

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
المركز الجامعي أحمد بن يحيى الونشريسي - تيسمسيلت.
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

تخصص: التربية والحركة

الموضوع:

اتجاهات مديري المؤسسات التربوية (الثانويات) نحو مادة
التربية البدنية والرياضية وعلاقتها بالرضا الوظيفي
لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية

دراسة مسحية أجريت على بعض ثانويات ولاية تيارت

إشراف الأستاذ :

لخضاري عبد القادر .

إعداد الطلبة :

عليش عيسى .

زناتي نصر الدين .

السنة الجامعية

2015/2014

شكر وتقدير

نحمد الله عز وجل الذي وفقنا في إتمام هذا البحث والذي ألهمنا الصحة والعافية والعزيمة
فالحمد لله حمدا كثيرا.

بشعور غامر بالتقدير والوفاء يتقدم الباحثان بشكرهم الخالص وجزيل العرفان والامتنان إلى كل
من تفضل وأثرى جوانب هذا البحث سواء برأي أو توجيه أو نصيحة أو ساهم في هذا العمل
ولو بجزء يسير وفي مقدمة هؤلاء " لخضاري عبد القادر " على ما تفضل به علينا من إشراف
وتوجيه وتعليم وكذلك ما لمسناه من حسن خلق وتواضع وحرصه الشديد على تنمية قدراتنا
خاصة في مجال البحث العلمي وتقديمه وإبدائه لآراء وملاحظات قيمة في مجال
التربية البدنية والرياضية فجزاه الله عنا كل الجزاء.

ونتقدم بجزيل الشكر إلى كل عمال مكتبة بلدية الرشايقة وعلى رأسهم الأخ والصدیق بركة الطيب.

كما نتقدم بشكرنا وامتناننا لكافة مدراء الثانويات وأساتذة التربية البدنية والرياضية على
مستوى ولاية تيارت على ما بذلوه من تجاوب وحب وتفهم وتقدير طوال الدراسة التطبيقية .
ونتقدم بالشكر في الأخير إلى كل أساتذة وطلبة وعمال معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية
والرياضية بالمركز الجامعي تيسمسيلت.

عيسى - نصر الدين

إهداء

أهدي هذا العمل إلى الذي قال فيهما المولى عزوجل " وبالوالدين إحسانا " صدق الله العظيم .

إلى التي تعبت من أجل رعايتي وتربيتي وسهرت الليالي لراحتي وكنت من أجل سعادتني

إلى نبع الحنان .. أمي الحنونة : هنية حفظها الله .

إلى من شجعني على مواصلة دراستي وإلى من لم يبخل عليا بشيء

أبي : عبد الله حفظه الله .

إلى أختي الأعمى : فرياح وأبنائه ، خالد وأبنائه ، بودريالة ، فتحي

، مصطفى ، سمير ، أمين .

إلى أختي العزيزة : الزهرة ، حسية .

إلى جميع الأصدقاء والأصحاب : بلقاسم ، الطيب ، الميلود ، عبد الحق ، يوسف ، بلحاج

طبيب أوكوشا ، أيوب ، تقي الدين .

إلى زملائي في العمل : حاري محمد ، قرموزي نور الدين ، حمداني عبد القادر ، خرياش

عبد القادر ، فرحي راجح .

إلى تلاميذي الأعمى بمتوسطة أحمد بوقطوطة - مهدية - وكل الأساتذة والطاقم الإداري

وعلى رأسهم مديرة المتوسطة .

إلى شريكي في هذا العمل ورفيقي وصدوقي وأخي : عليش عيسى .

إلى كل من ذكره قلبي ونسيه قلبي .

أهدي هذا العمل .

نصر الدين

1- إشكالية البحث :

ينظر إلى مدير المدرسة اليوم بأنه قائد تربوي يمارس أدوارا متعددة يحددها موقعه الوظيفي ، وتنعكس ممارسة هذه الأدوار سلبا أو إيجابا على العاملين معه من معلمين وإداريين وموظفين ، فتكون لها آثار على أداء هؤلاء العاملين وروحهم المعنوية .

كما يعد المدير قائدا لأعضاء المجتمع المدرسي ، فهو يعمل بروح الجماعة ، وهو الذي يهيئ المناخ المدرسي المناسب للعمل الذي يسمح بالتفاعل والعمل المشترك ، وينطلق من الرؤية الجماعية لمصلحة من يعملون معه .

ويعتقد " موسى اللوزي " 1994 : " إن فاعلية المدرسة تعتمد على المناخ السائد بها وقدرته على معالجة المشكلات التي تظهر أثناء العمل ، وفاعلية جماعات العمل المكونة للهيكل المؤسسي وكذلك جماعات الصداقة داخل المدرسة ومدى الربط بينها ومدى شعور الأعضاء بالجاذبية نحو الجماعة والشعور بالولاء لها ولأعضائها والولاء للرؤساء في العمل وتوافر الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين ومدى التكامل بين قيم وأهداف الجماعة وقيم وحاجات الأعضاء ، كما تحرص الكثير من المؤسسات في سعيها إلى تحقيق أهدافها على ضرورة التركيز على إنتاجية العاملين بها ودراسة البيئة المحيطة من أجل بث روح العمل في عمالها لتحقيق الرضا الوظيفي والأداء الجيد.⁽¹⁾

ونظرا للدور الكبير الذي يقوم به مدير المدرسة ، فإنه بحاجة إلى الإلتصاف بقيادة تربوية واعية ملتزمة بالعمل ، ومنتمية له ، وقادرة على رؤية الأبعاد الحقيقية للعملية التعليمية ، قيادة تحفز جميع العاملين في المدرسة والمجتمع على التعاون المستمر ، لتحقيق أهداف التربية والتعليم ، وتتيح الفرص لكل فرد في المدرسة لتنمية استعداداته واتجاهاته ، وتحقيق ميوله في إطار من الحرية.

ويرى الباحثان أن مهام مدير المدرسة أصبحت متشعبة كثيرا وخاصة مع تطبيق النظريات الإدارية التربوية الحديثة التي تعبر عن متابعة مدير المدرسة للجوانب الإدارية في المدرسة ، وكذلك متابعة الجوانب الفنية في المدرسة بإعتباره مشرفا داخل المدرسة.

ويرتبط نجاح العملية التربوية داخل أي مؤسسة تعليمية بعدد من المتغيرات التي من شأنها أن تسهم في تحقيق الأهداف المنشودة ، فطبيعة العمل داخل المدرسة كمؤسسة تربوية اجتماعية ونوع العلاقات والتفاعلات السائدة بين العاملين بها تقوم بدور كبير في تحقيق تلك الأهداف.

1- موسى اللوزي : الرضا عن المناخ التنظيمي لدى الافراد العاملين في القطاع العام في الاردن ، دراسات العلوم الانسانية ، المجلد 21 ، العدد السادس ، 1999م ، ص 146-170 .

أما المعلم أو الأستاذ فهو أحد المدخلات التربوية وأهمها في إنجاح العملية التعليمية ، فالمدرسون يختارون مهنة التعليم ولديهم الرغبة للقيام برسالة نبيلة عنوانها مساعدة الآخرين (التلاميذ وأولياءهم والمجتمع) ، ولكنهم سرعان ما يدركون حجم المسؤولية التي تنتظرهم ، ويدركون المساعدة التي يطلبها الآخرون ، فيعملون بأقصى جهدهم لمساعدتهم ، ولكنهم يجدون أنفسهم وعلى الرغم من العمل الجاد أن المشاكل ومعها المطالب في إستمرار ، ولا يقدرّون بالتالي على تحملها ، كما ليس لديهم القدرة على حل أكثرها ، وعندها يشعرون بالقلق والإحباط وعدم الرضا.

ويرى " فليبو fleppo " 1983 : أن رضا الفرد ينتج من حصوله على العوائد التي تتلاءم مع توقعاته ، بمعنى أن اختيار سلوك معين يرضى عنه الفرد لا بد وأن يكون نتيجة عملية ادراكية مسبقة يقوم بها الفرد ليوازن بين مجموعة من التفضيلات ويختار التصرف الذي يتوقع منه أفضل النتائج .⁽¹⁾

ودور المعلم الأساسي يكمن في بناء المجتمع و تأسيس الأجيال ، لهذا فإن رضاه عن عمله من الجوانب المهمة باعتباره أحد الدعائم الأساسية لعملية التعلم والتعليم .

مما سبق نجد أن الرضا الوظيفي للمعلم بصفة عامة ومعلم التربية البدنية بصفة خاصة يشكل أهمية كبيرة نظرا للدور المهم الذي يقوم به معلم التربية البدنية بالنسبة للعملية التعليمية والنظام التعليمي في المجتمع كما أن مقدار رضا معلم التربية البدنية يلعب دورا مهما في تحديد الجهود التي يبذلها في العمل.

وعملية التعليم عموما وإعداد الدرس ليست شيئا هينا بالنسبة للأستاذ الذي أصبح يصدر عنه نوعا من عدم الرضا عن العمل تبدو على شكل سلوكيات تلاحظ أثناء أدائه لمهنة التدريس في حصة التربية البدنية والرياضية ، وقد تفاوت هذا السلوك الذي هو عدم الرضا في نوعيته ودرجته من حيث طبيعة المادة وأهدافها ومحيط العمل من إهتمام المسؤولين وجو دراسي وما يوفره من وسائل ومساحات وأدوات وأجهزة تلي متطلبات العمل .

ويرى الباحثان أن من أهم العوامل التي تحفز المعلم على العمل علاقته الجيدة بمدير المدرسة ، أو قدرة مدير المدرسة على حفزه من خلال إشراكه بإتخاذ القرارات ذات العلاقة به ، وتوفير الراحة النفسية له في المدرسة مما يؤدي إلى رضاه عن مهنته ومن ثم إلتزامه لمدرسته.

وقد لاحظ الباحثان من خلال اختلاطهما بأساتذة التربية البدنية والرياضية ومع بعض المفتشين لهذه المادة أن هناك قصور وعدم إدراك وفهم كافي لإدارات المدارس الثانوية لأهمية هذه المادة بأبعادها المختلفة مما جعلها يهتمان بدراسة اتجاهات ونظرة مدرء المؤسسات التربوية نحو مادة التربية البدنية والرياضية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية .

1- عصام الدين متولي عبد الله : دراسات ومقاييس في مجال التربية البدنية والرياضية ، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ، ط2 ، السكندرية ، 2012 ، ص 281 .

وعليه تتحدد مشكلة الدراسة في أن اتجاهات مدراء المؤسسات التربوية (الثانوية) اتجاه مادة التربية البدنية والرياضية قد تؤدي إلى تحقيق أو عدم تحقيق مستوى معين من الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية .

ومنه يتم طرح التساؤل العام التالي :

- هل توجد علاقة ارتباطية بين اتجاهات مديري الثانويات نحو التربية البدنية والرياضية و الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور الثانوي .

- التساؤلات الفرعية :

يتفرع من التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

1- ما هي اتجاهات مدراء المؤسسات التربوية (الثانوية) نحو (مادة -أهداف - استاذ) التربية البدنية والرياضية بولاية تيارت.

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مديري الثانويات نحو التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير سنوات الخبرة المهنية في المنصب.

3- ما درجة الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي بولاية تيارت .

4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير المؤهل العلمي .

5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

2- فرضيات البحث :

- الفرضية العامة :

○ توجد علاقة ارتباطية بين اتجاهات مدراء المؤسسات التربوية (الثانوية) نحو مادة التربية البدنية والرياضية وبين الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية بولاية تيارت .

- الفرضيات الجزئية :

- 1- توجد اتجاهات سلبية لدى مدرّاء المؤسسات التربوية (الثانوية) نحو (مادة - أهداف - أستاذ) التربية البدنية والرياضية بولاية تيارت .
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مديري الثانويات نحو التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير الخبرة المهنية في المنصب .
- 3- لدى أستاذ التربية البدنية والرياضية بالطور الثانوي درجة سلبية من الرضا الوظيفي .
- 4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور الثانوي تعزى لمتغير المؤهل العلمي .
- 5- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور الثانوي تعزى لمتغير الخبرة المهنية .

3- أهمية البحث :

إن التربية البدنية والرياضية بالقطاع التربوي التعليمي بأوضاعها وظروفها الراهنة تواجه مشكلات وصعوبات تحول بينها وبين تحقيق الأهداف المرجوة منها ، وربما يكون الجزء الأكبر من هذه الصعوبات والمشكلات يرجع الى عدم إدراك وفهم ووعي بعض المسؤولين خاصة الإدارة المدرسية لأهمية النشاط البدني الرياضي مما يؤثر سلبا على دافعية الأستاذ ورضاه عن العمل بالقطاع التربوي عامة ، لذا تكمن أهمية دراستنا في البحث عن:

- معرفة نظرة مدرّاء الثانويات لمادة التربية البدنية والرياضية .
- معرفة مدى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية .
- معرفة دور وأهمية الإدارة المدرسية في تنمية وتحسين وتطوير الاتجاهات الإيجابية اتجاه التربية البدنية بصفة خاصة والرياضة بصفة عامة .
- معرفة المعوقات والعراقيل التي تواجه مادة التربية البدنية والرياضية وتحقيق أهدافها .
- محاولة إقتراح حلول لهذه المعوقات والعراقيل .

4- أهداف البحث :

- التعرف على الاتجاهات النفسية لمديري الثانويات نحو التربية البدنية والرياضية كمادة دراسية تدرس في هذه المؤسسات التربوية .
- التعرف على الفروق في الاتجاهات نحو التربية البدنية والرياضية لدى مديري الثانويات وفقا للمتغيرات التالية : الخبرة المهنية - المؤهل الدراسي .
- الإنعكاسات الناتجة عن اتجاهات مدرء الثانويات اتجاه التربية البدنية والرياضية على أساتذة التربية البدنية والرياضية.
- إبراز دور مادة التربية البدنية والرياضية وأساتذتها في العملية التربوية.
- معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور الثانوي بولاية تيارت .
- الكشف عن اتجاهات مدرء الثانويات نحو التربية البدنية والرياضية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

5- أسباب إختيار موضوع البحث :

- نقص الدراسات بمعاهد التربية البدنية والرياضية التي تهتم بدراسة الاتجاهات النفسية لمدرء المؤسسات التربوية نحو مادة التربية البدنية والرياضية .
- تدمر الكثير من أساتذة التربية البدنية والرياضية من اللامبالاة وعدم الإهتمام التي يبيدها الكثير من مدرء المؤسسات التربوية اتجاه مادة التربية البدنية والرياضية عكس المواد الدراسية الأخرى .
- محاولة معرفة رؤية ونظرة مدرء المؤسسات التربوية اتجاه مادة التربية البدنية والرياضية .
- الكشف عن درجة الرضا الوظيفي لدى اساتذة التربية البدنية والرياضية.
- البحث في الأسباب التي تعيق نجاح مادة التربية البدنية والرياضية بالمؤسسات التربوية الجزائرية .
- محاولة الكشف عن واقع التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي كون هذه المرحلة مهمة في حياة الإنسان ككل
- محاولة التوصل إلى حلول ترفع من قيمة وأهمية مادة التربية البدنية والرياضية لدى مدرء المؤسسات التربوية مبنية على دراسة علمية وليس على عموميات لا صلة لها بواقع المادة في الطور الثانوي .

6- مفاهيم ومصطلحات البحث :

6-1- مفهوم الاتجاه :

- لغة :

➤ من الفعل إتجه ، يتجه ، يقال إتجه إليه أي قصده وأقبل عليه ، ويقال اختار فلان إتجاهها علميا مناسبا أي مسارا ، ويقال فلان له إتجاه سياسي معروف أي ميل واستجابة ، مصدرها إتجاه .⁽¹⁾

- إصطلاحا :

➤ يرى " محمد حسن علاوي " : أن الإتجاه نوع من أنواع الدوافع المكتسبة أو انه نوع من أنواع الدوافع الاجتماعية المهيأة للسلوك .

- إجرائيا :

➤ استعداد نفسي وعقلي مكتسب يكونه الفرد نحو الموضوعات أو الأشخاص أو المواقف أو أفكار معينة من خلال سلوك الفرد بشكل ايجابي أو سلبي.

6-2- مفهوم الإدارة المدرسية :

- لغة :

➤ من الفعل أدار ، يدير ، فهو مدير ، ويقال : أدار فلانا عن الأمر أي طلب منه أن يتركه ، ويقال أدار علي الأمر أي طلب منه أن يفعله ، مصدرها إدارة .⁽²⁾

- إصطلاحا :

➤ ويرى " أبو الوفا وحسين " : أن الإدارة المدرسية هي ذلك الكل المنظم الذي تتفاعل أجزاؤه داخل المدرسة وخارجها تفاعلا ايجابيا وفق سياسة عامة وفلسفة تربوية تضعها الدولة ، ورغبة في إعداد الناشئين بما يتفق مع أهداف المجتمع والصالح العام .⁽³⁾

1- موقع المعاني: www.almaany.com .

2- موقع المعاني: www.almaany.com .

3- أبو الوفا جمال محمد وحسين سلامة عبد العظيم - اتجاهات حديثة في الإدارة المدرسية - دار المعرفة الجامعية - الإسكندرية - 2000 - ص 9 .

- إجراءات :

➤ الإدارة المدرسية هي منظومة متكاملة وشاملة من الأدوار والأنشطة الإدارية والتربوية التي يقوم بها فريق مكون من مدير المدرسة وطاقم إداري من أجل توظيف كل الإمكانيات لتسهيل مهمة وعمل الأساتذة في تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية عموماً في المدرسة بكفاءة وفعالية.

6-3- مفهوم التربية البدنية والرياضية :

- لغة :

➤ التربية لغة من الفعل (ربا ، يربو) أي نما وزاد ، وتقول ربي في بيت فلان أي نشأ فيه ، وهكذا يتضمن المعنى اللغوي للتربية عملية النمو والزيادة.⁽¹⁾

- اصطلاحاً :

➤ هي جزء متكامل من التربية العامة وميدان التجربة ، هدفها تكوين المواطن من الناحية البدنية والعقلية والانفعالية والاجتماعية وكذلك عن طريق ألوان النشاط البدني الذي اختير بغرض تحقيق المهام.⁽²⁾

- إجراءات :

➤ التربية البدنية والرياضية هي مادة دراسية تربوية كباقي المواد الدراسية الأخرى هدفها تكوين الفرد بدنياً ونفسياً وعقلياً واجتماعياً وانفعالياً بواسطة أنواع النشاط البدني الرياضي .

6-4- مفهوم الرضا الوظيفي :

- لغة :

➤ رضى عن الشيء : اختاره ورغب فيه وقنع به ، و الغرض هو السرور ، وهو ضد السخط.⁽³⁾

1- محمد منير مرسى : أصول التربية ، المطبعة النموذجية للأوفس ، سنة 1994 ، ص 17 .
2- محمد الحماحي - التربية وطرق التدريس - دار المعارف - مصر- 1990 - ص 18 .
3- قاموس : المنجد في اللغة واللغة والإعلام ، دار المشرق ، ط3 ، بيروت ، 1997 ، ص 265.

- إصطلاحا :

➤ يعرفه أحمد صقر 1997 م : أنه مجموعة من المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله وهذه المشاعر قد تكون سلبية أو إيجابية وهي تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أنه يحققه في عمله. (1)

- إجرائيا :

➤ الرضا الوظيفي عبارة عن شعور الأساتذة والمعلمين بالانسجام والتوافق مع العمل ، والظروف المحيطة ذات العلاقة بهذا العمل ، والتي تجعلهم سعداء به و مقبلين عليه.

7- الدراسات السابقة والمرتبطة :

7-1- الدراسات المرتبطة ب : " اتجاهات مديري الثانويات نحو مادة التربية البدنية والرياضية":

- دراسة محمد الحماحمي وعبد الرحمن ظفر 1984 (2) :

موضوع الدراسة : اتجاهات مديري المدارس بالمملكة العربية السعودية نحو التربية الرياضية المدرسية .

منهج الدراسة : استخدم الباحثان المنهج الوصفي .

أداة البحث : تم تطبيق مقياس اتجاهات نحو التربية الرياضية المدرسية الذي قام بإعداده الباحثان .

عينة البحث : قوامها 159 مديرا من مديري المدارس بالمراحل التعليمية المختلفة بالمملكة العربية السعودية.

ولقد أشارت أهم النتائج إلى ما يلي :

- مديري المدارس العاملين بمراحل التعليم المختلفة بالمملكة العربية السعودية من الحاصلين على دبلوم معاهد كليات المعلمين لديهم اتجاهات ايجابية نحو التربية الرياضية المدرسية .

- مديري المدارس من العاملين بمراحل التعليم المختلفة من الحاصلين على مؤهل جامعي من الكليات المختلفة لديهم اتجاهات ايجابية نحو التربية الرياضية المدرسية .

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاهات نحو التربية الرياضية المدرسية بين مديري المدارس من ذوي المؤهل الجامعي ومن ذوي المؤهل غير الجامعي .

1- أحمد صقر عاشور - إدارة القوى العاملة - دار المعرفة الجامعية - الإسكندرية - 1984 - ص 196.

2- عصام الدين متولي عبد الله : دراسات ومقاييس في مجال التربية البدنية والرياضية ، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر ، ط2 ، الاسكندرية ، 2012 . ص 42 ، 43 .

- دراسة يحي محمد حسن 1992⁽¹⁾ :

موضوع الدراسة : اتجاهات المسؤولين عن الإدارة المدرسية نحو التربية الرياضية.

منهج الدراسة : استخدم الباحث المنهج الوصفي .

أداة البحث : تم تطبيق مقياس اتجاهات نحو الرياضة المدرسية الذي قام بإعداده محمد الحماحي .

عينة البحث : قوامها 70 مديرا من مديري المدارس الحكومية.

ولقد أشارت أهم النتائج إلى ما يلي :

- مديري المدارس بالمرحلة التعليمية المختلفة من المؤهلين تربويا لديهم اتجاهات ايجابية بدرجة عالية نحو ما تحققة

التربية الرياضية من أهداف .

- بعض مديري المدارس غير المؤهلين تربويا لديهم اتجاهات سلبية تجاه التربية الرياضية .

- دراسة نبيل محمد حسن 1995⁽²⁾ :

موضوع الدراسة : اتجاهات مديري المدارس الاعدادية والثانوية نحو التربية الرياضية المدرسية .

منهج الدراسة : استخدم الباحث المنهج الوصفي .

أداة البحث : تم تطبيق مقياس اتجاهات نحو الرياضة المدرسية الذي قام بإعداده محمد الحماحي .

عينة البحث : قوامها 170 مديرا من مديري المدارس الحكومية والخاصة للبنين على مستوى المرحلتين الاعدادية

والثانوية .

وقد أسفرت النتائج عن الآتي :

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات مديري المدارس الإعدادية والثانوية نحو التربية الرياضية .

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مديري المدارس الحاصلين على مؤهل تربوي وغير تربوي وذلك فيما يرتبط

بالاتجاه نحو كل من التربية الرياضية كمادة دراسية ونحو أهداف التربية الرياضية المدرسية ، وكذلك فيما يرتبط بالمجموع

الكلبي للأبعاد الثلاثة للمقياس ، وذلك لصالح مديري المدارس الحاصلين على مؤهل تربوي .

1- يحي محمد حسن عبده : اتجاهات مديري المدارس التعليمية نحو التربية الرياضية المدرسية ، مجلة العلمية للتربية البدنية والرياضية ، المجلد الرابع ، جامعة حلوان ، مصر ، 1992 .

2- نبيل محمد حسن : اتجاهات مديري المدارس الاعدادية والثانوية نحو التربية الرياضية المدرسية ، مجلة علوم وفنون الرياضة ، المجلد السابع ، العدد الأول ، كلية التربية الرياضية للبنات بالقاهرة ، 1995 .

- دراسة سعيدي مصطفى 2008⁽¹⁾ :

موضوع الدراسة : اتجاهات مديري المتوسطات والثانويات نحو التربية البدنية و الرياضية .

منهج الدراسة : استخدم الباحث المنهج الوصفي .

أداة البحث : تم تطبيق مقياس اتجاهات نحو الرياضة المدرسية الذي قام بإعداده محمد الحماحمي .

عينة البحث : قوامها 142 مدير متوسطة و ثانوية بولاية الجلفة .

فكانت النتائج كالتالي :

- اتجاهات مدرء المتوسطات والثانويات نحو التربية البدنية والرياضية جاءت إيجابية .

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المدرء تعزى لمتغير الخبرة المهنية .

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المدرء تعزى لمتغير المؤهل العلمي .

7-2- الدراسات المرتبطة ب : " الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية " :

- دراسة العرابوي سحنون 2008⁽²⁾ :

موضوع الدراسة : الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أستاذ التربية البدنية والرياضية .

منهج الدراسة : استخدم الباحث المنهج الوصفي .

أداة البحث : تم تطبيق إستبيان الرضا عن المهنة و اختبار الضغوط المهنية.

عينة البحث : قوامها 100 أستاذ تربية البدنية والرياضية بالمرحلة الثانوية بولايات الغرب الجزائري (سيدي بلعباس -

مستغانم - وهران) موزعين على 40 ثانوية .

فكانت النتائج كالتالي :

- يتميز أستاذ التربية البدنية والرياضية بضغوطات مهنية مرتفعة .

- أساتذة التربية البدنية والرياضية غير راضين عن حياتهم المهنية .

- هناك علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية .

1- سعيدي مصطفى : اتجاهات مديري المتوسطات والثانويات نحو التربية البدنية والرياضية ، مذكرة ماجستير ، معهد سيدي عبد الله ، جامعة الجزائر ، 2007-2008 .

2- العرابوي سحنون : الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ، مذكرة ماجستير ، جامعة حسينية بن بوعلوي ، الشلف ، 2008-2009 .

– دراسة فاطمة عوض صابر 1983⁽¹⁾ :

موضوع الدراسة : العلاقة بين الرضا عن المهنة ومدى الكفاءة في تدريس التربية الرياضية بالمرحلة الثانوية .
منهج الدراسة : استخدمت الباحثة المنهج الوصفي .
أداة البحث : تم تطبيق مقياس الرضا عن المهنة .
عينة البحث : قوامها 80 (40 معلم ، 40 معلمة) بالمرحلة الثانوية بمحافظة الاسكندرية .
فكانت النتائج كالتالي :

ارتفاع مستوى الرضا عن المهنة بوجه عام كذلك ارتفاع درجة الرضا المهني لدى المعلمات عنه لدى المعلمين كما أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية عالية بين الرضا عن المهنة والكفاءة في التدريس لدى إجمالي أفراد عينة البحث كذلك وجود العلاقة إيجابية بين عدد سنوات الخبرة بمهنة التدريس والرضا عن المهنة لدى أفراد عينة البحث.

– دراسة شعران أحمد وآخرون 2013⁽²⁾ :

موضوع الدراسة : قياس درجة الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالمرحلة المتوسطة .
منهج الدراسة : استخدم في هذا البحث المنهج الوصفي .
أداة البحث : تم تطبيق مقياس الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية للباحثان "محمد نصر الدين رضوان " و "سيد بسطويسي " 1998 .
عينة البحث : قوامها 31 أستاذ التربية البدنية والرياضية بالمرحلة المتوسطة بولاية تيسمسيلت .
فكانت النتائج كالتالي :

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير الخبرة المهنية .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير المؤهل العلمي .
- لدى أستاذ التربية البدنية والرياضية بالمرحلة المتوسطة درجة سلبية من الرضا الوظيفي .

1- فاطمة عوض صابر : العلاقة بين الرضا عن المهنة ومدى الكفاءة في تدريس التربية الرياضية بالمرحلة الثانوية ، إنتاج علمي منشور ، المؤتمر العلمي أول الدراسات وبحوث التربية الرياضية ، جامعة حلوان 1983 .

2 – شعران أحمد وآخرون : قياس درجة الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالمرحلة المتوسطة – مذكرة الليسانس ، المركز الجامعي تيسمسيلت 2012-2013 .

8- التعليق على الدراسات السابقة والمرتبطة :

من خلال عرض الدراسات السابقة والمرتبطة نجد أن منها ما ركز على اتجاهات مدراء نحو مادة التربية البدنية والرياضية فقط مع دراسة الفروق في هذه الاتجاهات من حيث متغير (المؤهل العلمي ، الخبرة المهنية ، الجنس) ، حيث كان من الأفضل دراسة علاقة هذه الاتجاهات بالاداء التدريسي أو الرضا الوظيفي للأساتذة ، وقد وجدنا أن اتجاهات المدراء ايجابية بوجه عام نحو (مادة وأهداف ، وأستاذ) التربية البدنية والرياضية ، .

ومنها ما ركز على الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وكذلك مع دراسة الفروق في الرضا (كالمؤهل العلمي ، الخبرة المهنية) و قد وجدنا أن الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية بوجه عام سلبي نحو تدريس مادتهم في أغلب الدراسات .

ونحاول في الدراسة الحالية التعرف على اتجاهات مديري الثانويات نحو التربية البدنية والرياضية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور الثاني بولاية تيارت .

وقد استفادت دراستنا الحالية من الدراسات السابقة والمرتبطة من جانبين :

الجانب الأول فهو الخلفية النظرية باستغلالها والاستفادة من المراجع المستعملة فيها ، كما تم الاستفادة منها في بناء وتوجيه الفرضيات وكذا تحديد متغيرات البحث .

أما الجانب الثاني فهو الدراسة الميدانية وذلك بالاستفادة من كيفية طرح موضوع الدراسة وحدود البحث وطريقة تناول هذا الموضوع و استخدام أدوات البحث ، و أهم الطرق والمعاملات الإحصائية ، و أخيرا أهم النتائج المتوصل إليها ومقارنتها بنتائج بحثنا الحالي.

المركز الجامعي - تيسمسيلت -

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

قسم علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

استبيان

السادة مديري الثانويات تحية طيبة وبعد :

في إطار القيام بدراسة حول " نظرة مدير المؤسسة التربوية (الثانوية) اتجاه حصة التربية البدنية والرياضية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بولاية تيارت " ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر ، وبصفتك الشخص المؤهل لتزويدنا بالمعلومات المناسبة في هذا الموضوع نرجو منك الإجابة عن أسئلة الاستبيان بعناية ، ونتعهد بحفظ سرية إجابتك التي لا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي .

شاكرا لكم حسن تعاونكم

المعلومات :

- 1- الجنس : ذكر () - أنثى () .
- 2- سنوات العمل كمدير : () سنة .
- 3- المؤهل العلمي : مستوى جامعي () - مستوى دون الجامعي () .

ملاحظة :

الرجاء قراءة كل عبارة في الصفحة الموالية ثم الإجابة عليها بوضع علامة (X) في الخانة التي تناسب رأيك ، مع العلم انه ليست هناك إجابات صحيحة وأخرى خاطئة ، إنما المهم هو مدى تطابق إجابتك مع رأيك .

| الرقم | المفردات | أوافق تماما | أوافق | غير متأكد | لا أوافق | لا أوافق تماما |
|-------|--|-------------|-------|-----------|----------|----------------|
| 01 | تعد مادة التربية البدنية والرياضية من المواد الهامة التي يجب أن تتضمنها المقررات الدراسية. | | | | | |
| 02 | تسهم المشاركة في أنشطة التربية البدنية والرياضية المدرسية في تنمية الاتجاهات التربوية لدى التلاميذ. | | | | | |
| 03 | أهمية أستاذ التربية البدنية لا تقل عن أهمية أساتذة المواد الدراسية الأخرى . | | | | | |
| 04 | تعتمد مادة التربية البدنية والرياضية في تدريسها على الأسس العلمية . | | | | | |
| 05 | ليس لممارسة أوجه نشاط التربية البدنية والرياضية المدرسية دور في اكساب القيم الخلقية للتلاميذ. | | | | | |
| 06 | يمكن لأي أستاذ من أساتذة المواد الدراسية الأخرى تدريس مادة التربية البدنية والرياضية . | | | | | |
| 07 | تهتم مادة التربية البدنية والرياضية بتحقيق النمو الشامل لتلاميذ جميع لمراحل التعليمية. | | | | | |
| 08 | تسهم ممارسة أوجه نشاط التربية البدنية والرياضية المدرسية في إكساب القوام الجيد للتلاميذ. | | | | | |
| 09 | مدرس مادة التربية البدنية والرياضية ليس في حاجة ضرورية إلى الالتحاق بدراسات متقدمة في مجال عمله. | | | | | |
| 10 | لا تسهم أنشطة التربية البدنية والرياضية في زيادة التحصيل الدراسي للتلاميذ . | | | | | |
| 11 | تزيد ممارسة أنشطة التربية البدنية والرياضية المدرسية من الخبرات العلمية للتلاميذ . | | | | | |
| 12 | يجب على أستاذ مادة التربية البدنية والرياضية الاهتمام بتعليم المهارات الحركية للتلاميذ إلى جانب اهتمامه بالجوانب التربوية الأخرى . | | | | | |
| 13 | يجب أن تلقى مادة التربية البدنية والرياضية الاهتمام الكافي من قبل مديري المدارس. | | | | | |
| 14 | ليس لأوجه نشاط التربية البدنية والرياضية دور في التنمية المعرفية للتلاميذ . | | | | | |

| أوافق تماما | أوافق | غير متأكد | لا أوافق | لا أوافق تماما | |
|-------------|-------|-----------|----------|----------------|---|
| | | | | 15 | تدريس مادة التربية البدنية والرياضية يتطلب بذل مجهود بدني من قبل الأستاذ أقل مما يتطلبه تدريس المواد الأخرى . |
| | | | | 16 | يفضل إنفاق الميزانية المخصصة للصرف على أوجه نشاط مادة التربية البدنية والرياضية في مجالات تعليمية أخرى . |
| | | | | 17 | تهدف مادة التربية البدنية والرياضية المدرسية إلى إكساب العادات الصحية المرغوب فيها للتلاميذ . |
| | | | | 18 | أستاذ التربية البدنية والرياضية ليس في حاجة لتنمية معارفه العلمية لمسايرة التقدم العلمي في مجاله. |
| | | | | 19 | استفادة التلاميذ من مادة التربية البدنية والرياضية لا تكفي لتبرير الوقت الضائع في تدريسها. |
| | | | | 20 | تسهم ممارسة أنشطة التربية البدنية والرياضية المدرسية في تنمية العنصر القيادي لدى التلاميذ . |
| | | | | 21 | يعد أستاذ التربية البدنية والرياضية أقل علما من أساتذة المواد الدراسية الأخرى . |
| | | | | 22 | يجب أن يقتصر تدريس التربية البدنية والرياضية على التلاميذ المتفوقين رياضيا. |
| | | | | 23 | تشجيع ممارسة التلاميذ لأنشطة التربية البدنية والرياضية لدافع التنافس فيما بينهم . |
| | | | | 24 | أهم واجبات أستاذ التربية البدنية والرياضية هي معاقبة التلاميذ المشاغبين في الثانوية. |
| | | | | 25 | يجب حذف مادة التربية البدنية والرياضية من المقررات الدراسية. |
| | | | | 26 | تزيد ممارسة أنشطة التربية البدنية والرياضية المدرسية من كفاءة عمل القلب والرئتين لدى التلاميذ. |
| | | | | 27 | أهم مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية هي الإشراف على دخول التلاميذ إلى المدرسة صباحا والخروج منها بعد الدراسة. |
| | | | | 28 | تعد مادة التربية البدنية والرياضية مضيعة للوقت للتلاميذ في التعليم. |

| أوافق تماما | أوافق | غير متأكد | لا أوافق تماما | أوافق تماما | لا أوافق تماما |
|----------------|-------|--------------|----------------------|----------------|---|
| | | | | | 29 تكسب مادة التربية البدنية والرياضية المدرسية المهارات الحركية للتلاميذ . |
| | | | | | 30 تدريس مادة التربية البدنية والرياضية لا يتطلب بذل مجهود عقلي من قبل الأستاذ. |
| | | | | | 31 يجب أن تكون مادة التربية البدنية والرياضية مادة نجاح ورسوب للتلاميذ . |
| | | | | | 32 لا تنمي أوجه النشاط التربية البدنية والرياضية الجانب الابداعي للتلاميذ . |
| | | | | | 33 مدرس مادة التربية البدنية والرياضية لا يحتاج إلى الالتحاق بدورات تدريبية بعد تخرجه من الجامعة . |
| | | | | | 34 لمادة التربية البدنية والرياضية أهميتها في التربية الحديثة . |
| | | | | | 35 تسهم ممارسة أنشطة التربية البدنية والرياضية المدرسي في تحقيق التوافق النفسي للتلاميذ . |
| | | | | | 36 لا يحتاج أستاذ التربية البدنية والرياضية إلى تحضير دروس مادته. |
| | | | | | 37 لا ترقى مادة التربية البدنية والرياضية إلى مستوى أهمية المواد الدراسية الأخرى. |
| | | | | | 38 تنمي ممارسة أنشطة التربية البدنية والرياضية المدرسية من ثقة التلاميذ في أنفسهم. |
| | | | | | 39 أهم مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية اتجاه مدرسته هي المحافظة على النظام أثناء اليوم الدراسي. |
| | | | | | 40 يجب وضع دروس التربية البدنية والرياضية في الجدول الدراسي بعد تثبيت دروس المواد الدراسية الأخرى في الجدول . |
| | | | | | 41 تهدف مادة التربية البدنية والرياضية إلى استثمار وقت فراغ التلاميذ . |
| | | | | | 42 يتحدد دور مدرس التربية البدنية والرياضية في توزيع التلاميذ على مختلف أوجه النشاط الرياضي دون تعليم منه. |
| | | | | | 43 تعد مادة التربية البدنية والرياضية من المواد التربوية . |

| أوافق تماماً | أوافق | لا أوافق تماماً | لا | غير متأكد | أوافق | أوافق تماماً |
|--------------|-------|-----------------|----|-----------|-------|---|
| | | | | | | 44 تسهم ممارسة أوجه نشاط التربية البدنية والرياضية في الحد من التوتر النفسي لدى التلاميذ . |
| | | | | | | 45 يجب استبدال دروس مادة التربية البدنية والرياضية في الجدول الدراسي بدروس مواد تعليمية أخرى. |
| | | | | | | 46 ليس لممارسة أوجه نشاط التربية البدنية والرياضية المدرسية دور في تنمية القدرات العقلية للتلاميذ. |
| | | | | | | 47 لا تمثل مادة التربية البدنية والرياضية اية أهمية في حياة التلاميذ في المراحل التعليمية المختلفة. |
| | | | | | | 48 تسهم ممارسة أوجه نشاط التربية البدنية والرياضية المدرسية في تطوير صحة التلاميذ. |
| | | | | | | 49 يجب الاستفادة من الوقت الذي يقضيه التلاميذ في ممارسة التمرينات الصباحية في أداء أنشطة أخرى. |
| | | | | | | 50 ليس لممارسة أوجه نشاط التربية البدنية والرياضية المدرسية دور في تنمية شخصية التلميذ. |

المركز الجامعي - تيسمسيلت -
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية
قسم علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

استبيان

أستاذي الكريم تحية طيبة وبعد :

في إطار القيام بدراسة حول:

" نظرة مدير المؤسسة التربوية (الثانوية) إتجاه حصة التربية البدنية والرياضية وعلاقتها بالرضا الوظيفي

لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بولاية تيارت "

ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر ، وبصفتك الشخص المؤهل لتزويدنا بالمعلومات المناسبة في هذا الموضوع نرجو منك الاجابة عن اسئلة الاستبيان بعناية ، ونتعهد بحفظ سرية اجابتك التي لا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

شاكرا لكم حسن تعاونكم.

المعلومات :

- 1- الجنس : ذكر (....) - انثى (....).
- 2- سنوات العمل : (....) سنة.
- 3- المؤهل العلمي (الشهادة) :

ملاحظة :

الرجاء قراءة كل عبارة في الصفحة الموالية ثم الاجابة عليها بوضع علامة (X) في الخانة التي تناسب رأيك ، مع العلم انه ليست هناك اجابات صحيحة وأخرى خاطئة ، انما المهم هو مدى تطابق اجابتك مع رأيك.

| م | العبارات. | أوافق بشدة | أوافق | غير متأكد | غير موافق | غير موافق بشدة |
|----|--|------------|-------|-----------|-----------|----------------|
| 01 | العمل في تدريس التربية البدنية والرياضية مرهق للغاية. | | | | | |
| 02 | يوجد نقص ملحوظ في الأجهزة والأدوات الرياضية. | | | | | |
| 03 | التأخر في استكمال دراساتي العليا لفترة طويلة يجعلني أضيق بالمهنة. | | | | | |
| 04 | أشعر بتضاؤل الفرص في استكمال دراساتي العليا. | | | | | |
| 05 | ألاحظ أن شخصية بعض الأساتذة تمنعهم من العمل في تدريس التربية البدنية والرياضية. | | | | | |
| 06 | ألاحظ تسرب أساتذة التربية البدنية والرياضية يرجع لظروف العمل . | | | | | |
| 07 | ألاحظ ضعف المستوى للخريجين الجدد. | | | | | |
| 08 | ألاحظ عدم توفر الزي الرياضي في دروس التربية البدنية والرياضية. | | | | | |
| 09 | عدم إلزام التلاميذ بالزي الرياضي في دروس التربية البدنية والرياضية. | | | | | |
| 10 | أشعر بدور التوجيه في التربية البدنية والرياضية. | | | | | |
| 11 | زمن الحصة لا يكفي درس التربية البدنية والرياضية. | | | | | |
| 12 | ألاحظ ان البحوث والدراسات التي تجريها كليات التربية البدنية والرياضية تساهم في تطوير المهنة. | | | | | |
| 13 | ألاحظ أن أستاذ التربية البدنية والرياضية يسعى للعمل الإداري لعدم اقتناعه بالعمل التدريس. | | | | | |
| 14 | يقبل الرضا عن المهنة كلما زادت سنوات عملي بالمهنة. | | | | | |
| 15 | أشعر أن مهنة تدريس التربية البدنية والرياضية غير معترف بها بين المهن الأخرى. | | | | | |
| 16 | أشعر أحيانا بالحرج من ذكر إسم مهنتي أمام من لا أعرفهم. | | | | | |
| 17 | يتصف العمل في المهنة تدريس التربية البدنية والرياضية بالرقابة والنمطية وعدم التجديد . | | | | | |
| 18 | يتناسب الدخل الشهري مع الجهد المبذول في الثانوية. | | | | | |
| 19 | أفضل وجود بدلات رياضية لطبيعة عمل أستاذ التربية البدنية . | | | | | |

| أوافق بشدة | أوافق | غير متأكد | غير موافق | غير موافق بشدة | |
|------------|-------|-----------|-----------|----------------|---|
| | | | | | 20 منح الأستاذ بدل للملابس الرياضية. |
| | | | | | 21 يحتاج الأستاذ بدل إنتقال للأنشطة التي تتم خارج الثانوية. |
| | | | | | 22 المميزات المادية في المهن الاخرى افضل من مهنة التربية البدنية والرياضية. |
| | | | | | 23 أعتبر أن القيام بتدريس التربية البدنية والرياضية ليس إلا وسيلة لمواجهة أعباء الحياة المادية . |
| | | | | | 24 أشعر بتدني نظرة المجتمع لمهنة تدريس التربية البدنية والرياضية |
| | | | | | 25 أشعر بقللة اهتمام المسؤولين بمهنة التربية البدنية والرياضية. |
| | | | | | 26 أشعر بتقدير بض أساتذة المواد الأخرى للجهود المبذولة من طرف أستاذ التربية البدنية والرياضية. |
| | | | | | 27 أشعر بنظرة المجتمع لأستاذ التربية البدنية والرياضية على أنه أقل شأنًا من أساتذة المواد الأخرى. |
| | | | | | 28 ألاحظ تقدير المجتمع للرسالة التربوية لأستاذ التربية البدنية والرياضية. |
| | | | | | 29 أشعر بكياني وإثبات ذاتي من خلال ممارستي لمنة تدريس التربية البدنية والرياضية. |
| | | | | | 30 ألاحظ أن إدارة الثانوية تهتم بدروس وأنشطة التربية البدنية والرياضية. |
| | | | | | 31 أشعر أحيانا أن الأعمال التي تكلفني بها إدارة الثانوية ليس لها صلة بالتربية البدنية والرياضية. |
| | | | | | 32 أشعر أحيانا أن إدارة الثانوية تكلفني فوق ما أستطيع. |
| | | | | | 33 ألاحظ أن إدارة الثانوية لا توفر الامكانيات لأستاذ التربية البدنية والرياضية. |
| | | | | | 34 أسلوب التوجيه الذي يتبعه الموجه يشجعني على بذل المزيد من الجهد. |
| | | | | | 35 أشعر أن الموجه يهتم بالعلاقات الانسانية في معاملة أستاذ التربية البدنية والرياضية. |
| | | | | | 36 التقارير التي يضعها الموجهين للأساتذة صورية ولا تمثل الواقع. |

مقدمة :

يحاول الفرد في عالمنا المعاصر المتميز بسرعة التقدم العلمي والتقني أن يتكيف مع بيئة مجتمعه ، كما يسعى إلى تنمية خبراته وثقافته ، ولذا يقع على المؤسسات الاجتماعية والتربوية في المجتمع مسؤوليات ومهام نحو تنمية وتكامل شخصية الأفراد من خلال العديد من مؤسساتها التعليمية والاجتماعية والإعلامية .

وتعد الإدارة المدرسية جزءا من الإدارة التعليمية أو التربوية ، وتتمثل في المحور الذي يدور حول ما تقوم به المدرسة لتحقيق رسالتها التعليمية بينما تتصل الإدارة التربوية أو التعليمية بالنظام التربوي أو بالنظام التعليمي كله في الدولة ، كما ينصب اهتمام الإدارة المدرسية على ما يجري من أعمال ومناشط على المستوى المدرسي .

ولقد شهدت السنوات الأخيرة اتجاها جديدا في الإدارة المدرسية ، حيث لم تعد مجرد تسيير شؤون المدرسة سيرا روتينيا ، بل أصبح محور عملها هو توجيه الوظائف الإدارية لخدمة العملية التربوية والاجتماعية وأصبحت تدور حول المتعلم وتوفير كل الظروف والإمكانات التي تسهم في توجيه نموه المتكامل وفي تحسين العملية التربوية لتحقيق هذا النمو .

وتعد العملية التعليمية والتربوية كيانا متكاملًا يشترك فيه الجانب الإداري مع الجانب الفني لإتمام نجاح هذا الكيان ، والإدارة المدرسية ممثلة في مديرها يقع على عاتقها عبء المشاركة في هذه العملية الحيوية ، لذا تجمع كل نظريات التربية وإدارة التعليم على أهمية مكانة مدير المدرسة في العملية التعليمية بكافة جوانبها.

ويعد المدير الناجح هو ذلك المدير الذي يعمل على تحويل المشكلات إلى فرص يتم خلالها المواجهة والمعالجة الايجابية لهذه المشكلات ، ومن ثم العمل على تطوير العمل وتحسينه والارتفاع بمستواه ، كما أن الإدارة ترتبط أيضا بالتغيير والتطوير وبالتحسين أكثر ما ترتبط بالمحافظة على الوضع الراهن.

ويزداد التحام المربين بالدور الهام الذي تلعبه العوامل العاطفية ، كالمشاعر والانفعالات والاتجاهات النفسية والقيم في العملية التربوية أو إعاقته .

لذا فان دراسة الاتجاهات النفسية للأفراد تعد ذات أهمية ، وذلك باعتبار أن الشخصية الإنسانية ما هي إلا مجموعة الاتجاهات التي تتكون لدى الفرد وتؤثر في عاداته وميوله ووجدانه وأساليب وأنماط سلوكه ، وانه على قدر توافق هذه الاتجاهات وانسجامها تكون الشخصية المؤثرة .

فالاتجاه هو حالة من الاستعداد العقلي والعصبي ، تنشأ من خلال التجارب والخبرات التي تمر على الانسان وتؤثر على استجاباته الموافقة اتجاه موضوعات معينة تجعله يقبل عليها ويفضلها أو أن يجيد عنها ويرفضها ، فهو

يضيف عليها إما معايير موجبة أو سالبة تختلف درجتها حسب قوة غنجاها إليها أو نفورها عنها ، وهذه الموضوعات تكون إما أشياء أو أشخاص أو جماعات أو أفكار أو مبادئ .

وتعد التربية البدنية والرياضية جزء من التربية العامة لكونها تعني وتراعي الجسم و صحته ، وتهدف إلى إعداد المواطن الصالح جسميا ، عقليا ، وخلقيا ، وقادر على الإنتاج والقيام بواجباته نحو مجتمعة ووطنه ، كما هناك مفهوم أحر للتربية والرياضية " أنها مجموعة الأنشطة والمهارات والفنون التي يتضمنها البرنامج بمختلف مراحل التعليم ، وتهدف إلى اكتساب التلميذ مهارات وأدوات تساعد على عملية التعليم ، وترمي التربية البدنية إلى العناية بالكفاية البدنية أي صحة الجسم ونشاطه ، رشاقته وقوته ، كما تهتم بنمو الجسم وقيام أجهزته بوظائفها .

وقد عانت مادة التربية البدنية و الرياضية في المدارس من إهمال في عدد كبير من المدارس التعليمية وذلك ربما لعدم ادراك المسؤولين في أعلى الهرم التربوي (الوزارة) إلى آخر مسؤول في المنظومة التربوية أهمية هذه المادة ، ولفوائدها للجيل الذي يقومون بإعداده ، مما يؤثر سلبا على نجاح العملية التربوية للأستاذ وكذلك على الصحة البدنية و النفسية والاجتماعية والانفعالية للتلاميذ .

فنجاح العملية التربوية لمدرس التربية البدنية والرياضية في المدرسة مرتبط بعوامل مختلفة ومتعددة منها الإمكانيات والقدرات العلمية ، ومدى تعاون إدارة المدرسة متمثلة في مديري المدارس ، فالمدرس يقوم بدوره في العملية التعليمية من أجل تنفيذ الخطط التربوية وإنجاحها ، و قد تعترضه ظروف وعوائق كظروف العمل السيئة والغير مريحة أو الجانب البيداغوجي ككثافة البرامج وسرعة تغييرها أو الجانب المادي كضعف الأجر الشهري ... التي تنعكس أثارها على صحته النفسية والجسمية .

و المعلم هو المحرك الاساسي للعملية التعليمية والذي لا يمكن الاستغناء عنه رغم تعدد مصادر المعرفة ، حيث تظل مسؤوليته كاملة عن الخبرات التعليمية التي يكتسبها التلاميذ في جميع المراحل الدراسية .

وباعتبار أيضا ان رضا الفرد على وظيفته يعتبر الاساس الاول لتحقيق توافقه النفسي والاجتماعي هذا الاخير الذي يرتبط بالنجاح في العمل الذي هو المعيار الموضوعي الذي يقوم على اساسه تقييم لأفراده ، كما انه مؤشر لنجاح الفرد في مختلف جوانب حياته ، كما يعد الرضا الوظيفي من الدعائم الرئيسية بالمدرسة الحديثة التي تولي لها الدول الاهتمام الكبير قصد الرقي والتطور ، حيث ان هذا الاخير من بين التوجهات الجديدة للتربية المعاصرة ، التي اصبحت تدعوا بشكل كبير الى ضرورة استثمار معادلة الربح البشري واستثمار طاقاته ، التي تعد محور اهتمام الدولة حتى توفر الجو الملائم للأستاذ (المرابي) في حقل التربية والتعليم كي يقوم بمهنته على اكمل وجه .

كما أن الرضا الوظيفي نجده من الموضوعات التي ينبغي أن تظل موضوعا للبحث والدراسة بين فترة وأخرى عند القادة والمشرفين والمهتمين بالتطوير الإداري ، وذلك لأسباب متعددة ، فما يرضى عنه المعلمون والمعلمات حاليا قد لا يرضون عنه مستقبلا ، وأيضا لتأثر رضاهم بالتغير في مراحل حياتهم فما لا يعد مرضيا حاليا قد يكون مرضيا في المستقبل فالرضا الوظيفي ما هو إلا تجمع للظروف النفسية والفسيولوجية والبيئية التي تحيط علاقتهم بزملائهم ورؤسائهم وتتوافق مع شخصيتهم والتي تجعلهم يقولون بصدق نحن سعداء بعملنا .

من هذا المنطلق نجد ان الرضا الوظيفي للمعلم بصفة عامة ومعلم التربية البدنية بصفة خاصة يشكل اهمية كبيرة نظرا للدور المهم الذي يقوم به معلم التربية البدنية بالنسبة للعملية التعليمية والنظام التعليمي في المجتمع ، كما ان مقدار رضاء معلم التربية البدنية يلعب دورا مهما في تحديد المجهودات التي يبذلها في العمل ، بحيث كلما ارتفعت معدلات هذا الرضا كلما كان هذا المعلم اكثر اقبالا على العمل وبذلا للجهد في اداء مهام وظيفته.

من هنا كانت أهمية البحث في التعرف على نظرة واتجاهات مدراء المؤسسات التعليمية (الثانويات) في "ولاية تيارت" نحو مادة التربية البدنية و الرياضية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي ، ولوضع النتائج بين أيدي المعنيين بتطوير المناهج والإشراف التربوي .

ومحاولة منا إعطاء لمحة حول مضمون هذا البحث قام الباحثان بتقسيم البحث إلى بابين حيث تطرق في **الباب الأول إلى:**

- الجانب النظري: الذي يحتوي على ثلاث فصول:
- الفصل الأول: الاتجاهات النفسية .
- الفصل الثاني: الإدارة المدرسية .
- الفصل الثالث : التربية البدنية والرياضية (مادة - أهداف - أستاذ) .
- الفصل الرابع: الرضا الوظيفي .

أما الباب الثاني: فقد تطرقنا فيه إلى:

- الجانب التطبيقي: حيث قسم إلى فصلين:
- الفصل الأول: حاول الباحث من خلاله تبيان المنهجية المتبعة في هذا البحث
- الفصل الثاني: تم فيه عرض النتائج المحصل عليها ومناقشتها .
- ومقابلة الفرضيات التي تم طرحها بالنتائج المحصل عليها في الدراسة .
- وفي الأخير: - الخاتمة .
- الاقتراحات التوصيات
- المراجع والملاحق .

- تمهيد :

من المعروف أن للمعرفة العلمية أهمية قصوى داخل الوسط الثقافي لأي مجتمع ، فهي معرفة منظمة وفق مناهج علمية مختلفة ، وتكمن أهميتها في إعطائها نتائج ومعارف دقيقة ودائمة الصلاحية ، لذا يجب على كل باحث الاعتماد على خطوات المنهج العلمي وذلك حسب طبيعة مشكلة البحث المراد معالجتها ، وموضوع البحث الذي نحن بصدد دراسته يحتاج إلى الكثير من الدقة والوضوح في عملية تنظيم الخطوات الميدانية اللازمة ، وكذلك اختيار المنهج والأدوات اللازمة للمشكلة المدروسة.

كما أن الحصول على نتائج دقيقة لدراسة ما لا يقتصر فقط على الدراسة النظرية و إنما يتطلب إجراءات ميدانية من أجل تحقيق فرضيات البحث ، لهذا فالباحث مطالب بالاختيار الدقيق للمنهج العلمي الملائم والأدوات المناسبة لجمع المعلومات ، وكذلك الاستخدام السليم و الصحيح للوسائل الإحصائية من أجل الوصول إلى نتائج ذات دلالة ودقة وذلك بغرض دفع البحث العلمي إلى التقدم.

1- منهج البحث :

يتميز البحث العلمي بتعدد مناهجه ، فالمنهج لغة : هو الطريق الواضح والمستقيم⁽¹⁾ ، وفي القرآن الكريم قوله سبحانه وتعالى " لكل جعلنا منكم شرعة ومنهاجا "⁽²⁾.

حيث يعتبر إختيار منهج الدراسة مرحلة هامة في عملية البحث العلمي ، إذ يحدد كيفية جمع البيانات والمعلومات حول الموضوع المدروس ، لذا فإن منهج الدراسة له علاقة مباشرة بموضوع الدراسة ، وبإشكالية البحث ، حيث طبيعة الموضوع هي التي تحدد إختيار المنهج المتبع ، وإنطلاقاً من موضوع دراستنا " نظرة مدير المؤسسة التربوية (الثانوية) نحو مادة التربية البدنية والرياضية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بولاية تيارت " حيث نتطرق في دراستنا إلى ظاهرة من الظواهر التربوية والنفسية والاجتماعية ما هي عليه في الحاضر ، وكشف جوانبها وتحديد العلاقة بين عناصرها ، واستجابة لطبيعة الدراسة اعتمدنا المنهج الوصفي الذي يعرف : " بأنه تصور دقيق للعلاقات المتبادلة بين المجتمع والاتجاهات والميول والرغبات والتصور بحيث يعطي صورة للواقع الحياتي ووضع مؤشرات وبناء تنبؤات مستقبلية."⁽³⁾

2- الدراسة الاستطلاعية :

من أجل التأكد من صلاحية الأدوات المستعملة في البحث ومدى وضوح عباراتها كان لزاماً علينا القيام بدراسة إستطلاع ، حيث تم توزيع 10 استمارات على مجموعة من المدرّاء الثانويات بولاية تيارت ، كما تم توزيع 10 استمارات على مجموعة من أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي بنفس الولاية . وهذا قصد معرفة ملائمة الأسئلة المطروحة ومدى وضوحها وإستيعابها من أجل قياس صدق وثبات المقياسين " إتجاهات الادارة المدرسية نحو التربية البدنية والرياضية " و " الرضا الوظيفي عند أساتذة التربية البدنية والرياضية " وذلك لاستخدامهما في إنجاز الجانب التطبيقي من بحثنا.

3- مجتمع وعينة البحث :

إن مجتمع الدراسة يمثل الفئة الاجتماعية التي نريد إقامة الدراسة الميدانية عليها وفق المنهج المختار والمناسب لهذه الدراسة ، وفي هذه الدراسة لدينا مجتمعين "مجتمع المدرّاء الثانويات" و "مجتمع أساتذة التربية البدنية والرياضية " لولاية تيارت ، حيث بلغ عدد مدرّاء الثانويات 53 مديرا ، وعدد أساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور الثانوي 116 أستاذ.

1- العيسوي عبد الرحمان : مناهج البحث العلمي ، المكتب العربي الحديث ، مصر ، 1996 ، ص 76 .

2- القرآن الكريم : سورة المائدة ، الآية 48.

3- وجيه محجوب : طرائق البحث العلمي ومناهجه ، دار الكتاب للطباعة والنشر ، الموصل ، 1991 ، ص 219 .

وتم إختيار عينة البحث الممثلة في 30 مدير ثانوية و 54 أستاذ التربية البدنية والرياضية موزعين على تراب ولاية تيارت . وهي عينة غرضية (قصدية) ، حيث يرى "محمد نصر الدين رضوان" : " أن العينات الغرضية (القصدية) تستخدم في دراسة الاتجاهات نحو الموضوعات والمشكلات.⁽¹⁾

4- أدوات البحث :

4-1- مقياس اتجاهات الإدارة المدرسية نحو التربية البدنية والرياضية :

من أجل تحقيق أهداف هذا البحث قمنا بإختيار مقياس " اتجاهات الإدارة المدرسية نحو التربية البدنية والرياضية " ⁽²⁾ ، والذي أعده الدكتور " محمد الحماحي " على البيئة المصرية ، وقد قام بتجريبه على عينة من مديري المدارس ووجد هذا المقياس مناسب بدرجة كبيرة لقياس اتجاهات مديري المدارس التعليمية نحو التربية البدنية والرياضية ، لذا إختارنا تطبيق هذا المقياس.

يتألف مقياس " اتجاهات الإدارة المدرسية نحو التربية البدنية والرياضية " من ثلاث محاور وهي :

- اتجاهات مدرء المؤسسات التعليمية نحو مادة التربية البدنية والرياضية .
- اتجاهات مدرء المؤسسات التعليمية نحو أهداف التربية البدنية والرياضية.
- اتجاهات مدرء المؤسسات التعليمية نحو أستاذ التربية البدنية والرياضية.

ويتألف من 50 عبارة يجب عنها مدرء المؤسسات التعليمية (الثانوية) ، وتحدد الإجابة على مدى موافقتة أو معارضته على كل عبارة وفقا لتدرج ليكرت (موافق بشدة - موافق - لم أقرر - غير موافق - غير موافق بشدة) .

حيث يطلب من المستجوب أن يضع علامة (X) على الإجابة التي تعبر عن رأيه بالنسبة لكل عبارة من العبارات التي يتضمنها المقياس ، كما يذكر سعد عبد الرحمان " أن تدرج ليكرت " من المقاييس الكثيرة الإستخدام في مجال قياس الاتجاهات النفسية ذلك لأن هذا المقياس لا يستهلك الجهد والوقت الكثير ، وأول ما يميز مقياس ليكرت هو الإهتمام بأن جميع وحدات المقياس تقيس نفس الاتجاه " ⁽³⁾ .

1- محمد نصر الدين رضوان : الإحصاء الإستدلالي في علوم التربية البدنية والرياضية ، ط1 ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2003 ، ص 33.

2- عصام الدين متولي عبد الله : دراسات ومقاييس في مجال التربية البدنية والرياضية ، دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر ، ط2 ، الإسكندرية ، 2012 ، ص 44 ، 45 .

3- فؤاد البهي السيد ، سعد عبد الرحمان : علم النفس الاجتماعي ، رؤية معاصرة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2006 ، ص 269 .

| العبارات الأبعاد | العبارات الايجابية . | العبارات السلبية . |
|---------------------|--|---|
| البعد الأول | 1، 4، 7، 13، 31، 34، 43. | 10، 16، 19، 22، 25، 28، 37، 40، 45، 47، 49. |
| البعد الثاني | 2، 8، 11، 17، 20، 23، 26، 29، 35، 38، 41، 44، 4. | 5، 14، 32، 46، 50. |
| البعد الثالث | 3، 12. | 6، 9، 15، 18، 21، 24، 27، 30، 33، 36، 39، 42. |
| المقياس الكلي | 22 عبارة. | 28 عبارة. |

جدول رقم (03) : العبارات السلبية والإيجابية في مقياس اتجاهات مدرء المؤسسات التعليمية نحو التربية البدنية والرياضية.

| موافق تماما | موافق | غير متأكد | غير موافق | غير موافق تماما | |
|-------------|-----------|-----------|-----------|-----------------|--------------------|
| 5 درجات. | 4 درجات. | 3 درجات. | 2 درجتان. | 1 درجة. | العبارات الإيجابية |
| 1 درجة. | 2 درجتان. | 3 درجات. | 4 درجات. | 5 درجات. | العبارات السلبية |

جدول رقم (04) : يبين درجات المقياس للعبارات الإيجابية والسلبية .

ويبلغ الحد الأعلى للمقياس (250 درجة) والحد الأدنى (50 درجة) ، وتعتبر الدراسة أن الذي تقع درجاته بين (250 و 150) درجة فهو يمتلك اتجاهات إيجابية نحو التربية البدنية والرياضية ، والذي تقع درجاته بين (150 و 50) درجة فهو يمتلك اتجاهات سلبية نحو التربية البدنية والرياضية .

أما بالنسبة لمحاور المقياس فإن الحد الأعلى للمحور الأول والثاني (الاتجاهات نحو مادة التربية البدنية والرياضية وأهداف التربية البدنية والرياضية) يبلغ (90 درجة) بينما يبلغ الحد الأدنى له (18 درجة) ، ويعتبر الذي تقع درجاته بين (90 و 54 درجة) يمتلك اتجاهات إيجابية نحو مادة التربية البدنية والرياضية ونحو أهداف التربية البدنية والرياضية ، بينما يعتبر الذي تقع درجاته بين (54 و 18 درجة) يمتلك اتجاهات سلبية نحو مادة التربية البدنية والرياضية ونحو أهداف التربية البدنية والرياضية .

أما المحور الثالث (الاتجاهات نحو أستاذ التربية البدنية والرياضية) فيبلغ الحد الأعلى للدرجات (70 درجة) بينما يصل الحد الأدنى (14 درجة) ، ويعتبر المدير الذي تقع درجاته بين (70 و 42 درجة) فإنه يمتلك اتجاهات إيجابية نحو أستاذ التربية البدنية والرياضية ، بينما يعتبر المدير الذي تقع درجاته بين (42 و 14 درجة) فإنه يمتلك اتجاهات سلبية نحو أستاذ التربية البدنية والرياضية .⁽¹⁾

1- سعدي مصطفى : اتجاهات مديري المتوسطات والثانويات نحو التربية البدنية والرياضية ، مذكرة ماجستير ، جامعة الجزائر ، سيدي عبد الله ، 2007-2008 ، ص 127 ، 128 ، 129.

وهذا ما سمح لنا بتحديد المتوسط الحسابي النموذجي للمقياس = حاصل ضرب درجة الاجابة النموذجية التي تقع في وسط احتمالات الاجابة X عدد فقرات مقياس الاتجاهات: $150 = 50 \times 3$

| رقم | إسم المحور | عدد العبارات |
|-----|--|--------------|
| 1 | اتجاهات المدرء المؤسسات التعليمية نحو مادة التربية البدنية والرياضية. | 18 |
| 2 | اتجاهات المدرء المؤسسات التعليمية نحو أهداف التربية البدنية والرياضية. | 18 |
| 3 | اتجاهات المدرء المؤسسات التعليمية نحو أستاذ التربية البدنية والرياضية. | 14 |

جدول رقم (05) : المحاور الخاصة بالمقياس اتجاهات مدرء المؤسسات التعليمية نحو التربية البدنية والرياضية.

4-2- مقياس الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية :

تم إستخدام مقياس " الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية الذي أعده " أ.د/ محمد نصر الدين رضوان ، د/ سيد بسطويسي (1997-1998) .⁽¹⁾

- وصف وتطبيق المقياس :

إشتمل المقياس على 36 عبارة موزعة على 06 أبعاد ، يحتوي كل بعد على مجموعة من العبارات الإيجابية وأخرى سلبية ، الجدول رقم (06) التالي يوضح أبعاد والعبارات الإيجابية والسلبية للمقياس الرضا الوظيفي :

| الأبعاد. | العبارات الإيجابية . | العبارات السلبية. |
|------------------------------|----------------------|-----------------------|
| - طبيعة تدريس ت ب ر . | .10 | .11-9-8-7-6-5-4-3-2-1 |
| - المستقبل المهني ت ب ر . | .12 | .17-16-15-14-13 |
| - الدخل الشهري . | .21-20-19 | .23-22-18 |
| - مكانة المهنة في المجتمع. | .29-28-26 | .27-25-24 |
| - الإشراف الإداري والمدرسي . | .30 | .33-32-31 |
| - طبيعة الإشراف والتوجيه. | .35-34 | .36 |

وتقدر الدرجات على المقياس عن طريق التعامل مع درجات كل بعد على حدى ، وكذا التعامل مع الدرجة الكلية للمقياس والذي تمثل درجة الأبعاد الستة ، حيث تتراوح الدرجة النهائية للمقياس ما بين 36 درجة كحد أدنى إلى 180 درجة كحد أقصى .⁽¹⁾

1- عصام الدين متولي عبد الله : دراسات ومقاييس في مجال التربية البدنية والرياضية ، دار الوفاء لندنيا الطباعة و النشر ، ط2 ، الإسكندرية ، 2012 ، ص 280.

ويجاب على المقياس وفقا لميزان تقدير خماسي على النحو التالي :

| | | | | |
|--------------|---------|-------------|-------------|------------------|
| أوافق بشدة . | أوافق . | غير متأكد . | غير موافق . | غير موافق بشدة . |
| 5 درجات | 4 درجات | 3 درجات | 2 درجات | 1 درجة |
| - إيجابي . | | | | |
| 1 درجة | 2 درجات | 3 درجات | 4 درجات | 5 درجات |
| - سلبي . | | | | |

جدول رقم (07) : يبين درجات المقياس للعبارة الإيجابية والسلبية .

- تحديد الخط السيكولوجي للمقياس المطبق :

لقد تألف المقياس في صورته النهائية على (36 عبارة) حيث تتراوح الدرجات ما بين (36 و 180) و بالتالي :

- أقل درجة يمكن أن يحصل عليها الأستاذ في مقياس الرضا الوظيفي : $36 = 36 \times 1$

- أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها الأستاذ في مقياس الرضا الوظيفي : $180 = 36 \times 5$

- المتوسط الحسابي النموذجي للمقياس = حاصل ضرب درجة الإجابة النموذجية التي تقع في وسط احتمالات

الإجابة \times عدد فقرات المقياس أي : $108 = 36 \times 3$

وهذا ما سمح لنا بتحديد مستويات (درجات) الرضا الوظيفي للأساتذة وهي كما يلي :

- درجة سلبية للرضا الوظيفي : يوافق الدرجات (36 - 108) .

- درجة ايجابية للرضا الوظيفي : يوافق الدرجات (108 - 180) .

5- مجالات البحث :

5-1- المجال المكاني : أجريت الدراسة بثانويات ولاية تيارت .

5-2- المجال الزمني :

تم الشروع في الجانب النظري ابتداء من 2014/12/01 إلى غاية 2015/02/20 حيث قمنا بجمع المادة العلمية وضبط أدوات البحث وتحديد الإطار المنهجي للبحث.

أما الجانب التطبيقي فتم الشروع فيه ابتداء من 2015/03/01 إلى غاية 2015/05/30 حيث تم توزيع الاستمارات على مدرءا الثانويات وأساتذة التربية البدنية والرياضية ثم جمعها والشروع في تفريغها وتطبيق العملية الإحصائية لإجراء عملية العرض والتحليل ولضبط النتائج .

1- شرعان أحمد وآخرون : قياس درجة الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالمرحلة المتوسطة ، مذكرة البسانس ، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ، المركز الجامعي - تيمسليت ، 2012-2013 ، ص 98.

6- ثبات وصدق الأدوات :

6-1- مقياس إتجاهات الإدارة المدرسية نحو التربية البدنية والرياضية:

6-1-1- ثبات المقياس :

أجرى الباحثان خطوات الثبات على العينة الإستطلاعية نفسها بطريقتين هما طريقة التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ.

| رقم | المحاور | العينة | معامل الثبات. | |
|-----|---|--------|-----------------|-------------|
| | | | التجزئة النصفية | الفاكرونباخ |
| 1 | اتجاهات مدرء الثانويات نحو مادة التربية البدنية والرياضية. | 10 | 0.90 | 0.81 |
| 2 | اتجاهات مدرء الثانويات نحو أهداف التربية البدنية والرياضية. | | 0.89 | 0.83 |
| 3 | اتجاهات مدرء الثانويات نحو أستاذ التربية البدنية والرياضية. | | 0.90 | 0.88 |
| 4 | المقياس ككل. | | 0.94 | 0.94 |

جدول رقم (08) : معامل الارتباط محاور اتجاهات مدرء الثانويات نحو التربية البدنية والرياضية والمقياس ككل.

تبين من خلال معاملات الثبات المتحصل عليها أن معامل ثبات المقياس عالي ومرتفع بقدر كاف مما يعني أننا يمكن الاعتماد عليه في دراستنا.

6-1-2- صدق المقياس :

للتأكد من صدق المقياس إستخدم الباحثان معامل الصدق الذاتي ، مع العلم أن هذا المقياس طبق في بيئة عربية مماثلة (مصر) ، حيث تعرفه " أنستازي Anastasi " : إن صدق الإختبار يعني ما الذي يقيسه الاختبار ، وكيفية صحة هذا القياس ، ويقبل الصدق على أساس معاملات الارتباط التي تشير إليه.⁽¹⁾

6-1-2-1- الصدق الذاتي :

للتأكد من صدق المقياس إستخدم الباحثان معامل الصدق الذاتي : حيث أن :

$$\text{معامل الصدق} = \sqrt{\text{معامل الثبات}}$$

1- محمد نصر الدين رضوان : المدخل إلى القياس في التربية البدنية والرياضية ، ط1 ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة ، 2006 ، ص 177.

| معامل الصدق. | العينة | المحاور | رقم |
|--------------|--------|--|-----|
| 0.90 | 10 | اتجاهات مدرء الثانويات نحو مادة التربية البدنية والرياضية. | 1 |
| 0.91 | | اتجاهات مدرء المتوسطات والثانويات نحو أهداف التربية البدنية والرياضية. | 2 |
| 0.93 | | اتجاهات مدرء المتوسطات والثانويات نحو أستاذ التربية البدنية والرياضية. | 3 |
| 0.96 | | المقياس ككل. | 4 |

جدول رقم (09) : معامل الصدق محاور اتجاهات مدرء الثانويات نحو التربية البدنية والرياضية والمقياس ككل.

وتبين أيضا من خلال النتائج المتحصل عليها أن معاملات الصدق الذاتي للمقياس كانت عالية ومرتفعة بقدر كاف مما يعني أيضا أننا يمكن الاعتماد عليه في دراستنا.

وعلى ضوء النتائج الاحصائية للمقياس لكل من معامل الصدق والثبات تم تعديل المقياس وذلك في تغيير المصطلحات بما يلائم البيئة المحلية الجزائرية:

| الرقم | - المصطلح. | - تغييره . |
|-------|---------------------|------------------------------|
| 01 | - مدرس. | - أستاذ. |
| 02 | - التربية الرياضية. | - التربية البدنية والرياضية. |

جدول رقم (10): يبين تغيير المصطلحات بما يلائم البيئة المحلية الجزائرية.

6-2- مقياس الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية :

6-2-1- ثبات المقياس :

أجرى الباحثان خطوات الثبات على العينة الاستطلاعية نفسها بطريقتين هما طريقة التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ.

| رقم | المحاور | العينة | معامل الثبات. | |
|-----|----------------------------|--------|-----------------|--------------|
| | | | التجزئة النصفية | الفا كرونباخ |
| 1 | طبيعة تدريس ت ب ر . | 10 | 0.85 | 0.85 |
| 2 | المستقبل المهني ت ب ر . | | 0.84 | 0.75 |
| 3 | الدخل الشهري . | | 0.91 | 0.81 |
| 4 | مكانة المهنة في المجتمع. | | 0.93 | 0.79 |
| 5 | الإشراف الإداري والمدرسي . | | 0.90 | 0.90 |
| 6 | طبيعة الإشراف والتوجيه. | | 0.92 | 0.88 |
| 7 | المقياس ككل. | | 0.94 | 0.93 |

جدول رقم (11) : معامل الارتباط محاور الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية والمقياس ككل.

تبين من خلال معاملات الثبات المتحصل عليها أن معامل ثبات مقياس الرضا الوظيفي للأساتذة عالي ومرتفع بقدر كاف مما يعني أننا يمكن الاعتماد عليه أيضا في دراستنا.

6-2-2- صدق المقياس :

للتأكد من صدق المقياس إستخدم الباحثان معامل الصدق الذاتي : حيث أن :

$$\text{معامل الصدق} = \sqrt{\text{معامل الثبات}}$$

| رقم | المحاور | العينة | معامل الصدق. |
|-----|----------------------------|--------|--------------|
| 1 | طبيعة تدريس ت ب ر . | 10 | 0.92 |
| 2 | المستقبل المهني ت ب ر . | | 0.86 |
| 3 | الدخل الشهري . | | 0.90 |
| 4 | مكانة المهنة في المجتمع. | | 0.88 |
| 5 | الإشراف الإداري والمدرسي . | | 0.94 |
| 6 | طبيعة الإشراف والتوجيه. | | 0.93 |
| 7 | المقياس ككل. | | 0.96 |

جدول رقم (12) : معامل الصدق لمحاور الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية والمقياس ككل.

وتبين أيضا من خلال النتائج المتحصل عليها أن معاملات الصدق الذاتي للمقياس كانت عالية ومرتفعة بقدر كاف مما يعني أيضا أننا يمكن الاعتماد عليه في دراستنا.

وعلى ضوء النتائج الاحصائية للمقياس لكل من معامل الصدق والثبات تم تعديل المقياس وذلك في صياغة العبارات بما يلائم البيئة المحلية الجزائرية :

| المحاور | رقم العبارة | - العبارة قبل التعديل. | - العبارة بعد التعديل. |
|---------------|-------------|--|---|
| المحور الأول | 03 | - تأخر ابتعاث لاستكمال دراستي لفترة طويلة يجعلني اضيق بالمهنة. | - التأخر في استكمال دراساتي العليا لفترة طويلة يجعلني أضيق بالمهنة. |
| | 04 | - أشعر بتضاؤل فرص الابتعاث لاستكمال دراستي. | - أشعر بتضاؤل الفرص في استكمال دراساتي العليا. |
| المحور الثالث | 19 | - أفضل وجود بدل لطبيعة عمل أستاذ التربية الرياضية. | - أفضل وجود بدلات رياضية وذلك لطبيعة عمل أستاذ التربية البدنية والرياضية. |

جدول رقم (13) : يبين إعادة صياغة بعض عبارات مقياس الرضا الوظيفي بما يلائم البيئة المحلية .

7- الضبط الإجرائي لمتغيرات البحث :

لغرض السير الحسن للدراسة كان على الباحثان ضبط المتغيرات المدروسة قصد البلوغ المعرفة الحقيقية وذلك من خلال دراسة الاتجاهات بالنسبة للمدراء والرضا الوظيفي بالنسبة للأساتذة في وسط طبيعي يسمح بإستخلاص النتائج كما يراها أصحابها دون التأثير عليهم.

وفي هذا الصدد قام الباحثان بالإجراءات التالية :

- إدراج كل من متغير المؤهل العلمي والخبرة المهنية في الدراسة بالنسبة للأساتذة نظرا لتوقع الباحثان تأثيرهما الكبير في الدراسة.
- الاستغناء عن دراسة متغير الجنس في البحث سواء بالنسبة للمدراء أو الأساتذة لقلة عددهم.
- الاستغناء عن متغير المؤهل العلمي بالنسبة للمدراء وذلك لأن لديهم نفس المستوى العلمي (جامعيين) باختلاف تخصصاتهم.

8- أساليب المعالجة الإحصائية :

- معامل الارتباط " بيرسون Pearson " .
- معامل " ألفا كرونباخ Alpha Cronbach " .
- إختبار " ت " ستودنت .
- المتوسط الحسابي .
- الانحراف المعياري .

9- صعوبات البحث :

- نقص الأبحاث التي تتطرق بشكل واضح ودقيق لعلاج الإشكالية المندرجة في نطاق بحثنا.
- ضيق الوقت لإنجاز البحث وبالتالي عدم الخروج بنتائج أفضل لموضوع مهم كهذا الموضوع.
- نقص رصيد الكتب والمؤلفات المتخصصة في مجال بحثنا داخل المكتبة.
- صعوبة في استرجاع الاستمارات من طرف المدراء والأساتذة.

الفصل الأول الاتجاهات النفسية

قائمة الجداول

| رقم الجدول | عنوان الجدول | الصفحة |
|------------|---|--------|
| 01 | - وجه المقارنة بين نظرية العاملين ونظرية الحاجات. | 79 |
| 02 | - المقارنة بين النموذج الأمريكي والنموذج الياباني في الإدارة. | 83 |
| 03 | - العبارات السلبية والايجابية في مقياس اتجاهات مدراء المؤسسات التعليمية نحو التربية البدنية والرياضية. | 90 |
| 04 | - درجات المقياس للعبارات الايجابية والسلبية. | 90 |
| 05 | - المحاور الخاصة بمقياس اتجاهات مدراء المؤسسات التعليمية نحو التربية البدنية والرياضية. | 91 |
| 06 | - الأبعاد والعبارات الايجابية والسلبية لمقياس الرضا الوظيفي | 91 |
| 07 | -درجات المقياس للعبارات الايجابية والسلبية . | 92 |
| 08 | - معامل الارتباط محاور اتجاهات مدراء الثانويات نحو التربية البدنية والرياضية والمقياس ككل. | 93 |
| 09 | - معامل الصدق محاور اتجاهات مدراء الثانويات نحو التربية البدنية والرياضية والمقياس ككل. | 94 |
| 10 | - تغيير المصطلحات بما يلائم البيئة المحلية الجزائرية. | 94 |
| 11 | - معامل الارتباط محاور الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية والمقياس ككل. | 95 |
| 12 | - معامل الصدق لمحاور الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية والمقياس ككل. | 96 |
| 13 | - إعادة صياغة بعض عبارات مقياس الرضا الوظيفي بما يلائم البيئة المحلية | 96 |
| 14 | - المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الاتجاهات مدراء الثانويات نحو التربية البدنية والرياضية. | 99 |
| 15 | - تكرارات والنسب المئوية لمستوى الاتجاهات (السلبية والايجابية) لمحاور مقياس اتجاهات مدراء الثانويات نحو التربية البدنية والرياضية. | 100 |
| 16 | - الدلالة الإحصائية للفروق لمقياس اتجاهات مدراء الثانويات نحو التربية البدنية والرياضية حسب متغير الخبرة المهنية . | 103 |

| | | |
|-----|--|----|
| 106 | - المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية. | 17 |
| 107 | - التكرارات والنسب المئوية لدرجة الرضا الوظيفي (سلبية و إيجابية) لأساتذة التربية البدنية والرياضية. | 18 |
| 112 | - الدلالة الإحصائية للفروق لمقياس الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية حسب متغير المؤهل العلمي . | 19 |
| 118 | - الدلالة الإحصائية للفروق لمقياس الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية حسب متغير الخبرة المهنية . | 20 |
| 122 | - يوضح معاملات الارتباط بين اتجاهات مدرء الثانويات نحو ت ب ر والرضا الوظيفي للأساتذة ت ب ر . | 21 |

قائمة الأشكال البيانية

| الصفحة | عنوان الشكل | رقم الشكل |
|--------|--|-----------|
| 47 | - خصائص الإدارة المدرسية الناجحة . | 01 |
| 75 | - ديناميكيات عملية الرضا . | 02 |
| 76 | - هرم الحاجات لماسلو . | 03 |
| 100 | - المتوسطات الحسابية لمقياس الكلي لاتجاهات المدرء نحو التربية البدنية والرياضية. | 04 |
| 104 | - المتوسطات الحسابية لاتجاهات مدرء الثانويات نحو ت ب ر حسب متغير الخبرة المهنية. | 05 |
| 106 | - المتوسطات الحسابية للأساتذة ت ب ر لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي. | 06 |
| 113 | - المتوسطات الحسابية للرضا الوظيفي لأساتذة ت ب ر حسب متغير المؤهل العلمي. | 07 |
| 119 | - المتوسطات الحسابية للرضا الوظيفي لأساتذة ت ب ر حسب متغير المؤهل العلمي. | 08 |

تمهيد :

في هذا الفصل سوف نتعرض بالدراسة والتحليل لموضوع اعتبره العلماء الدراسات السلوكية والنفسية أنه من أهم مواضيع علم النفس الاجتماعي ، بل ذهب البعض إلى اعتباره انه هو الميدان الوحيد لذلك العلم ، ألا وهو موضوع الاتجاهات النفسية .

ويستند أصحاب هذه الآراء إلى أن جميع الظواهر النفسية الاجتماعية ، بسيطة كانت أم معقدة ، خاصة أو عامة ، تخضع في أساسها لمحددات السلوك الإنساني الذي يواجهه ويسيطر عليه تركيب خاص يسمى " الاتجاه النفسي " ، بالإضافة إلى أن القيم والاهتمامات تؤثر بقدر واضح وفعال على هذا السلوك .

1- مفهوم الاتجاه :

يستخدم مصطلح الاتجاه كترجمة عربية لاصطلاح (**Attitude**) في اللغة الفرنسية والانجليزية ، ويبدو أن (هربرت سبنسر **H.Spencer**) الفيلسوف الانجليزي كان أول من سبق الكتاب إلى استخدام هذا المصطلح في كتابه " المبادئ الأولى " الصادر سنة 1862.⁽¹⁾

جاء في القاموس لكلمة "الاتجاه" معان واستعمالات كثيرة فمن الناحية اللغوية :

فقد جاء في " قاموس المحيط " :الجهة بمعنى الناحية ، وجمعها جهات.

وجاء في " لسان العرب " : وجهة كل شيء : مستقبله. وجاء في التنزيل الآية الكريمة (فأقم وجهك للدين حنيفا) أي اتبع الدين القيم ، ووجهة الكلام السبيل الذي نقصده ، وصرف الشيء عن وجهه أي سنته ، وتوجه إليه : ذهب إليه. وخلاصة القول أن " الاتجاه " هو الإقبال والاهتمام والمذهب والطريقة والقصد.

أما المعنى الاصطلاحي " للاتجاه " : فإنه يستعمل في المجال العلمي بمعنى المذهب الذي يتضمن الاعتقاد والرأس والحكم ومن هنا يقال: الاتجاهات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية فالالاتجاه نحو الشيء يكون قبولا أو رفضا أو يقبل الحل الوسط .⁽²⁾

1-1- تعاريف بعض العلماء للاتجاه :

حسب (روبرت 1977) أن كلمة الاتجاه : تستمد معناها من الايطالية (**attitudine**) وهذه الأخيرة مشتقة من اللاتينية (aptitudo) وهي تعني الاستعداد الفطري لانجاز بعض المهام.

ويعرف (جيسون واخرون **Gibson**) "الاتجاه " : هو شعور أو حالة استعداد ذهني ، ايجابية أو سلبية ، مكتسبة ومنظمة من خلال الخبرة والتجربة ، مما يحدث تأثيرا محددًا في استجابة الفرد نحو الناس والأشياء والمواقف.⁽³⁾

ويصفه (البورت) بأنه : مفهوم مميز وضروري في علم النفس الاجتماعي حيث يقول : أنه حالة من التميز العقلي والعصبي التي تنتظم عن طريق الخبرة وتفرض تأثيرا ديناميكيا، توجه استجابات الفرد للمواقف والمثيرات المختلفة .

1- عبد الرحيم بلعروس: اتجاهات أساتذة التعليم الثانوي نحو التدريس بالأهداف ، ماجستير ، المدرسة العليا للأساتذة في الآداب والعلوم الإنسانية ، بوزريعة ، الجزائر ، 2001 ، ص 26 .

2- مقداد يالجن : الاتجاه الأخلاقي في الإسلام ، الطبعة الأولى ، مكتبة الخانجي ، القاهرة ، 1973 ، ص112.

3- Gibson et autre : organisation behavior structure- processes. 8 edition . homewood 3 .irwin. 1994.

وعرفه (سعد عبد الرحمان) بأنه استعداد من جانب الفرد للاستجابة نحو موضوع ما بطريقة معينة.⁽¹⁾

وعرفه (فؤاد السيد) بأنه: ميل عام نسبي في ثبوته ، عاطفي في أعماقه ، يوجه سلوك الأفراد ، وهو إحدى حالات التهيب والتأهب العقلي العصبي الذي تنظمه الخبرة ، فما يكاد يثبت الاتجاه حتى يمضي مؤثراً وموجهاً لاستجابة الفرد للأشياء والمواقف المختلفة.⁽²⁾

ويرى (محمود فتحي عكاشة) أن الاتجاه : هو ميل مؤيد أو مناهض إزاء موضوع أو موضوعات معينة كالأشخاص والفئات الاجتماعية والأشياء المادية.⁽³⁾

ومن خلال هذه التعاريف نلاحظ اشتراك الآراء نحو " الاتجاه " من خلال ربط هذا الأخير نحو موضوع أو أشياء أو أشخاص بالاستعداد ، بمعنى ضرورة وجود مثير لكي يستجيب له الفرد ويدفعه لعمل سلوك معين حسب الموقف وتكون هذه الاستجابة ايجابية أو سلبية.

وعليه فان الاتجاه هو استعداد من جانب الفرد يحتاج لمثير ما يدفعه نحو موضوع ما ، ويكون رد الفعل لهذا المثير هو استجابة إما بالقبول أو الرفض وفق قيم اجتماعية لدى الفرد.

2- تكوين الاتجاهات :

لقد حاول علماء النفس وعلماء الاجتماع وضع مراحل معينة يتم عبرها تكوين الاتجاهات ، ومن خلال الدراسات المختلفة وجد هناك أربعة مراحل أو أربعة مستويات يتم ضمنها تكوين الاتجاهات ونلخص هذه المراحل فيما يلي :

- في المستوى البسيط أي المرحلة الأولى : لتكوين الاتجاهات توجد قضايا تشير إلى الرأي الذي يديه الفرد في المناسبات النادرة الحدوث والتي تعبر بالضرورة عن شعور الفرد الحقيقي وتعبر حتى عن ميل عابر في موقف عابر ، كما يحدث عند إبداء الفرد استحسانه لنوع الشراب المقدم في حفل أو نوع الطعام أو غيرها...

- في المرحلة الثانية : وعلى مستوى أعلى من الأول ربما يبدي الفرد نفس العبارات للإعجاب والاستحسان وهذا في كل مناسبة يعيد فيها الوقوع في نفس الموقف الذي مر به ، وإذا تكرر ذلك فان خبرة الفرد بذلك الشراب أو ذلك الطعام تزداد ، فإذا دخل إلى المطعم طلب ذلك الطعام أو ذلك الشراب دون غيره...

1- سعد عبد الرحمان : السلوك الإنساني في تحليل وقياس المتغيرات ، ط1 ، مكتبة القاهرة ، 1971 ، ص 518 .

2- السيد فؤاد البهي : علم النفس الاجتماعي ، ط3 ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1981 ، ص 101 .

3- محمود فتحي عكاشة - محمد شقيق زكي : مدخل الى علم النفس الاجتماعي ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، 2002 ، ص 119 .

- في المرحلة الثالثة : تتمثل في تجمع عدد من الاتجاهات الفردية وترابطها في شكل اتجاه واحد حيث تتكامل الخبرات السابقة وتناسق في وحدة كلية ثم تتميز هذه المجموعة من الخبرات بانفرادها عن غيرها من الخبرات الخاصة بمواضيع وأشياء أخرى .

- المرحلة الأخيرة : على المستوى الرابع ترتبط مجموعة من المواقف وتكون اتجاهها في المرتبة العالية ، ثم تعميم هذا الاتجاه وتطبيقه على الحالات والمواقف التي تواجه الفرد والتي تدور حول هذا الموضوع.⁽¹⁾

3- عوامل تكوين الاتجاهات :

3-1- المؤثرات الوالدية :

يعتبر عامل الوالدين أقوى العوامل المؤثرة في تكوين الاتجاهات الأفراد ، حيث وجد أن أكثر اتجاهات الفرد تتأثر إلى حد كبير باتجاهات والديه من خلال التنشئة الاجتماعية .

ويرى " علي أحمد علي " : أن الفرد يتبنى عادة اتجاهات الجماعة التي ينتمي إليها ، خصوصا إذا كانت الجماعة متماسكة تشبع حاجات الفرد ، وكان الفرد يشعر بالانتماء إلى هذه الجماعة.⁽²⁾

3-2- المؤثرات الثقافية :

إن الثقافة السائدة في المجتمع بما فيها من عادات وتقاليد وقيم ونظم دينية وأخلاقية واقتصادية واجتماعية لها دور في تشكيل اتجاهات الفرد ، وقد تتفاعل هذه العناصر تفاعلا ديناميكيا فتؤثر فيه من خلال علاقاتها الاجتماعية مع بيئته

3-3- أنماط الشخصية :

ترتبط الاتجاهات بالصفات المزاجية والشخصية للفرد ، وقد أكد (بليير Blair) في دراسة أجريت لبحث العلاقة بين صفات الشخصية الخاصة كالانطواء والانبساط والاتجاهات ، اتضح أن صفة الانطواء تساعد على تكوين اتجاهات محافظة ، وأما صفة الانبساط فتساعد على تكوين اتجاهات تقدمية ثورية.⁽³⁾

1- عبد الرحمان العيسوي : دراسات في علم النفس الاجتماعي ، ط1 ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1974 ، ص 146.

2- ناصر محمد العديلي : السلوك الإنساني التنظيمي ، معهد الإدارة العامة ، الرياض ، 1995 ، ص 135.

3- محمود عبد الخليم منسي : علم النفس التربوي للمعلمين ، دار المعرفة الجامعية ، ط1 ، القاهرة ، 1999 ، ص 212.

3-4- الحقائق والمعلومات :

تشكل الاتجاهات على أساس ما يتوفر لدى الفرد من حقائق ومعلومات ، وقد أكد العالم (ارنوف وتيج) : انه لا يحتمل أن تسهم وسائل الإعلام في حد ذاتها في تكوين الاتجاهات ، وإنما هي الأخرى تدعم الاتجاهات في تكوينها بأحد المصادر الأخرى .⁽¹⁾

4- نظريات في تفسير عملية تكوين الاتجاهات :

4-1- نظرية التعلم الاجتماعي :

الافتراض أساس لهذه النظرية ، هو أن الاتجاهات النفسية متعلقة بنفس الطريقة التي يتم بها تعلم العادات وصور السلوك الأخرى ، ومن ثم فإن المبادئ والقوانين التي تنطبق على أي شيء تحدد أيضا كيفية اكتساب الاتجاهات ، فالفرد يستطيع أن يكتسب المعلومات والمشاعر بواسطة عمليات الترابط والاقتران بين موضوع ما وبين الشخصية الوجدانية المصاحبة .

والمحدد الرئيسي في تكوين الاتجاهات هي تلك الترابطات التي يعايشها الفرد لموضوع الاتجاه ، كذلك يمكن أن يحدث تعلم الاتجاهات عن طريق التدعيم ، فإذا تلقى الفرد أو التلميذ بعض الدروس في علم النفس واستمتع بها فان ذلك سوف يمثل تدعيما له ، وبالتالي يميل لان يتلقى دروب أخرى فيما بعد في هذا العالم ، كذلك فان الاتجاهات يمكن تعلمها من خلال التقليد فالشخص يقلد الآخرين ، وخاصة إذا كانوا أقوياء أو ذوي أهمية بالنسبة له.⁽²⁾

4-2- نظرية التحليل النفسي :

يرى أنصار نظرية التحليل النفسي ومن بينهم " فرويد " أن اتجاهات الشخص تؤثر على سلوكه في الحياة ، كما أنها تتدخل بشكل فعال في تكوين الأنا .⁽³⁾

وتستند هذه النظرية إلى منطق التحليل النفسي في تفسير السلوك الإنساني بدوافع داخلية تحدد الحاجات الأساسية ضمن بنية الشخصية ، وان الفرد يقمع مشاعر الكراهية ضد جماعته ويبلور مشاعر الانتماء لها ، مع توجيه مشاعر الكراهية والمقت للجماعات الأخرى ، لذا يرى " البديري " : انه يمكن لاتجاهات الفرد أن تتغير في حالة دراسة ميكانزمات الدفاع لديه ، والحلول التي تقدمها ، وكذلك الأعراض التي من خلالها يخفض الفرد من توتراته من خلال

1- ارنوف وتيج : مقدمة في علم النفس ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1994 ، ص 327 .

2- زين العابدين درويش : علم النفس الاجتماعي ، مطابع زرم ، ط 1 ، القاهرة ، 1993 ، ص 101 ، 104 .

3- عبد الرحيم طلعت حسن : علم النفس الاجتماعي المعاصر ، ط 2 ، دار الثقافة ، القاهرة ، 1991 ، ص 127 .

التحليل النفسي الذي يسعى إلى تبصير الفرد بأساس توقعاته المصطنعة وما يصاحبها من وجود اتجاهات القبول أو الرفض ، وذلك في ضوء مبدأ الثنائية أو الازدواج عند " فرويد " ، حيث يرى بان هناك قوتين متعارضتين دائمين في حياة الإنسان كالصواب والخطأ ، والحسن والردىء ، والموجب والسالب ، كما أن الإنسان يواجه في حياته اليومية استقطابات واختبارات بين أفعال مختلفة تجعله يتخذ قرارات معينة ، وان المرء حين يقترب من القطب الموجب يكتسب خصائصه ويصبح لديه شحنة ايجابية نحوه .⁽¹⁾

4-3- النظرية المعرفية :

تؤكد النظرية المعرفية أن الأفراد يسعون دائما إلى تحقيق الترابط والتماسك ، وإعطاء معنى لأبنيتهم المعرفية أي يسعون إلى تأكيد الاتساق فيما بين معارفهم المختلفة ، وبالتالي فان الفرد لن يقبل إلا الاتجاهات التي تتناسب مع بنائه المعرفي الكلي ، كذلك يرى المنظرون المعروفون أن السعي الدائم والمستمر من جانب الفرد لتحقيق هذا الاتساق المعرفي يعتبر دافعا أوليا يتحدد على ضوءه ما يمكن أن يتبناه الفرد ، من اتجاهات نفسية نحو الموضوعات المختلفة ، وما يوضح ذلك ما جاء في نظرية التنافر المعرفي ل: (فستنجر **Festinger**) ومؤداها : أن الأشخاص يسعون دوما إلى تحقيق الاتساق داخل معتقداتهم وسلوكاتهم " ، وعندما يمتد هذا التنافر إلى الأشياء تمثل أهمية بالنسبة إلى الأفراد فتنشأ لديهم حالة عدم الارتياح يطلق عليه (فستنجر) مصطلح التنافر المعرفي ، وهو قوة ضاغطة مثيرة للتوتر تدفع الفرد إلى أن يخفض إحساسه بها و التخلص منه ، ولا يتحقق ذلك إلا بتوافر الاتساق بين المعتقدات لدى الشخص وبين صور السلوك المتصلة بها.⁽²⁾

1- علي علي محمد عباس : اتجاهات المعلمين حيال مهنة التدريس وعلاقتها بالأسلوب القيادي لمديري المدارس الأساسية باليمن ، مذكرة ماجستير ، قسم علم النفس وعلوم التربية ، الجزائر، 2006 ، ص 81 .
2- زين العابدين درويش : نفس المرجع السابق ، ص 104 .

5- مكونات الاتجاهات :

تحتوي الاتجاهات على ثلاث عناصر مكونة لها :

5-1- العنصر المعرفي :

هذا المكون يشمل قاعدة المعلومات الموجودة والمتوفرة لدى الشخص ، أو الأفراد عن موضوع الاتجاهات والتي تراكمت عند الفرد أثناء احتكاكه بعناصر البيئة ، ويمكن تقسيمها إلى :

أ- المدركات والمفاهيم concepts : أي ما يدركه الفرد حسياً أو معنوياً .

ب- المعتقدات believes : هي مجموعة المفاهيم المتبلورة الثابتة في المحتوى النفسي والعقلي للفرد.

ج- التوقعات expectation : وهي ما يمكن أن يتنبأ به الفرد بالنسبة للآخرين أو ما يتوقع حدوثه منهم.⁽¹⁾

5-2- العنصر الوجداني والانفعالي :

هذا المكون يتصل بمشاعر الحب والكراهية لإحساسات الانفعالية والطباع الموجهة نحو موضوع الاتجاهات ، فإذا أحب الفرد موضوعاً اتجه إليه وإذا نفر منه حاد عنه ، فالمكون العاطفي هو درجة تقبل الفرد لموضوع الاتجاهات المرتبطة به أو نفوره منه، ولهذا فإن معظم مقاييس الاتجاهات تستخدم تقديرات درجة الوجدان نحو أو ضد موضوع الاتجاهات.

5-3- العنصر النزوعي :

يشير هذا المكون إلى نزعة الفرد للسلوك وفق أنواع محددة في أوضاع معينة ، إن الاتجاهات تعمل كموجهات للسلوك حيث تدفع الفرد إلى العمل وفق الاتجاه الذي يتبناه، فالطالب الذي يملك اتجاهات تقبلي نحو العمل المدرسي يساهم في النشاطات المدرسية المختلفة ويتأثر على أدائها بشكل جدي وفعال.⁽²⁾

1- سعد عبد الرحمان : السلوك الإنساني ، مكتبة الفلاح ، الكويت ، ط2، 1983 ، ص 596.

2- عبد الحميد نشواتي : علم النفس التربوي ، دار الفرقان ، مؤسسة الرسالة ، الأردن، ط6 ، 1993 ، ص 472 .

6- تصنيف الاتجاهات :

لقد قسم أو صنف علماء النفس والمختصون في دراسة الاتجاهات هذه الأخيرة إلى :

6-1- الاتجاه العام والاتجاه النوعي :

الاتجاهات العامة تلك التي تنصب على الكليات ، أما الاتجاهات النوعية فهي تنصب على النواحي الذاتية ، ودلت الأبحاث التجريبية دلالة صريحة على وجود الاتجاهات العامة ، فأثبتت أن الاتجاهات الحزبية السياسية تتسم بصفة العموم ، فسأل عدد كبير من الأحرار والمحافظين لمعرفة اتجاهاتهم نحو التعصب العنصري والتعصب القومي والاستعمار والتسلح والسلام العالمي ، فاستمر المحافظون في اتجاهاتهم للمحافظة طوال الإجابة على أسئلة الاستفتاء واستمر الأحرار أحرارا في اتجاهاتهم.

ويلاحظ أن الاتجاهات العامة أكثر ثبوتا واستقرارا من النوعية ، وتلك النوعية مسلكا يخضع في جوهره لإطارات الاتجاهات العامة وبذلك تعتمد النوعية على العامة وتشتق دوافعها منها.⁽¹⁾

6-2- الاتجاه الموجب والاتجاه السالب :

الاتجاهات التي تنحوا بالفرد نحو شيء ما تسمى اتجاهات موجبة ، والاتجاهات التي تنحى بالفرد بعيدا عن شيء آخر تسمى اتجاهات سالبة كاتجاه الحب والاحترام فهو اتجاه موجب أما الاتجاه السالب كالكرهية والنفور وغيرها ، والاتجاه الايجابي هو الذي يجمع شمل الأفراد نحو موضوع معين ، ليقربهم منه ، أما الاتجاه السلبي فهو الذي يفكك الجماعة ببعده أفرادها عن ذلك الموضوع.⁽²⁾

6-3- الاتجاه القوي والاتجاه الضعيف :

تنقسم الاتجاهات بالنسبة إلى شدتها إلى اتجاهات قوية وأخرى ضعيفة ، ويبدو الاتجاه القوي في موقف الفرد من هدف الاتجاه موقفا حادا لا رفق فيه ولا هوادة ، فالذي يرى المنكر فيغضب ويثور ويحاول تحطيمه بيده وبقوله وبتفكيره ، إنما يفعل اتجاهها قويا حادا قد ملك عليه شعاب نفسه ، والذي يقف من هدف الاتجاه موقفا ضعيفا رخوا خانعا مستسلما إنما يفعل ذلك لأنه لا يشعر بشدة الاتجاه ، كما يشعر بها الفرد السابق كاتجاهنا بالحب والكرهية نحو موضوع ما بصفة شديدة ، فهذا اتجاه قوي ، والاتجاه الضعيف كأن نحب أو نكره .

1- محمد مصطفى زيدان : علم النفس الاجتماعي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1984 ، ص 173 .

2- عبد الرحمان العيسوي : المرجع السابق ، ص 201 .

6-4- الاتجاه السري والاتجاه العلني :

الاتجاه السري يحاول الفرد إخفائه عن غيره في بعض المواقف والذي قد يكون مخالفا لمعايير الجماعة ويحتفظ بها في قرارة نفسه ، بل ينكرها أحيانا حيث يسأل عنها مثل الاتجاهات الاشتراكية في الدول الرأسمالية (سابقا) ، وهذا الاتجاه عكس الاتجاه العلني حيث أن الفرد فيه يعلن اتجاهه دون خوف أو حرج وهو غالبا ما يتفق مع معايير الجماعة.

6-5- الاتجاه الجماعي والاتجاه الفردي :

فقد يكون الاتجاه جماعيا عندما يكون الوضع مشتركا وواحدا عند كثير من الناس مثل : اتجاه العرب نحو حب القومية العربية والوحدة واتجاههم نحو " قضية فلسطين " في وقت مضى وقد يكون الاتجاه فرديا مثل : حب الفرد لأصحابه دون غيرهم من الأفراد .⁽¹⁾

7- نمو الاتجاهات :

هناك عوامل على درجة كبيرة من الأهمية في تكوين وتدعم نمو الاتجاهات وتمثل هذه العوامل فيما يلي :

7-1- تأثير الوالدين :

يعد تأثير الوالدين من أهم العوامل في تكوين الاتجاهات لدى الأطفال الصغار ونموها فالاتجاهات الوالدين الخاصة وما يقدمانه من تعزيز لبعض أساليب الطفل السلوكية تأثير عميق على تكوين نموها .

7-2- تأثير الأقران :

إن أهم تأثير يحل محل تأثير الوالدين يأتي من جانب الأقران ، ويبدأ هذا التأثير في وقت جد مبكر وتزداد أهميته كلما تقدم الطفل في العمر .

7-3- تأثير وسائل الإعلام :

قد تساعد وسائل الإعلام في تكوين الاتجاهات ، فعلى سبيل المثال قد تقدم بعض البرامج التلفزيونية معلومات هامة تتصل ببعض المسائل السياسية ، ومع ذلك لا يحتمل أن تسهم وسائل الإعلام - في حد ذاتها- في تكوين الاتجاهات ، وإنما هي بالأحرى تدعم الاتجاهات التي تأثرت في تكوينها بأحد المصادر الرئيسية الأخرى لتكوين الاتجاهات.

1- عباس محمود عوض : علم النفس الاجتماعي ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1980 ، ص 36 .

7-4- تأثير التعليم :

يعد التعليم مصدرا هاما آخر يزود الفرد بالمعلومات التي تسهم في نمو اتجاهاته وتدعيمها ، و بصورة عامة كلما ازدادت السنوات التي يقضيها الفرد في التعليم الرسمي ، كلما بدت اتجاهاته أكثر تحريرا.⁽¹⁾

8- مميزات الاتجاه :

8-1- الوجهة : تشير وجهة الاتجاه إلى شعور الفرد نحو مجموعة من الموضوعات وفيما كانت محبوبة لديه ، فالطالب الذي له اتجاه مرضي نحو الجامعة يعني أن وجهته ايجابية نحو كل أو بعض الجوانب في الجامعة أما الطالب الذي يتجنب الجامعة أو نشاطاتها فان اتجاهه سلبي ، ففي المجال الرياضي الفرد الذي له اتجاه ايجابي نحو الرياضة فانه يعمل على ممارستها ويسعى إلى احترام نجومها ، أما الذي لديه اتجاه سلبي نحو الرياضة فانه يتعد تماما عن ممارستها والاهتمام بنشاطاتها ومن معرف نجومها.

8-2- الشدة : تختلف الاتجاهات من حيث الشدة ، إذ نجد لشخص معين اتجاهها ضعيفا نحو موضوع ما ، بينما نجد اتجاهها قويا نحو نفس الموضوع أو موضوع آخر لدى شخص آخر ، ولفهم الاتجاه ينبغي أن يعكس هذا الأخير مدى قوة شعور الفرد.

8-3- الاستقرار : من الملاحظ أن بعض الأفراد يستجيبون لسلم الاتجاه بأسلوب مستقر ، بينما نجد آخرين يعطون إجابات مرضية لنفس الموضوع ، فقد يقول فرد بأنه يعتقد أن الفقهاء محايدون وفي نفس الوقت جادل بان قاضيا معينا ليس محايدا .

8-4- الانتشار : ويطلق عليه أيضا المدى ، حيث نجد تلميذا لا يجب أو يكره بشدة جانبا واحدا أو جانبيين من جوانب المدرسة ، بينما قد نجد آخر لا يجب أي شيء يتعلق بالتعليم الخاص أو العام .

8-5- البروز : ويقصد به درجة التلقائية أو التهيؤ للتعبير عن الاتجاه ، ويمكن ملاحظة البروز بشكل أكثر ايجابية في المواقف عن طريق المقابلات والملاحظات التي توفر الفرص للتعبير عن الاتجاهات.⁽²⁾

1- كامل محمد عويضة : علم النفس الاجتماعي ، دار الكتاب العلمية ، ط 1 ، 1996 ، ص 115 ، 116 .

2- مقدم عبد الحفيظ : الإحصاء والقياس النفسي والتربوي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1993 ، ص 244 .

9- خصائص الاتجاهات :

للإتجاهات النفسية خصائص تتميز بها وهي :

9-1- الإتجاه يشكل نمط من ردود الأفعال :

حسب " غرافيتز 1974 " : فان أهم خاصية للإتجاه هي انه لا يشكل رد فعل منفرد بل نمطا من ردود الأفعال ، تنطلق في مناسبات متشابهة ، أي أن الإتجاه يؤدي إلى إمكانية الاستجابة بكيفية واحدة إزاء المواضيع المتماثلة ، ومن هنا تبرز ضرورة تمييز مفهوم الإتجاه النفسي عن بعض المفاهيم الأخرى .

9-2- الإتجاه المحايد ، المؤيد ، المعارض :

فقد يحمل الشخص تأييد الموضوع أو لشخص ، وقد يعارضه وقد يقف موقفا وسطا حياديا ويحدث هذا غالبا في مختلف المناقشات .

9-3- الإتجاه العدائي :

وهو اخطر الخصائص التي يحملها الإتجاه مثل إتجاه الأمريكيين ضد الزواج ، حيث يكسب للطفل هذا الإتجاه منذ ولادته ، حيث يستمد عناصره من سلوك أسرته ومقومات حضارية ومن ثم يكره بدوره الزواج ويكون على استعداد دائم لإظهار هذا العداء في كل وقت .⁽¹⁾

9-4- الإتجاه التعسبي :

يشارك مع العدائي في السلبية والتعصب للإتجاه ، ويولد عداء الإتجاهات الأخرى وهو من الإتجاهات التي تدفع بصاحبها إلى التشبث بها مهما كانت النتائج ، ومن ابرز الأمثلة على هذا الإتجاه: تعصب الأمريكيين ضد الزواج ، وتعصب الصهيونية ضد المسلمين .⁽²⁾

1- احمد نقازي : علاقة الإتجاهات النفسية بواقع العمل في إطار نظرية ماسلو ، رسالة ماجستير ، معهد علم النفس وعلوم التربية ، جامعة الجزائر ، 1991 ، ص 10.

2- زيدان عبد الباقي : وسائل وأساليب الإتصال ، دار الكتب المصرية ، ط1 ، مصر، 1974 ، ص 265 .

10- وظائف الاتجاه :

للالاتجاه وظائف عديدة من أهمها :

10-1- الوظيفة التوافقية :

يبحث الإنسان في زيادة التوبة ، وتقليل العقوبة وعليه يسعى في تنمية الاتجاهات التي تساعد في تحقيق أهدافه ، فالرياضي المشهور ذو الدخل المرتفع يكون اتجاهها ضد تأمين الرياضة عكس الرياضي الناشئ الذي يكون اتجاهها مع تأمين ويعني أن الاتجاه قد يحقق أهداف الفرد.

10-2- الوظيفة الدفاعية للذات :

تخدم بعض الاتجاهات الفرد وتحميه كميكانيزمات دفاع من الآلام الداخلية فالرياضي الفاشل قد يبرز فشله لعدم كفاءة التدريب وهنا يستخدم ميكانزم التبرير كدفاع عن الذات التي تؤدي واجبتها كما يجب أثناء التدريبات والاستعدادات للمنافسة .

10-3- الوظيفة التعزيزية :

تسهم الوظيفة التعزيزية إسهاما إيجابيا في تحقيق الذات ، حيث تعمل على تكوين صورة مقبولة للذات ، فالرياضي في مجتمع يتبنى الرياضة ، قد يتبنى اتجاهها مع إيرادات التي تصدرها الدولة ، قد تعزز موقفه وتعديل صورته .

10-4- الوظيفة المعرفية :

تساعد الاتجاهات الفرد وتمده بمستويات من القيم والمعارف المتعارف عليها في مجتمع ما ، ثم يتمكن من إجراء تقويم شامل لتلك القيم والمعارف .

المعرفة تنير الطريق أمام أحكام واتخاذ مواقف إيجابية وعليه يصبح الفرد ذو أفكار منسقة فيزداد فهمه وتستقيم استجابته إزاء المثبرات البيئية الاجتماعية المحيطة به . (1)

1- عزيز حنا داوود : علم تغيير الاتجاهات النفسية الاجتماعية ، مكتبة أجلو المصرية ، بدون سنة ، ص 86 .

11- قياس الاتجاهات :

هناك العديد من الطرق لقياس الاتجاهات :

أ- الطرق الإسقاطية (الطرق غير مباشرة) لقياس الاتجاهات بالإضافة إلى الكشف عن بعض جوانب الشخصية المرتبطة بهذه الاتجاهات ، ومن هذه الاختبارات الإسقاطية " اختبار تفهم الموضوع TAT " و " اختبار الإحباط المصور" ل: (برونفنج) واختبارات تداعي الكلمات .

ب- الطريقة المباشرة أو طريقة قياس الاتجاه اللفظي ومن أكثر هذه الطرق استخداما طريق تيرستون وطريقة ليكرت وطريقة التمايز السمائي (تمايز معاني المفاهيم).

ج- الطرق الموقفية أو طرق الاتجاه العملي وفيها يقاس الاتجاه باستخدام طرق الملاحظة المختلفة في مواقف معينة.

11-1- طرق قياس الاتجاهات :

11-1-1- طريقة بوجاردوس Bogardus (1925):

يعتبر مقياس " بوجاردوس " للمسافة الاجتماعية أول مقياس وضع لقياس الاتجاهات ، وكانت الدراسة التي طبق فيها هذا المقياس تستهدف التعرف على مدى تقبل الأمريكيين أو نفورهم من أبناء الشعوب الأخرى.⁽¹⁾

ويشمل هذا المقياس بنود تمثل مواقف الحياة الحقيقية للتعبير عن مدى البعد الاجتماعي لقياس تسامح الفرد أو تعصبه لجماعة أو شعب معين ، كما يوضح المثال التالي: أحب أن :

| | | | | | | |
|------------|----------|-------------------|------------------|------------------------|----------------------|------------------|
| أزواج منهم | أصدقاءهم | أجاورهم في المسكن | أزاملهم في العمل | أقبلهم كموظفين في بلدي | أقبلهم كزائرين لوطني | استبعدهم من وطني |
|------------|----------|-------------------|------------------|------------------------|----------------------|------------------|

وتوضع علامة على هذا المقياس للتعبير عن الاتجاه نحو كل من الجماعات التالية:

الزنج - اليهود - الهنود الحمر - النازيين .

والاستجابات السبع المدرجة في المثال تمثل مسطرة متدرجة تدل على القرب أو البعد الاجتماعي ، فالاستجابة الأولى تمثل أقصى درجات القرب والاستجابة السابعة تمثل أقصى درجات البعد.⁽¹⁾

1- عباس محمود عوض : علم النفس لاجتماعي ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1980 ، ص 33 .

11-1-2- طريقة ثيرستون (Thurstone 1928) :

وضع " ثيرستون " وزميله " تشيف " عددا من العبارات بينها فواصل أو مسافات متساوية ويقوم هذا المقياس على دراسة تجريبية للتعبص القومي ويتلخص في المقارنة بين شيئين أو مثيرين لتوضيح أيهما أفضل أو أقوى من الآخر. وعبارات المقياس المتساوية تأخذ درجة من 1 إلى 11 تبعا للفئة التي يقع فيها عند كل محكم.

ومما يؤخذ على هذه الطريقة أن المقياس يتطلب من الحكام جهدا ليحدد أوزان كل عبارة من العبارات التي بدأ بتجربتها لكي تنتهي إلى العبارات التي تكون المقياس في صورته الأخيرة .

وكذلك قد يستعان بمحكمين ثم يتبين أنهم متعصبون أو متحيزون وقد تكون العبارات المتساوية البعد في نظر الحكام مختلفة بالنسبة للمفحوصين وانه لو حصل نفس الشخصين على متوسط درجات واحد فإن هذا المتوسط يختلف بالنسبة لكل فرد منها.⁽²⁾

11-1-3- طريقة ليكرت (Likert 1932) :

تمثل هذه الطريقة أسلوبا جديدا لقياس الاتجاه النفسي لدى الأفراد وتتلخص هذه الطريقة في أن يطلب من الأفراد توضيح درجة موافقتهم أو رفضهم لكل عبارة من عبارات المقياس حيث تتأثر الاستجابات بالبيئة التي طبق فيها المقياس ، وكذا ثقافة الذين يجيبون على بنود المقياس وتعبر في آخر الأمر على شدة الموافقة وشدة الرفض لموضوع الاتجاه كما في المثال التالي :

| | | | | |
|------------|-------|---------|-----------|----------------|
| أوافق بشدة | أوافق | لا ادري | غير موافق | غير موافق بشدة |
|------------|-------|---------|-----------|----------------|

ويتم تصحيح المواقف باعتبار ان درجة الموافقة الشديدة تمثل اعلى درجة للاتجاه ولذا فهي تحصل على درجة مقدارها (05) بينما تعطى درجة عدم الموافقة الشديدة درجة مقدارها (01) باعتبارها اقل اتجاه.⁽³⁾

11-1-4- طريقة التمايز السماني (تمايز معاني المفاهيم) :

حيث قدم " تشارلز اوزجود " Osgood " عالم النفس الأمريكي التمايز السماني (تمايز معاني المفاهيم) كأداة للقياس في الخمسينيات ، في البداية لم يكن يقصد بها أن تكون أداة أو مقياس لقياس الاتجاهات النفسية نحو الأشخاص أو الموضوعات المختلفة .

1- عباس محمود عوض : نفس المرجع السابق ، ص 312 .

2- حامد عبد السلام زهران : علم النفس الاجتماعي ، عالم الكتب ، ط4 ، القاهرة ، 1977 ، ص 153 .

3- درويش زين العابدين وآخرون : علم النفس الاجتماعي أسسه وتطبيقاته ، مطابع زمزم ، القاهرة ، 1993 ، ص 110 .

وإنما كان هدفه أن تكون وسيلة لدراسة المعاني والمفاهيم ، ولم تلبث هذه الوسيلة أن استخدمها الباحثون في الدراسات النفسية كوسيلة للكشف عن الاتجاهات النفسية نحو العديد من المفاهيم والموضوعات .⁽¹⁾

12- أهمية الاتجاهات :

تتجلى أهمية دراسة الاتجاهات من خلال ما تقدمه للفرد من مساعدة على التكيف الاجتماعي ، وذلك عن طريق قبول الفرد للاتجاهات التي تعتنقها الجماعة ، فيشركهم فيها ومن ثم يشعر بالتجانس معهم .

والاتجاهات عموماً تضيف على حياة الفرد اليومية معنى ودلالة ومعزى حين يتفق سلوكه مع اتجاهاته ، ويشبع هذا السلوك تلك الاتجاهات ، إذ تعمل الاتجاهات النفسية على إشباع الكثير من الدوافع والحاجات النفسية والاجتماعية ، ومن هذه الحاجات الحاجة إلى التقدير الاجتماعي، والحاجة إلى الانتماء إلى جماعة معينة، والحاجة إلى المشاركة الوجدانية ، وهنا يتقبل الفرد قيم الجماعة ومعاييرها ، كما تعمل الاتجاهات على تسهيل استجابات الفرد في المواقف التي لديه اتجاهات خاصة نحوها ، فلا يبحث عن سلوك جديد كل مرة يواجه فيها هذا الموقف .

وتفيد في كثير من الميادين ، ففي الميدان التربوي : تفيد معرفة الاتجاهات النفسية الإدارة التعليمية في معرفة اتجاهات التلاميذ نحو المراحل الدراسية المختلفة ، ونحو زملائهم والمواد الدراسية وكتبهم ومدرسيهم ، وتضم التعليم وأنواعه وطرق التدريس .

أما في الميدان الصناعي : تفيد معرفة اتجاهات العمال نحو عملهم ، وتبين للإدارة الطريق إلى تحقيق سعادة العمال وبالتالي تكيفهم مع العمل وظروفه مما يؤدي إلى الزيادة في الإنتاج ، ورفع مستواه ، وتقليل حوادث العمل، وكذلك تفيد في اختيار الجماعة التي تتماشى واتجاه الفرد .⁽²⁾

1- محمد حسن علاوي : علم النفس الرياضي ، مطابع دار المعارف ، ط9 ، القاهرة ، 1994 ، ص226 ، 227 .

2- عبد الرحمان العيسوي : دراسات في علم النفس الاجتماعي ، دار النهضة العربية ، ط2 ، بيروت ، 1974 ، ص 197 .

خلاصة :

وكخلاصة لهذا الفصل وجدنا أن لموضوع الاتجاهات النفسية أهمية خاصة في علم النفس الاجتماعي ، وعلم النفس التربوي ، فالاتجاهات النفسية الاجتماعية من أهم دوافع السلوك التي تؤدي دورا أساسيا في ضبطه وتوجيهه.

فالالاتجاهات النفسية تبقى أثرها الدائم مقارنة بالخبرات المعرفية التي تخضع لعوامل النسيان ، ولما كانت الاتجاهات النفسية تكون جزءا هاما من التراث الثقافي الذي ينتقل من جيل إلى جيل مع ما يتبعه من معتقدات وعادات وقيم وأفكار ، فان علماء النفس والاجتماع والتربية يوجهون اهتمام كبير لدراسة الاتجاهات النفسية ومحاوله قياسها والاستفادة من خصائصها وتعديلاتها وتكويناتها .

الفصل الثاني

الادارة المدرسية

تمهيد :

الإنسان كائن حي اجتماعي لا يستطيع العيش منفردا ولا يستطيع الاستغناء عن جهود الآخرين من اجل تسهيل أموره الحياتية ، وكانت حاجته للآخرين سهلة ومبسطة وغير معقدة ، وكلما ازدادت الحياة تعقدا وتحضرا تصبح حاجة الإنسان أكثر إلى الآخرين ، والإدارة وسيلة مهمة لتنظيم الجهود الجماعية ، ومن هنا كانت حاجة الإنسان للإدارة ، وأصبحت ضرورية للفرد والجماعة ، فالفرد بحاجة للإدارة لتنظيم وتسيير أموره وأمور أسرته، و أي مؤسسة بحاجة للإدارة من اجل تنظيم أمورها وتنظيم تفاعل مدخلاتها المختلفة.

إن العمل التربوي من أهم المجالات في حياة الإنسان ، وهذا العمل يحتاج المؤسسة لتنفيذه وتحقيق أهدافه ، ونجاح هذه المؤسسة منوط بالإدارة التي تسييرها.

والإدارة المدرسية على الرغم من أنها من أصغر التشكيلات في الإدارة التربوية ، إلا أنها تعتبر أخطرها وأهمها ، لأنها الأداة المنفذة للعملية التعليمية ، والإدارة المدرسية تتعلق بالإدارة العامة من حيث معناها وأسلوب عملها بشكل كبير ، كما وان الإدارة المدرسية تعتبر الآن علما قائما بذاته .

وسيحاول الباحثان في هذا الفصل تسليط الضوء على الإدارة المدرسية.

1- نشأة الإدارة وتطورها :

عرفت الإنسانية منذ بدايتها ألوانا مختلفة من الإدارة ، وكان في تاريخ البشرية كثيرون أداروا قومهم وشعوبهم ، ونظموا مؤسساتهم الاجتماعية والسياسية بشكل ناجح وفعال ، يقول في ذلك "جورج كلود" إن تاريخ الفكر الإداري مرتبط بالتاريخ البشري ارتباط الفرع بالأصل ، إلا أن الناس في القديم - وان كان فيهم المديرون - لم يكتبوا عن الإدارة ، بل كانوا يمارسونها عمليا ، فعرفوا القيادة والتنظيم واتخاذ القرار والتوظيف ، ولم تصل الإدارة كعلم له نظرياته ، ومفاهيمه ، ومبادئه ، وفن ذي مهارات وقيم كما هي عليه الآن إلا بعد جهود وخبرات بشرية متراكمة أسهم بها الأنبياء والمرسلون عليهم السلام والحضارات القديمة ، فقد عرف لدى الأقدمين التخطيط وتقسيم الأعمال وتنظيمها ، ووضع الأنظمة واللوائح القوانين ، والرقابة ، والتنفيذ ، والتسلسل الإداري ، والتفويض ، والحفز ، وغير ذلك.⁽¹⁾

والإدارة - كعلم - له أصوله وأسس ومبادئه شيء حديث من مواليد القرن العشرين ونستطيع أن نقول أن أول من تصدى لدراسة الإدارة بشكل علمي هو "فريدريك تايلور" وقد تأثرت الإدارة في العالم بأفكاره.⁽²⁾

وقد ركز "تايلور" على كفاءة الأداء والجهد الإنساني الجسمي المبذول وتخفيف ثمن وحدة الإنتاج ، وانعكس هذا المفهوم على الإدارات المختلفة ومنها إدارة التربية التي اتخذت لنفسها إطارا مشابها ، فآلة المصنع هم الطلاب ، ونظام العمل هو العملية التربوية ، وكمية الإنتاج هم الخريجون ، ولكن هذه النظرية لم تمتد طويلا لأنها أهملت حاجات الأفراد النفسية والاجتماعية واعتبرت العاملين كآلات .

وظهرت بعد ذلك مفاهيم إدارة العلاقات الإنسانية على يد "التون ماي" "Elton May" والتي تهدف إلى التوفيق بين إشباع حاجات الفرد الإنسانية وبين تحقيق أهداف المنظمة ، وهذا النوع من الإدارة واجه أيضا النقد لأنه يمكن استغلال العلاقات الإنسانية على حساب الإنتاج .

وفي أواخر الخمسينات ظهرت نظرية النظم التي تأثرت بالعلوم التطبيقية وتكنولوجيا المعلومات ، حيث تمتاز هذه النظرية بالشمولية للمؤسسات مهما كانت صغيرة او كبيرة مع وجود علاقات ونشاطات متشابكة بين المنظمات تحقق هدف التنظيم الكلي ، وظهرت نظريات وأساليب إدارية أخرى عديدة نجحت في مجال عملها كأسلوب "بيرت ودلفاي" اللذين أستخدموا بعد الحرب العالمية الثانية لدى الجيش الأمريكي في مجال العلوم السلوكية.⁽³⁾

1- عابدين محمد : الإدارة المدرسية الحديثة ، الشروق للنشر والتوزيع ، عمان ، 2001 ، ص 21 ، 22 .

2- مصطفى صلاح عبد الحميد : الإدارة المدرسية في ضوء الفكر الإداري المعاصر ، دار المريخ ، الرياض ، 2002 ، ص 21 .

3- نشوان يعقوب - جميل عمر : السلوك التنظيمي في الإدارة والإشراف التربوي ، مطبعة دار المنارة ، غزة ، 2001 ، ص 56 .

2- مفهوم الإدارة :

إن كلمة إدارة Administration في أصلها تتكون من " Ad " وتعني To والثانية Minstration واصلها لاتيني ومعناها serve والكلمة بمجموعها تعني الخدمة على أساس أن من يعمل في الإدارة يقوم بخدمة الآخرين.

إن مشكلة تعريف الإدارة تثير نقاشا بين الكتاب ، فهناك من يفضل إعطاء تعريف اشتراطي مؤكدا على المعاني التقليدية التي أعطيت للإدارة العامة ، ومن رواد هذا الاتجاه " ليونارد وايت " L.White " حيث يقول أنها " جميع العمليات التي تستهدف تنفيذ السياسة العامة " ، بينما أكد فريق ثاني على المعاني اللغوية واللفظية ، أما الفريق الثالث فهو يؤثر الاستعانة بالشبيه والتمثيل لتعريف الإدارة ومنهم " هربرت سيمون " H.simon " حيث عرف الإدارة عن طريق تشبيهها بعملية درجة الحجر التي يشارك بها شخصان أو أكثر لتحويلها من مكان لآخر ، فاتفق الأشخاص يعكس الجانب التنظيمي لهذه العملية ، بينما يعكس تحديد اتجاه الدرجة الهدف العام .⁽¹⁾

هناك تعريفات كثيرة للإدارة ، لكن سنقوم بذكر التعاريف التي توصل إليها الذين كتبوا في الإدارة التربوية والمدرسية في البيئات العربية ومنها :

- تعريف " العجمي " فقد عرفها بقوله : هي جملة الوظائف أو العمليات (من تخطيط وتنظيم ، ومتابعة وتوجيه ، ورقابة) التي يقوم بها المدير بغرض تحقيق أهداف المنظمة بأفضل نتيجة ممكنة " .⁽²⁾

- وعرفها " الابراهيم " بقوله : هي العملية المتكاملة التي يتم فيها استثمار الجهود الجماعية لتحقيق هدف مخطط له يساهم في تقدم المجتمع وتطوره .⁽³⁾

- وعرفها " الآغا " بقوله : أنها مجموعة من العمليات المتداخلة التي تسعى إلى تحقيق أهداف محددة مرتبطة بدستور الدولة وسياسات السلطة السياسية .⁽⁴⁾

ومن خلال التعريفات السابقة يضع الباحثان تعريف إجرائي للإدارة وذلك بتعريفها بأنها " عملية علمية إنسانية شاملة مستمرة ، يقوم بها مجموعة من الأشخاص تربطهم علاقات إنسانية جيدة ، فيتم من خلالها الاستخدام الأمثل للموارد البشرية والمادية المتاحة ، لتحقيق الأهداف المحددة مسبقا ، والتي تؤدي إلى تطور المجتمع ورفيه .

1- الابراهيم ، عدنان بدري : الإشراف التربوي أنماط وأساليب ، ط1 مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية ، الأردن ، 2002 ، ص 27.

2- العجمي ، محمد حسنين : الإدارة المدرسية ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2000 ، ص 29 .

3- الابراهيم : مرجع سابق ، ص 29 .

4- الآغا - رياض والآغا : الإدارة التربوية وأصولها ، ط1 ، مطبعة المنصور ، غزة ، 1996 ، ص 16 .

3- مفهوم الإدارة المدرسية وتطورها :

يعتبر ميدان الإدارة المدرسية من ميادين الدراسات الحديثة وليدة القرن العشرين ، وإن كانت الممارسات الفعلية لها قد بدأت منذ عصر ما قبل التاريخ ، يوم أن كان الإنسان يعيش معيشة بدائية ، فكانت تربيته تدور حول هدفين رئيسيين هما (لقمة العيش)، (توفير الأمن) ، وكانت فلسفة التربية تحدد لها الأب والأم باعتبارهما المدرسين ، والأبناء هم التلاميذ ، وحجرات الدراسة هي تلك الطبيعة الواسعة التي يعيشون فيها ، ومناهج التعليم هي مواقف الحياة التي تمارسها الأسرة ليل نهار ، وأسلوب التقويم هو كيف يقابل التلميذ الظروف والعوامل البيئية ويتغلب عليها ، وينجح في حياته ، وهكذا كان الأب والأم يمثلان أول المدرسين عرفهما التاريخ وأول مديري في (الإدارة المدرسية) ، والتي وجدت على هذه الأرض فقد كانا المخططين والمنفذين والممارسين والمشرفين على كل ما يتصل بالصغار.⁽¹⁾

وتعتبر الإدارة المدرسية وسيلة مهمة لتنظيم الجهود الجماعية في المدرسة من أجل تنمية التلميذ تنمية شاملة متكاملة ومتوازنة وفقا لقدراته واستعداداته وظروف البيئة التي يعيش فيها ، كما يحتاجها المعلم لتسيير أموره وأمور مدرسته ومن هنا أصبحت الإدارة المدرسية ذات أهمية بالغة بالنسبة للتلميذ وللمعلم وغيرهم ممن يعملون في المدرسة بل ولأولياء أمور التلاميذ والبيئة المحلية ، كما تحتاجها المدرسة لتسيير أمورها التعليمية ، وقد أصبح حسن الإدارة وكفاءتها من الخصائص المهمة التي تمتاز بها المدرسة الحديثة عن المدرسة التقليدية ، إن الإدارة المدرسية لم تعد مجرد تسيير شؤون المدرسة سيراً روتينياً ، ولم يعد هدف مدير المدرسة المحافظة على النظام في مدرسته ، بل أصبح محور العمل في هذه الإدارة يدور حول التلميذ ، وحول توفير كل الظروف والإمكانات التي تساعد على توجيه نموه العقلي ، والبدني والروحي ، والتي تعمل على تحسين العملية التربوية لتحقيق هذا النمو ، كما أصبح يدور حول تحقيق الأهداف والأغراض التربوية والاجتماعية حجر الأساس في الإدارة المدرسية.⁽²⁾

هناك تعريفات كثيرة وضعها الباحثون للإدارة المدرسية فمنهم من ركز على الجانب المادي ومنهم من ركز على الجانب البشري ومنهم من جمع بينهما ، كما وان المفهوم قد تطور بتطور العملية التعليمية ، لذا سيقوم الباحثان بعرض عدة تعريفات للإدارة المدرسية كما يلي :

- يعرفها " العمارة 2002 " بأنها : " مجموعة عمليات (تخطيط وتنسيق وتوجيه) وظيفية تتفاعل بإيجابية ضمن مناخ مناسب داخل المدرسة وخارجها وفقا لسياسة عامة وفلسفة تربوية تضعها الدولة رغبة في إعداد النشء بما يتفق وأهداف المجتمع والدولة .⁽³⁾

1- عبود عبد الغني : إدارة التربية وتطبيقاتها ، ط1 ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1979 ، ص 2.

2- محمد جاسم : سيكولوجية الإدارة التعليمية والمدرسية وآفاق التطوير العام ، ط1 ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، 2004 ، ص 22.

3- العمارة محمد حسن : مبادئ الإدارة المدرسية ، ط3 ، دار المسيرة للنشر ، الأردن ، 2002 ، ص 18 .

- ويعرفه " طافش 2004 " بأنها : " مجموعة من العمليات التربوية المتكاملة ينفذها نخبة من التربويين المؤهلين تأهيلا نظريا وعمليا عاليا لتحقيق أهداف التربية الرامية لإشباع حاجات المجتمع ، عبر مجموعة من الإجراءات والأنشطة كالتخطيط والتنظيم والتنفيذ والتوجيه ، ثم التقويم لاتخاذ قرارات على ضوء المنجزات .⁽¹⁾

- ويعرفها " مصطفى 2002 " : " هي مجموعة عمليات وظيفية تمارس بغرض تنفيذ مهام مدرسية بواسطة آخرين عن طريق تخطيط وتنظيم وتنسيق ورقابة جهوداتهم وتقويمها ، وتؤدي هذه الوظيفة من خلال التأثير في سلوك الأفراد وتحقيق أهداف المدرسة " .⁽²⁾

- يعرفها " الابراهيم 2002 " بأنها : " هي عبارة عن هيئة يرأسها مدير تسعى إلى تحسين عملية التعلم والتعليم وتوجيهها وفق ما تتطلبه مصلحة المجتمع " .⁽³⁾

- ويعرفها " دياب 2001 " بأنها : " هي جميع الجهود والأنشطة والعمليات من (تخطيط وتنظيم ، ومتابعة وتوجيه ، ورقابة) والتي يقوم بها المدير مع العاملين معه من مدرسين وإداريين بغرض بناء وإعداد التلميذ من جميع النواحي (عقليا وأخلاقيا واجتماعيا ووجدانيا وجسميا) لمساعدته على أن يتكيف بنجاح مع المجتمع ، ويحافظ على بيئته المحيطة ، ويساهم في تقدم مجتمعه " .⁽⁴⁾

4- أهداف الإدارة المدرسية :

أهداف الإدارة المدرسية تتأثر بعدة عوامل ، فهي تختلف من مرحلة لأخرى ومن مجتمع لآخر ، ومن بين العوامل التي تؤثر على نمط وطبيعة أهداف الإدارة المدرسية : حجم المدرسة ونوعية المرحلة التعليمية ، ونوعية العاملين ومؤهلاتهم الشخصية وسماتهم وطبيعة البيئة الجغرافية (ساحلية ، بدوية ، ريفية) ، ونوعية الإدارات التعليمية (مركزية أو لامركزية) وشخصية مدير المدرسة وسماته .

وهناك عدة تصنيفات لأهداف الإدارة المدرسية ، ومن بينها التصنيف التالي الذي يقسم الأهداف إلى أربع مجموعات هي :

- 1- طافش محمود : الإبداع في الإشراف التربوي والإدارة المدرسية ، ط1 ، دار الفرقان ، عمان ، الأردن ، 2004 ، ص 171 .
- 2- مصطفى .صلاح عبد الحميد : الإدارة المدرسية في ضوء الفكر الإداري المعاصر ، دار المريخ ، الرياض ، 2002 ، ص 38 .
- 3- الابراهيم ، عدنان بدري : الإشراف التربوي أنماط وأساليب ، ط1 مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية ، الأردن ، ص 141 .
- 4- دياب ، إسماعيل محمد : الإدارة المدرسية ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، 2001 ، ص 99 .

4-1- مجموعة الأهداف الثقافية والتربوية :

وتتمثل في الاهتمام بتنمية قدرات التلميذ بتزويده بالمعلومات والأفكار والخبرات المناسبة لسنه وقدراته ، والتشجيع على التأمل والتفكير والابتكار.

4-2- مجموعة الأهداف الاجتماعية :

وتتمثل في تعريف التلميذ بدوره نحو مجتمعه وأفراد أسرته ، وتشجيعه على إقامة علاقات اجتماعية سليمة بينه وبين الآخرين من أجل التعاون البناء لتحقيق أهداف المجتمع .

4-3- مجموعة الأهداف الدينية والأخلاقية :

وتتمثل في التأكد من فهم التلميذ للعقيدة الإسلامية فهما سليما مع الاهتمام بغرس القيم والأخلاق والآداب الإسلامية في شخصية التلميذ ، وبذلك يكتسب هذا التلميذ الخلق القرآني ويكون نافعا لنفسه وأسرته والمجتمع الإسلامي .

4-4- مجموعة الأهداف الاقتصادية :

وتتمثل في تعريف التلميذ بمصادر الثروة الطبيعية في مجتمعه وكيفية المحافظة عليها وتنميتها من أجل تطور المجتمع وتقدمه في ضوء الإمكانيات المتاحة ومشكلات المجتمع المختلفة .⁽¹⁾

ويلخص " الأغبري " أهداف الإدارة المدرسية في النقاط الآتية :

- توفير الظروف والإمكانيات التي تساعد على نمو التلاميذ بشكل متوازن ومتكامل : عقليا ، وجسميا ، وروحيا ، واجتماعيا ، ونفسيا .

- تحقيق الأغراض الاجتماعية التي يدين بها المجتمع ويحرص على نشرها وتحقيقها من اجل تحقيق التكيف والتوافق الاجتماعيين .

- توجيه المتعلم ومساعدته في اختيار الخبرات التي تساعد على نموه الشخصي وتؤدي إلى نفعه ، آخذا بعين الاعتبار أهمية المتعلم كفرد وأهمية الفروق الفردية والاستعدادات والقدرات الخاصة .

- المساهمة في دراسة المجتمع ، وحل مشكلاته ، وتحقيق أهدافه .

1- العجمي ، محمد حسنين : الإدارة المدرسية ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2000 ، ص 30 ، 31 .

- تربية وتشجيع التلاميذ على التفكير الإبداعي ، وتقوية كل ميل إلى الابتكار والتجديد ، وتنمية روح الجرأة والثقة بالنفس لديهم .
 - إعداد التلاميذ لفهم الحياة الماضية والحاضرة والاستعداد لمواجهة المستقبل .
 - الكشف عن التلاميذ الموهوبين ورعايتهم .⁽¹⁾
 - ومن جهة أخرى فقد لخص " العمارة " أهداف الإدارة المدرسية في أربع نقاط رئيسية :
 - دراسة المجتمع ومشكلاته وأهدافه وأمانيه ، والعمل على حل مشكلاته وتحقيق أهدافه .
 - العمل على تزويد المتعلم - باعتباره محور العملية التعليمية - بخبرات متنوعة ومتجددة يستطيع من خلالها وبواسطتها مواجهة ما يعترضه من مشكلات .
 - تهيئة الظروف وتقديم الخدمات والخبرات التي تساعد على تربية التلاميذ وتعليمهم ، وتحقيق النمو المتكامل لشخصياتهم .
 - الإرتفاع بمستوى أداء المعلمين للقيام بتنفيذ المناهج المقررة لتحقيق الأهداف التربوية المقررة من خلال اطلاعهم على ما يستجد من معلومات ومعارف ووسائل وطرق تدريس وتدريبهم وعقد الندوات والدورات لهم .⁽²⁾
- 5- نظريات مختارة في القيادة التربوية وتطبيقاتها في الإدارة المدرسية:**

- مفهوم النظرية :

النظرية هي تصور أو فرض أشبه بالمبدأ يتسم بالعمومية ويقدم منهجا للبحث والتفسير ، ويربط النتائج بالمبادئ . كما تعرف النظرية على أنها مجموعة من الفروض التي يمكن من خلالها التوصل إلى مبادئ تفسر طبيعة الإدارة وهي تفسر ما هو كائن وليس التأمّل فيما ينبغي أن يكون . ويمكن أن ينظر إلى النظرية على أنها مبادئ عامة تقوم بتوجيه العمل بدقة ووضوح .

وقد تبلورت الجهود التي قام بها علماء الإدارة والنفس والاجتماع في ثلاثة مداخل عن ظهور ثلاث نظريات أساسية أطلق عليها نظريات القيادة هي :

1- الأغبري عبد الصمد : الإدارة المدرسية البعد التخطيطي والتنظيمي المعاصر ، ط1 ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 2000 ، ص 36 ، 37
2- العمارة . محمد حسن : مبادئ الإدارة المدرسية ، دار المسيرة للنشر ، عمان ، 2001 ، ص 57 .

5-1- نظرية السمات :

يقوم مفهوم هذه النظرية على أن النجاح في القيادة يتوقف على سمات معينة تمتاز بها شخصية القائد عن غيرها ، وكلما توفرت هذه السمات في شخص ما أصبح قائدا ناجحا.

وتقوم هذه السمات على المهارات الذاتية (الشخصية) الجسمية والعقلية ، والنفسية والمهارات الفنية وتتوقف فعالية القائد وفقا لهذه النظرية بكم ونوع السمات التي يتميز بها عن غيره ، وغياب سمة ما معناه غياب قدرة قيادية ما .

5-2- نظرية الموقف :

يقوم مفهوم هذه النظرية على أن أساس تحديد خصائص القيادة لا يرتبط بسمات شخصية عامة بل يرتبط بسمات ترتبط بموقف قيادي معين. وان اختلاف المجتمعات يؤدي بدوره إلى اختلاف متطلبات القيادة ، فالسمات اللازمة للقائد العسكري تختلف عن السمات اللازمة للقائد المدني ، ووفقا لهذه النظرية فإن لكل موقف حل ومعالجة تختلف عن غيره من المواقف وأن حل مشكلة في موقف معين لا يعني أن هذا الحل ينفع لمشكلات في موقف أخرى.

5-3- النظرية التفاعلية :

يقوم مفهوم هذه النظرية على أن القيادة عملية تفاعل إجتماعي ، وتحدد خصائصها على أساس أبعاد ثلاثة هي : السمات الشخصية للقائد - عناصر الموقف - متطلبات وخصائص الجماعة ، وبالقدر الذي يكون فيه التفاعل ناجحا بين الأبعاد السابقة ، بالقدر الذي يكون النجاح فيه حليف القائد ، وإلا فالتفاعل الضعيف يعني ضعف القيادة. (1)

6- أنماط الإدارة المدرسية :**6-1- الإدارة الأوتوقراطية :**

الإدارة الأوتوقراطية إدارة قديمة وجديدة ، سادت لعقود مضت ، ولازلت بقاياها تسود إلى يومنا هذا ، ويتميز القائد الأوتوقراطي بالإهتمام بكل الأمور جلها ودقها ، ويكون إهتمامه بالعمل الروتيني المكتبي طاغيا على الأمور التي قد تكون أكثر أهمية وإلحاحا ، ومما يميز المدير الأوتوقراطي تمسكه بالسلطة ، وأن نفوذه ينطلق من صلاحياته الوظيفية التي تحكمها الأنظمة والتعليمات فهو لا يتعدى على هذه التعليمات أو التشريعات ولا يطورها ولا يسمح للآخرين بالتعدي أو المخالفة تحت طائلة المحاسبة الإدارية ويكون تعامله مع هذه التعليمات حرفيا ضمن تعليمات مكتوبة ، إذ تكثر في الإدارة الأوتوقراطية الملفات والوثائق الورقية ، والمدير الأوتوقراطي يتولى القيام بكل صغيرة وكبيرة فلا يشرك معه أحد في مباشرة

1- أحمد جميل عايش : إدارة المدرسة ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، ط1 ، عمان ، 2009 ، ص 126 ، 127.

وظيفته ، ويتخذ من المركزية المطلقة أسلوبا في العمل ، فهو يخشى التفويض حرصا منه على سلامة الإجراءات التي يوليها اهتمامه الشخصي وربما يقوم بعملها بنفسه وان كانت بسيطة ، وينفرد القائد في هذا النمط بوظيفة اتخاذ القرارات ووضع السياسات والخطط دون مشاركة من مرؤوسيه أو حتى إستشارتهم في ذلك وعلاقة المدير المدرسي الأوتوقراطي بمن حوله علاقة عمل تحكمه الأنظمة والقوانين المكتوبة ، والمدير في هذا النمط ذو شخصية جامدة بروتوكولية تخفي خلفها ضعفا في التكيف وخوفا من الحادثة .⁽¹⁾

6-2- الإدارة التسيبية :

المدير في هذا النمط يهتم بتسيير الأمور لا بتغييرها ويهمل الإشارة إلى إهمال الآخرين حرصا منه على أن تبقى علاقته بهم جيدة ، ولا تؤثر على سير العمل ، والمدير في ظل هذا النمط مدير يتساهل في التعامل مع الأخطاء أو ملامح الاستهتار التي يبدئها بعض المعلمين ، ويمنح المدير من خلال هذا الأسلوب حرية متناهية للطلاب أو المعلمين حيث تتميز الحياة المدرسية نتيجة لهذا الأسلوب بالفوضوية.

وهو في ظل هذا النمط يخشى المواجهة ويغيب نفسه عمدا عن واقع ما يجري ، بل إنه لا يحسن المدح في وقته ولا يحسن النقد عند لزومه ، والمدير التسيبي ليس للوقت عنده قيمة ، وهو ضبابي في تعامله ، وإذا وقع في مشكلة يسارع في إتهام الآخرين بأسبابها دون قدرة منه على اتخاذ القرار المناسب ، ويترك الأمر معموا ، والمدير التسيبي غير قادر على إدارة المواقف ويترك أمر إدارتها إلى المعلمين أيا كانت قدراتهم ودون متابعة منه خشية منه على أحاسيسهم ، والمدير التسيبي مدير يقوده الآخرون ولا يحسن قيادتهم وتوجيههم ، والمدرسة في ظل الإدارة التسيبية مدرسة غير هادفة ولا آمنة وتتعزز فيها النزاعات وأما مدير المدرسة في هذا النمط فيتصف بضعف الشخصية وقلة الحكمة وميلا إلى التشبه بالمهرجين ، ومن أبرز ملامح الإدارة التسيبية :

- للعاملين حرية كاملة في وضع السياسات والقرارات ، دون الأخذ بعين الاعتبار مكانة المدير بينهم كشخصية اعتبارية يجب أن تحظى باحترامهم .

- يعجز مدير المدرسة تقديم المبادرات واقتراح الحلول وبرامج العمل .

- يتعد المدير عن سياسات التقويم للعاملين .

- يمارس المدير الحد الأدنى من الرقابة والتحكم .

- العمل في ظل الإدارة التسيبية عمل بطيء لا تتحقق معه الانجازات .

1- أحمد جميل عايش : إدارة المدرسة ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، ط 1 ، عمان ، 2009 ، ص 134 ، 135 .

- العمل في ظل الإدارة التسيبية عمل متعب وشاق لشريحة كبيرة من المعلمين ترغب بالانجاز مقارنة بالشريحة التي تنزو إلى الراحة .

- من المظاهر السائدة في ظل الإدارة التسيبية : التواكل ، التهرب من العمل ، المزاح ، الإهمال .⁽¹⁾

6-3- الإدارة الديمقراطية :

المدير في هذا النمط مدير عادل ومتسامح وموضوعي ومرتزن ، مدير يحترم نفسه فينال احترام الآخرين ، لا يخشى التفويض ويقسم المسؤوليات بين المعلمين وفق قوانين التفويض ، قراراته سليمة وصحيحة ومصدر صحتها أنها تشاركية في صياغتها ، ويركز على إنسانية الطالب والمعلم ويتفاعل معهم ويرسخ في المدرسة أسسا للعمل التعاوني بروح الفريق ، وبحول آراء المعلمين والطلبة وأولياء الأمور إلى سياسات وتشريعات تنظم العمل وتوجهه ، وفي هذا النمط يعزز المدير العاملين ويشحذ فيهم الحمم ويزيد من شعورهم بالثقة ليزيد بذلك من الإنتاج والوصول إلى الأهداف ، وفي النمط الديمقراطي يحدث الإبداع وترسيخ الشعور بالمسؤولية ، وقوة المدير الديمقراطي وسلطته مستمدة من التأثير بالعاملين ومن إجماعهم عليه .

ومن أبرز ملامح الإدارة الديمقراطية :

- للعاملين حرية مضبوطة في وضع السياسات والقرارات ، مع الأخذ بعين الاعتبار مكانة المدير بينهم كشخصية اعتبارية يجب أن تحظى بالاحترام .

- يبدع مدير المدرسة في تقديم المبادرات واقتراح الحلول وبرامج العمل بأسلوب تشاركي.

- يتبع المدير سياسات تقوم متفق عليها بالإجماع .

- يمارس المدير وظائف الإدارة من تخطيط وتنظيم وتوجيه وتقييم بدرجة عالية من الإتقان.

- العمل في ظل الإدارة الديمقراطية عمل يسير ضمن منظومة من الأهداف والخطة المحكومة بجداول زمنية محددة ومرنة .

- العلاقات بين المدير والمعلمين وبين المعلمين فيما بينهم علاقات تصاعدية في نموها وفي توجهها نحو الأفضل .

- من المظاهر السلوكية السائدة في ظل الإدارة الديمقراطية : الالتزام ، الدقة ، العمل التعاوني ، الاحترام ، تحمل المسؤولية الفردية والجماعية ، الروح المعنوية العالية.

1- أحمد جميل عايش : إدارة المدرسة ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، ط1 ، عمان ، 2009 ، ص 136.

6-4- الإدارة المستبدة (التسلطية/الدكتاتورية):

المستبد، الظالم، التسلطي، اللئيم، صفات بغيضة جمعت في كلمة أصولها غريبة لكنها تصف وضعاً يعرفه ويغضه الصغير والكبير انما (الدكتاتورية) ،المدير المستبد يمارس سلطة مستمدة من ضعف ثقته بنفسه أولاً ومن ضعف ثقته بالآخرين ثانياً، المدير المستبد يخيف الآخرين وهو الأول في الخوف من الآخرين وعلى رأسهم المسؤولين ، يستمد قوته من الأنظمة والقوانين والتعليمات ، ويحتجى بشخصيته الضعيفة خلفها ليظهر بشخصية يرهب بها الناس يجبرهم العمل بنفس غير مطمئنة تحت شعارات التخويف والتصيد ، المدير المستبد ذو شخصية غامضة مآكرة يتخذ من المزاجية والأهواء الشخصية منطلقات للتعامل وتسيير الأمور ، والمدير المستبد متقلب المزاج متصلب الرأي ، غير متزن يغضب أو يتصنع الغضب ، لا يتورع في توجيه الانتقادات اللاذعة إلى من حوله ، والمدير المستبد لا يجرؤ على المواجهة بل يتخذ من التعميم خلاصاً له في توجيه النقد أو العقاب ، فإن تأخر أحدهم أرسل تعميماً للجميع بضرورة الالتزام خاصة إذا كان المتأخر ممن يشهد له بقوة النفوذ ، أياً كان مصدر هذا النفوذ ، وإن نسي أحدهم يوم مناوبته أرسل خطاباً للجميع يوصي فيه بضرورة الالتزام بالمناوبة بدقة ، المدرسة في ظل الإدارة المستبدة مدرسة غير فاعلة ودرجة الانتماء لها في أدنى درجاتها ، والمناخ المدرسي في ظل الإدارة المستبدة مناخ غير آمن وغير مشجع ، وهو مناخ درجة التوتر فيه عالية ، وتسود في المدرسة ذات النهج التسلطي أنماط غير تربوية كالشلبية بين المعلمين وتسود فيها أجواء من الفتنة وكيد المكائد .

وفي النمط المستبد/التسلطي ينعدم الإبداع وتتلأشى الدافعية ، وقوة المدير المستبد وسلطته مستمدة من الأنظمة أو من قوة النفوذ العشائري .

ومن أبرز ملامح الإدارة المستبدة :

- ضعف ثقة المدير المستبد بالعاملين معه مقارنة بثقته المتناهية بنفسه.
- ليس للعاملين دور في وضع السياسات والقرارات ، وينظر المدير لنفسه كشخصية اعتبارية يجب أن تحظى بالاحترام والطاعة من قبل كل المعلمين.
- يقدم مدير المدرسة برامج العمل على شكل أوامر بأسلوب تحجمي خال من الموضوعية.
- يتبع المدير سياسات تقوم تصيديه الأسلوب خالية من النهج العلمي. (1)
- العمل في ظل الإدارة المستبدة عمل يسير ضمن منظومة من التصيد والمحاسبة والتهديد.
- العلاقات بين المدير والمعلمين وبين المعلمين فيما بينهم علاقات تصاعدية في نموها نحو الأسوأ .

1- أحمد جميل عايش : إدارة المدرسة ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، ط1 ، عمان ، 2009 ، ص137 ، 138 ، 139 .

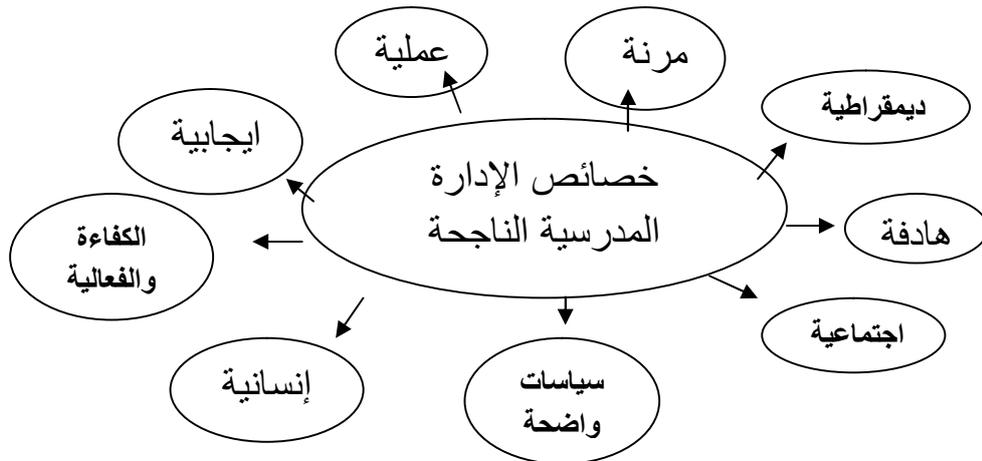
- تنخفض الروح المعنوية ويصبح الموظفون سريعي الانفعال وعدوانيين.
 - تكثر المناقشات والاحتجاجات فيضيع الوقت ويضعف استثماره في أعمال مفيدة.
 - من المظاهر السلوكية السائدة في ظل الإدارة الدكتاتورية: التهرب ، التخريب المتعمد، طغيان البغضاء بين الأفراد ، ضعف الثقة بين العاملين ، الروح المعنوية المنخفضة ، انعدام الأمن والاستقرار الوظيفي ، كثرة التذمر.⁽¹⁾
- وبالنظر إلى الأنماط السابقة للإدارة المدرسية نجد أن أفضلها هو الإدارة المدرسية الديمقراطية لما لها من مميزات وإيجابيات كثيرة ، وقد أثبتت الكثير من الدراسات أن الإدارة الديمقراطية هي أفضل الأنماط ، كما ثبت ذلك في دراسة (العفيفي 1999) ، (الجوجو 2000) ، ودراسة (احمد 1994) والكثير من الدراسات الأخرى والتي ثبت من خلالها أن النمط الديمقراطي يحصل على أعلى النسب المئوية من القبول.

7- خصائص الإدارة المدرسية الناجحة :

لما كانت الإدارة التعليمية ينبغي أن تكون تعبيراً نقياً وترجمة مخلصه للفلسفة التي ينشدها المجتمع ، فإن المدرسة بالتالي ينبغي أن تكون بيئة منتقاة بالقياس إلى البيئات ، والمؤسسات الأخرى الموجودة في المجتمع ، وهي لن تكون بيئة منتقاة ، إلا إذا كانت إدارتها نقية .

ومعنى هذا أن كلا من الإدارة التعليمية والإدارة المدرسية ينبغي أن تكونا نموذجين صالحين في العلاقات الإنسانية ، وفي سير العمل وفي التعاون وإتباع الأساليب الديمقراطية ، وهي إذا أصبحت كذلك استطاعت أن تخلق الأمة الديمقراطية التعاونية وفي ذلك ما فيه من المزايا الكثيرة .

والشكل الآتي يوضح خصائص الإدارة المدرسية الناجحة :



الشكل رقم (1): خصائص الإدارة المدرسية الناجحة.

1- أحمد جميل عايش : إدارة المدرسة ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، ط 1 ، عمان ، 2009 ، ص 139 ، 140.

يتضح من الشكل السابق أن أهم الخصائص التي تتصف بها الإدارة المدرسية الناجحة ما يلي :

7-1- أن تكون إدارة هادفة : وهذا يعني أنها لا تعتمد على العشوائية في تحقيق أهدافها وإنما تعتمد على الموضوعية والتخطيط السليم في إطار الصالح العام .

7-2- أن تكون إدارة ايجابية : وهذا يعني أنها لا تركز إلى السلبيات أو المواقف الجامدة بل يكون لها دور قيادي في مجالات العمل وتوجيهه .

7-3- أن تكون إدارة اجتماعية : وهذا يعني أن تكون بعيدة عن الاستبداد والتسلط ، مستجيبة للمشورة مدركة للصالح العام أو بمعنى ألا ينفرد القائد يصنع القرار بل يكفل مشاركة من يعملون معه في ذلك .

7-4- أن تكون إدارة إنسانية : ويشمل ذلك حسن معاملة الآخرين وتقديرهم والاستماع إلى وجهة نظرهم والتعرف على مشكلاتهم ومساعدتهم في الوصول إلى الحلول السليمة لهم .⁽¹⁾

7-5- أن تكون إدارة ديمقراطية : أي أن يكون أسلوب الإدارة بعيدا عن تسلط رئيس التنظيم الإداري أو أحد أعضائه أو إنفراده باتخاذ القرار دون الرجوع إلى أعضاء التنظيم والمشاركين فيه ويتسم التنظيم الإداري بأنه ديمقراطي إذا ما توفر فيه تنسيق جهود الأفراد ، ومشاركة أعضائه وان تكون فلسفته متمشية مع الفلسفة الاجتماعية والسياسية للمجتمع .

7-6- أن تتسم بالمرونة في الحركة والعمل : وأن لا تكون ذات قوالب جامدة وثابتة وإنما تتكيف حسب مقتضيات الموقف وتغيير الظروف .

7-7- أن تكون عملية : بمعنى أن تتكيف الأصول والمبادئ النظرية حسب مقتضيات الموقف التعليمي

7-8- أن تميز بالكفاءة والفاعلية : ويتحقق ذلك بالاستخدام الأمثل للإمكانات المادية و البشرية

7-9- تحديد السياسات ووضع البرامج والمساواة فيها بين أعضاء التنظيم .⁽²⁾

1- سليمان . عرفات عبد العزيز : إستراتيجية الإدارة في التعليم ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ، 2001 ، ص 380 ، 381 .

2- حسين . سلامة عبد العظيم : اتجاهات حديثة في الإدارة المدرسية الفعالة ، ط1 ، دار الفكر ، عمان ، الأردن ، 2004 ، ص 31 .

8- الصعوبات التي تقابل الإدارة المدرسية :

وتتمثل الصعوبات التي تقابل الإدارة المدرسية فيما يلي :

1- صعوبات توفيق مدير المدرسة ما بين النواحي الإدارية والفنية .

2- صعوبات ذات صلة مباشرة بالعملية التدريسية أو التعليمية وتتمثل في :

- النقص في عدد المدرسين .
- النقص في الاختصاصات .
- انخفاض المستوى العلمي والأدائي لبعض المدرسين .
- تنوع واختلاف سلوكيات المدرسين .
- انتشار ظاهرة الدروس الخصوصية وأثرها على العمل المدرسي .
- عدم استقرار الجدول المدرسي نتيجة كثرة انتقالات المدرسين أو نقص عددهم .
- عدم توفر الإمكانيات المادية لتلبية متطلبات المدرسة .

3- صعوبات العمل المدرسي اليومي وتتمثل في :

- تجاوز نسبة قبول الطلبة حدود قدرات المدرسة .
- تجاوز كثافة الفصول المناسبة .
- ضغوط أولياء الأمور حول مشاكل أبنائهم .
- قصر العام الدراسي وعدم إتباع اليوم الدراسي الكامل .
- المشكلات السلوكية للتلاميذ والمتثلة في مشكلات الهروب من المدرسة والتغيب عن الدراسة والتسرب الذهني والغش في الامتحانات ، ومشكلة التحدث داخل الفصل ومشاكل الطلبة فيما بينهم ومع مدرسيهم ومع الإدارة (1) .

9- الأسس اللازمة لنجاح الإدارة المدرسية :

لكي تقوم الإدارة المدرسية بمهامها وتحقق الأهداف المرجوة بشكل فعال يجب أن تتوفر الأسس اللازمة لنجاحها وهي :

1- القدرة على قيادة العمل المدرسي نحو تحقيق الأهداف التربوية والسياسات التعليمية الموكلة إليها بفعالية .

1- ربيع . هادي مشعان : المدير المدرسي الناجح ، ط1 ، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع ، عمان ، 2006 ، ص 45 ، 46 .

- 2- القدرة على إضفاء جو من العلاقات الإنسانية والعمل على رفع الروح المعنوية لجميع العاملين في المدرسة .
- 3- القدرة على تنظيم العمل والجهود البشرية وخلق روح العمل الجماعي .
- 4- القدرة على استخدام الاستراتيجيات المناسبة عند اتخاذ القرار .
- 5- القدرة على القيام بعملية التقويم .
- 6- مواكبة التغيير والقدرة على استخدام التكنولوجيات الإدارية ، وتنقسم التكنولوجيا الإدارية إلى ثلاثة أقسام هي :

أ- تكنولوجيا إدارية عقلية :

تمثلة في طرق تحليل النظم والإدارة بالأهداف والإدارة الإستراتيجية وطرق البحث وغيرها من الأساليب التي تجعل العمل المدرسي أكثر فعالية وكفاءة .

ب- تكنولوجيا إدارية اجتماعية :

تمثلة في ديمقراطية الإدارة والمشاركة الجماعية وتوسيع فرص الحوار وتنمية العلاقات الأفقية .

ج- تكنولوجيا إدارية آلية :

تمثلة في استخدام أحدث التقنيات مثل الحاسوب في حفظ المعلومات والإحصاءات .⁽¹⁾

10- مدير المدرسة :

10-1- الصفات النوعية الواجب توفرها في المدير:

لقد أورد (Mahoney 1998) بعض الصفات النوعية الواجب توفرها في المدير منها :

- الوفاء للمدرسة .
- الشجاعة للقيام بالمهام والأعمال.
- الالتزام بمساعدة المعلمين وأولياء الأمور والمجتمع وتنفيذ الأهداف.
- الثقة بالنفس في صنع القرارات.
- المصادقية في التعامل مع طاقم المدرسة .
- القدرة على التكيف مع الأوضاع والزبائن المختلفين

1- البوهي . فاروق شوقي : الإدارة التعليمية والمدرسية ، دار قباء للطباعة والنشر ، القاهرة ، 2001 ، ص 90 ، 97 .

- التعلم والاستفادة من الخبرة.
 - القدرة على الحوار والمفاوضات بطريقة دبلوماسية.
 - المسؤولية عن تنفيذ ومتابعة الأحداث والقوانين المتبعة في المدرسة.
- وقد ذكر (عابدين 2001) جوانب متعددة في مدير المدرسة يمكن جمعها و تلخيصها على النحو التالي:

10-2- الصفات الشخصية لمدير المدرسة :

- السمعة الطيبة والأمانة والأخلاق الحسنة.
- الهدوء والاتزان في معالجة الأمور واتخاذ القرارات.
- اللياقة البدنية.
- المرونة وسعة الأفق.
- المظهر الحسن.
- احترام الآخرين.
- القدرة على الابتكار.

10-3- الصفات القيادية :

- كالمهارات والقدرات الفنية والتي يمكن تنميتها بالتدريب وأهمها :
- الإلمام بالعلاقات الإنسانية وعلاقات العمل.
 - الإلمام باللوائح والقوانين المنظمة للعمل.
 - الثقة بالنفس ،القدرة على التنبؤ، عدم التهور.
 - القدرة على اتخاذ القرارات السريعة في المواقف العاجلة دون تردد .
 - الديمقراطية في القيادة وتجنب الاستئثار بالرأي أو السلطة .
 - القدرة على خلق الجو الطيب والملائم لحسن سير العمل .
 - سعة الصدر والقدرة على التصرف ومواجهة المواقف الصعبة.
 - توخي العدالة في مواجهة مرؤوسيه.
 - تجنب الأنانية وحب الذات وإعطاء الفرصة لمرؤوسيه لإبراز مواهبهم وقدراتهم . (1)

1- أحمد جميل عايش : إدارة المدرسة ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، ط1 ، عمان ، 2009 ، ص 40 ، 41.

11- العوامل التي تساعد على نجاح مدير المدرسة كقائد تربوي ميداني :

- توفير المناخ النفسي الاجتماعي الصالح لممارسة العمل التربوي الناجح.
- الإدارة الناجحة للوقت وتحليل العوامل المؤثرة فيه واتخاذ ما يكفل الحد من هدر الوقت.
- إشراك جميع العناصر المكونة للنظام المدرسي في عمليات اتخاذ القرارات .
- تفويض السلطات فمدير المدرسة الناجح هو الذي لا يتدخل في كل صغيرة وكبيرة من أعمال المدرسة.
- تنظيم عمله الفني والإداري والاحتفاظ بسجلات والملفات وتوثيق الأعمال.
- إحكام الصلة وتقوية الروابط بين المدرسة وأسر الطلبة .
- متابعة النمو المهني المستمر للمعلمين للمساهمة في تطوير العملية التربوية.
- التجديد والابتكار في بناء البرامج والخطط والابتعاد عن تكرار البرامج .
- التحلق بأخلاق حسنة في العمل ليكون قدوة حسنة لمن حوله.
- قدرته على إقامة علاقات سليمة مع الآخرين والقدرة على الإقناع.
- قدرته على حسن التصرف واتخاذ القرارات السليمة في الوقت المناسب.
- أن يعتمد الصدق والوضوح والموضوعية في عرضه للأمر ودون تحيز أو محاباة .
- أن يتبع سياسات تؤدي إلى زيادة الدافعية ومن ذلك التعزيز المباشر وغير المباشر للمعلمين بعد كل حالة إنجاز يصلون إليها ومن ذلك التشجيع المستمر للعاملين.⁽¹⁾

1- أحمد جميل عايش : إدارة المدرسة ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، ط1 ، عمان ، 2009 ، 41 ، 42 ، 43 .

خلاصة :

ختاما لهذا الفصل نستطيع أن نقول أن الإدارة المدرسية ممثلة في شخص مديرها تعتبر ركيزة أساسية في العملية التربوية من خلال القيام والسهر على تطبيق أهداف الدولة التي سطرها في الميدان التعليمي والتربوي، فهي أداة التنفيذ القريبة من التلميذ الذي هو محور عملية التعليم .

فمدير المدرسة هو الممثل الأول لهذه الإدارة الذي يجب أن تتوفر فيه مجموعة من الخصائص الشخصية والتقنية والاجتماعية حتى يتولى هذا المنصب ويكون أداءه في المستوى المطلوب .

وعرفنا كذلك بأن مدير المدرسة يجب أن يتقن واجباته من تخطيط وتنفيذ وإشراف ومراقبة وتقييم ، إلا أن المدير الناجح هو من تتوفر فيه صفة القيادة التربوية ، أي لا يكون إداريا فقط يطبق القوانين والبرامج بل يتعدى هذا إلى المبادرة والشجاعة وطرح التصورات المستقبلية لنجاح مدرسته من جميع النواحي التربوية ، التعليمية ، والاجتماعية ، والثقافية ، الرياضية ، وطبعا لا يكون هذا إلا إذا كان قريبا من تلاميذته وإدارته وأساتذته بحيث يساعدهم ويوجههم في الأمور البيداغوجية والتنظيمية وحتى الحياتية .

الفصل الثالث

التربية البدنية والرياضية

تمهيد :

تعتبر التربية العامة عنصرا هاما و جزءا فعالا يعمل على تكوين الفرد من كل النواحي التي تساعد على الاندماج في المجتمع بصورة تؤمن ته الحياة السليمة و الطيبة. والتربية البدنية والرياضية هي جزء من هذه التربية العامة فهي تهتم بصيانة الجسم وسلامته وهذا بممارسة النشاط البدني و الرياضي أثناء الحصص التربوية للمادة داخل المؤسسات التربوية كما تهتم أيضا بنمو الجسم ولياقته البدنية.

لذا سنتحدث في هذا الفصل عن التربية العامة وتطورها كما سنتطرق إلى التربية البدنية والرياضية ونركز في هذا الأخير على (المادة - الأهداف - الأستاذ).

1- التربية العامة :

1-1- مفهوم التربية العامة :

تعتبر التربية وسيلة المجتمع للمحافظة على بقاءه واستمراره وثبات نظمته ومعاييرها الاجتماعية ، فالتربية عملية تهدف إلى إعداد وتشكيل الفرد للقيام بأدواره الاجتماعية في مكان ما، وزمان ما على أساس ما هو متوقع منه في هذا المجتمع وعملية التربية تختلف من مرحلة تعليمية إلى تعليمة أخرى. وتتضح هذه الصورة في نظرة ابن خلدون للتربية على أنها عملية تنشئة اجتماعية للفرد، يكتسب من خلالها القيم والاتجاهات والعادات السائدة في مجتمعه إلى جانب المعلومات والمهارات والمعرفة الاجتماعية وبذلك تساهم التربية في المحافظة على المجتمع كمنسق اجتماعي وتحافظ على الشخصية القومية.⁽¹⁾

1-2- تطور التربية العامة :

تمثل التربية عملية اجتماعية نشأت بوجود الإنسان فكانت التربية في المجتمعات القديمة قبل ظهور الجماعات المتخصصة، تمارس من خلال الأنشطة اليومية لأفراد المجتمع فكان الطفل يتعلم من خلال محاكاة الراشدين في قيامهم بالأعمال اليومية ومشاركتهم في هذه الأنشطة و كانت الأسرة تمثل وحدة اجتماعية اقتصادية و وحدة تربوية أيضا و كانت الأسرة تقوم بتقسيم العمل بين أفرادها و تقوم بالإنتاج و تعد أفرادها القيام بأدوارهم في المجتمع كمواطنين صالحين يعملون على استقرار مجتمعه و نموه ، و بظهور الجماعات المتخصصة التي كانت تزاول حرفا معينة بمهارة أصبح هناك ضرورة للتخصص و تقييم العمل ومعرفة بفنون هذه الحرف و مهاراتها و من هنا ظهر نظام الصبية في المجتمعات القديمة.و يعني هذا النظام أن مجموعة من الصبية كانت تتلمذ على يد حرفي في حانوت فكان هؤلاء يتعلمون عن طريق الملاحظات و التوجيه الحرفي ومشاركة في العمل ، وبهذا أصبح الفرد يتعلم في مجتمعه الحرفة التي سيزاولها و بتطور المجتمعات، ظهرت جماعات أخرى متخصصة مثل رجال الطب والتعليم الديني، و حفظ القصص و ممارسة كثير من الفنون الشعبية وقد مهد ذلك إلى نشأة التربية المقصودة لإعداد الموارد البشرية القادرة على تحقيق مطالب المجتمع و من هنا، ظهرت التربية الرسمية كمؤسسة اجتماعية عهد إليها المجتمع مهمة التربية وقد أحدثت الثورة الصناعية تغيرا كبيرا في المجتمعات، فلم تقم الثورة الصناعية بمجموعة كبيرة من الاختراعات والاكتشافات فقط بل أحدثت إلى جانب ذلك تغييرا شاملا في بناء المجتمع.فقد تغير بناء الأسرة، ولم تعد الأسرة وحدة اجتماعية اقتصادية كما كانت من قبل. ونشأت مؤسسات جديدة متخصصة تساعد الأسرة في القيام بوظائفها مثل المدرسة ووسائل الإعلام و المؤسسات الخدمات لأخرى ، إذن التربية لا تقدم للفرد المعارف والخبرات و المهارات و المعايير الاجتماعية و

1- سميرة أحمد السيد : الأسس الاجتماعية للتربية في ضوء متطلبات التنمية الشاملة و الثورة المعلوماتية ، ط1 ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2004 ، ص 37 .

القيم و الاتجاهات فحسب، بل توضح للفرد أيضا كيف يعمل في المجتمع الذي ينتمي إليه و الأسس التي تركز عليها مؤسساته الاجتماعية لمساعدته على فهم دورها. (1)

2- التربية البدنية والرياضية :

2-1- مفهوم التربية البدنية والرياضية :

تعريف "وست بوتشر" **West and Butcher** 1990 : التربية البدنية على إنها : هي العملية التربوية التي تهدف إلى تحسين الأداء الإنساني من خلال وسيط هو الأنشطة البدنية المختارة لتحقيق ذلك .

وذكر " لوم بيكين **Lumpkin** " : إن البعض يرى أن التربية البدنية و الرياضية إنما هي مرادف للتعبيرات مثل التمرينات ، الألعاب المسابقات الرياضية و بعد تعريفها لكل هذه التعبيرات أبت إلا أن تدلي برأيها في صياغة تعريف على النحو التالي : التربية البدنية هي العملية التي يكتسب الفرد خلالها أفضل المهارات البدنية و العقلية و الاجتماعية ، و اللياقة من خلال النشاط البدني.

ومن تشيكوسلوفاكيا السابقة يبرز تعريف " كوبيسي كوزليك **kopesky Kozelsk** " : التربية البدنية جزء من التربية العامة ، هدفها تكوين المواطن بدنيا و عقليا و انفعاليا و اجتماعيا بواسطة عدة ألوان من النشاط البدني المختار لتحقيق الهدف. (2)

2-2- حصة التربية البدنية والرياضية :

2-2-1- تعريف حصة التربية البدنية والرياضية :

تعتبر حصة التربية البدنية والرياضية الوحدة المصغرة في المنهج المقرر للمادة ويتوقف نجاح البرنامج السنوي المسطر للتربية البدنية والرياضية على حسن تحضير وإعداد وتنفيذ هذه الحصة، وفيما يخص هذا نعطي تعاريف عامة لحصة التربية البدنية والرياضية حسب رأي الباحثين والمدرسين لهذه الحصة.

الحصة هي الشكل الأساسي الذي تتم فيه عملية التربية والتعليم في المدرسة وحصة التربية البدنية والرياضية هي أيضاً الشكل الأساسي لاستمرار الرياضة في المدرسة وذلك هو الجانب التنظيمي للأشكال الأخرى التي يزاول فيها التلاميذ نشاطهم مثل الإعداد الرياضي والدورات الرياضية والمنافسات....

كما يمكن أن تميز الحصة عدة الخصائص معددة لقانون المدرسة وتكون على الغالب 45دقيقة كما أنها وحدة متكاملة وهي المنهاج الذي تؤدي فيه الحصة وظيفة هامة. (3)

فحصة التربية البدنية والرياضية جزء متكامل مع التربية العامة ، بحيث تعتمد على الميدان التحريبي لتكوين الأفراد عن طريق ألوان وأنواع النشاطات البدنية المختلفة التي اختيرت بغرض تزويد الفرد بالمعارف والخبرات والمهارات التي

1- سميرة أحمد السيد : الأسس الاجتماعية للتربية في ضوء متطلبات التنمية الشاملة و الثورة المعلوماتية ، ط1 ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2004 ، ص 38 ، 39 .

2- أمين أنور الخولي : أصول التربية البدنية والرياضية ، ط3، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2001م ، ص 35.

3- ناهد محمد سعيد ، نيلي رمزي : فهم طرق تدريس التربية البدنية والرياضية ، مركز الكتاب والنشر ، ط2 ، القاهرة ، 2004 ، ص 61.

تساهم على إشباع رغباته عن طريق التجربة لتكيف هذه المهارة لتلبية حاجياته للتعامل مع الوسط الذي يعيش فيه وتساعد على الاندماج داخل المجتمع وبذلك فإن حصة التربية البدنية والرياضية تحقق هذه الأهداف على مستوى المؤسسات التعليمية فهي تضمن النمو الشامل والمتنوع للتلاميذ وتحقق حاجتهم البدنية، طبقاً لمراحل وتهم التربية البدنية بإدراج قدراتهم الحركية.⁽¹⁾

2-2-2- الخطة الحديثة في إخراج حصة التربية البدنية والرياضية:

إن حصة التربية البدنية والرياضية هي الأساس في انجاز المقرر العام للمادة فهذه الحصة هي التي تقودنا إلى تحقيق مجموعة أهداف في كل تخصص معين وتؤدي إلى تحقيق هدف وفصل منه إلى الهدف العام للسنة الدراسية وفي العموم تتكون الحصة الواحدة في التربية البدنية والرياضية من ثلاث مراحل:

- المرحلة التمهيديّة - المرحلة الرئيسيّة - مرحلة التقييم.

ورغم هذا التقسيم فإن هذه المراحل مترابطة ومتشابكة في بعضها البعض وكل واحدة مكتملة للأخرى.

1- المرحلة التمهيديّة: تعتبر إحدى الأقسام الرئيسيّة في الحصة لأنها تتميز بحساسية خاصة ومرحلة إعدادية للمراحل الأخرى فخلال هذه المرحلة يقوم الأستاذ بتهيئة التلاميذ والملعب وأجهزة البدء لتنفيذ الحصة، ولكي يقوم بذلك لابد من تحقق الأغراض التالية:

- النظام خلال تبديل الملابس.

- خلع الساعات والأسورة والحلقات والسلاسل.

- أخذ الوضع المعطى لهم عن بدء الحصة، التحية الرياضية.

- تثبيت الحضور ثم شرح هدف الحصة المسطر كذلك إعطاء لمحة تاريخية عن هذا التخصص خلال الحصة وكذا قوانين هذه اللعبة أو الرياضة.

- بعدها تأتي عملية التسخين حيث يقوم بتسخين جميع عناصر الجسم (عضلات مفاصل...) وكذلك تسخين الجهاز الدوري والتنفسي وذلك لتفادي التعرض للإصابات خلال الحصة، ثم يأتي التسخين الخاص لجميع العناصر الأساسية التي سوف يلقي عليها حمل التلميذ إلى العمل الأصعب والأقوام منعاً ووقايةً للإصابات المفاجئة، كما انه يمكن للأستاذ إدراج بعض الألعاب شبه الرياضية خلال الفترة الأخيرة من هذه المرحلة وذلك من اجل خلق عنصر التشويق والمرح تماشياً مع ما يخدم هدف الحصة وأيضاً خلق نوع من الدافعية نحو هذه الأخيرة.⁽²⁾

1- دلال أحمد الشيخ : الأهمية التربوية للرياضة ، المكتبة الجامعية ، القاهرة ، 2002 ، ص 73.

2- نوال ابراهيم شلتوت ، ميرفت علي خفاجة : طرق التدريس في التربية البدنية والرياضية ، مكتبة ومطبعة الاشعاع الفنية ، ط2 ، الإسكندرية ، 2002 ، ص 109.

2- المرحلة الرئيسية:

يشكل هذا الجزء أهمية كبيرة في حصة التربية البدنية والرياضية ويمكن القول أن الجزء الأول والثالث يقومان على أساس خدمة الجزء الأساسي وهو الجزء الذي يتحقق فيه أغلب واهم أهداف الدرس لأنه يختص بتنمية الصفات البدنية (كالقوة والسرعة وغيره) وانه من الطبيعي أن ترافق تدريس المعلومات المذكورة وتعلم حسن التصرف في المباريات الرياضية بعيداً عن الاضطرابات النفسي وإكساب العادات الجيدة والذي يرافق تعليم المهارات الحركية عن طريق النصح والإرشاد ولكن لكي نبدأ بهذا الجزء بداية حسنة لا بد من إعادة بض التمارين التي سبق وأن مارسها التلميذ كمدخل لتمرين جديدة في طبيعة متعددة متجانسة من حيث الأداء والحركة لهذا يجب توشي التجرئة هنا حتى يتحقق التكامل في هذا القسم من الحصة والتأكيد على حسن الداء للأسلوب والطريقة المثلى التي تحقق الأهداف ما يكفل إخراج فنياً وعلمياً وتربوياً وبصورة عامة يجب أن يظم القسم الرئيسي منه للدرس والتمرينات التي تغذي جميع أعضاء الجسم والمهارات الحركية كافة وعلى حد السواء وعلى الأستاذ اختيار ما يناسب التلاميذ ويحقق أغراض الحصة الأساسية المرسومة.

3- المرحلة التقييمية (الختامية):

تعتبر آخر درجة من مراحل الحصة التي تأتي لتهيئة أعضاء الفوج من جانب النفسي والفسولوجي حيث تجري بها بعض تمرينات الاسترخاء والمرونة لإعادة عمل أجهزة الجسم تدريجياً والعودة بها إلى الحالة الطبيعية ، بعدها تأتي العملية التقييمية من طرف الأستاذ مع إعطاء شروح وتفصيلات أخرى عما تم القيام به خلال الحصة ثم كلمة نهاية والتي يجب أن تكون مختصرة مركزة قدر الإمكان على أن تكرر في كل حصة، وهكذا تنتهي الحصة المقررة بالتحية الرياضية فينصر التلاميذ بهدوء دون ضجة أو ضجيج.⁽¹⁾

2-2-3- أهداف حصة التربية البدنية والرياضية :

تسعى حصة التربية البدنية والرياضية إلى تحقيق ولو جزء من الأهداف التعليمية التربوية مثل : الارتقاء بالكفاءة الوظيفية للأجهزة الداخلية للمتعلم وكذا اكتسابه المهارات الحركية وأساليب السلوكيات السوية وتمثل أهداف الحصة فيما يلي :

أ) أهداف تعليمية :

إن الهدف التعليمي العام لحصة التربية البدنية والرياضية هو رفع القدرة الجسمانية للتلاميذ بوجه عام وذلك لتحقيق مجموعة الأهداف الجزئية الآتية :

- تنمية الصفات البدنية .
- تنمية المهارات الأساسية.
- تدريس واكتساب التلاميذ معارف نظرية رياضية ، صحية وجمالية .

1- أكرم زكي خطابية : المناهج المعاصرة في التربية البدنية والرياضية ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، ط1 ، عمان ، الأردن ، 2007 ، ص 334.

(ب) أهداف تربوية :

إن حصة التربية البدنية والرياضية لا تغطي مساحة زمنية فقط ، ولكنها تحقق الأهداف التربوية التي رسمتها السياسات التعليمية في مجال النمو البدني والصحي للتلاميذ على كل المستويات وهي كآآتي :

- التربية الاجتماعية والأخلاقية .

- التربية لحب العمل .

- التربية الجمالية .⁽¹⁾

2-2-4- مهام حصة التربية البدنية و الرياضية :

تعتبر حصة التربية البدنية و الرياضية عملية توجيه للنمو البدني باستخدام التمرينات البدنية و هو احد أوجه الممارسات التي تحقق النمو الشامل و المتزن للتلاميذ على مستوى المدرسة (...). إذن حصة ت.ب.ر تحقق الأغراض التي رسمتها السياسة التعليمية في المجال النمو البدني و الصحي للتلاميذ على جميع المستويات:

1- المساعدة على تكامل المهارات والخبرات الحركية و وضع القواعد الصحيحة لكيفية ممارستها داخل المدرسة.

2- المساعدة على تطوير الصفات البدنية مثل: القوة السرعة التحمل المرونة ..الخ.

3- إكساب المعارف و المعلومات و الحقائق على أسس الحركة البدنية و أصولها كالأسس البيولوجية

الفسولوجية...الخ.

4- التحكم في القوام السكون و الحركة.

5- تدعيم الصفات المعنوية و السمات الإرادية و السلوك اللائق.

6- التعود على الممارسة المنضمة للأنشطة الرياضية.

7- تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو ممارسة النشاط الرياضي من خلال الأنشطة البدنية المدرسية .⁽²⁾

2-2-5- مقومات نجاح درس التربية البدنية والرياضية :

- أن يكون للدرس هدف واضح محدد معلوم للمعلم والتلاميذ أنفسهم .

- أن تكون أنشطة الدرس مبنية على أساس صحيح من الناحيتين النفسية والتربوية .

- أن يرمي الدرس إلى بث القيم والمعايير الاجتماعية في نفوس التلاميذ مثل: التعاون والمحبة والشجاعة والتنافس الشريف .

- أن تتوفر في الدرس المقومات الصحية التالية : نظافة الملعب ، حالة الطقس من حرارة وبرودة ، أن تكون الأنشطة المقدمة مناسبة لقدرات التلاميذ وغير خطيرة.

1- ناهد محمد سعيد ، نيلي رمزي : فهم طرق تدريس التربية البدنية والرياضية ، مركز الكتاب والنشر ، ط2 ، القاهرة ، 2004 ، ص 67 ، 68 .

2- محمد سعد زغلول ، مصطفى أحمد السايح : تكنولوجيا إعداد وتأهيل معلم التربية الرياضية ، ط2 ، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الاسكندرية ، 2004 ، ص 134.

- أن تتناسب أوجه أنشطة الدرس مع الإمكانيات المتوفرة في المدرسة حتى يمكن تنفيذها بشكل لائق.
- ومن مقومات نجاح درس التربية الرياضية معلم التربية الرياضية الواعي المسؤول والذي يكون مؤهلاً علمياً والقادر على تنفيذ درس التربية البدنية والرياضية وتحقيق أهدافه بشكل جيد.⁽¹⁾

2-3- أهداف التربية البدنية والرياضية :

2-3-1- أهمية التربية البدنية و الرياضية :

إن التربية الرياضية تساعد على تحسين الأداء الجسماني للتلميذ و إكسابه المهارات الأساسية وزيادة قدراته الجسمانية الطبيعية .

إن الخبرات الأساسية لممارسة الأنشطة الرياضية تمد التلميذ بالمتعة من خلال الحركات المؤدية في المسابقات و التمرينات التي تتم من خلال تعاون التلميذ مع الآخرين.إما المهارات التي يتم التدريب عليها بدون استخدام أدوات باستخدام أدوات صغيرة أو باستخدام الأجهزة الكبيرة تؤدي إلى اكتساب المهارات التي تعمل على شعور التلميذ بقوة الحركة .

التربية الرياضية هي عملية حيوية في المدارس بمراحلها المختلفة ، و لها دور أساسي في تنمية اللياقة البدنية للتلاميذ، إن التلاميذ عادة ما يرغبون في ممارسة الألعاب التي بها روح المنافسة و عادة ما يكون التلاميذ لهم القدرة على الاندماج في المجتمع بشكل جيد و قادرين على التعامل مع الجماعات يمكنهم عقد صداقات مع زملائهم ، كما أن وجود برنامج رياضي يشتمل على أنشطة تعمل على إظهار الفروق الفردية بين التلاميذ و تشجيعهم له و أمر هام جدا .⁽²⁾

2-3-2- أهداف التربية البدنية والرياضية :

2-3-2-1- تقسيم أهداف التربية البدنية و الرياضية :

يعتبر تصنيف " بلوم " للأهداف من أشهر التصنيفات المعروفة وقد اتفق الكثير من علماء التربية وعلم النفس والتربية الرياضية على هذا التصنيف الذي اشتمل على :

- المجال المعرفي " الإدراكي
 - المجال الوجداني " الإنفعالي".
 - المجال المهاري " النفس حركي".
- وفيما يلي توضيح مختصر لهذه المجالات :

1- محمد خميس أبو نمر ، نايف سعادة : التربية الرياضية وطرائق تدريسها ، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات ، القاهرة ، 2008 ، ص 372 ، 373 .

2- ناهد محمد سعيد زغلول، نيللي رمزي فهميم : طرق التدريس في التربية الرياضية ، ط2 ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة ، 2004م ، ص 22 ، 23 .

أ- المجال المعرفي " الإدراكي " :

يتضمن هذا المجال الأهداف التي تؤكد على المعطيات العقلية والذهنية ، ويعني هذا المجال بالنمو العقلي وتنمية مهارات التفكير ، ويمكن تقسيمه إلى مستويات وهي : الحفظ والتذكر ، الفهم ، الاستيعاب ، التطبيق ، التحليل ، التركيب ، التقويم.

ب- المجال الوجداني " الانفعالي " :

وهذا المجال يهتم بالمشاعر والانفعالات مثل : تكوين الاتجاهات وتنمية الميول والقيم والقدرة على التذوق وبناء شخصية المتعلم ، وينقسم هذا المجال إلى المستويات التالية : الاستقبال ، الاستجابة ، التقدير ، تنظيم القيم .

ج- المجال المهاري " النفس حركي " :

ويشمل هذا المجال الأهداف التي تتعلق بالمهارات الالية واليدوية ، كالمهارات الحركية والكتابة والرسم والعزف ، ونحو ذلك من أنواع الأداء التي تتطلب التناسق الحركي النفسي والعصبي.⁽¹⁾

2-2-3-2- أهداف التربية البدنية والرياضية :

- العمل على الوقاية الصحية للتلاميذ من خلال ممارسة كل البرامج والنشاطات الخاصة بالتربية البدنية والرياضية ، والعمل على تنمية القوام السليم ، والتعاون مع الهيئات المدرسية المعنية بالصحة العامة.
- تنمية الصفات البدنية لدى التلاميذ وذلك في ضوء الخصائص السليمة ، والأوليات التي تحددها طبيعة البيئة ومستوياتهم المختلفة.
- تعلم المهارات الحركية للأنشطة الرياضية التي تتفق والمستوى النفسي للمرحلة.
- التدريب على تطبيق المهارات الفنية والحركية والمهارات البدنية الخاصة من خلال الاشكال التنافسية داخل الدرس وخارجه.
- يعتبرها علماء النفس الرياضي أحد العوامل المساعدة على التخفيف من ضغوطات الحياة اليومية، كما أنها تهدف إلى اكتساب الخبرات والمهارات الحركية التي تزيد للمراهق الرغبة في الحياة وتكسبه أيضا مختلف القيم التي لا توفرها الأسرة.⁽²⁾

- إمدادهم بالمهارات الجسمية المفيدة.
- تحسين النمو الجسماني و تنمية النمو بشكل سليم.
- المحافظة على اللياقة البدنية و تنميتها.
- تعليمهم المعرفة و تفهم أساسيات الحركة.
- قدرتهم على معرفة الحركات في مختلف المواقف.

1- مكارم حلمي أبو هريرة وآخرون : مدخل التربية الرياضية ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة ، 2002 ، ص 25 ، 27 ، 29 .
2- محمد عبد الرحيم عدسي : تربية المراهقين ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، 2002 ، ص 250.

- تنمية القدرة على استمرار ممارسة التمرينات الرياضية للحفاظ على اللياقة البدنية العامة.
- تعليمهم معرفة المهارات الاجتماعية.
- تحسين قدرتهم للابتكار.
- تحسين القدرة على أداء الأشكال المختلفة للحركة.
- تنمية القدرة على التقييم الشخصي والرغبة الشخصية في التقدم.⁽¹⁾

2-3-2-3- أهداف التربية البدنية والرياضية حسب دودلي سارجنت:

لقد استطاع دودلي سارجنت Dudley Sargent في عام 1879 أن يعبر عن أهداف التربية البدنية والرياضية المتمثلة في:⁽²⁾

أ- من الناحية الصحية:

- تقدير التناسق الطبيعي في جسم الإنسان.
- التعرف على تشريح أعضاء الجسم ووظائفها.
- دراسة المؤثرات الصحية العادية مثل: التمرين، التغذية، النوم، الاستحمام، الملابس، التهوية.

ب- من الناحية التربوية:

- عرض القدرات العقلية والجسمية، وخاصة تلك التي يمكن استخدامها في الوصول إلى مهارات مهنية أو بدنية، كالسباحة، الانزلاق، القولف... الخ.

ج- من الناحية الترويحية:

- تجديد القوى الحيوية التي يمكن الفرد من استئناف أعماله البدنية بنشاط، تأدية واجباته بسهولة.

د- من الناحية العلاجية:

- استعادة الوظائف التي طرأ عليها خلل، وإصلاح العيوب والأخطاء الجسمية.

2-4- أستاذ التربية البدنية والرياضية :

يعتبر إعداد المدرس من الأسس الهامة التي تقوم عليها السياسة التعليمية تلك السياسة التي يعنى المدرس بتنفيذها ، و تتمثل هذه الأخيرة في إعداد المتعلم للحيات في المجتمع الذي يعيش فيه وفقا للفلسفة التي ارتضاها المجتمع لنفسه ، وللعملية التعليمية أبعادها و ركائزها ، ويأتي المتعلم في مقدمة هته الأبعاد و الركائز ، من هنا تظهر أهمية إعداد المعلم ، يقول " تشارلز ميريل " (لا يسمح لأحد بممارسة مهنة التعليم ما لم يعد إعدادا أكاديميا خاصا بها حيث أنها تتطلب من القائمين بها التخصص الدقيق في المادة العلمية ، و الإمام التام بأساليب و طرق تدريسها ، كما ينبغي أن يكون خبيرا بالأسس النفسية و الاجتماعية التي تهتم بحاجات التلاميذ و دوافعهم و ميولهم حتى تتمكن من التعامل معهم و

1- ناهد محمد سعيد زغلول، نيللي رمزي فهمي : طرق التدريس في التربية الرياضية ، ط2 ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة ، 2004م ، ص 23 .

2- أمين أنور الخولي : أصول التربية البدنية والرياضية، المهنة والإعداد المهني- النظام الأكاديمي، دار الفكر العربي ، 2002 ، القاهرة ، ص105.

إرشادهم و توجيههم ، حيث أن لمعلم التربية البدنية و الرياضية دورا هاما في إعداد المتعلم ، لهذا كان من الضروري إعداد المعلم إعدادا مهنيا و أكاديميا و ثقافيا .⁽¹⁾

2-4-1- الصفات الواجب توفرها في أستاذ التربية البدنية و الرياضية :

يجب أن يعرف كل أستاذ أن كرامة مهنته تتطلب منه أن يمتلك عددا من الصفات الجسمية و النفسية و العقلية التي تجعله يحافظ على استمرار مهنته و تأمين نموها، و لهذا يجب أن يتوافر فيه عدد من الصفات لكي يكون صالحا لعمله و منها:

أ- التعليم : ينبغي أن يحصل الأستاذ على قدر من التعليم يفوق كثيرا ما يعطيه للتلاميذ، زيادة على أن يكون ملما بطبائع التلاميذ و نفسياتهم و طرف معاملاتهم، و كيفية توصيل المعلومات إليهم و هذا يحتم عليه أن يكون مطلعاً على أحدث ما ينشر في مجال تخصصه و أن يعمل على استكمال دراسته العليا و يشترك في المجالات و المطبوعات التي تتعلق بالمهنة.

ب- صحة الجسم : الأستاذ ذو الصحة غير السليمة لا يستطيع القيام بمسؤولياته و تحمل المجهودات الشديدة التي يتطلبها عمله في مهنة شاقة كمهنة التربية الرياضية و لذا يجب عليه أن يحافظ على صحته و يهتم بها.

ج- النظافة : يجب أن يكون الأستاذ قدوة لتلاميذه و ذلك من حيث العناية بملابسه الرياضية أو الملابس الخاصة و يجب أن يكون ذلك في غير تبرج و لا مغالاة في الأناقة حيث أن التلاميذ يتأثرون به إلى حد كبير.

د- الخصائص الخلقية : يجب أن يتحلى الأستاذ بالأمانة و الصبر و الكياسة و العطف و التحمل و أن يكون مخلصا في عمله و صادقا في أقواله و أفعاله و متعاوناً مع الجميع و يمتلك القدرة على تحمل المسؤولية.

هـ- الخصائص العقلية : يجب أن يكون الأستاذ ذكيا و لديه القدرة على حسن التصرف في المواقف المختلفة و يتمتع بصحة عقلية ممتازة و عميق في أفكاره و غير متسرع في استنتاجاته.

و- المادة التعليمية : يجب أن يكون الأستاذ على إلمام جيد بجميع ما يتعلق بمهنة التربية الرياضية المدرسية (المهارات الرياضية للأنشطة المختلفة، طرق التدريس و الأساليب الحديثة في التعلم، تنظيم الأنشطة الداخلية...)⁽²⁾.

كما تلعب شخصية معلم التربية البدنية والرياضية دور مهم ومؤثر وهي من العوامل الهامة والمؤثرة على فاعلية التعليم ، فنجاح درس التربية الرياضية يتحدد من خلال معلم التربية الرياضية الذي ينبغي أن يتحلى بالعديد من الخصائص التي تؤثر في شخصيته ، وفي هذا الصدد تذكر " سامية منصور ، نادبة عبد القادر 2002 " أن **خصائص المعلم** تتضح فيما يلي :

1- محمد سعيد عزمي : أساليب تطوير و تنفيذ درس التربية الرياضية في مرحلة التعليم الأساسي بين النظرية و التطبيق ، دار الوفاء ، مصر ، 2004 ، ص21 .

2- محمد سعد زغلول ، مصطفى السايح أحمد : تكنولوجيا إعداد و تأهيل معلم التربية الرياضية ، ط2 ، دار الوفاء لنديا الطباعة و النشر، الإسكندرية ، 2004 م ، ص 134 .

- يشرح للمتعلمين بعناية كيفية تنفيذ السلوكيات المطلوبة لأداء المهارات والأنشطة المختلفة .
- يشرح بعناية النواحي الفنية التكتيكية للمهارة أو النشاط المطلوب .
- التقدم بعناية في بناء المهارة حتى يصل بها إلى مرحلة الآلية .
- يطور دروسه اليومية في شكل خطوات سلوكية محكمة .
- يؤكد على أهمية استيعاب المتعلمين للمادة الدراسية .
- يتميز بتدريس جاد ، الهدف منه تحصيل الأهداف السلوكية ، والمعرفية ، والانفعالية ، والمهارية .
- يختبر بعناية تعليم كل تلميذ ، ويشجعه للوصول إلى أعلى مستوى .
- يتميز في مظهره بالعملية والرسمية والجدية وبمواصفات الرياضي اللائق جسميا ، بدنيا ، مهاريًا وعقليًا .⁽¹⁾

2-4-2- إعداد مدرس التربية البدنية والرياضية :

لإعداد مدرس التربية البدنية والرياضية يجب الاهتمام بالجوانب الثلاثة الآتية :

- **الإعداد الثقافي العام :** يعد شرطًا أساسيًا وضروريًا لتحقيق كفاءة المدرس ، لأنه مسؤول عن الأجيال لكسب تقدمهم ، كما أن الإعداد الثقافي المبني على أسس علمية سليمة يعتبر هدفًا أساسيًا وركنًا هامًا من الأركان وظيفته وعلى المدرس أن يلم الماما جيدًا باللغة الفرنسية لئلاها أدواته ويفضل أن يلم بلغة أجنبية واحدة على الأقل لتكون أستاذ التربية البدنية والرياضية مرجعًا ثقافيًا لتلاميذه .

- **الإعداد الأكاديمي :** يعتبر ذا أهمية كبيرة للمدرس ، فعليه أن يلم بفروع تخصصه النظرية والعملية لأنه من أهم شروط النجاح في أي مهنة هو الإلمام العام والدقيق بمادة التخصص .

- **الإعداد المهني التربوي :** يعتبر الجمع بين المهنة وفهمها جيدًا وإلمامه بالنواحي الشخصية العامة ذو أهمية كبيرة في إعداد مدرس التربية البدنية والرياضية ، فشخصية المعلم وقوة تعمقه في طرق تدريس واستخدام الوسائل التعليمية التي تتماشى مع الموقف الذي يؤهله إلى أن يكون مدرسًا على درجة عالية من الإعداد المهني التربوي الجيد⁽²⁾

2-4-3- الوظائف البيداغوجية لأستاذ التربية البدنية والرياضية :

من أبرز الوظائف البيداغوجية لأستاذ التربية البدنية والرياضية والتي تمثل المراحل الأساسية لعملية التدريس أو الأداء التدريسي ، ما أوضحه " أمين أنور الخولي 2000" في النقاط التالية :

- التخطيط الواعي للتدريس بدءًا من المستوى اليومي ومرورًا بالمستوى قصير المدى ووصولًا للمستوى طويل المدى .
- صياغة الأغراض التعليمية والإجرائية السلوكية التي تحقق أهداف المنهاج .
- انتقاء المحتوى من ألوان الأنشطة البدنية والحركية والرياضية المختلفة والتي تحقق الأغراض التعليمية وتتيح اكتساب التلاميذ مختلف الأنماط السلوكية .

1- سامية فرغلي منصور ، نادية عبد القادر : التدريس والتدريب الميداني في التربية الرياضية ، مكتبة دار الحكمة ، الاسكندرية ، 2002 ، ص 35.

2- عطا الله احمد : أساليب و طرائق التدريس في التربية البدنية و الرياضية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2006 ، ص 65.

- اختيار وتنفيذ طرق واستراتيجيات مناسبة للتدريس وكذلك الوسائل التعليمية الملائمة لتحقيق الأغراض التعليمية بكفاءة عالية.
- التقويم المستمر للتلاميذ من مختلف الجوانب السلوكية ، وكذلك تقويم البرنامج وطرق التدريس في ضوء الأهداف الموضوعية للبرنامج .

ولكي يستطيع الأستاذ تأدية هذه الوظائف أو المهام بشكل فعال يجب عليه الإستعانة بكل قدراته الفكرية والتصويرية للمعارف ، وكذلك قدرته على إيصالها وتكييفها مع مختلف مستويات التعليم .⁽¹⁾

2-4-4- المهارات التدريسية التي يجب توافرها في معلم التربية الرياضية :

- التمكن من مادة النشاط التي يقوم بتدريسها .
- صحة عباراته ومصطلحاته الفنية المستخدمة لتوجيه عملية التدريس .
- عدم ترك التلاميذ في وضع السكون لفترات طويلة دون ممارسة .
- التوزيع الجيد للأدوات والأجهزة المستخدمة في تدريس النشاط وكفاءة إستخدامها .
- كفاءة المعلم في الانتقال بمحتوى الدرس من جزء إلى اخر بتراطب وسلاسة وثقة .
- القدرة على تجهيز بيئة تعليمية مشجعة وجذابة تستهوي رغبة التلاميذ في التعلم والتفاعل مع الدرس .
- إجادة المعلم أداء النماذج التوضيحية والعروض العملية للتمرينات والمهارات موضوع التدريس .
- مراعاة تصحيح الأخطاء الناتجة عن محاولات التلاميذ للتعلم فور اكتشافها .
- مراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ وجعل محتوى الدرس في مستويات متنوعة ومتعددة حسب قدرات التلاميذ .
- مراعاة راحة التلاميذ الجسمية من خلال تحقيق التبادل الصحيح بين الحمل والراحة للأنشطة .
- إتاحة الفرصة أمام التلاميذ للتدريب على الأعمال القيادية وتبادل الأدوار المساعدة بالدرس .
- كفاءته في إختيار واستخدام طرق التدريس بما يتناسب مع نوع و طبيعة الأنشطة التعليمية الممارسة .
- قدرته على التجديد والابتكار في الاخراج والتنفيذ لأنشطة الدرس.⁽²⁾

1- أمين أنور الخولي ، جمال الدين الشافعي : مناهج التربية البدنية المعاصرة ، ط1 ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2000 ، ص 227 .
2- عناف عثمان عثمان : طرق التدريس في التربية الرياضية ، ط1 ، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ، الاسكندرية ، 2007 ، ص 39-40-41 .

2-4-5- دور مدرس التربية البدنية والرياضية :

2-4-5-1- دور المدرس في تربية التلاميذ :

واجب مدرس التربية البدنية والرياضية الأول هو القيام بتربية التلاميذ عن طريق النشاط الرياضي ، وإعدادهم بدنيا واجتماعيا وثقافيا مع العمل على مساعدتهم على التطور تطورا ملائما للمجتمع الذي يعيشون فيه ، وتوجيههم وإرشادهم الإرشاد اللازم ، وإكسابهم الخبرات التربوية التي على النمو المتزن في جميع النواحي الجسمية والعقلية والانفعالية نموا يعدل على تعديل السلوك وتحقيق الهداف التربوية.

2-4-5-2- دور المدرس بصفته عضوا في المدرسة :

يشترك مدرس التربية البدنية والرياضية في إدارة المدرسة فهو يقوم بتدريس كمدرس لمادة التربية البدنية والرياضية والإشراف على أوجه النشاط للمدرسة مثل :

- الإشراف على النشاط الداخلي للمدرسة وتنفيذها .
- الإشراف على النشاط الخارجي والعمل على إشراك المدرسة في جميع الأنشطة الخارجية .
- الإشراف على الفحص الطبي الدوري لما له دراية في هذا الميدان.
- الإشراف في مجلس الآباء بالمدرسة والعمل على تحسين روابط العلاقات الطيبة بين المدرسة والمنزل.
- توكل إليه بعض الأعمال الصعبة في المدرسة كالإشراف على الممارسات والمناقصات.

2-4-5-3- دور المدرس بصفته عضوا في المجتمع :

أصبحت المدرسة في ظل التربية الحديثة جزءا من المجتمع بعد أن كانت منفصلة عنه مما جعل المدرسة مركزا اجتماعيا وترويجيا للمجتمع المحلي ولأهل الحي ، ومن هنا يأتي دور المدرس التربية البدنية والرياضية للقيام ببعض الواجبات منها :

- الإشراف على الأندية الرياضية الموجودة في نطاق المدرسة خصوصا من الناحية الرياضية و الاجتماعية .
- يشترك في إدارة المباريات والإشراف على الأيام الرياضية.
- يقوم بتحكيم وتنظيم للبطولات والمسابقات المفتوحة .
- أن يكون قدوة صالحة يحتذي بها من مكان عمله وأقامته .⁽¹⁾

1- محمد سعيد عزمي : أساليب تطوير و تنفيذ درس التربية الرياضية في مرحلة التعليم الأساسي بين النظرية و التطبيق ، دار الوفاء ، مصر ، 2004 ، ص 23 ، 552.

خلاصة:

في هذا السياق وفي ختام هذا الفصل نود أن نتطرق إلى حقيقة ذات أهمية بالغة وهي أن التربية البدنية والرياضية مصطلح يعبر عن حركة الإنسان المنظمة سواء في مستواها التعليمي التربوي البسيط في المدرسة وهو ما يطلق عليه بالرياضة أو في إطار تطبيق المهارات المكتسبة في مجال تنافسي تحت قيادة تربوية والذي نطلق عليه التربية البدنية والرياضية.

و خلاصة القول أن التربية البدنية الرياضية ما هي إلا مظهر من مظاهر التربية الحديثة حيث أن مفهومها يشمل الهدف التربوي بالدرجة الأولى ثم التعليمي والمعرفي بالدرجة الثانية لهذا كانت التربية البدنية والرياضية أعمق اثر في الأفراد من أي نوع آخر من أنواع التربية في تكوين الصفات الاجتماعية والخلقية بل في تكوين الشخصية.

الفصل الرابع الرضا الوظيفي

تمهيد :

يحتاج العنصر البشري إلى عناية فائقة ورعاية بالوسط المؤسسي الذي ينشط فيه ، فالبيئة الملائمة والمعاملة الجيدة من الزملاء والرئيس من إنصاف وعدالة ومساواة كلها متغيرات تلعب دورا هاما في إحداث ما يعرف بالرضا الوظيفي ، واحتل مكانة بالغة الأهمية في ميدان دراسة السلوك ، إذ نجد ان الباحثين لا يترددون في استعمال هذا المفهوم رغم الصعوبة في صياغة تعريف محدد له .

ويعتبر مفهوم الرضا الوظيفي أكثر مفاهيم علم النفس تعقيدا ويرجع السبب في ذلك إلى إرتباطه بحالة شعورية للفرد يصعب قياسها ودراستها بشكل موضوعي .

1- مفهوم الرضا الوظيفي :

أورد الباحثون تعاريف عديدة تحاول توضيح معنى الرضا الوظيفي ، لكن ليس هناك تعريف موحد وعام لمفهوم الرضا الوظيفي نظرا لتعدد الدراسات والبحوث التي تناولت هذا الموضوع من جوانب مختلفة ، حيث تحاول كل منها أن تطور مفهوم يساعد على متطلبات البحث أو الدراسة وتعبّر عن وجهة نظر أصحابها ، وتوافق الظروف الزمانية والمكانية لها، بالإضافة إلى أن موضوع الرضا غالبا ما ينظر إليه على أنه موضوع شخصي ونسبي أي أن الشيء الذي يمكن أن يكون رضا لشخص ما قد يكون عدم رضا لشخص آخر بسبب اختلاف الحاجات والدوافع بينهما، فمثلا عن كون الرضا عن هذا الشيء قد يكون تام أو يعني جزء من هذا الشيء ، لذلك سوف يتم التطرق لأهم التعاريف التي وردت من أجل الإحاطة بهذا المفهوم .

يعرف " محمد حافظ حجازي " الرضا الوظيفي : بأنه مجموعة المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله ، فقد تكون إيجابية أو سلبية ، وتعبّر عن مدى الاشباع الذي يتصور الفرد أنه يحققه من عمله.⁽¹⁾

كما يعرفه " عباس 2003 " : بأنه مشاعر السعادة الناتجة عن تصور الفرد تجاه الوظيفة" إذ أن هذه المشاعر هي التي تعطي قيمه مهمة للوظيفة وتحبب الفرد في عمله وبما أن الأفراد مختلفون في اتجاهاتهم نحو القيم ذات الأهمية بالنسبة لهم ، لذلك فإن الرضا الوظيفي هو عبارة عن مدركات الأفراد للمواقف بالمقارنة مع القيمة التفضيلية لهم ، وعليه فإن الرضا يحدث للفرد عندما يدرك بأن الوظيفة التي يؤديها تحقق القيم المهمة بالنسبة له .⁽²⁾

ويعرفه " ستون Stone " : بأنه الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله ، ويصبح إنسانا تستغرقه الوظيفة ، ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الإجتماعية من خلالها ، ويمكن تسمية الفرد حينئذ بالفرد المتكامل.⁽³⁾

بينما يعرفه آخرون بأنه : " مجموعة من اتجاهات الفرد نحو عمله " ، ويكون الفرد راضيا بدرجات متفاوتة عن الجوانب المختلفة ، ومن أمثلة هذه الجوانب : العمل ذاته ، الأجور ، الترقيات ، التقدير والمنافع التي يحصل عليها ، وظروف وشروط العمل ، زملاء العمل ، والسياسات التنظيمية.⁽⁴⁾

1- محمد حافظ حجازي : دعم القرارات في المنظمات ، ط1 ، دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية ، 2006 ، ص 96.

2- عباس ، سهيلة محمد : إدارة الموارد البشرية ، مدخل إستراتيجي دار وائل للنشر والتوزيع ، ط1 ، عمان ، 2003 ، ص 175

3- المدهون ، محمد إبراهيم: إدارة وتنمية الموارد البشرية ، دار ابداع للطباعة والنشر ، غزة ، 2005 ، ص 211.

4- حسن .راوية : السلوك في المنظمات ، الدار الجامعية ، الاسكندرية ، 2001 ، ص 169 .

ويعرفه " روستان 1985" الذي يرى أن الرضا الوظيفي : هو نتيجة مجموع ما ينتظره العامل من عمله وماذا حصل عليه وهذه النتيجة هي التي تفسر على ضوءها الرضا الوظيفي .⁽¹⁾

ومن خلال الطرح السابق للتعريف نجد أنها متقاربة من بعضها البعض حيث تفترض وجود دوافع ومحفزات لدى الفرد يسعى إلى إشباعها ليتحقق له الرضا عن العمل المنتمي إليه .

2- أسباب الرضا الوظيفي :

2-1- الأسباب التنظيمية للرضا : وتمثل في :

- ظروف عمل جيدة : كلما كانت ظروف العمل المادية منها مناسبة كلما ساعد ذلك أكثر على رضا العاملين منها : توفير الإضاءة - التهوية والحرارة.....الخ.

- الإشراف : إن إدراك الفرد بمدى جودة الاشراف الواقع عليه ، تؤثر في درجة رضاه عن الوظيفة ، والأثر هنا يعتمد على إدراك الفرد ووجهة نظره حول عدالة المشرف وإهتمامه بشؤون المرؤوسين وحمايته لهم .

- سياسات المنظمة : تشير إلى وجود أنظمة عمل ولوائح وقواعد تنظيم العمل ، وتوضح التصرفات وتسلسلها بشكل ييسر العمل ولا يعيقه .

- نظام العوائد : يشعر الفرد بالرضا داخل المنظمة إن كان التوزيع للعوائد وفوائدها بالشكل المناسب وفقا لنظام محدد ، وتمثل في الترقيات ، المكافآت ، الحوافز.....الخ.

- تصميم العمل : وجود ضمان نسبي بالرضا عن العمل نتيجة لوجود تصميم سليم للعمل يتميز بالتنوع والتكامل والإستقلالية...وتوفر معلومات كاملة.⁽²⁾

2-2- الأسباب الشخصية للرضا :

أظهرت الدراسات أن الرضا عن العمل يتأثر بشخصية الفرد ، فهناك أناس بطبيعتهم وشخصيتهم أقرب إلى الرضا أو إلى الإستياء نذكر منها ما يلي :

- المكانة الإجتماعية : كلما ارتفعت وازدادت المكانة الاجتماعية أو الوظيفة والأقدمية للفرد زاد رضا عن عمله ، والعكس فيما إذا قلت وانخفضت هذه المكانة زاد إستياء الفرد.

1- منصوري مصطفى : الضغوط النفسية والمدرسية وكيفية مواجهتها ، قرطبة للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2010 ، ص 95 .

2- شرقي عامر : الرضا عن العمل وعلاقته ببعض المتغيرات في ضوء الدراسات الحديثة ، اطروحة الدكتوراه ، معهد التربية البدنية والرياضية جامعة الجزائر ، 2011/2012، ص 38 .

- إحترام الذات : إذا كان لدى الفرد الإعتداد برأيه وذاته والعلو بقدره كان أقرب أكثر إلى الرضا عن العمل ، عكس الفرد الذي يشعر ببخس في قدره عادة ما يكون غير راض عن عمله .

- تحمل الضغوط : قدرة تحمل الضغوط داخل المنظمة وكيفية التعامل معها لدى الفرد تجعله أكثر رضا ، في حين وجود عقبات أو صعوبات فيكون الإستياء حليفه .

- الرضا عن الحياة : يميل الأفراد السعداء في حياتهم أن يكونوا سعداء في عملهم ، أما التعساء في حياتهم والغير راضيين عن نمط حياتهم العائلية والزوجية والإجتماعية فإنهم عادة ما ينقلون هذه التعاسة إلى عملهم.⁽¹⁾

3- مظاهر الرضا وعدم الرضا الوظيفي :

3-1- سلوكيات الرضا الوظيفي : إن للرضا الوظيفي أثرا في نجاح الفرد وتقبله لمهنته ، والعمل بروح الجماعة الواحدة مما ينعكس على المنظمة إيجابيا ، ومن أبرز مظاهر الرضا الوظيفي :

- ❖ التعاون بين الموظف وزملائه في العمل .
- ❖ نمو العلاقات الشخصية الوظيفية إيجابيا .
- ❖ الشعور بالإنتماء للعمل والولاء لمجموعة العمل .
- ❖ إرتفاع الانتاجية وجودتها للموظف وفريق العمل .
- ❖ مبادرة الموظف السريعة لخدمة المنظمة .
- ❖ النشاط والاستعداد الدائم للتدريب والتغيير .
- ❖ الشعور بالواقعية والتفاؤل الدائم .
- ❖ الإحساس بالأمن والاستقرار الوظيفي .⁽²⁾
- ❖ الصحة البدنية والنفسية السليمة للموظف .
- ❖ تعلم الواجبات الوظيفية الجديدة بسرعة.⁽³⁾

1- أحمد ماهر : السلوك التنظيمي ، مدخل بناء المهارات ، كلية التجارة ، جامعة الاسكندرية ، الدار الجامعية للطباعة والنشر ، 2000 ، ص 231.

2- شرفي عامر : الرضا عن العمل وعلاقته ببعض المتغيرات في ضوء الدراسات الحديثة ، اطروحة الدكتوراه ، معهد التربية البدنية والرياضية جامعة الجزائر ، 2012/2011 ، ص 39 ، 40 .

3- حريم . حسين : السلوك التنظيمي ، ط 3 ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، 2009 ، ص 94 .

كما يذكر " الديلمي وعلي " أن الرضا الوظيفي يظهر في :

- القضاء على الخسارة الاجتماعية التي تحدث خارج المؤسسة عندما تضطرب علاقات الموظفين مع أسرهم وأصدقاءهم بسبب عدم رضاهم عن وظائفهم .
- زيادة الولاء التنظيمي للمنظمة .
- تقليل ظاهرة التغيب ودوران العمل .
- زيادة الإستقرار التنظيمي .
- زيادة الفوائد الإقتصادية جراء تقليل التكاليف المتعلقة بالغياب .⁽¹⁾

3-2- سلوكيات عدم الرضا الوظيفي :

إن عدم الرضا الوظيفي يمثل عجز الفرد عن التكيف السليم مع ظروف عمله المادية والاجتماعية ، وأما أبرز مظاهر عدم الرضا الوظيفي فهي كالتالي :

- ❖ قلة الإنتاج من حيث الكم والكيف .
- ❖ كثرة الخطأ والحوادث الفنية .
- ❖ إساءة استخدام الآلات والأدوات .
- ❖ كثرة الغياب والتمارض بدون عذر والانتقال لعمل اخر .
- ❖ اللامبالاة والشعور بالتكاسل .
- ❖ التمرد والمشغبة .
- ❖ سوء التكيف والإحباط والشكوى .
- ❖ الضجر والملل والشعور بالروتين .
- ❖ العلاقات السيئة مع الإدارة .
- ❖ عدم الشعور بالإنتماء للمنظمة .
- ❖ تشويه صورة المنظمة في المجتمع .

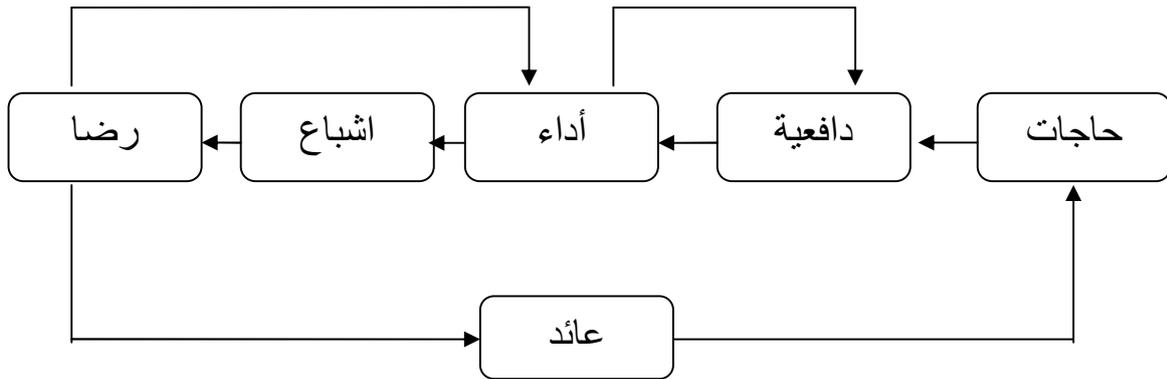
ويجب ملاحظة أن الموظف لا يبدي مظاهر عدم الرضا الخارجية إلا بعد الوصول إلى مستوى عال من قوة المشاعر الداخلية التي تعبر عنها هذه الظواهر ، فضلا على أنه قد لا يترك عمله بالرغم من عدم رضاه خاصة عند فشله بإيجاد عمل بديل او بساطة فرصته في الحصول على عمل آخر ، مع كثرة مطالبه الإقتصادية .⁽¹⁾

1- الديلمي وعلي : علم النفس الاداري وتطبيقاته في العمل ، ط1 ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، 2009 ، ص127.

4- كيف يحدث الرضا :

يعمل الناس لكي يصلوا إلى أهداف معينة ، وينشطون في أعمالهم لإعتقادهم أن الأداء سيحقق لهم هذه الأهداف ، ومن ثم فإن بلوغهم إياها سيجعلهم أكثر رضا عما هم عليه ، أي أن الأداء سيؤدي للرضا ، وحين ننظر للرضا كنتيجة للكشف عن الكيفية التي يتحقق بها والعوامل التي تسبقه وتعد مسؤولة عن حدوثه سنجد أن تلك العوامل تنتظم في نسق من التفاعلات يتم كالتالي :

- **الحاجات** : لكل فرد حاجات يريد أن يسعى إلى إشباعها ويعد العمل أكثر مصادر هذا الإشباع.
- **الدافعية** : تولد الحاجات قدرا من الدافعية يحث الفرد على التوجه نحو المصادر المتوقع اشباع تلك الحاجات من خلالها.
- **الأداء** : تتحول الدافعية إلى أداء نشط للفرد ، وبوجه خاص في عمله ، إعتقادا منه أن هذا الأداء وسيلة لإشباع تلك الحاجات .
- **الإشباع** : يؤدي الأداء الفعال إلى إشباع حاجات الفرد .
- **الرضا** : إن بلوغ الفرد مرحلة الإشباع من خلال الأداء الكفء في عمله يجعله راضيا عن العمل باعتباره الوسيلة التي تسنى من خلالها إشباع حاجاته. (الشكل رقم 2).⁽²⁾



شكل رقم (2) يوضح ديناميكيات عملية الرضا.

1- شرقي عامر : الرضا عن العمل وعلاقته ببعض المتغيرات في ضوء الدراسات الحديثة ، اطروحة الدكتوراه ، معهد التربية البدنية والرياضية جامعة الجزائر ، 2011/2012 ، ص 41 .

2- طريف شوقي : السلوك القيادي وفعالية الادارة ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2000 ، ص 222 .

5- نظريات الرضا الوظيفي :

إهتم العديد من الباحثين والدارسين بموضوع الرضا الوظيفي ، واعتمدت دراستهم في بدايتها على النظريات المفسرة للدوافع الإنسانية ومدى إنعكاسها على الفرد والجماعة في المؤسسة ، وتطور ذلك الإهتمام من خلال ظهور نماذج ونظريات للرضا الوظيفي للأفراد العاملين يمكن إستعراضها كالتالي :

5-1- نظرية الحاجات Maslow :

توجد عدة نظريات تناولت الحاجات الإنسانية إلا هذه النظرية تعد من أشهر النظريات التي أسهمت في مجال العلوم السلوكية والتي ناقشت موضوع الدوافع والحواجز وأثرها على الانتاجية والرضا عن العمل ، ولاقت التصنيفات التي قدمها "ماسلو Abraham Maslow 1943" قبولا وشيوعا في هذا الإطار أكثر من غيرها ، حيث يرى أن الإنسان لديه عدد من الحاجات المتدرجة التي يجب أن تشبع وفقا لأولويتها ودرجة إلحاحها كما هو موضح في الشكل⁽¹⁾ :



شكل رقم (3): هرم الحاجات لماسلو.

1- وهيب رمضان ياسين السيد : بناء مقياس للمناخ النفس اجتماعي المدرسي لمعلم التربية الرياضية وعلاقته بالرضا الوظيفي ، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة الزقازيق ، 2011 ، ص 20.

وترتكز هذه النظرية على أن الإنسان إجتماعي بطبعه يعتمد على ما يوجد لديه من حاجات لم تشبع ، وهي بالتالي تؤثر على سلوكه حتى يتم إشباعها وتعد بمثابة دوافع للفرد ، وفي حالة إشباع مستوى معين فإنه ينتقل للمستوى الذي يليه ، وقد تعرضت هذه النظرية لبعض النقد في المجال التطبيقي بحيث أن الأفراد يختلفون في درجة تفضيلهم للحاجات فيمكن أن يذهبوا للمستويات العليا حتى وإن كانت الحاجات السفلى غير مشبعة.

إلا أننا وبشكل عام نستطيع القول بأن نظرية "ماسلو" قد قدمت مفهوما عاما عن الدوافع الخاصة بالإنسان البشرية أدى إلى لفت الإنتباه إلى تصور سلوك الفرد مما أسهم في ظهور أبحاث ودراسات تستخدم تلك النظرية في دراسة الرضا الوظيفي من هذا المنطلق.⁽¹⁾

5-2- نظرية الدرفير Alderfer :

أدى النقد الموجه لنظرية مدرجة الحاجات لماسلو إلى إجتهد بعض العلماء للحد من عيوب تلك النظرية ، وكان من أوائل هؤلاء العلماء العالم " الدرفير Alderfer 1982 " الذي أقرح إستبدال مستوى الحاجات لدى " ماسلو " من خمسة مستويات إلى ثلاث مستويات ، وعرفت نظريته بالرموز (E.R.G) وذلك على النحو التالي :

- حاجة البقاء Existence Need :

وهي من الحاجات الضرورية التي يعمل الإنسان على تحقيقها لضمان بقاء حياته ويتم إشباعها من خلال عوامل البيئة مثل : حاجات الأمن ، حاجات الطعام .

- حاجة الإرتباط Relatedness Need :

وهي عبارة عن مدى إرتباط الفرد مع بيئته ، والعلاقة القائمة ما بين الفرد وأعضاء المجتمع المنتمي إليه (العلاقات الشخصية).

- حاجات النمو Growth Need :

وتتضمن جميع ما له صلة بتطور قدرات الفرد وإستعداداته بما في ذلك الحاجة إلى التقدير وتحقيق الذات ، ويجدر هنا الإشارة إلى أن نظرية " الدرفير " تختلف عن نظرية " ماسلو " في أمرين أساسيين :

✓ إن الإنسان عند فشله في الوصول إلى الحاجة العليا فإن ذلك يدفعه للوصول إلى الحاجة الدنيا .⁽²⁾

1- وهيب رمضان ياسين السيد : بناء مقياس للمناخ النفس اجتماعي المدرسي لمعلم التربية الرياضية وعلاقته بالرضا الوظيفي ، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة الرقازيق ، 2011 ، ص 21

2- صادق محمد وآخرون : الإدارة في مشروعات الأعمال ، مؤسسة دار الكتاب ، الكويت ، 1981 ، ص 294.

✓ يمكن للفرد وفقا لنظرية "الدرفير" أن يحقق حاجتين في وقت واحد في حين أن نظرية "ماسلو" يسعى الفرد لتحقيق حاجة واحدة في وقت واحد .

5-3- نظرية ذات العاملين :

قدم عالم النفس الأمريكي " هيرزبيرج Herzberg" وزميله " سيندرمان Synderman " نظرية ذات العاملين والتي تعد من أشهر نظريات الدوافع حيث أسهمت بشكل فعال في توضيح العلاقة بين الرضا عن العمل والإنتاجية ، وأوصت هذه النظرية بضرورة التفريق بين مجموعتين من العوامل وهي :

- العوامل الدافعة Motivators :

ويقصد بها العوامل التي تؤدي إلى خلق قوة دفع للسلوك وتسبب الرضا الوظيفي ، وتعمل على إثارة دوافع العاملين لبذل مزيد من الجهد لتحقيق الأهداف المنشودة.

- العوامل الوقائية Hygiene's :

ويقصد بها العوامل التي يعتبر توافرها ضروري لتجنب المشاعر الدالة على الإستياء وعن الرضا وبدورها لا تؤدي إلى خلق قوة دافعة وحماس لدى الأداء في بيئة العمل.⁽¹⁾

وقد بين " هيرزبيرج " أن توفر العوامل الدافعة تؤدي إلى تحسين الإنتاج لأنها دوافع ذاتية وتوفر شعورا إيجابيا لدى الافراد ، وتقدم فرصا للتطور الذاتي مما يدفعهم لمزيد من العمل وتجويد العملية الإنتاجية

وعند عمل مقارنة لنظرية "ماسلو" مع نظرية " هيرزبيرج" نجد أنها تؤكد على نفس مجموعة العلاقات حيث يركز "ماسلو" على الحاجات الإنسانية للفرد في العمل أو الحياة بشكل عام ، فيما يركز " هيرزبيرج " على الفرد من حيث تأثير ظروف العمل على حاجاته الأساسية ويمكن من خلال الشكل شرح نقاط الالتقاء بين النموذجين⁽²⁾

1- محمد قاسم القريوتي : السلوك التنظيمي دراسة للسلوك الانساني والفردى والجماعى فى المنظمات الادارية ، دار المستقبل ، الاردن ، 1989 ، ص 237.

2- صادق محمد وآخرون : الإدارة في مشروعات الأعمال ، مؤسسة دار الكتاب ، الكويت ، 1981 ، ص 295.

| | | |
|---------------------------------|----------------------------|--|
| نموذج "ماسلو" لاسبقية الحاجات . | عوامل الدافعية. | نموذج "هيرزبيرج" للدافعية والمحافظة على الإستمرار. |
| تحقيق الذات. | | العمل دلالة الإنجاز - إمكانية النمو - المسؤولية. |
| التقدير والمكانة. | | التقدم - الاعتراف - التقدير - المكانة. |
| الإلتواء والنشاط الاجتماعي. | عوامل المحافظة والاستمرار. | العلاقات الشخصية - الإشراف - الزملاء - المرؤوسين. |
| الأمن والسلامة. | | سياسة الإدارة - الامن المهني |
| الحاجات الفسيولوجية. | | ظروف العمل - الأجر - الحياة الشخصية |

جدول رقم (1) يوضح وجه المقارنة بين نظرية العاملين ونظرية الحاجات.

5-4- نظرية عدالة العائد ل " ادامز Adams " :

تنسب هذه النظرية الى "ادامز Adams" ظهرت سنة 1963م ، وتنظر إلى أن العدالة والمساواة في معاملة الفرد في عمله الوظيفي هي الفكرة الأساسية في قيامه ، فالأفراد يرغبون في الحصول على معاملة عادلة مقارنة بالآخرين ، تلك المعاملة العادلة تعد المحدد الرئيسي لجهود الفرد وأدائه ورضاه الوظيفي .

وبناء عليه ، إذا أدرك العامل بالمقارنة أن العائد الذي يتحصل عليه يساوي الجهد الذي يبذله يكون راضيا ، أما إذا أدرك بالمقارنة أن العائد الذي يحصل عليه لا يساوي ولا يتوافق والجهد المبذول فإنه يحدث لديه الشعور بضياح قيمة جهده ويؤدي ذلك الى عدم الرضا.

وتتضح نظرية العدالة في الرضا الوظيفي عندما يشعر الأفراد أن المكافآت المقدمة من طرف المؤسسة كالراتب ، الإعتراف والتقدير ، موزعة توزيعا متساويا بينهم وفقا لما يستحقه كل واحد ، وتعتمد النظرية على :

- المدخلات التي تعني جدارة الفرد مثل : العمر- مستوى التعليم - المهارة - مقدار الجهد المبذول في العمل.
- العوائد تتمثل في المكافآت التي يحصل عليها الفرد نظير جهده المبذول ، نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر : الدخل ، الاعتراف، الترقية ... الخ⁽¹⁾

1- ناصر محمد العديلي : السلوك الانساني والتنظيمي : معهد الادارة العامة ، القاهرة ، 1995 ، ص 164

5-5- نظرية التوقع :

قدم " فيكتور، فروم **Victor - Vroom** 1964 " نظرية التوقع التي تقوم على افتراض أن الفرد يقوم بتوقع الحصول على نتائج عمل معين لقاء أداء هذا العمل ، وبالتالي ترى أن دافعية الفرد لأداء عمل معين هي محصلة للعوائد التي يحصل عليها ، أو شعوره وإعتقاده بإمكانية الوصول إلى هذه العوائد ، وذلك ما يؤدي للشعور بالرضا من عدمه.⁽¹⁾ ويمكن توضيح ذلك بالمعادلة التالية : الدفع لأداء العمل = قوة الجذب X التوقع.

بمعنى أن الدافع للعمل هو عبارة عن تقدير احتمالي لمقدار ما يحصل عليه من منفعة ومقدار ما كان يتوقع الحصول عليه وفقاً لأدائه ، وتهتم هذه النظرية بدافع الفرد والمنظمة على السواء ، وتعتمد على ثلاث جوانب :

- إدراك الفرد أن جهده سيؤدي إلى أداء معين.
- إدراكه أن هذا الأداء سيؤدي إلى نتيجة معينة.
- قبول العائد أو المكافآت المرتبطة بهذه النتيجة.⁽²⁾

5-6- نظرية الإنجاز :

إقترح "ماكلييلاند **Mec Lelland** 1967 نظرية في الدوافع عرفت " بنظرية الإنجاز " ، حيث يرى أن الفرد لديه ثلاث حاجات رئيسية تؤدي إلى الرضا عن العمل وهي :

- الحاجة إلى القوة **The need of power** : إن الأفراد الذين تكون لديهم الحاجة إلى القوة يعني ذلك حاجتهم إلى السيطرة والتحكم في سلوك الآخرين ، ولذلك نجد إندفاعهم نحو المهام التي توفر لهم فرص كسب القوة.

- الحاجة إلى الإنجاز **The need of achievement** : إن الحاجة للإنجاز تجعل الأفراد يبحثون عن فرص حل مشكلات التحدي والتفوق ، فحسب رأي "ماكلييلاند" أن الأفراد الذين لديهم حاجة الإنجاز يتحلون بالعديد من الخصائص والمميزات التي تؤهلهم لتحمل المسؤولية في حل المشكلات وإتخاذ القرارات ووضع الأهداف ، ومن جملة الخصائص التي يتميز بها هذا النوع من الأفراد نذكر:

- ✓ الرغبة في وضع بعض الاهداف فيها تحدي.
- ✓ الرغبة في التحكم في الوسائل التي تمكنهم من تحقيق اهدافهم.
- ✓ يجذبون العمل المنفرد بدلا من العمل الجماعي.

1- صادق محمد وآخرون : الإدارة في مشروعات الأعمال ، مؤسسة دار الكتاب ، الكويت ، 1981 ، ص 154 .

2- محمود السيد : إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية ، التعليم المفتوح ، كلية التجارة ، جامعة عين الشمس ، القاهرة ، 1999 ، ص 258.

- ✓ يرغبون في الحصول على معلومات سريعة ومحددة فيما يتعلق بمدى تقدمهم في تحقيق اهدافهم
- ✓ يمكن تحفيزهم بالمال اذا تم تحقيق الشروط الاربعة السابقة فيتحقق الرضا الوظيفي لديهم.

- **الحاجة الى الانتماء The need of affiliation** : الحاجة إلى الانتماء تدفع بالأفراد إلى البحث عن فرص لتكوين علاقات صداقة جديدة مع الآخرين بمحيط العمل فيشعرون بالإرتياح ومن ثمة يتحقق رضاهم الوظيفي هذا من جهة ، ومن جهة أخرى نجدهم يختارون من زملاء العمل أصدقاءهم بالدرجة الأولى. (1)

ومن بين الإنتقادات التي وجهت لهذه النظرية التركيز على دافع الانبجاز ، مستبعدة في ذلك باقي الحاجات الإنسانية التي من الممكن أن تكون سبب في إحداث الرضا الوظيفي للفرد.

5-7- نظرية بورتر ولولر :

إنبثقت هذه النظرية من نظرية التوقع " لفروم " ، وتقوم هذه النظرية التي ظهرت في عام 1968 على أساس إستمرار أداء الأفراد يعتمد إلى حد كبير على مدى رضاهم وقناعتهم بين المكافأة التي حصلوا عليها وبين ما يدركون أنهم يستحقونه كنتيجة لأدائهم في العمل.

وتفترض هذه النظرية أن الأداء والانبجاز ينتج من العوائد والمكافآت الداخلية والخارجية ، وهذه العوائد تسهم في الرضا عن العمل فالعوائد الداخلية هي تلك العوائد الصادرة عن شعور الفرد بالإنجاز والتقدير والقدرة على التحدي ، وعندما يكون هذا العمل بمواصفات وأهمية ترضي الافراد وتشبع رغباتهم ، أما العوائد الخارجية فهي تلك التي تمنحها المؤسسة أو المنظمة لإشباع حاجات الافراد وتمثل في الأجور والخوافز والأمان الوظيفي والحاجات الاجتماعية والترقيات الوظيفية ، كما تتضمن عنصرا آخر وهو إدراك الفرد لعدالة توزيع العوائد والمكافآت. (2)

وقد قدمت هذه النظرية مفهوما جديدا عن الرضا والإنتاجية ، حيث أن الإنتاجية هي التي تؤثر في الرضا الوظيفي وليس العكس ، كما كان سائدا في النظريات السابقة ، بمعنى أن الإنتاجية تعد متغيرا مستقلا والرضا هو المتغير التابع. (3)

5-8- نظرية تحديد الهدف :

تشير نظرية " ادوين لوك Edwin lock " 1968 م إلى أن الأهداف هي مبعث دافعية الافراد حيث أن سلوك الافراد غالبا يتحدد في ضوء الأهداف المرجوة ، فكلما إتسمت هذه الأهداف بالوضوح والقبول لدى الأفراد كلما

1- طارق طه : الادارة - منشأة المعارف للنشر والتوزيع ، الاسكندرية ، مصر ، 2002 ، ص 145.

2- سهيلة محمد عباس ، حسين علي : إدارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر والتوزيع ، 1999 ، ص 147.

3- سعود محمد النمر : السلوك الاداري الرياضي ، مطابع جامعة الملك سعود ، الرياض ، السعودية ، 1990 ، ص 149.

كانت الدافعية لتحقيقها أكبر وكذلك فإن المعلومات التي يتلقاها الفرد عن مستوى أدائه وإنجازه باتجاه تحقيق تلك الأهداف لها أكبر الأثر في استثارة دوافعهم لبذل مزيدا من الجهد في العمل وبالتالي يتحقق الرضا عن العمل.⁽¹⁾

ويمكن تحديد الأهداف من خلال أربع خطوات كالتالي :

- **الخطوة الأولى** : توافر الحوافز في بيئة العمل : وتتضمن تحديد ما تسعى إليه المؤسسة (الأهداف المنشودة) وتوضح الحوافز المقدمة (الترقية - التقدير - زيادة الدخل).

- **الخطوة الثانية** : المشاركة في تحديد الأهداف : سواء تضمنت تلك المشاركة كل من الرئيس والمرؤوس أو من الرئيس مباشرة إلى المرؤوس أو يترك الحرية للمرؤوسين.

- **الخطوة الثالثة** : تحديد طبيعة الأهداف المقررة وخصائصها ومدى وضوحها ودرجة صعوبتها وما تقدمه من تحدي وتنافس بين الزملاء.

- **الخطوة الرابعة** : يتضمن قبول الأفراد للأهداف المقررة والالتزام والعزم على إنجازها بما يحقق رضاهم عن العمل المبذول.⁽²⁾

لذا فإن هذه النظرية تشير إلى أن الرضا الوظيفي يعبر عن حالة تنتج عن مدى رضا الفرد من خلال ما يقوم به من أعمال وأهداف تعتبر ذات قيمة بالنسبة له تتناسب مع حاجاته وتوقعاته ، كما أن الاختلاف بين الأفراد في مستوى الرضا والدوافع يكون وفقا لأهدافهم وطموحاتهم وما يستطيعون تحقيقه منها.⁽³⁾

5-9- نظرية Z "وليام أوشي :

توصل " وليام أوشي William Ouchi " 1981م إلى نموذج جديد في الإدارة أسماه " نظرية Z " بعد اجراءه لعدة بحوث ودراسات للتعرف على سر نجاح الإدارة اليابانية وكفاءة المنظمات الاقتصادية فيها .

وتقوم " نظرية Z " في أساسها على الإهتمام بالجانب الإنساني للعمل او الموظف ، حيث أن من الملاحظ أن قضية الإنتاجية للموظف في العمل لن تحل من خلال بذل المال او الاستثمار في البحوث والتطوير ، ومن أهم الجوانب الأساسية التي تقوم عليها " نظرية Z " هي :

1- محمد لطفي طه : الاسس النفسية لانتقاء الرياضيين ، المطابع الاميرية ، القاهرة - 2002 ، ص 49.

2- صلاح الدين عبد الباقي : السلوك الانساني في المنظمات ، الدار الجامعية للطباعة والنشر ، الاسكندرية ، 2000 ، ص 135.

3- احمد صقر عاشور : ادارة القوى العاملة ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1983 ، ص 56.

- الثقة والاستقلالية للعاملين.
- الخدمة والمهارة.
- الألفة والمودة.
- إرتفاع معدل الرضا عن العمل.

وقد قام بالمقارنة بين النموذج الأمريكي والنموذج الياباني في الإدارة وفقا للجدول التالي :

| | | |
|----|-------------------------|--------------------------|
| 01 | - المنظمات اليابانية. | - المنظمات الأمريكية. |
| 02 | - الوظيفة مدى الحياة. | - توظيف لفترة قصيرة. |
| 03 | - تقييم وترقية بطيئة. | - تقييم وترقية سريعة. |
| 04 | - عدم التخصص في المهنة. | - التخصص في المهنة. |
| 05 | - رقابة ذاتية. | - رقابة من الإدارة. |
| 06 | - قرارات جماعية. | - قرارات فردية. |
| | - اهتمام كلي بالعاملين. | - اهتمام جزئي بالعاملين. |

جدول رقم (2) : المقارنة بين النموذج الأمريكي والنموذج الياباني في الإدارة.

ويرى " أوشي " أن تطبيق نظريته في المنظمات الأمريكية سوف ينتج عنه تحقيق أهداف الأفراد العاملين وأهداف المنظمة على السواء⁽¹⁾

1- وهيب رمضان ياسين السيد : بناء مقياس للمناخ النفسي الاجتماعي المدرسي لمعلم التربية الرياضية وعلاقته بالرضا الوظيفي ، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة الزقازيق ، 2011 ، ص 26 ، 27 .

خلاصة :

لقد تناولنا في هذا الفصل مفهوم الرضا الوظيفي ، وتباينت التعاريف بحسب وجهات نظر العلماء ، فمنها من إعتبره حالة شعورية تنتاب الفرد العامل اتجاه عمله ، كما بينت أن الرضا الوظيفي العام للفرد يتحقق بتحقق الرضا الوظيفي الجزئي له عن مختلف العوامل المؤثرة فيه ، ونعني بذلك الرضا عن الأجر والترقية وظروف العمل وتعامل الإدارة... الخ.

باعتبار الرضا الوظيفي أحد المتغيرات ذات الصلة الوثيقة بالموارد البشري ، نجد ذو خصائص متباينة ، إذ يختلف من فرد إلى آخر ، فالأول قد يرضى على الأجر المقدم له والثاني لا يرضى عنه ، إضافة إلى أنه ذو طبيعة ديناميكية ، فرضا الأفراد يتغير بتغير الوضع سواء على مستوى المؤسسة أو على مستوى المجتمع ككل ، لذا يتطلب الأمر الاستمرار في دراسة حاجات الافراد والبحث عن الوسيلة الكفيلة لتلبيتها لضمان تحقق الرضا الوظيفي ، هذا الأخير الذي له أهمية بالغة على مستوى الفرد أولا ، والمؤسسة ثانيا ، فالفرد الراضي عن عمله في جوانبه المختلفة يضمن له ذلك الإرتياح النفسي وحتى الجسدي ، إذن صحة جيدة ، مما يجعله يساهم بشكل فعال في أعمال المؤسسة ، ويثبت ولاءه لها.

الخاتمة :

حاول الباحثان التطرق إلى موضوع اتجاهات مدرء الثانويات نحو التربية البدنية والرياضية وذلك لشعورهما بأنه عامل مؤثر وله علاقة بالرضا الوظيفي لدى أستاذ التربية البدنية والرياضية حتى يستطيع هذا الأخير القيام بواجباته على أكمل وجه ، وتأدية المسؤوليات التي هي في أشد الحاجة إلى هذا النوع من السلوك (الرضا الوظيفي) ، حيث يعتمد نجاح العلاقة التي تربط الأستاذ بمدير المؤسسة التربوية على تفهم كل جانب لحاجات وتوقعات الجانب الآخر.

كما أن تلبية احتياجات الاساتذة الوظيفية والشخصية ، وتوفير الخدمات العامة لهم في المؤسسة التعليمية من شأنها تعزيز أواصر الألفة والانتماء وتحسين الرضا الوظيفي لديهم نحو مؤسستهم التعليمية ، وهذا ينسجم ويتناغم مع الهدف الأساسي الذي وجدت الإدارة التربوية من أجله ألا وهو تطوير العملية التعليمية ، وتقديم الخدمات لجميع العاملين بما فيها الأستاذ، والاستجابة لحاجاتهم المادية والمعنوية .

وأستاذ التربية البدنية والرياضية جزء لا يتجزأ من العملية التعليمية ، له دور لا يقل عن دور وأهمية أساتذة المواد الدراسية الأخرى ، ونجاح العملية التربوية لهذا الأستاذ مرتبط بالدرجة الأولى بمدى التفاهم والتعاون من طرف إدارة المؤسسة التربوية وذلك من خلال الاهتمام بهذه المادة وتوفير الامكانيات والوسائل اللازمة وتهيئة جميع الظروف لتحقيق الأهداف التربوية والاجتماعية التي أنشئت المدرسة من أجلها.

لذا نرى أنه يجب على المسؤولين في القطاع التربوي الاهتمام بمادة التربية البدنية والرياضية وإعطاءها المكانة المناسبة واللائقة في السلم التعليمي واعتبارها مادة تربوية مكمل للمواد الدراسية الأخرى في الطور المتوسط والثانوي وبصفة خاصة في المرحلة الابتدائية ، وعلى رأس هؤلاء المسؤولين مدير المؤسسة التربوية باعتباره المركز المؤثر في هذه المؤسسة .

الاقتراحات :

- على ضوء النتائج المتحصل عليها من خلال الدراسة التي قمنا بها ، سنحاول تقديم اقتراحات تستفيد منها الجهات الوصية بشؤون التربية والتعليم على النحو التالي :
- أن يتضمن برنامج التكوين للالتحاق بمنصب مدير مؤسسة مقياس خاص لإكسابهم الجوانب المعرفية التي تخص التربية البدنية والرياضية ، وذلك على مستوى مراكز تكوين إطارات التربية والتعليم .
- عمل دورات إرشادية وأيام دراسية حول التربية البدنية والرياضية لمديري المؤسسات التربوية ، ينشطها مختصون في هذا المجال .
- إصدار نشرة دورية إلى مديري المؤسسات التربوية ، تتضمن كل ما هو جديد من معلومات ومعارف وعلوم الخاصة بالتربية البدنية والرياضية .
- على الهيئات الوصية الاهتمام بتوفير الظروف الملائمة لممارسة نشاطات مادة التربية البدنية والرياضية ، خاصة بما يتعلق بالمنشآت والمرافق الرياضية داخل المؤسسات التربوية .
- العمل على تدعيم الاتجاهات الايجابية لمديري المؤسسات التربوية من خلال وضع برنامج تدريبي لمديري هذه المؤسسات بمعاهد التربية البدنية والرياضية ، بالتنسيق مع وزارة التربية الوطنية مع التركيز على أهمية ووظيفة ودور أستاذ التربية البدنية والرياضية .
- تحسيس المسؤولين بأهمية مادة التربية البدنية والرياضية كغيرها من المواد الأخرى.
- تحسين ظروف العمل بضرورة توفير الملاعب والقاعات والأدوات والوسائل الملائمة وتقليل عدد التلاميذ في كل فصل ليتم العمل في أحسن وجه .
- ضرورة أن تكون أجور الأساتذة في مستوى مجهوداتهم ومكانتهم الاجتماعية ودرجاتهم العلمية.
- تشجيع وتحفيز الأستاذ سواء معنويا أو ماديا.

- اقتراحات خاصة بالباحثين :

- إجراء المزيد من الدراسات والبحوث التي تتعلق بالعلاقات بين الإدارة المدرسية والأساتذة كدراسة الأنماط القيادية والعلاقات مع الرضا أو الأداء للأساتذة.....الخ.
- إجراء دراسات مماثلة لكن في أطوار أخرى (ابتدائي - متوسط - مراكز التكوين - الجامعة.... الخ) .

محتويات البحث

| الصفحة | المحتويات |
|--|---|
| | - شكر وتقدير . |
| | - إهداء . |
| | - قائمة الجداول . |
| | - قائمة الأشكال البيانية . |
| أ | - مقدمة . |
| الفصل التمهيدي | |
| 5 | 1- الإشكالية . |
| 7 | 2- فرضيات البحث . |
| 8 | 3- أهمية البحث . |
| 9 | 4- أهداف البحث . |
| 9 | 5- أسباب اختيار البحث . |
| 10 | 6- تحديد المفاهيم وشرح المصطلحات . |
| 12 | 7- الدراسات السابقة والمشابهة . |
| 16 | 8- التعليق على الدراسات السابقة والمرتبطة . |
| - الباب الأول : الجانب النظري . | |
| - الفصل الأول : الاتجاهات النفسية . | |
| 19 | - تمهيد . |
| 20 | 1- مفهوم الاتجاه . |
| 20 | 1-1- تعاريف بعض العلماء للاتجاه . |
| 21 | 2- تكوين الاتجاهات . |
| 22 | 3- عوامل تكوين الاتجاهات . |
| 23 | 4- نظريات في تفسير عملية تكوين الاتجاهات . |
| 23 | 4-1- نظرية التعلم الاجتماعي . |

| | |
|--|--|
| 23 | 4-2- نظرية التحليل النفسي. |
| 24 | 4-3- النظرية المعرفية. |
| 25 | 5- مكونات الاتجاهات. |
| 25 | 5-1- العنصر المعرفي. |
| 25 | 5-2- العنصر الوجداني والانفعالي. |
| 25 | 5-3- العنصر النزوعي . |
| 26 | 6- تصنيف الاتجاهات. |
| 27 | 7- نمو الاتجاهات |
| 28 | 8- مميزات الاتجاه. |
| 29 | 9- خصائص الاتجاهات. |
| 30 | 10- وظائف الاتجاه. |
| 31 | 11- قياس الاتجاهات. |
| 33 | 12- أهمية الاتجاهات. |
| 34 | - خلاصة. |
| - الفصل الثاني : الإدارة المدرسية . | |
| 36 | - تمهيد. |
| 37 | 1- نشأة الإدارة وتطورها. |
| 38 | 2- مفهوم الإدارة. |
| 39 | 3- مفهوم الإدارة المدرسية وتطورها. |
| 40 | 4- أهداف الإدارة المدرسية. |
| 41 | 4-1- الأهداف الثقافية والتربوية. |
| 41 | 4-2- الأهداف الاجتماعية. |
| 41 | 4-3- الأهداف الدينية والأخلاقية. |
| 41 | 4-4- الأهداف الاقتصادية. |
| 42 | 5- نظريات مختارة في القيادة التربوية وتطبيقاتها في الإدارة المدرسية. |
| 43 | 5-1- نظرية السمات. |
| 43 | 5-2- نظرية الموقف. |

| | |
|--|---|
| 43 | 5-3- النظرية التفاعلية |
| 43 | 6- أنماط الإدارة المدرسية. |
| 43 | 6-1- الإدارة الأوتوقراطية. |
| 44 | 6-2- الإدارة التسيبية . |
| 45 | 6-3- الإدارة الديمقراطية . |
| 46 | 6-4- الإدارة المستبدة/الدكتاتورية. |
| 47 | 7- خصائص الإدارة الناجحة. |
| 49 | 8- الصعوبات التي تقابل الإدارة المدرسية. |
| 49 | 9- الأسس اللازمة لنجاح الإدارة المدرسية . |
| 50 | 10- مدير المدرسة. |
| 48 | 10-1- الصفات النوعية الواجب توفرها في المدير. |
| 48 | 10-2- الصفات الشخصية لمدير المدرسة. |
| 49 | 10-3- الصفات القيادية. |
| 52 | 11- العوامل التي تساعد على نجاح مدير المدرسة كقائد تربوي ميداني . |
| 53 | - خلاصة . |
| <p>- الفصل الثالث : التربية البدنية والرياضية. (المادة- الأهداف - الأستاذ).</p> | |
| 55 | - تمهيد . |
| 56 | 1- التربية العامة . |
| 56 | 1-1- مفهوم التربية العامة . |
| 56 | 1-2- تطور التربية العامة . |
| 57 | 2- التربية البدنية والرياضية. |
| 57 | 2-1- مفهوم التربية البدنية والرياضية . |
| 57 | 2-2- حصة التربية البدنية والرياضية . |
| 57 | 2-2-1- تعريف حصة التربية البدنية والرياضية . |
| 58 | 2-2-2- الخطة الحديثة في إخراج حصة التربية البدنية والرياضية . |
| 59 | 2-2-3- أهداف حصة التربية البدنية والرياضية . |

| | |
|--|---|
| 60 | 2-2-4- مهام حصة التربية البدنية والرياضية. |
| 60 | 2-2-5- مقومات نجاح درس التربية البدنية والرياضية . |
| 61 | 2-3- أهمية وأهداف التربية البدنية والرياضية . |
| 61 | 2-3-1- أهمية التربية البدنية والرياضية . |
| 61 | 2-3-2- أهداف التربية البدنية والرياضية . |
| 61 | 2-3-2-1- تقسيم أهداف التربية البدنية والرياضية . |
| 62 | 2-3-2-2- أهداف التربية البدنية والرياضية . |
| 63 | 2-3-2-3- أهداف التربية البدنية والرياضية حسب دودلي سارجنت 1879. |
| 63 | 2-4- أستاذ التربية البدنية والرياضية . |
| 64 | 2-4-1- الصفات الواجب توفرها في أستاذ التربية البدنية والرياضية. |
| 65 | 2-4-2- إعداد مدرس التربية البدنية والرياضية . |
| 65 | 2-4-3- الوظائف البيداغوجية لأستاذ التربية البدنية والرياضية . |
| 66 | 2-4-4- المهارات التدريسية التي يجب توافرها في معلم التربية الرياضية . |
| 67 | 2-4-5- دور مدرس التربية البدنية والرياضية . |
| 68 | - خلاصة . |
| - الفصل الرابع : الرضا الوظيفي. | |
| 70 | - تمهيد . |
| 71 | 1- مفهوم الرضا الوظيفي. |
| 72 | 2- أسباب الرضا الوظيفي. |
| 72 | 2-1- الأسباب التنظيمية للرضا . |
| 72 | 2-2- الأسباب الشخصية للرضا . |
| 73 | 3- مظاهر الرضا وعدم الرضا الوظيفي. |
| 73 | 3-1- سلوكيات الرضا الوظيفي. |
| 74 | 3-2- سلوكيات عدم الرضا الوظيفي. |
| 75 | 4- كيف يحدث الرضا. |
| 76 | 5- نظريات الرضا الوظيفي. |
| 76 | 5-1- نظرية الحاجات Maslow . |

| | |
|---|---|
| 77 | 5-2- نظرية الدرڤير Alderfer . |
| 78 | 5-3- نظرية ذات العاملين . |
| 79 | 5-4- نظرية عدالة العائد ل " ادامز Adams " . |
| 80 | 5-5- نظرية التوقع . |
| 80 | 5-6- نظرية الإنجاز . |
| 81 | 5-7- نظرية بورتر ولولر . |
| 81 | 5-8- نظرية تحديد الهدف . |
| 82 | 5-9- نظرية Z "وليام أوشي" . |
| 84 | - خلاصة . |
| - الباب الثاني : الجانب التطبيقي . | |
| - الفصل الأول : الإجراءات المنهجية للبحث . | |
| 87 | - تمهيد . |
| 88 | 1- منهج البحث . |
| 88 | 2- الدراسة الاستطلاعية . |
| 88 | 3- مجتمع وعينة البحث . |
| 89 | 4- أدوات البحث . |
| 92 | 5- مجالات البحث . |
| 93 | 6- ثبات وصدق الأدوات . |
| 97 | 7- الضبط الاجرائي لمتغيرات البحث . |
| 97 | 8- أساليب المعالجة الاحصائية . |
| 97 | 9- صعوبات البحث . |
| الفصل الثاني عرض وتحليل النتائج . | |
| 99 | 1- تمهيد . |
| 99 | 2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى . |
| 103 | 3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية . |
| 106 | 4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة . |

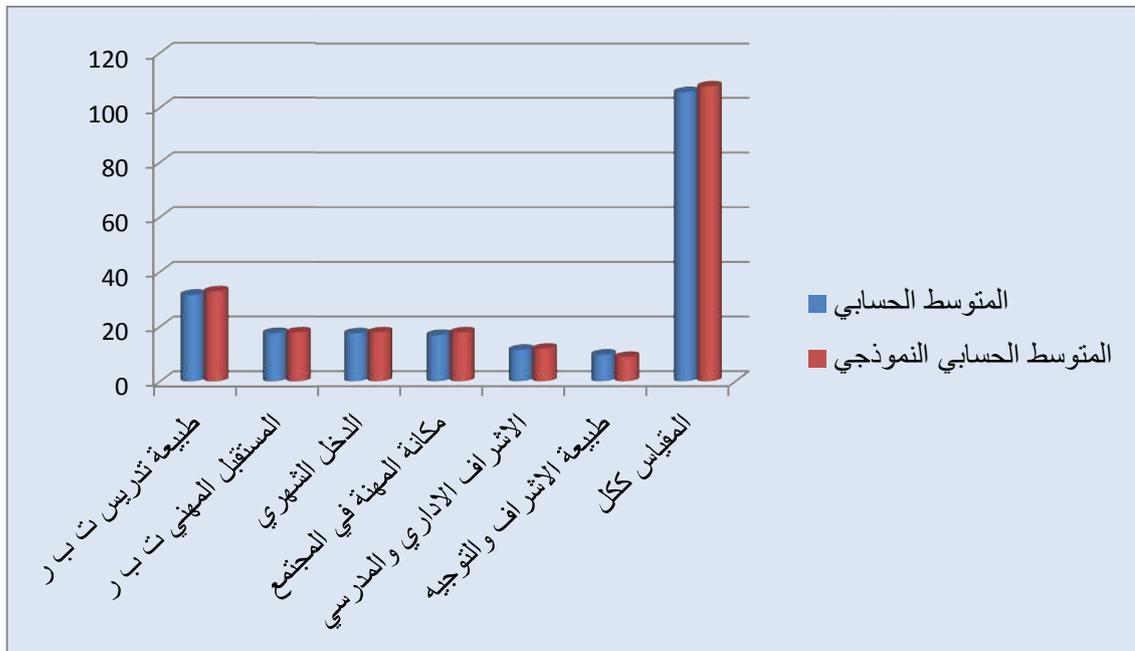
| | |
|-----|---------------------------------------|
| 111 | 5- عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة . |
| 117 | 6- عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة . |
| 122 | 7- عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة . |
| 123 | 8- تفسير و مناقشة النتائج . |
| 123 | 8-1- مناقشة الفرضية الجزئية الأولى . |
| 124 | 8-2- مناقشة الفرضية الجزئية الثانية . |
| 125 | 8-3- مناقشة الفرضية الجزئية الثالثة . |
| 127 | 8-4- مناقشة الفرضية الجزئية الرابعة . |
| 127 | 8-5- مناقشة الفرضية الجزئية الخامسة . |
| 128 | 8-6- مناقشة الفرضية العامة . |
| 129 | 9- استنتاج عام . |
| 130 | - الخاتمة . |
| 131 | - الاقتراحات . |
| | - المصادر و المراجع . |
| | - الملاحق . |

4- عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضية الثالثة :

- لدى أستاذ التربية البدنية والرياضية بالطور الثانوي درجة سلبية من الرضا الوظيفي. ولقد تحصلنا على النتائج التالية:

| رقم | الأبعاد | العينة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي النموذجي |
|-----|------------------------------|--------|-----------------|-------------------|--------------------------|
| 01 | - طبيعة تدريس ت ب ر . | 54 | 31.74 | 5.13 | 33 |
| 02 | - المستقبل المهني ت ب ر . | | 17.64 | 1.66 | 18 |
| 03 | - الدخل الشهري . | | 17.75 | 2.11 | 18 |
| 04 | - مكانة المهنة في المجتمع . | | 17.05 | 3.43 | 18 |
| 05 | - الإشراف الإداري والمدرسي . | | 11.61 | 3.53 | 12 |
| 06 | - طبيعة الإشراف والتوجيه . | | 9.87 | 2.05 | 9 |
| 07 | - المقياس ككل . | | 105.88 | 8.79 | 108 |

جدول رقم (17) : يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية.



الشكل رقم (6) التمثيل البياني للمتوسطات الحسابية لأساتذة ت ب ر لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي.

| درجة الرضا الوظيفي | | | العينة | الأبعاد | رقم |
|--------------------|-------|----------------|--------|---------------------------------|-----|
| ايجابية | سلبية | | | | |
| 18 | 36 | التكرار | 54 | 01 - طبيعة تدريس ت ب ر . | |
| 33.34 | 66.66 | النسبة المئوية | | | |
| 22 | 32 | التكرار | | 02 - المستقبل المهني ت ب ر . | |
| 40.74 | 59.26 | النسبة المئوية | | | |
| 17 | 37 | التكرار | | 03 - الدخل الشهري . | |
| 31.48 | 68.52 | النسبة المئوية | | | |
| 21 | 33 | التكرار | | 04 - مكانة المهنة في المجتمع . | |
| 38.89 | 61.11 | النسبة المئوية | | | |
| 25 | 29 | التكرار | | 05 - الاشراف الاداري والمدرسي . | |
| 46.30 | 53.70 | النسبة المئوية | | | |
| 43 | 11 | التكرار | | 06 - طبيعة الاشراف والتوجيه . | |
| 79.63 | 20.37 | النسبة المئوية | | | |
| 17 | 37 | التكرار | | 07 - المقياس ككل . | |
| 31.48 | 68.51 | النسبة المئوية | | | |

جدول رقم (18) : التكرارات والنسب المئوية لدرجة الرضا الوظيفي (سلبية و إيجابية) لأساتذة التربية البدنية والرياضية.

4-1- نتائج البعد الأول (طبيعة تدريس ت ب ر) :

يشير الجدول رقم (17) إلى أن المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في هذا البعد قد بلغ (31.74) وانحراف معياري (5.13) ، كما أن المتوسط الحسابي النموذجي لهذا البعد قدر ب : (33).
كما يشير الجدول رقم (18) أن درجة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية سلبية في بعد (طبيعة تدريس ت ب ر) بحيث بلغت 66.66% وإيجابية بنسبة 33.34% بالنسبة للعينة .

- الاستنتاج :

بما أن المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في هذا البعد (طبيعة تدريس ت ب ر) قد بلغ (31.74) وهو أقل من المتوسط الحسابي النموذجي (33) فإن هذه النتيجة تدل على سلبية رضا أساتذة التربية البدنية والرياضية عن (طبيعة تدريس ت ب ر) وهو ما تؤكدته نتائج النسب المئوية في الجدول رقم (18) .

4-2- نتائج البعد الثاني (المستقبل المهني ت ب ر) :

يشير الجدول رقم (17) إلى أن المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في هذا البعد قد بلغ (17.64) وانحراف معياري (1.66) ، كما أن المتوسط الحسابي النموذجي لهذا البعد قدر ب : (18).
كما يشير الجدول رقم (18) أن درجة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية سلبية في بعد (المستقبل المهني ت ب ر) بحيث بلغت 59.26% وإيجابية بنسبة 40.74% بالنسبة للعينة .

- الاستنتاج :

بما أن المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في هذا البعد (المستقبل المهني ت ب ر) قد بلغ (17.64) وهو أقل من المتوسط الحسابي النموذجي (18) فإن هذه النتيجة تدل على سلبية رضا أساتذة التربية البدنية والرياضية عن (المستقبل المهني ت ب ر) وهو ما تؤكدته نتائج النسب المئوية في الجدول رقم (18) .

4-3- نتائج البعد الثالث (الدخل الشهري) :

يشير الجدول رقم (17) إلى أن المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في هذا البعد قد بلغ (17.75) وانحراف معياري (2.11) ، كما أن المتوسط الحسابي النموذجي لهذا البعد قدر ب : (18).
كما يشير الجدول رقم (18) أن درجة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية سلبية في بعد (الدخل الشهري) بحيث بلغت 68.52% وإيجابية بنسبة 31.89% بالنسبة للعينة .

- الاستنتاج :

بما أن المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في هذا البعد (الدخل الشهري) قد بلغ (17.75) وهو أقل من المتوسط الحسابي النموذجي (18) فإن هذه النتيجة تدل على سلبية رضا أساتذة التربية البدنية والرياضية عن (الدخل الشهري) وهو ما تؤكدته نتائج النسب المئوية في الجدول رقم (18).

4-4- نتائج البعد الرابع (مكانة المهنة في المجتمع) :

يشير الجدول رقم (17) إلى أن المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في هذا البعد قد بلغ (17.05) وانحراف معياري (3.43) ، كما أن المتوسط الحسابي النموذجي لهذا البعد قدر ب : (18).

كما يشير الجدول رقم (18) أن درجة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية سلبية في بعد (مكانة المهنة في المجتمع) بحيث بلغت 61.11% وإيجابية بنسبة 38.89% بالنسبة للعينة .

- الاستنتاج :

بما أن المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في هذا البعد (مكانة المهنة في المجتمع) قد بلغ (17.75) وهو أقل من المتوسط الحسابي النموذجي (18) فإن هذه النتيجة تدل على سلبية رضا أساتذة التربية البدنية والرياضية عن (مكانة المهنة في المجتمع) وهو ما تؤكدته نتائج النسب المئوية في الجدول رقم (18).

4-5- نتائج البعد الخامس (الإشراف الإداري والمدرسي) :

يشير الجدول رقم (17) إلى أن المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في هذا البعد قد بلغ (11.61) وانحراف معياري (3.53) ، كما أن المتوسط الحسابي النموذجي لهذا البعد قدر ب : (12).

كما يشير الجدول رقم (18) أن درجة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية سلبية في بعد (الإشراف الإداري والمدرسي) بحيث بلغت 53.70% وإيجابية بنسبة 46.30% بالنسبة للعينة .

- الاستنتاج :

بما أن المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في هذا البعد (الإشراف الإداري والمدرسي) قد بلغ (17.05) وهو أقل من المتوسط الحسابي النموذجي (18) فإن هذه النتيجة تدل على سلبية رضا أساتذة التربية البدنية والرياضية عن (الإشراف الإداري والمدرسي) وهو ما تؤكدته نتائج النسب المئوية في الجدول رقم (18).

4-6- نتائج البعد السادس (طبيعة الاشراف والتوجيه) :

يشير الجدول رقم (17) إلى أن المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في هذا البعد قد بلغ (9.87) وانحراف معياري (2.05) ، كما أن المتوسط الحسابي النموذجي لهذا البعد قدر ب : (09).

كما يشير الجدول رقم (18) أن درجة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية سلبية في بعد (طبيعة الاشراف والتوجيه) بحيث بلغت %20.37 وإيجابية بنسبة %79.63 بالنسبة للعينة .

- الاستنتاج :

بما أن المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في هذا البعد (طبيعة الاشراف والتوجيه) قد بلغ (9.87) وهو أكبر من المتوسط الحسابي النموذجي (09) فإن هذه النتيجة تدل على إيجابية رضا أساتذة التربية البدنية والرياضية عن (طبيعة الاشراف والتوجيه) وهو ما تؤكدته نتائج النسب المئوية في الجدول رقم (18) .

4-7- نتائج المقياس ككل للرضا الوظيفي :

يشير الجدول رقم (17) إلى أن المتوسط الحسابي للمقياس ككل للرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية قد بلغ (105.88) وانحراف معياري (8.79) ، كما أن المتوسط الحسابي النموذجي لهذا البعد قدر ب : (108).

كما يشير الجدول رقم (18) أن درجة الرضا الوظيفي الكلية لأساتذة التربية البدنية والرياضية سلبية بحيث بلغت %68.51 وإيجابية بنسبة %31.48 بالنسبة للعينة .

- الاستنتاج :

بما أن المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في هذا البعد (طبيعة الاشراف والتوجيه) قد بلغ (105.88) وهو أقل من المتوسط الحسابي النموذجي (108) فإن هذه النتيجة تدل على سلبية رضا أساتذة التربية البدنية والرياضية عن (طبيعة الاشراف والتوجيه) وهو ما تؤكدته نتائج النسب المئوية في الجدول رقم (18) .

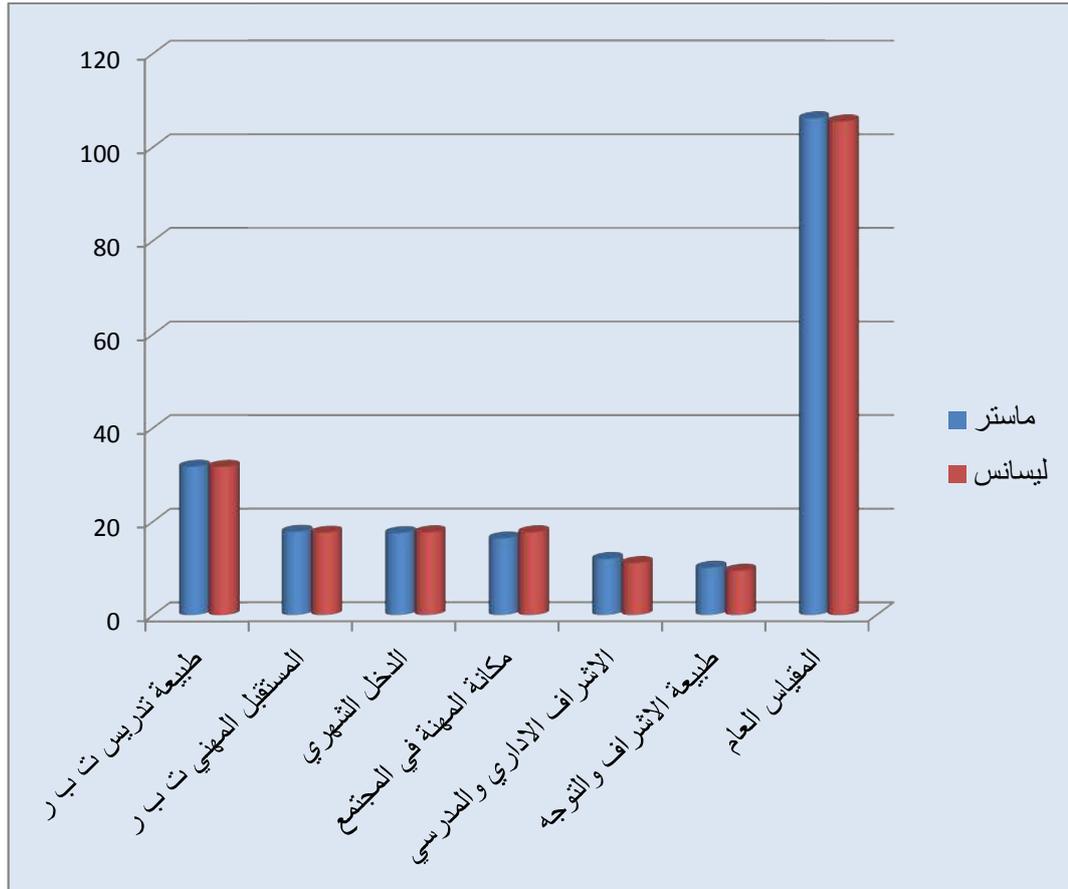
5- عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضية الرابعة :

وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية للطور الثانوي تعزى لمتغير المؤهل العلمي ، للتحقق من هذه الفرضية استخدمنا "اختبار t test" وتحصلنا على النتائج التالية :

| الرقم | الأبعاد | البيانات | متغير المؤهل العلمي | | درجة الحرية | مستوى الدلالة |
|-------|--|-------------------|---------------------|-------|-------------|---------------|
| | | | ليسانس | ماستر | | |
| 01 | - طبيعة تدريس مادة التربية البدنية والرياضية . | المتوسط الحسابي | 31.73 | 31.75 | 52 | 0.05 |
| | | الانحراف المعياري | 6.01 | 4.27 | | |
| | | العينة | 26 | 28 | | |
| | | ت المحسوبة | 0.014 | | | |
| | | ت الجدولية | 1.67 | | | |
| 02 | - المستقبل المهني لمادة التربية البدنية والرياضية. | المتوسط الحسابي | 17.65 | 17.85 | 52 | 0.05 |
| | | الانحراف المعياري | 2.22 | 2.04 | | |
| | | العينة | 26 | 28 | | |
| | | ت المحسوبة | 0.34 | | | |
| | | ت الجدولية | 1.67 | | | |
| 03 | - الدخل الشهري . | المتوسط الحسابي | 17.73 | 17.57 | 52 | 0.05 |
| | | الانحراف المعياري | 1.82 | 1.52 | | |
| | | العينة | 26 | 28 | | |
| | | ت المحسوبة | 0.34 - | | | |
| | | ت الجدولية | 1.67 | | | |
| 04 | - مكانة المهنة في المجتمع. | المتوسط الحسابي | 17.73 | 16.42 | 52 | 0.05 |
| | | الانحراف المعياري | 3.16 | 3.61 | | |
| | | العينة | 26 | 28 | | |
| | | ت المحسوبة | 1.40 - | | | |
| | | ت الجدولية | 1.67 | | | |

| مستوى الدلالة | درجة الحرية | متغير المؤهل العلمي | | البيانات | الأبعاد | الرقم |
|------------------|----------------|---------------------|--------|-------------------|--------------------------------|-------|
| | | ليسانس | ماستر | | | |
| 0.05 | 52 | 11.15 | 12.03 | المتوسط الحسابي | - الإشراف الإداري والمدرسي. | 05 |
| | | 3.81 | 3.27 | الانحراف المعياري | | |
| | | 26 | 28 | العينة | | |
| | | 0.91 | | ت المحسوبة | | |
| | | 1.67 | | ت الجدولية | | |
| 0.05 | 52 | 9.53 | 10.17 | المتوسط الحسابي | - طبيعة الاشراف والتوجيه. | 06 |
| | | 1.94 | 2.14 | الانحراف المعياري | | |
| | | 26 | 28 | العينة | | |
| | | 1.14 | | ت المحسوبة | | |
| | | 1.67 | | ت الجدولية | | |
| 0.05 | 52 | 105.53 | 106.21 | المتوسط الحسابي | المقياس العام | 07 |
| | | 10.17 | 7.45 | الانحراف المعياري | | |
| | | 26 | 28 | العينة | | |
| | | 0.28 | | ت المحسوبة | | |
| | | 1.67 | | ت الجدولية | | |

الجدول رقم (19) : يمثل الدلالة الإحصائية للفروق لمقياس الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية حسب متغير المؤهل العلمي .



شكل رقم (7) : المتوسطات الحسابية للرضا الوظيفي لأساتذة تبار حسب متغير المؤهل العلمي.

5-1- نتائج البعد الأول (طبيعة تدريس مادة التربية البدنية والرياضية) :

يشير الجدول رقم (19) أن المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم مؤهل علمي (ماستر) في هذا البعد قد بلغ (31.75) في حين بلغ المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم مؤهل علمي (ليسانس) (31.73) كما قدرت قيمة "ت" المحسوبة ب : (0.014).

- الاستنتاج :

بما أن "ت" المحسوبة (0.014) أقل من قيمة "ت" الجدولية "1.67" عند درجة الحرية (52) وعند مستوى الدلالة (0.05) فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة الذين لديهم مؤهل علمي (ماستر) و الأساتذة الذين لديهم مؤهل علمي (ليسانس) فيما يخص درجة رضاهم عن طبيعة تدريس التربية البدنية والرياضية.

5-2- نتائج البعد الثاني (المستقبل المهني لمادة التربية البدنية والرياضية) :

يشير الجدول رقم (19) أن المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم مؤهل علمي (ماستر) في هذا البعد قد بلغ (17.85) في حين بلغ المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم مؤهل علمي (ليسانس) (17.65) كما قدرت قيمة " ت" المحسوبة ب : (0.34).

- الاستنتاج :

بما أن " ت " المحسوبة (0.34) أقل من قيمة " ت" الجدولية " 1.67 " عند درجة الحرية (52) وعند مستوى الدلالة (0.05) فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة الذين لديهم مؤهل علمي (ماستر) و الأساتذة الذين لديهم مؤهل علمي (ليسانس) فيما يخص درجة رضاهم عن المستقبل المهني لمادة التربية البدنية والرياضية.

5-3- نتائج البعد الثالث (الدخل الشهري) :

يشير الجدول رقم (19) أن المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم مؤهل علمي (ماستر) في هذا البعد قد بلغ (17.57) في حين بلغ المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم مؤهل علمي (ليسانس) (17.73) كما قدرت قيمة " ت" المحسوبة ب : (-0.34).

- الاستنتاج :

بما أن " ت " المحسوبة (-0.34) أقل من قيمة " ت" الجدولية " 1.67 " عند درجة الحرية (52) وعند مستوى الدلالة (0.05) فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة الذين لديهم مؤهل علمي (ماستر) و الأساتذة الذين لديهم مؤهل علمي (ليسانس) فيما يخص درجة رضاهم عن الدخل الشهري .

5-4- نتائج البعد الرابع (مكانة المهنة في المجتمع) :

يشير الجدول رقم (19) أن المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم مؤهل علمي (ماستر) في هذا البعد قد بلغ (16.42) في حين بلغ المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم مؤهل علمي (ليسانس) (17.73) كما قدرت قيمة " ت" المحسوبة ب : (-1.40).

- الاستنتاج :

بما أن " ت " المحسوبة (-1.40) أقل من قيمة " ت " الجدولية " 1.67 " عند درجة الحرية (52) وعند مستوى الدلالة (0.05) فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة الذين لديهم مؤهل علمي (ماستر) و الأساتذة الذين لديهم مؤهل علمي (ليسانس) فيما يخص درجة رضاهم عن مكانة المهنة في المجتمع .

5-5- نتائج البعد الخامس (الإشراف الإداري والمدرسي) :

يشير الجدول رقم (19) أن المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم مؤهل علمي (ماستر) في هذا البعد قد بلغ (12.03) في حين بلغ المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم مؤهل علمي (ليسانس) (11.15) كما قدرت قيمة " ت " المحسوبة ب : (0.91) .

- الاستنتاج :

بما أن " ت " المحسوبة (0.91) أقل من قيمة " ت " الجدولية " 1.67 " عند درجة الحرية (52) وعند مستوى الدلالة (0.05) فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة الذين لديهم مؤهل علمي (ماستر) و الأساتذة الذين لديهم مؤهل علمي (ليسانس) فيما يخص درجة رضاهم عن الإشراف الإداري والمدرسي .

5-6- نتائج البعد السادس (طبيعة الاشراف والتوجيه) :

يشير الجدول رقم (19) أن المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم مؤهل علمي (ماستر) في هذا البعد قد بلغ (10.17) في حين بلغ المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم مؤهل علمي (ليسانس) (9.53) كما قدرت قيمة " ت " المحسوبة ب : (1.14) .

- الاستنتاج :

بما أن " ت " المحسوبة (1.14) أقل من قيمة " ت " الجدولية " 1.67 " عند درجة الحرية (52) وعند مستوى الدلالة (0.05) فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة الذين لديهم مؤهل علمي (ماستر) و الأساتذة الذين لديهم مؤهل علمي (ليسانس) فيما يخص درجة رضاهم عن طبيعة الاشراف والتوجيه .

5-7- نتائج المقياس العام للرضا الوظيفي :

يشير الجدول رقم (19) أن المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم مؤهل علمي (ماستر) في الرضا الوظيفي العام قد بلغ (106.21) في حين بلغ المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم مؤهل علمي (ليسانس) (105.53) كما قدرت قيمة " ت" المحسوبة ب : (0.28).

- الاستنتاج :

بما أن " ت " المحسوبة (0.28) أقل من قيمة " ت" الجدولية " 1.67 " عند درجة الحرية (52) وعند مستوى الدلالة (0.05) فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة الذين لديهم مؤهل علمي (ماستر) و الأساتذة الذين لديهم مؤهل علمي (ليسانس) فيما يخص درجة الرضا الوظيفي العام.

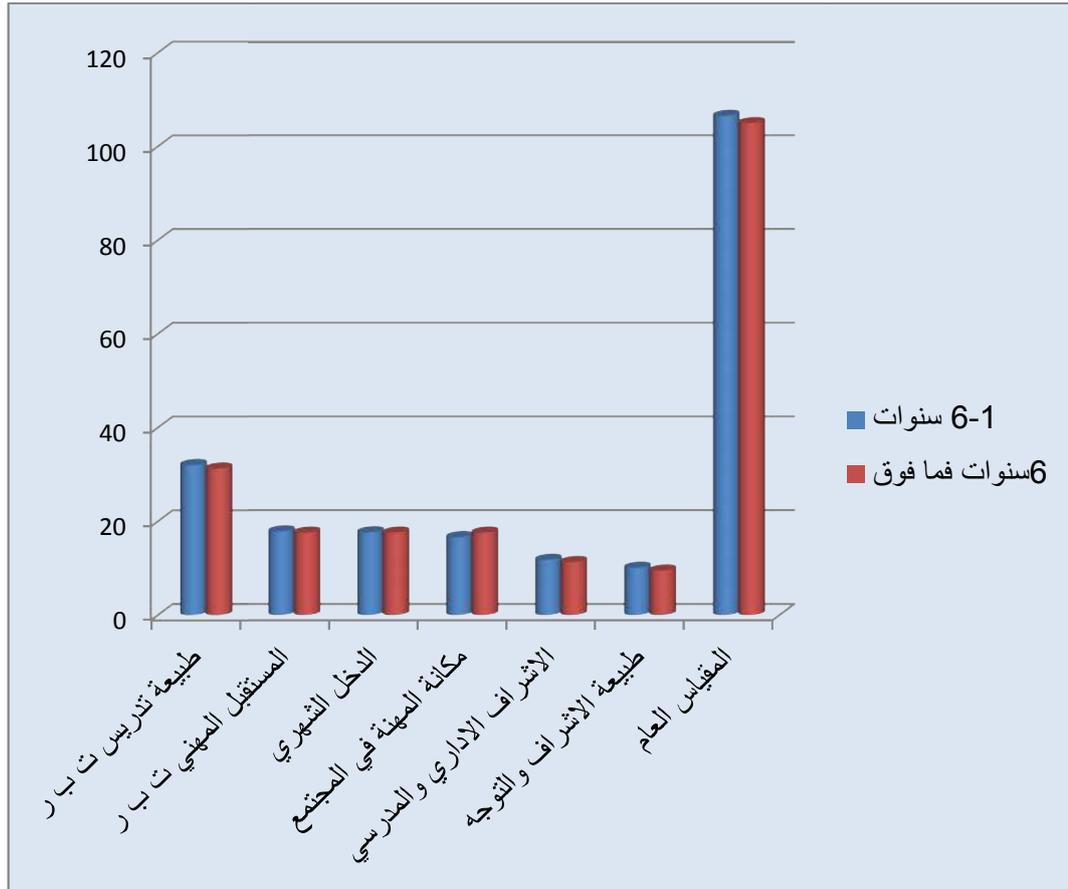
6- عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضية الخامسة :

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية للطور الثانوي تعزى لمتغير الخبرة المهنية ، للتحقق من هذه الفرضية استخدمنا "اختبار t test" وتحصلنا على النتائج التالية :

| الرقم | الأبعاد | البيانات | متغير الخبرة المهنية | | درجة الحرية | مستوى الدلالة |
|-------|--|-------------------|----------------------|-----------|-------------|---------------|
| | | | 6 سنوات | 1-6 سنوات | | |
| | | العينة | 23 | 31 | | |
| 01 | - طبيعة تدريس مادة التربية البدنية والرياضية . | المتوسط الحسابي | 31.30 | 32.06 | 52 | 0.05 |
| | | الانحراف المعياري | 6.00 | 4.45 | | |
| | | ت المحسوبة | 0.53 | | | |
| | | ت الجدولية | 1.67 | | | |
| 02 | - المستقبل المهني لمادة التربية البدنية والرياضية. | المتوسط الحسابي | 17.60 | 17.87 | 52 | 0.05 |
| | | الانحراف المعياري | 2.29 | 2.01 | | |
| | | ت المحسوبة | 0.44 | | | |
| | | ت الجدولية | 1.67 | | | |
| 03 | - الدخل الشهري . | المتوسط الحسابي | 17.60 | 17.67 | 52 | 0.05 |
| | | الانحراف المعياري | 1.77 | 1.59 | | |
| | | ت المحسوبة | 0.15 | | | |
| | | ت الجدولية | 1.67 | | | |
| 04 | - مكانة المهنة في المجتمع. | المتوسط الحسابي | 17.60 | 16.64 | 52 | 0.05 |
| | | الانحراف المعياري | 3.34 | 3.50 | | |
| | | ت المحسوبة | 1.01 - | | | |
| | | ت الجدولية | 1.67 | | | |

| مستوى الدلالة | درجة الحرية | متغير الخبرة المهنية | | البيانات | الأبعاد | الرقم |
|------------------|----------------|----------------------|-----------|-------------------|--------------------------------|-------|
| | | 6سنوات فما فوق | 1-6 سنوات | | | |
| | | 23 | 31 | العينة | | |
| 0.05 | 52 | 11.34 | 11.80 | المتوسط الحسابي | - الإشراف الإداري والمدرسي. | 05 |
| | | 4.01 | 3.18 | الانحراف المعياري | | |
| | | 0.46 | | ت المحسوبة | | |
| | | 1.67 | | ت الجدولية | | |
| 0.05 | 52 | 9.52 | 10.12 | المتوسط الحسابي | - طبيعة الاشراف والتوجيه. | 06 |
| | | 2.04 | 2.06 | الانحراف المعياري | | |
| | | 1.07 | | ت المحسوبة | | |
| | | 1.67 | | ت الجدولية | | |
| 0.05 | 52 | 105 | 106.54 | المتوسط الحسابي | المقياس العام | 07 |
| | | 10.62 | 7.26 | الانحراف المعياري | | |
| | | 0.63 | | ت المحسوبة | | |
| | | 1.67 | | ت الجدولية | | |

الجدول رقم (20) : يمثل الدلالة الإحصائية للفروق لمقياس الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية حسب متغير الخبرة المهنية .



شكل رقم (8) : المتوسطات الحسابية للرضا الوظيفي لأساتذة تبار حسب متغير المؤهل العلمي.

6-1- نتائج البعد الأول (طبيعة تدريس مادة التربية البدنية والرياضية) :

يشير الجدول رقم (20) أن المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم خبرة مهنية (6-1 سنوات) في هذا البعد قد بلغ (32.06) في حين بلغ المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم خبرة مهنية (6 سنوات فما فوق) (31.30) كما قدرت قيمة "ت" المحسوبة ب : (0.53).

- الاستنتاج :

بما أن "ت" المحسوبة (0.53) أقل من قيمة "ت" الجدولية "1.67" عند درجة الحرية (52) وعند مستوى الدلالة (0.05) فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة الذين لديهم خبرة مهنية (6-1 سنوات) و الأساتذة الذين لديهم خبرة مهنية (6 سنوات فما فوق) فيما يخص درجة رضاهم عن طبيعة تدريس التربية البدنية والرياضية.

6-2- نتائج البعد الثاني (المستقبل المهني لمادة التربية البدنية والرياضية) :

يشير الجدول رقم (20) أن المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم خبرة مهنية (1-6 سنوات) في هذا البعد قد بلغ (17.87) في حين بلغ المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم خبرة مهنية (6 سنوات فما فوق) (17.60) كما قدرت قيمة " ت " المحسوبة ب : (0.44).

- الاستنتاج :

بما أن " ت " المحسوبة (0.44) أقل من قيمة " ت " الجدولية " 1.67 " عند درجة الحرية (52) وعند مستوى الدلالة (0.05) فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة الذين لديهم خبرة مهنية (1-6 سنوات) و الأساتذة الذين لديهم خبرة مهنية (6 سنوات فما فوق) فيما يخص درجة رضاهم عن المستقبل المهني لمادة التربية البدنية والرياضية .

6-3- نتائج البعد الثالث (الدخل الشهري) :

يشير الجدول رقم (20) أن المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم خبرة مهنية (1-6 سنوات) في هذا البعد قد بلغ (17.67) في حين بلغ المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم خبرة مهنية (6 سنوات فما فوق) (17.60) كما قدرت قيمة " ت " المحسوبة ب : (0.15).

- الاستنتاج :

بما أن " ت " المحسوبة (0.15) أقل من قيمة " ت " الجدولية " 1.67 " عند درجة الحرية (52) وعند مستوى الدلالة (0.05) فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة الذين لديهم خبرة مهنية (1-6 سنوات) و الأساتذة الذين لديهم خبرة مهنية (6 سنوات فما فوق) فيما يخص درجة رضاهم عن الدخل الشهري .

6-4- نتائج البعد الرابع (مكانة المهنة في المجتمع) :

يشير الجدول رقم (20) أن المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم خبرة مهنية (1-6 سنوات) في هذا البعد قد بلغ (16.64) في حين بلغ المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم خبرة مهنية (6 سنوات فما فوق) (17.60) كما قدرت قيمة " ت " المحسوبة ب : (1.01-).

- الاستنتاج :

بما أن " ت " المحسوبة (-1.01) أقل من قيمة " ت " الجدولية " 1.67 " عند درجة الحرية (52) وعند مستوى الدلالة (0.05) فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة الذين لديهم خبرة مهنية (1-6 سنوات) و الأساتذة الذين لديهم خبرة مهنية (6 سنوات فما فوق) فيما يخص درجة رضاهم عن مكانة المهنة في المجتمع .

6-5- نتائج البعد الخامس (الإشراف الإداري والمدرسي) :

يشير الجدول رقم (20) أن المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم خبرة مهنية (1-6 سنوات) في هذا البعد قد بلغ (11.80) في حين بلغ المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم خبرة مهنية (6 سنوات فما فوق) (11.34) كما قدرت قيمة " ت " المحسوبة ب : (0.46).

- الاستنتاج :

بما أن " ت " المحسوبة (0.46) أقل من قيمة " ت " الجدولية " 1.67 " عند درجة الحرية (52) وعند مستوى الدلالة (0.05) فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة الذين لديهم خبرة مهنية (1-6 سنوات) و الأساتذة الذين لديهم خبرة مهنية (6 سنوات فما فوق) فيما يخص درجة رضاهم عن الإشراف الإداري والمدرسي .

7-6- نتائج البعد السادس (طبيعة الاشراف والتوجيه) :

يشير الجدول رقم (20) أن المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم خبرة مهنية (1-6 سنوات) في هذا البعد قد بلغ (10.12) في حين بلغ المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم خبرة مهنية (6 سنوات فما فوق) (9.52) كما قدرت قيمة " ت " المحسوبة ب : (1.07).

- الاستنتاج :

بما أن " ت " المحسوبة (1.07) أقل من قيمة " ت " الجدولية " 1.67 " عند درجة الحرية (52) وعند مستوى الدلالة (0.05) فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة الذين لديهم خبرة مهنية (1-6 سنوات) و الأساتذة الذين لديهم خبرة مهنية (6 سنوات فما فوق) فيما يخص درجة رضاهم عن طبيعة الاشراف والتوجيه .

7-7- نتائج المقياس العام للرضا الوظيفي :

يشير الجدول رقم (20) أن المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم خبرة مهنية (1-6 سنوات) في الرضا الوظيفي العام قد بلغ (106.54) في حين بلغ المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم خبرة مهنية (6 سنوات فما فوق) (105) كما قدرت قيمة "ت" المحسوبة ب : (0.63).

- الاستنتاج :

بما أن "ت" المحسوبة (0.63) أقل من قيمة "ت" الجدولية "1.67" عند درجة الحرية (52) وعند مستوى الدلالة (0.05) فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة الذين لديهم خبرة مهنية (1-6 سنوات) و الأساتذة الذين لديهم خبرة مهنية (6 سنوات فما فوق) فيما يخص درجة الرضا الوظيفي العام .

7- عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضية العامة :

- توجد علاقة إرتباطية بين اتجاهات مدرء المؤسسات التربوية (الثانوية) نحو مادة التربية البدنية والرياضية وبين الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية ، للتحقق من هذه الفرضية استخدمنا "معامل الارتباط بيرسون" لدراسة العلاقة الارتباطية وتحصلنا على النتائج التالية :

| رقم | الاتجاهات والرضا الوظيفي | معاملات الارتباط | مستوى الدلالة |
|-----|--|------------------|---------------|
| 01 | - اتجاهات مدرء الثانويات نحو مادة ت ب ر والرضا الوظيفي لأساتذة ت ب ر. | 0.25 | 0.05 |
| 02 | - اتجاهات مدرء الثانويات نحو أهداف ت ب ر والرضا الوظيفي لأساتذة ت ب ر. | 0.30 | 0.05 |
| 03 | - اتجاهات مدرء الثانويات نحو أستاذ ت ب ر والرضا الوظيفي لأساتذة ت ب ر. | 0.28 | 0.05 |
| 04 | - الاتجاهات الكلية لمدرء الثانويات نحو ت ب ر والرضا الوظيفي لأساتذة ت ب ر. | 0.37 | 0.05 |

جدول رقم (21) : يوضح معاملات الارتباط بين اتجاهات مدرء الثانويات نحو ت ب ر والرضا الوظيفي للأساتذة ت ب ر.

- تحليل النتائج :

يتضح من الجدول رقم (21) النقاط التالية :

- توجد علاقة ارتباطية طردية ضعيفة ودالة إحصائياً بين اتجاهات مدرء الثانويات نحو مادة التربية البدنية والرياضية والرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور الثانوي ، أي كلما زادت اتجاهات مدرء الثانويات نحو مادة التربية البدنية والرياضية زاد الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية (معامل الارتباط : $r = 0.25$).

- توجد علاقة ارتباطية طردية ضعيفة ودالة إحصائياً بين اتجاهات مدرء الثانويات نحو أهداف التربية البدنية والرياضية والرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور الثانوي ، أي كلما زادت اتجاهات مدرء الثانويات نحو أهداف التربية البدنية والرياضية زاد الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية (معامل الارتباط : $r = 0.30$).

- توجد علاقة ارتباطية طردية ضعيفة ودالة إحصائياً بين اتجاهات مدرء الثانويات نحو أستاذ التربية البدنية والرياضية والرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور الثانوي ، أي كلما زادت اتجاهات مدرء الثانويات نحو أستاذ التربية البدنية والرياضية زاد الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية (معامل الارتباط : $r = 0.28$).

- توجد علاقة ارتباطية طردية متوسطة ودالة إحصائياً بين اتجاهات مدرء الثانويات نحو التربية البدنية والرياضية والرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور الثانوي ، أي كلما زادت اتجاهات مدرء الثانويات نحو التربية البدنية والرياضية زاد الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية (معامل الارتباط : $r = 0.37$).

8- تفسير و مناقشة النتائج :

8-1- مناقشة الفرضية الجزئية الأولى :

في المحور الأول (اتجاهات مدرء الثانويات نحو مادة التربية البدنية والرياضية) بعد التحليل الاحصائي للنتائج تبين أن اتجاهات مدرء الثانويات نحو مادة التربية البدنية والرياضية ايجابية ويمكن تفسير ذلك بإدراك المدرء ووعيمهم بأهمية هذه المادة في التربية الحديثة وهم يعارضون حذفها من المقررات الدراسية وربما إدخال المادة في امتحانات البكالوريا مثل بقية المواد الدراسية كان له الاثر الايجابي ، حيث أصبح التلاميذ يمتحنون فيها كبقية المواد الأخرى .

بالنسبة للمحور الثاني (اتجاهات مدرء الثانويات نحو أهداف التربية البدنية والرياضية) أيضا جاءت اتجاهات مدرء الثانويات نحو أهداف التربية البدنية والرياضية ايجابية وربما يرجع السبب إلى أن المدرء يعتبرون أن التربية البدنية والرياضية لها أهداف سامية متمثلة في الحفاظ على الصحة العامة للتلاميذ سواء من الناحية العضوية (سلامة القلب والرئتين والاجهزة المختلفة للجسم) أو النفسية (كالتوافق النفسي للتلاميذ) أو القدرات العقلية (التركيز - الانتباه -

التذكر... الخ) إلى جانب الأهداف الاجتماعية كتعلم القيادة ، التخلص من العقد النفسية كالحجل ، الوحدة.... وذلك من خلال التنافس التلاميذ فيما بينهم.

في المحور الثالث (اتجاهات مدرء الثانويات نحو أستاذ التربية البدنية والرياضية) أيضا وجدنا اتجاهات مدرء الثانويات نحو أستاذ التربية البدنية والرياضية ايجابية ويمكن تفسير ذلك ربما بالدور الفعال لأستاذ التربية البدنية والرياضية داخل ثانويته وكذلك إنضباطه وسلوكاته ونشاطه وأخلاقه التي تجعل المدير يحترمه ويقدر الرسالة التربوية التي يقوم بها .

بمقارنة الدراسة الحالية مع دراسة (د يحي محمد حسن عبده) من مصر " اتجاهات مديري المدارس بالمرحل التعليمية المختلفة نحو التربية الرياضية " فإننا نختلف معه في اتجاهات المدرء التي وجدها سلبية بشكل عام ، وكذلك في اتجاهات المدرء نحو مادة التربية البدنية والرياضية التي وجدها سلبية ، كما نتفق معه في ايجابية اتجاهات المدرء نحو الأستاذ ونحو الأهداف.

وبمقارنة أيضا الدراسة الحالية مع دراسة (محمد الحماحي وعبد الرحمان الظفر) " اتجاهات المسؤولين عن الادارة المدرسية بالمملكة السعودية نحو التربية الرياضية " فإننا نتفق معهم في نتائج هذه الدراسة حيث توصلوا إلى أن مديري المدارس التعليمية لديهم اتجاهات ايجابية بوجه عام نحو التربية الرياضية المدرسية.

وبمقارنة أيضا الدراسة الحالية مع دراسة (سعيدي مصطفى) " اتجاهات مديري المتوسطات والثانويات نحو التربية البدنية والرياضية بولاية الجلفة " فإننا نتفق معه في نتيجة اتجاه المدرء نحو المادة وأهداف التربية البدنية والرياضية التي وجدها ايجابية ونختلف معه في نتيجة اتجاه المدرء السلبية نحو أستاذ التربية البدنية والرياضية.

ومن خلال المعطيات المقدمة سابقا نجد أن اتجاهات مدرء المؤسسات التربوية (الثانوية) نحو التربية البدنية والرياضية ايجابية وبالتالي نستطيع أن نقول أن الفرضية الأولى لم تتحقق.

8-2- مناقشة الفرضية الجزئية الثانية :

من خلال نتائج المحصل عليها نجد أنه لا توجد فروق دالة إحصائية فيما يخص المحور الأول في اتجاهات مدرء الثانويات نحو مادة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير سنوات الخبرة المهنية وربما يفسر ذلك بإدراك هؤلاء المدرء أهمية ودور هذه المادة في التربية الحديثة من إعداد الفرد إعدادا متكاملًا بدنيا واجتماعيا وعقليا من خلال أنشطتها المختلفة من برامج تربوية وترفيهية وألعاب مختلفة وسلوك اجتماعي مميز.

أما بالنسبة للمحور الثاني "إتجاهات مدرء الثانويات نحو أهداف التربية البدنية والرياضية" ومن خلال النتائج المتحصل عليها تبين أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة المهنية وذلك لصالح المدرء ذوي خبرة (1-5 سنوات) وهذا يدل على أن هذه الفئة من مدرء الثانويات لهم دراية ورصيد معرفي كبير عن التربية البدنية والرياضية وعن أهدافها العامة والخاصة و أثارها على التلميذ من جميع

النواحي (الجسمية ، العقلية ، النفسية ، الاجتماعية... الخ) ، أو ربما لأن المدرء في بداية مشوارهم المهني ينطلقون بإيجابية نحو كل المواد الدراسية بما فيه التربية البدنية والرياضية .

وبالتالي نجد أن عامل الخبرة المهنية له تأثير على اتجاهات مدرء الثانويات نحو أهداف التربية البدنية والرياضية .

وبالنسبة للمحور الثالث "اتجاهات مدرء الثانويات نحو أستاذ التربية البدنية والرياضية" تبين أيضا من خلال النتائج المتحصل عليها أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة المهنية وذلك لصالح المدرء ذوي الخبرة (1-5 سنوات) وهذا يدل على إقتناع هذه الفئة من المدرء بأهمية ودور أستاذ التربية البدنية والرياضية داخل المؤسسة التربوية أو ربما لأن المدرء في بداية مشوارهم المهني أيضا ينطلقون بإيجابية نحو كل أساتذة المواد الدراسية بما فيهم أستاذ التربية البدنية والرياضية .

وبالتالي نجد أيضا أن عامل الخبرة المهنية له تأثير على اتجاهات مدرء الثانويات نحو أستاذ التربية البدنية والرياضية .

وبالنسبة للمقياس العام " اتجاهات مدرء الثانويات نحو التربية البدنية والرياضية " ومن خلال النتائج المتحصل عليها نجد أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة المهنية وذلك لصالح المدرء ذوي الخبرة (1-5 سنوات) دلالة على اتفاق هذه الفئة من المدرء على أهمية هذه المادة في الوسط التربوي المدرسي وما تحمله من أهداف تربوية وتعليمية لجيل المستقبل .

ومما سبق تبين أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مدرء الثانويات نحو التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير الخبرة المهنية في المنصب. وبالتالي نستطيع أن نقول أن الفرضية الثانية لم تتحقق.

8-3- مناقشة النتائج الخاصة بالفرضية الثالثة :

في البعد الأول (طبيعة تدريس ت ب ر) لاحظنا أن درجة الرضا الوظيفي للأساتذة عن طبيعة تدريس التربية البدنية والرياضية جاءت سلبية وتفسير ذلك ربما يرجع إلى الظروف الصعبة المحيطة بالعمل من نقص الامكانيات والوسائل الخاصة بهذه المادة (قلة وصغر المساحات المخصصة لتنفيذ الحصص الرياضية ومنها أيضا غياب القاعات الرياضية ، نقص الكرات ، الشباك.....) ، وكذلك معاناة الأساتذة من التوزيع العشوائي لساعات العمل خلال الأسبوع ، العدد الكبير للتلاميذ في القسم الواحد ، هي جملة الأسباب التي تؤثر على نفسية الأستاذ وتؤدي به إلى عدم الرضا .

في البعد الثاني (المستقبل المهني ت ب ر) لاحظنا أيضا أن درجة الرضا الوظيفي للأساتذة التربية البدنية والرياضية جاءت سلبية وتفسير ذلك في اعتقادنا ربما يرجع إلى أن التجارب والدراسات والبحوث التي أجرتها مختلف المعاهد والجامعات في المجال التربوي الرياضي والتي قد تساهم في تطوير المهنة لم تطبق على أرض الواقع مما يجعل هذه المهنة تقع في فخ الروتين والنمطية وعدم التحديد من جميع النواحي سواء في طرق التدريس أو البرامج والمناهج أو الحجم الزمني.....، مما يشعره بالملل وربما قد يسعى إلى تغيير المهنة لعدم رضاه .

في البعد الثالث (الدخل الشهري) لاحظنا أيضا أن درجة الرضا الوظيفي للأساتذة جاءت سلبية وتفسير ذلك ربما يعود إلى عدم كفايته لسد احتياجاتهم واحتياجات أفراد أسرهم وهذا يجعلهم دائما يتخبطون في المشاكل الاجتماعية

والاقتصادية ، وربما يرى الأستاذ أن المميزات المادية لمهن أخرى أقل شأنًا وتعبًا هي أفضل من مهنته ، فالأجر أو الدخل الشهري يعتبر من أهم العوامل المؤثرة على رضا الفرد عن عمله من حيث استعداده وقدرته على القيام بأعباء الوظيفة ، فالراتب غير المناسب والذي لا يضمن مستوى معيشي أفضل يخلق عدم الاستقرار النفسي وبالتالي عدم الرضا عن المهنة.

في البعد الرابع (مكانة المهنة في المجتمع) لاحظنا أيضا أن درجة الرضا الوظيفي للأساتذة جاءت سلبية وتفسير ذلك ربما قد يعود لإعتقاد الكثيرين بأن مادة التربية البدنية والرياضية هي مجرد لعب وهو وتمضية للوقت زيادة على ذلك عدم تقديرهم لأستاذ هذه المادة والمجهودات التي يبذلها واعتباره أقل شأنًا من أساتذة المواد الأخرى ، وكذلك قلة اهتمام المسؤولين وتمهيشهم لهذه المادة التي تعتبر في الدول المتقدمة من المواد الأساسية والرئيسية في المقررات الدراسية ، كل هذه الأسباب تجعل الأستاذ يشعر وكأنه لا يقدم شيئًا لهذا المجتمع مما يؤدي به إلى عدم الرضا.

كما لاحظنا أيضا في البعد الخامس (الإشراف الإداري والمدرسي) أن درجة الرضا الوظيفي للأساتذة جاءت سلبية وتفسير ذلك قد يعود إلى عدم اهتمام إدارة الثانوية بمادة التربية البدنية والرياضية واعتبارها مادة غير أساسية وبالتالي عدم توفير الامكانيات والوسائل المخصصة لهذه المادة ، استصغار الإدارة لدور أستاذ التربية البدنية وتكليفه بأمر بعيدة عن تخصصه ، غياب التشجيع والتحفيز والاعتراف بالمجهود التعليمي المقدم ، كل هذه الأسباب تجعل الأستاذ يقلل من اهتمامه وفعاليته بهذا المهنة ويشعره بعدم الرضا.

في هذا البعد السادس (طبيعة الإشراف والتوجيه) جاءت درجة الرضا الوظيفي للأساتذة إيجابية ويمكن تفسير ذلك بالتعامل الإنساني للمشرف مع أساتذة التربية البدنية والرياضية واحترامه وتقديره للمجهودات المبذولة من قبلهم ، تفهمه للظروف العمل المحيطة بهم وهذا ربما لأنه كان أستاذا مثلهم في يوم ما ، تزويدهم بأهم النصائح التي تساعد في هذه المهنة ، ويبقى التفسير الرئيسي الراجح لرضا الأساتذة عن طبيعة الإشراف والتوجيه هو اهتمامه بالعلاقات الإنسانية في التعامل معهم.

وقد جاءت درجة الرضا الوظيفي العام لأساتذة التربية البدنية والرياضية سلبية مما يدل على عدم رضا الأساتذة وظيفيا وتفسير ذلك يعود كما قلنا سابقا إلى الظروف المحيطة بالعمل من توفر الامكانيات والوسائل ، عدم تجسيد البحوث والدراسات على أرض الواقع للاستفادة منها ، الدخل الشهري غير المناسب للمجهود المبذول ، نظرة المجتمع المتدنية لهذه المادة ، عدم اهتمام إدارة الثانوية بهذه المادة وإعطائها قيمتها الحقيقية كلها أسباب تجعل أستاذ التربية البدنية والرياضية غير راضي وظيفيا .

بمقارنة الدراسة الحالية مع دراسة (فاطمة عوض صابر) " العلاقة بين الرضا عن المهنة ومدى الكفاءة في تدريس التربية الرياضية بالمرحلة الثانوية بالإسكندرية فإننا لا نتفق معها في النتيجة التي توصلت إليها وهي ارتفاع درجة الرضا المهني لدى معلمي و معلمات التربية الرياضية.

وتتفق النتيجة المتوصل إليها في دراستنا مع دراسة " أندوي Ndoye " 2000م الذي أكد عدم الرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي في السنغال .

كما تتفق نتائج دراستنا مع دراسة (مسعود بورغدة محمد) 2008 " الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بأدائهم " جامعة منتوري بقسنطينة ، حيث توصل إلى نتيجة عدم رضا أساتذة التربية البدنية والرياضية وظيفيا وقد لاحظ ذلك من خلال عوامل كظروف العمل والترقية والأجر والزملاء والتلاميذ .

من خلال ما سبق ذكره نتوصل الى نتيجة وهي أن لدى أستاذ التربية البدنية والرياضية بالطور الثانوي درجة سلبية من الرضا الوظيفي .

وبالتالي نستطيع أن نقول أن الفرضية الثالثة قد تحققت.

8-4- مناقشة النتائج الخاصة بالفرضية الرابعة :

تشير النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (19) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي للأساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير المؤهل العلمي وهذا في جميع الأبعاد الستة للمقياس ويمكن تفسير ذلك بتقارب المستوى العلمي والتكوين بين مؤهل الماستر والليسانس النظام القديم في التربية البدنية والرياضية (مدة التكوين في الليسانس النظام القديم أربع (4) سنوات والماستر يكون (5) سنوات).

بمقارنة دراستنا الحالية مع دراسة (أحمد بوشارب وآخرون) 2009م " تحديد درجة الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية " جامعة شلف ، نجد أنه لم تتفق النتائج مع النتيجة التي توصلوا إليها وهي وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي .

مما سبق نجد أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور الثانوي تعزى لمتغير المؤهل العلمي .

وبالتالي نستطيع أن نقول أن الفرضية الرابعة لم تتحقق.

8-5- مناقشة النتائج الخاصة بالفرضية الخامسة :

تشير النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (20) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي للأساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير الخبرة المهنية .

تتفق هذه النتائج مع دراسة (مسعود بورغدة محمد) 2008 " الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بأدائهم " التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة ذوي الخبرة والأقل خبرة .

كما تختلف نتائج دراستنا مع دراسة (شعران أحمد وآخرون) 2013 " قياس درجة الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالمرحلة المتوسطة - المركز الجامعي تيسمسيلت. والتي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير الخبرة المهنية .

مما سبق نجد أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور الثانوي تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

وبالتالي نستطيع أن نقول أن الفرضية الخامسة لم تتحقق.

8-6- مناقشة النتائج الخاصة بالفرضية العامة :

تشير نتائج الجدول رقم (21) وجود علاقة ارتباطية إيجابية متوسطة دالة إحصائيا بين اتجاهات مدرء الثانويات نحو التربية البدنية والرياضية والرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية .

ويرى الباحثان بأن وجود علاقة ارتباطية متوسطة بين اتجاهات المدرء والرضا الوظيفي للأساتذة يرجع إلى أن هناك عوامل أخرى غير اتجاهات المدرء نحو التربية البدنية والرياضية تؤثر في الرضا الوظيفي للأساتذة مثل : ضعف توفير جميع احتياجاته للعمل ، عدم استكمال الدراسات العليا ، المناخ النفسي والاجتماعي للعمل ، تقدير المسؤولين لهذا العمل ، أعداد الطلبة الكبيرة داخل القسم الواحد ، الدخل المادي غير المريح لهذا العمل، كل هذ الأمور تؤثر في الرضا الوظيفي للأستاذ .

كما كشفت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين اتجاهات مدرء الثانويات نحو كل من (المادة و أهداف وأستاذ التربية البدنية والرياضية) والرضا الوظيفي للأساتذة التربية البدنية والرياضية ، ويفسر الباحثان وجود هذه العلاقة بأن كل من مدير الثانوية وأستاذ التربية البدنية والرياضية يؤثر كل منهما في الآخر ، فأستاذ التربية البدنية والرياضية الذي يقوم بدوره وواجباته على أكمل وجه بالإضافة إلى حسن خلقه وتعامله مع الآخرين فإنه يؤثر في اتجاهات مدير الثانوية نحو التربية البدنية والرياضية ، كما وأن المدير الذي يحمل اتجاهات إيجابية نحو التربية البدنية والرياضية فإنه يؤثر في الرضا الوظيفي لهذا الأستاذ وذلك من خلال ما يوفره من امكانيات ووسائل العمل بالإضافة إلى تقديم النصائح والتوجيهات اللازمة.

مما سبق نجد أنه توجد علاقة ارتباطية بين اتجاهات مدرء المؤسسات التربوية (الثانوية) نحو مادة التربية البدنية والرياضية وبين الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية .

وبالتالي نستطيع أن نقول أن الفرضية العامة قد تحققت .

9- استنتاج عام :

تناولت الدراسة موضوع نظرة مدير المؤسسة التربوية (الثانوية) اتجاه مادة التربية البدنية والرياضية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور الثانوي وبعد عرض النتائج وتحليلها وتفسيرها ومناقشتها وذلك بالاعتماد على الدراسات النظرية وعلى ما توفر من دراسات سابقة ومشابهة تم التوصل في الأخير إلى النتائج التالية :

أولا : اتجاهات مدراء المؤسسات التربوية (الثانويات) نحو مادة التربية البدنية والرياضية جاءت إيجابية سواء (المادة أو الأهداف أو أستاذ التربية البدنية والرياضية).

ثانيا : تم التوصل أيضا إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مدراء المؤسسات التربوية (الثانويات) نحو التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير الخبرة المهنية .

ثالثا : درجة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية جاءت سلبية .

رابعا : تم التوصل أيضا إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

خامسا : كما كشفت الدراسة أيضا على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير الخبرة المهنية .

سادسا : وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين اتجاهات مدراء المؤسسات التربوية (الثانويات) نحو التربية البدنية والرياضية والرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور الثانوي.

المصادر و المراجع

- المصادر و المراجع العربية :

1- القرآن الكريم .

2- أبو الوفا جمال محمد وحسين سلامة عبد العظيم : اتجاهات حديثة في الإدارة المدرسية ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 2000.

3- أحمد صقر عاشور : إدارة القوى العاملة ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 1984 .

4- احمد صقر عاشور : ادارة القوى العاملة ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1983.

5- أحمد جميل عايش : إدارة المدرسة ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، ط1 ، عمان ، 2009 .

6- أحمد ماهر: السلوك التنظيمي -مدخل بناء المهارات ، كلية التجارة ، جامعة الاسكندرية ، الدار الجامعية للطباعة والنشر ، 2000.

7- ارنوف وتيج : مقدمة في علم النفس - ديوان المطبوعات الجامعية - الجزائر - 1994 - ص 327 .

8- أكرم زكي خطابية : المناهج المعاصرة في التربية البدنية والرياضية ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، ط1 ، الأردن ، 2007 .

9- أمين أنور الخوالي : أصول التربية البدنية والرياضة ، القاهرة ، 1996.

10- أمين أنور الخولي. جمال الدين الشافعي : مناهج التربية البدنية المعاصرة ، دار الفكر العربي ، ط1، مصر، 2000 .

11- أمين أنور الخولي : أصول التربية البدنية والرياضية ، ط3 ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2001م.

12- أمين أنور الخولي، أصول التربية البدنية والرياضية: المهنة والإعداد المهني، النظام الأكاديمي، دار الفكر العربي، القاهرة ، 2002.

13- الابراهيم - عدنان بدري : الإشراف التربوي أنماط وأساليب ، ط1 مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية ، الأردن ، 2002 .

14- الأغا - رياض والأغا : الإدارة التربوية وأصولها ، ط1 ، مطبعة المنصور ، غزة ، 1996 .

15- الأغبري عبد الصمد: الإدارة المدرسية البعد التخطيطي والتنظيمي المعاصر، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، 2000.

16- البوهي . فاروق شوقي : الإدارة التعليمية والمدرسية ، دار قباء للطباعة والنشر ، القاهرة ، 2001 .

17- الخطيب وآخرون : الإدارة والإشراف التربوي (اتجاهات حديثة) ، دار الأمل ، الأردن ، 2000 .

18- الديلمي وعلي : علم النفس الاداري وتطبيقاته في العمل ، ط1 ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، 2009 .

- 19- السيد فؤاد البهي : علم النفس الاجتماعي ، ط3 ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1981 .
- 20- العمارة . محمد حسن : مبادئ الإدارة المدرسية ، دار المسيرة للنشر ، عمان ، 2001 .
- 21- العمارة محمد حسن : مبادئ الإدارة المدرسية ، ط3 ، دار المسيرة للنشر ، الأردن ، 2002 .
- 22- العجمي - محمد حسنين : الإدارة المدرسية ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2000 .
- 23- العيسوي عبد الرحمان : مناهج البحث العلمي ، المكتب العربي الحديث ، مصر ، 1996 .
- 24- المدهون . محمد إبراهيم: إدارة وتنمية الموارد البشرية ، دار ابداع للطباعة والنشر ، غزة ، 2005 .
- 25- حامد عبد السلام زهران : علم النفس الاجتماعي ، عالم الكتب ، ط4 ، القاهرة ، 1977 .
- 26- حريم . حسين : السلوك التنظيمي ، ط3 ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، 2009 .
- 27- حسن .راوية : السلوك في المنظمات ، الدار الجامعية ، الاسكندرية ، 2001 .
- 28- حسين . سلامة عبد العظيم : اتجاهات حديثة في الإدارة المدرسية الفعالة ، ط1 ، دار الفكر ، عمان ، الأردن ، 2004 .
- 29- درويش زين العابدين وآخرون : علم النفس الاجتماعي أسسه وتطبيقاته ، مطابع زمزم ، القاهرة ، 1993 .
- 30- دلال أحمد الشيخ : الأهمية التربوية للرياضة ، المكتبة الجامعية ، القاهرة ، 2002 .
- 31- دياب . إسماعيل محمد : الإدارة المدرسية ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، 2001 .
- 32- ربيع . هادي مشعان : المدير المدرسي الناجح ، ط1 ، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع ، عمان ، 2006 .
- 33- زيدان عبد الباقي : وسائل وأساليب الاتصال ، دار الكتب المصرية ، ط1 ، مصر ، 1974 .
- 34- زين العابدين درويش - علم النفس الاجتماعي ، مطابع زمزم ، ط1 ، القاهرة ، 1993 .
- 35- سامية فرغلي منصور - نادية عبد القادر : التدريس والتدريب الميداني في التربية الرياضية ، مكتبة دار الحكمة ، الاسكندرية ، 2002 .
- 36- سعد عبد الرحمان : السلوك الإنساني في تحليل وقياس المتغيرات ، ط1 ، مكتبة القاهرة ، 1971 .
- 37- سعد عبد الرحمان : السلوك الإنساني ، مكتبة الفلاح ، الكويت ، ط2 ، 1983 .
- 38- سعود محمد النمر : السلوك الإداري الرياضي ، مطابع جامعة الملك سعود ، 1990 .
- 39- سليمان . عرفات عبد العزيز : إستراتيجية الإدارة في التعليم ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ، 2001 .
- 40- سميرة أحمد السيد : الأسس الاجتماعية للتربية في ضوء متطلبات التنمية الشاملة و الثورة المعلوماتية ، ط1 ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2004 .
- 41- سهيلة محمد عباس - حسين علي : إدارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر والتوزيع ، 1999 .
- 42- صادق محمد وآخرون : الإدارة في مشروعات الأعمال ، مؤسسة دار الكتاب ، الكويت ، 1981 .

- 43- صلاح الدين عبد الباقي : السلوك الانساني في المنظمات ، الدار الجامعية للطباعة والنشر ، الاسكندرية ، 2000.
- 44- طارق طه : الادارة - منشأة المعارف للنشر والتوزيع ، الاسكندرية ، 2002 .
- 45- طافش محمود : الإبداع في الإشراف التربوي والإدارة المدرسية ، ط1 ، دار الفرقان ، عمان ، الأردن ، 2004.
- 46- طريف شوقي : السلوك القيادي وفعالية الادارة ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2000 .
- 47- عابدين محمد : الإدارة المدرسية الحديثة ، الشروق للنشر والتوزيع ، عمان ، 2001 .
- 48- عباس محمود عوض : علم النفس لاجتماعي ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1980 .
- 49- عباس . سهيلة محمد : إدارة الموارد البشرية ، مدخل إستراتيجي دار وائل للنشر والتوزيع ، ط1 ، عمان ، 2003.
- 50- عبد الرحمان العيسوي : دراسات في علم النفس الاجتماعي ، دار النهضة العربية ، ط2 ، بيروت ، 1974.
- 51- عبد الرحمان العيسوي : دراسات في علم النفس الاجتماعي ، ط1 ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1974.
- 52- عبد الرحيم طلعت حسن : علم النفس الاجتماعي المعاصر ، ط2 ، دار الثقافة ، القاهرة ، 1991 .
- 53- عبد المجيد نشواتي : علم النفس التربوي - دار الفرقان - مؤسسة الرسالة ، الأردن ، ط6 ، 1993 .
- 54- عبود عبد الغني : إدارة التربية وتطبيقاتها ، ط1 ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1979 .
- 55- عزيز حنا داوود : علم تغيير الاتجاهات النفسية الاجتماعية ، مكتبة أنجلو المصرية ، بدون سنة .
- 56- عصام الدين متولي عبد الله : دراسات ومقاييس في مجال التربية البدنية والرياضية ، دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر ، ط2 ، الإسكندرية ، 2012 .
- 57- عطا الله احمد : أساليب و طرائق التدريس في التربية البدنية و الرياضية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2006 .
- 58- عفاف عثمان عثمان : طرق التدريس في التربية الرياضية ، ط1 ، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ، الاسكندرية ، 2007 .
- 59- فؤاد البهي السيد - سعد عبد الرحمان : علم النفس الاجتماعي ، رؤية معاصرة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2006 .
- 60- كامل محمد عويضة : علم النفس الاجتماعي ، دار الكتاب العلمية ، ط1 ، 1996.
- 61- محمد الحماحي : التربية وطرق التدريس ، دار المعارف ، مصر ، 1990 .

- 62- محمد نصر الدين رضوان : المدخل إلى القياس في التربية البدنية والرياضية ، ط1 ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة ، 2006 .
- 63- محمد نصر الدين رضوان : الإحصاء الإستدلالي في علوم التربية البدنية والرياضية ، ط1 ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2003 .
- 64- محمد لطفي طه : الاسس النفسية لانتقاء الرياضيين ، المطابع الاميرية ، القاهرة ، 2002 .
- 65- محمد قاسم القريوتي : السلوك التنظيمي دراسة للسلوك الانساني والفردى والجماعى فى المنظمات الادارية ، دار المستقبل ، الاردن ، 1989 .
- 66- محمد حافظ حجازي : دعم القرارات فى المنظمات ، ط1 ، دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية ، 2006 .
- 67- محمد عبد الرحيم عدسي : تربية المراهقين ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، 2002.
- 68- محمد سعد زغلول- مصطفى السايح أحمد: تكنولوجيا إعداد و تأهيل معلم التربية الرياضية، ط 2، دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر، الإسكندرية ، 2004 .
- 69- محمد سعيد عزمي : أساليب تطوير و تنفيذ درس التربية الرياضية فى مرحلة التعليم الأساسى بين النظرية و التطبيق ، دار الوفاء ، مصر ، 2004 .
- 70- محمد خميس أبو نمره - نايف سعادة : التربية الرياضية وطرائق تدريسها ، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات ، القاهرة ، 2008 .
- 71- محمد حسن علاوي : علم النفس الرياضى ، مطابع دار المعارف ، ط9، القاهرة ، 1994 .
- 72- محمد مصطفى زيدان : علم النفس الاجتماعى ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1984 .
- 73- محمد جاسم : سيكولوجية الإدارة التعليمية والمدرسية وآفاق التطوير العام ، ط1 ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان، 2004 .
- 74- محمود عبد الحليم منسي : علم النفس التربوي للمعلمين ، دار المعرفة الجامعية ، ط1 ، القاهرة ، 1999.
- 75- محمود فتحي عكاشة - محمد شقيق زكي: مدخل الى علم النفس الاجتماعى ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، 2002 .
- 76- محمود السيد : إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية ، التعليم المفتوح ، كلية التجارة ، جامعة عين الشمس ، القاهرة ، 1999 .

- 77- مصطفى .صلاح عبد الحميد : الإدارة المدرسية في ضوء الفكر الإداري المعاصر ، دار المريخ ، الرياض ، 2002 .
- 78- مقدم عبد الحفيظ : الإحصاء والقياس النفسي والتربوي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1993 .
- 79- مقداد ياجن : الاتجاه الأخلاقي في الإسلام ، الطبعة الأولى ، مكتبة الخانجي ، القاهرة ، 1973 .
- 80- منصور مصطفي : الضغوط النفسية والمدرسية وكيفية مواجهتها ، قرطبة للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2010 .
- 81- مكارم حلمي أبو هريرة وآخرون : مدخل التربية الرياضية ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة ، 2002 .
- 82- ناصر محمد العديلي: السلوك الانساني والتنظيمي ، معهد الادارة العامة ، القاهرة ، 1995 .
- 83- ناهد محمد سعيد - نيلي رمزي : فهم طرق تدريس التربية البدنية والرياضية ، مركز الكتاب والنشر ، ط2 ، القاهرة ، 2004 .
- 84- نشوان يعقوب - جميل عمر : السلوك التنظيمي في الإدارة والإشراف التربوي ، مطبعة دار المنارة ، غزة ، 2001 .
- 85- نوال ابراهيم شلتوت - ميرفت علي خفاجة : طرق التدريس في التربية البدنية والرياضية ، مكتبة ومطبعة الاشعاع الفنية ، ط2 ، الإسكندرية ، 2002 .
- 86- وجيه محجوب : طرائق البحث العلمي ومناهجه ، دار الكتاب للطباعة والنشر ، الموصل ، 1991 .
- الرسائل والمجلات العلمية :**
- 87- احمد نقازي : علاقة الاتجاهات النفسية بواقع العمل في إطار نظرية ماسلو ، رسالة ماجستير ، معهد علم النفس وعلوم التربية ، جامعة الجزائر ، 1991 .
- 88- البديوي محمود : الرضا الوظيفي والقيادة الفعالة ، مجلة عالم السعودية ، ع 4 ، الرياض، 2006.
- 89- سعيد مصطفى : اتجاهات مديري المتوسطات والثانويات نحو التربية البدنية والرياضية ، مذكرة ماجستير - جامعة الجزائر ، سيدي عبد الله ، 2007-2008 .
- 90- شعران أحمد وآخرون : قياس درجة الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالمرحلة المتوسطة ، مذكرة اليسانس ، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ، المركز الجامعي ، تيسمسيلت ، 2012-2013 .
- 91- شرفي عامر : الرضا عن العمل وعلاقته ببعض المتغيرات في ضوء المدرسة الحديثة ، اطروحة دكتوراه ، جامعة الجزائر 3 ، سيدي عبد الله ، 2011-2012 .
- 92- علي علي محمد عباس : اتجاهات المعلمين حيال مهنة التدريس وعلاقتها بالأسلوب القيادي لمديري المدارس الأساسية باليمن ، مذكرة ماجستير ، قسم علم النفس وعلوم التربية ، الجزائر ، 2006 .

93- عبد الرحيم بلعروس: اتجاهات أساتذة التعليم الثانوي نحو التدريس بالأهداف، ماجستير ، المدرسة العليا للأساتذة في الآداب والعلوم الإنسانية ، بوزريعة، الجزائر، 2001 .

94- موسى اللوزي : الرضا عن المناخ التنظيمي لدى الافراد العاملين في القطاع العام في الاردن ، دراسات العلوم الانسانية ، المجلد 21 ، العدد السادس ، 1999.

95- وهيب رمضان ياسين السيد : بناء مقياس للمناخ النفس اجتماعي المدرسي لمعلم التربية الرياضية وعلاقته بالرضا الوظيفي ، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة الزقازيق ، 2011 .

96- يحي محمد حسن عبده : اتجاهات مديري المدارس التعليمية نحو التربية الرياضية المدرسية ، المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضية ، المجلد الرابع ، جامعة حلوان ، مصر ، 1992 .

- المراجع الأجنبية :

97- Gibson et autre : organisation bihavior structure- processes. edition .
homewood .irwin. 1994.

- مواقع الانترنت :

98- موقع المعاني : www.almaany.com .

1- تمهيد :

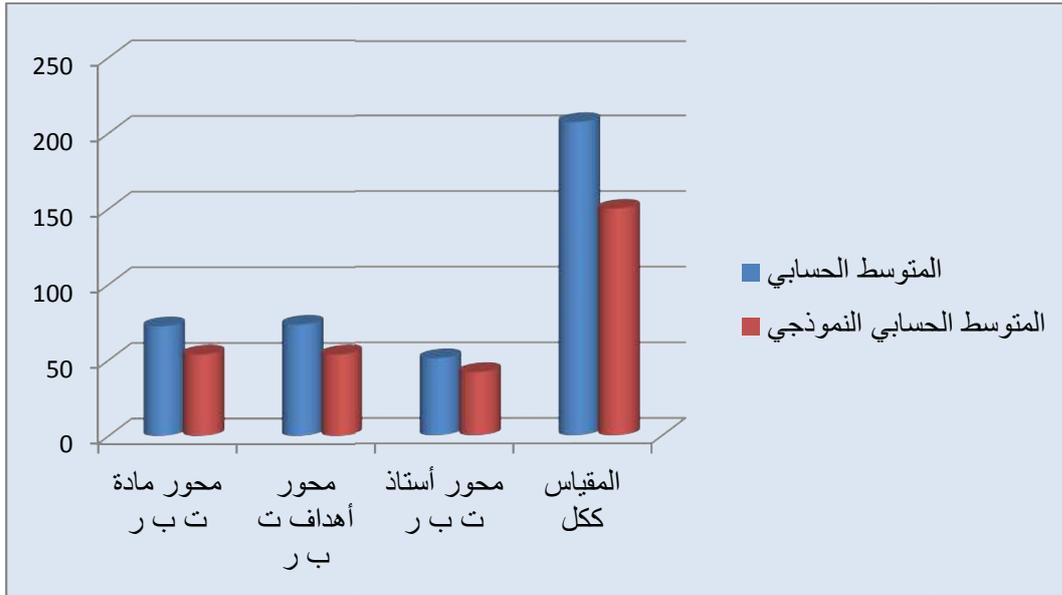
إن المعطيات المنهجية تقتضي عرض وتحليل النتائج التي كشفت عنها الدراسة وأفرزتها المعالجة الإحصائية للبيانات المحصل عليها ، حيث قمنا في هذا الفصل بعرض وتحليل النتائج والتعقيب عنها ، واستعراض خصائص كل متغير لعينة الدراسة للتحقق من صحة الفرضيات المطروحة في البحث.

2- عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضية الأولى :

للتحقق من صحة الفرضية القائلة أنه توجد اتجاهات سلبية لمدراء الثانويات نحو (مادة وأهداف وأستاذ التربية البدنية والرياضية) قمنا بحساب المتوسطات الحسابية و تحصلنا على النتائج التالية :

| رقم | المحاور | العينة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي النموذجي |
|-----|---|--------|-----------------|-------------------|--------------------------|
| 01 | - اتجاهات مدراء الثانويات نحو مادة التربية البدنية والرياضية. | 30 | 72.63 | 6.63 | 54 |
| 02 | - اتجاهات مدراء الثانويات نحو أهداف التربية البدنية والرياضية. | | 73.76 | 7.92 | 54 |
| 03 | - اتجاهات مدراء الثانويات نحو أستاذ التربية البدنية والرياضية. | | 51.13 | 10.04 | 42 |
| 04 | - المقياس الكلي لاتجاهات مدراء الثانويات نحو التربية البدنية والرياضية. | | 207.30 | 53.45 | 150 |

جدول رقم (14) : يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الاتجاهات مدراء الثانويات نحو التربية البدنية والرياضية.



الشكل رقم (4) التمثيل البياني للمتوسطات الحسابية لمقياس الكلي لاتجاهات المدراء نحو التربية البدنية والرياضية.

| رقم | المحاور | العينة | مستوى الاتجاه | |
|-----|--|---------|----------------|--------|
| | | | سليبي | ايجابي |
| 30 | 01 - اتجاهات مدراء الثانويات نحو مادة التربية البدنية والرياضية. | التكرار | 04 | 26 |
| | | | النسبة المئوية | 13.34 |
| | 02 - اتجاهات مدراء الثانويات نحو أهداف التربية البدنية والرياضية. | التكرار | 00 | 30 |
| | | | النسبة المئوية | 00 |
| | 03 - اتجاهات مدراء الثانويات نحو أستاذ التربية البدنية والرياضية. | التكرار | 08 | 22 |
| | | | النسبة المئوية | 26.67 |
| | 04 - المقياس الكلي لاتجاهات مدراء الثانويات نحو التربية البدنية والرياضية. | التكرار | 01 | 29 |
| | | | النسبة المئوية | 3.34 |

جدول رقم (15) : تكرارات والنسب المئوية لمستوى الاتجاهات (السلبية والايجابية) لمحاور مقياس اتجاهات مدراء الثانويات نحو التربية البدنية والرياضية.

2-1- نتائج المحور الأول (اتجاهات مدرء الثانويات نحو مادة التربية البدنية والرياضية) :

يشير الجدول رقم (14) إلى أن المتوسط الحسابي لإتجاهات مدرء الثانويات نحو محور مادة التربية البدنية والرياضية قد بلغ (72.63) وانحراف معياري (6.63) ، كما أن المتوسط الحسابي النموذجي لهذا المحور قدر ب : (54). كما يشير الجدول رقم (15) ان اتجاهات مدرء الثانويات نحو مادة التربية البدنية والرياضية ايجابية بشكل كبير بلغ 86.66% وسلبية بنسبة 13.34% بالنسبة للعينة .

- الاستنتاج :

بما أن المتوسط الحسابي لإتجاهات مدرء الثانويات نحو محور مادة التربية البدنية والرياضية قد بلغ (72.63) وهو أكبر من المتوسط الحسابي النموذجي (54) فإن هذه النتيجة تدل على أن مدرء الثانويات يمتلكون اتجاهات ايجابية نحو محور مادة التربية البدنية والرياضية وهو ما تؤكد نتايج النسب المئوية في الجدول رقم (15) دلالة على أهميتها عندهم .

2-2- نتائج المحور الثاني (اتجاهات مدرء الثانويات نحو أهداف التربية البدنية والرياضية) :

يشير الجدول رقم (14) إلى أن المتوسط الحسابي لإتجاهات مدرء الثانويات نحو محور أهداف التربية البدنية والرياضية قد بلغ (73.76) وانحراف معياري (7.92) ، كما أن المتوسط الحسابي النموذجي لهذا المحور قدر ب (54).

كما يشير الجدول رقم (15) ان اتجاهات مدرء الثانويات نحو أهداف التربية البدنية والرياضية ايجابية بشكل كبير بلغت نسبة 100% وسلبية بنسبة 00% بالنسبة للعينة .

- الاستنتاج :

بما أن المتوسط الحسابي لإتجاهات مدرء الثانويات نحو محور أهداف التربية البدنية والرياضية قد بلغ (73.76) وهو أكبر من المتوسط الحسابي النموذجي (54) فإن هذه النتيجة تدل على أن مدرء الثانويات يمتلكون اتجاهات ايجابية نحو محور أهداف التربية البدنية والرياضية وهو ما تؤكد نتايج النسب المئوية في الجدول رقم (15) دلالة على ادراكهم ووعيهم لهذه الأهداف .

2-3- نتائج المحور الثالث (اتجاهات مدرء الثانويات نحو أستاذ التربية البدنية والرياضية) :

يشير الجدول رقم (14) إلى أن المتوسط الحسابي لإتجاهات مدرء الثانويات نحو محور أستاذ التربية البدنية والرياضية قد بلغ (51.13) وانحراف معياري (10.04) ، كما ان المتوسط الحسابي النموذجي لهذا المحور قدر ب (42).

كما يشير الجدول رقم (15) ان اتجاهات مدرء الثانويات نحو أستاذ التربية البدنية والرياضية ايجابية بشكل كبير بلغ 73.33% وسلبية بنسبة 26.67% بالنسبة للعينة .

- الاستنتاج :

بما أن المتوسط الحسابي لإتجاهات مدرء الثانويات نحو محور أستاذ التربية البدنية والرياضية قد بلغ (51.13) وهو أكبر من المتوسط الحسابي النموذجي (42) فإن هذه النتيجة تدل على أن مدرء الثانويات يمتلكون اتجاهات ايجابية نحو محور أستاذ التربية البدنية والرياضية وهو ما تؤكده نتائج النسب المئوية في الجدول رقم (15) دلالة على أهمية و دور أستاذ التربية البدنية والرياضية داخل الثانوية .

2-4- نتائج المقياس ككل (اتجاهات مدرء الثانويات نحو التربية البدنية والرياضية) :

يشير الجدول رقم (14) إلى أن المتوسط الحسابي لإتجاهات مدرء الثانويات نحو التربية البدنية والرياضية قد بلغ (207.30) وانحراف معياري (53.43) ، كما ان المتوسط الحسابي النموذجي لهذا المحور قدر ب (150).

كما يشير الجدول رقم (15) ان اتجاهات مدرء الثانويات نحو التربية البدنية والرياضية ايجابية بشكل كبير بلغ 96.66% وسلبية بنسبة 3.34% بالنسبة للعينة .

- الاستنتاج :

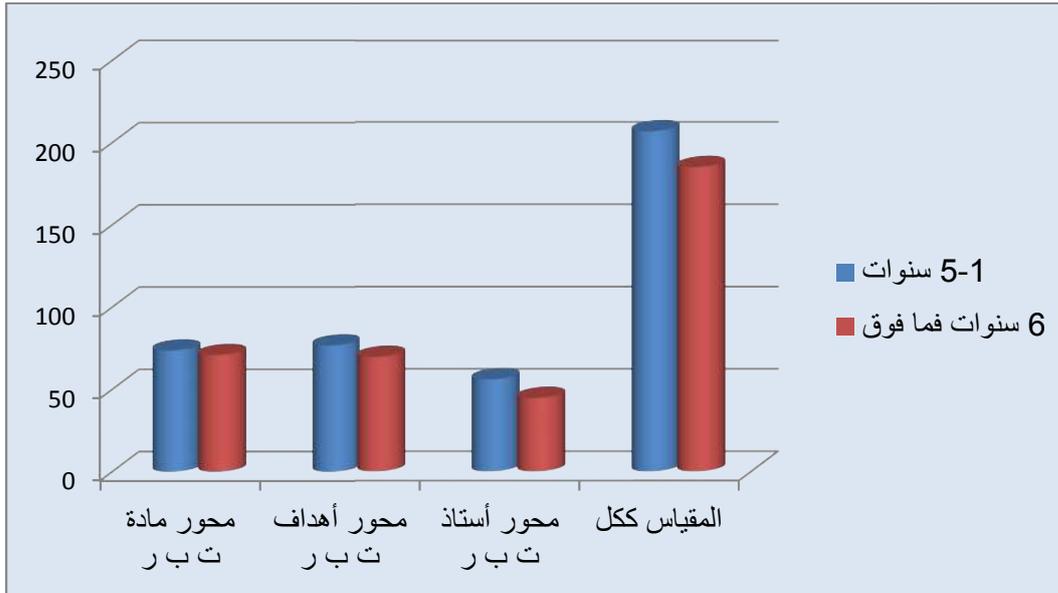
بما أن المتوسط الحسابي لاتجاهات مدرء الثانويات نحو التربية البدنية والرياضية قد بلغ (207.30) وهو أكبر من المتوسط الحسابي النموذجي (150) فإن هذه النتيجة تدل على أن مدرء الثانويات يمتلكون اتجاهات ايجابية نحو التربية البدنية والرياضية وهو ما تؤكده نتائج النسب المئوية في الجدول رقم (15) دلالة على ادراكهم ووعيهم لأهمية وجود هذه المادة ضمن المقررات الدراسية.

3- عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضية الثانية :

للتحقق من صحة الفرضية القائلة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مديري الثانويات نحو التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير الخبرة المهنية في المنصب استخدمنا "اختبار t test" وتحصلنا على النتائج التالية :

| رقم | المحاور | البيانات | متغير الخبرة المهنية | | درجة الحرية | مستوى الدلالة |
|-----|---|-------------------|----------------------|-----------------|-------------|---------------|
| | | | 1- 5 سنوات | 6 سنوات فما فوق | | |
| 01 | اتجاهات مدراء الثانويات نحو مادة التربية البدنية والرياضية | المتوسط الحسابي | 73.82 | 71.07 | 28 | 0.05 |
| | | الانحراف المعياري | 5.58 | 7.76 | | |
| | | العينة | 17 | 13 | | |
| | | ت المحسوبة | 1.13 | | | |
| | | ت الجدولية | 1.70 | | | |
| 02 | اتجاهات مدراء الثانويات نحو أهداف التربية البدنية والرياضية | المتوسط الحسابي | 76.88 | 69.69 | 28 | 0.05 |
| | | الانحراف المعياري | 7.14 | 7.20 | | |
| | | العينة | 17 | 13 | | |
| | | ت المحسوبة | 2.72 | | | |
| | | ت الجدولية | 1.70 | | | |
| 03 | اتجاهات مدراء الثانويات نحو أستاذ التربية البدنية والرياضية | المتوسط الحسابي | 56.00 | 44.76 | 28 | 0.05 |
| | | الانحراف المعياري | 7.23 | 9.82 | | |
| | | العينة | 17 | 13 | | |
| | | ت المحسوبة | 3.61 | | | |
| | | ت الجدولية | 1.70 | | | |
| 04 | المقياس الكلي اتجاهات مدراء الثانويات نحو التربية البدنية والرياضية | المتوسط الحسابي | 206.7 | 185.00 | 28 | 0.05 |
| | | الانحراف المعياري | 15.67 | 21.31 | | |
| | | العينة | 17 | 13 | | |
| | | ت المحسوبة | 3.22 | | | |
| | | ت الجدولية | 1.70 | | | |

الجدول رقم (16) : يمثل الدلالة الإحصائية للفروق لمقياس اتجاهات مدراء الثانويات نحو التربية البدنية والرياضية حسب متغير الخبرة المهنية .



شكل رقم (5) : المتوسطات الحسابية لاتجاهات مدرء الثانويات نحو ت ب ر حسب متغير الخبرة المهنية.

3-1- نتائج المحور الأول (اتجاهات مدرء الثانويات نحو مادة التربية البدنية والرياضية) :

يشير الجدول رقم (16) أن المتوسط الحسابي للمدرء الذين لديهم خبرة مهنية (1-5 سنوات) في هذا المحور قد بلغت (73.82) في حين بلغ المتوسط الحسابي للمدرء الذين لديهم خبرة مهنية (6 سنوات فما فوق) (71.07) كما قدرت قيمة "ت" المحسوبة ب : (1.13).

- الاستنتاج :

بما أن "ت" المحسوبة (1.13) أقل من قيمة "ت" الجدولية "1.70" عند درجة الحرية (28) وعند مستوى الدلالة (0.05) فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المدرء ذوي الخبرة المهنية (1-5 سنوات) والمدرء ذوي الخبرة المهنية (6 سنوات فما فوق) فيما يخص اتجاهاتهم النفسية نحو مادة التربية البدنية والرياضية .

3-2- نتائج المحور الثاني (اتجاهات مدرء الثانويات نحو أهداف التربية البدنية والرياضية) :

يشير الجدول رقم (16) أن المتوسط الحسابي للمدرء الذين لديهم خبرة مهنية (1-5 سنوات) في هذا المحور قد بلغت (76.88) في حين بلغ المتوسط الحسابي للمدرء الذين لديهم خبرة مهنية (6 سنوات فما فوق) (69.69) كما قدرت قيمة "ت" المحسوبة ب : (2.72).

- الاستنتاج :

بما أن " ت " المحسوبة (2.72) أكبر من قيمة " ت " الجدولية " 1.70 " عند درجة الحرية (28) وعند مستوى الدلالة (0.05) فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المدراء ذوي الخبرة المهنية (1-5 سنوات) والمدراء ذوي الخبرة المهنية (6 سنوات فما فوق) فيما يخص اتجاهاتهم النفسية نحو أهداف التربية البدنية والرياضية وذلك لصالح المدراء ذوي الخبرة المهنية (1-5 سنوات) .

3-3- نتائج المحور الثالث (اتجاهات مدراء الثانويات نحو أستاذ التربية البدنية والرياضية) :

يشير الجدول رقم (16) أن المتوسط الحسابي للمدراء الذين لديهم خبرة مهنية (1-5 سنوات) في هذا المحور قد بلغت (56) في حين بلغ المتوسط الحسابي للمدراء الذين لديهم خبرة مهنية (6 سنوات فما فوق) (44.76) كما قدرت قيمة " ت " المحسوبة ب : (3.61) .

- الاستنتاج :

بما أن " ت " المحسوبة (3.61) أكبر من قيمة " ت " الجدولية " 1.70 " عند درجة الحرية (28) وعند مستوى الدلالة (0.05) فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المدراء ذوي الخبرة المهنية (1-5 سنوات) والمدراء ذوي الخبرة المهنية (6 سنوات فما فوق) فيما يخص اتجاهاتهم النفسية نحو أستاذ التربية البدنية والرياضية وذلك لصالح المدراء ذوي الخبرة المهنية (1-5 سنوات) .

3-4- نتائج المقياس ككل (اتجاهات مدراء الثانويات نحو التربية البدنية والرياضية) :

يشير الجدول رقم (16) أن المتوسط الحسابي للمدراء الذين لديهم خبرة مهنية (1-5 سنوات) في هذا المحور قد بلغت (206.7) في حين بلغ المتوسط الحسابي للمدراء الذين لديهم خبرة مهنية (6 سنوات فما فوق) (185) كما قدرت قيمة " ت " المحسوبة ب : (3.22) .

- الاستنتاج :

بما أن " ت " المحسوبة (3.22) أكبر من قيمة " ت " الجدولية " 1.70 " عند درجة الحرية (28) وعند مستوى الدلالة (0.05) فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المدراء ذوي الخبرة المهنية (1-5 سنوات) والمدراء ذوي الخبرة المهنية (6 سنوات فما فوق) فيما يخص اتجاهاتهم النفسية نحو التربية البدنية والرياضية وذلك لصالح المدراء ذوي الخبرة المهنية (1-5 سنوات) .

إهداء

إلى الذي قال فيهما المولى عزوجل " وقل ربي ارحمهما كما ربياني صغيرا " صدق الله العظيم .

إلى من ساندتني في جميع مراحل حياتي إلى نبع المحبة والحنان " أمي الغالية " : تركية حفظها الله .

إلى من كان السبب في كل نجاحاتي وسهل لي درب العلم والمعرفة " أبي العزيز " : لخضر حفظه الله .

إلى أخواتي وإخوتي كريم - سعيد - محمد .

إلى من علمتني معنى الحياة إلى جدتي " بركاهم " أطال الله في عمرها .

إلى جميع أوالي وخالاتي وأعمامي وعماتي .

إلى أبناء أعمامي " مصطفى وعبد القادر "

إلى عائلة " مداحي " والكتكوتة الصغيرة " ملاك " .

إلى كل الأصدقاء والأحباب خاصة " بوخاتم كمال " و " منظور عيسى " " رحيم أمين " " عيساوي

سليمان وعيسى " " عيدود التركي " " مبرك منصور " " بوغيشة علي " .

إلى أصدقاء الدراسة : بلقاسم ، عبد الحق ، أيوب ، تقي الدين ، مالك ، حمزة ، فودي ،

قصاب ، حسين ، العربي ، مكيد ، معتوق ، زكريا .

إلى من شاركني هذا العمل زياتي نصر الدين .

إلى روح الفقيد الدكتور عبد المجيد شلال رحمه الله وأسكنه فسيح جنانه .

إلى كل من سمر من أجل طلب العلم .

إلى كل من نساه قلبي أهدي له هذا العمل المتواضع .

علي عيسى

الملاحق

قائمة

المصادر و المراجع

مقدمه

الفصل الأول

منهج البحث وإجراءاته الميدانية



الفصل الثاني

عرض وتحليل ومناقشة النتائج

الفصل التمهيدي