثل الدولة من خلال أجهزتها الإدارية والمالية والاقتصادية ولذلك يتمتع بمزايا الوظيفة التي يشغلها ، وبناءً على ذلك يجب مراعاة ما يلي :

- ١- مراعاة اللياقة الأدبية : الاحترام المتبادل بين الموظف والرئيس ومراعاة الذوق والأدب وطيب الحديث مع الجمهور يقتضي ضمان حسن سير العمل وهذا ما نصت عليه أنظمة الموظفين من حيث وجوب استعمال الموظف الرفق مع أصحاب المصالح ، وإجراء التسهيلات المطلوبة لهم في دائرة اختصاصه ، ومعاينة الموظف الذي لا يراعي الآداب أثناء الخدمة والذي يستعمل الغلظة والخشونة مع أرباب المصالح .

٢- حسن السيرة والأخلاق : الخلق القويم صفة يجب أن تتوفر في جميع الناس وهو من الدعائم الأساسية التي يقوم عليها انتظام أمر المجتمع ، وتستلزم طبيعة الخدمة في مرافق الدولة توفر هذه السمة لدى الموظف العام بصورة خاصة ، وقد راعى ذلك نظام الموظفين العام ورتب على سوء السيرة وسوء الخلق شرط أساسي لعدم الدخول في الوظيفة العامة .

٣- الجريمة المخلة بالشرف : أوجب المشرع الابتعاد عن مواطن الشبهات بشكل عمومي ، وحذر من جرائم مخلة بالشرف اتفقت عليها أغلب الأنظمة والتشريعات ، ومن هذه الجرائم المخلة بالشرف : السرقة والزنا وهتك العرض ، وخيانة الأمانة ، واختلاس الأموال العامة ، والرشوة والنصب والتزوير والقذف ، وغيرها ...

#### سابعاً : عدم استغلال النفوذ الوظيفي :

فالعامل أمانة وإخلاص وتفاني ، وليس سلطة يمكن استغلالها لمحاباة أصحاب النفوذ والمصالح وإنما الجمهور سواسية في المعاملة ، لذلك حذر المشرع من استغلال الموظف لنفوذه وامتيازاته الوظيفية بكل الطرق والأساليب المخلة بالعمل ، وأوجد العقوبات والجزاءات التأديبية لردع مثل هذه التوجهات .  
( مصطفى ، ١٤٠٥هـ — ) ص ص ٣٠٨ : ٣٢٠ ، ( النفيسة ، ١٣٨٦هـ — ) ص

## المعلم:

التعليم رسالة ومهنة لا تساويها مهنة في الفضل والرفعة ، فهي من أشرف الوظائف وأعلىها مرتبة ، وقد أولى الله سبحانه وتعالى العلم منزلة عظيمة ، فأول آية نزلت على رسول الله صلى الله عليه وسلم تدعو للعلم ، قال تعالى : ﴿ اقرأ باسم ربك الذي خلق ﴾ (العلق : ١) وأقسم سبحانه وتعالى في سورة ثانية بالقلم

وما يسطرون ، حيث قال جلّ شأنه : ﴿ ن والقلم وما يسطرون ﴾ (القلم: ١) ولقد رفع الله جلّ شأنه وعظم جاهه من أهمية المعلم ، وذلك في قوله سبحانه وتعالى : ﴿ شهد الله أنه لا إله إلا هو والملائكة وألو العلم قائماً بالقسط لا إله إلا هو العزيز الحكيم ﴾ (آل عمران : ١٨) ، وقال تباركت أسماؤه : ﴿ أمن هو قانت آناء الليل ساجداً وقائماً يحذر الآخرة ويرجوا رحمة ربه قل هل يستوي الذي يعلمون والذين لا يعلمون إنما يتذكر أولوا الألباب ﴾ (الزمر : ٩) .

وفي الحديث النبوي ما يوضح أهمية المعلم ، وذلك كما في قول الرسول صلى الله عليه وسلم : " إن الله وملائكته حتى النملة في جحرها ، وحتى الحوت في البحر ليصلون على معلم الناس الخير " (الطبراني ، ١٤٠٤هـ — ) ص ٢٣٤ ، وقوله صلى الله عليه وسلم : " من يرد الله به خيراً يفقهه في الدين " (البخاري ، ١٤٠٧هـ — ) ص ٣٩ . وقوله صلى الله عليه وسلم : " لا حسد إلا في اثنتين : رجل آتاه الله مالاً فسلطه علىهلكته في الحق ، ورجل آتاه الله الحكمة فهو يقضي بها ويعلمها " (البخاري ، ١٤٠٧هـ — ) ص ٣٩

لذلك دلت النصوص الشرعية على فضل ومكانة وأهمية المعلم ، فالعالم معلم ومؤدب ، ويعتبر وجوده إلهاماً في حياة الأمة أفراداً وجماعات ، ذلك أنه مرشد للجاهل ، وكاشف للموهبة والموهوب ، وهو من يقدم للأمة ما تحتاجه من رفعة ومكانة وتقدم بين الشعوب في جميع المجالات ، سواء الدينية أو الدنيوية لذلك حض الأنبياء والصالحين على الاستفادة من أصحاب المعرفة وحاملي ألوية العلم في كل مكان ( في الصين ) وكل زمان ( المهدي والحمد ) .

أما المسلمون فقد اهتموا وأولو المعلم أهمية خاصة ، ودعوا إلى ملازمته وأخذ العلم عنه وتشددوا في ذلك لأسباب عدة ذكرها المطر في ( ١٤٢١ هـ ) :

- إن التعلم أضمن وأفضل الوسائل في التطور والتقدم ، حيث أن العلم طريق ووسيلة لفتح الآفاق للتخلص من الجهل والاتجاهات السيئة وإحلال الخلق الحسن والمعاملة الجيدة والتخاطب الأفضل في جميع المجالات .
- لا يقتصر العلم على المعرفة ، وإنما يتعداها ويتجاوزها إلى التفكير والبحث والابتكار ، فدور العلم تنوير العقول والبصائر ، والحض على الاستقامة الدائمة في جميع الأمور .
- المحافظة على الصحة العامة ، سواء ما كان ذهنياً أو جسدياً ، ذلك أن العلم يحض على ما هو نافع للإنسان وطارد لما له ضرر أياً كان شكله ومصدره عن الإنسان .
- ضرورة وجود المعلم القدوة في كل زمان ومكان ، حيث لا يمكن الاستغناء عن دور المعلم في المجتمع كما قال عبد الله بن مسعود رضي الله عنه في هذا الشأن : " ثلاثة لا بد للناس منهم : لا بد من أمير يحكم بينهم ، ولولا ذلك لأكل بعضهم بعضاً ، ولا بد للناس من معلم يعلم أولادهم ، ولولا ذلك لكان الناس أميين ... " ، لذلك فالمعلم الناجح من منظور التربية الإسلامية هو الذي يكون حاله ومقاله سواء ، وفي جميع أحواله قدوة في المعاملة والعمل . ص ٣٢ : ٢٩

## صفات المعلم :

المعلم جانب مهم وأساسي في العملية التربوية ، وهو أكثر عناصر العملية التعليمية التعليمية مكانة وشرفاً ، فهي مهنة الأنبياء ، ومهنة يجب أن يفخر بها كل من ينتمي إليها ، فأقواله وأفعاله ومظهره وسائر تصرفاته جوانب مؤثرة في المتلقي سواء كان طالباً أو فرداً من أفراد المجتمع ، فهو يحمل رسائل عدة يكون صداها وأثرها هوض بالأمة وتحقيق غاياتها وأهدافها ، ورأى القرنى ( ١٤٢٦هـ — ) و الشايخ ( ١٤٢٥هـ ) أن أهم هذه الرسائل ما يلي :

◆ الرسالة الربانية التي تهدف إلى تنشئة وإعداد جيل تربى على مخافة الله وتوحيده وصلته الدائمة به وحده سبحانه .

◆ الرسالة التعليمية والثقافية التي تهدف إلى تغذية وتنمية العقول وتوسعة المدارك وتعزيز المهارات الموجودة لدى النشء وصقل المواهب بشتى أنواع العلوم والمعارف .

◆ الرسالة التربوية التي تهدف إلى إيجاد البيئة الحاضنة لهذا النشء للانطلاق والسمو بهم لكل ما هو رفيع وعال من خلق و تعامل .

◆ الرسالة الاجتماعية التي تهدف إلى الوحدة والتجانس بين أفراد المجتمع الواحد وأبناء الأمة ، وأخذ الحديث الشريف نبراساً يضيء لنا العلاقة بين أفراد المجتمع ، حيث يقول رسول الله صلى الله عليه وسلم: " مثل المؤمنين في توادهم وتعارفهم وتراحمهم مثل الجسد إذا اشتكى منه عضو تداعى سائر الجسد بالسهر والحمى " ( البيهقي ، ١٤١٠هـ ) ص ٣٥٣ .

ولإيصال هذه الرسائل لابد من آداب وصفات يتزين ويتحلى بها المعلم لتحقيق ما يصبو إليه وما هو مأمول منه يمكن إنجازها فيما يلي :



(١) التقوى والإخلاص لله سبحانه وتعالى ، فبالتقوى تفتتح الأمور ، وتصعد عن المرء الشرور ، وهي الوسيلة للوصول للهدف وتفتح للمعلم الحقائق ، فهي مفتاح لكل مؤمن صادق حيث قال تعالى : ﴿ ومن يتق الله يجعل له

مخرجاً ﴾ ( الطلاق : ٢ ) .

(٢) التمثل بسيد الخلق صلى الله عليه وسلم في كل ما كان عليه من خلق وصفات ، فهو نبراس واضح ومعلم البشرية جمعاء .

(٣) الصدق : يجب أن يتحلى كل معلم بهذه الصفة ، فبالصدق يرتفع المعلم عن سفاسف الأمور ، وبالصدق ينجو ويثق به كل متعلم يبحث عن الحقيقة فالصادق مكتوب له القبول في الأرض والأجر في السماء .

(٤) أن يكون المعلم مدركاً لعظم الأمانة ومقدراً لما على عاتقه من مسئولية وأهمية ومقتنعاً بقناعة تامة بعمله ومتحمساً في الأداء ومتفانياً في الإتيان والابتكار لما هو نافع لعمله و علمه .

(٥) التحلي بطلاقة الوجه واللين والرحمة والشفقة والتواضع والحلم والتجاوز عن الهفوات ، والتغاضي عن المسيء دون تفريط أو إفراط مع عدم التحقير والاستصغار للمتعلمين واستخدام المحفزات لحثهم على العلم والتأديب بالوسائل المرغوبة دون عنف أو تجريح .

(٦) العدالة والحياد بين الطلاب فنظريته يجب أن تكون بعموميتها نظرة واحدة للجميع سواسية لا فرق بينهم وهذه الصفة دائماً ما تكون حافزاً ودافعاً للمتعلم في التميز والظهور لنيل رضا المعلم كما أنها تخلق جواً صحياً وتربوياً في مكان التعلم .

(٧) الصبر والأناة والتحمل : من أهم الصفات التي يجب توافرها في المعلم فالمواقف التي تواجه المعلم تختلف وتتنوع باستمرار لذلك يواجه الكثير من

المشاق ، فيكون المعين الوحيد له هو الصبر والتحمل واحتساب الأجر وهذا ما يحقق له طموحه وهدفه المنشود ، قال تعالى : ﴿ وما يلقاها إلا الذين صبروا وما يلقاها إلا ذو حظ عظيم ﴾ . (فصلت : ٣٥ )

٨) أن يكون المعلم محباً وعطوفاً وأباً حنوناً لطلابه ، فعند توافر هذه الصفة يسود الجو التعليمي الحب والاحترام والتقبل لما يقوله المعلم ، وزيادة في الدافعية والحرص على التلقي من هذا الأب .

٩) يجب أن يكون المعلم نظيفاً في الداخل والخارج ، فنظافة القلب من أهم ما يجب أن يتحلى به المعلم ، فلا يحقد ولا يحسد ، ويجب لطلابه ما يجب لأبنائه ، ويجب لزملائه المعلمين ما يحبه لنفسه والنظافة من الخارج تشمل جمال المظهر في ثوبه وهيبته وجميع شئونه وما يصدر عنه من أفعال وأقوال .

١٠) فن التعامل : من الأشياء التي يجب على المعلم معرفتها وتعلمها والتمكن منها معرفة شخصيات ونفسيات المتعلمين لديه ، وإدراك احتياجاتهم العاطفية والنفسية والرقمي بهم إلى كل ما هو مأمول منهم ولهم .

( القرن ، ١٤٢٦هـ — ) ص ص ٤٧ : ٤٩ ، ( الشايع ، ١٤٢٥هـ — )

ص ص ٨ : ٢٤

## أدوار وواجبات المعلم :

مما لا شك فيه أن المعلم يمثل أهمية قصوى في نجاح العملية التعليمية ، بل إن أي قصور في دور المعلم سيكون له نتائج سيئة وغير محموددة في مخرجات العملية التربوية والتعليمية ، وما ذلك إلا أن دور المعلم هو الأكثر أهمية وفاعلية بين عناصر العملية التربوية كاملة لذلك لا بد أن تحدد أدوار وواجبات المعلم والمهام المطلوبة

منه أن يقوم بها ، ورأى المطر في ( ١٤٢١هـ — ) و العثيم ( ١٤١٣هـ — ) أن دور المعلم ينقسم إلى جانبين :

### أولاً : دور المعلم في الجانب التربوي :

١- التأكيد على غرس عقيدة التوحيد في نفوس المتعلمين ، فغرس عقيدة التوحيد أمر مهم ، ولكن ذلك ليس لأحد من الناس ، فهو للأب والأم والمعلم المربي ، حيث أنهم الوسائط والركائز للتربية والقُدوة في المعتقد والعمل ويتمثل دور المعلم فيما يلي :

♦ الوقاية من الانحرافات العقدية وصيانة الفطرة لدى التلاميذ وعدم التعلق بشيء من الشراكيات بوجه العموم .

♦ التربية على حب الرسول صلى الله عليه وسلم ، وذلك يولد الطاعة في كل ما أمر به واجتناب كل ما نهى عنه .

♦ التربية على الإيمان بالملائكة والكتب السماوية والرسول واليوم الآخر والقدر خيره وشره ، والموت والبعث والحساب .

٢- تنمية الجانب الديني والروحي للمتعلم في حياته وسلوكه ، فهي منبع الإرادة والنشاط والتوازن النفسي والنقاء الظاهري والباطني ، قال تعالى ﴿ لقد

من الله على المؤمنين إذ بعث فيهم رسولا من أنفسهم يتلو عليهم آياته ويزكيهم ويعلمهم الكتاب والحكمة وإن كانوا من قبل لفي ضلال مبين ﴾

( آل عمران : ١٦٤ )

٣- إكساب المتعلم السلوك الحسن ، وهذا الأثر لا يكون إلا عن طريق الصحة والملازمة والنصح المستمر والقُدوة الحسنة ، كما أن تهئية البيئة والجو

المناسبين للمتعلم ليجد فيها ما يسمو بخلقه وسلوكه ، فيكون المنهج واقعاً ملموساً وأثراً واقعياً ممارس .

٤- غرس الفضائل الخلقية : إن معرفة المعلم لتلميذه عن قرب من خلال التعامل والتفاعل والاتصال المباشر وغير المباشر يمكنه من التعرف على شخصية المتعلم بكل أبعادها وجوانبها مما يجعله يحدد الجوانب السلبية والإيجابية في شخصية المتعلم ، فيقوم بزرع الخلق الحميد وتعزيز جميع الجوانب الإيجابية في شخصيته وإحلال الأمور الإيجابية بدلاً من الجوانب السلبية .

٥- التهذيب و الإصلاح : حيث يقع على عاتق المعلم تهذيب سلوك المتعلم وإصلاح ما يلحق به من اعوجاج أو خلل .

ثانياً : دور المعلم في الجانب التعليمي :

لا شك أن دور المعلم نحو أمته ومجتمعه عظيم ، فهو ناقل للعلوم والمعرفة وموضح لما صعب فهمه على تلامذته ، لذلك فإن دور المعلم في الجانب التعليمي يظهر من خلال النقاط التالية :

١- توسيع الأفق الثقافي لدى المتعلم : فمتى ما كان المعلم ذا ثقافة عامة كبيرة واطلاع أفاد تلامذته بكل ما هو مفيد وجديد ، فالثقافة تهيئ للمرء الاطلاع على جميع العلوم الطبية و الحياتية ما كان منها مرتبطاً ببيئته ومجتمعه من علوم إنسانية واجتماعية وأدبية تسمو بالقيم الروحية والخلقية والنفسية ، وتمكن المتعلم من إدراك ما يترتب على أعماله وأفعاله من خير له وشر .

٢- الرعاية الفكرية والفنية والنفسية للمتعلم : فالمعلم مكلف برعاية المتعلم فكرياً ومحاربة الأفكار الدخيلة على المجتمع من أفكار متطرفة كالفكر الإرهابي أو الفكر اللبرالي والعلماني ، وتأسيس الفكر المعتدل الذي حث عليه الدين الإسلامي وكان منهجه القرآن والحديث ، كما أن نفسية المتعلم هي الحاضن للأفكار والمعارف ، فمتى ما صلحت نفسيته تمت الاستفادة مما لديه من فكر

وعلوم ، أما الرعاية الفنية فهي تنمية المهارات والمواهب الموجودة لدى المتعلم وإيجاد آليات التطوير داخل المدرسة وخارجها .

٣- مراعاة الفروق الفردية والتدرج في تقديم المعلومة : ينبغي للمعلم أن يتبع أسلوباً فيه تدرجاً في تقديم المعلومة والمعرفة إلى المتعلم ، فطبيعة البشر يغلب عليها الاختلاف من شخص إلى آخر ، وكل متعلم له قدرة وطاقمة معينة ومحدودة ، فما يصلح لشخص قد لا يصلح لآخر ، لذلك يجب على المعلم أن يدرك قدرات كل متعلم لديه وأن يحدد ما يصلح لكل منهم ، وذلك مراعاة لما بينهم من فروق فردية .

٤- إكساب المتعلم مهارات محددة وعلوم ومعارف مختلفة : وهذا من أغلب الأدوار شيوعاً في مدارسنا الحكومية وما رسخ في أذهان المعلمين ، حيث يغلب عليهم أن دورهم محدد في تعليم القراءة والكتابة والحساب وما هو موجود من علوم ومعارف بين دفتي كتب المتعلم .

٥- المعلم باحث علمي و تربوي : وهذا دور يفتقد في كثير من مدارسنا الحكومية ، فنادرًا ما نسمع بعمل بحث على مستوى مدارسنا الحكومية لحل مشكلة ما أو طرح أسلوب جديد في طرق التعليم وتغيير التلقين والتحفيز .

٦- للمعلم دور في دراسة المنهج وطرق التدريس و التقويم : والعمل على تطويرها وطرح فكره ورؤيته وما يساعد في النهضة والرقى بالعمل التعليمي والتربوي في المؤسسات الحكومية المختلفة بالتعاون مع الجهات التربوية والتعليمية المسؤولة . ( المطر في ، ١٤٢١هـ — ) ص ٣٦ : ٥٠ ( العثيم ، ١٤١٣هـ ) ص ٢١ : ٢٢

## الإخلال الوظيفي

يعتبر النقص والخلل طبيعة ملازمة للبشر فالكمال لله سبحانه وتعالى ولا يخلو أي عمل بشري من النقص والخطأ ، وفي مجال الوظائف يكون العنصر البشري هو الركيزة الأساسية في انجاز وتحقيق الأهداف المرجوة ، وعند وجود أي خلل من جانب الموظف فانه حتما يؤدي إلى وجود خلل في تحقيق الأهداف ( المخرجات )

وقد ذكر المعيوف ( ١٤٢٢ هـ ) أن الإخلال الوظيفي مشكلة عامة في القطاعين العام والخاص ، سببها متعلق ببشر يختلفون في ( العمر - الثقافة - التعليم - الوضع الاجتماعي والاقتصادي والصحي ..... ) ، وغالبا ما يؤدي هذا الإخلال إلى تكاليف مادية وخسائر مذهلة . ص ص ٢٣: ٢٥

### تعريفات الإخلال الوظيفي

أوضح المعيوف ( ٤٢٢ هـ ) انه ليس هناك اتفاق محدد على تعريف بعينه للإخلال الوظيفي أو التسبب الوظيفي ولكنه أورد بعض التعاريف والتي منها ما يلي :-

- تعريف الجعلي : " تخلي العاملين وانصرافهم عن القيام بأداء واجباتهم جزئيا أو كليا " .
- تعرف طلبه : " السلوك المنحرف في أداء الالتزامات والواجبات تجاه الإدارة والمجتمع " .
- تعريف السدحان : " مظهر سلبي يندرج ضمن منظومة السلوك الإداري ينتج عن عدم الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة " .
- تعريف الزيايدي : " عدم وجود العامل في أوقات وأماكن العمل الرسمية " .
- تعريف ابن سعيدان : " عملة ذات وجهين هما اللامبالاة والانتماء " .

ويتمثل الإخلال الوظيفي في المخالفة الوظيفية أو ما يسمى بالمخالفة التأديبية حيث أن الإخلال الوظيفي يكون نتيجة لهذه المخالفة الوظيفية .

## المخالفات التأديبية :

### مفهوم المخالفة التأديبية:

#### تعريفات المخالفة التأديبية :

ذكر المقصودي ( ١٤٢٢هـ ) أن المتبع لمعظم القوانين الجنائية أو الإدارية أو العمالية يجد أن المشرع لم يضع تعريفاً محدداً لماهية المخالفة التأديبية واكتفى بالنص على بيان بعض الواجبات التي يجب على كل موظف عدم مخالفتها تبعاً لما نصت عليه الأنظمة ، وأي خروج على مقتضى الواجب الوظيفي أو القيام بأي سلوك معيب فيه تقصير أو إهمال أو إخلال بكرامة الموظف أو الوظيفة أو الجهة التي يعمل بها والبعد عن أماكن الشبهات . ص ٤٨

وقد وردت تعريفات عدة لمعنى المخالفة التأديبية في الفقه وفي أحكام القضاء ، ولكن من الملاحظ أن التعريف يتناول الجانب الذي يخص الحالة المعروضة وذلك دون ما التزام بحيث يكون تعريفاً مطلقاً وشاملاً تندرج تحته كل أنواع المخالفات. وهذا ليس من شأن الحاكم ، بل يكفي أن يوضح أن الفعل جزءاً من المخالفة ، ونورد على سبيل المثال ما يوضح المعنى كما يلي :

عرفها "بأنها الإخلال بواجبات الوظيفة إيجاباً أو سلباً"ويقصد بواجبات الوظيفة كل ما نصت عليه التشريعات المختلفة سواءً كانت إدارية أو مالية ، وكل ما يقتضي حسن انتظام العمل والنهوض به ولو لم يرد النص بذلك . ص ٨٠

وعرفها الطماوي ( ١٩٦٣ م ) أيضاً بأنها "سبب القرار الصادر بالعقاب فلا يعاقب الموظف إلا إذا ارتكب ما من شأنه أن يخل بمقتضيات وظيفته أو ما لا يتفق مع مركزه كموظف عام" . ص ٦٩٤

كما عرفها حسن ( ١٩٦٤ م ) على أنها "كل تصرف يصدر عن العامل أثناء أداء الوظيفة أو خارجها ، ويؤثر فيها بصورة قد تحول دون قيام المرفق بنشاطه على الوجه الأكمل ، وذلك متى ارتكب هذا التصرف عن إرادة آثم" . ص ٧٩

وعرفها الفلاتي ( ١٤٢٦ هـ ) بأنها " اقتراف محظور من المحظورات أو الخروج على واجب من الواجبات التي يجب عليه الالتزام بها " . ص ٣٧

كما تختلف المخالفات والأعمال المخلة في الوظائف من بلد لآخر ، تبعاً لاختلاف القيم والنظم والأوضاع السياسية والاجتماعية السائدة في البلد أو الدولة ، فتتضمن الدولة وفقاً لأطرها الاجتماعية والسياسية الوصف التأديبي على الأفعال الصادرة عن موظفيها ، وبذلك تختص أنظمة الدولة بتعريفاتها وأوصافها لكل ما هو مخالف لأنظمتها ولوائحها ، وبناءً على ذلك فإن ما يعتبر مخالفة تأديبية في دولة ما قد لا يعتبر مخالفة في دولة أخرى .

وهذا ما أيده المقصودي ( ١٤٢٢ هـ ) حيث ذكر أن أصل التشريع في المملكة العربية السعودية لجميع الأنظمة واللوائح هو أحكام الشريعة الإسلامية لذلك يمكن القول بأن كل عمل صادر عن الموظف ويخالف الشرع يعتبر مخالفة تأديبية ، إلا أنه ليس كل مخالفة تأديبية تعتبر مخالفة للشرع . ونجد أن المنظم السعودي لم يورد تعريفاً للمخالفات التأديبية وذلك فيما وضعه وسنه من نظم وقوانين سواء أكان ذلك في نظام الخدمة المدنية ولوائحه أو نظام تأديب الموظفين وينطبق هذا القول على كثير من التشريعات العربية الأخرى ، وإنما نصت على تحديد أهم واجبات العمل الوظيفي للموظف ، وذهب القضاء الإداري إلى تحديد



بعض التعاريف التي ذكرت سابقاً وحرص فيها على إبراز الخصائص والعناصر والأحكام المسببة للمخالفة التأديبية . ص ص ٥٠:٥١  
ورأى الباحث أن المخالفة الوظيفية هي كل فعل أو سلوك أو قول يؤثر على أداء العمل بصفة سلبية ، سواءً داخل العمل أو خارجه ، ويكون مخالفاً لأي من الأنظمة واللوائح المنصوص عليها في قانون العمل .

### أركان المخالفة التأديبية :

ذكر الركيان ( ١٤٠٢هـ — ) و المقصودي ( ١٤٢٢هـ — ) أن للمخالفة التأديبية أركان ثلاثة :

- الركن المادي .
- الركن المعنوي .
- الركن الشرعي .

وفي ما يلي توضيح لذلك :

#### الركن المادي :

لأي مخالفة تأديبية مظهر خارجي هو ما يدعى بالركن المادي أو الفعل المادي لهذه المخالفة الذي تدركه الحواس ، ومهما كان هذا الفعل الصادر عن الموظف إيجابياً أو سلبياً وخالف ما تفرضه الواجبات الوظيفية فهو ركن مادي للمخالفة التأديبية ، بمعنى المشرع أو المنظم للأنظمة الوظيفية واللوائح لا يطلب من الموظف مسلماً معيناً أو منهجاً يقوم به أثناء تواجده بمقر عمله أو حتى أثناء قيامه بأعباء وظيفته خارج مقر العمل فحسب وإنما يفرض عليه سلوكاً معيناً داخل وخارج الوظيفة ، حيث يوجد سلوكيات تمس شرف المهنة أو الوظيفة وتخل بالواجب المناط بالموظف ، وقد يكون امتناعاً عن أداء واجب ما أو مهمة ما يكلف بها الموظف فيمتنع عن أدائها أو القيام بها وبالتالي توجب على المشرع

الانتباه له واعتباره إخلالاً بواجب الوظيفة ويجب معاقبته تأديبياً مع عدم الإخلال بإقامة الدعاوي الجنائية أو القضائية لدى الجهات القضائية المختصة ، إذا لزم الأمر لذلك . وهناك شروط أوجدها الفقهاء يجب توافرها لتحقيق الركن المادي حددت فيما يلي :

◆ أن يكون الفعل أو التصرف ملموساً ووجوده ظاهرياً بمعنى تدركه الحواس .

◆ أن يكون للفعل أو الممارسة اتصالاً بالوظيفة العامة بأي صورة كانت فيؤدي ذلك الفعل أو الممارسة إلى إخلال بكرامة الوظيفة أو إخلال بواجباتها أو الخروج عن مقتضياتها وأوامرها حتى لو كان هذا الفعل متصلاً بالحياة الخاصة أو العامة للموظف ، حيث أنه جزء من هذا المجتمع .

◆ تحديد وحصر الفعل تحديداً ظاهرياً واضحاً ، فلا يكون هناك وجود للركن المادي في المخالفة التأديبية إذا لم يتم تحديد الفعل أو الأفعال التي استوجبت اتهام الموظف ، ويكون الاختصاص من جهة السلطة التأديبية في تقدير الفعل من حيث الإخلال بالواجب الوظيفي أو كرامة الوظيفة .

وفي القانون الجنائي يمر الفعل الجنائي المتعلق بالمخالفة التأديبية بثلاث مراحل هي :

◆ المرحلة الأولى : مرحلة ما قبل التنفيذ ، وهي تفكير الموظف في ارتكاب مخالفة ، وهذه الحالة لا عقاب عليها طالما بقي الأمر فكرة ولم يكن له مظهر خارجي ، حيث انتفى تواجد الركن المادي .

◆ المرحلة الثانية : مرحلة الإعداد والتحضير للمخالفة التأديبية والأصل ألا عقاب لها ، ولكن بالإمكان اعتبارها مخالفة تأديبية مستقلة كونها تشكل فعلاً مخالفاً بواجبات الوظيفة ، ولذلك يساءل الموظف عنها تأديبياً .

◆ المرحلة الثالثة : وتعتبر مرحلة أخيرة تتمثل في الشروع والتنفيذ في ارتكاب المخالفة الوظيفية ، أي الفعل بقصد ارتكاب المخالفة وهذه المرحلة هي ما يوجب المساءلة والعقوبة ، لذلك نجد أن القانون يعتبر هذه المرحلة هي المرحلة الفعلية للمخالفة .

#### الركن المعنوي :

ويعني صدور الفعل المادي الإيجابي أو السلبي بإرادة آثمة ، حيث لا يكفي اعتبار الفعل مخالفة تأديبية إلا بالإرادة الآثمة ، لكن يستوي الفعل عندما تكون هذه الإرادة عمدية أو غير عمدية . بمعنى أن صدور الفعل عن إرادة عمدية يشكل مخالفة واضحة مقصودة و عمدية ، إما إذا كانت غير عمدية فإن المخالفة تكون إهمالاً وتقصيراً في أداء العمل ، ويدخل في ذلك الامتناع عن العمل أو ما يكلف به الموظف من واجبات تختص بالعمل وبالإمكان القول أن هذا الركن يتوافر لدى ثبوت توجه الموظف بجميع ملكاته العقلية والجسدية والحسية نحو الفعل المكون للمخالفة . ومع أن الضرر ليس ركناً في المسؤولية التأديبية ، غير أن حجم وجسامة هذا الضرر تكون محل تقدير واعتبار عند إيقاع الجزاء أو العقوبة . وعلى ذلك لا يسأل الموظف إذا صدر عنه فعل أو سلوك أو امتناع عن غير خيار يؤثر في مجال عمله ، وبالإمكان أن ترتفع المسؤولية عن الموظف في الحالات التالية :

١- القوة القاهرة : فالموظف الذي يرتكب المخالفة تحت ظروف خارجة عن إرادته ولا يستطيع منعها أو مقاومتها لا يمكن محاسبته ، ومن أمثلة ذلك

الحروب والمظاهرات والعصيان المدني ، أو التهديد بالسلاح أو في الظروف الاستثنائية أمثال الفيضانات والأحوال الجوية المتقلبة .

٢- **المرض** : فقد يكون المرض عائقاً بين الموظف وبين تنفيذ الأوامر الصادرة له والواجبات المطلوبة منه تحقيقها ، ويجب في هذه الحالة إحضار ما يثبت المرض بالوسائل والطرق القانونية المقررة سلفاً .

٣- **فقدان العقل** : لا يمكن مسائلة الموظف الذي يرتكب المخالفة في حالة كونه فاقد الإدراك لجنون أو عاهة في العقل أصيب بها ، ومن البديهي أن فقدان العقل والإدراك نتيجة تعاطي الخمر أو المخدرات فإنه يساءل على التعاطي كمخالفة تأديبية مستقلة ، والفعل أو السلوك المؤثر في واجبه الوظيفي وعمله بشكل عام كمخالفة تأديبية أخرى .

٤- **الجهل** : لا مسئولية على الموظف الذي يشغل وظيفة فنية أدلى برأيه في مسألة خلافية وكان له اجتهاداً بيناً بناءً على ما تحصل عليه من علم ومعرفة وخبرة ، ولكنه يساءل إذا أساء النية أو أصدر رأيه عن جهل في أمور متفق عليها وتختص بوظيفته .

٥- **إطاعة أمر الرئيس** : لا يساءل الموظف عند تنفيذه لأمر أو عمل ما صادراً له من رئيسه شريطة تنبيهه كتابياً إلى الرئيس عن أن إطاعة مثل هذا الأمر أو الفعل يكون مخالفة وظيفية ، وفي هذه الحالة تكون المسئولية على مصدر الأمر .

وبناءً على ما سلف فإن تخلف الركن المعنوي للمخالفة يجعل المسئولية التأديبية منعدمة ، فلا يساءل الموظف تأديبياً إذا صدر عنه فعل أو أمر أو سلوك أو امتنع عن أداء واجب مختص بوظيفته ، حسب الحالات السابقة كونها جميعاً حالات تعدم الإرادة وتفسد الاختيار ، وتكون الجهة المختصة بالتحقيق والقضاء في المخالفة التأديبية هي المسئولة عن تقدير ومراعاة انتفاء أو ثبوت هذا الركن .

## الركن الشرعي :

ويعتبر من أهم الأركان ، ولا يمكن أن تنهض المخالفة التأديبية على ركنيها المادي والمعنوي بدون الركن الشرعي ، ويمكن تعريف الركن الشرعي كما ذكره المقصودي ( ١٤٢٢هـ ) بأنه "النص القانوني الذي يقرر أن تصرفاً من التصرفات له صفة الجريمة ، ويحدد العقوبة على مرتكب هذا التصرف". ص ٥٠

وذكر الركبان ( ١٤٠٢هـ ) أن القاعدة القانونية ( مبدأ الشرعية الجنائية ) تقول : "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص" ص ١٢ ، بمعنى أن لا يعتبر أي فعل أو تصرف جريمة أو مخالفة تأديبية إلا إذا كان هناك نص في القانون أو النظام يجرمه . وألا تكون هناك عقوبة لفعل أو تصرف محدد ومعين إلا بنص في النظام أو القانون الجزائي أو التأديبي . لذلك فإن الموظف يخضع للمساءلة التأديبية والتحقيق إذا ما ثبت قيامه بأي فعل أو تصرف سواء كان ذلك إيجاباً أو سلباً شريطة أن يمثل ذلك الفعل أو التصرف إخلالاً بواجباته الوظيفية ، فيتم إيقاع الجزاء التأديبي المناسب لذلك الفعل أو التصرف . كما أن معظم الأنظمة والقوانين في جميع الدول درجت على تحويل الإدارة وضع اللوائح والأنظمة التي تتضمن أنواع المخالفات والجزاءات المقررة والمعتمدة في هذه الإدارة وهنا يرى الباحث أن هذه النقطة تؤيد بشكل كبير وإيجابي بناء نظام تأديبي خاص يتعلق بالإدارة التعليمية لتكون هذه اللوائح والأنظمة الركن الشرعي للفعل وفقاً لمبدأ المشروعية في المخالفات التأديبية ، وبذلك تكون الإدارة قد وضعت لائحة تتضمن أنواع المخالفات وما يقابلها من جزاءات تأديبية تكون بعمومها جزءاً من النظام العام للموظفين العاملين في المجال التعليمي . ويمكن إضافة ركن رابع إلى الأركان الثلاثة التي ذكرت سابقاً ، ويحدد هذا الركن بمسمى ركن الصفة حيث اعتبر صفة الموظف هي ركيزة واتجاه النظام التأديبي ، لذلك يجب في إيقاع المخالفة التأديبية وجود الأركان الثلاثة ( الشرعي والمادي والمعنوي ) بالإضافة أن تتوفر فيمن يرتكب المخالفة التأديبية صفة الموظف

العام ، حيث أن النظام التأديبي نظام محدد بطائفة معينة ومحدودة بخلاف المجال الجنائي ، حيث أنه أعم وأشمل ، ويطبق على جميع فئات المجتمع بصرف النظر عن وظائفهم أو صفاتهم أو مؤهلاتهم ، بينما النظام التأديبي يختص بفئة من الموظفين العاملين في مجال دائرة حكومية معينة ومحددة ولذلك قضى ارتباط التأديب بالوظيفة بشكل عمومي ، وانقضاء المخالفة التأديبية والجزاء التأديبي بانتفاء صفة الوظيفة عن الشخص المراد إيقاع الجزاء عليه ، إلا في حالات محدودة مثل حالات ما بعد التقاعد وغيرها من الحالات ، وينصرف مدلول وصفة الموظف العام إلى كل شخص كلف واستلم توجيهاً وتكليفاً لأداء عمل معين في صورة من الاعتبار والانتظام لأي مرفق أو جهة تديرها الدولة أو تكون مؤسسة في تبعيتها وإشرافها من قبل الدولة . ولا يسأل الموظف عن الأخطاء التأديبية السابقة لتعيينه لذلك لا يحاسب أي موظف عن سلوك أو تصرف ارتكبه قبل التحاقه بالخدمة ، وهذا ما أجمعت عليه الأنظمة التأديبية لكثير من الدول . ( الركبان ، ١٤٠٢هـ — ) ص ص ١٢:٩ ، ( المقصودي ، ١٤٢٢هـ ) ص ص ٥٦:٥٢

### خصائص المخالفات التأديبية :

رأى الركبان ( ١٤٠٢هـ — ) أن المخالفات التأديبية ( الوظيفية ) تختص عن المخالفات الجنائية والمخالفات المدنية في الأساس الذي تقوم عليه والهدف الذي وجدت من أجله والنطاق والمجال والمدى ونوعية الجزاء الذي يوقع على مرتكبي المخالفات الوظيفية ، وقد أوردتها في ما يلي :

#### ❖ من حيث الأساس :

- الواجبات الوظيفية واجبات غير محصورة ، لذلك تقوم المخالفة التأديبية على أساس الإخلال بأي من الواجبات الوظيفية التي يتولاها الموظف العام .

- تقوم المخالفة الجنائية على أساس إخلال الفرد بواجب قانوني يكون قد كفله له قانون العقوبات بنص واضح و محدد .
- المخالفة المدنية تقوم على أساس إخلال الفرد بواجب قانوني لم يكن مما كفله له قانون العقوبات ، ولكن قد يترتب على هذا الإخلال ضرر للغير .

#### ❖ من حيث الهدف :

- الهدف من الجزاء التأديبي هو ضمان حسن سير العمل وتحقيق المصلحة العامة وإعادة الثقة التي قد تكون فقدت في المجتمع الوظيفي بسبب المخالفة التأديبية .
- الهدف من العقوبة الجنائية مكافحة الجريمة ومنعها ، وعدم تكرارها مستقبلاً وردع الآخرين من الاقتداء بفعلها وهي غاية تقرر لمصلحة عامة للمجتمع.
- الهدف الأساسي من العقوبة المدنية مالي ، وهو العمل على إصلاح الضرر الذي لحق بالغير وكان سببه المخالفة المدنية .

#### ❖ من حيث المسؤولية :

- المسؤولية التأديبية يتحدد مجاها ومداها في ارتكاب الموظف خطأ أو مخالفة تأديبية متعلقة بعمله ، سواء كان ذلك إخلالاً بواجب وظيفي أو امتناع عن أداء عمل أو مهام متعلقة بمجال وظيفته .
- المسؤولية الجنائية للموظف يتحدد مجاها ومداها في ارتكاب الموظف خطأ أو مخالفة أو الامتناع عن القيام بعمل يترتب عليه عقوبة من القانون أو التشريع الجنائي الخاص بالدولة .
- المسؤولية المدنية يتحدد مجاها ومداها في ارتكاب الموظف خطأ أو إخلال أو امتناع عن القيام بعمل يترتب عليه ضرر يصيب الغير .

## ❖ من حيث طبيعة الجزاء :

- الجزاء التأديبي يكون محددًا بالأفراد العاملين بالدائرة الحكومية الخاضعة لهذا النظام الجزائي ولا تمسهم إلا في الأوضاع المادية والأدبية ( إنذار ، لوم حسم ... ) .
  - الجزاء الجنائي أكثرها وأشدّها قسوة ، حيث أنه يمس الشخص في حريته وماله وأهليته وشرفه وحياته ( الإعدام ، الحبس ، الغرامة ... ) .
  - الجزاء المدني يكونا خاصاً بالأفراد الخاضعين للأنظمة المدنية ولا يمس إلا الوضع المالي ، بمعنى تعويض من أصابه الضرر بسبب المخالفة المدنية .
- وبشكل عام يتضح أن المخالفة التأديبية تتميز عن المخالفة الجنائية والمخالفة المدنية من حيث الأساس والهدف والجزاءات ونطاق المسؤولية ، ومع ذلك فإنه من الجائز أن تجتمع هذه المخالفات الثلاث المذكورة في فعل واحد وزمن واحد وذلك عندما يكون الفعل مخالفاً بالواجب الوظيفي ويمتد ضرره جنائياً للمجتمع ويترتب عليه إضراراً بمصالح الأفراد . ص ١٦ : ١٨

## مسببات الإخلال الوظيفي:

هناك العديد من العوامل والعناصر التي تتفاعل مع بعضها البعض وتؤثر بدرجة مختلفة في قدرة الموظف على الالتزام بالدوام ورغبته في ذلك ، سواء كان ذلك سلباً منه أو إيجاباً ، ومن هذه العناصر ما يلي :

## أولاً : عناصر تتعلق بالموظف :

## (١) الوازع الديني :

رغم الإيمان الكامل بالعلم ودروه وأهميته في هذه الحياة ، وبالعقل وضرورته للإنسان ، فليس العقل كل شيء في الإنسان ، ولا العلم كل شيء في



الحياة ، بل إن للعقل ميدان لا يتجاوزه وللعلم أفق لا يستطيع تعديده ، وذلك لتعلقهما بالماديات والمحسوسات ، لذلك كان دور الدين في تحديد غاية الوجود للإنسان وعلاقته بما يحيط به .

والدين المصدر الأساس لطمأنينة القلب والدافع الحقيقي لأي عمل ، فالعلم يصنع الخير ، وقد يصنع الشر ، وبالعلم تصنع قيم وقد تهدم قيم ، ولكن المحدد والرادع والمحفز دائماً وأبداً هو الدين .

وذكر القرضاوي ( ١٤١٨هـ — ) أن الدين الإسلامي ضرب لنا أروع الصور لما قد يقوم به العلم عندما يتم توجيهه وتحفيزه وفق أطر دينية ، وظهر ذلك جلياً فيما وصلت له الحضارة الإسلامية ، وما قدمته للبشرية من علوم ومعارف مختلفة قامت بإعمار الأرض وخدمة وإسعاد الإنسانية جمعاً ، وتحقيق العدالة والمساواة بين أفراد المجتمع ، وعلى النقيض من ذلك فحضارة الغرب القائمة الآن علمية بحتة ، ليس لها أطر تحددها ، أو رادع يردعها ، وكانت النتيجة أسلحة دمار وفتك ووسائل إعلام البعض منها ناشر لأسوء القيم والأخلاق ، وانحطاط بالإنسان إلى مستوى لا يليق به رفعه الله عنه وكرمه بما يليق به ، كما حث الدين الإسلامي على حسن العمل في أي مجال يخوضه الفرد ، قال تعالى : ﴿ وقل اعملوا فسيرى

الله عملكم ورسوله ﴾ (التوبة ، ١٠٥) كما قال رسوله الكريم : " إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه " ( السيوطي ، ١٤٠٦هـ — ) ص ٣٨٣ ، وقال صلى الله عليه وسلم : " أد الأمانة إلى من ائتمنك ، ولا تخن من خانك " ( السيوطي ، ١٤٠٦هـ — ) ص ١٠٧ ، وهذه دلالة على عظم الأمانة الملقاة على عواتق الموظفين . ص ص ١٤٨ : ١٤٩

لذلك رأى الباحث أن البعد عن الدين من المسببات الحقيقية لتضييع الأمانة سواءً في العمل أو في غيره من أمور الحياة ، والدين له دور كبير في التحفيز

والترغيب على إتقان وأداء العمل بكل إخلاص وتفاني ، والبعد عن الدين من أكثر الأمور سبباً في الإخلال بالعمل والتقصير وتضييع الأمانة التي أوثمن عليها الفرد وخاصة في الجانب التربوي والتعليمي ، وما يترتب على هذا الإخلال بالعمل من إفساد لأجيال يتطلع لها المجتمع ، ويأمل أن تكون هي الداعم الحقيقي لتطوير وبناء الحضارة لهذه الأمة .

## ٢) شخصية الموظف:

### مفهوم الشخصية :

يتجه علماء النفس إلى عدة تعاريف تتعلق بمفهوم الشخصية ، وقد ذكر غنيم ( ١٩٧٢ م ) بأن :

"تعريف الشخصية مسألة افتراضية بحتة ، فليس هناك تعريف واحد صحيح ، والباقي تعريفات خاطئة ، والوقوف عند تعريف مقبول يرتضيه الباحث يقتضي منه دراسة الشخصية ، ومن الطبيعي أن يكون المصطلح واسع الانتشار ، وللشخصية تعريفات كثيرة متعددة ومختلفة ، حيث أورد جوردون البورت (١٩٣٧م) في كتابه الشخصية ما يقرب من خمسين تعريفاً ، أو معنى للشخصية ، وبعض هذه المعاني لاهوتي وبعضها فلسفي ، وبعضها اجتماعي ، وبعضها سيكولوجي" ص ٤٥

وذكر عريشي ( ١٤١٩هـ ) بأن مفهوم الشخصية هو :

"تنظيم دينامي داخل الفرد له قدر كبير من الثبات والدوام بمجموعة من الأجهزة الإدراكية والتوعوية والانفعالية والمعرفية والدافعية والجسمية التي تحدد طريقة الفرد المتميز في الاستجابة والمواقف وأسلوبه خاص في التكيف للبيئة بما ينتج عنه من توافق أو سوء توافق" . ص ١٢

وعرف صالح ( ١٩٧٩ م ) الشخصية بأنها " مصطلح يدل على تكوين فرض أو متغير متوسط ، ويقصد به التنظيمات السلوكية الثابتة نسبياً التي تتحدد في إطار واحد منسجم ، والتي تميز فرداً معيناً ، وتقرر الأساليب المميزة لتكيفه مع بيئته المادية والاجتماعية " . ص ٣٠٩

وبعد أن تم ذكر بعض التعريفات لمفهوم الشخصية أصبح من الواضح مدى التعقيد الذي عليه مفهوم الشخصية ، وكلما خاض الفرد في هذا المفهوم كلما ازداد الغموض والتشعب والتفرع ، ولتبسيط الأمر يجب دراسة السمات التي تلعب دوراً فاعلاً في تحديد شخصية الفرد .

السمة عرفها عريشي ( ١٤١٩هـ ) بأنها " تكوين افتراضي يظهر على السطح للدلالة على المكونات الداخلية للشخصية ، كما أنها عبارة عن أداة من المكونات البسيطة أو التغيرات المتداخلة يستدل عليها من السلوك الذي يلاحقه عالم النفس التجريبي " . ص ١٢

ورأى سعداوي ( ١٤١٩هـ ) أن السمات التي تلعب دوراً فاعلاً في تكوين الشخصية كثيرة ، ولكنه يرى أن من أكثر السمات أهمية في الحياة العملية ما يلي :

أ) **السيطرة :** هي "حب السيادة والعدوانية والخشونة ، وحب التنافس وكذلك الزعامة ، وهي الدفاع عن النفس في علاقات المواجهة والتطلع إلى مراكز القيادة وترؤس الآخرين والتعصب للرأي" ، وهنا يرى الباحث أثر هذه السمة في شخصية المعلم في عدة أوجه منها :

- الوجه الإيجابي : أخذ العاملين في العملية التربوية والتعليمية إلى الرقي بالعمل من خلال ترؤسه لهم وحثهم على العمل بنشاط من خلال الجماعة ، فثقته في نفسه تمنح الراحة والطمأنينة لزملائه المعلمين ، وتزيدهم ثقة في ما يقدمونه من عمل ويكون هو الموجه الحقيقي لهم ، وذلك لتقبلهم لشخصيته وقدرته في احتوائهم .

- الوجه السلبي : وهذا ما يكون سبباً في الإخلال بالعمل الوظيفي ، ويمكن طرحه في عدة نقاط ، منها :

○ التأثير في عمله المسئول عنه ، وذلك لتعصبه وتمسكه برأيه ، وعدم الأخذ بالنصيحة من رؤسائه .

○ التأثير في عمل العاملين معه في نفس الجهة والمؤسسة التي يعمل بها وذلك من خلال تدمره الدائم أو إخلاله بالعمل وعدم محاسبته .

○ التأثير في العمل ، ويمتد ذلك للمجتمع والجمهور الذي يعمل من أجل خدمته وتقديم ما يتطلبه الواجب الوظيفي لهم .

(ب) **المسئولية** : إن الأفراد الذين يقدرّون حجم المسئولية الواقعة على عاتقهم يستطيعون الاستمرار والمثابرة في الأعمال التي يكلفون بها ، ويمكن الاعتماد عليهم في كل ما تتطلبه مسئوليات الوظيفة ، وعلى العكس من ذلك فإن الأفراد الذين لا تعني لهم المسئولية أي معنى ، ولا يستشعرونها عند تأديتهم لأعمالهم دائماً ما يكون عملهم ناقصاً ويغلب عليه الفوضى والإهمال ، وذلك ما يؤدي إلى الإخلال بمتطلبات العمل الوظيفي .

(ج) **الاتزان الانفعالي** : عرفه الشافعي ( ١٤١٧هـ ) بأنه :

" تحرر الفرد من الميل في الاتجاهات الصبيانية كالأنانية ، والاتكال على الغير ، والخوف من تحمل المسئولية ، والقدرة على ضبط النفس في المواقف التي تثير الانفعال والبعد عن التهور الاندفاع والقدرة على احتمال التأزم والحرمان وتأجيل اللذات العاجلة وإرجاء الدوافع العاجلة من أجل الظفر بلذات آجلة وأهداف أشمل وأبعد ، والقدرة على تغليب الأهداف

البعيدة على الأهداف القريبة ، وعدم التقلب" . ص ١٢

ورأى الباحث أن الشخص الانفعالي يمكن إثارته بسهولة ، ولذلك تجد ردة الفعل لديه فيها كثير من التهور والاندفاع ، وقد يظهر ذلك لدى المعلم في تعامله مع الطالب عندما يقوم الطالب بإثارته بأي تصرف أو سلوك يرى المعلم فيه سوء أدب ، أو عدم قيام الطالب بما طلب منه ، فتكون ردة الفعل غالباً فيها إخلال بعمله وتأثير على سير النظام والعمل التربوي والتعليمي داخل المدرسة .

(٣) **دوافع الموظف** : المقصود بالدوافع هي تلك الحاجات التي يريد الموظف إشباعها ، وعند حصول الموظف على هذه الحاجات يتم لديه الرضا والسرور ، وعلى النقيض من ذلك فإن عدم إشباع الحاجات والرغبات لدى الموظف يؤدي إلى نقص وإخلال في العمل ، وتتمثل هذه الحاجات والرغبات في التعامل من قبل المسؤولين والعائد المادي والمعنوي وفرص الترقى في العمل وغير ذلك . ( عبد الوهاب ، ١٤٠٢هـ ) ص ٥٨ .

(٤) **اتجاهات الموظف** : وهي ما يحمله الموظف من آراء وأفكار تجاه العمل أو الوظيفة التي يشغلها ، فمن الموظفين من يرى أن الوظيفة هي مصدر للرزق فقط ، ومنهم من يعتبرها وسيلة لخدمة الوطن ، وآخرون يرون فيها وسيلة لتنمية الذات وتطويره ، كما أن الاتجاه نحو أهمية الحضور والانصراف لدى بعض الموظفين يكون ثانوياً ، حيث يرى أن العبرة فيما ينجز من عمل ، بينما يرى آخرون أن الحضور والانصراف في الوقت المحدد هو العمل بذاته ، ولذلك فاتجاهات الموظف ذات تأثير بدرجة كبيرة على إخلال الموظف بعمله أو انتظامه . ( عبد الوهاب ، ١٤٠٢هـ ) ص ٦٢ .

#### (٥) خصائص شخصية للموظف:

- التزامات أسرية : وهي حالات لا يستطيع فيها الموظف الالتزام بدوام العمل حتى ولو توفرت لديه الرغبة الصادقة في الانتظام والحرص على العمل ، وأمثلة لذلك : إيصال الأولاد إلى المدارس ومراجعة الأطباء والمستشفيات وغير ذلك .  
( المعيوف ، ١٤٢٢هـ ) ص ٣٧ .

- العمر : أثبتت كثير من الدراسات وجود علاقة بين العمر وعدم الانتظام في العمل ، حيث بينت أن من تزيد أعمارهم عن ٥٠ عاماً هم أكثر الفئات العمرية تغيياً ، وأرجعت ذلك إلى العجز وزيادة

الإصابة بالأمراض في هذه الفئة ، بينما أن بعض الدراسات أوضحت ارتفاع معدلات الغياب وعدم الانتظام لدى الملتحقين بالخدمة من الشباب ، ويؤيد الباحث هذه الدراسات التي ترى في كثير من الشباب عدم الالتزام بالأنظمة والقواعد الوظيفية ، وبالتالي الإحلال بالعمل الوظيفي . ( المعيوف ، ١٤٢٢هـ ) ص ٤٠ .

- الصحة : بينت الكثير من الدراسات أن صحة الموظف سبب رئيسي في غيابه وعدم انتظامه ، حيث وجد أن المدخنين أكثر غياباً من غيرهم ، بسبب أنهم الأكثر عرضة للإصابة بالأمراض ، وبالتالي فإن صحة الموظف ذات أثر كبير سواءً في انتظامه أو إنتاجه وعطائه . ( المعيوف ، ١٤٢٢هـ ) ص ٤١ .

- المجتمع : ويقصد بذلك مدى تقبل هذه الشخصية للجماعة التي يعمل في حدودها ونطاقها ، فعندما يكون هذا الفرد سعيداً ومستمتعاً بوجوده في هذه الجماعة تجد له حضوراً وفاعلية في مختلف أوجه العمل والأنشطة المقامة داخل هذه الجماعة ، فينعكس الأثر من المجتمع إلى شخصية الفرد زيادة في الثقة واكتساباً للخبرات الموجودة في هذه الجماعة ، وعلى النقيض من ذلك فتجد أن الشخصية الغير متقبلة للجماعة التي تعمل في حدودها ونطاقها دائماً ما تعكس النقمة والتذمر على ذلك الفرد مما يؤدي إلى ممارسات دائماً ما تكون مخلة بعمله وأدائه وامتناعه عن أداء الواجبات الوظيفية المطلوبة منه .

ثانياً : عناصر تتعلق بالمؤسسة أو المنظمة :

### (١) الوظيفة :

دائماً ما تكون طبيعة الوظيفة وتنوع العمل بها ودرجة الروتين الموجودة بها ودرجة صعوبتها أو سهولتها والمهارات والقدرات المطلوبة لأدائها ودرجة الأهمية في هذه الوظيفة كلها عوامل إما أن ترفع وتزيد من درجة إقبال الموظف وانتظامه ووجهه للعمل ، وإما أن تكون عامل طرد وإبعاد للموظف من وظيفته وبالتالي عدم انتظامه وعدم حرصه وإخلاله بما يفترض أن يؤديه في مجال عمله .  
( عبد الوهاب ، ١٤٠٢هـ ) ص ٦٣ .

### (٢) محيط الوظيفة :

ويتمثل في القيادة والإدارة القائمة على الوظيفة ومجموعة العمل والتدريب والحوافز والأنظمة والقواعد وظروف العمل ونظم المعلومات والاتصالات والخدمات التي تقدمها المؤسسة أو المنظمة للموظف ، وكذلك ما يتعلق بالمواصلات وصعوبة إمكانية الوصول إلى مقر العمل سواء بسبب زحام السير أو صعوبة إيجاد مواقف للوسيلة المستخدمة ، وجميع هذه العوامل ذات أثر واضح في سلوك الموظف ومدى انتظامه والتزامه بقواعد وأنظمة العمل .  
( عبد الوهاب ، ١٤٠٢هـ ) ص ٦٣ .

ثالثاً : العوامل التنظيمية :

### (١) المستوى الوظيفي :

تشير كثير من الدراسات إلى أن الموظفين الذين يحتلون مناصب وظيفية رئيسية هم أقل غياباً من الموظفين الذين يشغلون مراتب وظيفية أقل ، بينما هناك دراسات أشارت إلى أن هناك علاقة عكسية بين مقدار الراتب وبين الالتزام والاهتمام

بالعمل ، أي أنه كلما زاد مقدار الراتب قل الالتزام بالدوام الرسمي ، ومن تلك الدراسات دراسة أبو شعر التي أظهرت أن الموظفين أصحاب ( المراتب ٧ - ١٠ ) هم الأعلى نسبة في عدم الانتظام في الدوام الرسمي . ( الميعوف ، ١٤٢٢هـ - ص ٤٤ .

## (٢) ضغوط العمل :

إن زيادة ضغوط العمل دائماً ما تؤدي إلى زيادة في معدلات الغياب وعدم الانتظام ، وقد أشارت دراسات عدة إلى أن الوظائف التي تتميز بكثرة الضغوط فيها يكون شاغلوها هم الأكثر عرضة إلى الغياب وعدم الانتظام من غيرهم في الوظائف الأخرى ، وطبقاً لمجلس السلام البريطاني فإن ضغوط العمل هي السبب الرئيسي في التغيب عن العمل بما نسبته ٤٠% وتكلفة تقارب ٧ مليار جنيه في عام ١٩٩٨م . ( الميعوف ، ١٤٢٢هـ - ص ٤٤ .

## (٣) حجم المنظمة :

أشار بعض الباحثين إلى أن هناك علاقة طردية بين حجم المنظمة وعدم انتظام الموظف في العمل ، وذلك لأن كبر حجم المنظمة يقلل من الترابط والمحبة بين الموظفين كما أن تعدد التخصصات الوظيفية يؤدي إلى حجب إسهامات الموظف ومن ثم زيادة في معدل الغياب وعدم الانتظام والإهمال في العمل .

## (٤) نظام الدوافع والخوافز :

إن وجود نظام فعال للدوافع والخوافز ذا مردود إيجابي في المحافظة والانتظام في العمل ، فكلما ارتبط هذا النظام بالالتزام الموظف بعمله ودوامه الرسمي كلما أعطى النتيجة المرجوة منه ، ولعل وجود بعض الأنظمة كنظام الإجازة الاضطرارية يساعد على إهمال الموظف وعدم التزامه بالدوام الرسمي ، حيث



أن هذه الإجازة لا تعوض للموظف الذي لا يستخدمها ، وبالتالي تعطي إشارات سلبية ومشجعة للموظف للحصول عليها خلال السنة ولو لم يكن في حاجتها . ( المعيوف ، ١٤٢٢هـ ) ص ٤٦ .

## ٥) الرضا الوظيفي:

ذكر الغامدي ( ١٤٢٥هـ — ) في مفهوم الرضا قوله تعالى : ﴿ قال الله هذا يوم ينفع الصادقين صدقهم لهم جنات تجري من تحتها الأنهار خالدين فيها أبداً رضي الله عنهم ورضوا عنه ذلك هو الفوز العظيم ﴾ ( المائدة : ١١٩ ) من هذه الآية يتضح مفهوم الرضا ، حيث يأتي كردة فعل لعمل قاموا بتقديمه فنالوا الجزاء المرضي لهم . وفي مجال الإدارة تطور مفهوم الرضا بتطور علم الإدارة ، حيث بدأ الاهتمام بالجانب الإنساني داخل المنظمات مع ظهور مدرسة العلاقات الإنسانية ومنذ ذلك الحين تبدلت النظرة تجاه المنظمة والعاملين داخل التنظيم ، وقد ساعد ذلك على رفع مستوى الرضا الوظيفي للعاملين ، حيث اعتبر عنصراً هاماً في سبيل تطوير المنظمات ، حيث أن كل اهتمام وتقدير ورعاية وتشجيع للعاملين ينعكس إيجاباً على أداء المنظمة وارتفاع نسبة الإنتاج وحجم الأداء وجودة العمل .

ص ٣١

### ويعرف الرضا الوظيفي بما يلي :

- عرفه شلبي وعرفة ( ١٩٩٠م ) بأنه " حالة وجدانية عقلية إيجابية تؤدي إلى الانطباعات الموجبة من جانب العامل عن بيئة العمل الكلية " . ص ٨٧
- وذكر الهويش ( ١٤٢٠هـ ) " بأن لوك عرفه كحالة نفسية ناتجة عن العلاقة بين ما يريده الفرد من وظيفة معينة ، وبين ما تقدمه هذه الوظيفة

فعلاً ، في حين ذكر فروم بأن الرضا الوظيفي هو مدى تكيف الأفراد مع

أدوارهم في الأعمال والوظائف التي يشغلونها " . ص ٣٢

• وعرف الوليدي ( ١٤٢٣هـ ) الرضا الوظيفي بأنه " عبارة عن شعور

الفرد الإيجابي نحو عمله نتيجة لما يحققه له هذا العمل من إشباع لحاجاته

وميو له وتطلعاته ، ولما يحقق من توافق الفرد مع متطلبات مهنته ومع بيئة

العمل . ص ٢٧

### نظريات الرضا الوظيفي :

وبعد ما ذكر من تعريفات للرضا الوظيفي سوف يتم ذكر بعض نظريات

الرضا الوظيفي كما ذكرها الوليدي ( ١٤٢٣هـ ) :

♦ نظرية ماسلو : حدد ماسلو العديد من الاحتياجات والتي تعمل من

وجهة نظره كمحركات أو دوافع للسلوك ، ووضعها في ترتيب

هرمي ، وأكد على أهمية إشباع هذه الحاجات لتحقيق الرضا لدى

الفرد سواءً عن نفسه أو عمله .

♦ نظرية العاملين : ورائدها هو فريدريك هرزبرج ، وتعتمد هذه

النظرية على عاملين هما العوامل الدافعة والعوامل الوقائية ، ولتوضيح

ذلك قام بتوزيعهما إلى مجموعتين كما يلي :

○ مجموعة العوامل الوقائية ، وهي تتشابه مع الاحتياجات الدنيا

في هرم ماسلو ، وهدف هذه العوامل هو منع عدم الرضا

وليس بالضرورة أن تؤدي إلى الرضا في حالة توفرها

كالأمن الوظيفي ، والراتب والمركز الوظيفي ، ونظام العمل

وغير ذلك.

○ مجموعة العوامل الدافعة ، وهي العوامل التي تمنح الأفراد

الدافعية للقيام بالعمل ، وتتشابه مع الاحتياجات العليا في هرم

ماسلو ، وتعتمد في مجملها على أهمية اقتناع الفرد بعمله حتى تتمكن من تحفيزه ودفعه لبذل أقصى ما لديه من جهد وعمل ، وعليها يقوم الرضا الوظيفي .

♦ نظرية العدالة والإنصاف : تنص هذه النظرية " على أنه إذا ما أحس الأفراد بتفاوت بين مقدار الحوافز التي يتلقونها ، ومقدار الجهود التي يبذلونها فإنهم يهرعون لتخفيف ذلك التفاوت " ، وتقوم هذه النظرية على أربعة عناصر أساسية هي :

- ♦ الشخص الذي يشعر بعدم المساواة .
- ♦ مجموعة المقارنة .
- ♦ المدخلات : وتتمثل في المستوى العلمي والخبرات والمهارات والجهود الجسدي والفكري لهذا الفرد .
- ♦ المخرجات : أو العوائد التي يحصل عليها الفرد من عمله .

ص ص ٢٧ : ٣١

وبعد ذكر بعض نظريات الرضا الوظيفي ؛ رأى الباحث أن نظرية ماسلو لاحتياجات للأفراد حددت ما يلي : الحاجات الفسيولوجية والأمن والحب والانتماء والتقدير وتحقيق الذات ، فمتى ما أشبعت هذه الحاجات حصل الرضا الوظيفي لدى الموظف ، ومن وجهة نظر الباحث فإن الحاجة الفسيولوجية والأمن متوفرة في المجتمع والمؤسسة التعليمية ، ولكن الحب والانتماء وتحقيق الذات و التقدير يختلف من شخص لآخر ، ويعتمد ذلك على رغبة الفرد في التحاقه بالعمل التعليمي ، وهل كان مجبراً في الالتحاق لعدم وجود البدائل أم لا ؟

لذلك اعتبر الباحث هذا العنصر عاملاً مهماً في عملية الإحلال بالعمل في المؤسسات التعليمية والتربوية ، كما أن دور الإدارة التعليمية هو تقدير عمل المعلم وذلك من خلال تحقيق الحد الأدنى من طموح المعلم ، ومن ذلك : التأمين الصحي

الحوافز والمكافآت للمتميزين من خلال الإيفاد للتدريس بالخارج و الإبتعاث لمواصلة الدراسات العليا والتدريب وهذا شي يكاد يكون غير متحقق إلا في حالات نادرة ، كما أن نظرية العاملين قسمت العوامل إلى عاملين :

♦ عامل وقائي ، وهذا العامل قد يكون ذا ضرر -من وجهة نظر الباحث - في المجال التعليمي بسبب أن الأمان الوظيفي أصبح دافعاً للإخلال الوظيفي من خلال صعوبة الإجراءات والبيروقراطية في اتخاذ الإجراءات بحق المخلين بالواجبات الوظيفية ، مما انعكس سلباً على النظام بشكل عام والعاملين بشكل خاص .

♦ العامل الدافع : ويتحدد في الإنجاز والتقدير ومهام العمل والمسئولية والتقدم الوظيفي ، وليس بالضرورة أن نقص عامل من هذه العوامل قد يؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي .

وفيما يتعلق بنظرية العدالة والإنصاف - رأى الباحث - أن عدم المساواة بين العاملين في المجال التعليمي وهذا أمر شائع من حيث مكافأة الجهد ومعاقبة المسيء من أهم المسببات لعدم احترام النظام والإخلال بالعمل والتأثير في المجتمع التعليمي بشكل عمومي سواءً من الطالب أو المعلم .

### ٦) سياسات المنظمة تجاه عدم انتظام الموظف :

إن الأنظمة والسياسات التي تتبعها المنظمة تجاه الموظف غير المنتظم بالدوام الرسمي والمهمل للأعمال والواجبات المطلوب منه تأديتها في عمله تكون ذات أثر واضح وفعال في التزام الموظف واحترامه لعمله عندما تكون هذه السياسات والأنظمة ذات فاعلية وصرامة واضحة ، وعلى العكس من ذلك فعندما تكون هذه الأنظمة سلبية فإنها تدفع الموظفين إلى الغياب والإهمال والإخلال بالعمل .

## الجزاءات التأديبية :

### مفهوم الجزاء التأديبي :

تركت التشريعات تعريف العقوبة أو الجزاء التأديبي للفقهاء والمشرعين وذكر لها عدد من التعريفات ، منها ما يلي :

عرفها ملط ( ١٩٦٧ م ) بأنها " جزاء يوقع على الموظف الذي تثبت مسؤوليته عن جريمة تأديبية " . ص ٢٩٧

وعرف آخرون كما ذكر ذلك المقصودي ( ١٤٢٢ هـ — ) الجزاء التأديبي بأنه " جزاء وظيفي يصيب الموظف الذي تثبت مسؤوليته عن ارتكاب خطأ تأديبي معين ، بحيث توقع باسم ولمصلحة الطائفة الوظيفية المنتمي إليها ، وتنفيذاً للأهداف الوظيفية المحددة سلفاً " . وذهب البعض الآخر إلى القول بأن الجزاء عبارة عن " عقوبة تعلنها السلطة المختصة الإدارية تجاه موظف عام بسبب ارتكابه مخالفة أثناء الخدمة أو بسببها " . ص ١٣١

وعرف العتوم ( ب ت ) الجزاء التأديبي بأنه " إجراء عقابي ، محدد بنص توقعه السلطة التأديبية المختصة ، على الموظف الذي يخل بواجباته الوظيفية ويناله في مزاياه " . ص ١٢٠

واستخلص الباحث مما سبق تعريفا للجزاء التأديبي بأنه عقاب محدد يكون جزءاً من نظام ونص محدد تقره وتتخذه سلطة معينة مختصة على موظف يتبع في مرجعيته هذه السلطة ويكون هذا العقاب مبنياً على إجراءات محددة وواضحة ، ويتخذ هذا العقاب بسبب إخلال في واجب وظيفي أو الامتناع عن أداء فعل أو أمر يختص بمجال عمله ووظيفته .

### خصائص الجزاء التأديبي :

بعد ذكر التعريفات الخاصة بالجزاء التأديبي يمكن القول بأن الجزاءات التأديبية تختلف اختلافاً ظاهرياً عن الجزاءات الجنائية ذكرها الركبان ( ١٤٠٢هـ ) في النواحي التالية :

- من ناحية الهدف : فالهدف من الجزاء التأديبي هو ضمان حسن سير وانتظام العمل في الدائرة الحكومية بينما يكون الهدف من الجزاء الجنائي هو مكافحة الجريمة والقضاء عليها .
  - من ناحية الأثر : الجزاء التأديبي ينحصر أثره في الجانب المادي والأدبي على العكس من ذلك ، فالجزاء الجنائي يتعدى أثره إلى أن يصيب حياة الفرد وحرية وشرفه .
  - من ناحية الأفراد : ينحصر الجزاء التأديبي في العاملين والموظفين الخاصين بدائرة حكومية محددة ، بينما يشمل الجزاء الجنائي جميع طوائف المجتمع ولا يقتصر على فئة معينة .
  - من ناحية الصلاحية : يكون الجزاء التأديبي صادراً عن مجلس أو لجنة أو سلطة تأديبية محددة لها حرية الاختيار في العقوبات التأديبية المناسبة للمخالفة التأديبية ، بينما يكون الجزاء الجنائي صادراً من محكمة مختصة ومعلومة ومحدد في شكل حكم قضائي .
- وتتمثل أوجه الشبه بينهما في أنه لا عقوبة ولا جزاء إلا بنص شرعي أو قانوني أو لائحة أو نظام محدد ، كما أن العقوبة والجزاء لا تمثل تعويضاً ، وإنما تكون رادعاً لمن ارتكب المخالفة سواء كانت تأديبية أو جنائية ، وتتفق العقوبتان التأديبية والجنائية في كونهما لا تنفذان ولا تقعان إلا على من ارتكب المخالفة أو شارك فيها ، سواء بالتنفيذ أو التخطيط أو أي شكل أو صورة ساعدت في ارتكاب المخالفة . ص ٢٠

## المبادئ الأساسية للجزاءات التأديبية :

رأى الركبان ( ١٤٠٢هـ — ) أن الجزاءات التأديبية تخضع لعدد من المبادئ يمكن تعميمها فيما يأتي :

### أولاً : مبدأ شرعية الجزاء :

لا يمكن إيقاع جزاء ما ما لم يكن هناك مخالفة صريحة ، بمعنى لا عقوبة إلا بنص ، ومقتضى ذلك أن الجزاء الذي توقعه السلطة التأديبية يجب أن يكون من ضمن الجزاءات المنصوص عليها في نظام التأديب الوظيفي ، ويكون إجراؤه مترتباً على مخالفة تأديبية ارتكبتها الموظف .

### ثانياً : مبدأ عدم جواز تعددية الجزاء :

وذلك يعني عدم إمكانية توقيع أكثر من جزاء على الموظف بسبب نفس المخالفة التأديبية خلال نفس الفترة الزمنية المرتكب فيها هذه المخالفة شريطة عدم وجود نص قانوني يصرح بجواز تعددية الجزاء ، فإذا عوقب موظف بالحسم من راتبه مثلاً فلا يجوز إيقاع عقوبة الحرمان من العلاوة الدورية على نفس المخالفة ، حيث أن ذلك يتعارض مع هذا المبدأ في توقيع جزاء ثان لمخالفة واحدة ، ويستثنى من ذلك إمكانية إيقاع عقوبة أصلية وأخرى تبعية كأن يعاقب الموظف بالحسم كعقوبة أصلية والنقل كعقوبة تبعية .

### ثالثاً : مبدأ عدم رجعية الجزاء :

ويعني هذا المبدأ أن الجزاء لا يترتب أثره إلا من تاريخ اتخاذه على الموظف فلا يجوز أن يمتد أثر الجزاء إلى تاريخ المخالفة التأديبية ، وعليه يكون القرار الصادر بجزاء أو عقوبة ذات أثر رجعي باطلاً فيما تضمنه من أثر ، ويستثنى من هذا المبدأ حالة وقف الموظف عن العمل للتحقيق ، أو إصدار قرار عقوبة بالفصل من الخدمة ففي هذه الحالة يمتد أثر هذه العقوبة إلى تاريخ إيقاف الموظف عن العمل ، ولا

يجوز له المطالبة بالمستحق المالي للفترة الواقعة بين إيقاف الموظف عن العمل وصدور العقوبة ، كما يوجد استثناءين محددين من النظام على هذا المبدأ ، وهما :

♦ الاستثناء العملي : وهو ما يتعلق بالاعتبارات العملية عند توقيع الجزاء ومضمونه السماح بامتداد الجزاء بأثر رجعي إن كان في ذلك تحقيق مصلحة للموظف .

♦ الاستثناء القضائي : وهو متعلق بما يصدر من أنظمة ولوائح وقرارات تنسخ ما سبقها من أنظمة ولوائح ، ويمكن السماح باستعمالها بأثر رجعي عندما لا تمس بالحقوق المكتسبة أو المراكز القانونية التي تم ترتيبها وتنظيمها قبل صدورهما .

#### رابعاً : مبدأ تناسب الجزاء مع المخالفة :

يقضي هذا المبدأ بوجوب ملائمة درجة الجزاء أو العقاب مع درجة المخالفة التأديبية ، وإن كان هذا الأمر يختص بالسلطة التأديبية ، حيث أن النظام كفلهما حق اختيار الجزاء بما يتناسب مع المخالفة التأديبية ، والهدف بوجه عام لأي جزاء هو تأمين انتظام سير العمل في الجهة الحكومية ، فعند المغالاة في اتخاذ الجزاء ضد الموظف ينعكس ذلك سلباً على أداء هذا المرفق ، وذلك لإحساس الموظف بالظلم لعدم تناسب الجزاء مع المخالفة التي ارتكبها ، وقد ينعكس الأمر سلباً على بقية الموظفين . وعلى العكس من ذلك قد يكون الجزاء أقل درجة من قوة أو شناعة المخالفة ، فينعكس ذلك سلباً ويؤدي إلى مزيد من المخالفات الوظيفية لدى الموظف أو لدى العاملين في تلك الجهة ؛ ولهذا فإن أغلب المشرعين والقائمين على الأنظمة واللوائح لم يتركوا حرية التقدير مطبقة للسلطة التأديبية ، بل نصت اللوائح والأنظمة في معظمها على أن يكون اختيار العقوبة متناسباً مع درجة المخالفة الوظيفية ، مع الوضع في الاعتبار جميع الظروف والملابسات المحيطة بالموظف



وطبيعة المخالفة وظروف حدوثها ووضع ذلك جميعاً في حدود العقوبات المقررة .  
ص ص ٢٢:٢٧

### أهداف الجزاءات التأديبية :

إن معرفة أهداف الجزاءات التأديبية يساهم في توضيح ما قامت من أجله ويميزها عما يشته بهما من ألفاظ ومصطلحات ، وقد أجمالها المقصودي ( ١٤٢٢ هـ ) فيما يلي :

#### أولاً : الضمانة الفعلية لجودة وسير العمل :

حيث يعتبر هذا الهدف هو أشمل أهداف الجزاءات التأديبية ، ولم تقم الجزاءات التأديبية إلا من أجل تحقيق هذا الهدف ، إذ أن الجزاء التأديبي يكفل جودة واستقرار النظام داخل المؤسسة أو الجهة المعنية ، وبذلك تقوم هذه الجهة لما خطط لها من أداء وعمل لتحقيق رسالة وغاية معينة .

#### ثانياً : الإصلاح المزدوج :

ويعني ذلك إصلاح الفرد أو الموظف وإصلاح الجهة التي عمل بها ، وبذلك تعم الفائدة للطرفين ، ومن الخطأ الشائع والظاهر لدى العامة أن الهدف من التأديب هو العقاب فقط ولكن حقيقة الأمر أن الهدف يتعدى ذلك إلى كشف العيوب والأخطاء في فقرات النظام ، وعند ذلك يتم إصلاحها بما يضمن منع ارتكاب المخالفات التأديبية مستقبلاً ، وذلك يؤدي إلى ضمان استمرار عمليات الإنتاج والخدمات وحماية النظام في ذلك المرفق .

#### ثالثاً : الردع :

ويمكن حصر هذا الهدف في العنصرين التاليين :

♦ ردع يتعلق بالموظف مرتكب المخالفة ، وضمان عدم عودته إلى ذلك الفعل .

♦ ردع يتعلق بالموظفين في نفس المرفق ، حيث أن العقوبة تكون رسالة تحمل في طياتها منعاً لهم من الاقتداء بمرتكب المخالفة وإلا سيكون الجزاء مصير من يرتكب مثل تلك المخالفة . ص ص ١٣٤ : ١٣٦

### الجزاءات التأديبية للموظف :

ذكر النفيسة ( ١٣٨٦هـ ) من خلال الدراسة التي قام بها حول النظام التأديبي السعودي بعض العقوبات التأديبية الأصيلة ومنها :

- ♦ عقوبة التوبيخ ( الإنذار ) .
- ♦ عقوبة تأجيل العلاوة أو الترقية : وتكون بجرمان الموظف من العلاوة أو الترقية لمدة لا تزيد عن عام واحد .
- ♦ عقوبة التزليل : وتكون بتخفيض راتب الموظف بحيث لا يتجاوز ذلك علاوة واحدة .
- ♦ عقوبة قطع الراتب لمدة زمنية محددة .
- ♦ عقوبة الفصل المؤقت .
- ♦ عقوبة النقل المؤقت .
- ♦ عقوبة التزليل في المرتبة .
- ♦ عقوبة العزل ( الفصل ) . ص ص ٥٠ : ٥٣

## ثانيا : الدراسات السابقة

قام الباحث باستعراض أهم الدراسات السابقة التي تناولت بعض الموضوعات ذات الصلة بموضوع الدراسة ، وقد تم استعراض تلك الدراسات تبعا للتسلسل التاريخي لكل منها من القديم الى الحديث .

قام الركبان ( ١٤٠٢ هـ ) بإجراء دراسة وثائقية حول : " المخالفات والجزاءات التأديبية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية " حيث هدفت هذه الدراسة إلى ما يلي :

- ١) التعرف على المخالفات التأديبية من حيث المفهوم ، الأركان والمميزات .
  - ٢) التعرف على الجزاءات التأديبية من حيث الماهية ، المبادئ الأساسية ، الأنواع ، سقوط الحق في المجازاة و محو الجزاءات .
  - ٣) التعرف على المخالفات التأديبية في المملكة العربية السعودية من حيث المفهوم ، الأركان والمميزات .
  - ٤) التعرف على الجزاءات التأديبية في المملكة العربية السعودية من حيث الماهية ، المبادئ الأساسية ، الأنواع ، سقوط الحق في المجازاة و محو الجزاءات .
- من خلال هذه الأهداف استطاع الباحث أن يبرز المخالفات التأديبية من حيث المفهوم والمبادئ الأساسية والجزاءات التأديبية لتلك المخالفات في الوظيفة المدنية .

ودراسة أخرى قام بها أبو شعر ( ١٤٠٢ هـ ) حول : " الانتظام بالدوام الرسمي في الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية " ، وقد هدفت هذه الدراسة إلى ما يلي :

- ١) معرفة كون الدوام الحالي مناسبا للموظفين أم لا يناسبهم .

- (٢) معرفة أسباب عدم انتظام الموظفين بدوامهم الرسمي .
- (٣) معرفة حجم الضرر الزمني الناتج عن عدم الانتظام في الدوام الرسمي .
- (٤) معرفة الضرر الاقتصادي الناتج عن عدم الانتظام في الدوام الرسمي .
- (٥) اقتراح حلول للحد من عدم انتظام الموظفين في الدوام الرسمي .

وكان من أهم نتائج هذه الدراسة ما يلي :

أن نسبة ٧٤ % من الموظفين يرون أن الدوام الحالي مناسب لهم ولا يرغبون في إجراء أي تعديل عليه كما تبين أن ٧٥ % من الموظفين يتأخرون في الوصول إلى مكان عملهم صباحا وذلك لفترات زمنية مختلفة تتراوح ما بين ربع ساعة و أكثر من ثلاث ساعات أسبوعيا ، كذلك أوضحت الدراسة أن ٤٩ % من الموظفين يتركون مكاتبهم أثناء الدوام الرسمي لأموار لا تتعلق بالعمل الرسمي ، وأن ٦٩ % يغادرون مكاتبهم لخارج جهات عملهم لا سباب خاصة وأن ٥١ % من الموظفين يتغيبون بدون إجازة مسبقة لعدد من المرات يتراوح ما بين مرة واحدة وأكثر من خمس مرات شهريا .

كما وتوصلت الدراسة إلى أن الوقت المهدر نتيجة عدم الانتظام بالدوام الرسمي بلغ ٥٤,٦٠٨,٢٠٠ ساعة عمل سنويا وتكلفته المالية تساوي ١,٤٣٦,٨٢٩,١١٥ ريال .

وفي نفس السياق كانت الدراسة التي قام بها عبدالوهاب ( ١٤٠٢ هـ ) حول : " الجوانب السلوكية للانتظام بالدوام الرسمي في المملكة العربية السعودية " وكان الهدف من هذه الدراسة ما يلي :

- (١) إبراز أهمية الانتظام بالدوام الرسمي .
- (٢) فهم الجوانب السلوكية المؤثرة في الدوام الرسمي .
- (٣) التعرف على أفضل الطرق لتحقيق انتظام الموظف .
- (٤) علاج مشكلات عدم الانتظام .

وكان من أبرز ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج أن العناصر المؤثرة على الانتظام بالدوام الرسمي تم تقسيمها إلى ثلاث أقسام :

- ◆ عناصر سلوكية ترتبط بالشخصية والدوافع والقدرات والاتجاهات .
- ◆ عناصر وظيفية ترتبط بسلوك الموظفين وإنتاجهم وطبيعة العمل ومحيطه .
- ◆ عناصر اجتماعية ترتبط بالقيم والأعراف والعادات الخاصة بالمجتمع الذي يعيش به الموظف .

كما قام الباحث با جابر ( ١٤٠٢ هـ ) بإجراء دراسة حول : " طرق الرقابة على الدوام الرسمي في الأجهزة الحكومية بالملكة العربية السعودية " وهدفت هذه الدراسة إلى ما يلي:

- (١) معرفة مستوى انتظام الموظفين بالدوام الرسمي .
- (٢) معرفة مسببات عدم انتظام الموظفين بالدوام الرسمي .
- (٣) معرفة الطرق الرقابية المتبعة في الأجهزة الحكومية .
- (٤) إيجاد طرق رقابية ذات فعالية في تحقيق انتظام الموظفين بالدوام الرسمي .

وكان من أهم نتائج هذه الدراسة ما يلي :

تبلغ نسبة عدم انتظام الموظفين في الأجهزة الحكومية التي تم تطبيق هذه الدراسة عليها ٥٣ % من مجموع الموظفين بين عدم انتظام بشكل كامل أو جزئي ويعزى هذا التسبب إلى ما يلي :

- (١) الأسلوب الرقابي المتبع والذي يؤدي إلى ارتفاع نسبة الانتظام في أوقات الرقابة إلى ٩٧ % وانخفاضها في الأوقات الأخرى .
- (٢) عدم الحزم المناسب في توقيع العقاب على غير المنتظمين .
- (٣) انشغال الموظف بمصالح أخرى خارج العمل .
- (٤) عدم رضا الموظف عن العمل الذي يقوم به .

كما أجرى البليهي ( ١٤٠٥ هـ ) دراسة وثائقية حول : " العقوبات التأديبية وطرق انقضائها وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية " وهدفت هذه الدراسة إلى توضيح وشرح وتأصيل النقاط التالية :

- (١) الموظف العام ، طبيعة علاقته بالإدارة ومسؤوليته .
- (٢) ماهية العقوبة التأديبية ، المبادئ التي تحكم توقيع العقوبة التأديبية و مقارنة بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية .
- (٣) أنواع العقوبات التأديبية وطرق انقضائها .
- (٤) الجهات المختصة بتوقيع العقوبات والضمانات التأديبية اللازمة .

ودراسة أخرى أجراها المقصودي ( ١٤٢٢ هـ ) حول : " المسؤولية التأديبية لأعضاء هيئة التحقيق والادعاء العام وفقاً لنظامي القضاء وديوان المظالم في المملكة العربية السعودية " وقد هدفت هذه الدراسة إلى ما يلي :

- (١) ماهية نظم التأديب المتبعة في تأديب الموظفين .
- (٢) التحديد الدقيق لمفهوم التأديب .
- (٣) معرفة الحدود والواجبات الوظيفية .
- (٤) متى تتوافر المسؤولية التأديبية .
- (٥) مدى استقلال الجريمة التأديبية عن غيرها من الجرائم .
- (٦) ما هي الجهة المختصة بتأديب الموظفين .

كما قام الباحثان المعيوف و المهنا ( ١٤٢٢ هـ ) بإعداد دراسة حول : "العوامل المؤثرة في عدم انتظام الموظفين في الدوام الرسمي بالمملكة العربية السعودية " وقد هدفت هذه الدراسة إلى ما يلي :

(١) التعرف على عدم انتظام الموظفين بالقطاع الحكومي في الدوام الرسمي بالملكة العربية السعودية .

(٢) التعرف على أهم أسباب عدم الانتظام في الدوام الرسمي .  
وكان من أبرز نتائج هذه الدراسة ما يلي :

- (١) بلغت نسبة التأخر الصباحي عن العمل ٥٠ % .
- (٢) بلغت نسبة الخروج والعودة أثناء الدوام الرسمي ٦٨,٢ % .
- (٣) بلغت نسبة مغادرة العمل قبل نهاية الدوام ٥٤ % .
- (٤) بلغت نسبة الغياب عن العمل ٣٥,٦ % .

وتشير هذه الدراسات السابقة إلى تنوع أهدافها من حيث الموضوعات التي طرقتها حيث كانت هناك دراسات حول الجوانب السلوكية لانتظام الموظف في العمل ، ودراسات حول المسؤولية التأديبية في الأجهزة الحكومية والعوامل المؤثرة في ذلك ، في حين أن هذه الدراسة تؤكد في أهدافها على معرفة درجة ممارسة الإخلال الوظيفي للمعلم ودرجة تأثير هذا الإخلال على عمل المعلم التعليمي والتربوي والجزاءات المناسبة لضبط ممارسات الإخلال الوظيفي ، وكذلك تحديد صلاحيات واختصاصات مدير المدرسة ومدير مركز الإشراف التربوي ومدير التربية والتعليم وأخيراً وزير التربية والتعليم في اتخاذ قرارات الجزاءات التأديبية للمعلم المخل للعمل الوظيفي التعليمي في مدارس ومؤسسات التعليم العام الحكومي.



## الفصل الثالث إجراءات الدراسة

- منهج الدراسة
- مجتمع الدراسة
- عينة الدراسة
- أداة الدراسة .
  - تصميم الأداة
  - الصدق الظاهري ( المحكمين ) لأداة الدراسة
  - ثبات أداة الدراسة
- إجراءات تطبيق أداة الدراسة
- وصف خصائص مجتمع الدراسة.
- الأساليب الإحصائية المستخدمة .





## الفصل الثالث

### إجراءات الدراسة

تعد إجراءات الدراسة عنصراً أساسياً في توجيه البحث وفقاً للأسس العلمية والمنهجية ، وعن طريقها يستطيع الباحث تحديد أفضل الوسائل لحل مشكلة البحث المطروحة وتحقيق الأهداف المتوخاة من البحث .

وفي هذا الفصل وضع الباحث الإجراءات التي اتبعها في هذه الدراسة من حيث المنهج الذي استخدمه ، والمجتمع الأصلي للدراسة ، وأداة الدراسة والطرق التي استخدمها في التأكد من صلاحيتها ، وبيان خصائص أفراد مجتمع الدراسة ، ثم الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات الدراسة .

#### منهج الدراسة :

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي المسحي التحليلي ، وذلك بهدف تحديد الوضع القائم في المدارس الحكومية لممارسات الإخلال الوظيفي وأثرها على دور المدرسة التربوي والتعليمي ومن ثم اختيار الجزء المناسب وصاحب الصلاحية في اتخاذه لضبط هذه الممارسات .

#### مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من جميع المشرفين التربويين ومديري المدارس والمعلمين في مراكز الإشراف التربوي بمحافظة الطائف . والبالغ عددهم (٧٨٤٧) يتوزعون على النحو التالي :

جدول رقم (٣-١)  
توزيع مجتمع الدراسة حسب العمل

النسبة المئوية	التكرار	الإدارة التعليمية
١,٦ %	١٢٧	مشرف تربوي
٩,٣٥ %	٧٠٩	مدير مدرسة
٨٩,٣٤ %	٧٠١١	معلم
١٠٠ %	٧٨٤٧	المجموع

### عينة الدراسة :

نظراً لكبر حجم مجتمع الدراسة فقد قام الباحث بأخذ عينة عشوائية ممثلة كالتالي :

- ❖ ( ١٠٠ ) مشرف تربوي بنسبة ٧٨,٧٤ % من مجتمع المشرفين .
- ❖ ( ٢٥٠ ) مدير مدرسة بنسبة ٣٥,٢٦ % من مجتمع المديرين .
- ❖ ( ٤٠٠ ) معلم بنسبة ٥,٧ % من مجتمع المعلمين .

جدول رقم (٣-٢)  
توزيع عينة الدراسة حسب العمل

النسبة المئوية	عدد أفراد العينة	الفئات
١٣,٣٣ %	١٠٠	مشرف تربوي
٣٣,٣٣ %	٢٥٠	مدير ووكيل مدرسة
٥٣,٣٤ %	٤٠٠	معلم
١٠٠ %	٧٥٠	المجموع

### أداة الدراسة :

نظراً لطبيعة الدراسة من حيث أهدافها ، منهجها ومجتمعها استخدم الباحث الاستبانة

كأداة لجمع المعلومات والبيانات المتعلقة بهذه الدراسة ، والتي تعد من أكثر أدوات البحث شيوعاً واستخداماً في مجال العلوم الإنسانية . وقد مرت أداة الدراسة بعدة خطوات حتى أصبحت قابلة للتطبيق الميداني وذلك على النحو التالي :

### أ) تصميم أداة الدراسة :

نظراً لعدم حصول الباحث على أداة مصممة للوفاء بغرض هذه الدراسة ؛ فقد قام وعلى ضوء مراجعته لأدبيات البحث المتعلقة بممارسات الإخلال الوظيفي لدى المعلم والجزاءات المناسبة لضبط هذه الممارسات وعلى ضوء الاستبانة الاستطلاعية ( ملحق رقم : ٢ ) التي وزعت على أكثر من ٤٠ مدرسة ، بتصميم استبانة ، يتوخى من خلالها تحقيق أهداف الدراسة (ملحق رقم : ٣ ) وهي تتألف من قسمين :

القسم الأول : يتعلق بالبيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة .

القسم الثاني : يتعلق بمحاور الدراسة من حيث :

درجة ممارسة الإخلال الوظيفي ( المخالفة الوظيفية ) وتتضمن (٣٣) عبارة .

مستوى تأثير الإخلال الوظيفي للمخالفة ، وتتضمن (٣٣) عبارة .

الجزاءات المترتبة على تكرار ممارسة المخالفة الوظيفية ، وتتضمن (٣٣) عبارة

صلاحية اتخاذ الجزاء في ضبط المخالفات الوظيفية ، وتتضمن (١٦) عبارة .

### ب) الصدق الظاهري ( المحكمين ) لأداة الدراسة :

للتأكد من أن أداة الدراسة تقيس ما وضعت من أجله ، قام الباحث بعرض الاستبانة في صورتها الأولية على سعادة المشرف ، كما عرضها على عدد من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة أم القرى . ( انظر الملحق رقم : ١ ) .

وقد أبدى المشرف والمحكمون العديد من الملاحظات والمقترحات ، وعلى ضوءها تم إعادة صياغة أداة الدراسة لتستقر على الوضع النهائي الذي تم توزيعه على أفراد عينة الدراسة ، وهي تتألف من قسمين ( انظر الملحق رقم : ٤ ) :

**القسم الأول :** يتعلق بالبيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة من حيث : العمل الحالي المرحلة التعليمية ، المؤهل العلمي ، عدد سنوات الخدمة ، العمر .

**القسم الثاني :** يتعلق بمحاور الدراسة من حيث :

مستوى ممارسة المخالفات الوظيفية ، وتتضمن (٣٣) عبارة .

مستوى الإخلال الوظيفي للمخالفة ، وتتضمن (٣٣) عبارة .

الجزاءات المترتبة على مستويات المخالفات الوظيفية ، وتتضمن (٣٣) عبارة لكل مستوى من المستويات الثلاث .

صلاحية اتخاذ القرار في ضبط المخالفات الوظيفية ، وتتضمن (١٦) عبارة .

#### (د) ثبات أداة الدراسة :

قام الباحث بحساب معامل الثبات لأداة الدراسة ، وفقاً لمعادلة ألفا كرونباخ (  $\alpha$  ) فكان على النحو التالي :

#### جدول رقم (٣-٣)

##### ثبات أداة الدراسة

المجال	معامل ( $\alpha$ )
مستوى ممارسة المخالفات الوظيفية	٨٩,٨%
مستوى الإخلال الوظيفي للمخالفة	٩٥,٧%
الجزاءات المترتبة على المخالفات الوظيفية	٩٢,٥%
صلاحية اتخاذ القرار في ضبط المخالفات الوظيفية	٨١,٦%
الثبات الكلي للاستبانة	٩١,٣%

وبالنظر إلى معاملات الثبات يتضح أنها عالية مما يدل على ثبات أداة الدراسة وصلاحياتها للتطبيق .

### إجراءات تطبيق أداة الدراسة :

تم تطبيق أداة الدراسة وفق الإجراءات التالية :

تم توزيع الاستبانة على أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (١٠٠) مشرفاً و(٢٥٠) مديراً و(٤٠٠) معلماً .

استعاد الباحث ما مجموعه ( ٥٠٣ ) استبانة .

قام الباحث بمراجعة العائد من الاستبانات ، واستبعد ( ١٦ ) استبانة غير مكتملة ليكون عدد الاستبانات التي اعتمدت عليها نتائج الدراسة (٤٨٧) استبانة . والجدول التالي يوضح ذلك :

#### جدول رقم (٣-٤)

عدد الاستبانات الموزعة على أفراد عينة الدراسة حتى اكتمالها

وصف حالات الاستبانة									
الاستبانات الموزعة		الاستبانات العائدة		الاستبانات المفقودة		الاستبانات المستبعدة		الاستبانات المكتملة	
ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
٧٥٠	%١٠٠	٥٠٣	%٦٧,١	٢٤٧	%٣٢,٩	١٦	%٢,١	٤٨٧	%٦٤,٩

يتضح من الجدول رقم (٣-٤) أن عدد الاستبانات الصالحة لإجراء التحليل الإحصائي (٤٨٧) استبانة ، وهذا العدد يمثل نسبة ( ٦٤,٩ %) من أصل ( ٧٥٠ ) استبانة تم توزيعها على أفراد عينة الدراسة .

### وصف خصائص عينة الدراسة :

حدد الباحث خصائص أفراد عينة الدراسة في البيانات الشخصية التالية :  
العمل الحالي ، المرحلة التعليمية ، المؤهل العلمي ، عدد سنوات الخدمة ، العمر . وبحساب التكرارات والنسب المئوية جاءت خصائصهم على النحو التالي :

#### جدول رقم (٣-٥)

وصف خصائص أفراد عينة الدراسة بحسب العمل الحالي

العمل	التكرارات والنسب المئوية	
	ت	%
مشرف تربوي	٦٧	١٣,٨ %
مدير مدرسة	١٧١	٣٥,١ %
معلم	٢٤٩	٥١,١ %
المجموع	٤٨٧	١٠٠ %

يتضح من الجدول رقم (٣-٥) أن غالبية أفراد عينة الدراسة هم من المعلمين حيث بلغ عددهم (٢٤٩) بنسبة (٥١,١%) .

جدول رقم (٣-٦)

وصف خصائص أفراد عينة الدراسة بحسب المرحلة التعليمية

المرحلة التعليمية	التكرارات والنسب المئوية	
	ت	%
متعدد المراحل	٦٧	١٣,٨ %
الابتدائية	١٠٥	٢١,٦ %
المتوسطة	١٠١	٢٠,٧ %
الثانوية	٢١٤	٤٣,٩ %
المجموع	٤٨٧	١٠٠ %

يتضح من الجدول رقم (٣-٦) أن غالبية أفراد عينة الدراسة هم من معلمين المرحلة الثانوية حيث بلغ عددهم ٢١٤ بنسبة ٤٣,٩ % .

جدول رقم (٣-٧)

وصف خصائص أفراد عينة الدراسة بحسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرارات والنسب المئوية	
	ت	%
معهد المعلمين	٤	٠,٨ %
دبلوم دون الجامعي	٠	٠ %
بكالوريوس	٤٧٠	٩٦,٥ %
دراسات عليا	١٣	٢,٧ %
المجموع	٤٨٧	١٠٠ %

يتضح من الجدول رقم (٣-٧) أن غالبية أفراد عينة الدراسة هم حملة شهادة البكالوريوس حيث بلغ عددهم ٤٧٠ بنسبة ٩٦,٥ % .

جدول رقم (٣-٨)

وصف خصائص أفراد عينة الدراسة بحسب سنوات الخدمة

المؤهل العلمي	التكرارات والنسب المئوية	
	ت	%
أقل من ١٠ سنوات	٨٥	١٧,٥ %
من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة	٢١٢	٤٣,٥ %
من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة	١٦١	٣٣ %
من ٣٠ سنة فأكثر	٢٩	٦ %
المجموع	٤٨٧	١٠٠ %

يتضح من الجدول رقم (٣-٨) أن غالبية أفراد عينة الدراسة هم ممن تتراوح الخدمة لديهم من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة ، حيث بلغ عددهم ٢١٢ بنسبة (٤٣,٥ % ) .

جدول رقم (٣-٩)

وصف خصائص أفراد عينة الدراسة بحسب العمر

المؤهل العلمي	التكرارات والنسب المئوية	
	ت	%
أقل من ٢٥ سنة	١٤	٢,٩ %
من ٢٥ إلى أقل من ٣٥ سنة	١٦٠	٣٢,٩ %
من ٣٥ إلى أقل من ٤٥ سنة	٢١٩	٤٤,٩ %
من ٤٥ سنة فأكثر	٩٤	١٩,٣ %
المجموع	٤٨٧	١٠٠ %

يتضح من الجدول رقم (٣-٩) أن غالبية أفراد عينة الدراسة تتراوح أعمارهم ما بين ٣٥ سنة إلى أقل من ٤٥ سنة ، حيث بلغ عددهم ٢١٩ بنسبة (٤٤,٩ %) .



## الأساليب الإحصائية المستخدمة:

بناءً على طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها ، تم تحليل بيانات هذه الدراسة باستخدام الحزمة الإحصائية للبرامج الاجتماعية (SPSS) ، وفقاً للأساليب الإحصائية التالية :

- معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات أداة الدراسة .
- التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص أفراد عينة الدراسة .
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبيان استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الممارسة والإخلال الوظيفي للمخالفات الوظيفية لدى المعلم .
- المنوال لتحديد الجزئات المترتبة على ممارسات المخالفة الوظيفية للمعلم وتكرارها ولتحديد صاحب الصلاحية في اتخاذ القرارات لضبط هذه المخالفات .
- تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول درجة ممارسة وتأثير الإخلال الوظيفي للمخالفة الوظيفية لدى المعلم تبعاً للمتغيرات المستقلة التالية : العمل الحالي ، المرحلة التعليمية ، المؤهل العلمي ، عدد سنوات الخدمة ، العمر .
- اختبار شيفيه ( Scheffe ) للمقارنة البعدية .



## الفصل الرابع تحليل البيانات

- تحليل بيانات الدراسة وتفسيرها .
- مناقشة نتائج الدراسة .



## الفصل الرابع : تحليل بيانات الدراسة

تم تحليل بيانات هذه الدراسة وفق الأساليب الإحصائية المشار إليها في الفصل الثالث ويتناول الباحث في هذا الفصل : الإجابة عن أسئلة الدراسة ، ومناقشة النتائج على ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة ، على النحو التالي :

### • تحليل بيانات الدراسة وتفسيرها:

السؤال الأول: ما درجة ممارسة الإخلال الوظيفي للمعلم في مدارس التعليم العام الحكومي بمحافظة الطائف كما يراها المشرف التربوي ومدير المدرسة والمعلم ؟

وللإجابة عن هذا السؤال: اعتمد الباحث في تفسير نتائج هذا السؤال المعيار التالي:

١. إذا كان المتوسط الحسابي للاستجابات ( من ٤,٢ فأكثر ) فإن ممارسة المخالفة تتم دائماً ، وهو ما يمكن تفسيره بأن درجة الممارسة عالية جداً .
  ٢. إذا كان المتوسط الحسابي للاستجابات ( من ٣,٤ إلى أقل من ٤,٢ ) فإن ممارسة المخالفة تتم غالباً ، وهو ما يمكن تفسيره بأن درجة الممارسة عالية .
  ٣. إذا كان المتوسط الحسابي للاستجابات ( من ٢,٦ إلى أقل من ٣,٤ ) فإن ممارسة المخالفة تتم أحياناً ، وهو ما يمكن تفسيره بأن درجة الممارسة متوسطة .
  ٤. إذا كان المتوسط الحسابي للاستجابات ( من ١,٨ إلى أقل من ٢,٦ ) فإن ممارسة المخالفة تتم نادراً ، وهو ما يمكن تفسيره بأن درجة الممارسة ضعيفة .
  ٥. إذا كان المتوسط الحسابي للاستجابات ( أقل من ١,٨ ) فإن ممارسة المخالفة لا تتم أبداً ، وهو ما يمكن تفسيره بأن درجة الممارسة ضعيفة جداً أو لا تمارس .
- وبحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة كانت النتائج على النحو التالي :

## جدول رقم (٤-١)

الانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية وترتيبها لاستجابات أفراد العينة حول درجة ممارسة الإخلال الوظيفي للمعلم في مدارس التعليم العام الحكومي بمحافظة الطائف

م	المخالفات الوظيفية	مشرف تربوي			مدير المدرسة			المعلم			العينة كاملة		
		ن	ح/م	ت	ن	ح/م	ت	ن	ح/م	ت	ن	ح/م	ت
١	تأخر المعلم عن الدوام الرسمي الصباحي.	٠,٧٨٥	٣,٤٨	١	٠,٩٣٦	٣,٠٢	٢	٠,٨٦٩	٣,٠٨	٢	٠,٨٩٣	٣,١٩	٢
٢	تزوير المعلم في الأوراق الرسمية، مثل: (زمن الحضور والانصراف (...).	١,٢٤٨	٢,٥٢	٢١	١,١٩٩	٢,٧٣	٣	١,١٣١	٢,٤٤	١٣	١,١٧٢	٢,٥٦	١٣
٣	عدم حضور المعلم الطابور الصباحي.	٠,٨٩٦	٢,٩٩	٦	٠,٨٤٨	٢,٦٢	١٢	٠,٩٠٢	٢,٦٦	٥	٠,٨٨٦	٢,٧٦	٦
٤	عدم مشاركة المعلم في تنظيم الطابور الصباحي رغم تواجد المعلم.	٠,٧	١,٥٥	٣٢	٠,٨٦٦	٢,٧٣	٤	٠,٩٢٧	٢,٤٣	١٤	٠,٩٥	٢,٢٤	٢٦
٥	عدم إحضار المعلم للسجلات الخاصة به مثل: ( دفتر التحضير ..).	١,٠٩٢	٢,٨٢	١١	٠,٩٦٣	٢,٦٣	١١	١,٠١٢	٢,٥٣	١١	١	٢,٦٦	١١
٦	تأخر المعلم عن الدخول للحصة.	١,٠٠٧	٢,٩٩	٧	٠,٩٥	٢,٦٤	٩	٠,٩٥٣	٢,٦١	٨	٠,٩٦٣	٢,٧٥	٩
٧	حضور المعلم للحصة دون إحضار الوسيلة المطلوبة في الدرس.	٠,٨٥٥	٣,٤٢	٢	٠,٩٧٢	٣,٠٩	١	٠,٨٨٩	٣,١٤	١	٠,٩١٩	٣,٢٢	١
٨	إشغال المعلم للطالب عن الدرس بإرساله خارج الفصل لإحضار الوسيلة التعليمية مثلاً.	٠,٩٢٦	٢,٥٥	١٩	١,٠٦١	٢,٤١	٢٠	١,٠٠٦	٢,٤٣	١٥	١,٠١٤	٢,٤٦	١٧

ن = انحراف معياري      م/ح = متوسط حسابي      ت = ترتيب درجة مستوى ممارسة الإخلال الوظيفي

م	المخالفات الوظيفية	مشرف تربوي			مدير المدرسة			المعلم			العينة كاملة		
		ن	ح/م	ت	ن	ح/م	ت	ن	ح/م	ت	ن	ح/م	ت
٩	تحدث المعلم بالجوال أثناء الحصة.	١,٠٠٤	٢,٤٥	٢٣	١,٠٨١	٢,٥	١٥	١,٠٠٩	٢,٤٢	١٦	١,٠٣٣	٢,٤٦	١٨
١٠	خروج المعلم من الفصل أثناء الدرس.	٠,٧٦٦	٢,٤٩	٢٢	٠,٩٠٧	٢,٤٣	١٧	٠,٨٣٢	٢,٣٧	١٩	٠,٨٤٨	٢,٤٣	١٩
١١	انصراف المعلم من الفصل قبل انتهاء الحصة دون عذر.	٠,٩١٠	٢,٥٤	٢٠	٠,٩٥٩	٢,٢٥	٢٤	٠,٩٥٩	٢,٣	٢٢	٠,٩٥٥	٢,٣٦	٢٢
١٢	تأخر المعلم في الخروج من الفصل وأخذ وقت من الحصص التالية .	٠,٨١٥	٢,١٨	٢٥	٠,٨٨٧	٢,٣٩	٢١	٠,٩٥٤	٢,٢٨	٢٤	٠,٩١٤	٢,٢٨	٢٤
١٣	عدم تصحيح المعلم للواجب المنزلي.	٠,٨٩٢	٢,٨٥	١٠	٠,٩٣٥	٢,٦١	١٣	٠,٨٩٢	٢,٥٥	١٠	٠,٩١١	٢,٦٧	١٠
١٤	إهمال المعلم التقويم المستمر، مثل: ( وضع الدرجات دون تقييم ... ) .	١,٠٢٩	٢,٩٦	٨	٠,٩٩٢	٢,٧١	٦	١,٠٣٢	٢,٦٨	٤	١,٠٢٣	٢,٧٨	٧
١٥	تأخر المعلم في تنفيذ المنهج مثل: (عدم مواكبة الخطوة الزمنية ... ) .	٠,٨٥٠	٢,٦١	١٧	٠,٩٧٦	٢,٤٣	١٨	٠,٨٦٩	٢,٣٦	٢٠	٠,٩١	٢,٤٧	١٦
١٦	تكليف التلاميذ بإعداد وسائل باهظة الثمن .	٠,٩٨٨	٢,٤٣	٢٤	١,٠٣٨	٢,١٣	٢٦	١,٠٠٨	٢,١٩	٢٦	١,٠١٩	٢,٢٥	٢٥
١٧	عدم قيام المعلم بالأعمال (الكتابية، الإشرافية النشاط ..) الموكلة له .	٠,٨٧٦	٢,٧٥	١٣	٠,٨٧٢	٢,٦٤	١٠	٠,٨٢٦	٢,٥٦	٩	٠,٨٥	٢,٦٥	١٢
١٨	امتناع المعلم عن حضور اجتماعات ( المجالس المدرسية... ) .	٦,٤٢٤	٣,٢٢	٤	٤,٠١٢	٢,٥٧	١٤	٣,٣٥٥	٢,٤٥	١٢	٤,٠٩	٢,٨١	٤

ن = انحراف معياري      م/ح = متوسط حسابي      ت = ترتيب درجة مستوى ممارسة الإخلال الوظيفي

م	المخالفات الوظيفية	مشرف تربوي			مدير المدرسة			المعلم			العينة كاملة		
		ن	ح/م	ت	ن	ح/م	ت	ن	ح/م	ت	ن	ح/م	ت
١٩	تكرار غياب المعلم عن المدرسة بدون عذر .	١,٠٨٥	٢,٩٤	٩	١,١٥٧	٢,٦٧	٨	١,٠٦٣	٢,٦٣	٧	١,٠٣	٢,٧٥	٨
٢٠	تكرار غياب المعلم بأعذار (صحية - عائلية) يغلب عليها عدم المصادقية.	١,١٠٦	٣,٢٥	٣	١,٠٩٦	٢,٦٩	٧	١,٠٢٨	٢,٧٤	٣	١,٠١٣	٢,٨٩	٣
٢١	انصراف المعلم من المدرسة دون إذن مسبق من إدارة المدرسة.	٠,٩٥٦	٢,٦	١٨	١,٠٢٥	٢,٢٦	٢٣	١,٠١٣	٢,٣	٢٣	٠,٩٦٨	٢,٣٩	٢١
٢٢	عدم تطبيق المعلم للتوجيهات والتوصيات الخاصة بتصحيح أداء المعلم .	١,٠١٥	٣,٠٣	٥	١,٠٨٧	٢,٧٢	٥	١,٠٠٢	٢,٦٤	٦	١,١٣٢	٢,٨٠	٥
٢٣	تدخين المعلم في محيط المدرسة (الداخلي - الخارجي) .	١,١٦٢	٢,٦٦	١٥	١,٠٨٤	٢,٢٧	٢٢	١,١٤٧	٢,٣٢	٢١	٠,٩٦٤	٢,٤٢	٢٠
٢٤	اصطحاب المعلم للطلاب خارج المدرسة بدون إذن مسبق من الإدارة.	٠,٨٨٣	١,٩١	٢٨	١,٠١١	١,٨٧	٢٧	٠,٩٥٥	١,٨٤	٢٩	١,١٨٦	١,٨٧	٢٨
٢٥	عقاب المعلم للطلاب بدنيًا	١,٠٣٣	٢,٦٩	١٤	١,٤٣٢	٢,٥	١٦	١,٠٢٢	٢,٣٩	١٨	١,١٠٣	٢,٥٣	١٥
٢٦	عقاب المعلم للطلاب نفسيًا كما في : ( الاستهزاء - استخدام الألفاظ البذيئة ... ) .	١,١٦٩	٢,٧٦	١٢	١,٠٦٧	٢,٤٢	١٩	١,١	٢,٤١	١٧	١,١٦	٢,٥٣	١٤
٢٧	إيعاز المعلم للطلاب بالغياب .	١,٠٨٥	٢,٦٣	١٦	١,١٧	٢,١٤	٢٥	١,١٥٦	٢,٢١	٢٥	٠,٩٨١	٢,٣٣	٢٣
٢٨	مساعدة المعلم للطلاب في الغش أثناء الاختبارات	١,٠٢٠	١,٩٣	٢٧	١,٠٣٨	١,٧٨	٢٨	٠,٩٣	١,٨٨	٢٨	١,٠٥٦	١,٨٦	٢٩

م	المخالفات الوظيفية	مشرف تربوي			مدير المدرسة			المعلم			العينة كاملة		
		ن	م/ح	ت	ن	م/ح	ت	ن	م/ح	ت	ن	م/ح	ت
٢٩	تشبه المعلم بالنساء في (الملبس - المظهر ...).	١,٠٥٥	١,٦٦	٣١	١,٠٤٩	١,٦	٣٠	١,٠٦٥	١,٦٤	٣٠	١,٠٤٢	١,٦٣	٣٠
٣٠	تحرش المعلم الجنسي بالطالب.	١,٠٠٦	١,٦٧	٣٠	١,٠٩	١,٥٧	٣١	١,٠٢٥	١,٥٩	٣١	١,٠٤٤	١,٦١	٣١
٣١	استخدام المعلم للألفاظ البذيئة مع العاملين بالمدرسة .	١,١٥٤	٢,٠٣	٢٦	١,٠٥٥	١,٦٨	٢٩	١,٠٤٤	١,٩٤	٢٧	١,٠٧	١,٨٨	٢٧
٣٢	اعتداء المعلم على العاملين بالمدرسة بالضرب .	١,٠٠٩	١,٧٣	٢٩	١,٠٤٨	١,٥٣	٣٢	٠,٩٣٧	١,٥٥	٣٢	٠,٩٨٧	١,٦٠	٣٢
٣٣	تحرّض المعلم على عدم الولاء للوطن مثل: ( الإرهاب- الولاء للغرب) .	٠,٩٩٠	١,٤٨	٣٣	١,٠٤٨	١,٤٧	٣٣	٠,٩١٤	١,٣٩	٣٣	٠,٩٧٢	١,٤٣	٣٣

ن = انحراف معياري      م/ح = متوسط حسابي      ت = ترتيب درجة مستوى ممارسة الإخلال الوظيفي

يتضح من الجدول (٤-١) ما يلي :

١- يتوافق مدير المدرسة مع المعلم مع العينة كاملة في مستوى ترتيب ممارسة المخالفة رقم ١- تأخر المعلم عن الدوام الرسمي الصباحي ، حيث كان ترتيب الممارسة للمعلم والمدير والعينة كاملة هو ٢ ويقترب منهم المشرف بشكل كبير حيث أن ترتيب مستوى الممارسة للمشرف هو: ١ وكذلك في المتوسط الحسابي لهذه الممارسة ، حيث أن متوسط آراء المشرف هو : ٣,٤٨ ، والمدير : ٣,٠٢ ، أما المعلم : ٣,٠٨ ، والعينة كاملة : ٣,١٩ .

٢- للمخالفة رقم ٢- تزوير المعلم في الأوراق الرسمية ، نلاحظ وجود فرق في درجة الترتيب للممارسة ، حيث أنها للمشرف : ٢١ بينما للمدير ٣ أما المعلم فإن درجة الترتيب : ١٣ ، والذي يتفق فيه مع رأي عينة الدراسة كاملة ، والتباين قليل في المتوسطات الحسابية ، حيث أن متوسط آراء المشرف هو : ٢,٥٢ ، والمدير : ٢,٧٣ ، أما المعلم : ٢,٤٤ ، و ٢,٥٦ لعينة الدراسة كاملة .

٣- يقترب المشرف التربوي والعينة في الترتيب و المتوسط الحسابي بالنسبة لممارسة المخالفة رقم ٣- عدم حضور المعلم للطاير الصباحي ، حيث أن ترتيبها عند المشرف وعند عينة الدراسة كاملة : ٦.بمتوسط حسابي : ٢,٩٩ للمشرف و ٢,٧٦ لعينة الدراسة ، وعند المعلم : ٥.بمتوسط حسابي : ٢,٦٦ ، بينما يتعد عنهم مدير المدرسة بالترتيب : ١٢ ويقترب منهم بالمتوسط الذي يكون : ٢,٦٢ .

٤- في المخالفة رقم ٤- عدم مشاركة المعلم في تنظيم الطاير الصباحي رغم تواجده . تباين واضح بين ترتيبات الممارسات ، وتقارب نسبي بين المتوسطات الحسابية لعينة الدراسة ، حيث أن ترتيب الممارسة



للمشرف : ٣٢ ، بمتوسط : ١,٥٥ ، وللمدير : ٤ ، بمتوسط : ٢,٧٣ ،  
وللمعلم : ١٤ بمتوسط ٢,٤٣ و لعينة الدراسة كاملة : ٢٦  
بمتوسط : ٢,٤٢ .

٥- توافق ملحوظ في ترتيب مستوى الممارسة رقم ٥- عدم إحصار المعلم  
للسجلات الخاصة به ، حيث أن ترتيب الممارسة لعينة الدراسة  
هو : ١١ بينما يكون الاختلاف القليل بين المتوسطات الحسابية ، حيث  
أن المتوسط عند المشرف : ٢,٨٢ ، وعند المدير : ٢,٦٣ ، أما المعلم :  
٢,٥٣ ، ولعينة الدراسة كاملة : ٢,٦٦ .

٦- يتقارب ترتيب مستوى الممارسة رقم : ٦- تأخر المعلم عن الدخول  
للحصة . بين أفراد عينة الدراسة حيث أنه للمشرف : ٧  
وللمدير والعينة كاملة : ٩ ، وللمعلم : ٨ ، وكذلك التقارب ملحوظ  
في المتوسطات الحسابية حيث أن المتوسط الحسابي للممارسة عند  
المشرف : ٢,٩٩ ، ولدى العينة كاملة : ٢,٧٥ وعند المدير : ٢,٦٤  
وعند المعلم : ٢,٦١ .

٧- يتفق المعلم والمدير مع عينة الدراسة كاملة في ترتيب مستوى الممارسة رقم  
٧- حضور المعلم للحصة دون إحصار الوسيلة المطلوبة في الدرس  
حيث كان ترتيبها ١ ، ويختلف قليلاً عنهم المشرف ، حيث أن ترتيب  
مستوى الممارسة للمشرف هو : ٢ ، وتقارب نسبي بين المتوسطات  
الحسابية ، فالمتوسط عند المشرف : ٢,٤٢ ، وعند المدير ٣,٠٩ ، أما  
المعلم : ٣,١٤ و ٣,٢٢ لعينة الدراسة كاملة.

٨- في المخالفة رقم ٨- إشغال المعلم للطالب عن الدرس بإرساله خارج الفصل  
يقترّب ترتيب مستوى الممارسة للمشرف من ترتيب مستوى الممارسة  
للمدير ، ويقل عنهم قليلاً المعلم وعينة الدراسة كاملة ، حيث أن  
الترتيب عند المشرف : ١٩ وعند المدير : ٢٠ ، وعند المعلم : ١٥

وعند عينة الدراسة كاملة ١٧ ، أما التفاوت في المتوسطات الحسابية فهو بسيط جداً ، حيث أن المتوسط عند المشرف : ٢,٥٥ وعند المدير : ٢,٤١ ، وعند المعلم : ٢,٤٣ و ٢,٤٦ لعينة الدراسة كاملة .

٩- يتعد ترتيب مستوى الممارسة رقم ٩- تحدث المعلم بالحوال أثناء الحصة عند المشرف ، عنه عند المدير والمعلم والعينة كاملة ، فإنه عند المشرف : ٢٣ ، بينما عند المدير : ١٥ ، وعند المعلم : ١٦ وعند عينة الدراسة كاملة : ١٨ . ويتقاربون جميعاً في المتوسطات الحسابية : حيث كان لدى المشرف : ٢,٤٥ ، ولدى المدير : ٢,٥ ، أما عند المعلم : ٢,٤٢ ، ولدى عينة الدراسة كاملة : ٢,٤٦ .

١٠- تفاوت قليل في ترتيبات مستوى الممارسة رقم : ١٠- خروج المعلم من الفصل أثناء الدرس ، حيث ترتيب الممارسة عند المشرف : ٢٢ ، وعند المدير : ١٧ وعند المعلم وعينة الدراسة كاملة : ١٩ ، وكذلك بالنسبة للمتوسطات الحسابية فعند المشرف : ٢,٤٩ وعند المدير وعينة الدراسة كاملة : ٢,٤٣ وعند المعلم : ٢,٣٧ .

١١- تفاوت قليل في ترتيبات مستوى الممارسة رقم : ١١- انصراف المعلم من الفصل قبل انتهاء الحصة دون سبب ، حيث أن ترتيب الممارسة عند المشرف : ٢٠ ، وعند المدير : ٢٤ ، وعند المعلم وعينة الدراسة كاملة : ٢٢ ، أما المتوسطات الحسابية ، فإن المتوسط عند المشرف : ٢,٥٤ الذي يبعد عن متوسط المدير : ٢,٢٥ ، والمعلم ٢,٣ وعينة الدراسة كاملة ٢,٣٦ .

١٢- تقارب بين ترتيب مستوى الممارسة رقم ١٢- تأخر المعلم في الخروج من الفصل وأخذ وقت من الحصص التالية ، لدى المشرف : ٢٥ والمعلم وعينة الدراسة كاملة : ٢٤ ، بينما يقل عنهم المدير : ٢١ وتفاوت بين المتوسطات الحسابية لديهم جميعاً ، حيث كان لدى

المشرف : ٢,١٨ ، والمدير : ٢,٣٩ بينما كان لدى المعلم و عينة الدراسة كاملة : ٢,٢٨ .

١٣- نلاحظ في المخالفة رقم ١٣- عدم تصحيح المعلم للواجب المتزلي توافق في ترتيب مستوى الممارسة للمشرف والمعلم و لعينة الدراسة كاملة عند : ١٠ ، ويرتفع الترتيب لدى المدير عند ١٣ . بينما التفاوت قليل نوعاً ما في المتوسطات الحسابية ، فهي عند المشرف : ٢,٨٥ ، وعند المدير : ٢,٦١ ، وعند المعلم : ٢,٥٥ و ٢,٦٧ لعينة الدراسة .

١٤- في المخالفة رقم ١٤- إهمال المعلم للتقويم المستمر ، يختلف مستوى ترتيب الممارسة لدى المشرف : ٨ ، عنه لدى المدير : ٦ عنه لدى المعلم : ٤ عنهم جميعاً لدى عينة الدراسة كاملة : ٧ وكذلك المتوسطات الحسابية فلدى المشرف كان : ٢,٩٦ ، ولدى المدير : ٢,٧١ ، ولدى المعلم : ٢,٦٨ ، وعند عينة الدراسة كاملة : ٢,٧٨ .

١٥- يقترب مستوى ترتيب المخالفة رقم ١٥- تأخر المعلم في تنفيذ المنهج بين المشرف : ١٧ ، و المدير : ١٨ ، وعند عينة الدراسة كاملة : ١٦ وعند المعلم يرتفع قليلاً : ٢٠ ، بينما تفاوت المتوسطات الحسابية نوعاً ما ، فلدى المشرف : ٢,٦١ ، ولدى المدير : ٢,٤٣ ، ولدى المعلم : ٢,٣٦ ، ولدى عينة الدراسة كاملة : ٢,٤٧ .

١٦- نلاحظ في المخالفة رقم : ١٦- تكليف المعلم التلاميذ بإعداد وسائل تعليمية باهظة الثمن أن المعلم والمدير يتفقون في ترتيب مستوى المخالفة عند : ٢٦ بينما يقل عنهم المشرف عند ٢٤ وعند عينة الدراسة كاملة : ٢٥ ، أما المتوسطات فلدى المشرف : ٢,٤٣ ، ولدى المدير : ٢,١٣ ، ولدى المعلم : ٢,١٩ ولدى عينة الدراسة كاملة : ٢,٢٥ .

١٧- في المخالفة رقم ١٧- عدم قيام المعلم بالأعمال الموكلة له ، يتعدد المشرف في ترتيب مستوى الممارسة عن المدير والمعلم ويقترب من ترتيب العينة كاملة ، حيث أن الترتيب لدى المشرف : ١٣ ، ولدى المدير ١٠ ، ولدى المعلم : ٩ ولدى عينة الدراسة كاملة : ١٢ ، بينما يقل المتوسط الحسابي تدريجياً بنسبة قليلة لدى المشرف : ٢,٧٥ والمدير : ٢,٦٤ ، والمعلم : ٢,٥٦ و عينة الدراسة كاملة : ٢,٦٥ .

١٨- يختلف ترتيب مستوى الممارسة رقم : ١٨ - امتناع المعلم عن حضور اجتماعات ( المجالس المدرسية... ) ، لدى المشرف و عينة الدراسة كاملة عنهم لدى المدير والمعلم بشكل واضح ، حيث أن الترتيب لدى المشرف و عينة الدراسة كاملة : ٤ ، بينما لدى المدير : ١٤ ، والمعلم : ١٢ ، وكذلك بالنسبة للمتوسطات الحسابية ، فهي عند المشرف : ٣,٢٢ ، وعند المدير : ٢,٥٧ ، وعند المعلم : ٢,٤٥ وعند عينة الدراسة كاملة : ٢,٨١ .

١٩- نلاحظ أن ترتيب مستوى المخالفة رقم ١٩- تكرار غياب المعلم عن المدرسة بدون عذر ، لدى المشرف : ٩ ، بينما هو للمدير والعينة كاملة : ٨ وللمعلم : ٧ . وتختلف المتوسطات الحسابية بنسب قليلة فالمتوسط الحسابي للمشرف : ٢,٩٤ ، وللمدير : ٢,٦٧ ، وللمعلم : ٢,٦٣ و لعينة الدراسة كاملة : ٢,٧٥ .

٢٠- يتفق المشرف والمعلم والعينة كاملة عند : ٣ لترتيب مستوى الممارسة رقم ٢١- تكرار المعلم للغياب بأعذار (صحية - عائلية) يغلب عليها عدم المصادقية بينما الترتيب للمدير : ٧ . أما المتوسطات الحسابية فهي متفاوتة نوعاً ما فعند المشرف : ٣,٢٥ ، أما المدير : ٢,٦٩ والمعلم : ٢,٧٤ و عينة الدراسة كاملة : ٢,٨٩ .

٢١- في المخالفة رقم : ٢١- انصراف المعلم من المدرسة دون إذن مسبق من إدارة المدرسة . يتفق المدير مع المعلم في ترتيب مستوى الممارسة عند : ٢٣ ، بينما يكون الترتيب عند المشرف : ١٨ أما عن عينة الدراسة كاملة : ٢١ ، وهناك تفاوت قليل في المتوسطات الحسابية ، فعند المشرف : ٢,٦ ، وعند المدير ، ٢,٢٦ ، أما المعلم : ٢,٣ ، و عينة الدراسة كاملة : ٢,٣٩ .

٢٢- يتفق المشرف و المدير و عينة الدراسة كاملة عند : ٥ في ترتيب الممارسة رقم ٢٢- عدم تطبيق المعلم للتوجيهات والتوصيات الخاصة بتصحيح الأداء ، ويقترب منهم المعلم عند : ٦ ، أما المتوسط الحسابي فعند المشرف : ٣,٠٣ والمدير : ٢,٧٢ ، والمعلم : ٢,٦٤ أما عند عينة الدراسة كاملة : ٢,٨٠ .

٢٣- يتفاوت ترتيب الممارسة رقم : ٢٣- تدخين المعلم في محيط المدرسة بين أفراد عينة الدراسة ، فلدى المشرف : ١٥ ، والمدير : ٢٢ والمعلم : ٢١ أما عينة الدراسة كاملة : ٢٠ . وكذلك بالنسبة للمتوسطات الحسابية ، فلدى المشرف : ٢,٦٦ والمدير : ٢,٢٧ ، والمعلم : ٢,٣٢ ، أما عينة الدراسة كاملة : ٢,٤٢ .

٢٤- في المخالفة رقم ٢٤- اصطحاب الطلاب خارج المدرسة بدون إذن مسبق من الإدارة . تختلف ترتيبات مستوى الممارسة نوعاً ما ، فلدى المشرف و عينة الدراسة كاملة : ٢٨ ولدى المدير : ٢٧ ، ولدى المعلم : ٢٩ ، كذلك كان التفاوت في المتوسطات الحسابية ، فالمتوسط للمشرف : ١,٩١ ، وللمدير : ١,٨٧ ، والمعلم : ١,٨٤ و عينة الدراسة كاملة : ١,٨٧ .

٢٥- نلاحظ في المخالفة رقم ٢٥- عقاب المعلم للطالب بدنياً ، أن هناك اختلاف قليل نوعاً ما بين ترتيبات مستوى المخالفة ، فلدى المشرف :

١٤ وللمدیر : ١٦ ، وللمعلم : ١٨ ، أما لعينة الدراسة كاملة : ١٥  
أما الاختلاف بين المتوسطات الحسابية ، فلدى المشرف : ٢,٦٩ ،  
وللمدير : ٢,٥ ، وللمعلم : ٢,٣٩ ، أما لعينة الدراسة : ٢,٥٣ .

٢٦- في الجزء رقم ٢٦- عقاب المعلم للطالب نفسياً ، فإن مستوى ترتيب  
الممارسة للمشرف : ١٢ ، ويعد عنهم المدير في ذلك : ١٩ ، أما  
للمعلم : ١٧ ، بينما عينة الدراسة كاملة : ١٤ ، ويتقارب المعلم  
عند : ٢,٤١ من المدير عند ٢,٤٢ في المتوسطات الحسابية ، بينما  
المشرف : ٢,٧٦ أما عينة الدراسة كاملة : ٢,٥٣ .

٢٧- يتفق المدير مع المعلم عند ٢٥ في ترتيب مستوى الممارسة رقم ٢٧-  
إيعاز المعلم للطالب بالغياب ، بينما يبعد عنهم المشرف عند : ١٦  
وتتقارب منهما عينة الدراسة كاملة : ٢٣ ، أما المتوسطات الحسابية  
فهي متفاوتة عند الجميع ، فعند المشرف : ٢,٦٣ وعند المدير : ٢,١٤  
وعند المعلم : ٢,٢١ وعند عينة الدراسة كاملة : ٢,٣٣ .

٢٨- ترتيب مستوى الممارسة رقم ٢٨- مساعدة المعلم للطلاب في الغش  
أثناء الاختبارات ، للمشرف هو : ٢٧ ، بينما عند المدير والمعلم : ٢٨  
وعند عينة الدراسة كاملة : ٢٩ . بينما المتوسط الحسابي  
للمشرف : ١,٩٣ ، وللمدير : ١,٧٨ ، وللمعلم : ١,٨٨ وعينة  
الدراسة كاملة : ١,٨٦ .

٢٩- في المخالفة رقم ٢٩- تشبه المعلم بالنساء يتفق مستوى ترتيب الممارسة  
عند المدير والمعلم وعينة الدراسة كاملة عند : ٣٠ ، بينما يختلف قليلاً  
لدى المشرف : ٣١ ، أما المتوسطات الحسابية فهي متقاربة ، فعند  
المشرف : ١,٦٦ ، وعند المدير : ١,٦ ، وعند المعلم : ١,٦٤ وعند  
عينة الدراسة كاملة ١,٦٣ .

- ٣٠- في المخالفة رقم ٣٠- تحرش المعلم بالطالب جنسياً ، يتفق مستوى ترتيب الممارسة عند المدير والمعلم و عينة الدراسة كاملة عند : ٣١ بينما يختلف قليلاً عند المشرف : ٣٠ ، أما المتوسطات الحسابية فهي متقاربة ، فعند المشرف : ١,٦٧ ، وعند المدير : ١,٥٧ ، وعند المعلم : ١,٥٩ وعند عينة الدراسة كاملة : ١,٦١ .
- ٣١- في المخالفة رقم ٣١- استخدام المعلم للألفاظ البذيئة مع العاملين بالمدرسة . يختلف ترتيب مستوى المخالفة بين أفراد العينة بنسب قليلة فالترتيب عند المشرف : ٢٦ ، وعند المدير : ٢٩ ، وعند المعلم و عينة الدراسة كاملة : ٢٧ . وتفاوت المتوسطات الحسابية بين أفراد العينة فلدى المشرف : ٢,٠٣ ، ولدى المدير : ١,٦٨ ، ولدى المعلم : ١,٩٤ ، ولدى عينة الدراسة كاملة : ١,٨٨ .
- ٣٢- في مخالفة رقم ٣٢- اعتداء المعلم على العاملين بالمدرسة بالضرب يتفق المدير و المعلم وعينة الدراسة عند ٣٢ في ترتيب مستوى الممارسة أما لدى المشرف : ٢٩ ، وكذلك بالنسبة للمتوسطات الحسابية فالمتوسط للمشرف : ١,٧٣ ، وللمدير : ١,٥٣ ، وللمعلم : ١,٥٥ ولعينة الدراسة كاملة : ١,٦٠ .
- ٣٣- في المخالفة رقم ٣٣- تحريض المعلم على عدم الولاء للوطن ، تتفق عينة الدراسة في ترتيب مستوى المخالفة عند ٣٣ ، ويقترب المشرف من المدير في المتوسطات الحسابية ، فالمتوسط للمشرف : ١,٤٨ ، وللمدير : ١,٤٧ ، بينما للمعلم : ١,٣٩ ويقترب رأي العينة كاملة إلى : ١,٤٣ .

## السؤال الثاني:

ما مستوى تأثير الإخلال الوظيفي للمعلم في مدارس التعليم العام الحكومي بمحافظه الطائف كما يراها المشرف التربوي ومدير المدرسة والمعلم ؟

وللإجابة عن هذا السؤال:

اعتمد الباحث في تفسير نتائج هذا السؤال المعيار التالي :

- إذا كان المتوسط الحسابي للاستجابات ( من ٢,٣٤ فأكثر ) فإن مستوى درجة الإخلال الوظيفي ( عالي ) .
  - إذا كان المتوسط الحسابي للاستجابات ( من ١,٦٧ إلى أقل من ٢,٣٤ ) فإن مستوى درجة الإخلال الوظيفي ( متوسط ) .
  - إذا كان المتوسط الحسابي للاستجابات ( من ١ إلى أقل من ١,٦٧ ) فإن مستوى درجة الإخلال الوظيفي ( ضعيف ) .
- وبحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة ، كانت النتائج على النحو التالي :

جدول رقم (٤ - ٢)

الانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية وترتيبها في استجابات أفراد العينة حول مستوى تأثير الإخلال الوظيفي للمعلم في مدارس التعليم العام الحكومي بمحافظه الطائف

م	المخالفات الوظيفية	مشرف تربوي			مدير المدرسة			المعلم			العينة كاملة		
		ن	ح/م	ت	ن	ح/م	ت	ن	ح/م	ت	ن	ح/م	ت
١	تأخر المعلم عن الدوام الرسمي الصباحي.	٠,٧١٧	٢,٣٩	٢٠	٠,٧١٤	٢,٤٧	١١	٠,٧٤	٢,٤٥	٦	٠,٧٢٧	٢,٤٤	١٨
٢	تزوير المعلم في الأوراق الرسمية، مثل: (زمن الحضور والانصراف (...).	٠,٦٨٢	٢,٤٨	١٤	٠,٧٣٧	٢,٤٦	١٢	٠,٧٤٣	٢,٤٣	٨	٠,٧٣٢	٢,٤٦	١١



م	المخالفات الوظيفية	مشرف تربوي			مدير المدرسة			المعلم			العينة كاملة		
		ن	ح/م	ت	ن	ح/م	ت	ن	ح/م	ت	ن	ح/م	ت
٣	عدم حضور المعلم الطابور الصباحي.	٠,٦٧٦	٢,٢٤	٢٥	٠,٦٦٧	٢,٠٥	٣٠	٠,٦٧٧	٢,٠٨	٢٨	٠,٦٧٥	٢,١٢	٢٩
٤	عدم مشاركة المعلم في تنظيم الطابور الصباحي رغم تواجد المعلم.	٠,٦٤٧	٢,٢٢	٢٦	٠,٦٥٣	٢,٠٥	٣١	٠,٦٧٣	٢,٠٥	٣٠	٠,٦٦٤	٢,١١	٣١
٥	عدم إحضار المعلم للسجلات الخاصة به مثل: ( دفتر التحضير .. )	٠,٦٠٥	٢,٦	٦	٠,٧٥٦	٢,٣٦	٢١	٠,٧٥	٢,٤٥	٧	٠,٧٣٧	٢,٤٧	١٠
٦	تأخر المعلم عن الدخول للحصة.	٠,٧١٧	٢,٣٩	٢١	٠,٧٧٣	٢,٣٦	٢٢	٠,٧٥٦	٢,٤	١٧	٠,٧٥٦	٢,٤٠	٢٣
٧	حضور المعلم للحصة دون إحضار الوسيلة المطلوبة في الدرس.	٠,٦٧٣	٢,١٨	٢٩	٠,٥٨٨	٢,٠٨	٢٩	٠,٦٠٨	٢,٠٨	٢٩	٠,٦١	٢,١١	٣٠
٨	إشغال المعلم للطالب عن الدرس بإرساله خارج الفصل لإحضار الوسيلة التعليمية مثلاً.	٠,٧٦٤	٢,١٩	٢٧	٠,٦٨٨	٢,٠٩	٢٨	٠,٧١٧	٢,١٢	٢٧	٠,٧١٣	٢,١٣	٢٨
٩	تحدث المعلم بالجوال أثناء الحصة.	٠,٧٩٢	٢,٣٦	٢٢	٠,٧١٨	٢,٣٦	٢٣	٠,٧١٧	٢,٣٤	٢٤	٠,٧٢٧	٢,٣٥	٢٤
١٠	خروج المعلم من الفصل أثناء الدرس.	٠,٦٦	٢,٤٩	١٣	٠,٧٠٥	٢,٣٩	١٨	٠,٦٦٣	٢,٣٩	٢٠	٠,٦٧٧	٢,٤٢	٢٢
١١	انصراف المعلم من الفصل قبل انتهاء الحصة دون عذر.	٠,٧٨٩	٢,٣٤	٢٤	٠,٦٦٧	٢,٥٨	٥	٠,٧٤٩	٢,٤٣	٩	٠,٧٣١	٢,٤٥	١٧
١٢	تأخر المعلم في الخروج من الفصل وأخذ وقت من الحصص التالية .	٠,٧٧٣	٢,٣٦	٢٣	٠,٥٨٨	٢,٦١	٤	٠,٧٢	٢,٣٨	٢٢	٠,٦٩٢	٢,٤٥	١٦

م	المخالفات الوظيفية	مشرف تربوي			مدير المدرسة			المعلم			العينة كاملة		
		ن	ح/م	ت	ن	ح/م	ت	ن	ح/م	ت	ن	ح/م	ت
١٣	عدم تصحيح المعلم للواجب المنزلي.	٠,٦٢٤	٢,٦٣	٣	٠,٦٨٣	٢,٣٦	٢٤	٠,٦٨١	٢,٣٩	٢١	٠,٦٧٨	٢,٤٦	١٣
١٤	إهمال المعلم التقويم المستمر، مثل: (وضع الدرجة دون تقييم...).	٠,٧٠٤	٢,٥٢	١٠	٠,٥٨٤	٢,٦٣	٣	٠,٧٢٥	٢,٤١	١٦	٠,٦٨٢	٢,٥٢	٤
١٥	تأخر المعلم في تنفيذ المنهج مثل: (عدم مواكبة الخطأ الزمنية...).	٠,٧٥٧	٢,١٨	٣٠	٠,٧٣٦	٢,٢٥	٢٦	٠,٧٨٣	٢,١٥	٢٦	٠,٧٦٣	٢,١٩	٢٦
١٦	تكليف التلاميذ بإعداد وسائل باهظة الثمن.	٠,٧٩٩	١,٧٦	٣٣	٠,٨١٣	١,٨٨	٣٣	٠,٨٢٧	١,٨٤	٣٣	٠,٨١٨	١,٨٣	٣٣
١٧	عدم قيام المعلم بالأعمال (الكتابية، الإشرافية النشاط ..) الموكلة له.	٠,٧٢٤	٢,٤٥	١٦	٠,٦٨٩	٢,٥٢	٧	٠,٧٣	٢,٤٨	٥	٠,٧١٤	٢,٤٨	٨
١٨	امتناع المعلم عن حضور اجتماعات (الجالس المدرسية...).	٠,٧٣٣	١,٩١	٣٢	٠,٧٠٣	١,٩٢	٣٢	٠,٧٢٧	١,٨٨	٣٢	٠,٧١٨	١,٩٠	٣٢
١٩	تكرار غياب المعلم عن المدرسة بدون عذر.	٠,٦٧١	٢,٦٣	٤	٠,٦٣٧	٢,٦٥	١	٠,٧٥١	٢,٥٣	٢	٠,٧٠٣	٢,٦٠	٢
٢٠	تكرار غياب المعلم بأعذار (صحية - عائلية) يغلب عليها عدم المصادقية.	٠,٥٩٢	٢,٦٦	٨	٠,٥٨٢	٢,٦٤	٢	٠,٦٨٣	٢,٥٥	١	٠,٦٣٧	٢,٦٢	١
٢١	انصراف المعلم من المدرسة دون إذن مسبق من إدارة المدرسة.	٠,٧٠٣	٢,٥٤	١١	٠,٧٤٤	٢,٣٧	٢٠	٠,٧٤٨	٢,٤٣	١٠	٠,٧٤١	٢,٤٥	١٥
٢٢	عدم تطبيق المعلم للتوجيهات والتوصيات الخاصة بتصحيح الأداء.	٠,٧٠٤	٢,٥١	١٧	٠,٦٢٦	٢,٤٩	٩	٠,٧٠٧	٢,٤	١٨	٠,٦٧٩	٢,٤٧	٩

م	المخالفات الوظيفية	مشرف تربوي			مدير المدرسة			المعلم			العينة كاملة		
		ن	م/ح	ت	ن	م/ح	ت	ن	م/ح	ت	ن	م/ح	ت
٢٣	تدخين المعلم في محيط المدرسة (الداخلي - الخارجي) .	٠,٧٦٣	٢,٤٣	٢٨	٠,٧٨٦	٢,٤	١٧	٠,٨	٢,٤٢	١٤	٠,٧٨٩	٢,٤٢	٢١
٢٤	اصطحاب المعلم للطلاب خارج المدرسة بدون إذن مسبق من الإدارة.	٠,٨٢١	٢,١٩	٣١	٠,٧٧٨	٢,٣٢	٢٥	٠,٨٠٥	٢,٢٩	٢٥	٠,٧٩٧	٢,٢٧	٢٥
٢٥	عقاب المعلم للطلاب بدنيًا	٠,٨٠٩	٢,١٦	١٩	٠,٦٨٢	٢,٢٢	٢٧	٠,٧٣١	٢,٠٤	٣١	٠,٧٢٨	٢,١٤	٢٧
٢٦	عقاب المعلم للطلاب نفسيًا كالاستهزاء - استخدام ألفاظ بذيئة ...	٠,٧٨	٢,٤	١٢	٠,٧٤٣	٢,٤٣	١٥	٠,٧٥٩	٢,٤٣	١١	٠,٧٥٥	٢,٤٢	٢٠
٢٧	إعزاز المعلم للطلاب بالغياب .	٠,٦٨٣	٢,٥١	٩	٠,٧٦١	٢,٤٥	١٤	٠,٧٥٩	٢,٤٢	١٥	٠,٧٤٨	٢,٤٦	١٢
٢٨	مساعدة المعلم للطلاب في الغش أثناء الاختبارات	٠,٧٦٥	٢,٥٤	١٥	٠,٧٧	٢,٥١	٨	٠,٧٨٨	٢,٥٢	٤	٠,٧٧٧	٢,٥٢	٥
٢٩	تشبه المعلم بالنساء في (الملبس - المظهر ...).	٠,٨٠٤	٢,٤٦	٢	٠,٨١٣	٢,٤٦	١٣	٠,٨٣١	٢,٤٣	١٢	٠,٨٢	٢,٤٥	١٤
٣٠	تحرش المعلم الجنسي بالطلاب.	٠,٧٦٤	٢,٥٥	٧	٠,٧٦٩	٢,٥٣	٦	٠,٧٨٣	٢,٥٣	٣	٠,٧٧٤	٢,٥٤	٣
٣١	استخدام المعلم ألفاظ بذيئة مع العاملين بالمدرسة	٠,٦٠٣	٢,٧	١	٠,٧٨٥	٢,٣٩	١٩	٠,٧٩٩	٢,٣٨	٢٣	٠,٧٧٧	٢,٤٩	٧
٣٢	اعتداء المعلم على العاملين بالمدرسة بالضرب .	٠,٨٠١	٢,٤٢	١٨	٠,٨٣١	٢,٤١	١٦	٠,٨١١	٢,٤٣	١٣	٠,٨١٥	٢,٤٢	١٩
٣٣	تحريض المعلم على عدم الولاء للوطن كالإرهاب - الولاء للغرب ...	٠,٦٩٣	٢,٦٣	٥	٠,٨٠٧	٢,٤٩	١٠	٠,٨٥٦	٢,٤	١٩	٠,٨٢	٢,٥١	٦

ن = انحراف معياري      م/ح = متوسط حسابي      ت = ترتيب درجة مستوى ممارسة الإحلال الوظيفي

يتضح من الجدول رقم : ( ٤-٢ ) ما يلي :

١- هناك تباين واضح بين ترتيب درجة تأثير الإخلال للممارسة رقم ١- تأخر المعلم عن الدوام الرسمي الصباحي ، عند أفراد عينة الدراسة ، حيث أن ترتيب درجة تأثير الإخلال للمخالفة لدى المشرف : ٢٠ ، وللمدير : ١١ ، وللمعلم : ٦ لعينة الدراسة كاملة : ١٨ ، بينما يتقارب المتوسط الحسابي للمدير : ٢,٤٧ ، مع متوسط المعلم : ٢,٤٥ ويتعد عنهم قليلاً متوسط المشرف : ٢,٣٩ ولعينة الدراسة كاملة : ٢,٤٤ .

٢- يختلف ترتيب درجة تأثير المخالفة رقم ٢- تزوير المعلم في الأوراق الرسمية بين أفراد العينة بفارق قليل ، حيث أن ترتيب درجة تأثير الممارسة للمشرف : ١٤ وللمدير : ١٢ وللمعلم : ٨ ولعينة الدراسة كاملة : ١١ بينما تتقارب المتوسطات الحسابية ، فالمتوسط الحسابي للمشرف : ٢,٤٨ وللمدير ولعينة الدراسة كاملة : ٢,٤٦ ، وللمعلم : ٢,٤٣ .

٣- هناك فرق في ترتيبات درجة تأثير الإخلال للمخالفة رقم ٣- عدم حضور المعلم للطابور الصباحي . فترتيب درجة تأثير المخالفة للمشرف : ٢٥ وللمدير : ٣٠ وللمعلم : ٢٨ ولعينة الدراسة كاملة : ٢٩ وتقارب في المتوسطات الحسابية للمدير والمعلم فمتوسط المدير : ٢,٠٥ والمعلم : ٢,٠٨ بينما متوسط المشرف : ٢,٢٤ أما العينة كاملة : ٢,١٢ .

٤- تتقارب ترتيبات درجة تأثير المخالفة رقم ٤- عدم مشاركة المعلم في تنظيم الطابور الصباحي رغم تواجد المعلم . بالنسبة للمدير وعينة الدراسة مع المعلم ، فدرجة ترتيب تأثير الإخلال للمخالفة لدى المدير وعينة الدراسة كاملة : ٣١ ، وللمعلم : ٣٠ بينما تكون لدى المشرف : ٢٦ وتتساوى المتوسطات الحسابية للمدير والمعلم عند : ٢,٠٥ ويتعد عنهم المشرف عند : ٢,٢٢ أما عينة الدراسة كاملة : ٢,١١ .

٥- في درجة تأثير الإخلال للمخالفة رقم ٥- عدم إحضار المعلم للسجلات الخاصة به تقترب ترتيبات درجة تأثير الإخلال للمخالفة لدى المشرف: ٦، من درجات الإخلال للمخالفة لدى المعلم : ٧ ، ويتباين عنهم ترتيب درجة تأثير الإخلال للمخالفة لدى المدير : ٢١ ، أما لدى عينة الدراسة كاملة : ١٠ ، وكذلك بالنسبة للمتوسطات الحسابية فالمتوسط الحسابي للمشرف : ٢,٦ والمدير : ٢,٣٦ ، وللمدير : ٢,٤٥ ولعينة الدراسة : ٢,٤٧ .

٦- في المخالفة : ٦- تأخر المعلم عن الدخول للحصة ، تقترب ترتيب درجة تأثير الإخلال للمخالفة للمشرف : ٢١ من ترتيب درجة تأثير الإخلال للمخالفة للمدير : ٢٢ وعينة الدراسة كاملة : ٢٣ ، بينما تقل عنهم قليلاً درجة تأثير الإخلال للمخالفة لدى المعلم : ١٧ ، أما المتوسطات الحسابية فإنها متقاربة فالمتوسط للمشرف : ٢,٣٩ ، أما المتوسط للمدير فهو: ٢,٣٦ ومتوسط المعلم وعينة الدراسة كاملة : ٢,٤٠ .

٧- في المخالفة رقم : ٧- حضور المعلم للحصة دون إحضار الوسيلة المطلوبة تتساوى درجات ترتيب تأثير الإخلال للمخالفة بالنسبة للمشرف والمدير والمعلم عند : ٢٩ ، أما عينة الدراسة كاملة : ٣٠ ، بينما يتساوى المتوسطين الحسابيين للمعلم والمدير عند ٢,٠٨ ، وبينما المتوسط للمشرف : ٢,١٨ ، أما عينة الدراسة كاملة : ٢,١١ .

٨- تتساوى درجتي ترتيب تأثير الإخلال للمخالفة لدى المشرف والمعلم عند : ٢٧ بالنسبة للمخالفة رقم ٨- إشغال المعلم للطالب عن الدرس بإرساله خارج الفصل ، وتتساوى درجتي ترتيب الإخلال للمخالفة لدى المدير وعينة الدراسة كاملة : ٢٨ . وهناك تفاوت ضئيل بين المتوسطات الحسابية لأفراد العينة ، فالمتوسط الحسابي للمشرف : ٢,١٩ ، وللمدير : ٢,٠٩ وللمعلم : ٢,١٢ ولعينة الدراسة كاملة : ٢,١٣ .

٩- تزداد تدريجياً ترتيبات درجة تأثير الإخلال من المشرف إلى المعلم للمخالفة  
 رقم ٩- تحدث المعلم بالجوال أثناء الحصة ، حيث لدى المشرف : ٢٢  
 ولدى المدير : ٢٣ ، ولدى المعلم وعينة الدراسة كاملة : ٢٤ ، بينما  
 يتساوى المتوسط الحسابي للمشرف مع المتوسط الحسابي للمدير عند  
 ٢,٣٦ ، ويقل عنهم بفرق ضئيل المتوسط للمعلم : ٢,٣٤ و عينة  
 الدراسة كاملة : ٢,٣٥ .

١٠- هناك تباين كبير في درجة ترتيب تأثير الإخلال بين أفراد عنة الدراسة  
 للمخالفة رقم ١٠- خروج المعلم من الفصل أثناء الدرس ، حيث أنها  
 لدى المشرف : ١٣ ولدى المدير : ١٨ ، ولدى المعلم : ٢٠ ولعينة  
 الدراسة كاملة : ٢,٤٢ ، بينما يتفق المدير والمعلم في المتوسط الحسابي  
 عند : ٢,٣٩ ، وأما المشرف : ٢,٤٩ ولعينة الدراسة كاملة : ٢,٤٢ .

١١- هناك تباين واضح بين ترتيبات درجة تأثير الإخلال للمخالفة رقم ١١-  
 انصراف المعلم من الفصل قبل انتهاء الحصة دون سبب . فدرجة تأثير  
 الإخلال للمخالفة عند المشرف : ٢٤ ، وعند المدير : ٥ ، وعند  
 المعلم : ٩ ، أما عند عينة الدراسة كاملة : ١٧ ، وكذلك بالنسبة  
 للمتوسطات الحسابية ، فالمتوسط الحسابي للمشرف : ٢,٣٤ ،  
 وللمدير : ٢,٥٨ ، وللمعلم : ٢,٤٣ ، ولعينة الدراسة كاملة : ٢,٤٥ .

١٢- يتقارب ترتيب درجة تأثير الإخلال عند : ٢٣ للمشرف و ٢٢ عند  
 المعلم للمخالفة رقم ١٢- تأخر المعلم في الخروج من الفصل وأخذ وقت  
 من الحصص التالية بينما يبعد عنهم وبشكل واضح ترتيب درجة  
 الإخلال للمدير : ٤ ولعينة الدراسة كاملة : ١٦ وكذلك بالنسبة  
 للمتوسطات الحسابية فالمتوسط الحسابي للمشرف : ٢,٣٦ وللمعلم :  
 ٢,٣٨ أما المتوسط الحسابي للمدير : ٢,٦١ ولعينة كاملة : ٢,٤٥ .

١٣- في المخالفة رقم ١٣ - عدم تصحيح المعلم للواجب المترلي ، هناك فرق واضح في ترتيب درجة تأثير إخلال المخالفة للمعلم والمدير من جانب المشرف من جانب فترتيب درجة تأثير الإخلال لدى المشرف : ٣ بينما هي عند المدير : ٢٤ أما عند المعلم : ٢١ وللعينة كاملة : ١٣ ، وكذلك بالنسبة للمتوسط الحسابي فهو عند المشرف : ٢,٦٣ وعند المدير : ٢,٣٦ وعند المعلم : ٢,٣٩ وعند عينة الدراسة كاملة : ٢,٤٦ .

١٤- في المخالفة رقم ١٤ - إهمال المعلم للتقويم المستمر . تفاوت بين ترتيبات درجة تأثير الإخلال للمخالفة ، فدرجة تأثير الإخلال للمخالفة لدى المشرف : ١٠ ، وللمدير : ٣ ، أما للمعلم : ١٦ ولعينة الدراسة كاملة : ٤ ، وكذلك التفاوت يظهر في المتوسطات الحسابية ، فالمتوسط الحسابي للمشرف : ٢,٥٢ ، وللمدير : ٢,٦٣ ، وللمعلم : ٢,٤١ ولعينة الدراسة كاملة : ٢,٥٢ .

١٥- يتفق المدير مع المعلم مع عينة الدراسة كاملة عند ٢٦ في ترتيب درجة تأثير الإخلال للمخالفة رقم : ١٥ - تأخر المعلم في تنفيذ المنهج ويختلف عنهم بشكل واضح المشرف : ٣٠ بينما يتقارب متوسط الحساب لفئات العينة فالمتوسط الحسابي للمشرف : ٢,١٨ وللمعلم : ٢,١٥ ، وللمدير : ٢,٢٥ ولعينة الدراسة كاملة : ٢,١٩ .

١٦- تتساوى ترتيبات درجة تأثير الإخلال لدى المشرف التربوي ومدير المدرسة والمعلم وعينة الدراسة كاملة عند ٣٣ للمخالفة رقم ١٦ - تكليف المعلم التلاميذ بإعداد وسائل تعليمية باهظة الثمن ، وتتقارب المتوسطات الحسابية ، فالمتوسط الحسابي للمشرف : ١,٧٦ ، وللمدير : ١,٨٨ ، وللمعلم : ١,٨٤ ولعينة الدراسة كاملة : ١,٨٣ .

١٧- هناك تباين بين ترتيب درجة تأثير الإخلال للمخالفة رقم ١٧ - عدم قيام المعلم بالأعمال الموكلة له ، فترتيب درجة تأثير الإخلال للمخالفة

لدى المشرف : ١٦ ، وللمدير : ٧ ، وللمعلم : ٥ ، ولعينة الدراسة كاملة : ٨ ، أما المتوسطات الحسابية فالمتوسط الحسابي للمشرف : ٢,٤٥ ، وللمدير : ٢,٥٢ ، وللمعلم وعينة الدراسة كاملة : ٢,٤٨ .

١٨ - في المخالفة رقم ١٨ - امتناع المعلم عن حضور اجتماعات ( المجالس المدرسية... ) ، تتفق ترتيبات درجة تأثير الإخلال للمخالفة عند ٣٢ لدى المشرف التربوي ومدير المدرسة والمعلم وعينة الدراسة كاملة وتتقارب المتوسطات الحسابية فالمتوسط الحسابي للمشرف : ١,٩١ ، وللمدير : ١,٩٢ ، وللمعلم : ١,٨٨ ، ولعينة الدراسة كاملة : ١,٩٠ .

١٩ - تتباين ترتيبات درجة تأثير الإخلال للممارسة رقم ١٩ - تكرار غياب المعلم عن المدرسة بدون عذر ، فترتيب درجة تأثير الإخلال للمخالفة لدى المشرف : ٤ ، ولدى المدير : ١ ، وللمعلم وعينة الدراسة كاملة : ٢ ، بينما تقترب المتوسطات الحسابية للمشرف والمدير ، فالمتوسط الحسابي للمشرف : ٢,٦٣ ، وللمدير : ٢,٦٥ ، وللمعلم : ٢,٥٣ ، ولعينة الدراسة كاملة : ٢,٦٠ .

٢٠ - في المخالفة رقم ٢٠ - تكرار المعلم للغياب بأعذار يغلب عليها عدم المصادقية . تتباين ترتيبات درجة تأثير الإخلال للممارسة ، فعند المشرف : ٨ ، وعند المدير : ٢ ، وعند المعلم وعينة الدراسة كاملة : ١ ، وكذلك للمتوسطات الحسابية ، فالمتوسط الحسابي للمشرف : ٢,٦٦ ، وللمدير : ٢,٦٤ ، وللمعلم : ٢,٥٥ ، ولعينة الدراسة كاملة : ٢,٦٢ .

٢١ - في المخالفة رقم : ٢١ - انصراف المعلم من المدرسة دون إذن مسبق من إدارة المدرسة ، تتباين ترتيبات درجة تأثير الإخلال للمخالفة بين المشرف : ١١ والمعلم : ١٠ من جانب ، وبين المدير : ٢٠ وبين عينة الدراسة كاملة : ١٥ ، بينما تختلف المتوسطات الحسابية ، فالمتوسط



الحسابي للمشرف : ٢,٥٤ وللمدير : ٢,٣٧ ، وللمعلم : ٢,٤٣ ،  
ولعينة الدراسة كاملة : ٢,٤٥ .

٢٢- في المخالفة رقم ٢٢- عدم تطبيق المعلم للتوجيهات والتوصيات الخاصة  
بتصحيح أداء المعلم ،. تتقارب ترتيبات درجة تأثير الإخلال للمخالفة  
لدى المشرف والمعلم حيث كانت للمشرف : ١٧ وللمعلم : ١٨  
وللمدير ولعينة الدراسة كاملة : ٩ وتتقارب المتوسطات الحسابية نوعاً  
ما ، فالمتوسط الحسابي للمشرف : ٢,٥١ ، وللمدير : ٢,٤٩ وللمعلم  
: ٢,٤ ، ولعينة الدراسة كاملة : ٢,٤٧ .

٢٣- يتفاوت الاختلاف بين ترتيبات درجة تأثير الإخلال للمخالفة رقم ٢٣-  
تدخين المعلم في محيط المدرسة. فترتيب درجة تأثير الإخلال للمخالفة  
للمشرف : ٢٨ وللمدير : ١٧ ، وللمعلم : ١٤ ولعينة الدراسة كاملة :  
٢١ ، وكذلك للمتوسطات الحسابية فالمتوسط الحسابي للمشرف :  
٢,٤٣ ، وللمدير : ٢,٤ ، وللمعلم وعينة الدراسة كاملة : ٢,٤٢ .

٢٤- يتساوى ترتيب درجة تأثير الإخلال لدى المعلم والمدير وعينة الدراسة  
كاملة عند ٢٥ للمخالفة رقم ٢٤- اصطحاب الطلاب خارج المدرسة  
بدون إذن مسبق من الإدارة ، بينما ترتيب درجة تأثير الإخلال  
للمخالفة لدى المشرف : ٣١ أما المتوسط الحسابي  
للمشرف : ٢,١٩ ، وللمدير : ٢,٣٢ وللمعلم : ٢,٢٩ ولعينة  
الدراسة كاملة : ٢,٢٧ .

٢٥- في المخالفة رقم ٢٥- عقاب المعلم للطالب بدنياً ، تتفاوت ترتيبات  
درجة تأثير الإخلال للمخالفة فللمشرف : ١٩ وللمدير ولعينة الدراسة  
كاملة : ٢٧ ، وللمعلم : ٣١ أما المتوسط الحسابي للمشرف : ٢,١٦ ،  
وللمدير : ٢,٢٢ ، وللمعلم : ٢,٠٤ ولعينة الدراسة كاملة : ٢,١٤ .

- ٢٦- في المخالفة رقم ٢٦- عقاب المعلم للطالب نفسياً ، فإن ترتيب درجة الإخلال للمشرف : ١٢ ، وللمدير : ١٥ ، وللمعلمين : ١١ ولعينة الدراسة كاملة : ٢٠ ، والمتوسط الحسابي للمشرف : ٢,٥١ ، وللمدير : ٢,٤٣ ، وللمعلم : ٢,٤٣ ، ولعينة الدراسة كاملة : ٢,٤٢ .
- ٢٧- المخالفة رقم ٢٧- إيعاز المعلم للطلاب بالغياب تختلف ترتيبات درجة تأثير الإخلال للمخالفة ، بين أفراد العينة فهي للمشرف : ٩ ، وللمدير : ١٤ ، وللمعلم : ١٥ ، ولعينة الدراسة كاملة : ١٢ ، أما المتوسط الحسابي للمشرف فهو : ٢,٥١ ، وللمدير : ٢,٤٥ ، وللمعلم : ٢,٤٢ ، ولعينة الدراسة كاملة : ٢,٤٦ .
- ٢٨- في المخالفة رقم ٢٨- مساعدة المعلم للطلاب في الغش أثناء الاختبارات فإن ترتيب درجة تأثير الإخلال للمخالفة للمشرف : ١٥ وللمدير : ٨ وللمعلم : ٤ ولعينة الدراسة كاملة : ١٢ والمتوسط الحسابي للمشرف : ٢,٥٤ وللمدير : ٢,٥١ وللمعلم وعينة الدراسة كاملة : ٢,٥٢ .
- ٢٩- في المخالفة رقم ٢٩- تشبه المعلم بالنساء . فإن ترتيب درجة تأثير الإخلال للمخالفة لدى المشرف : ٢ ، وللمدير : ١٣ ، وللمعلم : ١٢ ولعينة الدراسة كاملة : ١٤ . أما المتوسط الحسابي للمشرف والمدير : ٢,٤٦ ، وللمعلم : ٢,٤٣ ولعينة الدراسة كاملة : ٢,٤٥ .
- ٣٠- في المخالفة رقم ٣٠- تحرش المعلم بالطالب جنسياً . تتقارب نوعاً ترتيبات درجة تأثير الإخلال للمخالفة بين أفراد العينة ، فترتيب درجة تأثير الإخلال للمخالفة لدى المشرف : ٧ وللمدير : ٦ ، وللمعلم وعينة الدراسة كاملة : ٣ ، أما المتوسط الحسابي للمشرف : ٢,٥٥ وللمدير والمعلم : ٢,٥٣ ولعينة الدراسة كاملة : ٢,٤٥ .
- ٣١- في المخالفة رقم ٣١- استخدام المعلم للألفاظ البذيئة مع العاملين بالمدرسة . تباين كبير وواضح بين ترتيب درجة تأثير الإخلال للمخالفة

لدى المشرف : ١ ولدى عينة الدراسة كاملة : ٧ ، وبين المدير : ١٩  
وبين المعلم : ٢٣ ، أما المتوسط الحسابي للمشرف : ٢,٧ وللـمدير :  
٢,٣٩ ، وللمعلم : ٢,٣٨ ، ولعينة الدراسة كاملة : ٢,٤٩ .

٣٢- في المخالفة رقم ٣٢- اعتداء المعلم على العاملين بالمدرسة بالضرب  
تختلف ترتيبات درجة تأثير الإخلال للمخالفة ، فترتيب درجة تأثير  
الإخلال للمخالفة لدى المشرف : ١٨ ، وللمدير : ١٦ ، وللمعلم :  
١٣ ، ولعينة الدراسة كاملة : ١٩ ، والمتوسط الحسابي للمشرف وعينة  
الدراسة كاملة : ٢,٤٢ ، وللمدير : ٢,٤١ ، وللمعلم : ٢,٤٣ .

٣٣- في المخالفة رقم ٣٣- تحريض المعلم على عدم الولاء للوطن ، تبين  
ترتيبات درجة تأثير الإخلال للمخالفة ، فدرجة تأثير الإخلال للمخالفة  
لدى المشرف : ٥ ، وللمدير : ١٠ وللمعلم : ١٩ ، ولعينة الدراسة  
كاملة : ٦ أما المتوسط الحسابي للمشرف : ٢,٦٣ ، وللمدير : ٢,٤٩  
وللمعلم : ٢,٤ ولعينة الدراسة كاملة : ٢,٥١ .

### السؤال الثالث:

ما الجزاءات المناسبة لممارسات الإخلال الوظيفي للمعلم وتكرارها كما  
يراهها المشرف التربوي ومدير المدرسة والمعلم ؟

وللإجابة عن هذا السؤال:

تم حساب النوال لاستجابات أفراد عينة الدراسة ، فكانت الجزاءات على  
النحو التالي:

## جدول رقم (٤-٣)

المنوال لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول الجزاءات المناسبة لسلوكيات الإخلال  
الوظيفي وتكرار ممارستها [ المخالفة في ممارستها الأولى ]

م	المخالفات الوظيفية	المشرف التربوي			مدير المدرسة			المعلم			العينة كاملة		
		الجزء	ت	%	الجزء	ت	%	الجزء	ت	%	الجزء	ت	%
١	تأخر المعلم عن الدوام الرسمي الصباحي.	٦	٤٥	٦٧,٢	٦	١٠٧	٧٤,٣	٦	١٧٧	٧١,١	٦	٣٤٩	٧١,٧
٢	تزوير المعلم في - الأوراق الرسمية، مثل: (زمن الحضور والانصراف ...).	٦	٣٦	٥٣,٧	٧	٦٠	٣٥,١	٧	٨٥	٣٤,١	٦	١٧٣	٣٥,٥
٣	عدم حضور المعلم الطابور الصباحي.	٦	٤٦	٦٨,٧	٦	١٢٥	٧٣,١	٦	١٧١	٦٨,٧	٦	٣٤٢	٧٠,٢
٤	عدم مشاركة المعلم في تنظيم الطابور الصباحي رغم تواجد المعلم.	٦	٤١	٦١,٢	٦	١٢٥	٧٣,١	٦	١٥٩	٦٣,٩	٦	٣٢٥	٦٦,٧
٥	عدم إحضار المعلم للسجلات الخاصة به مثل: ( دفتر التحضير ..).	٦	٤٦	٦٨,٧	٦	١٢٥	٧٣,١	٦	١٨١	٧٢,٧	٦	٣٥٢	٧٢,٣
٦	تأخر المعلم عن الدخول للحصة.	٦	٤٧	٧٠,١	٦	١١٨	٩٦,١	٦	١٧٥	٧٠,٣	٦	٣٤٠	٦٧,٨
٧	حضور المعلم للحصة دون إحضار الوسيلة المطلوبة في الدرس.	٦	٤٧	٧٠,١	٦	١٢٦	٢٣,٧	٦	١٧٥	٧٠,٣	٦	٣٤٨	٧١,٥

● قصد بالجزء رقم ٦: إنذار المعلم شفويًا . ● يقصد بالجزء رقم ٧: إنذار المعلم كتابيًا

م	المخالفات الوظيفية	المشرف التربوي			مدير المدرسة			المعلم			العينة كاملة		
		الجزء	ت	%	الجزء	ت	%	الجزء	ت	%	الجزء	ت	%
٨	إشغال المعلم للطالب عن الدرس بإرساله خارج الفصل لإحضار الوسيلة التعليمية مثلاً.	٦	٥٢	٧٧,٦	٦	١٢٧	٧٤,٣	٦	١٩١	٧٦,٧	٦	٣٧٠	٧٦,١
٩	تحدث المعلم بالجوال أثناء الحصة.	٦	٥٠	٧٤,٦	٦	١٢٦	٧٣,٧	٦	١٨٨	٧٥,٥	٦	٣٦٤	٧٤,٧
١٠	خروج المعلم من الفصل أثناء الدرس.	٦	٤٩	٧٣,١	٦	١٣١	٧٦,٦	٦	١٨٤	٧٣,٩	٦	٣٦٤	٧٤,٧
١١	انصراف المعلم من الفصل قبل انتهاء الحصة دون عذر.	٦	٤٨	٧١,٦	٦	١٣١	٧٦,٦	٦	١٧٩	٧١,٩	٦	٣٥٨	٧٣,٥
١٢	تأخر المعلم في الخروج من الفصل وأخذ وقت من الحصص التالية .	٦	٤٥	٦٧,٢	٦	١٤٤	٨٤,٢	٦	٢٠٦	٨٢,٧	٦	٣٩٥	٨١,١
١٣	عدم تصحيح المعلم للواجب المترلي.	٦	٤٥	٦٧,٢	٦	١٣٠	٧٥,٩	٦	١٨٥	٧٤,٦	٦	٣٦٠	٧٣,٩
١٤	إهمال المعلم التقويم المستمر، مثل: ( وضع الدرجات دون تقييم... ) .	٦	١٣	١٩,٤	٦	١٢٥	٧٣,١	٦	١٧٧	٧١,١	٦	٣٤٨	٧١,٥
١٥	تأخر المعلم في تنفيذ المنهج مثل: (عدم مواكبة الخطّة الزمنية... ) .	٦	٥٠	٧٤,٦	٦	١٢٢	٧١,٣	٦	١٨٥	٧٤,٣	٦	٣٥٧	٧٣,٣
١٦	تكليف التلاميذ بإعداد وسائل باهظة الثمن .	٦	٥٠	٧٤,٦	٦	١٢٧	٧٤,٣	٦	١٨٢	٧٣,١	٦	٣٥٩	٧٣,٧

● يقصد بالجزء رقم ٦: إنذار المعلم شفويًا .

م	المخالفات الوظيفية	المشرف التربوي			مدير المدرسة			المعلم			العينة كاملة		
		الجزء	ت	%	الجزء	ت	%	الجزء	ت	%	الجزء	ت	%
١٧	عدم قيام المعلم بالأعمال (الكتابية، الإشرافية النشاط ..) الموكلة له .	٦	٥٥	٨٢,١	٦	١٢٣	٧١,٩	٦	١٧٧	٧١,١	٦	٣٥٥	٧٢,٩
١٨	امتناع المعلم عن حضور اجتماعات (المجالس المدرسية...).	٦	٥٢	٧٧,٦	٦	١٢٤	٧٢,٥	٦	١٨٦	٧٤,٧	٦	٣٦٢	٧٤,٣
١٩	تكرار غياب المعلم عن المدرسة بدون عذر.	٦	٣٢	٤٧,٨	٦	٨٩	٥٢	٦	١٢٩	٥١,٨	٦	٢٥٠	٥١,٣
٢٠	تكرار غياب المعلم بأعذار (صحية - عائلية) يغلب عليها عدم المصادقية.	٦	٣٣	٤٩,٦	٦	٩٢	٥٣,٨	٦	١٣٩	٥٥,٨	٦	٢٦٤	٥٤,٢
٢١	انصراف المعلم من المدرسة دون إذن مسبق من إدارة المدرسة.	٦	٣٦	٥٣,٧	٦	١٠١	٥٩,١	٦	١٤٢	٥٧,٢	٦	٢٧٩	٥٧,٣
٢٢	عدم تطبيق المعلم للتوجيهات والتوصيات الخاصة بتصحيح أداء المعلم .	٦	٣٥	٥٢,٢	٦	١٠٥	٦١,٤	٦	١٤٩	٥٩,٨	٦	٢٨٩	٥٩,٣
٢٣	تدخين المعلم في محيط المدرسة (الداخلي - الخارجي) .	٦	٣١	٤٦,٣	٦	١٠٧	٥٢,٦	٦	١٣٨	٥٥,٤	٦	٢٧٦	٥٦,٧

م	المخالفات الوظيفية	المشرف التربوي			مدير المدرسة			المعلم			العينة كاملة		
		الجزء	ت	%	الجزء	ت	%	الجزء	ت	%	الجزء	ت	%
٢٤	اصطحاب المعلم للطلاب خارج المدرسة بدون إذن مسبق من الإدارة.	٦	٣٦	٥٢,٢	٦	١٠٧	٦٢,٦	٦	١٤١	٥٦,٦	٦	٢٨٣	٥٨,١
٢٥	عقاب المعلم للطلاب بدنياً	٦	٣١	٤٦,٣	٦	١٠٤	٦٠,٨	٦	١٣٧	٥٥,٣	٦	٢٧٢	٥٥,٩
٢٦	عقاب المعلم للطلاب نفسياً كما في : ( الاسـتهزاء - استخدام الألفاظ البذيئة ... ) .	٦	٣٨	٥٦,٧	٦	١١١	٦٤,٩	٦	١٥٢	٦١,٦	٦	٣٠١	٦١,٨
٢٧	إيعاز المعلم للطلاب بالغياب .	٧	٣٣	٤٩,٣	٦	٨٣	٤٨,٥	٦	١٦٧	٦٧,١	٦	٢٥٧	٥٢,٨
٢٨	مساعدة المعلم للطلاب في الغش أثناء الاختبارات	٧	٣٢	٤٧,٨	٧	٧٥	٤٣,٩	٦	١٠٢	٤١,٧	٧	١٨٨	٣٨,٦
٢٩	تشبه المعلم بالنساء في (الملبس- المظهر ...).	٦	٢٦	٣٨,٨	٦	٦٩	٤٠,٤	٦	٩٦	٣٨,٦	٦	١٩١	٣٩,٢
٣٠	تحرش المعلم الجنسي بالطلاب.	١٤	٢٠	٢٩,٩	١٤	٤٦	٢٦,٩	١٤	٦٣	٢٥,٣	١٤	١٢٩	٢٦,٥
٣١	استخدام المعلم للألفاظ البذيئة مع العاملين بالمدرسة .	٧	٢٩	٤٣,٣	٦	٨٩	٥٢,١	٦	١١٧	٤٧,٤	٦	٢٣٠	٤٧,٢
٣٢	اعتداء المعلم على العاملين بالمدرسة بالضرب .	١٤	٢٠	٢٩,٩	٧	٥٦	٣٢,٧	٧	٧٤	٢٩,٧	٧	١٤٥	٢٩,٨

● يقصد بالجزء رقم ٦ : إنذار المعلم شفويًا . ● يقصد بالجزء رقم ٧ : إنذار المعلم كتابيًا

● يقصد بالجزء رقم ١٤ : النقل إلى مدرسة أخرى

م	المخالفات الوظيفية	المشرف التربوي			مدير المدرسة			المعلم			العينة كاملة		
		الجزء	ت	%	الجزء	ت	%	الجزء	ت	%	الجزء	ت	%
٣٣	تحريض المعلم على عدم الولاء للوطن مثل: ( الإرهاب - الولاء للغرب ) .	١٦	١٦	٢٣,٩	١٥	٣٥	٣٢,٣	١٦	٥٩	٢٣,٧	١٦	١٠,٦	٢١,٨

• يقصد بالجزء رقم ١٥: الفصل المؤقت عن العمل لمدة عام كامل أو جزء منه .

• يقصد بالجزء رقم ١٦: الفصل النهائي .

يتضح من الجدول (٤-٣) الجزء المناسب من وجهة نظر أغلب أفراد العينة للمخالفات الوظيفية في ممارستها الأولى كالتالي :

♦ الجزء للمخالفة الوظيفية رقم ٢ - تزوير المعلم في الأوراق الرسمية فهو الجزء رقم

٦ - الإنذار الشفوي من وجهة نظر المشرف التربوي وعينة الدراسة كاملة ، بينما

يرى المدير والمعلم بأن الجزء المناسب لهذه المخالفة هو الجزء رقم ٧ - الإنذار

الكتابي .

♦ يرى المشرف التربوي ومدير المدرسة والمعلم وعينة الدراسة كاملة أن الجزء رقم ٦ -

الإنذار الشفوي هو جزء مناسب للمخالفات التالية :

(١) التأخر عن الدوام الصباحي .

(٢) عدم حضور المعلم للطابور الصباحي .

(٣) عدم مشاركة المعلم في تنظيم الطابور الصباحي رغم تواجد المعلم .

(٤) عدم إحضار المعلم للسجلات الخاصة به مثل: ( دفتر التحضير ... ) .

(٥) تأخر المعلم عن الدخول للحصة .

(٦) حضور المعلم للحصة دون إحضار الوسيلة المطلوبة في الدرس .



- (٧) إشغال المعلم للطالب عن الدرس بإرساله خارج الفصل لإحضار الوسيلة التعليمية مثلاً .
- (٨) تحدث المعلم بالجوال أثناء الحصة .
- (٩) خروج المعلم من الفصل أثناء الدرس .
- (١٠) انصراف المعلم من الفصل قبل انتهاء الحصة دون سبب .
- (١١) التأخر في الخروج من الفصل وأخذ وقت من الحصص التالية .
- (١٢) عدم تصحيح المعلم للواجب المنزلي .
- (١٣) إهمال المعلم للتقويم المستمر ، مثل : ( وضع الدرجات دون تقييم... ) .
- (١٤) تأخر المعلم في تنفيذ المنهج مثل : ( عدم مواكبة الخطة الزمنية... ) .
- (١٥) تكليف المعلم التلاميذ بإعداد وسائل تعليمية باهظة الثمن .
- (١٦) عدم قيام المعلم بالأعمال ( الكتابية ، الإشرافية ، النشاط .. ) الموكلة له .
- (١٧) امتناع المعلم عن حضور اجتماعات ( المجالس المدرسية... ) .
- (١٨) تكرار غياب المعلم عن المدرسة بدون عذر .
- (١٩) تكرار الغياب بأعذار (صحية - عائلية) يغلب عليها عدم المصادقية .
- (٢٠) انصراف المعلم من المدرسة دون إذن مسبق من إدارة المدرسة .
- (٢١) عدم تطبيق المعلم للتوجيهات والتوصيات الخاصة بتصحيح أداء المعلم .
- (٢٢) تدخين المعلم في محيط المدرسة ( الداخلي - الخارجي ) .
- (٢٣) اصطحاب الطلاب خارج المدرسة بدون إذن مسبق من الإدارة .
- (٢٤) عقاب المعلم للطالب بدنياً .
- (٢٥) عقاب المعلم للطالب نفسياً كما في : ( الاستهزاء - استخدام الألفاظ البذيئة... ) .
- (٢٦) تشبه المعلم بالنساء .

◆ الجزء للمخالفة الوظيفية رقم ٢٧ - إيعاز المعلم للطلاب بالغياب . فهو الجزء رقم ٧ - الإنذار الكتابي ، من وجهة نظر المشرف التربوي ، بينما يرى مدير المدرسة والمعلم وعينة الدراسة كاملة بأن الجزء المناسب لهذه المخالفة هو الجزء رقم ٦ - الإنذار الشفوي .

◆ الجزء للمخالفة الوظيفية رقم ٢٨ - مساعدة المعلم للطلاب في الغش أثناء الاختبارات . فهو الجزء رقم ٧ - الإنذار الكتابي ، من وجهة نظر المشرف التربوي ومدير المدرسة والعينة كاملة ، بينما يرى المعلم بأن الجزء المناسب لهذه المخالفة هو الجزء رقم ٦ - الإنذار الشفوي .

◆ الجزء للمخالفة الوظيفية رقم ٣٠ - تحرش المعلم بالطالب جنسياً . فهو الجزء رقم ١٤ - النقل إلى مدرسة أخرى ، من وجهة نظر المشرف التربوي ومدير المدرسة والمعلم والعينة كاملة .

◆ يرى المشرف التربوي أن الجزء المناسب للمخالفة رقم ٣١ - استخدام المعلم للألفاظ البذيئة مع العاملين بالمدرسة . هو الجزء رقم ٧ - الإنذار الكتابي ، بينما يرى مدير المدرسة والمعلم والعينة كاملة أن الجزء المناسب هو الجزء رقم ٦ - الإنذار الشفوي .

◆ الجزء المناسب برأي المشرف التربوي للمخالفة رقم ٣٢ - اعتداء المعلم على العاملين بالمدرسة بالضرب . هو الجزء رقم ١٤ - النقل إلى مدرسة أخرى ، بينما يرى مدير المدرسة والمعلم والعينة كاملة أن الجزء المناسب لهذه المخالفة هو الجزء رقم ٧ - الإنذار الكتابي .

◆ يرى المشرف التربوي والمعلم والعينة كاملة بأن الجزء للمخالفة الوظيفية رقم ٣٣ - التحريض على الإرهاب وعدم الولاء للوطن هو الجزء رقم ١٦ - الفصل النهائي ، بينما يرى مدير المدرسة أن الجزء المناسب هو ١٥ - الفصل المؤقت .

## جدول رقم (٤-٤)

المنوال لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول الجزاءات المناسبة لسلوكيات الإخلال  
الوظيفي وتكرار ممارستها [ المخالفة في ممارستها الثانية ]

م	المخالفات الوظيفية	المشرف التربوي			مدير المدرسة			المعلم			العينة كاملة		
		الجزء	ت	%	الجزء	ت	%	الجزء	ت	%	الجزء	ت	%
١	تأخر المعلم عن الدوام الرسمي الصباحي.	٧	٤١	٦١,٢	٧	١١٥	٦٧,٣	٧	١٥٩	٦٣,٩	٧	٣١٥	٦٤,٧
٢	تزوير المعلم في - الأوراق الرسمية، مثل: (زمن الحضور والانصراف ...).	١٠	١٦	٢٣,٩	١١	٤٢	٢٤,٦	٧	٨٠	٣٢,١	٧	١٢٢	٢٥,١
٣	عدم حضور المعلم الطابور الصباحي.	٧	٤١	٦١,٢	٧	١٠٨	٦٣,٢	٧	١٤٩	٥٩,٨	٧	٢٩٨	٦١,٢
٤	عدم مشاركة المعلم في تنظيم الطابور الصباحي رغم تواجد المعلم.	٧	٣٤	٥٠,٧	٧	٨٠	٤٦,٨	٧	١٢١	٤٨,٦	٧	٢٣٥	٤٨,٣
٥	عدم إحضار المعلم للسجلات الخاصة به مثل: ( دفتر التحضير ..).	٧	٤٠	٥٩,٧	٧	١٠٦	٦٢,١	٧	١٥٣	٦١,٤	٧	٢٩٩	٦١,٤
٦	تأخر المعلم عن الدخول للحصة.	٧	٤٠	٥٩,٧	٧	١١٠	٦٤,٣	٧	١٦٨	٦٧,٥	٧	٣١٨	٦٥,٣
٧	حضور المعلم للحصة دون إحضار الوسيلة المطلوبة في الدرس.	٧	٤٧	٧٠,١	٧	١٠٧	٦٢,٦	٧	١٥٧	٦٣,١	٧	٣١١	٦٣,٩

● يقصد بالجزء رقم ٧ : إنذار المعلم كتابياً ● يقصد بالجزء رقم ١٠ : حسم ٣ أيام فما فوق

● يقصد بالجزء رقم ١١ : حسم أقل من ٣ أيام

م	المخالفات الوظيفية	المشرف التربوي			مدير المدرسة			المعلم			العينة كاملة		
		الجزء	ت	%	الجزء	ت	%	الجزء	ت	%	الجزء	ت	%
٨	إشغال المعلم للطالب عن الدرس بإرساله خارج الفصل لإحضار الوسيلة التعليمية مثلاً.	٧	٥١	٧٦,١	٧	١١٥	٦٧,٣	٧	١٧٢	٦٩,١	٧	٣٣٨	٦٩,٤
٩	تحدث المعلم بالجوال أثناء الحصة.	٧	٤٩	٧٣,١	٧	١١٦	٦٧,٨	٧	١٧٠	٦٨,٣	٧	٣٣٥	٦٨,٨
١٠	خروج المعلم من الفصل أثناء الدرس.	٧	٤٨	٧١,٦	٧	١١٣	٦٦,١	٧	١٥٨	٦٣,٥	٧	٣١٩	٦٥,٥
١١	انصراف المعلم من الفصل قبل انتهاء الحصة دون عذر.	٧	٤٤	٦٥,٧	٧	١١٠	٦٤,٣	٧	١٥٥	٦٢,٢	٧	٣٠٩	٦٣,٤
١٢	تأخر المعلم في الخروج من الفصل وأخذ وقت من الحصص التالية .	٧	٤٤	٦٥,٧	٧	١٠٦	٦٢,١	٧	١٥٢	٦١,١	٧	٣٠٢	٦٢,١
١٣	عدم تصحيح المعلم للواجب المترلي.	٧	٤١	٦١,٢	٧	١٠٨	٦٣,٢	٧	١٦٣	٦٥,٥	٧	٣١٢	٦٤,١
١٤	إهمال المعلم التقويم المستمر، مثل: ( وضع الدرجات دون تقييم ... ) .	٧	٤١	٦١,٢	٧	٩١	٥٣,٢	٧	١٤٤	٥٧,٨	٧	٢٧٦	٥٦,٧
١٥	تأخر المعلم في تنفيذ المنهج مثل: (عدم مواكبة الخطّة الزمنية... ) .	٧	٤٧	٧٠,١	٧	١٠٦	٦٢,١	٧	١٦٩	٦٧,٩	٧	٣٢٢	٦٦,١
١٦	تكليف التلاميذ بإعداد وسائل باهظة الثمن .	٧	٤٦	٦٨,٧	٧	١٠٣	٦٢,٢	٧	١٧٢	٦٩,١	٧	٣٢١	٦٥,٩

م	المخالفات الوظيفية	المشرف التربوي			مدير المدرسة			المعلم			العينة كاملة		
		الجزء	ت	%	الجزء	ت	%	الجزء	ت	%	الجزء	ت	%
١٧	عدم قيام المعلم بالأعمال (الكتابية، الإشرافية النشاط ..) الموكلة له .	٧	٤٥	٦٧,٢	٧	١١٣	٦٦,١	٧	١٥٦	٦٢,٧	٧	٣١٤	٦٤,٥
١٨	امتناع المعلم عن حضور اجتماعات (المجالس المدرسية...).	٧	٤١	٦١,٢	٧	١١٤	٦٦,٧	٧	١٦٣	٦٥,٥	٧	٣١٨	٦٥,٣
١٩	تكرار غياب المعلم عن المدرسة بدون عذر.	٧	٣٢	٧٤,٨	٧	٩٢	٥٣,٨	٧	١٢٤	٤٩,٨	٧	٢٤٨	٥٠,٩
٢٠	تكرار غياب المعلم بأعذار (صحية - عائلية) يغلب عليها عدم المصادقية.	٧	٣٢	٤٧,٨	٧	٨٩	٥٢,١	٧	١٣٣	٥٣,٤	٧	٢٥٤	٥٢,٢
٢١	انصراف المعلم من المدرسة دون إذن مسبق من إدارة المدرسة.	٧	٣٣	٤٩,٣	٧	٩٨	٥٧,٣	٧	١٣٠	٥٢,٢	٧	٢٦١	٥٣,٦
٢٢	عدم تطبيق المعلم للتوجيهات والتوصيات الخاصة بتصحيح أداء المعلم .	٧	٣٥	٥٢,٢	٧	٩٨	٥٧,٣	٧	١٤٣	٥٧,٤	٧	٢٧٦	٥٦,٧
٢٣	تدخين المعلم في محيط المدرسة (الداخلي - الخارجي) .	٧	٢٧	٤٠,٣	٧	٨٥	٤٩,٧	٧	١٣١	٥٢,٦	٧	٢٤٣	٤٩,٩

م	المخالفات الوظيفية	المشرف التربوي			مدير المدرسة			المعلم			العينة كاملة		
		الجزء	ت	%	الجزء	ت	%	الجزء	ت	%	الجزء	ت	%
٢٤	اصطحاب المعلم للطلاب خارج المدرسة بدون إذن مسبق من الإدارة.	٧	٣٧	٥٥,٢	٧	١١٠	٦٤,٣	٧	١٤٦	٥٨,٦	٧	٢٩٣	٦٠,٢
٢٥	عقاب المعلم للطلاب بدنياً	٧	٣٠	٤٤,٨	٧	٩٢	٥٣,٨	٧	١٢٩	٥١,٨	٧	٢٥١	٥١,٥
٢٦	عقاب المعلم للطلاب نفسياً كما في : ( الاسـتهزاء - استخدام الألفاظ البذيئة ... ) .	٧	٣٣	٤٩,٣	٧	٢٠	١١,٧	٧	١٣٦	٥٤,٦	٧	٢٦٠	٥٣,٧
٢٧	إيعاز المعلم للطلاب بالغياب .	٥	٢٥	٢٧,٣	٥	٦١	٣٥,٧	٧	١٤٧	٥٩,١	٧	٢١١	٤٣,٦
٢٨	مساعدة المعلم للطلاب في الغش أثناء الاختبارات	١٤	١٧	٢٥,٤	١٢	٣٨	٢٢,٢	٧	٩١	٣٦,٥	٧	١٣٢	٢٧,١
٢٩	تشبه المعلم بالنساء في (الملبس- المظهر ...).	٧	١٤	٢٠,٩	٧	٦٠	٣٥,١	٧	٩٥	٣٨,٢	٧	١٨٢	٣٧,٤
٣٠	تحرش المعلم الجنسي بالطلاب.	١٦	٢٣	٣٤,٣	١٦	٥٣	٣١,١	١٦	٧٥	٣٠,١	١٦	١٥١	٣١,١
٣١	استخدام المعلم للألفاظ البذيئة مع العاملين بالمدرسة .	١١	١٧	٢٥,٤	٧	٦٩	٤٠,٤	٧	١٠٠	٤٠,٢	٧	١٧٩	٣٦,٨
٣٢	اعتداء المعلم على العاملين بالمدرسة بالضرب .	١٥	١٨	٢٦,٩	١٤	٤٢	٢٤,٦	١٠	٦١	٢٤,٥	١٥	٩٦	١٩,٧

● يقصد بالجزء رقم ٥ : حسم درجة معينة من الأداء الوظيفي. ● يقصد بالجزء رقم ٧ : إنذار المعلم كتابياً. ● يقصد بالجزء رقم ١٠ : حسم ٣ أيام فما فوق. ● يقصد بالجزء رقم ١١ : حسم أقل من ٣ أيام. ● يقصد بالجزء رقم ١٢ : الحرمان من العلاوة الدورية. ● يقصد بالجزء رقم ١٤ : النقل إلى مدرسة أخرى. ● يقصد بالجزء رقم ١٥ : الفصل المؤقت لمدة عام أو أقل. ● يقصد بالجزء رقم ١٦ : الفصل النهائي.

م	المخالفات الوظيفية	المشرف التربوي			مدير المدرسة			المعلم			العينة كاملة		
		الجزء	ت	%	الجزء	ت	%	الجزء	ت	%	الجزء	ت	%
٣٣	تحريض المعلم على عدم الولاء للوطن مثل: ( الإرهاب - الولاء للغرب ) .	١٦	٢٣	٣٤,٣	١٦	٤٧	٢٧,٥	١٦	٨١	٣٢,٥	١٦	١٥١	٣١,١

• يقصد بالجزء رقم ١٦ : الفصل النهائي .

يتضح من الجدول رقم ( ٤-٤ ) الجزء المناسب من وجهة نظر أغلب أفراد العينة للمخالفات الوظيفية في ممارستها الثانية كالتالي :

- ♦ يرى المشرف التربوي أن الجزء للمخالفة رقم ٢ - تزوير المعلم في الأوراق الرسمية هو الجزء رقم ١٠ - حسم ٣ أيام فما فوق في حال تكرار المخالفة للمرة الثانية بينما يرى المدير بأن الجزء المناسب لهذه المخالفة هو الجزء رقم ١١ - حسم أقل من ٣ أيام في حالة ممارسة المخالفة للمرة الثانية ، بينما يرى المعلم وعينة الدراسة كاملة أن الجزء المناسب لها هو الجزء رقم ٧ - الإنذار الكتابي .
- ♦ يرى المشرف التربوي ومدير المدرسة والمعلم و عينة الدراسة كاملة بأن الجزء رقم ٧ - الإنذار الكتابي هو الجزء المناسب للمخالفات التالية في حالة تكرارها للمرة الثانية :

- ١ . تأخر المعلم عن الدوام الرسمي الصباحي .
- ٣ . عدم حضور المعلم للطابور الصباحي
- ٤ . عدم مشاركة المعلم في تنظيم الطابور الصباحي رغم تواجد المعلم .
- ٥ . عدم إحضار المعلم للسجلات الخاصة به مثل: ( دفتر التحضير ... ) .
- ٦ . تأخر المعلم عن الدخول للحصة .
- ٧ . حضور المعلم للحصة دون إحضار الوسيلة المطلوبة في الدرس .
- ٨ . إشغال المعلم للطالب عن الدرس بإرساله خارج الفصل .

- ٩ . تحدث المعلم بالجوال أثناء الحصة .
- ١٠ . خروج المعلم من الفصل أثناء الدرس .
- ١١ . انصراف المعلم من الفصل قبل انتهاء الحصة دون سبب .
- ١٢ . تأخر المعلم في الخروج من الفصل وأخذ وقت من الحصص التالية .
- ١٣ . عدم تصحيح المعلم للواجب المتري .
- ١٤ . إهمال المعلم للتقويم المستمر ، مثل : ( وضع الدرجات دون تقييم... ) .
- ١٥ . تأخر المعلم في تنفيذ المنهج مثل : ( عدم مواكبة الخطة الزمنية... ) .
- ١٦ . تكليف المعلم للتلاميذ بإعداد وسائل تعليمية باهظة الثمن .
- ١٧ . عدم قيام المعلم بالأعمال ( الكتابية، الإشرافية، النشاط ..) الموكلة له .
- ١٨ . امتناع المعلم عن حضور اجتماعات ( المجالس المدرسية... ) .
- ١٩ . تكرار غياب المعلم عن المدرسة بدون عذر .
- ٢٠ . تكرار غياب المعلم بأعذار(صحية – عائلية) يغلب عليها عدم المصادقية .
- ٢١ . انصراف المعلم من المدرسة دون إذن مسبق من إدارة المدرسة .
- ٢٢ . عدم تطبيق المعلم للتوجيهات والتوصيات الخاصة بتصحيح أداء المعلم .
- ٢٣ . تدخين المعلم في محيط المدرسة ( الداخلي – الخارجي ) .
- ٢٤ . اصطحاب المعلم للطلاب خارج المدرسة بدون إذن مسبق من الإدارة .
- ٢٥ . عقاب المعلم للطلاب بدنياً .
- ٢٦ . عقاب المعلم للطلاب نفسياً كما في : (الاستهزاء – استخدام الألفاظ البذيئة ... ) .
- ٢٩ . تشبه المعلم بالنساء .

♦ يرى المشرف التربوي ومدير المدرسة بأن الجزاء للمخالفة الوظيفية رقم ٢٧ – إيعاز المعلم للطلاب بالغياب . في حال ممارستها للمرة الثانية ، هو الجزاء رقم ٥ – حسم درجة معينة من الأداء الوظيفي ، بينما يرى المعلم و عينة الدراسة كاملة أن الجزاء لهذه المخالفة هو الجزاء رقم ٧ – الإنذار الكتابي .



- ♦ يرى المشرف التربوي أن الجزاء للمخالفة الوظيفية ٢٨- مساعدة المعلم للطلاب في الغش أثناء الاختبارات . في حال ممارستها للمرة الثانية هو الجزاء رقم ١٤- النقل إلى مدرسة أخرى ، بينما يرى مدير المدرسة أن الجزاء لهذه المخالفة هو الجزاء رقم ١٢- الحرمان من العلاوة الدورية بينما رأت عينة الدراسة كاملة والمعلم أن الجزاء المناسب هو الجزاء رقم ٧- الإنذار الكتابي .
- ♦ الجزاء للمخالفة ٣٠- تحرش المعلم بالطالب جنسياً هو الجزاء رقم ١٦- الفصل النهائي في حال ممارسة هذه المخالفة للمرة الثانية ، وذلك من وجهة نظر المشرف التربوي ومدير المدرسة والمعلم و عينة الدراسة كاملة .
- ♦ الجزاء للمخالفة الوظيفية رقم ٣١- استخدام المعلم للألفاظ البذيئة مع العاملين بالمدرسة . هو الجزاء رقم ١١- حسم أقل من ٣ أيام في حال ممارستها للمرة الثانية من وجهة نظر المشرف التربوي ، بينما يرى المدير والمعلم و عينة الدراسة كاملة بأن الجزاء لهذه المخالفة هو الجزاء رقم ٧- الإنذار الكتابي في حال ممارسة هذه المخالفة للمرة الثانية .
- ♦ الجزاء للمخالفة الوظيفية رقم ٣٢- اعتداء المعلم على العاملين بالمدرسة بالضرب . هو الجزاء رقم ١٥- الفصل المؤقت عن العمل لمدة عام كامل أو أقل . في حال تكرار المخالفة للمرة الثانية ، وذلك من وجهة نظر المشرف التربوي و عينة الدراسة كاملة بينما يرى المدير أن الجزاء المناسب لها في حال تكرارها للمرة الثانية هو الجزاء رقم ١٤- النقل إلى مدرسة أخرى ، بينما يرى المعلم أن الجزاء الأنسب لهذه المخالفة هو الجزاء رقم ١٠- حسم ثلاث أيام فما فوق وذلك في حالة تكرار المخالفة للمرة الثانية
- ♦ يرى المشرف ومدير المدرسة والمعلم و عينة الدراسة كاملة أن الجزاء رقم ١٦- الفصل النهائي هو الجزاء المناسب للمخالفة رقم ٣٣- تحريض المعلم على عدم الولاء للوطن في حال ممارستها للمرة الثانية .

## جدول رقم (٤-٥)

المنوال لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول الجزاءات المناسبة لسلوكيات الإخلال  
الوظيفي وتكرار ممارستها [ المخالفة في ممارستها الثالثة ]

م	المخالفات الوظيفية	المشرف التربوي			مدير المدرسة			المعلم			العينة كاملة		
		الجزء	ت	%	الجزء	ت	%	الجزء	ت	%	الجزء	ت	%
١	تأخر المعلم عن الدوام الرسمي الصباحي.	١١	١٥	٢٢,٤	١٠	٣٢	١٨,٧	٥	٥٢	٢٠,٩	٥	٩٠	١٨,٥
٢	تزوير المعلم في - الأوراق الرسمية، مثل: (زمن الحضور والانصراف ...).	١٤	١٠	١٤,٩	١٢	٢٤	١٤,١	١٦	٤٠	١٦,١	١٦	٦١	١٢,٥
٣	عدم حضور المعلم الطابور الصباحي.	٥	١٢	١٧,٩	٥	٤٠	٢٣,٤	٥	٥٥	٢٢,١	٥	١٠٧	٢٢,١
٤	عدم مشاركة المعلم في تنظيم الطابور الصباحي رغم تواجد المعلم.	٥	١٣	١٩,٤	٥	٣٠	١٧,٥	٥	٤٤	١٧,٧	٥	٨٧	١٧,٩
٥	عدم إحضار المعلم للسجلات الخاصة به مثل: ( دفتر التحضير ..).	٥	٢٤	٣٥,٨	٥	٦٦	٣٨,٦	٥	٩٦	٣٨,٦	٥	١٨٦	٣٨,٢
٦	تأخر المعلم عن الدخول للحصة.	٤	١٥	٢٢,٤	٥	٦٤	٣٧,٤	٥	٩٣	٣٧,٣	٥	١٧٠	٣٤,٩
٧	حضور المعلم للحصة دون إحضار الوسيلة المطلوبة في الدرس.	٥	٣٢	٤٧,٨	٥	٧٧	٤٥,١	٥	١٠٦	٤٢,٦	٥	٢١٥	٤٤,١

● يقصد بالجزء رقم ٤: زيادة عدد حصص الانتظار . ● يقصد بالجزء رقم ٥: حسم درجة معينة من الأداء الوظيفي.

● يقصد بالجزء رقم ١٠: حسم ثلاثة أيام فما فوق. ● يقصد بالجزء رقم ١١: حسم أقل من ثلاثة أيام. ● يقصد بالجزء رقم ١٢: الحرمان من العلاوة الدورية

● يقصد بالجزء رقم ١٤: النقل إلى مدرسة أخرى. ● يقصد بالجزء رقم ١٦: الفصل النهائي .

م	المخالفات الوظيفية	المشرف التربوي			مدير المدرسة			المعلم			العينة كاملة		
		الجزء	ت	%	الجزء	ت	%	الجزء	ت	%	الجزء	ت	%
٨	إشغال المعلم للطالب عن الدرس بإرساله خارج الفصل لإحضار الوسيلة التعليمية مثلاً.	٥	١٦	٢٣,٩	٥	٥٥	٣٢,٢	٥	٥٦	٢٢,٥	٥	١٢٧	٢٦,١
٩	تحدث المعلم بالجوال أثناء الحصة.	٤	١٤	٢,٩	٥	٥٢	٣٠,٤	٥	٦٠	٢٤,١	٥	١٢٥	٢٥,٧
١٠	خروج المعلم من الفصل أثناء الدرس.	٥	٢٤	٣٥,٨	٥	٥٣	٣١,١	٥	٨٠	٣٢,١	٥	١٥٧	٣٢,٢
١١	انصراف المعلم من الفصل قبل انتهاء الحصة دون عذر.	٢	١٣	١٩,٤	٥	٤٢	٢٤,٦	٥	٥٢	٢٠,٩	٥	١٠٠	٢٠,٥
١٢	تأخر المعلم في الخروج من الفصل وأخذ وقت من الحصص التالية .	٥	١٩	٢٨,٤	٥	٣٥	٢٠,٥	٥	٤٧	١٨,٩	٥	١٠١	٢٠,٧
١٣	عدم تصحيح المعلم للواجب المترلي.	٤	١٩	٢٨,٤	٥	٧١	٤١,٥	٥	١٠١	٤٠,٦	٥	١٨٦	٣٨,٢
١٤	إهمال المعلم التقويم المستمر، مثل: ( وضع الدرجات دون تقييم... ) .	١١	١٦	٢٣,٩	١١	٤٣	٢٥,١	٥	٩٠	٣٦,١	٥	١٢٤	٢٥,٥
١٥	تأخر المعلم في تنفيذ المنهج مثل: (عدم مواكبة الخطوة الزمنية... ) .	٥	٢٨	٤١,٨	٥	٥٥	٣٢,٢	٥	١٠٠	٤٠,٢	٥	١٨٣	٣٧,٦
١٦	تكليف التلاميذ بإعداد وسائل باهظة الثمن .	٥	١٥	٢٢,٤	٧	٤٠	٤٣,٤	٥	٦٢	٢٤,٩	٥	٩١	١٨,٧

● يقصد بالجزء رقم ٢ : زيادة عدد أيام الإشراف

● يقصد بالجزء رقم ٤ : زيادة عدد حصص الانتظار .

● يقصد بالجزء رقم ٥ : حسم درجة معينة من الأداء الوظيفي

● يقصد بالجزء رقم ٧ : إنذار المعلم كتابيا .

● يقصد بالجزء رقم ١١ : حسم أقل من ثلاثة أيام .

م	المخالفات الوظيفية	المشرف التربوي			مدير المدرسة			المعلم			العينة كاملة		
		الجزء	ت	%	الجزء	ت	%	الجزء	ت	%	الجزء	ت	%
١٧	عدم قيام المعلم بالأعمال (الكتابية، الإشرافية النشاط ..) الموكلة له .	١١	١٩	٢٨,٤	١١	٤٣	٢٥,١	٥	١٠٠	٤٠,٢	٥	١٤٦	٣٠,١
١٨	امتناع المعلم عن حضور اجتماعات (المجالس المدرسية...).	٥	١٩	٢٨,٤	٥	٣٨	٢٢,٢	٥	٦٠	٢٤,١	٥	١١٧	٢٤,١
١٩	تكرار غياب المعلم عن المدرسة بدون عذر.	١٥	١٣	١٩,٤	١١	٢٨	١٦,٤	١١	٤٢	١٦,٩	١١	٧٥	١٥,٤
٢٠	تكرار غياب المعلم بأعذار (صحية - عائلية) يغلب عليها عدم المصادقية.	١٢	٩	١٣,٤	١١	٣٢	١٨,٧	١١	٤٠	١٦,١	١١	٨٤	١٧,٢
٢١	انصراف المعلم من المدرسة دون إذن مسبق من إدارة المدرسة.	١١	١٧	٢٥,٤	١١	٣٣	١٩,٣	٥	٥٠	٢٠,١	١١	٨٣	١٧,١
٢٢	عدم تطبيق المعلم للتوجيهات والتوصيات الخاصة بتصحيح أداء المعلم .	١٤	١٥	٢٢,٤	١١	٢٨	١٦,٤	٥	٧٦	٣٠,٥	٥	١١٤	٢٣,٤
٢٣	تدخين المعلم في محيط المدرسة (الداخلي - الخارجي) .	١١	١٥	٢٢,٤	١١	٣١	١٨,١	٥	٤٠	١٧,٧	١١	٧٠	١٤,٤

● يقصد بالجزء رقم ٥: حسم درجة معينة من الأداء الوظيفي. ● يقصد بالجزء رقم ١١: حسم أقل من ثلاثة أيام.

● يقصد بالجزء رقم ١٢: الحرمان من العلاوة الدورية. ● يقصد بالجزء رقم ١٤: النقل إلى مدرسة أخرى .

● يقصد بالجزء رقم ١٥: الفصل المؤقت عن العمل لمدة عام كامل أو جزء منه.

م	المخالفات الوظيفية	المشرف التربوي			مدير المدرسة			المعلم			العينة كاملة		
		الجزء	ت	%	الجزء	ت	%	الجزء	ت	%	الجزء	ت	%
٢٤	اصطحاب المعلم للطلاب خارج المدرسة بدون إذن مسبق من الإدارة.	١٤	١٦	٢٣,٩	١٤	٣٠	١٧,٥	١٤	٤٨	١٩,٣	١٤	٩٤	١٩,٣
٢٥	عقاب المعلم للطلاب بدنياً	١٤	١٤	٢٠,٩	١٤	٢٩	١٧,١	١٤	٤٢	١٦,٩	١٤	٨٥	١٧,٥
٢٦	عقاب المعلم للطلاب نفسياً كما في : ( الاسـتهزاء - استخدام الألفاظ البذيئة ... ) .	١٤	١٢	١٧,٩	١٠	٢٨	١٦,٤	١١	٣٦	١٤,٥	٥	٥٩	١٢,١
٢٧	إيعاز المعلم للطلاب بالغياب .	٩	١٦	٢٣,٩	١١	٣١	١٨,١	٥	٥٢	٢٠,٩	٥	٨١	١٦,٦
٢٨	مساعدة المعلم للطلاب في الغش أثناء الاختبارات	١٥	١٧	٢٥,٤	١٤	٣٠	١٧,٥	١٤	٣٧	١٤,٩	١٤	٩٨	٢٠,١
٢٩	تشبه المعلم بالنساء في (الملبس- المظهر ...).	١٥	١٢	١٧,٩	١٤	٣٦	٢١,١	١٦	٦١	٢٤,٥	١٦	١٠٦	٢١,٨
٣٠	تحرش المعلم الجنسي بالطلاب.	١٦	٥٦	٨٣,٦	١٦	١٢٧	٧٤,٣	١٦	١٨٠	٧٢,٣	١٦	٣٦٣	٧٤,٥
٣١	استخدام المعلم للألفاظ البذيئة مع العاملين بالمدرسة .	١٤	١٥	٢٢,٤	١٤	٣٣	١٩,٣	١٤	٤٠	١٦,١	١٤	٨٨	١٨,١
٣٢	اعتداء المعلم على العاملين بالمدرسة بالضرب .	١٦	٢٢	٣٢,٨	١٥	٤١	٢٤,١	١٥	٧٦	٣٠,٥	١٥	١٢٩	٢٦,٥

- يقصد بالجزء رقم ٥: حسم درجة معينة من الأداء الوظيفي . • يقصد بالجزء رقم ٩: عدم ترشيحه في مناصب وظيفية أعلى .
- يقصد بالجزء رقم ١٠: حسم ٣ أيام فما فوق . • يقصد بالجزء رقم ١١: حسم أقل من ثلاثة أيام . • يقصد بالجزء رقم ١٤: النقل إلى مدرسة أخرى .
- يقصد بالجزء رقم ١٥: الفصل المؤقت عن العمل لمدة عام كامل أو جزء منه . • يقصد بالجزء رقم ١٦: الفصل النهائي .

م	المخالفات الوظيفية	المشرف التربوي			مدير المدرسة			المعلم			العينة كاملة		
		الجزء	ت	%	الجزء	ت	%	الجزء	ت	%	الجزء	ت	%
٣٣	تحريض المعلم على عدم الولاء للوطن مثل: ( الإرهاب - الولاء للغرب ) .	١٦	٥٢	٧٧,٦	١٦	١١٩	٦٩,٦	١٦	١٧٨	٧١,٥	١٦	٣٤٩	٧١,٧

● يقصد بالجزء رقم ١٦ : الفصل النهائي .

يتضح من الجدول رقم ( ٤-٥ ) الجزء المناسب من وجهة نظر أغلب أفراد العينة للمخالفات الوظيفية في ممارستها الثالثة كالتالي :

◆ الجزء للمخالفة رقم ١ - التأخر عن الدوام السمي الصباحي هو الجزء رقم : ١١ - حسم أقل من ٣ أيام ، في حال ممارسة المخالفة للمرة الثالثة، من وجهة نظر المشرف التربوي ، بينما يرى المدير أن الجزء المناسب لهذه المخالفة في حال تكرار الممارسة للمرة الثالثة هو الجزء رقم ١٠ - حسم ثلاث أيام فما فوق . بينما رأى المعلم وعينة الدراسة كاملة أن الجزء لهذه المخالفة هو الجزء رقم ٥ - حسم درجة معينة من الأداء الوظيفي .

◆ الجزء للمخالفة رقم ٢ - تزوير المعلم في الأوراق الرسمية هو الجزء رقم ١٤ - النقل إلى مدرسة أخرى . من وجهة نظر المشرف التربوي ، بينما يرى المدير أن الجزء المناسب هو الجزء رقم ١٢ - الحرمان من العلاوة الدورية ، ويرى المعلم أن الجزء المناسب لهذه المخالفة هو الجزء رقم : ١٦ - الفصل النهائي . وترى عينة الدراسة كاملة أن الجزء المناسب لهذه المخالفة هو الجزء رقم : ١٥ - الفصل المؤقت لمدة عام أو جزء منه . وذلك في حال تكرار ممارسة المخالفة للمرة الثالثة .

◆ يرى المشرف التربوي ومدير المدرسة والمعلم و عينة الدراسة كاملة بأن الجزء رقم ٥ - حسم درجة معينة من الأداء الوظيفي . هو الجزء المناسب للمخالفات التالية في حالة تكرار المخالفة للمرة الثالثة :

- ٣- عدم حضور المعلم للطابور الصباحي .
- ٤- عدم مشاركة المعلم في تنظيم الطابور الصباحي .
- ٥- عدم إحضار المعلم للسجلات الخاصة به .
- ٧- حضور المعلم للحصة دون إحضار الوسيلة المطلوبة في الدرس .
- ٨- إشغال المعلم للطالب عن الدرس بإرساله خارج الفصل .
- ١٠- خروج المعلم من الفصل أثناء الدرس .
- ١٢- تأخر المعلم في الخروج من الفصل وأخذ وقت من الحصص التالية .
- ١٥- تأخر المعلم في تنفيذ المنهج .
- ١٨- امتناع المعلم عن حضور اجتماعات ( المجالس المدرسية ، مجالس أولياء الأمور ... ) .

◆ يرى المشرف التربوي أن الجزء للمخالفة الوظيفية رقم ٦- تأخر المعلم عن الدخول للحصة . هو الجزء رقم ٤- زيادة عدد حصص الانتظار . بينما يرى المدير والمعلم وعينة الدراسة كاملة أن الجزء المناسب لهذه المخالفة هو الجزء رقم ٥- حسم درجة معينة من الأداء الوظيفي وذلك عند تكرار هذه المخالفة للمرة الثالثة .

◆ يرى المشرف التربوي أن الجزء رقم ٤- زيادة عدد حصص الانتظار هو الجزء المناسب في حال الممارسة الثالثة للمخالفة رقم ٩- تحدث المعلم بالجوال أثناء الحصة بينما يرى المدير والمعلم وعينة الدراسة كاملة أن الجزء المناسب لهذه المخالفة هو الجزء رقم ٥- حسم درجة معينة من الأداء الوظيفي .

◆ الجزء للمخالفة رقم ١١- انصراف المعلم من الفصل قبل انتهاء الحصة دون سبب هو الجزء رقم ٢- زيادة عدد أيام الإشراف من وجهة نظر المشرف التربوي بينما يرى مدير المدرسة والمعلم وعينة الدراسة كاملة أن الجزء المناسب هو الجزء رقم ٥- حسم درجة معينة من الأداء الوظيفي وذلك في حال تكرار ممارسة المخالفة للمرة الثالثة .

- ◆ يرى المشرف التربوي أن الجزء المناسب للمخالفة رقم : ١٣ - عدم تصحيح المعلم للواجب المتزلي . هو الجزء رقم ٤ - زيادة عدد حصص الانتظار وذلك في حال تكرار المخالفة للمرة الثالثة ينما يرى المدير والمعلم وعينة الدراسة كاملة أن الجزء المناسب لهذه المخالفة هو الجزء رقم ٥ - حسم درجة معينة من الأداء الوظيفي .
- ◆ يرى المشرف التربوي ومدير المدرسة أن الجزء المناسب للمخالفة رقم ١٤ - إهمال المعلم للتقويم المستمر . هو الجزء رقم ١١ - حسم أقل من ٣ أيام ، عند تكرار الممارسة الثالثة للمخالفة ، بينما يرى المعلم وعينة الدراسة كاملة أن الجزء رقم ٥ - حسم درجة معينة من الأداء الوظيفي هو الجزء الأنسب لذلك .
- ◆ الجزء للمخالفة الوظيفية رقم ١٦ - تكليف المعلم التلاميذ بإعداد وسائل تعليمية باهظة الثمن . هو الجزء رقم ٥ - حسم درجة معينة من الأداء الوظيفي . من وجهة نظر المشرف التربوي والمعلم وعينة الدراسة كاملة ، بينما يرى مدير المدرسة أن الجزء لهذه المخالفة هو الجزء رقم ٧ - الإنذار الكتابي . وذلك عند تكرار المخالفة للمرة الثالثة .
- ◆ الجزء للمخالفة رقم ١٧ - عدم قيام المعلم بالأعمال ( الكتابية ، الإشرافية النشاط ) ، هو الجزء رقم ١١ - من وجهة نظر المشرف التربوي ومدير المدرسة عند تكرار المخالفة للمرة الثالثة ، بينما يرى المعلم وعينة الدراسة كاملة أن جزءا المناسب لهذه المخالفة هو الجزء رقم ٥ - حسم درجة معينة من الأداء الوظيفي .
- ◆ الجزء للمخالفة الوظيفية رقم ١٩ - تكرار غياب المعلم عن المدرسة بدون عذر هو الجزء رقم ١٥ - الفصل المؤقت لمدة عام أو جزء منه كما يرى المشرف التربوي ، بينما يرى مدير المدرسة والمعلم وعينة الدراسة كاملة أن الجزء لهذه المخالفة هو الجزء رقم ١١ - حسم أقل من ٣ أيام . وذلك عند تكرار المخالفة للمرة الثالثة .
- ◆ يرى المشرف التربوي أن الجزء المناسب للمخالفة رقم ٢٠ - تكرار المعلم للغياب بأعذار يغلب عليه عدم المصادقية ، هو الجزء رقم ١٢ - الحرمان من العلاوة



الدورية . بينما يرى مدير المدرسة والمعلم وعينة الدراسة كاملة أن الجزء المناسب لهذه المخالفة هو الجزء رقم ١١-حسم أقل من ٣ أيام. وذلك عند ممارسة المخالفة ثلاث مرات .

♦ يرى المشرف التربوي ومدير المدرسة وعينة الدراسة كاملة أن الجزء للمخالفة الوظيفية رقم ٢١- انصراف المعلم من المدرسة دون إذن مسبق من إدارة المدرسة هو الجزء رقم ١١- حسم أقل من ٣ أيام ، عند ممارسة المخالفة ثلاث مرات بينما يرى المعلم أن الجزء المناسب لذلك هو الجزء رقم ٥- حسم درجة معينة من الأداء الوظيفي .

♦ الجزء التأديبي المناسب للمخالفة الوظيفية رقم ٢٢- عدم تطبيق المعلم للتوجيهات والتوصيات الخاصة بتصحيح أداء المعلم . في حال تكرار ممارستها للمرة الثالثة هو الجزء رقم ١٤- النقل إلى مدرسة أخرى ، كما يرى المشرف التربوي ، بينما يرى مدير المدرسة أن الجزء المناسب لهذه المخالفة هو الجزء رقم ١١-حسم أقل من ثلاثة أيام ، بينما رأى المعلم وعينة الدراسة كاملة أن الجزء المناسب لهذه المخالفة هو الجزء رقم ٥-حسم درجة معين من الأداء الوظيفي .

♦ الجزء للمخالفة الوظيفية رقم ٢٣- تدخين المعلم في محيط المدرسة . هو الجزء رقم ١١- حسم أقل من ٣ أيام ، من وجهة نظر المشرف التربوي ومدير المدرسة وعينة الدراسة كاملة بينما يرى المعلم أن الجزء المناسب لهذه المخالفة هو الجزء رقم ٥- حسم درجة معينة من الأداء الوظيفي . وكل ذلك في حالة تكرار المخالفة للمرة الثالثة .

♦ يرى المشرف التربوي ومدير المدرسة والمعلم وعينة الدراسة كاملة بأن رقم ١٤- النقل إلى مدرسة أخرى . هو الجزء المناسب للمخالفات التالية في حالة تكرار المخالفة للمرة الثالثة

٢٤- اصطحاب المعلم للطلاب خارج المدرسة بدون إذن مسبق من إدارة المدرسة.

٢٥- عقاب المعلم للطالب بدنياً .

٣١- استخدام المعلم للألفاظ البذيئة مع العاملين بالمدرسة .

♦ يرى المشرف التربوي أن الجزء للمخالفة رقم ٢٦ - عقاب المعلم للطالب نفسياً هو الجزء رقم ١٤ - النقل إلى مدرسة أخرى عند تكرار المخالفة للمرة الثالثة ويرى المدير أن الجزء رقم ١٠ - حسم ٣ أيام فأكثر مناسباً لذلك ، بينما يرى المعلم أن الجزء المناسب هو الجزء رقم ١١ - حسم أقل من ٣ أيام ، وترى عينة الدراسة كاملة أن الجزء المناسب هو الجزء رقم ٥ - حسم درجة معينة من الأداء الوظيفي وكل ذلك عند ممارسة المخالفة للمرة الثالثة .

♦ الجزء للمخالفة ٢٧ - إيعاز المعلم للطالب بالغياب . هو الجزء رقم ٩ - عدم ترشيحه في مناصب وظيفية أعلى ، حسب ما يرى المشرف التربوي ، ويرى مدير المدرسة أن الجزء المناسب لهذه المخالفة هو الجزء رقم ١١ - حسم أقل من ٣ أيام ، ويرى المعلم وعينة الدراسة كاملة الجزء رقم ٥ - حسم درجة معينة من الأداء الوظيفي وجميع ذلك في حال تكرار المخالفة للمرة الثالثة .

♦ الجزء للمخالفة رقم ٢٨ - مساعدة المعلم للطلاب في الغش أثناء الاختبارات ، هو الجزء رقم ١٥ - الفصل المؤقت لمدة عام كامل أو جزء منه ، من وجهة نظر المشرف التربوي ، في حالة ممارسة المخالفة للمرة الثالثة ، بينما يرى مدير المدرسة والمعلم وعينة الدراسة كاملة أن الجزء المناسب لذلك هو الجزء رقم ١٤ - النقل إلى مدرسة أخرى .

♦ الجزء للمخالفة الوظيفية رقم ٢٩ - تشبه المعلم بالنساء . هو الجزء رقم ١٥ - الفصل المؤقت لمدة عام كامل أو جزء منه من وجهة نظر المشرف التربوي ، بينما يرى مدير المدرسة الجزء المناسب هو الجزء رقم ١٤ - النقل إلى مدرسة أخرى ويرى المعلم وعينة الدراسة كاملة أن الجزء رقم ١٦ - الفصل النهائي هو الجزء المناسب وذلك في حال تكرار المخالفة للمرة الثالثة .

- ◆ الجزء للمخالفة الوظيفية رقم ٣٠- تحرش المعلم بالطالب جنسياً . هو الجزء رقم ١٦- الفصل النهائي . عند تكرار المخالفة للمرة الثالثة ، وذلك من وجهة نظر المشرف التربوي ومدير المدرسة والمعلم وعينة الدراسة كاملة .
- ◆ يرى المشرف التربوي الجزء المناسب للمخالفة الوظيفية رقم ٣٢- اعتداء المعلم على العاملين بالمدرسة بالضرب . هو الجزء رقم ١٦- الفصل النهائي ، بينما يرى مدير المدرسة والمعلم وعينة الدراسة كاملة أن الجزء الأنسب هو الجزء رقم ١٥- الفصل المؤقت لمدة عام كامل أو جزء منه وذلك عند تكرار المخالفة للمرة الثالثة .
- ◆ الجزء المناسب للمخالفة الوظيفية ٣٣- تحريض المعلم على عدم الولاء للوطن . هو الجزء رقم ١٦- الفصل النهائي . وذلك من وجهة نظر المشرف التربوي ومدير المدرسة والمعلم وعينة الدراسة كاملة .

## السؤال الرابع :

من صاحب الصلاحية في إقرار الجزاءات لضبط ممارسات الإخلال الوظيفي للمعلم من وجهة نظر المشرف التربوي ومدير المدرسة والمعلم ؟ وللإجابة عن هذا السؤال :

تم حساب المنوال لاستجابات أفراد عينة الدراسة ، فكان اختيارهم على النحو التالي:

## جدول رقم (٤-٦)

المنوال لاستجابات عينة الدراسة كمجموعات حول صاحب الصلاحية في إقرار الجزاءات لضبط سلوكيات الإخلال الوظيفي

م	الجزاءات لضبط المخالفات الوظيفية	صاحب الاستجابة	صاحب الصلاحية							
			مدير المدرسة		مدير المركز		مدير التعليم		الوزير	
			ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
١	عدم التخفيف من النصاب .	مشرف	٥٨	٨٦,٦	٩	١٣,٤	-	-	-	-
		مدير	١٥٧	٩١,٨	١٤	٨,٢	-	-	-	-
		معلم	٢٠٨	٨٣,٥	٢٢	٨,٨	٦	٢,٤	١٣	٥,٢
		عينة كاملة	٤٢٧	٨٧,٧	٤١	٨,٤	٦	١,٢	١٣	٢,٧
٢	زيادة عدد أيام الإشراف .	مشرف	٦٤	٩٥,٥	٣	٤,٥	-	-	-	-
		مدير	١٥٩	٩٣	١٢	٧	-	-	-	-
		معلم	٢٣١	٩٢,٨	١١	٤,٤	٢	٠,٨	٥	٢
		عينة كاملة	٤٥٤	٩٣,٣	٢٦	٥,٣	٢	٠,٤	٥	١
٣	زيادة عدد أيام المناوبة .	مشرف	٦٢	٩٢,٥	٥	٧,٥	-	-	-	-
		مدير	١٥٧	٩١,٨	١٤	٨,٢	-	-	-	-
		معلم	٢٢٩	٩٢	١٦	٦,٤	١	٠,٤	٣	١,٢
		عينة كاملة	٤٤٨	٩٢	٣٥	٧,٢	١	٠,٢	٣	٠,٦

م	الجزاءات لضبط المخالفات الوظيفية	صاحب الاستجابة	صاحب الصلاحية							
			مدير المدرسة		مدير المركز		مدير التعليم		الوزير	
			ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
٤	زيادة عدد حصص الانتظار .	مشرف	٦٥	٩٧	٢	٣	-	-	-	-
		مدير	١٦١	٩٤,٢	١٠	٥,٨	-	-	-	-
		معلم	٢٣٨	٩٥,٦	٨	٣,٢	-	-	٣	١,٢
		عينة كاملة	٤٦٤	٩٥,٣	٢٠	٤,١	-	-	٣	٠,٦
٥	حسم درجة معينة من الأداء الوظيفي.	مشرف	٥٩	٨٨,١	٨	١١,٩	-	-	-	-
		مدير	١٥٦	٩١,٢	١٥	٨,٨	-	-	-	-
		معلم	٢١٠	٨٤,٣	٢٥	١٠	٩	٣,٦	٥	٢
		عينة كاملة	٤٢٩	٨٨,١	٤٨	٩,٩	٥	١	٥	١
٦	إنذار المعلم شفوياً .	مشرف	٦٧	١٠٠	-	-	-	-	-	-
		مدير	١٦٥	٩٦,٥	٦	٣,٥	-	-	-	-
		معلم	٢٤٣	٩٧,٦	٦	٢,٤	-	-	-	-
		عينة كاملة	٤٧٥	٩٧,٥	١٢	٢,٥	-	-	-	-
٧	إنذار المعلم كتابياً	مشرف	٦١	٩١	٦	٩	-	-	-	-
		مدير	١٦١	٩٤,٢	١٠	٥,٨	-	-	-	-
		معلم	٢٢٧	٩١,٢	١٧	٦,٨	٢	٠,٨	٣	١,٢
		عينة كاملة	٤٤٩	٩٢,٢	٣٣	٦,٨	٢	٠,٤	٣	٠,٦
٨	حرمانه من النقل الداخلي أو الخارجي .	مشرف	٢	٣	٤٤	٦٥,٧	١٥	٢٢,٤	٦	٩
		مدير	٦١	٣٤,٥	٦٧	٣٩,٢	٣٤	١٩,٩	٩	٥,٣
		معلم	٨٣	٣٢,٩	٨٨	٣٥,٣	٥٠	٢٠,١	٢٨	١١,٢
		عينة كاملة	١٤٣	٢٩,٤	٢٠٢	٤١,٥	٩٩	٢٠,٣	٤٣	٨,٨
٩	عدم ترشيحه في مناصب وظيفية أعلى .	مشرف	٢٣	٣٤,٣	٢٥	٣٧,٣	١٦	٢٣,٩	٣	٤,٥
		مدير	٧٠	٤٠,٩	٦٠	٣٥,١	٢٩	١٧	١٢	٧
		معلم	٨٢	٣٢,٩	٩١	٣٦,٥	٥٩	٢٣,٧	١٧	٦,٨
		عينة كاملة	١٧٥	٣٥,٩	١٧٦	٣٦,١	١٠٤	٢١,٤	٣٢	٦,٦
١٠	حسم ٣ أيام فما فوق .	مشرف	٢٥	٣٧,٣	٥	٧,٥	٣٤	٥٠,٧	٣	٤,٥
		مدير	٣٤	١٩,٩	٥٣	٣١	٨٢	٤٨	٢	١,٢
		معلم	٧٤	٢٩,٧	٥٦	٢٢,٥	١١١	٤٤,٦	٨	٢,٢
		عينة كاملة	١٣٣	٢٧,٣	١١٤	٢٣,٤	٢٢٧	٤٦,٦	١٣	٢,٧

م	الجزاءات لضبط المخالفات الوظيفية	صاحب الاستجابة	صاحب الصلاحية							
			مدير المدرسة		مدير المركز		مدير التعليم		الوزير	
			ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
١١	حسم أقل من ٣ أيام .	مشرف	٣٠	٤٤,٨	١٨	٢٦,٩	١٦	٢٣,٩	٣	٤,٥
		مدير	١٠٤	٦٠,٨	٤٦	٢٦,٩	١٧	٩,٩	٤	٢,٣
		معلم	٦٠	٢٤,١	١٣٤	٥٣,٨	٤٦	١٨,٥	٩	٣,٦
		عينة كاملة	١٩٤	٣٩,٨	١٩٨	٤٠,٧	٧٩	١٦,٢	١٦	٣,٣
١٢	الحرمان من العلاوة الدورية	مشرف	٨	١١,٩	١١	١٦,٤	٢٧	٤٠,٣	٢١	٣١,٣
		مدير	٢٦	١٥,٢	٣٤	١٩,٩	٨٠	٤٦,٨	٣١	١٨,١
		معلم	٢٩	١١,٦	٤٤	١٧,٧	١١٠	٤٤,٢	٦٦	٢٦,٥
		عينة كاملة	٦٣	١٢,٩	٨٩	١٨,٣	٢١٧	٤٤,٦	١١٨	٢٤,٢
١٣	تأخير الترقية إلى مستوى أعلى .	مشرف	٩	١٣,٤	١٢	١٧,٩	٢٩	٤٣,٣	١٧	٢٥,٤
		مدير	٢٨	١٥,٨	٢٧	١٥,٨	٨٤	٤٩,١	٣٢	١٨,٧
		معلم	٤٠	١٥,٣	٢٩	١١,٦	١١٦	٤٦,٦	٦٤	٢٥,٧
		عينة كاملة	٧٤	١٥,٢	٦٨	١٤	٢٣٢	٤٧,٦	١١٣	٢٣,٢
١٤	النقل إلى مدرسة أخرى .	مشرف	٦	٩	٤٤	٦٥,٧	١٤	٢٠,٩	٣	٤,٥
		مدير	١٩	١١,١	٩٦	٥٦,١	٥٠	٢٩,٢	٦	٣,٥
		معلم	٣٩	١٥,٧	١٣٠	٥٢,٢	٧٢	٢٨,٩	٨	٣,٢
		عينة كاملة	٦٤	١٣,١	٢٧٠	٥٥,٤	١٣٦	٢٧,٩	١٧	٣,٥
١٥	الفصل المؤقت عن العمل لمدة عام كامل أو جزء منه .	مشرف	١	١,٥	٣	٤,٥	٤٢	٦٢,٧	٢١	٣١,٣
		مدير	٧	٤,١	٨	٤,٧	٨٠	٤٦,٨	٧٦	٤٤,٤
		معلم	١٠	٤	١٨	٧,٢	١٠٩	٤٣,٨	١١٢	٤٥
		عينة كاملة	١٨	٣,٧	٢٩	٦	٢٣١	٤٧,٤	٢٠٩	٤٢,٩
١٦	الفصل النهائي .	مشرف	-	-	٢	٣	٨	١١,٩	٥٧	٨٥,١
		مدير	٥	٢,٩	٦	٣,٥	٦	٣,٥	١٥٤	٩٠,١
		معلم	٢	٠,٨	٣	١,٧	٢٦	١٠,٤	٢١٨	٨٧,٣
		عينة كاملة	٧	١,٤	١١	٢,٣	٤٠	٨,٢	٤٢٩	٨٨,١

يتضح من الجدول رقم ( ٤ - ٦ ) ما يلي :

- ◆ يتجه المشرف بنسبة : ٨٦,٦% والمدير بنسبة : ٩١,٨% والمعلم بنسبة : ٨٣,٥% وعينة الدراسة كاملة بنسبة ٨٧,٧% في الجزء رقم : ١ - عدم التخفيف من النصاب . أن تكون صلاحيته من اختصاص : مدير المدرسة .
- ◆ يتجه المشرف بنسبة : ٩٥,٥% والمدير بنسبة : ٩٣% والمعلم بنسبة : ٩٢,٨% وعينة الدراسة كاملة ٩٣,٣ في الجزء رقم : ٢ - زيادة عدد أيام الإشراف أن تكون صلاحيته من اختصاص : مدير المدرسة.
- ◆ يتجه المشرف بنسبة : ٩٢,٥% والمدير بنسبة : ٩١,٨% والمعلم بنسبة : ٩٢% وعينة الدراسة كاملة بنسبة ٩٢% في الجزء رقم : ٣ - زيادة عدد أيام المناوبة أن تكون صلاحيته من اختصاص : مدير المدرسة .
- ◆ يتجه المشرف بنسبة : ٩٧% والمدير بنسبة : ٩٤,٢% والمعلم بنسبة : ٩٥,٦% وعينة الدراسة كاملة بنسبة ٩٥,٣% في الجزء رقم : ٤ - زيادة عدد حصص الانتظار . أن تكون صلاحيته من اختصاص : مدير المدرسة .
- ◆ يتجه المشرف بنسبة : ٨٨,١% والمدير بنسبة : ٩١,٢% والمعلم بنسبة : ٨٤,٣% وعينة الدراسة كاملة بنسبة ٨٨,١% في الجزء رقم : ٥ - حسم درجة معينة من الأداء الوظيفي . . أن تكون صلاحيته من اختصاص : مدير المدرسة .
- ◆ يتجه المشرف بنسبة : ١٠٠% والمدير بنسبة : ٩٦,٥% والمعلم بنسبة : ٩٧,٦% وعينة الدراسة كاملة بنسبة ٩٧,٥% في الجزء رقم : ٦ - إنذار المعلم شفويًا . أن تكون صلاحيته من اختصاص : مدير المدرسة .
- ◆ يتجه المشرف بنسبة : ٩١% والمدير بنسبة : ٩٤,٢% والمعلم بنسبة : ٩١,٢% وعينة الدراسة كاملة ٩٢,٢% في الجزء رقم : ٧ - إنذار المعلم كتابيًا . أن تكون صلاحيته من اختصاص : مدير المدرسة .
- ◆ يتجه المشرف بنسبة : ٦٥,٧% والمدير بنسبة : ٣٩,٢% ، والمعلم بنسبة : ٣٥,٣% وعينة الدراسة كاملة بنسبة ٤١,٥% في الجزء رقم ٨ - حرمانه من النقل الداخلي أو الخارجي ، أن يكون من اختصاص : مدير مركز الإشراف التربوي .

- ◆ يتجه المشرف بنسبة : ٣٧,٣% والمعلم بنسبة : ٣٦,٥% وعينة الدراسة كاملة بنسبة ٣٦,١% في الجزء رقم : ٩ - عدم ترشيحه في مناصب وظيفية أعلى . أن تكون صلاحيته من اختصاص : مدير مركز الإشراف التربوي . بينما يرى المدير بنسبة : ٤٠,٩% أن تكون صلاحيته من اختصاص : مدير المدرسة .
- ◆ يتجه المشرف بنسبة : ٥٠,٧% والمدير بنسبة : ٤٨% ، والمعلم بنسبة ٤٤,٦% وعينة الدراسة كاملة بنسبة ٤٦,٦% في الجزء رقم ١٠ - حسم ٣ أيام فما فوق . أن تكون صلاحيته من اختصاص : مدير التربية والتعليم .
- ◆ يتجه المشرف بنسبة ٤٤,٨% ، والمدير بنسبة : ٦٠,٨% في الجزء رقم ١١ - حسم أقل من ٣ أيام في أن تكون صلاحيته من اختصاص : مدير المدرسة ، بينما يرى المعلم أن صلاحيته من اختصاص : مدير مركز الإشراف بنسبة ٥٣,٨% وترى كذلك عينة الدراسة كاملة بنسبة ٤٠,٣%.
- ◆ يتجه المشرف بنسبة : ٤٠,٣% والمدير بنسبة : ٤٦,٨% ، والمعلم بنسبة : ٤٤,٢% ، وعينة الدراسة كاملة بنسبة ٤٤,٦% في الجزء رقم ١٢ - الحرمان من العلاوة الدورية ، أن تكون صلاحيته من اختصاص : مدير التربية والتعليم .
- ◆ يتجه المشرف بنسبة : ٤٣,٣% والمدير بنسبة : ٤٩,١% ، والمعلم بنسبة : ٤٦,٦% وعينة الدراسة كاملة بنسبة ٤٧,٦% في الجزء رقم ١٣ - تأخير الترقية إلى مستوى أعلى ، أن تكون صلاحيته من اختصاص : مدير التربية والتعليم .
- ◆ يتجه المشرف بنسبة : ٦٥,٧% والمدير بنسبة : ٥٦,١% ، والمعلم بنسبة : ٥٢,٢% وعينة الدراسة كاملة بنسبة ٥٥,٤% في الجزء رقم ١٤ - النقل إلى مدرسة أخرى ، أن تكون صلاحيته من اختصاص : مدير مركز الإشراف التربوي .
- ◆ يتجه المشرف بنسبة : ٦٢,٧% والمدير بنسبة : ٤٦,٨% وعينة الدراسة كاملة بنسبة ٤٧,٤% في الجزء رقم ١٥ - الفصل المؤقت لمدة عام كامل أو جزء منه ، أن تكون صلاحيته من اختصاص : مدير التربية والتعليم ، بينما يرى المعلم بنسبة : ٤٥% . أن تكون صلاحيته من اختصاص : وزير التربية والتعليم .



♦ يتجه المشرف بنسبة : ٨٥,١% والمدير بنسبة : ٩٠,١% ، والمعلم بنسبة : ٨٧,٣% وعينة الدراسة كاملة بنسبة ٨٨,١% في الجزء رقم ١٦ - الفصل النهائي أن تكون صلاحيته من اختصاص : معالي وزير التربية والتعليم .

#### السؤال الخامس :

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى ممارسة المخالفات الوظيفية ومستوى تأثير الإخلال الوظيفي للمخالفة في مدارس التعليم الحكومي تبعاً للمتغيرات المستقلة التالية: العمل الحالي المرحلة التعليمية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، العمر ؟  
وللإجابة عن هذا السؤال :

تم استخدام تحليل التباين الأحادي، فكانت النتائج على النحو التالي :

#### جدول رقم (٤-٧)

تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى ممارسة المخالفات الوظيفية ومستوى تأثير الإخلال الوظيفي للمخالفة تبعاً لمتغير العمل الحالي

مستوى الدلالة	قيمة ( ف )	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	اخر
٠,٠٣٤	٣,٤١٠	١,١٨٩	٢	٢,٣٧٨	بين المجموعات	مستوى ممارسة المخالفات الوظيفية
		٠,٤٩	٤٨٤	١٦٨,٧٨٣	داخل المجموعات	
		-	٤٨٦	١٧١,١٦١	المجموع	
٠,٤٥٦	٠,٦٠٥	٠,١٣٨	٢	٠,٢٧٧	بين المجموعات	مستوى تأثير الإخلال الوظيفي للمخالفة
		٠,٢٢٩	٤٨٤	١١٠,٦٣٢	داخل المجموعات	
		-	٤٨٦	١١٠,٩٠٨	المجموع	

يتضح من الجدول رقم (٧-٤) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة تأثير الإخلال الوظيفي للمعلم وفقاً للعمل الحالي، حيث كان مستوى الدلالة أكبر من ( ٠,٠٥ ) .

في حين يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى ممارسة الإخلال الوظيفي للمعلم وفقاً للعمل الحالي ، حيث كانت قيمة (ف) [٣,٤١٠] عند مستوى دلالة ( ٠,٠٣٤ ) .

ولمعرفة اتجاه الفروق قام الباحث بإجراء المقارنات البعدية باستخدام اختبار (Scheffe) حيث ظهرت الفروق في العينة كما يلي :

#### جدول رقم ( ٨-٤ )

نتائج التحليل البعدي (Scheffe) تبعاً لمتغير العمل الحالي

مستوى الدلالة	الفرق بين المتوسطات	العمل ( J )	العمل ( I )	اخر
٠,٠٨١٢٧	٠,٢٠٧٢٨	معلم	مشرف	مستوى ممارسة المخالفات الوظيفية

يتضح من الجدول (٨-٤) أن المشرف التربوي يعتقد بوجود ممارسة الإخلال الوظيفي للمعلم بدرجة أكبر مما يعتقده المعلم .

#### جدول رقم (٩-٤)

تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول مستوى ممارسة المخالفات الوظيفية ومستوى تأثير الإخلال الوظيفي تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية

مستوى الدلالة	قيمة ( ف )	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	اخر
٠,٠٢٩	٣,٠٢٢	١,٠٥١	٣	٣,١٥٤	بين المجموعات	مستوى ممارسة المخالفات الوظيفية
		٠,٣٤٨	٤٨٣	١٦٨,٠٠٧	داخل المجموعات	
		-	٤٨٦	١٧١,١٦١	المجموع	
٠,٣٠٣	١,٢١٨	٠,٢٧٨	٦	٠,٨٣٣	بين المجموعات	مستوى تأثير الإخلال الوظيفي للمخالفة
		٠,٢٢٨	٤٨٣	١١٠,٠٧٦	داخل المجموعات	
		-	٤٨٦	١١٠,٩٠٨	المجموع	

يتضح من الجدول رقم (٤-٩) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة تأثير الإخلال الوظيفي للمعلم وفقاً للمرحلة التعليمية، حيث كان مستوى الدلالة أكبر من ( ٠,٠٥ ) .

في حين يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى ممارسة الإخلال الوظيفي للمعلم وفقاً للمرحلة التعليمية، حيث كانت قيمة (ف) [٣,٠٢٢] عند مستوى دلالة ( ٠,٠٢٩ ) .

ولمعرفة اتجاه الفروق قام الباحث بإجراء المقارنات البعدية باستخدام اختبار (Scheffe) حيث ظهرت الفروق في العينة كما يلي :

#### جدول رقم ( ٤-١٠ )

نتائج التحليل البعدي (Scheffe) تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية

المرحلة ( I )	المرحلة ( J )	الفرق بين المتوسطات	مستوى الدلالة	المحور
متعدد المراحل	ابتدائي	٠,٢٧٦٦٨	٠,٠٣	مستوى ممارسة المخالفات الوظيفية

يتضح من الجدول (٤-١٠) أن المشرف التربوي يعتقد بممارسة الإخلال الوظيفي للمعلم بدرجة أكبر مما يعتقد معلم المرحلة الابتدائية .

## جدول رقم (٤-١١)

تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول  
مستوى ممارسة المخالفات الوظيفية ومستوى درجة تأثير الإخلال الوظيفي للمخالفة تبعاً  
لمتغير المؤهل العلمي

مستوى الدلالة	قيمة ( ف )	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	اخر
٠,٠٥٧	٢,٥١٨	٠,٨٧٩	٣	٢,٦٣٦	بين المجموعات	مستوى ممارسة المخالفات الوظيفية
		٠,٣٤٩	٤٨٣	١٦٨,٥٢٥	داخل المجموعات	
		—	٤٨٦	١٧١,١٦٧	المجموع	
٠,٢١٤	١,٤٩٩	٠,٣٤١	٣	١,٠٢٣	بين المجموعات	مستوى تأثير الإخلال الوظيفي للمخالفة
		٠,٢٢٨	٤٨٣	١٠٩,٨٨٥	داخل المجموعات	
		—	٤٨٦	١١٠,٩٠٨	المجموع	

يتضح من الجدول رقم (٤-١١) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الإخلال الوظيفي للمعلم وفقاً للمؤهل العلمي، كما لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة تأثير الإخلال الوظيفي للمعلم وفقاً للمؤهل العلمي، حيث كان مستوى الدلالة لمستوى درجة الممارسة ومستوى درجة التأثير أكبر من ( ٠,٠٥ ) .

## جدول رقم (٤-١٢)

تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول  
مستوى ممارسة المخالفات الوظيفية ومستوى درجة تأثير الإخلال الوظيفي للمخالفة تبعاً  
لمتغير سنوات الخدمة

مستوى الدلالة	قيمة ( ف )	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	اخر
٠,٠٨٥	٢,٢٢٤	٠,٧٧٧	٣	٢,٣٣٢	بين المجموعات	مستوى ممارسة المخالفات الوظيفية
		٠,٣٥٠	٤٨٣	١٦٨,٨٢٩	داخل المجموعات	
		—	٤٨٦	١٧١,١٦١	المجموع	
٠,١٣٢	١,٨٨٣	٠,٤٢٧	٦	١,٢٨٢	بين المجموعات	مستوى تأثير الإخلال الوظيفي للمخالفة
		٠,٢٢٧	٤٨٣	١٠٩,٦٢٧	داخل المجموعات	
		—	٤٨٦	١١٠,٩٠٨	المجموع	

يتضح من الجدول رقم (٤-١٢) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى ممارسة الإخلال الوظيفي وفقاً لمتغير سنوات الخدمة، وأيضاً لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة تأثير ممارسات الإخلال الوظيفي للمعلم وفقاً لمتغير سنوات الخدمة حيث كان مستوى الدلالة لمستوى الممارسة ومستوى الإخلال أكبر من ( ٠,٠٥ ) .

## جدول رقم (٤-١٣)

تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول مستوى ممارسة المخالفات الوظيفية ومستوى درجة تأثير الإخلال الوظيفي للمخالفة تبعاً لمتغير العمر

مستوى الدلالة	قيمة ( ف )	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	اخر
٠,٠٠١	٥,٢٥٧	١,٨٠٤	٣	٥,٤١٢	بين المجموعات	مستوى ممارسة المخالفات الوظيفية
		٠,٣٤٣	٤٨٣	١٦٥,٧٤٩	داخل المجموعات	
		—	٤٨٦	١٧١,١٦١	المجموع	
٠,١١٠	١,٨٢٥	٠,٤١٤	٣	١,٢٤٣	بين المجموعات	مستوى تأثير الإخلال الوظيفي للمخالفة
		٠,٢٢٧	٤٨٣	١٠٩,٦٦٥	داخل المجموعات	
		—	٤٨٦	١١٠,٩٠٨	المجموع	

يتضح من الجدول رقم (٤-١٣) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة تأثير الإخلال الوظيفي للمعلم وفقاً للعمر ، حيث كان مستوى الدلالة أكبر من ( ٠,٠٥ ) .

كما يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى ممارسة الإخلال الوظيفي للمعلم وفقاً للعمر ، حيث كانت قيمة (ف) [٥,٢٥٧] عند مستوى دلالة ( ٠,٠٠١ ) .

ولمعرفة اتجاه الفروق قام الباحث بإجراء المقارنات البعدية باستخدام اختبار (Scheffe) كما في الجدول التالي :

## جدول رقم (٤-١٤)

## نتائج التحليل البعدي (Scheffe) تبعاً لمتغير العمر

المحور	العمر ( I )	العمر ( J )	الفرق بين المتوسطات	مستوى الدلالة
مستوى ممارسة المخالفات الوظيفية	أقل من ٢٥ سنة	من ٢٥ إلى أقل من ٣٥	٠,٥٠٢٦٧	٠,٢٤
	من ٣٥ إلى أقل من ٤٥	من ٢٥ إلى أقل من ٣٥	٠,١٨٥٦٧	٠,٢٧

يتضح من الجدول (٤-١٤) أن الفروق كانت لصالح من تقل أعمارهم عن ٢٥ سنة مقابل من تتراوح أعمارهم بين ٢٥ سنة و ٣٥ سنة ، أي أن من تقل أعمارهم عن ٢٥ سنة يرون أن ممارسة الإخلال الوظيفي تقع بدرجة أكبر مما يراه من تتراوح أعمارهم بين ٢٥ إلى ٣٥ سنة .

كذلك يتضح أيضاً من الجدول (٤-١٤) أن الفروق لصالح من تتراوح أعمارهم بين ٣٥ سنة إلى ٤٥ سنة مقابل من تتراوح أعمارهم بين ٢٥ سنة و ٣٥ سنة ، أي أن من تتراوح أعمارهم بين ٣٥ سنة إلى ٤٥ سنة يرون أن ممارسة الإخلال الوظيفي تقع بدرجة أكبر مما يراه من تتراوح أعمارهم بين ٢٥ إلى ٣٥ سنة .

## مناقشة النتائج

اتضح مما سبق بعد تحليل البيانات السابقة أن ابرز ممارسات الإخلال الوظيفي لدى المعلم والتي كان لها درجة ممارسة عالية من وجهة نظر المشرف التربوي ومدير المدرسة والمعلم والعينة كاملة ( كما يوضحها جدول رقم ١-٤ ) كانت كالتالي :

- (١) حضور المعلم للحصة دون إحضار الوسيلة المطلوبة في الدرس .
- (٢) تأخر المعلم عن الدوام الرسمي الصباحي .
- (٣) تكرار المعلم للغياب بأعذار ( صحية - عائلية - ... ) يغلب عليها عدم المصادقية .
- (٤) امتناع المعلم عن حضور الاجتماعات المدرسية .
- (٥) عدم تطبيق المعلم للتوجيهات والتوصيات الخاصة بتصحيح أداء المعلم .
- (٦) عدم حضور المعلم للطاير الصباحي .
- (٧) إهمال المعلم للتقويم المستمر ، مثال ذلك : ( وضع الدرجات دون تقييم - عدم التقيد بزمان التقويم... ) .
- (٨) تكرار غياب المعلم عن المدرسة بدون عذر .
- (٩) تأخر المعلم عن الدخول للحصة .
- (١٠) عدم تصحيح المعلم للواجب المنزلي .
- (١١) عدم إحضار المعلم للسجلات الخاصة به ( دفتر التحضير - سجل التقويم - سجل النشاط... ) .
- (١٢) عدم قيام المعلم بالأعمال ( الكتابية - الإشرافية - النشاط .. ) الموكلة له .
- (١٣) تزوير المعلم في الأوراق الرسمية ، كالتزوير في: ( زمن الحضور والانصراف - التوقيع في دفتر الدوام بدل موظف آخر ... ) .
- (١٤) عقاب المعلم للطالب نفسياً كما في ( الاستهزاء - استخدام الألفاظ البذيئة .. ) .
- (١٥) عقاب المعلم للطالب بدنياً .
- (١٦) تأخر المعلم في تنفيذ المنهج مثل ( عدم مواكبة الخطة الزمنية ... ) .



مما سبق اتضح أن هنالك اتفاق بين وجهات نظر كل من المشرف التربوي ومدير المدرسة والمعلم والعينة كاملة في ثمان مخالفات وظيفية ويعزو الباحث هذا التطابق إلى أن تلك الممارسات ذات أثر واضح لجميع الفئات وهي مخالفات تتعلق بممارسات العمل اليومي وما ينفذه المعلم داخل الفصل أو في الحضور والإعدادات للدروس ، بينما كان هناك اتفاق آخر بين المشرف التربوي ومدير المدرسة في خمس مخالفات وظيفية ومرد ذلك من وجهة نظر الباحث إلى طبيعة العمل الإشرافية لكل من المشرف التربوي ومدير المدرسة ومتغيرات الأحداث اليومية التي تواجههم بصفة مستمرة وقد زاد المشرف التربوي مخالفتين وظيفيتين عن مدير المدرسة والسبب في ذلك يعود من وجهة نظر الباحث إلى إشراف زيارات المشرف التربوي لأكثر من مدرسة خلال العام الدراسي وبالتالي اطلاعه على كثير من المخالفات الوظيفية والتي ليس بالضرورة تواجهها في جميع المدارس .

ومما ورد سابقا فيما يتعلق بمستوى درجة تأثير الإخلال الوظيفي لهذه الممارسات أظهرت الدراسة أن ابرز ممارسات الإخلال الوظيفي لدى المعلم والتي كان لها مستوى درجة إخلال عالي من وجهة نظر المشرف التربوي ومدير المدرسة والمعلم والعينة كاملة ( كما يوضحها جدول رقم ٤-٢ ) كانت كالتالي :

- (١) تكرار المعلم للغياب بأعذار ( صحية - عائلية - ... ) يغلب عليها عدم المصادقية.
- (٢) تكرار غياب المعلم عن المدرسة بدون عذر .
- (٣) تحرش المعلم بالطالب جنسياً .
- (٤) إهمال المعلم للتقويم المستمر ، مثال ذلك : ( وضع الدرجات دون تقييم - عدم التقيد بزمان التقويم ... ) .
- (٥) مساعدة المعلم للطلاب في الغش أثناء الاختبارات .
- (٦) تحريض المعلم على عدم الولاء للوطن مثل : ( الإرهاب - الولاء للغرب ) .
- (٧) استخدام المعلم للألفاظ البذيئة مع العاملين بالمدرسة .

- ٨) عدم قيام المعلم بالأعمال ( الكتابية - الإشرافية - النشاط .. ) الموكلة له .
- ٩) عدم تطبيق المعلم للتوجيهات والتوصيات الخاصة بتصحيح أداء المعلم .
- ١٠) عدم إحضار المعلم للسجلات الخاصة به مثل : ( دفتر التحضير ... ) .
- ١١) تزوير المعلم في الأوراق الرسمية ، مثل : ( زمن الحضور والانصراف ... ) .
- ١٢) إيعاز المعلم للطلاب بالغياب .
- ١٣) عدم تصحيح المعلم للواجب المنزلي .
- ١٤) تشبه المعلم بالنساء في ( الملبس - المظهر ... ) .
- ١٥) انصراف المعلم من المدرسة دون إذن مسبق .
- ١٦) تأخر المعلم في الخروج من الفصل وأخذ وقت من الحصص التالية .
- ١٧) انصراف المعلم من الفصل قبل انتهاء الحصة دون سبب .
- ١٨) تأخر المعلم عن الدوام الرسمي الصباحي .
- ١٩) اعتداء المعلم على العاملين بالمدرسة بالضرب .
- ٢٠) عقاب المعلم للطلاب نفسياً كما في : ( الاستهزاء - استخدام الألفاظ البذيئة ... ) .
- ٢١) تدخين المعلم في محيط المدرسة ( الداخلي - الخارجي ) .
- ٢٢) خروج المعلم من الفصل أثناء الدرس .
- ٢٣) تأخر المعلم عن الدخول للحصة .
- ٢٤) تحدث المعلم بالجوال أثناء الحصة .

يرى الباحث أن عينة الدراسة في ناحية إيجابية لم تركز على المخالفات الممارسة وإنما ركزت من وجهة نظرها على ما تراه مؤثراً على العمل بشكل واضح وكبير لذلك كان التركيز على الغياب وتشبه المعلم بالنساء والتحريض على عدم الولاء كما اتضح وجود اتفاق بين جميع أفراد العينة ( مشرف تربوي - مدير مدرسة - معلم - العينة كاملة ) ويعود ذلك إلى أن طبيعة عمل المعلم التي تقتضي عدم قيام أي

معلم آخر بعمله وبالتالي فإن أي مخالفة وظيفية يرتكبها المعلم تؤدي حتما إلى إحلال بعمله كما أن اثر بعض المخالفات الوظيفية لا يقتصر على مرتكب المخالفة أو وضعه وذلك لأن المعلم يعتبر قدوة لأبنائه الطلاب وبالتالي فالأثر يتعدى المعلم إلى الطلاب الذين يقوم بتعليمهم وبالتالي الجيل الذي يقوم عليه مستقبل الأمة .

كذلك فقد أظهرت الدراسة فيما يتعلق بالجزاء المناسب لممارسات الإخلال الوظيفي أن ابرز هذه الجزاءات لممارسة المخالفة الوظيفية في المرة الأولى من وجهة نظر المشرف التربوي ومدير المدرسة والمعلم وعينة الدراسة كاملة ( كما يوضحها جدول رقم ٤-٣ ) كانت كالتالي :

اتفق معظم أفراد عينة الدراسة على اتخاذ الجزء رقم (٦) الإنذار الشفوي لمعظم المخالفات الوظيفية عدا المخالفات التالية :

- المخالفة رقم (٢٨) مساعدة المعلم للطلاب على الغش أثناء الاختبار والمخالفة رقم (٣٢) اعتداء المعلم على العاملين بالمدرسة بالضرب فقد اتفق الأغلبية من أفراد العينة على الجزء رقم (٧) الإنذار الكتابي .
- المخالفة رقم (٣٠) تحرش المعلم الجنسي بالطالب فقد أجمع معظم أفراد العينة على الجزء رقم (١٤) النقل إلى مدرسة أخرى .
- المخالفة الوظيفية رقم (٣٣) تحريض المعلم على عدم الولاء للوطن مثل ( الإرهاب - الولاء للغرب .... ) فقد أجمع أفراد العينة على الجزء رقم (١٦) الفصل النهائي .

اتضح مما سبق أن معظم أفراد العينة اتفقوا على الجزء رقم (٦) الإنذار الشفوي للممارسة الأولى للمخالفة الوظيفية ويعزو الباحث السبب في هذا الاتفاق لأن طبيعة البشر الخطأ والتقصير كما أن مجال العمل كونه مجالا تربويا يقتضي أن يكون الجزاء تربويا وإصلاحيا في البداية ولا يكون العقاب هدفا بل التنبيه والتذكير والتعريف بمدى الخطأ الذي ارتكبه المعلم في حالة الممارسة لهذه المخالفة الوظيفية ، ولكن الجزاء يختلف

بالنسبة لبعض المخالفات والممارسات الأخرى والسبب في ذلك يعود لعظم وفداحة هذه الممارسات والتي يجب الوقوف بحزم ضد مرتكبيها .

بينما أظهرت الدراسة فيما يتعلق بالجزاء المناسب لممارسات الإخلال الوظيفي أن ابرز هذه الجزاءات لممارسة المخالفة الوظيفية في المرة الثانية من وجهة نظر المشرف التربوي ومدير المدرسة والمعلم والعينة كاملة ( كما يوضحها جدول رقم ٤-٤ ) كانت كالتالي :  
اتفق معظم أفراد عينة الدراسة على الجزاء رقم (٧) الإنذار الكتابي لمعظم المخالفات الوظيفية عدا المخالفات التالية :

- المخالفة رقم (٣٠) تحرش المعلم الجنسي بالطالب فقد أجمع معظم أفراد العينة على الجزاء رقم (١٦) الفصل النهائي .
- المخالفة رقم (٣٢) اعتداء المعلم على العاملين بالمدرسة بالضرب فقد اتفق الأغلبية من أفراد العينة على الجزاء رقم (١٥) الفصل المؤقت لمدة عام كامل أو جزء منه .
- المخالفة الوظيفية رقم (٣٣) تحريض المعلم على عدم الولاء للوطن مثل ( الإرهاب – الولاء للغرب ....) فقد أجمع أفراد العينة على الجزاء رقم (١٦) الفصل النهائي .

مما سبق اتضح أن جميع أفراد العينة اتفقوا على الجزاء التالي : (الإنذار الكتابي )  
لأغلب المخالفات الوظيفية عدا المخالفات ذات الطابع الغير أخلاقي مثل التحرش الجنسي أو ذات الطابع الغير وطني مثل تحريض المعلم على عدم الولاء للوطن فقد كان الجزاء لمثل هذه المخالفات هو الفصل أو النقل إلى مدرسة أخرى أو الحسم ، ورأى الباحث أن هذا التسلسل لاتخاذ الجزاء منطقي حيث اعتمد في الممارسة الأولى الإنذار الشفوي ثم في الممارسة الثانية كانت لأغلب المخالفات الإنذار الكتابي وبالتالي تكون جميع محاولات التنبيه قد استنفذت مع المعلم المخالف وبالتالي عند ممارسته للمخالفة في المرة الثالثة تكون العقوبة الموقعة عليه مستحقة وفي محلها .

وأخيراً أظهرت الدراسة فيما يتعلق بالجزاء المناسب لممارسات الإخلال الوظيفي أن ابرز هذه الجزاءات لممارسة المخالفة الوظيفية في المرة الثالثة من وجهة نظر المشرف التربوي ومدير المدرسة والمعلم والعينة كاملة ( كما يوضحها جدول رقم ٤-٥ ) كانت كالتالي :

اتفق معظم أفراد عينة الدراسة على الجزاء رقم (٥) حسم درجة معينة من الأداء الوظيفي للمعلم لمعظم المخالفات الوظيفية عدا المخالفات التالية :

● المخالفة الوظيفية رقم (٢) تزوير المعلم في الأوراق الرسمية والمخالفة رقم (٣٢) اعتداء المعلم على العاملين بالمدرسة بالضرب فقد اتفق الأغلبية من أفراد العينة على الجزاء رقم (١٥) الفصل المؤقت لمدة عام كامل أو جزء منه .

● المخالفة رقم (١٩) تكرار غياب المعلم عن المدرسة بدون عذر والمخالفة رقم (٢٠) تكرار غياب المعلم عن المدرسة بأعذار يغلب عليها عدم المصادقية والمخالفة رقم (٢١) انصراف المعلم من المدرسة دون إذن مسبق من إدارة المدرسة والمخالفة رقم (٢٣) تدخين المعلم في محيط المدرسة فقد أجمع معظم أفراد العينة على الجزاء رقم (١١) حسم أقل من ثلاثة أيام .

● المخالفة رقم (٢٤) اصطحاب الطلاب خارج المدرسة دون إذن مسبق من إدارة المدرسة والمخالفة رقم (٢٥) عقاب المعلم للطالب بدنياً والمخالفة رقم (٢٨) مساعدة المعلم للطلاب على الغش أثناء الاختبار والمخالفة رقم (٣١) استخدام المعلم البذينة مع العاملين بالمدرسة فقد أجمع معظم أفراد العينة على الجزاء رقم (١٤) النقل إلى مدرسة أخرى .

◆ المخالفة رقم (٢٩) تشبه المعلم بالنساء في ( الملبس - المظهر .. ) والمخالفة رقم (٣٠) تحرش المعلم الجنسي بالطالب والمخالفة الوظيفية رقم (٣٣) تحريض المعلم على عدم الولاء للوطن مثل ( الإرهاب - الولاء للغرب .... ) فقد أجمع أفراد العينة على الجزاء رقم (١٦) الفصل النهائي .

اتضح مما سبق ذكره التركيز على الجزاء رقم : ٥ - حسم درجة معينة من الأداء الوظيفي والسبب يعود في ذلك من وجهة نظر الباحث أن أغلب المخالفات

الوظيفية التي تم اختيار هذا الجزء لها تمثل عنصر من عناصر الأداء الوظيفي كما أن هذه المخالفات ذات طابع إداري وبالتالي فتأثير هذه المخالفات محدود وبالتالي يرى المستجيبين أن هذا الجزء رادع وكافي في مثل هذه الحالات ويرى الباحث أن مثل هذا الجزء يكون ذا مردود ايجابي على مثل هذه الحالات عندما يتم ربط الأداء الوظيفي بالعلوة السنوية أما فيما يتعلق بالمخالفات ذات الطابع الأخلاقي مثل التحرش الجنسي والاعتداء على العاملين وتحريض المعلم على عدم الولاء للوطن فتراوحت الجزاءات بين الفصل المؤقت والفصل النهائي ومثل هذا الجزء يكون مناسب لمثل هذه المخالفات الوظيفية والسبب في ذلك كما يرى الباحث إلى أن الأثر يتعدى المعلم ويصل إلى الطلاب وبالتالي وقد يتأثر بذلك سلبا المجتمع وليس الفرد حيث أن هذه هي طبيعة عمل المعلم وبالتالي فالحساب والجزاء يكون قاسيا لفداحة المخالفة وأثرها السلبي على لبنات المجتمع وهم الطلاب .

كذلك أظهرت الدراسة فيما يتعلق بالبحر الرابع المتعلق بصاحب الصلاحية في إيقاع الجزاء المناسب لممارسات الإخلال الوظيفي أن ابرز هذه النتائج من وجهة نظر جميع فئات الدراسة ( كما يوضحها جدول رقم ٤-٦ ) كانت كالتالي :

رأت عينة الدراسة أن الجزاءات التي يجب أن تكون من صلاحيات مدير المدرسة هي الجزاءات التالية :

١. عدم التخفيف من النصاب .
٢. زيادة عدد أيام الإشراف .
٣. زيادة عدد أيام المناوبة .
٤. زيادة عدد حصص الانتظار .
٥. حسم درجة معينة من الأداء الوظيفي .
٦. إنذار المعلم شفوياً .
٧. إنذار المعلم كتابياً .

♦ رأت عينة الدراسة أن الجزاءات التي يجب أن تكون من صلاحيات مدير مركز الإشراف التربوي هي الجزاءات التالية :

٨. حرمانه من النقل الداخلي أو الخارجي .

٩. عدم ترشيحه في مناصب وظيفية أعلى .

١١. حسم أقل من ٣ أيام .

١٤. النقل إلى مدرسة أخرى .

♦ رأت عينة الدراسة أن الجزاءات التي يجب أن تكون من صلاحيات مدير التربية والتعليم هي الجزاءات التالية :

١٠. حسم ٣ أيام فما فوق .

١٢. الحرمان من العلاوة الدورية .

١٣. تأخير الترقية إلى مستوى أعلى .

١٥. الفصل المؤقت عن العمل لمدة عام كامل أو جزء منه .

♦ رأت عينة الدراسة أن الجزاءات التي يجب أن تكون من صلاحيات معالي وزير التربية والتعليم الجزاءات التالية :

١٦. الفصل النهائي .

من الواضح أن هناك اتفاق بدرجة كبيرة بين المشرف التربوي و مدير المدرسة والعينة كاملة في منح صلاحيات الجزاءات ، بينما أن المعلم أتفق معهم في اختيار صاحب الصلاحية لبعض الجزاءات واختلف عنهم في البعض الآخر وقد يعود السبب في ذلك الى عدم ممارسة المعلم للعمل الإداري ومشاقه وبالتالي قد لا يميز أهمية الصلاحية التي يجب أن تكون من اختصاص مدير المدرسة أو مدير مركز الإشراف التربوي كما أن الإداري يعلم مدى البيروقراطية في اتخاذ الجزاءات بسبب المركزية وكثرة المعاملات والإجراءات وقلة الموظفين القائمين على العمل في قسم المتابعة فالكثير من المعلمين لا يعلم ما هي الآلية المتبعة في مثل هذه المخالفات الوظيفية وما على مدير المدرسة فعله وما هو دور قسم المتابعة في مثل هذه المواضيع

كما أن دور اللجنة القانونية في إدارات التعليم مجهول وقد يكون هناك معلمين لا يعلمون بوجود مثل هذا القسم ثم بعد ذلك الرفع بالمرئيات لمدير التعليم ثم النظر في كون مثل هذا الجزء من صلاحياته أو الرفع إلى وزارة التربية والتعليم لذا يرى الباحث أن اتجاهات مدير المدرسة والمشرف التربوي هي الأقرب إلى الواقع والسبب في ذلك يعود إلى ممارساتهم الإدارية والتعامل اليومي مع الأحداث والصعوبات التي تواجههم باستمرار .





## الفصل الخامس

### خلاصة النتائج و التوصيات

- ملخص نتائج الدراسة .
- توصيات الدراسة .
- مقترحات الدراسة .



## الفصل الخامس

### خلاصة الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على ممارسات الإخلال الوظيفي لدى المعلم والجزاءات المناسبة لضبط هذه الممارسات، وقد تطلب تحقيق هذا الهدف الإجابة على مجموعة الأسئلة التالية :

- ما درجة ممارسة الإخلال الوظيفي للمعلم في مدارس التعليم العام الحكومي في محافظة الطائف كما يراها المشرف التربوي ومدير المدرسة والمعلم ؟
  - ما مستوى تأثير الإخلال الوظيفي للمعلم في مدارس التعليم العام الحكومي في محافظة الطائف كما يراها المشرف التربوي ومدير المدرسة والمعلم ؟
  - ما الجزاءات المناسبة لممارسات الإخلال الوظيفي وتكرارها كما يراها المشرف التربوي ومدير المدرسة والمعلم ؟
  - من صاحب الصلاحية في إقرار الجزاءات لضبط ممارسات الإخلال الوظيفي من وجهة نظر المشرف التربوي ومدير المدرسة والمعلم ؟
  - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى ممارسة الإخلال الوظيفي للمعلم ودرجة تأثير الإخلال الوظيفي للمعلم في مدارس التعليم العام الحكومي بمحافظة الطائف تبعاً للمتغيرات المستقلة التالية : العمل الحالي، المرحلة التعليمية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، العمر؟
- وقد اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي حيث استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات ، ومن ثم جمعها و تفرغها ، ثم معالجتها إحصائياً باستخدام برنامج ( spss ) وفقاً للأساليب التالية : معادلة ألفا كرونباخ ، والتكرارات والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والمنوال، وتحليل التباين الأحادي واختبار شيفيه ( Scheffe ) للمقارنة البعدية ، ويتناول هذا الفصل ملخصاً لأهم نتائج الدراسة التي توصل إليها الباحث، بالإضافة إلى توصيات ومقترحات الدراسة.

## ملخص نتائج الدراسة :

أظهر التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الحالية عدداً من النتائج لخصها الباحث على النحو التالي:

أولاً : أبرز ممارسات الإخلال الوظيفي في المدارس الحكومية من وجهة نظر جميع فئات عينة الدراسة اتضحت من الجدول رقم ( ٤-١ ) مرتبة حسب مستوى درجة الممارسة لها على النحو التالي :

- (١) حضور المعلم للحصة دون إحضار الوسيلة المطلوبة في الدرس .
- (٢) التأخر المعلم عن الدوام الرسمي الصباحي .
- (٣) تكرار غياب المعلم بأعذار (صحية - عائلية) يغلب عليها عدم المصادقية .
- (٤) امتناع المعلم عن حضور اجتماعات ( المجالس المدرسية... ) .
- (٥) عدم تطبيق المعلم للتوجيهات والتوصيات الخاصة بتصحيح أداء المعلم .
- (٦) عدم حضور المعلم الطابور الصباحي .
- (٧) إهمال المعلم التقويم المستمر ، مثل: ( وضع الدرجات دون تقييم... ) .
- (٨) تكرار غياب المعلم عن المدرسة بدون عذر .
- (٩) تأخر المعلم عن الدخول للحصة .
- (١٠) عدم تصحيح المعلم للواجب المنزلي .
- (١١) عدم إحضار المعلم للسجلات الخاصة به مثل: ( دفتر التحضير... ) .
- (١٢) عدم قيام المعلم بالأعمال ( الكتابية، الإشرافية، النشاط .. ) الموكلة له .

ثانياً : أبرز الممارسات المخلة بالعمل الوظيفي في المدارس الحكومية من حيث مستوى تأثير الإخلال الوظيفي من وجهة نظر جميع فئات عينة الدراسة اتضحت من الجدول رقم ( ٤-٢ ) مرتبةً حسب مستوى تأثير الإخلال الوظيفي لها على النحو التالي:

- (١) تكرار غياب المعلم بأعذار ( صحية - عائلية ) يغلب عليها عدم المصادقية .

- ٢) تكرار غياب المعلم عن المدرسة بدون عذر .
- ٣) تحرش المعلم الجنسي بالطالب .
- ٤) إهمال المعلم التقويم المستمر ، مثل : ( وضع الدرجات دون تقييم... ) .
- ٥) مساعدة المعلم للطلاب في الغش أثناء الاختبارات .
- ٦) تحريض المعلم على عدم الولاء للوطن مثل : ( الإرهاب - الولاء للغرب ) .
- ٧) استخدام المعلم للألفاظ البذيئة مع العاملين بالمدرسة .
- ٨) عدم قيام المعلم بالأعمال ( الكتابية ، الإشرافية ، النشاط .. ) الموكلة له .
- ٩) عدم تطبيق المعلم للتوجيهات والتوصيات الخاصة بتصحيح أداء المعلم .
- ١٠) عدم إحضار المعلم للسجلات الخاصة به مثل : ( دفتر التحضير... ) .
- ١١) تزوير المعلم في الأوراق الرسمية ، مثل : ( زمن الحضور والانصراف... ) .
- ١٢) إيعاز المعلم للطلاب بالغياب .
- ١٣) عدم تصحيح المعلم للواجب المنزلي .
- ١٤) تشبه المعلم بالنساء في ( الملبس - المظهر... ) .
- ١٥) انصراف المعلم من المدرسة دون إذن مسبق من إدارة المدرسة .
- ١٦) تأخر المعلم في الخروج من الفصل وأخذ وقت من الحصص التالية .
- ١٧) انصراف المعلم من الفصل قبل انتهاء الحصة دون سبب .
- ١٨) تأخر المعلم عن الدوام الرسمي الصباحي .
- ١٩) اعتداء المعلم على العاملين بالمدرسة بالضرب .
- ٢٠) عقاب المعلم للطالب نفسياً كما في : ( الاستهزاء - واستخدام الألفاظ البذيئة... ) .
- ٢١) تدخين المعلم في محيط المدرسة ( الداخلي - الخارجي ) .
- ٢٢) خروج المعلم من الفصل أثناء الدرس .
- ٢٣) تأخر المعلم عن الدخول للحصة .
- ٢٤) تحدث المعلم بالجوال أثناء الحصة .

ثالثاً : الجزاءات المناسبة لممارسات الإخلال الوظيفي للمعلم من وجهة نظر جميع فئات عينة الدراسة اتضحت من الجداول : رقم ( ٤-٣ ) ، رقم ( ٤-٤ ) رقم ( ٤-٥ ) على النحو التالي:

أولاً : في حال الممارسة الأولى اتفق معظم أفراد عينة الدراسة على اتخاذ الجزء رقم (٦) الإنذار الشفوي لمعظم المخالفات الوظيفية عدا المخالفات التالية :

- المخالفة رقم (٢٨) مساعدة المعلم للطلاب على الغش أثناء الاختبار والمخالفة رقم (٣٢) اعتداء المعلم على العاملين بالمدرسة بالضرب فقد اتفق الأغلبية من أفراد العينة على الجزاء رقم (٧) الإنذار الكتابي .
- المخالفة رقم (٣٠) تحرش المعلم الجنسي بالطالب فقد أجمع معظم أفراد العينة على الجزاء رقم (١٤) النقل إلى مدرسة أخرى .
- المخالفة الوظيفية رقم (٣٣) تحريض المعلم على عدم الولاء للوطن مثل ( الإرهاب - الولاء للغرب ....) فقد أجمع أفراد العينة على الجزاء رقم (١٦) الفصل النهائي .

ثانياً : في حال الممارسة الثانية للمخالفة الوظيفية فقد اتفق معظم أفراد عينة الدراسة على الجزاء رقم (٧) الإنذار الكتابي لمعظم المخالفات الوظيفية عدا المخالفات التالية :

- المخالفة رقم (٣٠) تحرش المعلم الجنسي بالطالب فقد أجمع معظم أفراد العينة على الجزاء رقم (١٦) الفصل النهائي .
- المخالفة رقم (٣٢) اعتداء المعلم على العاملين بالمدرسة بالضرب فقد اتفق الأغلبية من أفراد العينة على الجزاء رقم (١٥) الفصل المؤقت لمدة عام كامل أو جزء منه .
- المخالفة الوظيفية رقم (٣٣) تحريض المعلم على عدم الولاء للوطن مثل ( الإرهاب - الولاء للغرب ....) فقد أجمع أفراد العينة على الجزاء رقم (١٦) الفصل النهائي .

ثالثاً : في حال الممارسة الثالثة للمخالفة الوظيفية فقد اتفق معظم أفراد عينة الدراسة على الجزاء رقم (٥) حسم درجة معينة من الأداء الوظيفي للمعلم لمعظم المخالفات الوظيفية عدا المخالفات التالية :

● المخالفة الوظيفية رقم (٢) تزوير المعلم في الأوراق الرسمية والمخالفة رقم (٣٢) اعتداء المعلم على العاملين بالمدرسة بالضرب فقد اتفق الأغلبية من أفراد العينة على الجزاء رقم (١٥) الفصل المؤقت لمدة عام كامل أو جزء منه .

● المخالفة رقم (١٩) تكرار غياب المعلم عن المدرسة بدون عذر والمخالفة رقم (٢٠) تكرار غياب المعلم عن المدرسة بأعذار يغلب عليها عدم المصادقية والمخالفة رقم (٢١) انصراف المعلم من المدرسة دون إذن مسبق من إدارة المدرسة والمخالفة رقم (٢٣) تدخين المعلم في محيط المدرسة فقد أجمع معظم أفراد العينة على الجزاء رقم (١١) حسم أقل من ثلاثة أيام .

● المخالفة رقم (٢٤) اصطحاب الطلاب خارج المدرسة دون إذن مسبق من إدارة المدرسة والمخالفة رقم (٢٥) عقاب المعلم للطالب بدنياً والمخالفة رقم (٢٨) مساعدة المعلم للطلاب على الغش أثناء الاختبار والمخالفة رقم (٣١) استخدام المعلم البذئبة مع العاملين بالمدرسة فقد أجمع معظم أفراد العينة على الجزاء رقم (١٤) النقل إلى مدرسة أخرى .

● المخالفة رقم (٢٩) تشبه المعلم بالنساء في ( الملبس - المظهر .. ) والمخالفة رقم (٣٠) تحرش المعلم الجنسي بالطالب والمخالفة الوظيفية رقم (٣٣) تحريض المعلم على عدم الولاء للوطن مثل ( الإرهاب - الولاء للغرب .... ) فقد أجمع أفراد العينة على الجزاء رقم (١٦) الفصل النهائي .

رابعاً : فيما يختص بصلاحيات الجزاء ومن تكون الجزاءات تحت مسؤوليته فقد كانت وجهة نظر جميع فئات عينة الدراسة اتضحت من الجدول رقم ( ٤-٦ ) على النحو التالي :

◆ رأت عينة الدراسة أن الجزاءات التي يجب أن تكون من صلاحيات مدير المدرسة

هي الجزاءات التالية :

١. عدم التخفيف من النصاب .
  ٢. زيادة عدد أيام الإشراف .
  ٣. زيادة عدد أيام المناوبة .
  ٤. زيادة عدد حصص الانتظار .
  ٥. حسم درجة معينة من الأداء الوظيفي .
  ٦. إنذار المعلم شفويًا .
  ٧. إنذار المعلم كتابيًا .
- ♦ رأت عينة الدراسة أن الجزاءات التي يجب أن تكون من صلاحيات مدير مركز الإشراف التربوي هي الجزاءات التالية :
٨. حرمانه من النقل الداخلي أو الخارجي .
  ٩. عدم ترشيحه في مناصب وظيفية أعلى .
  ١١. حسم أقل من ٣ أيام .
  ١٤. النقل إلى مدرسة أخرى .
- ♦ رأت عينة الدراسة أن الجزاءات التي يجب أن تكون من صلاحيات مدير التربية والتعليم هي الجزاءات التالية :
١٠. حسم ٣ أيام فما فوق .
  ١٢. لحرمان من العلاوة الدورية .
  ١٣. تأخير الترقية إلى مستوى أعلى .
  ١٥. الفصل المؤقت عن العمل لمدة عام كامل أو جزء منه .
- ♦ رأت عينة الدراسة أن الجزاءات التي يجب أن تكون من صلاحيات معالي وزير التربية والتعليم الجزاءات التالية :
١٦. الفصل النهائي .
- الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى ممارسة الإخلال الوظيفي ودرجة تأثير الإخلال الوظيفي للممارسة - تبعاً للمتغيرات المستقلة التالية :

( العمل الحالي - المرحلة التعليمية - المؤهل العلمي - سنوات الخدمة - العمر )  
كانت كما يلي :

(١) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة تأثير الإخلال الوظيفي للمعلم وفقاً للعمل الحالي .

(٢) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى ممارسة الإخلال الوظيفي للمعلم وفقاً للعمل الحالي حيث أن المشرف التربوي يعتقد بوجود ممارسة الإخلال الوظيفي للمعلم بدرجة أكبر مما يعتقده المعلم .

(٣) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة تأثير الإخلال الوظيفي للمعلم وفقاً للمرحلة التعليمية .

(٤) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى ممارسة الإخلال الوظيفي للمعلم وفقاً للمرحلة التعليمية حيث أن المشرف التربوي يعتقد بممارسة الإخلال الوظيفي للمعلم بدرجة أكبر مما يعتقده معلم المرحلة الابتدائية .

(٥) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الإخلال الوظيفي للمعلم وفقاً للمؤهل العلمي .

(٦) لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة تأثير الإخلال الوظيفي للمعلم وفقاً للمؤهل العلمي .

(٧) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى ممارسة الإخلال الوظيفي وفقاً لمتغير سنوات الخدمة .

(٨) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة تأثير ممارسات الإخلال الوظيفي للمعلم وفقاً لمتغير سنوات الخدمة .



- ٩) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة تأثير الإخلال الوظيفي للمعلم وفقاً للعمر .
- ١٠) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى ممارسة الإخلال الوظيفي للمعلم وفقاً للعمر حيث أن من تقل أعمارهم عن ٢٥ سنة يرون أن ممارسة الإخلال الوظيفي تقع بدرجة أكبر مما يراه من تتراوح أعمارهم بين ٢٥ إلى ٣٥ سنة و أن من تتراوح أعمارهم بين ٣٥ سنة إلى ٤٥ سنة يرون أن ممارسة الإخلال الوظيفي تقع بدرجة أكبر مما يراه من تتراوح أعمارهم بين ٢٥ إلى ٣٥ سنة .

## توصيات الدراسة :

- يتضح من خلال نتائج هذه الدراسة وجود ممارسات مخلة بالعمل التربوي والتعليمي في مدارسنا الحكومية وهذه الممارسات في مجملها مخلة بالعمل بدرجة عالية ولخصوصية هذا العمل وطبيعته المختلفة عن الوظائف الحكومية الأخرى .
- لذا أورد الباحث بعض التوصيات التي استطاع أن يستنتجها من الدراسات العلمية السابقة والتي وردت في أدبيات البحث وهي كما يلي :
- (١) البعد عن المركزية وتفويض الصلاحيات للمدير المباشر .
  - (٢) تقييم الأداء الوظيفي للمعلم وفق أسس موضوعية ومعايير دقيقة وواضحة واستخدام تقارير الكفاية الاستخدام الصحيح لقياس أداء الموظف وربط درجة الأداء الوظيفي بالعلاوة الدورية .
  - (٣) مراعاة تحقيق رغبة الموظف ما أمكن عند التعيين في اختيار مكان العمل الذي يرغب به مع عدم الإخلال بالمصلحة العامة .
  - (٤) زيادة الحوافز المادية والمعنوية ( الإبتعاث - الدورات التدريبية - الإيفاد ) وربطها بالإنتاج ومنح المعلم المنتظم بدوامه والمنتج بشكل جيد مكافآت عينية ومعنوية تشجيعية .
  - (٥) إيجاد آلية رقابة فعالة على دوام الموظفين تكون بإشراف من الرؤساء المباشرين كاستخدام أجهزة البصمة للحضور والانصراف .
  - (٦) محاسبة الموظف المقصر ومكافأة الموظف المجد بناء على تقارير الأداء الوظيفي .
  - (٧) وضع آليات و معايير محددة وواضحة لاختيار مدير المدرسة والمشرف التربوي ومدير مركز الإشراف التربوي ومدير التربية والتعليم بحيث يكون الاختيار صحيح وسليم .
  - (٨) تحديد المهام والواجبات والمسئوليات للمعلم بشكل مكتوب ( أدلة تنظيمية ) تكون في متناول جميع موظفي وزارة التربية والتعليم .

- ٩) التدريب والتطوير باستخدام الدورات الإلزامية لكل العاملين بالمجال التعليمي والتربوي .
- ١٠) توفير البيئة الملائمة والمناسبة والجو الصحي والتجهيزات الملائمة للموظف في مكان العمل .
- ١١) توفير الرعاية والتأمين الصحي للموظف وعائلته .

### توصيات للدراسات المستقبلية :

- هذه الدراسة تناولت الإخلال الوظيفي للمعلم ويمكن القيام بدراسات أخرى لما يلي :
- ❖ ممارسات الإخلال الوظيفي لمدير المدرسة والجزاءات المناسبة لضبطها في مراحل التعليم المختلفة للبنين في مختلف مناطق المملكة العربية السعودية .
  - ❖ ممارسات الإخلال الوظيفي لمديرة المدرسة والجزاءات المناسبة لضبطها في مراحل التعليم المختلفة للبنات في مختلف مناطق المملكة العربية السعودية .
  - ❖ ممارسات الإخلال الوظيفي للمعلم والجزاءات المناسبة لضبطها في مراحل التعليم المختلفة للبنين في الوطن العربي للخروج بقواعد تنظيمية تساعد في إصلاح التعليم وتطويره.
  - ❖ ممارسات الإخلال الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والجزاءات المناسبة لضبطها في جامعات المملكة العربية السعودية .

## مقترحات الدراسة

يقترح الباحث عمل نظام تأديبي خاص بالمعلم يكون جزء من النظام التأديبي للموظفين الحكوميين شريطة أن يكون هذا النظام متدرج الجزاءات والعقوبات معتمدا على نوعية المخالفة وتكرار ممارستها من قبل المعلم ، وأن تمنح الصلاحية في اتخاذ الجزاء والإجراء لمديري المدارس ومديري مراكز الإشراف التربوي ومديري الإدارات التربوية والتعليمية بالمحافظات ويرى الباحث أن يصاغ النظام على النحو التالي :

أولا : تشكيل لجنة داخل المدارس الحكومية تسمى لجنة الإصلاح والمتابعة وتضم في عضويتها وتتم هيكلتها على النحو التالي :

- ١- مدير المدرسة ( رئيسا للجنة ) .
- ٢- المرشد الطلابي ( نائبا للرئيس ) .
- ٣- معلم متميز ( عضوا ) .
- ٤- معلم متميز ( عضوا ) .
- ٥- معلم متميز ( عضوا ) .

بحيث يتم ترشيح أعضاء اللجنة من قبل معلمي المدرسة ويتم اعتمادهم في حالة قبول مشرفيهم التربويين وذلك لمعرفة كل مشرف بأداء العضو المرشح وأخلاقه ومستواه الثقافي والمعرفي من خلال الزيارات التي قام بها للمدرسة .

### أهداف هذه اللجنة :

- ١- متابعة العمل القائم بالمدرسة .
- ٢- تحديد السلبيات والايجابيات داخل المدرسة على جميع الأصعدة من حيث المبنى والطالب والمعلم والإدارة والوسائل التعليمية وأولياء الأمور .
- ٣- تعزيز الايجابيات وتشجيعها من خلال الإعلان والنشر سواء على مستوى المدرسة أو مستوى الإدارة والتعميم لتطبيقها ومكافأة القائمين والمبتكرين لها وتقديم الحوافز المادية والمعنوية كالمكافأة المقطوعة أو خفض أنصبة الحصص

وأيام الإشراف والمناوبة وإلحاقهم بدورات لتطوير ما لديهم من مواهب وقدرات .

٤- دراسة وتحليل السليبيات والإشكاليات المخلة بالعمل التعليمي والتربوي داخل المدرسة .

٥- التحقيق مع المعلم المخل بالعمل التعليمي ومحاولة النصح والتوجيه له وتوفير ما قد يعينه على التغلب على ما يحيط به من ظروف تمنعه عن أداء عمله كما هو مطلوب منه .

٦- اتخاذ الإجراءات والجزاءات المناسبة للحد من الممارسات المخلة بالعمل التعليمي والتربوي داخل المدرسة ، بعد استنفاد النصح والتوجيه ومحاولة الإصلاح ويتم اتخاذ القرار بالأغلبية .

٧- تكون القرارات والجزاءات المتخذة من قبل هذه اللجنة في حدود الصلاحيات التي يتمتع به مدير المدرسة .

ثانياً : تشكيل لجنة داخل مراكز الإشراف التربوي تسمى لجنة المتابعة والتقويم وتكون عضويتها وهيكلتها على النحو التالي :

١- مدير مراكز الإشراف التربوي ( رئيساً للجنة ) .

٢- مشرف الإرشاد الطلابي ( نائباً للرئيس ) .

٣- مشرف متميز ( عضواً ) .

٤- مشرف متميز ( عضواً ) .

٥- مشرف متميز ( عضواً ) .

وتكون هذه اللجنة ذات مرونة تتشكل في أعضائها حسب القضية المطروحة أمامها وذلك لإشراك أصحاب الاختصاص فعندما تكون القضية إدارية يجب أن يكون أحد أعضاء هذه اللجنة مشرف الإدارة المدرسية وعندما يكون صاحب القضية معلم رياضيات يجب أن يكون أحد أعضاء اللجنة مشرف رياضيات وهكذا.

## أهداف هذه اللجنة :

- ١- التحقيق مع المعلم المخل بالعمل التعليمي والوظيفي والإلمام بتفاصيل القضية وأبعادها ومعرفة الظروف المسببة لهذه القضية .
- ٢- اتخاذ الإجراءات والجزاءات المناسبة للحد من الممارسات المخلة بالعمل التعليمي والتربوي داخل المدرسة ، ويتم اتخاذ القرار في هذه اللجنة بالأغلبية .
- ٣- تكون القرارات والجزاءات المتخذة من قبل هذه اللجنة في حدود الصلاحيات التي يتمتع بها مدير مركز الإشراف التربوي .

ثالثاً : تشكيل قسم داخل مراكز إدارات التربية والتعليم يسمى قسم المتابعة والتقويم وتكون عضويتها وهيكلتها على النحو التالي :

- ١- رئيس قسم المتابعة والتقويم ( رئيس القسم ) .
- ٢- مشرف متميز ( نائب للرئيس ) .
- ٣- مشرف متميز ( عضوا ) .
- ٤- مشرف متميز ( عضوا ) .
- ٥- مشرف متميز ( عضوا ) .

ويكون أعضاء هذا القسم من المتخصصين في مجال القانون والأنظمة الإدارية وأنظمة ديوان الخدمة المدنية مع تفعيل دور الدورات التدريبية المتخصصة في هذا المجال وإلحاق أعضاء هذا القسم بها بصورة دورية .

أهداف هذا القسم :

- ١ - بناء برامج توعية للمعلم لتوضيح ممارسات الإخلال الوظيفي ومدى تأثيرها على أداء عمله التربوي والتعليمي والوظيفي.
  - ٢ - متابعة جميع العاملين في مجال التربية والتعليم ورفع تقارير دورية بالأوضاع العامة والمقترحات لوزارة التربية والتعليم .
  - ٣ - التحقيق مع المعلم المخل بالعمل التربوي والتعليمي والوظيفي في المدارس الواقعة تحت نطاق مسؤولية إدارة التربية والتعليم .
  - ٤ - اتخاذ الإجراءات والجزاءات المناسبة للحد من الممارسات المخلة بالعمل التعليمي والتربوي داخل المؤسسات التعليمية والتربوية .
  - ٥ - تكون القرارات والجزاءات المتخذة من قبل هذا القسم في حدود الصلاحيات التي يتمتع بها مدير التربية والتعليم .
  - ٦ - الرفع بما يلزم من قرارات تكون من اختصاص ومسؤوليات وزير التربية والتعليم .
- وبناءً على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج يمكن تحديد اختصاصات وصلاحيات ( مدير المدرسة ، مدير مركز الإشراف التربوي ، مدير التربية والتعليم ، وزير التربية والتعليم ) في الجزاءات التأديبية لممارسات الإخلال الوظيفي للمعلم كما يلي :

فيما يتعلق باختصاصات وصلاحيات مدير المدرسة في الجزاءات التأديبية للمعلم هي ما يلي :

١. عدم التخفيف من النصاب .
٢. زيادة عدد أيام الإشراف .
٣. زيادة عدد أيام المناوبة .

٤. زيادة عدد حصص الانتظار .

٥. حسم درجة معينة من الأداء الوظيفي.

٦. إنذار المعلم شفويًا .

٧. إنذار المعلم كتابيًا.

فيما يتعلق باختصاصات وصلاحيات مدير مركز الإشراف التربوي

في الجزاءات التأديبية للمعلم هي ما يلي :

١. حسم أقل من ٣ أيام .

٢. حرمان من النقل الداخلي أو الخارجي .

٣. عدم ترشيحه في مناصب وظيفية أعلى .

٤. النقل إلى مدرسة أخرى .

فيما يتعلق باختصاصات وصلاحيات مدير التربية و التعليم في

الجزاءات التأديبية للمعلم هي ما يلي :

١. حسم ٣ أيام فما فوق .

٢. الحرمان من العلاوة الدورية .

٣. تأخير الترقية إلى مستوى أعلى .


٤. الفصل المؤقت عن العمل لمدة عام كامل أو جزء منه .

فيما يتعلق باختصاصات وصلاحيات معالي وزير التربية و التعليم في



الجزاءات التأديبية للمعلم هي ما يلي :

الفصل النهائي .





# المراجع



## قائمة المصادر

١. القرآن الكريم .
٢. البخاري ، محمد بن إسماعيل (١٤٠٧هـ) . صحيح البخاري . بيروت : دار ابن كثير ، اليمامة . (الطبعة الثالثة) .
٣. البيهقي ، أحمد بن الحسين بن علي ( ١٤١٠هـ ) . سنن البيهقي الصغير . المدينة المنورة : مكتبة الدار . ( الطبعة الأولى ) .
٤. السيوطي ، جلال إدريس . صحيح الجامع الصغير ، تحقيق : محمد ناصر الدين الألباني ( الطبعة الثانية ) .
٥. الطبراني ، سليمان بن أحمد (١٤١٥هـ) . المعجم الأوسط . القاهرة : دار الحرمين . تحقيق : طارق بن عوض الله .
٦. الطبراني ، سليمان بن أحمد بن أيوب أبو القاسم ( ١٤٠٤هـ ) . المعجم الكبير . الموصل : مكتبة الزهراء . (الطبعة الثانية) .
٧. النووي ، محي الدين يحيى بن زكريا ( ١٤٢٢ هـ ) . المنهاج شرح صحيح مسلم بن الحجاج . الجزء ١١-١٢ . بيروت : دار المعرفة . ( الطبعة الثامنة ) .

## قائمة المراجع

٨. أبو شعر، عبد الرزاق بن إبراهيم ( ١٤٠٢هـ) . الانتظام بالدوام الرسمي في الأجهزة الحكومية . الرياض : معهد الإدارة العامة .
٩. با جابر ، بدر بن سالم (١٤٠٢هـ) . طرق الرقابة على الدوام الرسمي في الأجهزة الحكومية . الرياض : معهد الإدارة العامة .

١٠. البستاني ، بطرس (١٩٩٨م) . محيط المحيط . بيروت : مطابع تيبو — برس ، الناشرون : مكتبة لبنان .
١١. البليهي ، عبدالله محمد إبراهيم (١٤٠٥ هـ) . العقوبات التأديبية وطرق انقضائها وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية . معهد الإدارة العامة .
١٢. بوقس ، حنان بنت حسين (١٤١٨ هـ) . أخلاقيات العمل الإداري . رسالة ماجستير غير منشوره . كلية الاقتصاد والإدارة . جامعة الملك عبدالعزيز .
١٣. الركبان ، عبدالله إبراهيم (١٤٠٢ هـ) . المخالفات والجزاءات التأديبية وتطبيقاتها . الرياض : معهد الإدارة العامة .
١٤. الزبيدي ، محمد مرتضى الحسيني . تاج العروس من جواهر القاموس . دار الهداية .
١٥. الزمخشري ، أبو القاسم محمود بن عمر بن محمد بن عمر الخوارزمي ١٣٩٩هـ . أساس البلاغة . دار الفكر .
١٦. سعادوي ، محمود بن عبدالله بن سراج (١٤١٩ هـ) . العلاقة بين قيم العمل وبعض سمات الشخصية لدى موظفي خدمات العملاء بمطاري الملك عبدالعزيز والملك خالد بالخطوط الجوية العربية السعودية . رسالة ماجستير غير منشوره . جامعة أم القرى . مكة المكرمة .
١٧. الشايع ، عصام بن عبدالعزيز (١٤٢٥هـ) . المعلم بين السلبيات والايجابيات . الرياض: مدار الوطن للنشر . (الطبعة الأولى )
١٨. الطماوي ، سليمان ١٩٦٣م . مبادئ القانون الإداري ، القاهرة : دار الفكر المصري . الطبعة الخامسة .
١٩. عبد الوهاب ، علي بن محمد ( ١٤٠٢هـ ) ، الجوانب السلوكية للانتظام بالدوام الرسمي . الرياض : معهد الإدارة العامة .

٢٠. العثيم ، عبدالله بن عبدالكريم (١٤١٣ هـ) . تحديد مطالب أعداد معلم اللغة العربية للتدريس في المرحلتين المتوسطة والثانوية من وجهة نظر المتخصصين والموجهين في مكة المكرمة . بحث تكميلي لحصول درجة الماجستير . كلية التربية . جامعة أم القرى .
٢١. عريشي ، طاهر بن محمد علي شيبان ( ١٤١٩ هـ ) . بعض سمات الشخصية لدى المتأخرين دراسيا بالمرحلة الثانوية بمنطقة جازان . رسالة ماجستير غير منشوره . جامعة أم القرى مكة المكرمة .
٢٢. الغامدي ، خالد بن سفر راشد (١٤٢٥ هـ) . الحوافز التشجيعية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي الصفوف الأولية بالمراحل الابتدائية . \_رسالة ماجستير غير منشوره. الطائف جامعة أم القرى .
٢٣. الفلاحي ، محمد بن صديق أحمد (١٤٢٦ هـ) .الجزاءات التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة العربية السعودية . رسالة ماجستير غير منشوره. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية كلية الدراسات العليا .
٢٤. القاضي ، نصر الدين مصباح (١٤٢٢ هـ) . النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة . القاهرة : دار الفكر العربي . (الطبعة الثانية )
٢٥. القرضاوي ، يوسف (١٤١٨ هـ). الإسلام حضارة الغد. عمان : المكتب الإسلامي . (الطبعة الثالثة )
٢٦. القرني ، مرعي بن علي محمد (١٤٢٦ هـ) .العلاقات الانسانية بين المعلم والمتعلم في القرآن الكريم وتطبيقاتها التربويه . بحث مكمل لحصول درجة الماجستير . كلية التربية . جامعة أم القرى .

٢٧. المالكي ، هاشم حامد أحمد (١٤٢٢هـ) . العوامل المؤثرة في الانضباط الوظيفي . رسالة بحث غير منشوره . كلية الاقتصاد والإدارة . جامعة الملك عبدالعزيز .
٢٨. مصطفى ، حمدي عبد القادر (١٤٠٢هـ) . الوظيفة العامة في النظام الإسلامي وفي النظم الحديثة . القاهرة : مكتبة عين شمس ( الطبعة الأولى ) .
٢٩. مصطفى ، لمى عبد القادر (١٤٠٢ هـ) الوظيفة العامة في النظام الإسلامي والنظم الحديثة . القاهرة : مطبعة السعادة مكتبة عين شمس . الطبعة الأولى .
٣٠. المطرفي ، علي بن مصلح بن صالح ( ١٤٢١ ) . المعلم وتنمية المسؤولية الاجتماعية لدى طلاب المرحلة الثانوية . بحث مكمل لنيل درجة الدكتوراة . كلية التربية . جامعة أم القرى .
٣١. المعيوف ، د.صلاح بن معاذ و المهنا ، د. محمد بن عبد العزيز (١٤٢٢هـ) . العوامل المؤثرة في عدم انتظام الموظفين في الدوام الرسمي بالمملكة العربية السعودية ، الرياض : معهد الإدارة العامة .
٣٢. المقصودي ، محمد بن أحمد (١٤٢٢ هـ) . المسؤولية التأديبية . رسالة ماجستير غير منشوره . جامعة الملك عبد العزيز .
٣٣. ملط ، محمود جودت (١٩٦٧م) . المسؤولية التأديبية للموظف العام ، القاهرة : دار النهضة العربية . (الطبعة الثانية ) .
٣٤. النفيسة ، مطلب عبد الله (١٣٨٦ هـ) . واجبات الموظف العام وتأديبية . الرياض : معهد الإدارة العامة .
٣٥. الوليدي ، علي بن محمد بن علي (١٤٢٤ هـ) . الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة . رسالة ماجستير غير منشوره . جامعة أم القرى كلية التربية .



## بيان بأسماء أصحاب السعادة المحكمين لأداة الدراسة :

- ١ - أ.د. محمد بن حمد بن خليف الحربي. أستاذ إدارة الأفراد بشركة أرامكو .
- ٢ - أ.د. علي بن حامد الشبيتي أستاذ علم النفس بجامعة الطائف .
- ٣ - د.سلطان بن سعيد بخاري أستاذ مشارك في قسم الإدارة بجامعة أم القرى
- ٤ - د.عبد الله بن محمد الحميدي أستاذ مشارك في قسم الإدارة بجامعة أم القرى
- ٥ - د.حسين بن عبد الفتاح الغامدي أستاذ مشارك بقسم علم نفس بجامعة أم القرى
- ٦ - د.محمد بن محمد رسمي عضو هيئة التدريس بجامعة أم القرى .
- ٧ - د. أسعد مكاوي عضو هيئة التدريس بجامعة أم القرى .
- ٨ - د. غريب السوسي عضو هيئة التدريس بجامعة الملك سعود .
- ٩ - د. محمد كرم الله عضو هيئة التدريس بجامعة الطائف .
- ١٠ - د. تاج الدين بغدادى عضو هيئة التدريس بجامعة الطائف .
- ١١ - د.محمد صديق عضو هيئة التدريس بجامعة الطائف .

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



المملكة العربية السعودية  
وزارة التعليم العالي  
جامعة أم القرى  
كلية التربية  
قسم الإدارة التربوية التخطيط

أخي مدير المدرسة ... وكيل المدرسة ..... السلام عليكم ورحمة الله وبركاته :

أرجو التفضل بالإجابة على السؤالين التاليين:

س ١ / أذكر المخالفات الوظيفية الشائعة في المدارس الحكومية من وجه نظرك .

س٢/ اقترح جزاءات تأديبية للمخالفات الوظيفية في المدارس الحكومية.



## استبيان تحديد مستويات بعض الأخطاء الوظيفية من بعض المعلمين

مستوى درجة الإخلال الوظيفي					العبارة	مستوى درجة المعالجة					
ملاحظات	ملاحظات	ملاحظات	ملاحظات	ملاحظات		ملاحظات	ملاحظات	ملاحظات	ملاحظات	ملاحظات	ملاحظات
					التأخر عن الدوام الصباحي .						
					إهمال التحضير اليومي للدرس وعدم إحضاره .						
					عدم حضور الطابور الصباحي .						
					التحدث أثناء الإذاعة المدرسية .						
					عدم المشاركة في تنظيم الطابور الصباحي .						
					الوقوف جماعات خلف طابور الصباح .						
					التجمع في غرفة المعلمين والتأخر عن الحصة الأولى .						
					رفع الصوت بالكلام والضحك الزائد بين المعلمين .						
					الحضور للحصة دون اصطحاب تحضير الدرس أو الوسيلة المطلوبة في الدرس .						
					عدم إلقاء السلام على الطلاب عند الدخول .						
					عدم التحضير الجيد للدرس والاعتماد على المعقومات السابقة .						
					عدم مراجعة ما سبق أخذه وعدم البدء بتقديم مشروقه للدرس .						
					التأخر في المنهج وعدم مواكبة الحصة الفصلية لإعداد الدرس						
					تأخر واستخدم الألفاظ الجذبة مع الطلاب .						
					الاستعداد بوقت الحصة كإلا دون إعطاء الطالب الفرصة للمشاركة والتطبيق .						
					الخروج من الحصة أثناء الدرس .						
					إرسال الطلاب لجلب الوسائل التعليمية أثناء الحصة .						
					إهمال ترتيب الطلاب داخل الفصل .						

## استبيان تحديد مستويات بعض الأخطاء الوظيفية من بعض المعلمين

مستوى درجة الإخلال الوظيفي					العبارة	مستوى درجة الممارسة					
ملاحظات	ضعيف جدا	ضعيف	متوسط	عالى	عالى جدا	ملاحظات	غير موجودة	ضعيفة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جدا
						التحدث بالحوال أثناء الحصّة .					
						عند سؤال طالب لفقره من الدرس يقوم بعض المعلمين بشرحها للطلاب دون الآخرين					
						الخروج عن موضوع الدرس الأساسي والاسترسال في أي موضوع آخر .					
						كثرة الواجبات المنزلية وتكثيل التطبيق الصفي .					
						عدم تصحيح الواجب المنزلي أو لا بأول .					
						عدم التوزيع في طرق التدريس .					
						التحدث مع معلم آخر بالصف المجاور أثناء الحصّة .					
						الإصراف من الحصّة قبل انتهائها لأي سبب كان .					
						إهمال بعض الطلاب من المشاركة لفترة طويلة .					
						عدم توزيع وقت الحصّة بشكل مناسب لفقرات الدرس .					
						التأخر عن الدخول للحصّة .					
						التأخر في الخروج من الحصّة وأخذ وقت من الحصص التالية .					
						التهرب من الأعمال الموكلة إليه .					
						عدم مساعدة المدرسة في أعمال إضافية مثل أعمال النشاط .					
						عدم التعاون الجيد مع إدارة المدرسة .					
						كثرة الاستدانة والإصراف من المدرسة .					
						كثرة الغياب بدون عذر أو يعذر بسيط يمكن التغلب عليه .					
						تكليف التلاميذ بوسائل باهظة الثمن في النشاط .					

استبيان تحديد مستويات بعض الأخطاء الوظيفية من بعض المعلمين

[illegible]

استبيان تحديد الإجراءات المترتبة على مستويات أخطاء المعلمين

- ١) عدم التخفيف من التصابي (٢) زيادة عدد أيام الإشراف (٣) زيادة عدد أيام المناوبة (٤) زيادة عدد حصص الانتظار (٥) حسم درجة من الأداء الوظيفي (٦) إصدار إنذار للمعلم شقوي (٧) إصدار إنذار للمعلم كتابي (٨) حرمانه من النقل والإشراف (٩) حرمانه من الأخصل الإدارية (١٠) حسم ١٠ أيام فما فوق (١١) حسم ١٠ أيام فما دون (١٢) حسم ٥ أيام فما دون (١٣) تأخير الدرجة (١٤) تأخير الترقية إلى مستوى أعلى

العبارة	تكرار المعالسات					
	المعامسة الأولى	المعامسة الثانية	المعامسة الثالثة	المعامسة الرابعة	المعامسة الخامسة	
التأخر عن الدوام الصباحي .	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	الجراء المقترح
إهمال التحضير اليومي للدرس وعدم إحضاره .	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	الجراء المقترح
عدم حضور الطالب الصباحي	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	الجراء المقترح

## استبيان تحديد الإجراءات المترتبة على مستويات المعلمين

- ١) عدم التخفيف من النصاب ٢) زيادة عدد أيام الإشراف ٣) زيادة عدد أيام المتابعة ٤) زيادة عدد حصص الانتظار ٥) حسم درجة من الأداء الوظيفي  
٦) إصدار إنذار للمعلم شقوي ٧) إصدار إنذار للمعلم كتابي ٨) حرمانه من النقل والإشراف ٩) حرمانه من الأعمال الإدارية ١٠) حسم ١٠ أيام فما فوق  
١١) حسم ١٠ أيام فما دون ١٢) حسم ٥ أيام فما دون ١٣) تأخير الدرجة ١٤) تأخير الترقية إلى مستوى أعلى

تكرار الممارسات					العبارة
الممارسة الخامسة	الممارسة الرابعة	الممارسة الثالثة	الممارسة الثانية	الممارسة الأولى	
٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	التحدث أثناء الإذاعة المدرسية
٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	الجاء المقترح
٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	عدم المشاركة في تنظيم الطابور الصباحي
٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	الجاء المقترح
٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	الوقوف جماعات خلف طابور الصباح
٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	الجاء المقترح



## استبيان تحديد الإجراءات المترتبة على مستويات أخطاء المعلمين

- ١) عدم التخفيف من التصاب (٢) زيادة عدد أيام الإشراف (٣) زيادة عدد أيام المناظرة (٤) زيادة عدد حصص الانتظار (٥) حسم درجة من الأداء الوظيفي  
٦) إصدار إنذار للمعلم شفوي (٧) إصدار إنذار للمعلم كتابي (٨) حرمانه من النقل والإشراف (٩) حرمانه من الأعمال الإدارية (١٠) حسم ١٠ أيام فما فوق  
١١) حسم ١٠ أيام فما دون (١٢) حسم ٥ أيام فما دون (١٣) تأخير الدرجة (١٤) تأخير الترقية إلى مستوى أعلى

العبارة	تكرار الملاحظات				
	الممارسة الأولى	الممارسة الثانية	الممارسة الثالثة	الممارسة الرابعة	الممارسة الخامسة
الجميع في غرفة المعلمين والتأخر عن الحصة الأولى.	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١
الجزاء المقترح					
رفع الصوت بالكلمة والمنح الزائد بين المعلمين .	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١
الجزاء المقترح					
الحضور للحصة دون اصطحاب تحضير الدروس أو الوسيلة المطلوبة في الدرس.	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١
الجزاء المقترح					

استبيان تحديد الإجراءات المترتبة على مستويات أخطاء المعلمين

- ١) عدم التكليف من النصاب ٢) زيادة عدد أيام الإشراف ٣) زيادة عدد أيام المناوبة ٤) زيادة عدد حصص الانتظار ٥) حسم درجة من الأداء الوظيفي  
٦) إصدار إنذار للمعلم شطوي ٧) إصدار إنذار للمعلم كتابي ٨) حرمانه من النقل والإشراف ٩) حرمانه من الأفعال الإدارية ١٠) حسم ١٠ أيام فضا فرق  
١١) حسم ١٠ أيام فضا دون ١٢) حسم ٥ أيام فضا دون ١٣) تأخير الدرجة ١٤) تأخير الترقية إلى مستوى أعلى

العبارة	تكرار الممارسات				
	الممارسة الأولى	الممارسة الثانية	الممارسة الثالثة	الممارسة الرابعة	الممارسة الخامسة
عدم إلقاء السلام على الطلاب عند الدخول.	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١
الجزاء المقترح					
عدم التحضير الجيد للدس والاعتماد على المعلومات السابقة.	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١
الجزاء المقترح					
عدم مراجعة ما سبق أخذه وعدم البدء بمقدمة مشرقه للدرس.	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١
الجزاء المقترح					

استبيان تحديد الإجراءات المترتبة على مستويات أخطاء المعلمين

- ١) عدم التكيف من التصاب (٢) زيادة عدد أيام الإشراف (٣) زيادة عدد أيام المتابعة (٤) زيادة عدد حصص الانتظار (٥) حسم درجة من الأداء الوظيفي  
٦) إصدار إنذار للمعلم شقوي (٧) إصدار إنذار للمعلم كتابي (٨) حرمانه من النقل والإشراف (٩) حرمانه من الأوصال الإدارية (١٠) حسم ١٠ أيام فما فوق  
١١) حسم ١٠ أيام فما دون (١٢) حسم ٥ أيام فما دون (١٣) تأخير الدرجة (١٤) تأخير الترقية إلى مستوى أعلى

العبارة	تكرار الممارسات				
	الممارسة الأولى	الممارسة الثانية	الممارسة الرابعة	الممارسة الخامسة	
التأخر في المنهج وعدم مواكبة العدة العملية لإعداد الدروس .	٥ ٤ ٣ ٢ ١	٥ ٤ ٣ ٢ ١	٥ ٤ ٣ ٢ ١	٥ ٤ ٣ ٢ ١	الجزء المقترح
تأخر في استخدام الأنماط البنائية مع الطلاب .	٥ ٤ ٣ ٢ ١	٥ ٤ ٣ ٢ ١	٥ ٤ ٣ ٢ ١	٥ ٤ ٣ ٢ ١	الجزء المقترح
الجزء المقترح					
الاستحقاق بوقت الحصة كاملاً دون إعطاء الطالب الفرصة للمشاركة والتطبيق .	٥ ٤ ٣ ٢ ١	٥ ٤ ٣ ٢ ١	٥ ٤ ٣ ٢ ١	٥ ٤ ٣ ٢ ١	الجزء المقترح
الجزء المقترح					



استبيان تحديد الإجراءات استبيان تحديد الإجراءات المترتبة على مستويات أخطاء المعلمين

- ١) عدم التحقيف من التصيب (٢) زيادة عدد أيام الإشراف (٣) زيادة عدد أيام المتابعة (٤) زيادة عدد حصص الانتظار (٥) حسم درجة من الأداء الوظيفي  
٦) إصدار إنذار للمعلم شقوي (٧) إصدار إنذار للمعلم كتابي (٨) حرمانه من النقل والإشراف (٩) حرمانه من الأعمال الإدارية (١٠) حسم ١٠ أيام فما فوق  
(١١) حسم ١٠ أيام فما دون (١٢) حسم ٥ أيام فما دون (١٣) تأخير الدرجة (١٤) تأخير الترقية إلى مستوى أعلى

تكرار الممارسات					العبارة
الممارسة الخامسة	الممارسة الرابعة	الممارسة الثالثة	الممارسة الثانية	الممارسة الأولى	
<p>٥ ٤ ٣ ٢ ١</p> <p>١٠ ٩ ٨ ٧ ٦</p> <p>١٤ ١٣ ١٢ ١١</p>	<p>٥ ٤ ٣ ٢ ١</p> <p>١٠ ٩ ٨ ٧ ٦</p> <p>١٤ ١٣ ١٢ ١١</p>	<p>٥ ٤ ٣ ٢ ١</p> <p>١٠ ٩ ٨ ٧ ٦</p> <p>١٤ ١٣ ١٢ ١١</p>	<p>٥ ٤ ٣ ٢ ١</p> <p>١٠ ٩ ٨ ٧ ٦</p> <p>١٤ ١٣ ١٢ ١١</p>	<p>٥ ٤ ٣ ٢ ١</p> <p>١٠ ٩ ٨ ٧ ٦</p> <p>١٤ ١٣ ١٢ ١١</p>	الخروج من الحصة إنشاء الدرس
<p>٥ ٤ ٣ ٢ ١</p> <p>١٠ ٩ ٨ ٧ ٦</p> <p>١٤ ١٣ ١٢ ١١</p>	<p>٥ ٤ ٣ ٢ ١</p> <p>١٠ ٩ ٨ ٧ ٦</p> <p>١٤ ١٣ ١٢ ١١</p>	<p>٥ ٤ ٣ ٢ ١</p> <p>١٠ ٩ ٨ ٧ ٦</p> <p>١٤ ١٣ ١٢ ١١</p>	<p>٥ ٤ ٣ ٢ ١</p> <p>١٠ ٩ ٨ ٧ ٦</p> <p>١٤ ١٣ ١٢ ١١</p>	<p>٥ ٤ ٣ ٢ ١</p> <p>١٠ ٩ ٨ ٧ ٦</p> <p>١٤ ١٣ ١٢ ١١</p>	إرسال الطلاب لجلب الوسائل التعليمية إنشاء الحصة
<p>٥ ٤ ٣ ٢ ١</p> <p>١٠ ٩ ٨ ٧ ٦</p> <p>١٤ ١٣ ١٢ ١١</p>	<p>٥ ٤ ٣ ٢ ١</p> <p>١٠ ٩ ٨ ٧ ٦</p> <p>١٤ ١٣ ١٢ ١١</p>	<p>٥ ٤ ٣ ٢ ١</p> <p>١٠ ٩ ٨ ٧ ٦</p> <p>١٤ ١٣ ١٢ ١١</p>	<p>٥ ٤ ٣ ٢ ١</p> <p>١٠ ٩ ٨ ٧ ٦</p> <p>١٤ ١٣ ١٢ ١١</p>	<p>٥ ٤ ٣ ٢ ١</p> <p>١٠ ٩ ٨ ٧ ٦</p> <p>١٤ ١٣ ١٢ ١١</p>	إرسال ترتيب الطلاب داخل الفصل
<p>٥ ٤ ٣ ٢ ١</p> <p>١٠ ٩ ٨ ٧ ٦</p> <p>١٤ ١٣ ١٢ ١١</p>	<p>٥ ٤ ٣ ٢ ١</p> <p>١٠ ٩ ٨ ٧ ٦</p> <p>١٤ ١٣ ١٢ ١١</p>	<p>٥ ٤ ٣ ٢ ١</p> <p>١٠ ٩ ٨ ٧ ٦</p> <p>١٤ ١٣ ١٢ ١١</p>	<p>٥ ٤ ٣ ٢ ١</p> <p>١٠ ٩ ٨ ٧ ٦</p> <p>١٤ ١٣ ١٢ ١١</p>	<p>٥ ٤ ٣ ٢ ١</p> <p>١٠ ٩ ٨ ٧ ٦</p> <p>١٤ ١٣ ١٢ ١١</p>	إجراء المقترح

استبيان تحديد الإجراءات المترتبة على مستويات أخطاء المعلمين

- ١) عدم التحفيز من النصاب (٢) زيادة عدد أيام الإشراف (٣) زيادة عدد أيام المتابعة (٤) زيادة عدد حصص الانتظار (٥) حسم درجة من الأداء الوظيفي
- ٦) إصدار إنذار للمعلم شفوي (٧) إصدار إنذار للمعلم كتابي (٨) حرمانه من التلق والإشراف (٩) حرمانه من الأعمال الإدارية (١٠) حسم ١٠ أيام فما فوق (١١) حسم ١٠ أيام فما دون (١٢) حسم ٥ أيام فما دون (١٣) تأخير الدرجة (١٤) تأخير الترقية إلى مستوى أعلى

العبارة	تكرار الملاحظات				
	المعتمدة الأولى	المعتمدة الثانية	المعتمدة الثالثة	المعتمدة الرابعة	المعتمدة الخامسة
التحدث بالجوال أثناء الحصة	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١
الجزاء المقترح					
عند سؤال طالب معين لفقده من الدرس يقوم بعض المعلمين بترحيلها للطالب دون الآخرين	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١
الجزاء المقترح					
الخروج عن موضوع الدرس الأساسي والاسترسال في أي موضوع آخر .	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١
الجزاء المقترح					

استبيان تحديد الإجراءات المترتبة على مستويات أخطاء المعلمين

- ١) عدم التقطيف من النصاب (٢) زيادة عدد أيام الإشراف (٣) زيادة عدد أيام المتلوقة (٤) زيادة عدد حصص الانتظار (٥) حسم درجة من الأداء الوظيفي  
٦) إصدار إنذار للمعلم شقوي (٧) إصدار إنذار للمعلم كتابي (٨) حرمانه من النقل والإشراف (٩) حرمانه من الأعمال الإدارية (١٠) حسم ١٠ أيام فما فوق  
(١١) حسم ١٠ أيام فما دون (١٢) حسم ٥ أيام فما دون (١٣) تأخير الدرجة (١٤) تأخير الترقية إلى مستوى أعلى

العبارة	تكرار الممارسات				
	الممارسة الأولى	الممارسة الثانية	الممارسة الثالثة	الممارسة الرابعة	الممارسة الخامسة
كثرة الراجبات المعزولة وتقليل التطبيق الصفي .	٥ ٤ ٣ ٢ ١	٥ ٤ ٣ ٢ ١	٥ ٤ ٣ ٢ ١	٥ ٤ ٣ ٢ ١	٥ ٤ ٣ ٢ ١
الجزاء المقترح	٥ ٤ ٣ ٢ ١	٥ ٤ ٣ ٢ ١	٥ ٤ ٣ ٢ ١	٥ ٤ ٣ ٢ ١	٥ ٤ ٣ ٢ ١
عدم تصحيح الواجب المنزلي أولاً بأول .	٥ ٤ ٣ ٢ ١	٥ ٤ ٣ ٢ ١	٥ ٤ ٣ ٢ ١	٥ ٤ ٣ ٢ ١	٥ ٤ ٣ ٢ ١
الجزاء المقترح	٥ ٤ ٣ ٢ ١	٥ ٤ ٣ ٢ ١	٥ ٤ ٣ ٢ ١	٥ ٤ ٣ ٢ ١	٥ ٤ ٣ ٢ ١
عدم التوزيع في طرق التدريس .	٥ ٤ ٣ ٢ ١	٥ ٤ ٣ ٢ ١	٥ ٤ ٣ ٢ ١	٥ ٤ ٣ ٢ ١	٥ ٤ ٣ ٢ ١
الجزاء المقترح	٥ ٤ ٣ ٢ ١	٥ ٤ ٣ ٢ ١	٥ ٤ ٣ ٢ ١	٥ ٤ ٣ ٢ ١	٥ ٤ ٣ ٢ ١

استبيان تحديد الإجراءات المترتبة على مستويات أخطاء المعلمين

- ١) عدم التقطيف من التصديب (٢) زيادة عدد أيام الإشراف (٣) زيادة عدد أيام المتابعة (٤) زيادة عدد حصص الانتظار (٥) حسم درجة من الأداء الوظيفي  
٦) إصدار إنذار للمعلم شقوي (٧) إصدار إنذار للمعلم كتابي (٨) حرمانه من النقل والإشراف (٩) حرمانه من الأعمال الإدارية (١٠) حسم ١٠ أيام فما فوق  
١١) حسم ١٠ أيام فما دون (١٢) حسم ٥ أيام فما دون (١٣) تأخير الدرجة (١٤) تأخير الترقية إلى مستوى أعلى

تكرار الممارسات					العبارة
الممارسة الأولى	الممارسة الثانية	الممارسة الثالثة	الممارسة الرابعة	الممارسة الخامسة	
٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	التحدث مع معلم آخر بالصف المجاور أثناء الحصة .
٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	الجزء المقترح
٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	الانصراف من الحصة قبل انتهائها لأي سبب كان .
٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	الجزء المقترح
٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	إهمال بعض الطلاب من المشرفة لفترة طويلة .
٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٠ ٩ ٨ ٧ ٦ ١٤ ١٣ ١٢ ١١	الجزء المقترح



استبيان تحديد الإجراءات المترتبة على مستويات أخطاء المعلمين

- ١) عدم التكيف من التصالب ٢) زيادة عدد أيام الإشراف ٣) زيادة عدد حصص الانتظار ٤) حسم درجة من الأداء الوظيفي  
٥) إصدار إنذار للمعلم شقوي ٦) إصدار إنذار للمعلم كتابي ٨) حرمانه من النقل والإشراف ٩) حرمانه من الأعمال الإدارية ١٠) حسم ١٠ أيام فما فوق  
١١) حسم ١٠ أيام فما دون ١٢) حسم ٥ أيام فما دون ١٣) تأخير الدرجة ١٤) تأخير الترقية إلى مستوى أعلى

العبارة	تكرار الممارسات				
	الممارسة الأولى	الممارسة الثانية	الممارسة الثالثة	الممارسة الرابعة	الممارسة الخامسة
عدم توزيع وقت الحصة بشكل مناسب للفترات الدرس	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥
الجزاء المقترح					
التأخر عن الدخول للحصة .	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥
الجزاء المقترح					
التأخر في الخروج من الحصة وأخذ وقت من الحصص التالية .	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥
الجزاء المقترح					

استبيان تحديد الإجراءات المترتبة على مستويات أخطاء المعلمين

- ١) عدم التحقيق من التصيب (٢) زيادة عدد أيام الإشراف (٣) زيادة عدد حصص الانتظر (٥) حسم درجة من الأداء الوظيفي (٦) إصدار إنذار للمعلم شطوي (٧) إصدار إنذار للمعلم كتابي (٨) حرمانه من النقل والإشراف (٩) حرمانه من الأعمال الإدارية (١٠) حسم ١٠ أيام فما فوق (١١) حسم ١٠ أيام فما دون (١٢) حسم ٥ أيام فما دون (١٣) تأخير الدرجة (١٤) تأخير الترقية إلى مستوى أعلى

تكرار المعالسات					العبارة
الممارسة الأولى	الممارسة الثانية	الممارسة الثالثة	الممارسة الرابعة	الممارسة الخامسة	
<p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p>	<p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p>	<p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p>	<p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p>	<p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p>	<p>التأخر من الأعمال المؤكدة إليه</p> <p>الجزء المقترح</p>
<p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p>	<p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p>	<p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p>	<p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p>	<p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p>	<p>عدم مساعدة المدرسة في أعمال إضافية مثل أعمال النشاط .</p> <p>الجزء المقترح</p>
<p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p>	<p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p>	<p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p>	<p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p>	<p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p> <p>١ ٢ ٣ ٤ ٥</p>	<p>عدم مساعدة المدرسة في أعمال إضافية مثل أعمال النشاط .</p> <p>الجزء المقترح</p>

استبيان تحديد الإجراءات المترتبة على مستويات أخطاء المعلمين

- ١) عدم التخفيف من العقاب (٢) زيادة عدد أيام الإشراف (٣) زيادة عدد أيام المشاورة (٤) زيادة عدد حصص الانتظار (٥) حسم درجة من الأداء الوظيفي (٦) إصدار إنذار للمعلم شفوي (٧) إصدار إنذار للمعلم كتابي (٨) حرمانه من النقل والإشراف (٩) حرمانه من الأعمال الإدارية (١٠) حسم ١٠ أيام فما فوق (١١) حسم ١٠ أيام فما دون (١٢) حسم ٥ أيام فما دون (١٣) تأخير الدرجة (١٤) تأخير الترقية إلى مستوى أعلى

العلامة	تكرار الممارسات				
	الممارسة الأولى	الممارسة الثانية	الممارسة الثالثة	الممارسة الرابعة	الممارسة الخامسة
عدم التعاون الجيد مع إدارة المدرسة .	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥
الجزاء المقترح	١١ ١٢ ١٣ ١٤	١١ ١٢ ١٣ ١٤	١١ ١٢ ١٣ ١٤	١١ ١٢ ١٣ ١٤	١١ ١٢ ١٣ ١٤
كثرة الاستئذان والاضرام من المدرسة.	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥
الجزاء المقترح	١١ ١٢ ١٣ ١٤	١١ ١٢ ١٣ ١٤	١١ ١٢ ١٣ ١٤	١١ ١٢ ١٣ ١٤	١١ ١٢ ١٣ ١٤
كثرة الغياب بدون عذر أو يعذر بسيط يمكن التغلب عليه.	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥
الجزاء المقترح	١١ ١٢ ١٣ ١٤	١١ ١٢ ١٣ ١٤	١١ ١٢ ١٣ ١٤	١١ ١٢ ١٣ ١٤	١١ ١٢ ١٣ ١٤

استبيان تحديد الجزاءات المترتبة على مستويات أخطاء المعلمين

- ١) عدم التخفيف من العقاب (٢) زيادة عدد أيام الإشراف (٣) زيادة عدد أيام المناوبة (٤) زيادة عدد حصص الانتظار (٥) حسم درجة من الأداء الوظيفي (٦) إصدار إنذار للمعلم شلوقي (٧) إصدار إنذار للمعلم كتابي (٨) حرمانه من النقل والإشراف (٩) حرمانه من الأعمال الإدارية (١٠) حسم ١٠ أيام فما فوق (١١) حسم ١٠ أيام فما دون (١٢) حسم ٥ أيام فما دون (١٣) تأخير الدرجة (١٤) تأخير الترقية إلى مستوى أعلى

العبارة	تكرار المعالجات				
	الممارسة الأولى	الممارسة الثانية	الممارسة الثالثة	الممارسة الرابعة	الممارسة الخامسة
تكليف التلاميذ بوسائل باهظة الثمن في النشاط .	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥
	١١ ١٢ ١٣ ١٤	١١ ١٢ ١٣ ١٤	١١ ١٢ ١٣ ١٤	١١ ١٢ ١٣ ١٤	١١ ١٢ ١٣ ١٤
الجزاء المقترح					
	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥
التفكير داخل المدرسة وخارجها	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥
	١١ ١٢ ١٣ ١٤	١١ ١٢ ١٣ ١٤	١١ ١٢ ١٣ ١٤	١١ ١٢ ١٣ ١٤	١١ ١٢ ١٣ ١٤
الجزاء المقترح					
	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥
اصطحاب الطلاب خارج المدرسة والذهاب إلى المقاهي .	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥
	١١ ١٢ ١٣ ١٤	١١ ١٢ ١٣ ١٤	١١ ١٢ ١٣ ١٤	١١ ١٢ ١٣ ١٤	١١ ١٢ ١٣ ١٤
الجزاء المقترح					
	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥	١ ٢ ٣ ٤ ٥



بسم الله الرحمن الرحيم



المملكة العربية السعودية  
وزارة التعليم العالي  
جامعة أم القرى  
كلية التربية  
قسم الإدارة التربوية والتخطيط  
مرحلة الماجستير

وفقك الله

أخي : المشرف التربوي ؛ مدير المدرسة : وكيل المدرسة : المعلم ...

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ... وبعد ...

يقوم الباحث حالياً بإعداد دراسة في الإدارة التربوية لتبيل درجة الماجستير من خلال بحث بعنوان :

### ممارسات الإخلال الوظيفي لدى المعلمين والجزائرات المفاسدة لغياب هذه الممارسات كما يبررها المشرف التربوي والمدير والمعلم

وهذا يشير الباحث إلى أنه يقصد بممارسات الإخلال الوظيفي المخالفات الوظيفية التي من الممكن أن تقع من قبل المعلم خلال ممارسته لعمله التربوي والتعليمي ، وتتمثل أهمية البحث في كونه يهدف إلى تحقيق فاعلية الإدارة المتعلقة بالصالح العام المتمثل في أهم عملية لخرجات المستقبل وصناع الحضارة والتقدم للأمة ؛ وهم الأجيال التي إذا ما تم ضبط العاملين عليها في تأدية ما عليهم من حقوق وواجبات وتحقيق العدالة فيما بينهم ؛ حسنت مخرجاتهم وقالت ما يراد لها أن تناله من تربية وتعليم ،

ومن هنا انطلاق يأتي هذا البحث ليحدد النواقص التي تعاني منها مدارسنا الحكومية لممارسات الإخلال الوظيفي وأثرها على دور المدرسة التربوي والتعليمي ومن ثم اختيار الجزء المناسب لضبط هذه الممارسات .

على ذلك يأمل الباحث منكم التكرم بالإجابة على محتويات هذه الاستبانة بكل موضوعية وحيادية ، حيث أن إجاباتكم تمثل ركيزة أساسية في هذه الدراسة للوصول إلى النتائج المرجوة بإذن الله تعالى .

وأخيراً يؤكد الباحث على أن إجاباتكم هي محل الاهتمام والتقدير ، ولن يتم استخدامهما إلا لأغراض البحث العلمي فقط .  
شاكراً لكم - سلفاً - حسن تعاونكم ، وجعل الله ذلك في موازين حسناتكم ... ودمتم .

الباحث

عبد الرحمن أحمد الثقفي

## أولاً : كيفية الإجابة :

- بالنسبة للبيانات الأولية يتم وضع علامة (٧) في المربع المناسب لحالة المشرك سواء كان مشرفاً أو مديراً أو وكيلًا أو معلماً وكذلك الحال بالنسبة لبقية البيانات (المؤهل العلمي وسنوات الخدمة والعمر) .
- بالنسبة للاستبانة الأولى تتضمن مجموعة من العبارات التي تمثل مخالفات مخطئة بالعمل التربوي والتعليمي للمعلم ، وأمام كل مخالفة توجد مجموعة احتمالات لمستوى درجة الإخلال الوظيفي ، ويتم وضع علامة (٧) في الحقل المخصص لتلك الإجابة والتي تتفق مع رأيك .
- بالنسبة للاستبانة الثانية تتضمن مجموعة من الجزاءات المناسبة للمخالفات الواردة في الاستبانة الأولى ، وأمام كل مخالفة ثلاث ممارسات يتم اختيار الرقم المناسب للجزاء في كل ممارسة .
- ولعل في المثالين التاليين توضيح لذلك :

مثال (١) :

المحور الأول : تحديد مستويات تأثير بعض المخالفات الوظيفية من بعض المعلمين :

المخالفة الوظيفية		مستوى درجة ممارسة المخالفة			
مستوى درجة الإخلال الوظيفي للمخالفة	ضعيف	متوسط	عالي		
المخالفة الوظيفية					
تروير المعلم في الأوراق الرسمية، كالتروير في ( زمن الحضور والانصراف - التوقيع في دفتر الدوام بدل موظف آخر ... )	✓				
				أبداً	دائماً
				ناراً	غالباً
				أحياناً	دائماً
				✓	

ذلك يعني أن المخالفة الوظيفية (التروير في الأوراق الرسمية) تمارس أحياناً داخل مدارسنا الحكومية ، ودرجة إخلال هذه المخالفة عالية في العمل التربوي والتعليمي بالمدرسة .

مثال (٢) :

المحور الثاني: تحديد الجزاءات المترتبة على مستويات مخالفات المعلمين :

تكرار ممارسة المخالفة			العبارة
ممارسة المخالفة للمرة الثالثة وأكثر	ممارسة المخالفة للمرة الثانية	ممارسة المخالفة للمرة الأولى	
٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	تروير المعلم في الأوراق الرسمية، كالتروير في ( زمن الحضور والانصراف - التوقيع في دفتر الدوام بدل موظف آخر ... )

أي عند ممارسة المخالفة الوظيفية (التروير في الأوراق الرسمية) للمرة الأولى، يكون جزاؤها حسب ثلاثة أيام فمفوق (وذلك لاختياره الرقم ١٠)، وعند ممارسة المخالفة للمرة الثانية يكون جزاؤها الفصل المؤقت من العمل ، (وذلك لاختياره الرقم ١٥) .

المدرسة / .....

## ثانياً البيانات الأولية:

(اختياري) الاسم / .....

ضع علامة (✓) أمام العبارة المناسبة في كل مما يلي :

### العمل الحالي :

- ١) مشرف تربوي ☐
- ٢) مدير ☐
- ٣) وكيل ☐
- ٤) معلم ☐

### المرحلة التعليمية:

- ١) ابتدائي ☐
- ٢) متوسط ☐
- ٣) ثانوي ☐

### المؤهل العلمي :

- ١) معهد معلمين ☐
- ٢) دبلوم دون الجامعي ☐
- ٣) بكالوريوس غير تربوي ☐
- ٤) بكالوريوس تربوي ☐
- ٥) ماجستير ☐
- ٦) دكتوراه ☐

### سنوات الخدمة :

- ١) أقل من ( ١٠ ) سنوات ☐
- ٢) من ( ١٠ ) سنوات إلى أقل من ( ٢٠ ) سنة ☐
- ٣) من ( ٢٠ ) سنة إلى أقل من ( ٣٠ ) سنة ☐
- ٤) من ( ٣٠ ) سنة فما فوق . ☐

### العمر :

- ١) أقل من ( ٢٥ ) سنة ☐
- ٢) من ( ٢٥ ) سنة إلى أقل من ( ٣٥ ) سنة ☐
- ٣) من ( ٣٥ ) سنة إلى أقل من ( ٤٥ ) سنة ☐
- ٤) من ( ٤٥ ) سنة فما فوق ☐

(٣)

## ثالثاً/ الاستبانة :

المحور الأول : مستوى درجة الممارسة ومستوى درجة تأثير الإخلال الوظيفي للمخالفة الوظيفية للمعلم

مستوى تأثير الإخلال الوظيفي للمخالفة	عالي	متوسط	ضعيف	المخالفة الوظيفية	مستوى درجة ممارسة المخالفة				
					أبداً	ندراً	أحياناً	غالباً	دائماً
				١ تأخر المعلم عن الدوام الرسمي الصباحي .					
				٢ ترويض المعلم في الأوراق الرسمية، كالترويض في: ( زمن الحضور والانصراف - التوقيع في دفتر الدوام بدل موظف آخر ... ) .					
				٣ عدم حضور المعلم للطاير الصباحي.					
				٤ عدم مشاركة المعلم في تنظيم الطاير الصباحي رغم تواجد المعلم.					
				٥ عدم حضور المعلم للسجلات الخاصة به ( دفتر التحضير - سجل التقويم - سجل النشاط ... ) .					
				٦ تأخر المعلم عن الدخول للحصة .					
				٧ حضور المعلم للحصة دون إحضار الوسيلة المطلوبة في الدرس.					
				٨ إشغال المعلم للطلاب عن الدرس بوسائله خارج الفصل لإحضار ما يلي : ( الشاي - الوسائل التعليمية ... ) .					
				٩ تحدث المعلم بالجوال أثناء الحصة .					
				١٠ خروج المعلم من الفصل أثناء الدرس .					
				١١ انصراف المعلم من الفصل قبل انتهاء الحصة دون سبب.					
				١٢ تأخر المعلم في الخروج من الفصل وأخذ وقت من الحصص التالية.					
				١٣ عدم تصحيح المعلم للواجب المنزلي .					
				١٤ إهمال المعلم للتقويم المستمر ، مثل ذلك : ( وضع الدرجات دون تقييم - عدم التقيد بزمان التقويم ... ) .					
				١٥ تأخر المعلم في تنفيذ المنهج مثل ذلك : ( عدم مواكبة الخطّة الزمنية - عدم الالتزام بترتيب الدروس في الشرح ... ) .					
				١٦ تكليف المعلم التلاميذ بأعداد وسائل تعليمية باهظة الثمن .					

## تابع للمحور الأول : مستوى : مستوى درجة الممارسة ومستوى درجة تأثير الإخلال الوظيفي للمخالفة الوظيفية للمعلم

مستوى تأثير الإخلال الوظيفي للمخالفة	عالي	متوسط	ضعيف	المخالفة الوظيفية	مستوى درجة ممارسة المخالفة				
					أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً
				عدم قيام المعلم بالأعمال ( الكتابية - الإشرافية - النشاط ... ) الموكلة له .					
				امتناع المعلم عن حضور اجتماعات ( المجالس المدرسية - مجالس أولياء الأمور ... ) .					
				تكرار المعلم للغيب عن المدرسة بدون عذر .					
				تكرار المعلم للغيب باعذار ( صحية - عائلية - ... ) يقلب عليها عدم المصادقية .					
				انصراف المعلم من المدرسة دون إذن مسبق من إدارة المدرسة .					
				عدم تطبيق المعلم للتوجيهات والتوصيات الخاصة بتصحيح أداء المعلم .					
				تدخين المعلم في محيط المدرسة ( الداخلي - الخارجي ) .					
				اصطحاب المعلم للطلاب خارج المدرسة بدون إذن مسبق من إدارة المدرسة .					
				عقاب المعلم للطلاب بدنياً .					
				عقاب المعلم للطلاب نفسياً كما في : ( الاستهزاء - استخدام الألفاظ البذيئة ... ) .					
				إيعاز المعلم للطلاب بالغيب .					
				مساعدة المعلم للطلاب في النقص أثناء الاختبارات .					
				تشبه المعلم بالنساء في ( الملابس - المظهر ... ) .					
				تحرش المعلم بالطلاب جنسياً .					
				استخدام المعلم للألفاظ البذيئة مع العاملين بالمدرسة .					
				اعتداء المعلم على العاملين بالمدرسة بالضرب .					
				قيام المعلم بالتعرض على عدم الولاء للوطن مثال ذلك : ( الإرهاب - الحض على الولاء للغرب ... ) .					

- المحور الثاني : استبانة تحديد الجزاءات المترتبة على مستويات مخالفات المعلمين :
- ١) عدم التقييم من النصب  
٢) إنباز المعلم شفويًا  
٣) عدم مشاركة المعلم في تنظيم الطابور الصباحي رغم تواجد المعلم.  
٤) جزاء مقترح لم يرد ضمن الجزاءات
- ٥) عدم درجة معينة من الأداء الوظيفي  
٦) عدم ترشيحه في مناصب وظيفية أعلى  
٧) تأخير الترقية إلى مستوى أعلى  
٨) الفصل النهائي
- ٩) زيادة عدد أيام الإشراف  
١٠) إنباز المعلم كتابيًا  
١١) عدم أقل من ٣ أيام  
١٢) الفصل المؤقت عن العمل لمدة عام كامل أو جزء منه  
١٣) زيادة عدد أيام المناوبة  
١٤) حرمانه من النقل الداخلي أو الخارجي  
١٥) الحرمان من العلاوة الدورية  
١٦) الفصل النهائي

تكرار ممارسة المخالفة				العبارة	
ممارسة المخالفة للمرة الثالثة وأكثر	ممارسة المخالفة للمرة الثانية	ممارسة المخالفة للمرة الأولى			
٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	تأخر المعلم عن الدوام الرسمي الصباحي .	١
٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	جزاء مقترح لم يرد ضمن الجزاءات	٢
٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	تأخير المعلم في الأوراق الرسمية، كالتروير في: ( زمن الحضور والانصراف - التوقيع في دفتر الدوام بدل موظف آخر ... )	٣
٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	عدم حضور المعلم للطابور الصباحي.	٤
٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	جزاء مقترح لم يرد ضمن الجزاءات	
٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	عدم مشاركة المعلم في تنظيم الطابور الصباحي رغم تواجد المعلم.	
٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	جزاء مقترح لم يرد ضمن الجزاءات	



- تابع للمحور الثاني : استبانة تحديد الجزاءات المترتبة على مستويات مخالفات المعلمين :
- ١) عدم التقطيف من التصليب
  - ٢) زيادة عدد أيام الإشراف
  - ٣) زيادة عدد أيام المئوية
  - ٤) زيادة عدد حصص الانتظار
  - ٥) عدم التقطيف من التصليب
  - ٦) إنذار المعلم شفويًا
  - ٧) إنذار المعلم كتابيًا
  - ٨) حرمانه من النقل الداخلي أو الخارجي
  - ٩) عدم ترشيحه في مناصب وظيفية أعلى
  - ١٠) عدم ترشيحه في مناصب وظيفية أعلى
  - ١١) عدم ترشيحه في مناصب وظيفية أعلى
  - ١٢) حرمان من العلاوة الدورية
  - ١٣) تأخير الترقية إلى مستوى أعلى
  - ١٤) النقل إلى مدرسة أخرى
  - ١٥) الفصل المؤقت عن العمل لمدة عام كامل أو جزء منه
  - ١٦) الفصل النهائي

تكرار ممارسة المخالفة					العبارة
ممارسة المخالفة للمرة الثالثة وأكثر	ممارسة المخالفة للمرة الثانية	ممارسة المخالفة للمرة الأولى	ممارسة المخالفة للمرة الأولى	ممارسة المخالفة للمرة الأولى	
٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٥ عدم إحضار المعلم للسجلات الخاصة به ( دفتر التحضير - سجل التقويم - سجل النشاط ... )
٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٦ تأخر المعلم عن الدخول للحمصة .
٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٧ حضور المعلم للحمصة دون إحضار الوسيلة المطلوبة في الدرس .
٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ إشغال المعلم للطلاب عن الدرس بإرساله خارج الفصل لإحضار ما يلي : ( الشاي - الوسائل التعليمية ... ) .
٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٩ تحدث المعلم بالحوال أثناء الحمصة .
٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٩ جزء مقترح لم يرد ضمن الجزاءات

- ٥) حسم درجة من الأداء الوظيفي أو جزء منها  
 ٩) عدم ترشيحه في مناصب وظيفية أعلى  
 ١٣) تأخير الترقية إلى مستوى أعلى  
 ١٦) الفصل النهائي

- تابع للمحور الثاني : استبانة تحديد الجزاءات المترتبة على مستويات مخالفات المعلمين :
- ١) عدم التخفيف من التصيب  
 ٢) إنذار المعلم شفويًا  
 ٣) حسم ٣ أيام فما فوق  
 ٤) النقل إلى مدرسة أخرى
- ٢) زيادة عدد أيام الإشراف  
 ٨) حرمانه من النقل الداخلي أو الخارجي  
 ١١) حسم أقل من ٣ أيام  
 ١٥) الفصل المؤقت عن العمل لمدة عام كامل أو جزء منه
- ٣) زيادة عدد أيام المنوبة  
 ١٢) الحرمان من العلوقة الدورية

تكرار ممارسة المخالفة				العبارة
ممارسة المخالفة للمرة الثالثة وأكثر	ممارسة المخالفة للمرة الثانية	ممارسة المخالفة للمرة الأولى		
٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	خروج المعلم من الفصل أثناء الدرس .	١٠
			جزاء مقترح لم يرد ضمن الجزاءات	
٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	انصراف المعلم من الفصل قبل انتهاء الحصّة دون سبب.	١١
			جزاء مقترح لم يرد ضمن الجزاءات	
٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	تأخر المعلم في الخروج من الفصل وأخذ وقت من الحصص التالية .	١٢
			جزاء مقترح لم يرد ضمن الجزاءات	
٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	عدم تصحيح المعلم للواجب المنزلي .	١٣
			جزاء مقترح لم يرد ضمن الجزاءات	
٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	إهمال المعلم للتقويم المستمر ، مثل ذلك : ( وضع الدرجات دون تقييم - عدم التقيد بزمّن التقويم... ) .	١٤
			جزاء مقترح لم يرد ضمن الجزاءات	



- ٥) حسم درجة من الأداء الوظيفي أو جزء منها  
 ٩) عدم ترشيحه في مناصب وظيفية أعلى  
 ١٣) تأخير الترقية إلى مستوى أعلى  
 الفصل النهائي ١٦

- تابع للمحور الثاني : استبانة تحديد الجزاءات المترتبة على مستويات مخالفات المعلمين :
- ١) عدم التخفيف من النصاب  
 ٢) زيادة عدد أيام الإشراف ٣) زيادة عدد أيام المناوبة ٤) زيادة عدد حصص الانتظار  
 ٦) إنذار المعلم شفويا  
 ٧) إنذار المعلم كتابيا ٨) حرمانه من النقل الداخلي أو الخارجي  
 ٩) حسم أقل من ٣ أيام  
 ١٠) حسم ٣ أيام فما فوق  
 ١٤) النقل إلى مدرسة أخرى  
 ١٥) الفصل المؤقت عن العمل لمدة عام كامل أو جزء منه

تكرار ممارسة المخالفة				
ممارسة المخالفة للمرة الثالثة وأكثر	ممارسة المخالفة للمرة الثانية	ممارسة المخالفة للمرة الأولى	العبارة	
<div>٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١</div> <div>١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩</div>	<div>٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١</div> <div>١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩</div>	<div>٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١</div> <div>١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩</div>	تأخر المعلم في تنفيذ المنهج مثال ذلك: (عدم مواكبة الخطة الزمنية - عدم الالتزام بترتيب الدروس في الشرح...).	١٥
<div>٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١</div> <div>١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩</div>	<div>٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١</div> <div>١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩</div>	<div>٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١</div> <div>١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩</div>	جزاء مقترح لم يرد ضمن الجزاءات	
<div>٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١</div> <div>١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩</div>	<div>٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١</div> <div>١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩</div>	<div>٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١</div> <div>١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩</div>	تكليف المعلم للتلاميذ بإعداد وسائل تعليمية باهظة الثمن .	١٦
<div>٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١</div> <div>١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩</div>	<div>٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١</div> <div>١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩</div>	<div>٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١</div> <div>١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩</div>	جزاء مقترح لم يرد ضمن الجزاءات	
<div>٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١</div> <div>١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩</div>	<div>٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١</div> <div>١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩</div>	<div>٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١</div> <div>١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩</div>	عدم قيام المعلم بالأعمال ( الكتابية - الإشرافية - النشاط ... ) الموكلة له .	١٧
<div>٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١</div> <div>١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩</div>	<div>٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١</div> <div>١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩</div>	<div>٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١</div> <div>١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩</div>	جزاء مقترح لم يرد ضمن الجزاءات	
<div>٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١</div> <div>١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩</div>	<div>٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١</div> <div>١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩</div>	<div>٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١</div> <div>١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩</div>	الامتناع عن حضور اجتماعات ( المجالس المدرسية - مجالس أولياء الأمور ... ) .	١٨
<div>٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١</div> <div>١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩</div>	<div>٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١</div> <div>١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩</div>	<div>٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١</div> <div>١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩</div>	جزاء مقترح لم يرد ضمن الجزاءات	
<div>٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١</div> <div>١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩</div>	<div>٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١</div> <div>١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩</div>	<div>٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١</div> <div>١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩</div>	تكرار المعلم للغيب عن المدرسة بدون عذر .	١٩
<div>٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١</div> <div>١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩</div>	<div>٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١</div> <div>١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩</div>	<div>٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١</div> <div>١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩</div>	جزاء مقترح لم يرد ضمن الجزاءات	

- تابع للمحور الثاني : استبانة تحديد الجراءات المترتبة على مستويات مخالقات المعلمين :
- ١) عدم التخفيف من المنصب
  - ٢) زيادة عدد أيام الإشراف
  - ٣) زيادة عدد أيام المتبوية
  - ٤) زيادة عدد حصص الانتظار
  - ٥) عدم التخفيف من المنصب
  - ٦) إندار المعلم شفويًا
  - ٧) إندار المعلم كتابيًا
  - ٨) حرمانه من النقل الداخلي أو الخارجي
  - ٩) عدم ترشيحه في مناصب وظيفية أعلى
  - ١٠) عدم ترشيحه في مناصب وظيفية أعلى
  - ١١) عدم ترشيحه في مناصب وظيفية أعلى
  - ١٢) تأخير الترقية إلى مستوى أعلى
  - ١٣) تأخير الترقية إلى مستوى أعلى
  - ١٤) النقل إلى مدرسة أخرى
  - ١٥) الفصل المؤقت عن العمل لمدة عام كامل أو جزء منه
  - ١٦) الفصل النهائي

تكرار ممارسة المخالفة				العبارة
ممارسة المخالفة للمرة الثالثة وأكثر	ممارسة المخالفة للمرة الثانية	ممارسة المخالفة للمرة الأولى		
٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٢٠ تكرار المعلم الغياب بأعداد ( صحيحة - عائلية... ) يقلب عليها عدم المصدقية.
٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٢١ انصراف المعلم من المدرسة دون إذن مسبق من إدارة المدرسة .
٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٢٢ جزء مقترح لم يرد ضمن الجراءات
٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٢٣ تخزين المعلم في محيط المدرسة ( الداخلي - الخارجي ) .
٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٢٤ جزء مقترح لم يرد ضمن الجراءات

- تابع للمحور الثاني : استبانة تحديد الجزاءات المترتبة على مستويات مخالقات المعلمين :
- ١) عدم التخفيف من التنصّب ٢) زيادة عدد أيام الإشراف ٣) زيادة عدد أيام المناوبة ٤) زيادة عدد حصص الانتظار
- ٦) إنذار المعلم شفويًا ٧) إنذار المعلم كتابيًا ٨) حرمانه من النقل الداخلي أو الخارجي
- ١٠) حسم ٣ أيام فما فوق ١١) حسم أقل من ٣ أيام ١٢) الحرمان من العلوّة الدورية
- ١٤) النقل إلى مدرسة أخرى ١٥) الفصل المؤقت عن العمل لمدة عام كامل أو جزء منه
- ٥) حسم درجة من الأداء الوظيفي أو جزء منها ٩) عدم ترشيحه في مناصب وظيفية أعلى ١٣) تأخير الترقية إلى مستوى أعلى
- ١٦) الفصل النهائي

تكرار ممارسة المخالفة				العبارة	
ممارسة المخالفة للمرة الثالثة وأكثر	ممارسة المخالفة للمرة الثانية	ممارسة المخالفة للمرة الأولى			
٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	عقاب المعلم للطلاب بدنيًا .	جزء مقترح لم يرد ضمن الجزاءات	٢٥
٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	عقاب المعلم للطلاب نفسيًا كما في : ( الاستهزاء - استخدام الألفاظ البيئية ... ) .	جزء مقترح لم يرد ضمن الجزاءات	٢٦
٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	إيعاز المعلم للطلاب بالغياب .	جزء مقترح لم يرد ضمن الجزاءات	٢٧
٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	مساعدة المعلم للطلاب في الغش أثناء الاختبارات .	جزء مقترح لم يرد ضمن الجزاءات	٢٨
٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	تشبيه المعلم بالنساء في ( الملابس - المظهر ... ) .	جزء مقترح لم يرد ضمن الجزاءات	٢٩
٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	٨ ٧ ٦ ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ١٦ ١٥ ١٤ ١٣ ١٢ ١١ ١٠ ٩	جزء مقترح لم يرد ضمن الجزاءات		



رابعاً : صاحب الصلاحية في اتخاذ الإجراءات المقترحة لضبط المخالفات الوظيفية للمعلمين

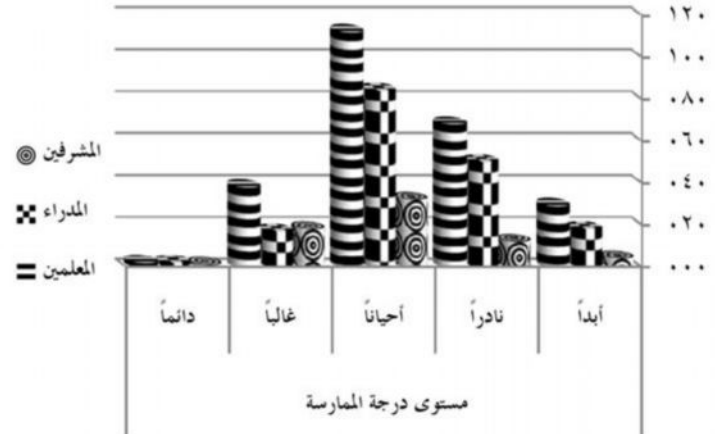
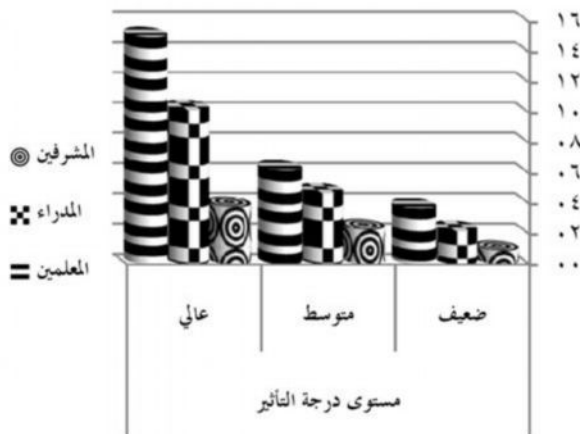
صاحب الصلاحية في اتخاذ القرار				الإجراء المقترح
وزير التربية والتعليم	مدير التربية والتعليم بالمنطقة	صاحب الإشراف التربوي	مدير مركز الإشراف التربوي	
				١ عدم التخفيف من النصاب .
				٢ زيادة عدد أيام الإشراف .
				٣ زيادة عدد أيام المناوبة .
				٤ زيادة عدد حصص الانتظار .
				٥ حسم درجة معينة من الأداء الوظيفي.
				٦ إنذار المعلم شفوياً .
				٧ إنذار المعلم كتابياً.
				٨ حرمانه من النقل الداخلي أو الخارجي .
				٩ عدم ترشيحه في مناصب وظيفية أعلى .
				١٠ حسم ٣ أيام فما فوق .
				١١ حسم أقل من ٣ أيام .
				١٢ الحرمان من العلاقة الدورية .
				١٣ تأخير الترقية إلى مستوى أعلى .
				١٤ النقل إلى مدرسة أخرى .
				١٥ الفصل المؤقت عن العمل لمدة عام كامل أو جزء منه .
				١٦ الفصل النهائي .



## المخالفة رقم ١ - تأخر المعلم عن الدوام الرسمي الصباحي.

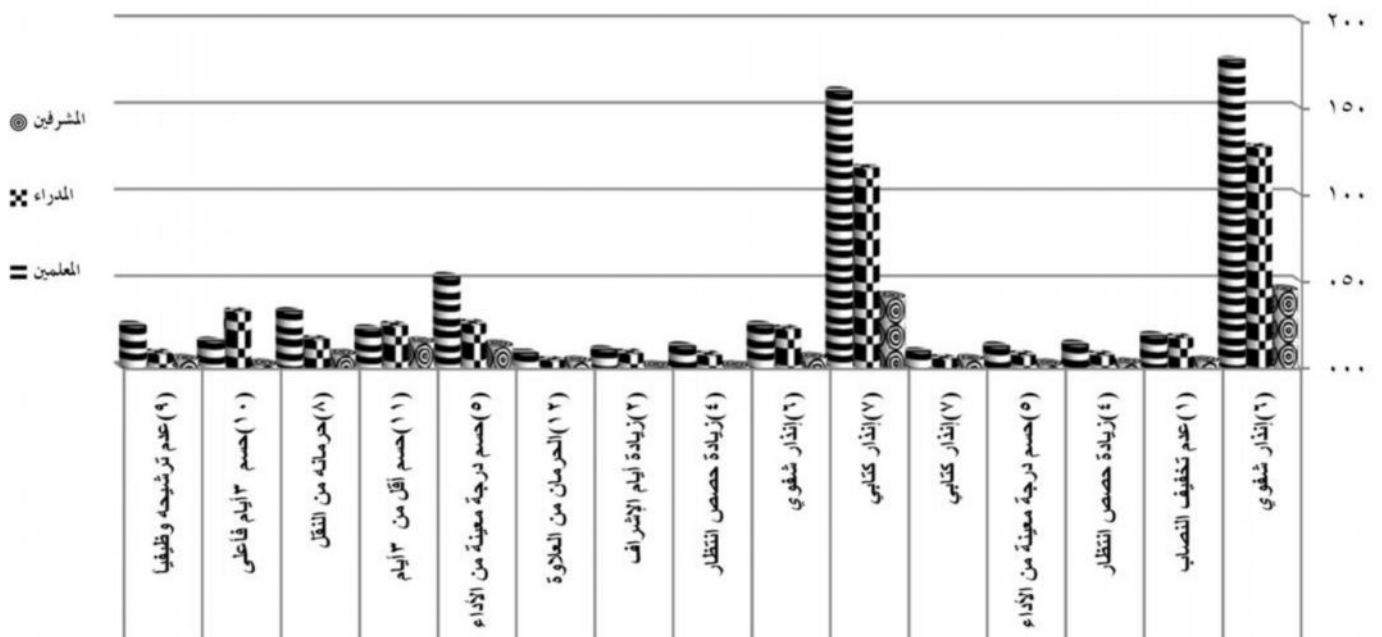
جدول يوضح مستوى درجة الممارسة ومستوى درجة تأثير الإخلال الوظيفي للمخالفة الوظيفية من وجهة عينة الدراسة

مستوى درجة التأثير			مستوى درجة الممارسة				
عالي	متوسط	ضعيف	دائماً	غالباً	أحياناً	نادرًا	أبدأ
٣٨	٢٣	٩	١	١٨	٣٢	١٢	٤
١٠٢	٤٧	٢٢	٢	١٧	٨٤	٥٠	١٨
١٥٠	٦٢	٣٧	٢	٣٨	١١٢	٦٨	٢٩
٢٩٠	١٣٢	٦٨	٥	٧٣	٢٢٨	١٣٠	٥١



جدول يوضح الجزئات الخمسة الأكثر تكراراً لدى عينة الدراسة بوجه عام

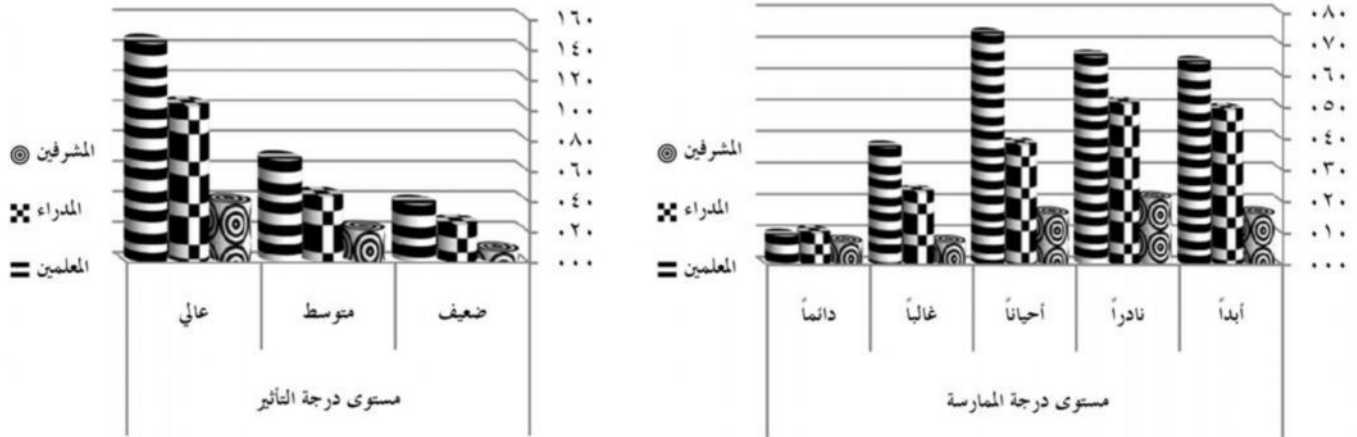
الممارسة للمرة الثالثة					الممارسة للمرة الثانية					الممارسة للمرة الاولى					الجزء ورقمه
عدم ترشيحه وظيفياً (٩)	حسم (١٠) ٣ أيام فأعلى	حرمته من النقل (٨)	حسم (١١) أقل من ٣ أيام	حسم (٥) درجة معينة من الأداء	الحرمان من العلاوة (١٢) مان من العلاوة	زيادة (٢) أيام الإشراف	زيادة (٤) حصص انتظار	إنذار شفوي (٦)	إنذار كتابي (٧)	إنذار (٧) كتابي	حسم (٥) درجة معينة من الأداء	زيادة (٤) حصص انتظار	عدم تخفيف النصاب (١)	إنذار شفوي (٦)	
٥	٢	٨	١٥	١٣	٤	١	١	٦	٤١	٥	٢	٣	٤	٤٥	المشرفين
٨	٣٢	١٦	٢٤	٢٥	٤	٨	٧	٢٢	١١٥	٥	٧	٧	١٧	١٢٧	المدرّاء
٢٤	١٥	٣٢	٢٢	٥٢	٨	١٠	١٢	٢٤	١٥٩	٩	١٢	١٣	١٨	١٧٧	المعلمين
٤٦	٥٩	٦٤	٧٢	٩٥	٢٨	٢١	٢٤	٥٨	٣٢٢	٢٦	٢٦	٢٧	٤٠	٣٥٥	المجموع



## المخالفة رقم ٢ - تأخر المعلم عن الدوام الرسمي الصباحي.

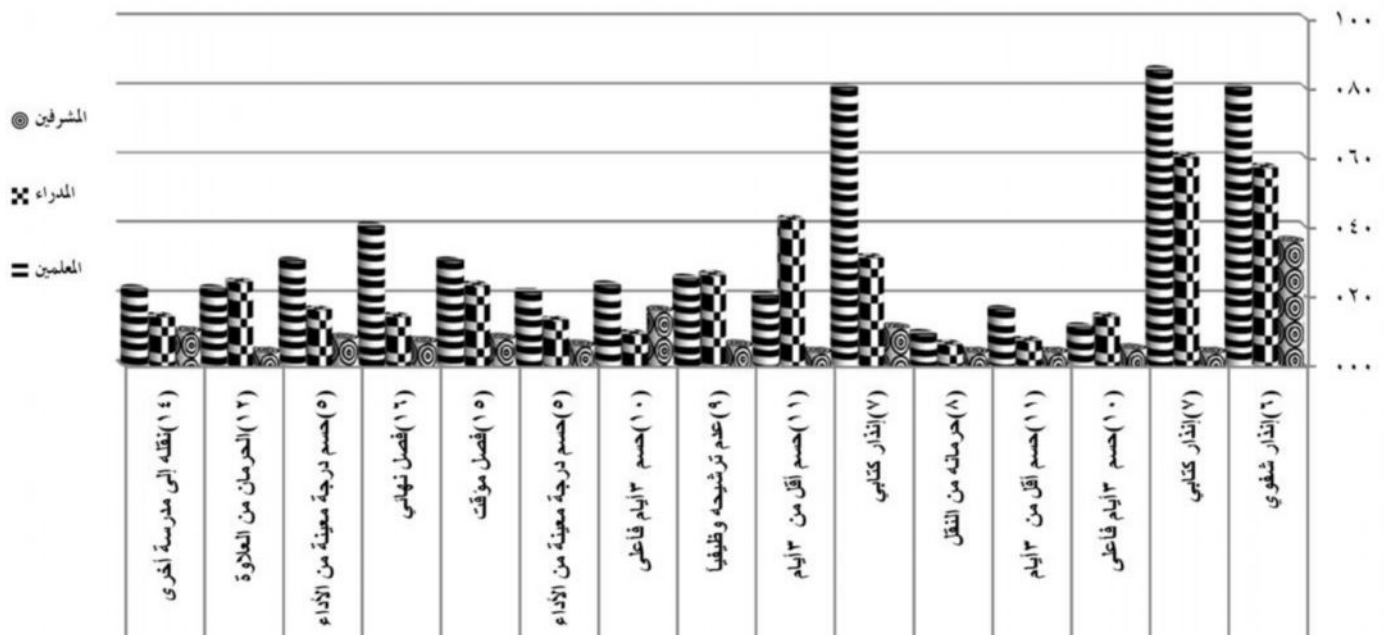
جدول يوضح مستوى درجة الممارسة ومستوى درجة تأثير الإخلال الوظيفي للمخالفة الوظيفية من وجهة نظر عينة الدراسة

مستوى درجة التأثير			مستوى درجة الممارسة				
عالي	متوسط	ضعيف	دائماً	غالباً	أحياناً	نادرًا	أبدًا
٣٩	٢١	٧	٧	٧	١٦	٢١	١٦
١٠٣	٤٣	٢٥	١٠	٢٣	٣٨	٥١	٤٩
١٤٤	٦٧	٣٨	٩	٣٧	٧٣	٦٦	٦٤
٢٨٦	١٣١	٧٠	٢٦	٦٧	١٢٧	١٣٨	١٢٩



جدول يوضح الجزئات الخمسة الأكثر تكراراً لدى عينة الدراسة بوجه عام

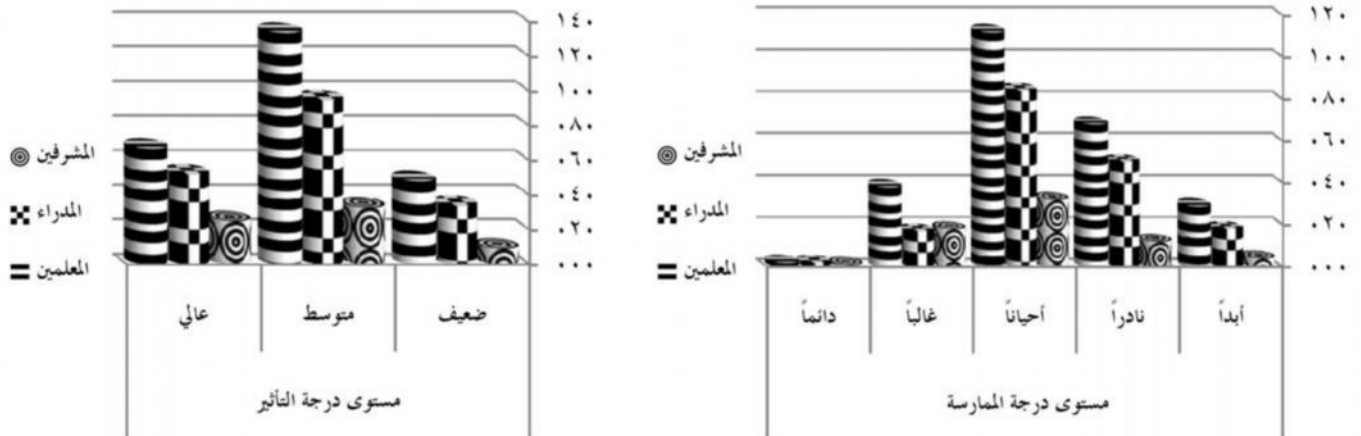
الممارسة للمرة الثالثة					الممارسة للمرة الثانية					الممارسة للمرة الاولى					الجزء ورقمه
نقله (١٤) من مديرة أخرى	الحرمات (١٢) من العلاوة	حسم (٥) درجة معيئة من الأداء	فصل (١٦) نهائي	فصل (١٥) مؤقت	حسم (٥) درجة معيئة من الأداء	حسم (١٠) أيام فاعلى	عدم ترشيحه وظيفيا (٩)	حسم (١١) أقل من ٣ أيام	إنذار (٧) كتابي	حرماته (٨) من النقل	حسم (١١) أقل من ٣ أيام	حسم (١٠) أيام فاعلى	إنذار (٧) كتابي	إنذار (٦) شفوي	
١٠	٤	٨	٧	٨	٦	١٦	٦	٤	١١	٤	٤	٥	٤	٣٦	المشرفين
١٤	٢٤	١٦	١٤	٢٣	١٣	٩	٢٦	٤٢	٣١	٦	٧	١٤	٦٠	٥٧	المدرّاء
٢٢	٢٢	٣٠	٤٠	٣٠	٢١	٢٣	٢٥	٢٠	٨٠	٩	١٦	١١	٨٥	٨٠	المعلمين
٦٠	٦٢	٥٩	٧٧	٧٦	٤٥	٥٨	٦٦	٧٧	١٢٩	٢٧	٣٨	٤٠	١٥٦	١٧٩	المجموع



### المخالفة رقم : ٣- عدم حضور المعلم للطاير الصباحي.

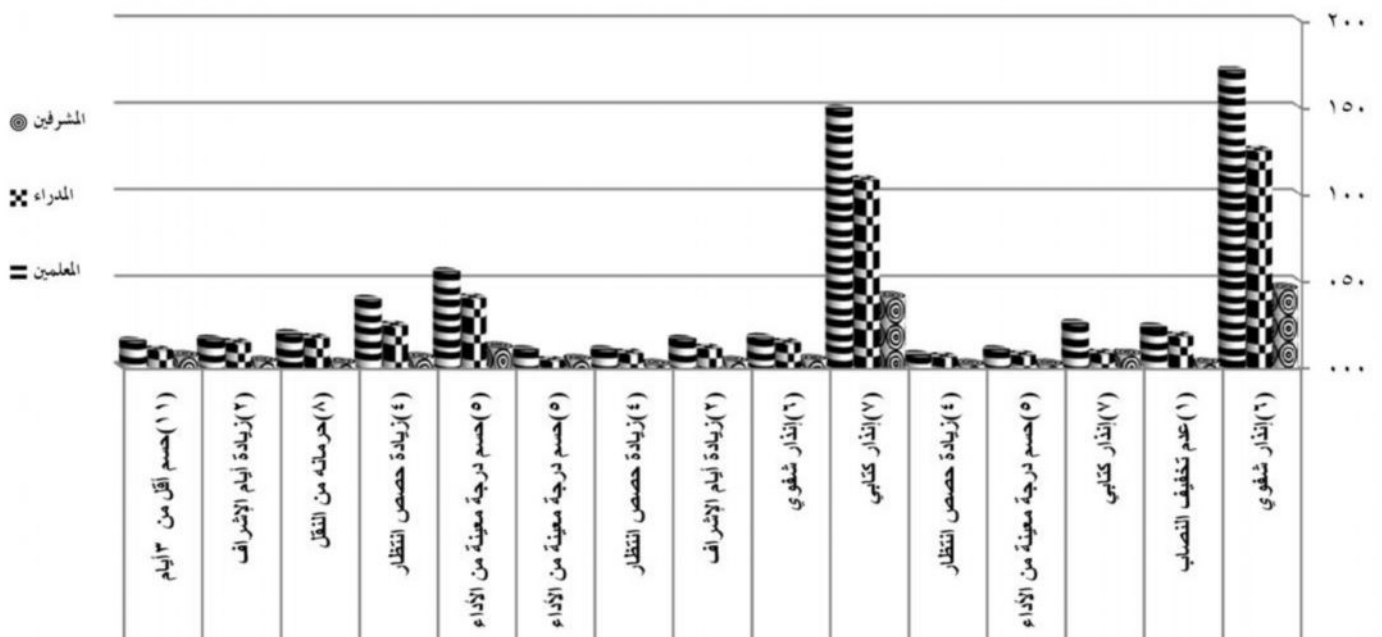
جدول يوضح مستوى درجة الممارسة ومستوى درجة تأثير الإخلال الوظيفي للمخالفة الوظيفية من وجهة نظر عينة الدراسة

مستوى درجة التأثير			مستوى درجة الممارسة				
عالي	متوسط	ضعيف	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
٢٥	٣٣	٩	١	١٨	٣٢	١٢	٤
٥٢	٩٥	٣٤	٢	١٧	٨٤	٥٠	١٨
٦٧	١٣٤	٤٨	٢	٣٨	١١٢	٦٨	٢٩
١٤٤	٢٦٢	٩١	٥	٧٣	٢٢٨	١٣٠	٥١



جدول يوضح الجزءات الخمسة الأكثر تكراراً لدى عينة الدراسة بوجه عام

الممارسة للمرة الثالثة					الممارسة للمرة الثانية					الممارسة للمرة الاولى					الجزء ورقمه
حسم (١١) أقل من ٣ أيام	زيادة (٢) أيام الإشراف	حرماته (٨) من النقل	زيادة (٤) حصص انتظار	حسم (٥) درجة معينة من الأداء	حسم (٥) درجة معينة من الأداء	زيادة (٤) حصص انتظار	زيادة (٢) أيام الإشراف	إنذار (٦) شفوي	إنذار (٧) كتابي	زيادة (٤) حصص انتظار	حسم (٥) درجة معينة من الأداء	إنذار (٧) كتابي	عدم تخفيف (١) النصاب	إنذار (٦) شفوي	
٧	٤	٣	٦	١٢	٥	٢	٤	٥	٤١	٢	٢	٨	٣	٤٦	المشرفين
١٠	١٤	١٧	٢٤	٤٠	٤	٨	١١	١٤	١٠٨	٦	٧	٨	١٨	١٢٥	المدرء
١٥	١٦	١٩	٣٩	٥٥	١٠	١٠	١٦	١٧	١٤٩	٧	١٠	٢٥	٢٣	١٧١	المعلمين
٤٣	٣٦	٤٧	٧٣	١١٢	٢٤	٢٤	٣٣	٤٢	٣٠٥	١٩	٢٤	٤٨	٤٥	٣٤٨	المجموع

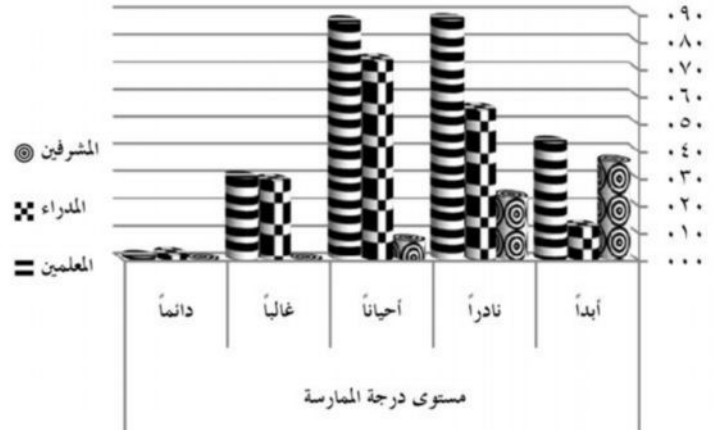
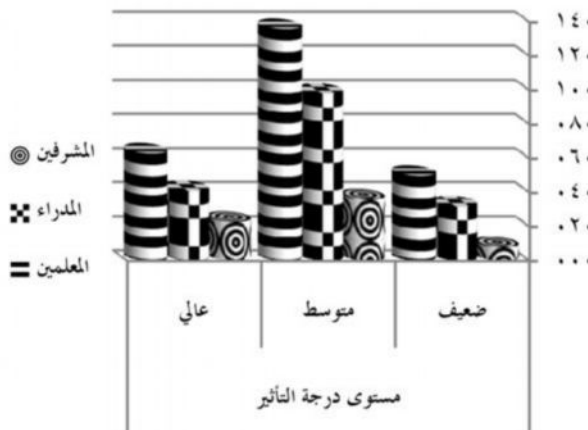




## المخالفة رقم : ٤- عدم مشاركة المعلم في تنظيم الطابور الصباحي.

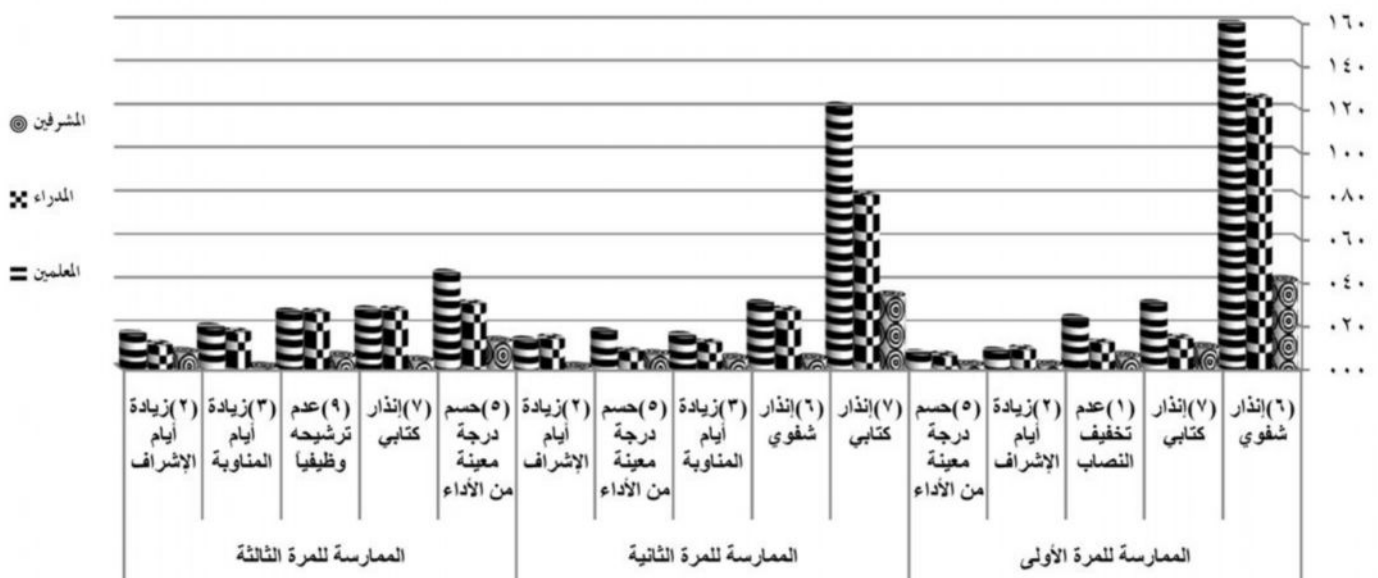
جدول يوضح مستوى درجة الممارسة ومستوى درجة تأثير الإخلال الوظيفي للمخالفة الوظيفية من وجهة نظر عينة الدراسة

مستوى درجة التأثير			مستوى درجة الممارسة				
عالي	متوسط	ضعيف	دائماً	غالباً	أحياناً	نادرأ	أبداً
٢٣	٣٦	٨	٠	٠	٧	٢٣	٣٦
٤١	٩٨	٣٢	٢	٢٩	٧٣	٥٥	١٢
٦٣	١٣٦	٥٠	١	٣٠	٨٧	٨٨	٤٣
١٢٧	٢٧٠	٩٠	٣	٥٩	١٦٧	١٦٦	٩١



جدول يوضح الجزئات الخمسة الأكثر تكراراً لدى عينة الدراسة بوجه عام

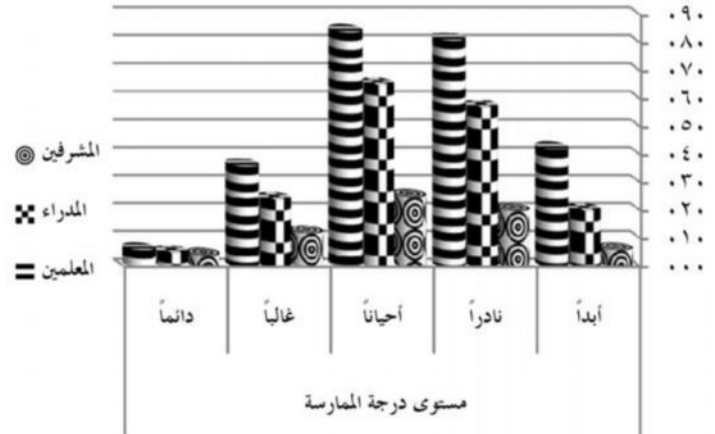
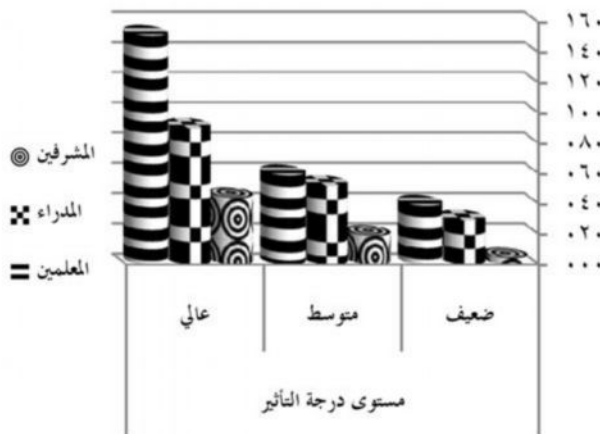
الممارسة للمرة الثالثة					الممارسة للمرة الثانية					الممارسة للمرة الأولى					الجزء ورقمه
زيادة (٢) أيام الإشراف	زيادة (٣) أيام المناوبة	عدم ترشيحه (٩) وظيفياً	إنذار (٧) كتابي	حسم (٥) درجة معيّنة من الأداء	زيادة (٢) أيام الإشراف	حسم (٥) درجة معيّنة من الأداء	زيادة (٣) أيام المناوبة	إنذار (٦) شفوي	إنذار (٧) كتابي	حسم (٥) درجة معيّنة من الأداء	زيادة (٢) أيام الإشراف	عدم تخفيف النصاب (١)	إنذار (٧) كتابي	إنذار (٦) شفوي	
٨	١	٦	٤	١٣	١	٧	٥	٥	٣٤	٢	٢	٦	١٠	٤١	المشرفين
١١	١٧	٢٦	٢٧	٣٠	١٤	٨	١٢	٢٧	٨٠	٦	٩	١٢	١٤	١٢٥	المدرّاء
١٦	١٩	٢٦	٢٧	٤٤	١٣	١٧	١٥	٣٠	١٢١	٧	٨	٢٣	٣٠	١٥٩	المعلمين
٣٧	٤٠	٦٧	٦٥	٩٢	٣٠	٣٧	٣٥	٦٨	٢٤٢	٢٠	٢١	٤٢	٦١	٣٣١	المجموع



المخالفة رقم : ٥- عدم إحضار المعلم للسجلات الخاصة به مثل : ( دفتر التحضير ... ) .

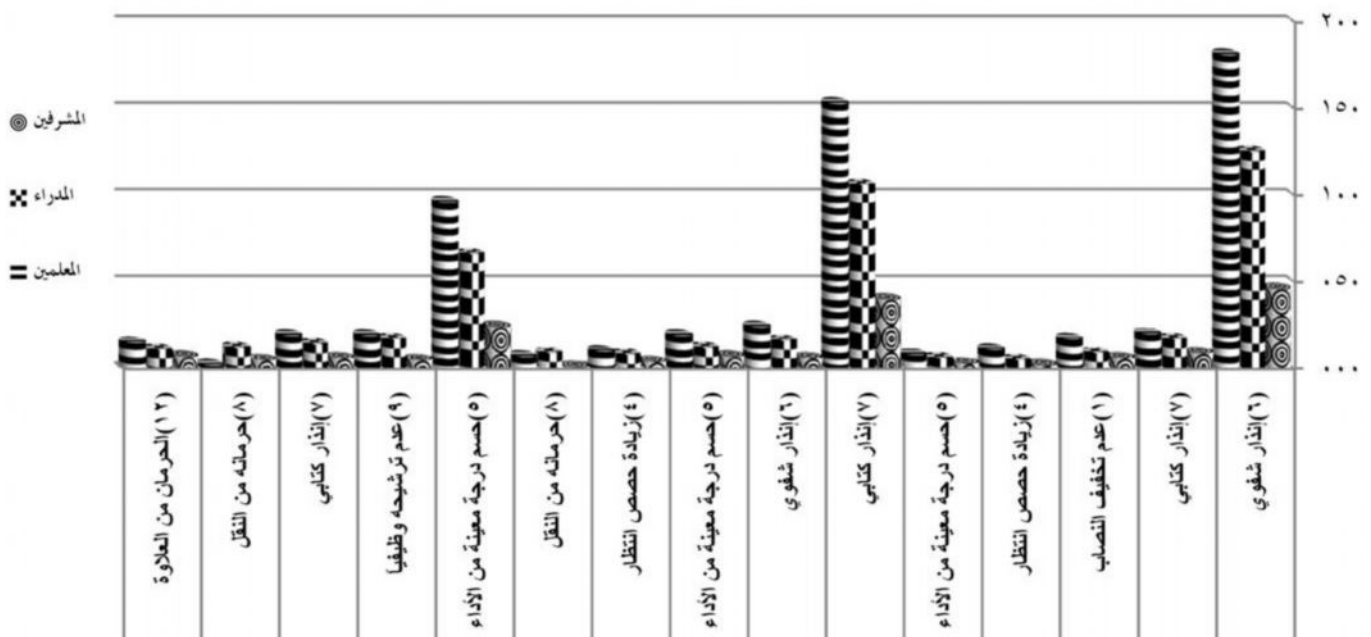
جدول يوضح مستوى درجة الممارسة ومستوى درجة تأثير الإخلال الوظيفي للمخالفة الوظيفية من وجهة نظر عينة الدراسة

مستوى درجة التأثير		مستوى درجة الممارسة					
عالي	متوسط	ضعيف	دائماً	غالباً	أحياناً	نادرأ	أبدأ
٤٤	١٩	٤	٤	١٢	٢٥	٢٠	٦
٩٠	٥٢	٢٩	٥	٢٤	٦٥	٥٧	٢٠
١٥١	٥٩	٣٩	٦	٣٦	٨٤	٨١	٤٢
٢٨٥	١٣٠	٧٢	١٥	٧٢	١٧٤	١٥٨	٦٨



جدول يوضح الجزءات الخمسة الأكثر تكراراً لدى عينة الدراسة بوجه عام

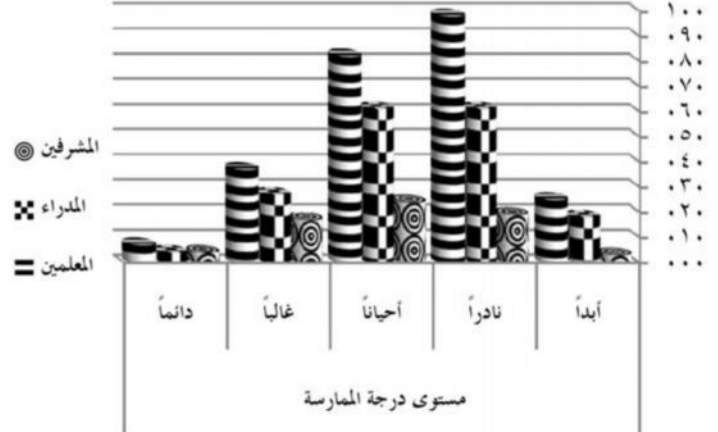
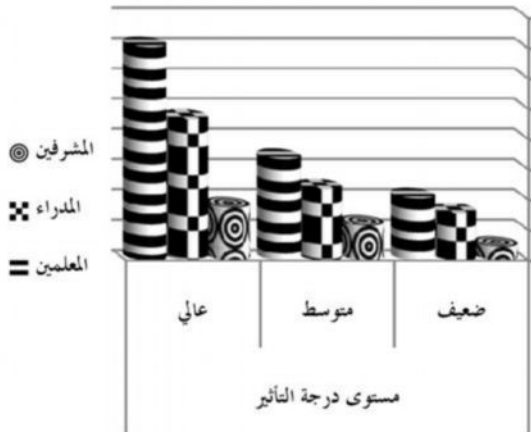
الممارسة للمرة الأولى					الممارسة للمرة الثانية					الممارسة للمرة الثالثة					الجزء ورقمه
حسم (٥) درجة معيئة من الأداء	عدم (١) تخفيف النصاب	إنذار (٧) كتابي	إنذار (٦) شفوي	حسم (٥) درجة معيئة من الأداء	حسم (٥) درجة معيئة من الأداء	حسم (٥) درجة معيئة من الأداء	حسم (٥) درجة معيئة من الأداء	حسم (٥) درجة معيئة من الأداء	حسم (٥) درجة معيئة من الأداء	حسم (٥) درجة معيئة من الأداء	حسم (٥) درجة معيئة من الأداء	حسم (٥) درجة معيئة من الأداء	حسم (٥) درجة معيئة من الأداء	حسم (٥) درجة معيئة من الأداء	
٣	٦	٩	٤٠	٦	٧	٤	١	٢٤	٥	٦	١٤	١٧	١٢	٧	المشرفين
٦	٩	١٧	١٠٦	١٦	١٢	٨	٩	٦٦	١٧	١٤	١٢	١٧	١٢	١١	المدرء
٨	١١	٢٠	١٥٣	٢٤	١٩	١٠	٧	٩٦	١٩	١٩	٢	١٩	٢	١٥	المعلمين
٢٢	٣٣	٥٣	٣٠٦	٥٢	٤٣	٢٦	٢٥	١٩١	٥٠	٤٦	٢٧	٤٦	٢٧	٤٥	المجموع



## المخالفة رقم : ٦- تأخر المعلم عن الدخول للحصة.

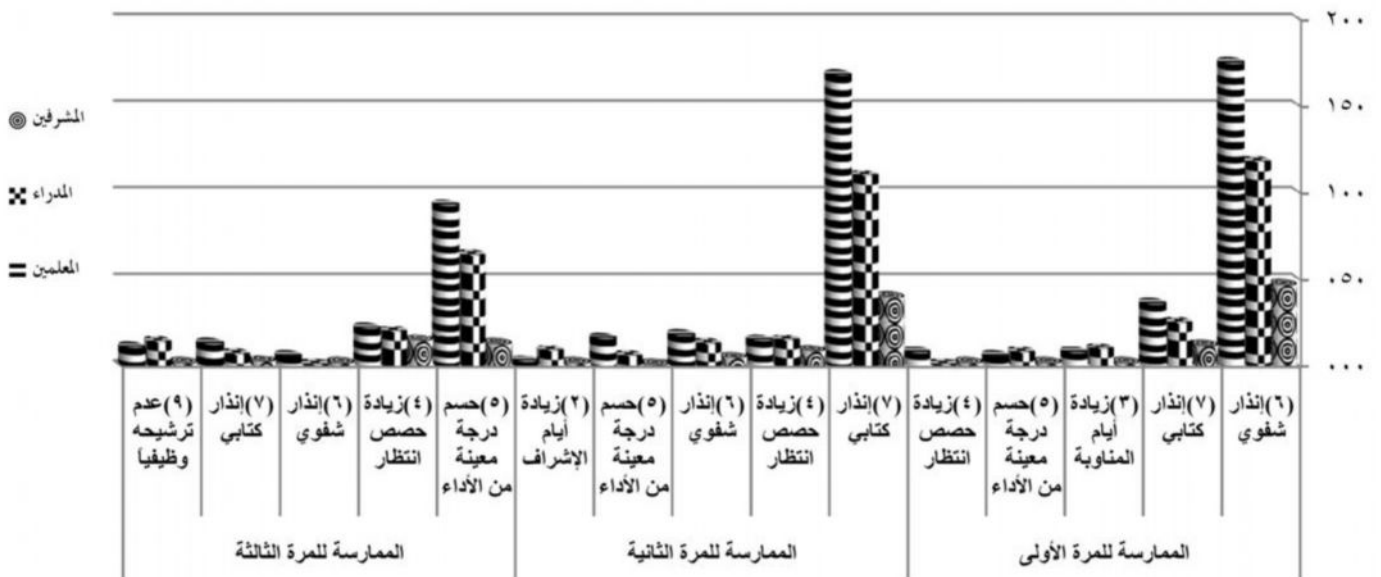
جدول يوضح مستوى درجة الممارسة ومستوى درجة تأثير الإخلال الوظيفي للمخالفة الوظيفية من وجهة نظر عينة الدراسة

مستوى درجة التأثير			مستوى درجة الممارسة				
عالي	متوسط	ضعيف	دائماً	غالباً	أحياناً	نادرأ	أبدأ
٣٥	٢٣	٩	٤	١٧	٢٤	١٩	٣
٩٣	٤٧	٣١	٤	٢٧	٦١	٦١	١٨
١٤١	٦٧	٤١	٧	٣٧	٨٢	٩٨	٢٥
٢٦٩	١٣٧	٨١	١٥	٨١	١٦٧	١٧٨	٤٦



جدول يوضح الجزئات الخمسة الأكثر تكراراً لدى عينة الدراسة بوجه عام

الممارسة للمرة الثالثة					الممارسة للمرة الثانية					الممارسة للمرة الأولى					الجزء ورقمه
عدم ترشيحه وظيفياً (٩)	إنذار كتابي (٧)	إنذار شفوي (٦)	زيادة (٤) حصص انتظار	حسم (٥) درجة معينة من الأداء	زيادة (٢) أيام الإشراف	حسم (٥) درجة معينة من الأداء	إنذار (٦) شفوي	زيادة (٤) حصص انتظار	إنذار (٧) كتابي	زيادة (٤) حصص انتظار	حسم (٥) درجة معينة من الأداء	زيادة (٣) أيام المناوبة	إنذار (٧) كتابي	إنذار شفوي (٦)	
٢	٣	٢	١٥	١٣	٢	١	٥	٩	٤٠	٢	٢	٢	١٢	٤٧	المشرفين
١٤	٧	١	٢٠	٦٤	٩	٦	١٣	١٥	١١٠	١	٨	١٠	٢٥	١١٨	المدرّاء
١١	١٣	٦	٢٢	٩٣	٣	١٦	١٨	١٥	١٦٨	٨	٦	٨	٣٦	١٧٥	المعلمين
٣٦	٣٠	١٥	٦١	١٧٥	١٦	٢٨	٤٢	٤٣	٣٢٥	١٥	٢١	٢٣	٨٠	٣٤٦	المجموع

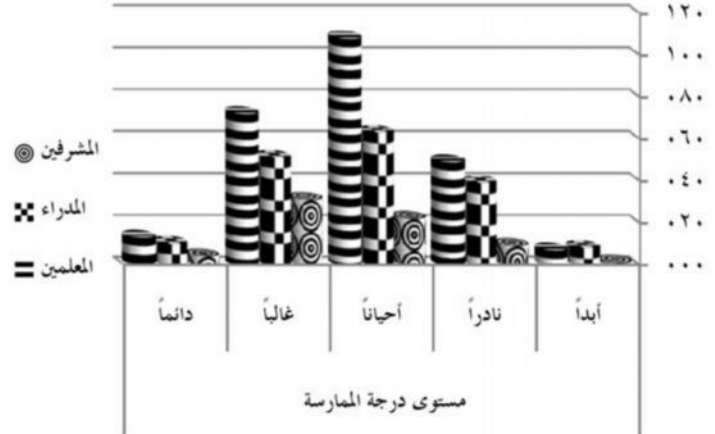
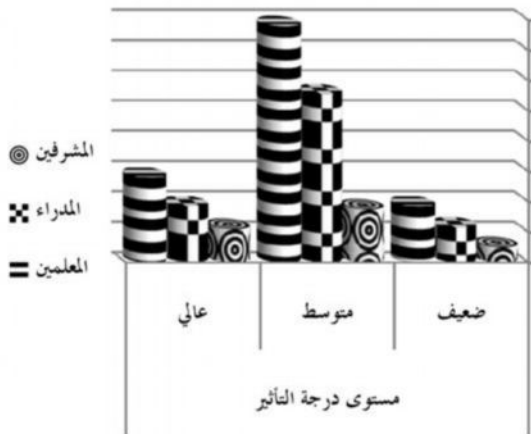




## المخالفة رقم : ٧- حضور المعلم للحصة دون إحضار الوسيلة المطلوبة في الدرس .

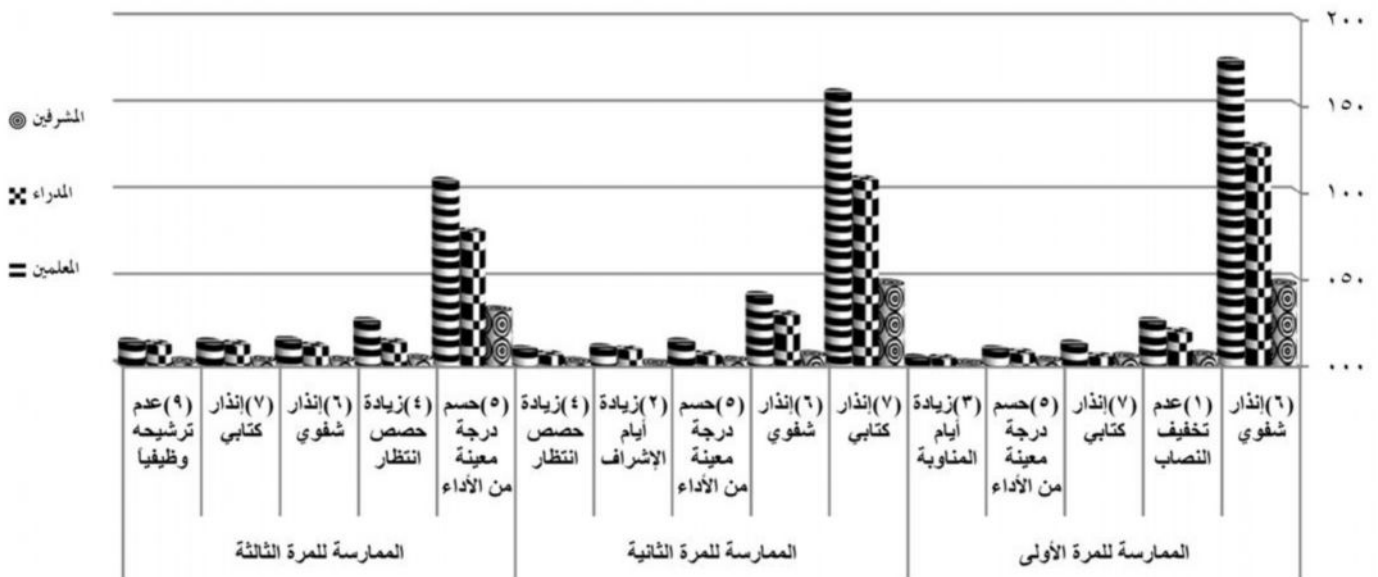
جدول يوضح مستوى درجة الممارسة ومستوى درجة تأثير الإخلال الوظيفي للمخالفة الوظيفية من وجهة نظر عينة الدراسة

مستوى درجة التأثير			مستوى درجة الممارسة				
عالي	متوسط	ضعيف	دائماً	غالباً	أحياناً	نادرأ	أبداً
٢٢	٣٥	١٠	٤	٣١	٢٢	٩	١
٣٧	١١١	٢٣	١٠	٥١	٦٣	٣٩	٨
٥٦	١٥٦	٣٧	١٣	٧٢	١٠٨	٤٩	٧
١١٥	٣٠٢	٧٠	٢٧	١٥٤	١٩٣	٩٧	١٦



جدول يوضح الجزئات الخمسة الأكثر تكراراً لدى عينة الدراسة بوجه عام

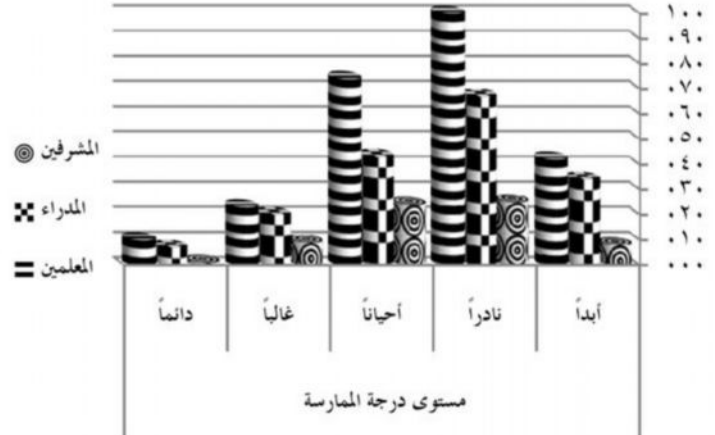
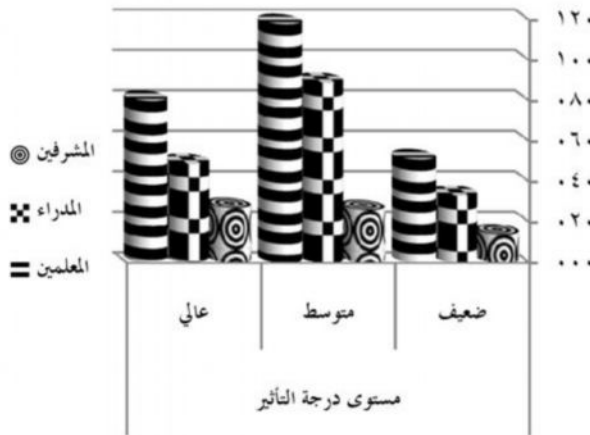
الممارسة للمرة الثالثة					الممارسة للمرة الثانية					الممارسة للمرة الأولى					الجزء ورقمه
عدم ترشيحه وظيفياً (٩)	إنذار كتابي (٧)	إنذار شفوي (٦)	زيادة (٤) حصة انتظار	حسم (٥) درجة معيئة من الأداء	زيادة (٤) حصة انتظار	زيادة (٢) أيام الإشراف	حسم (٥) درجة معيئة من الأداء	إنذار (٦) شفوي	إنذار (٧) كتابي	زيادة (٣) أيام المناوبة	حسم (٥) درجة معيئة من الأداء	إنذار (٧) كتابي	عدم تخفيف النصاب (١)	إنذار شفوي (٦)	
٢	٣	٣	٤	٣٢	٢	١	٣	٦	٤٧	١	٣	٥	٦	٤٧	المشرفين
١٢	١٢	١١	١٣	٧٧	٦	٩	٦	٢٩	١٠٧	٤	٧	٥	١٩	١٢٦	المدرّاء
١٣	١٣	١٤	٢٥	١٠٦	٩	١٠	١٣	٤٠	١٥٧	٤	٩	١٢	٢٥	١٧٥	المعلمين
٣٦	٣٥	٣٤	٤٦	٢٢٠	٢١	٢٢	٢٧	٨١	٣١٨	١٢	٢٤	٢٩	٥١	٣٥٤	المجموع



## المخالفة رقم : ٨ - إشغال المعلم للطالب عن الدرس بإرساله خارج الفصل.

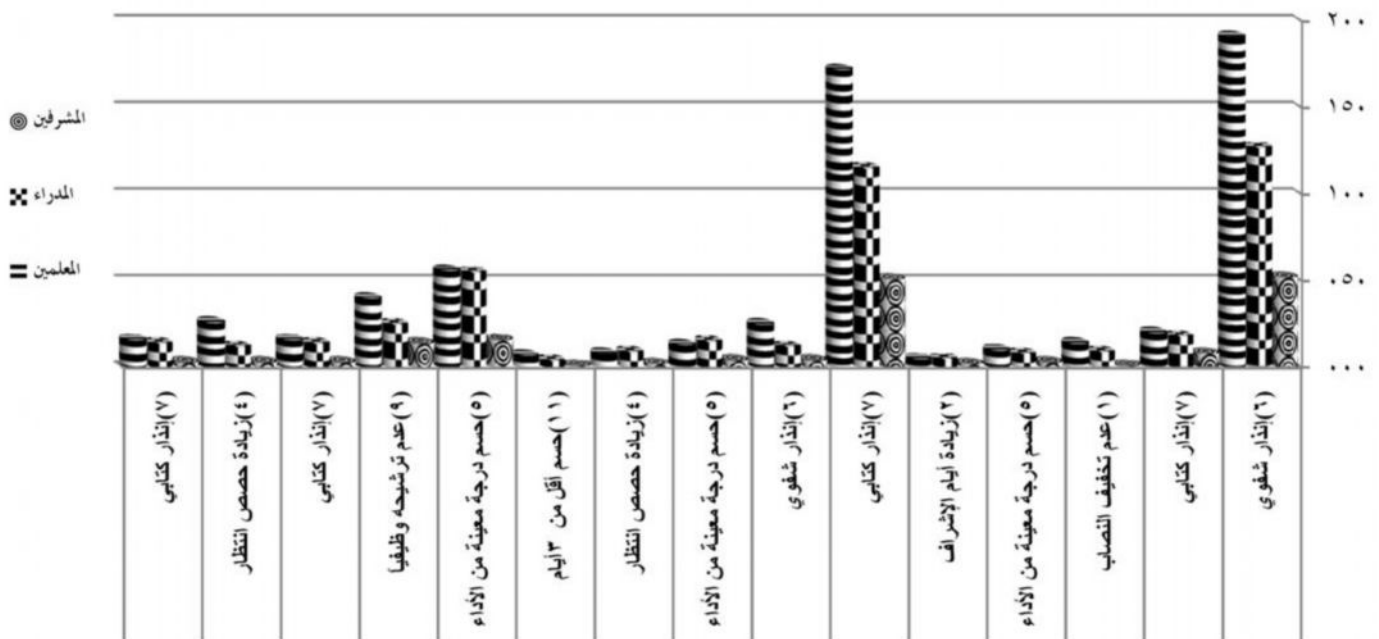
جدول يوضح مستوى درجة الممارسة ومستوى درجة تأثير الإخلال الوظيفي للمخالفة الوظيفية من وجهة نظر عينة الدراسة

مستوى درجة التأثير			مستوى درجة الممارسة				
عالي	متوسط	ضعيف	دائماً	غالباً	أحياناً	نادرًا	أبداً
٢٧	٢٦	١٤	١	٩	٢٤	٢٥	٨
٤٩	٨٩	٣٣	٧	٢٠	٤٣	٦٧	٣٤
٨٠	١١٨	٥١	١٠	٢٣	٧٤	١٠٠	٤٢
١٥٦	٢٣٣	٩٨	١٨	٥٢	١٤١	١٩٢	٨٤



جدول يوضح الجزئات الخمسة الأكثر تكراراً لدى عينة الدراسة بوجه عام

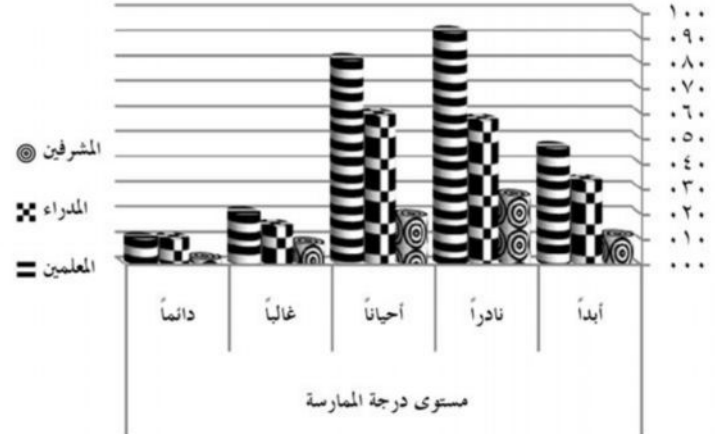
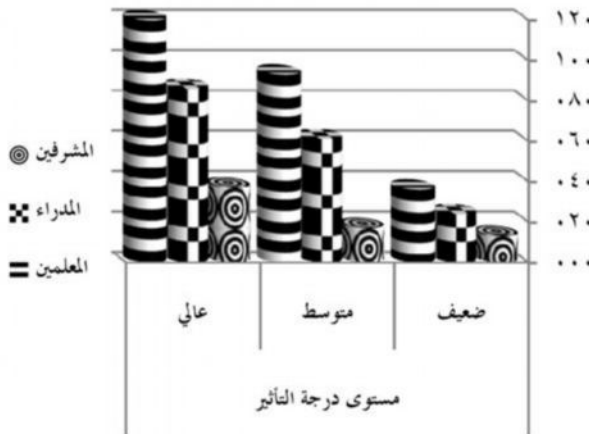
الممارسة للمرة الثالثة					الممارسة للمرة الثانية					الممارسة للمرة الأولى					الجزء ورقمه
إنذار (٧) كتابي	زيادة (٤) حصص انتظار	إنذار (٧) كتابي	عدم ترشيحه (٩) وظيفياً	حسم (٥) درجة معينة من الأداء	حسم (١١) أقل من ٣ أيام	زيادة (٤) حصص انتظار	حسم (٥) درجة معينة من الأداء	إنذار (٦) شفوي	إنذار (٧) كتابي	زيادة (٢) أيام الإشراف	حسم (٥) درجة معينة من الأداء	عدم تخفيف (١) النصاب	إنذار (٧) كتابي	إنذار (٦) شفوي	
٣	٣	٣	١٤	١٦	١	٢	٤	٤	٥١	٢	٣	١	٨	٥٢	المشرفين
١٤	١٢	١٤	٢٥	٥٥	٤	٩	١٥	١٢	١١٥	٥	٨	٩	١٨	١٢٧	المدرّاء
١٦	٢٦	١٦	٤٠	٥٦	٧	٨	١٣	٢٥	١٧٢	٥	١٠	١٤	٢٠	١٩١	المعلمين
٤٠	٤٥	٤٠	٨٨	١٣٢	٢٣	٢٣	٣٧	٤٧	٣٤٥	١٤	٢٦	٢٥	٥٣	٣٧٦	المجموع



## المخالفة رقم : ٩- تحدث المعلم بالجوال أثناء الحصة.

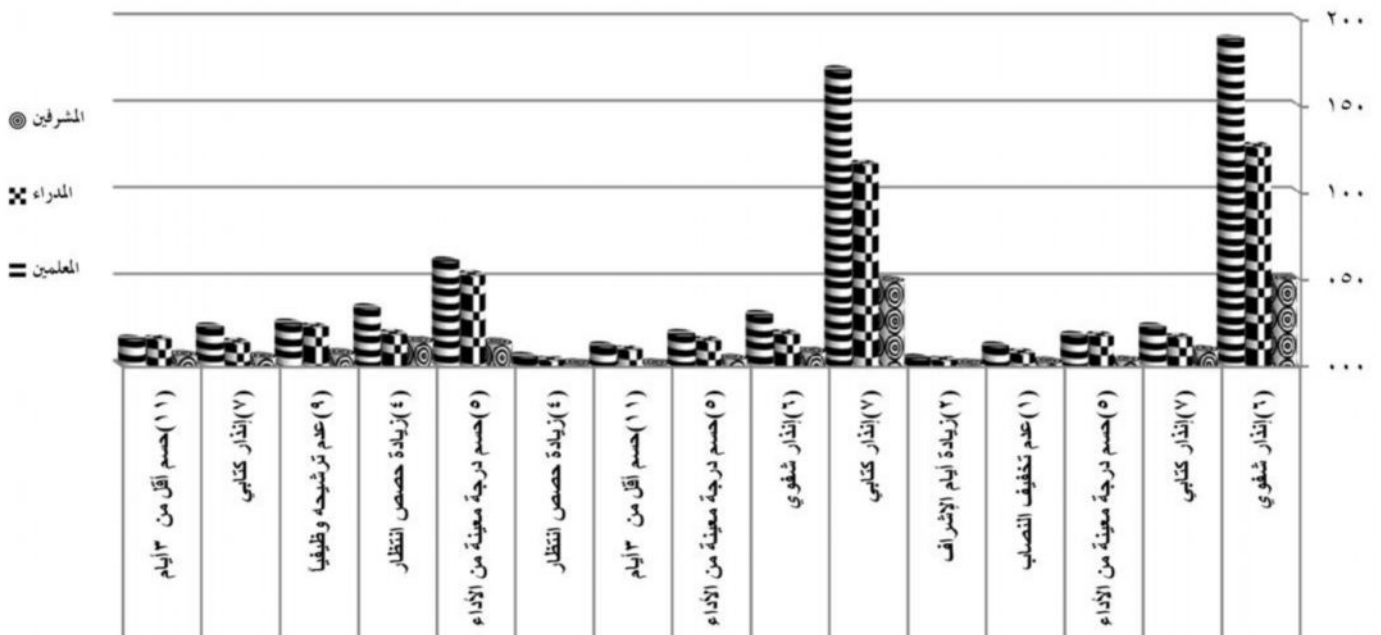
جدول يوضح مستوى درجة الممارسة ومستوى درجة تأثير الإخلال الوظيفي للمخالفة الوظيفية من وجهة نظر عينة الدراسة

مستوى درجة التأثير			مستوى درجة الممارسة				
عالي	متوسط	ضعيف	دائماً	غالباً	أحياناً	نادرًا	أبدأ
٣٧	١٧	١٣	٢	٨	١٩	٢٧	١١
٨٦	٦١	٢٤	١٠	١٥	٥٩	٥٧	٣٣
١٢٠	٩٣	٣٦	١٠	٢٠	٨١	٩٢	٤٦
٢٤٣	١٧١	٧٣	٢٢	٤٣	١٥٩	١٧٦	٩٠



جدول يوضح الجزئات الخمسة الأكثر تكراراً لدى عينة الدراسة بوجه عام

الممارسة للمرة الأولى					الممارسة للمرة الثانية					الممارسة للمرة الثالثة					الجزء ورقمه
إشعار شفوي (٦)	إشعار كتابي (٧)	حسم درجة معيئة من الأداء (٥)	عدم تخفيف النصاب (١)	زيادة أيام الإشراف (٢)	إشعار شفوي (٦)	إشعار كتابي (٧)	حسم درجة معيئة من الأداء (٥)	حسم أقل من ٣ أيام (١١)	زيادة حصص انتظار (٤)	حسم درجة معيئة من الأداء (٥)	زيادة حصص انتظار (٤)	عدم ترشيحه وظيفياً (٩)	إشعار كتابي (٧)	حسم أقل من ٣ أيام (١١)	
٥٠	٩	٣	٢	١	٤٩	٨	٤	١	١	١٣	١٤	٧	٥	٦	المشرفين
١٢٦	١٦	١٧	٧	٣	١١٦	١٨	١٤	٩	٣	٥٢	١٨	٢٢	١٣	١٥	المدرء
١٨٨	٢٢	١٧	١١	٤	١٧٠	٢٩	١٨	١١	٥	٦٠	٣٣	٢٤	٢٢	١٥	المعلمين
٣٧٠	٥٤	٤٢	٢١	١٠	٣٤٢	٦١	٤١	٣٢	١٣	١٣٠	٦٩	٦٢	٤٧	٤٧	المجموع

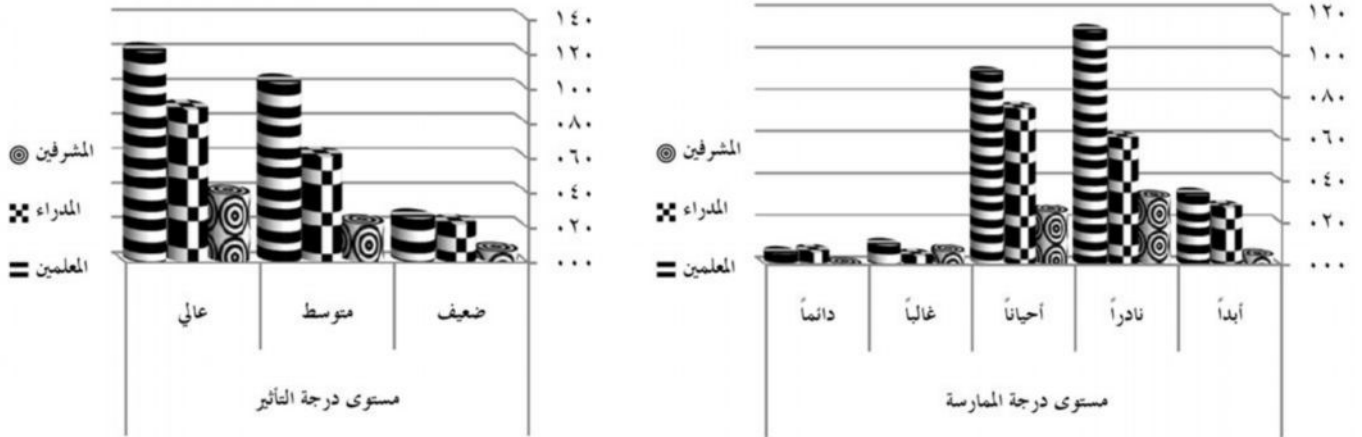




## المخالفة رقم : ١٠ - خروج المعلم من الفصل أثناء الحصة.

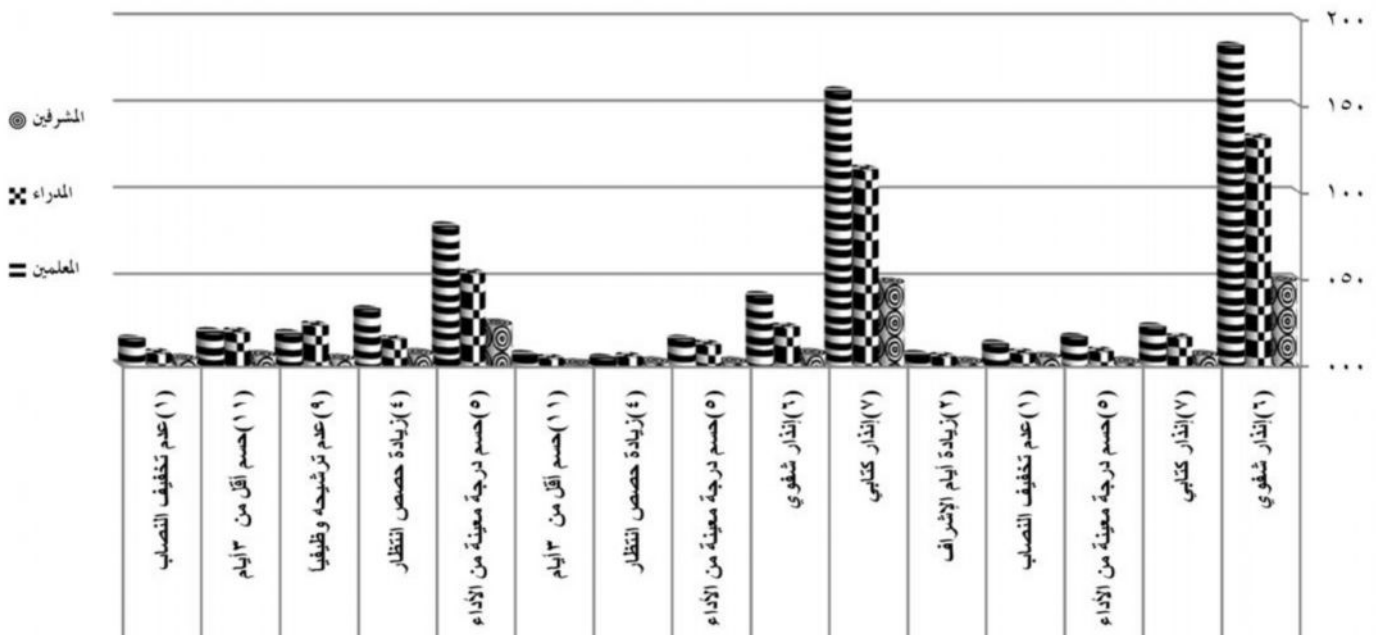
جدول يوضح مستوى درجة الممارسة ومستوى درجة تأثير الإخلال الوظيفي للمخالفة الوظيفية من وجهة نظر عينة الدراسة

مستوى درجة الممارسة					مستوى درجة التأثير		
أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً	ضعيف	متوسط	عالي
٤	٣٢	٢٥	٦	٠	٦	٢٢	٣٩
٢٧	٦٠	٧٤	٤	٦	٢٢	٦١	٨٨
٣٣	١١١	٩١	٩	٥	٢٥	١٠٣	١٢١
٦٤	٢٠٣	١٩٠	١٩	١١	٥٣	١٨٦	٢٤٨



جدول يوضح الجزئات الخمسة الأكثر تكراراً لدى عينة الدراسة بوجه عام

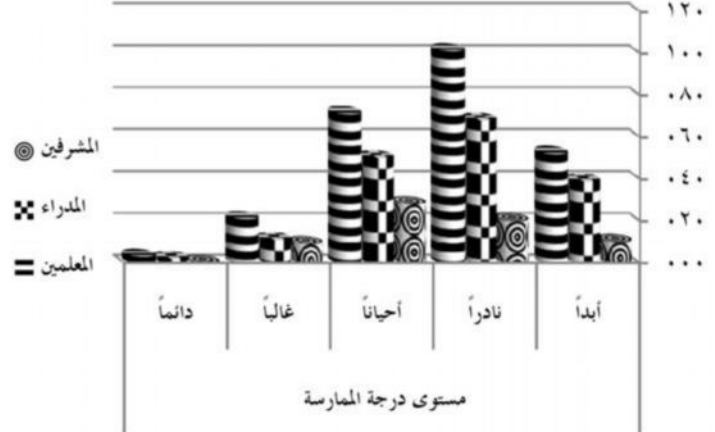
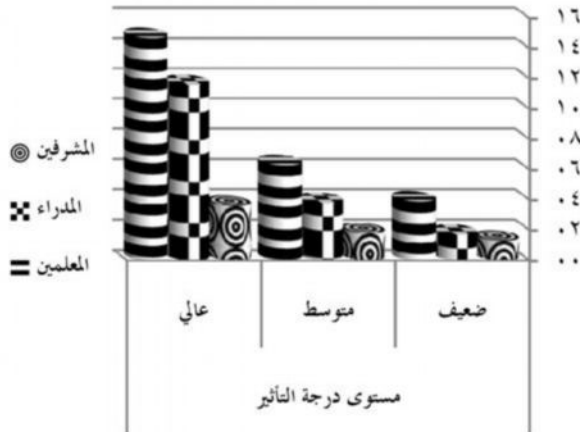
الجزء ورقمه	الممارسة للمرة الأولى					الممارسة للمرة الثانية					الممارسة للمرة الثالثة				
	إنذار شفوي (٦)	إنذار كتابي (٧)	إنذار شفوي (٦)	إنذار كتابي (٧)	إنذار شفوي (٦)	إنذار شفوي (٦)	إنذار كتابي (٧)	إنذار شفوي (٦)	إنذار كتابي (٧)	إنذار شفوي (٦)	إنذار شفوي (٦)	إنذار كتابي (٧)	إنذار شفوي (٦)	إنذار كتابي (٧)	إنذار شفوي (٦)
المشرفين	٤٩	٦	٢	٥	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢
المدرء	١٣١	١٦	٨	٧	١١٣	٢٢	١٢	٥	٤	١٥	١٩	٢٣	١٥	١٩	٧
المعلمين	١٨٤	٢٢	١٦	١٢	١٥٨	٤٠	١٥	٤	٦	٨٠	٣٢	١٨	٣٢	١٩	١٥
المجموع	٣٧٠	٥١	٣١	٢٥	٣٢٦	٧٥	٣٤	١٥	٢٢	١٦٢	٥٨	٥٤	٥٨	٥٥	٢٧



## المخالفة رقم : ١١ - انصراف المعلم من الفصل أثناء الحصة دون سبب.

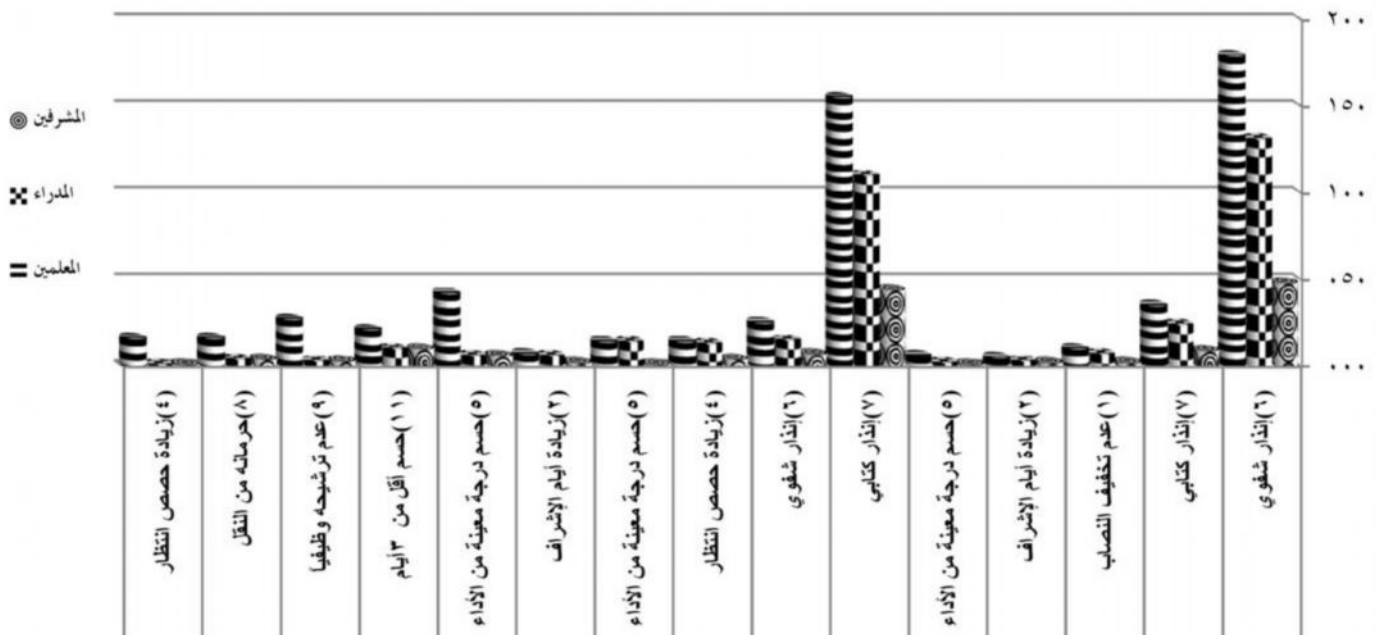
جدول يوضح مستوى درجة الممارسة ومستوى درجة تأثير الإخلال الوظيفي للمخالفة الوظيفية من وجهة نظر عينة الدراسة

مستوى درجة التأثير			مستوى درجة الممارسة				
عالي	متوسط	ضعيف	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
٣٦	١٨	١٣	٠	٩	٢٨	٢٠	١٠
١١٦	٣٨	١٧	٢	١١	٥٠	٦٨	٣٩
١٤٧	٦٣	٣٩	٣	٢١	٧١	١٠١	٥٢
٢٩٩	١١٩	٦٩	٥	٤١	١٤٩	١٨٩	١٠١



جدول يوضح الجزئات الخمسة الأكثر تكراراً لدى عينة الدراسة بوجه عام

الممارسة للمرة الثالثة					الممارسة للمرة الثانية					الممارسة للمرة الاولى					الجزء ورقمه
(٤) زيادة حصص انتظار	(٨) حرمانه من النقل	(٩) عدم ترشيحه وظيفياً	(١١) حسم أقل من ٣ أيام	(٥) حسم درجة معينة من الأداء	(٢) زيادة أيام الإشراف	(٥) حسم درجة معينة من الأداء	(٤) زيادة حصص انتظار	(٦) إنذار شفوي	(٧) إنذار كتابي	(٥) حسم درجة معينة من الأداء	(٢) زيادة أيام الإشراف	(١) عدم تخفيف النصاب	(٧) إنذار كتابي	(٦) إنذار شفوي	
١	٤	٣	١٠	٦	٢	١	٤	٧	٤٤	١	٢	٢	٩	٤٨	المشرفين
١	٤	٣	١٠	٦	٦	١٤	١٣	١٥	١١٠	٢	٣	٧	٢٤	١٣١	المدرّاء
١٦	١٦	٢٧	٢١	٤٢	٧	١٤	١٤	٢٥	١٥٥	٦	٥	١٠	٣٥	١٧٩	المعلمين
٢٢	٣٢	٤٢	٥٢	٥٩	١٧	٣٤	٣٥	٥٣	٣١٦	١٤	١٢	٢٠	٧٥	٣٦٤	المجموع

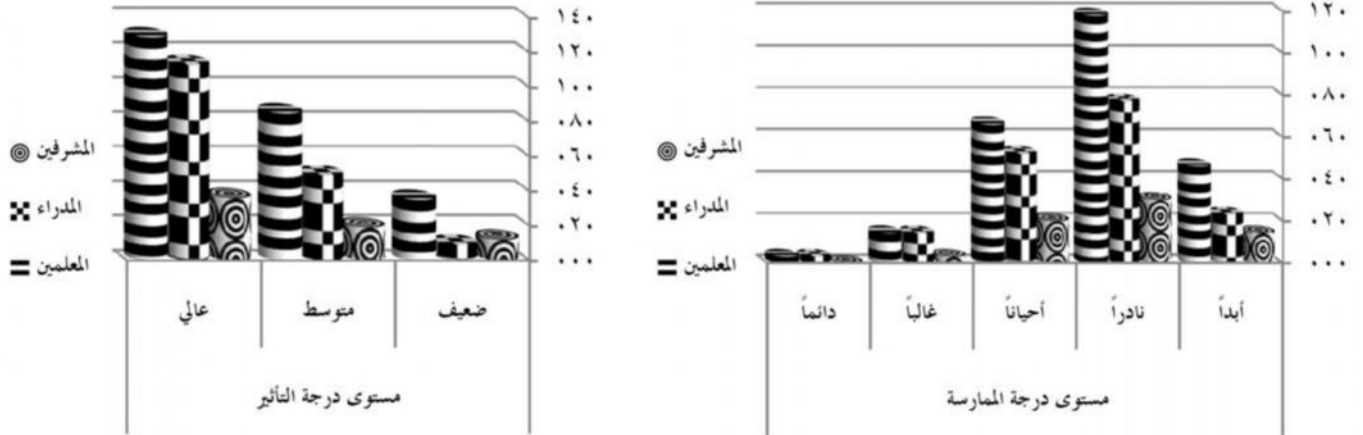




## المخالفة رقم ١٢- تأخر المعلم في الخروج من الفصل وأخذ وقت من الحصص التالية.

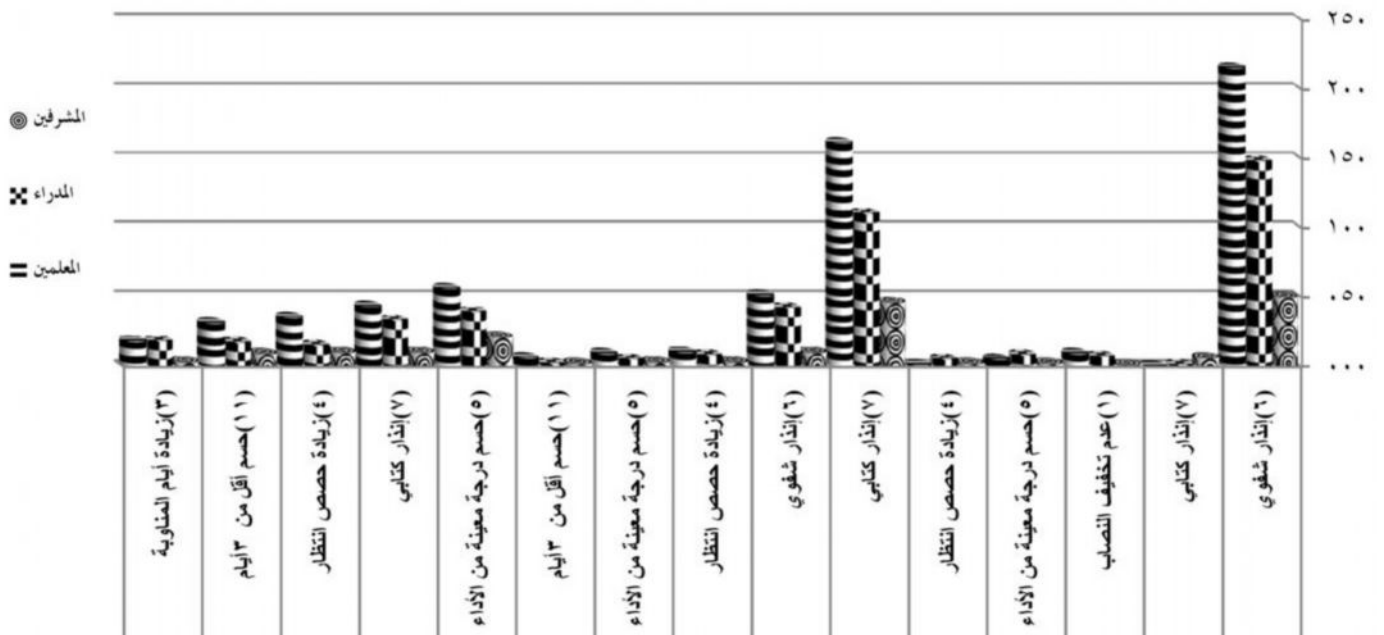
جدول يوضح مستوى درجة الممارسة ومستوى درجة تأثير الإخلال الوظيفي للمخالفة الوظيفية من وجهة نظر عينة الدراسة

مستوى درجة التأثير			مستوى درجة الممارسة				
عالي	متوسط	ضعيف	دائماً	غالباً	أحياناً	نادرًا	أبدأ
٣٦	١٩	١٢	٠	٣	٢٠	٣٠	١٤
١١٣	٤٩	٩	٣	١٤	٥٢	٧٧	٢٣
١٢٩	٨٥	٣٥	٣	١٤	٦٦	١١٨	٤٦
٢٧٨	١٥٣	٥٦	٦	٣١	١٣٨	٢٢٥	٨٣



جدول يوضح الجزاءات الخمسة الأكثر تكراراً لدى عينة الدراسة بوجه عام

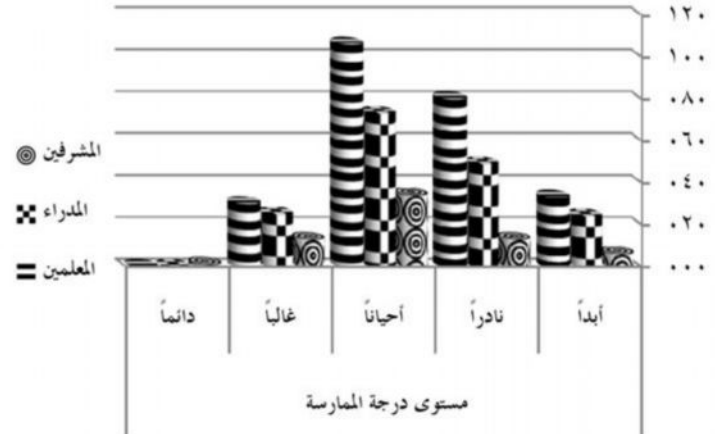
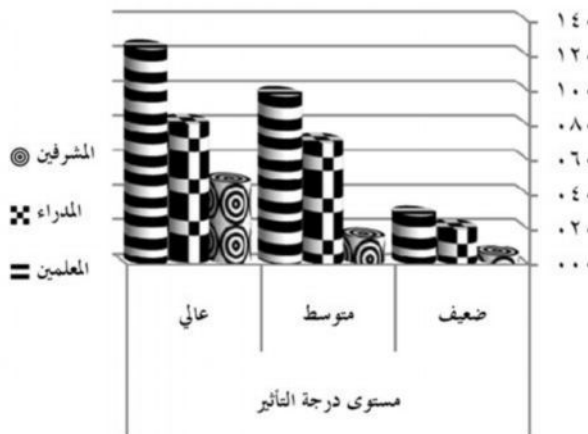
الممارسة للمرة الأولى					الممارسة للمرة الثانية					الممارسة للمرة الثالثة					الجزاء ورقمه
إنذار شفوي (٦)	إنذار كتابي (٧)	عدم تخفيف النصاب (١)	حسم درجة معينة من الأداء (٥)	زيادة حصص انتظار (٤)	إنذار شفوي (٦)	إنذار كتابي (٧)	حسم درجة معينة من الأداء (٥)	زيادة حصص انتظار (٤)	حسم أقل من ٣ أيام (١١)	حسم (١١) حسم أقل من ٣ أيام	زيادة (٤) زيادة حصص انتظار	إنذار (٧) إنذار كتابي	حسم (٥) حسم درجة معينة من الأداء	زيادة (٣) زيادة أيام المناوبة	
٥٠	٦	١	٢	٢	٤٦	١٠	٣	٣	٢	٩	١٠	١٠	٢١	٣	المشرفين
١٤٨	١	٧	٨	٥	٤٢	١١٠	٥	٨	٢	١٧	١٥	٣٣	٣٩	١٨	المدرء
٢١٥	قنسي	٩	٥	١	٥١	١٦١	٩	١٠	٦	٣١	٣٥	٤٣	٥٦	١٨	المعلمين
٤١٩	١٤	١٨	٢٠	١٢	٣٢٤	١٠٩	٢٢	٢٥	٢١	٦٨	٦٤	٩٣	١٢١	٤٢	المجموع



## المخالفة رقم : ١٣ - عدم تصحيح المعلم للواجب المنزلي .

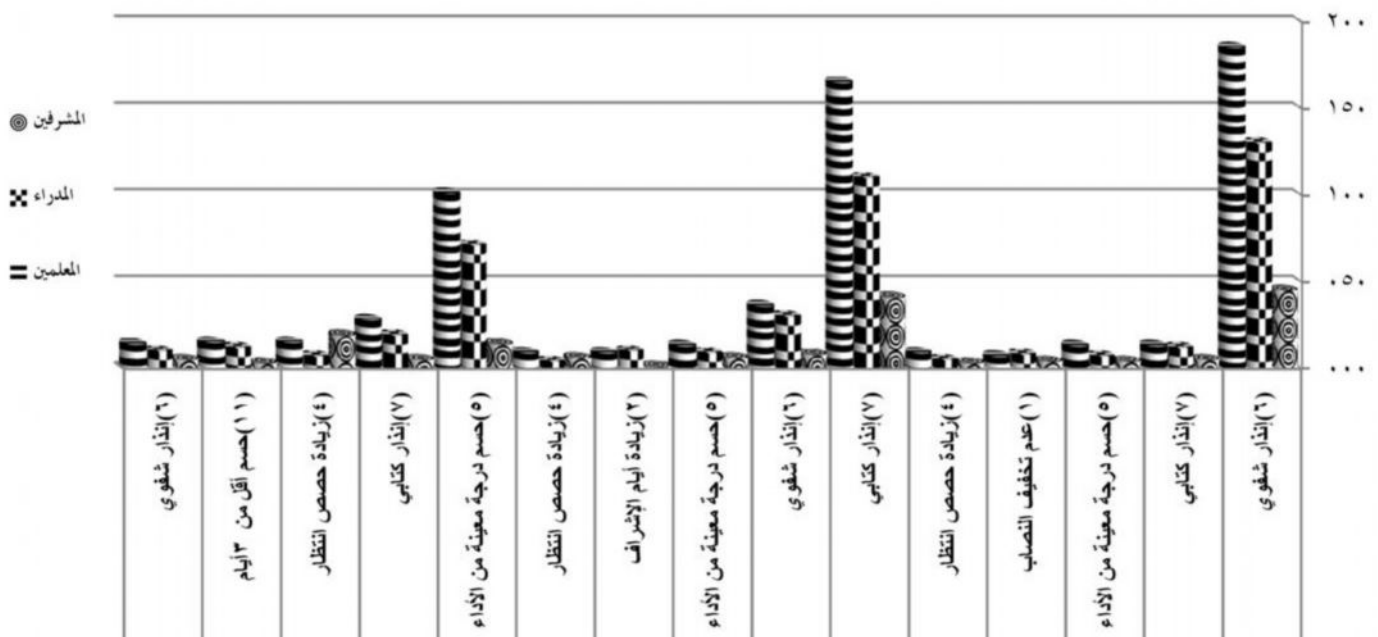
جدول يوضح مستوى درجة الممارسة ومستوى درجة تأثير الإخلال الوظيفي للمخالفة الوظيفية من وجهة نظر عينة الدراسة

مستوى درجة التأثير			مستوى درجة الممارسة				
عالي	متوسط	ضعيف	دائماً	غالباً	أحياناً	نادرًا	أبداً
٤٧	١٥	٥	١	١٣	٣٤	١٣	٦
٨١	٧٠	٢٠	٠	٢٥	٧٣	٤٩	٢٤
١٢٤	٩٧	٢٨	٠	٣٠	١٠٦	٨٠	٣٣
٢٥٢	١٨٢	٥٣	١	٦٨	٢١٣	١٤٢	٦٣



جدول يوضح الجزءات الخمسة الأكثر تكراراً لدى عينة الدراسة بوجه عام

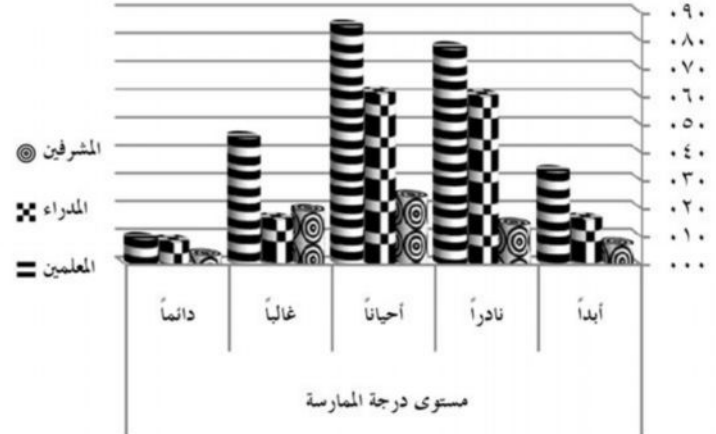
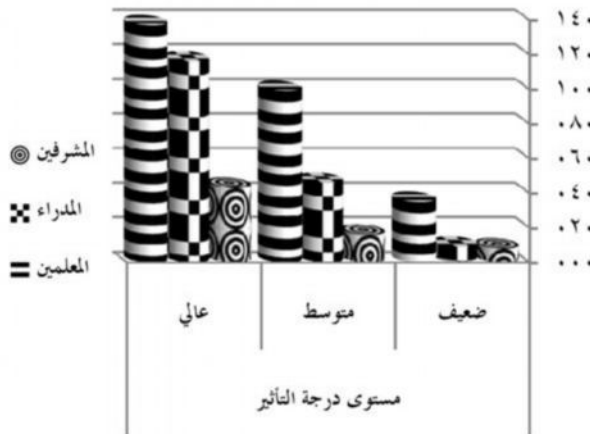
الجزء ورقمه	الممارسة للمرة الأولى				الممارسة للمرة الثانية				الممارسة للمرة الثالثة						
	(٦) إنذار شفوي	(٧) إنذار كتابي	(٥) حسم درجة معينة من الأداء	(١) عدم تخفيف النصاب	(٤) زيادة حصص انتظار	(٧) إنذار كتابي	(٦) إنذار شفوي	(٥) حسم درجة معينة من الأداء	(٢) زيادة أيام الإشراف	(٤) زيادة حصص انتظار	(٥) حسم درجة معينة من الأداء	(٧) إنذار كتابي	(٤) زيادة حصص انتظار	(١١) حسم أقل من ٣ أيام	(٦) إنذار شفوي
المشرفين	٤٥	٥	٤	٤	٣	٤١	٨	٦	١	٦	١٤	٥	١٩	٣	٥
المدرء	١٣٠	١٢	٧	٨	٥	١١٠	٣٠	٩	١٠	٤	٧١	١٩	٧	١٢	١٠
المعلمين	١٨٥	١٣	١٣	٧	٩	١٦٥	٣٦	١٣	٩	٩	١٠١	٢٨	١٥	١٥	١٤
المجموع	٣٦٦	٣٧	٢٩	٢٠	٢١	٣٢٣	٨٠	٣٣	٢٢	٢٣	١٩١	٥٩	٤٥	٤١	٣٥



## المخالفة رقم : ١٤- إهمال المعلم للتقويم المستمر ، مثل : (وضع الدرجات دون تقييم ..).

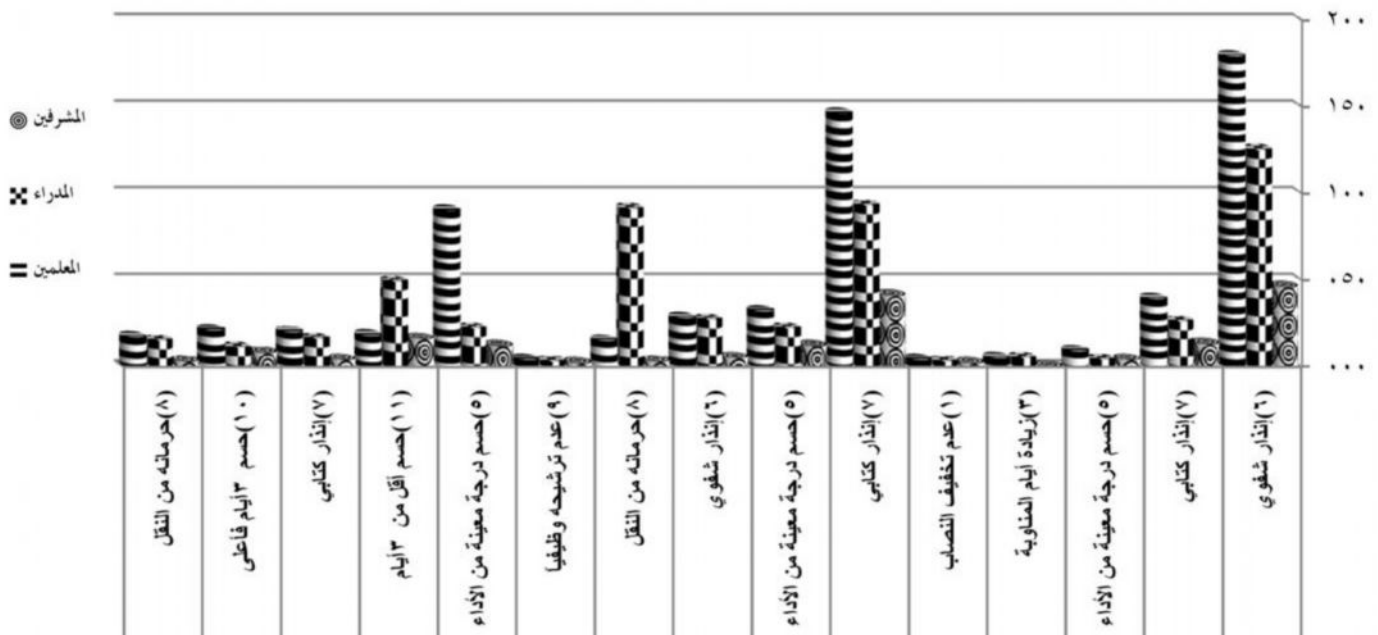
جدول يوضح مستوى درجة الممارسة ومستوى درجة تأثير الإخلال الوظيفي للمخالفة الوظيفية من وجهة نظر عينة الدراسة

مستوى درجة التأثير			مستوى درجة الممارسة				
عالي	متوسط	ضعيف	دائماً	غالباً	أحياناً	نادرأ	أبداً
٤٣	١٦	٨	٣	١٩	٢٤	١٤	٧
١١٦	٤٦	٩	٨	١٦	٦١	٦٠	١٦
١٣٧	٩٩	٣٥	٩	٤٥	٨٥	٧٧	٣٣
٢٩٦	١٦١	٥٢	٢٠	٨٠	١٧٠	١٥١	٥٦



جدول يوضح الجزئات الخمسة الأكثر تكراراً لدى عينة الدراسة بوجه عام

الممارسة للمرة الأولى					الممارسة للمرة الثانية					الممارسة للمرة الثالثة					الجزء ورقمه
عدم (١) تخفيف النصاب	زيادة (٣) أيام المناوبة	حسم (٥) درجة معيئة من الأداء	إنذار (٧) كتابي	إنذار (٦) شفوي	حسم (٥) درجة معيئة من الأداء	إنذار (٦) شفوي	حسم (٥) درجة معيئة من الأداء	إنذار (٦) شفوي	حسم (٥) درجة معيئة من الأداء	حسم (١١) أقل من ٣ أيام	إنذار (٧) كتابي	حسم (١٠) أيام فأعلى	حرمته (٨) من النقل	حرمته (٨) من النقل	
٢	٠	٤	١٣	٤٦	١٢	٥	٣	٢	١٢	١٢	٤	٨	٣	٣	المشرفين
٣	٥	٤	٢٦	٩٣	٢٢	٢٧	٩١	٣	٢٢	٢٢	١٦	١١	١٥	١٥	المدرء
٤	٥	٩	٣٩	١٤٦	٣٢	٢٨	١٥	٤	٣٢	٩٠	٢٠	٢١	١٧	١٧	المعلمين
١٠	١٣	٢٢	٨٥	٢٨٧	٧١	٦٦	١١٧	١٨	٧١	٩٤	٤٧	٥٠	٤٣	٤٣	المجموع

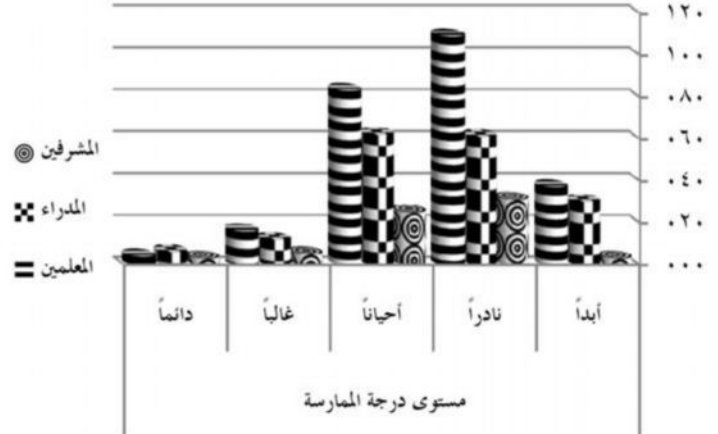
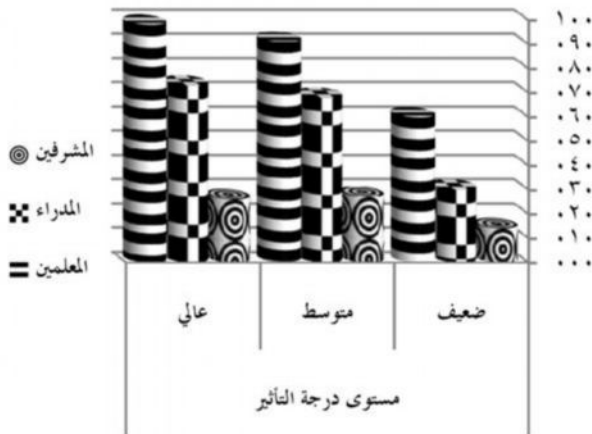




## المخالفة رقم : ١٥- تأخر المعلم في تنفيذ المنهج مثل: (عدم مواكبة الخطة الزمنية ...).

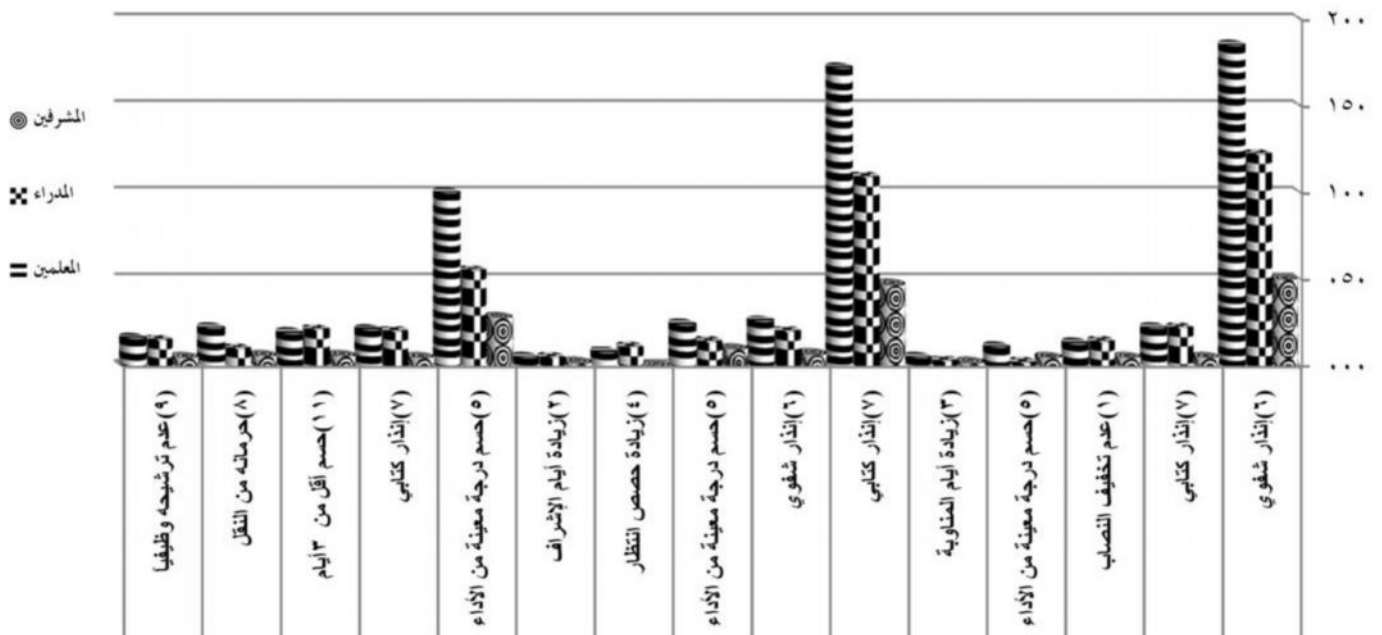
جدول يوضح مستوى درجة الممارسة ومستوى درجة تأثير الإخلال الوظيفي للمخالفة الوظيفية من وجهة نظر عينة الدراسة

مستوى درجة التأثير			مستوى درجة الممارسة				
عالي	متوسط	ضعيف	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
٢٦	٢٧	١٤	٣	٥	٢٥	٣١	٣
٧٣	٦٨	٣٠	٦	١٢	٦٢	٦١	٣٠
٩٨	٩١	٦٠	٤	١٦	٨٣	١٠٩	٣٧
١٩٧	١٨٦	١٠٤	١٣	٣٣	١٧٠	٢٠١	٧٠



جدول يوضح الجزئات الخمسة الأكثر تكراراً لدى عينة الدراسة بوجه عام

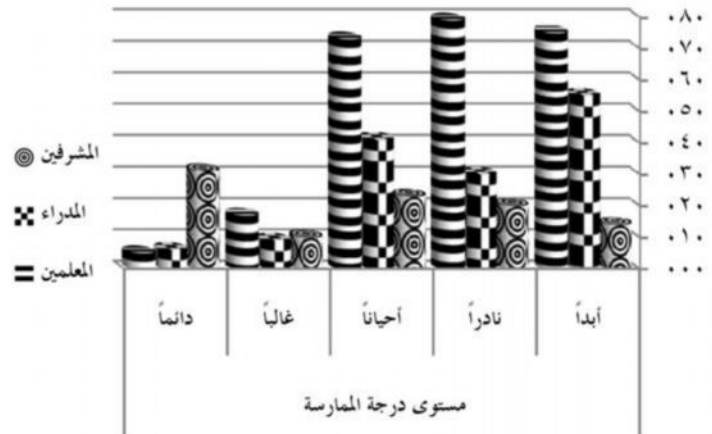
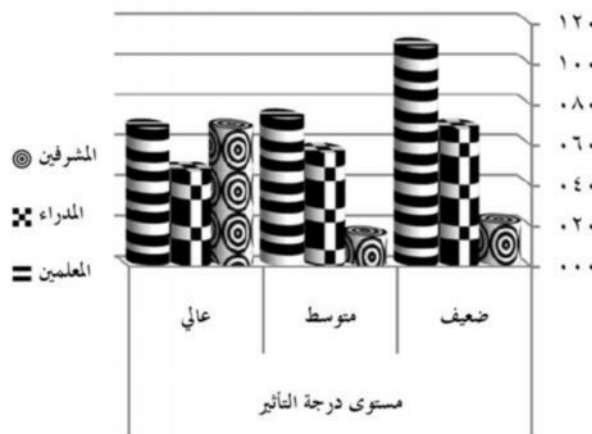
الممارسة للمرة الأولى					الممارسة للمرة الثانية					الممارسة للمرة الثالثة					الجزء ورقمه
إشعار شفوي (٦)	إشعار كتابي (٧)	إشعار شفوي (٦)	إشعار كتابي (٧)	إشعار شفوي (٦)	إشعار كتابي (٧)	إشعار شفوي (٦)	إشعار كتابي (٧)	إشعار شفوي (٦)	إشعار كتابي (٧)	إشعار شفوي (٦)	إشعار كتابي (٧)	إشعار شفوي (٦)	إشعار كتابي (٧)	إشعار شفوي (٦)	
٥٠	٥	٥	٥	٥	٥	٥	٥	٥	٥	٥	٥	٥	٥	٥	المشرفين
١٢٢	٢٢	١٤	٢	٣	١٠٩	٢٠	١٤	١١	٥	١٥	١٠	٢١	٢٠	٥٥	المدرّاء
١٨٥	٢٢	١٣	١١	٥	١٧٢	٢٦	٢٤	٨	٥	١٦	٢٢	١٩	٢١	١٠٠	المعلمين
٣٦٣	٥٦	٣٣	٢٣	١٣	٣٣٥	٥٩	٥٣	٢٣	١٤	١٨٨	٥٣	٥٧	٤٦	٤٥	المجموع



## المخالفة رقم : ١٦ - تكليف التلاميذ بإعداد وسائل تعليمية باهضة الثمن.

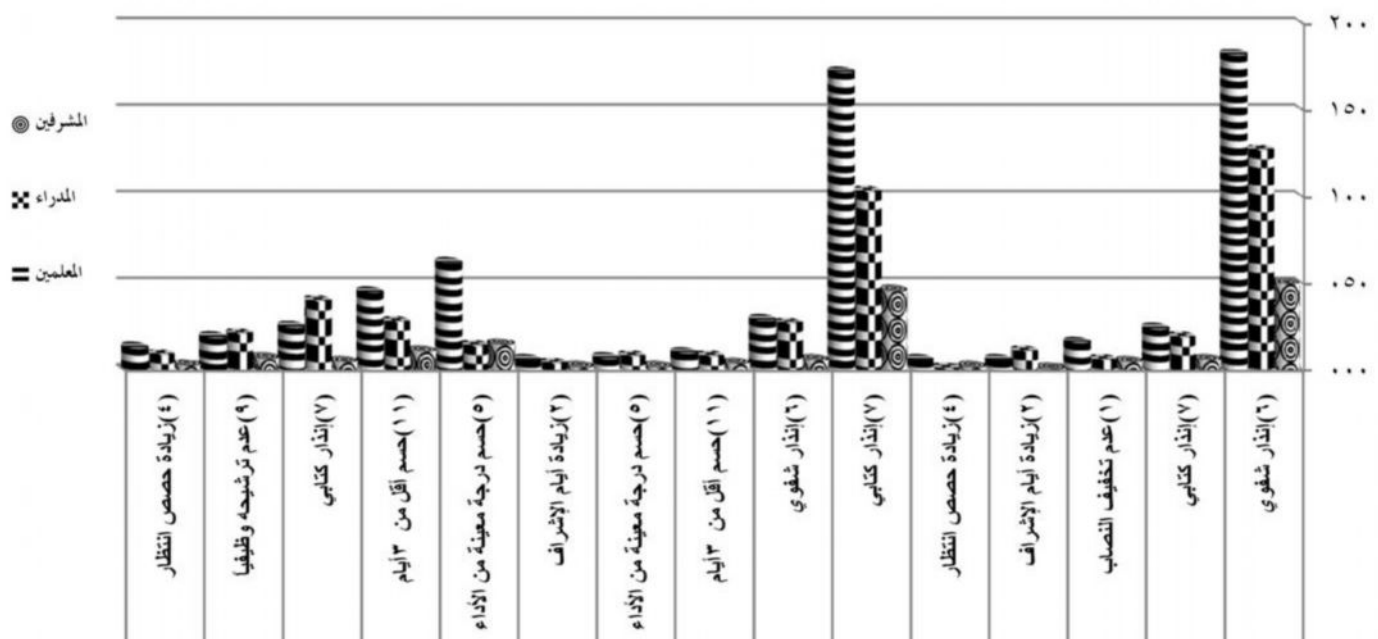
جدول يوضح مستوى درجة الممارسة ومستوى درجة تأثير الإخلال الوظيفي للمخالفة الوظيفية من وجهة نظر عينة الدراسة

مستوى درجة التأثير			مستوى درجة الممارسة				
عالي	متوسط	ضعيف	دائماً	غالباً	أحياناً	نادرًا	أبدًا
٦٨	١٥	٢١	٣١	١٠	٢٣	٢٠	١٤
٤٧	٥٦	٦٨	٦	٩	٤١	٣٠	٥٥
٦٨	٧٣	١٠٨	٥	١٧	٧٣	٧٩	٧٥
١٨٣	١٤٤	١٩٧	٤٢	٣٦	١٣٧	١٢٩	١٤٤



جدول يوضح الجزئات الخمسة الأكثر تكراراً لدى عينة الدراسة بوجه عام

الممارسة للمرة الثالثة					الممارسة للمرة الثانية					الممارسة للمرة الاولى					الجزء ورقمه
(٤)زيادة حصص انتظار	(٩)عدم ترشيحه وظيفياً	(٧)إنذار كتابي	(١١)حسم أقل من ٣ أيام	(٥)حسم درجة معينة من الأداء	(٢)زيادة أيام الإشراف	(٥)حسم درجة معينة من الأداء	(١١)حسم أقل من ٣ أيام	(٦)إنذار شفوي	(٧)إنذار كتابي	(٤)زيادة حصص انتظار	(٢)زيادة أيام الإشراف	(١)عدم تخفيف النصاب	(٧)إنذار كتابي	(٦)إنذار شفوي	
٣	٧	٥	١١	١٥	٢	٢	٤	٦	٤٦	٢	١	٥	٦	٥٠	المشرفين
٩	٢١	٤٠	٢٨	١٤	٤	٨	٨	٢٧	١٠٣	١	١١	٦	١٩	١٢٧	المدرّاء
١٣	١٩	٢٥	٤٥	٦٢	٦	٧	١٠	٢٩	١٧٢	٦	٦	١٦	٢٤	١٨٢	المعلمين
٢٩	٥٦	٧٧	٩٥	٩٦	١٤	٢٢	٣٣	٦٨	٣٢٨	١٣	٢٠	٢٨	٥٦	٣٦٥	المجموع



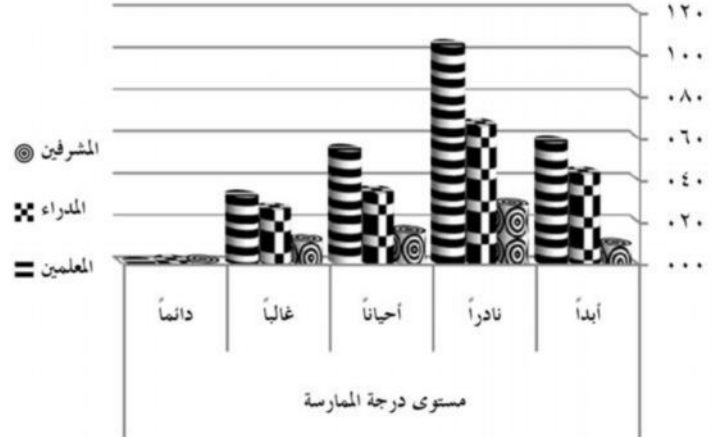
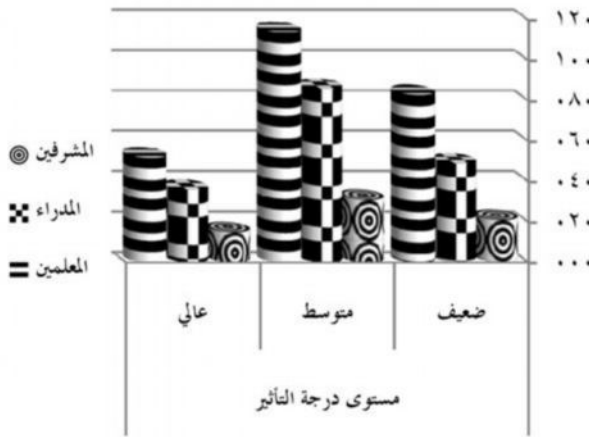




## المخالفة رقم : ١٨ - امتناع المعلم عن حضور اجتماعات ( المجالس المدرسية )..

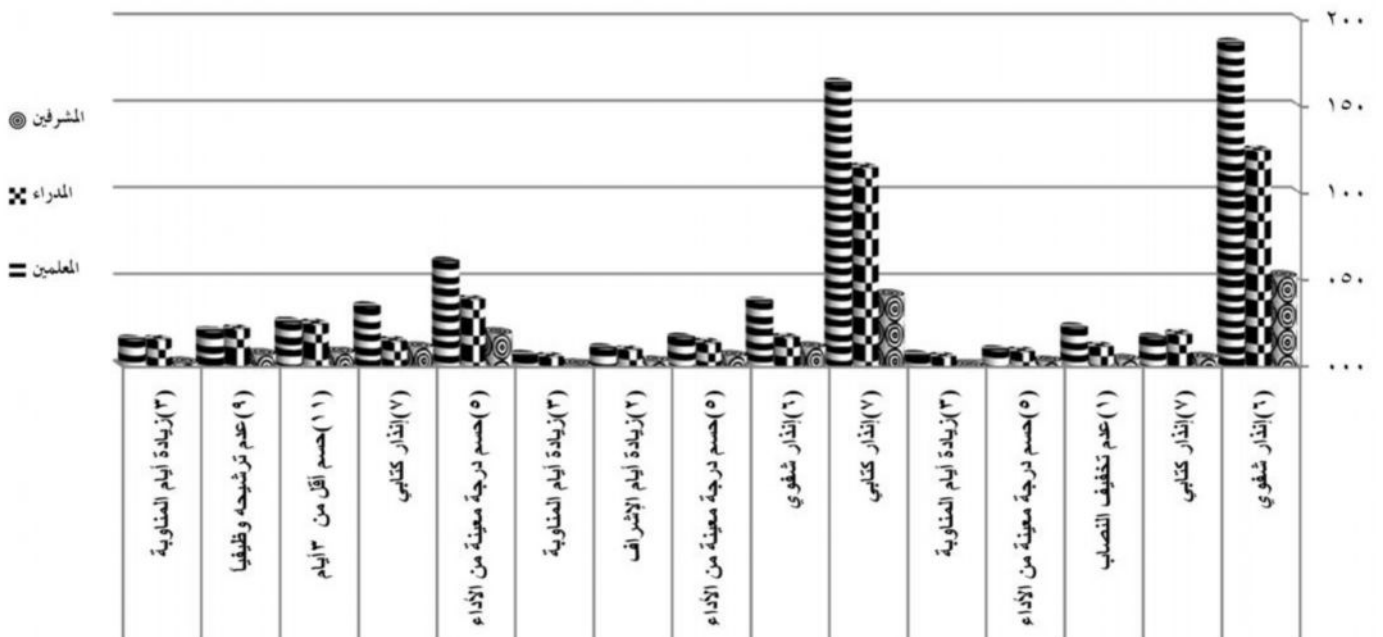
جدول يوضح مستوى درجة الممارسة ومستوى درجة تأثير الإخلال الوظيفي للمخالفة الوظيفية من وجهة نظر عينة الدراسة

مستوى درجة الممارسة					مستوى درجة التأثير		
أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً	ضعيف	متوسط	عالي
٩	٢٨	١٥	١١	١	٢١	٣١	١٥
٤٣	٦٦	٣٤	٢٦	١	٤٩	٨٦	٣٦
٥٨	١٠٤	٥٤	٣٢	٠	٨٣	١١٤	٥٢
١١٠	١٩٨	١٠٣	٦٩	٢	١٥٣	٢٣١	١٠٣



جدول يوضح الجزئات الخمسة الأكثر تكراراً لدى عينة الدراسة بوجه عام

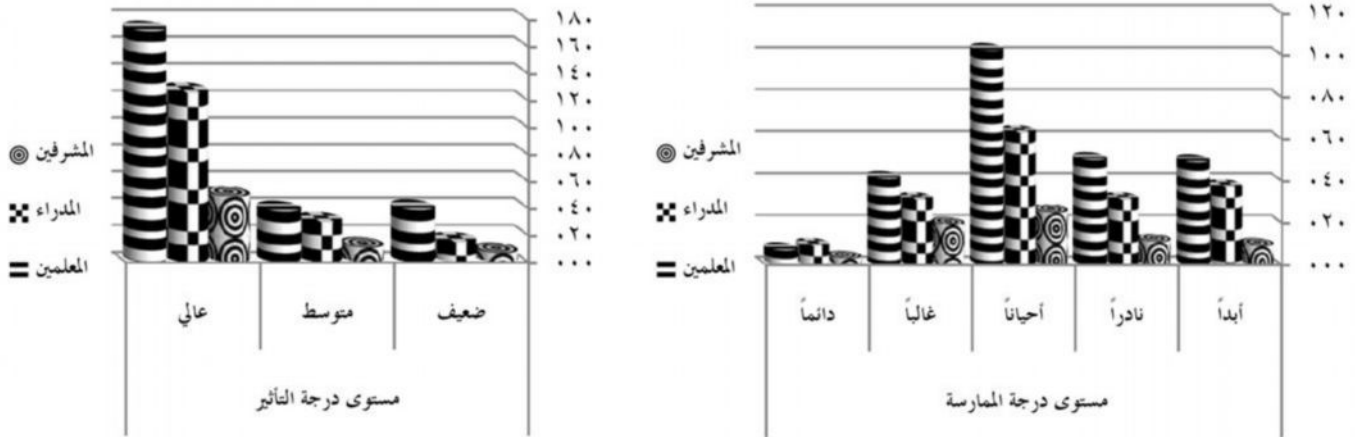
الممارسة للمرة الأولى					الممارسة للمرة الثانية					الممارسة للمرة الثالثة					الجزء ورقمه
إنذار شفوي (٦)	إنذار كتابي (٧)	عدم تخفيف النصاب (١)	حسم درجة معينة من الأداء (٥)	زيادة أيام المناوبة (٣)	إنذار شفوي (٦)	إنذار كتابي (٧)	حسم درجة معينة من الأداء (٥)	زيادة أيام الإشراف (٢)	زيادة أيام المناوبة (٣)	إنذار كتابي (٧)	حسم درجة معينة من الأداء (٥)	حسم أقل من ٣ أيام (١١)	عدم ترشيحه وظيفياً (٩)	زيادة أيام المناوبة (٣)	
٥٢	٥	٤	٣	٠	٤١	١١	٦	٣	١	١١	١٩	٨	٧	٢	المشرفين
١٢٤	١٨	١١	٨	٥	١١٤	١٦	١٣	٩	٥	١٤	٣٨	٢٤	٢١	١٥	المدرّاء
١٨٦	١٦	٢٢	٩	٦	١٦٣	٣٧	١٦	١٠	٦	٣٤	٦٠	٢٥	٢٠	١٥	المعلمين
٣٦٨	٤٦	٣٨	٢٥	١٤	٣٢٥	٧٠	٤٠	٢٤	١٥	٦٦	١٢٢	٦٨	٥٧	٣٥	المجموع



## المخالفة رقم : ١٩ - تكرار المعلم للغياب عن المدرسة بدون عذر .

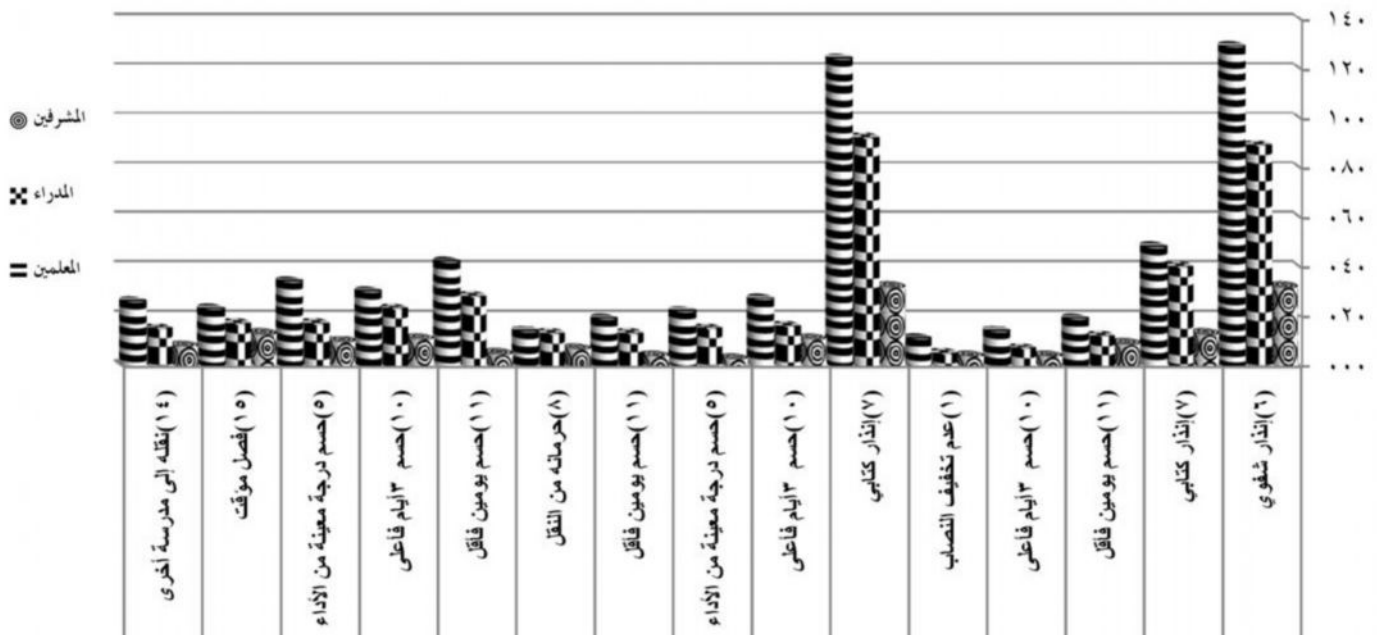
جدول يوضح مستوى درجة الممارسة ومستوى درجة تأثير الإخلال الوظيفي للمخالفة الوظيفية من وجهة نظر عينة الدراسة

مستوى درجة التأثير			مستوى درجة الممارسة				
عالي	متوسط	ضعيف	دائماً	غالباً	أحياناً	نادرأ	أبداً
٤٩	١١	٧	٣	١٩	٢٥	١١	٩
١٢٦	٣٠	١٥	٩	٣١	٦٣	٣١	٣٧
١٧٢	٣٨	٣٩	٧	٤١	١٠٢	٥٠	٤٩
٣٤٧	٧٩	٦١	١٩	٩١	١٩٠	٩٢	٩٥



جدول يوضح الجزءات الخمسة الأكثر تكراراً لدى عينة الدراسة بوجه عام

الممارسة للمرة الثالثة					الممارسة للمرة الثانية					الممارسة للمرة الاولى					الجزء ورقمه
نقله (١٤) إلى مدرسة أخرى	فصل (١٥) مؤقت	حسم (٥) درجة معيئة من الأداء	حسم (١٠) أيام فاعلى	حسم (١١) يومين فاعلى	حرماته (٨) من النقل	حسم (١١) يومين فاعلى	حسم (٥) درجة معيئة من الأداء	حسم (١٠) أيام فاعلى	إنذار (٧) كتابي	عدم تخفيف النصاب (١)	حسم (١٠) أيام فاعلى	حسم (١١) يومين فاعلى	إنذار (٧) كتابي	إنذار (٦) شفوي	
٨	١٣	١٠	١١	٥	٧	٤	٣	١١	٣٢	٤	٤	٩	١٣	٣٢	المشرفين
١٥	١٧	١٧	٢٣	٢٨	١٣	١٣	١٥	١٦	٩٢	٥	٧	١٢	٤٠	٨٩	المدرء
٢٦	٢٣	٣٤	٣٠	٤٢	١٤	١٩	٢٢	٢٧	١٢٤	١١	١٤	١٩	٤٨	١٢٩	المعلمين
٦٣	٦٨	٦٦	٧٤	٨٦	٤٢	٤٧	٤٥	٦٤	٢٥٥	٢١	٣٥	٥١	١٠٨	٢٥٦	المجموع

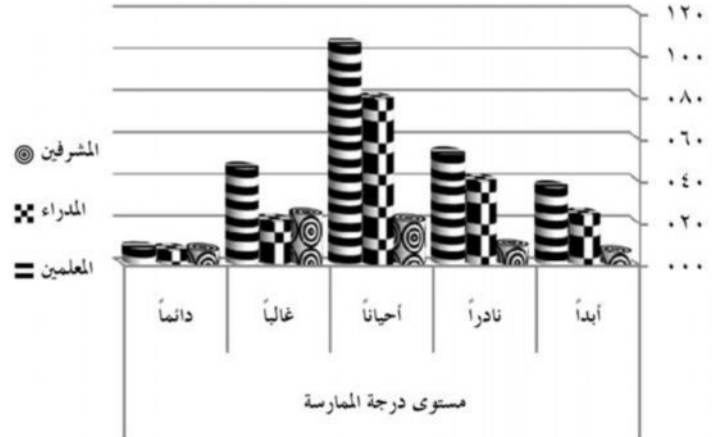
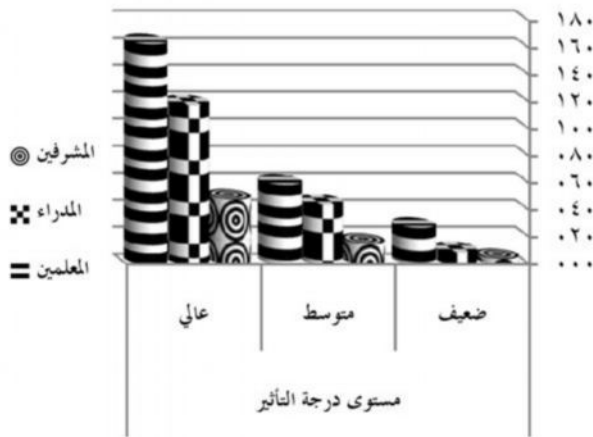




## المخالفة رقم : ٢٠- تكرار المعلم للغياب بأعذار ( صحية ، عائلية .. ) يغلب عليها عدم المصادقية.

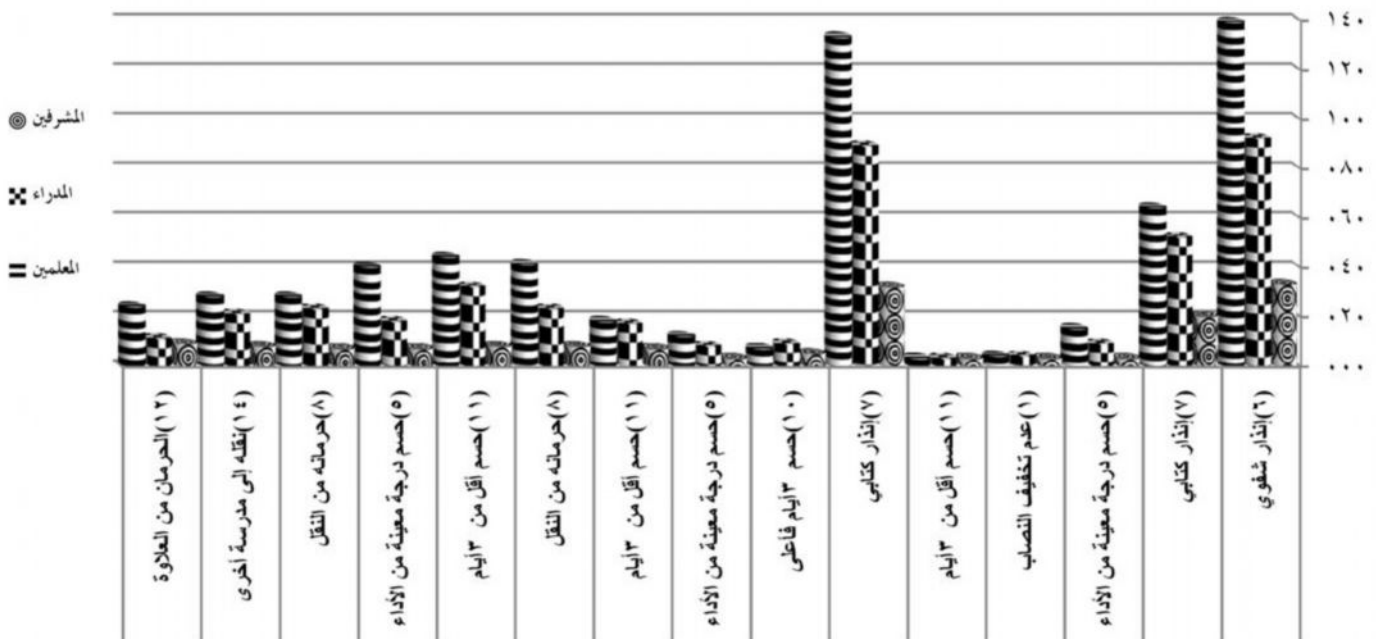
جدول يوضح مستوى درجة الممارسة ومستوى درجة تأثير الإخلال الوظيفي للمخالفة الوظيفية من وجهة نظر عينة الدراسة

مستوى درجة التأثير			مستوى درجة الممارسة				
عالي	متوسط	ضعيف	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
٤٨	١٥	٤	٧	٢٤	٢١	٩	٦
١١٨	٤٤	٩	٧	٢١	٧٩	٤٠	٢٤
١٦٣	٥٩	٢٧	٨	٤٦	١٠٥	٥٣	٣٧
٣٢٩	١١٨	٤٠	٢٢	٩١	٢٠٥	١٠٢	٦٧



## جدول يوضح الجزئات الخمسة الأكثر تكراراً لدى عينة الدراسة بوجه عام

الممارسة للمرة الثالثة					الممارسة للمرة الثانية					الممارسة للمرة الأولى					الجزء ورقمه
الحرم (١٢) ان من العلاوة	نقله (١٤) إلى مدرسة أخرى	حرماته (٨) من النقل	حسم (٥) درجة معيئة من الأداء	حسم (١١) أقل من ٣ أيام	حرماته (٨) من النقل	حسم (١١) أقل من ٣ أيام	حسم (٥) درجة معيئة من الأداء	حسم (١٠) ٣ أيام فأعلى	إنذار (٧) كتابي	حسم (١١) أقل من ٣ أيام	عدم تخفيف النصاب	حسم (٥) درجة معيئة من الأداء	إنذار (٧) كتابي	إنذار (٦) شفوي	
٩	٨	٧	٧	٨	٨	٧	٣	٥	٣٢	٣	٣	٣	٢٠	٣٣	المشرفين
١١	٢١	٢٣	١٨	٣٢	٢٣	١٧	٨	٩	٨٩	٣	٤	٩	٥٢	٩٢	المدرّاء
٢٤	٢٨	٢٨	٤٠	٤٤	٤١	١٨	١٢	٧	١٣٣	٣	٤	١٥	٦٤	١٣٩	المعلمين
٥٦	٧١	٦٦	٧٠	٩٥	٨٠	٥٣	٢٨	٣١	٢٦١	٢٠	١٢	٣٢	١٤٣	٢٧٠	المجموع



## المخالفة رقم : ٢١- انصراف المعلم من المدرسة دون إذن مسبق من إدارة المدرسة.

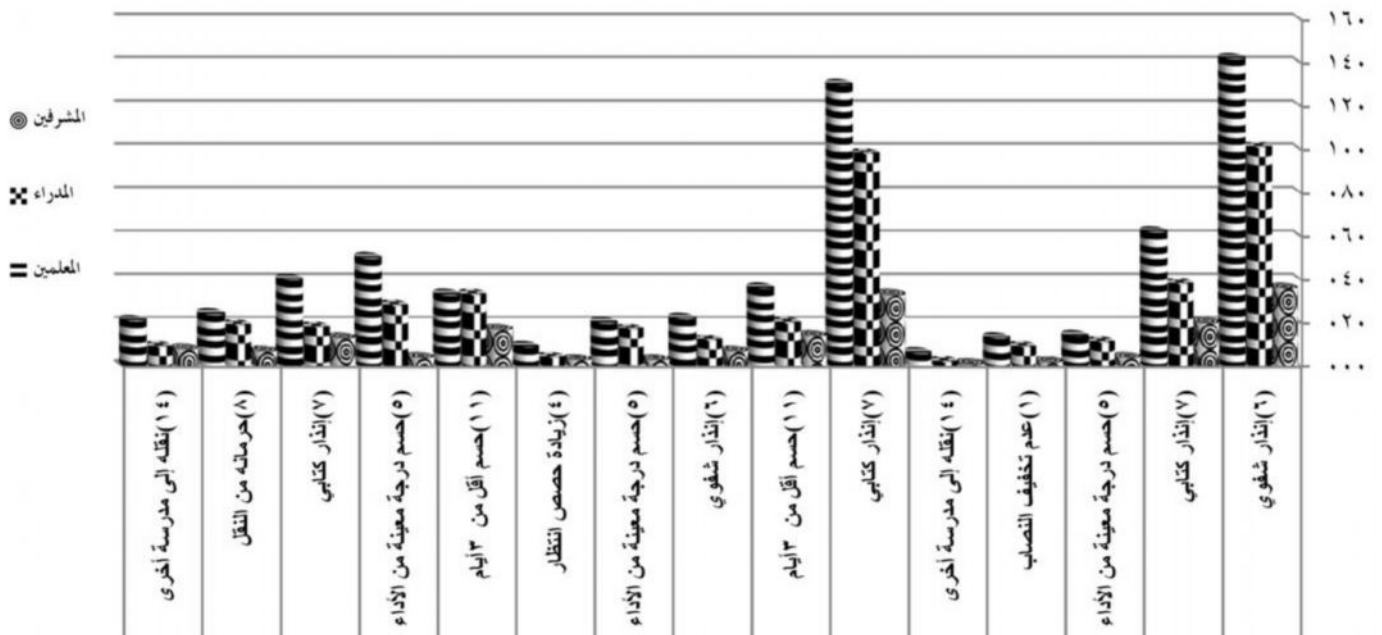
جدول يوضح مستوى درجة الممارسة ومستوى درجة تأثير الإخلال الوظيفي للمخالفة الوظيفية من وجهة نظر عينة الدراسة

مستوى درجة التأثير			مستوى درجة الممارسة				
عالي	متوسط	ضعيف	دائماً	غالباً	أحياناً	نادرًا	أبدًا
٤٨	١٥	٤	٠	١١	٢٩	١٦	١١
١١٨	٤٤	٩	٤	١٥	٤٨	٥٨	٤٦
١٦٣	٥٩	٢٧	٤	٢٤	٨٠	٧٦	٦٥
٣٢٩	١١٨	٤٠	٨	٥٠	١٥٧	١٥٠	١٢٢



جدول يوضح الجزئات الخمسة الأكثر تكراراً لدى عينة الدراسة بوجه عام

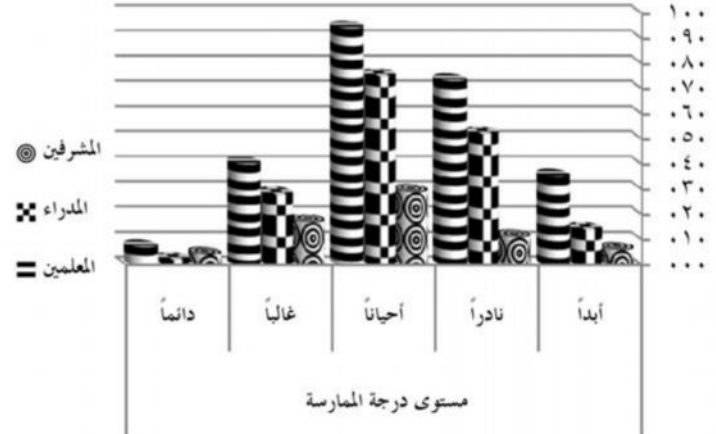
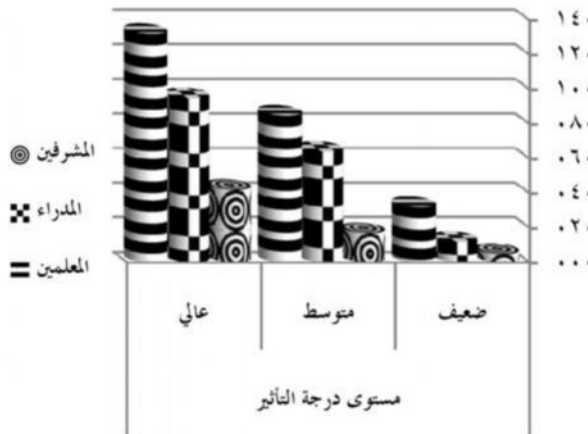
الممارسة للمرة الأولى					الممارسة للمرة الثانية					الممارسة للمرة الثالثة					الجزء ورقمه
إشعار شفوي (٦)	إشعار كتابي (٧)	حسم درجة معينة من الأداء (٥)	عدم تخفيف النصاب (١)	نقله (١٤) إلى مدرسة أخرى	إشعار شفوي (٦)	إشعار كتابي (٧)	حسم (١١) أقل من ٣ أيام	حسم (٥) درجة معينة من الأداء	زيادة (٤) حصة انتظار	حسم (١١) أقل من ٣ أيام	حسم (٥) درجة معينة من الأداء	إشعار (٧) كتابي	إشعار (٨) حرمانه من النقل	نقله (١٤) إلى مدرسة أخرى	
٣٦	٢٠	٤	٢	١	٧	١٤	٣	٣	٣	١٧	٤	١٣	٧	٨	المشرفين
١٠١	٣٨	١١	٩	٢	١٢	٢٠	١٧	١٧	٤	٣٣	٢٨	١٨	١٩	٩	المدرء
١٤٢	٦٢	١٤	١٣	٦	٢٢	٣٦	٢٠	٢٠	٩	٣٣	٥٠	٤٠	٢٤	٢١	المعلمين
٢٨٥	١٢٧	٣٤	٢٥	٢٣	٤٧	٨١	٤٥	٤٥	٢٠	٩٤	٨٧	٧٨	٥٨	٥٢	المجموع



## المخالفة رقم : ٢٢ - عدم تطبيق المعلم للتوجيهات والتوصيات الخاصة بتصحيح الأداء .

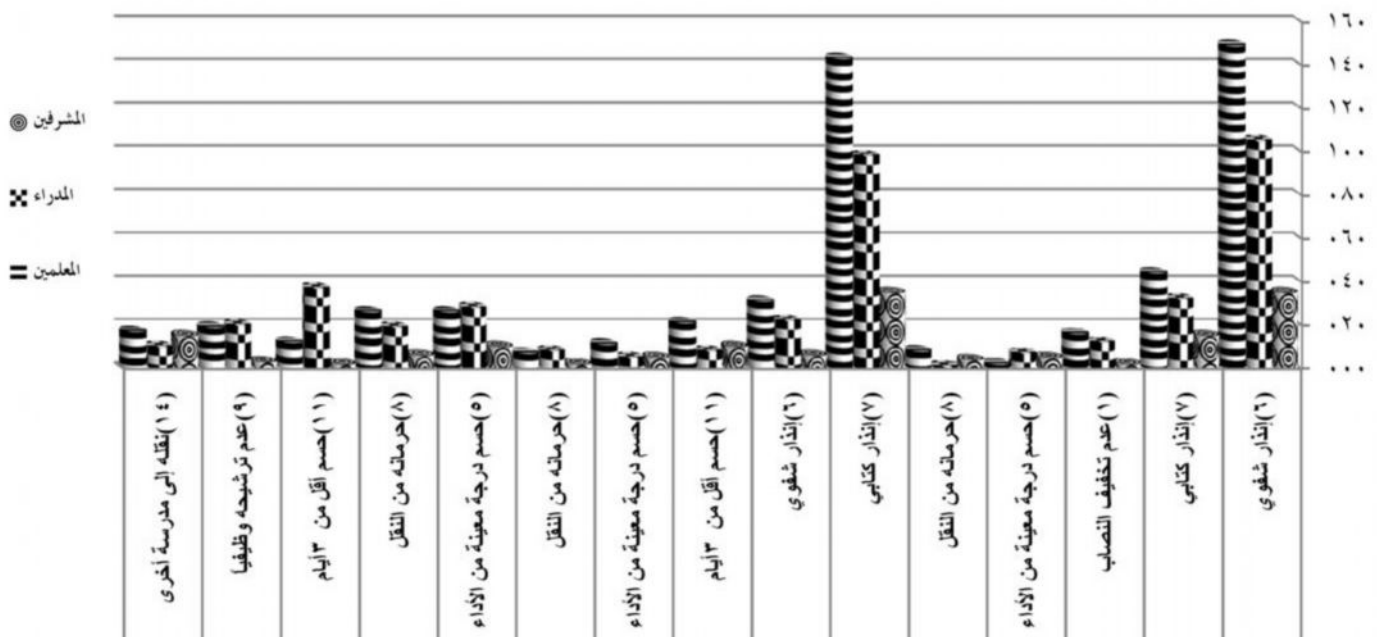
جدول يوضح مستوى درجة الممارسة ومستوى درجة تأثير الإخلال الوظيفي للمخالفة الوظيفية من وجهة نظر عينة الدراسة

مستوى درجة التأثير			مستوى درجة الممارسة				
عالي	متوسط	ضعيف	دائماً	غالباً	أحياناً	نادرأ	أبدأ
٤٢	١٧	٥	٤	١٧	٢٩	١١	٦
٩٥	٦٤	١٢	٢	٢٨	٧٥	٥٢	١٤
١٣٢	٨٥	٣٢	٧	٤٠	٩٤	٧٣	٣٥
٢٦٩	١٦٦	٤٩	١٣	٨٥	١٩٨	١٣٦	٥٥



جدول يوضح الجزئات الخمسة الأكثر تكراراً لدى عينة الدراسة بوجه عام

الممارسة للمرة الأولى					الممارسة للمرة الثانية					الممارسة للمرة الثالثة					الجزء ورقمه
إنذار شفوي (٦)	إنذار كتابي (٧)	إنذار شفوي (٦)	إنذار كتابي (٧)	إنذار شفوي (٦)	إنذار شفوي (٦)	إنذار كتابي (٧)	إنذار شفوي (٦)	إنذار كتابي (٧)	إنذار شفوي (٦)	إنذار شفوي (٦)	إنذار كتابي (٧)	إنذار شفوي (٦)	إنذار كتابي (٧)	إنذار شفوي (٦)	
٣٥	١٥	٢	٥	٤	٣٥	١٥	٢	٥	٤	٣٥	١٥	٢	٥	٤	المشرفين
١٠٥	٣٢	١٢	٧	١	٩٨	٢٢	٨	٥	٨	١٠	٢٠	٣٧	١٩	٢٨	المدرء
١٤٩	٤٤	١٦	٣١	٢	١٤٣	٣١	٢١	١١	٧	١٧	١٩	١٢	٢٦	٢٦	المعلمين
٢٩٥	٩٨	٣١	١٩	٢١	٢٨٣	٦٥	٥٠	٢٦	٢٥	٦٩	٥٩	٦٢	٥٩	٥٦	المجموع

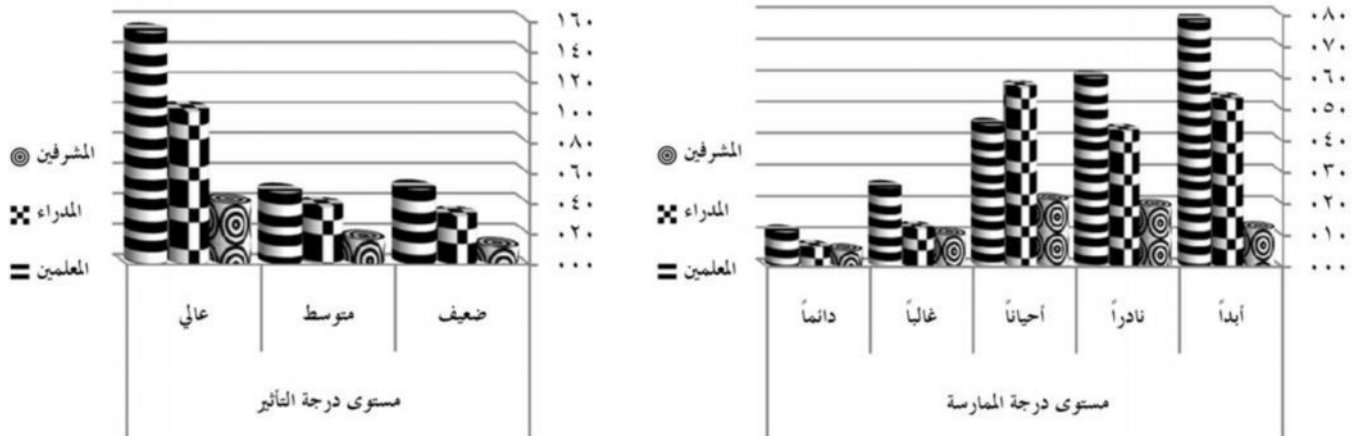




## المخالفة رقم : ٢٣- تدخين المعلم في محيط المدرسة ( الداخلي - الخارجي).

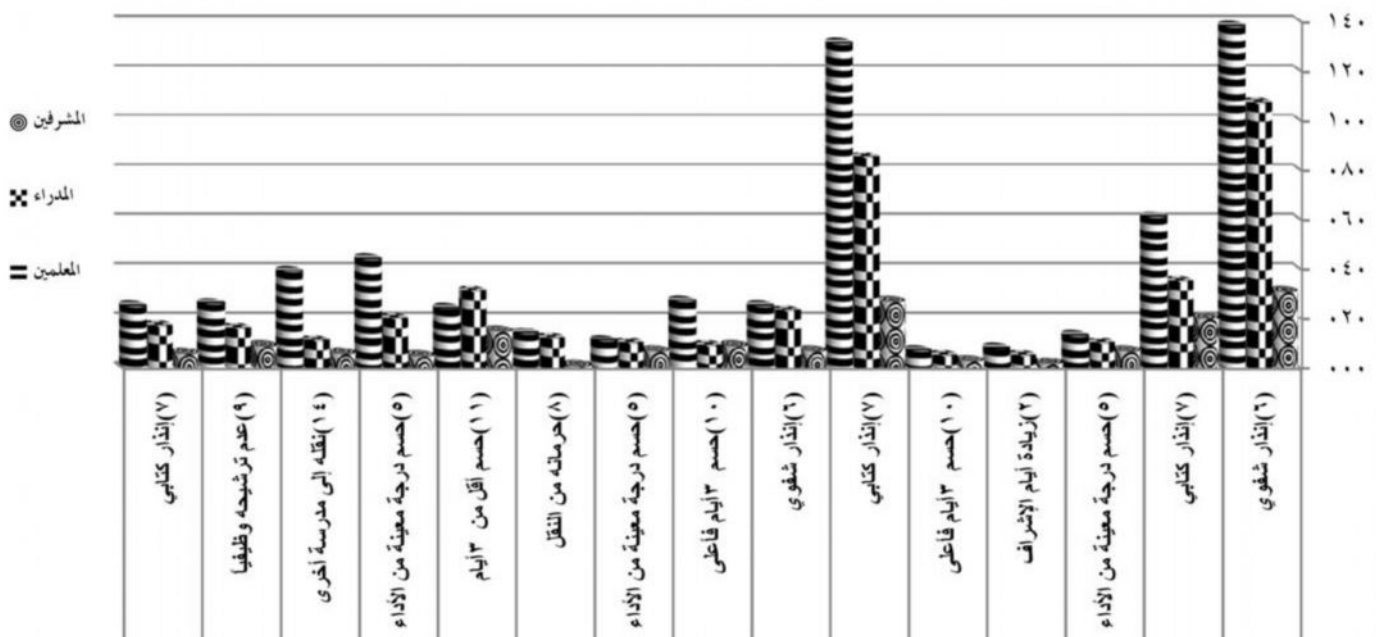
جدول يوضح مستوى درجة الممارسة ومستوى درجة تأثير الإخلال الوظيفي للمخالفة الوظيفية من وجهة نظر عينة الدراسة

مستوى درجة التأثير			مستوى درجة الممارسة				
عالي	متوسط	ضعيف	دائماً	غالباً	أحياناً	نادرًا	أبدأ
٤٠	١٦	١١	٥	١٠	٢١	١٩	١٢
١٠١	٣٨	٣٢	٦	١٢	٥٧	٤٣	٥٣
١٥٣	٤٧	٤٩	١١	٢٥	٤٥	٦٠	٧٨
٢٩٤	١٠١	٩٢	٢٢	٤٧	١٢٣	١٢٢	١٤٣



جدول يوضح الجزئات الخمسة الأكثر تكراراً لدى عينة الدراسة بوجه عام

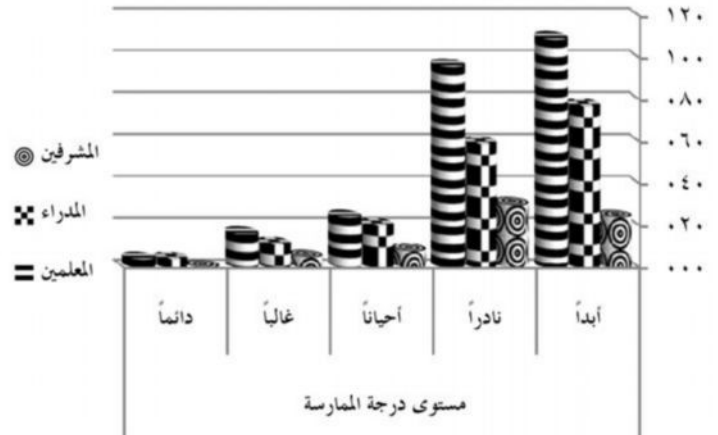
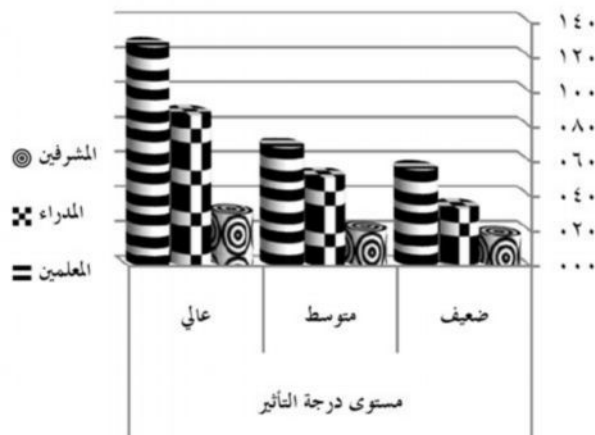
الممارسة للمرة الثالثة					الممارسة للمرة الثانية					الممارسة للمرة الاولى					الجزاء ورقمه
إنذار (٧) كتابي	عدم ترشيحه (٩) وظيفياً	نقله (١٤) إلى مدرسة أخرى	حسم (٥) درجة معيئة من الأداء	حسم (١١) أقل من ٣ أيام	حرمان (٨) من النقل	حسم (٥) درجة معيئة من الأداء	حسم (١٠) ٣ أيام فأعلى	إنذار (٦) شفوي	إنذار (٧) كتابي	حسم (١٠) ٣ أيام فأعلى	زيادة (٢) أيام الإشراف	حسم (٥) درجة معيئة من الأداء	إنذار (٧) كتابي	إنذار (٦) شفوي	
٦	٩	٦	٥	١٥	١	٧	٩	٧	٢٧	٣	٢	٧	٢٠	٣١	المشرفين
١٧	١٦	١١	٢٠	٣١	١٢	١٠	٩	٢٣	٨٥	٥	٥	١٠	٣٥	١٠٧	المدرء
٢٥	٢٦	٣٩	٤٤	٢٤	١٤	١١	٢٧	٢٥	١٣١	٧	٨	١٣	٦١	١٣٨	المعلمين
٥٥	٦٠	٧٠	٧٤	٨١	٣٥	٣٣	٥٥	٦١	٢٥٠	٢٥	١٧	٣٥	١٢٣	٢٨٢	المجموع



## المخالفة رقم : ٢٤- اصطحاب المعلم للطلاب خارج المدرسة دون إذن مسبق من إدارة المدرسة .

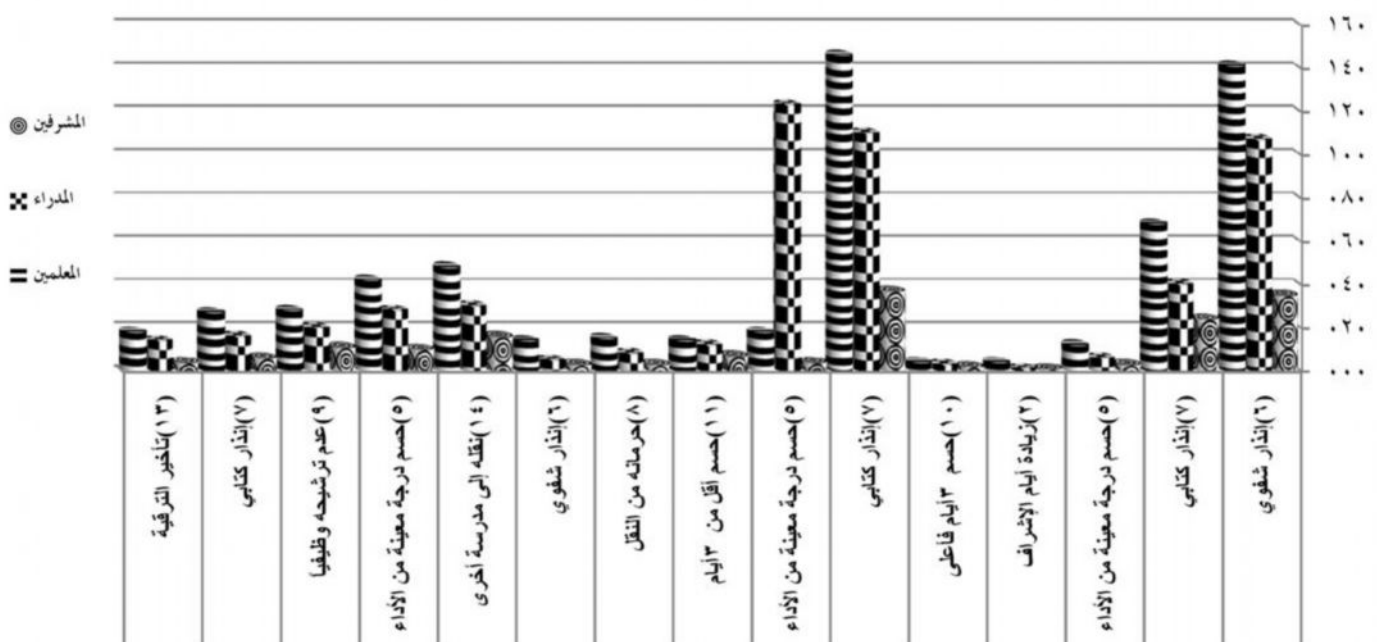
جدول يوضح مستوى درجة الممارسة ومستوى درجة تأثير الإخلال الوظيفي للمخالفة الوظيفية من وجهة نظر عينة الدراسة

مستوى درجة التأثير			مستوى درجة الممارسة				
عالي	متوسط	ضعيف	دائماً	غالباً	أحياناً	نادرًا	أبدًا
٣٠	٢٠	١٧	٠	٥	٨	٣٠	٢٤
٨٧	٥١	٣٣	٤	١١	٢٠	٥٩	٧٧
١٢٦	٦٨	٥٥	٤	١٦	٢٤	٩٦	١٠٩
٢٤٣	١٣٩	١٠٥	٨	٣٢	٥٢	١٨٥	٢١٠



## جدول يوضح الجزئات الخمسة الأكثر تكراراً لدى عينة الدراسة بوجه عام

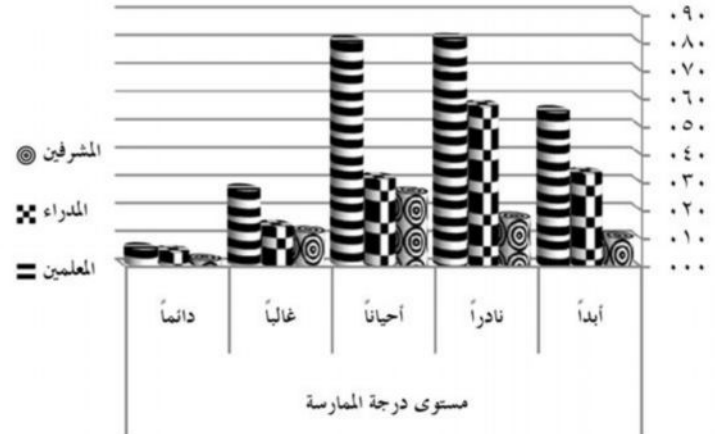
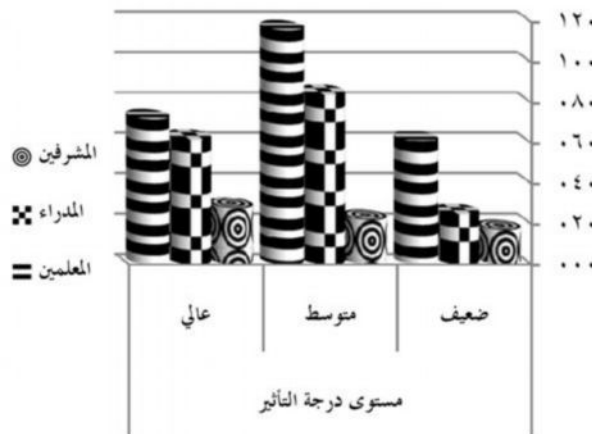
الممارسة للمرة الثالثة					الممارسة للمرة الثانية					الممارسة للمرة الأولى					الجزء ورقمه
تأخير (١٣) الترقية	إنذار (٧) كتابي	عدم ترشيحه (٩) وظيفياً	حسم (٥) درجة معينة من الأداء	نقله (١٤) إلى مدرسة أخرى	إنذار (٦) شفوي	حرمانه (٨) من النقل	حسم (١١) أقل من ٣ أيام	حسم (٥) درجة معينة من الأداء	إنذار (٧) كتابي	حسم (١٠) ٣ أيام فأعلى	زيادة (٢) أيام الإشراف	حسم (٥) درجة معينة من الأداء	إنذار (٧) كتابي	إنذار (٦) شفوي	
٤	٦	١١	١٠	١٦	٣	٣	٧	٤	٣٧	٢	١	٣	٢٤	٣٥	المشرفين
١٤	١٦	٢٠	٢٨	٣٠	٥	٨	١٢	١٢٣	١١٠	٣	١	٦	٤٠	١٠٧	المدرّاء
١٨	٢٧	٢٨	٤٢	٤٨	١٤	١٥	١٤	١٨	١٤٦	٤	٤	١٢	٦٨	١٤١	المعلمين
٤٩	٥٦	٦٨	٨٥	١٠٨	٢٨	٣٤	٤٤	١٥٠	٣٠٠	١٩	٨	٢٦	١٣٩	٢٨٩	المجموع



## المخالفة رقم : ٢٥ - عقاب المعلم للطالب بدنياً .

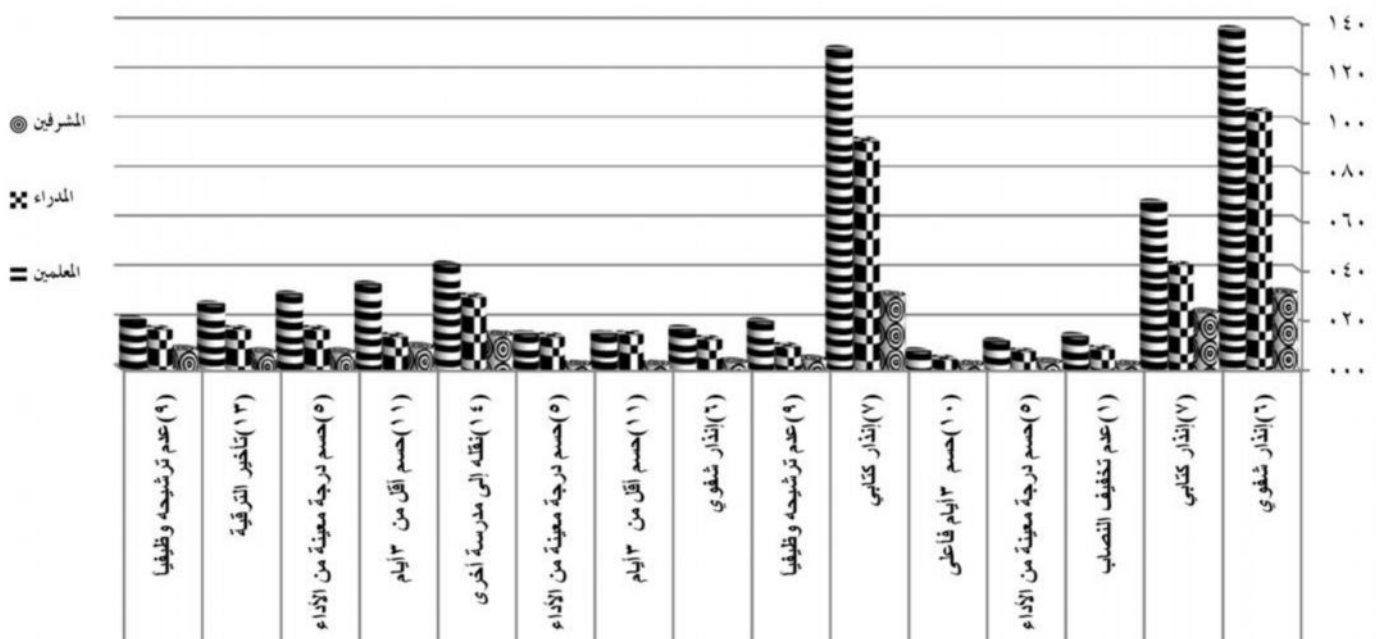
جدول يوضح مستوى درجة الممارسة ومستوى درجة تأثير الإخلال الوظيفي للمخالفة الوظيفية من وجهة نظر عينة الدراسة

مستوى درجة الممارسة					مستوى درجة التأثير		
أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً	ضعيف	متوسط	عالي
١٠	١٧	٢٦	١٢	٢	١٧	٢٢	٢٨
٣٣	٥٧	٣١	١٤	٥	٢٥	٨٤	٦٢
٥٥	٨١	٨٠	٢٧	٦	٦١	١١٦	٧٢
٩٨	١٥٥	١٣٧	٥٣	١٣	١٠٣	٢٢٢	١٦٢



جدول يوضح الجزئات الخمسة الأكثر تكراراً لدى عينة الدراسة بوجه عام

الممارسة للمرة الأولى					الممارسة للمرة الثانية					الممارسة للمرة الثالثة					الجزء ورقمه
إنذار شفوي (٦)	إنذار كتابي (٧)	عدم تخفيف التوبيخ (١)	حسم درجة معينة من الأداء (٥)	حسم (١٠) أيام فاعلي	إنذار شفوي (٦)	إنذار كتابي (٧)	عدم ترشيحه وظيفياً (٩)	حسم (١١) أقل من ٣ أيام	حسم (٥) درجة معينة من الأداء	إنذار شفوي (٦)	إنذار كتابي (٧)	عدم ترشيحه وظيفياً (٩)	حسم (١١) أقل من ٣ أيام	حسم (٥) درجة معينة من الأداء	
٣١	٢٣	٢	٣	٢	٣	٣٠	٤	٢	٢	١٤	٩	٧	٧	٧	المشرفين
١٠٤	٤٢	٨	٧	٤	١٢	٩٢	٩	١٤	١٣	٢٩	١٣	١٦	١٦	١٦	المدرّاء
١٣٧	٦٧	١٣	١١	٧	١٦	١٢٩	١٩	١٤	١٤	٤٢	٣٤	٢٦	٣٠	٣٠	المعلمين
٢٧٨	١٣٩	٢٤	٢٦	٢٣	٣٧	٢٥٨	٤١	٤١	٣٤	٩٩	٦٧	٦٢	٥٨	٥٣	المجموع

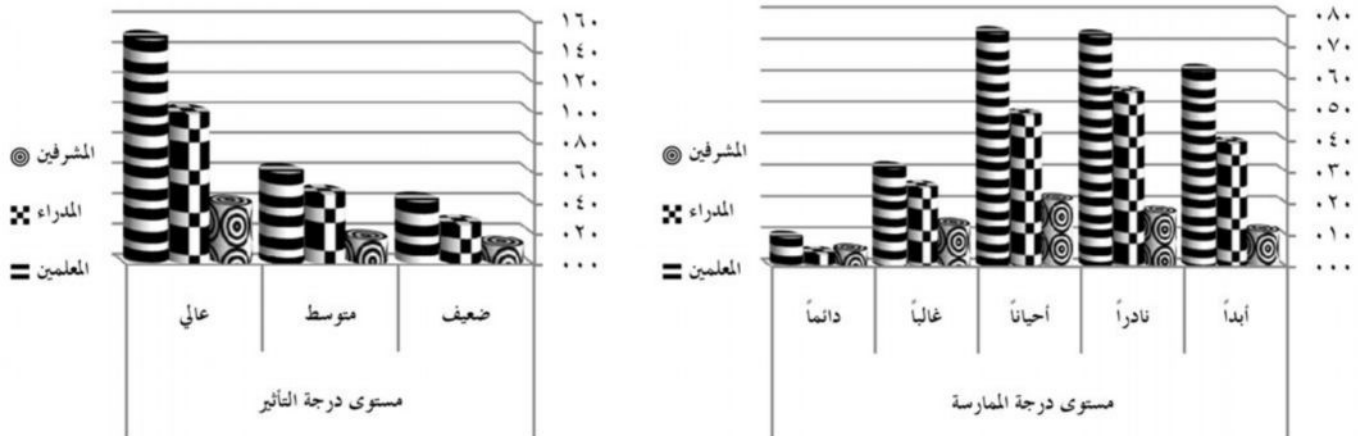




## المخالفة رقم : ٢٦- عقاب المعلم للطالب نفسياً ، مثل : ( الاستهزاء ، الألفاظ البذيئة...).

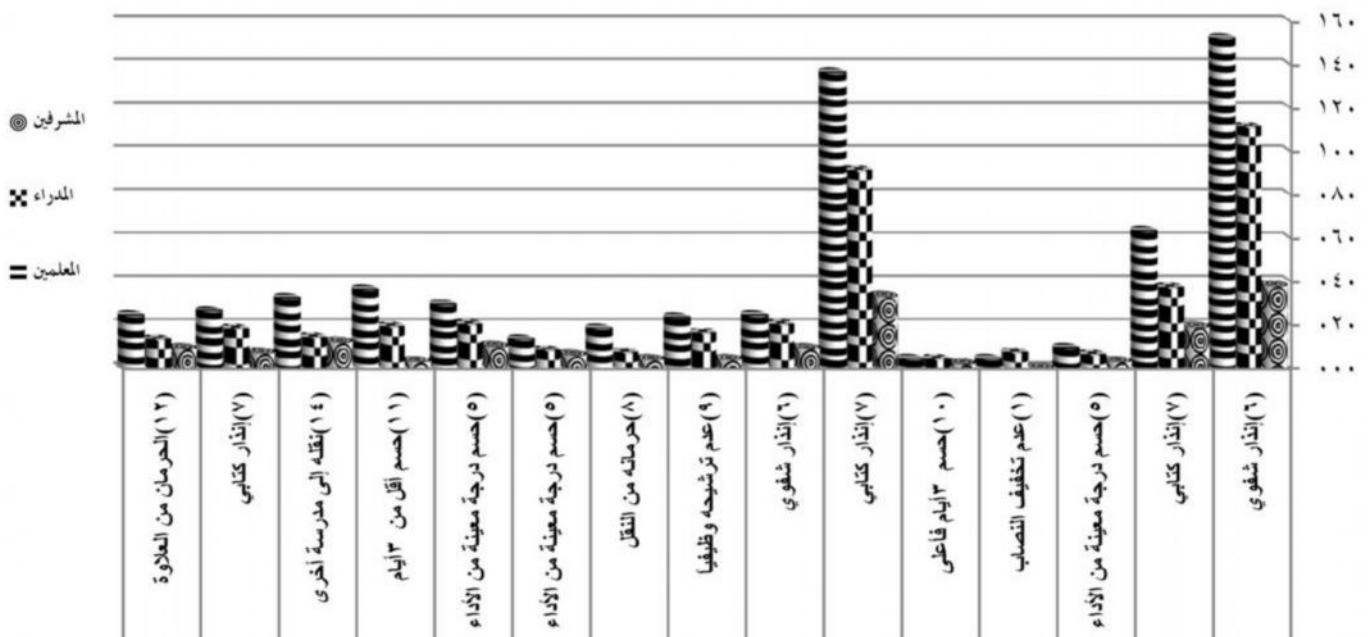
جدول يوضح مستوى درجة الممارسة ومستوى درجة تأثير الإخلال الوظيفي للمخالفة الوظيفية من وجهة نظر عينة الدراسة

	مستوى درجة الممارسة					مستوى درجة التأثير		
	أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً	ضعيف	متوسط	عالي
المشرفين	١١	١٧	٢١	١٣	٥	١٢	١٦	٣٩
المدرء	٣٩	٥٥	٤٨	٢٥	٤	٢٦	٤٦	٩٩
المعلمين	٦٢	٧٣	٧٤	٣١	٩	٤١	٦٠	١٤٨
الاجموع	١١٢	١٤٥	١٤٣	٦٩	١٨	٧٩	١٢٢	٢٨٦



## جدول يوضح الجزئات الخمسة الأكثر تكراراً لدى عينة الدراسة بوجه عام

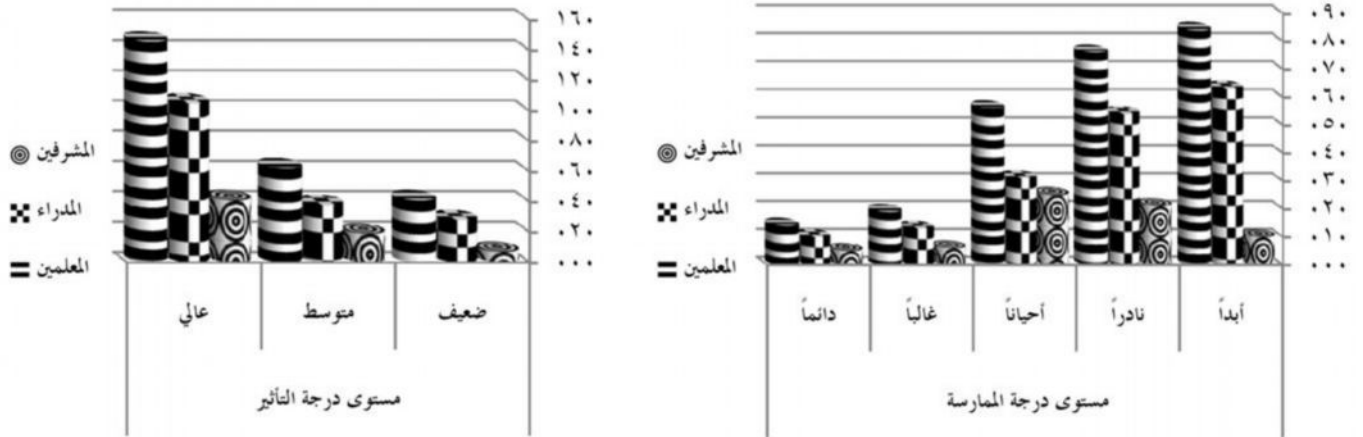
الجزء ورقمه	الممارسة للمرة الأولى					الممارسة للمرة الثانية					الممارسة للمرة الثالثة				
	(٦) إنذار شفوي	(٧) إنذار كتابي	(٥) درجة معينة من الأداء	(١) عدم تخفيف النصاب	(١٠) حسم ٣ أيام فأعلى	(٧) إنذار كتابي	(٦) إنذار شفوي	(٩) عدم ترشيحه وظيفياً	(٨) حرمانه من النقل	(٥) حسم درجة معينة من الأداء	(٥) حسم أقل من ٣ أيام	(١١) حسم مدرسة أخرى	(١٤) نقله إلى مدرسة أخرى	(٧) إنذار كتابي	(١٢) الحرمان من العلاوة
المشرفين	٣٨	١٩	٣	٠	٢	٣٣	٩	٤	٤	٦	١٠	٣	١٢	٧	٩
المدرء	١١١	٣٧	٦	٧	٤	٩١	٢٠	١٦	٧	٨	٢٠	١٩	١٤	١٨	١٣
المعلمين	١٥٢	٦٣	٩	٤	٤	١٣٦	٢٤	٢٣	١٨	١٣	٢٩	٣٦	٣٢	٢٦	٢٤
الاجموع	٣٠٧	١٢٦	٢٣	١٢	٢٠	٢٦٧	٥٩	٥٢	٣٧	٣٢	٦٤	٦٩	٧٢	٥٨	٥٨



## المخالفة رقم : ٢٧- إيعاز المعلم للطالب بالغياب.

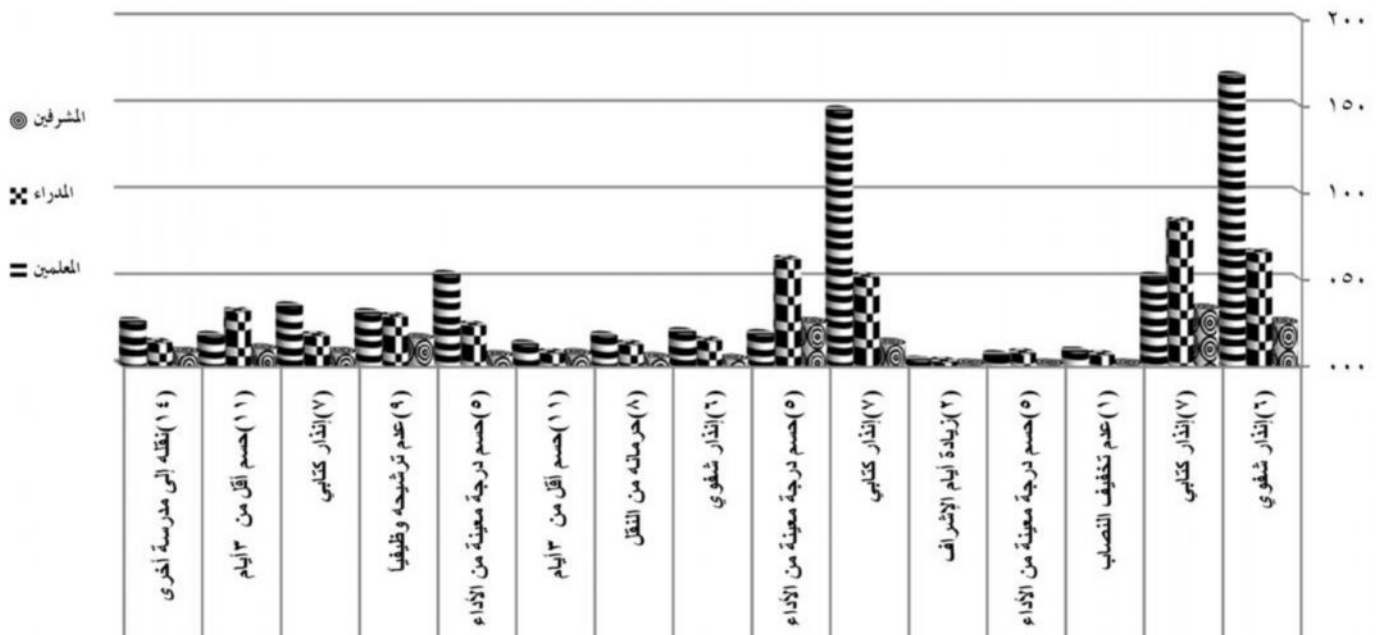
جدول يوضح مستوى درجة الممارسة ومستوى درجة تأثير الإخلال الوظيفي للمخالفة الوظيفية من وجهة نظر عينة الدراسة

مستوى درجة التأثير			مستوى درجة الممارسة				
عالي	متوسط	ضعيف	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
٤١	١٩	٧	٥	٦	٢٥	٢١	١٠
١٠٥	٣٨	٢٨	١٠	١٣	٣١	٥٤	٦٣
١٤٦	٦٢	٤١	١٤	١٩	٥٦	٧٦	٨٤
٢٩٢	١١٩	٧٦	٢٩	٣٨	١١٢	١٥١	١٥٧



جدول يوضح الجزئات الخمسة الأكثر تكراراً لدى عينة الدراسة بوجه عام

الممارسة للمرة الثالثة					الممارسة للمرة الثانية					الممارسة للمرة الاولى					الجزء ورقمه
نقله (١٤) من مرسلة أخرى	حسم (١١) أقل من ٣ أيام	إنذار (٧) كتابي	عدم ترشيحه وظيفيا (٩)	حسم (٥) درجة معينة من الأداء	حسم (١١) أقل من ٣ أيام	حرمانه (٨) من النقل	إنذار (٦) شفوي	حسم (٥) درجة معينة من الأداء	إنذار (٧) كتابي	زيادة (٢) أيام الإشراف	حسم (٥) درجة معينة من الأداء	عدم تخفيف النصاب (١)	إنذار (٧) كتابي	إنذار (٦) شفوي	
٨	١٠	٨	١٦	٦	٧	٥	٤	٢٥	١٣	١	١	١	٣٣	٢٥	المشرفين
١٣	٣١	١٧	٢٨	٢٣	٧	١٢	١٤	٦١	٥١	٢	٧	٦	٨٣	٦٥	المدرء
٢٥	١٧	٣٤	٣٠	٥٢	١٢	١٧	١٩	١٨	١٤٧	٣	٦	٨	٥١	١٦٧	المعلمين
٦٠	٦٩	٦٦	٨٣	٨٦	٣٧	٤٢	٤٣	١٠٩	٢١٨	٨	١٩	١٦	١٧٤	٢٦٣	المجموع

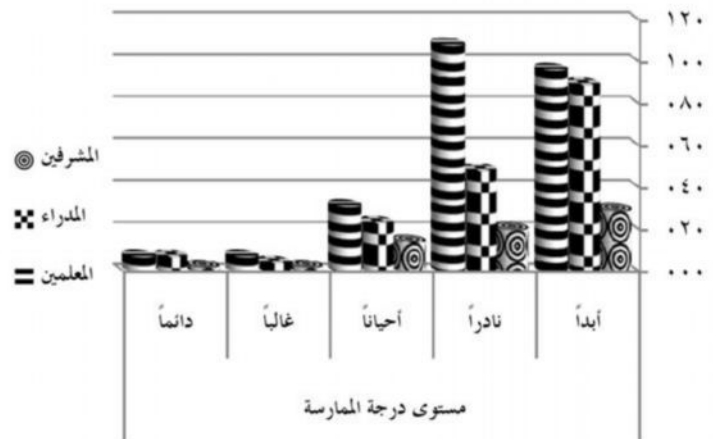
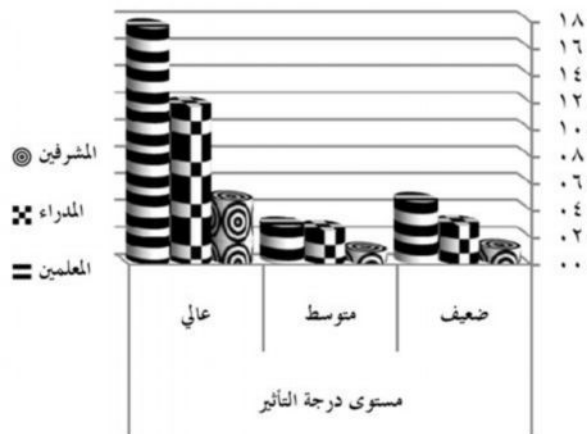




## المخالفة رقم : ٢٨ - مساعدة المعلم للطلاب في الغش أثناء الاختبارات .

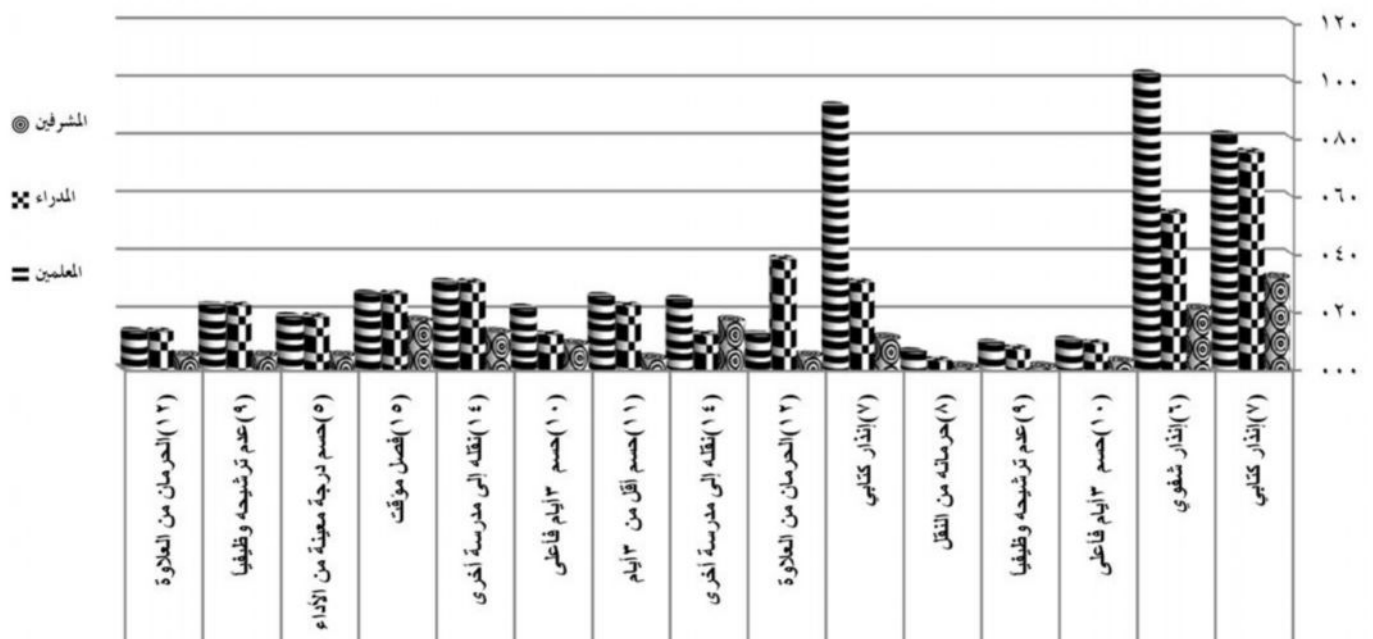
جدول يوضح مستوى درجة الممارسة ومستوى درجة تأثير الإخلال الوظيفي للمخالفة الوظيفية من وجهة نظر عينة الدراسة

مستوى درجة التأثير			مستوى درجة الممارسة				
عالي	متوسط	ضعيف	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
٤٧	٩	١١	٢	٢	١٤	٢٠	٢٩
١١٧	٢٥	٢٩	٧	٤	٢٣	٤٨	٨٩
١٧٥	٢٨	٤٦	٧	٧	٣١	١٠٨	٩٦
٣٣٩	٦٢	٨٦	١٦	١٣	٦٨	١٧٦	٢١٤



جدول يوضح الجزئات الخمسة الأكثر تكراراً لدى عينة الدراسة بوجه عام

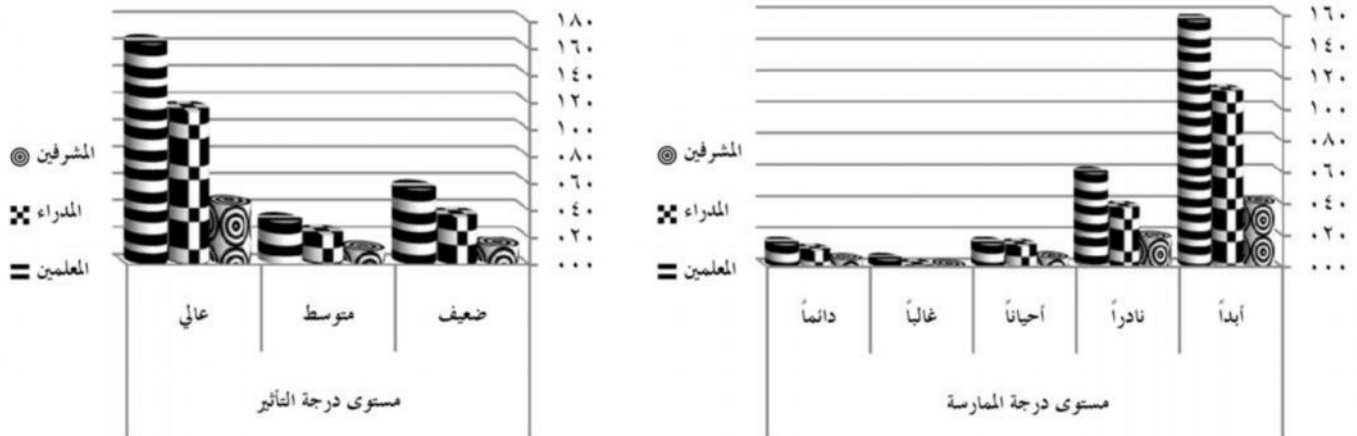
الممارسة للمرة الثالثة					الممارسة للمرة الثانية					الممارسة للمرة الاولى					الجزء ورقمه
الحرمان (١٢) ن من العلاوة	عدم ترشيحه (٩) وظيفياً	حسم درجة معينة من الأداء (٥)	فصل مؤقت (١٥)	نقله (١٤) إلى مدرسة أخرى	حسم (١٠) ٣ أيام فاعلى	حسم (١١) أقل من ٣ أيام	نقله (١٤) إلى مدرسة أخرى	الحرمان (١٢) ن من العلاوة	إنذار (٧) كتابي	حرمانه (٨) من النقل	عدم ترشيحه (٩) وظيفياً	حسم (١٠) ٣ أيام فاعلى	إنذار (٦) شفوي	إنذار (٧) كتابي	
٥	٥	٥	١٧	١٣	٩	٤	١٧	٥	١١	١	١	٣	٢١	٣٢	المشرفين
١٣	٢٢	١٨	٢٦	٣٠	١٢	٢٢	١٢	٣٨	٣٠	٣	٧	٩	٥٤	٧٥	المدرّاء
١٣	٢٢	١٨	٢٦	٣٠	٢١	٢٥	٢٤	١٢	٩١	٦	٩	١٠	١٠٢	٨١	المعلمين
٤٣	٥٨	٤٦	٨٤	٨٧	٥٢	٦٢	٦٧	٦٧	١٣٩	١٨	٢٦	٣٢	١٨٣	١٩٥	المجموع



## المخالفة رقم : ٢٩- تشبه المعلم بالنساء في ( اللبس ، المظهر ..)

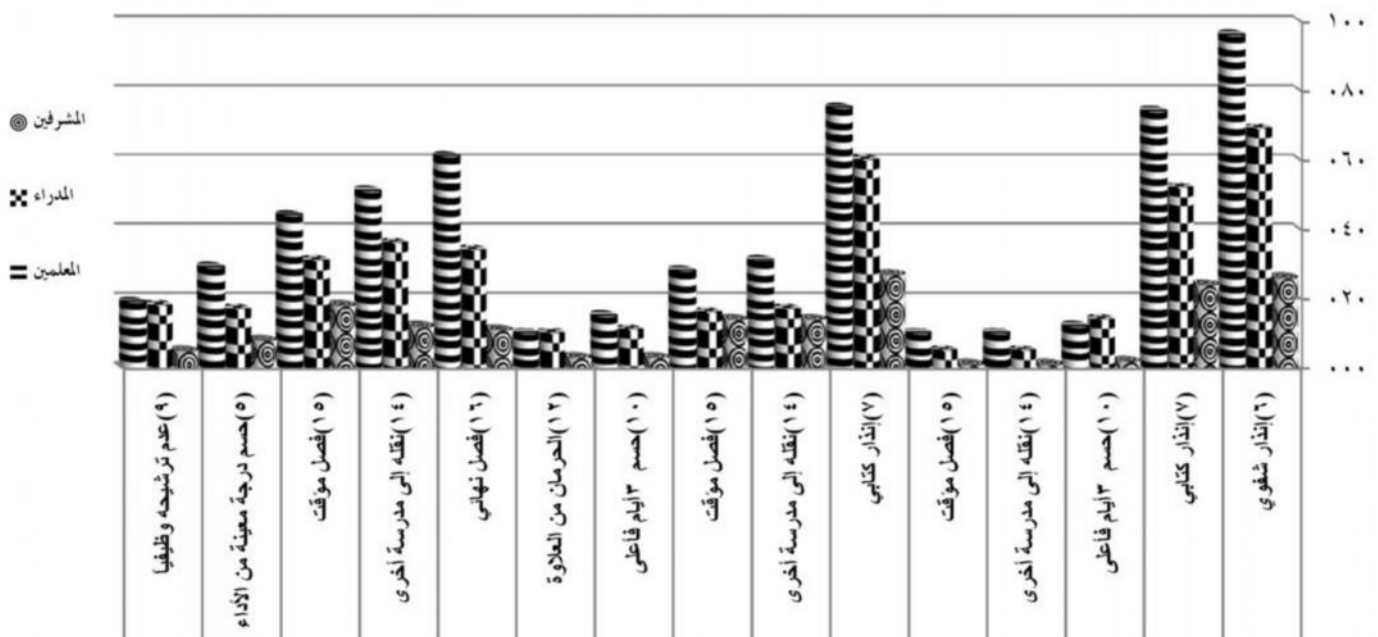
جدول يوضح مستوى درجة الممارسة ومستوى درجة تأثير الإخلال الوظيفي للمخالفة الوظيفية من وجهة نظر عينة الدراسة

مستوى درجة الممارسة					مستوى درجة التأثير		
أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً	ضعيف	متوسط	عالي
المشرفين	٤٠	١٨	٥	٠	٤	١٠	٤٤
المدرء	١١١	٣٧	١٣	٠	١٠	٢٢	١١٤
المعلمين	١٥٦	٥٩	١٤	٤	١٤	٣١	١٦٣
المجموع	٣٠٧	١١٤	٣٢	٤	٢٨	٦٣	٣٢١



## جدول يوضح الجزئات الخمسة الأكثر تكراراً لدى عينة الدراسة بوجه عام

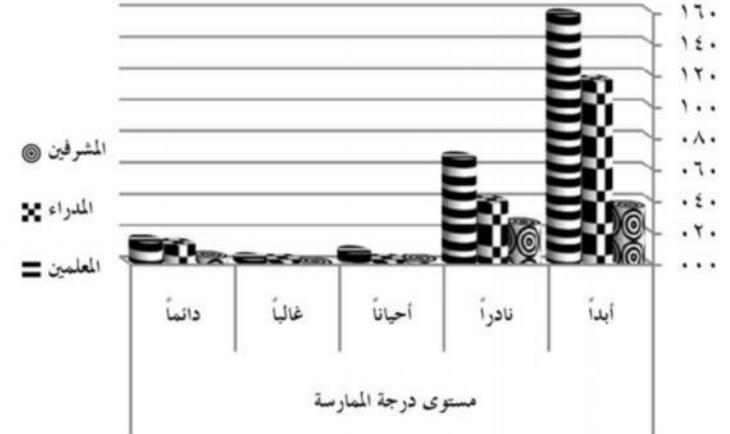
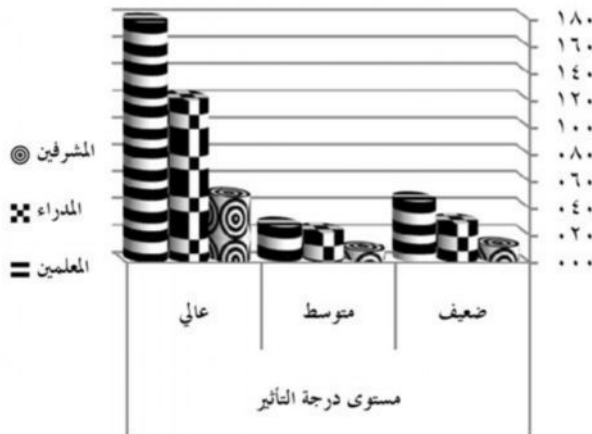
الجزء ورقمه	الممارسة للمرة الأولى				الممارسة للمرة الثانية				الممارسة للمرة الثالثة						
	(٦) إنذار شفوي	(٧) إنذار كتابي	(١٠) حسم ٣ أيام فاعلي	(١٤) نقله إلى مدرسة أخرى	(١٥) فصل مؤقت	(٧) إنذار كتابي	(١٤) نقله إلى مدرسة أخرى	(١٥) فصل مؤقت	(١٠) حسم ٣ أيام فاعلي	(١٢) الحرمان من العلاوة	(١٦) فصل نهائي	(١٤) نقله إلى مدرسة أخرى	(١٥) فصل مؤقت	(٥) حسم درجة معينة من الأداء	(٩) عدم ترشيحه وظيفيا
المشرفين	٢٦	٢٤	٢	١	١	٢٧	١٤	١٤	٣	٣	١١	١٢	١٨	٨	٥
المدرء	٦٩	٥٢	١٤	٥	٥	٦٠	١٧	١٦	١١	١٠	٣٤	٣٦	٣١	١٧	١٨
المعلمين	٩٦	٧٤	١٢	١٠	١٠	٧٥	٣١	٢٨	١٥	١٠	٦١	٥١	٤٤	٢٩	١٩
المجموع	١٩٧	١٥٧	٣٨	٣٠	٣١	١٦٩	٧٦	٧٣	٣٩	٣٥	١٢٢	١١٣	١٠٨	٥٩	٥١



## المخالفة رقم : ٣٠- تعرض المعلم بالطالب جنسياً.

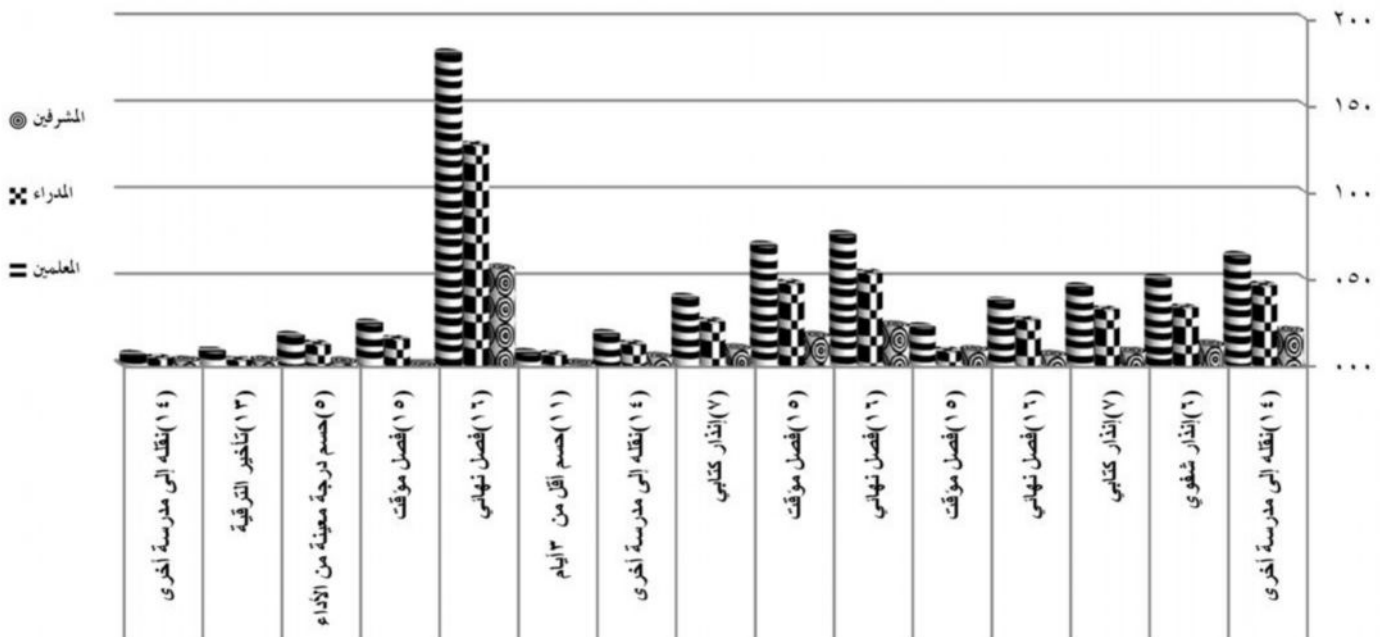
جدول يوضح مستوى درجة الممارسة ومستوى درجة تأثير الإخلال الوظيفي للمخالفة الوظيفية من وجهة نظر عينة الدراسة

مستوى درجة التأثير			مستوى درجة الممارسة				
عالي	متوسط	ضعيف	دائماً	غالباً	أحياناً	نادرأ	أبدأ
٤٨	٨	١١	٤	٠	٢	٢٥	٣٦
١٢٠	٢٢	٢٩	١٢	٢	٢	٣٩	١١٦
١٧٨	٢٦	٤٥	١٤	٣	٧	٦٧	١٥٨
٣٤٦	٥٦	٨٥	٣٠	٥	١١	١٣١	٣١٠



جدول يوضح الجزئات الخمسة الأكثر تكراراً لدى عينة الدراسة بوجه عام

الممارسة للمرة الأولى					الممارسة للمرة الثانية					الممارسة للمرة الثالثة					الجزء ورقمه
نقله (١٤) إلى مدرسة أخرى	إنذار شفوي (٦)	إنذار كتابي (٧)	فصل (١٦) نهائي	فصل (١٥) مؤقت	فصل (١٦) نهائي	فصل (١٥) مؤقت	إنذار كتابي (٧)	نقله (١٤) إلى مدرسة أخرى	حسم أقل من ٣ أيام (١١)	فصل (١٦) نهائي	فصل (١٥) مؤقت	حسم درجة معينة من الأداء (٥)	تأخير الترقية (١٣)	نقله (١٤) إلى مدرسة أخرى	
٢٠	١٢	٨	٦	٩	٢٣	١٧	١٠	٥	١	٥٦	٠	٢	٣	٣	المشرفين
٤٦	٣٣	٣٢	٢٦	٨	٥٣	٤٧	٢٥	١٢	٦	١٢٧	١٥	١٢	٣	٤	المدرء
٦٣	٥٠	٤٥	٣٧	٢٢	٧٥	٦٩	٣٩	١٨	٧	١٨٠	٢٤	١٧	٨	٦	المعلمين
١٤٣	١٠١	٩٢	٨٥	٥٤	١٦٧	١٤٨	٨١	٤٩	٢٥	٣٧٩	٥٤	٣٦	٢٧	٢٧	المجموع

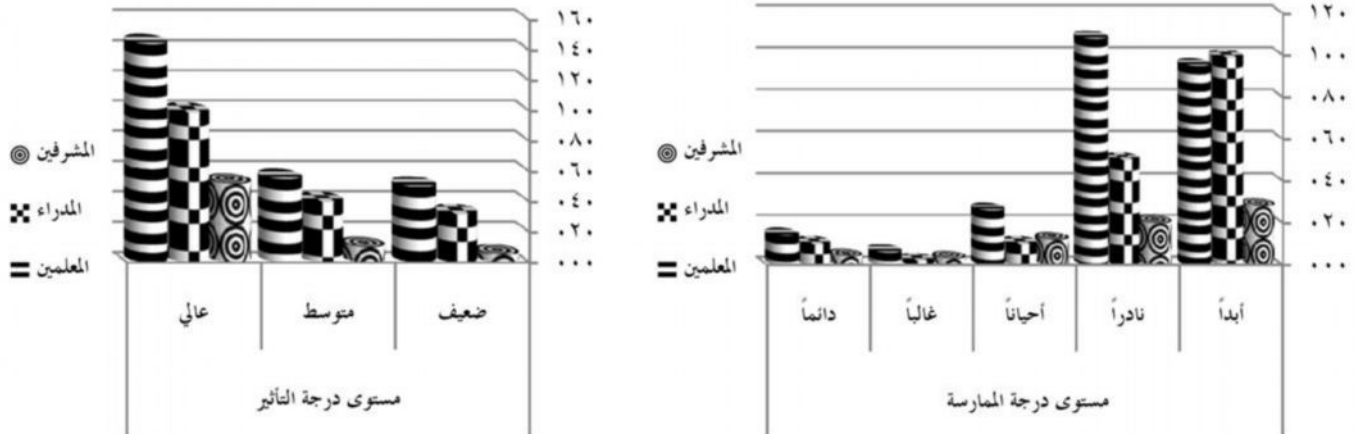




## المخالفة رقم : ٣١ - استخدام المعلم للألفاظ البذيئة مع العاملين في المدرسة.

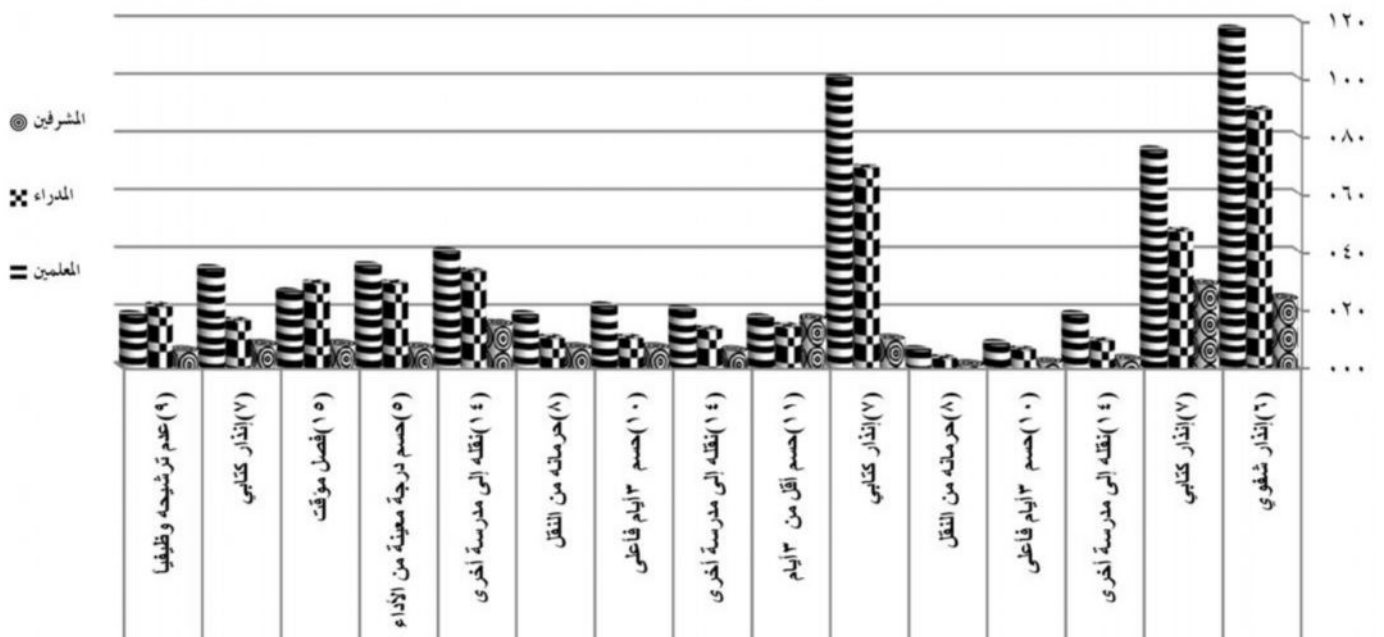
جدول يوضح مستوى درجة الممارسة ومستوى درجة تأثير الإخلال الوظيفي للمخالفة الوظيفية من وجهة نظر عينة الدراسة

مستوى درجة التأثير			مستوى درجة الممارسة				
عالي	متوسط	ضعيف	دائماً	غالباً	أحياناً	نادرًا	أبدًا
٥٢	١٠	٥	٤	٣	١٢	٢٠	٢٨
٩٩	٤٠	٣٢	١٠	٢	١٠	٥٠	٩٩
١٤٤	٥٥	٥٠	١٤	٦	٢٦	١٠٨	٩٥
٢٩٥	١٠٥	٨٧	٢٨	١١	٤٨	١٧٨	٢٢٢



جدول يوضح الجزئات الخمسة الأكثر تكراراً لدى عينة الدراسة بوجه عام

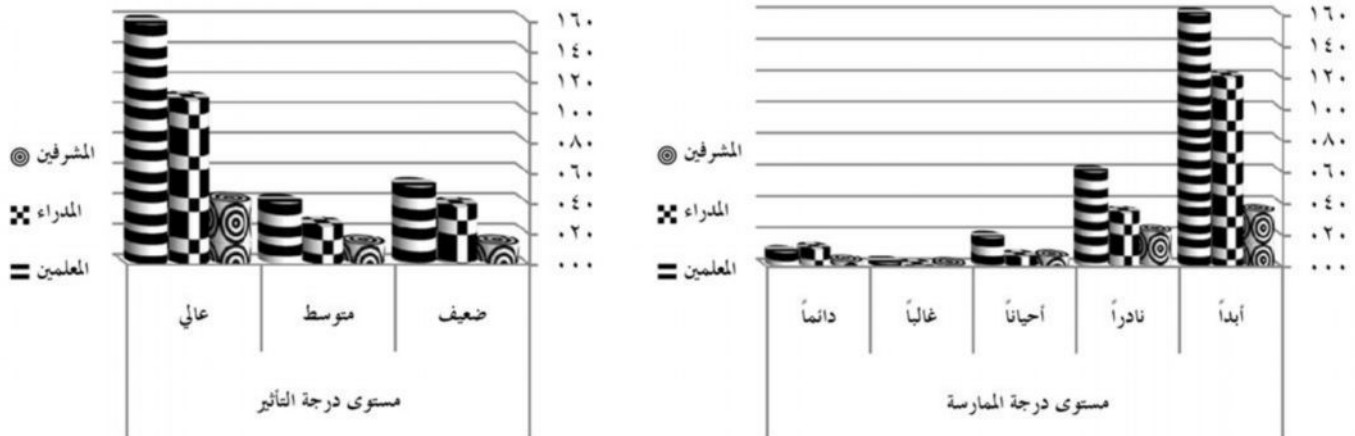
الممارسة للمرة الثالثة					الممارسة للمرة الثانية					الممارسة للمرة الاولى					الجزء ورقمه
عدم ترشيحه وظيفياً (٩)	إنذار كتابي (٧)	فصل مؤقت (١٥)	حسم درجة معينة من الأداء (٥)	نقله (١٤) إلى مدرسة أخرى	حرمانه (٨) من النقل	حسم (١٠) أيام فاعلى	نقله (١٤) إلى مدرسة أخرى	حسم (١١) أقل من ٣ أيام	إنذار كتابي (٧)	حرمانه (٨) من النقل	حسم (١٠) أيام فاعلى	نقله (١٤) إلى مدرسة أخرى	إنذار كتابي (٧)	إنذار شفوي (٦)	
٦	٨	٨	٧	١٥	٧	٧	٦	١٧	١٠	١	٢	٣	٢٩	٢٤	المشرفين
٢١	١٦	٢٩	٢٩	٣٣	١٠	١٠	١٣	١٤	٦٩	٣	٦	٩	٤٧	٨٩	المدرء
١٨	٣٤	٢٦	٣٥	٤٠	١٨	٢١	٢٠	١٧	١٠٠	٦	٨	١٨	٧٥	١١٧	المعلمين
٥٤	٦٥	٧٨	٧٦	١٠٢	٤٣	٤٨	٥٣	٥٩	١٨٦	١٨	٢٦	٤٤	١٥٨	٢٣٦	المجموع



## المخالفة رقم : ٣٢ - اعتداء المعلم على العاملين بالمدرسة بالضرب.

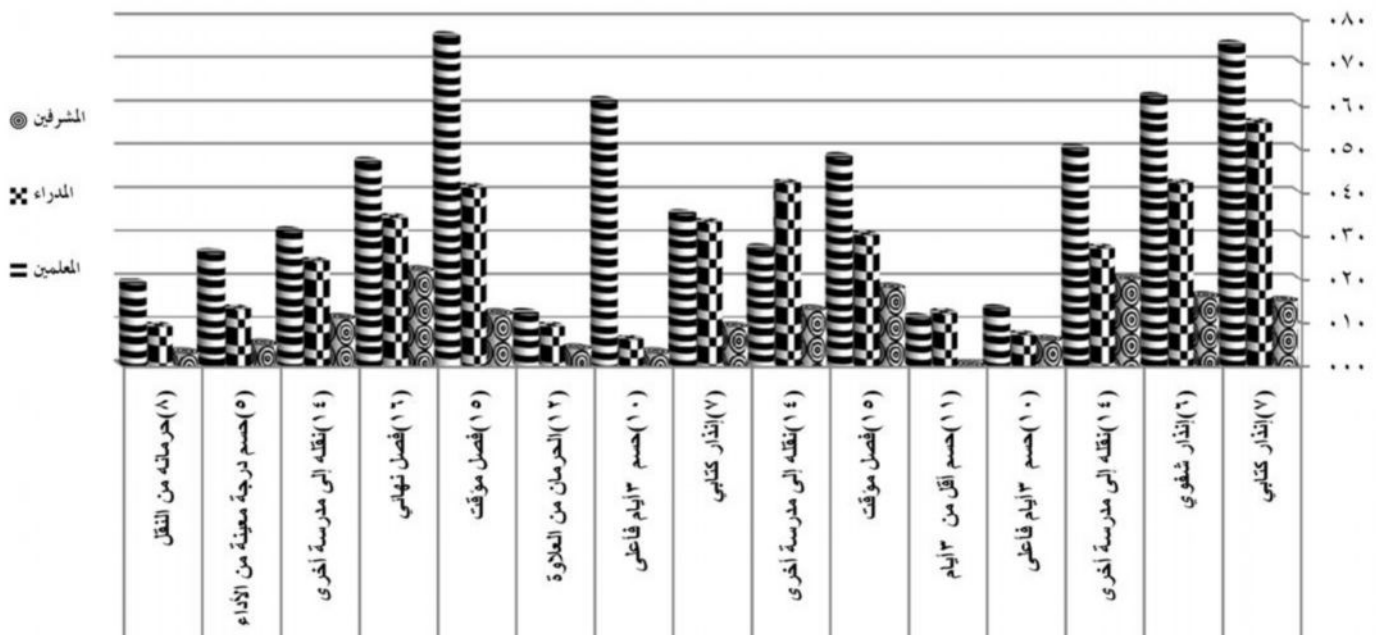
جدول يوضح مستوى درجة الممارسة ومستوى درجة تأثير الإخلال الوظيفي للمخالفة الوظيفية من وجهة نظر عينة الدراسة

مستوى درجة التأثير			مستوى درجة الممارسة				
عالي	متوسط	ضعيف	دائماً	غالباً	أحياناً	نادرًا	أبدأ
٤١	١٣	١٣	٣	١	٦	٢٢	٣٥
١٠٨	٢٥	٣٨	١١	٠	٦	٣٤	١٢٠
١٥٨	٤٠	٥١	٩	٢	١٨	٦٠	١٦٠
٣٠٧	٧٨	١٠٢	٢٣	٣	٣٠	١١٦	٣١٥



جدول يوضح الجزئات الخمسة الأكثر تكراراً لدى عينة الدراسة بوجه عام

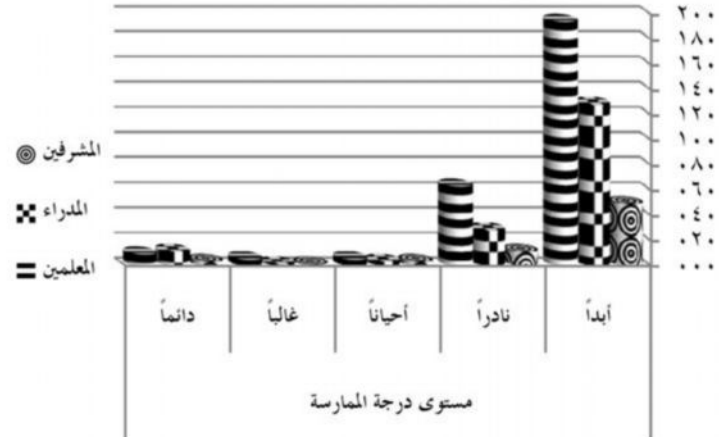
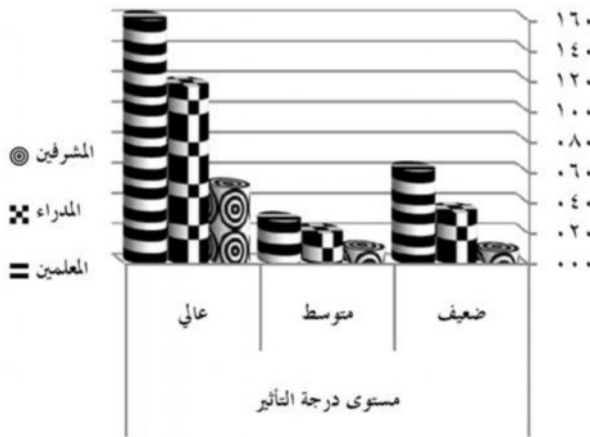
الجزء ورقمه	الممارسة للمرة الأولى				الممارسة للمرة الثانية				الممارسة للمرة الثالثة						
	(٧) إنذار كتابي	(٦) إنذار شفوي	(١٤) نقله إلى مدرسة أخرى	(١٠) حسم ٣ أيام فاعلى	(١١) حسم أقل من ٣ أيام	(١٥) فصل مؤقت	(١٤) نقله إلى مدرسة أخرى	(٧) إنذار كتابي	(١٠) حسم ٣ أيام فاعلى	(١٢) الحرمان من العلاوة	(١٥) فصل مؤقت	(١٦) فصل نهائي	(١٤) نقله إلى مدرسة أخرى	(٥) حسم درجة معينة من الأداء	(٨) حرمانه من النقل
المشرفين	١٥	١٦	٢٠	٦	٠	١٨	١٣	٩	٣	٤	١٢	٢٢	١١	٥	٣
المدرء	٥٦	٤٢	٢٧	٧	١٢	٣٠	٤٢	٣٣	٦	٩	٤١	٣٤	٢٤	١٣	٩
المعلمين	٧٤	٦٢	٥٠	١٣	١١	٤٨	٢٧	٣٥	٦١	١٢	٧٦	٤٧	٣١	٢٦	١٩
المجموع	١٥٢	١٢٦	١١١	٣٦	٣٤	١١١	٩٦	٨٤	٨٠	٣٧	١٤٤	١١٩	٨٠	٤٩	٣٩



المخالفة رقم : ٣٣- قيام المعلم بالتحريض على عدم الولاء للوطن مثال ( الإرهاب ، الولاء للغرب ..).

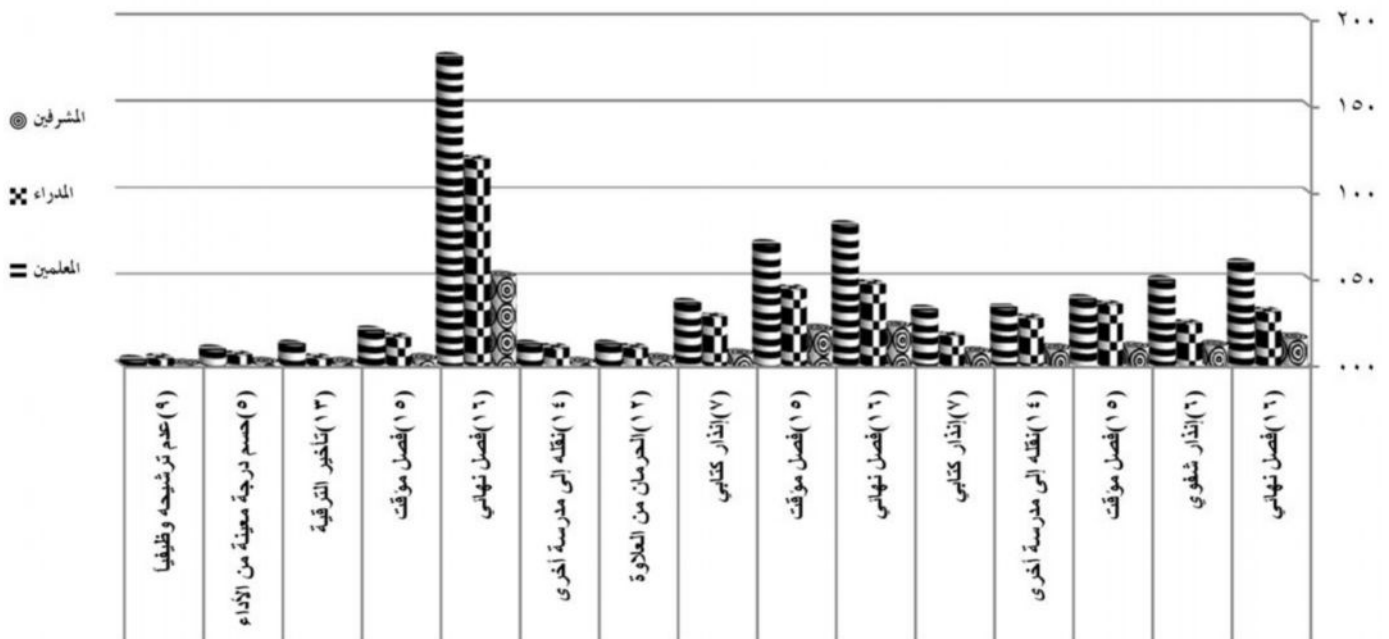
جدول يوضح مستوى درجة الممارسة ومستوى درجة تأثير الإخلال الوظيفي للمخالفة الوظيفية من وجهة نظر عينة الدراسة

مستوى درجة التأثير			مستوى درجة الممارسة				
عالي	متوسط	ضعيف	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
٥٠	٩	٨	٣	١	٣	١١	٤٩
١١٧	٢٠	٣٤	١١	١	٣	٢٨	١٢٨
١٦٠	٢٨	٦١	٩	٥	٥	٦٣	١٩٤
٣٢٧	٥٧	١٠٣	٢٣	٧	١١	١٠٢	٣٧١



جدول يوضح الجزئات الخمسة الأكثر تكراراً لدى عينة الدراسة بوجه عام

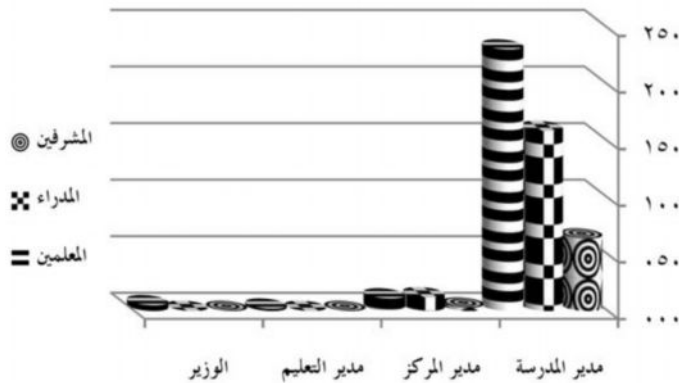
الممارسة للمرة الثالثة					الممارسة للمرة الثانية					الممارسة للمرة الأولى					الجزء ورقمه
عدم ترشيحه (٩)	حسم درجة معينة من الأداء (٥)	تأخير الترقية (١٣)	فصل مؤقت (١٥)	فصل نهائي (١٦)	نقله (١٤) إلى مدرسة أخرى	الحرم ان من العلاوة (١٢)	إنذار كتابي (٧)	فصل مؤقت (١٥)	فصل نهائي (١٦)	إنذار كتابي (٧)	نقله (١٤) إلى مدرسة أخرى	فصل مؤقت (١٥)	إنذار شفوي (٦)	فصل نهائي (١٦)	
١	٢	٢	٤	٥٢	٢	٤	٧	٢١	٢٣	٨	١٠	١١	١٢	١٦	المشرفين
٤	٦	٤	١٦	١١٩	١٠	١٠	٢٨	٤٤	٤٧	١٧	٢٧	٣٥	٢٤	٣١	المدرّاء
٣	٩	١٢	٢٠	١٧٨	١٢	١٢	٣٦	٧٠	٨١	٣٢	٣٣	٣٨	٤٩	٥٩	المعلمين
١٧	٢٢	٣١	٥٥	٣٦٥	٣٨	٣٨	٧٨	١٥٠	١٦٧	٦٤	٨٤	٩٩	٩١	١٢٢	المجموع





جدول ونموذج بياني يوضحان صاحب الصلاحية من وجهة نظر عينة الدراسة في اتخاذ إجراء رقم :

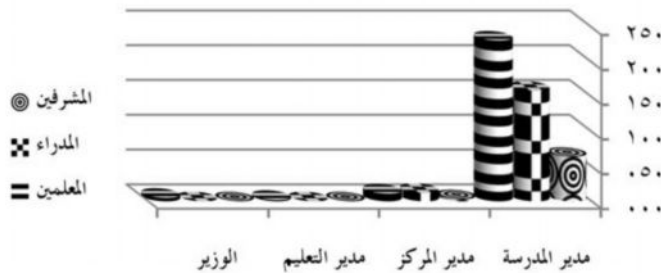
### ١- عدم التخفيف من النصاب .



صاحب الصلاحية				
مدير المدرسة	مدير المركز	مدير التعليم	الوزير	
٦٤	٣	٠	٠	المشرفين
١٥٩	١٢	٠	٠	المدرء
٢٣١	١١	٢	٥	المعلمين
٤٥٤	٢٦	٢	٥	المجموع

جدول ونموذج بياني يوضحان صاحب الصلاحية من وجهة نظر عينة الدراسة في اتخاذ إجراء رقم :

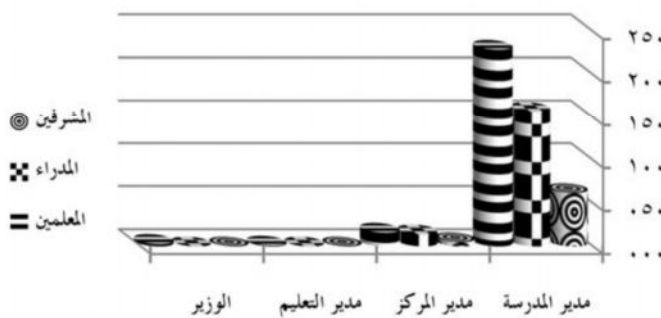
### ٢- زيادة عدد أيام الإشراف .



صاحب الصلاحية				
مدير المدرسة	مدير المركز	مدير التعليم	الوزير	
٦٤	٣	٠	٠	المشرفين
١٥٩	١٢	٠	٠	المدرء
٢٣١	١١	٢	٥	المعلمين
٤٥٤	٢٦	٢	٥	المجموع

جدول ونموذج بياني يوضحان صاحب الصلاحية من وجهة نظر عينة الدراسة في اتخاذ إجراء رقم :

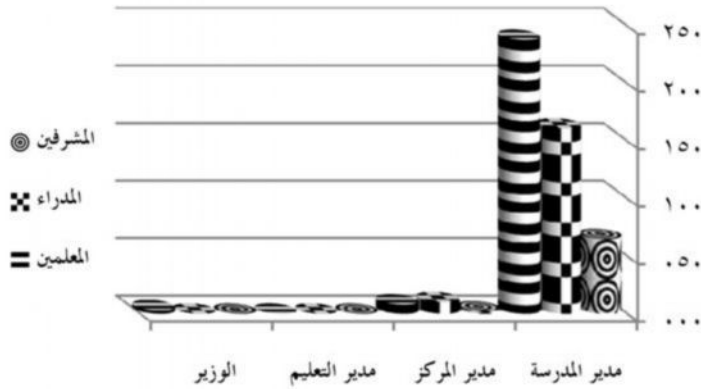
### ٣- زيادة عدد أيام المناوبة .



صاحب الصلاحية				
مدير المدرسة	مدير المركز	مدير التعليم	الوزير	
٦٢	٥	٠	٠	المشرفين
١٥٧	١٤	٠	٠	المدرء
٢٢٩	١٦	١	٣	المعلمين
٤٤٨	٣٥	١	٣	المجموع

جدول ونموذج بياني يوضحان صاحب الصلاحية من وجهة نظر عينة الدراسة في اتخاذ إجراء رقم :

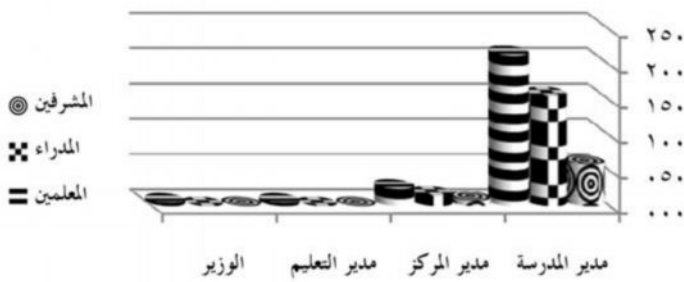
#### ٤- زيادة عدد حصص الانتظار.



صاحب الصلاحية				
الوزير	مدير التعليم	مدير المركز	مدير المدرسة	
٠	٠	٢	٦٥	المشرفين
٠	٠	١٠	١٦١	المدرء
٣	٠	٨	٢٣٨	المعلمين
٣	٠	٢٠	٤٦٤	المجموع

جدول ونموذج بياني يوضحان صاحب الصلاحية من وجهة نظر عينة الدراسة في اتخاذ إجراء رقم :

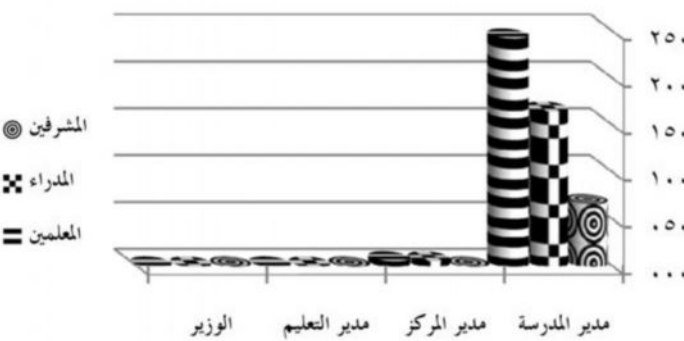
#### ٥- حسم درجة معينة الأداء الوظيفي.



صاحب الصلاحية				
الوزير	مدير التعليم	مدير المركز	مدير المدرسة	
٠	٠	٨	٥٩	المشرفين
٠	٠	١٥	١٥٦	المدرء
٥	٥	٢٥	٢١٤	المعلمين
٥	٥	٤٨	٤٢٩	المجموع

جدول ونموذج بياني يوضحان صاحب الصلاحية من وجهة نظر عينة الدراسة في اتخاذ إجراء رقم :

#### ٦- إنذار المعلم شفويا .

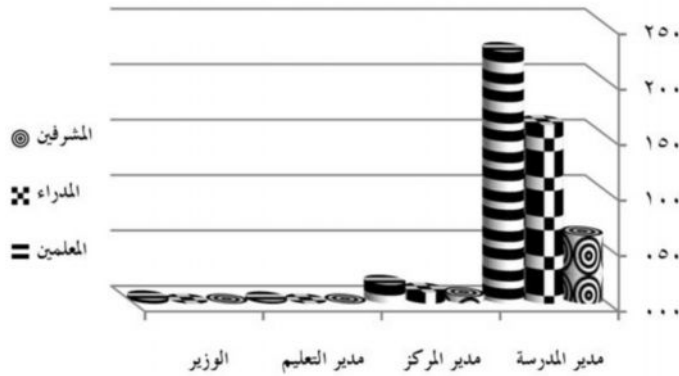


صاحب الصلاحية				
الوزير	مدير التعليم	مدير المركز	مدير المدرسة	
٠	٠	٠	٦٧	المشرفين
٠	٠	٦	١٦٥	المدرء
٠	٠	٦	٢٤٣	المعلمين
٠	٠	١٢	٤٧٥	المجموع



جدول ونموذج بياني يوضحان صاحب الصلاحية من وجهة نظر عينة الدراسة في اتخاذ إجراء رقم :

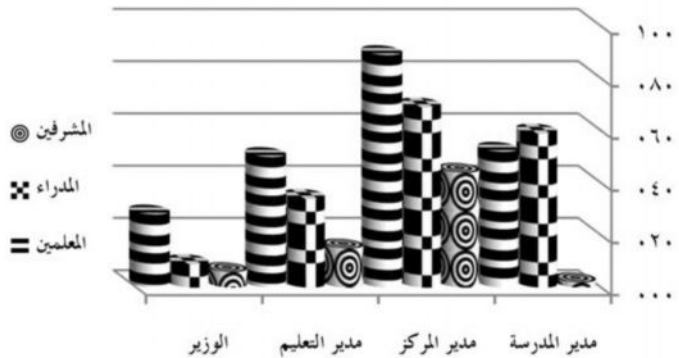
### ٧- إنذار المعلم كتابياً.



صاحب الصلاحية				
الوزير	مدير التعليم	مدير المركز	مدير المدرسة	
٠	٠	٦	٦١	المشرفين
٠	٠	١٠	١٦١	المدرّاء
٣	٢	١٧	٢٢٧	المعلمين
٣	٢	٣٣	٤٤٩	المجموع

جدول ونموذج بياني يوضحان صاحب الصلاحية من وجهة نظر عينة الدراسة في اتخاذ إجراء رقم :

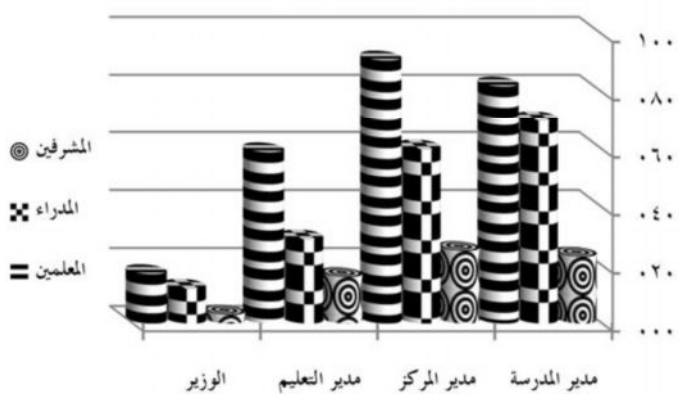
### ٨- حرمانه من النقل الداخلي أو الخارجي .



صاحب الصلاحية				
الوزير	مدير التعليم	مدير المركز	مدير المدرسة	
٦	١٥	٤٤	٢	المشرفين
٩	٣٤	٦٩	٥٩	المدرّاء
٢٨	٥٠	٨٩	٥٢	المعلمين
٤٣	٩٩	٢٠٢	١١٣	المجموع

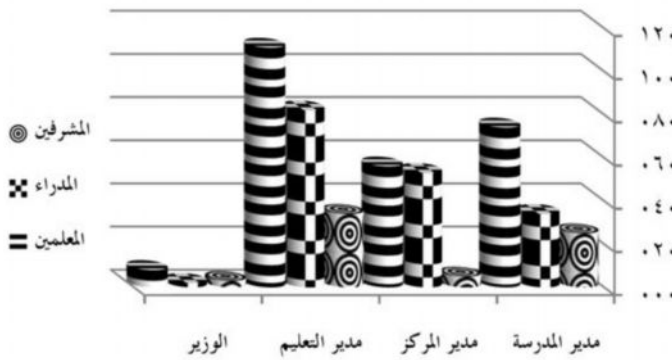
جدول ونموذج بياني يوضحان صاحب الصلاحية من وجهة نظر عينة الدراسة في اتخاذ إجراء رقم :

### ٩- عدم ترشيحه في مناصب وظيفية أعلى.



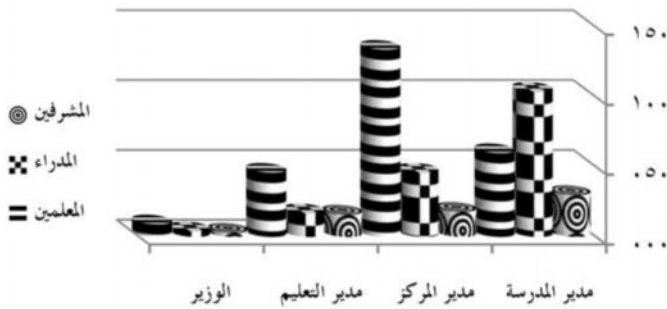
صاحب الصلاحية				
الوزير	مدير التعليم	مدير المركز	مدير المدرسة	
٣	١٦	٢٥	٢٣	المشرفين
١٢	٢٩	٦٠	٧٠	المدرّاء
١٧	٥٩	٩١	٨٢	المعلمين
٣٢	١٠٤	١٧٦	١٧٥	المجموع

جدول ونموذج بياني يوضحان صاحب الصلاحية من وجهة نظر عينة الدراسة في اتخاذ إجراء رقم :  
١٠ - حسم ٣ أيام فما فوق .



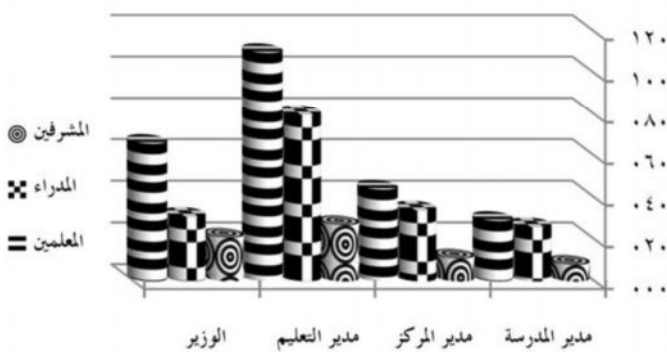
صاحب الصلاحية				
الوزير	مدير التعليم	مدير المركز	مدير المدرسة	
٣	٣٤	٥	٢٥	المشرفين
٢	٨٢	٥٣	٣٤	المدراء
٨	١١١	٥٦	٧٤	المعلمين
١٣	٢٢٧	١١٤	١٣٣	المجموع

جدول ونموذج بياني يوضحان صاحب الصلاحية من وجهة نظر عينة الدراسة في اتخاذ إجراء رقم :  
١١ - حسم أقل من ٣ أيام .



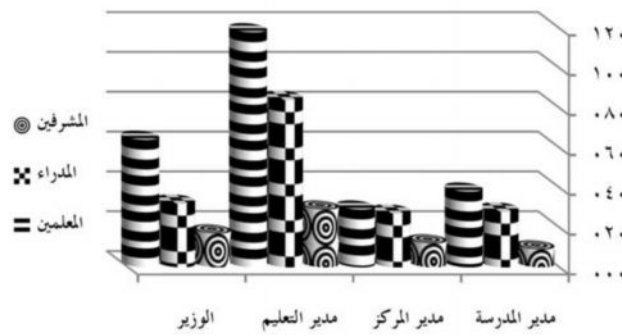
صاحب الصلاحية				
الوزير	مدير التعليم	مدير المركز	مدير المدرسة	
٣	١٦	١٨	٣٠	المشرفين
٤	١٧	٤٦	١٠٤	المدراء
٩	٤٦	١٣٤	٦٠	المعلمين
١٦	٧٩	١٩٨	١٩٤	المجموع

جدول ونموذج بياني يوضحان صاحب الصلاحية من وجهة نظر عينة الدراسة في اتخاذ إجراء رقم :  
١٢ - الحرمان من العلاوة الدورية .



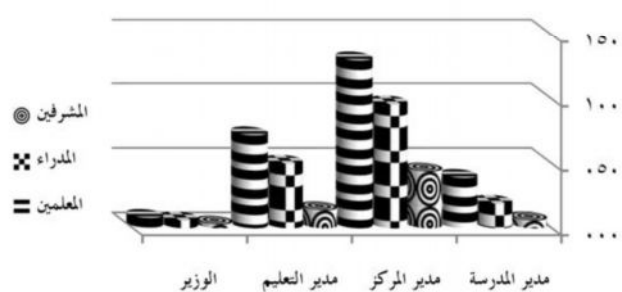
صاحب الصلاحية				
الوزير	مدير التعليم	مدير المركز	مدير المدرسة	
٢١	٢٧	١١	٨	المشرفين
٣١	٨٠	٣٤	٢٦	المدراء
٦٦	١١٠	٤٤	٢٩	المعلمين
١١٨	٢١٧	٨٩	٦٣	المجموع

جدول ونموذج بياني يوضحان صاحب الصلاحية من وجهة نظر عينة الدراسة في اتخاذ إجراء رقم :  
١٣- تأخير الترقية إلى مستوى أعلى .



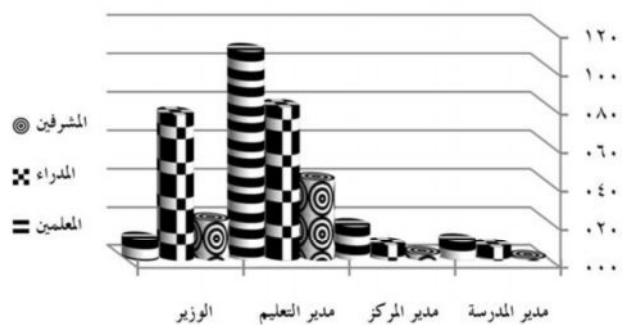
صاحب الصلاحية				
الوزير	مدير التعليم	مدير المركز	مدير المدرسة	
١٧	٢٩	١٢	٩	المشرفين
٣٢	٨٤	٢٧	٢٨	المدراء
٦٤	١١٨	٢٩	٣٨	المعلمين
١١٣	٢٣١	٦٨	٧٥	المجموع

جدول ونموذج بياني يوضحان صاحب الصلاحية من وجهة نظر عينة الدراسة في اتخاذ إجراء رقم :  
١٤- النقل إلى مدرسة أخرى .



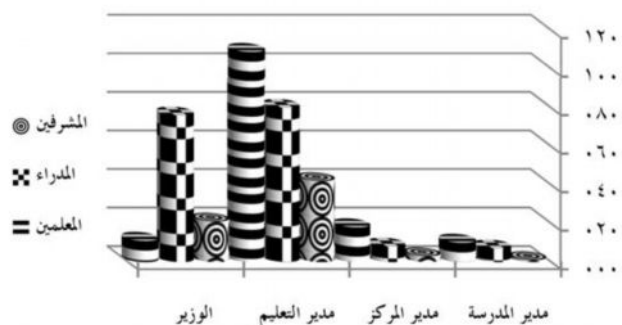
صاحب الصلاحية				
الوزير	مدير التعليم	مدير المركز	مدير المدرسة	
٣	١٤	٤٤	٦	المشرفين
٦	٥٠	٩٦	١٩	المدراء
٨	٧٢	١٣٠	٣٩	المعلمين
١٧	١٣٦	٢٧٠	٦٤	المجموع

جدول ونموذج بياني يوضحان صاحب الصلاحية من وجهة نظر عينة الدراسة في اتخاذ إجراء رقم :  
١٥- الفصل المؤقت عن العمل لمدة عام كامل أو جزء منه .



صاحب الصلاحية				
الوزير	مدير التعليم	مدير المركز	مدير المدرسة	
٢١	٤٢	٣	١	المشرفين
٧٦	٨٠	٨	٧	المدراء
١١	١٠٩	١٨	١٠	المعلمين
١٠٨	٢٣١	٢٩	١٨	المجموع

جدول ونموذج بياني يوضحان صاحب الصلاحية من وجهة نظر عينة الدراسة في اتخاذ إجراء رقم :  
١٦- الفصل النهائي .



صاحب الصلاحية				
الوزير	مدير التعليم	مدير المركز	مدير المدرسة	
٥٧	٨	٢	٠	المشرفين
١٥٤	٦	٦	٥	المدراء
٢١٨	٢٦	٣	٢	المعلمين
٤٢٩	٤٠	١١	٧	المجموع

الرقم : ١١٦٤٥  
 التاريخ : ١٤٣٨/٨/٧ هـ  
 المشفوعات : استبانت



المملكة العربية السعودية  
 وزارة التعليم العالي  
**جامعة أم القرى**

سَلِّمَهُ اللهُ

سعادة مدير عام التربية والتعليم بمحافظة الطائف

وبعد :-

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أفيد سعادتكم بأن الطالب/ عبد الرحمن بن أحمد الثقفي ، أحد طلاب الدراسات العليا لمرحلة الماجستير، بقسم الإدارة التربوية والتخطيط، وهو يقوم حالياً بإعداد رسالة بعنوان:

«ممارسات الإخلال الوظيفي لدى المعلمين والجزاءات المناسبة لضبط هذه الممارسات

كم يراها المشرف التربوي والمدير والمعلم في المدارس الحكومية في محافظة الطائف»

أمل من سعادتكم التكرم بالسماح له بتطبيق أداة دراسته على العينة الدراسية بمحافظة الطائف.

شاكرين ومقدرين تعاونكم في خدمة البحث العلمي.

وتقبلوا سعادتكم بخالص التحية والتقدير

عميد كلية التربية

د. زهير بن أحمد علي الكاظمي

الحازمي

Umm AL - Qura University  
 Makkah Al Mukarramah P.O. Box 715  
 Cable Gameat Umm Al - Qura, Makkah  
 Faxemely 02 - 5564560 / 02 - 5593997  
 Tel Azizia 02 - 5501000 - Abdiah 02 - 5270000

جامعة أم القرى  
 مكة المكرمة ص. ب : ٧١٥  
 برقيا : جامعة أم القرى - مكة  
 فاكسميلي : ٥٥٦٤٥٦٠ / ٥٥٩٣٩٩٧ - ٠٢  
 تليفون سنترال العزيزية ٥٥٠١٠٠٠ - ٠٢ العابدية ٥٢٧٠٠٠٠ - ٠٢

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وزارة التربية والتعليم  
MINISTRY OF EDUCATION

المملكة العربية السعودية  
وزارة التربية والتعليم  
إدارة التربية والتعليم بمحافظة الطائف ( بنين )  
وحدة التخطيط والتطوير التربوي  
قسم البحوث والمشروعات التربوية

الرقم : ٧ / ١٣٨  
التاريخ : ١٤٢٨ / ١١ / ١٨  
المشروعات : /

( معلم الخير يستغفر له كل شيء... ) حديث صحيح

## بشأن السماح بتطبيق دراسة

(مراكز الإشراف التربوي بالغرب والشرق والشمال والجنوب)

سعادة : مدير مركز الإشراف التربوي بـ / ..... حفظه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،، بعد :

بناءً على ما تقدم به الباحث / عبداً لرحمن بن أحمد الثقفي بتطبيق دراسة بعنوان :  
(ممارسات الإخلال الوظيفي لدى المعلمين والجزاءات المناسبة لضبط هذه الممارسات كما يراها  
المشرف التربوي والمدير والمعلم في المدارس الحكومية في محافظة الطائف )  
ونظراً لاكمال مسوغات إجراءات الدراسة تجدون برفقه أداة البحث عدد ( - - ) .

نأمل استيفاءها من قبل جميع المشرفين والمديرين والمعلمين لديكم وتسليمها للباحث .  
شاكرين تعاونكم لما يحقق أهداف البحث العلمي .

والله يحفظكم ويرعاكم ،،،

المشرف على وحدة التخطيط والتطوير التربوي

عبدالله بن سالم القاضي