

المركز الجامعي أحمد بن يحيى الونشريسي بتسميلت  
معهد علوم وتقنيات الأنشطة البدنية و الرياضية

مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر في علوم وتقنيات  
النشاطات البدنية و الرياضية  
تخصص: تربية و حركة

الموضوع :

الجو المدرسي التربوي وأثره علي الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية  
البدنية و الرياضية

دراسة مسحية لأساتذة التربية البدنية للطور الثانوي ولاية تيسمسيلت

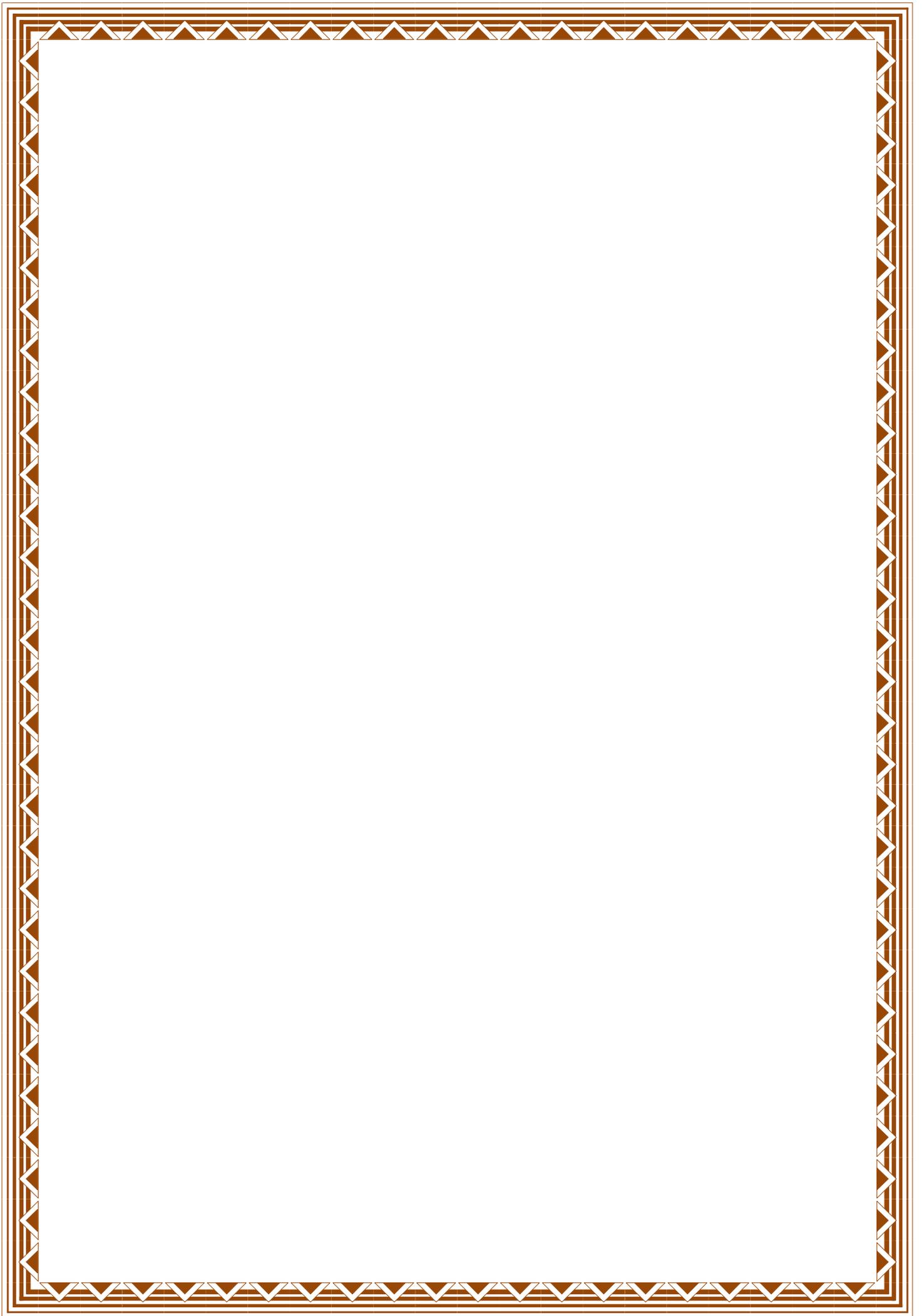
المشرف:

د/ غانس محمد

من إعداد :

نغال كريم  
مزوار محمد

السنة الجامعية  
2016/2015



# علمة شكر

عملا بقول الرسول صلى الله عليه وسلم "من لم يشكر الناس لم يشكر الله"

نشكر الله تعالى على توفيقه لنا لإنجاز هذا البحث.

بسعدنا ويشرفنا أن نتقدم بجزيل الشكر إلى كل من ساهم معنا في إنجاز

هذا العمل، سواء من قريب أو من بعيد.

ونخص بالذكر الأستاذ القدير: غانم محمد، المشرف على بحثنا..

فلم يبخل بتوجيهاته ونصائحه علينا، ولم يتوانى في تقديم آرائه الصائبة

لنا، حتى تم إنجاز هذا العمل.

وكلنا مدراء وأساتذة ثانويات ولاية تيسمسيلت اللذين ساعدونا كثيرا

في بحثنا

وتحياتنا إلى كل أساتذة وطلبة وعمال قسم التربية البدنية والرياضية

بتيسمسيلت.

"والله في عون العبد ما دام العبد في عون أخيه"



# محمد + كريم

## الاهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

إلى من قال فيها الصادق الصديق الذي لا ينطق على السماء.  
"الجنة تحت أقدام الأمهات" إلى التي حملتني في بطنها و سمرت لأجلي ،  
إلى التي باركتني بدعائها و سامحتني بحبها و حنانها الغالية  
و العزيزة على قلبي دعيني أنعني أمامك و أقبل جبينك...أمي.  
إلى الذي تعب لأرتاح و كافح لأنال ، إلى صاحب القلب الأبيض  
...والذي.

إلى أغلى كنز وهبه الله لي أخواتي محمد، نعيمة، حنان، فاطمة "  
إلى روح أجدادي بوحفص ، أحمد ، رحمهم الله.  
إلى أعمامي ، عماتي ، أخوالي ، محمد، عبد القادر ، الناصر و خالتي وأبنائهم كل  
باسم

إلى روح المرحوم الأستاذ " الدكتور عبد المجيد شلال رحمه الله  
إلى رفقاء دربي و طفولتي "عبد الجواد، وليد، مختار، بلال، خالد، كريم ".  
إلى أستاذنا الذي لو يبخل علينا بتوجيهنا مزارعي محمد  
إلى كل من عرفهم ولو أذكرهم...

إلى أساتذة و طلبة و عمال قسم التربية البدنية و الرياضية بتسميلت  
إلى من جمعني بهم لحظة صدق ... و فرقني بهم لحظة صدق  
أهدي ثمرة جسدي و تعبي.

# تكريمه

## الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

قال الله تعالى: (رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن أعمل صالحا ترضاه وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين).

على ذكر آيات المولى العزيز الحكيم

أهدي ثمرة جهدي إلى التي يرتاح إليها البال وتمتدأ بها العواطف.

إلى التي أسعد بسعادتها وأهنا بهنائها....إلى التي منحني الأمل والتفاؤل.

إلى منبع العطف والحنان أمي رحمة الله عليهما

إلى من كان دوما ورائي ولم يبخل علي بشيء، أبي العزيز إلى روحه الطاهرة وجعل

الله مثواه الجنة

إلى أغلى كنز وهبه الله لي أخي محمد أطال الله في عمره الأخت

إلى أصدقاء يوسف، عبد الله، حمادة، موحو، جمال، بومعزة، أحمد، يوسف، الجيلالي،

يوسف، كريم، عبروس وزميلي في المدرسة كريم

إلى كل من يعرفني من بعيد وقريب

إلى كل أساتذة و طلبة و عمال قسم التربية البدنية و الرياضية

بتسميلت.

إلى كل من عرفهم ولو اذكروهم ... أهدي ثمرة جهدي.



رقم الصفحة

الموضوع

إهداء

شكر وتقدير

### قائمة المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الأشكال

مقدمة.....أ.

### التعريف بالبحث:

مشكلة البحث.....03

أهداف البحث.....05

الفرضيات.....05

مصطلحات البحث.....06

الدراسات المشابهة.....07

### الباب الأول

#### الفصل الأول: الجو المدرسي التربوي.

تمهيد

1-1-1- مفهوم الجو المدرسي التربوي.....16

- 17.....2-1-1- أهمية المناخ المدرسي
- 18.....3-1-1- متغيرات الجو المدرسي التربوي
- 18.....4-1-1- سلوك المدير ودوره في الجو المدرسي
- 19.....5-1-1- سلوك المعلمين ودوره في الجو المدرسي التربوي
- 19.....6-1-1- العوامل المؤثرة على الجو المدرسي والمؤدية إلى قصور الأداء
- 20.....1-6-1-1- النمط القيادي لمدير المدرسة
- 20.....1-1-6-1-1- النمط الديمقراطي
- 20.....2-1-6-1-1- النمط الأوتوقراطي
- 21.....3-1-6-1-1- النمط الترسلّي
- 22.....7-1-1- العلاقات الإنسانية داخل المجتمع المدرسي
- 22.....1-7-1-1- علاقة المدرس بالتلميذ
- 24.....2-7-1-1- علاقة المدرس بالمفتش
- 26.....3-7-1-1- علاقة المدير بالمعلمين
- 26.....4-7-1-1- العلاقة بين المدرس وزملائه

خاتمة

## الفصل الثاني: الرضا الوظيفي.

تمهيد

- 31.....1-3-1- تعريف الرضا الوظيفي
- 31.....2-3-1- الرضا عن العمل عامل عام يمثل محصلة لعوامل فرعية
- 32.....3-3-1- العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي
- 32.....1-3-3-1- أولا:العوامل التي ترجع إلى الفرد(العوامل الشخصية)
- 36.....2-3-3-1- ثانيا: العوامل التي ترجع إلى المؤسسة:

- 36.....الأجر.1-2-3-3-1
- 37.....محتوى العمل.2-2-3-3-1
- 38.....فرص الترقية.3-2-3-3-1
- 39.....ساعات العمل.4-2-3-3-1
- 39.....ظروف العمل المادية.5-2-3-3-1
- 39.....عدالة التعامل.6-2-3-3-1
- 40.....ثالثا: العوامل التي ترجع إلى جماعة العمل.3-3-3-1
- 40.....نمط الإشراف.1-3-3-3-1
- 40.....جماعة العمل.2-3-3-3-1
- 41.....درجة الأمن والاستقرار الوظيفي.3-3-3-3-1
- 42.....تقدير الآخرين.4-3-3-3-1
- 42.....العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي.4-3-1
- 42.....الرضا والأداء.1-4-3-1
- 43.....الرضا والأداء.2-4-3-1
- 43.....نموذج بورتو - لاولر للعلاقة بين الرضا المهني والأداء المهني.3-4-3-1
- 44.....المناخ التنظيمي عامل وسيط بين الرضا والأداء.4-4-3-1

خاتمة.

## الفصل الثالث: أستاذ التربية البدنية والرياضية

تمهيد

- 1-2-1- السّمات الأساسيّة للأستاذ المعاصر.....49
- 1-2-2- مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية في المدرسة الحديثة. ....51
- 1-2-2-1- مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية اتجاه المادة التعليمية. ....51
- 1-2-2-2- مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية اتجاه الإرشاد و التوجيه.....51
- 1-2-2-3- مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية اتجاه النشاط المدرسي (خارج القسم).....52
- 1-2-2-4- مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية اتجاه التقويم .....52
- 1-2-2-5- مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية اتجاه البحث العلمي.....53
- 1-2-2-6- الروح المعنوية لأستاذ التربية البدنية والرياضية.....53
- 1-2-2-7- فهم أهداف التربية البدنية و الرياضية .....53
- 1-2-2-8- تخطيط برنامج التربية البدنية والرياضية.....54
- 1-2-2-9- توفير القيادة.....54
- 1-2-3- أستاذ التربية البدنية و الرياضية من زوايا مختلفة.....54
- 1-3-2-1- أستاذ التربية البدنية و الرياضية الإنسان.....54
- 1-3-2-2- أستاذ التربية البدنية والرياضية المرابي.....55
- 1-3-2-3- أستاذ التربية البدنية والرياضية الملحق.....56
- 1-3-2-4- أستاذ التربية البدنية و الرياضية المنشط .....57
- 1-2-4- واجبات أستاذ التربية البدنية والرياضية.....58

- 58.....1-4-2-1-الواجبات العامة.
- 58.....2-4-2-1-الواجبات الخاصة.
- 59.....5-2-1-الخصائص الواجب توفرها في أستاذ التربية البدنية والرياضية.
- 59.....1-5-2-1-الخصائص الشخصية.
- 60.....2-5-2-1-الخصائص الجسمية.
- 60.....3-5-2-1-الخصائص العقلية و العلمية.
- 62.....1-3-5-2-1-الإلمام بالمادة.
- 62.....2-3-5-2-1-الذكاء.
- 62.....4-5-2-1-الخصائص الخلقية والسلوكية.
- 63.....5-5-2-1-الخصائص الاجتماعية.
- 64.....6-5-2-1-الخصائص النفسية.
- 64.....6-2-1-حقوق الأستاذ وتأثيرها على كفاءته المهنية.

خاتمة

## الباب الثاني

### الدراسة الميدانية

#### الفصل الأول: منهج البحث وإجراءاته الميدانية .

تمهيد

- 70.....1-1-2-1- منهج البحث
- 70.....2-1-2-2- مجتمع عينة البحث

- 72..... 3-1-2 مجالات البحث
- 72..... 1-3-1-2 المجال البشري
- 72..... 2-3-1-2 المجال المكاني
- 72..... 2-3-1-2 المجال الزمني
- 73..... 4-1-2 متغيرات البحث
- 75..... 5-1-2 الدراسة الاستطلاعية
- 76..... 1-5-1-2 الغرض من الدراسة
- 76..... 2-5-1-2 أدوات الدراسة
- 76..... 3-5-1-2 إجراءات الدراسة
- 77..... 4-5-1-2 الأسس العلمية للاختبار
- 77..... 1-4-5-1-2 الثبات
- 77..... 2-4-5-1-2 صدق الاختبار
- 79..... 3-4-5-1-2 موضوعية الاختبار
- 79..... 5-5-1-2 الاستنتاجات المحصل عليها
- 79..... 6-1-2 الدراسات الإحصائية

خاتمة

## الفصل الثاني: عرض وتحليل النتائج ومناقشة النتائج

تمهيد

- 85..... 1-2-2 عرض ومناقشة النتائج
- 85..... 1-1-2-2 عرض ومناقشة نتائج مقياس الجو المدرسي التربوي لدى أستاذ التعليم الثانوي
- 88..... 2-1-2-2 عرض نتائج مقياس الرضا الوظيفي لدى أستاذ التعليم الثانوي
- 89..... 2-2-2 الاستنتاجات

90.....	3-2-2	مقابلة النتائج بالفرضيات
90.....	1-3-2-2	مناقشة الفرضية الأولى
91.....	2-3-2-2	مناقشة الفرضية الثانية
92.....	4-2-2	الاقتراحات والتوصيات

خلاصة عامة.

## المصادر والمراجع

### الملاحق

## قائمة الجداول:

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية	71
02	يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة الإستطلاعية	75
03	يوضح صدق وثبات الإستبيان	78
04	يوضح نتائج المقياس الموجه لأساتذة التربية البدنية والرياضية الخاصة بالمحور الأول	85
05	يوضح نتائج الاستمارة الموجهة لأساتذة التربية البدنية والرياضية الخاصة بالمحور الثاني.	88

## قائمة الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
01	يوضح نموذج بورتو-لاولر للعلاقة بين الرضا المهني و الأداء	44
02	يوضح المناخ التنظيمي عامل وسيط بين الرضا و الأداء	45
03	يمثل النسب المئوية لأبعاد محور الجو المدرسي التربوي.	87
04	يمثل النسبة المئوية لمحور الرضا الوظيفي.	89

## 1- مقدمة:

للتعليم دور حاسم في تطور وتقدم المجتمعات البشرية، وللتعليم والتربية أهمية بالغة في تغيير سلوك الأفراد وتنشئتهم وإكسابهم القيم الملائمة للمجتمع الذي ينتمون إليه.

وتتولى التربية في العصر الحديث عدة مؤسسات اجتماعية يعد كل منها وسطاً تربوياً يسهم بطريقة مباشرة، أو غير مباشرة في تربية النشء، وتأتي المدرسة - دون شك - في صدر المؤسسات الاجتماعية التي تتولى أمور التربية لكونها المؤسسة المتخصصة في تنشئة أفراد المجتمع بقصد تنمية شخصياتهم تنمية متكاملة ليسهموا إيجابياً في تقدم مجتمعاتهم وتطوره. ( السنبل. عبد العزيز. وآخرون، 1990، صفحة 35)

وعلى ضوء أهمية دور المدارس في تطور وتقدم المجتمع، فإنه من الأهمية الاهتمام بالمعلمين العاملين فيها، خاصة إذا ما علمنا أن أداء هؤلاء المعلمين لا يتوقف على مقدرتهم الذاتية فحسب، وإنما يتوقف أيضاً وبدرجة كبيرة على عوامل قوى إيجابية تتوافر في الجوال المدرسي مثل قدرة الإدارة على إشباع حاجات المعلمين ورغباتهم، والاعتراف بالفروق الفردية، وعدم التفرقة فيما بينهم، والاعتراف بقيمتهم، وتمكينهم من استغلال طاقاتهم وقدراتهم ومواهبهم، والعمل على زيادة الفهم المشترك فيما بينهم بعضهم البعض وفيما بينهم وبين الإدارة المدرسية، ذلك سعياً لمزيد من المشاركة والتعاون والثقة المتبادلة القائمة على الصدق والصراحة والمودة، مما يؤدي إلى القضاء على الصراع والتنازع بين المعلمين، ورفع روحهم المعنوية نتيجة شعورهم بالأمن والأمان والمساندة والدعم، ومن ثم إيجاد مناخ مدرسي يتسم بالروابط والعلاقات الإنسانية الجيدة والاتصالات النشطة فيما بين المعلمين وبينهم وبين الإدارة؛ وكما توجد عوامل قوى إيجابية فهناك أيضاً عوامل قوى سلبية تؤثر في مناخ العمل المدرسي، حيث عدم توافر الحد الأدنى لإشباع حاجات المعلمين ورغباتهم، وعدم الاعتراف بالفروق الفردية فيما بينهم، والتقليل من شأنهم، وعدم استغلال طاقاتهم وقدراتهم ومواهبهم، وسوء التفاهم بينهم وغير ذلك من السلبيات التي تؤدي إلى الصراع والتنازع وعدم المشاركة أو التعاون ومن ثم اضطرابات العلاقات الإنسانية بين المعلمين، وهذه العوامل مجتمعة (سلبية وإيجابية) ترفع أو تخفض من الروح المعنوية بما ينعكس على مستوى رضاهم الوظيفي .

## 2 مشكلة البحث:

إن فعالية العملية التعليمية في أداء أدوارها تتوقف على نجاح المدارس، بل كافة المؤسسات التعليمية في النهوض بمستوى طلابها علميا وتربويا، وذلك اعتمادا على كفاءة أعضاء هيئة التدريس فيما يقدمونه لطلابهم من معارف ومعلومات وقيم اتجاهات، لذا برزت الحاجة إلى دعم تلك المؤسسات، والعمل على رفع مستوى أداءها ذلك لكونها من المؤسسات ذات النشاط الاجتماعي الخدمي التي تسودها شبكة معقدة من العلاقات والتفاعلات الاجتماعية، فهناك علاقة بين مدير المدرسة والمعلمين، وبينه وبين الطلاب، وهناك علاقة المعلمين ببعضهم البعض، وعلاقتهم مع الطلاب، وهناك علاقة الطلاب ببعضهم البعض.

ويجمع الباحثون على تسمية الجو الناجم من تلك التفاعلات بين الأفراد داخل المدرسة بالمناخ المدرسي، كما أن العلاقات والتفاعلات التي تتم بين أفراد المجتمع المدرسي تحدد نوع المناخ المدرسي وتميزه عن غيره في المدارس الأخرى. (وآخرون، 1993، صفحة 104)، فبعض المدارس يكون مناخها مفتوحا وإيجابيا يتيح الفرصة لكل عضو من أعضائها أن ينمو، وتشيع فيه الألفة والتعاون بين العاملين، وبعض المدارس يكون مناخها مغلقا يتصف بالتباعد والعزلة، وتسود فيه الصراعات والروح المعنوية المنخفضة بين العاملين، الأمر الذي يؤدي إلى تدني مستوى أدائهم. (محمود، 1991، صفحة 01)

كما تختلف المدارس بعضها عن البعض من حيث قدرة مديرها على إشباع الحاجات النفسية والاجتماعية للمعلمين والإداريين والطلاب وأولياء أمورهم، والاحتفاظ بمناخ مدرسي مفتوح وإيجابيا يتيح لكل عضو أن ينمو، وتشيع فيه الألفة والمحبة والتعاون والمشاركة... وتسوده الروح المعنوية العالية والتفاعلات والعلاقات الإنسانية الإيجابية بين أفراد مجتمع المدرسة. وهناك بعض المديرين من الذين تقل قدراتهم ومهاراتهم في توفير مناخ مدرسي ملائم، حيث يميل مناخ المدارس التي تحت إدارتهم إلى الانغلاق ومن ثم يتصف هذا المناخ بالتباعد والعزلة وتشيع فيه الروح المعنوية المنخفضة بين العاملين الأمر الذي يؤدي إلى تدني مستوى أدائهم أو غيابهم وتسربهم (العسكر، 1992، صفحة 04)

وعلى الرغم من أهمية المؤسسات التربوية على اختلاف مهامها وأنواعها وأحجامها \_ وعلى رأسها المدارس \_ فإنها تواجه العديد من القضايا و المشكلات التي تتطلب من قيادها وموظفيها ضرورة التفكير في توفير مناخ مدرسي ملائم لدفع العجلة العلمية التعليمية لتكون على درجة عالية من الكفاءة والفعالية، وهذا لا يتحقق إلا بجهود خلاقة إذ أن غياب هذا المناخ قد يحول دون تمكين الموظفين وأعضاء هيئة التدريس على اختلاف مستوياتهم من إظهار ما لديهم من قدرات وكفاءات واستغلالها الاستغلال الأمثل مما قد ينعكس بدوره سلبا على أدائهم . (الرحمن، 1999، صفحة 01)

وعليه فإن تحقيق درجة عالية من النوعية والفعالية، ورفع مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية يتوقف إلى حد كبير على توفير جو مدرسي مناسب ترتفع فيه درجات الانتماء والقوة في العمل، والنزعة الإنسانية، وتخفض فيه درجات التباعد والإعاقة والشكليات والتركيز على الإنتاج، وتكون فيه درجة الألفة عالية .

من خلال المشاكل التي يعاني منها الأساتذة في المحيط والبيئة التعليمية بما تسمى بالجو المدرسي لم لها من تأثير على العملية التدريسية وعلى الحالة النفسية التي يشعر بها أساتذة التربية البدنية والرياضية، وبالتالي لها الأثر البالغ على الرضا النفسي والمهني للأستاذ، ويتجلى ذلك من خلال الطلبة الباحثين من خلال العمل الميداني في التبرصات التطبيقية إلى جانب الإستجابات التي صرح بها بعض الأساتذة ذوي الخبرة هذا من جهة ومن جهة أخرى قلة البحوث التي تطرقت إلى هذا الموضوع وبالأخص الشطر الأول الذي هم الجو المدرسي التربوي، كذلك قلة البحوث التي جمعت بين متغيرين هما الجو المدرسي التربوي والرضا الوظيفي هنا رأى الباحثان إجراء هذه الدراسة، وذلك بهدف إبراز تأثير الجو المدرسي التربوي في أداء أساتذة التربية البدنية والرياضة ورضاهم الوظيفي في مرحلة التعليم الثانوي وعليه يمكن بلورة مشكلة البحث على النحو التالي:

- هل هناك تأثير للجو المدرسي التربوي على الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي ؟

### التساؤلات الفرعية:

-هل الجو المدرسي التربوي ملائم لأساتذة التربية البدنية والرياضية في الثانويات؟

-هل أساتذة التربية البدنية الرياضية راضون عن وظيفتهم في الثانويات في ظل هذا الجو

المدرسي التربوي؟

### 3 أهداف البحث:

- التعرف على طبيعة الجو المدرسي السائد في مرحلة التعليم الثانوي بالمدارس من وجهة نظر أساتذة التربية البدنية والرياضية .

- إبراز تأثير الجو المدرسي التربوي السائد في تحديد مدى رضا أساتذة التربية البدنية والرياضية في الثانوية عن وظيفتهم.

### 4 الفرضية العامة:

- هناك تأثير للجو المدرسي التربوي على الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي.

ومنه يمكن طرح الفرضيات الآتية:

### الفرضيات الفرعية:

- الجو المدرسي التربوي ملائم لأساتذة التربية البدنية والرياضية في الثانويات.

- أساتذة التربية البدنية الرياضية راضون عن وظيفتهم في الثانويات في ظل الجو المدرسي التربوي السائد.

**5 أهمية البحث:** وتتمثل الأهمية العلمية لهذه الدراسة في كونها إضافة علمية في مجال الدراسات التربوية، خاصة تلك المتعلقة بموضوع (الجو المدرسي التربوي وتأثيره على الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية )، مما قد يزيد من إمكانية الكشف عما قد تخبؤه المدارس من مشكلات ومعوقات قد تؤثر سلبا على فعالية أداء الأساتذة والرضا اتجاه عملهم.

- تنبثق الأهمية العملية لهذه الدراسة من أهمية المعلم ودوره الحيوي في إنجاح العملية التربوية والتعليمية وتحقيق أهدافها، لذا حرصت هذه الدراسة على إبراز تأثير الجو المدرسي التربوي في رضا المعلمين، وتقصي العوامل السلبية والعوامل الإيجابية لهذا الجو والكشف عن مسبباتها، ذلك بهدف تحاشي العوامل السلبية المؤثرة في الرضا الوظيفي للمعلمين أو الحد منها على أقل تقدير، ودعم وتعزيز العوامل الإيجابية التي تحفز المعلمين وتشجعهم على أداء رسالتهم التربوية بكفاءة وفعالية، ومن ثم مساعدة الإدارة المدرسية على توفير جو مدرسي مناسب يثري عطاء المعلمين ويحقق الهدف الأسمى للتربية والتعليم.

## 6 مصطلحات البحث:

- **التعريف الاصطلاحي للجو المدرسي التربوي:**

يعرف القيروتي مناخ العمل بوجه عام سواء كان مدرسي أو غير مدرسي، بأنه: "انعكاس لخصائص البيئة الداخلية للعمل في وعي ولا وعي العاملين فيه، مما يدفع الفرد لبناء تصور معين حول هذا العمل يتميز بثبات نسبي، ويحدد إلى درجة كبيرة سلوكه وأدائه في هذه البيئة". (القيروتي محمد القاسم، 1994، صفحة 72)

-**التعريف الإجرائي للجو المدرسي التربوي:**

يقصد بالجو المدرسي التربوي في هذه الدراسة، كافة الظروف والخصائص والمتغيرات السائدة والمميزة لبيئة العمل داخل المدارس والتي قد يكون لها تأثير على الأساتذة في تلك المدارس.

- التعريف الاصطلاحي لأستاذ التربية البدنية والرياضية:

يرى بولديرو أنه القائد فهو المنظم والمبادر لوحدة العمل والنشاط في جماعة الفصل ،ليس فقط إكساب التلاميذ المعلومات والمعارف والمهارات وتقويمهم في النواحي المعرفية والمهارية فحسب ،بل يتضمن عمله أيضا تنظيم جماعة الفصل أو العمل على تنميتها تنمية اجتماعية (الحمامي، 1997، صفحة 196،197)

- التعريف الإجرائي لأستاذ التربية البدنية والرياضية:

هو الشخص الممثل في السند التعليمي والتوجيهي للآخرين والذي يسعى إلى تطوير ثقافة التلاميذ والمجتمع بصفة عامة مستخدما الأطر التربوية والتعليمية المناسبة لتنمية قدرات الأفراد العلمية والتربوية.

- التعريف الاصطلاحي للرضا الوظيفي :

يعرفه شولز وآخرون بالمشاعر والاتجاهات الموجبة والسالبة التي تحملها نحو وظائفها،ويرى عاشور أن الرضا الوظيفي يتحدد بمقدار الإشاعات التي يحصل عليها الفرد ،والتي تكون وظيفته هي مصدرها الأساسي(المشعان،1999،ص235).

-التعريف الإجرائي للرضا الوظيفي:

هو عبارة عن إحساس يصل إليه الفرد في تعامله مع مختلف الظروف وأنماط العمل .

7 الدراسات و البحوث المشابهة:

❖ الدراسة الأولى:دراسة العمري 1992 قام بإجراء 15 بحثا لدراسة الرضا الوظيفي لدى المعلمين.

- الهدف من الدراسة :معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين في قطاع التربية

❖ المنهج: استخدم الباحث المنهج الوصفي بالطريقة المسحية.

عينة البحث: كان قوامها 60 مدرس.

❖ **أدوات البحث:** استخدم الباحث مقياس الرضا الوظيفي والضغوطات .

**أهم النتائج:** كانت النتائج كالاتي %79 من مدرسي ومدرسات العلوم بالمدارس الثانوية لديهم رضوان عن عملهم، و%21 غير راضون عن عملهم وتمثلت أهم مصادر الشعور بالرضا في إحساس المعلم بقيمة عمله بالنسبة للمجتمع، والمساعدات التي يقدمها للتلاميذ في حل مشكلاتهم، بينما تمثلت أهم مصادر عدم الرضا في عدم التقدير المادي والإرهاق في العمل والإشراف ونوعيته ومعاملة الرؤساء ونظرة المجتمع للمعلم.

❖ **الدراسة الثانية:** دراسة نصر الدين 1992 وكان موضوعه هو دراسة الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بأدائهم.

-الهدف من الدراسة :معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء للأساتذة التربية البدنية والرياضية بدولة قطر .

**المنهج:** استخدم الباحث المنهج الوصفي بالطريقة المسحية.

**عينة البحث:** كان قوامها 80 مدرس.

**أدوات البحث:** استعمل الباحث مقياس الرضا الوظيفي مكون من 60 بند.

**أهم النتائج:** ولقد بينت النتائج المتوصل إليها أنه توجد علاقة بين الرضا الوظيفي إلا أن هذه العلاقة ليست محققة في جميع العناصر من بينها الأجر و الترقية و الأداء ويرجع الباحث عدم وجود هذه العلاقة إلى ضعف أجر أستاذ التعليم الثانوي ونقص فرص الترقية في القطاع التربوي الجزائري، كما توصل إلى أن الخبرة والجنس لا يرتبطان بالرضا الوظيفي ولا الأداء .

❖ **الدراسة الثالثة:** دراسة وجد الشيخ وسلامة عسكر 1981 وموضوع هذه الدراسة معرفة درجة

الرضا العام للعاملين في مهنتهم واتجاهاتهم نحو بعض الجوانب المرتبطة بالمهنة.

❖ -الهدف من الدراسة :معرفة الجوانب المرتبطة بمهنة أستاذ التربية البدنية والرياضية ومعرفة

درجة الرضا العام

❖ **المنهج:** استخدم الباحث المنهج الوصفي بالطريقة المسحية.

❖ **عينة البحث:** التي كان قوامها 80 معلم.

❖ **أدوات البحث:** استخدم الباحث مقياس الرضا الوظيفي.

❖ **أهم النتائج:** إن أغلب المعلمين 70% لهم رضوان عن مهنتهم وعن العلاقات داخل المدرسة مع الإخلاف بين الجنسين ،كما أن أغلب المعلمين 60% راضون عن الإدارة في كل المراحل ،إلا أنه بشكل عام لم يكن المعلمون راضون عن فرص الترقية ولا عن الأجور الغير مناسبة مع الجهد المبذول ولا عن مركز المهنة الأدبي ولا عن ظروف العمل.

❖ **الدراسة الرابعة:** دراسة إيهاب محمود عايش الطيب 2008 وموضوع دراسته أثر المناخ

المدرسي على الرضا الوظيفي لدى الأساتذة في المؤسسات التربوية لمدينة غزة.

-الهدف من الدراسة : معرفة أثر المحيط المدرسي على الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في مدينة غزة .

**المنهج:** استخدم الباحث المنهج الوصفي .

**عينة البحث:** التي كان قوامها 60 مدرس ومدرسة.

**أدوات البحث:** استخدم الباحث مقياس المناخ المدرسي.

**أهم النتائج:** إن أغلب المدرسين 76% كان تأثير المناخ المدرسي تأثيرا إيجابيا على رضاهم اتجاه وظائفهم في هذه المؤسسات وأن الأساتذة غير مستاءون من هذا الجو ،كما أن هؤلاء المدرسين كانت لهم علاقة جيدة مع الإدارة في كل مراحل التعليم أي الأطوار الثلاثة ،بحيث توصلت دراسته إلى وجود مستوى جيد من الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في المؤسسات التربوية بمدينة غزة ويرجع ذلك إلى ظروف العمل الملائمة المحيطة به.

❖ **الدراسة الخامسة:** دراسة الدرهم 1984 وموضوع هذه الدراسة "وجهة نظر المعلمين

والمديرين في المناخ المدرسي في المدارس الابتدائية والمتوسطة في دولة قطر".

-الهدف من الدراسة : معرفة البيئة المدرسية في المدارس الابتدائية والمتوسطة

**المنهج:** استخدم الباحث المنهج الوصفي بالطريقة المسحية.

**عينة البحث:** وكان قوامها 80 معلم ومدير .

**أدوات البحث:** استخدم الباحث مقياس المناخ المدرسي.

**أهم النتائج:**

- \_ أن المناخ المدرسي السائد في مدارس قطر الابتدائية والمتوسطة هو مناخ وسط.
- \_ أن العلاقة بين المدير والمعلمين تميل إلى الشكلية والرسمية.
- \_ أن مديري ومديرات المدارس يدركون أن مناخ مدارسها أكثر انفتاحا من المعلمين والمعلمات.

**الدراسات الأجنبية:**

❖ **الدراسة الأولى:** دراسة Johnson أما فيما يخص متغير الرضا الوظيفي ففي سنة 1955 قام

الباحث بإجراء بحثه بتطبيق المقياس على المعلمين والمعلمات.

❖ **الهدف من الدراسة:** معرفة مستوى الرضا الوظيفي بين المعلمين والمعلمات.

**المنهج:** استخدم الباحث المنهج الوصفي بالطريقة المسحية.

❖ **عينة البحث:** والتي كان قوامها 99 معلم ومعلمة.

**أدوات البحث:** استخدم الباحث مقياس الرضا الوظيفي.

❖ **أهم النتائج:** ولقد بينت النتائج المتوصل إليها أن أغلبية أفراد العينة كانوا راضين عن جوانب

معينة من عملهم مثل مركز المهنة والاحترام الذي يجلبه لهم العمل.

❖ **الدراسة الثانية:** دراسة ويلي 1981 وموضوعها تحليل دوافع العمل والرضا الوظيفي لدى الهيئات

التدريسية في كليات المجتمع العام في ولايات أمريكية مختارة .

- **الهدف من الدراسة:** معرفة دوافع العمل والرضا المهني في المدارس الأمريكية.

**المنهج:** استخدم الباحث المنهج الوصفي بالطريقة المسحية.

**عينة البحث:** والتي كان قوامها 65 معلم.

**أدوات البحث:** استخدم الباحث مقياس الرضا الوظيفي.

**أهم النتائج:** وجدنا أنه من المهم جذب وإبقاء أعضاء هيئة التدريس المؤهلين لتحقيق أهداف الكليات ففهم دوافع العمل والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس يساعد في تحقيق هذه الأهداف، وكذلك إن العوامل المؤثرة في اختيار الشخص ليكون معلما في كلية مجتمع تتركز حول العمل أكثر من بيئة العمل.

## نقد الدراسات:

يتضح من استعراض الدراسات السابقة وعددها (07) دراسات، دراستين منها كانت أجنبية وهما دراسة ويلسون و ويلي أما البقية فطبقت في الدول العربية .  
ويلاحظ أن المجتمعات التي طبقت عليها الدراسات تنوعت وظائفها ما بين معلمين ومعلمات ومديرين ومديرات يعملون جميعهم في مدارس التعليم العام .

وتتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في طبيعة موضوعها ومنهجها حيث اعتمدت المنهج الوصفي، كما تتشابه من حيث مجتمعها، حيث طبقت الدراسات السابقة على التربويين العاملين في حقل التعليم العام وشأنها في ذلك شأن الدراسة الحالية .

بينما تختلف الدراسة الحالية من حيث تناولها لموضوع "الجو المدرسي التربوي وتأثيره على الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي" وذلك بطريقة أكثر تحديدا وخصوصية حيث سيحاول الباحث إبراز تأثير الجو المدرسي التربوي دون غيره من العوامل الأخرى المؤثرة على الرضا الوظيفي، كما تختلف في أهدافها .

هذا وقد تمكن الباحث من اطلاعه على

الدراسات السابقة أن يستفيد منها في إثراء الإطار النظري للدراسة الحالية وفي بناء وتطوير أداة جمع البيانات والمعلومات.

## تمهيد:

يلاحظ الزائر للمؤسسات التعليمية أن هناك مدارس يشعر فيها المعلمون بالغبطة والثقة في أعمالهم وينتقل هذا السرور إلى طلابهم وإلى علاقاتهم بأولياء الأمور وأفراد المجتمع .

على حين يتضح له أن هناك مدارس أخرى يخيم عليها الكآبة وينتشر السخط بين المعلمين ،ويخف مديروها عجزهم عن التوجيه تحت ستار من السلطة ،وينتقل هذا الشعور إلى طلابهم فيشعرون باليأس .وهذه الخصائص التي تميز إحدى المدارس عن غيرها والتي تؤثر في سلوك الأفراد داخل المجتمع المدارس تشير إلى البيئة المدرسية أو المناخ التنظيمي الذي يسود المدرسة وللقوف على أبعاد الجو المدرسي يناقش الباحثان فيما يلي مفهوم الجو المدرسي وأهميته ومتغيراته والنظريات والنماذج التي تناولت العوامل المؤثرة عليه والمؤدية إلى قصور الأداء .

## خاتمة

لقد تطرقنا في هذا الفصل إلى مفهوم الجو المدرسي التربوي وأهميته، وأهم المتغيرات التي يتضمنها وأهم العلاقات التربوية والاجتماعية التي ترتبط بأستاذ التربية البدنية والرياضية بالمناخ المدرسي، وكذلك العوامل المؤثرة على هذا الجو والمؤدية إلى قصور الأداء.

**1-1-1- مفهوم الجو المدرسي التربوي :**

مصطلح الجو المدرسي من المصطلحات التي دخلت ميدان التربية حديثا واستمدت كيانها من علم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي، وقد جذب موضوع الجو المدرسي انتباه العديد من الباحثين التربويين بسبب نتائج الدراسات والبحوث التي تؤكد أهميته في التأثير على (wilson bouce, 1987, p. 01) النتائج العملية التعليمية .

ومن خلال مراجعة أدبيات موضوع الجو المدرسي نلاحظ الاختلاف الواضح بين الباحثين حول مفهومه، حيث استخدم هذا المفهوم بعدة مترادفات ومسميات: فمنهم من أطلق عليه الطابع، الاتجاه العام في السلوك، الجو المدرسي، البيئة المدرسية، وغيرها من المسميات التي تصف البيئة الداخلية في المدرسة فعلى سبيل المثال يرى سيرجيو فاني وستارت أن مناخ المدرسة يعتمد على الانطباعات، ومن الصعب تعريفه بدقة، فقد ينظر إليه على أنه مجموعة من السمات التي تصف مدرسة ما، وتميزها عن غيرها وتؤثر على سلوك المعلمين وسلوك الطلبة فيها، أو أنه مجموعة الأحاسيس والمشاعر التي يشعر بها الطلبة والمعلمون تجاه المدرسة .

وقد عرفته شهاب بأنه "مجموعة الخصائص التي تميز بيئة العمل والمدرسة بصورة مباشرة من الأفراد الذين يعملون في هذه البيئة والتي يكون لها انعكاس أو تأثير على دوافعهم وسلوكهم" (شهاب. حليلة عبد الفتاح، 1992، صفحة 31) .

أما الكبيسي فيعرفه بأنه: "محصلة الظروف والمتغيرات والأجواء الداخلية للعمل كما يعيها أفرادها وكما يفسرونها ويحلونها عبر عملياتهم الإدراكية ليستخلصوا منها مواقفهم واتجاهاتهم والمسارات التي تحدد سلوكهم وأدائهم ودرجة ولائهم للعمل . (الكبيسي. عامر، 1998، صفحة 75)

كما عرفه هلال بأنه: "مجموعة القواعد والسياسات والإجراءات التي تحدد كيفية سير العمل بصورة متسلسلة ومتواصلة" . (محمد، 1993، صفحة 42)

-ويرى الباحثان أن الجو المدرسي التربوي هو مرآة عاكسة لمهارات وسلوك المديرين وكافة الظروف والخصائص المميزة لبيئة العمل ولعمليات التفاعل التي تتم داخل النظام الاجتماعي والمدرسي والتي لها تأثير على الأداء الوظيفي للمعلمين وتحديد اتجاهاتهم نحو العمل .

### 1-1-2- أهمية المناخ المدرسي :

يعتقد ليكرت أن المناخ المدرسي هو أحد المتغيرات الوسيطة والتي لها دور في تحديد المتغيرات التابعة كإنتاجية المنظمة ، درجات تحصيل الطلبة في الامتحانات المقننة ، ونسبة غياب وتسرب الطلبة .

ويلعب الجو المدرسي دورا هاما في العملية التعليمية والتأثير على سلوك واتجاهات وتحصيل الطلبة إذ تؤيد البحوث والدراسات الميدانية العلاقة الوثيقة بين المناخ المدرسي والعملية التعليمية ، كما بينت ذلك دراسة أجريت على اثنتي عشرة مدرسة ابتدائية في وسط مدينة لندن .

أظهرت الدراسة بان هناك اختلافات واضحة في سلوك الطلبة وحضورهم وانتظامهم في المدارس المختلفة ، ولا يمكن أن ترد هذه الاختلافات إلى العوامل الاقتصادية والاجتماعية والعرقية للطلبة أو إلى العوامل المادية كعمر المبنى المدرسي وحجم المدرسة ، إنما ترد إلى إخلاف المدارس في الخصائص والنواحي الاجتماعية ، وخلص الباحثون من ذلك إلى أن (Owens. Robert، المناخ المدرسي يعتبر عاملا هاما في سلوك وتحصيل الطلبة . 1981, p. 223)

إن الجو المدرسي التربوي الإيجابي هو الذي يتيح فرص النمو لكل عضو من أعضائه ، وتكون فيه الروح المعنوية عالية ، ويسود العدل والثقة بين أفرادها أما الجو المدرسي التربوي السيئ فهو الذي يؤدي إلى ارتفاع نسبة غياب الطلبة ، وكذلك الأساتذة ، فضلا عن ضعف مستوى تحصيل الطلبة ، وكراهية الأساتذة لهم .

ومما تقدم نستنتج الدور الذي يلعبه الجو المدرسي في التأثير على سلوك الطلبة وتحصيلهم ، وإذا كانت الدراسات والبحوث الميدانية أبدت العلاقة الوثيقة بين تحصيل الطلبة ونموهم وبين الجو

المدرسي فهو عاملا هاما في صحة المعلمين النفسية واتجاهاتهم نحو المدرسة وأدائهم . "وقد أكدت الاتجاهات الحديثة في الإدارة أن الجو المدرسي الذي يعيش فيه العامل ، ويعمل فيه مجموعة من زملائه يحقق إنتاجا أوفر وأفضل ، إذا كان هذا الجو يشعره بالطمأنينة والثقة ، وبالتالي يمنحه القدرة على التكيف والرضا عن العمل ، وكل هذا مرتبط بمؤشرات تتضمن الكثير من العوامل غير المادية كالمشاعر والأحاسيس داخل الفرد والمجموعة " . (فريد عدلي، 1979، صفحة 113)

### 1-1-3- متغيرات الجو المدرسي التربوي :

اتجهت بعض الدراسات التي تناولت الجو المدرسي إلى تحديد عوامله الأساسية والمتغيرات التي يتأثر بها . وقد أوضح أرجي سان المتغيرات التي يتضمنها المناخ المؤسسي كل متكامل ولا يمكن فصلها ، وحدد ثلاثة مجموعات متداخلة من هذه المتغيرات ينتج عن تفاعلها السمات المميزة للجو المدرسي وهي :

#### (أ) مجموعة المتغيرات الشخصية :

مثل الحاجات والقدرات والقيم التي تجعل الأفراد يسلكونها وفق أنماط شخصياتهم  
(ب) مجموعة المتغيرات الرسمية:

مثل السياسات والممارسات ومهام الوظائف التي تجعل أعضاء المؤسسة يسلكونها بما يحقق أهدافها.

#### (ج) مجموعة المتغيرات غير الرسمية :

وهي متعددة وتتنشأ عن الصراع المستمر أثناء محاولة التوفيق بين أهداف المؤسسة وحاجات العاملين وسماتهم .

### 1-1-4- سلوك المدير ودوره في الجو المدرسي :

إن للإدارة المدرسة دورها في إيجاد الجو التعليمي المساعد على النمو لكل عضو من أعضاء المدرسة . وبالرغم من الاختلافات الواضحة في تحديد مفهوم الجو المدرسي ومتغيراته ، وطرق قياسه ، إلا أن هناك اجتماعا بين الباحثين بأن مدير المدرسة هو الشخص الأكثر تأثيرا في تحديد الجو المدرسي . ففي كل دراسة نجد أن الجو المدرسي الجيد يرتبط بإدراك المعلمين لثقة المدير بهم ويعاونهم ويحترمهم كأشخاص متخصصين كما يشركهم في اتخاذ القرارات .

وعلى العكس من ذلك نجد أن الجو المدرسي السيئ يكن فيه الاتصال معدوماً، كما تتعدم فيه العلاقة الطيبة بين الإدارة والمعلمين، وسلوك المدير فيه يتصف بالشكلية في الأداء و الالتزام بالقوانين واللوائح في تعامله مع المعلمين .

### 1-1-5- سلوك المعلمين ودوره في الجو المدرسي التربوي :

تتوقف جودة الجو المدرسي وفاعليته على شكل وطبيعة سلوك المعلمين ،حيث ينعكس هذا السلوك على تفاعلاتهم وعلاقاتهم سواء أكانت تلك التفاعلات والعلاقات رسمية ،تسير في إطار العمل الرسمي وتخضع للوائح وأنظمتها ،أو غير رسمية ، تسير في إطار اجتماعي بحث تحكمه عادات وتقاليد وقيم المجتمع ،وعليه فإن العلاقات القائمة بين المعلمين تعتبر من الأسس الهامة في تحديد طبيعة الجو المدرسي والتعرف عما إذا كان هذا المناخ ملائم أو غير ملائم ،ذلك لكن هذه العلاقات تنعكس على سلوك واتجاهات الطلاب سواء بصورة مباشرة او غير مباشرة ، خاصة أن للمعلمين دوراً قيادياً في إكساب الطلاب المعلومات والمفاهيم والخبرات التربوية التي تعتبر الركيزة الأولى في تعلمهم كيفية تكوين علاقات طيبة فيما بينهم بعضهم البعض ،وفيما بينهم وبين أفراد المجتمع المحيط بهم ،لذا فإن المعلمين هم القدوة الحسنة والمثل الأعلى لطلابهم ،وهذا يتطلب أن يتحلوا بالأخلاق الحسنة وتكون علاقاتهم قائمة على أساس من الود والتعاون والمشاركة والاحترام . (سرحان. منير ، 1981، صفحة 204)

إن المعلمين هم أفراد لديهم حاجات ورغبات واتجاهات و اهتمامات متباينة ومن هنا قد ينجذب بعضهم إلى الآخرين الذين يتساوون معهم في المؤهل الدراسي والأصل ، والجنس ن والاتجاهات والقيم ،ولكن ينبغي ألا يؤدي ذلك إلى تكوين التنظيمات الغير الرسمية المتنافرة والتي تؤثر على نوع الجو المدرسي والعملية التعليمية بأسرها .

### 1-1-6- العوامل المؤثرة على الجو المدرسي والمؤدية إلى قصور الأداء :

تعتبر المدرسة ونظامها من العوامل الهامة التي تؤثر سلباً أو إيجابياً على مستوى أداء المعلم .وليس من شك في أن سلبية هذه العوامل تؤثر على قيمة الأداء الذي يقدمه المعلم لتلاميذه ،ويؤكد هذا ما أشارت إليه دراسة ماك لا فلن وآخرين . إذ بينت هذه الدراسة أن من العوامل المؤثرة سلباً على أداء المعلم غياب التقدير من إدارة ،وعدم الاستقلالية ،ونقص الوسائل التعليمية ،وزيادة

الكثافة العددية للتلاميذ في الفصول الدراسية ،وزيادة العبء الوظيفي للمعلم . (المهندس . سهير مصطفى، 1991، صفحة 02)

ومن المؤكد أن المدرسة وما تنطوي عليه من العوامل العديدة كالإدارة المدرسية ،وكثافة الطلاب في الفصول الدراسية ،والمباني المدرسية وتجهيزاتها ،والأعباء التدريسية للمعلم ، ونوع العلاقات الإنسانية داخل المجتمع المدرسي ،وغيرها مما يجري داخل المدرسة من عمليات تربوية وتعليمية تؤثر تأثيرا على مستوى أداء المعلم ونوعيته ،ولهذا لا بد من توفير بيئة مدرسية مناسبة تساعد المعلم على المزيد من العطاء وتزيد من دافعيته للقيام بدوره على أكمل وجه ممكن .

### 1-1-6-1-1- النمط القيادي لمدير المدرسة :

تشير الأبحاث التي تناولت موضوع القيادة إلى أن هناك تصنيفات مختلفة لأنماط القيادة من أشهرها النمط الديمقراطي ،و الترسيي ويمكن توضيح هذه الأنماط الرئيسية للمديرين فيما يلي:

#### 1-1-6-1-1- النمط الديمقراطي :

يقوم هذا النمط على أساس مبدأ المشاركة وتفويض السلطات ، فالقائد الديمقراطي يتفاعل مع أفراد الجماعة ويعتمد على إشراك المرؤوسين في اتخاذ القرارات وعمليات التخطيط والتنظيم والتنسيق والتوجيه والمتابعة والتقويم كما أن هذا القائد يعمل على التوسيع في تفويض كثير من سلطاته إلى مرؤوسيه. (سعود ،النمر ، 1994، صفحة 321)

وبهذا الأسلوب القيادي يحافظ القائد على رعاية واستمرار الجوانب الإنسانية ذات الأثر الفعال في تحسين بيئة العمل والإنتاج .كما يترك آثارا إيجابية على المدرسة وما تقوم به من واجبات وأعمال لتحقيق الأهداف التربوية والتعليمية .

#### 1-1-6-1-2- النمط الأوتوقراطي :

في هذا النمط القيادي يتشدد المدير في استخدام السلطة ،فيركز كل السلطات في يده ويحتفظ لنفسه بالقيام بكل صغيرة وكبيرة بمفرده دون إشراك أحد معه فيها فهو يتخذ من المركزية المطلقة أسلوبا في العمل .والمدير ذو النمط الأوتوقراطي لا يفوض السلطات بل

يتقرد باتخاذ القرارات ووضع السياسات والخطط التي تدير العمل دون إشراك الآخرين أو حتى اخذ مشورتهم . (سعود, النمر .، 1994، صفحة 226)

ويتصف سلوك المدير الأوتوقراطي في سلطاته على مركزه فلا يفسح المجال للمشاركة في اتخاذ القرارات أو إبداء الرأي، كما يستغل مركزه للضغط على المرؤوسين لإجبارهم على القيام بإنجاز أعمالهم بالأسلوب الذي يحقق رغبته الذاتية .

ومن المؤكد أن النمط القيادي الأوتوقراطي ذو تأثير سلبي على أداء المعلم، ولذلك نجد أن النمط القيادي السلبي يهدم شخصية المعلمين، ويكون سببا مباشرا في إشاعة عدم الرضا والارتياح بين أفراد المجتمع المدرسي الذي يؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية بين المعلمين فينعكس ذلك على أدائهم لأعمالهم وبالتالي على مستوى تحصيل التلاميذ .

### 1-1-6-3- النمط الترسلّي :

يقوم النمط الترسلّي على أساس إعطاء أكبر قدر من الحرية للعاملين في أداء أعمالهم، وإتباع السبل التي يرونها مناسبة لإنجاز العمل دون تدخل مباشر في شؤونهم، والقائد في هذا النمط يفوض السلطة المطلقة لمرؤوسيه ويترك لهم حرية العمل وإصدار القرارات ووضع الحلول لإنجاز العمل بالأسلوب الذي يرونه، ولعل أهم أوجه النقد لهذا الأسلوب هو تخلي القائد عن المسؤولية وتركها في أيدي المرؤوسين الذين الذين قد يسيئون استخدامها. (العاطي، 1983، صفحة 105)

ويؤثر هذا النمط تأثيرا سلبيا على أسلوب العمل وعلى علاقة الجماعة بالقائد إذ يؤدي إلى انعدام القيادة وبالتالي انعدام السيطرة على المرؤوسين، وتنعدم روح العمل الجماعية المشتركة مما يجعل المدرسة في حالة تسيب ويسود القلق والتوتر بدرجة كبيرة في محيط العمل .

-وتتفق آراء الباحثين على أن أفضل الأساليب القيادية هو النمط الديمقراطي

**1-1-7- العلاقات الإنسانية داخل المجتمع المدرسي :**

يتكون المجتمع المدرسي من مجموعة من العناصر وهم الفريق الإداري ويرأسهم مدير المدرسة، ثم المعلمون، والتلاميذ، وهدفهم العام أن يثمر تعاونهم في توفير الجو التربوي والتعليمي الذي تتحقق من خلاله الأهداف التربوية والتعليمية المنشودة.

والعلاقات الإنسانية هو السلوك الإداري الذي يقوم على تقدير كل فرد، وتقدير مواهبه وإمكانياته وخدماته، واعتباره قيمة عليا في حد ذاته، والذي يقوم على الإحرام المتبادل بين صاحب العمل أو القائم عليه و بين العاملين، ثم بين العاملين بعضهم مع بعض ، وبين المشتغلين في مؤسسة من المؤسسات والمتصلين بهذه المؤسسة ، والذي يقوم على أساس دراسة موضوعية العلمية الجماعية كالمشكلات الإدارية على المصلحة العامة ، والذي يقوم على الشعور و إيمان عميق بانتماء الفرد على الجماعة التي يعمل فيها ، وفي هذا المجال يرى البعض أن العلاقات الإنسانية هي تنظيم علاقة الفرد بمجتمعه الضيق أو الواسع بحيث يمارس نشاطه فيه مع المحافظة على مقومات السعادة والإشباع والتوافق . (زيدان، صفحة 31)

**1-1-7-1- علاقة المدرس بالتلميذ:**

إن شخصية المدرس لها أثر كبير على شخصية التلميذ من حيث تكوينه النفسي وكذا الاجتماعي. كما يلعب الجو الاجتماعي المدرسي دورا كبيرا في حياة التلميذ ويحافظ على ذلك الجو ويأخذ بما اكتسبه منه، وقد يثور ضد كل ما تعلمه من هذا المجتمع التعليمي نتيجة لحادث حالة من مدرس أو مدرسين أثناء حيلته التعليمية.

إن طاقم المجتمع التعليمي له دور كبير في غرس وتثبيت الأخلاق الكريمة والصفات الحميدة في نفوس المتعلمين وتوجيههم التوجيه السليم إن كانت تسود هذا المجتمع العلاقات الإنسانية الصحيحة بين المدرس والتلميذ والتمثلة في الصفات الإنسانية الاجتماعية، والمساهمة في حل المشكلات العالقة لدى التلاميذ، فإذا كانت هذه العلاقة تسودها الكفاءة والنزاهة والقيادة الحكيمة والعدالة المجسدة وعدم التحيز وكذا احترام القوانين والمحافظة على النظام العام في المدرسة التعليمية فحتمًا المتعلم سيمتثل لما يعطى له من طرف معلميه دون شك.

إن العلاقة القوية بين المدرس والتلميذ تساهم كثيرا في عملية التعلم، ويوضح سايد أن التدريس الجيد

يعتمد على مدى قوة العلاقة الجيدة بين الأستاذ والتلميذ ،فالتدريس الجيد يجب أن لا ينفصل عن العلاقات الشخصية المتداخلة والجيدة". (المجيد، 1993، صفحة 193)

ويقول عمر بشير الطوبي "إن احترام المتعلم من أهم شروط التعلم وقد كانت الأساليب التقليدية في التدريس تعتمد أساسا على المدرس ،حيث كان المدرس هو محور العملية التربوية ،أما دور التلميذ فيكون سلبيا ،ينحصر دوره في تلقي المعارف والمعلومات وتخزينها استعدادا للامتحان ."

وكان التربويون قديما ينظرون إلى التلميذ كوعاء يجب أن يملأ، ولا يعطون أي اعتبار إيجابي لقدراته أو ميوله أو لمبدأ مشاركته في عملية التعلم ،وقد كان المدرس يهتم بمادته أكثر من اهتمامه بتلميذه ،لقد تطورت العلاقة بين المدرس والتلميذ وتم ذلك بتطوير أساليب التدريس في العصر الحديث "انحصر دور الدرس في التوجيه والإرشاد والتنسيق" . ( بوفلجة غياث، وآخرون، ، 1994، صفحة 144)

ويقول فاخر عاقل على المدرس أن يتبع بعض الإجراءات للضبط بين صفوف التلاميذ:

1- يجب أن يتعلم المدرس أسماء تلاميذه بأسرع ما يمكن ، وان يتعلم لفظها الصحيح ،ولذلك فقد يحسن صنعا إذا درس هذه الأسماء قبل أن يدخل غرفة الصف ويواجه التلاميذ ، إن معرفتهم وحفظ أسمائهم يساعدان المدرس على بناء علاقات طيبة مع تلامذته بوصفهم أفرادا ويخلقان جو اجتماعيا طيبا.

2- يجب أن يبدأ المدرس التعليم حين يكون التلاميذ مستعدين وراغبين في الانتباه ،عليه إن ينتظر بعض الوقت حتى يجلسوا في أماكنهم ، ولعله يجد من المناسب أن يقوم بملاحظة مرحلة بالنسبة لأولئك الذين لم يستقروا بعد .

3- على المدرس أن يعرف ما يريد فعله وكيفية فعله على الوجه الأنسب ،ومن ثم ينطلق إلى التعليم بثقة وحماس .

4- على المدرس أن يغير فعالياته قبل أن يقل انتباه تلامذته وعليه أن يبقى التلاميذ مشغولين بالعمل واللعب دائما 5- على المدرس أن يجعل نبراسه الثواب خير من العقاب، ولذلك فالمدح والثناء خير من التفرغ والعقاب وحرية التعبير من الكتب والجوائز خير من العقوبات ، وبصورة عامة فإن الأمور الإيجابية خير من الأمور السلبية .

6- على المدرس إن يكون متسامحا وصبوراً ،وقد يكون من الخطأ أن يسارع المدرس إلى زيادة الاهتمام بخطأ بسيط ،ومعلوم أن ذلك لا يتنافى مع حرص المعلم على النظام والانضباط .

### 1-1-7-2- علاقة المدرس بالمفتش :

لقد تطور مفهوم التفتيش أو التوجيه الفني التربوي تطوراً كبيراً في السنوات الأخيرة بل إن تسميته الحالية بل إن تسميته الحالية بالتوجيه بدلاً من التفتيش دليل واضح يعكس هذا التطور الكبير في المفهوم فقديمًا كان التفتيش في المدارس اليوم على أساس استخدام السلطة و تسييد الأخطاء وتوجيه النقد وإنعام التوجيه من جانب المفتش ،ومن كان ينظر إليه من طرف المدرسين نظرة ملؤها الخوف والرهبة وهكذا أصبحت العلاقة بين المدرس والمفتش علاقة محتلة تقوم على أساس صحي سليم من العلاقات الإنسانية الصحيحة .

ويرى محمد منير مورسي يقوم المفهوم الحديث على أساس أنه مفهوم حي ديناميكي متطور ومن مميزات:

1- أنه يستهدف التوجيه والإرشاد، فالمفتش أو الموجه الفني في ضل هذا المفهوم المتطور ينبغي أن يقوم بدور الموجه أو الناصح.

والمرشد الذي يستهدف مساعدة المدرس على تطوير نفسه وتطوير مستوى أدائه وبالتالي الارتقاء من المستوى العملية التربوية على أساس ديمقراطي لا على أساس أوتوقراطي أو بيروقراطي .وينبغي أن يتحل بالنصح والإرشاد والتوجيه بدلاً من التعليمات والأوامر .

يرتكز على مساعدة المدرسين على النمو المهني وتحسين مستوى أدائهم وتدريبهم .

2- يتميز بالطابع التجريبي والأسلوب العلمي هذا يعني أن تكون الممارسات التربوية الجارية موضع تساؤل مستمر وأن توضع موضع الاختبار والتقييم والبحث والتحليل العلمي الدقيق .وله دور هام في إثارة جدوى التساؤل وفعالية الممارسات التربوية الجارية وتوجيه البحث والدراسة والتحليل للكشف عن البدائل الجديدة للممارسات التربوية ، وهكذا يساعد التفتيش على تعديلها وتغييرها أو تطويرها بصورة مستمرة على أساس علمي تجريبي .

3- ويقوم على أساس أن يستمد المفتش سلطته ومكانته من قوة أفكاره ومهارته الفنية ،ومعلوماته المتجددة لاستمرار وخبرته النامية المتطورة ومدى تأثير كل ذلك على مدرسيه .في ظل المفهوم القديم الذي كان يستمد قوته ونفوذه على السلطة الشرعية المخولة له على مدرسيه ،وهذا يتطلب أن يكون هو نفسه ناميا في ميدانه حتى يستطيع أن يساعد الآخرين على النمو ،ومع التزايد الجانب العلمي والمهني في عملية التوجيه الفني تزداد مطالب المهنة على المفتش نفسه ،وعليه أن يلاحق التطورات الحديثة في استمرار ميدان عمله ويطور من أسلوب عمله وطرائق أدائه .

4-يقوم التوجيه الحديث على أساس المشاركة والتعاون بين المدرس والمفتش وهذا يتطلب أن تقوم العلاقة بينهما على أساس ديمقراطي سليم أن تكون الصلة بينهما على أساس قوى من العلاقات الإنسانية الصحيحة .

5-يعتبر برنامجا متكاملًا مخططًا لتحسين العملية التربوية فالمفتش يستخدم أساليب متعددة الزيارات والندوات والاجتماعات والمناقشات وتبادل المعلومات الخبرات وما شابه ذلك ،المفتش في ممارسته أو استخدامه لهذه الأساليب لا يركز اهتمامه على المدرس كفرد فحسب وإنما على التلاميذ أيضا فيتعرف على مستوى تحصيلهم وتقدمهم ويتطلع على أعمالهم التحريرية إلى مناقشة شفوية لهم ،ويمتد اهتمامهم أيضا ليشمل المدى الواسع للعملية التربوية برمتها ، فهو يضع نصب عينيه دائما على الأهداف التربوية الكبرى في ارتباطها بواقع العملية التربوية في المدرسة ويمتد نشاطه ليشمل الوسائل والطرائق التي تتبعها المدرسة في أنشطتها ومدى صلاحية الأبنية والتجهيزات ومدى مناسبة كل ذلك للأغراض التربوية .

6-إن المفهوم الحديث للتفتيش يقوم على أساس أن تقويم المدرسين ليس هدفا في ذاته إنما هو وسيلة لتحسين مستوى أدائه والارتفاع بمستواه ،ولذلك ينبغي أن يكون هذا التقويم هادفا وموضوعيا وبناء بعيدا عن التحيزات الشخصية أو اعتبارات المجاملة والمحسوبة وبالمثل يمكن أن يقال بأن كتابة التقارير عن المدرس ليست أيضا هادفة في ذاته، وإنما إذا كان لا بد من البقاء عليها كوسيلة أن تكون أيضا هادفة وموضوعية وبناءة تستهدف إعطاء صورة صادقة عن جوانب القوة و القصور وينبغي أن تتضمن الاقتراحات الإيجابية لمعالجة جوانب القصور ،وربما كان من الأفضل أن يكون التقرير نفسه موضوع مناقشة بين المفتش والمدرس نفسه مع إشراك المدرس الأول ومدير المدرسة

في هذه المناقشة .يدرك مفتش التربية البدنية والرياضية مختلف الظروف التي تحيط بالمدرس لأول مرة فهو حتما مر بهذه التجربة بجلوها و مرها وهو مدرس ،لذلك لا تجعل الخوف من المفتش هو الشعور الرئيسي المسيطر عليك ،ذلك لأنه جاء ليقوم على توجيهك وإرشادك ونصحك وتزويدك بالخبرات التربوية والفنية التي تجعلك مدرسا متمكنا في عملك قادرا على القيام به بكفاءة واقتدار . (مرسى، 1995، صفحة 247)

### 1-1-7-3- العلاقات المدير بالمعلمين :

تقوم العلاقات الإنسانية بين المدير والمعلمين على أساس الإيمان بأن لكل فرد من العاملين قدرات وإمكانات يمكن الاستفادة منها وتميبتها في بيئة العمل .

وعلى هذا الأساس فإنه يجب على مدير المدرسة باعتباره حلقة الوصل بين أطراف المجتمع المدرسي أن يسهم إسهاما فعالا في بناء العلاقات الإنسانية الطيبة بينه وبين المعلمين ،وأن يشيع روح الألفة والمحبة بينهم ،وأن يعمل على تحقيق التوافق بين حاجات المعلمين ورغباتهم وأهدافهم بوجه عام وبين تحقيق أهداف المدرسة بوجه خاص . (الحاجي . عبد الله، 2002، صفحة 182)

### 1-1-7-4- العلاقة بين المدرس وزملائه :

ان الكثيرون من المدرسين في الماضي يفترضون أن تحسين عملهم إنما يقتصر على فعاليتهم داخل غرفة الصف ومع أن عمل الصف يتميز بأهمية فريدة فإنه من المعترف به الآن ثمة مجالات خارج غرفة الصف ذات أهمية قصوى في النمو المهني للمدرس .

من لهذه المجالات علاقات العمل بين المدرسين ولا يوضح ما قصدنا دعنا نقارب بين مواقف المدرسين في نوعين من المدرسة ففي المدرسة الأولى تسود روح التعاون بين المدرسون يتقاسمون وسائل الإيضاح ويتبادلون الكتب والمراجع والمجلات والمعاجم ودوائر المعارف وأعضاء الهيئة التدريسية يناقشون مشكلات تلامذتهم يخبرون بعضهم البعض بما يجري في صفوفهم وبصعوباتهم نجاحاتهم وأن الأمور في بعض الأحيان لا تجري على ما يرام في المدرسة فيتبادلون المدرسون

المساعدة والعون واقتراح الحلول الناجحة .ومثل هذه العلاقة الطيبة تقوم أيضا بين المدرسين والتلاميذ بينهم وبين الإدارة .

أما في المدرسة الأخرى فنتراوح العلاقة بين العداء السافر وبين الحياد اللامبالي ويبدو أن الشعار السائد في المدرسة هو "ابتعد عن طريقي نحن أصدقاء " .

وفي اجتماعات المدرسين تسود روح من الشك وسوء الظن ،وكثيرا ما يلمح المدرس في القسم لتلامذته بأن زميله أو بعضهم يتساهلون في العلامة .

والمدرسون في مثل هذه المدرسة لا يتقاسمون التسهيلات التي تتيحها المدرسة ولا يتبادلون الكتب والمجلات ...بعض المدرسين على الأقل يعتبرون مادتهم هي الأهم ،بديهي أن هذه الروح تستشري حتى تنتقل إلى العلاقات بين المدرسين والتلاميذ بينهم بين الإدارة وبديهي أن التلاميذ يستشعرون هذه الروح ويستغلونها استغلالا بشعا فينددون ببعض أساتذتهم وتقوم مشكلات انضباطية ويتسم الجو كله ويفسد .

إن الكثير من نجاح المدرسة الحديثة يتوقف على رغبة مدرسيها وقدرتهم على العمل المشترك وثم مجالات عديدة لابد فيها من مثل هذا التعاون ،من هذه المجالات تنفيذ المنهاج وإعادة النظر فيها ،ذلك بأنه إذا لم يتعاون المدرسون فيما بينهم فإن تعليمات المدرس الواحد قد تتعارض مع تعليمات المدرس الآخر ، كما تتعكس مطالبه مع مطالب الآخر ،لعل أبسط ما نلاحظه في مدارسنا أن الوظائف البيتية التي يعينها المعلمون لا تترك وقتا للتلميذ للراحة أو القراءة بل وحتى الدراسة ،ولو عني المدرسون بالتنسيق بين هذه الوظائف وذكروا أن التلميذ مكلف بتلبية طلباتهم كلهم لما أرهاقوا التلميذ هذا الإرهاق ،ثم أن من واجب المدرسين أن يتعاون بعضهم بعض في مثل إعطاء العلامات والترقيع وتقديم التقارير عن التلاميذ وتحسين البرامج والمناهج وغير ذلك من الفاعلية المدرسية وعلى رأسها معالجة المشكلات التي تطرأ بالنسبة لبعض التلاميذ وبديهي أن تدريب المدرسين وتأهيلهم يجب أن يأخذ هذا الأمر بعين الاعتبار ،ذلك بأن من واجب دور

المدرسين وكليات التربية تدريب المدرسين على العمل المشترك والتعاون المثمر (عاقل، 1982، الصفحات 527-528)

## تمهيد :

لقد حظي موضوع الرضا الوظيفي بأهمية كبيرة من قبل الباحثين و المختصين في الإدارة والسلوك التنظيمي و علم النفس، و تكمن هذه الأهمية في أن هذا الموضوع يتناول مشاعر هذا الإنسان العامل سواء كان مدير أو موظفاً أو عاملاً صغيراً، إزاء مؤثرات العمل الذي يؤديه و البيئة المحيطة به. (ناصر، 1941، صفحة 189)

يعكس الرضا عن العمل مدى إدراك الفرد للعمل و ظروفه و ما يعتقد الفرد فيما يجب أن يكون عليه العمل و بيئته، و هناك عوامل كثيرة تؤثر في تحقيق الرضا عن العمل و ليس من الضروري أن تكون ثمة علاقة ارتباط بين هذه العناصر فقد يكون الفرد راضياً عن جوانب معينة و غير راضٍ عن جوانب أخرى و لذا فإن الرضا عن العمل يرتبط بمشاعر الفرد و أحاسيسه تجاه العمل و التي يعبر عنها بمدى إشباع العمل لحاجات الفرد.

لقد اختلفت الدراسات في تحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي و الإنتاجية، فبعض الدراسات توصلت إلى وجود علاقة ايجابية بين الرضا عن العمل أو بعض جوانبه من جهة و الإنتاجية من جهة أخرى، في حين أن البعض الآخر يشير إلى عدم وجود هذه العلاقة بشكل مباشر.

## خاتمة:

لقد حاولنا في هذا الفصل تفحص مفهوم الرضا الوظيفي وإبعاده ومؤشراته وفق نظريات تعدد اتجاهاتها ومبادئها وتفسيرها، ولقد توصلنا إلى أن مفهوم الرضا الوظيفي من حيث هو شعور لا يخضع لعوامل بسيطة تتحكم فيه، بل هو شعور معقد إذ انه عبارة عن نتيجة لعوامل معينة من جهة ، ومحفز بدوره لسلوكات من جهة أخرى، ولقد تبين أنه من حيث هو عامل دفع له الأثر الكبير في رفع الإنتاجية وتخفيف الخسائر وعامل وعامل مساعد على الصحة النفسية كذلك .

ولقد تبين بما لا يدع مجالاً للشك أنه يتحكم في معظم عوامل الإنتاج، ومحفز للإنجاز ولذلك يجب على على المديرين والمسيرين في كل المنظمات والمؤسسات ، خاصة في المؤسسات التربوية موضوع بحثنا للاهتمام به، ومحاولة رفعه وتعزيزه لما له من دور في تحسين المردود التربوي .

**1-3-1- تعريف الرضا الوظيفي:**

للرضا الوظيفي العديد من التعريفات و منها :

\_ "الحالة الشخصية للفرد العامل والتي تعبر عن مدى قبوله العام لمجموعة العوامل الوظيفية المحيطة ببيئة العمل " . (النجار، راغب، 1992، صفحة 162)

\_ أما (فليه فاروق) فيعرفه: "على أنه محصلة لعدد من الخبرات المحبوبة و الغير المحبوبة المرتبطة بالعمل، و من تقديره للعمل و إدارته و مدى نجاحه الشخصي أو فشله في تحقيق الأهداف الشخصية في الحياة. ( فليه فاروق، وعبد المجيد، 2005، صفحة 259) .

\_ و يعرفه عبد الغني بأنه: تقبل الفرد العامل لعمله من جميع ظروفه و شروطه و نواحيه، و إن هذا الرضا يعكس شعور العاملين اتجاه ما يقومون به من أعمال". (عبد الغني ، 2001، صفحة 332)

\_ و يرى (عبد الباقي) بأنه "درجة إشباع حاجات الفرد، ويتحقق هذا الإشباع من عوامل متعددة منها ما يتعلق ببيئة العمل وبعضها يتعلق بالوظيفة التي يشغلها الفرد، وهذه العوامل تجعل الفرد راضيا عن عمله ومحققا لطموحاته ورغباته ومتناسبا مع ما يريده الفرد من عمله وبين ما يحصل عليه في الواقع أو يفوق توقعاته منه " . (عبد الباقي صلاح الدين، 2003، صفحة 232)

ويرى الباحث أن الرضا عن العمل ليس مطلقا إذ ليس هناك حد أعلى أو حد أدنى له إنما هو مسألة نسبية، والشعور بالرضا هو حصيلة التفاعل بين ما يريده الفرد وبين ما يحصل عليه فعلا في موقف معين.

**1-3-2- الرضا عن العمل عامل عام يمثل محصلة لعوامل فرعية:**

يمكننا أن نعتبر الرضا عن العمل كعامل أو متغير يمثل محصلة مختلفة للمشاعر التي تكونت لدى الفرد العامل تجاه عمله، و درجة الرضا العام تعبير عن الناتج النهائي لدرجات رضا الفرد عن مختلف الجوانب التي يتصف بها العمل الذي يشغله.

أي أن الرضا عن العمل=الرضا عن الأجر+الرضا عن ظروف العمل+الرضا عن فرص الترقى+الرضا عن الإشراف+الرضا عن جماعة العمل+الرضا عن ساعات العمل+الرضا عن محتوى العمل.

و يلاحظ أن الرضا عن العمل يمثل الاشباعات التي يحصل عليها الفرد من المصادر المختلفة التي ترتبط في تصوره بالوظيفة التي يشغلها،و بالتالي فبقدر ما تمثل هذه الوظيفة مصدر إشباع له بقدر ما يزيد رضاه عن هذه الوظيفة و يزداد ارتباطه بها. ( فليه فاروق،وعبد المجيد، 2005، صفحة 261)

### 1-3-3-3-العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

#### 1-3-3-3-1-أولا: العوامل التي ترجع إلى الفرد(العوامل الشخصية):

##### 1-3-3-3-1-1-العمر:

و قد دلت الأبحاث عن وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين السن و درجة الرضا الوظيفي،فكلما زاد سن الفرد كلما زادت درجة رضاه عن العمل،و يرى البعض أن السبب في ذلك ربما يكون في طموحات الموظف في بداية عمره تكون مرتفعة و بالتالي لا يقابلها في أغلب الحالات الواقع الفعلي لما تقدمه الوظيفة،و لكن مع تقدم العمر يصبح الفرد أكثر واقعية و تنخفض درجة طموحاته و يرضى بالواقع الفعلي و يترتب على ذلك زيادة الرضا الوظيفي.

##### 1-3-3-3-1-2-مستوى التعليم:

توصلت عدة أبحاث إلى أن الفرد الأكثر تعلما يكون أقل رضا من الفرد الأقل تعلما و يرجع ذلك إلى طموحات الفرد الأكثر تعلما تكون مرتفعة مقارنة بطموحات الفرد الأقل تعلما. ( عبد الباقي صلاح الدين، 2003، صفحة 174)

**1-3-3-1-3- الجنس:**

من أكثر القضايا المثيرة للجدل فيما إذا كان مستوى أداء النساء هو نفس مستوى أداء الرجال ,حيث تشير الدراسات إلى أن هناك القليل من الاختلافات الفردية بين النساء والرجال المؤثرة على أداء العمل,حيث توصلت الدراسات إلى عدم وجود اختلافات أساسية في الإنتاجية بين الرجال والنساء ,وبنفس الأسلوب فإنه لا توجد دلائل تشير إلا أن الجنس يؤثر على الرضا عن العمل , ومن القضايا التي يظهر أنها تؤدي للاختلافات بين الجنسين بشكل خاص ,حينما يكون لدى العامل أطفال في سن الدخول للمدرسة وهو تفصيلات جداول العمل حيث أن الأمهات العاملات يفضلن العمل الجزئي وجداول الأعمال المرنة وذلك للقيام بواجباتهن العائلية .

**1-3-3-1-4- الحالة الاجتماعية:**

بالرغم من قلة الدراسات والاستنتاجات حول تأثير الحالة الاجتماعية على الرضا الوظيفي ,فقد أكدت بعضها بان الموظفين المتزوجين هم أكثر رضا عن العمل مقارنة بزملائهم غير المتزوجين , بالإضافة إلى عدد الأبناء فكلما زاد عدد الأبناء زادت لديهم المسؤوليات الأسرية مم يزيد من أهمية العمل بالنسبة لهم وبالتالي زياد و الرضا الوظيفي لديهم ,وهناك عامل آخر بهذا الموضوع هو أنه لم تتم دراسات تتعلق بالحالات الأخرى إلى جانب العزوبية والزواج فهل أن الطلقين و الأرامل يختلف أدؤهم للعمل وتختلف درجة رضاهم الوظيفي ؟

**1-3-3-1-5- مدة الخدمة:**

تعرف مدة الخدمة بأنها"الفترة الزمنية للبقاء في عمل معين"و تشير الدلائل أن مدة الخدمة للموظف تعتبر العامل الأكثر ثباتا في توقع الرضا عن العمل مقارنة بالعمر . (العطية،ماجدة، 2003، صفحة 45.44)

و هناك دلائل واضحة تشير إلى وجود علاقة قوية موجبة بين الرضا الوظيفي و سنوات الخدمة بحيث كلما زادت سنوات الخدمة زاد الرضا الوظيفي عند الموظف.

(robbins, 1998, p. 45)

**1-3-3-1-6- الوظيفية التي يشغلها الفرد:**

فأصحاب المراكز الإدارية العليا غالبا ما يكون رضاهم أعلى من العاملين الأقل في المستوى الإداري. ( عبد الباقي صلاح الدين، 2003، صفحة 232)

**1-3-3-1-7- قدرة الفرد:**

لكل فرد نقاط قوة و نقاط ضعف فيما يتعلق بقدرته على العمل، و هذا يعني عدم تساوي الأفراد في قدراتهم، و يقصد بالقدرة هي "طاقة الفرد لإنجاز مهام مختلفة في العمل" و تشمل القدرة نوعان من القدرات و هي:

**أ-القدرة الذهنية:**

وهي قدرات ترتبط بالقدرة على أداء مختلف المهام الذهنية، و تتفاوت الحاجة إلى هذه القدرات باختلاف الوظائف خاصة بالنسبة لمستويات الإدارة العليا التي تتطلب اتخاذ قرارات تستند على تحليل المعلومات والتفكير بعناية، و من هذه القدرات (الذكاء، القدرات اللفظية و التعبيرية، القدرة على الإستنتاج و القدرة على الإستقراء، السرعة الإدراكية، الذاكرة).

**ب-القدرات البدنية:**

تشير إلى القدرة على أداء المهام البدنية المختلفة و من أهم تلك القدرات في مجال الأداء في العمل ما يرتبط بالقوة أي القدرة على بذل قوة عضلية في المهام المختلفة، و ما يرتبط بالمرونة وهي القدرة على الإنهماك في المهام البدنية مثل: (قوة التحمل، التوازن، التنسيق البدني) و تلعب هذه القدرات دورا رئيسيا في كثير من الوظائف لذا يجب أخذها في إعتبار الأفراد والمنظمات. (سلطان، 2004، صفحة 109)

**1-3-3-1-8- الشخصية:**

يمكن فهم الشخصية الإنسانية على أنها "مجموعة الخصائص التي يتميز بها الشخص وهي التي تحدد علاقة الفرد بكافة الأفراد المتعاملين معه"، وهي تحدد إستجابته في المواقف التي

تواجهه، فكلما كانت إستجابته لهذه المواقف عالية كلما كانت درجة رضاه الوظيفي كبيرة (الدين،

عبد الباقي صلاح، 2003)

وتعتبر الشخصية من المتغيرات الذاتية المتعلقة بالفرد ذاته والتي تأثر في سلوك الفرد وتصرفاته، ويرى العلماء السلوكيين بأن فهم الشخصية الادمية أمر ضروري وحيوي لتفسير سلوك الفرد، والمساعدة على التنبؤ بهذا السلوك، ومن هنا لا بد أن يتوافر لدى المدير تفاهم واضح لشخصيات الأفراد الذين يعملون معه ليتمكن من توجيههم وتحفيزهم وتشجيعهم والاستفادة منه بكفاءة وفعالية في تحقيق أهداف المنظمة. (حريم، حسين، 1998، صفحة 49)

### 1-3-3-1-9- القيم :

تلعب القيم دوراً أساسياً في توجيه السلوك الإنساني وتحديدده، ويختلف الأفراد في القيم التي يؤمنون بها وفق العديد من المتغيرات، فالبعض يعتقد بقيم المال، والبعض يعتقد بقيم المكانة الاجتماعية، والبعض الآخر يعتقد بخدمة المجتمع والآخرين، وهذا بطبيعة الحال يؤثر إلى حد كبير على رضا الفرد عن العمل .

### 1-3-3-1-10- الاتجاهات :

يمكن تحديد مفهوم الاتجاهات بأنها مشاعر الفرد نحو الأشياء والحوادث والأشخاص، ويمكن أن تكون تلك المشاعر ذات أبعاد سلبية أو أبعاد ايجابية نتيجة خبرات الفرد المتراكمة وخبراته السابقة، وتلعب الاتجاهات دوراً أساسياً في بناء السلوك التنظيمي للفرد والتأثير عليه من أبعاد وصوره المختلفة، ولعل الرضا عن العمل هو أحد صور اتجاهات الفرد نحو عمله في المنظمة التي يعمل فيها. (حمود، 1994، صفحة 85، 80)

### 1-3-3-1-11- الدافعية:

لا تزال الدافعية محور اهتمام المديرين في المنظمات المختلفة والتي يسعون باستمرار لتحقيق إنتاجية أعلى وتحسين مستوى الأداء وتقليص معدل الدوران الوظيفي ومعدل التغيب عن العمل، فكما هو معروف بأن الدافعية هي عبارة عن قوة داخلية تثير حماسة الفرد وتشكل سلوكه

باتجاه معين لتحقيق هدف أو لإشباع حاجة معينة فسيولوجية أو نفسية، فهكذا الدافعية تمثل نقطة الانطلاق في الشعور بنقص أو حاجة معينة، وهذا يسبب حالة من التوتر والقلق و عدم الارتياح لدى الفرد مما يحثه على الإقدام على سلوك معين لتخفيف حالة التوتر هذه، فإذا ما نجح في ذلك زالت حالة التوتر، وإذا ما وقف عائق أمام تحقيق ذلك يصاب الفرد بالإحباط وخيبة الأمل وبالتالي لا يحقق الرضا الوظيفي، ولذلك تعتبر الدافعية من أكثر العوامل الفردية تأثيرا على الرضا الوظيفي للفرد. (حريم، حسين، 1998، صفحة 110)

### 1-3-3-2-ثانيا: العوامل التي ترجع إلى المؤسسة:

#### 1-3-3-1-الأجر:

حيث أن الأجر لا يمثل مصدر إشباع إلا للحاجات الدنيا و أن توافره لا يسبب الرضا أو السعادة وإنما فقط يمنع مشاعر الاستياء من أن تستحوذ على الفرد ومضمون هذا القول هو أن الأجر لا يمثل عنصرا مهما من عناصر الإشباع في مجتمع يتوفر للعاملين فيه أجر يوفر لهم الاحتياجات الأساسية للعيش. ( فلييه فاروق، وعبد المجيد، 2005، صفحة 262)

ألا أن هناك العديد من الدراسات في المجتمعات الرأسمالية المتقدمة ما يناقض الرأي السابق فالدراسات التي أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية و الدراسات التي أجريت في المصانع الإنجليزية تشير إلى علاقة طردية بين مستوى الدخل و الرضا عن العمل فكلما زاد مستوى الدخل زاد الرضا عن العمل و العكس صحيح.

والواقع أن دور الأجر لا يقتصر على إشباع الحاجات الدنيا فقط وإنما يمتد ليعطي شعورا بالأمن وليرمز إلى المكانة الاجتماعية، كما ينظر إليه العامل كرمز تقدير و عرفان من المؤسسة لأهميته، بل إنه في بعض الحالات قد يكون وسيلة لإشباع الحاجات الاجتماعية من خلال ما يتيح للفرد من تبادل المجاملات مع الآخرين، ويعتبر الأجر أيضا رمزا للنجاح و التفوق، وبالتالي نجد أن الأجر له جوانب اجتماعية ومعنوية عديدة لا يجب أن تسقط ليركز فقط على الوظيفة

المحدودة للأجر كوسيلة إشباع مادية. (صقر، 1982، صفحة 175)  
ويتضمن الرضا عن الأجر العناصر الآتية:

- تناسب الأجر مع العمل وظروفه .
- تناسب لأجر مع تكلفة المعيشة .
- إتباع سياسة المكافآت الحافزة والممتكرة
- تفضيل الحوافز الجماعية عن الحوافز الفردية .

(<http://www.shura.gov.sa/arabicsiste/majalah71/dersa.HTM>)

### 1-3-2-2-3-2-3-1-2-3-1 : محتوى العمل :

رغم أن طبيعة العمل وتكوين المهام التي يؤديها الفرد في عمله تلعب دورا هاما في التأثير على رضاه عن عمله ،إلى أن الاهتمام بدراسة أثر محتوى العمل على الرضا يعتبر حديثا نسبيا،فالمتغيرات المتصلة بمحتوى العمل مثل المسؤولية التي يحتويها العمل ،وطبية أنشطة العمل ،وفرص الإنجاز التي يوفرها ،والنمو الذي يتيح للفرد وأيضا تقدير الآخرين تمثل المتغيرات المسببة لمشاعر الرضا .

### أ)درجة تنوع مهام العمل:

يمكن القول بصفة عامة أنه كلما كانت درجة تنوع مهام العمل عالية قل تكرارها زاد الرضا عن العمل.

### ب) درجة السيطرة الذاتية المتاحة للفرد:

تتفاوت الأعمال في درجة السيطرة الذاتية التي تتيحها للفرد في أدائه للعمل، ويمكن أن نفترض هنا أنه كلما زادت الحرية في اختيار طرق أداء العمل وفي اختيار السرعة التي يؤدي بها العمل زاد

رضاه عن العمل وتدل الشواهد على أن زيادة الحرية في هذا المجال تتيح له تكيف الأداء بما يتناسب مع قدراته ونمط تأدية العمل.

### (ت) استغلال الفرد لقدراته:

إن استخدام الفرد لقدراته يمثل إشباع حاجة تحقيق الذات في هرم ماسلو للحاجات.

### (ث) خبرات النجاح والفشل في العمل:

فتحقيق الفرد لمستوى أداء يقل عن مستوى طموحه يثير لديه الإحساس بالفشل، وتحقيقه لمستوى أداء يزيد عن مستوى طموحه أو يعادله يثير لديه الإحساس بالنجاح ويحرك بالتالي مشاعر الغبطة لديه، وأثر خبرات النجاح والفشل على الرضا عن العمل تتوقف على درجة تقديره واعتزازه بذاته.

### 1-3-2-3-3- فرص الترقية:

إن العامل المحدد لأثر فرص الترقية على الرضا عن العمل هو طموح أو توقعات الفرد عن فرص الترقية، فكلما كان طموح الفرد أو توقعات الترقية لديه أكبر مما هو متاح فعلا كلما قل رضاه عن العمل وبالعكس، ويمكن القول بأن تأثير الترقية الفعلية على الرضا يتوقف على مدى توقعه لها، فحصول الفرد على ترقية لم يتوقعها تحقق له سعادة أكبر عن حالة كون هذه الترقية متوقعة، والعكس فعدم حصول فرد على ترقية كان توقعه لها كبير يحدث لديه استياء كبير كون هذه الترقية متوقعة. ( فليه فاروق، وعبد المجيد، 2005، صفحة 263 )

ويتضمن الرضا عن فرص الترقية ما يلي:

- وجود سياسة واضحة لتخطيط المستقبل الوظيفي.
- نمو الوظيفة التي يشغلها الموظف وارتباطه بها عند نموها.
- توافر التأهيل المناسب للعاملين بالمؤسسة لشغل الوظائف الأعلى. (طالب، إبراهيم، 2005، صفحة 41)

**1-3-3-2-4- ساعات العمل:**

يمكننا أن نفترض أنه بالقدر الذي توفر ساعات العمل حرية استخدام وقت الراحة وتزيد من هذا الوقت بالقدر الذي يزيد الرضا عن العمل، وبالقدر الذي تتعارض ساعات العمل مع وقت الراحة والحرية في استخدامه بالقدر الذي ينخفض به الرضا عن العمل.

وتجدر الإشارة إلى تأثير ساعات العمل على الإجهاد فإطالة وقت العمل يؤدي إلى الإجهاد و بالتالي انخفاض معنوي عن العمل، وطبيعي أنه كلما زادت كثافة الجهد المبذول في كل وحدة زمن كلما كان أثر وقت العمل على الإجهاد وعلى درجة الاستياء أكبر. ( فليه فاروق، وعبد المجيد، 2005، صفحة 263)

**1-3-3-2-5- ظروف العمل المادية:**

تؤثر ظروف العمل المادية على درجة تقبل الفرد لبيئة العمل وبالتالي على رضاه عن العمل ولقد شغلت متغيرات ظروف العمل مثل: الإضاءة، والتهوية، والرطوبة، والضوضاء، والنظافة، ووضع الفرد أثناء تأديته للعمل، وأمراض المهنة المتصلة بأدائه للعمل العديد من الباحثين والعلماء لما لها من تأثير على الرضا الوظيفي للعاملين. ( فليه فاروق، وعبد المجيد، 2005، صفحة 265)

وهذه العوامل يمكن للإدارة التحكم في معظمها أو تغييرها خلاف العوامل الشخصية و بالتالي زيادة رضا العاملين في هذا الجانب. ( عبد الباقي صلاح الدين، 2003، صفحة 233)

**1-3-3-2-6- عدالة التعامل:** يتوجب على الإدارة وضع أنظمة عادلة وغير منحازة للتعامل مع

العاملين من حيث المكافآت أو العقوبات أو الترقيات أو التدريبات ، الأمر الذي يبعث الارتياح في نفوس العاملين ويحفزهم إلى زيادة إنتاجهم، وهذا يعني معاملة المرؤوسين بالعدل المبني على مبدأ سليم و ثابت. (محمد، 1995، صفحة 104)

## 1-3-3-3-1 ثالثا:العوامل التي ترجع إلى جماعة العمل:

## 1-3-3-3-1-1 نمط الإشراف:

حيث أنه بالدرجة التي يكون المدير حساسا لحاجات مرؤوسيه ومشاعرهم، فإنه يكسب ولأهم له و رضاهم عن عملهم، ويجب أن نورد تحفظا صغيرا هنا، وهو أن تأثير المدير على رضا الأفراد عن عملهم يتوقف على درجة سيطرته على الحوافز ووسائل الإشباع التي يعتمد عليها مرؤوسيه.

ويتوقف أيضا على الخصائص الشخصية المرؤوسين أنفسهم، فوسائل الإشباع والحوافز التي تحت سيطرته تزيد من تأثير سلوك المدير إزاء مرؤوسيه على رضاهم عن العمل، فالمدير الذي يفوض سلطات و حريات واسعة لمرؤوسين يفضلون الاستقلال في العمل ويتمتعون بقدرات عالية، تشبع احتياجاتهم و يحقق رضاهم عن العمل أما المدير الذي يفوض تلك الحريات الواسعة لأفراد يفضلون المسؤولية المحدودة بقدرات منخفضة فهو يخلق ارتباكا وتوترا لدى مسؤليه ويثير ذلك استياءهم تجاه العمل. ( فليه فاروق، وعبد المجيد، 2005، صفحة 263)

ويتضمن رضا العاملين عن أسلوب الإشراف ما يلي:

- تركيز الرئيس على نقاط القوة الموجودة في المرؤوس بدلا من التركيز على نقاط الضعف.  
(الحيدر، عبد المحسن، طالب، إبراهيم، 2005، صفحة 41)

- إظهار روح الصداقة في العمل.

- مساندة الرئيس لمرؤوسيه عند طلب المعونة.

- العدالة في معاملة المرؤوسين.

(<http://www.shura.gov.sa/arabicsiste/majalah71/dersa.HTM>)

## 1-3-3-3-1-2 جماعة العمل:

تؤثر جماعة العمل على رضا الفرد بالقدر الذي تمثل هذه الجماعة مصدر منفعة أو مصدر توتر له فتفاعل الفرد مع زملائه في العمل يحقق تبادل للمنافع بينه وبينهم، أما إذا كانت جماعة العمل



لأخطاء ارتكبوها لا تلك التي تسمح لهم بأن يستمروا في اتخاذ قرارات استبدادية ثم يهرعون إلى المدير يطلبون تأييده. (البدري، 2005:ص103-105)

### 1-3-3-4- تقدير الآخرين:

يريد المدرسين أن يشعروا بأهميتهم في عملهم، وتقديرهم والاعتراف بجهودهم من قبل قادتهم وزملائهم في العمل والمجتمع الذي يعيشون فيه، وينبغي على المدير إشعار مدرسيه إن يثق بهم ويحترم العمل الذي يقومون به، ولا حاجة إلى الخوف من ان ذلك يفسدهم فقليل من المدرسين هم الذين يتلقون ثناء أكثر مما ينبغي، بل إنه في الحقيقة ليوم مشهود وفرصة نادرة بالنسبة لمعظم المدرسين إذا تلقوا الثناء لمرّة واحدة على إجادتهم التدريس في الجماعة، و يعتبر الثناء أسلوباً مهماً من أساليب الإثارة خاصة عندما يكون الثناء صادقاً صادراً من القلب غير مكره ويوجه لمن يستحقه من المدرسين، وعلى المدير أن يوحى إلى المدرسين إحياءً غير مباشر بأوجه النشاط التي يمكن لهم عن طريقها الحصول على اعتراف وتقدير زملائهم بالعمل ، ومن مظاهر الاعتراف بجهود المعلمين أن يطلب مدير المدرسة من احد المعلمين أن يمثل المدرسة في عمل مشترك بين المدرسة ومندوبين من المجتمع المحلي أو بين المدرسة ومدرسة أخرى ،ومن الظاهر أيضاً استثارة المعلمين قبل الإقدام على أي عمل يتعلق بالمدرسة ويحقق ذلك أمرين الأول تحقيق الرضا والثقة بالمعلمين والثاني المقترحات التي يقدمها المعلمين لتحسين العمل (البدري، 2005:ص113)

### 1-3-4- العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي :

اختلفت وجهات النظر في تفسير العلاقة بين الرضا والأداء ،نعرض فيما يلي بعض الآراء:

### 1-3-4-1- الرضا و الأداء:

أي أن توفير الرضا لدى المعلمين سوف يؤدي إلى أداء مرتفع .فهناك علاقة طردية بين طرفين الأول مستقل وهو الرضا والثاني تابع وهو الداء .وكلما زادت درجات الرضا ارتفعت معدلات (http://www.shura.gov.sa/arabicsiste/majalah71/dersa.HTM)الأداء .

ولكن البحث والدراسات الميدانية التقطت ضلالا من الشك حول صحة هذا الاعتقاد و أظهرت حالات كان يرتفع فيها الرضا الوظيفي لدى بعض جماعات العمل بينما تنخفض إنتاجيتها،و بالمثل ظهرت حالات أخرى كان ينخفض فيها الرضا الوظيفي بشكل ملموس بينما سجلت إنتاجيتها ارتفاعا ملموس. (أحمد، 1988، صفحة 90)

### 1-3-4-2-الأداء والرضا:

ويعني أن الرضا ما هو إلا متغير تابع لمتغير مستقل وهو الأداء،على أساس أن الأداء الجيد للموظف وما يعقبه من مكافآت يؤدي إلى زيادة قدرته على إشباع حاجاته وبالتالي زيادة درجة (http://www.shura.gov.sa/arabicsiste/majalah71/dersa.HTM)رضاه.

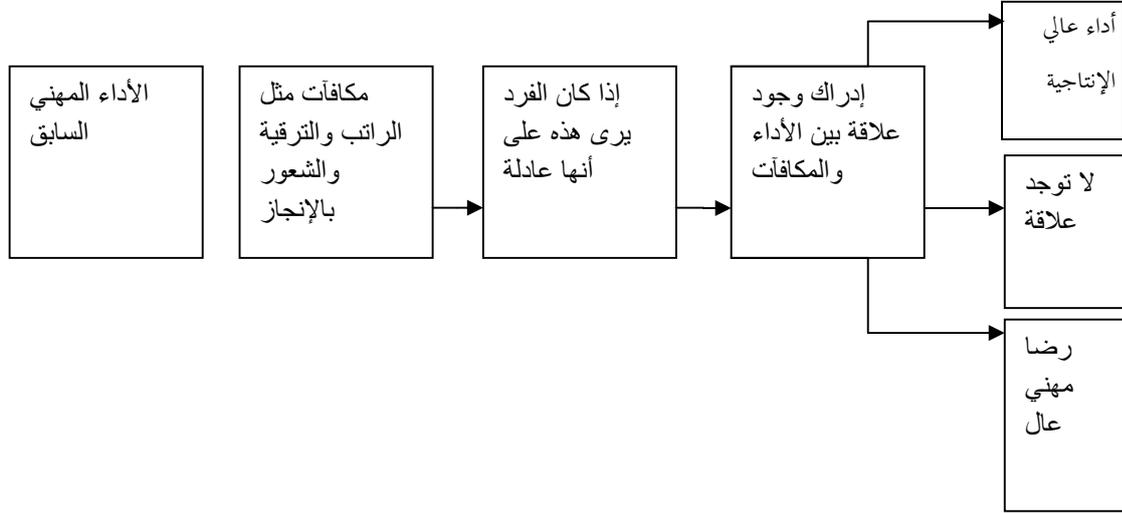
ولكن أظهرت بعض الدراسات سلبية العلاقة بين الأداء والرضا وربما يعزى ذلك إلى وجود عوامل خارجية تضعف من هذه العلاقة، إذ قد تميل الإنتاجية إلى الارتفاع أو التحسن بينما تكون معنويات العاملين ودرجة رضاهم منخفضة، كما في بعض المصانع الأوتوماتيكية التي تعتمد في عملها إلى حد كبير على التصميم الآلي لعملياتها وخطوط التجمع الآلية مثل مصانع السيارات والإلكترونيات حيث يتم تصميم العمل بعناية ويحلل إلى أجزائه الآلية الصغيرة، وتنتقل المنتوجات من هذه المصانع إلى المخازن والمستودعات بطريقة آلية مبرمجة، ففي هذه الظروف ترتفع الإنتاجية حتى ولو كره العاملون وظائفهم وانخفض رضاهم بظروف العمل المحيطة بهم، وعلى جانب آخر قد تكون العلاقة بين الرضا والأداء بشكل واضح في جماعات العمل التي يتسم عملها بالتنوع والتعاقد، ويعتمد فيها الأداء على الدور الإنساني والذهني المباشر كما في أعمال البحوث والأعمال الإدارية المتعلقة بالتخطيط واتخاذ القرارات وأعمال التأمين والتجارة والخدمات. (أحمد، 1988، صفحة 90)

### 1-3-4-3- نموذج بورنو - لاولر للعلاقة بين الرضا المهني والأداء المهني:

اعتمد نموذج بورنو - لاولر على نظرية المساواة والعدالة في الدافعية، فهو يؤكد أهمية العدالة والمساواة بين ما يقدمه الفرد للعمل وما يأخذه منه، وبعبارة أخرى إن كلا من الدافعية إلى العمل

والرضا المهني صادر عن تقدير الفرد لمدى عدالة العلاقة بين ما يجلبه إلى المهنة وما يحصل عليه على هيئة مكافآت.

يؤدي إلى:



شكل(01) نموذج بورتو-لاولر للعلاقة بين الرضا المهني و الأداء. (عاشور،1984:ص50)

### 1-3-4-4-المناخ التنظيمي عامل وسيط بين الرضا والأداء :

ويركز هذا الرأي على المناخ التنظيمي باعتباره العامل الوسيط بين الرضا والأداء، فالمناخ التنظيمي هو المرآة التي تعكس الانطباع الذي يكون لدى العاملين بالمنظمة عن جميع العناصر الموضوعية بها، وطالما أن العاملين هم الوسيلة أساسي لأداء الأعمال وبلوغ الأهداف، وبالتالي ومن ثم يمكن القول أن المناخ التنظيمي هو العامل الوسيط الذي يربط الرضا و الارتقاء بأدائهم. الأداء. وهو ما يوضحه الشكل التالي:



مخطط رقم (02) يوضح المناخ التنظيمي عامل وسيط بين الرضا و الأداء

(<http://www.shura.gov.sa/arabicsiste/majalah71/dersa.HTM>)

ويرى (مصطفى، 2004، صفحة 115) أن الفكر الإداري في هذا المجال خلص إلى ثلاث اتجاهات أساسية:

**الاتجاه الأول:** يرى أن الرضا المتوقع عن العمل يؤدي إلى زيادة الأداء.

**الاتجاه الثاني:** يرى أن الأداء يؤدي إلى الرضا

**الاتجاه الثالث:** يرى أن الرضا هو نتيجة لحصول العامل على مكافآت عادلة التي بدورها نتيجة لربط الحصول على المكافآت بضرورة القيام بأداء معين.

وخلاصة القول أن العلاقة بين الرضا الوظيفي و الإنتاجية ليست علاقة خطية مباشرة وأن التغيير في واحد من هذين المتغيرين لا يقابله بالضرورة تغير مماثل أو معامل في المتغير الآخر، و من ثم فإن حركة أي منهما تمضي في اتجاه لا يتعين أن تتداعى له حركة الآخر، الأمر الذي يتطلب البحث في محددات وعوامل أخرى وسيطة تربط بين الرضا الوظيفي و الإنتاجية وتمثل إطارا لحركتهما معا بحيث يمكن التنبؤ باتجاه هذين المتغيرين إذا عرفنا اتجاهات ومؤشرات الحركة في المتغير الآخر وذلك من خلال التأثير الذي تمارسه هذه العوامل الوسيطة على أي من المتغيرين و من هذه العوامل: الدافعية للعمل، والعوامل الذاتية التنظيمية والبيئية التي تؤثر على الدافعية للعمل تلك التي تقدم أساسا صالحا لاستمرار الإنتاجية وزيادتها وتنمية فاعليتها. (أحمد، 1988، صفحة 90)

## تمهيد:

يتوقف مدى تقدم التلاميذ ومقدار الخبرات التي يتعلمونها ونوعيتها على مدى إسهام الأستاذ الفاعل والحيوي والكبير في تحقيق ما يتطلع إليه المجتمع من تنشئة أفراده وفقاً لغايات وأهداف تربوية، واجتماعية، وإنسانية، وبذلك فلا تقتصر وظيفة الأستاذ على التعليم، أي توصيل العلم إلى المتعلم، وإنما تعدت ذلك إلى دائرة التربية، فالأستاذ مربّي أولاً وقبل كل شيء وعليه تقع مسؤولية تربية التلاميذ من النواحي الجسمية والنفسية والاجتماعية؛ وعلى ذلك فأستاذ التربية البدنية والرياضية يجب أن يتصف ببعض السمات والخصائص القيادية التي تحتاجها مهنته، ولكونه مربياً قبل أن يكون ممرناً لفنون الرياضة وفعاليتها المختلفة، ولكون هذه السمات وتلك الخصائص هي ليست مجرد رغبة ولا هي فحص معلومات، أو خبرات مكتسبة، وإنما هي موهبة واستعداد لا تنتهي إلا لقلة قليلة من الناس حيث تجلوها المعرفة كما تصقلها التجارب فكلها وسائل وأساليب لتحقيق الهدف . (بشارة، 1986، صفحة 02)

## خاتمة :

لا تقتصر وظيفة الأستاذ على التعليم، أي توصيل العلم إلى المتعلم، وإنما تعدت ذلك إلى دائرة التربية، فالأستاذ مربّي أولاً وقبل كل شيء، وعليه تقع مسؤولية تربية التلاميذ من النواحي الجسمية والنفسية والاجتماعية؛ وعلى ذلك فأستاذ التربية البدنية والرياضية يجب أن يتصف بجملة من السمات والخصائص القيادية التي تحتاجها مهنته.

من خلال هذه العناصر نجد أن المنظومات التربوية غير مطالبة بالحرص على واجبات الأساتذة فحسب، بل تتعدى ذلك بكثير، حيث أنها مطالبة أيضاً بالحرص على توفير كل حقوقهم ابتداءً من الحرية المهنية و مروراً بالعلاقات بين الأساتذة وبين الطاقم التربوي كاملاً، وكذا مراعاة الجانب الاجتماعي للأستاذ؛ وهكذا فإن الأستاذ ليس مؤهلاً فقط كما يظن البعض، بل إنه محاطاً من جميع الجوانب ولا يُنتظر منه إلا الكفاءة المهنية وأداء رسالته النبيلة.

وتهدف حصة التربية البدنية والرياضية إلى تنمية السمات الخلقية وإدماج الفرد ضمن المجتمع عن طريق التربية الصالحة، وتنشئة التلميذ على التحلي بالصبر، الطاعة، النظام، وحب الآخرين، كما ترمي إلى تعريفهم بأهمية ممارسة نشاطات التربية البدنية والرياضية، وذلك لما تحمله من خصائص وإيجابيات تعود على الفرد بنتائج تدفعه ليسهم في دفع عجلة النمو والرقي الحضاري.

## 1-2-1 السمات الأساسية للأستاذ المعاصر:

اشتدّت التربية الحديثة شروطاً دقيقة جداً لنجاح العملية التعليمية وأدائها على أحسن وجه، وبما أن الأستاذ هو المسؤول الأول والأخير على نجاح هذه العملية فهي تشترط فيه التحلي بالسمات التالية:

- الأستاذ يجب أن يستطيع إنجاز مهمات اجتماعية وتربوية، ويسهم في تطوير جانب التكيف فيها، وينظم العمليات التربوية باتجاهاتها الحديثة ويحسن استثمار التقنيات التربوية.

- يجب أن يتفهم بعمق مهماته اتجاه مجتمعه عن طريق المواقف التعليمية، وما ينشأ عن العلاقات المتبادلة بين الأستاذ والتلميذ، وهي علاقات يجب أن تتميز بالحوار والتفاعل والرعاية وتبادل الخبرة، بحيث تتعدى نقل المعرفة من طرف لآخر لتؤدي إلى تنمية القدرات وممارسات قوى التعبير والتفكير وإطلاق قوى الإبداع وتهذيب الأخلاق وتطوير الشخصية بجملتها، بما يكفل المشاركة في تقدم المجتمع.

- عليه أن يمتلك من القدرات والمهارات والمعلومات ما يجعل منه باحثاً تربوياً يسهم في حل المشكلات التربوية عن دراية ووعي.

- عليه أن يتحلى بروح المبادرة والنزعة إلى التجريب والتجديد، وأن يكون واثقاً بنفسه في تنظيم النشاط التربوي بحرية واختيار (Mourice ANGERS, 1996, p. 16)

" إن الطابع الفعال للشخصية الإنسانية تحدده ظروف الحياة الاجتماعية، وإن هذه الشخصية نفسها لها القدرة على تغيير تلك الظروف، فالوعي الإنساني لا يعكس العالم الموضوعي فقط وإنما يبدعه أيضاً. (بشارة، 1986، صفحة 37)

ففاعلية عمل الأستاذ تظهر من خلال حكمنا على تلك التغيرات التي تطرأ على خصائص نشاطه ومواصفاته تأثيراته على ذلك الموضوع، وكما نعرف فإن موضوع عمل الأستاذ الأساسي هو

(التلميذ)، ذلك الكائن الحي صاحب العالم الداخلي المتنوع والمعقد، والمتميز عن غيره من الكائنات الحية بديناميكية خارقة في أفعاله وحواسه، الأمر الذي يتطلب تنظيم النشاط التربوي على أساس مراعاة الخصائص المميزة لنمو شخصية التلميذ الذي هو موضوع التربية والتعليم، حيث أن طبيعة عمل الأستاذ مرتبطة بخاصية التأثير المتبادل بين الذات (الأستاذ) والموضوع (التلميذ) أثناء النشاط التعليمي، فالأستاذ في أيامنا هذه ليس ناقلاً "بسيطاً" للمعارف إنما هو منظم وقائد موجه . (إيبانيز، 1986، صفحة 55)

فهو القادر على تحليل الظواهر، وعلى رؤية أسباب النجاح والفشل، ولذا فهو لا يختار أساليبه وطرقه ووسائله أثناء التعليم ببساطة، وإنما يختار أحسنها، وهو يُشخِّص ويُصمِّم نشاط تلاميذه المعرفي الدراسي، ويتوقع النتائج التي يمكن الحصول عليها.

ويمكن تلخيص موقف الأستاذ من تلاميذه في النقاط التالية:

- إعداد التلميذ لمستقبل حياته.
- تنمية قدراته واستعداداته ومهاراته إلى أقصى ما هو مهياً لها.
- تهيئة المجال له للنمو والإنتاج .
- تفهم أغراض التربية والوصول إلى تحقيقها، بوضع المناهج والطرق الملائمة، حتى يعمل على تنمية شخصية تلاميذه تنمية كاملة.
- يساعد التلميذ على تنظيم المعلومات وتوسيع تجاربه وإدراك عالمه، ويوجهه توجيهها يجعل منه قوة فعالة وعضو نافع في المجتمع.
- إعداد التلميذ للعيش في مجتمع أكثر تقدماً ورقياً من المجتمع الحالي.
- ونستنتج مما سبق أن التربية الحديثة قد غيرت تماماً من عمل الأستاذ، حيث لم يعد النشاط كله من جانبه، بل أصبح موقف التلميذ إيجابياً، فالتلميذ في نظر التربية الحديثة ليس مادة عديمة الحياة، بل هو كائن حي، والحياة لا يمكن تعريفها إذا أهملنا قدرة الكائن الحي على تلبية دواعي

بيئته، فالتلميذ لم يعد يُنظر إليه على أنه مستقبل سلبي ومخزن للمعلومات، بل هو كائن حي له ذاتيته ونشاطه وميوله ودوافعه الطبيعية، فهو يمثل مصدر النشاط والميول والدوافع، وهي التي تُعين ما يحتاجه من الخبرات والمهارات، ووظيفة الأستاذ هنا هي تهيئة الفرص المناسبة التي تسمح بالإفصاح عن نزعات التلميذ بأساليب تلاؤم بينه وبين البيئة، فيثير الأستاذ أمام تلاميذه المشاكل التي تتحدى تفكيرهم وتثير نشاطهم للتغلب عليها، وحلها بأنفسهم بالوسائل التي يريدونها مع الاستعانة بأستاذهم، والاسترشاد به فيما يعترضهم من صعوبات، على أن تثير هذه المشكلات في نفوس التلاميذ رغبة في الدراسة والتعلم وما شبه ذلك.

### 1-2-2-1 مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية في المدرسة الحديثة :

و هنا نركز جيدا على كلمة مسؤوليات، فهذا إن دل على شيء إنما يدل على الواجبات التي تنتظر الأستاذ لأداء مهنته، وللقيام بعمله على أحسن وجه، ويمكن تقسيم مسؤوليات الأستاذ كما يلي :

#### 1-2-2-1 مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية اتجاه المادة التعليمية:

أستاذ التربية البدنية والرياضية اليوم يحظى بتجربة اكبر في تحديد المنهج و أنواع النشاط التعليمي لتلاميذه، فهم يشاركون كأفراد و جماعات لإعداد خطط العمل للسنة الدراسية، وذلك فيما يتعلق بالمادة التعليمية، هكذا نرى أن الأستاذ لم يصبح غائبا عن ساحة التعليم إن صح التعبير و إنما أتاحت له الفرصة لوضع الخطط التعليمية، والمناهج والطرق العملية انطلاقا من واقع التلميذ من داخل أو خارج الصف المدرسي، ومن واجب الأستاذ الإلمام الجيد بجميع ما يتعلق بالنشاط الرياضي المدرسي من مهارات رياضية، وطرق للتدريس، وأساليب حديثة في التعليم . (محمد، 2001، صفحة 20)

#### 1-2-2-2-1 مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية اتجاه الإرشاد و التوجيه:

التربية الحديثة تفرض على الأستاذ الدور الجديد الذي يتعدى نطاق المادة التعليمية، إلى حل مشاكل التلاميذ، كمشاكل الصحة، والمشاكل الاجتماعية، ومشاكل التوجيه التعليمي، واختيار

المهنة، ونشاط أوقات الفراغ؛ و كل ذلك يتطلب منه أن يكون مُعداً إعداداً خاصاً لها، فالأستاذ المرشد والموجه الفعال يجب أن يكون دارساً للطفولة ومشاكلها، و لبرامج الإرشاد النفسي وأساليبه، ولاستعدادات الفرد و اهتماماته، وكل الجوانب الشخصية التي يُوكَّل له أمر توجيهها.

بعد الثورة التي قامت ضد التربية و مبادئها، أصبح من المسلم به أن الحياة المدرسية ذات أهمية كبرى في صحة الطفل النفسية، و اتزان شخصيته في حاضره ومستقبله، لذلك نجد أن كل البرامج الشاملة للمواد والطرق التعليمية في المدرسة الحديثة لها غرض واحد، هو تحقيق نمو الشخصية السليمة الصحيحة للتلاميذ؛ فمن المعتقدات السائدة اليوم هو أن احد أسباب الأمراض النفسية للشباب والكبار يرجع إلى أحداث غير سارة مرت بهم في حياتهم المدرسية (فكري حسن زيان، 1971، ص.277).

### 1-2-2-3 - مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية اتجاه النشاط المدرسي (خارج القسم):

من المستحب في العملية التربوية أن يكون الأستاذ مشاركا في نوع من أنواع النشاط المدرسي، كرئاسة جمعية من جمعيات النشاط، أو رئاسة فصل، أي أن يكون رائدا له، وهذا النشاط كثيرا ما يكون خبرة سارة تتطلب جهدا ومهارة وتفكيراً تربوياً سليماً، وهذه التجربة والمبادرة الجميلة تسمح للتلاميذ من اكتشاف جوانب عديدة من حياة الأستاذ كان يخبأها أثناء القيام بالدروس، كما يمكن لهذا الأخير أن يكتشف جوانب عديدة من حياة تلاميذه.

### 1-2-2-4 مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية اتجاه التقويم :

إن عملية تقويم عمل التلاميذ هي عملية دقيقة وهامة جدا، ولكي تسير بصفة صحيحة يجب أن يكون الأستاذ يفهم بوضوح تقدم تلاميذه، وللتقويم الجيد يجب استعمال الوسائل اللازمة لتسجيل نتائجها، وللقياس الصحيح لنمو التلاميذ يجب الاستعانة بأخصائين في عمل الاختبارات وغيرها من أدوات القياس، وعلى عكس الأستاذ في التربية التقليدية، فإن الأستاذ في المدرسة الحديثة قد أُعدَّ إعداداً سليماً حيث تعلم أن يُقوم النمو في الاتجاهات والمثل والعادات والاهتمامات، كما انه قادرا على الكشف عن نواحي ضعف المتعلم وإعداده بالمواد والأساليب العلاجية.

### 1-2-2-5 مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية اتجاه البحث العلمي:

تتصدر هذه النقطة في بذل الأستاذ لجهود مستمرة نحو تحسين عمله، فهو مطالب بالإبداع في العمل والبحث المستمر في أمور هؤلاء الذين يقوم بتعليمهم، ولا يبقى خاملاً معتمداً دوماً على معارفه السابقة، فيجب أن يهتم بكل ما هو جديد في ميدان التربية والتعليم وعلم النفس، وكل ما له علاقة بمجال عمله، محاولاً دمج كل هذه المعارف مع ما اكتسبه من خبرة ميدانية، وهذا بدوره سينعكس إيجاباً على كفاءته المهنية ويجعله أكثر فاعلية بالعمل الذي يؤديه.

### 1-2-2-6 الروح المعنوية لأستاذ التربية البدنية والرياضية:

لقد ذكرنا في كل العناصر السابقة الواجبات التي يقوم بها الأستاذ، فهو كأي إنسان آخر يمارس مهنة شريفة من حقه إن يحظى بالاحترام الكامل، وخاصة من طرف الذين يحيطون به، سواء كانوا مسئولين في الإدارة، أو زملاء المهنة، أو التلاميذ، وهذا الاحترام لا بد أن يستمر رغم العوائق التي يواجهها ذلك الأستاذ في طريقه، فليس كل ما يتوقعه وهو بعيد عن الممارسة العملية سيحدثه حتماً أثناء العمل، فعلى سبيل المثال من المتوقع بعد التكوين الذي قام به أن يجد 20 أو 30 تلميذاً في كل قسم، لكن في الواقع يكتشف 35 أو 40 تلميذاً بالقسم الواحد نثنياً . (نثنياً كانتور ، 1972، صفحة 161) كما أن هناك ظروفاً تؤثر من قريب أو من بعيد على مهنة الأستاذ، وهذه الظروف تكون إما اجتماعية أو اقتصادية أو شخصية، لذا يجب مراعاة كل هذه النواحي لتعديل وتحسين وضعية الأستاذ وجعله يقوم بمهمته على أحسن وجه.

### 1-2-2-7 فهم أهداف التربية البدنية و الرياضية :

يتحتم على الأستاذ فهم أهداف مهنة التربية البدنية و الرياضية سواء كانت طويلة المدى أو قصيرة المدى، لها أغراض مباشرة أو غير مباشرة؛ لذا فإن معرفة الأستاذ لهذه الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها تجعله قادراً على النجاح في عمله اليومي؛ وإذا ما عرفت أغراض التربية البدنية و الرياضية جيداً، أمكن عمل تخطيط سليم لبرنامجها.

**1-2-2-8 تخطيط برنامج التربية البدنية والرياضية:**

المسؤولية الثانية لأستاذ التربية البدنية والرياضية إدارته في ضوء الأغراض، وهذا يعني الاهتمام باعتبارات معينة أولهما و أهمها احتياجات ورغبة الأفراد الذين يوضع البرنامج من اجلهم، و يراعى عند وضع البرنامج ضرورة تعدد أوجه النشاط؛ وهناك عدة عوامل تدخل في تحديد الوقت الذي يخصص لكل من هذه الأنشطة مثل العمر، كذلك يجب أن يأخذ بعين الاعتبار عدد المدرسين، الأدوات، حجم الفصل، عدد التلاميذ، والأحوال المناخية.

كذلك يجب مراعاة القدرات العقلية، و الجسمية للمشاركين (التلاميذ)، وتوفير عامل الأمان والسلامة، ومن البديهي أن يتناسب البرنامج مع المراحل التعليمية المختلفة. (الخولي، 1996، صفحة 114،115)

**1-2-2-9 توفير القيادة:**

إن توفير القيادة الرشيدة يساعد على تحقيق أغراض التربية البدنية والرياضة، والقيادة خاصة تتوفر في المدرس الكفاء؛ هذه الخاصية لها أثرها على استجابة التلاميذ لشخصية المدرس وتوجيهاته، ومن بين الوظائف الأساسية للقيادة الوصول بقدرات الفرد إلى أقصى طاقاته من النواحي الجسمية و العصبية و العقلية و الاجتماعية؛ كما أن هذه القيادة لا تكتسب ما لم يتحصل المدرس على التدريب المهني الكافي كي يصبح قادراً على فهم المشكلات التي يتضمنها ميدان التربية البدنية و الرياضية؛ و يجب أن يدرك الأستاذ أن مسؤوليته تمتد خارج نطاق الجماعة إلى المدرسة التي يعمل بها، و ليس المدرسة فحسب بل و المجتمع المحيط به، فهو موجود في وسط يجب أن يؤثر فيه و يتأثر به.

**1-2-3 أستاذ التربية البدنية و الرياضية من زوايا مختلفة:****1-3-2-1 أستاذ التربية البدنية و الرياضية الإنسان:**

إن أستاذ التربية البدنية و الرياضية هو أولاً و قبل كل شيء إنسان ومخلوق كسائر المخلوقات يتميز بقلب و أحاسيس و شعور، وقد أثبتت بعض التجارب الأمريكية بان أستاذ التربية البدنية

والرياضية يعتبر اقرب شخص بالنسبة للتلميذ، و هو كذلك موظف كسائر الموظفين مسير من طرف نظام المجتمع و سلوكات ثقافية اجتماعية مستمدة من الهيئة العليا (عن يخلف احمد،2001،ص.98). والشيء الذي تتميز به التربية البدنية و الرياضية هو التعبير عن مختلف المشاعر و الأحاسيس عن طريق الجسد، فهذه الحركات الجسمية المختلفة تعطي صورة واضحة لكل من التلاميذ، والأستاذ، والعلاقات المختلفة خلال ممارسة النشاطات؛ كما أن البيداغوجيا صفة تعبر عن مختلف الطرق و الوسائل التي يتعامل بها الأستاذ لتوجيه النمو المختلف لتلاميذه، وإزالة العوائق التعليمية والاجتماعية، والنفسية التي تعيق العملية التعليمية، أو المهمة التكوينية المسندة إليه.

لذا يعتبر أستاذ التربية البدنية والرياضية إنسانا طبيعيا، فهذه الطبيعة مكونة من مختلف صور الإنسانية كالخير، الحب، المساواة، التعاون... تلاحظ من خلال تخطيطه لحصص التربية البدنية والرياضية من خلال الأهداف الإجرائية و التربوية؛ فخفة الدم و البشاشة تبعث في نفسية التلميذ الراحة و الاطمئنان، و في ذهنه الاعتماد على النفس والثقة في المعلومات المقدمة إليه، وهنا يكون الأستاذ مثالا للإنسانية و الإخلاص (محمد رفعت رمضان،1994،ص.64).

### 1-2-3-2 أستاذ التربية البدنية والرياضية المربي:

إن وظيفة الأستاذ الأساسية و لاسيما في الأمم النامية أن يربي التلميذ، و معنى التربية البدنية هنا هو أن يصل بالتلميذ إلى أحسن وضع ممكن في استطاعته أن يصل إليه؛ ويتجلى فضل الأستاذ في أنه ينمي التلميذ ما أمكن ابتداءً من الحالة الأولى التي يجده عليها، وبذلك يمكن أن يقول انه قاد التلميذ أثناء الدراسة إلى أحسن حال متوقعة انطلاقا من الخلفية و الاستعدادات الفطرية القائمة في ذات التلميذ.

ومن الجهة المعرفية يرى محمد رفعت رمضان، انه من واجب الأستاذ المربي إمداد التلميذ بكل ما درسه في المعهد و تعلمه و جربه حتى يجهزه للحياة المستقبلية، سواء كانت في المراحل الدراسية أو النشاطات الخارجية؛ كل ذلك في نفس الوقت يستخدم في حسن المرافقة و حسن الأخذ باليد، و يحجب المطلوب تجنباً يؤسر الرغبة الفطرية، و يغير النزغ الطبيعي، و يحول المهمة نحو ما نريد

أن نحمل عليه التلميذ و نجعله في مكتسباته، و بذلك يكون الأستاذ المربي قد أعان التلميذ على التكوين الحق (محمد رفعت رمضان، 1994، ص.65).

### 1-2-3-3 أستاذ التربية البدنية والرياضية الملقن:

في الواقع إن عددا كبيرا من الناس و المدهش جل المثقفين يظن أن تدريس مادة التربية البدنية و الرياضية هو نوع من الرياضة كالجري و الوثب و القفز...؛ أو أن مهارة الأستاذ تقتصر فقط على مقدار ما يحصله التلاميذ من معارف على يديه، وأن نجاحه في عمله يتوقف على نجاح التلميذ، غير أننا نرى بان هذا الرأي خاطئ تماما؛ فالوظيفة الأساسية للأستاذ لا تتوقف على إعداد التلميذ للنجاح في الاختبار فقط، وهنا يظهر الفرق بين التربية التقليدية و الحديثة، فعمل الأستاذ في التربية التقليدية كان إعطاء المعلومات و ما على التلميذ إلا الاستقبال و أخذ ما يعطى له، ثم يمتحن لمعرفة مدى حفظ و تخزين المعلومات و المعارف لديه، هكذا نشأت فكرة الامتحان و أصبح همُّ التلميذ الوحيد هو الامتحان لكي يتمكن من الاجتياز .

أما في التربية الحديثة فعمل الأستاذ قد تغير، ولم يعد النشاط كله من جانبه، بل أصبح موقف التلميذ ايجابيا، فالتلاميذ في نظر التربية الحديثة ليسوا مادة عديمة الحياة، ولكن كائن حي والحياة لا يمكن تعريفها إذا أهملنا قدرة الكائن الحي على تلبية دواعي بيئته، وعلى النشاط الذاتي الذي يرمي إلى الاتصال بالبيئة، وهو بذلك يكتسب خبرات ومهارات، وهذه الأخيرة تساعد على القيام بنشاط جديد، واكتساب مهارات أخرى، وهذا ما نعبر عنه بالنمو العقلي عن طريق النشاط الذاتي ( محمد رفعت رمضان، 1994، ص.100).

ومع هذا الاتجاه الجديد فان وظيفة الأستاذ ازدادت أهمية، فنشاط التلميذ المرتكز على ميوله يأخذ ألوان متعددة تؤدي إلى سلوك طرق مختلفة للتعبير عنها، ووظيفة الأستاذ هي أن يهيئ الفرصة المناسبة التي تساعد على الإفصاح عن رغبات ونزعات التلميذ، هذه هي مهمة المربي بل مهمة التربية بأوسع معانيها .

و الحرية شيء ضروري في النمو السليم للتلميذ، فإذا كانت مطلوبة في النمو البيولوجي فإنها موجودة في نمو المهارات والخبرات التعليمية التربوية، حتى تكشف من خلالها عن الفروق الفردية

و المواهب، وهذا عن طريق توجيه التلاميذ للعمل والنشاط، و تهيئ الجو المناسب لكسب المعرفة، كما يثير الأستاذ سلسلة من المشكلات تتحدى عقولهم وأجسامهم وتثير نشاطهم للتغلب عليها وحلها (وضع التلميذ في موقف إشكال).

وهكذا يظهر جليا دور الأستاذ كملقن، ودوره على إبراز شخصية التلميذ وتكوينها خلقيا، بدنيا، اجتماعيا، وإعداد المواقف المتنوعة للتعلم واكتساب الخبرات .

### 1-2-3-4 أستاذ التربية البدنية و الرياضية المنشط :

تُستخدم الكثير من الألفاظ و المصطلحات في ميدان التربية البدنية و الرياضية كالتربية، التنشيط، التعليم... لما تحمله كل منها من جوانب يمتاز بها أستاذ التربية البدنية و الرياضية، فهو ذو ادوار مختلفة في المؤسسة التربوية أو خارجها، فهو ذلك المربي، والاجتماعي، والنفساني،والصديق، إلى غير ذلك من الأدوار الاجتماعية التي ترجع بالفائدة المعنوية للفرد و المجتمع؛ وأستاذ التربية البدنية والرياضية أثناء عمله يتعامل مع مجموعات من التلاميذ، حيث يطبق معهم طرقا وأساليب مختلفة في التدريس، لذا فهو يقوم بدور الأستاذ المنشط، بالتنشيط يعني إعطاء حياة للجماعة أي تحريك و تفرغ كل ما هو في نفسية التلاميذ، و جعلهم يستغلون و يستثمرون كل ما يملكونه من مواهب تعبيرية و أفكار إبداعية، فيؤثر الواحد في الآخر، وتصبح الجماعة مفعمة بالحياة من خلال تجاوزها لمختلف النشاطات، التفاعلات، العلاقات، والاتصال الذي يمنحهم الإحساس بالتضامن و التكامل.

كما نلاحظ فان التربية البدنية والرياضية تجمع بين التربية و التنشيط في التدريس، فإنها ليست مجرد حركات و نشاطات تؤدي دون هدف أو تخطيط أو أغراض؛ مما جعلها تستمد قواعدها و نظرياتها من مختلف العلوم، بغرض الوصول إلى تنمية مدارك الفرد من الناحية البدنية الحركية، العقلية، والعلاقات الإنسانية؛ وذلك لكي يكون الفرد عضوا فعالا في جماعته المدرسية ومجتمعه.

**1-2-4 واجبات أستاذ التربية البدنية والرياضية:****1-4-2-1 الواجبات العامة:**

تشكل الواجبات العامة لأستاذ التربية البدنية و الرياضية جزءاً لا يتجزأ من مجموع واجباته المهنية في المؤسسة التي يعمل بها، و هي في نفس الوقت تعبر عن النشاطات و الفعاليات التي يبديها اتجاه المؤسسة في سياق العملية التعليمية المدرسية.

و لقد أبرزت دراسة أمريكية أن مديري المؤسسات يتوقعون من مدرس التربية البدنية و الرياضية الجديد ما يلي:

- لديه شخصية قوية تتسم بالحسم، الأخلاق و الاتزان.
- يعد إعداد مهنيا جيدا لتدريس مادة التربية البدنية و الرياضية.
- يتميز بخلفية عريضة من الثقافة العامة.
- يستوعب المعلومات المتصلة بنمو الأطفال و تطورهم كأساس لخبرات التعليم.
- لديه القابلية للنمو المهني الفعال و العمل الجاد المستمر لتحسين مستواه المهني.
- لديه الرغبة للعمل مع كل التلاميذ و ليس مع الرياضيين الموهوبين فقط.

**1-4-2-2 الواجبات الخاصة:**

إلى جانب الواجبات العامة توجد واجبات خاصة به، يتوقع أن يؤديها من خلال تحمله بعض المسؤوليات الخاصة بالمؤسسة، وهي متصلة بالتدريس اليومي في المدرسة، و هي في نفس الوقت تعتبر احد الجوانب المتكاملة لتقدير عمل المدرس بالمدرسة و منها:

- حضور اجتماعات هيئة التدريس، واجتماعات القسم و لقاءاته، تقييم التلاميذ وفقا للخطة الموضوعية.
- إدارة برامج التلاميذ أصحاب المشكلات الوظيفية والنفسية (الفروقات الفردية) .

- تنمية واسعة للمهارات الحركية و القدرات البدنية لدى التلاميذ.
- تقرير قدرات الطلبة في مقرراتهم الدراسية.

- السهر على سلامة التلاميذ و رعايتهم بدنيا و عقليا و صحيا.

-الإشراف على التلاميذ عند تكليفهم بأي مسؤولية. (الخولي، 1996، صفحة 154)

### 1-2-5 الخصائص الواجب توفرها في أستاذ التربية البدنية والرياضية:

يعتبر أستاذ التربية البدنية والرياضية الوسيط بين المجتمع والتلميذ، و نموذجاً يتأثر به التلاميذ، بحيث يقوم بتمكينهم من الحصول على معارف جديدة، كما يعمل للكشف على مهاراتهم الحركية و قدراتهم العقلية ثم توجيههم الوجهة الصحيحة، ولكي يقوم أستاذ التربية البدنية والرياضية بوظيفته بصفة جيدة و يجب أن يتصف بمجموعة من الخصائص و الصفات في عدة جوانب باعتباره معلماً و مربياً و أستاذاً.

### 1-2-5-1 الخصائص الشخصية:

لمهنة التعليم دستور أخلاقي لا بد أن يلتزم به جميع الأساتذة و يطبقون قيمه و مبادئه على جميع أنواع سلوكهم، وبهذا الصدد قام مكتب البحوث التربوية في نيويورك بإلقاء الضوء على بعض مستلزمات شخصية الأستاذ وذلك لمساعدة هذا الأخير على معرفة نفسه بصفة جيدة، وقد تمحورت هذه الدراسة حول العناصر التالية: الهيئة الخارجية للأستاذ (هل هو نشيط، خامل، منبسط...)  
علاقته مع التلاميذ، مع الزملاء، مع رؤسائه، مع أولياء أمور التلاميذ. (تركي، 1990، صفحة 426)

فمهنة التدريس تحتاج إلى صفات خاصة حتى يصير هدف التعليم سهل التحقيق، ويمكن إيجاز هذه الصفات فيما يلي:

- **العطف واللين مع التلاميذ:** فلا يحبذ أن يكون قاسياً مع التلاميذ فيعزلهم عليه، ويفقدهم الرغبة في اللجوء إليه والاستفادة منه، ولا يكون عطوفاً لدرجة الضعف فيفقد احترامهم له ومحافظتهم على النظام.

- **الصبر والتحمل:** إن الأستاذ الجيد هو الذي ينظر إلى الحياة بمنظار التفاؤل فيقبل على عمله بنشاط ورغبة، فالتلاميذ كونهم غير مسئولين هم بحاجة إلى السياسة والمعالجة، ولا يجدي فهم الأستاذ سيكولوجية التلميذ إلا إذا كان صبورا في معاملتهم، قوي الأمل في نجاحه في مهنته.
- **الحزم والمرونة:** فلا يجب أن يكون ضيق الخلق، قليل التصرف، سريع الغضب، يفقد بذلك إشرافه على التلاميذ واحترامهم له، لذلك يجب ألا يوجه إلى مهنة التدريس من كان ذا مزاج قلق غير مستقر. ويجب أن يكون طبيعيا في سلوكه مع تلاميذه وزملائه.

### 1-2-5-2 الخصائص الجسمية:

- لا يستطيع الأستاذ القيام بمهنته على أكمل وجه إلا إذا توفرت فيه خصائص جسمية هي:
- تمتعه بلياقة بدنية كافية تمكنه القيام بأي حركة أثناء عمله.
- القوام الجسمي المقبول عند العامة من الأشخاص خاصة التلاميذ، فالأستاذ يجب أن يراعي دائما صورته المحترمة التي لها اثر اجتماعي كبير.
- أن يكون دائم النشاط، فالأستاذ الكسول بهمل عمله ولا يجد من الحيوية ما يحركه للقيام بواجبه . (صالح عبد العزيز. عبد العزيز عبد المجيد، 1984، صفحة 20)
- يجب أن يتمتع بالاتزان و التحكم العام في عواطفه و نظرتة للآخرين، فالصحة النفسية والجسدية والحيوية تمثل شروطا هامة في إنتاج تدريس ناجح ومفيد، كالصوت الجلي و المسموع والمتغير النبرة حسب متطلبات الموقف التعليمي وطبيعته، حيث إن وسيلة الاتصال العام في التعليم المدرسي هي الكلمة المسموعة، فإذا كان صوت الأستاذ غير واضح أو خافت يؤول هنا بالعملية التعليمية التربوية إلى فشل أو تدني في النوعية . (حمدان، 1986، صفحة 18)

### 1-2-5-3 الخصائص العقلية و العلمية:

- على الأستاذ أن يكون ذا قدرات عقلية لا يستهان بها، وأن يكون على استعداد للقيام بالأعمال العقلية بكفاءة وتركيز، لأنه يحتاج دائما إلى تحليل سلوك التلاميذ، وتحليل الكثير من المواقف

التي تنطوي على مشكلاتهم التربوية.

وبصفة عامة إن عملية التربية تقتضي من صاحبها سرعة الفهم و حسن التصرف و اللياقة و المرونة، فالأستاذ لا بد أن يصل إلى مستوى عال من التحصيل العلمي و هو مستوى لا يمكن الوصول إليه بدون نكاء.

بعد كل هذه العناصر التي سبق ذكرها يمكننا و بسهولة تلخيص أهم العناصر التي يمكن للأستاذ أن يتميز بها حتى يصبح ناجحا في مهنته وأهمها ما يلي:

- على الأستاذ أن يكون ذا شخصية قوية تمكنه من الفوز بقلوب التلاميذ و احترامهم.
- أن يطبق المبادئ التربوية الحديثة في عمله مثل التعاون, الحرية، العمل برغبة، و الجمع بين الناحيتين العلمية والعملية في عملية التعليم.
- أن يكون قوي السمع و البصر خاليا من العاهات الجسدية.
- أن يكون رحب الصدر قادرا على التحكم بأعصابه و ضبط شعوره.
- أن يتيح فرص العمل و التجارب للتلاميذ حتى يعتمدوا على أنفسهم و يكون لهم تفكير حرا مستقلا.
- أن يكون جديرا بان يكون المثل الأعلى في تصرفاته و مبادئه أمام التلاميذ.
- أن يكون واعيا بالمشاكل النفسية و الاجتماعية للتلاميذ و يبين ذلك أمامهم حتى يضعوه موضع ثقة.
- المثابرة دوما للتجديد في العمل نحو الأفضل و الأنجع.
- أن يكون قادرا على التحصيل السريع و مصدر للتجديد, فعلى دعم المعرفة والتفكير العلمي يستمد المعلم سلطته. (محمد السباعي ، 1985، صفحة 38)
- كما يجب أن يكون أستاذ التربية البدنية والرياضية نشيط العقل منظم التفكير، واسع النظرة للحياة، سريع الملاحظة، قادر على التصور والتخيل والاستنباط؛ فضلا على هذه الصفات يجب أن يكون متصفا بالميزات التالية:

**1-2-3-5-1 الإلمام بالمادة:**

الأستاذ الكفاء هو الأستاذ الواسع الاطلاع و الثقافة والواثق بنفسه, وان تكون له نزعة إلى التجريد والتجريب، وان يكون قادرا على اجتذاب ثقة تلاميذه له، أما ضعف الأستاذ في مادته فيؤدي إلى قصور تحصيل التلاميذ في هذه المادة، كما يجب أن يكون أستاذ التربية البدنية و الرياضية ميالا للاطلاع و تنمية المعارف، لان الذي لا يوسع معارفه و معلوماته لا يستطيع أن يفيد التلاميذ و يضيف. محمد زيان حمدان، أن تكون للأستاذ معرفة عامة تتمثل في أساليب و مبادئ العلوم المختلفة يمكن أن تضيفي هذه المعرفة على أسلوب العلم مرونة في التعليم، و تنوعا في المعلومات التي يمكن أن يقدمها للتلاميذ . (حمدان، 1986، صفحة 60)

**1-2-3-5-2 الذكاء:**

فالأستاذ على صلة دائمة بالتلاميذ و مشاكلهم، لذا عليه أن يكون ذا تصرف حكيم و أن تكون له القدرة على حل المشاكل, فنجاحه متوقف على مدى ذكائه وسرعة بديهته و تفكيره, فلا بد أن يكون دقيق الملاحظة متسلسلا في أفكاره قادرا على المناقشة والإقناع، يخلق الميل لمادته عند التلاميذ . (عبدالمجيد، 1984، صفحة 16)

**1-2-3-5-4 الخصائص الخُلقية والسلوكية:**

لكي يؤثر الأستاذ تأثيرا ايجابيا خلال تدريس مادته على تلاميذه وفي معاملاته على المحيط المدرسي يجب أن تتوفر فيه خصائص منها :

- العطف واللين مع التلاميذ:** إذ يجب أن لا يكون قاسي القلب كي لا ينفرون منه ومن مادته. الصبر وطول البال والتحمل: فمعاملاته للتلاميذ تحتاج إلى السياسة والمعالجة بدون أن يفقد أعصابه، مع معرفة سيكولوجيتهم التي سوف تساعده في اختيار الطريقة المناسبة في معاملتهم، فعند فقدانه الصبر يغلب عليه طابع القلق وهذا يؤدي به إلى الإخفاق في عملية التدريس.
- الأمل والثقة بالنفس:** فالأستاذ يجب أن يكون قوي الأمل حتى ينجح في مهمته، وان يكون واسع الأفاق بعيد التصورات كي يصل إلى تفهم التلاميذ، وهذا لا يكون إلا بالثقة في النفس.

- أن يكون مهتما بكل مشاكل تلاميذه، ما أمكنه ذلك من تضحيات.
- يجب أن يكون محبا لمهنته جادا فيها ومخلصا لها.
- أن يحكم بإنصاف فيما يختلف فيه التلاميذ، ولا يبدي أي ميل لأي تلميذ دون الجماعة، فهذا يثير الغيرة بين التلاميذ.
- يجب أن يكون متقبلا لأفكار التلاميذ متفتحاً لهم.
- أن يكون طبيعياً في سلوكه مع تلاميذه وزملائه في العمل. (صالح عبد العزيز. عبد العزيز عبد المجيد، 1984، صفحة 162، 163)

### 1-2-5-5 الخصائص الاجتماعية:

يعتبر أستاذ التربية البدنية والرياضية شخص له تجاربه الاجتماعية في الحياة تكبد مشاقها وخبر مطابها، وصبر على أغوارها بما واجهه من صعوبات نفسية واجتماعية، واجهته خلال تلك الحياة، أكسبته رصيذا معرفيا صقل تلك المعارف ورسخت لديه لما أحاط به من دراسة علمية قبل أن يكون مربيا أو أستاذا، لذا يعتبر الأستاذ رائدا لتلاميذه، وقدوة حسنة لهم، وله القدرة على التأثير في الغير، كما أن له القدرة على العمل الجماعي، لذا يجب أن تكون له الرغبة في مساعدة الآخرين و تفهم حاجاتهم، والعمل على مساعدتهم، وتهيئة الجو الذي يبعث على الارتياح والطمأنينة في القسم، كما يجب أن يكون قدوة لهم في ذلك العمل، بغرس العادات الصحيحة بين التلاميذ، وعليه العمل لتوثيق الصلة بين المدرسة والمنزل والمجتمع.

وهو إلى جانب ذلك رائدا اجتماعيا، وبالتالي فهو متعاون في الأسرة التربوية وعليه أن يسهم في نشاط المدرسة و يتعاون مع إدارتها في القيام برسالتها و مختلف مسؤولياتها . (زيدان، 1973،

صفحة 45)

**1-2-5-6 الخصائص النفسية:**

على أستاذ التربية البدنية والرياضية أن يكون ذا شخصية رزينة سوية متزنة قوية، كما يجب أن يدع مشاكله خارج الحصة العملية حتى لا يؤثر في تلاميذه، فيجب أن يكون سويًا متكامل الشخصية، لا يعاني من متاعب نفسية، وإلا فإن متاعبه وهمومه ستعكس لا محالة على تلاميذه، فقد يقسو عليهم أحيانًا دون أن يكون هناك ما يبرر هذه القسوة، وكل ما في الأمر أن هذا الأستاذ يكون قد حصر في المدرسة ظروف البيئة ومشاكله النفسية، فلم يجد إلا هؤلاء الصغار كوسيلة لتفريغ توتره بصفة عشوائية كما لو ينتقم في شخصهم . (صالح عبد العزيز. عبد العزيز عبد المجيد، 1984، صفحة 164)

**1-2-6 حقوق الأستاذ وتأثيرها على كفاءته المهنية:**

بعد كل الواجبات التي سبق ذكرها عن الأستاذ، وكل ما يجب أن يكرس له نفسه جسميًا، وروحياً لأداء مهنته على أحسن وجه، فإن ذلك يستوجب الاهتمام الكامل بالأستاذ بإعطائه كل الحقوق المؤسسة، ومن هذه الحقوق نذكر:

- يجب أن يتمتع الأستاذ في مهنة التعليم بالحرية الأكاديمية في القيام بالواجبات المهنية.
- يجب أن يشارك الأساتذة في تطوير برامج وكتب ومناهج تعليمية جديدة.
- لا يجب أن تنقص هيئات التفتيش من حرية الأساتذة أو مبادراتهم أو مسؤولياتهم.
- يجب أن تعطي السلطات توصيات الأساتذة الوزن الذي تستحقه، وذلك فيما يتعلق بملائمة المناهج الدراسية وأنواع التربية الأخرى المختلفة للتلاميذ.
- يجب تشجيع العلاقات المقامة بين الأساتذة وأولياء التلاميذ، مع حماية الأستاذ من كل تدخل غير عادل أو غير مسوغ من جانب هؤلاء، خاصة في المسائل التي تعتبر بصورة أساسية من صلاحيات الأستاذ المهنية.

- يجب توطيد دستور أخلاقي أو دستور سلوكي من جانب منظمات الأساتذة حتى تسهم هذه الأخيرة في تأكيد اعتبار المهنة وممارسة الواجبات المهنية وفق المبادئ المتفق عليها.
- من بين العوامل التي تؤثر في مكانة الأساتذة، يجب تعليق أهمية خاصة على الراتب ولاسيما أن عوامل أخرى في الظروف العالمية الراهنة كالمكانة أو الاعتبار الذي يعطى لهم حسب مستوى تقدير وظيفتهم، أي يعتمد إلى حد كبير على المركز الاقتصادي الذي يوضعون فيه . (إيبانيز، 1986، صفحة 388)
- ينبغي لرواتب الأساتذة أن تعكس أهمية الوظيفة التعليمية للمجتمع، ومن ثم أهمية الأستاذ، كما يجب للراتب أن يماثل بشكل جيد الرواتب التي تدفع لمهن أخرى تتطلب مؤهلات مماثلة.
- تزويد الأساتذة بالوسائل التي تضمن مستوى معقول من المعيشة لأنفسهم ولأسرهم.
- يجب أن يأخذ بالحسبان حقيقة أن بعض الوظائف تتطلب مؤهلات أعلى وخبرة أكثر وتحمل مسؤوليات أكبر.
- يجب أن تحمي إجراءات الضمان الاجتماعي الأساتذة في جميع الظروف الطارئة التي يشتمل عليها ميثاق الضمان الاجتماعي لمنظمة العمل الدولية (1952) . (إيبانيز، 1986، صفحة 88)، أي الرعاية الطبية وإعانة المرضى، وإعانة الضرر أثناء الوظيفة، وإعانة الأسرة والأمومة والأكفاء بسبب المرض أو العجز وإعانة الورثة.
- يجب أن تدرك السلطات إن التحسينات في المكانة الاجتماعية والاقتصادية للمعلمين في ظروف معيشتهم وعملهم وشروط استخدامهم، ومكانتهم المهنية المستقبلية، هي أفضل الوسائل للتغلب على أي نقص قائم عند الأساتذة الأكفاء ، وكذا العمل على جذب إلى مهنة التعليم أعدادا بالغة من الأشخاص المؤهلين تماما والاحتفاظ بهم.

## تمهيد :

إن جمع الحقائق و البيانات ، معطيات دون معنى ما لم تحلل وتناقش وتقابل بالفرضيات ، وعليه سيتطرق الطالبان الباحثان في هذا الفصل إلى أهم مراحل الدراسة الاستطلاعية والاستنتاجات التي يعتمد عليها في الدراسة الأساسية ، هذه الأخيرة ستتناول المنهج المستخدم في الدراسة ، مجتمع البحث ، عينة البحث ، وكيفية اختيارها التدابير والإجراءات الهامة المتخذة قصد ضبط متغيرات البحث ، الأدوات والوسائل المستخدمة لجمع البيانات ومكونات البرنامج المقترح وكذا الوسائل الإحصائية المستخدمة لمعالجة البيانات المتجمعة ، لتليها أهم الصعوبات التي تعرض لها الباحث أثناء الدراسة.

## خاتمة:

لقد تطرقنا في هذا الفصل إلى الدراسة الاستطلاعية حيث تعرضنا إلى مختلف مراحلها من أجل التحضير للدراسة الأساسية ، هذه الأخيرة تناولت التدابير والإجراءات الهامة المتخذة قصد ضبط متغيرات البحث ، كما تم التطرق إلى المنهج المستخدم في الدراسة ، مجتمع البحث ، عينة البحث وكيفية اختيارها ، الأدوات والوسائل المستخدمة لجمع البيانات، وكذا مكونات البرنامج المقترح والوسائل الإحصائية المستخدمة لمعالجة البيانات ، وفي الأخير تم التطرق إلى أهم الصعوبات التي تعرض لها الطالبان الباحثان أثناء الدراسة .

**2-1-1 - منهج البحث :**

إن المنهج في البحث العلمي يعني مجموعة من القواعد والأسس التي يتم وضعها من أجل الوصول إلى حقيقة معينة (عمار بحوش و محمد نبات، 1995، صفحة 89)، حيث استخدم الطالبان الباحثان المنهج الوصفي تبعاً لطبيعة المشكلة المراد دراستها ، حيث سنقوم بتجميع البيانات التي تبين مختلف الأوجه وزوايا الظاهرة ، محل البحث وعرضها وتبويبها ثم تحليلها موضوعياً.

**2-1-2 - مجتمع وعينة البحث:**

تعتبر العينة في البحوث التجريبية والمسحية أساس لا مفر منه اعتباراً على أنها ضرورة عند عدم إمكانية حصر مجتمع البحث كله وفي هذا الصدد يقول أنجرس " Angers " الوقت ، الكلفة والصعوبة يجعل الاستقصاء حول جزء من المجتمع أمر محتوم . (Angers, 1997, p. 26) ويعرف عبد العزيز فهمي العينة على أنها " معلومات من عدد من الوحدات التي تسحب من المجتمع الإحصائي موضوع الدراسة بحيث تكون ممثلة تمثيلاً صادقاً لصفات هذا المجتمع . (فهمي، 1998، صفحة 95)

مجتمع البحث هم أساتذة التربية البدنية والرياضية في التعليم الثانوي لولاية تيسمسيلت والذي كان عددهم 56 أستاذ يدرسون في 29 ثانوية، وقد شملت عينة البحث على 30 أستاذ تربية بدنية ورياضية مقسمون على 15 ثانوية مختلفة.

وقد تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية .

وهي موزعة كالتالي:

المؤسسات التي أجريت فيها إختبارات الدراسة الأساسية:

عدد الأساتذة	مكان تواجدها	اسم الثانوية
02	لرجام	ثانوية مُحَمَّد سراوي
02	لرجام	ثانوية بشير بومعزة
02	لرجام	ثانوية الشيخ حجاز
02	تيسمسيلت	ثانوية مُحَمَّد بلال
02	تيسمسيلت	ثانوية الونشريسي
02	تيسمسيلت	ثانوية رابح بطاط
02	تيسمسيلت	ثانوية مُحَمَّد بونعامة
02	تيسمسيلت	ثانوية 11 ديسمبر
02	تيسمسيلت	ثانوية المصالحة الوطنية
02	تيسمسيلت	ثانوية أحمد بن بلة
02	تيسمسيلت	ثانوية 1 نوفمبر 1954
02	تيسمسيلت	ثانوية عبد الحميد مهري
02	برج بونعامة	ثانوية ساردو عبد القادر
02	برج بونعامة	ثانوية العقيد لظفي
02	برج بونعامة	ثانوية الشاذلي بن جديد
30	15	المجموع
29,41	النسبة المئوية	

جدول رقم (01) يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية

### 2-1-3- مجلات البحث :

بعد اختيار الموضوع والاتفاق مع المشرف بادر الباحثان عملهم في نهاية شهر جانفي 2016 م .  
أولا باستشارة الكتب والمجلات وجمع الوثائق المتوفرة بالمكاتب المختلفة التي بإمكان الباحثان  
التطلع عليها إلى جانب استشارة المواقع الالكترونية عن طريق الانترنت وكل ماله صلة  
بموضوعنا وجمع المادة الخبرية التي تخدم الموضوع والقيام بالمسح قصد استقصاء الحقائق وبلوغ  
الأهداف المسطرة لهذا البحث .

### 2-1-3-1- المجال البشري :

أجريت الدراسة على عينة متكونة من 30 أستاذ تربية بدنية ورياضية مقسمين إلى أستاذين في  
كل ثانوية.

### 2-2-3-1- المجال المكاني :

تم إجراء البحث الميداني على مستوى بعض ثانويات ولاية تيسمسيلت.  
وقد تم تسليم الاستمارات على أساتذة التربية البدنية والرياضية في الثانويات.

### 2-3-3-1- المجال الزمني :

لقد امتدت فترة الدراسة على ثلاث مراحل أساسية :

**المرحلة الأولى :** تمثلت فيجمع المادة الخبرية ومختلف المصادر التي لها صلة مباشرة بالموضوع  
وخاصة تلك المتعلقة بالاختبارات ، وكذا جمع الاستبيانات على شكل مقترح ثم تقديمها إلى  
الأساتذة والدكاترة لاختيار أنسب المقاييس وامتدت من:  
2016-01-25 إلى غاية 2016-02-25 .

**المرحلة الثانية :** وتمثلت هذه المرحلة في تطبيق التجربة الاستطلاعية والتي دامت أسبوع ،  
امتدت من:

2016-03-02 إلى 2016-03-09 .

**المرحلة الثالثة :** وفي هذه المرحلة قام الباحثان بتوزيع الاستمارات الاستبائية على أساتذة التربية البدنية والرياضية وذلك على مستوى الثانويات وخلال أسبوع بعد ذلك تم استرجاع كل الاستمارات الموزعة ليتم تفرغ نتائجها ومعالجتها إحصائياً وذلك مع بداية شهر أفريل ،وامتدت هذه المرحلة من:

2016-03-20 إلى غاية 2016-05-08.

#### 2-1-4- متغيرات البحث :

استنادا إلى فرضيات البحث تبين لنا أن هناك متغيرين أحدهما مستقل و الآخر تابعا إضافة إلى المتغيرات المحرجة.

أولا : المتغير المستقل :

أ- **تعريف المتغير المستقل :** هو الأداة التي يؤدي المتغير في قيمتها إلى إحداث التغير وذلك عن طريق التأثير في قيم متغيرات أخرى ذات صلة به. (زررواتي، 2007، صفحة 334)

ب - **تحديد المتغير المستقل :** هو الجو المدرسي التربوي.

#### ❖ المتغيرالتابع:

**تعريف المتغير التابع :** هو الذي تتوقف قيمته على مفعول تأثير قيم متغيرات أخرى ، بحيث أنه كلما أحدث تعديلات على قيم المتغير المستقل ستظهر النتائج على قيم المتغير التابع . (نوار مجيد الطالب، 1997، صفحة 76)

❖ **تحديد المتغير التابع :**الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية.

#### ❖ المتغيرات المحرجة :

- **تعريف المتغيرات المحرجة :** هي جميع المتغيرات التي من شأنها التأثير على نتائج البحث . (سنوسي عبد الكريم، 2011، صفحة 104)

### ❖ الضبط الإجرائي للمتغيرات المحرجة :

إن الدراسة الميدانية تتطلب ضبطاً للمتغيرات قصد التحكم فيها من جهة وعزل بقية المتغيرات من جهة أخرى ، كما يذكر محمد حسن علاوي وأسامة كمال راتب " يصعب على الباحث أن يتعرض على المسببات الحقيقية للنتائج بدون ممارسة الباحث إجراءات الضبط الصحيحة . (محمد حسن علاوي أسامة كامل راتب، 1987، صفحة 243)، بينما يذكر ديوبلد داليب أن المتغيرات التي تؤثر في المتغير التابع من الواجب ضبطها وهي المؤثرات الخارجية والمؤثرات التي ترجع إلى مجتمع العينة " .

وانطلاقاً من هذه الاعتبارات عمل الباحثون على ضبط تغيرات البحث والتي تمثلت فيما يلي :

- لقد أشرف الطلبة بأنفسهم على انجاز الاختبارات القبلية و البعدية على كلا العينتين .
- فيما يخص الاستبيان قام الطلبة في التحكم في متغير عامل الوقت لجمع الاستبيان.
- لقد أشرف الطلبة بأنفسهم على توزيع الاستمارات وشرحها ثم جمعها وتفرغها .
- أفراد العينة من نفس الجنس ذكور .

### ❖ المصادر والمراجع العربية والأجنبية :

قصد الإحاطة الكلية والإلمام النظري بموضوع البحث قام الطالبان بالاعتماد على كل ما يتوفر لديه من مصادر ومراجع باللغتين العربية والأجنبية ، زيادة على المجلات وشبكة الانترنت كما تم الاستعانة والاعتماد على الدراسات السابقة .

- ❖ **الاستمارة الاستبائية :** استخدمنا كل من مقياسي الجو المدرسي و الرضا الوظيفي .
- ❖ **التجربة الاستطلاعية :** من أجل تقادي الأخطاء وكشف جوانب وصعوبات البحث .
- ❖ **استمارة استطلاع آراء الخبراء :** والذي محتواه يضم مجموعة من الاختبارات المقننة عرضت على الأساتذة المحكمين للأخذ بآرائهم حول أنسب الاختبارات التي تقيس بصدق وثبات وموضوعية المتغير التابع والمستقل المراد قياسه والمتمثل في الجو المدرسي التربوي و الرضا الوظيفي .

❖ الوسائل الإحصائية :

من أهم الوسائل الإحصائية المستعملة في هذا البحث هي :

- النسبة المئوية .
- المتوسط الحسابي .
- الانحراف المعياري .
- معامل الارتباط البسيط لبيرسون .
- الصدق الذاتي .
- معامل الالتواء .

2-1-5- الدراسة الاستطلاعية :

إتباعا للمنهجية العلمية في إجراء البحوث وقصد الوصول إلى نتائج دقيقة ومضبوطة للاختبارات وإعطاء مصداقية وموضوعية للبحث وقف الطالبان الباحثان على التجربة الاستطلاعية حيث أشرفا بنفسيهما على إجراءها على عينة متكونة من 10 أساتذة التربية البدنية والرياضية موزعين بالتساوي أستاذين في كل ثانوية وفيما بعد تم استبعادهم من التجربة الأساسية . وهي موزعة كالآتي

عدد الأساتذة	مكان تواجدها	إسم الثانوية
02	العيون	ثانوية ابن خلدون
02		ثانوية سعد دحلب
02	ثنية الحد	ثانوية بودرنان الجيلالي
02		ثانوية بربارة مُحَمَّد
02		ثانوية الهواري بومدين
10	05	المجموع

الجدول رقم (02) يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية

## 2-1-5-1- الغرض من الدراسة :

لمعرفة الطريقة السليمة والصحيحة لإجراء الاختبار المستخدم في البحث والوصول إلى أفضل طريقة لإجراء الاختبارات وتهيئة الظروف التي تؤدي بدورها إلى نتائج مضبوطة لا بد على الباحثان إجراء تجربة استطلاعية على عينة من الأساتذة قصد الإطلاع على الصعوبات التي تواجههم في الدراسة مثل :

- معرفة الصعوبات التي قد تواجهنا ميدانياً وتقاديها .
- إمكانية تفهم العينة للعبارة المطروحة .
- مدى تناسب الاختبار لعينة البحث .
- تحديد الوقت الكافي لإجراء الاختبار والإجابة عن الأسئلة من طرف العينة المختبرة .

## 2-2-5-1- أدوات الدراسة :

قمنا باستخدام مقياسي الجو المدرسي التربوي و الرضا الوظيفي اللذين قمنا ببنائهما على طريقة مقياس ليكرت وقمنا بتحكيما من طرف الأساتذة وملاحظة النقائص وتصحيحها .

### مقياس ليكرت :

مقياس ليكرت هو أسلوب لقياس السلوكيات مستعمل في الاختبارات النفسية استنبطه عالم النفس رينسيس ليكرت . يستعمل في الاستبيانات وبخاصة في مجال الإحصاءات. ويعتمد المقياس على ردود تدل على درجة الموافقة أو الاعتراض على صيغة ما.

## 2-3-5-1- إجراءات الدراسة :

أجرى الباحث الاختبار على مجموعة من أساتذة التربية البدنية والرياضية يدرسون في ثانويات تيسمسيلت موزعين بالتساوي أستاذين من كل مؤسسة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية وفيما بعد تم استبعادهم من التجربة الأساسية وقام بتوزيع استمارات الاختبار عليهم كما قام بشرح مبسط عن كيفية الإجابة وسير الاختبار ، حيث تم على مرحلتين :

**المرحلة الأولى :** تمت المرحلة الأولى من تنفيذ الاختبار بتاريخ 02-03-2016 على الساعة

10 صباحاً

المرحلة الثانية : تمت المرحلة الثانية من تنفيذ الاختبار بتاريخ 09-03-2016 على الساعة

10 صباحا

#### 2-1-5-4- الأسس العلمية للاختبار:

لكي يتم استخدام وتطبيق بعض الاختبارات ينبغي أن يتم مراعاة العديد من الشروط أو الأسس العلمية وهي كما يلي :

#### 2-1-5-4-1- الثبات:

يقول مقدم عبد الحفيظ أن ثبات الاختبار هو مدى الدقة والاتساق واستقرار نتائجه فيما لو طبق على عينة من الأفراد في مناسبتين مختلفتين.

كما يقول " فان راني " عن ثبات الاختبار : يعتبر الاختبار ثابتا إذا كان يعطي نفس النتائج إذا ما تكرر على نفس المفحوصين وتحت نفس الشروط. (محمد حسن علاوي، 2000، صفحة 86)

يلاحظ من خلال النتائج المدونة في الجدول أدناه أن القيم المتحصل عليها حسابيا بدت عالية وهي (0.85 كأدنى قيمة في بعد الأستاذ والثقافة الاجتماعية وأعلى قيمة جاءت في بعد العلاقة بين الأستاذ والإدارة المدرسية بقيمة 0,97 أما في مقياس الرضا الوظيفي فكانت قيمة معامل الارتباط (0.91) وكل هذه القيم أكبر من قيمة "ر" الجدولية التي بلغت (0.73) عند درجة الحرية (09) ومستوى الدلالة 0.05 مما تشير إلى مدى ارتباط نتائج الاختبار القبلي و البعدي وهذا الأخير يؤكد على ثبات وصدق جميع الاختبارات المستخدمة .

#### 2-1-5-4-2- صدق الاختبار :

يشير محمد صبحي حسنين إلى أن صدق الاختبار يشير إلى الدرجة التي يمتد إليها في قياس ما وضع من أجله فالاختبار الصادق هو الذي يقيس بدقة كافة الظاهرة التي صمم لقياسها .

ويُقاس صدق الاختبار بقياس الجذر التربيعي لمعامل ثبات الاختبار . (محمد صبحي حسنين،

1987، صفحة 153)

وأفرزت هذه المعالجة الإحصائية عن مجموعة من النتائج يوجزها الطالبان الباحثان في الجدول التالي :

المقاييس	الأبعاد	حجم العينة	درجة الحرية	مستوى الدلالة	معامل ثبات الاختبار "ر"	معامل صدق الاختبار "ر"	القيمة الجدولية "ر"
إختبار الجو المدرسي التربوي	العلاقة التربوية بين الأستاذ والتلميذ	10	09	0.05	0.93	0.96	0.73
	العلاقة بين الأستاذ والإدارة المدرسية				0.97	0.98	
	الإشراف التربوي لأستاذ التربية البدنية والرياضية				0.96	0.97	
	الأستاذ والثقافة الاجتماعية				0.85	0.92	
إختبار الرضا الوظيفي					0.91	0.95	

### الجدول رقم (03) يوضح صدق وثبات الاختبارات

يلاحظ من خلال النتائج المدونة في الجدول أعلاه أن القيم المتحصل عليها حسابيا بدت عالية وهي (0.85 كأدنى قيمة في بعد الأستاذ والثقافة الاجتماعية وأعلى قيمة جاءت في بعد الإشراف التربوي بقيمة 0.98 أما في مقياس الرضا الوظيفي فكانت قيمة معامل الارتباط 0.91 ) وكل هذه القيم أكبر من قيمة "ر" الجدولية التي بلغت (0.73) عند درجة الحرية (09) ومستوى الدلالة 0.05 مما تشير إلى مدى ارتباط نتائج الاختبار القبلي و البعدي وهذا الأخير يؤكد على ثبات وصدق جميع الاختبارات المستخدمة .

### 2-1-5-4-3- موضوعية الاختبار :

يقصد بالموضوعية التحرر من التحيز أو التعصب ، وعدم إدخال العوامل الشخصية فيما يصدر الباحث من أحكام . (عبد الرحمان محمد عيسوي، 2003، صفحة 332)  
كما يقصد بها وضوح التعليمات الخاصة بتطبيق الاختبار وحساب الدرجات والنتائج الخاصة به .  
(مُجَد حسن علاوي، 2000، صفحة 86)

### 2-1-5-4-4- الاستنتاجات المحصل عليها :

إن إجراء الدراسة الاستطلاعية كان الهدف منها الحصول على أفضل طريقة لإجراء الدراسة الأساسية وقد توصلنا إلى:

- إن نتائج الاختبار الأول لم تختلف كثيرا عن نتائج الاختبار الثاني وهو ما لم يؤثر على درجات التقييم وهذا ما تبين لنا من خلال المقارنة التي أجريت عن طريق إعادة الاختبار .
- وضوح مفردات الاختبار وكانت مفهومة من طرف المختبرين .
- مطابقة الاختبار للمحكات العالمية أثناء تطبيقه على المختبرين .

### 2-1-6- الدراسات الإحصائية :

ما من عمل يتضمن تحليل ومناقشة أرقام إلا ويستعمل الإحصاء كأداة في التعرف على الفروق والاختلافات ما بين الأرقام المسجلة، وذلك لكونه وسيلة فعالة لا يمكن لأي باحث الاستغناء عنها وبما أن بحثنا يتضمن تحليل ومناقشة البيانات المجمعة من الاستبيانات الموزعة.  
اعتمد الطالبان الباحثان على بعض القوانين الإحصائية التالية :

- ❖ النسب المئوية .
- ❖ المتوسط الحسابي .
- ❖ الوسيط .
- ❖ الانحراف المعياري .
- ❖ معامل الارتباط "ر" لكارل بيرسون .

من أجل فهم كيفية استعمالها يكون توضيحها كالتالي :

❖ النسبة المئوية :

يتم حسابها كما يلي :

المتوسط الحسابي :

$$\frac{\sum s}{n} = \dots \dots \dots \text{(ابراهيم، 1999، صفحة 135)}$$

حيث أن

س : هو المتوسط الحسابي المراد حسابه .

مج : مجموعة قيم س .

ن : عدد قيم س .

❖ الوسيط :

✓ طريقة حساب الوسيط :

- ترتيب المفردات وفقا لمقدارها تصاعديا أو تنازليا .

- يسجل عدد القيم أو المفردات (ن) .

- تم تحديد ترتيب الوسيط .

- يجب مقدار قيمة الوسيط .

الوسيط هو القيمة التي تتوسط القيم. (رضوان، 2003، صفحة 138)

❖ معامل الالتواء :

$$\text{معامل الالتواء} = \frac{3(\vec{s} - \vec{w})}{ع} \dots \dots \dots \text{(حسنين، 2000، صفحة 79)}$$

ع = الانحراف المعياري

س → = المتوسط الحسابي

و = الوسيط

❖ الانحراف المعياري :

$$ع = \sqrt{\frac{\sum (س - \bar{س})^2}{ن}}$$

(الحكيم، 2004، صفحة 146)

ع : الانحراف المعياري.

س: درجات معيارية.

س: المتوسط الحسابي .

ن: عدد الأفراد .

مج: اختصار لكلمة مجموع .

❖ معامل الارتباط لبيرسون :

نكتب معادلة الارتباط لبيرسون كالتالي :

$$ر = \frac{ن مج(س.ص) - (مج س)(مج ص)}{\sqrt{(ن مج س^2 - 2 مج س مج ص + 2 مج ص^2) \cdot (ن مج ص^2 - 2 مج ص مج س + 2 مج س^2)}}$$

..... (الشريبي، 1995، صفحة 132)

حيث أن :

مج س : مجموع قيم الاختبار (س) .

مج ص : مجموع قيم إعادة الاختبار .

مج س<sup>2</sup> : مجموع مربعات قيم الاختبار س .

مج ص<sup>2</sup> : مجموع مربعات قيم إعادة الاختبار .

(مج س<sup>2</sup>) : مربع مجموع قيم الاختبار س .

(مج ص<sup>2</sup>) : مربع مجموع قيم إعادة الاختبار ص .

مج (س.ص) مجموع القيم بين الاختبار القبلي س والاختبار البعدي ص

ن : عدد أفراد العينة .

**صدق الاختبار :**

$$\text{معامل الثبات} = \sqrt{\text{صدق الاختبار}} \quad (\text{حسانين، 1995، صفحة 192})$$

**صعوبات البحث:**

- ندرة الدراسات في الفصل الأول للجو المدرسي التربوي .
- قلة الدراسات الأجنبية .
- صعوبة التنقل بين الثانويات .

## تمهيد:

إن النتائج الخام المتوصل إليها من استعمال أي وسيلة لجمع البيانات وجلب المعلومات ليس لها أي مدلول ما لم تعرض وتحلل هذه النتائج تحليلا دقيقا يسمح من استنباط الحقائق ، وعليه سيتطرق الطالبان الباحثان في هذا الفصل الثاني إلى تحليل كل البيانات الخام المحصل عليها من الاختبارات لمقابلتها بالفرضيات والخروج بأهم الاستنتاجات التي توصل إليها من خلال الدراسة الأساسية ، ومن بعدها مناقشة فرضيات البحث ومقارنتها مع الدراسات النظرية قصد تدعيم النتائج المحصل عليها.

## 2-2-1 عرض ومناقشة النتائج:

## 2-2-1-1 عرض ومناقشة نتائج مقياس الجو المدرسي التربوي لدى أستاذ التعليم الثانوي:

النسبة المئوية	معامل الالتواء	الوسيط	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسائل الإحصائية	
50.40%	0.16	87	12.80	87.7	الجو المدرسي التربوي	المحور
50.33%	0.13	19.5	4.063	19.63	العلاقة التربوية بين الأستاذ والتلميذ	الأبعاد
52.37%	0.60	26.5	6.322	27.76	العلاقة بين الأستاذ والإدارة المدرسية	
50.56%	0.13	20.5	5.105	20.73	الإشراف التربوي لأستاذ التربية البدنية والرياضية	
51.47%	0.41	19	4.132	19.56	الأستاذ والثقافة الاجتماعية	

جدول رقم (04) يوضح نتائج المقياس الموجه لأساتذة التربية البدنية والرياضية الخاصة بالمحور الأول

-وبعد المعالجة الإحصائية وذلك بحساب المتوسط الحسابي والنسب المئوية لأبعاد الجو المدرسي التربوي كما هو موضح في الجدول رقم (04) فكانت النسب المئوية متقاربة نوعا ما وهي على النحو التالي : فقد بلغت النسبة في بعد العلاقة بين الأستاذ والإدارة المدرسية 52.37 % ثم تليها 51.47% بالنسبة لبعد الأستاذ والثقافة الاجتماعية،وبعدها يأتي بعد الإشراف التربوي لأستاذ التربية البدنية والرياضية بنسبة 50.56% ،وفي بعد العلاقة التربوية بين الأستاذ والتلميذ فقد بلغت النسبة 50.33% .

عرض نتائج الجدول: نتائج مقياس الجو المدرسي التربوي لدى أساتذة التعليم الثانوي:

❖ **محور الجو المدرسي التربوي:** من خلال الجدول رقم (04) بلغ المتوسط الحسابي في هذا المحور 87.7 بانحراف معياري بلغ (12.80) وبمعامل التواء (0.16) وهذه القيمة محصورة بين (-3،+3) مما يبين أن هناك إعتدالية في توزيع النتائج وأن العينة متجانسة، وبحساب النسبة المئوية والتي بلغت 50.40% وذلك بمقارنتها بقيمة الوسيط في المحور والتي بلغت 87 وهذه النسبة متوسطة وتتأرجح إلى التقييم العالي نوعا ما مما يدل على أن الجو المدرسي التربوي ملائم لهؤلاء الأساتذة.

❖ وفيما يلي سنعرض نتائج أبعاد هذا المحور من أكبر نسبة مئوية إلى أقل نسبة مئوية :

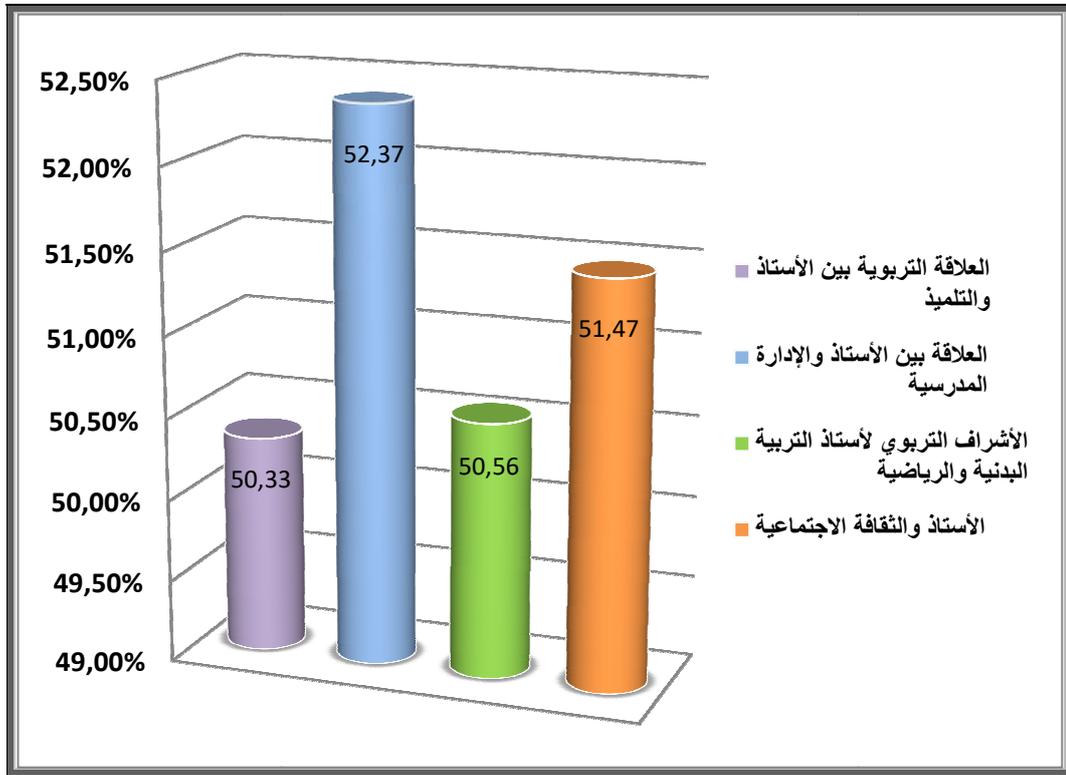
❖ **بعد العلاقة بين الأستاذ والإدارة المدرسية:** من خلال الجدول رقم (04) بلغ المتوسط الحسابي في هذا البعد (27.76) بانحراف معياري بلغ (6.322) وبمعامل التواء (0.60) وهذه القيمة محصورة بين (-3،+3) مما يبين أن هناك إعتدالية في توزيع النتائج وأن العينة متجانسة، وبحساب النسبة المئوية والتي بلغت 52.37% وذلك بمقارنتها بقيمة الوسيط في هذا البعد والتي بلغت (26.5) وهذه النسبة متوسطة تتأرجح إلى التقييم العالي نوعا ما مما يدل على أن العلاقة بين الأستاذ والإدارة المدرسية علاقة جيدة يسودها النظام.

❖ **بعد الأستاذ والثقافة الاجتماعية:** من خلال الجدول رقم (04) بلغ المتوسط الحسابي في هذا البعد (19.56) بانحراف معياري بلغ (4.132) وبمعامل التواء (0.41) وهذه القيمة محصورة بين (-3،+3) مما يبين أن هناك إعتدالية في توزيع النتائج وأن العينة متجانسة، وبحساب النسبة المئوية والتي بلغت 51.47% وذلك بمقارنتها بقيمة الوسيط التي بلغت (19) وهذه النسبة متوسطة وتتأرجح إلى التقييم العالي نوعا ما مما يدل على أن المجتمع ينظر إلى أستاذ التربية البدنية والرياضية بنظرة إيجابية .

❖ **بعد الإشراف التربوي لأستاذ التربية البدنية والرياضية:** من خلال الجدول رقم (04) بلغ المتوسط الحسابي في هذا البعد 20.73 بانحراف معياري بلغ (5.105) وبمعامل التواء (0.13) وهذه القيمة محصورة بين (-3،+3) مما يبين أن هناك إعتدالية في توزيع النتائج وأن العينة

متجانسة، وبحساب النسبة المئوية والتي بلغت 50.56% وذلك بمقارنتها بقيمة الوسيط التي بلغت (20.5) وهذه النسبة متوسطة وتتأرجح إلى التقييم العالي نوعا ما وهذا ما يدل على أن الإشراف التربوي لأساتذة التربية البدنية والرياضية لا يمثل عائق أمامهم.

❖ **بعد العلاقة التربوية بين الأستاذ والتلميذ:** من خلال الجدول رقم (04) بلغ المتوسط الحسابي في هذا البعد (19.63) بانحراف معياري بلغ (4.063) وبمعامل التواء (0.13) وهذه القيمة محصورة بين (-3، +3) مما يبين أن هناك إعتدالية في توزيع النتائج وأن العينة متجانسة، والوسيط الذي بلغ (19.5) بنسبة مئوية 50.33% وهي تنتمي إلى التقييم العالي نوعا ما مما يدل على أن علاقة الأستاذ بالتلميذ علاقة حسنة وجيدة.



الشكل البياني رقم (03) يمثل النسب المئوية لأبعاد محور الجو المدرسي التربوي.

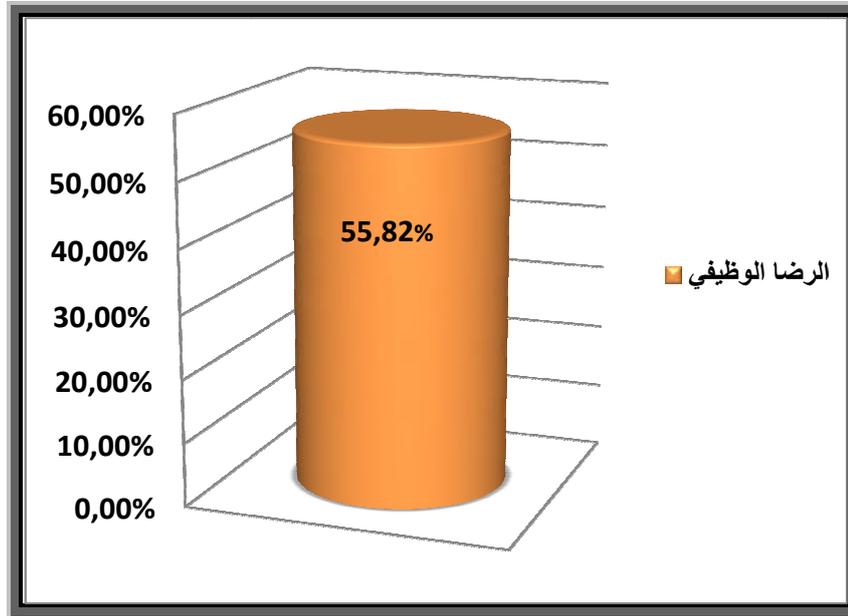
النسبة المئوية	معامل الالتواء	الوسيط	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الوسائل الإحصائية المحاور
55.82%	-0.08	97.5	12.88	97.13	الرضا الوظيفي

جدول رقم (05) يوضح نتائج الاستمارة الموجهة لأساتذة التربية البدنية والرياضية الخاصة بالمحور الثاني.

## 2-2-1-2- عرض نتائج مقياس الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية:

❖ **محور الرضا:** من خلال الجدول رقم (05) بلغ المتوسط الحسابي في هذا المحور 97.13 بانحراف معياري بلغ (12.88) وبمعامل التواء (-0.08) وهذه القيمة محصورة بين (3،+3) مما يبين أن هناك إعتدالية في توزيع النتائج وأن العينة متجانسة، وبحساب النسبة المئوية والتي بلغت 55.82% وذلك بمقارنتها بقيمة الوسيط التي بلغت (97.5) وهذه النسبة متوسطة وتتأرجح إلى التقييم العالي مما يدل على أن أساتذة التربية البدنية والرياضية راضون عن وظيفتهم في ظل هذا الجو المدرسي.

الشكل البياني رقم (04) يمثل النسبة المئوية لمحور الرضا الوظيفي.



## 2-2-2 الاستنتاجات :

من خلال عرض وتحليل النتائج ومناقشة الفرضيات نستنتج ما يلي:  
العلاقة بين الأساتذة والتلاميذ هي علاقة ايجابية لأن الأساتذة يستخدمون طرق مناسبة في التعامل معهم ويخلقون لديهم جو من الحرية في المدرسة ،وقدرتهم على التعامل مع المشكلات داخل الميدان،ومعاملة التلاميذ بعدالة ومساواة.

- إن نظرة المجتمع لأساتذة التربية البدنية والرياضية هي نظرة إيجابية وبناءة والمكانة التي يحتلها الأساتذة مكانة مرموقة كباقي أساتذة المواد الأخرى.
- الإشراف التربوي لأساتذة التربية البدنية والرياضية لا يمثل عائقا ولا إحراجا لهم إنما هو محفز على العمل الجيد والمواظبة في أداء وظائفهم.
- علاقة أستاذة التربية البدنية والرياضية بالإدارة المدرسية هي علاقة حسنة يتخللها الاحترام والتعاون والإيجابية في مناقشة أمور العمل.

- أساتذة التربية البدنية والرياضية يتميزون برضا وظيفي اتجاه وظائفهم في المؤسسات التي ينشطون بها في ظل هذا المحيط .

### 2-2-3 مقابلة النتائج بالفرضيات:

سننتقل إلى مقارنة النتائج مع الفرضيات ومناقشتها والتأكد من صحة العروض الموضوعية كحلول للمشكلة أو نفيها لكون الفرض لا يزيد عن كونه جملة لا هي صادقة ولا هي كاذبة في ضوء أهداف البحث وحدود ما أظهرت نتائج الدراسة والظروف التي أنجز فيها البحث والعينة المتنوعة التي اعتمدا عليها الباحث ،

❖ **الفرضية العامة :** لتحقيق الفرضية العامة لابد من التحقق من الفرضيات الفرعية وعليه لابد من مناقشة كل فرضية على حدى.

### ❖ 2-2-3-1 مناقشة الفرضية الأولى:

ويفترض فيها الطالبان الباحثان بأن الجو المدرسي التربوي ملائم لأستاذ التربية البدنية والرياضية في الثانوية.

وبعد المعالجة الإحصائية وذلك بحساب المتوسط الحسابي والنسبة المئوية الموجودة في الجدول رقم (04) تبين لنا أن المتوسط الحسابي لمحور الجو المدرسي التربوي قد بلغ (87.70) بنسبة مئوية 55.82% وهذه القيمة تنتمي إلى التقييم العالي مما يدل على وجود جو ملائم في بيئة عمل أستاذ التربية البدنية والرياضية في الثانوية ،وهذه النتيجة التي توصل إليها الطالبان تتماشى مع ما توصل إليه الباحث (الدرهم ) في دراسته التي تحمل عنوان (وجهة نظر المعلمين والمديرين في المناخ المدرسي في المدارس الابتدائية والمتوسطة بدولة قطر)

بحيث توصل الباحث إلى أن المناخ المدرسي السائد في دولة قطر هو مناخ وسط،أن العلاقة بين المدير والأساتذة علاقة مرضية تميل إلى الشكلية والرسمية.

ومنه فإن الفرضية القائلة بأن الجو المدرسي التربوي ملائم لأستاذ التربية البدنية والرياضية في الثانوية قد تحققت.

## 2-3-2-2 مناقشة الفرضية الثانية :

ويفترض فيها الطالبان الباحثان بأن أستاذ التربية البدنية الرياضية راضٍ عن وظيفته في الثانوية في ظل الجو المدرسي التربوي.

-بعد المعالجة الإحصائية وذلك بحساب المتوسط الحسابي والنسبة المئوية الموجودة في الجدول رقم (05) تبين لنا أن المتوسط الحسابي لمحور الرضا الوظيفي قد بلغ (97.13) بنسبة مئوية تقدر بـ 50.40% وهذه القيمة تنتمي إلى التقييم العالي مما يدل على أن الجو المدرسي التربوي الذي يعيشه أستاذ التربية البدنية والرياضية هو جو طبيعي وملائم لقيامه بعمله (العملية التعليمية) على أحسن وجه، وهذه النتيجة التي توصل إليها الطالبان تتماشى مع ما توصل إليه الباحث (إيهاب محمود عايش الطيب) في دراسته التي تحمل عنوان (أثر المناخ المدرسي على الرضا الوظيفي لدى الأساتذة في المؤسسات التربوية )

بحيث توصلت دراسته إلى وجود مستوى جيد من الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في المؤسسات التربوية بمدينة غزة ويرجع ذلك إلى ظروف العمل الملائمة المحيطة به. ومنه فإن الفرضية القائلة بأن أستاذ التربية البدنية الرياضية راضٍ عن وظيفته في الثانوية في ظل الجو المدرسي التربوي قد تحققت.

## 2-2-4 الاقتراحات والتوصيات :

بناءً على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، سنحاول تقديم توجيهات خاصة يستفيد منها أساتذة التربية البدنية والرياضية والجهات الوصية بشؤون رجال التربية والتعليم، على النحو التالي:

- ضرورة مراجعة نظام الرواتب لأساتذة التربية البدنية والرياضية، نظراً لتأثير السلبى الواضح للوضع الاقتصادية على مستويات الضغط النفسى، وبالتالي انخفاض مستوى الرضا.
- على مديري المؤسسات الابتعاد على الأساليب التسلطية في تسيير الموارد البشرية، وبالخصوص في تعاملهم مع أساتذة التربية البدنية والرياضية، بما يكفل رفع مردود عملهم ويسهم في نجاح فريق العمل التربوي في أداء رسالتهم.
- على الهيئات الوصية الاهتمام بتوفير الظروف الملائمة لممارسة نشاطات مادة التربية البدنية و الرياضية، خاصة بما يتعلق المنشآت والمرافق الرياضية داخل الثانويات.
- إن الصورة السلبية لدى المجتمع الجزائري عامة وأولياء التلاميذ خاصة حول التربية البدنية والرياضية تمثل مصدر ضغط للأساتذة وتحد من دافعيتهم، مما يتطلب منا البحث في سبل تصحيح هذه المفاهيم الخاطئة.
- نشر الوعي بين التلاميذ وأولياء أمورهم بأهمية التربية البدنية والرياضية عن طريق وسائل الإعلام المختلفة وربط مادة التربية البدنية والرياضية بالمواد الأخرى.
- القيام بالدراسات التي تبحث في موضوع الاستراتيجيات والأساليب الملائمة لإدارة الصف المدرسي بكفاءة وفعالية .

## الخلاصة العامة:

لقد اهتمت الدول الحديثة بالتربية البدنية اهتماما كبيرا لما لها من أهداف بناءة تساعد على إعداد المواطن الصالح إعدادا شاملا سواء كان عقليا أو جسميا أو اجتماعيا حتى أنها أصبحت من المؤشرات الهامة التي تدل على التقدم الحضاري للمجتمع وأصبح تطورها ضرورة من (الخوالي، 1998، صفحة 30) الحياة وواجبا اجتماعيا هاما يجب أن نعمل على تحقيقه .

ووظيفة الأستاذ لا تقتصر على التعليم فقط وإنما تعدت ذلك إلى دائرة تربية التلاميذ من النواحي الجسمية النفسية و الاجتماعية كما تقع عليه عدة مسؤوليات اتجاه المادة التعليمية والإرشاد والتوجيه والنشاط المدرسي المفتعل خارج القسم وتقويم عمل التلاميذ وبذل الأستاذ لجهود مستمرة نحو تحسين عمله وتكمن أهمية أستاذ التربية البدنية والرياضية في تهيئة الفرصة المناسبة لكسب المعرفة وكما يثير الأستاذ سلسلة من المشكلات تتحدى عقولهم وأجسامهم وتثير نشاطهم للتغلب عليها وحلها ،وهكذا يظهر جليا دور الأستاذ كملقن ودوره في إبراز شخصية التلميذ وتكوينها ،خلقيا ،بدنيا،اجتماعيا ،وإعداد المواقف المتنوعة للتعلم وإكساب الخبرات .

فالباحثان اهتمتا بدراسة الجو المدرسي التربوي الذي يتعرض له الأساتذة ،وتأثيره على رضاهم الوظيفي في المؤسسة التعليمية .فالجو المدرسي هو المرآة العاكسة لمهارات وسلوك المديرين وكافة الظروف والخصائص المميزة لبيئة العمل ولعمليات التفاعل التي تتم داخل النظام الاجتماعي والمدرسي والتي لها تأثير على الأداء الوظيفي للمعلمين وتحديد اتجاهاتهم نحو العمل ، وفيما يخص الرضا الوظيفي فهو عبارة عن الإحساس الذي يصل إليه الفرد في تعامله مع مختلف ظروف وأنماط العمل .

وقد إرتبنا في هذا الموضوع إلى دراسة الجو المدرسي التربوي وتأثيره على الرضا الوظيفي للأساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي ،وقد قسمنا هذا البحث إلى بابين، الباب الأول مخصص للدراسات النظرية الذي يتكون من ثلاثة فصول حيث تطرقنا في الفصل الأول إلى الجو المدرسي التربوي والفصل الثاني إلى الرضا الوظيفي والفصل الثالث إلى أستاذ التربية البدنية و الرياضية ،أما الباب الثاني تمحور حول الدراسة الميدانية فتكون من فصلين حيث تطرقنا في الفصل الأول إلى منهجية البحث وإجراءاته الميدانية فتعرفنا على أدوات البحث والعينة التي كانت

تتمثل في أساتذة التربية البدنية والرياضية وذلك باستعمال المنهج المناسب وهو المنهج الوصفي بالطريقة المسحية ، حيث قمنا بالدراسة الاستطلاعية لمعرفة ما يحيط بالتجربة الأساسية بغية تقادي المشاكل والصعوبات التي تواجه الطالب في التجربة الأساسية في اختيار العينة ثم أدوات القياس بحيث اعتمدنا على مقياسين الجو المدرسي التربوي والرضا الوظيفي وقد تعرضنا في ما يخص الجو المدرسي التربوي لدراسة أهم الأبعاد الأربع ومنها "العلاقة التربوية بين الأستاذ والتلميذ وبين الأستاذ والإدارة المدرسية وبين الإشراف التربوي لأستاذ التربية البدنية والرياضية والأستاذ والثقافة الاجتماعية" أما مقياس الرضا الوظيفي فكان مكون من عبارات لا من محاور ثم الاختبارات المطلقة والوسائل الإحصائية المناسبة ثم التطرق إلى الأسس العلمية للقياس ثم عرض النتائج في الفصل الثاني ومناقشتها في نتائج مقننة وتحليلها وبعد إدراكها في أعمدة بيانية كما تم مناقشة فرضيات البحث مستنديين في تحليلها على محتوى الجانب النظري وذلك بالتأكيد أو النفي أو استنادا على ذلك في الدراسات السابقة و البحوث المشابهة وفي الأخير الاستنتاج لكل فرضية عن ما إذا تحققت أم لا.

وخرجنا في ضوء المعالجة الإحصائية التي مدتنا بالنتائج والفرضيات المطروحة ومن أهمها ما يلي:

أن الجو المدرسي التربوي ملائم لأساتذة التربية البدنية والرياضية في الثانويات.

وأن أساتذة التربية البدنية الرياضية راضون عن وظيفتهم في الثانويات في ظل الجو المدرسي التربوي.

## ملخص البحث :

تمثل عنوان دراستنا في الجو المدرسي التربوي و أثره على الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي، والتي تهدف إلى معرفة مدى تأثير الجو المدرسي التربوي على الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية، حيث تمثل فرض الدراسة في أن الجو المدرسي التربوي له تأثير على الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي، وللقيام بهذا البحث كان لابد من وجود عينة تجرى عليها هذه الدراسة والتي شملت 30 أستاذ ينشطون في بعض ثانويات ولاية تيسمسيلت وتم اختيارها عشوائيا بمعدل أستاذين في كل مؤسسة ، أما نسبة العينة فقد قدرت بـ 29.41%.

اعتمدنا كل من مقياسي الجو التربوي المدرسي والرضا الوظيفي ، و أهم استنتاج خرجنا به من هذه الدراسة هو أن الجو المدرسي التربوي الذي يعيشه أساتذة التربية البدنية والرياضية هو جو ملائم وله تأثير إيجابي على رضاهم الوظيفي في الثانويات.

وفي الأخير خرجنا ببعض التوصيات والاقتراحات وكان أهمها :

على الهيئات الوصية الاهتمام بتوفير الظروف الملائمة لممارسة نشاطات مادة التربية البدنية و الرياضية، خاصة بما يتعلق بالمنشآت والمرافق الرياضية داخل الثانويات و المتاقن، وكذلك القيام بالدراسات التي تبحث في المواضيع التي تخص البيئة المدرسية للأساتذة و علاقتها بالرضا والأداء .

## Résumé de recherche :

-Nous avons traité un sujet très important dans le domaine de l'éducation physique et sportive, qui s'intitule l'air de l'école et son impact sur la satisfaction au travail pour les enseignants au niveau secondaire dans lequel on a visé à étudier l'impact de l'éducation sur les enseignants et leur satisfaction au travail, et on a bien déduit que l'air de l'école porte une grande importance dans ce domaine, et de faire cette recherche devait être l'existence d'un échantillon effectués par cette étude, et sont comme suit :

30 professeurs actifs dans une partie de l'école secondaire à Tissemsilt ont été choisis au hasard à un moyen de 02 professeurs de chaque établissement, la proportion d'étude a été estimée par 29,41%.

-Nous avons adopté tout de la satisfaction air-école de l'éducation et de l'emploi, et la conclusion la plus importante c'est que les professeurs expérimentés ont un environnement approprié, et ont un effet positif sur la satisfaction au travail dans les écoles secondaires.

-Enfin, nous avons déduit avec quelques recommandations et propositions et c'était le plus important : les organismes commandent intérêt à fournir les conditions d'exercices d'éducation physique et sportive, en particulier ce qui concerne les installations et les équipements sportifs dans les écoles, de même faire les études qui servent à chercher dans ce domaine qui appartiennent à l'environnement scolaire pour les enseignants et leur satisfaction de la relation et la performance.

# الفصل الأول

الجزء المدرسي التربوي

الفصل الثاني

الرضا الوظيفي

# الفصل الثالث

أسس التربية البدنية والرياضة

# الفصل الأول

منهج البحث  
وإجراءاته الميدانية

# الفصل الثاني

عرض وتلليل ومناقشة النتائج

المطافير والمسرايع

السلامة تحقق

التعريف

بالبحر

الكتاب الأول

الكتاب الثاني

الجابب الثاني

الجابب التطبيقى

## قائمة المراجع:

- 01** أشرف مُجد عبد الغني. (2001). علم النفس الصناعي، أسسه وتطبيقاته، دط، ا. مصر: مكتب الجامعي الحديث.
- 02** السنبل. عبد العزيز. وآخرون. (1990). نظام التعليم في المملكة العربية السعودية. الرياض: دار الخريجي للنشر والتوزيع.
- 03** بوفلجة غياث، وآخرون. (1994). قراءات في طرائق التدريس والإنعكسات لطرق التدريس. ديوان المطبوعات الجامعية.
- 04** عبد الباقي صلاح الدين. (2003). السلوك التنظيمي: مدخل تطبيقي معاصر. الاسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
- 05** فليه فاروق، وعبد المجيد. (2005). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية ط1. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- 06** أحمد شيبات. (2012). اللحصاء الوصفي. الجزائر: جامعة قسنطينة.
- 07** أحمد صقر عاشور. (1984). إدارة القوى العاملة الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، ط 2. لبنان: دار النهضة العربية للطباعة والنشر.
- 08** إخلاص مُجد عبد الحفيظ و مصطفى حسنين. (2000). تأليف طرق البحث العلمي التحصيل الإحصائي. القاهرة: مركز الكتاب للنشر.
- 09** الثنيان سلطان. (2004). الرضا الوظيفي للعاملين في المرحلة المتوسطة في القطاعين الحكومي والأهلي، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير غير منشورة. الرياض: كلية العلوم الإدارية.
- 10** الحاجي. عبد الله. (2002). المدرسة والمجتمع. الرياض: دار الخريجي للنشر والتوزيع.
- 11** الحربي حمود. (1994). الرضا الوظيفي وعلاقته بالانتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود. الرياض السعودية: كلية التربية.

- 12** الحيدر عبد المحسن وبن طالب، ابراهيم. (2005). الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي في مدينة الرياض. السعودية.
- 14** عبد الباقي صلاح. (2003). السلوك التنظيمي: مدخل تطبيقي معاصر. الاسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
- 15** الصياد حسان. حسن وعبد العاطي. (1983). البناء العاملي لأنماط القيادة التربوية وعلاقة هذه الأنماط بالرضا الوظيفي للمعلم وبعض المتغيرات الأخرى في الم دارس المتوسطة السعودية. الرياض.
- 16** العاطي، الصياد حسان. حسن وعبد. (1983). الانماط القيادية، دار الخليج للنشر والتوزيع، الرياض.
- 17** العديلي ناصر. (1941). الرضا الوظيفي دراسة ميدانية لانتجاهات ومواقف موظفي الاجهزة الحكومية. الرياض.
- 18** العسكر عبد العزيز. (1992). دور المناخ المدرسي بالمدارس المتوسطة الحكومية والاهلية للبنين في توثيق العلاقة بين البيت والمدرسة. الرياض: جامعة الملك.
- 19** العطية، ماجدة. (2003). سلوك المنظمة: سلوك الفرد والجماعة. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- 20** القيروتي محمد القاسم. (1994). المناخ المدرسي في الجامعة الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. الأردن: مجلة مؤتة للبحث والدراسات.
- 21** الكبيسي. عامر. (1998). السلوك التنظيمي. مطابع دار الشرق.
- 22** المغربي، كامل محمد. (1995). السلوك التنظيمي: مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم ط2. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- 23** المهندس. سهير مصطفى. (1991). دراسة مقارنة لمشكلات مدرسي ومدرسات التربية الرياضية بمحافظة القاهرة. القاهرة.
- 24** النمر. سعود. (1993). الإدارة السلوك الإداري. الرياض: مطابع جامعة الملك سعود.
- 25** البدري. (2005)، شخصية المرشد وسلوك المؤطر، بيروت، لبنان، دار المعارف للنشر والتوزيع.

- 26 الشرييني.(2007)،الإحصاء التطبيقي،القاهرة،دار الفكر العربي،مصر.
- 27 أمين أنور الخولي. (1996). الرياضة والمجتمع. الكويت: المجلس الوطني الثقافي للأدب والفنون سلسلة عالم المعرفة.
- 28 تركي ، مصطفى أحمد. (1988). الدافعية للإنجاز عند الذكور والإناث في موقف محايد وموقف منافسة. الكويت: المجلد 16 العدد 2.
- 29 جبرائيل بشارة. (1986). تكوين المعلم العربي. بيروت ،لبنان.
- 30 جوزيف بلاط، جيمينو، ريكاردو مارين إيبانيز. (1986). إعداد معلمي المدرسة الابتدائية والمدرسة الثانوية-إدارة التربية للمنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم. تونس.
- 31 حريم، حسين. (1998). سلوك الأفراد في المنظمات. عمان: دار زهران للنشر بدون طبعة.
- 32 حسانين. (1995). القياس والتقويم في التربية البدنية والرياضية. القاهرة: دار الفكر العربي.
- 33 حسن منصور ، مُجّد مصطفى زيدان(2001). سيكولوجية الإدارة المدرسية والإشراف الفني التربوي. مطبعة غريب.
- 34 حمدي أبو الفتوح عطيفة. (1999)منهجية البحث العلمي. القاهرة : كلية التربية .
- 35 رابع تركي. (1990). أصول التربية والتعليم . الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب، ديوان المطبوعات الجامعية.
- 36 رضوان. (2003). فسيولوجيا اللياقة البدنية. القاهرة: دار الفكر العربي.
- 37 ريجيو. (1990). رونالد المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي. عمان: دار الشروق.
- 38 س سنوسي عبد الكريم. (2011). تأثير التدريب بالألعاب المصغرة في تطوير بعض المهارات الأساسية عند ناشئي كرة القدم أقل من 17 سنة .
- 39 سرحان. منير . (1981). اجتماعيات التربية. بيروت: دار النهضة العربية.
- 40 شاويش مصطفى. (2004). إدارة الموارد البشرية"إدارة الأفراد". عمان: دار الشروق.

**41** شهاب. حليلة عبد الفتاح . (1992). أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية . عمان: رسالة ماجستير غير منشورة .

**42** صالح عبد العزيز. عبد العزيز عبد المجيد. (1984). التربية وطرق التدريس، طبعة أولى. مصر: دار المعارف.

**43** ع عطاء الله أحمد. (2006). أساليب وطرائق التدريس في التربية البدنية والرياضة . الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية .

**44** ع عمار بحوش و مُجَّد نبات. (1995)، مناهج البحث العلمي وتطبيقاته الميدانية، دار الفكر العربي، مصر.

**45** عاشور، أحمد صقر. (1982). السلوك الانساني في المنظمات . الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

**46** علي سلوم جواد الحكيم. (2004). الاحتمالات والقياس الاحصائي الرياضي. القادسية: مطبعة الطيف.

**47** فاخر عاقل. (1982). علم النفس التربوي. دار العلم للملايين، الطبعة التاسعة.

**48** فايز مهنا. (1987). التربية الرياضية الحديثة . دمشق : دارالنشر طلاس - الطبعة الثانية .

**49** فريد عدلي. (1979). العلاقات الإنسانية ، . سلطنة عمان: مجلة الإداري، العدد الأول.

**50** فوزي بن دريدي. (2009). المناخ المدرسي، الطبعة الأولى. منشورات الأختلاف.

**51** فكري حسن زيان، (2000)، نظريات الارشاد والتوجيه للمعلمين، دار الفكر العربي، القاهرة.

**52** فهمي ، مُجَّد عبد العزيز، (1998)، مناهج البحث العلمي، مصر ، دار الفكر العربي.

**53** قاسم حسن حسين. (1979). نظريات التربية الرياضية. مطبعة جامعة بغداد.

**54** لويس كامل نوار مجيد الطالب. (1997). علم النفس الرياضي. القاهرة: دار الفكر العربي.

**55** م مُجَّد حسن علاوي أسامة كامل راتب. (1987). البحث العلمي في المجال الرياضي. القاهرة: دار الفكر العربي.

**56** م مُجَّد صبحي حسنين. (1987). طرق بناء وتطبيق الاختبارات والمقاييس في التربية البدنية والرياضية . القاهرة : دار الفكر العربي .

- 57 متولي. مصطفى مُجَّد وآخرون. (1993). المدرس والمجتمع. الرياض: دار الخريجي للنشر والتوزيع.
- 58 مُجَّد حسن علاوي. (1987). التدريب الرياضي. القاهرة: دار الفكر العربي.
- 59 مُجَّد زيدان حمدان. (1986). أدوات ملاحظة التدريس-استعمالاتها-مناهجها. الجزائر: د.م.ج.
- 60 مُجَّد سعد زغلول. مصطفى السايح مُجَّد. (2001). تكنولوجيا إعداد معلم التربية الرياضية، الطبعة الأولى. المعمورة، بحرين: مكتبة الإشعاع الفنية.
- 61 مُجَّد مصطفى زيدان. (1973). الكفاية الإنتاجية للمدرس، طبعة أول. بيروت، لبنان: دار الشروق.
- 62 مُجَّد منير مرسى. (1995). الإدارة المدرسية الحديثة. عالم الكتب، طبعة معدلة ومنقحة.
- 63 مُجَّد نصر الدين رضوان، مُجَّد حسن علاوي. (2000). القياس في التربية البدنية وعلم النفس الرياضي . القاهرة : دار الفكر العربي .
- 64 مرزا. هند محمود. (1991). علاقة المناخ المؤسستي بغياب المعلمات في المدارس الثانوية الحكومية والاهلية للبنات بمدينة الرياض. الرياض: رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية، جامعة الملك سعود.
- 65 مروان عبد المجيد ابراهيم. (1999). تأليف لاسس العلمية و طرق الاحصاء في التربية البدنية و الرياضية . القاهرة : دار الفكر العربي .
- 66 مُجَّد رفعت رمضان، (1994)، الشخصية، الإسكندرية، دار الفكر للنشر والتوزيع.
- 67 نبيل النجار، راغب. (1992). إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية. القاهرة: الشركة العربية للنشر والتوزيع.
- 68 نثنايل كانتور . (1972). المعلم ومشكلات التعليم والتعلم، ترجمة حسن الفقهي وفرنسيس عبد النور، الطبعة الثانية. مصر: دار المعارف.
- 69 هلال. على الرس مُجَّد. (1993). معجم المصطلحات الإداري ة. القاهرة: مركز الدراسات السياسية.
- 70 هيجان عبد الرحمن. (1999). أهمية قيم المديرين في تشكيل ثقافة منطمتين سعوديتين. الرياض: معهد الإدارة العامة.

## المراجع باللغة الأجنبية:

- 01- Angers. (1997).
- 02- <http://www.shura.gov.sa/arabicsiste/majalah71/dersa.HTM>.
- 03- Mourice ANGERS . (1996). *initiation pratique a la méthodologie des sciences humaines*, éd. Casbah, alge: CEC-Qubec.
- 04- Mourice ANGERS .(1996) .*initiation pratique a la méthodologie des sciences humaines*Casbah, alger :CEC-Qubec.
- 05- Owens. Robert. (1981). "*Organizational Behavior in Education. Second Edition, Englwood Cliffs*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- 06- wilson bouce .(1987) .*measuring school climate* .Questions and Considerations.Philadelphia, A Research paper for Better Schools. Inc

معهد التربية البدنية والرياضية

قسم التربية البدنية والرياضية

المركز الجامعي تيسمسيلت

في إطار التحضير لشهادة الماستر في التربية البدنية والرياضية تخصص تربية وحركة والتي هي  
تحت عنوان:

الجو المدرسي التربوي و أثره على الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

تحية طيبة:

يرجى منكم أساتدتنا الكرام الإدلاء برأيكم حول عبارات الإستباننتين بكل صدق وموضوعية

شاكرين تعاونكم معنا.

استمارة موجهة لأساتذة التعليم الثانوي.

الأستاذ المشرف: د محمد غانس.

الطالبان:

مزوار محمد

نغال كريم

المحور الخاص بالجو المدرسي التربوي:

البعد الأول: العلاقة التربوية بين الأستاذ و التلميذ

كبير جدا	كبير	متوسط	قليل	قليل جدا	العبارات	
					التلاميذ ليس لديهم الرغبة للاشتراك في حصة التربية البدنية و الرياضية	01
					يضايقني كثرة تغيب تلاميذ السنوات النهائية في حصة التربية البدنية و الرياضية	02
					اصبحت اتضايق من سلوك التلاميذ	03
					مشكلة ضبط النظام مع التلاميذ تاخذ مني وقت طويل و تجعلني عصيبا	04
					يضايقني التلاميذ الغير متعاونين في حصة التربية البدنية و الرياضية	05
					اشعر بان التلاميذ لديهم رغبة واضحة في ممارسة التربية البدنية و الرياضية	06

البعد الثاني: العلاقة بين الأستاذ و الإدارة المدرسية

كبير جدا	كبير	متوسط	قليل	قليل جدا	العبارات	
					مدير الثانوية لا يقدر عملي التقدير الكافي	01
					مناخ العمل في مؤسستي يتميز بالخلافات بين الاساتذة مما يسبب لي القلق	02
					راي غير مهم لمدير الثانوية	03
					إدارة الثانوية تضع معظم حصص التربية البدنية و الرياضية في	04

					نهاية اليوم الدراسي
					05 نظرة بعض الاساتذة لاستاذ التربية البدنية و الرياضية نظرة غير عادية
					06 اشعر بان مدير المؤسسة يقدر الجهد الذي اقوم به في عملي
					07 إدارة المؤسسة تلبي إحتياجاتي
					08 مدير المؤسسة يمنحني قدرا كبير من السلطة و الحرية للقيم بعلمي

### البعد الثالث:الإشراف التربوي لأستاذ التربية البدنية و الرياضية

كبير جدا	كبير	متوسط	قليل	قليل جدا	العبارات
					01 الزيارات المفاجئة لمفتش التربية تسبب لي القلق
					02 توجيه المفتش لي لا يركز على اسس موضوعية
					03 يضايقني تركيز المفتش على الجوانب السلبية و إهمال الجوانب الايجابية في عملي
					04 إصرار مفتش التربية على ضرورة تطبيق المنهاج الجديد بصورة حرفية يسبب لي الضيق
					05 المفتش يمنحني فرصة المناقشة و يسعى جاهدا لمعاونتي
					06 اسلوب التوجيه التربوي الحالي يشجعني على بذل المزيد من الجهد في عملي

### البعد الرابع:الأستاذ و الثقافة الاجتماعية

كبير جدا	كبير	متوسط	قليل	قليل جدا	العبارات
					01 اشعر ان مهنتي لها مكانة في المجتمع
					02 يضايقني عدم اهتمام اولياء التلاميذ لمادة التربية البدنية و الرياضية
					03 اشعر بقيمة ذاتي عندما اتحدى المصائب

					04	يضايقني شعور بان افراد المجتمع ينظرون الى مهنة التربية البدنية و الرياضية انها مهنة ليس لها قيمة
					05	يضايقني عدم اعتراف المجتمع بالدور التربوي لاستاذ التربية البدنية و الرياضية
					06	اشعر بعدم تفهم طبيعة عملي من طرف اسرتي
					07	اشعر بقيمة ذاتي عندما يحقق التلاميذ نتيجة ايجابية

المحور الخاص بالرضا الوظيفي:

غير راض	غير راض	راض الى حد ما	راض	راض الى حد كبير	العبارات: ما مدى رضاك عن؟	
					اختيارك لمهنة التدريس	01
					مكانة مهنتك مقارنة بالمهن الاخرى	02
					راتبك الشهري بالنسبة الى مستواك المعيشي	03
					مطابقة هذه المهنة للتكوين الذي تلقيتَه	04
					نظرة المجتمع في ما يتعلق باهمية عملك	05
					فرص الترقية المتاحة لك	06
					التقدير و الاعتراف الممنوحان لك من طرف الادارة	07
					المشاركة في تسيير شؤون المؤسسة	08
					الدور الممنوح لك في توجيه التلاميذ	09
					الوسائل البيداغوجية لاداء عملك	10
					ادائك في ممارسة مهنة التعليم	11
					الفصة المتاحة لك للممارسة في تطوير البرنامج	12
					الطيقة التي تمنح بها منحة المردودية	13
					القوانين التي تضبط بين الاستاذ و الادارة	14
					النتائج السنوية التي تحققها مؤسستك	15
					طريقة مكافئة التلاميذ النجباء	16
					معالجة مجلس الاساتذة لوضعية التلاميذ الضعفاء	17
					عدد التلاميذ في القسم الواحد	18
					الفرصة المتاحة لك لاختيار الاقسام الدراسية	19
					الفرصة المتاحة لك للابداع في المادة التي تدرس فيها	20

					الحرية الممنوحة لك في اختيار طريقة التدريس	21
					ظاهرة التعاون بين الاساتذة و مؤسستي	22
					القوانين الخاصة لحماية الاستاذ في ممارسة مهنة التعليم	23
					القيم التي يعطيها اصدقائك لمهنتك	24
					اهمية دورك في المجتمع	25
					الدخل الشهري مقابل الجهد المبذول	26
					السمعة التي تنالها اسرتك من مهنتك	27
					العلاقة التي تربطك بمفتش المادة	28
					النتائج التي يحققها تلاميذك في الامتحانات الفصلية	29