



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة أكلي محند أولحاج - البويرة-

معهد علوم وتقنيات النشاطات الرياضية والبدنية

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم (L.M.D) في ميدان علوم وتقنيات
النشاطات البدنية والرياضية

تخصص: النشاط البدني الرياضي التربوي

الموسومة ب:

قيم المواطنة ودورها في تعزيز الإلتزام الوظيفي لدى أساتذة
التربية البدنية والرياضية

دراسة ميدانية في متوسطات و ثانويات مدينة الأغواط

إشراف:

للطالب:

الدكتور منصور نبيل

قنبول بدر الدين

تاريخ المناقشة: 2018/12/15

لجنة المناقشة:

الرقم	الاسم و اللقب	الرتبة	المؤسسة	الصفة
01	مزاري فاتح	أستاذ محاضر " أ "	جامعة البويرة	رئيسا
02	منصوري نبيل	أستاذ محاضر " أ "	جامعة البويرة	مشرفا و مقرا
03	كرفس نبيل	أستاذ التعليم العالي	جامعة الجزائر (3)	ممتحنا
04	بن قلاوز أحمد	أستاذ التعليم العالي	جامعة مستغانم	ممتحنا
05	علوان رفيق	أستاذ محاضر " أ "	جامعة البويرة	ممتحنا
06	فرنان مجيد	أستاذ محاضر " أ "	جامعة البويرة	ممتحنا

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إن الحمد لله نحمده ونستعينه ونستغفره، ونعوذ بالله من شرور أنفسنا ومن سيئات أعمالنا من يهده الله فلا مضل له ومن يضلل فلا هادي له ، وأشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له وأشهد أن محمدا عبده ورسوله صلى الله عليه وعلى آله وأصحابه وسلم تسليما كثيرا .

أما بعد :

فأسأل الله العظيم رب العرش العظيم أن يجازي خير الجزاء كل من ساهم من قريب أو من بعيد في إنجاز هذه المذكرة وأن يرزق كل من قدم إلينا نصائح أو توجيهات أو نقد أو بين لي أخطائي ، وكل من تصفح ولو بنظرة بسيطة أن يرزقه الفردوس الأعلى في الجنة وأن يجمعنا وإياهم مع النبيين والصديقين والشهداء والصالحين وحسن أولئك رفيقا.

-آمين-

قال العماد الأصفهاني:

' رأيت أنه لا يكتب إنسان كتابا
في يومه إلا قال في غده لو غيرت هذا لكان
حسن ولو زيد هذا لكان يستحسن ولو قدم
هذا لكان هذا أفضل ولو ترك هذا لكان
أجمل وهذا من أعظم دليل على
استيلاء النقص على
ملة البشر.

[مقدمة معجم الأدباء]

شكر و تقدير

قال الله تعالى " وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ " سورة إبراهيم (7)

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم « لا يَشْكُرُ اللهُ مَنْ لا يَشْكُرُ النَّاسَ »

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين .
أما وقد شارفت قافلة البحث الوصول بنا إلى بر الأمان والاطمئنان لجني ثمار هذه
المسيرة العلمية ، فإني أشكر الله تعالى على فضله و إمتنانه عليا و توفيقه لي لإتمام هذا
العمل المتواضع و إن واجب الوفاء يقضي بشكر كل من كانت له يد بيضاء على
البحث ، فمن لم يشكر الناس لم يشكر الله كما ورد في الأثر ، لذا أتقدم بالشكر والتقدير
والامتنان إلى الأستاذ المشرف على الرسالة الدكتور "منصوري نبيل" ، والذي كان له
الفضل الكبير في صقل خبراتي العلمية في خلال فترة إشرافه على البحث ، إذ كان
لتوجيهاته العلمية القيمة أكبر الأثر في إتمام هذا العمل فجزاه الله كل خير ومثّعه بالصحة
والعافية ، كما لا يفوتني أن أشكر المشرف الثاني الدكتور " لاوسين سليمان " .

والدكتور "عادل عاشور " عظيم الإمتنان لتوجيهاته العلمية القيمة ومساعدته للباحث
وإن واجب الوفاء يدعو أن أتقدم بالشكر والتقدير إلى جميع أساتذة التربية البدنية
والرياضية بجامعة البويرة و جامعة الأغواط و أخص بالذكر الدكتور "مزارى فاتح"
والدكتور رضوان بن جدو بعبط و د/ ساسي عبد العزيز و د/ بن عبد الرحمان سيد علي
ود/ علوان رفيق ود/ علي صادقي ود/ جمال حمادي و د/ محمد هيزوم و إلى جميع
الأساتذة كل باسمه و اسمه .

كما أتقدم بالشكر والتقدير إلى زملاء الدراسة وعرفانا بالجميل أتقدم بالشكر الجزيل
لأفراد عينة البحث على تقديم الدعم الجاد لي بالنصيحة و الإجابات الحقيقية و الدقيقة .
كما لا ننسى أن نشكر كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد من أهل وإخوان وزملاء .

إهداء

قال الله تعالى: "وَإخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا" (24)

(الإسراء)

إلى التي أوصاني بها المولى خيرا وبرا، إلى التي حملتني وهنا على وهن، إلى التي سهرت الليالي لأنام ملئ أجفاني إلى منبع الحب والحنان إلى رمز الصفاء والوفاء والعطاء، إلى التي غمرتني بدفء نفسها وطيبة قلبها إلى أمي الغالية: " الزهرة "

إلى رمز العز والشموخ إلى من وطأ الأشواك حافيا ليوصلني إلى ما وصلت إليه اليوم، إلى الذي وهبني حياته وأعطاني الأمل في النجاح إلى الذي وقف بجانبني في كل صغيرة وكبيرة إلى أبي العزيز: "عبد القادر"

إليكما يامن يعجز اللسان عن وصف فضلها وتضيق العبارات بواجب شكرهما

" فليحفضكما الله لي ويهب لكما الصحة والعافية إن شاء الله ."

إلى التي رافقتني في دربي ووقفت معي في محطات هذه المسيرة العلمية إلى زوجتي الكريمة جزاها الله كل خير .

إلى أبنائي الأعرء أيمن ، سيرين ، موسى وآلاء

إلى إخوتي وأخواتي وجميع أفراد عائلاتهم كل فرد باسمه

إلى أخي الغالي المرحوم "علال" الذي كان نعم الأخ رحمه الله تعالى

إلى جميع أفراد عائلة قنيول و بوداود

إلى جميع أفراد عائلة الكاف

إلى أصغر كتكوتين في العائلة: إياد ورنيم

إلى كل الأصدقاء والأحباب وكل من ساعدني من قريب أو من بعيد

إلى هؤلاء جميعا أهدي هذا البحث المتواضع

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

أرقام	العناوين	صفحات
	بسملة	
	تشكرات و إهداءات	
	فهرس المحتويات	
	فهرس الجداول	
	فهرس الأشكال	
	ملخص الدراسة	
أ ب ج	مقدمة	
الجانب التمهيدي		
الفصل التمهيدي : مدخل عام للتعريف بالبحث		
05	تمهيد	
05	01 تحديد إشكالية الدراسة	
07	02 فرضيات الدراسة	
07	03 أهمية الدراسة	
09	04 أهداف البحث	
09	05 أهم المصطلحات والمفاهيم	
12	06 أسباب اختيار الموضوع	
12	07 الدراسات السابقة و المشابهة	

فهرس المحتويات

23	التعليق على الدراسات المشابهة ومدى الاستفادة منها في الدراسة الحالية	08
الجانب النظري		
الفصل الأول : القيم		
27	تمهيد	
27	ماهية القيم	01
27	مفهوم القيم	02
31	خصائص القيم	03
32	أنواع القيم	04
36	أهمية القيم	05
41	الأعراف والتقاليد والعادات	06
46	قيم النشاط البدني والرياضي في النظام التربوي	07
48	نماذج من القيم	08
	صعوبات البحث	09
49	التربية وأزمة القيم	10

51	الخلاصة	
الفصل الثاني : قيم المواطنة		
53	تمهيد	
55	تعريف قيم المواطنة	01
60	أهداف وأهمية قيم المواطنة	02
62	أشكال ومستويات المواطنة	03
63	مقومات وخصائص المواطنة	04
64	مراحل تنمية قيم المواطنة	05
65	أبعاد وتصنيفات قيم المواطنة	06
67	دور مؤسسات التربية في دعم وتعزيز قيم المواطنة	07
71	دور النظام التعليمي الجزائري في تعزيز قيم المواطنة	08
72	دور المجتمع المدني في تحقيق وتفعيل قيم المواطنة في الجزائر	09
74	خلاصة	
الفصل الثالث : الإلتزام الوظيفي		
76	تمهيد	
77	مفهوم الإلتزام الوظيفي	01

فهرس المحتويات

82	الخلفية التاريخية	02
82	أهمية الالتزام الوظيفي	03
83	العوامل المساعدة في تكوين الالتزام الوظيفي	04
86	خصائص الالتزام الوظيفي	05
87	السلوك الناجم عن الالتزام الوظيفي	06
90	أنواع الإلتزام الوظيفي	07
91	مراحل الإلتزام الوظيفي وتطوره	08
92	مداخل تنمية الإلتزام الوظيفي	09
93	موقف الإسلام من الإلتزام	10
93	أفضل استراتيجيات لتعزيز الإلتزام الموظف	11
96	الخلاصة	
الفصل الرابع : أستاذ التربية البدنية و الرياضية		
98	تمهيد	
99	أستاذ التربية البدنية و الرياضية	01
99	شخصية أستاذ التربية البدنية و الرياضية	02

فهرس المحتويات

101	السمات الأساسية لأستاذ التربية البدنية والرياضية	03
102	مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية	04
103	مسؤوليات أستاذ التربية البدنية و الرياضية اتجاه المنهج التدريس	05
103	الخصائص و الصفات الواجب توفرها في أستاذ التربية البدنية والرياضية	06
106	واجبات أستاذ التربية البدنية والرياضية	07
108	التربية الرياضية عبر العصور	08
111	مفهوم التربية البدنية والرياضية	09
111	مفهوم ومهام التربية البدنية والرياضية في بعض الدول	10
114	أهداف التربية البدنية و الرياضية	11
115	خصائص التربية البدنية والرياضية	12
115	أهمية التربية البدنية والرياضية	13
117	علاقة التربية البدنية والرياضية بالتربية العامة	14
118	خلاصة	

الجانب التطبيقي		
الفصل الخامس : إجراءات البحث الميدانية		
121	تمهيد	
122	الدراسة الاستطلاعية	01
122	منهج البحث	02
122	مجالات البحث	03
123	ضبط متغيرات الدراسة	04
123	مجتمع البحث	05
123	عينة الدراسة	06
124	أدوات البحث	07
128	خصائص السيكمترية للأداة	08
132	الأدوات الإحصائية المستخدمة	09
الفصل السادس : عرض و تحليل ومناقشة البيانات		
134	تمهيد	
135	الخصائص الشخصية والتنظيمية لأفراد عينة الدراسة	01

فهرس المحتويات

139	عرض وتحليل و مناقشة نتائج الفرضيات	02
139	عرض وتحليل ومناقشة النتائج الخاصة بالفرضية الأولى	03
144	عرض وتحليل ومناقشة النتائج الخاصة بالفرضية الثانية	04
150	عرض وتحليل ومناقشة النتائج الخاصة بالفرضية الثالثة	05
155	عرض وتحليل ومناقشة النتائج الخاصة بالفرضية الرابعة	06
161	عرض وتحليل ومناقشة النتائج الخاصة بالفرضية الخامسة	07
168	عرض وتحليل النتائج الخاصة باستمارة الالتزام الوظيفي	08
180	عرض وتحليل ومناقشة النتائج الخاصة بالفرضية العامة	09
185	خلاصة	
187	الإستنتاج العام	
189	الخاتمة	
192	التوصيات والاقتراحات	
	قائمة المراجع	
	الملاحق	

فهرس الجداول

و الأشكال

فهرس الجداول و الأشكال

أرقام	العناوين	صفحات
	الفصل الخامس	
1	يوضح تقسيم عبارات استماراتي قيم المواطنة والالتزام الوظيفي	125
2	يوضح العبارات السلبية في استمارة قيم المواطنة و الالتزام الوظيفي	125
3	يبين درجات الاستمارة للعبارات الايجابية	126
4	يبين درجات الاستمارة للعبارات السلبية	126
5	يبين الدرجات العليا و الدنيا للاستمارة	126
6	يبين أبعاد الاستمارتين	127
7	يبين ارتباط كل عبارة مع الدرجة الكلية للاستمارة	129
8	معامل ارتباط بين أبعاد استمارة قيم المواطنة والدرجة الكلية	129
9	يبين ارتباط كل عبارة مع الدرجة الكلية لاستمارة الالتزام الوظيفي	130
10	معامل ارتباط بين أبعاد استمارة الالتزام الوظيفي والدرجة الكلية للاستمارة	130
11	يبين نتائج العلاقات الارتباطية للدراسة الاستطلاعية	132
	الفصل السادس	
12	نسب وتكرارات متغير الجنس في عينة الدراسة	135
13	نسب وتكرارات متغير السن لأفراد عينة الدراسة	135
14	نسب و تكرار متغير سنوات الخبرة لأفراد العينة	136
15	نسب وتكرارات متغير الجنس في عينة الدراسة	136
16	يمثل متوسطات والانحرافات والفروق لأفراد العينة	137
17	يبين عبارات البعد العلائقي	139
18	التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات الحسابية و الإنحرافات المعيارية و مجموع الدرجات لعبارات البعد العلائقي	140
19	مجموع درجات أفراد العينة في البعد (العلائقي)	142
20	العلاقة الارتباطية بين البعد العلائقي والالتزام الوظيفي	143

فهرس الجداول و الأشكال

144	يبين عبارات البعد القيمي	21
145	التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات الحسابية و الإنحرافات المعيارية و مجموع الدرجات لعبارات البعد القيمي	22
148	مجموع درجات أفراد العينة في البعد (القيمي)	23
148	العلاقة الارتباطية بين البعد القيمي والالتزام الوظيفي	24
150	يبين عبارات البعد الوطني	25
151	التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات الحسابية و الإنحرافات المعيارية و مجموع الدرجات لعبارات البعد الوطني	26
153	مجموع درجات أفراد العينة في البعد (الوطني)	27
154	العلاقة الارتباطية بين البعد الوطني والالتزام الوظيفي	28
156	العلاقات الارتباطية بين الأبعاد الفرعية للاستمارات فيما بينها	29
157	معاملات الإنحدار بين المتغير المستقل المعرفة التربوية و المتغير التابع درجة تطبيق الممارسة التعليمية	30
158	تحليل التباين و معاملات الارتباط ANOVA و معاملات الارتباط بين المتغير المستقل و المتغير التابع	31
161	تحليل التباين الاحادي في إتجاه واحد ANOVA للمتغير المستقل قيم المواطنة ومؤشراتها (البعد العلائقي، البعد القيمي، البعد الوطني)، والمتغير التابع الإلتزام الوظيفي وفقا لمتغير السن	32
163	تحليل التباين الاحادي في إتجاه واحد ANOVA للمتغير المستقل قيم المواطنة ومؤشراته (البعد العلائقي، البعد القيمي، البعد الوطني)، والمتغير التابع الإلتزام الوظيفي وفقا لمتغير الخبرة	33
165	تحليل التباين ANOVA للمتغير المستقل قيم المواطنة ومؤشراته (البعد	34

فهرس الجداول و الأشكال

	العلائقي، البعد القيمي، البعد الوطني)، والمتغير التابع الإلتزام الوظيفي وفقا لمتغير الشهادة	
168	يبين عبارات بعد الثقافة التنظيمية في المؤسسة من المعلومات	35
169	التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات الحسابية و الإنحرافات المعيارية و مجموع الدرجات لعبارات بعد الثقافة التنظيمية للمؤسسة	36
172	مجموع درجات أفراد العينة في بعد (الثقافة التنظيمية في المؤسسة)	37
173	يبين عبارات بعد تحقيق المسؤولية اتجاه المؤسسة	38
174	التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات الحسابية و الإنحرافات المعيارية و مجموع الدرجات لعبارات بعد تحقيق المسؤولية اتجاه المؤسسة	39
176	مجموع درجات أفراد العينة في بعد (تحقيق المسؤولية اتجاه المؤسسة)	40
177	يبين عبارات بعد تحقيق الرغبة في العمل والاستمرار بالمؤسسة	41
177	التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات الحسابية و الإنحرافات المعيارية و مجموع الدرجات لعبارات بعد تحقيق الرغبة في العمل والاستمرار بالمؤسسة	42
179	مجموع درجات أفراد العينة في بعد (تحقيق الرغبة في العمل والاستمرار بالمؤسسة)	43
180	العلاقات الارتباطية بين الأبعاد الفرعية للاستثمارات فيما بينها	44
181	معاملات الإنحدار بين المتغير المستقل قيم المواطنة و المتغير التابع الإلتزام الوظيفي	45
182	تحليل التباين و معاملات الارتباط بين المتغير المستقل و المتغير التابع	46

فهرس الأشكال

أرقام	العناوين	صفحات
01	يبين نتائج خصائص العينة	138

ملخص الدراسة

ملخص الدراسة

العنوان : قيم المواطنة و دورها في تعزيز الإلتزام الوظيفي لدى أساتذة التربية لبدنية و الرياضية "

اسم و لقب الطالب : قنبول بدرالدين

إشراف : الدكتور نبيل منصورى

ملخص الدراسة:

المواطنة هي صفة المواطن الذي يعيش في وطنه والتي تحدد حقوقه وواجباته الوطنية ويعرف الفرد حقوقه ويؤدي واجباته عن طريق التربية الوطنية، في إشارة واضحة إلى مشاعر الحب والارتباط بالوطن وما ينبثق عنها من استجابات عاطفية وتتميز المواطنة بنوع خاص من ولاء المواطن لوطنه وخدمته في أوقات السلم والحرب والتعاون مع المواطنين الآخرين عن طريق العمل المؤسساتي والفردى الرسمي والتطوعي في تحقيق الأهداف التي يصبو لها الجميع وتوحد من أجلها الجهود وترسم الخطط ، ومن أهم صفات المواطنة الإلتزام الوظيفي الذي يحث جميع أفراد المجتمع على بذل أقصى الجهود بتفاني و إخلاص و الإلتزام بشروط و قوانين الوظيفة أو العمل للحفاظ على هذا الوطن، ولذى تهدف هذه الدراسة إلى إبراز " دور قيم المواطنة في تعزيز الإلتزام الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية " .

الكلمات المفتاحية: المواطنة ، قيم المواطنة ، الإلتزام الوظيفي ، أستاذ التربية البدنية و الرياضية .

Study Summary:

Citizenship is the character of a citizen who lives in his homeland and defines his national rights and duties. The individual knows his rights and carries out his duties through national education, in a clear reference to feelings of love and attachment to the homeland and the resulting emotional responses. Citizenship is characterized by a special loyalty of the citizen to his homeland and his service in times of peace and war And cooperation with other citizens through institutional and individual work and voluntary in the achievement of the goals that aspire to all and unite for the efforts and draw plans, and the most important qualities of citizenship, the commitment of the job, which urges all members of the community to make the maximum effort dedication and disobedience R and compliance with the terms and function laws or work to maintain this country, and one who study aims to highlight "the role of the values of citizenship in the promotion of career commitment of physical education teachers and sports."

Key words: Citizenship, Citizenship Values, Career Commitment, Professor of Physical Education and Sports.

الحمد لله

مقدمة:

إن التربية منذ القدم كانت تهدف إلى تحقيق قيام مجتمع متطور، وقد انتقل دور التربية من حشو المعلومات في ذاكرة التلميذ إلى احترام إمكانياته، ثم إلى كشف أدق الخصائص والمميزات التي تميز كل مرحلة من مراحل نموه، كي تستثمر هذه الخصائص فيما بعد وتكون فردا سويا وفعالا في مجتمعه، وعليه، فالمحور الأساسي الذي تدور حوله التربية هو الفرد فهو الذي يجب تشكيله لتحقيق الغرض المطلوب.

وفي عصر التطور التقني والانفجار المعرفي نجد أن الأمور تسير في طريق إبعاد الفرد والمجتمع عن قيمه ودينه ووطنيته أكثر فأكثر ويبدو ذلك واضحا من خلال الانبهار بالتطور التقني والتجاوب معه دون وجود رصيد قيمي وسلوكي يضبط الحياة وكما لا يخفى على أحد فإن العالم يشهد في هذا القرن تغيرات متسارعة في مجالات الحياة المتنوعة جميعها ، ولعل أكبر هذه التغيرات هو ما نشهده في مجالات العلوم والتكنولوجيا وما أدى إليه من انفتاح على ثقافات الآخرين من خلال الفضائيات والإنترنت، وقد رافق ذلك كله تغيرات اقتصادية واجتماعية وثقافية أدت إلى ظهور اتجاهات وقيم وسلوكيات وأنماط تفكير وأنماط معيشة أثرت على مجتمعنا العربي والإسلامي حيث كان لها الأثر الواضح في اضطراب القيم و المعايير الاجتماعية والدينية والوطنية الأخلاقية ، وتوليد شعور لدى الناس بوجود أخطار تهدد قيمهم وعاداتهم وتراثهم وهويتهم الوطنية ، وبروز قيم جديدة تضعف الولاء للوطن والانتماء إليه والاعتزاز بالثقافة والموروث التاريخي.

وتفرض هذه التغيرات تأثيراتها على مجالات الحياة المتنوعة مثل التربية والتعليم ، وتتطلب هذه التغيرات السريعة من المجتمعات الإنسانية وأنظمتها التربوية إعداد قواها البشرية وطلابها برفع مستواهم العلمي والمهاري والأدائي من خلال امتلاكهم المعارف وإتقان طرق التفكير وكيفية ممارستها ، وطرح الأسئلة ، والملاحظة الدقيقة الذكية ، وحل المشكلات، والتفكير في الظواهر وطرح التساؤلات المتنوعة حولها، وتقديم المعرفة العلمية الصحيحة الموثوقة ، وفهم التراث والاعتزاز بالموروث التاريخي وإتقان اللغة ومهارات التواصل اللغوي والإلكتروني ، والانفتاح على ثقافات الآخرين، وتحصين النشء بالقيم والأخلاق والعقيدة الإسلامية الصحيحة وترسيخها لديهم حتى يواجهوا بثبات هذا التيار الجارف، وبالتالي يكونون قادرين على التفاعل مع المستجدات ، وتلبية حاجاتهم وحاجات مجتمعهم.

والتربية بمفهومها الحديث ضرورة فردية وجماعية كونها الأداة الفعالة لتحقيق التنمية البشرية والاجتماعية والاقتصادية، لذلك نلاحظ أن الشعوب التي أدركت هذه الحقيقة مبكرا تمكنت من استثمارها في مواردها البشرية، وتنشيط مؤسساتها الإنتاجية، في حين بقيت الشعوب التي لم تدرك هذه الحقيقة تعاني التخلف في جميع مظاهره، لأن أي نهضة لن تقوم لها قائمة إلا إذا تركزت على أساس وعي تربوي يتناول المجتمع في جميع صفوفه و فئاته، وأول ما يجب الاهتمام به هو الأستاذ لأنه العنصر الرئيسي في العملية التربوية، وعليه يتوقف نجاحها أو فشلها، لذا يجب أن تضع السياسات الحكومية هذا العنصر المهم في أرفع مكانة حتى يساهم في تربية النشء وبذلك يثبت ذاته ولن يتحقق هذا الأمر إلا إذا تهيأت له ظروف نفسية واجتماعية و اقتصادية .



مقدمة

ويعتبر المدرس من المحاور الهامة في العملية التربوية التعليمية ، نظرا للدور الأساسي الذي يقوم به في إعداد الأفراد وتكوينهم مستقبلا ، ومع ذلك يلاحظ أنه لا ينال ما يستحقه من اهتمام ، حيث أن الكثيرين ممن يهتمون بمجال التربية ركزوا اهتمامهم على التلميذ وجعلوه أساس العملية التربوية ، رغم أن النظام التربوي قائم على ثلاث دعائم وهي المدرس والتلميذ والمادة الدراسية.

وبالنظر إلى الدور الذي يلعبه أساتذة التربية البدنية والرياضية في إنجاح العملية التعليمية بشكل عام، نجد أن الجزائر - شأنها في ذلك شأن غالبية الدولة - اهتمت بهذا التخصص ، وذلك بتوسيع تدريسه في جل الجامعات الجزائرية ، فبعدما كان تكوين الأساتذة في هذا التخصص يقتصر على قسم التربية البدنية في جامعة الجزائر - دالي إبراهيم- انتشر في العديد من جامعات الوطن بدءا من مستغانم ثم قسنطينة ليفتح في وهران ومسيلة وباتنة وسوق أهراس وشلف وبسكرة ، وورقلة ، وعنابة وجيجل والبويرة والأغواط... الشيء الذي سمح بتغطية النقص في أساتذة التربية البدنية والرياضية على مستوى المؤسسات الجامعية والتربوية في الطورين المتوسط والثانوي.

ورغم الجهود المبذولة سواء منها المادية أو البشرية في نشر التكوين في ميدان النشاط البدني والرياضي في الجزائر لم تحقق أهداف المنظومة التربوية التي تعرف نقائص كثيرة ، أهمها عدم الاهتمام بالأستاذ المشرف على التربية البدنية و الرياضية ، الذي يتخبط في تسيير راتبه الشهري ، كما يعيش أستاذ التربية البدنية والرياضية ظروف عمل قاسية ، تتمثل في نقص الملاعب وساحات اللعب وكثرة التلاميذ في الفصل ، إضافة إلى عدم تقدير بعض المسؤولين المباشرين وغير المباشرين لدوره وسوء فهم مهامه من طرف أساتذة التخصصات الأخرى ، مما يؤدي به إلى تحمل مشاق نفسية ناتجة من الشعور بالتهميش وسوء التقدير التي قد تؤدي إلى عدم الإلتزام الوظيفي.

انطلاقا مما سبق فإن الدراسة الحالية و في ظل الظروف الذي يعيشها الأستاذ أردنا أن نبث في دراستنا هذه عن أهم العوامل التي تدفع بالأستاذ للإلتزام بوظيفته النبيلة كأستاذ للتربية البدنية والرياضية ألا وهي قيم المواطنة وهذا هو موضوع بحثنا هذا الذي هو محاولة إمطة اللثام عن العلاقة الهامة بين مفهوم قيم المواطنة لأستاذ التربية البدنية والرياضية ، وربطه بمفهوم هام وجدير بالدراسة ، ألا وهو الإلتزام الوظيفي.

وتأتي هذه الدراسة أيضا كمحاولة لاستقصاء مدى محبة أساتذة التربية البدنية والرياضية لوظيفتهم وكذلك مستوى التزامهم الوظيفي والتعرف على العلاقة بين قيم المواطنة واتجاهاتهم نحو مهنة تدريس التربية البدنية والرياضية أو عدم رضاهم بشكل قوة إيجابية أو سلبية نحو تطوير أعمالهم الإشرافية والإدارية لتحقيق غايات المؤسسات التعليمية ، كما أن رضا الأساتذة يتوقع أن ينتج عنه قدرة أكبر للقيام بواجباتهم ووظائفهم وبمستوى أعلى من الكفاية والفاعلية والإبداع ، خاصة في ظل الأعداد الكبيرة للأساتذة في مدارس المراحل المتوسط والثانوي ، فكان لا بد من إجراء دراسة تكشف عن قيم المواطنة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقتها بالتزامهم الوظيفي الذي يعكس انتماء الموظف للمؤسسة ومدى التناغم بين قيم المؤسسة وبين قيم الفرد.



مقدمة

فتمت معالجة هذا الموضوع في ثلاث جوانب ،الجانب التمهيدي والجانب النظري والجانب التطبيقي ،فقد احتوى الجانب التمهيدي على فصل واحد نوره كالأتي :

الفصل التمهيدي جاء بعنوان " مدخل عام للتعريف بالبحث " وفيه حددت إشكالية الدراسة و تساؤلات الرئيسية والفرعية و الفرضيات و احتوى على أهمية و أهداف البحث و أسباب اختيار الموضوع وكما قمنا بتحديد أهم المصطلحات مع ذكر بعض دراسات السابقة و المشابهة و التعليق عليها .
وحتوى الجانب النظري على ثلاث فصول وسنعرضها كالأتي .

الفصل الأول المعنون بـ " القيم " احتوى على تعريف للقيم وأهدافها وأهميتها و كذلك نماذج من القيم والفصل الثاني تكلم عن قيم المواطنة تعريفها وأهميتها ومستويات المواطنة ومقوماتها وخصائصها بالإضافة إلى أبعاد و تصنيفات قيم المواطنة ومراحل تنميتها مع التطرق إلى دور مؤسسات التربية و النظام التعليمي الجزائري وتعزيز القيم المواطنة .

الفصل الثالث ورد بعنوان "الإلتزام الوظيفي" و ضم مفهوم الإلتزام الوظيفي و خلفيته التاريخية و أهميته و أنواعه و خصائصه والعوامل التي تساعد في تكوين الإلتزام الوظيفي و السلوك الناجم عنه و مراحل و مدخل تنمية الإلتزام وموقف الإسلام منه و بعض الإستراتيجيات لتعزيز الإلتزام الوظيفي .

الفصل الرابع عنوانه "أساتذة التربية البدنية والرياضية" ويشمل مفهوم وشخصية وسمات أساسية للأستاذ كما يوضح مسؤولياته و واجباته المهنية والتربوية والخصائص الواجب توفرها فيه ،كما جاء بمفهوم التربية البدنية و الرياضية قديما وعبر العصور إلى الحديث والمعاصرة و يبرز المهام وأهمية و أهداف التربية البدنية و خصائصها في بعض الدول .

أما الجانب التطبيقي فيضم فصلين هما :

الفصل الخامس جاء بعنوان "إجراءات البحث الميدانية" شتمت الدراسة الاستطلاعية و المنهج المستخدم في البحث وضبط متغيرات البحث وعينة البحث وكيفية اختيارها وتحديد الأدوات والتقنيات المستعملة في البحث وخصائص السيكمترية لأداة القياس والأساليب الإحصائية المستعملة ومجالات الدراسة .

الفصل السادس ورد بعنوان "عرض وتحليل ومناقشة البيانات" فقد تم فيه عرض البيانات وأهم النتائج المتوصل إليها ومناقشتها وتفسيرها لنختم باستنتاج عام و بعض الإقتراحات .

وفي الأخير نتوصل إلى خاتمة أو خلاصة البحث ومن ثم نعرض قائمة المراجع وبعض الملاحق التي استخدمناها .

الجانحة

التحفة الكبرى

الفصل التمهيدي:

مدخل عام للتعريف بالبحث

تمهيد :

في أي دراسة كانت مهما كان نوعها أو هدفها لابد من تتبع بعض الخطوات لإنجاحها ، وبما أننا في بداية الطريق لدراسة هذا الموضوع يجب علينا أن نمر على مرحلة رئيسية ألا وهي مرحلة التعريف العام بالدراسة وذلك من خلال التطرق إلى سرد الاشكالية وطرح مجموعة من التساؤلات كي يتسنى لنا الإجابة عنها في الفرضية العامة والفرضيات الجزئية المتوقعة، بالإضافة إلى الأهداف وأهمية موضوع الدراسة مع إعطاء أسباب اختيار هذا الموضوع وتحديد مفاهيم و المصطلحات لغة و اصطلاحا و إجرائيا المتعلقة بالدراسة وكذلك التطرق إلى بعض الدراسات السابقة والمشابهة و التعليق عليها.

1- تحديد إشكالية الدراسة :

تعد المواطنة من القضايا القديمة المتجددة التي ما تلبث أن تفرض نفسها عند معالجة أي بعد من أبعاد التنمية بالمفهوم الإنساني الشامل بصفة خاصة ومشاريع الإصلاح والتطوير بصفة عامة. ويفسر ذلك ما تتاله المواطنة من اهتمام على المسارات التالية:

تشريعيا: حيث تتضمن دساتير جميع دول العالم تقنيا لحقوق المواطن وواجباته.

تربويا: حيث نظم التنشئة التي تسعى إلى تكريس وعي المواطنة قيما وممارسات لدى النشء من أجل تحقق الاندماج الوطني.

سياسيا: في صورة بنى وآليات مؤسساتية تستوعب مشاركة أفراد المجتمع في بنية الدولة الوطنية الديمقراطية.

في هذا السياق احتلت هذه القضية مساحة كبيرة في الدراسات السياسية والاجتماعية والتربوية ، وتعددت أبعاد المواطنة في علاقاتها الممتدة عبر قضايا تتمحور في علاقة الفرد بالمجتمع والدولة من خلال أطر قانونية منظمة للحقوق والواجبات ، ومبينة مواصفات المواطن وأبعاد المواطنة حسب المنابع الفكرية للدولة ومرجعية نظرياتها السياسية .

وأنتجت أطروحات الفكر في مختلف دول العالم العديد من الرؤى الفكرية حول مفهوم المواطنة ومبادئها ، وحقوقها وواجباتها ، تنوعت بتنوع مبادئ الفكر ونظريات السياسة. وفي العالم العربي اختلفت أطياف الفكر كذلك ليس فقط حسب الاختلاف المنهجي القطري بل أيضاً في داخل القطر الواحد باختلاف الأيديولوجيات التي تعاقبت بتعاقب مراحل الحكم وإدارة الدولة في الحقب الزمنية المختلفة مما أوجد أنماطا متعددة من الوعي لدى الشعوب العربية تداخلت أحيانا وتصادمت أحيانا أخرى ، وأثرت على دوائر الانتماء مما أدى إلى العديد من الانعكاسات السلبية على مبدأ المواطنة ذاته فضلا عن ممارستها من قبل الأفراد.

وعلى رغم ما تنفرد به المواطنة وما يتداخل معها من مفاهيم الانتماء من خصوصية في المرجعية وآليات التشكيل والبناء والممارسة إلا أنها وعلى مدى السنوات القليلة الماضية شهدت تحدياً جديداً يتمثل في عملية الانفتاح الثقافي الذي تعددت آلياته ووسائله لتخاطب الشباب عن بعد وتقدم العديد من التفسيرات والتأويلات المنحرفة أو الملتوية للأحداث الإقليمية والدولية ، وتسلب الضوء على قضايا مجتمعية تمس جوهر هذا المفهوم لدى المواطن الجزائري ، وتعرض إطاراً مفاهيمياً مغلفاً بشعارات تأخذ بالمشاعر وتؤثر على مسارات تفكير العقول خاصة لدى فئة الشباب ومن هم في سن القابلية للاحتواء أو الاختطاف الفكري والثقافي ، ويثير ذلك جدلاً في الأوساط السياسية والدينية والتربوية حول مدى تأثير مفهوم المواطنة لدى المواطن بهذه الأفكار التي يحملها الأثير عبر الحدود ، ودور مؤسسات المجتمع في الحفاظ على البنية السليمة لوعي المواطن وممارسته للمواطنة.

وتساهم قيم المواطنة في تكوين جانب الفرد الاجتماعي التربوي والتعليمي الثقافي وذلك بتعزيز فيه مختلف القيم مثل قيمة التعاون وقيمة التآزر و التسامح وتحمل المسؤولية....

وأيضاً تساهم في تكوين مواطن صالح وذلك من خلال تنمية الحس الوطني فيه وتوجيهه إلى احترام الأنظمة والقوانين وتوجيه سلوكه ومراقبته .

ويعد الالتزام عامة من الظواهر المهمة في المؤسسات التربوية بشكل عام ، وفي وظيفة الأستاذ التربوية البدنية والرياضية بشكل خاص ونتيجة لذلك فقد برزت الحاجة إلى دراسة السلوك الإنساني في المؤسسات بغرض تحفيزه وزيادة التزامه ، مما أدى إلى ظهور العديد من النظريات وإجراء الكثير من الأبحاث الميدانية والتطبيقية في الفترة الأخيرة ، والتي هدفت في معظمها إلى تحديد العوامل المؤثرة على الالتزام الوظيفي في المؤسسات ، ومن هذه العوامل نجد أبعاد قيم المواطنة والتي تتمثل في (البعد الوطني و البعد القيمي و البعد العلائقي) .

و نركز في دراستنا على وظيفة الأستاذ التربوية البدنية و الرياضية و الذي يلعب دوراً هاماً وحيوياً و له فاعلية في العملية التربوية فمسؤوليته كبيرة جداً و مهمته أساسية ، إذا أن مهمته لا تقتصر على التربية الجسمية فحسب بل يتعداها لتصل إلى أكثر من ذلك ، لأنه لا يتفاعل مع تلاميذه في الفصل فقط بل يتعداها إلى فناء المدرسة، وإلى علاقات التلاميذ بتلاميذ المدارس الأخرى.

انطلاقاً مما سبق فإن الدراسة الحالية و في ظل الظروف الذي يعيشها الأستاذ أردنا أن نبحث في دراستنا هذه عن أهم العوامل التي تدفع بالأستاذ للالتزام بوظيفته النبيلة كأستاذ للتربية البدنية و الرياضية ألا و هي قيم المواطنة وهذا هو موضوع بحثنا هذا الذي هو محاولة إمطة للثام عن العلاقة الهامة بين مفهوم قيم المواطنة لأستاذ التربية البدنية والرياضية ، وربطه بمفهوم هام وجدير بالدراسة ، ألا وهو الالتزام الوظيفي.

من هنا تأتي التساؤلات الذي تطرح نفسها.

1.1 التساؤل العام:

هل لقيم المواطنة دور في تعزيز الالتزام الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي

المتوسط والثانوي ؟

2.1 التساؤلات الجزئية:

- هل توجد علاقة بين البعد العلائقي والالتزام الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية؟
- هل توجد علاقة بين البعد القيمي والالتزام الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية؟
- هل توجد علاقة بين البعد الوطني (الانتمائي) والالتزام الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ؟
- كيف تؤثر أبعاد قيم المواطنة على الالتزام الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية؟
- هل توجد فروق معنوية تعزى للمتغيرات (السن، الجنس، الأقدمية، المستوى التعليمي) في مقياس قيم المواطنة ومقياس الإلتزام الوظيفي ؟

2. فرضيات الدراسة:

لقيم المواطنة دور فعال و إيجابي في تعزيز الالتزام الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور المتوسط والثانوي.

1.2 فرضيات الدراسة:

- توجد علاقة بين البعد الوطني (الانتمائي) والالتزام الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.
- توجد علاقة بين البعد القيمي والالتزام الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.
- توجد علاقة بين البعد العلائقي والالتزام الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.
- تؤثر قيم المواطنة على الالتزام الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية تأثيرا إيجابيا .
- هل توجد فروق معنوية تعزى للمتغيرات (السن، الجنس، الأقدمية، المستوى التعليمي) في مقياس قيم المواطنة ومقياس الإلتزام الوظيفي ؟

3 - أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة في أهمية الموضوع نفسه الذي نحن بصدد دراسته، فالالتزام الوظيفي من المواضيع الهامة التي لم تلقى إلا القليل من الدراسة، وتكمن أهمية في معرفة قيم المواطنة ودورها في تعزيز الالتزام الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقة هذين المتغيرين له دور كبير في تحديد نوعية اتجاهات السلوك الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية الذين يعتبرون حجر الأساس في مجال تقديم الخدمة التربوية لأفراد

المجتمع ، ورفع وتحسين صورة التربية البدنية والرياضية بصفة خاصة ، وتغيير الاتجاهات نحو النشاط الرياضي بصفة عامة.

كما تكمن أهمية الدراسة في إبراز دور قيم المواطنة في تعزيز الإلتزام الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية والتي تتطلب مواصفات خاصة يجب توافرها في الأستاذ الذي يقع على عاتقه دور مستقبلي هام في تقديم الخدمة التربوية اللازمة للتلاميذ بدرجة عالية من الكفاءة.

وتبرز أهمية هذه الدراسة في النقاط التالية :

1- بيان العلاقة بين الإلتزام الوظيفي والمواطنة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ، والتي يمكن الاستفادة منها في تنمية الاتجاهات الايجابية نحو مهنة التدريس.

2- اعتبار الدراسة إضافة جديدة في مجال التدريس الذي يقع على عاتقه إعداد وتأهيل أساتذة أكفاء قادرين على تقديم الأفضل للمجتمع وأفراده.

3- تسهم الدراسة في تحديد مستويات الإلتزام الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية مما يفيد المسؤولين في إدارة الإشراف التربوي في رفع مستوى الرضا للأفراد لزيادة الإنتاجية وتحسين سير العملية التربوية.

4- يمكن أن تفيد نتائج الدراسة الجهات المسؤولة عند تكليف أساتذة التربية البدنية والرياضية بواجبات ومهام إدارية تشغلهم عن الدور الأساسي لهم.

كما أن هذه الدراسة تسهم بإضافة إلى التراث العلمي والمعرفي، وكذلك فإن الدراسة ترتبط بموضوعين رئيسيين ولهما أهمية كبيرة في أغلب المؤسسات وبالأخص المؤسسات التربوية وهما الإلتزام الوظيفي والمواطنة، وتفيد هذه الدراسة الجهات المختصة حيث إنها تجعلهم يقفون على مؤشرات هذه النتائج في الإلتزام الوظيفي وعلاقته بالمواطنة والقيام بما يلزم من بناء برامج وسياسات تنظيمية تسهم في رفع الأداء وزيادة الإنتاجية مما يؤكد على تحقيق الأهداف التربوية المنشودة.

5- فتح مجال أمام الدراسات الأخرى في هذا المجال باعتبارها دراسة سابقة .

6- كشف عن المعوقات و محفزات الإلتزام الوظيفي للأستاذ التربية البدنية و الرياضية

4- أهداف البحث :

تعالج الدراسة ظاهرتين من أهم ظواهر السلوك التربوي وهما المواطنة و الالتزام الوظيفي وذلك بالتركيز على أساتذة التربية البدنية والرياضية كعنصر إنساني له دوره المحرك في زيادة فعالية المؤسسة ورفع إنتاجيتها وتهدف الدراسة بصورة رئيسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1- التعرف على مستوى الالتزام الوظيفي والمواطنة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.
- 2- التعرف على العلاقة بين الالتزام الوظيفي والمواطنة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بمدينة الاغواط
- 3- الوقوف على علاقة كل من الالتزام الوظيفي والمواطنة ببعض المتغيرات الشخصية و الديمغرافية لأساتذة التربية البدنية والرياضية بمدينة الاغواط .

5. أهم المصطلحات والمفاهيم :

5-1- الالتزام الوظيفي:

* لغة :

- الالتزام في اللغة يعني : العهد، و يلزم الشيء لا يفارقه، و الملازم للشيء المداوم عليه.¹
- الوظيفي وهي شغل و المنصب أو خدمة معينة .

* اصطلاحا :

عرفه بورتر وآخرون بأنه" اعتقاد قوي وقبول أهداف وقيم المنظمة، وإرادة بذل مجهود كبير في مصلحتها، وحب المحافظة على الانتماء إليها"².

* التعريف الإجرائي:

أما بالنسبة للتعريف الإجرائي للالتزام الوظيفي كما ورد في هذا البحث، فإنه مدى تماشي الأهداف الشخصية للأفراد مع مؤسساتهم تباع للانتمائهم الوطني. مما يعكس رغبتهم في الموافقة على العمل لتحقيق أهداف المؤسسة.

¹- ابن منظور، لسان العرب، دار صادر للنشر، بيروت، 1952، ص50.

² -Porter L.W, Steers R.M., Mowday R. et Boulian P.V., (1974),"Organizational commitment, job satisfaction and turn-over amongpsychiatric technicians", Journal of Applied Psychology. Vol: 59, pp:603-609.

5-2- قيم المواطنة :

* لغة :

القيمة مفرد قيم، ولغة من " قوم " وقام المتاع بكذا أي تعدلت به.

والقيمة تستخدم لمعرفة قيمة الشيء، فقيمة الشيء قدره، وقيمة المتاع ثمنه، والقيمة ثمن الشيء بالتقويم وفي المعجم الوسيط قيم الشيء تقييما أي قدره.¹

* اصطلاحا

هي مجموعة من القيم الانتمائية بأبعادها الوطنية والقومية والإسلامية والإنسانية والحقوقية والواجباتية والمشاركة المجتمعية.²

وهي التي تحدد وتنظم علاقة السلوك الاجتماعي والتعاون المتبادل بين أطراف المواطنة من دولة ممثلة في أجهزتها المختلفة والمواطن والمجتمع.³

* التعريف الإجرائي:

يقصد بقيم المواطنة هي مجموعة من المعايير للسلوك الاجتماعي و إنساني التي تمكن الفرد من الانخراط في مجتمع و التفاعل معه ايجابيا و المشاركة في إدارة شؤونه و هو ما يجعل المواطن الفرد متفاعلا مع محيطه و بناء هذه القيم يتم الحكم بان هذه السلوك مناسب وواجب وذلك السلوك غير واجب .

* البعد الوطني (الانتمائي):

ويقصد به غرس انتماء الافراد لثقافتهم، ولمجتمعهم، ولوطنهم، وتوحدهم مع هذه الثقافة الداعمة لثقافة الوحدة الوطنية.⁴

¹ - النقيب، إيمان عربي، القيم التربوية في مسرح الطفل، دار المعرفة الجامعية، ط1، الاسكندرية، 2002، ص13.

² - فرج عمر عبوري وآخرون، دور المدرسة الأساسية في تنمية قيم المواطنة لدى التلاميذ ، مركز البحوث و التطوير التربوي، الجمهورية اليمنية، 2005 ، ص 10 .

³ - عبد الله بن سعيد آل عبيد القحطاني، قيم المواطنة لدى الشباب و إسهامها في تعزيز الأمن الوقائي، أطروحة دكتوراه الفلسفة في العلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض، 2010، ص2.

⁴ - عادل عايض عوض المغذوي، دور المناهج التعليمية في دعم الوحدة الوطنية، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر الدولي (الوحدة الوطنية- قيم وثوابت)، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية، د س، ص5.

* البعد القيمي:

ويقصد به البعد الموافق لتعاليم الشريعة، يمثل العدالة، والمساواة، والتسامح، والحرية، والشورى، والديمقراطية.¹

* التعريف الاجرائي للبعد العلائقي:

ويقصد به نظرة الشخص للهوية نظرة سليمة وصحيحة، ومعرفة كيفية تفسير و ترسخ هوية معينة في فترة معينة وكتبها في فترة أخرى، كما أنه يشير على أن الهوية تتشكل وبعاد تشكيلها باستمرار من خلال التبادلات الاجتماعية.

5-3- أستاذ التربية البدنية والرياضية :

* لغة :

- أستاذ مؤنث أستاذة وجمع أساتذة وهو المعلم ومن يمارس تعليم علم أو فن.

- التربية : مربي أي تنمية و ازدهار.

- الرياضية: رياضة وهي جهد بدني بغية الوصول إلى نتيجة أو هدف معين وإثبات نظرية ما.

* اصطلاحا :

إن أستاذ التربية البدنية و الرياضية يلعب دورا هاما وحيويا و له فاعلية في العملية التربوية فمسؤوليته كبيرة جدا و مهمته ، إذا أن مهمته لا تقتصر على التربية الجسمية فحسب بل يتعداها لتصل إلى أكثر من ذلك ، لأنه لا يتفاعل مع تلاميذه في الفصل فقط بل يتعداها إلى فناء المدرسة ، والى علاقات التلاميذ بتلاميذ المدارس الأخرى.²

* التعريف الإجرائي :

هو ذلك الشخص الذي يمارس نشاط التربوي الرياضي و مهنة التعليم حت لا يخلو من واجبات تجاه المؤسسة و له حقوقه و أيضا له ارتباطات و علاقات من الإداريين و مع تلاميذ وله مؤهلات علمية اكتسبها عن طريق

¹- نفس المرجع، ص5.

²- زينب علي عمر، عادة جلال عبد الحكيم، طرق تدريس التربية الرياضية ، القاهرة ، دار الفكر العربي، ط1، 2008 ، ص 66-65

دراسات في مؤسسات او معاهد و جامعات لي يصبح في لأخير أستاذ التربية البدنية و الرياضية كباقي الاساتذة في ميادين و تخصصات أخرى

6- أسباب اختيار الموضوع :

لكل ظاهرة من الظواهر مهما كانت اجتماعية أو اقتصادية أو نفسية لها سبب أو عدة أسباب و أسباب موضوعنا يتفرع إلى ذاتية و موضوعية .

*أسباب ذاتية :

- حب الاطلاع على هذا النوع من المواضيع الخاصة بوظيفة الأستاذ تربية البدنية و الرياضية

- وظيفتي كأستاذ للتربية البدنية للطور الثانوي .

- الدافعية للموضوع على اعتبار انه عايشناه و سنعيشه في مختلف المجالات في المستقبل

- أهمية الموضوع خاصة داخل مؤسسة التربية .

*أسباب موضوعية :

- إثراء البحث العلمي من خلال دراسة موضوع الالتزام الوظيفي و قيم المواطنة داخل المؤسسة التربوية.

- تدعيم دراسات حول هذا الموضوع في مجال تخصص تربية البدنية و الرياضية .

- أهمية الموضوع من خلال معرفة اثر قيم المواطنة على الالتزام الوظيفي لاساتذ تربية البدنية و الرياضية .

- محاولة تقديم نتائج علمية تساهم في تحسين التزام الموظف في عمله .

7- الدراسات السابقة و المشابهة:

بعد إجراء عدة بحوث على مواقع الانترنت و بعض المكاتب من اجل الحصول على دراسات سابقة و

مشابهة لم يساندنا الحظ في إيجاد دراسات سابقة ومنه اعتمدنا علي بعض الدراسات المشابهة والتي تشترك في متغير بحثنا و دراستنا و هو متغير القيم المواطنة .

7-1- دراسة عبد الرحمن الزينيدي:

عنوان الدراسة : مبدأ المواطنة في المجتمع السعودي

وقد تناولت هذه الدراسة مصطلح كل من المواطنة والوطنية. فالوطنية في رأي الباحث نزوع شعوري لدى الإنسان للمواطن التي نشأ بها وانتسب إليها. وهي مذهب له مبادئه وطقوسه السلوكية المضاهية للدين. أما المواطنة فتتمثل بعلاقات في حدود الوطن تتضمن حقوقا وواجبات متبادلة بين الشعب والدولة. وخلص الباحث إلى ثمانية عناصر لبناء المواطنة في الميدان التربوي هي:

- ✓ ربط عناصر المواطنة بالدين لاستثمار الروح الدينية في تحقيق المواطنة.
- ✓ تفعيل تدريس القضايا الدينية ذات البعد الوطني بحيث يتجاوز التنظير.
- ✓ تطوير المنهج السلفي ثقافيا من خلال تحديد موقفه الثقافي إزاء مستجدات العصر.
- ✓ ربط معطيات العصر ومتطلبات الشرع في قضية حقوق المواطنة من خلال الموازنة بين حقوق الحاكم وحقوق الشعب والقراءة المتزنة للشريعة والاستفادة من تجربة الحضارة الغربية في ذلك.
- ✓ ألا تُبنى المناهج على ردود الأفعال اتجاه الأحداث، بل يجب بناؤها على المضامين الكلية للقضايا وتوصيفاتها الواقعية لتعويد الطالب على معالجة مفاجآت العصر.
- ✓ ربط الناشئة بمجتمعهم بمؤسساته ومصادره وأنظمتهم ومشاريعه.
- ✓ يجب أن يتضح للأجيال أن المواطنة الحقيقية ليست عائقا أمام الولاء للأمة بل هي خطوة تقارب للأمة ووحدتها من خلال تحقيق قيم الإسلام فيها (الزبيدي , 1426هـ).

7-2- دراسة عثمان بن صالح العامر:

عنوان الدراسة: المواطنة في الفكر الغربي المعاصر, دراسة نقدية من منظور إسلامي.
هدفت الدراسة إلى:

- ✓ تحليل مفهوم المواطنة بمضامينه و أبعاده السياسية والاجتماعية والثقافية.
- ✓ استخلاص أبرز حقوق المواطنة في الفكر الغربي في إطار نظريات التنمية السياسية التي يستند إليها المفهوم.
- ✓ نقد نظريات التنمية السياسية في الفكر الغربي ضوء ما يقدمه الإسلام باعتباره دين للإنسانية جمعاء.
- ✓ تطور المواطنة في الفكر الغربي المعاصر وبيناته الثقافية.
- استخدمت الدراسة منهجية التحليل واعتمدت المنظور الإسلامي في نقد قضيتي المساواة والحرية باعتبارهما أساسين لمفهوم المواطنة في الفكر الغربي, وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية:
- ✓ يحيط بمفهوم المواطنة في الفكر الغربي المعاصر العديد من الملاحظات, المواطنة في المفهوم الغربي ذات صبغة عمومية وعالمية تخرجه عن سياقه التاريخي والاجتماعي وسياقه الزمني والمكاني.

✓ اعتمد المنظرون الغربيون في مجال المواطنة على مفهومي الخطية الجبرية في تحقيق المساواة والديمقراطية (العامر، 1426 هـ).

وأوصى الباحث برفض الاعتماد على أي مصدر خلاف التشريع الإسلامي في تحديد حركة الإنسان المواطن والمجتمع والقيم والحقوق والواجبات.

7-3-دراسة روبرت وويتش (Robert Woyach):

عنوان الدراسة : الثقافة في تربية المواطنة

بحثت الدراسة مفهوم المواطنة ومفهوم القيادة والروابط بينهما. كما بينت كيفية تفعيل دور القيادة في حل المشكلات المتعلقة بالمواطنة , وخلق الدوافع لدى الناشئة , وأوصت الدراسة بأن تقوم مدارس التعليم العام بالدور الرئيس في تنمية القيادة والمواطنة (Robert Woyach , 1992).

7-4-دراسة راشد العبد الكريم صالح النصار:

عنوان الدراسة : التربية الوطنية في مدارس المملكة العربية السعودية, دراسة تحليلية مقارنة في ضوء التوجهات التربوية الحديثة.

هدفت الدراسة إلى تحليل مقررات التربية الوطنية للمرحلة المتوسطة في المملكة العربية السعودية و مقررات التربية الوطنية في بريطانيا باعتبارها نموذجاً للتوجهات العالمية الحديثة, والمقارنة بينهما من حيث:

✓ التوجهات.

✓ نقاط الاتفاق والاختلاف بين منهجي التربية الوطنية فيهما.

✓ ومن ثم الخروج بنموذج مقترح لبناء منهج التربية الوطنية في المملكة العربية السعودية.

اعتمد الباحثان المنهج النوعي الوصفي الظاهري في تحليل المقررات, وخلصت الدراسة إلى وجود فروق بين منهجي التربية الوطنية في المملكة العربية السعودية وبريطانيا تطل الأهداف والمحتوى وأسلوب العرض والأنشطة، وفي ضوء الدراسة اقترح الباحثان نموذجاً مقترحاً لتطوير منهج التربية الوطنية في المملكة العربية السعودية وفق رؤية شرعية تقوم على التوازن بين البعد الوطني وسلوك المواطنة، وتحافظ على الخصوصية السعودية وتفتح على المستجدات العالمية (العبد الكريم و النصار, 1426 هـ).

7-5-دراسة لوسيتو (2003).

عنوان الدراسة: بعنوان مناهج التربية الوطنية في ايطاليا.

هدفت هذه الدراسة إلى:

✓ التعرف على كفاءة مناهج التربية الوطنية في ايطاليا وكفاءة مشاركة الطلاب في النشاطات والفعاليات الوطنية في تنمية المواطنة.

- ✓ وبينت أن تنمية التربية الوطنية هدف أساس لنظام التعليم الإيطالي.
- ✓ التأكيد على مفاهيم ومنطلقات سياسية وطنية وتنمية قيم المواطنة لدى المستهدفين المتمثلة في المحافظة على الدستور واحترام حقوق الوطن وحقوق المواطنين .
- ✓ إشارة الباحث إلى طلاب المرحلة الثانوية يمارسون ضمن منهج التربية الوطنية نشاطات تنمي فيهم العمل التطوعي والمشاركة الديمقراطية.
- ✓ وخلص الباحث من دراسته إلى وجود فجوة بين الواقع والمناهج المخطط لها وتشمل الفجوة أيضا ممارسات المعلمين وعدم القدرة على تحقيق أهداف المناهج. وأن الوقت الذي يمضيه المعلمين في تدريس المقرر أقل من الوقت المخصص له في الخطة، وهناك نقص أساسي في استيعاب الطلاب لمفاهيم التربية الوطنية (Losito, Bruno, 2003)

6-7- دراسة فهد إبراهيم الحبيب (1426 هـ).

عنوان الدراسة: تربية المواطنة، الاتجاهات المعاصرة في تربية المواطنة
وقد هدفت إلى:

- ✓ إلقاء الضوء على المصطلحات المرتبطة بالمواطنة، كالوطن والوطنية، والمواطنة، والتربية الوطنية.
- ✓ الوقوف على الاتجاهات المعاصرة في تربية المواطنة من خلال بعض التجارب العالمية وتجربة المملكة العربية السعودية.التوصل لتصور مقترح لتنمية المواطنة ملائم للبيئة السعودية.
- وفي ضوء دراسته وضع الباحث تصوراً مقترحاً لتنمية المواطنة في ضوء السياسة التعليمية السعودية وطبيعة المجتمع السعودي، ابرز فيه أدوار كل من المدرسة ، والأسرة ،والمسجد ،والإعلام ، والسياسة التعليمية العامة في تنمية المواطنة (فهد إبراهيم الحبيب ، تربية المواطنة : الاتجاهات المعاصرة في تربية المواطنة ، 1426 هـ).

7-7- دراسة محمد الحامد (1426 هـ):

عنوان الدراسة: الشراكة والتنسيق في تربية المواطنة.

هدفت الدراسة لتحقيق سبعة أهداف هي :

- ✓ بيان المنطلقات النظرية التي تقوم عليها تربية المواطنة.
- ✓ تحديد وظائف المؤسسات التربوية المؤثرة في تربية المواطنة.
- ✓ بيان كيفية تعزيز تربية المواطنة عبر كل مؤسسة تربوية.
- ✓ رصد أهم الدراسات والتجارب السابقة في موضوع الدراسة.
- ✓ التعرف إلى ابرز أسس ومبادئ الشراكة الفاعلة بين المؤسسات التربوية.
- ✓ مناقشة التصور الأمثل للشراكة بين المدرسة والمجتمع المحلي في تربية المواطنة.

✓ صياغة أساليب تعزيز تربية المواطنة عبر التنسيق والشراكة

استخدم الباحث المنهج الوصفي الذي يقوم على تحليل المؤسسات التربوية وتوضيح علاقاتها ببعضها واكتشاف آليات عملها لتعزيز المشاركة في تربية المواطنة. ويعد هذا المنهج من أفضل المناهج البحثية للتعامل مع موضوع الدراسة لأنه لا يقتصر على جمع البيانات بل يتعدى ذلك إلى تحليل البيانات والمقارنة بينها وتفسيرها ومن ثم الوصول لاستنتاجات.

وفي ضوء الدراسة خرج الباحث بتصور أمثل (كما يراه) للشراكة بين المدرسة والمجتمع المحلي في تربية المواطنة، كما قدّم مجموعة من الأساليب لتعزيز تربية المواطنة عبر التنسيق والشراكة من بينها: غرس قيم الانتماء والمشاركة والمواطنة والعمل والإنتاج والإنجاز ، وفتح حوارات مع الشباب وبين الشباب ، وتنويع أساليب تعليم التربية الوطنية ، وتنويع برامج النشاط الطلابي، وتأهيل المعلمين باتجاه تربية المواطنة.

7-8 دراسة عبد الرحمان علي الغامدي، رسالة ماجستير، الرياض(2010)

دراسة بعنوان : قيم المواطنة لدى طلاب الثانوية وعلاقتها بالأمن الفكري .

أبرزت المواطنة في الفكر المعاصر : العلاقة بين الفرد و الدولة كما يحددها قانون تلك الدولة.
وأراد الباحث التوغل في أعماق هذه العلاقة .

ومن هذه النتائج:

1- وجود علاقة ارتفاعية بين قيم المواطنة وقيم تعزيز الأمن الفكري.

2- توجد فروق معنوية دالة لقيم المواطنة والأمن الفكري فيما يتعلق بقيم تمسك الطلاب بالعقيدة الإسلامية وتعظيم الحرمين الشريفين.

3-العقيدة الإسلامية مبنية على أساس الحقوق و الواجبات.

أما بعض التوصيات المهمة ، فهي على النحو التالي:

زيادة التوعية بأهمية المساجد ونظافتها والاهتمام بها.

1- تطوير مادة التربية الوطنية.

2- تفعيل مبدأ الحوار والمناقشة داخل المدارس

3-إشاعة مفهوم المواطنة والأمن الفكري

للاطلاع على كامل هذه الرسالة ، زيارة الرابط التالي:

قيم المواطنة لدى طلاب الثانوية وعلاقتها بالأمن الفكري

7-9 دراسة الدكتور محمود خليل أبو دف أستاذ أصول التربية المشارك كلية التربية - الجامعة الإسلامية - غزة 1424هـ-2004م

دراسة بعنوان: تربية المواطنة من منظور إسلامي

أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى الآتي :

✓ تحديد مفهوم تربية المواطنة في الإسلام وبيان أهدافها .

✓ الكشف عن سمات المواطن الفاعل في الإسلام .

✓ الكشف عن أهم المبادئ التي توجه علاقة المواطن المسلم بمن حوله .

✓ توضيح أهم واجبات المواطن التي أقرها الإسلام تجاه الآخرين .

أهمية الدراسة: تكتسب الدراسة أهميتها من خلال ما يلي :

✓ الأهمية الكبيرة للمواطن الفاعل في المجتمع، باعتباره عنصراً أساسياً في إحداث التنمية الشاملة.

✓ يأتي تناول هذا الموضوع في سياق نداعيات العولمة وأخطارها على العالم العربي والإسلامي ودورها في إضعاف الانتماء الوطني .

✓ تُعد الدراسة محاولة لتأصيل جانب هام وحيوي من جوانب التربية من منظور إسلامي .

1- يمكن أن يستفيد من نتائج هذه الدراسة :

✓ المسئولون عن تصميم البرامج التربوية في بلاد المسلمين .

✓ مؤسسات التعليم والتربية المعنية بترسيخ مفاهيم وقيم المواطنة الصالحة في المجتمع .

✓ رجال الدعوة والفكر العاملون من أجل إصلاح مجتمعاتهم وتطويرها .

✓ تشكل الدراسة إطاراً مرجعياً ، يمكن الاعتماد عليه في بناء أداة لقياس فعالية المواطنة في مجتمعاتنا الإسلامية.

7-10 دراسة د. مجيدي محمد أ. بوعبد الله يوسف جامعة قاصدي مرباح ورقلة (الجزائر)

دراسة بعنوان : دور حصة التربية البدنية و الرياضية في تنمية بعض القيم الأخلاقية لدى تلاميذ الطور الثاني من وجهة نظر معلمي التربية البدنية

أهداف الدراسة :

✓ إبراز دور حصة التربية البدنية والرياضية في اكتساب الطفل قيماً أخلاقية تساهم في جعله عضواً فعالاً في الوسط المدرسي ومجتمعه.

- ✓ إبراز الدور الهام الذي تلعبه حصة التربية البدنية والرياضية في تنمية قيم (التعاون، الاحترام ، النظام ، الشجاعة).
- ✓ معرفة المعوقات التي تواجه معلم التربية البدنية و الرياضية في تنمية القيم الأخلاقية للتلاميذ .
- ✓ إعطاء فكر جديد للمختصين في التربية البدنية و الرياضية في الاهتمام بتنمية القيم الأخلاقية إلى جانب القدرات الحركية و المعرفية و المهارات النفسية و الاجتماعية .
- ✓ لفت النظر إلى ضرورة إدراج هدف تنمية القيم الأخلاقية إلى جانب الهدف النفس حركي و الهدف الاجتماعي العاطفي و الهدف المعرفي في منهاج التربية البدنية و الرياضية .

أهمية الدراسة

- ✓ تناولت موضوع يرتبط بمقومات المجتمع و شرط من شروط نهضته فمشكلة المجتمع تكمن في الأفكار و الأخلاق.
- ✓ اهتمت بمدى مساهمة حصة التربية البدنية والرياضية في إيجاد حلول لمشكلة الأخلاق التي يعاني منها المجتمع
- ✓ ركزت على مرحلة التعليم الابتدائي وخصوصية هذه المرحلة للطفل وما فيها من تغيرات كثيرة في سلوكه و بناء شخصيته.
- ✓ تعزيز الدور الكبير الذي تلعبه حصة التربية البدنية و الرياضية في تنمية القيم الأخلاقية للتلاميذ بفضل الأساليب التي ينتهجها معلم التربية البدنية و الرياضية .

استنتاجات عامة:

- ✓ التربية البدنية و الرياضية من الوسائل المهمة لتنمية القيم الأخلاقية ، باعتبارها مجال تربيوي و حيوي للتطبيق العملي .
- ✓ لحصة التربية البدنية و الرياضية دور في تنمية قيم التعاون و الاحترام و النظام و الشجاعة لدى تلاميذ الطور الثاني من وجهة نظر معلمي التربية البدنية .
- ✓ تختلف درجة تنمية القيم الأخلاقية للتلاميذ من مؤسسة تربية إلى أخرى و من معلم إلى آخر حسب الاهتمام و الوسائل البيداغوجية و الهياكل المتوفرة .
- ✓ تواجه معلم التربية البدنية و الرياضية عدة معوقات للقيام بدوره في تنمية القيم الأخلاقية لتلاميذ الطور الثاني.

✓ إشراف معلم متخصص في التربية البدنية على حصة التربية البدنية و الرياضية في المدارس الابتدائية ساهم في جعل التلاميذ أكثر ميولا للنشاط الرياضي و أحسن تصرفا في سلوكياتهم و بالتالي أكثر اكتسابا للقيم الأخلاقية.

اقتراحات الدراسة :

من خلال دراستنا لاحظنا كيف زادت حصة التربية البدنية و الرياضية في تفعيل و تنمية القيم الأخلاقية للأطفال ، رغم المعوقات التي تواجه معلم التربية البدنية و بعض التدهور و اللامبالاة التي تعاني منها التربية البدنية و الرياضية داخل مؤسساتنا التربوية ، وكل هذا راجع إلى نقص اهتمام المعنيين بالأمر و إعطاء الأهمية اللازمة رغم أنه ميدان هام و أساسي في تربية و تكوين الأطفال .

لذا نتقدم و نتوجه للمسؤولين على تطبيق برنامج التربية البدنية و الرياضية و الاهتمام بهذا الميدان الهام و نقترح عليهم:

✓ توعية المجتمع بأن التربية البدنية و الرياضية وسيلة تربوية و أخلاقية بالدرجة الأولى، و أنها تعود بالفائدة على التلاميذ و إبراز أهميتها للطفل ، و هذا بإقناع كل الفاعلين في كل مؤسسات التنشئة الاجتماعية .

✓ زيادة الاهتمام بممارسة حصة التربية البدنية و الرياضية في المرحلة الابتدائية من خلال توفير الوسائل و العتاد الرياضي و توفير مساحات و هياكل خاصة بممارسة الأنشطة الرياضية داخل المدارس الابتدائية .

✓ التركيز على القيم الأخلاقية الإسلامية في وضع مناهج التربية البدنية و الرياضية .

✓ ممتظرا للمكانة التي يحتلها معلم التربية البدنية و الرياضية و كذا الدور الفعال الذي يلعبه ، يجب تشجيعه على عمله و توفير الظروف المناسبة له من أجل الاهتمام بالقدرات العقلية و البدنية و المعرفية و القيم الأخلاقية للطفل و العمل على تنميتها و ذلك بالتقرب أكثر من التلميذ و الاستماع إلى انشغاله و عدم تهيمشه و تضمين الأنشطة الرياضية و الترفيهية ألعاب ذات أبعاد معرفية و أخلاقية .

✓ ضرورة فتح مناصب لمعلمي التربية البدنية و الرياضية في المدارس الابتدائية ، بحيث يكون عملهم في إطار عقد رسمي و دائم و ليس في إطار عقود ما قبل التشغيل ، و هذا حسب قانون 05-13 الذي ينص في المادة رقم 21 من الفصل الأول على ذلك .

✓ تأهيل معلمي التربية البدنية و الرياضية عن طريق دورات تدريبية تربوية متخصصة في كيفية الاهتمام بتنمية القيم الأخلاقية من خلال الأنشطة الرياضية .

✓ إن النهوض بالرياضة المدرسية بصفة عامة عبر كل مراحلها التعليمية من الابتدائي مرورا بالمتوسط و الثانوي وصولا إلى الجامعة ، يعتبر الأساس للنهوض بالرياضة النخبة .

7-11 دراسة سميث Smith (2003)

دراسة بعنوان : تأثير نظام التربية الوطنية على المهارات والقيم الديمقراطية للنمو الوطني لدى الشباب هدفت إلى تطوير تأثير نظام التربية الوطنية على المهارات والقيم الديمقراطية للنمو الوطني لدى الشباب وتم اقتراح مشروع تربية وطنية مطور لطلبة المرحلتين الثانوية والجامعية وبعد تطبيق البرنامج على عدد من المدارس والجامعات ، اتضح أن تأثير البرنامج كان كبيراً على العديد من القيم والمهارات ، حيث إن النزعات المتعلقة بالتسامح الاجتماعي والفعالية السياسية والاهتمام المدني تغير لدى الطلبة بشكل كبير جداً ، واقترح الباحث تدريب المعلمين والقائمين على العملية التعليمية من أجل دعم التربية الوطنية وغرس مبادئها لدى الطلبة كما أوصى بضرورة العمل الجماعي في هذا المجال لبناء المواطنين الصالحين .

7-12 دراسة الأنصاري (2002)

دراسة بعنوان: المفهوم العربي الإسلامي للمجتمع المدني .

تناول في دراسته المفهوم العربي الإسلامي للمجتمع المدني ، مشيراً إلى أهمية وجود هذا المجتمع ومبيناً العلاقة بين المجتمع المدني والديمقراطية وقد أوضح مفهوم المجتمع المدني وفق الرؤية الإسلامية ، خلصت الدراسة إلى :

- ✓ أن جذور المجتمع المدني ، موجودة بكثافة في عمق المجتمع العربي والإسلامي .
- ✓ كما أن التجارب والممارسات والفعاليات التاريخية لتكوينات المجتمع المدني على امتداد التاريخ الإسلامي ، تعد أساساً صالحاً لبناء مشروع عربي إسلامي معاصر للمجتمع المدني .
- ✓ المجتمع المدني ليس بديلاً عن الدولة العادية التي تأخذ على عاتقها مسؤولية البناء والتنمية وإنما هو مكمل للدولة في وظائفها ومسئولياتها .

7-13 دراسة القحطاني (1998)

دراسة بعنوان : التربية الوطنية وعلاقتها بالمناهج التعليمية .

استهدفت الدراسة بيان مفهوم التربية الوطنية وعلاقتها بالمناهج التعليمية الأخرى والأساليب التي يمكن استخدامها في تدريسها أشارت نتائج الدراسة إلى ما يلي :

- ✓ المواطنة نظام متكامل مبني على حقوق الفرد وواجباته التي تقوم عليها العلاقة بين الفرد ومجتمعه الذي يعيش فيه ويتحدد دور التربية الوطنية في تعليم الطالب ما يحتاجه من معلومات ومهارات وقيم تمكنه من معرفة حقوقه وواجباته تجاه المجتمع .

- ✓ التربية الوطنية مهمة لإعداد المواطن، وفق فلسفة المجتمع التي يقوم عليها وهي قائمة في المجتمع السعودي على الأصول الثابتة من كتاب الله وسنة رسوله ﷺ ويحتاج المواطن إلى تنويره بالمعرفة والقيم والمهارات التي تساعده على أداء دوره تجاه مجتمعه والمجتمعات الأخرى ذات العلاقة بهذا المجتمع .
- ✓ ليس من الحكمة تحديد طريقة تدريسية بعينها لمادة التربية الوطنية وكذلك يصعب الاعتماد في التدريس على الحفظ والاستظهار لأن هذا النوع من التربية ، يتطلب التركيز على العديد من الاتجاهات التي تحتاج إلى نشاطات تعليمية متنوعة ، تتناسب مع البيئة المدرسية والصفية وأنظمتها ولوائحها .

7-14 دراسة عرض غلاب (1998)

دراسة بعنوان : تربية المواطنة في المنظور الإسلامي .

- تعرضت الدراسة لمفهوم الوطنية كأحد مفاهيم الفكر السياسي وذلك من خلال تتبع تاريخ بروز هذه الكلمة ونموها المتزامن مع النضال من أجل الاستقلال في مختلف البلاد المستقلة ، مشيراً إلى أن هذا المفهوم بدأ ينحسر بالتدريج ولم يتجدد مع بروز الاستعمار الجديد في صيغ متعددة ، كالنظام العالمي الجديد والعولمة التي تحمل مفهوم الاحتواء والهيمنة وتجميع الدول والشعوب تحت مظلة السيطرة الاقتصادية والتقنية والعسكرية والفكرية ، وأفادت نتائج الدراسة ما يلي :
- ✓ إن الوطنية تعني أن يرفع المواطن مسيرة الوطن ويتحرك في طريق التنمية الاقتصادية والديمقراطية وتصحيح مسار الحكم وأداء الرسالة التي يتحملها داخل الوطن وخارجه، كما أن المواطن ينبغي أن يكون مع وطنه في محنته كما كان معه في سرائه.

- ✓ لا تستقيم المواطنة في مجتمع مختل التوازن من حيث مستوى المعيشة ، في حين تضمن المواطنة وجودها في البلاد التي يعيش فيها المواطن حرّاً يملك وسائل الاختيار الفكرية والمادية التي تجعله مواطناً صالحاً .

7-15 دراسة زايد (1997) :

عنوان الدراسة : المواطنة في محتوى منهج التاريخ وانعكاسها على المعلمين والطلبة في المرحلة المتوسطة بالمملكة العربية السعودية .

- هدفت الدراسة إلى الكشف عن خصائص المواطنة في محتوى منهج التاريخ وانعكاسها على المعلمين والطلبة في المرحلة المتوسطة بالمملكة العربية السعودية ، كشفت نتائج الدراسة عن وجود قصور في أبرز خصائص المواطنة في محتوى منهج التاريخ بالصف الثالث المتوسط وقد أوصى الباحث بتكوين لجان فنية لمراجعة وتحليل محتوى مناهج التاريخ في مختلف المراحل التعليمية بالمملكة العربية السعودية .

7-16 دراسة القاعود والطاهات (1995)

دراسة بعنوان : أثر الهيئات الثقافية في محافظة إربد في ترسيخ الانتماء الوطني .

هدفت إلى الكشف عن أثر الهيئات الثقافية في محافظة إربد في ترسيخ الانتماء الوطني ، أفادت نتائج الدراسة ما يلي :

- ✓ إسهام الهيئات الثقافية بنسبة 66% في ترسيخ الانتماء الوطني من وجهة نظر المسؤولين ، بينما رأى المواطنون أنها تسهم بنسبة 53% في ترسيخ الانتماء الوطني .
- ✓ تعد الفرق الفنية من أكثر الهيئات مساهمة في ترسيخ الانتماء الوطني ، أوصت الدراسة بضرورة تعزيز برامج التربية الوطنية ونشاطاتها وتفعيل دور هذه الهيئات .

7-17دراسة جيوديرا (Guidera) (1992)

دراسة بعنوان : الممارسات الحقيقية لتربية المواطنة في بعض المدارس الأمريكية .
هدفت إلى :

- ✓ تقصي الممارسات الحقيقية لتربية المواطنة في بعض المدارس الأمريكية ولأغراض الدراسة.
- ✓ جمع البيانات من خلال ملاحظة ممارسات المعلمين الصفية ومقابلات بعض المعلمين والطلبة وقد تبين أنها تهتم بترسيخ الانتماء الوطني ، وفي المقابل وجد أن امتداد هذه الاهتمامات الوطنية لمجالات الحياة المدرسية الأخرى ، كان دون المستوى المطلوب .

7-18دراسة صبحي وآخرون (1991)

دراسة بعنوان : دور المدرسين بكلية التربية للبنات في مجال التربية الوطنية .

هدفت الدراسة إلى الوقوف على دور المدرسين بكلية التربية للبنات في مجال التربية الوطنية باعتبارها تشكل هدفاً مهماً من أهداف النظام التربوي العراقي وفلسفته في بناء أجيال المستقبل ، أظهرت الدراسة نتائج عديدة كان من أبرزها:

- ✓ اهتمام مدرسي كلية التربية ، بغرس الشعور بالمسئولية لدى الطالبات وكذلك العناية بتعزيز ثقة الطالبة بنفسها وحث الطالبات على المشاركة في المناسبات الوطنية والقومية، في حين حصلت الفقرة الخاصة ببحث الطالبات على المحافظة على ممتلكات الدولة على المرتبة الأخيرة عند عموم مدرّسي الكلية .
- ✓ أوصت الدراسة بضرورة اهتمام المدرسين باستخدام التطبيقات العملية للموضوعات النظرية وتوطيد علاقاتهم بطالبتهم من خلال مشاركتهن في التطبيقات العملية ، كما أوصت مدرّسي الأقسام العلمية بالعمل على تأكيد انتماء العلوم وتاريخ نشأتها إلى بلاد وادي الرافدين ووادي النيل وبيان فضل العرب المسلمين في رقي وتطور الحضارة الإنسانية اليوم .

7-19دراسة جوكن Gagan (1989)

دراسة بعنوان : استخدام المعلمين للأساليب والتطبيقات العملية في تنمية مفاهيم المواطنة

أشارت إلى إجماع الباحثين على مجموعة من الخصائص المشتركة ، المطلوب توافرها في المواطن المتوقع للقرن الحادي والعشرين والتي تتلخص في الآتي :

- ✓ القدرة على امتلاك المعلومات اللازمة عن القضايا العالمية .
- ✓ التسامح واحترام الآخرين ، التفكير الناقد ، البحث عن العدالة والمساواة للجميع .
- ✓ أن يرى التعاون والاعتماد المتبادل طريقة للحياة .
- ✓ المشاركة الفعالة في المجتمع وتحمل المسؤولية عن تصرفاته وأعماله .

8-التعليق على الدراسات المشابهة ومدى الاستفادة منها في الدراسة الحالية :

من خلال استعراض الدراسات السابقة ، يمكن أن نخلص إلى ما يلي :

- ✓ أجريت الدراسات المشابهة في بيئات مختلفة محلياً وعربياً.
- ✓ حاجة المتعلمين إلى تربية المواطنة ، في جميع مراحل التعليم ، لا سيما في ظل تحديات العولمة وأخطارها الاجتماعية والثقافية وأثر ذلك على شخصية المواطن وهوية المجتمع .
- ✓ حاجة المتعلمين إلى تدريب من أجل تفعيل دورهم في تدعيم التربية الوطنية لدى الطلبة.
- ✓ من الضروري أن تتضافر جهود مؤسسات المجتمع لبناء المواطن الصالح .
- ✓ تربية المواطنة أو التربية الوطنية ، ليست أمراً يتعارض مع الإسلام ويمكن التعاطي مع هذا النوع من التربية وفق فلسفة المجتمع المسلم، كما أفادت دراسة القحطاني (1998).
- ✓ المواطنة في حقيقتها ، تقوم على أساس نظام متكامل من الحقوق والواجبات ، التي تقوم على العلاقة بين الفرد ومجتمعه الذي يعيش فيه .
- ✓ ركزت غالب الدراسات على المفهوم الضيق للمواطنة ، داخل الوطن الواحد باستثناء دراسة غلاب (1998) ودراسة جوكن (1989) حيث اعتبرنا المواطنة مفهوم يتعدى البعد المحلي إلى البعد العالمي أو الإنساني .
- ✓ أكدت الدراسات على ضرورة استخدام المعلمين للأساليب والتطبيقات العملية في تنمية مفاهيم المواطنة وعدم الاكتفاء بأسلوب التنظير .

✓ يلحظ أن الدراسات التي أجريت في البيئات العربية ، قد عبّرت - في تناولها لموضوع المواطنة - عن واقع ثقافي خاص بها مع وجود مساحة من التأثير بما كتب في البيئات الغربية وقد حاولت إسقاطه على بيئاتها وبالتالي لم تعالج الموضوع بطريقة شمولية في ضوء معطيات الفكر التربوي الإسلامي ، ومن ثم جاء

مفهوم تربية المواطنة لديها غير واضح وغير محدد الهوية باستثناء بعض المقالات التي تناولت فيه جزئيات بسيطة، وبناءً عليه جاءت هذه الدراسة لتضع النقاط على الحروف في هذا الموضوع الشائك ، مما يؤكد على أن موضوع الدراسة ، جدير بالتناول في البيئة الفلسطينية بشكل خاص والتي تفتقر إلى مثل هذه الدراسات وفي البيئة العربية والإسلامية على وجه العموم .

✓ تنوعت عينة الدراسات المشابهة وتدرجت من أساتذة وأستاذات.

✓ لم يكن هناك تنوع في استخدام مناهج الدراسات المشابهة.

✓ أداة الدراسة تنوعت ضمن الدراسات المشابهة وهناك دراسات استخدمت مقياس الالتزام الوظيفي .

✓ تتفق دراستي مع بعض الدراسات المشابهة في الهدف الذي تسعى إليه هذه الدراسات جميعاً.

و أوجه الاستفادة من الدراسات المشابهة :

✓ اختيار أدوات البحث وفي ضبط المتغيرات أثناء التجريب والمعالجة الإحصائية المناسبة.

✓ بناء نموذج الالتزام الوظيفي المقترح ليلاعم البيئة التعليمية من خلال إعادة تنظيم الوحدة الدراسية.

✓ مناقشة النتائج للدراسة الحالية وبيان مدى اتفاقها وتعارفها مع نتائج الدراسات المشابهة .

✓ ويستخلص من الدراسات المشابهة فاعلية نموذج الالتزام الوظيفي في إكساب التلاميذ المفاهيم السليمة، وحصول التعلم ذي المعنى، وبالتالي فإن لها أثر إيجابياً على التعلم والتحصيل.

وتأتي الدراسة الحالية لتكشف دور المواطنة في تعزيز الالتزام الوظيفي لدى أساتذة البدنية والرياضية ، ولتقدم

دليلاً آخر على فاعلية المواطنة في إكساب الأساتذة المفاهيم السليمة وزيادة في الولاء الوظيفي .

الجانب النظري

الفصل الأول :

القيمه

تمهيد :

إن قضية القيم شائكة المسائل ، كثيرة التفريعات تضرب أصولها التاريخية إلى ما يزيد عن 1500 سنة ، ذكرت في مداوات الفلاسفة وكانت إحدى قضاياهم المهمة التي درسوها وخاضوا فيها تنظيراً وتأطيراً وبغض النظر عن مذهب الفلاسفة ورؤاهم تبقى القيم قضية الإنسان الأولى، ومنطلق تفكيره ومحط تأملاته ، فجوهر الوجود الإنساني يقوم عليها، ويؤسس حولها ، إذ لا معنى لحياة الإنسان بلا قيم تحكم تفاعله مع عوالم الأفكار والأشياء ممن حوله، وعندما يتجرد الإنسان من قيمه الفاضلة فإنه يتجرد في واقع الأمر من حقيقة إنسانية ومعناها ووجودها¹.

ونظراً لأهمية القضية سواء في بعدها التنظيري الفلسفي أم حقيقة واقعها ووجودها، فقد تناولها العلماء والدارسون بالتحليل والتفسير والبيان الأمر الذي تمخض عن وجهات نظر متعددة شارك فيها الفلاسفة والتربويون وعلماء الاجتماع والسياسة ، وكان خلاصة ذلك كما هائلاً من المعرفة والفلسفة والنظريات ، ففي الوقت الذي رأى بعضهم أن القيم لا تعدو " مجرد اهتمامات " أو رغبات غير ملزمة " رآها الآخرون أن تتسع لتكون معايير " مرادفة للثقافة ككل وأنها تلك الأشياء (نشاطات, خبرات .. إلخ) التي بتوازنها يتحقق الوجود الإنساني.

1- ماهية القيم :

1-1 مفهوم القيم : إن للقيم كمفهوم معنيين نسردهما تباعاً كما يلي :

- القيم لغة: القيم جمع قيمة ، وهي لغة ما له قيمة ، ويقال قومت السلعة أي ثمنتها ، و تورد المعاجم اللغوية مجموعة من الدلالات لكلمة " قيمة " وجمعها قيم وتظهر الأصول اللغوية أن كلمة القيمة مشتقة من الفعل " قوم " الذي تتعدد موارده ومعانيه ، فقد استخدمت العرب هذا الفعل ومشتقاته للدلالة على معان عدة يعيننا منها ثلاثة هي:

أ- الديمومة والثبات:

وهو ما يشير إليه أصل الفعل " قوم " لأنه يدل على القيام مقام الشيء يقال: " ماله قيمة " إذا لم يدل على الشيء ولم يثبت عليه ومنه قوله عز وجل ﴿ عَذَابٌ مُّقِيمٌ ﴾ (الشورى 45) أي دائم ، وقوله ﴿ إِنَّ الْمُتَّقِينَ فِي مَقَامٍ أَمِينٍ ﴾ (الدخان 51) أي في مكان تدوم إقامتهم فيه².

ب- السياسة والرعاية:

ومنه ما قالت العرب عن الذي يرعى القوم ويسوسهم " فالقيم هو السيد وسائس الأمر والرجل قيم أهل بيته وقيامهم يقوم بأمره .

¹ - إبراهيم ناصر ودلال ملحس ، علم الاجتماع التربوي ، المطابع التعاونية ، عمان ، بدون طبعة، 1974 ، ص 93.

² - إبراهيم ناصر ودلال ملحس ، المرجع السابق، ص 91.

ت-الصالح والاستقامة:

فالشيء القيم له قيمة بصلاحه واستقامته ، ومنه قوله عز وجل : ﴿ دينا قيما ﴾ (الأنعام 161) أي مستقيما ، ويقال أن الدين القيم هو الثابت المقوم لأمر الناس ومعاشهم، وأمر قيم مستقيم، وخلق قيم حسن ودين قيم مستقيم لا زيع فيه ، وكتب قيمة مستقيمة تبين الحق من الباطل وقال تعالى ﴿ وذلك دين القيمة ﴾ (البينة 6) أراد الملة الحنيفية . وتتفق هذه المعاني اللغوية الثلاثة مع المدلول العام الذي تحمله مفردة " قيمة" ، فالقيم تتسم بالثبات وفيها معاني الرعاية والصالح والاستقامة إلا أنه ومن ناحية ثانية نلاحظ أن المدلول اللغوي لا يحمل مضامين وأبعاد ما تعنيه مفردة القيم في القاموس التربوي المعاصر من معان تخصصية دقيقة . ويتحدث الناس عن القيم كثيرا ، فيقال :الثوب ذو قيمة إذا كان غاليا ، و الإنسان الوجيه في قومه يقال إنه ذو قيمة تعبيراً عن وزنه ومكانته فيهم وهكذا

- القيم اصطلاحاً : لقد اختلف المفكرون و الفلاسفة في تفسير القيم فمنهم من قال انها مثالية أي وجدت قبل وجود الإنسان في المجتمع فليس للإنسان فضل في وجودها فقيمة الشيء كامنة فيه فهي إذن ثابتة لا تتغير عند هؤلاء . ويرفض بعض الفلاسفة هذا القول ويعدون أن القيم لم تكن موجودة أصلا ، وإنما وجدت نتيجة لاجتماع الأفراد مع بعضهم وتكوينهم لمجتمعات أفرزت هذه القيم و بالممارسة ميز الناس بين النافع و الضار و الخير و الشر فصاغوا الخير في قوالب سموها قيما، والرأي الأخير هو الأصح ، فتكون القيم بالمعنى الاصطلاحي هي : تلك الأحكام المكتسبة من الظروف الاجتماعية التي يتشربها الفرد و يحكم بها، والإنسان في حياته إنما تحكمه قيمه الفاضلة ، لذلك نرى أنه عندما يتجرد منها فإنه يتجرد في واقع الأمر من حقيقة إنسانيته¹ . ، و تحدد مجالات تفكيره و سلوكه في المجتمع المحدد لأنه يكتسبها من الجماعة المحيطة به ، فالقيمة إذن شيء يحظى بالتقدير والرغبة و القبول لدى غالبية أفراد المجتمع إن لم نقل كلهم ، لأن فيها مصلحتهم و صلاحهم.

1-2 - تعريف القيم :

القيم هي مجموع ما يحبه الشخص ويكرهه ووجهات نظره وميوله وأحكامه العقلانية واللاعقلانية وتحيزه والتفسير الذي يقوم به تجاه العالم المحيط به من خلال المعايير والاعتقادات التي يستعملها عندما يواجه وضعاً يفرض عليه القيام باختيار ما.

وقد عرف عالم النفس الأمريكي ألبورت "القيم" بأنها اعتقاد يوجه سلوك شخص ما حسب معيار الأفضلية. وقد صنف ألبورت القيم إلى خمسة أنواع: القيم النظرية، القيم الاقتصادية، القيم السياسية والقيم الدينية. وتتطوي الأخلاق حسب ألبورت ضمن القيم النظرية والقيم الدينية. وبالتالي فالقيم هي التي تؤثر في سلوك الأفراد والجماعات وتوجهه بناء على ما يعتقدون من اعتقادات وما يحملون من اتجاهات. فالقيم من نسج الخبرة الانسانية ، وهي جزء لا يتجزأ من كيانها² .

¹ - إبراهيم ناصر ودلال ملحس ، المرجع السابق ، ص 93.

² - خالد محمد أبوشعيرة ، تائر أحمد غباري، الثقافة و عناصرها، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع ، الأردن ، ط01، 2009م 1430 هـ ، ص 49.

1-3 - كلمة " القيمة " بمعانيها:

إن لكلمة "قيمة" معان عدة وهي كثيرة التداول بين الناس منذ قديم الزمان ، ففي المجال الاقتصادي يعبر عنها بـ "قيمة الشيء المبيع " في الأسواق ، حيث يقول " محمد التهانوي " في هذا الصدد أن القيمة " تدل مجازاً على ما اتفق عليه أهل السوق و قدره و روجوه في معاملاتهم ، بكونه عوضاً للمبيع " .

فقوله : عوضاً للمبيع ، ليس أن معناه أن القيمة هي الثمن ، ذلك أن ثمن الشيء قد يكون أقل من قيمته و أحياناً يكون مساوياً لها ، كما قد يفوق ثمن الشيء في بعض الأحيان قيمته . فالثمن هو إذن ما اتفق عليه العاقدان في المبيع¹ .

أما في التعبير العام بين الناس ، نجد كلمة " قيمة " تطلق كصفة لمواضيع مختلفة ، كأن يقال مثلاً عن إنسان أو عمل أو قول أو أي شيء عامة ، أنه " ذو قيمة ، أو عكس ذلك إذا كان لا يهم أو لا يثبت على شيء ، بمعنى لا فائدة ترجى منه ، كما أن بعض الكلمات تشتق من كلمة " قيمة " بحسب الاستعمال كأن توصف بعض المواضيع على أنها " قيمة " بمعنى مستقيمة ، و من ذلك أن الإنسان القيم هو الشخص المستقيم في سلوكه . و يقدم لنا " محمد مرتضى الزبيدي " في هذا الصدد أمثلة من القرآن الكريم ، كقوله تعالى : ﴿ فيها كتب قيمة ﴾ و كذلك قوله تعالى ﴿ وذلك دين القيمة ﴾ (البينة 6) ، و من مشتقات هذه الكلمة أيضاً نجد : استقام الأمر بمعنى اعتدل ، و استقام الشعر ، أي اتزن² .

أما عن مفهوم " القيمة " في علم النفس ، فيقول الدكتور " فاخر عاقل " أن " القيمة " هي قياس كمي أو عددي لمعلوم من المعاليم بالنسبة إلى المعيار³ .

أما عن الفرق بين القيمة و الثمن يقول الدكتور ، على غرار ما قاله التهانوي " أن ما يقدر عوضاً للشيء المبيع أثناء عقد البيع يسمى ثمناً له و يقدر بالنقود ، بيد أن " القيمة " تطلق على كل ما هو جدير باهتمام المرء و عنايته لاعتبارات اقتصادية أو نفسية أو اجتماعية أو أخلاقية أو جمالية . و قيمة الشيء من الناحية الذاتية هي الصفة التي تجعله مطلوباً و مرغوباً فيه عند الشخص أو عدة أشخاص⁴ .

نصل الآن إلى المعنى الفلسفي لمفهوم القيمة باعتبار أنها شكلت اهتماماً جوهرياً في " أم العلوم " . ولكن ما يجب التتويه إليه ، هو أن الفلسفة تناولت القيمة من منظور أخلاقي ، مثالي ميتافيزيقي⁵ و بناء على هذا ،

¹ - محمد علي التهانوي - كشاف اصطلاحات الفنون - ج01، بيروت ، بدون تاريخ ، بدون طبعة، ص 178.

² - محمد مرتضى الزبيدي - تاج العروس - مجلد رقم 09، دار صادر ، بيروت ، بدون طبعة، 1966 ، ص ص 37،35.

³ - فاخر عاقل - معجم علم النفس ، انكليزي فرنسي عربي ، دار العلم للملايين ، بيروت ، 1979 ، ص 119.

⁴ - جميل صليبية - المعجم الفلسفي ، دار الكتاب اللبناني ، بيروت ، ص 212.

⁵ - فاخر عاقل ، مرجع سابق ، ص 119.

ظهرت عدت مدارس ذات مذاهب مختلفة ، نذكر منها التي جعلت أساس القيمة قائما على اللذة و المنفعة ، و أخرى اتخذت تجربة الإنسان في محيطه كأساس لها ، و تلك التي جعلت من العرف ، بمعنى التقاليد و عادات و قوانين مجتمع ما ، مصدرا للقيمة . كما أن مدرسة أخرى اعتبرت الدين كأساس لنشوء القيم . و هناك أيضا أنصار المذهب القائل بأن العقل هو الأساس الذي تبنى عليه أي قيمة ، و أنه المصدر الوحيد لها ، و كل هاته الاتجاهات أو المدارس و ما قدمته من نظريات ، أقل ما يقال عنها ، أنها أثرت كثيرا مجال البحث الاجتماعي في موضوع القيم و يمكن أن نقول مجملا أن القيمة ، باعتبارها معيارا للسلوك ، فإن عملية تعريفها في الفلسفة هي بمثابة بحث مستمر عن الأساس الأمثل الذي يمكن من بناء معايير منطقية و معقولة للسلوك .

1-4- القيمة بالمفهوم الاجتماعي:

تمثل القيمة في علم الاجتماع معيارا للسلوك الذي يعتبره مجتمع ما أنه ذا قيمة عالية أو بأنه فضيلة اجتماعية ، فعلم الاجتماع لا يتناول القيمة أو المعيار بالتحليل الفلسفي أو بإصدار أحكام قيمية أو فلسفية عنه ، و لكن يتناوله بالدراسة الموضوعية البعيدة عن أي ذاتية ، أيا كانت ، فعلم الاجتماع عندما يسمى معيارا اجتماعيا خاصا بمجتمع ما بقيمة ، فهو لا يعتبر ذلك المعيار أنه " قيمة " بالمعنى المجرى الميتافيزيقي الفلسفي المثالي ، إنما سمي " قيمة " لكي يعلمنا أو يشعرنا بان ذلك المعيار قد يكون ذا أهمية بالنسبة للجماعة أو المجتمع الذي هو بصدد دراسته¹.

فالقيمة في علم الاجتماع تعبر عن حكم يصدره إنسان عن موضوع ما مقتديا في حكمه ذلك بمجموعة من المبادئ و المعايير التي سطرته الجماعة أو المجتمع الذي يعيش فيه ، باعتبار أن هذا الأخير هو الذي يحدد " المرغوب فيه " من السلوك ، و كذلك " المرغوب فيه " منه .

وأبسط مثال في ذلك نجده في لاعب منتم إلى فريق رياضي ، فهو أحيانا في فترة استراحة ما بين شوطي المقابلة يرغب في تناول مشروبات أو مأكولات قد منعها عنه طبيب الفريق لأجل مصلحة الفريق طبعا ، و رغم شدة رغبته فيها ، فسرعان ما تخنفي تلك الرغبة ذلك لأنها تتعارض مع " المرغوب فيه " عند جماعة الفريق المتمثل في مدربه و طبيبه و أعضاء الفريق من لاعبين و مسيرين، و حتى أنها تتعارض مع ما يرغب فيه جمهور الأنصار الأوسع . وبالتالي يمثل " المرغوب فيه " موجها إلى السلوك الأحسن أو الأمثل أو الأجمل ، كما أنه بمثابة الضابط بسلوك الفرد عامة .

فالقيمة إذن هي اختيار أو تفضيل أو اهتمام يحس معه صاحبه بأن له مبرراته الخلقية أو الجمالية أو العقلية أو كلها مجتمعة ، و ذلك لتطابقها مع المعايير التي تلقاها عن جماعته و تدرب عليها في حياته من خلال عمليات الثواب و العقاب و التوحيد مع الغير².

¹ - محمود ابراهيم كاظم - تطورات في القيم للطلبة ، المطبعة الأنجلو المصرية ، القاهرة ، بدون طبعة ، 1972 . ص 120 .

² - فوزية دياب - مرجع سابق ، ص ص 52،53 .

كما نذكر أن القيم هي معايير للسلوك أو مثله ، ليس بالمعنى الفلسفي الميتافيزيقي المثالي ، ولكن بالمعنى الوضعي الاجتماعي الذي تعبر عنه " الفضيلة الاجتماعية ، و الذي يتمثل في قيام المرء بواجباته و احترامه لممارسات مجتمعه و عاداته¹ .

و بالتالي يكون الفرد متوافقا مع معايير المجتمع الذي يعيش فيه ، مما يضيف على سلوكه نوعا من الثبات و الاستقرار بحيث ينظر إليه المجتمع على أن أفعاله سوية و مقبولة من طرف الرأي العام² . و كما قلنا ، إن المعايير تختلف من مجتمع إلى آخر ومن ثقافة لأخرى ، ومن زمان لآخر، ولو كانت المعايير مبنية على قاعدة "ما يجب أن يكون" أو بالاستناد إلى مثل مطلق أعلى، لشهدنا اتفاق وتوحد شعوب هذا العالم في كل مكان وزمان ، بحيث أنه بناء على ذلك ستكون موحدة ومتبعة لقيم واحدة وموحدة ، ولكن الأمر غير ذلك ، حيث أن لكل مجتمع قيمه ومعاييرته التي اختارها لأفراده حسب ظروفهم وقناعاتهم .وكذلك بالنسبة للحكم على السلوك بأنه سوي أو منحرف ، فهو يختلف من مجتمع إلى آخر ومن مكان إلى آخر ومن زمان إلى آخر ، كما أن الرذيلة في مجتمع ما قد تعتبر فضيلة في مجتمع آخر .

والقيم تختلف أيضا حسب ثقافات المجتمعات ، بمعنى حسب الجماعة البشرية أو حسب دينها ، أو حسب سياستها أو أذواقها ، بل قد تختلف القيم في الثقافة الواحدة بتعدد أقاليمها الجغرافية ، كما قد تختلف أيضا حسب الطبقات الاجتماعية في المجتمع الواحد ، أو حسب الجماعات المهنية³ .و للزمن أيضا دور يلعبه في اختلاف القيم حتى في المجتمع الواحد ، وأبسط مثال نضربه على ذلك هو موضوع تعدد الزوجات ، فكلنا يعلم أنه أمر مباح شرعا وقانونا في وطننا الإسلامي ، وأنه في زمن مضى ، كان مرغوبا فيه في مجتمعاتنا المسلمة ، حيث أنه كان يضيف على الرجال قيمة عالية باعتبار أنه كان دليلا على الشهامة والرجولة والمقدرة على الإنفاق وعلى تحمل المسؤولية . أما في أيامنا هاته ، وخاصة في المناطق الحضرية ، صار غير مرغوب فيه حتى أن بعض الناس ينظرون إليه على أنه "قلة قيمة".

2- خصائص القيم :

للقيم خصائص و صفات منها :

- أنها نسبية : أي أنها تختلف عند الشخص لحاجاته ورغباته و تربيته وظروفه كما لا بد من أن تختلف أيضل من شخص إلى آخر ومن زمن إلى آخر ، ومن مكان إلى آخر، ومن ثقافة إلى أخرى ، ومن شعب إلى آخر⁴ .
- إنها ليست من وضع شخص معين،بل هي حصيلة تجربة اجتماعية.
- إنها ليست صفات مجردة، بل يتوصل إلى معرفتها عن طريق دراسة أنماط السلوك التي تعبر عن هذه القيمة .

¹ - فوزية دياب ، المرجع السابق ، ص 54 .

² - أحمد خشاب - الضبط و التنظيم الجماعي - مكتبة القاهرة الحديثة ، بدون طبعة، 1959 ، ص 52 .

³ - فوزية دياب ، مرجع سابق ، ص 61 .

⁴ - خالد محمد أبوشعيرة ، تائر أحمد غباري، مرجع سابق ، ص 50.

-إنها معايير و ضوابط للسلوك الإنساني، ما يعده الناس صحيحا أو خطأ يؤثر في سلوكياتهم و يلتزمون بها تحت طائلة العقوبة كالعزلة .

-تنتقل من جيل إلى جيل عن طريق التنشئة الاجتماعية.

-لها صفة التعميم ، فقد تختلف من فئة إلى أخرى في المجتمع الواحد.

-لها صفة التغيير و التطور على الرغم من بطئه ، و هذا التطور يتم نتيجة عوامل داخلية سكانية أو اقتصادية أو فكرية أو عوامل خارجية.

و يجب أن لا يغيب عن البال أن هناك صراعا بين القيم السائدة في الثقافة الواحدة خصوصا بين قيم الثقافات الفرعية، و يكون الصراع عادة بين القيم في أشد حالاته في الثقافات التي تمر في مرحلة انتقالية كالمجتمعات العربية، فيحصل فيها الصراع و يكون صحيا إذا دفع الثقافة إلى الأمان لذلك بالاستغناء عن القيم التي تتماشى و روح العصر الذي تمر فيه الثقافة.

وما دامت المجتمعات تتغير ، و تتحول نتيجة للتقدم العلمي و التقني و ظهور المخترعات الجديدة، فإن القيم بصفاتها أحكاما مكتسبة من الظواهر الاجتماعية تتغير هي الأخرى¹.

3- أنواع القيم :

لقد حاول الفلاسفة في أول وهلة البحث عن أساس القيم ، فتعددت مذاهبهم في تحديد مصدرها ، ثم أصبحت دراسة القيم أكثر واقعية من حيث الأغراض المستهدفة من دراستها ، حيث اهتم بها علماء الاقتصاد لدرجة أ بعضهم سمى علم الاقتصاد بعلم القيمة لما لها من علاقة بالإنتاج و التسويق والتسعير والاستهلاك ، مما دفع بهم إلى التعمق في تحليلها عندما أدركوا أنها ترتبط بموضوع إشباع الحاجات والرغبات² ، ولكن في واقع الأمر فإنه لا يوجد اتفاق معين على تصنيف معين للقيم ، فالقيم ترتبط ارتباطا وثيقا بأنماط السلوك والأدوار الاجتماعية مثلما ترتبط تماما بكل أنساق التدرج في المجتمع، وأي ظاهرة من هذه الظواهر الاجتماعية يمكن أن تعمل كنقطة بدء لتصنيف القيم ويمكن الاعتماد على ثلاثة تصنيفات أساسية هي: الشخصية الاجتماعية، والمجتمع والثقافة والتراث السيكولوجي والسوسولوجي والأنثروبولوجيا .

ويقدم نيكولاس ريشر تصنيفه للقيم على أساس عدة أبعاد:

أولا: موضوعات القيمة

1. تصنف القيم طبقا لموضوعاتها التالية :

(أ) قيم الأشياء

(ب) القيم البيئية.

(ت) القيم الفردية.

¹ - خالد محمد أبوشعيرة ، نائر أحمد غباري، المرجع السابق ، ص 51.

² - عبد المنعم ألبيه - نظرية القيمة - المكتبة الأنجلو مصرية ، القاهرة ، بدون طبعة، 1959 ، ص 01.

(ث) القيم الجماعية.

(ج) القيم الإجتماعية.

2. قيم الفائدة أو المتعة:

ويشير هذا التصنيف إلى مدى تحقيق القيم الفائدة لمن يتبناها.

3. تصنيف القيم على أساس الأغراض.

4. تصنيف القيم على أساس العلاقة بين محتضني القيم والفائدة.

5. تصنيف القيم على أساس العلاقة بين القيم ذاتها.

ثانياً: تصنيف القيم من حيث المحتوى: يبدو أن من أحسن التصنيفات للقيم من حيث محتوياتها التصنيف الذي قدمه " سبرينجر " في كتابه " أنماط الرجال " وقد اتفق معه كل من ألبورت وفيرنون وليندزي في ذلك ويفترض هذا التصنيف أن الناس يهتدون أساساً بوحدة أو أكثر من القيم الست الشهيرة الآتية¹:

أ. القيم النظرية: ويعبر عنها إهتمام الفرد وميله إلى إكتشاف الحقيقة فيتخذ إتجاها معرفيا من العالم المحيط به ، ويسعى وراء القوانين التي تحكم هذه الأشياء، بقصد معرفتها، ويتميز الأشخاص الذين تسود عندهم هذه القيمة بنظرة موضوعية نقدية معرفية، ويكونون عادة من الفلاسفة والعلماء. فالقيم النظرية تتميز بمنهج علمي ناقد، والشخص النظري يسعى وراء التشابه والاختلاف بين الأشخاص دون النظر إلى المنفعة أو إلى الجمال فيها، فهو يقع بالملاحظة والتفكير وغايته البحث عن المعرفة وتنظيمها ، فهذه القيم تشمل المعرفة والعلم والبحث والتفكير.

ب. القيم الإقتصادية: ويعبر عنها إهتمام الفرد وميله إلى كل ما هو نافع ويتخذ من العالم المحيط به وسيلة للحصول على الثروة وزيادتها عن طريق الإنتاج والتسويق والإستهلاك وإستثمار الأموال، ولذلك نجد أن الأشخاص الذين تتضح فيهم هذه القيم يمتازون بنظرة عملية لتقويم الأشياء والأشخاص تبعاً لمنفعتهم، وهم عادة يكونون من رجال المال و الأعمال². كما أن القيمة الإقتصادية تتمثل في الإهتمام بالنتائج العملية والفوائد المرتقبة وكثيراً ما تتعارض القيمة الإقتصادية مع غيرها من القيم.

ج. القيم الجمالية: ويعبر عنها إهتمام الفرد وميله إلى ما هو جميل من ناحية الشكل أو التوافق أو التنسيق وهو ينظر إلى ذلك العالم المحيط به نظرة تقدير من ناحية التكوين والتنسيق والتوافق الشكلي، وليس بالضرورة أن يكون هؤلاء فنانيين مبدعين، وإنما لديهم القدرة على التذوق للجمال والفن .

ت. القيم الإجتماعية: ويعبر عنها إهتمام الفرد وميله إلى غيره من الناس فهو يحبهم ويميل إلى مساعدتهم، ويجد في ذلك إشباعاً له، ويتميز الأشخاص الذين تسود عندهم هذه القيمة بالعطف والحنان والإيثار وخدمة الآخرين.

فالقيم الإجتماعية في أنقى صورها تتجرد عن الذات وتقترب جداً من القيم الإجتماعية والأنشطة التي تنمي حب الخير ومعاونة الضعيف والمحتاج، والحفاظ على كرامة النفس والغير والأمانة من خلال برامج الخدمة العامة.

ث. القيم السياسية: ويقصد بها إهتمام الفرد بالحصول على القوة والسيطرة، بهدف التحكم في الأشياء والأشخاص،

¹ - عطية محمود هنا - القيم : دراسة تجريبية مقارنة - المطبعة العالمية ، القاهرة ، بدون طبعة، 1959 ، ص ص 5 ، 6 .

² - محمد علي - المجتمع والثقافة الشخصية- دار المعرفة الجامعية ، بدون طبعة، 1983 ، ص 12.

ويعبر عنها اهتمام الفرد بالنشاط السياسي والعمل السياسي وحل مشكلات الجماهير، وتميز أشخاص الذين يتصفون بهذه القيمة بقدرتهم على توجيه غيرهم والتحكم في مصائرهم، السلطة والتأثير والنفوذ والسيطرة تعتبر مفاهيم أساسية يدركها من يحملون هذه القيم من أجل دعم قيم الأمن، الولاء، الانتماء والعدالة، الإنجاز، الالتزام، حرية الرأي والفكر.

ج. القيم الدينية: ويقصد بها اهتمام الفرد وميله إلى معرفة ما وراء الطبيعة أو العالم الظاهري، فهو راغب في معرفة أصل الإنسان ومصيره، ويرى أن هناك قوة تسيطر على العالم الذي نعيش فيه ويحاول أن يربط نفسه بهذه القوة بصورة ما، ويتميز الأشخاص الذين تسود لديهم هذه القيم بإتباع تعاليم الدين في كل النواحي، ويتميز بعضهم بإتباع هذه القيم في طلب الرزق، و السعي وراء الحياة الدنيا على اعتبار أن ذلك عمل ديني¹.

و يزيد إليها آخرون **القيم النسبية:** وهي ما اصطلح الناس عليه لتتناسب مع تصريف أحوالهم وشؤون دنياهم وهذه محل اختيار الإنسان ، حيث يطرح الموقف القيمي أكثر من البديل المناسب متروكا للفرد، فالدين عند علماء الاجتماع يمثل ظاهرة اجتماعية لازمت الإنسانية منذ ظهورها حيث لا يوجد مجتمع من المجتمعات إلا وقام على أساس ديني يساعد على إيجاد التجانس في العقيدة بين أفراده ويرسي أساسا من المعايير الأخلاقية، كما يستهدف تعود الأفراد على الطاعة والخضوع لنظام اجتماعي معين .

لقد كانت القيم الدينية محل جدل بين العلماء من حيث مفهومها وعلاقتها بالقيم الاجتماعية وتشابك بعضها ببعض والقيم الدينية المنمية للمجتمع عديدة ومنها:

➤ العلم النافع للبشر وتسخيره لغيرهم.

➤ العمل المفيد واحتساب الأجر من الله فيه.

➤ التعاون على تحقيق الخير وهزيمة الشر.

➤ الأخوة والمحبة والعلاقات الطيبة.

فالدين جوهر الحياة وموجه السلوك البشري، وضرورة فردية واجتماعية، لتنظيم العلاقات بين أفراد المجتمع وتحقيق الاستقرار الاجتماعي فيه.

ثالثا: تصنيف القيم على أساس شدة القيمة

تقدر شدة القيم بدرجة الإلتزام وهناك القيم التفضيلية و القيم المثالية²:

أ.القيم الإلزامية:

وتشمل الفرائض والنواهي:

¹ - فوزية دياب ، مرجع سابق ، ص ص 74 ، 75 .

² - خالد محمد أبوشعيرة ، تائر أحمد غباري، مرجع سابق ، ص 52.

وهي القيم ذات القدسية مثل العقيدة والعبادات التي تلزم الثقافة بها أفرادها ويراعى المجتمع تنفيذها بقوة وحزم سواء عن طريق العرف وقوة الرأي العام أو عن طريق القانون والعرف معا، ومن ذلك في مجتمعنا القيم التي ترتبط بتنظيم العلاقة بين الجنسين مثلا أو بمسؤولية الأب نحو أسرته أو بتحديد حقوق الفرد ووقايتها من عدوان الغير.

ب . القيم التفضيلية:

وتحدد ما يفضل أن يكون في المجتمع وبشجع هذا الأخير أفراده على الاقتداء بها والتمسك بها والسير وفق متطلباتها، وتلك القيم تتصل اتصالا مباشراً ووثيقا بسلوك الناس عن طريق أساليب الثواب والعقاب، ولكنها لا تمثل مكانة الالتزام أو القدسية التي تتطلب العقاب الصارم الحاسم الصريح لمن يخالفها.

ت . القيم المثالية:

يرى الناس استحالة تحقيقها بصورة تامة في المجتمع، ولكنها كثيرا ما تؤثر تأثيرا بالغا في توجيه سلوك الأفراد، كما تتطلب كمالا في الأخلاق والمعاملات والدين، وذلك مثل القيم التي تدعو لمقاومة الإساءة بالإحسان فقد يعجز الفرد عن الالتزام بها، ولكنه إذا تبناها يكون قد عدل كثيرا في سلوكه حيال من يعتدون عليه أو يسيئون إليه.
رابعا: يمكن تقسيمه على أساس الانتشار إلى الأبعاد الآتية:

أ. القيم العامة: وهي تلك القيم التي تنتشر في المجتمع الواحد مع اختلاف ظروفه الاقتصادية والاجتماعية والدينية والسياسة، مثل أهمية التمسك بالدين والعقيدة والعبادات، وقيم النظام واحترام الوقت والتمسك بتقاليد الماضي، وهذه القيم تعمل على وحدة المجتمع وتماسكه.

ب . القيم الخاصة: وهي تلك القيم التي تنتشر في مناطق معينة في القطر، أو تلك التي تميز طبقة اجتماعية دون أخرى، كمثال القيم التي تميز فئة المعلمين عن غيرهم كالقيم التربوية والأكاديمية والاجتماعية والتعاون والثقافة الدينية وإدراك أهمية الدين في الحياة، وهذه القيم تعمل على تماسك هذه الفئة وترابطها وإمكانية التنبؤ بسلوك صاحبها.

خامسا: تصنيف القيم على أساس الدوام

أ. قيم دائمة (نسبيا)

وهي التي تبقى زمنا طويلا وتنتقل من جيل إلى جيل مثل القيم المرتبطة بالعرف والتقاليد¹.

ب. قيم عابرة وقتية قصيرة الدوام، سريعة الزوال مثل القيم المرتبطة بالموضة.

وبالرغم من تعدد التصنيفات المختلفة للقيم والتي عكست اتجاهات العلماء إلا أن أكثر هذه التصنيفات شيوعا، التصنيف الذي يقسمها إلى قيم نظرية واقتصادية وجمالية وسياسية واجتماعية ودينية.

4- أهمية القيم :

إن للقيم أهمية بالغة لكل من الفرد والمجتمع وتتجلى لنا هذه الأهمية من خلال القضايا الرئيسية الآتية²:

¹ - خالد محمد أبوشعيرة ، نائر أحمد غباري، المرجع السابق ، ص 52.

² - السيد علي شنا ، علم الاجتماع ، مكتبة لوران الإسكندرية ، بدون طبعة، 2001 ، ص ص 27-28.

أ - أهمية القيم للفرد:

تتضح أهمية القيم للفرد في النقاط الرئيسية الآتية:

أولاً : القيم جوهر الكينونة الإنسانية.

ثانياً : القيم تحدد مسارات الفرد وسلوكياته في الحياة.

ثالثاً : القيم حماية للفرد من الانحراف والانجرار وراء شهوات النفس وغرائزها.

رابعاً : القيم تزود الإنسان بالطاقات الفاعلة في الحياة وتبعده عن السلبية.

ب - أهمية القيم في المجتمع:

تتضح أهمية القيم للمجتمع في النقاط الرئيسية الآتية¹ :

أولاً : القيم تحفظ للمجتمع بقاءه واستمراريته.

ثانياً : القيم تحفظ للمجتمع هويته وتميزه.

ثالثاً : القيم تحفظ للمجتمع من السلوكيات الاجتماعية والأخلاقية الفاسدة.

2-3- وظائف القيم :

تعتبر القيم موجّهات للسلوك و أحيانا تكون هدفا له ، و هي معايير مقننة و خيرة تقوم بضبط السلوك الفردي و الجماعي . و هي ركن أساسي في تكون العلاقات البشرية في المجتمعات ، اذ تعد عاملا مهما في عملية التفاعل الاجتماعي بين الأفراد في المجتمع الواحد ، و بين الجماعة و الجماعات الأخرى، لأن القيم الاجتماعية نماذج يفضلها الناس يرغبون فيها ،فهي من صلب ثقافتهم ، و لأنها موجّهة لسلوكهم.

و على العموم : فان للقيم وظيفتين مهمتين هما²:

أ- الوظيفة الأولى : هي ربط العناصر الثقافية بنسيج محكم و ربط الثقافات الفرعية في ثقافة واحدة. إن هذه الوظيفة مهمة بالنسبة للقيم، حتى إن بعض القيم من خلالها ينظر الأنتربولوجيين إلى المجتمع كأنه مجموعة من الناس يربطهم في نسيج واحد و نظام من القيم.

ب- الوظيفة الثانية : هي تحديد أهداف الناس ، و بهذا تعطي الحياة لديهم شيئا من المعنى، فبدل أن يدركوا عمالهم و سلوكياتهم و كأنها محاولات لإشباع حاجاتهم فقط نجد أنهم ينظرون إليها بشيء من الأمل لتحقيق لهم أهداف يتلهفون لإدراكها و نيلها.

و لأن للقيم مكانة خاصة لعواطف الناس ، فإنها بذلك تحافظ على استمراريتها ، ثم تبقى تؤدي وظائفها باستمرار.

¹ - السيد علي شنا ، المرجع السابق ، ص ص 29-30 .

² - خالد محمد أبو شعيرة ، نائر أحمد غباري، مرجع سابق ، ص 53.

إن القيم تلعب دورا مهما في التوافق النفسي و الاجتماعي ، و في عمليات العلاج النفسي ، كما تعطي من الناحية الاجتماعية الوحدة للمجتمع و الثقافة .

و لتوضيح هذا التوافق النفسي و الاجتماعي الذي تسببه القيم فإنه على أساس منها تكون علاقة الإنسان بأخيه الإنسان في كل نشاط يقوم به سواء أكان سياسيا أو اقتصاديا أو فكريا إذ لا بد من وجود قيم و معايير يحتكم إليها الناس في تعامل بعضهم مع بعض ليعيشوا في سلام و وئام.

إن البديل الذي يحتكم إليه الناس في غياب القيم هو القانون ، ومهما بلغ القانون من الدقة والانضباط ، فهو لا ينبع من داخل النفس البشرية التي تتبع منها القيم ، و إنما من خارجها ، لذلك يسهل الاحتيال عليه ، و التلاعب به.

5 - القيم من خلال بعض المجالات :

1-5 القيم في التربية: إن التربية هي عامل من عوامل التنقيف وذلك من خلال مؤسسات التنشئة و على رأسها الأسرة و المدرسة ، وهي أحد العناصر الثقافية بل هي الجزء الرسمي لعملية التنقيف و المعلم الذي يربي يجب أن يكون حاملا لغالبية القيم و المعتقدات السائدة في ثقافته . و التربية ناقلة للتراث الثقافي و على رأسه القيم . لكن ما يهتما هنا من العلاقة بين التربية و القيم هو دور التربية في جهود القيم أو تطورها. و من الطبيعي أن تلقى باللائمة على التربية التي يأخذ بها المجتمع نفسه إذا ما أصيب بالعمق القيمي و بالجمود فيما يأخذ بها نفسه من معايير في شتى المجالات ، فالتربية تكون داعية للجمود القيمي و العقلي إن هي اقتصرت على مجرد تلقين مبادئ و أصول القيم الموجودة و تخويف الناشئة و ترهيبهم إن هم حاولوا المناقشة أو التعديل و اقتراح التنقيح . و هذا يؤدي إلى نضوب القدرة على النقد و الاعتياد على التقبل و الاستسلام الفكري . و في المقابل ، فإن تشجيع الناس على التجديد في مذاقاتهم و تقييماتهم لهو أكثر حملا لهم على تحقيق إنسانيتهم و نفعيتهم و استعداداتهم .

فالفرد يكتسب خبرات كثيرة في حياته وتشكل هذه الخبرات المستويات التي يسلك دربه على أسسها لأن القيم تعبر عن مستويات لتوجيه السلوك وهي توضح لنا ما ينويه الفرد من عمل نحو طاقته ووقته المحدودين¹. وللقيم علاقة واضحة بالاتجاهات والمعتقدات والأعراف وبالشعور العام المتحرك، والنظام العلمي للفرد ليس فطريا ومحددا وإنما يكتسب من خلال عمليات التعلم والتنشئة و هناك العديد من القيم في شتى مجالات التربية وهي أساسية في كل ما يتعلق باتخاذ القرارات في التربية بشكل عام، فمنها تنسيق الأهداف التربوية ، ومن خلالها يتم تنفيذ المنهاج والبرامج وعلى ضوءها تتم عمليات التقويم.

وترتب القيم على شكل تصاعدي حسب أولويتها فيما يسمى بسلم القيم ، وعلى ذكر السلم بأنه ليست كل المواهب الفكرية تؤمن بالسلم القيمي إلا أن ترتيب القيم وأولويتها يتوقف على عوامل كثيرة منها الاعتبارات الاجتماعية والاقتصادية والأمنية والدينية أو العقائدية².

¹ - سعد مرسي أحمد - تطور الفكر التربوي - عالم الكتب ، ط02، 1970، ص 29 .

² - جورج نيلليز ، مقدمة إلى فلسفة التربية - ترجمة نظمي لوقاط ، القاهرة ، بدون طبعة، 1977 ، ص 109 .

5-2- القيم في الرياضة :

ليست فقط اللياقة البدنية هي الأهم في الرياضة كما يعتقد الكثيرون ، ولكن هناك العديد من القيم الرياضية الهامة أيضا ، فالقيم تتجلى أيضا في المنافسة إذ تعتبر تجسيدا لمبدأ الصراع في الحياة والبقاء للإصلاح ومن ثم فإن من ركائز الرياضة هي المنافسة فهي تساعد الفرد على اكتساب الجلد العضلي والثبات والمواظبة والشجاعة ومواجهة المواقف المختلفة وفق تنافس شريف.

كما أن تكريس النظام من قيم الرياضة حيث تنمي في الفرد الانضباط الذاتي للامتثال للأوامر. وتعتبر اللياقة البدنية من بين أهم قيم الرياضة إذ تتيح للفرد الشعور بالتكامل العام والصحة الجيدة كما هي البحث عن الكمال في الصحة وطول العمر.

ويعتبر السعي وراء التفوق والبطولة هدفا قيما للرياضة، فتعتبر البطولة محددًا أساسيا لكل منافسة والبطول الرياضي هو الفرد الذي يؤدي أداءا ممتازا في أي نوع أو نشاط ، ومن أجل أي هدف أخلاقي تقصده الرياضة يمكن أن يكون كل شيء أسهل لو وجدت أخلاقيات موحدة في الرياضة واضحة تماما ومقبولة من طرف الجميع ومعترف بها بالإجماع¹.

وترتب القيم في التربية البدنية على أساس سلم القيم فتتحرك على درجاته ما بين صعود أو هبوط على ضوء الاعتبارات التي سبق ذكرها، وهذه الاعتبارات تؤثر إلى حد بعيد في ترتيب قيم التربية البدنية لأن ألوان النشاط في التربية البدنية فيه من التنوع والتباين بحيث تختلف فيه القيم التي يمكن أن تحققها فالأنشطة الفردية تختلف في قيمها عن الأنشطة الجماعية، كما أن الأنشطة التي تحدث عدوانا مباشر أو ما يطلق عليه أنشطة الدفاع عن النفس تختلف قيمها تماما عن الأنشطة التي تستخدم الشبكة في الفصل بين اللاعبين .وهكذا

كما تستجيب الرياضة لضروريات التسلية، الاستراحة، وأوقات الفراغ" وفي يومنا هذا علقت بعض المفاهيم التي تناقض المفاهيم الأساسية لقيم الرياضة، فعندما نتحدث عن سلوك رياضي فإنه يوحى بالمتعة للتصرف المشرف، وعندما نتحدث عن اللعب الشريف فإننا نقصد الروح الرياضية المضادة للغش، للحيلة، للرشوة، للعوانية والعنف.

فالاجتماعية والاتصال قابلتهما للاجتماعية وعدم الاندماج، والاتصال والهوية قابلتها الاحتراف، واللعب قابله العمل وبقي جني المال الهدف الاسمي للرياضي، وهذا ما يتقل كاهل الرياضة ، و يقف حجر عثرة في وجه تحقيق أهدافها ورسم قيمها .

5-3- القيم الإسلامية: تعبر القيم الإسلامية عن مجموعة الأخلاق التي تصنع نسيج الشخصية الإسلامية وتجعلها متكاملة قادرة على التفاعل الحي مع المجتمع، وعلى التوافق مع أعضائه وعلى العمل من أجل النفس والأسرة والعقيدة².

والقيم الإسلامية نوعان:

¹ - بلعابد مريم - القانون الأخلاقي و الرياضة - مجلة الشباب و الحياة ، المركز الوطني للاعلام و تنشيط الشباب ، العدد 01، 1999، ص 10.

² - قميحة، جابر: المدخل إلى القيم الإسلامية، دار الكتب الإسلامية، القاهرة: بدون طبعة، 1404هـ-1984م. ص41.

أ- القيم السلبية أو قيم التخلي عن المحرمات مثلا.

ب- القيم الإيجابية وهي المطلوب التحلي بها مثل مكارم الأخلاق كالصدق والأمانة والرحمة وصلة الرحم والكرم وحسن الجوار¹، ومن خصائص القيم الإسلامية -كما ذكر- التدرج في التكليف والوسطية العادلة والهيمنة التشريعية².

إن الفضائل الأخلاقية قد تصنف تصنيفا منهجيا قائما على مبدأ التدرج في الخيرات والفضائل (تدرجها في الأهمية وفي الوجوب والعلو)، وعلى الطبيعة الغالبة في التعاليم الخلقية أمرا ونهيا. وعلى هذا الأساس صنفت الفضائل إلى أساسية وعليا، واعتبرت الأخلاق الإسلامية عبارة عن مذهب متسق لا مجموعة من التوجيهات والآداب المتناقضة³، و لهذه الأخلاق ثلاثة مبادئ عامة حاكمة:

1- مبدأ السعادة الأخروية بوصفها الغاية القصوى للفضيلة.

2- مبدأ الغيرية بوصفها الشرط الضروري للأخلاق (تحقيق خير الآخرين ممن ليسوا بالأهل).

3- مبدأ التناسق الخلقى بوصفه المعيار العام الذي يضبط ممارسة الأخلاق.

كما أن للأخلاق الإسلامية بعدا إنسانيا يتمثل في عدم التمييز على أساس جنسي أو عقيدي أو غير ذلك⁴، ولعل كتاب "شعب الإيمان" للبيهقي يشكل قاعدة نظرية تلخص أهم الأخلاق الإسلامية في أبعادها الروحية والوجدانية والاجتماعية انطلاقا من الحديث الشريف: "الإيمان بضع وسبعون شعبة أعلاها لا إله إلا الله، وأدناها إمطة الأذى من الطريق".

ويبدو أن موضوع القيم عامة والقيم الأخلاقية خاصة في العالم العربي والإسلامي في أمس الحاجة إلى بحوث ميدانية لتوضيح القيم النظرية التي يؤمن بها الأفراد والجماعات ومدى تطبيقها في الواقع؛ وذلك للتناقض الملاحظ بين هذه القيم النظرية والسلوك العملي. وقد أكد هذه الملاحظة بعض الباحثين مثل الدكتور أبو المجد حيث لاحظ مثلا أنه "على الرغم من أن للعمل "قيمة كبرى" في التصور الإسلامي للإنسان الفرد وللمجتمعات الإسلامية.. وعلى الرغم مما تنص عليه دساتير أكثر الدول العربية من أن العمل شرف، فلا تزال قيمة "العمل" قيمة مهملة في الكثير من المجتمعات العربية، كما لا تزال بعض التصورات المحيطة به تحتاج إلى جهد خاص لتصحيحها وتقويمها من خلال سياسة الإرشاد الاجتماعي"⁵. وكما أن "قيمة" العمل مهملة من بعض قطاعات المجتمع، فإن قيما أخرى هامة في البناء الحضاري مثل قيمة الوقت والأرض والنظافة والنظام والانضباط والإبداع والأمانة والوفاء والتضحية مهملة إلى حد بعيد، بل تكاد أن تكون جانبا ثانويا أو كلاما يروي قصصا وبكاء على الأطلال.

¹ - قمحة، جابر: لمرجع السابق، ص 41.

² - قمحة، جابر: لمرجع السابق، ص 42.

³ - إبراهيم، أحمد عبد الرحمن: الفضائل الخلقية في الإسلام، دار العلوم للطباعة والنشر، الرياض: بدون طبعة، 1402هـ - 1982م. ص 313-314.

⁴ - إبراهيم، أحمد عبد الرحمن المرجع السابق، ص 415.

⁵ - أبو المجد، أحمد كمال: القيم والتحول الاجتماعي المعاصرة. مكتب المتابعة لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية، المنامة، ط 1، 1990. ص 60.

5-4- القيم بنظرة أخلاقية : تعتبر القيم مجموعة وسائل مثالية للسلوك وتشمل كل الموضوعات والظروف والمبادئ التي أصبحت ذات معنى خلال تجربة الإنسان الطويلة مثل : الحق والخير والجمال والشجاعة والقوة والإيثار والمهارة الفنية وضبط النفس والدقة والأمانة والصمت أو الثثرة واتزان العقل والانفعال والحب والعدالة والحق والأمن والسعادة والحرية والمساواة وتختلف القيم باختلاف السلالة أو الجنس أو الطبقة في النسق الاجتماعي ومع ذلك تظل قيما ذات عمومية لجميع الأعضاء على الرغم من أن الكثير قد يفشلون في تحقيقها في سلوكهم الفردي أو الاجتماعي ، فتوضع القيم في أولويات حسب أهميتها، فقد تكون قيم الحق والجمال والدين بالنسبة لفرد أو جماعة على قمة الهرم القيمي ، وتكون قيم مثل النظام والثروة في قاعدة الهرم¹.

وللدين أثر واضح على نسق القيم ، إذ تفسر القيم بمالها من قوة في توجيه أفعال الفرد نحو الغايات ومصالح المجتمع ، ويحث الإسلام على عدم حكاية المفساد وتداول الكلام عن الأخطاء فهذا يفقد ثقة الناس في مجتمعهم ، ويضعف عزائمهم ويكسر نفوذهم والله لا يحب الجهر بالسوء من القول ، و تنظم علاقة الجماعة بالمقدس بطريقة ما يتعلق بالقيم الأخلاقية الجماعية ، هذه العلاقة الضمنية تظهر بوضوح في ملاحظة منع جماعة معينة من نوع معين من الطعام أو الحيوانات.

وكانت اللوائح الأخلاقية تحاط بالمقدسات الدينية ، إذ توجد علاقة بين القيمة الأخلاقية المشتركة بين أعضاء الجماعة وبين المقدس أو الأوامر الدينية، والعلاقة بين مفهوم الناس للمقدس والقيم الأخلاقية يمكن توضيحها من خلال معرفة مفهوم الإنسان عن المقدس والذي يفرض عليه قيمة أخلاقية .

ويتمثل العرف في الجانب السلمي لمحرمات ومقدسات أي مجتمع وتحريم بعض الأعمال لارتباطها بقوة مؤثرة في الحوادث مثل : لا تسرق ، ولا تضرب امرأة ، وعدم كنس الشوارع ليلا ، ظنا منهم أن هذه الأمور تجلب التعاسة وتسبب حوادث مؤلمة مثل : "التشاؤم من سماع نعيق اليوم " وعدم التفكير في اقتنائها ، وعدم أكل لحم بعض الطيور ، وعدم لمس المحرمات وذبح بعض الحيوانات لارتباطها بأصول قدسية أو لارتباطها بأفكار وتصورات خارقة مثل : هنود البرازيل يأكلون أنواعا من النمل والحشرات بينما لا يأكلها الأوروبيون ، ومثل الاعتقاد في التأثير الخارق للشياطين والأرواح الخبيثة وأثر هذه الآراء في أعمال الأفراد اليومية و التي تصبح جزءا يصعب فصله من حياتهم .

5-6- القيم جزء من الثقافة: من خلال تعريف الثقافة نرى إن القيم هي إحدى مكونات الثقافة ، و هي من عناصرها المادية و المعتقدات و القيم يعبر عنها أحيانا بجوهر الثقافة لأنها المستوى الواعي لعقول الأفراد² .

بالنظر إلى وظائف القيم التي أشير إليها سابقا تبين انه لا يمكن الفصل بين القيم و الثقافة و وظيفتهما في المجتمع ، طالما أن القيم جزء من الثقافة و هي جوهرها ، و إذا كانت الثقافة سلوكا و أسلوب حياة ، فان هذا

¹ - زكي حسين الوردى و مجبل لازم المالكي ، المعلومات والمجتمع ، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، عمان ، ط1 ، 2002 ، ص 139.

² - خالد محمد أبوشعيرة ، تائر أحمد غباري، مرجع سابق ، ص 54.

السلوك يحتكم إلى معايير يرتضيها أفراد المجتمع ، و هذه المعايير هي القيم التي توجه سلوك الفرد و تضبطه ، و يحكم عليه من خلالها إن كان منتميا لمجتمعه أو خارجا عليه.

هناك صراع كبير يحدث داخل الثقافات و يتعلق بالقيم ، و يشكل أحيانا خطر على الثقافة و وحدتها و أحيانا أخرى يكون هذا الصراع صحيا إذا كان يدفع بالثقافة التي يحصل فيها هذا الصراع إلى الأمام و ذلك بالاستغناء عن القيم التي لا تتماشى و روح العصر الذي تمر فيه تلك الثقافة .

إن القيم لما كانت نسبية و مختلفة من مجتمع لآخر حتى بالنسبة للحدث الواحد ، فإنها عندئذ لا تفهم إلا من خلال المجال السلوكي و الإطار الثقافي الذي يعيش فيه الفرد.

6- الأعراف والتقاليد والعادات:

إن مجموعة الأعمال التي يمارسها الأفراد وتكرر باستمرار هي ما يعبر عنه بالعادات ، حيث أنهم يمارسون هذه الأعمال على نطاقين مختلفين أساسهما القصد، وبالتالي الفعل المقصود والأساس الثاني متمثل في أفعال يمارسونها بدون شعور، ويختلف العرف عن العادات في ارتباطه بالناحية العقائدية والعقلية ، ويخضع العرف للتطور شأنه شأن العادات ، غير أن تطوره بطيء وفي حدود ضيقة، و العادات هي في معظمها أفعال وأعمال، أما العرف فينساق الأفراد في ركابه ، ومن يحاول أن يتصدى لما يفرضه من مظاهر السلوك أو المعتقدات والآراء يقابل من الجماعة بقوة تتناسب مع قوة العقيدة التي خرج عليها ، والحقيقة أن هذه المفاهيم تختلف عن بعضها البعض وفيما يلي مفهوم كل واحد على حده:

6-1- تعريف العرف:

تنشأ في جو الجماعة طائفة من الأفكار والآراء والمعتقدات ، وتمثل مقدسات الجماعة ومحرماتها¹. وهذا ما نسميه عرفا .

والعرف يعتبر أهم جزء من دستور الأمة غير المكتوب (الشفهية) .لما يتصل به من العقائد الشعبية وأفكار العوام ذات الطبيعة الإلزامية .

6-2- تعريف التقاليد : التقليد هو أسلوب المجتمع في احتواء العادات النافعة والآثار والبقايا غير النافعة ، فقدر كبير من تفكير أفراد المجتمع يشير إلى محاولة تفادي أخطاء الأسلاف وينوع ما بين التراث الشعبي الحقيقي والقديم.

إن التقاليد هي عبارة عن مجموعة من قواعد السلوك التي تنشأ عن الرضا والاتفاق الجمعي ، وهي تستمد قوتها من المجتمع وتحفظ بالحكم المتراكمة وذكريات الماضي التي مر بها المجتمع يتناقلها الخلف عن السلف جيلا بعد جيل .

¹ - حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، المجتمع - دراسة في علم الاجتماع - ، المكتب الجامعي الحديث ، الأزرايطية ، الإسكندرية ، ط2 ، 2002، ص ص 201-202.

وتختلف العادات والتقاليد في أن الأخير تعني انتقال العادات من جيل إلى جيل من خلال التيارات الاجتماعية ، كما أن العادات تتعلق بالسلوك الخاص.

أما التقاليد فتتعلق بسلوك المجتمع بكلية ، فالاحتفال بأعياد الميلاد والزواج تعتبر عادة ، أما الاحتفال بميلاد نبي أو زعيم فيعتبر تقليداً.

6-3- مميزات التقاليد : تتميز التقاليد بما يلي :

أ-التقاليد الشفوية : وتسود المجتمعات البدائية وتنتقل التقاليد شفويا كالحكم والأمثال.

ب-التقاليد المكتوبة : وتنتقل بواسطة الرموز المكتوبة التي تحمل معاني خاصة أو المؤلفات الكتابية التي تتركها الجماعات السابقة.

ت-التقاليد المتنقلة : والتي تنتقل بالتجربة كطريقة الزراعة والحصاد التي لا تحتاج لكتابة ،

وتتميز التقاليد بأنها مكتسبة ويصعب تغييرها بسهولة وسرعة ، بل يتمسك بها المجتمع ، ويرى علماء الاجتماع أن التقاليد هي أقوى العوامل في ثبات الشخصية الاجتماعية في توالي الأجيال وتتمثل في الطقوس والمراسيم كعزف الموسيقى في الاستقبالات والرموز كالإشارات التي توضع على أكتاف الجنود والأغاني والأناشيد الوطنية.

6-4- تعريف العادات :

العادات هي جزء هام أو فصل هام من دستور الأمة غير المكتوب بيد أنها مدونة في صدور الأفراد وراسبة في تكوينهم ، وتتمثل العادات في اللغة والأنماط الرمزية الأخرى التي تعبر عن أفكار الفرد ومعتقداته وأنواع السلوك كآداب المائدة والأزياء ، وأسلوب الحديث وطرق التحية والاستقبال والتوديع والتهنئة وهناك من العادات ما هو شاد وضار ويمثل حالة مرضية تنتاب الجماعة وهي عادات يأخذها بعض الأفراد أو الطبقات ، وتتمثل تلك العادات في زيارة الأضرحة والمقابر وأكل الفسيح في الحدائق العامة ، وتهريج العوام في مناسبات الأعياد وتعاطي المخدرات والخمور.

فالعادات إذن هي ظاهرة اجتماعية وهي قاعدة أو معيار للسلوك الجمعي تشير إلى الأنماط السلوكية المشتركة وأفعال الناس التي تعود عليها في جماعة أو مجتمع معين ، وسلوكهم على نحو شبه آلي بفضل التكرار المستمر والتعلم والتدريب¹.

6-5- أنواع العادات : تنقسم العادات إلى قسمين :

أ/ عادات فردية : مثل عادات المشي وطريقة الأكل و قص الشعر، أي أن العادة الفردية أسلوب فردي ، وهي عادات شخصية ترتبط بذوق الفرد نفسه². وهي تختلف من فرد إلى آخر .

ب/ عادات اجتماعية : وتتكون هذه العادات بالحياة في المجتمع والتفاعل مع أفرادها كعادات الزواج ، وفي المجتمع عادات متنوعة منها ما هو سلبي كإطلاق النار في الأفراح وعادات النساء في الأحزان والإسراف في تكاليف الزواج ، ومنها ما هو إيجابي كإكرام الضيف والتحية .

¹ - حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، المرجع السابق، ص 201.

² - نبيل عبد الهادي ، محاضرات في التربية والمجتمع ، جامعة القدس ، بدون طبعة، 2001، ص 294.

6-6- مميزات العادات :

تتميز العادات بما يلي :

أ- **التلقائية** : يمارس المجتمع عاداته بشكل تلقائي ، فالعادات سابقة للفرد ، يكتسبها بعد ولادته ويطبقها في حياته اليومية .

ب- **الإلزامية والجبرية** : يفرض المجتمع العادات وتنتقل من جيل إلى آخر ، فالأسرة التي تعيش في قرية نائية يلتزم أفرادها بلباس أهل القرية ويتخرجون في ارتداء ملابس تعابير عادات أهل القرية.

ت- **عادات تسربت من أساطير الشعوب الأخرى**: مثل عادة التشاؤم من نعيق البوم أو وضع الخرزة الزرقاء لمنع الحسد كما كان يفعل البابليون أو قراءة الكف كالفراغة أو استخدام التمام لحماية الأطفال.

ث- **تنوع العادات في المجتمع**: تنتوع العادات في التفاصيل من بيئة لأخرى حتى في المجتمع الواحد¹ ، مثل عادات الطعام والزري والزواج والأغاني ، فالفتاة في القرية ترتدي ثوبا يصل إلى الكعبين في حين نرى أن الفتيات في المدينة تصل أثوابهن إلى الركبتين فقط والأمثلة كثيرة على ذلك أيضا نجد من يستخدم اليد أو المعلقة في أكل الطعام....إلخ.

ج- **الرغبة في التمسك بالعادات**: فالرجل الذي اعتاد ارتداء الكوفية يصعب خلعها والمرأة التي ترتدي المنديل على رأسها لا تخلعه حتى في بيتها في غالب الأحيان.

وللعادات فضل في حفظ كيان المجتمع وتماسكه واستقراره ، وتقوم بعدة وظائف بطريقة غير مباشرة ، إذ تسهل على المجتمع أمور حياته ، وتجعله يمارس أعماله دون جهد كبير ، كما تعطي الحلول الكثيرة لعديد من الأمور كطرح السلام إذا التقيت مع شخص في الطريق وترشد العادات والفرد وتوجهه نحو الأنماط السلوكية كإكرام الضيف.

6-7- **تشكيل العادات والقيم والقوانين والأنظمة**: عند تكوين المجتمعات البسيطة البدائية ، كان لابد من وجود

وسيلة اتصال للتفاهم ، فكانت الإشارات والأصوات العشوائية غير المنظمة والتي أدت إلى الاتصال بين الأفراد والجماعات وسرعان ما أصبح لكل جماعة لهجة ونظام صوتي خاص بها حتى يتطور نظام اللغة الذي يعرف بأنه نظام صوتي يتفق عليه مجتمع ما بهدف التفاهم والاتصال ، وبعد تطور وسائل الاتصال أصبح لابد من وجود أنظمة وقوانين تضبط سلوك الأفراد وتصرفاتهم ، فأصبح هناك بعض الصراعات بين الأفراد والجماعات لتحقيق غاية معينة ، ولذلك أصبح لابد من تشكيل عادات وتقاليد يمارسها الأفراد في طقوسهم كالأفراح والأحزان والأعياد².

ويشير علم الاجتماع الحضري بأنه مجموعة العادات والتقاليد تشكلت لكي تؤدي إلى مشاركة الناس بمشاعر معينة تؤدي إلى التفاهم ، ولذلك تطورت العادات والتقاليد وأصبحت أعرافا ، بحيث إن لكل جماعة عاداتها وأعرافها ، وهذا ما يطلق عليه باسم الثقافة الاجتماعية (socioculturels) وتشير الدراسات في مجال علم النفس الثقافية والشخصية بأن الأفراد يتطبعون بعادات وتقاليد وقيم وأعراف المجتمع الذي ينتمون إليه.

1 - نبيل عبد الهادي، المرجع السابق ، ص ص 294-295 .

2 - نبيل عبد الهادي، المرجع السابق ، ص 296 .

كما أن مجموعة العادات والتقاليد والقيم والأعراف الدينية تشكل الفلسفة الاجتماعية التربوية للمجتمع la philosophie de la sociologie éducative.

وبعد التطور الاجتماعي الثقافي لمجموعة العادات والتقاليد التي تكون بمثابة أعراف وقيم غير مكتوبة متعارف عليها وظيفتها ضبط السلوك والجماعات والأفراد لمجموعة القوانين والأنظمة التي تعمل على ضبط بعض الاتجاهات ، أصبح هناك الاتجاه القانوني ، ولهذا يمكن القول بأن الاتجاه الاجتماعي والقانوني مترابط مع بعضه لكي يشكل النسق القانوني الاجتماعي المتكامل.

6-8- تغير القيم وعلاقته بالتغير الاجتماعي وصراعها:

إن عدم التكامل بين القيم والسلوك قد يصبح ظاهرة اجتماعية بسبب تغيرات سريعة يمر بها مجتمع ما أو بسبب النفاق الاجتماعي حيث يظهر الأفراد عكس ما يبطنون لمراعاة مشاعر الآخرين أو لتجنب الضغوط النفسية التي قد يتعرضون إليها إن عبروا عن حقيقة القيم التي يؤمنون بها. وقد يكون السبب راجعا أصلا إلى الجهل للعلاقة الموجودة بين الإيمان (الاعتقاد) والفعل كما قد يرجع إلى تغير القيم نفسها بسبب تبني اعتقادات جديدة واعتناق نظام فكري جديد.

اعتبر بعض الباحثين أن "التغير في القيم أكثر أنواع التغير البنائي أهمية"¹. وأكد نفس الباحثين أن "القيم تؤثر تأثيرا مباشرا على مضمون الأدوار الاجتماعية، والتفاعل الاجتماعي، وهذا يتطلب النظر إليها باعتبارها أكثر أهمية من غيرها من التغيرات"². و اعتبروا أن "التغير الثقافي أعم وأشمل من التغير الاجتماعي الذي يشير إلى التحولات على النظم الاجتماعية والوظائف التي تضطلع بها"³.

ولقد خلصت الدراسات السابقة وخاصة الغربية منها إلى أن تغير القيم هو الذي أدى إلى التطور الاقتصادي كما أكد ذلك فيبر أن تحليل الحضارة الإسلامية يبين للباحث أيضا أن أهم تغير أحدثه الإسلام في نفسية الأفراد وبنية ووظيفة المجتمع كان أساسا تغيرا في القيم الأخلاقية مما كون شخصية جديدة ومجتعا جديدا استطاعا بناء حضارة على أسس وقيم أخلاقية سامية ومتباينة مع ما سبقها من أسس وقيم.

إنه وبتعبير آخر يمكننا القول بأن حركة الأفراد داخل المجتمع وسعيهم لتحقيق مصالحهم وقضاء حاجاتهم وتعاونهم وتخاصمهم وتأييدهم لمؤسساته واعتراضهم عليها، يعتبر تفاعلا اجتماعيا ينتج عنه تغير اجتماعي، وهذه العملية لا يمكن إيقافها لأنها شرط لوجود المجتمع. وإذا كان التفاعل يستحيل منعه، فإن التغير الاجتماعي يستحيل إيقافه كذلك، والتغير الاجتماعي يكون سريعا أو بطيئا، صاخبا أو هادئا، سلميا أو عنيفا، وهذا يعتمد على القيم الاجتماعية التي تحكم المجتمع ويتم التفاعل الاجتماعي في ضوءها .

والتغير الاجتماعي ربما كان تلقائيا نتيجة لحركة المجتمع الرتيبة وتفاعله اليومي، وربما كان مقصودا موجها يتم وفق خطة مدروسة، وهو حينئذ تغيير اجتماعي وليس تغيرا اجتماعيا.

¹ - الخريجي، عبد الله: التغير الاجتماعي والثقافي ، جدة: رامتان، ط1، 1403هـ-1983م. ص 140.

² - الخريجي، عبد الله: المرجع السابق، ص 141.

³ - الخريجي، عبد الله: المرجع السابق، ص 249.

ومن خلال التفاعل الاجتماعي التلقائي، يتغير المجتمع، فينمو ويكبر وقد يتقدم أو يتأخر. ومن أوائل من تحدث عن التغير الاجتماعي ابن خلدون رحمه الله، حينما تعرض للمراحل التي تمر بها الدول والتغيرات التي تنتهي إليها المجتمعات، وأبان أنه إذا سيطر الترف على مجتمع ما، كان ذلك مؤذنا بضعفه وعجزه عن مدافعة عدوه، أو فشله أمام ضغوط الحياة. وتعتبر القيم في عملية التغير الاجتماعي شديدة و فاعلة ومنفعلة، فهي توجه السلوك وتقود التغير وفي الوقت نفسه تتأثر بالتغير فتتمو أو تضعف.

وفهم التفاعل الاجتماعي وضبط مسارات التغير الاجتماعي مرتبطان بمعرفة القيم التي يتم التفاعل في ضوءها، فالقيم هي التي تمنح الشرعية لفعل ما، فيكون مقبولا في المجتمع أو مرفوضا يعاب على سلوك صاحبه. فهي تلعب دورا مهما في التوافق النفسي و الاجتماعي ، و في عمليات العلاج النفسي ، كما تعطي من الناحية الاجتماعية الوحدة للمجتمع و الثقافة¹، وهي بهذا تيسر التغيير الاجتماعي أو تعوقه، وترشده أو تحرفه.

والقيم هي مبادئ ومعايير مسلمة بين جميع أفراد المجتمع أو غالبيتهم، فهي بهذا تمثل مرجعية للسلوك. أما مصدرها، فربما كانت الشريعة المنزلة أو اجتهادات العلماء أو ما تواضع عليه المجتمع أو سوى ذلك مما استقر في المجتمع نتيجة حوادث معينة عبر تاريخه الطويل .

وتنشأ قيم في حال الرخاء والغنى والفقر والخوف في كل مجتمع، وهذه القيم ليست جميعها في مستوى واحد، فبعضها أساسي في ثقافة المجتمع وبعضها هامشي، وغايتها جميعا ضبط السلوك داخل المجتمع وتيسير التفاعل بين أفراد. والمجتمع لا يتسامح في التعدي على قيمه ولاسيما القيم الأساسية، ويتخذ في سبيل حمايتها عددا من الإجراءات قد يكون منها معاقبة المخالف عقابا بدنيا أو عقابا معنويا كالإهمال والاحتقار ، والقيم مرتبطة بمنظومة من المفاهيم وأنماط من السلوك و ببعض مؤسسات المجتمع. وفي بعض الأحيان، يتخذ المجتمع بعض الشخصيات العامة رموزا ممثلة لبعض القيم، فمثلا رجال السياسة و بعض المؤسسات السياسية، يمثلون قيما سياسية معينة، وبعض علماء الشريعة و بعض المؤسسات الدينية، تمثل بعض القيم الدينية. وربما كانت الرموز أماكن أو أشياء أو سلوك وهيات، ومن أمثلة الرموز الدينية ارتداء الحجاب و كمثل عن مخالفتها صدور قرار بمنع ارتداء الحجاب في المدارس العامة التي تشرف عليها الدولة في فرنسا للعرب المسلمين المتمدرسين أو غيرهم .

فالقيم إذن ليست منفصلة عن الواقع، ولكنها ماثلة في الأذهان ظاهرة للعيان. فهي ماثلة في الذهن بمعناها وما يرتبط بها من مفاهيم وظاهرة في المجتمع من خلال رموز وشخصيات ومؤسسات وسلوك يجسدها في المجتمع. ولو أنفصل الوجود المادي للقيم عن وجودها الذهني لما كان للقيم قيمة ، و لانتفى تأثيرها في المجتمع. وهذا يشمل قيم الحق وقيم الباطل، فأى قيمة لا بد أن يكون لها وجود ذهني ووجود مادي في المجتمع. وبعض معارضي القيم يعظم القيم ذهنيا ويقلل من وجودها ماديا، ليستهدف هدمها، حيث يعظمونها مجردة في الذهن، لأنهم لا يستطيعون إنكارها خوفا من سطوة المجتمع، ولكنهم ينتقصون ما يمثلها من سلوك و ما يمثلها من مؤسسات وهيات.

¹ - خالد محمد أبو شعيرة ، نائر أحمد غباري، مرجع سابق ، ص 53.

7- قيم النشاط البدني والرياضي في النظام التربوي:

لقد قدم لارسون التصنيف التالي لقيم النشاط البدني الرياضي في إطاره التربوي والمهني¹ كمايلي:

7-1- الجوانب المتصلة بالمجتمع: وتتمثل في :

- تحقيق الأهداف
- التكيف مع البيئة.
- الإضافات الثقافية والتقاليد
- المتعة
- التحرر من الضغوط الزائدة
- معرفة البيئة
- المبادرة الشخصية
- البنية المرضية المقبولة
- الأمن الشخصي والاقتصادي
- التحكم في الذات
- الاعتماد على النفس
- المشاركة في المجتمع

7-2- العلاقات الأساسية : وتتمثل في :

- الاتجاهات
- مسؤولية المواطنة
- الشجاعة
- الموائمة داخل الجماعة
- التكامل
- الضبط الاجتماعي
- الاستقامة
- الولاء
- النضج
- الإدراك
- اللياقة الاجتماعية
- الأمن
- تحقيق الذات

¹ - أمين أنور الخولي، محمود عنان ، المعرفة الرياضية ،دار الفكر العربي، القاهرة، ط1 ، 1999، ص358

7-3- أنشطة الفراغ: وتتمثل في ¹ :

- مواجهة قلة الحركة
- مواجهة التأثيرات التجارية
- تعويض المناهج الأكاديمية
- الاستفادة من مواصفات لينة
- تأثيرات وسائل الإعلام
- المؤسسات والأنظمة الاجتماعية
- المناخ الديمقراطي
- القيم والأخلاق
- الأسرة والاهتمامات المشتركة
- المهارات
- تأثير المواصلات
- الاتصالات

7-4- الجوانب المهنية² : وتتمثل في :

- التعاون
- الانضباط
- المسؤولية
- التحكم في الذات
- العامل الاقتصادي
- العمل (الوظيفة)
- الشخصية الإنسانية
- المساواة
- الأفعال الإيجابية

7-5 الصحة الفردية الاجتماعية : وتتمثل في :

- الجوانب التكوينية والصلاحية .
- الوقاية من الأمراض .
- التماثل البدني .
- اللياقة .

¹ - أمين أنور الخولي : المرجع السابق، ص358

² - أمين أنور الخولي : المرجع السابق، ص358

- الرعاية الصحية .
- الجوانب العقلية والاجتماعية .
- كثافة التمرينات .
- طول العمر .
- التسوية العضلية والقلبية .
- التوافق العصبي العضلي .
- التحكم في الوزن .

8- نماذج من القيم :

لكل مجتمع قيمه الخاصة به ، و لكن هناك قيما عامة توجد في غالبية المجتمعات منها ¹:

- أ - التضامن او التعاون: و تعني التآزر و الاعتماد المتبادل و العمل بروح الفريق من اجل إنتاج أفضل .
- ب - العدالة: و تكون بمساواة الأفراد في الحقوق و الواجبات ، و تكافؤ الفرص دون تمييز.
- ت- الكرامة: و تعني احترام النفس ، و فقدانها يعني الذل و فقدان الشخصية .
- ث- الصبر: و هو القدرة على انتظار الأحداث دون قلق ، و التأني المناسب في حل المشكلات .
- ج- التواضع: و هو عدم التماذي في تقدير الذات، وعدم الاهتمام بالمظاهر و إثارة الانتباه .
- ح- التسامح: و يعني الغفران لمن أساء للفرد و هو في مركز قوة : العفو عند المقدرة.
- خ-الكتمان : و يعني التحفظ في الكلام او التصرف.
- د-العطف²: و يعني مساعدة الآخرين و الشعور معهم في المحن و الوقوف معهم في المصائب.
- ذ- المحبة: و تعني حب الله و الوطن و والديين و الأبناء و الجنس الآخر.
- ر- الصداقة: لقضاء الوقت و الشعور بالانتماء للمجموعة .

و هناك قيم تميز المجتمع العربي قد لا نجدها في مجتمعات أخرى و منها:

- أ .احترام الكبير : و لا يكون هذا الاحترام حصرا في الأقارب ، بل يتعداه إلى كبار السن في المجتمع بعامة ، و كثيرا ما نجد الكبار يتدخلون في تربية أبناء الجيران و ربما الدين يلعبون في الشارع حتى لو كانوا لا يعرفونهم ، فيتدخل الكبير في معاقبة الصغير المدخن و إن علم والده لا يمانع في ذلك بل ربما يشكره على عمله ، و هذا مثلا مستهجن في الثقافة الأمريكية التي لا تتيح حتى للإباء معاقبة أبنائهم خاصة إذا أساؤوا استخدام العقاب.
- ب. التدين: و هذه ظاهرة موجودة في المجتمع العربي بشكل واضح ، و تعني الاعتماد على مجموعة من المعتقدات و الالتزام بها في تفسير الظواهر التي لا يتمكن الإنسان في تفسيرها .

¹ - خالد محمد أبو شعيرة ، نائر أحمد غباري، مرجع سابق ، ص ص 55 ، 56 .

² - خالد محمد أبو شعيرة ، نائر أحمد غباري، مرجع سابق ، ص 56 .

و من القيم الإسلامية التي جاء بها الإسلام و رسخها و دخلت المنظومة الثقافية للمجتمع الإسلامي بعامه و العربي بخاصة ما يلي¹:

- أ. النهي عن الحقد : قال تعالى : " يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا ۗ اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ " (المائدة: 8)
- ب. النهي عن الظلم : قال تعالى: " يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ ۗ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا " (النساء:29)
- ت. إصلاح ذات البين: قال تعالى : " إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ " (الحجرات:10)

ث. الاقتصاد في النفقة و التحذير من الإسراف: قال تعالى: " وَلَا تُبْذِرْ تَبْذِيرًا " و قال تعالى : " وَالَّذِينَ إِذَا أَنفَقُوا لَمْ يُسْرِفُوا وَلَمْ يَقْتُرُوا وَكَانَ بَيْنَ ذَلِكَ قَوَامًا " (الفرقان :67)

كما أن هناك قيمة إيجابية خاصة في مجتمعنا و هي في معظمها قيم إسلامية ، وأخرى سلبية نمارسها و نأخذ بها ، ولكننا نحاربها و نريد أن نتخلص منها و منها :

أ-الأخذ بالثأر : يعد هذا قيمة نمارسها و لا نستطيع التخلص منها على الرغم من اعتبارنا لها قيمة ضارة.

ب-العصبية القبلية : تمارس على المستويات جميعها و مع أنها مذمومة .

كما أن هنالك قيم موجودة في المجتمع و هي ايجابية و تمارس في مجالات الحياة جميعها و منها : بر الوالدين و العطف على الصغير و احترام الكبير ، و الإيثار ، و الكرم، و المروءة ، و الشهامة ، و النخوة ، و الآباء، و الطهر، و الصداقة... الخ.

9- التربية وأزمة القيم:

لا يبدو أن أزمة القيم مرتبطة بالتخلف الاقتصادي بقدر ما هي مرتبطة بالتخلف الثقافي. وعليه، فأزمة القيم قد تكون أزمة عامة تشمل جميع أنواع القيم كما قد تكون أزمة خاصة بنوع من أنواع القيم؛ كأن تكون الأزمة مرتبطة بالقيم الروحية أو القيم السياسية أو القيم الجمالية أو القيم النظرية ، كما طرح بعض الباحثين والمفكرين المسلمين مثل ابن نبي أزمة الثقافة والقيم في العالم العربي والإسلامي، فقد طرحت أزمة القيم في العالم الغربي أيضا. ومن أهم المفكرين المعاصرين الذين طرحوا أزمة القيم في العالم الغربي، الفيلسوف الفرنسي روجي غارودي ، حيث طرح في بداية الثمانينيات أزمة القيم في الغرب ارتباطها بأزمة التربية، فقد أكد غارودي في مقال له تحت عنوان "التربية وأزمة القيم"² بأن أزمة التربية ضاربة الجذور في أزمة القيم. وتعتبر هذه المشكلة

¹ - خالد محمد أبوشعيرة ، ثائر أحمد غباري، المرجع السابق ، ص 56 .

² - غارودي روجي: التربية وأزمة القيم، تعريب: توفيق بكار، مجلة الثقافة الصادرة عن وزارة الثقافة والسياحة بالجزائر، الجزائر، عدد78، 1404هـ -1983م، ص ص73-83 .

في رأيه المشكلة الأساس للتربية في الغرب. والحل لهذه الأزمة، كما أكد غارودي ذلك، هو توضيح أهداف المدرسة والجامعة، ومعنى رسالتها، ومفهوم الإنسان ومستقبل الإنسان في إطار هذه الرسالة.

وقد أَلح غارودي في مقالته أن كل نظام تربوي هو في وقت واحد صورة من مجتمع ومشروع له. وعليه، فالتربية الشاملة المبدعة هي التي تحل أزمة التربية وأزمة القيم في نفس الوقت. وقد قال بهذا الصدد: "وأخص ما ينبغي أن تختص به تربية تليق بعصرنا هو أن تجعل الإنسان يعي أن مهمته كإنسان أن يشارك في الخلق المستمر للعالم وفي التوليد الإبداعي المطلق الجديد. وأن فعله لا يكون إنسانيا حقا ولا يمكنه من بلوغ ذروة الحياة إلا إذا اجتمع الخلق الإبداعي والعمل السياسي والحب والإيمان لديه في فعل واحد"¹.

وإضافة إلى العلاقة الهامة التي أقامها غارودي بين التربية والقيم، وتأكيد أنه حل أزمة التربية هو حل لأزمة القيم، فإن غارودي قد طرح فكرة هامة يركز عليها جل رجالات الفكر والثقافة وتتمثل في ضرورة بلورة النظام التربوي للنظام الاجتماعي المراد بناؤه من جهة، وبناء هذا النظام وفق رسالة أو رؤية واضحة بحيث يكون فيها معنى هذه الرسالة ومكانة الإنسان ودوره في إطار هذه الرسالة واضحا جدا.

ولا يخفى أن وضوح الرؤية هذه ينبغي أن يكون على مختلف المستويات التي يتكون منها مجتمع ما، أي المستوى الفردي، المستوى الجماعي، المستوى التنظيمي والمستوى المجتمعي.

ومن أهم خصائص هذا الوضوح التوافق والانسجام الذي ينبغي أن يكون بين الرؤى والغايات السامية للرسالة وللأهداف التي يحملها ويرسمها الأفراد لأنفسهم والجماعات والمجتمعات لنفسها بهدف النهوض وبناء الحضارة.

ولاشك ، أن تحقيق هذا الوضوح وهذا الانسجام مما يحقق عمليا الانسجام بين القيم الأخلاقية والثقافة كسلوك هادف وبناء، ولا يعني هذا أبدا عدم قبول التناقض وتعاضل الثقافات الفرعية إلى جانب الثقافة الأساسية بل إن التعدد الثقافي واقع لا يمكن إنكاره ولا تجاوزه مما يطرح ضرورة فهم أسس التعدد الثقافي وما يرتبط بذلك من نسبية القيم وتباينها ليس على المستوى النظري فحسب بل وعلى المستوى التطبيقي أيضا².

ومهما كان التعدد والتباين على مستوى الثقافة والقيم، فإن هناك قيما مشتركة بين أبناء المجتمع الواحد بل وبين بني آدم كافة تصلح لتشكل قواعد للعمل المشترك وللتعايش وفق قوانين حضارية يسودها الحوار البناء والنقاش المثمر والاحترام المتبادل للاختلافات الثقافية ولتباين القيم. بل إن هذه الاختلافات والتباينات قد تصبح نقاط قوة بدلا من نقاط ضعف إذا تم النظر إليها من منظور تكاملي، وتمت إدارتها إدارة حكيمة قائمة على الإبداع بهدف تحقيق غايات وأهداف مشتركة.

¹ - غارودي روجي: المرجع السابق ص84.

² - غارودي روجي: المرجع السابق، ص 85 .

خلاصة الفصل :

إن القيم تشير في معناها العام إلى جملة الأفكار، والتصورات والمفاهيم التي تحكم سلوك الأفراد، وتعبّر عن تفضيلهم، أو تقديرهم للأشخاص، أو للأشياء، أو للموضوعات، وكذا المعايير المثالية التي تشكل مرجعية هؤلاء الأفراد، عند تفضيلهم، أو اختيارهم لشكل معين من أشكال السلوك أو الفعل، خلال مسيرة حياتهم أو بتعبير آخر أنها تمثل الأمور التي يعتبرها الفرد جيدة وذات أهمية، وكذلك مظاهر الحياة التي ينسب الإنسان لها وزناً معنوياً¹، لكن ما يعنينا هو كون القيم ركيزة أساسية من ركائز الأمن الثقافي. ويأتي تأكيدنا على هذه الحقيقة من منطلق أن هذه القيم تجسد النسيج الاجتماعي الذي يحافظ على تماسك المجتمع، ويعمل على استقراره واستمراره. كما أنها تحتوي على المعايير والمثل الأخلاقية والجمالية والثقافية التي يتفق عليها أبناء المجتمع، وتوجه سلوكهم في مختلف جوانب الحياة، وفي مختلف مجالات تفاعلاتهم الدائمة والمؤقتة.

وتتسع دائرة هذه القيم، أو تضيق، حسب نظرنا إليها ويمكن الحديث عن القيم المجتمعية التي تعبّر عن البناء الأخلاقي والفكري لكل أبناء المجتمع، ذلك البناء الذي يوجه سلوكهم، ويعكس رغباتهم وطموحاتهم في مجالات التفاعل المختلفة، فمنظومة القيم - مهما اتسعت دوائرها أو ضاقت - هي التي تلم شمل سلوك الأفراد، وتشكل ضميرهم الجمعي، وتحدد لهم ما هو مرغوب فيه، وما هو مرغوب عنه، أو ما يجب عليهم فعله، وما يجب عليهم تركه، كما تمارس القيم دوراً مهماً في عملية الضبط الاجتماعي لسلوك الأفراد داخل المجتمع، الأمر الذي يحافظ على استقرار المجتمع، وبضمن تقدمه. والأهم من كل ذلك أن منظومة القيم تعمل على خلق هوية مشتركة يفخر أبناء المجتمع بالانتماء إليها، ولا شك أن هذه الهوية المشتركة هي الحصن الحصين لتحقيق الأمن الثقافي.

من هذا المنطلق تقتضي الحاجة إلى ضرورة إعادة الاعتبار للمؤسسات الاجتماعية والثقافية، المعنية بغرس القيم، ومحاولة تذليل ما قد يؤثر سلباً على دورها في تشكيل منظومة القيم الإيجابية التي تفي بمتطلبات الحاضر وتستجيب لتطلعات المستقبل. كما تقتضي الحاجة ضرورة السعي الدؤوب، من جانب المؤسسات الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني، وتفعيل دورها في استنهاض القيم الإيجابية الداعمة للمستقبل، والعمل على غرسها لدى مختلف الفئات الاجتماعية بشكل عام، ولدى الأطفال والناشئة، بشكل خاص، فهؤلاء الأطفال والناشئة هم نصف الحاضر وكل المستقبل²، وهم الثروة التي يجب أن نحسن استثمارها من أجل غد أفضل لوطننا الغالي " الجزائر".

¹ - محمد بدوي - الأخلاق بين الفلسفة وعلم الاجتماع - دار المعارف، القاهرة، بدون طبعة، 1980، ص 71.

² - محمد بدوي، المرجع السابق، ص 72.

الفصل الثاني :

قيم المواطنة

تمهيد:

نتناول في هذا الفصل أحد أهم المواضيع التي تهتم بتكريسها الدول والحكومات، نظرا للتطورات المهددة لبقاء واستقرار الدول، فالمواطنة من المفاهيم الضرورية لتكريس التلاحم المجتمعي في عصرنا الحالي، وتناقش موضوعه في الفكرين الغربي والعربي الإسلامي، نظرا للاختلاف بين منطلقات كل منهما، كما تسعى إلى تحديد قيم المواطنة وأبعادها المختلفة، وتحديد مدى ترابطها فيما بينها، فتفاعل البعدين التاريخي والقانوني مع البعد الفكري أمر ضروري لتطور المواطنة وبروز قيمها (في شقها الحقوقي)، المتمثل في الركن القانوني لها (الجنسية)، أما بتفاعل البعد العملي _تطبيق القوانين _ مع البعد الفكري تتبلور قيم المواطنة في شق الواجبات (المسؤولية والولاء)، وهو ما تتبلور من خلاله أعلى صورة للمواطنة ألا وهي الوطنية، وبتفاعل الكل تتبلور الهوية.

تبلورت فكرة المواطنة بشكل جلي بعد معاهدة وستفاليا 1648م، التي أنتت كتطبيق عملي لفكر العقد الإجتماعي الذي نظم العلاقة بين الحاكم والمحكومين من خلال العقد المؤسس للجماعة السياسية، والذي يمكن أن نسميه الروح القانونية للمواطنة، ومن ذلك الحين تبلور الفكر المواطني بالتوازي مع تطور الدولة المدنية.

تبرز أهمية هذه الدراسة في البحث في التطور الذي عرفه هذا المفهوم_المواطنة_ خاصة في ظل العولمة وما نتج عنها من تحولات في النظام الدولي والنظم الإقليمية أو حتى على مستوى الدول ذاتها، وفي ظل التحولات التي تشهدها المنطقة العربية بشكل خاص، ما استدعى العمل على إزالة الغموض في المفهوم والعمل على تكريس قيمه ومبادئه، خاصة مع فشل فكرة المواطنة العالمية التي ركزت على البعد القانوني_ حقوق الإنسان _ من الناحية النظرية وأهملت البعد العملي، خاصة ما يتعلق بحق المواطنة العالمية.

وتعد المدرسة أحد المؤسسات التربوية التي يركز عليها إعداد الفرد لحياته الإجتماعية وتعليمه كيفية تواصله واحتكاكه مع العالم الخارجي، فبذلك يتشكل الوجود الإجتماعي بترسيخ مختلف المبادئ والقيم والمعايير فيه، والتي تجعل منه ذو مقومات أخلاقية وجسمية وصحية، كما يكتسب منها العمليات الإجتماعية السائدة في مجتمعه، إذ أنها تساهم في تكوين جانبه الإجتماعي التربوي والتعليمي الثقافي وذلك بتعزيز مختلف القيم فيه مثل قيمة التعاون وقيمة التأزر والتسامح وتحمل المسؤولية...

وبهذا فالمدرسة تساهم في تكوين مواطن صالح وذلك من خلال تنمية الحس الوطني فيه وتوجيهه إلى احترام الأنظمة والقوانين وتوجيه سلوكه ومراقبته، ويأتي ذلك من خلال مجموعة من العمليات والأساليب والتي على رأسها عملية التواصل والتفاعل الإجتماعي، فيظهر ذلك من خلال مختلف السلوكيات المبادرة منهم مثل: المشاركة في القسم باعتماد أسلوب الحوار والتشاور والتعاون ونبذ العنف... خلال الحصة التعليمية في شتى المقررات الدراسية.

ومن هنا تتمحور دراستنا في موضوع قيم المواطنة محاولتا منا في هذا الفصل إعطاء بعض المحددات التي تتمثل في ما يلي:

تعريف قيم المواطنة وأهدافها وأهميتها وأشكالها ومستوياتها وكذلك أبعادها وتصنيفاتها، بالإضافة إلى مراحل تنميتها، إلى أن نتوصل إلى دور مؤسسات التربية في تعزيز قيم المواطنة وكذلك دور النظام التعليمي وكذا المجتمع المدني بالخصوص المجتمع الجزائري...

1- تعريف قيم المواطنة les valeurs de la citoyenneté :

وقبل أن نضع تعريفا لقيم المواطنة، سنحدد في البداية المعنى اللغوي والاصطلاحي لمصطلح القيم و المواطنة وبناء عليهما يتبين لنا مصطلح قيم المواطنة لهذه لدراسة.

1-1 تعريف القيم:

لغة: جمع قيمة و وقوم الشيء تقويما فهو قويم أي مستقيم وقيمة الشيء قدره، ويذكر ابن منظور أن القيام يأتي بمعنى المحافظة والملازمة كما يأتي بمعنى الثبات والاستقامة، فيقال : أقم الشيء وقومته فقال : بمعنى استقام، والقيمة ثمن الشيء بالتقويم.¹

أما اصطلاحا: فالقيم هي من المفاهيم الجوهرية في جميع الميادين حيث تلعب دورا مؤثرا في سلوك الفرد في الوسط الاجتماعي ومن هنا لقت القيم اهتمام العديد من العلماء في شتى العلوم ففي علم الاجتماع يرى:

تعريف "دوركايم" ذهب إلى أن كل مجتمع من المجتمعات البشرية له نظام أخلاقي يمثل حقيقة اجتماعية ولقد لعب هذا النظام الأخلاقي دورا في نظام تقسيم العمل وإن القاعدة الأخلاقية لا تتبع عن الفرد ولكن المجتمع أساس القيم ومصدرها بل هو الحارس للقيم الإنسانية ومن ثمة فهي نتاج اجتماع لعوامل اجتماعية ولقد حاول "دوركايم" توضيح القيم من خلال المثل العليا الموجودة في المجتمع الإنساني.²

ويشير "دوركايم" إلى أن القيم مثلها مثل كافة الظواهر الاجتماعية "مجتمعية الصنع" بمعنى إن لها قوة الإلزام رغم أنها أمور مرغوب فيها.³

تعريف "جون ديوي": يعرف القيم على أنها تفريد للشيء عليها قيم استعماليه، ثم وضع قيمة له أي تثمينه في المرتبة الثانية ويطلق عليها قيم تبادلية، فالأولى : تعني الحرص على الشيء والاعتزاز به والثانية : تعني الحكم على طبيعة ومقدار هذا الشيء إذا ما تمت 4 مقارنة بشيء آخر⁴. ويبدو أن "جون ديوي" كان يعتبر القيمة في المعنى الأول هي عبارة عن الرغبة في 5 الشيء أو الميل إليه كصورة من صور التقييم.⁵

وبهذا يشير إلى أن القيم لا تظهر فيما نرغب فعال، بل فيما ينبغي لنا أن نرغب فيه.⁶

أما "فروبل" فيرى أن الفرد وحدة في كتلة هي المجتمع هدفها تحقيق وجودها والاعتراف بعضويتها في المجتمع والسبيل لبلوغ هذه الغاية إلا بنشاط الطفل الذاتي والذي يتضح في تعاون الطفل مع الآخرين فالتعاون أحد القيم التي

¹ ابن منظور أبو الفضل جمال الدين و محمد بن مكرم : لسان العرب , دار الفكر , بيروت , 1993 , ط 1 , ص 356-358.

² طاهر محمد بوشلوش , التحولات الاجتماعية والاقتصادية وأثارها على القيم في المجتمع الجزائري (1967-1999) , دار بن مرابط للنشر والتوزيع , الجزائر , 2008 , ط 1 , ص 7

³ إيمان العربي النقيب , القيم التربوية في مسرح الطفل , دار المعرفة الجامعية , الإسكندرية , 2008 , ط 1 , ص 18.

² فايز أنور شكري , القيم الاخلاقية , دار المعرفة الجامعية , كلية الاداب , جامعة الاسكندرية , 2008 , ص 209.

³ إيمان العربي النقيب , مرجع سبق ذكره , ص 18.

تنبثق في النفس من خل المخالطة، ولعل أهم ما يصاحب السن (4-7) سنوات اتساع اهتمام الطفل بالعالم من حوله دون الاحتكاك المتكرر بالآخرين مما يقلل من ذاتية ويزيد من مشاركة الطفل الاجتماعية.¹

تعريف "فروبل" : يشجع على تنمية قدرات الطفل باكتسابه للقيم التي تكون من تلقاء نفسه.

وقد عرف المعجم الفلسفي القيم بأنها : أحكام مكتسبة من الظروف الاجتماعية يتشربها الفرد ويحكم بها وتحدد مجالات تفكيره وسلوكه وتؤثر في تعلمه.²

أما القيم في الإسلام فهي: معايير وغايات نابعة من الشرع ومنبثقة عن العقيدة الإسلامية يقصدها المسلم عند قيامه بالأفعال.³

ويعرفها الباحث "عيد عبد الواحد علي وآخرون" أنها حكم يصدره الإنسان على شيء ما مسترشداً بمجموعة المبادئ والمعايير التي ارتضاها المجتمع الذي يعيش فيه محدداً المرغوب فيه والمرغوب عنه من السلوك وفق العادات والتقاليد، والعرف، الأحوال الاجتماعية والسياسية، والدينية السائدة في هذا المجتمع.⁴

2-1 تعريف المواطنة :

لغة : جاء في القاموس المحيط أن الوطن هو: "منزل الإقامة" جمعها "أوطان" و"إستوطنه" اتخذه وطناً، و"واطنه" على الأمر "واقفه". حسب هذا التعريف يمكن لنا أن نستنتج أن مصطلح المواطنة في اللغة يعني انتساب الإنسان لبقعة أرض يستقر بها، أي مكان الإقامة أو الاستقرار أو الولادة أو التربية.⁵

بحسب كتاب لسان العرب لابن منظور عرف المواطنة بأنها "الوطن هو المنزل الذي تقيم فيه، وهو موطن الإنسان ومحلّه ، ووطن بالمكان وأوطن أقام ، وأوطنه اتخذه وطناً والموطن... ويسمى به المشاهد من مشاهد الحرب وجمعه مواطن، وفي التنزيل العزيز قال الله تعالى (لَقَدْ نَصَرَكُمُ اللَّهُ فِي مَوَاطِنَ كَثِيرَةٍ وَيَوْمَ حُنَيْنٍ إِذْ أَعْجَبَتْكُمْ كَثْرَتُكُمْ فَلَمْ تُغْنِ عَنْكُمْ شَيْئًا وَضَاقَتْ عَلَيْكُمُ الْأَرْضُ بِمَا رَحَبَتْ ثُمَّ وَلَّيْتُم مُّدْبِرِينَ)⁶، والمواطن: الذي نشأ في وطن ما أو أقام فيه وأوطن الأرض : وطنتها واستوطنتها أي اتخذتها وطناً، وتوطنين النفس على الشيء كالتمهيد.⁷

1 إيمان العربي النقيب، المرجع السابق ، ص 155.

2أماني جرار، المواطنة العالمية ، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ط1 ، ص326.

3أماني جرار، المرجع السابق، ص 326.

4عيد عبد الواحد علي وآخرون، اتجاهات حديثة في طرائق واستراتيجيات التدريس خطوة على طريق تطوير اعداد المعلم، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2013 ، ط1، ص70.

5 أسماء بن تركي، النظام السياسي الجزائري ودوره في تفعيل قيم المواطنة والانتماء لدى الشباب ، دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة محمد خيضر – بسكرة، أطروحة الدكتوراه العلوم في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013، ص171.

6 سورة التوبة ، الآية 25.

7 حنان مراد وحنان مالكي، أثر الانفتاح الثقافي على مفهوم المواطنة لدى الشباب الجزائري، دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة محمد خيضر – بسكرة دراسة إستكشافية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد خاص لملتقى الدولي الاول حول الهوية والمجالات في ظل التحولات السوسي وثقافية في المجتمع الجزائري، جامعة محمد خيضر بسكرة، ص 542-543.

يشير إلى المواطن ساكن المدينة عند اليونان والرومان قديما وتعرف أيضا على أنها : صفة المواطن الذي يعمل لتطوير مدينته.¹

من خلال المعاني اللغوية للمواطنة فيتضح أنها مرتبطة بشكل أساسي بمسألة الإقامة، وهو المعنى نفسه الذي كانت تشير إليه كلمة المواطن قديما ، حيث أن المواطن هو ساكن المدينة المنتمي إليها أي جماعة من المواطنين يتمتعون بحقوق محددة في إطار مدينة معينة.²

أما اصطلاحا إن لفظة citizen ولفظة citoyen الفرنسية اشتقا من الأصل اللاتيني civitas الذي يشير إلى المواطن ساكن المدينة عند اليونان والرومان قديما، أي أن فكرة المواطنة في بادئ الأمر كانت مرتبطة بشكل أساسي بمسألة الإقامة، فلفظة Citizen الانجليزية كانت غير شائعة الاستخدام خلال فترة العصور الوسطى مثلما كانت لفظة denizen والتي تعني الساكن أو القاطن وهو الأمر نفسه في اللغة الفرنسية حيث إن (الأصل اللغوي يؤيد بشكل تام إن المصطلح الفرنسي مواطن citoyen مشتق من المدينة cite أي جماعة من المواطنين يتمتعون بحقوق محددة في إطار مدينة معينة) بل إن عملية التفرقة بين من يحمل صفة المواطن ومن لا يحملها، تركز عندئذ على محل إقامة الشخص، فقد كان من الشائع اعتبار ساكني المدينة مواطنين، بينما الغريب ممن يقيمون خلف أسوار المدينة يعتبرون من الرعايا.³

"جون ديوي" أن المواطنة هي القدرة على المشاركة في التجربة الحياتية ، وهي تشمل كل ما يجعل الفرد أكثر فائدة وقيمة للآخرين وبتيح المشاركة بقيمة في خبرات الآخرين ، فالمواطنة تجعل العقل اجتماعيا ، وتجعل خبراته قابلة للانتقال إلى الأفضل للفرد والجماعة.⁴

كما تشير المواطنة إلى " أنها انتماء إلى تراب تحدده حدود جغرافية " أي كل من ينتمون إلى ذلك التراب، مواطنون يستحقون ما يترتب على هذه المواطنة من الحقوق والواجبات التي تنظم بينهم سائر العلاقات ...⁵ و تعرف أيضا: هي عضوية الفرد التامة والمسؤولة في الدولة ويترتب على ذلك مجموعة من العلاقات المتبادلة بين الطرفين تمثل الحقوق والواجبات.⁶

1 نيتي حنان، دور وسائل الاعلام في تفعيل قيم المواطنة لدى الرأي العام. حالة الثورات والقيم الانتماء لدى الشعوب العربية. مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014، ص 28.

2 نيتي حنان: مرجع سبق ذكره، ص 29.

3 حليلو نبيل، دور الأسرة في ترسيخ قيم المواطنة. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 11، جامعة قاصدي مرباح ورقلة - الجزائر، 231-232 ص 2013، جوان

4 أماني جرار، المواطنة العالمية، مرجع سبق ذكره، ص 386.

5 إبراهيم عبد هلال ناصر، المواطنة، مكتبة الرائد العلمية، عمان، 2002، ط1، ص 45.

6 أماني جرار، المواطنة العالمية، مرجع سبق ذكره، ص 355.

والمواطنة هي ثقافة وقيم وسلوك، يجب أن تتبلور في كل المؤسسات السياسية والقانونية، وفي كل المنظومات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتربوية والعلائقية، ليشعر الجميع بأنه مواطن حقيقي، ليكون وطنيا حقيقيا، حيث قد تصبح المواطنة عند البعض أحيانا مجرد انتماء لرقعة جغرافية ليس إلا، دون أن يكون وطنيا حقيقيا يحب وطنه ويكن له الولاء والإخلاص، ويؤمن بقيم التفاني والغيرة من أجل بناء حاضره ومستقبله، فلا مواطنة بدون التمتع الحقيقي بحقوق المواطنة واستعاضتها بالواجبات فقط، ولا مواطنة بدون روح جماعية وطنية حقيقية، والكل يجب أن يتربى على المواطنة من المهد إلى اللحد.¹

المواطنة هي كلمة تدل على طبيعة العلاقة العضوية التي تربط ما بين الفرد والوطن الذي يكتسب جنسيته، وما تفرضه هذه العالقة أو الجنسية من حقوق وما يترتب عليها من واجبات تنص عليها القوانين والأعراف، وتتحقق بها مقاصد حياة مشتركة يتقاسم خيراتها الجميع.²

ويمكن تعريف المواطنة إجرائيا : بأنها شعور الفرد بالانتماء إلى جماعة اجتماعية لها ثقافة وتاريخ ومصير مشترك، ينظم هذا الشعور اجتماعيا و قانونيا و سياسيا ويساهم الفرد من خلال هذا الإلتناء بشكل فاعل في الحياة الاجتماعية.³

تأسيسا مما تقدم تعرف قيم المواطنة على أنها :

تعتبر قيم المواطنة مفهوما عاما وشاملا ينطوي على مجموعة من المفاهيم المتلازمة والمتسقة فيما بينها، لتوجه سلوك الأفراد وتحدد تصرفاتهم في ميادين العمل الوطني، المواطنة الصالحة إلى موقف الفرد من السلطة الممثلة بالدستور وما جاء فيه من حقوق وواجبات، وما ينبثق عنه من أنظمة وتعليمات، كما تشير المواطنة الصالحة أيضا إلى ما يبطنه الفرد من ولاء وانتماء واعتزاز بوطنه وشعبه ونظامه، وما يترجمه من مشاركة عملية في كل ما يهدف إلى مصلحة الوطن.⁴

ومن هنا سنعرض مجموعة من التعريفات للقيم المواطنة :

1 النوي بالظاهر، المضامين المعرفية لمناهج التربية المدنية للسنة الرابعة من التعليم المتوسط كإطار لتكوين مفهوم المواطنة لدى التلميذ، دراسة تحليلية لكتاب التربية المدنية لسنة الرابعة من التعليم المتوسط، طبعة 2011/2012، أطروحة دكتوراه العلوم في علم النفس، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014، ص13.

2 أماني جرار، المواطنة العالمية، مرجع سبق ذكره، ص307.

3 ظاهر محسن هاني الجبوري، مفهوم المواطنة لدى طلبة الجامعة بابل، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد18، العدد1، العراق 2010، ص3.

4 أسماء بن تركي، النظام السياسي الجزائري ودوره في تفعيل قيم المواطنة والانتماء لدى الشباب دراسة ميدانية على عينه من طلبة جامعة محمد خيضر بسكرة-، المرجع سبق ذكره، ص171.

تعريف قيم المواطنة: تعني مجموعة الأخلاقيات والعادات و السلوكيات التي يتشر بها الفرد من خلال التفاعل مع المواقف والخبرات، ويكون لها التأثير على أفكاره ومعتقداته، ويتحدد بها سلوكه لبناء رؤية صحيحة حول الحقوق والواجبات التي يتضمنها انتماؤه وولاءه لهذا الوطن¹.

وكما تعرف على أنها " هي مجموعة من المعايير الخاصة ببناء وإعداد المواطن الصالح الذي يؤمن بالديمقراطية والشورى، واحترام الرأي الآخر والالتزام بالانتماء للوطن والدفاع عنه، والمساهمة الفعلية في بناء مجتمعه باتخاذ قرارات عقلانية، وامتلاك الفرد القدرة على التكيف والتعايش مع حضارة العصر في مجتمعه².
تعد هي تلك المجموعة من القيم الانتمائية (بأبعادها الوطنية والقومية والإسلامية والإنسانية) والحقوقية والواجباتية، والمشاركة المجتمعية والتي تسعى المدرسة لتنميتها لدى التلميذ³...

وبهذا تتمثل قيم المواطنة في سلوكات الأفراد وفي دفاعهم عن قيم وطنهم ومكتسباته، وتتضمن تنمية قيم المواطنة في معرفة الفرد بمجتمعه وتفاعله إيجابيا مع أفرادها بشكل يساهم في تكوين مواطنين صالحين متمكنين من الحكم على ما يعترضهم داخل مجتمعهم وخارجه، وبهذا تهدف قيم المواطنة إلى تطوير معارف الناشئ العامة المتعلقة بالأمور الاجتماعية والسياسية وتنمية الإحساس بالواجب نحو المجتمع المحلي والدولي ومعرفة أمور الدولة والوطن والشعب والحقوق والواجبات الإنسانية العامة ، فنجد ضرورة إكساب الفرد قيم المواطنة ألن في جوهرها تربية على المسؤولية، إذ من المفترض أن تجعل المواطن مسؤولا كامل المسؤولية، ومشاركا بشكل فعال في مجتمعه⁴.
وتعرف أيضا على أنها " مجموعة القيم التي تعكس انتماء الطالب لوطنه، والوعي بالأمور السياسية، والبيئية، والصحية، والاقتصادية، وحقوق الإنسان، والانفتاح على الثقافات الأخرى، وضرورة الاحتكام للقانون، والإيمان بالوحدة الوطنية، والتسامح مع الآخرين، واتصافه بالقيم الأخلاقية الحميدة ، والمسؤولية الإجتماعية اتجاه نفسه وأسرته ومجتمعه⁵.

يمكن تعريف قيم المواطنة على أنها " مجموعة المعايير والأحكام والمعتقدات التي تعمل كموجهات للسلوك ، وضوابط للتفكير الناجم عن التفاعل بين الإنسان والأرض وما ينشأ عن هذا التفاعل من الالتزام بالحقوق والواجبات

1 عبد الرحمن بن علي الغامدي، قيم المواطنة لدى طالب الثانوية وعلاقتها بالأمن الفكري، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2010، ط1، ص 24.

2 عبد العزيز أحمد داود، دور الجامعة في تنمية قيم المواطنة لدى الطلبة دراسة ميدانية بجامعة كفر الشيخ، المجلة الدولية للأبحاث التربوية، جامعة الإمارات المتحدة العدد 30، جمهورية مصر العربية، 2011، ص 256.

³ فرج عمر عيوري و آخرون، دور المدرسة الأساسية في تنمية قيم المواطنة لدى التلاميذ، مرجع سبق ذكره ، ص 10.

⁴ أسما بن تركي، مرجع سبق ذكره، ص 214-215.

5 زكي رمزي مرتجى، محمود محمد الرنتيسي، تقييم محتوى مناهج التربية المدنية للصفوف السابع والثامن والتاسع الأساسي في ضوء قيم المواطنة، مجلة الجامعة الإسلامية (لسلة الدراسات الإنسانية) المجلد 19، العدد 2 فلسطين، يونيو 2011، ص 166.

في شتى مناحي الحياة (السياسية والاقتصادية والاجتماعية والقانونية والثقافية) وما يتضمنه ذلك من قيم الولاء والانتماء والتضحية وترجمة ذلك إلى مواقف سلوكية ومهارات أدائية وصولاً إلى تكوين المواطن الصالح¹.
 إذ تعد قيم المواطنة هي المعايير والأحكام التي يؤمن بها أفراد المجتمع، وتعبّر عن حبهم واعتزازهم بوطنهم ، وممارستهم لحقوقهم وقيامهم بواجباتهم في ضوء الاعتبارات الدينية والأخلاقية للمجتمع².
 نستخلص مما تقدم أن قيم المواطنة جملة من تلك السلوكيات التي تصدر عن الفرد و تظهر من خلال تفاعلاته وتصرفاته حيث تترجم على أنها مجموعة من المبادئ الاجتماعية والدينية التي تحدد مسار الفرد خلال ممارسته وتعايشه مع غيره ، إلى أن تصبح هذه القيم جزء من تكوينه الوجداني والسلوكي مع نفسه ومع غيره وتتسم قيم المواطنة بسمة الإنسانية والاجتماعية للخاصية الفرد من خلال أنه لا يستطيع العيش بمفرده بل هو في حاجة ماسة إلى أن يعيش وسط مجتمعه إذ يلبي احتياجاته ورغباته ويحقق شعوره وإحساسه بالانتماء والاستقرار والأمن الوجداني والكياني..

إذن فقيم المواطنة مجموعة من السلوكيات والأخلاقيات التي تدفع بالفرد إلى التواصل والتفاعل وتحقيق له تكوين عالقات إنسانية واجتماعية تخوله إلى أن يصبح مواطناً صالحاً فاعلاً في وسطه الاجتماعي.

2- أهداف وأهمية قيم المواطنة :

بما أن قيم المواطنة تعد أحد مكونات النسق القيمي المجتمعي فإنها بضرورة تحقق أهداف مجتمعية تصبغها بطابع من الأهمية البالغة وهذا ما سنتعرض له فيما يلي :

2-1 أهداف قيم المواطنة :

تهدف قيم المواطنة إلى :

- توفير الاستقرار والرفاهية لأفراد المجتمع، من خلال تحقيق الأمن الوطني والاجتماعي لهم، الأمر الذي يوفر لهم الطمأنينة على أنفسهم وذويهم على اعتبار أن الأمن الوطني والاجتماعي يتحقق ما لم يأمن الفرد على نفسه وروحه وماله³.

- إكساب المتعلم سمات المواطنة الفاعلة حتى يتمكن من المشاركة والإسهام الجاد في خدمة مجتمعه المحلي وأمته الإسلامية ووطنه الإنساني العالمي.

- تعزيز مفهوم الانتماء الصادق للوطن لدى المتعلم بما لا يتناقض مع ولاءه للإسلام وانتسابه للأمة المسلمة.

1 كلتوم محمد إبراهيم الكندري ومزنة سعد خالد العازمي، قيم المواطنة في كتب التربية الإسلامية للمرحلة الثانوية في دولة الكويت (دراسة تحليلية)، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، المجلد الخامس، العدد 1، الكويت، يناير 2013م، ص318.

2 علي بن سعيد علي القحطاني، فعالية برنامج مقترح لتنمية قيم المواطنة لدى تلاميذ الصفوف العليا في المرحلة الابتدائية بالمملكة العربية السعودية، رسالة دكتوراه في المناهج وطرق التدريس، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية، 1433هـ، ص10.

3 عمران علي عليان، درجة تمثل طلبة جامعة الأقصى لقيم المواطنة في ظل العولمة " دراسة تطبيقية على عينة طلبة جامعة الأقصى بقطاع

- توعية المتعلم بطبيعة علاقته مع الآخرين من حوله وتدريبه على الوفاء بمتطلباتها في ضوء مبادئ الإسلام وقيمه النبيلة.
- تبصير المتعلم بحقوقه وواجباته تجاه وطنه الصغير بصورة خاصة ووطنه العالمي الكبير بصورة عامة.¹
- إكساب الأفراد المعرفة المدنية من خلال التعلم عن مبادئ الديمقراطية، وحقوق الإنسان، والدستور والمؤسسات السياسية والاجتماعية والتنوع الثقافي والتاريخي.
- تنمية القيم والاتجاهات التي يحتاجها الفرد ليكون مسؤولاً وصالحاً وتتم من خلال إكساب الفرد احترام الذات واحترام الآخرين والمساواة والكرامة والمشاركة المسؤولة.
- تنمية المهارات الهادفة للمشاركة المجتمعية الفعالة ويتم ذلك من خلال مهارات الاتصال وتبادل المعلومات والأفكار والحوار والتفكير الناقد والتطوع والعمل مع الآخرين والتعلم الذاتي وحل المشكلات.²
- تحقيق انتماء المواطن وولائه لموطنه وتفاعله إيجابياً مع مواطنيه بفعل القدرة على المشاركة العملية والشعور بالإنصاف وارتفاع الروح الوطنية لديه....³

2-2 أهمية قيم المواطنة :

- تعتبر المواطنة فكرة اجتماعية وقانونية سياسية ساهمت في تطوير المجتمع الإنساني بشكل كبير، إلى جانب الرقي بالدولة من خلال مبدأ المساواة والديمقراطية، الشفافية وهي ذات أهمية لكونها :
- * تعمل على رفع الخلافات والاختلافات الواقعة بين مكونات المجتمع والدولة في سياق التدافع الحضاري، من خلال تفعيل قيم المواطنة لأنها آلية ناجعة للحد من الفتن والصراعات الطائفية والعرقية في أي مجتمع.
 - * المواطنة مبدأ ومرجعية دستورية وسياسية، لا تلغي عملية التنافس بل تركز على احترام التنوع وليس نفيه، والساعية بوسائل قانونية للاستفادة من هذا التنوع في تجميع قاعدة الوحدة الوطنية، بحيث يشعر نما مجال للتعبير بان مستقبلهم مرهون بها وليس نفيها لخصوصياتهم، وإنما مجال التعبير عنها وفقاً لمبادئ الديمقراطية.
 - * لا يكتمل مفهوم المواطنة إلا بنشوء الدولة الديمقراطي ، وذلك بممارسة الحياد الإيجابي تجاه معتقدات ايديولوجيات مواطنيها.
 - * تحفظ للمواطن حقوقه المختلفة وتوجب عليه واجبات تجاه دولته وهذا ما يؤدي إلى الثقة المتبادلة بين المواطن والدولة ، لما يحقق النسيج الاجتماعي للمجتمع.

1 محمود خليل أبو دق، تربية المواطنة من منظور إسلامي، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، 2004، ص 17.

2 أعضاء لجنة وزارة التربية، استراتيجية تكريس مفاهيم المواطنة والولاء لدى النشء في المناهج الدراسية بدولة الكويت، الكويت، يوليو 2010، ص 26.

3 خالد قرواني، الاتجاهات المعاصرة للتربية على المواطنة، جامعة القدس المفتوحة، ص 1.

* تضمن المساواة والعدل والإنصاف بين المواطنين أمام القانون وخدمات المؤسسات، عن طريق المشاركة في المسؤوليات وتوزيع الثروات العامة أما الواجبات التي تتمثل في دفع الضرائب، المحافظة عن الوطن والدفاع عنه.

* تؤدي إلى بناء سياسي مدني تعددي متنوع في العرق والمؤسسات (الأسرة، العائلة، القبيلة، الحزب والنقابة...الخ) والثقافة والإيديولوجية والدين، من باب احترام المشاركة الشعبية للمواطنين وتنبؤها صدارة السلطة على مؤسسات الدولة.

* تعتبر معيار للتقدم وتطور المجتمعات، بمعنى كلما تعددت التكوينات الاجتماعية والسياسية والثقافية تصبح المواطنة أساسا لبناء الدولة الحديثة التي تحدد العالقة بين المجتمع والدولة.¹

3- أشكال ومستويات المواطنة:

باعتبار المواطنة صفة الفرد الذي يعرف حقوقه ومسؤولياته تجاه المجتمع الذي يعيش فيه ويشارك بفعالية باتخاذ القرارات وحل المشكلات التي تواجه المجتمع وتعاون والعمل الجماعي مع الآخرين... إذ أن مصطلح المواطنة يتخذ أشكال ومستويات محددة وهي كالاتي:

3-1 أشكال المواطنة :

قد أشار بعض الكتاب إلى أن المواطنة تأخذ صورة واحدة لدى كل المواطنين، فليس بالضرورة أن توجد تلك المشاعر والأحاسيس الوطنية لدى كل فرد في المجتمع، أو أن تكون بدرجة واحدة، بل قد تزيد تلك المشاعر أو تنقص أو تغيب بالكليّة وفقا للعديد من العوامل والظروف المتعلقة بالمواطن أو الوطن وبناء على ذلك، فقد أشار السويدي إلى أربع صور أو أشكال للمواطنة على النحو التالي:²

- المواطنة الإيجابية:

وهي التي يشعر فيها الفرد بقوة انتمائه الوطني، ويقوم بواجبه المتمثل في القيام بدوره الإيجابي لمواجهة السلبيات.

- المواطنة السلبية:

وهي شعور الفرد بانتمائه للوطن، ولكن يتوقف عند حدود النقد السلبي وال يقوم بأي عمل إيجابي لإعلاء شأن وطنه.

- المواطنة الزائفة:

وفيها يظهر الفرد حاملا لشعارات ظاهرية فقط، بينما واقعه الحقيقي ينم عن عدم إحساس واعتزاز بالوطن.

- المواطنة المطلقة:

وفيها يجمع المواطن بين دوره الإيجابي والسلبي تجاه المجتمع وفقا للظروف التي يعيش فيها، ووفقا لدوره فيها.

1 تيتي حنان، مرجع سبق ذكره، ص 34-35.

2 عبد هلال بن سعيد بن محمد آل عبود، مرجع سبق ذكره، ص 77.

3-2 مستويات المواطنة :

تتدرج مستويات المواطنة في مستوياتها وأهميتها، وكل مستوى من هذه المستويات يؤدي إلى المستوى الآخر، فهناك المواطنة في الأسرة وفي الرفاق وفي القرية والجامعة والعمل، وأهمية تلك الأشكال من المواطنة ودورها في تشكيل المواطن الصالح، إلا أننا نستطيع أن نميز بين مستويين هامين من مستويات المواطنة في العصر الحديث¹:

- مواطنة محلية:

تتمثل في انتماء الفرد لبلد معين (دولة) تمثل الوطن له، لها حدود يحكمها نظام سياسي ممثل في حكومة، تقدم خدمات مختلفة للمواطنين وتشرف على سير نواحي الحياة المختلفة، وعلى هذا الفرد الإخلاص لهذه الحكومة عن طريق الالتزام بقوانين البلد وأداء ما يقتضيه الوطن من حقوق وعطاء وتضحية وولاء وانتماء ، والمحافظة على تماسك المجتمع واستقراره ألن كل ذلك يؤدي إلى رقي الوطن وتقدمه.

- مواطنة عالمية:

المواطن العملي هو الذي يهتم بمشكلات العالم المتعددة القضايا والجوانب، بالرغم من وجود وطن له، لكنه يسعى لمصلحة كبرى لأنه يعلم أننا في زمن لا تتفصل المصلحة الكبرى لوطن عن باقي الأوطان، أو مصلحة بني الإنسان أيا كانت ووطنهم، أي أن سلام وطنه موقوف على سلام العالم بجميع أجزائه و أنحاءه، و هي متعلقة بالمشاكل العالمية كانتشار الأمراض الوبائية، والكوارث الطبيعية، والمجاعات والصراعات...إلخ

4- مقومات وخصائص المواطنة:

تتخذ المواطنة معيار تطوري للمجتمعات إذ تحقق جملة له جملة من الحقوق والواجبات وتحدد مقومات وخصائص المواطنة كالاتي:

4-1 مقومات المواطنة: تتلخص فيما يلي²:

- توفر الاحترام المتبادل بين المواطنين بغض النظر عن العرق والجنس والثقافة، أي أن يتضمن دستور الدولة ما يضمن للمواطنين الاحترام والحماية وأن تصون كرامتهم وأن تقدم لهم الضمانات القانونية التي تحفظ لهم حقوقهم المدنية والسياسية، بالإضافة إلى إعطائهم الحق في المشاركة في اتخاذ القرارات التي تتعلق بأمر حياتهم.

- الاعتدال والتوازن في السلوك والعمل.

1 وسام محمد جميل صقر، مرجع سبق ذكره، ص110-111.

2 أماني غازي جرار، مرجع سبق ذكره ، ص43.

- إحساس المواطن بالعدالة والمساواة الاجتماعية واحترام الأقلية وتكافؤ الفرص.

4-2 خصائص المواطنة: وتتمثل في الآتي:¹

- معارف تجعل الطالب قادرا على تفهم التأثير المباشر بين الإنسان ومجتمعه وبيئته وتعرف متطلبات المجتمع المدني من حيث ممارسة حقوق وواجبات المواطنة، واقتراح حلول لمشكلات واقعية حياتية، وطرح أفكار وأساليب أو بدائل لتحسين واقع الطالب ومجتمعه وتأمّل المعرفة ونقدّها، وإبداء وجهات النظر في مشكلات المجتمع، وتعقل المعرفة وتوظيفها.

- مهارات تؤدي إلى اكتساب الطالب متابعة الأحداث الجارية، مهارات التعلم الذاتي والمستمر، العمل الفردي ، إدارة الوقت والجهد بفعالية ، اتخاذ القرار ، اقتراح وتنفيذ وسائل وأساليب بديلة ، جمع المعرفة والتحقق منها تجريبيا .
- القيم والاتجاهات التي تجعل الطالب يتصف بالشعور بالمسؤولية، تقدير قيمة العمل، الولاء للوطن، تقدير الشخصيات القومية ، ممارسة السلوك الديمقراطي، حسن استخدام الموارد، تقدير الطلاب لذاته وزملائه ومجتمعه، تقدير قيمة الابتكار، اكتساب روح التطوع، تعلم المخاطرة المحسوبة ، سعة الأفق وقبول الآخر.

5- مراحل تنمية قيم المواطنة: هناك كثيرا من النماذج تبين مراحل تنمية القيم من أبرزها:

- هرم كراثول لتحقيق الأهداف الوجدانية وفي هذا تمر عملية تنمية قيم المواطنة بخمس مراحل متتالية هي:²

* **مرحلة التقبل أو الاستقبال:** وهي المرحلة التي يتولد فيها الانتباه للقيمة ثم الاهتمام بها والرغبة في اكتسابها.

* **مرحلة الاستجابة:** وفي هذه المرحلة يشارك الفرد في القيمة نتيجة لرغبته فيها.

* **مرحلة التقييم:** وفي هذه المرحلة يتم تحديد أهمية القيمة بالنسبة للمتعلم ومدى التزامه بها.

* **مرحلة التنظيم:** في هذه المرحلة يتم تنظيم القيمة الجديدة ضمن البناء القيمي للمتعلم عن طريق الربط بين القيمة الجيدة والقيم السابقة وإزالة التناقضات بينها.

* **مرحلة الاتصاف بالقيمة (تشكيل الذات):** في هذه المرحلة يكون لدى المتعلم منظومة قيمية تميزه عن غيره وتحدد سلوكه.

كما بين نموذج آخر بان تنمية قيم المواطنة تمر بالمرحل التالية:³

* **مرحلة التوعية:** التي يتم فيها توعية المستهدف بماهية القيمة وعناصرها وأهميتها وعاقبة التخلي عنها وتطبيقاتها العملية.

1 زكي رمزي مرتجى وحمود محمد الرنتيسي، مرجع سبق ذكره، ص175 .
2 علي بن سعيد علي القطحاني وعبد هلال بن صالح الخضير، **الكشفية والمواطنة الفاعلة**، المؤتمر الكشفي العربي السابع والعشرين الاقليم الكشفي العربي بالجزائر من 24-30مايوأيار2013، ص 11-12.
3 علي بن سعيد علي القطحاني وعبد هلال بن صالح الخضير، مرجع سبق ذكره، ص12.

* **مرحلة الفهم:** وتتضمن هذه المرحلة فهم حقائق القيمة ومقاصدها واستيعاب شروطها وآداب تطبيقها وإدراك العقبات التي تواجه المستهدف عند تطبيقها وكيفية التغلب على هذه العقبات.

* **مرحلة التطبيق:** وفي هذه المرحلة يتم التدريب العملي والممارسة الفعلية للقيمة.

* **مرحلة التعزيز:** والتعزيز يكون ذاتيا من خلال الشعور بالرضا والراحة عند التقيد بتطبيق القيمة وخارجيا من خلال المكافأة والتشجيع، كما إن المحاسبة والعقاب باعتباره معززا سلبيا خارجيا يستخدم وفق قواعد ديمقراطية يتم الاتفاق عليها على مستوى المدرسة او المجتمع.

6- **أبعاد وتصنيفات قيم المواطنة:** تتميز قيم المواطنة بأبعاد وتصنيفات تتمثل فيما يلي:

6-1 **أبعاد قيم المواطنة:** تتمثل أبعاد قيم المواطنة كالتالي:¹

- **البعد المعرفي الثقافي:** المعرفة وسيلة تتوفر للمواطن لبناء مهاراته وكفاءاته التي يحتاجها، فهي التي تحدد نوعية المواطن الذي تسعى إليه مؤسسات المجتمع.

- **البعد المهاري:** ويقصد به المهارات الفكرية مثل: التفكير الناقد، والتحليل، وحل المشكلات... فالمواطن الذي يتمتع بمثل هذه المهارات تكون لديه القدرة على التمييز الأمور أكثر عقلانية.

- **البعد الاجتماعي:** ويقصد به الكفاءة الاجتماعية في التعايش مع الآخرين والعمل معهم.

- **البعد الانتمائي (الوطني):** ويقصد به غرس انتماء التلاميذ لثقافتهم ولمجتمعهم ولوطنهم.

- **البعد الديني (القيمي):** العدالة والمساواة، والتسامح والحرية والشورى والديمقراطية.

- **البعد المكاني:** البيئة المحلية التي يتعلم فيها ويتعامل مع أفرادها، ولا يتحقق ذلك إلا من خلال المعارف والمواعظ في غرفة الصف، إضافة إلى المشاركة التي تحصل في البيئة المحلية والتطوع في العمل البيئي. ونجد من يقسم آخر للأبعاد للمواطنة وهو كالتالي:

المواطنة من حيث هي عالقة قانونية واجتماعية بين الفرد والدولة، ذات أبعاد ومستويات ترتبط ارتباطا وثيقا بمفاهيم الهوية، والانتماء، والحرية، والحق، والعدل، والمساواة، والواجب... الخ.

وتتمثل أبعاد المواطنة فيما يلي :²

* **البعد القانوني والسياسي:** يتمثل في القواعد المجسدة للمساواة بين المواطنين والمواطنين في الحقوق، والحرية، والواجبات، دون تمييز بينهم بسبب الدين، أو العرق، أو اللون أو الجنس... الخ.

1 ماجد بن ناصر بن خلفان المحروقي ، دور المناهج الدراسية في تحقيق أهداف تربية المواطنة، المكتبة الإلكترونية، أطفال الخليج ذوي الاحتياجات الخاصة، السعودية، 2008، ص4.

2 دفاثر التربية والتكوين - منشورات دورية - ملف المدرسة المغربية والتربية على القيم في مجتمع قيد التحول، المجلس الأعلى للتعليم، العدد (5) المملكة المغربية، سبتمبر 2011، ص20.

* **البعد الثقافي والحضاري:** يعنى بالجوانب الروحية والمعنوية للأفراد والجماعات على أساس احترام خصوصية الهوية الثقافية والحضارية ، ونبذ كل أشكال التهميش، والتمييز.

* **البعد الاقتصادي والاجتماعي:** يرتبط بالتوزيع العادل للثروات والخيرات العامة، وحق كل مواطن في الحصول على فرص متساوية لحياة اجتماعية كريمة، وتطوير جودة الحياة التي يعيشها.

6-2 تصنيفات قيم المواطنة:

على الرغم من أن قيم المواطنة منظومة متداخلة في بناء الفرد والمجتمع فمن الصعب تجزئتها و تصنيفها ارتباطا وثيقا بمفهومها، مما أدى إلى إيجاد تصنيف موحد لها الارتباط صعوبة تصنيفها نتيجة لتباين منطلقات مفاهيم قيم المواطنة الفكرية واللغوية وهذا ما جعل معظم الدراسات السابقة توردها على شكل قيم تربطها صفة مشتركة تتمثل في المواطنة دون تقسيمها إلى مجالات لأن تحديدها يعد أمرا ملحا لتسهيل فهمها ودراستها وتحديد أماكنها... وتم تحديد قيم المواطنة كالتالي:¹

- قيم المشاركة التي تعبر عن التفاعل وتضافر الجهود لتحقيق الأمن الوقائي مثل المشاركة في اتخاذ القرار والمشاركة في تحمل المسؤولية والمشاركة في الحفاظ على سمعة الوطن في الداخل والخارج.

- قيمة النظام التي تعبر عن التقيد بالأنظمة والتعليمات.

وحسب تصنيف آخر نجد قيم المواطنة مكونة من حب الوطن ، الحرية ، الانتماء ، الرحمة و الأمانة و المحبة ، الصداقة ، التعاون ، العدالة ، الحفاظ على البيئة والعمل، حسن الجوار و الصدق ، الوفاء والشجاعة ، الإخلاص ، الثقة بالنفس ، التنظيم ، التسامح ، الاعتماد على النفس، المعرفة المتعلقة بالدين والعقيدة ، المعرفة المتعلقة بتحصيل العلوم وتطبيقاتها و التفكير المنظم.

ومن أبرز قيم المواطنة التي تهتم مقررات التربية الوطنية بتنميتها هي:²

- الانتماء للوطن.
- الحفاظ على ممتلكات ومكتسبات الوطن.
- الدفاع عن تراب الوطن ومقدساته.
- احترام القادة والعمل بتوجيهاتهم.
- الاعتزاز بالهوية الوطنية.
- التعاون من أجل المصلحة العامة.
- نبذ العنف ومحاربة الإرهاب والفكر المنحرف.

¹ علي بن سعيد علي القحطاني وعبد هلال بن صالح الخضير، مرجع سبق ذكره، ص 8.
² علي بن سعيد علي القحطاني وعبد هلال بن صالح الخضير، مرجع سبق ذكره، ص 9-10.

- التعرف على الأماكن السياحية والحفاظ عليها.
 - وحددت قيم المواطنة كتصنيف آخر وهي كالآتي:¹
 - **قيمة المساواة:** والتي تنعكس في العديد من الحقوق مثل حق التعليم والعمل والجنسية والمعاملة المتساوية أمام القانون، والاحتكام للقانون لحل النزاعات.
 - **قيمة الحرية:** والتي تنعكس في العديد من الحقوق مثل حرية الاعتقاد وممارسة الشعائر الدينية، وحرية التنقل داخل الوطن، وحرية التعبير، وحرية تأييد أو الاحتجاج على قضية أو موقف أو سياسة ما، وحرية المشاركة في المؤتمرات واللقاءات ذات الطابع الاجتماعي والسياسي.
 - **قيمة المشاركة :** والتي تتضمن العديد من الحقوق مثل حق المشاركة في كافة مناشط المجتمع، والمشاركة في أحداث المجتمع.
 - **القيم الأخلاقية :** وتتضمن هذه القيم تمثل الأخلاق الحميدة عند التعامل مع الآخرين وظهور هذه الأخلاق في سلوكيات تدعم المواطنة.
 - **قيمة التسامح :** وتتضمن التسامح مع الآخرين والتقرب منهم.
 - **الانتماء:** وهو شعور داخلي يجعل المواطن يعمل بحماس وإخلاص للارتقاء بوطنه والدفاع عنه، والحرص على سالمته، وهذا الانتماء يتعرض مع الانتماء للأسرة والدين بل تتسجم هذه الانتماءات مع بعضها بعضا.
 - **قيمة احترام الملكية العامة:** وتتمثل في المحافظة على المال العام واحترام الصالح العام، وتقديمه على الصالح الخاص.
 - **قيمة حب الوحدة الوطنية:** وتتمثل في حب كل فئات المجتمع بمختلف انتماءاتهم دون تعصب.
 - **قيمة المسؤولية الاجتماعية:** وتتضمن العديد من الواجبات مثل واجب دفع الضرائب، وتأدية الخدمة العسكرية، واحترام حرية وخصوصية الآخرين.
 - 7- **دور مؤسسات التربية في دعم وتعزيز قيم المواطنة :**
- إن لكل مؤسسة تربية دورا هاما في تنمية قيم المواطنة، باعتبارها وسيطا تربويا له أهمية في عملية التنشئة الاجتماعية، و فيما يلي نستعرضها على النحو الآتي:
- 7-1 **دور الأسرة:** من المعلوم أن الأسرة تعد المحضن الأول للتنشئة الاجتماعية، فالوالدان يعدان بمثابة المعلم الأول للأبناء داخل الأسرة، بما يتلقونه منهما من تعاليم الفطرة السليمة والآداب الإسلامية، والطباع الكريمة التي

¹ زكي رمزي، مرجع سبق ذكره، ص 177.

- تسمو بأخلاقهم وتصرفاتهم ، والولدان يعلمان أبناءهما القيم و العادات الوطنية السليمة، ولعل من أهم الأساليب و الأدوار التي تقوم بها الأسرة لتنمية قيم المواطنة لدى أفرادها، ما يلي :¹
- غرس القيم الدينية في نفوس أفرادها باعتبارها الموجه لكافة القيم الأخرى.
 - العمل على تأصيل حب الوطن والانتماء إليه لدى أفراد الأسرة.
 - دعوة أفراد الأسرة إلى التعاون مع المسؤولين في خدمة المجتمع من خلال المشاركة في أسبوع الشجرة وأسبوع المرور وأسبوع العناية بالمساجد وهكذا...
 - تعزيز حب العمل التطوعي لدى الأفراد.
 - إحاطة الأبناء في الأسرة بأهمية احترام كبار السن والعمل على قضاء حوائجهم قدر الاستطاعة.
 - غرس حب العمل المشترك لتحقيق الأهداف.
 - تعزيز حب التعاون مع أجهزة الدولة .
 - العمل على تعويدهم تفقد أحوال الجيران والمحتاجين.
 - التحدث دائما عن انجازات الوطن أمام الأبناء وما تحقق من مجالات التنمية المطلوبة.
 - تواصل الوالدين مع مؤسسات التنشئة الاجتماعية الأخرى التي لها عالقة بأبنائهم للوقوف على مدى الإفادة من تلك المؤسسات فيما يتعلق بقضايا الانتماء والمواطنة.

7-2 دور المسجد :

يعتبر المسجد مؤسسة تربوية تؤثر في حياة الأفراد، تأثيرا تربويا كبيرا، إلى جانب تأثيرها الديني والخلقي من حيث أنها تحت على التمسك بالقيم والعادات والتقاليد والعرف والأنماط السلوكية الثقافية النابعة من تراث الأمة الديني أو العقائدي وهناك دور تربوي إلى جانب الدور الديني في حيث تعطي دروس تربوية تثقيفية في شؤون الحياة اليومية والعملية.² يرتبط تاريخ التربية الإسلامية بالمسجد ارتباطا وثيقا، حيث قامت فيه الحلقات العلمية واستمرت على مر السنين لشرح تعاليم الدين الجديد في أيام الإسلام، ثم توسع المسلمون فيما بعد في فهم مهمة المسجد.³

فأصبح مقر عبادة وقيادة وريادة، وفيه تقام الصلوات ومراكز قيادة تدارس منها شؤون البلاد وتعلن فيها قرارات الحرب والسلم، ويخطب فيها الخليفة أو الوالي خطبة المؤثرة التي تعلن عن سياسته.⁴ ومعهدا للتعليم وحل

1 عبد الرحمن بن علي الغامدي، مرجع سبق ذكره ص97.

2 محمد الطيبي وآخرون، مدخل إلى التربية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ط2، ص 202.

3 عبد الرشيد ونعيم حبيب جعيني، المدخل إلى التربية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ط2، ص 140.

4 محمود قمبر وآخرون، دراسات في أصول التربية، دار الثقافة ملتزم الطبع والنشر و التوزيع، 1999، ط6، ص 407-406.

مشكلات الناس ومنطلق الجيوش إلى الجهاد في سبيل الله.¹ وفي المسجد يتربى المسلم على جميل القيم و سالمة السلوك فإذا كان حب الوطن مثال يستلزم القيام بحقوقه، و لقد كان المسجد في صدر الإسلام ينمي و يعزز من قيم المواطنة عندما كان يضم شتات المسلمين ليتشاوروا فيه عن كيفية، الدفاع وطنهم وعن أنفسهم وأموالهم، وبما فيه من دروس تدعو إلى التكافل والترابط، ويربي فيه الناس على أصالة القيم الإسلامية من تعاطف وتراحم وتفقد أحوال المسلمين لبعضهم فالاتصال اليومي والمتكرر بين أفراد الحي في المسجد والتعاون و التآخي في هلا الذي يكون بينهم، والتعاون والتكاتف و التزاور الذي يحدث نتيجة اللقاء و الاتفاقات التي تحصل بين جماعة المسجد، إضافة إلى التناصح فيما بينهم وتوجيهات الإمام لهم من خلال منبره ذلك يؤسس علاقات متينة بين أفراد جماعة المسجد، ومن ثم مواطنة إسلامية بين أفراد المجتمع لتحقيق الأهداف والغايات السامية التي يصبون إليها...²

ومن الأدوار الأساسية التي يقوم بها المسجد في سبيل تعزيز وتنمية قيم المواطنة ما يلي :³

- نشر العلم لدى الأفراد والجماعات وهذا ينتمي لدى الجميع معايير سلوكية صحيحة تحقق لهم ما يصبون إليه في مجتمعاتهم.
- يستطيع خطباء المساجد وبالذات من خلال خطبة الجمعة التي يجتمع لها الناس من كل مكان، إحياء روح التكافل الاجتماعي فيهم مثال كقيمة من قيم المواطنة.
- يقوم المسجد بدور التوجيه والإرشاد للأفراد إلى ما يجب أن يقوموا به تجاه وطنهم على حب الوطن وخدمته في كافة المجالات.
- التأكيد على حب الوطن وخدمته في كافة المجالات.
- التأكيد على الأمن الجنائي من خلال توعية الأفراد بأضرار الجرائم أيا كانت فهي تهز من استقرار المجتمع إذا وقعت.
- لخطباء المساجد دور مهم في عملية النصح المخلص لولاة الأمر وحث الناس على طاعتهم في غير معصية هلا، والدعاء لهم، وعدم الخروج عليهم.
- وإذا كان إخراج الزكاة و صرفها في مصارفها الإسلامية لتحقيق التكافل الاجتماعي من خلالها فإن ذلك يعد تعزيزاً لهذه القيمة التي تعد من قيم المواطنة باعتبار أنها من الواجبات المكلف بها المسلم، والتي يدعو إليها خطباء المساجد من على المنابر.

1 عبد العزيز المعاينة المدخل إلى أصول في التربية الإسلامية. دار الثقافة للنشر والتوزيع. عمان. 2005، ص82.

2 عبد الرحمن بن علي الغامدي. مرجع سبق ذكره. ص101.

3 عبد الرحمن بن علي الغامدي. مرجع سبق ذكره. ص 102.

3-7 دور وسائل الإعلام:

للإعلام دور كبير في توعية الناس تجاه المسؤوليات المتعددة ، وتقوم وسائل الإعلام بدور بالغ الخطورة والأهمية في حياة الأفراد، فمن خلال وسائل الإعلام بدور بالغ الخطورة و الأهمية في حياة الأفراد ، فمن خلال وسائل الإعلام تنتقل القيم و المعتقدات في أشكال مختلفة، ويقع التأثير على الأفراد جراء ذلك و يمكن للإعلام أن يقوم بدوره عن طريق البرامج الهادفة التي تعمق المواطنة، وعن طريق الصحف التي توضح إنجازات الوطن وتزيد من روح المواطنة وغيرها من الوسائل التي من شأنها ترسيخ حب الوطن و الانتماء إليه و الاعتزاز بالانتماء إليه وبيان حقوق المواطن وواجباته ووسائل الإعلام تعد من أهم وسائل التربية لأنها في متناول الجميع سواء كانت مرئية أو مسموعة أو مقروءة و نظرا لهذه الأهمية و الخطورة لوسائل الإعلام فإنه يتعين أوال على المسؤولين عنها تقنين الفائدة المرجوة منها.¹

4-7 دور المدرسة:

يعرف علماء الاجتماع المدرسة بأنها مؤسسة اجتماعية تمثل أداة المجتمع في تحقيق أهداف المناهج الدراسية التربوية التي تضمنها فلسفة التربية بأبعادها التربوية والنفسية والاجتماعية، وتعمل المدرسة على تنمية شخصية التلميذ الإدراكية والانفعالية والوجدانية والجسمية، وكذا غرس قيم ومعتقدات المجتمع في نفوس التلاميذ وتكوين اتجاهات ايجابية تجاهها. بالإضافة إلى ذلك فإن المدرسة يجب أن تعمل على نقل التراث الثقافي وتجديده وكذا غرس الانتماء إلى الأمة العربية الإسلامية والإنسانية في نفوس التلاميذ.²

إذ تعمل المدرسة على فهم التلميذ فهما عاما لوطنه الخاص الذي يعيش فيه وهو الجزائر كما ينبغي عليه أن يفهم أيضا بأن وطنه الخاص هو جزء من الوطن العربي الكبير ويدرك أهمية التعامل والتضامن بين أبناء العروبة.³

وباعتبار المنهاج الدراسي الأداة التي تستوعب فلسفة المجتمع ومرجعته، وتعكس اتجاهاته واستراتيجياته ، وتحمل قيمه ومبادئه ، فقد بات من الضروري تحديد المقررات المدرسية للتربية على المواطنة، حيث تعمل هذه الأخيرة على تقديم ما يلزم من تعليمات تتعلق بأنظمة الدولة ومؤسساتها، والبيئة ومركباتها والحقوق والواجبات الوطنية، فضال عما يتلقاه التلميذ من معارف عبر القنوات التعليمية الداعمة الأخرى في العلوم الاجتماعية كالتاريخ والجغرافيا والتربية الإسلامية ، ولاسيما التربية المدنية المعول عليها في التربية على المواطنة...⁴

1 عبد الرحمن بن علي الغامدي، مرجع سبق ذكره، ص103.

2 النوي بالطاهر، دور المدرسة في تربية المواطنة، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، العدد 03، جامعة محمد خيضر بسكرة، سبتمبر 2012، ص119.

3 عبد القادر حداد، المضامين الاجتماعية للقصة بالمرحلة الابتدائية وعلاقتها بالثقافة المجتمعية، مذكرة الماستر، ل- م- د. في علم الاجتماع التربوي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الوادي، 2013، ص149.

4 عبد القادر حداد، المرجع السابق، ص149.

ففي المدرسة يكتسب التلميذ المهارات والكفاءات التي تعده ليكون مواطناً صالحاً، وفق قيم ومعايير خاصة حددها المجتمع الذي يعكس المنهاج الدراسي التربوي أهدافه وطموحه من تكوين المواطن المتعلم أو تربية المتعلم على المواطنة، من خلال أنها تسعى جاهدة إلى تنمية المعرفة النظرية بمفهوم المواطنة، فتبين جملة الحقوق والواجبات وأهمية إدراك التلاميذ لهذه الحقوق والواجبات، وغرس في نفوسهم احترام الآخر وقبوله وحب النظام والحفاظ على الوقت واستغلاله فيما يفيد، والسعي على تكوين اتجاهات إيجابية في نفوسهم نحو قيم المواطنة سواء في الأنشطة الصفية أو اللاصفية، بحيث تصبح جزء من تكوينهم الوجداني ومن سلوكهم مع أنفسهم ومع الآخر.¹

8- دور النظام التعليمي الجزائري في تعزيز قيم المواطنة:

لقد سعت الجزائر منذ استقلالها إلى تحقيق تنمية شاملة، بتكريس جهودها للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتكوين المواطن الجزائري وترقيته اجتماعياً وسياسياً وثقافياً فالمواطن في نظر الدولة عادة الاعتبار الجزائرية هو الغاية من التنمية وشرط نجاحها، فاستغلت التعليم لتنمية الحس المدني لديه وإعادة لقيم العمل والانضباط، والتكافل والتضامن الاجتماعي، من خلال إشعار المواطن بواجبه نحو المجتمع الذي هو في نفس الوقت مسؤول عن تأمين احتياجاته الأساسية عبر هياكل دولة مسؤولة عن الجميع ومسؤولة أمام الجميع (دولة الحق والقانون)، إن الجزائر كواحدة من الدول التي أقدمت بعد نيلها للاستقلال الوطني على النظام السياسي الديمقراطي، حيث أبرزت الجزائر عبر تاريخها الطويل الحقوق والواجبات من خلال سعيها إلى تكوين المواطنة، وهذا في إطار عملية بناء الفرد الاجتماعي وفق مخططاتها التنموية، وما ميز هذه الفترة، هو اعتماد مخططات هيكلية لمنظومة التربية والتعليم بالجزائر) المخطط الرباعي الأول 1970-1973 المخطط الرباعي الثاني (1974-1977).²

كما يسعى النظام التربوي الجزائري إلى تكوين المواطن " Le Citoyen " واكتسابه القدرات والكفاءات التي تؤهله لبناء الوطن في سياق التوجيهات الوطنية ومستلزمات العصر والتي تهدف إلى:³

- * تربية النشئ على ضوء السليم والتطلع إلى قيم الحق والخير والجمال.
- * تنمية التربية من أجل الوطن والمواطنة بتعزيز التربية الوطنية والتاريخ الوطني.
- * تكوين الإنسان الجزائري المتكامل والمتوازن الشخصية الذي يعتز بانتمائه الحضاري والروحي، ويتفاعل مع قيم مجتمعه ويواكب عصره ويثق بقدرته على التغيير.

1 النوي بالظاهر. دور المدرسة في تربية المواطنة. مرجع سبق ذكره، ص 119-121.

2 النوي بالظاهر. المضامين المعرفية لمناهج التربية المدنية للسنة الرابعة من التعليم المتوسط كإطار لتكوين مفهوم المواطنة لدى التلميذ، دراسة تحليلية لكتاب التربية المدنية لسنة الرابعة من التعليم المتوسط. طبعة 2011/2012، مرجع سبق ذكره، ص 89-90.

3 ياسين خذابرية. تصورات أساتذة الجامعة للمواطنة في المجتمع الجزائري، مذكرة الماجستير فرع علم النفس الاجتماعي. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، 2006، ص 33.

* تأصيل التعليم وجعله مرتبطا بقضايا الوطن ومحققا لذاتية المجتمع وسبيلا إلى تحقيق مطامحه وأداة لدعم الوحدة الوطنية من جهة وتعميق الانتماء الحضاري من جهة أخرى.

* تطوير المؤسسة التعليمية وجعلها تواكب المسيرة المجتمعية وتقوم بالدور المسند لها.

* ترسيخ القيم العربية الإسلامية في نفوس المتعلمين واتخاذها مبدأ تقوم عليه تربية المواطن فكرا وعقيدة وسلوكا
إلأن المطلب الأساسي المراد تحقيقه هو تكوين المواطن الصالح المتشبع بأخلاق الإسلام والمؤمن بقيمة السامية والمعتز بتاريخه.

* تنمية الحس الوطني والديني والإيمان بالقيم التي يؤمن بها المجتمع، لجعل الفرد (المواطن) الجزائري قادرا على استثمار إمكانياته الفكرية والوجدانية ويكون ذلك قادرا على القيام بمسؤولياته في الدفاع عن الوطن في كل الظروف.

وتشير إلى ذلك عدة وثائق جزائرية سمية مثل أمرية 16 أبريل 1976 والتي تنص في بعض موادها على

التوجه الوطني للسياسة التعليمية التي أنتجتها الجزائر في إطار تكوين المواطنة بدءا بالمؤسسة التعليمية.¹
و كما تضمنت الأمرية عدة نصوص تسعى إلى إعداد المواطن الجزائري الواعي والمنكف مع المجتمع الذي يعيش فيه ومن بينها: تقديم المعلومات التاريخية والسياسية والأخلاقية والدينية والتي تهدف إلى توعية التلاميذ بدور ومهمة الأمة الجزائرية والثورة ورسالتها وبالقوانين التي تحكم التطور الاجتماعي والتي تسهم جميعا في تكوين الحس المدني وغرس روح المواطنة ويتم ذلك بالاعتماد على النشاطات المدرسية بالإضافة إلى المواد الاجتماعية.²

9- دور المجتمع المدني في تحقيق وتفعيل قيم المواطنة في الجزائر:

إن مشاركة المجتمع المدني في الحياة التي تهتم المجتمع أصبحت في وقتنا الحاضر ضرورة حتمية وذلك أن الدولة الجزائرية وهيئاتها الرسمية لم تعد تستطيع أن تستغل بكل ما يهم المواطن في حياته اليومية وعليه فإن التكفل بكثير من المظاهر الحياة الاجتماعية كالبيئة والحفاظ عليها والوقاية من الأمراض وتحسين المجتمع هو مسؤولية المواطنين كل واحد حسب مواقعه واهتماماته وتخصصه فظهور الجمعيات العديدة و المتخصصة في شتى المجالات الثقافية، الاقتصادية، الاجتماعية، جمعيات الأحياء النوادي الرياضية في المجتمع الجزائري، إنما يدل دلالة قصوى على مشاركة المجتمع المدني في العديد من القرارات التي ترتبط بحياة المواطنين من حيث العقد التعاوني معهم والتكافل والتراحم والتعايش وهي عالمات صحية في المجتمع الجزائري.³

1 ياسين خذايرية، المرجع السابق، ص34.

2 ياسين خذايرية، المرجع السابق، ص34.

3 ياسين خذايرية، مرجع سبق ذكره، ص26.

فبالإضافة إلى تغطية بعض المجالات التي يكون فيها المواطن معنيا مباشرة مثل العناية بالأحياء و حمايتها من الأوساخ والقيام بحملات التطوع أجل ترقيتها أو حماية المستهلك بأكثر من هذا أصبح المجتمع المدني من خلال السياسة التي اتخذتها الدولة الجزائرية شريك أساسي في صنع القرار وطرح الأفكار في الهيئات الرسمية وضمن هذا التطور وهذا نعتقد أن المجتمع المدني الجزائري ساهم ويساهم في تحقيق التنمية الاجتماعية وهذا من خلال توظيف الإطار البشري إن مواطنة المجتمع المدني يمكن أن تلعب دورا كبيرا في ترقية المجتمع، وبذلك المجتمع المدني يعبر عن تلك الشريحة من المواطنين الذي ينتظمون تلقائيا بدون دافع سياسي أو حزبي للقيام بنشاطات مفيدة ومهمة للمجتمع.¹

9-1 المرتكزات الأساسية التي يقوم بها المجتمع المدني في تحقيق قيم المواطنة :

المجتمع المدني يعرف على أنه: مجموعة من التنظيمات التطوعية الحرة التي تملأ المجال العام بين الأسرة والدولة لتحقيق مصالح أفرادها ملتزمة في ذلك بقيم ومعايير الاحترام والتواضع والتسامح والإدارة السليمة للتنوع والخلاف²، ويقوم المجتمع المدني على أربع عناصر وهي:³

- مشاركة أفراد المجتمع بشكل طوعي اختياري.
- التنظيم، فالمجتمع المدني يقوم على أسس من التنظيم للعلاقات والمؤسسات.
- أن المجتمع المدني مجتمع يعطي أهمية للتنوع ويؤكد على قبول الرأي الآخر وشيوع قيم التسامح والتعاون والتنافس السلمي.
- يركز المجتمع المدني على بعض المفاهيم مثل الفردية والمواطنة وحقوق الإنسان.
- تقوم فكرة المجتمع المدني على انتظام الأفراد في مؤسسات أو هيئات فاعلة ومؤثرة مستقلة عن الإشراف المباشر للدولة ومن أهم هذه المؤسسات هي : الأحزاب السياسية و الهيئات الخيرية التعاونية، النقابات المهنية، النقابات العمالية، الروابط والهيئات الثقافية، الأندية الرياضية والشبابية، منظمة البيئة، منظمات حقوق الإنسان، منظمات أصحاب العمل، المنظمات النسائية، جمعيات الحماية والرعاية الصحية ومؤسسات النفع العام....⁴
- وتساهم مؤسسات المجتمع المدني في عملية المواطنة بما يأتي:⁵
- قيام بدور الشريك للدولة في التنمية الاقتصادية.

¹ ياسين خذابرية، مرجع سبق ذكره ، ص 26.

² سعيد بن سعيد ناصر حمدان، دور الأسرة في تنمية قيم المواطنة لدى الشباب في ظل تحديات العولمة رؤية اجتماعية تحليلية، ملتقى الاجتماعيين الإلكتروني، جامعة الملك خالد، السعودية، 1429هـ ، ص 19.

³ سعيد بن سعيد ناصر حمدان، مرجع سابق، ص 19.

⁴ أماني جرار ، مرجع سبق ذكره، ص 44.

⁵ أماني جرار ، مرجع سبق ذكره، ص 4

- قيامها بالبرامج الهادفة، والنشاطات التي تستهدف صقل الشخصية، وإثارة الاهتمام بقضايا الشأن العام لديه.
- التنظيم الجماعي الذي توفره للعمل.
- سلوكها الأخلاقي المتصل بقبول الاختلاف.

خلاصة الفصل:

إن ممارسة المواطنة ليست مرهونة بالجانب القانوني فقط و الذي يخولنا للمشاركة في الحياة السياسية وخاصة العمليات الانتخابية بل إن مصطلح المواطنة شامل وواسع وله أشكال وصيغ تأخذ طابع سلوكي يتصف به الفرد في تصرفاته خلال كل مراحل العمرية لتتراكم لديه وتصبح فكرة وجدانية تتمثل في قيم المواطنة وبذلك يتخذها تفاعلا وتوصلا واضحا في تعاملاته الاجتماعية بينه وبين غيره من الأفراد.

ومن بين قيم المواطنة في بعديها الاجتماعي والقيمي نجد: التسامح، التطوع، التكافل الاجتماعي، الانتماء، التعاون، الشورى، نبذ العنف، نبذ التعصب، الحوار..... وغيرها من القيم التي تعزز في الفرد من خلال تعايشه في وسطه الاجتماعي والذي يجعل منه فرد فاعلا.

ومن الأهداف التربوية التي اتضحت لنا خلال الدراسة أن غرس الاتجاه والسلوك الذي يحقق مواطنة الفرد مستقبلا في خدمة دينه ووطنه على أساس أنه سلوك ينطبع على جميع ما يقوم به الفرد مستقبلا من أعمال وأقوال وأفعال و انتماء لهذا الوطن.

الفصل الثالث :

الإلتزام الوظيفي

تمهيد :

يعد الإلتزام عامة من الظواهر المهمة في حياة البشرية بشكل عام ،وفي الوظائف و منظمات الأعمال بشكل خاص ،ونتيجة لذلك فقد برزت الحاجة إلى دراسة السلوك الإنساني في المنظمات بغرض تحفيزه وزيادة التزامه ، مما أدى إلى ظهور العديد من النظريات وإجراء الكثير من الأبحاث الميدانية والتطبيقية في الفترة الأخيرة ،والتي هدفت في معظمها إلى تحديد العوامل المؤثرة على الإلتزام الوظيفي في المؤسسات.

كما إن الإلتزام الوظيفي يزيد من ارتباط الفرد بعمله ،و يجعله يبذل جهودا كبيرة و عالية لإنجاحه و يبدي رغبة قوية في البقاء فيه ،والاستمرار لفترة أطول ،و التميز في الأداء ،كما يقلل من السلوك السلبي كالإهمال و التقصير في العمل و الغياب أو ترك العمل أو الشعور بالإحباط و يتحقق الولاء الوظيفي للأفراد عندما تحقق المنظمات التعليمية أهدافها بكفاءة و فعالية.

وينتج عنه اتجاهات الفرد نحو الوظيفة التي يعمل فيها ما يسمى "بالإلتزام الوظيفي"، ويتعلق هذا المفهوم بدرجة اندماج الفرد بوظيفته واهتمامه بالاستمرار فيها، ويختلف هذا المفهوم عن مصطلح "الرضا الوظيفي" حيث قد يكون الفرد راضياً عن عمله ولكنه يكره المنظمة التي يعمل فيها ويود ممارسة نفس العمل في منظمة أخرى والعكس صحيح.

1- مفهوم الإلتزام الوظيفي :

يرتبط نجاح أي منظمة أو مؤسسة بزيادة إنتاجيتها وقدرتها على تحقيق أهدافها و هذا بلا شك يعتمد بشكل كبير على مدى قدرة أفرادها و كفاءتهم و قوة أدائهم، و كلما كان العاملين بالمنظمة على مستوى عال من الإلتزام بعملهم كلما استطاعت هذه المنظمة القيام بدورها و تحقيق أهدافها المرجوة.

ويعد الإلتزام من الظواهر المهمة في حياة البشرية بشكل عام، وقد حث الدين الإسلامي على الإلتزام بأمر الله عز وجل به فقال سبحانه في كتابه الكريم: (حَافِظُوا عَلَى الصَّلَوَاتِ وَالصَّلَاةِ الْوُسْطَىٰ وَقُومُوا لِلَّهِ قَانِتِينَ) سورة البقرة آية 238.¹

إن الإلتزام الوظيفي يزيد من ارتباط الفرد بعمله، و يجعله يبذل جهودا عالية لإنجاحه و يبدي رغبة قوية في البقاء فيه ،والاستمرار لفترة أطول ،و التميز في الأداء ،كما يقلل من السلوك السلبي كالإهمال و التقصير في العمل والغياب أو ترك العمل أو الشعور بالإحباط و يتحقق الولاء الوظيفي للأفراد عندما تحقق المنظمات التعليمية أهدافها بكفاءة و فعالية².

ومن هنا فإن نجاح المنظمة ووصولها إلى أهدافها يرتبط بشكل كبير بمدى إيمان الأفراد العاملين بتلك الأهداف وقناعتهم بها وسعيهم للوصول لتحقيقها و شعورهم بتطابق هذه الأهداف مع أهدافهم الشخصية أو الذاتية أو على الأقل قربها منها.

و تشير الدراسات الأدبية السابقة في مجال الإدارة إلى أن الإلتزام الوظيفي أصبح من الموضوعات التي تهتم بها إدارة المنظمات ،خاصة و أن مفهومه العلمي الصحيح لم يحظ بالاهتمام المطلوب من قبل المختصين إلا في نهاية الستينيات و أوائل السبعينيات من القرن العشرين.³

ونتيجة لذلك فقد ظهرت الحاجة لدراسة السلوك الإنساني في المنظمات بغرض تحفيزه وزيادة درجات التزامه،مما أدى إلى ظهور العديد من النظريات وإجراء الكثير من الدراسات الميدانية التطبيقية في الفترة الأخيرة و حظي موضوع الإلتزام الوظيفي باهتمام الكثيرين من المشتغلين بأبحاث التنظيم و السلوك التنظيمي من أصحاب العلوم الإنسانية والتي تهدف في معظمها إلى تحديد العوامل المؤثرة في التزام العنصر الإنساني والمتغيرات التي تحكم نمو عملية الإلتزام الوظيفي ،سواء ما له صلة مباشرة بالخصائص الديموغرافية لأفراد التنظيم أو المنظمة أو

¹- قران كريم : سورة البقرة ، الآية 238 .

²- الزهراني ، عبد الواحد : الولاء التنظيمي لمعلمي المرحلة الثانوية بمنطقة الباحة التعليمية ، جامعة أم القرى مكة المكرمة، 1424 هـ ، ص04.

³- فليه، عبد المجيد : السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، ط1، عمان، 2005، ص284

خصائص المهنة التي يمارسونها أو نوعية البناء الوظيفي و المناخ التنظيمي، وكذلك تأثيرات ظاهرة الإلتزام على الانتظام في أداء العاملين والمخرجات¹.

وهناك العديد من الدراسات العربية التي تناولت فكرة الإلتزام الوظيفي غير أنها استخدمت مسميات مختلفة نتيجة الاختلاف في ترجمة المصطلحات من اللغة الإنجليزية إلى اللغة العربية فمنهم من ترجم مصطلح (Organizational Commitment) بالإلتزام الوظيفي ومنهم من ترجمه إلى الولاء التنظيمي ومنهم من ترجمه إلى الانتماء التنظيمي وقد تبين للباحثة من خلال اطلاعها على تعريفات كل من الإلتزام الوظيفي والولاء التنظيمي و الانتماء التنظيمي أنها ترجمات مختلفة للمصطلح ذاته، و في هذه الدراسة ستستخدم الباحثة مصطلح (الإلتزام الوظيفي).

وأكد Eiley أن مفهوم الإلتزام بعض التعقيد نتيجة التركيز على الإلتزام في بيئة العمل و تضمينه مجالات عديدة مثل : الإلتزام نحو العمل و الإلتزام نحو الواجبات و المهام الداخلية للعمل، و الإلتزام نحو المنظمة و الإلتزام نحو المهنة و الإلتزام نحو جماعة العلوم وغيرها، و التي عبرت عن متغيرات أساسية في الإلتزام الوظيفي.

والإلتزام في اللغة يعني : العهد، و يلزم الشيء لا يفارقه، و الملازم للشيء المداوم عليه².

ويعني كذلك في اللغة : العهد و القرب و النصر و المحبة و هو مفهوم قديم في العلوم الاجتماعية وكان أول من بحث فيه علماء الاجتماع الذين يرون أن الإنسان بوصفه كائنا اجتماعيا يعيش مع أفراد آخرين في بيئة اجتماعية منظمة و تربطه بهم علاقات اجتماعية دافعها الحاجة على التعاون و الشعور بالإلتزام لتلك البيئة الاجتماعية، ويرون أن الولاء التنظيمي جزء من الولاء الاجتماعي العام الذي يتمثل في تنمية مشاعر الفرد نحو المجتمع الذي يعين فيه بما فيه من أفراد و منظمات و ما يسوده من قيم ومبادئ و أفكار و العمل على نشر قيم المجمع ومبادئه³.

ونظرا لتعدد الأدبيات في النظر على الإلتزام الوظيفي من زوايا مختلفة وفضلا عن كون الإلتزام من الأوجه المعقدة للسلوك الوظيفي فقد برزت تعريفا عديدة للإلتزام الوظيفي منها ما ذكره كما يلي :⁴

1- يعرف الإلتزام الوظيفي بأنه عاطفة وجدانية للفرد نحو المنظمة.

¹ - الدخيل الله : مقدمات الإلتزام لمنظمات الأكاديمية، جامعة الملك سعود ، 1415 هـ، ص36 .

² - ابن منظور : لسان العرب، مج14 ، بيروت، 1956 ، ص73 .

³ - سلامة ،رتيبة : الممارسات الإدارية لمديري المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للمعلمين، الأردن، 2003، ص42

⁴ - فلييه ، عبد المجيد، مرجع سبق ذكره، 2005، ص284 .

- 2- يعبر الإلتزام الوظيفي عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة و رغبته الشديدة في البقاء فيها، ومن ثم قبوله وإيمانه بأهدافها وقيمها.
 - 3- يشير الإلتزام الوظيفي على الرغبة التي يبديها الفرد للتفاعل الاجتماعي من أجل تزويد المنظمة بالحيوية والنشاط و منحها الولاء.
 - 4- يمثل الإلتزام الوظيفي التطابق مع المنظمة و الارتباط بها من جانب الفرد.
 - 5- يعرف الإلتزام الوظيفي بالشعور الداخلي الذي يضغط على الفرد للعمل بالطريقة التي يمكن من خلالها تحقيق مصالح و أهداف المؤسسة.
 - 6- يتمثل الإلتزام الوظيفي في الاعتقاد القوي بأهداف المؤسسة وقيمها و الاستعداد لبذل أقصى جهد ممكن لصالحها، و الرغبة القوية في الاستمرار بها و عدم تركها.
 - 7- يعبر الإلتزام عن حالة غير محسوسة يستدل عليها من خلال ظواهر تنظيمية معينة تضمن سلوك الأفراد وتصرفاتهم، و تجسد مدى ولائهم لمؤسساتهم.
 - 9- يؤثر الإلتزام الوظيفي تأثيرا مباشرا على كثير من الظواهر الإدارية الأخرى و يتضح ذلك في رغبة الأفراد بالبقاء في المنظمة، ومدى التزامهم بالحضور على العمل و مستوى الأداء و الإنجاز.
 - 10- يستغرق الإلتزام في تحقيقه وقتا طويلا، لأنه يسد حالة فناعة تامة للفرد كما أن التخلي عنه لا يكون نتيجة لتأثير عوامل سطحية طارئة بل يكون نتيجة لتأثيرات إستراتيجية ضاغطة.
 - 11- يأخذ الإلتزام الوظيفي عدة أشكال وصور من أهمها الإلتزام كوسيلة لتحقيق هدف معين و الإلتزام كقيمة في حد ذاته و الإلتزام كامتثال لما يتوقعه الآخريين.
 - 12- يتأثر الإلتزام الوظيفي بمجموعة من الصفات الشخصية و العوامل و الظروف الخارجية المحيطة.
- وأمام تعدد الأبعاد و التصنيفات المختلفة للإلتزام الوظيفي فإنه يمكن أن يمثل بالفعل مؤشرات كافية للاستدلال عن درجة الإلتزام الوظيفي ومستواه، إذ تقتصر على ثلاثة أبعاد للإلتزام الوظيفي وهي: الولاء للمنظمة، المسؤولية تجاه المؤسسة و الرغبة في العمل و البقاء بالمؤسسة¹.

1 - سلامة، عادل : الإلتزام التنظيمي والرضا الوظيفي بأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة عين الشمس ،مجلة كلية التربية ،1999،ص24 .

وهناك تعريف آخر يعد الأكثر شيوعا و هو تعريف بورتر و زملائه الذين يعرفون الإلتزام الوظيفي بأنه قوة تطابق الفرد مع منظمة و ارتباطه بها ، وأن الفرد الذي يظهر مستوى عالي من الولاء و الإلتزام الوظيفي تجاه منظمة تكون لديه الصفات التالية :

1- اعتقاد قوي بقول أهداف وقيم المؤسسة.

2- استعداد لبذل أقصى جهد ممكن نيابة عن المؤسسة.

3- رغبة قوية وإصرار لدى الفرد على استمرار عضويته في المؤسسة¹

وهذا التعريف أخذت به غالبية الدراسات التي تناولت هذه الظاهرة الوظيفية ، و تعريف الإلتزام بهذه الطريقة كما يجعل منه أمرا أكثر من مجرد الولاء الآلي للمنظمة.

وهذا المفهوم العالم ينطوي على ثلاثة أبعاد رئيسية (وجدانية، و معرفية و سلوكية) و تمثل في مجموعها اتجاهها ذات طابع معين يعبر عن موقف واضح للعضو من المؤسسة التي يعمل لها، وهذا يتفق مع ما اقترحه كوندي وصالح من ضرورة أن ينطوي أي تعريف للإلتزام الوظيفي على ما يعبر عن قوة الارتباط بين العضو و المنظمة في أبعاده المعرفية و الوجدانية و السلوكية فالاستجابة لصالح المنظمة قد تظهر لأن الفرد يعتقد أنها الخيار الأكثر معقولة (بعد معرفي)، و أنه يحب و يحترم المنظمة (بعد وجداني) أو أنها الأمر الخلقى الصحيح الذي يجب على الفرد أن يأتيه (بعد معياري).

وعرف أوريلي (1980) (Orielly, 1980) الإلتزام الوظيفي بأنه ارتباط نفسي يربط الفرد بمؤسسته و يدفعه للاندماج و العمل فيها و تبني قيمها².

وقد أولى الباحثون في الغرب ولاء و التزام الموظف تجاه مؤسسته اهتماما كبيرا، و لم يكن اهتمام اليابانيين أقل منهم حماسا، و قد دلت الدراسات السابقة أن هناك علاقة بين الولاء (الإلتزام) و الغياب، و الرضا الوظيفي و الاستقلالية الوظيفية و المسؤولية الوظيفية و غيرها³.

وقد اتفق كثير من الباحثين على أن هناك رؤيتان للإلتزام الوظيفي هما المسيطرتان على أدبيات هذا الموضوع.

الرؤية الأولى: الرؤية الفكرية و هي التي تنظر للإلتزام الوظيفي على أساس أنه وجهة نظر تعكس طبيعة جودة العلاقة بين الموظف و المؤسسة ، و حسب هذه الرؤية فإن الشخص ذا الإلتزام الوظيفي المرتفع هو الذي لديه

¹ - القطان ، عبد الرحيم : العلاقة بين الولاء التنظيمي والصفات الشخصية والأداء الوظيفي ،المجلة العربية للإدارية ،مج 11 ط 2 ، 1987 ، ص 06 .

² - العبادي ، احمد : الإلتزام التنظيمي والعوامل المرتبطة به ،مكة المكرمة ، 1420 هـ ، ص 14 .

³ - القطان ، عبد الرحيم : مرجع السابق ، 1987 ، ص 06 .

إيمان عميق بأهداف وقيم المؤسسة و استعداد لبذل الجهد الكبير في سبيل هذه المؤسسة ، كما توجد لديه الرغبة الصادقة في البقاء بالمؤسسة.

الرؤية الثانية: الرؤية السلوكية و تركز بشكل رئيسي على العملية التي يستخدمها الفرد في إيجاد شعور بالارتباط ليس بالمؤسسة ولكن لتصرفاته الخاصة، و تنص هذه الرؤية على أن الشخص يحاول الحفاظ على كل شيء ذي قيمة له مثل النقود أو الوقت الذي قد يخسره نتيجة تركه للمؤسسة.¹

وقد حدد بورتر وزملاؤه (1974) فقد حددا أبعاد الإلتزام الوظيفي في البعدين التاليين :

1- الإلتزام الاتجاهي (**Attitudinal Commitment**) و المقصود به العمليات التي تتطابق من خلالها أهداف الفرد مع أهداف و قيم المؤسسة وتزداد لديه الرغبة للبقاء و الاستمرار فيها.

2- الإلتزام السلوكي (**Behavioral Commitment**) و المقصود به العمليات التي يصبح الفرد من خلالها مرتبطا بمؤسسة ، ناتجا من سلوكه السابق فجهده ووقته الذي يقضيه داخل مؤسسة يجعله متمسكا بها و بعضويتها.²

أما كانتر **Kanter** فقد أشارت إلى ثلاثة أنواع من الإلتزام تتجم عن متطلبات سلوكية يفرضها التنظيم على الأفراد وتلك الأنواع هي :

1- الإلتزام المستمر : وتلتقي كانتر في هذه الجزئية مع اتجاه كل من آلن و ماير **Allen & Mayer** حيث يمثل الإلتزام لديهما حالة من التفاني و الإخلاص نحو تنظيم معين ترجع إلى حاجة الفرد إلى البقاء في هذا التنظيم نتيجة لعامل الاستثمار السابق مما يجعل ترك العمل في ضوء عامل التكلفة عليه مستحيلة.

2- الإلتزام التجانسي : ويشير إلى التقارب و التفاعل بين أفراد جماعة العمل، حيث يرتبط مستوى التجانس بمستوى الدافعية للبقاء في الجماعة.

3- الإلتزام الرقابي : ويقصد به الارتباط بالمعايير التنظيمية التي تعمل على توجيه سلوكيات الأفراد نحو الغاية المنشودة، فالمعايير هي بمثابة توقعات مشتركة عن السلوك داخل العمل و يصبح الانحراف عنها مصدرا للإحباط القلق.

1- حمادات حسين محمد :،مرجع سبق ذكره، 2006 ،ص 64- 65 .

2- العبادي ،احمد ، مرجع سبق ذكره ، 1420 هـ،ص 14 .

وفرق بوكنان (Buchanan 1974) بين ثلاثة مرتكزات رئيسة يقوم عليها الإلتزام التنظيمي كما ذكر في¹

وهي كالتالي :

أولاً : الإحساس بالانتماء (Identificaiton) ويتضح ذلك في تعبير الفرد عن الفخر بمؤسسته وقناعاته الذاتية بأهدافها و قيمها.

ثانياً : المشاركة و الإسهام الفعال (Involmeent) من قبل الفرد التي تتبع من رضاه نفسياً بأهمية أنشطتها ودوره الذي يقوم به.

ثالثاً : الولاء (Loyalty) و الذي يعبر عنه الفرد بالرغبة الأكيدة بالاستمرار و العمل بالمؤسسات رغم كل الظروف والأحوال و مضاعفة الجهد المبذول من قبله سعياً وراء تحقيق أهدافه و أهداف المنظمة.

2- الخلفية التاريخية :

يعد الإلتزام الوظيفي عنصراً حيوياً في بلوغ الأهداف التنظيمية وتعزيز الإبداع والإستقرار في المنظمات، كما يساعد في تعزيز الثقة بين الإدارة والعاملين فضلاً عن إسهاماته المتعددة في مجال تطوير قدرات المؤسسة وقدرتها على البقاء والإستمرارية .

لذلك اهتم الباحثون بموضوع الإلتزام الوظيفي و العوامل المؤثرة عليه وتأثيراته على سلوكيات الأفراد و انعكاساتها على المؤسسة وأهدافها .

حيث اتفق الباحثون على إن الإلتزام الوظيفي يتولد من محصلة التفاعل فيما بين خصائص الأفراد وشخصياتهم وسلوكياتهم بالإضافة لضغط العمل والعوامل التنظيمية السائدة والمؤشرات المجتمعية والبيئة العامة السائدة .

وقد تعدد الأدبيات في النظر إلى الإلتزام الوظيفي من زوايا مختلفة كانت محصلتها إن للإلتزام الوظيفي عدد من الأبعاد تتمثل في،الولاء ، المسؤولية ، الرغبة في العمل و الإيمان بالمنظمة .

3- أهمية الإلتزام الوظيفي :

إن الكثير من الأنماط السلوكية التي تؤدي إلى كلفة عالية وخدمة سيئة في القطاع التعليمي مرجعها إلى عدم الإلتزام الوظيفي من قبل المديرين و العاملين، و ذلك لارتباطه بعدد من العوامل جاء ذكرها لدى (Bateman & strasser, 1984) ومن أهمها :

1- سلامة ،رتبية : مرجع سبق ذكره،2003، ص43.

- سلوك الفرد و نشاطاته مثل : التحول الوظيفي و الغياب و الفاعلية.
 - ارتباطه بالهيكل المعرفي مثل : الرضا و الوظيفي و المشاركة و التوتر الوظيفي .
 - ارتباطه بسمات و دور الموظف بما فيها: الاستقلالية و المسؤولية و نوع الوظيفة و صراع الأدوار و الغموض.
 - ارتباطه بالسمات الشخصية للموظف مثل : العمر و الجنس و الحاجة للإنجاز.
 - هذه العلاقات تلتقي مع الاعتقاد أن الإلتزام الوظيفي موقف مستقر نسبيا مع الوقت.
- كل ما سبق يعطي الإلتزام أهمية، فكل عامل من هذه العوامل يرتبط بإنتاجية الفرد وبالتالي إنتاجية المنظمة وفعاليتها¹.

ويزداد أمر دراسة الإلتزام أهمية إذا ما كان في بيئة مثل بيئتنا العربية يعاني فيها العاملون في مثل هذه الأوساط من إشكالات لشك لها تأثيرها على نوعية التزامهم لهذه الأوساط و ما يقترن به من تأثيرات كالتسيب و التسرب أو ترك العمل والتدني في نوعية الأداء و مستوى الإنتاجية.²

4- العوامل المساعدة في تكوين الإلتزام الوظيفي :

تشير معظم الدراسات التي أجريت في مجال الإلتزام الوظيفي أن من أهم العوامل التي تسهم في تنمية التزام العاملين وولائهم لمنظماتهم هي :

4-1- المكانة الاجتماعية :

ويقصد بها المرتبة الاجتماعية للشخص مقارنة بآخرين في أي نظام اجتماعي، وقد تكون المكانة مكانة رسمية أو مرتبة اجتماعية تضيفها الجماعة على شخص ما تعبيراً عن شعورهم نحوه فتكون مكانة غير رسمية ويرتبط الأفراد في التنظيم ببعضهم بعضاً حسب مراتبهم بترتيب هرمي معين تحدد فيه مرتبة كل فرد بالنسبة للآخرين في التنظيم، ويسعى العاملون ببذل قصارى جهودهم للمحافظة على مكانتهم و تنميتها وللمكانة الاجتماعية أسباب عديدة منها الدرجة الرسمية التي يحصل عليها الشخص في بناء المنظمة وأنماط العمل ومهاراته و ظروف العمل، و الأجور و الأقدمية في التعيين بالإضافة إلى الأسباب التي يحصل عليها الشخص من خارج المنظمة كالتعليم و المكانة المهنية.

¹- حمادات حسين محمد : مرجع سبق ذكره، 2006 ،ص 67 .

²- الدخيل الله ،مرجع سبق ذكره 1415 هـ،ص36.

4-2- إشباع حاجات العاملين الإنسانية في التنظيم :

من المعروف أن العاملين مجموعة من الحاجات المتداخلة التي يسعون إلى إشباعها، فهم يرغبون في إشباع حاجاتهم الفسيولوجية الأساسية و حاجتهم للأمن و الشعور بالطمأنينة في التنظيم، و يسعون لأن يكونوا مقدرين محبوبيين ، و أن ينتمون لجماعة و يسعون بالتالي لتحقيق ذاتهم، و التنظيم الذي لا يساعدهم في تحقيق و إشباع هذه الحاجات لا يمكن -على الأغلب- أن يكون مكانا لاستقرارهم، بل يسعى أعضاؤه للبحث عن غيره يمكنهم من تحقيق هذه الحاجات مما يزيد من التزامهم الوظيفي له و يدفعهم إلى مزيد من العمل الجاد المنتج لتحقيق أهدافه، فإذا أشبعت تلك الحاجات بمساندة ذلك التنظيم فإنه يتولد لدى الفرد ذلك الشعور بالرضا و الاطمئنان و من ثم بالانتماء و الإلتزام الوظيفي ، فالإلتزام الوظيفي يزيد إذا سعت المنظمة إلى العمل على إشباع الحاجات الإنسانية للعاملين لديها.

4-3- وضوح الأهداف و تحديد الأدوار:

لقد أظهرت الدراسات أن الإلتزام الوظيفي يزداد كلما كانت أهدافه واضحة يستطيع الأفراد فهمها و تمثلها و السعي لتحقيقها، وكذلك كلما كانت أدوارهم واضحة و محددة ساعد ذلك على زيادة الانتماء و الإلتزام الوظيفي وذلك لجنب حالة الصراع التي تحدث في حالة غموض أدوار العاملين.

4-4- الرضا الوظيفي :

نقصد بالرضا الوظيفي المشاعر التي يبديها الفرد نحو عمله في التنظيم، و ينشأ الرضا من إدراك الفرد للفرق بين ما تقدمه له الوظيفة وما يجب عليها أن تقدمه له، فكلما قل الفرق بينهما أزدادت درجة الرضا الوظيفي لديه. ويرى هيرزبيرج Herzberg أن الرضا الوظيفي يمكن تحديده بمعرفة شعور الفرد نحو ما تتطوي عليه الوظيفة بما في ذلك الشعور بالإنجاز و الاعتبار و المسؤولية. أما عدم الرضا فيمكن تحديده من خلال شعوره نحو بيئة العمل المتمثلة بسياسة التنظيم وظروف العمل المادية ودرجة الاستقرار و الأمن في الوظيفة و المركز الاجتماعي و الأجور وأسلوب الإشراف.

4-5- الاهتمام بتحسين المناخ الوظيفي :

يعبر مفهوم المناخ الوظيفي عن "الخصائص المختلفة التي تميز البيئة في العمل و التي تشمل نواحي التنظيم الرسمي، وحاجات العاملين و طبيعة الاتصالات التنظيمية و أساليب والإشراف السائدة وسلوك الجماعات و غيرها من العوامل التي يدركها أفراد فتؤثر في سلوكهم وفي كل السلوك الوظيفي " و من التعريفات الأخرى للمناخ الوظيفي انه مجموعة الخصائص الداخلية للبيئة و التي تتمتع بدرجة من الثبات النسبي أو الاستقرار يفهمها

العاملون و يدركونها فتعكس على قيمهم واتجاهاتهم وبالتالي على سلوكهم، إن تمتع العاملين بجو يسوده الوفاق و الوئام و التسامح و التعاون و العدالة و المساواة للوصول إلى الأهداف المشتركة يعزز الثقة بالعاملين و يرفع روحهم المعنوية و يزيد درجة رضاهم الوظيفي و يعزز شعورهم بالولاء للمنظمة والالتزام الوظيفي فيها، وقد بينت الأبحاث في هذا المجال أن التنظيمات ذات البيئات المتسلطة و المنبئة لمعنويات العاملين و التي تتصف بعدم المبالاة وعدم الحيوية هي تنظيمات تشجع على تسرب العاملين و لا تنمي فيهم قيم الولاء الوظيفي لذلك يرى الباحثون أنه من الضروري الاهتمام بالبيئة التنظيمية وتحقيق التوافق بين الإنجاز وتحقيق الأهداف من ناحية و العناية بالإنسان من ناحية أخرى لرفع الإلتزام الوظيفي لدى العاملين.

4-6- زيادة مشاركة العاملين في التنظيم :

إن المشاركة تزيد من الولاء و الإلتزام الوظيفي للعاملين، حيث عن إتاحة الفرصة للعاملين للإسهام بأفكارهم و تشجيعهم لتحمل المسؤولية من شأنها تقوية الروابط و إيجاد الجو النفسي و الاجتماعي البناء في بيئة العمل حيث تعرف المشاركة بأنها اندماج الفرد العقلي و العاطفي في عمل الجماعة بعد أن تتيح له الجماعة التي هو عضو فيها الفرص للإسهام في الأهداف و المشاركة في المسؤوليات.

وقد أوضحت الدراسات أن المشاركة تعمل على زيادة الانتماء التنظيمي وتجعل الأفراد يرتبطون ببيئة عملهم بشكل أكبر بحيث يعتبرون أن ما يواجهه المنظمة من مشكلات هو تهديد لهم ولأمنهم و لاستقرارهم الأمر الذي يؤدي لتقبلهم لروح المشاركة برغبة وبروح معنوية عالية بما يؤدي في النهاية لرفع درجة التزامهم الوظيفي للمنظمة.

4-7- إيجاد نظام مناسب للحوافز :

يعبر الحافز عن تلك الوسيلة أو الأسلوب أو الأداة التي تقدم للفرد الإشباع المطلوب-بدرجات متفاوتة- للحاجاته الناقصة و تركز نظرية حوافز العمل على الحوافز الداخلية و هي تتعامل أصلاً مع الأسباب التي تدفع الناس للعمل و أسباب تركهم العمل في المنظمات أو بقائهم فيها لذلك فإن توافر أنظمة مناسبة من الحوافز المادية و المعنوية يؤدي على زيادة الرضا عن المناخ الوظيفي و عن المنظمة ككل وبالتالي زيادة الإلتزام الوظيفي وزيادة معدلات الإنتاج وانخفاض التكاليف و في هذا السياق يرى بعضهم أن الإلتزام الوظيفي وزيادة معدلات الإنتاج و انخفاض التكاليف و في هذا السياق يرى بعضهم أن الإلتزام الوظيفي يتحقق من خلال معاملة العاملين على أنهم شركاء و ليسوا مجرد أفراد ومنح المزايا المادية و المعنوية و إتاحة فرص التطور المهني و الوظيفي لهؤلاء العاملين.¹

وقد ذكر كل من (Steers & Porter, 1991) بعض العوامل المؤثرة في تطوير و تعزيز الإلتزام الوظيفي وهي:

1- عبوي، زيد : التنظيم الإداري مبادئه وأساسياته، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2006، ص211-216.

عوامل شخصية : (Personal Factors)

وهي العوامل ذات العلاقة بالفرد العامل نفسه، مثل شخصية الفرد العامل و ثقافته و قدرته على تحمل المسؤولية أو توقعات الفرد للوظيفة، أو ارتباطه النفسي بالعمل أو المنظمة، أو عوامل تتعلق باختياره العمل.

عوامل تنظيمية : (Organisational Factors)

وهي العوامل التي تتعلق بالخبرة العملية او نطاق العمل نفسه كالتغذية الراجعة والاستقلالية فضلا عن الإشراف المباشر، وتمسك أفراد العمل بأهداف المنظمة ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات تتمثل في بيئة العمل وطبيعته وخصائصه و نمط القيادة الإدارية و المناخ التنظيمي بشكل عام.

عوامل غير تنظيمية : (Non organizational factors)

و هي عوامل تركز على مدى توافر فرص عمل بديلة للفرد بعد اختياره لقراره الأول في الالتحاق بالمنظمة، بحيث يكون مستوى الإلتزام لدى العاملين مرتفعا عندما يكون الأجر المتوافر في الفرص البديلة أقل مما يحصل عليه في منظمته مما يعطيه تبريرا لاختياره الأول ، أو حين يرى أن اختياره مطلق نسبيا لعدم توافر فرص لاحقة بديلة لتغيير قراره الأول¹.

وعن علاقة الإلتزام الوظيفي ببعض المتغيرات الشخصية فمن حيث عدد سنوات الخبرة نجد أن معظم الدراسات أثبتت ودود علاقة ايجابية بين سنوات الخبرة و درجة الإلتزام الوظيفي. و من حيث المؤهل التعليمي فقد اختلفت الدراسات بشأن هذه العلاقة إذ تشير بعض الدراسات إلى ان هناك علاقة إيجابية بين مستوى تعليم الفرد و درجة التزامه الوظيفي ، على حين أن دراسات أخرى أثبتت أن المستوى التعليمي للفرد له تأثير سلبي على الإلتزام الوظيفي ، وتبرر ذلك بأنه كلما ازدادت درجة تعليم الفرد زادت طموحاته، وتوقع المزيد من منظمته، وبالتالي يقل التزامه في حالة عدم تحقيق كل ما يطمح فيه².

ومن حيث الجنس تشير بعض الدراسات على أن الإلتزام الوظيفي للمرأة يتوقف على نوع العمل الذي تقوم به ، كما أنه يتأثر بواجباتها المنزلية و عدد أطفالها و أدوارها الاجتماعية³.

5- خصائص الإلتزام الوظيفي :

من خصائص الإلتزام الوظيفي كما جاءت في⁴ ما يلي :

¹- حمادات حسين محمد :،مرجع سبق ذكره، 2006 ،ص 70 .

²- سلامة، عادل : مرجع سبق ذكره ،1999،ص 24 .

³- فليه ،عبد المجيد : مرجع سبق ذكره ،2005، ص 287

⁴- حمادات حسين محمد : مرجع سابق، 2006 ،ص 68 .

- أن الإلتزام الوظيفي حالة نفسية تصف العلاقة بين الفرد و المنظمة.
- يؤثر الإلتزام الوظيفي على قرار الفرد فيها يتعلق ببقائه أو تركه للمنظمة.
- يتصف الأفراد الذين لديهم التزام وظيفي بالصفات التالية : قبول أهداف وقيم المنظمة الأساسية و الإيمان بها، وبذل المزيد من الجهد لتحقيق أهداف المنظمة، ووجود مستوى عال من الانخراط في المنظمة لفترة طويلة، ووجود الميل لتقويم المنظمة التقويم الإيجابي.

- يتصف الإلتزام الوظيفي بأنه متعدد الأبعاد.¹

6- السلوك الناجم عن الإلتزام الوظيفي :

ينجم عن التزام العاملين لتنظيماتهم عدة مخرجات تكون في معظمها سلوكا إيجابيا يعود عليهم وعلى تنظيماتهم بالفوائد الكبيرة، ومن أبرز هذه المخرجات و أكثرها تأثيرا في حياة المنظمات ما يلي :

6-1- شعور العاملين بروح معنوية عالية : لقد تعدد تعريف الروح المعنوية فمنهم من يرى أن ما يقصد بالروح المعنوية (Morale) هو: ذلك الإستعداد الوجداني الذي يهيئ للعاملين مشاطرة أقرانهم بحماس مختلف نشاطاتهم، و يجعلهم أقل قابلية للميل إلى المؤثرات الخارجية.

ويرى بأن الروح المعنوية تعتمد على خمسة عوامل رئيسية هي :

1- ثقة أعضاء المجموعة في هدفها

2- ثقة أعضاء المجموعة في قيادتها.

3- ثقة أعضاء المجموعة بعضهم.

4- الكفاءة التنظيمية للمجموعة

5- الحالة العاطفية و الذهنية لأعضاء المجموعة.

وقد بينت الدراسات أن للإلتزام الوظيفي دور مهم في رفع الروح المعنوية للعاملين فيجعلهم يحبون عملهم و المنظمة التي ينتمون إليها ويدفعهم للعمل بتعاون وحماس كبير لتحقيق الأهداف التنظيمية إن الروح المعنوية تتحقق بشكل إيجابي عندما يشعر كل شخص بأنه يحقق أهدافه في الوقت الذي يسهم فيه في تحقيق أهداف منظمته.

1- سلامة، رتيبة : مرجع سبق ذكره، 2003، ص48.

6-2- الحد من تسرب الموظفين :

يعد تسرب الموظفين -أي تركهم لوظائفهم- ظاهرة وظيفية خطيرة، ويعني التسرب الوظيفي "توقف الفرد عن العضوية في المنظمة التي يتقاضى مرتبا منها".

ولهذا التسرب نتائج عديدة هي :

6-2-1 التكاليف المرتفعة :

فالتسرب ذو تكلفة الإعلان، والاختيار، والتدريب، و الإعداد و غيرها من المصروفات العالية.

6-2-2 تعطيل الأداء :

يتعطل الأداء من ناحيتين : فالأول ينجم عن فقدان كفاءة العاملين قبيل تركهم أعمالهم و الثاني عن كلفة شغل الوظيفة و تعطيل العمل، وكلفة البحث عن البديل.

6-2-3 إرتباك الأنماط الاجتماعية و الاتصالات :

تمتاز المنظمة بما لديها من أنماط اجتماعية رسمية، فإن كان تاركوا العمل من العاملين المشاركين، أو ممن كانوا ضمن جماعة عمل متماسكة، فسوف يكون للتسرب آثار سلبية على بقية العاملين قد لا تقف عند زيادة أعباء العمل و انخفاض الأداء، بل تؤثر على درجة تماسك الجامعة وتكاملها، وتعوق تعزيز التماسك فيضعف التزام العاملين.

6-2-4 انخفاض المعنويات :

عندما يرى العاملون في تنظيم معين أن كثيرا من زملائهم يتركون العمل على تنظيمات أخرى، فالروابط بينهم تضعف كما تضعف روحهم المعنوية فتتخفف نسبة إنجازها، مما يؤثر تأثيرا سلبيا في المنظمة.

6-2-5 زيادة عبء العمل على الموظفين في التنظيم :

فكثيرا من التنظيمات تعجز عن توظيف أشخاص جدد مكان المتسربين لأسباب مالية أو عدم وجود بديلين لهم أو لجهل الإدارة بحجم العمل وضغطه النفسي على العاملين أو جهلها بقدرات الموظفين الحقيقية فيتولد لدى الموظفين في المنظمة النفور و الاستياء ويوصلهم إلى مرحلة الإرهاق والإجهاذ واستنزاف الطاقة فيدفعهم ذلك إلى التفكير الجدي بترك العمل عند ظهور أول فرصة.

3-6 الإنجاز المبدع :

يرى كثير من الباحثين أن الأفراد الذين يتصفون بدرجة عالية من الإلتزام و الولاء لمؤسساتهم التي يعملون فيها يمتازون بإنجاز متميز، ويرون أن (الفرد ذو الإلتزام الوظيفي العالي) يكون أكثر حماسا للعمل، و أكثر الإلتزاما بأهداف التنظيم ويسعى تلقائيا للإنجاز المبدع الذي يزيد من إنتاجية وأدائه.¹

وقد ذكر² تأثير الإلتزام على الفرد و المنظمة ، حيث بين أن آثار أو نتائج الإلتزام الوظيفي على الفرد تنقسم إلى قسمين:

- القسم الأول : و يتمثل في آثار الإلتزام الوظيفي على الفرد خارج نطاق العمل و تنقسم هذه الآثار إلى نوعين : هما الآثار الإيجابية و الآثار السلبية فالآثار الإيجابية تتمثل في أن الإلتزام التنظيمي يقوي رغبة الفرد في الاستمرار في العمل في المنظمة كما يجعله يستمتع عند أدائه لعمله الأمر الذي ينعكس على رضاه الوظيفي ورضا الفرد الوظيفي يجعله يتبنى أهداف التنظيم ويعتبرها أهدافه وبالتالي يعمل جاهدا لتحقيق تلك الأهداف.

وكذلك فإن آثار الإلتزام التنظيمي تنعكس حتى على حياة الفرد الخاصة خارج نطاق العمل حيث يتميز الفرد ذو الإلتزام التنظيمي المرتفع بدرجات عالية من السعادة و الراحة و الرضا خارج أوقات العمل إضافة إلى ارتفاع قوة علاقته العائلية، أما بالنسبة للآثار السلبية فإن الإلتزام التنظيمي يجعل الفرد يواجه ويستثمر جميع طاقته في العمل ولا يترك أي وقت للنشاطات خارج العمل و هذا بدوره يؤدي إلى أن يعيش الفرد في عزلة عن الآخرين إضافة إلى ذلك فإن العمل وهمومه تسيطر على تفكيره خارج العمل و بالتالي يصبح دائم التفكير في عمله.³

- أما القسم الثاني : فيتمثل في آثار الإلتزام التنظيمي على المسار المهني للفرد فالموظف ذو الإلتزام التنظيمي المرتفع يكون مجدا في عمله و بالتالي يكون أسرع ترقيا و تقدما في المراتب الوظيفية كذلك فإن الإلتزام التنظيمي المرتفع يجعل الفرد أكثر إخلاصا و اجتهادا في تحقيق أهداف المنظمة التي يعتبرها أهدافه كما أنه يرى أن من مصلحته النهوض بالمنظمة لثقته أن المنظمة ستكافئه على ولاءه و إخلاصه وأدائه المتميز.

أما تأثير الإلتزام الوظيفي على المنظمة :

يتضح أن الإلتزام الوظيفي يؤثر على المتغيرات التنظيمية التالية كما جاء في⁴.

1 - عبوي ،زيد : مرجع سبق ذكره ،2006 ،ص218-219 .

2- ماهر ،احمد : السلوك التنظيمي ،دار الجامعة للنشر ،بدون طبعة ،الإسكندرية ،2000 ،ص231 .

3- سلمان ،احمد ،تأثير ضغوط الوظيفة على الإلتزام التنظيمي ،بالنظر على المستشفيات جامعة عين الشمس ،مصر العربية ،2004 ،ص82 .

4- خطاب ،عايدة،الإلتزام التنظيمي والرضا عن العمل ، جامعة الملك سعود ، الرياض، سنة 1998، ص74

1- الأداء المتميز :

يؤثر الإلتزام الوظيفي على فعالية وكفاءة المنظمات لما له من تأثير على أداء العاملين والتزامهم بأهداف المنظمة وتشير الأبحاث و الدراسات إلى أن الانتماء من أهم مقومات الإبداع الوظيفي كما يشير الباحثون إلى أن هناك علاقة ارتباط قوية بين الإلتزام الوظيفي و الإبداع الإداري.

2- دوران العمل :

تشير بعض الدراسات إلى أن زيادة الإلتزام الوظيفي لدى العاملين يقلل معدلات دوران العمل كما أن الإلتزام الوظيفي يساعد إلى حد كبير على انخفاض نسبة الغياب و الحد من مشكلة التأخر عن العمل، ومن ناحية أخرى وجد أن هناك علاقة عكسية بين الإلتزام الوظيفي و الغياب عن العمل كما وجد أيضا أن للإلتزام الوظيفي تأثيرا سلبيا على ترك العمل، فالأفراد الذين تركوا أعمالهم كانوا من أفراد ذوي الانتماء التنظيمي المنخفض وهناك العديد من الفوائد التي تجنيها المنظمة عن طريق التقليل من نسبة الغياب و ترك العمل وتتمثل فيما يلي :

1- التقليل من المصروفات الإدارية المرتبطة بعملية التوظيف والاختيار والتدريب للأعضاء الجدد.

2- انخفاض الإنتاجية فعند تدريب عامل جديد ستخضع إنتاجيته على الأقل أثناء فترة التدريب.

3- الغياب عن العمل أو تركه من قبل بعض الموظفين قد يكون له أثر سلبي على معنوية الموظفين المنتقلين.

الأمر الذي قد يزيد من عدد من يغيب أو يترك العمل و هذه المشكلات تكون أكثر عمقا عندما تكون بين القادة و الإداريين أصحاب المناصب العليا في المنظمة التي يتصف أفرادها بالإلتزام المرتفع.

7- أنواع الإلتزام الوظيفي:

يفرق الخبراء بين ثلاثة أنواع من الإلتزام الوظيفي هي:

7-1- الإلتزام الاستمراري:

ويشير هذا المفهوم إلى قوة رغبة الفرد ليبقى في العمل بمؤسسة معينة لاعتقاده بأن ترك العمل فيها سيكلفه الكثير. فكلما طالت مدة خدمة الفرد في المنظمة فإن تركه لها سيفقده الكثير مما استثمره فيها على مدار الوقت مثل: (خطط المعاشات، والصداقة الحميمة لبعض الأفراد) وكثير من الأفراد لا يرغب في التضحية بمثل هذه الأمور، ويقال على هؤلاء الأفراد أن درجة ولائهم الاستمراري عالية.

7-2- الإلتزام العاطفي:

ويعبر هذا المفهوم عن قوة رغبة الفرد في الاستمرار بالعمل في منظمة معينة لأنه موافق على أهدافها وقيمها ويريد المشاركة في تحقيق هذه الأهداف. وأحياناً تلجأ بعض المنظمات إلى إحداث تغيير جوهري في أهدافها وقيمها وهنا يسأل الفرد نفسه عما إذا كان باستطاعته التكيف مع الأهداف والقيم الجديدة ، فإذا كانت الإجابة بنعم فإنه يستمر بالمنظمة، أما إذا وجد أنه سيصعب عليه التكيف فسيترك العمل بالمنظمة.

7-3- الإلتزام المعياري:

ويشير هذا المفهوم إلى شعور الفرد بأنه ملتزم بالبقاء في المنظمة بسبب ضغوط الآخرين. فالأفراد ذوي الإلتزام المعياري القوي يأخذوه في حسابهم إلى حد كبير، ماذا يمكن أنه يقوله الآخرون لو تركوا العمل بالمنظمة. إذن فهؤلاء لا يريدون أن يتركوا انطباعاً سيئاً لدى الزملاء بسبب تركهم للعمل، وبالتالي لهذا التزم أدبي حتى ولو كان ذلك على حساب أنفسهم.

8- مراحل الإلتزام الوظيفي (Stages of Commitment) : وتطوره :

يترسخ الإلتزام لدى الفرد عبر مراحل يمر بها في منظمته و ينبغي للإداري التعرف عليها كي تعينه على تطوير مستوى الإلتزام للعاملين بالمؤسسة، و هي كالتالي :

أ- **مراحله الطاعة** : وتعني القبول أي قبول الفرد الإذعان للآخرين و السماح بتأثيرهم المطلق عليه من أجل الحصول على أجر مادي و معنوي أي يرضخ لأوامر و التعليمات دون تفكير أو مناقشة.

ب- **مرحلة الاندماج مع الذات** : و تعني قبول الفرد العامل تأثير الآخرين من أجل تحقيق الرضا الدائم له في العمل، وتحقيق الانسجام مع الذات، و الشعور بالفخر و الكبرياء لكونه ينتمي للمنظمة.

ت- **مرحلة الهوية** : و هي المرحلة التي تشير إلى اكتشاف الفرد العامل بأن المنظمة جزء منه، و هو جزء منها، و أن قيمها تتناغم مع قيمه الشخصية.¹

ولقد بين بوكانان (Bochanan) في بحثه الخاص بتطور التزم المديرين لتنظيمات العمل عام (1974)

أن الإلتزام الوظيفي للفرد يمر بثلاث مراحل متتابعة و هي :

1- **مرحلة التجربة** : وهي التي تمتد من تاريخ مباشرة الفرد لعمله و لمدة عام واحد يكون الفرد خلالها خاضعا للإعداد و التدريب و الاختيار، ويكون توجهه الأساسي السعي لتأمين قبوله في التنظيم و التعايش مع البيئة الجديدة التي يعمل فيها، و تكيف اتجاهاته بما يتلاءم مع اتجاهات التنظيم، و إظهار مدى خبرته ومهارته في أدائه.

و يرى بوكنان أن الخبرات التالية تظهر خلال هذه المرحلة و هي :

- تحديات العمل
 - تضارب الإلتزام و الولاء
 - وضوح الدور
 - ظهور الجماعة المتلاحمة
 - إدراك التوقعات
 - نمو اتجاهات الجماعة نحو التنظيم
 - الشعور بالصدمة.
- 2- مرحلة العمل و الإنجاز : وتتراوح مدتها ما بين عامين إلى أربعة أعوام تلي مرحلة التجربة، حيث يسعى الفرد خلالها إلى تأكيد مفهوم للإنجاز وتتصف هذه المرحلة بالخبرات التالية :
- الأهمية الشخصية
 - التخوف من العجز
 - وضوح الإلتزام بالعمل و الولاء للمؤسسة.

3- مرحلة الثقة بالعمل : و تبدأ في السنة الخامسة من التحاق الفرد بالتنظيم و تستمر على ما بعد ذلك حيث تتقوى اتجاهات التزامه التي تكونت من المرحلتين السابقتين و تنتقل من مرحلة التكوين إلى مرحلة النضج.¹

9- مداخل تنمية الإلتزام الوظيفي:

هناك الكثير من محددات الإلتزام الوظيفي التي تخرج عن نطاق سيطرة الإدارة مما يتيح أمامها فرصة محدودة لتقوية الإلتزام. ومع ذلك فإن الإدارة باستطاعتها عمل الكثير لتقوية الإلتزام العاطفي من خلال :

9-1 الإثراء الوظيفي : إن الإثراء الوظيفي بالتعمق الرأسي للوظيفة يجعل الفرد أكثر مسئولية عن عمله ويعطيه المزيد من حرية التصرف والاستقلال ومزيد من المشاركة في اتخاذ القرارات المؤثرة في عمله. وهذا من شأنه أن يقوى الإلتزام الوظيفي لدى الأفراد.

9-2 إيجاد نوع من التوافق بين مصلحة الشركة ومصالح العاملين :

¹ - عبوي ،زيد : مرجع سبق ذكره ،2006، ص208-209 .

يجب أن يشعر العاملون بأن ما تحققه الشركة من منافع يعود عليهم أيضاً بالنفع لأن هذا الشعور من شأنه أن يقوى التزامهم تجاه المؤسسة، وتحاول بعض الشركات تحقيق ذلك بشكل مباشر من خلال خطط الحوافز وخاصة برامج المشاركة في الأرباح، ومثل هذه الخطط والبرامج إذا ما تم إدارتها بطريقة عادلة، فإنها ستلعب دوراً فعالاً في دعم الولاء التنظيمي لدى الأفراد.

9-3 استقطاب واختيار الموظفين الجدد الذين تتوافق قيمهم مع قيم المنظمة:

كلما كانت قيم الفرد متوافقة مع قيم المنظمة وأهدافها، كلما قوى لديه الإلتزام (وخاصة الإلتزام العاطفي) تجاه المنظمة. فإذا كان من قيم المنظمة الاهتمام بالعمل الجاد والحرص على الجودة، فيجب أن تراعى هذه الشروط بحزم عند اختيار الموظفين الجدد بحيث يتم اختيار من تتوافر فيه هذه القيم.

10- موقف الإسلام من الإلتزام :

حث الإسلام على الألفة و المودة و التعاون بين الناس و دعا الإسلام إلى الوحدة ونهى عن الاختلاف قال تعالى : " وَلَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ تَفَرَّقُوا وَاخْتَلَفُوا مِنْ بَعْدِ مَا جَاءَهُمُ الْبَيِّنَاتُ وَأُولَئِكَ لَهُمْ عَذَابٌ عَظِيمٌ " سورة آل عمران آية 105.¹

وفي هذا تأكيد على الإلتزام وليس مجرد إقراره فقط وهذا ينطبق على الانتماء إلى المنظمات حيث أمر الإسلام بالإخلاص و الإلتزام و الأمانة في العمل و طاعة ولي الأمر في غير معصية الله سبحانه و تعالى.²

11- أفضل استراتيجيات لتعزيز التزام الموظف :

أظهرت دراسة حديثة أن فرص التقدم الوظيفي على المدى البعيد هي أكثر أهمية من التعويضات على المدى القريب كعامل لتحفيز الموظفين على البقاء مع منظمة معينة، وإن الشركات التي تقدم لموظفيها فرص للنمو والتقدم تكون على الطريق الصحيح للحصول على ولاء موظفيها ودعمهم، حيث يجب أن تكون القوة العاملة الموجودة لديك الملاذ الأول لأي نشاط توظيف ويجب أن تكون دائماً على استعداد لتقييم المواهب الموجودة لديك بطريقة خلاقية ومرنة تقيم من خلالها مهاراتهم وإمكانية توليهم وظائف منتجة جديدة. وغالباً ما يملك الموظف الموجود في المؤسسة الرغبة والمهارات والقدرة على تحمل مسؤولية مهام عدة التي تتم عادة الاستعانة بمصادر خارجية لملئها، وإن إشراكهم في هذه الطريقة هو الأفضل من ناحية الإدارة الوظيفية ومن ناحية تكاليف المؤسسة والموارد الإدارية.

¹- القرآن الكريم، سورة آل عمران آية 105

²- الشادي، حمد : الثقافة التنظيمية و علاقتها بالانتماء التنظيمي، بدون نشر، بدون ط، 2005، ص66

11-1 الاستثمار في التدريب والتطوير:

يتوقع منك أيها صاحب العمل أن تعترف أكثر فأكثر بأهمية تهيئة بيئة مناسبة للنمو والتعلم ولاستخراج أفضل ما في كل شخص ودفع المتميزين نحو الأمام. يمكنك تطوير أقسام للتدريب الداخلي، أو التحالف مع دور وجامعات مختصة للتدريب، وإرسال الموظفين لحضور برامج تدريب خارجية ذات صلة يختارونها بأنفسهم جنباً إلى جنب مع المشرفين عليهم، وتقديم برامج التناوب الداخلية ومهام في الخارج كفرصة للتطوير الوظيفي والالتزام بتعليم موظفيك وتطويرهم من خلال وسائل مبتكرة عدة تكون ذات مغزى. وإلى جانب أنشطة التدريب يجب مناقشة الخطط المهنية، وفرص التطوير المهني بصورة روتينية ورسمية. فحالما يشعر موظفيك ان الشركة قد استثمرت فيهم على هذا النحو، يصبحون أكثر حرصاً على مصالحها ويسهرون على تعزيز أهدافها والرعاية الاجتماعية التي تقوم بها.

11-2 احترام احتياجات الموظف لإحراز التوازن بين الحياة الشخصية والعملية:

لقد ولت أيام العمل 24 ساعة يومياً لدفع المستحقات الخاصة بك وتحقيق الأرباح فقد باتت تعتمد الشركات ثقافة ألطف مع إصرار الموظفين على أن تحقيق التوازن بين العمل والحياة هي الأولوية المطلقة بالنسبة لهم. وكونك من أهم أصحاب العمل يجب أن تقوم برعاية المواهب وأن تحتفظ بها من خلال إتباع نهج أكثر شمولاً لرعاية موظفيك، وتتضمن ترتيبات العمل المتاحة على نحو متزايد في الشركات الكبرى - والتي يجب أن تنفذ - ساعات عمل مرنة، والعمل بدوام جزئي، وتقاسم العمل، والعمل عن بعد إضافة إلى إعطاء إجازات للموظفين الذين يقضون فترات طويلة في العمل أو للذين يمتلكون اهتمامات خاصة خارجية وفترات إجازة ممددة للآباء والأمهات الجدد، ولتلبية احتياجات الأهالي الجدد، أصبح عدد أكبر من الشركات يقدم رعاية نهائية للأطفال في مكان العمل، وخطوط ساخنة حيوية لدعم الأسرة والمزيد من الفوائد الشاملة للعائلة (لما لا تهتم بهذه الأمور؟) تأكد انك تقوم ما في وسعك - ضمن المعقول والممارسات التجارية السليمة -- لاحترام وتلبية الأولويات الرئيسية لموظفيك خارج المكتب، وخذ في عين الاعتبار الظروف الكاملة لحياتهم ومتطلباتها الخارجية.

11-3 خلق ظروف عمل مواتية:

من مسؤولياتك الحيوية أنت كصاحب عمل أن تقوم باستخدام متزايد لتدابير مبتكرة للاستثمار في رفاه موظفيك وهذا يشمل توفير أماكن وظروف عمل محفزة وتساعد على الابتكار، والعمل بجد والإبداع وزيادة الإنتاجية، وإضافة إلى خطط العطل السخية التي يجب تشجيع الموظفين على الاستفادة منها والعمل المتكرر خارج المكتب للابتعاد عن الروتين، يمكن أيضاً تعزيز رفاهية الموظف خلال ساعات الدوام من خلال أماكن للترفيه في الموقع وصالات رياضة ورفق رياضية وكافيتيريا في الشركة تقدم أطعمة صحية، وينبغي تصميم الاجتماعات كافة،

وتدقق الاتصالات، ونشاطات الشركة والمكاتب والأقسام المشتركة بصورة تهدف إلى تعزيز الشعور بالانتماء والرفاه وتحقيق أقصى مستوى من رضا الموظفين وتشجيع مشاركتهم النشطة. ولأنك من أهم أصحاب العمل فأنت تعلم بأن الموظفين الذين يشعرون بان الشركة تهتم بهم وتحترمهم يبادلونها بالمثل ويكونون أكثر التزاما وأكثر استعدادا للمساهمة بشكل إيجابي في تحقيق الرفاه للشركة وأهدافها.

11-4 إبقاء المجال مفتوحا أمام التواصل:

لأنك مصنف من أهم أصحاب العمل فانك تعلم دون أي شك أهمية تدفق المعلومات والتواصل ما بين الطبقات والمراكز بسلاسة. تأكد من انك تشجع الموظفين دائما على التعبير عن أفكارهم وطموحاتهم ومخاوفهم. كما عليك إبقائهم على اطلاع عبر التواصل المنتظم حول إدارة الشركة ورؤيتها ومهمتها وأهدافها وأدائها ومبادراتها الجديدة. إن التقييم المنتظم للموظفين ضروري بقدر ما هو مهم إعطائهم المجال للتعبير عن مخاوفهم وتوقعاتهم من الشركة والمسؤولين عنهم، اطرح على الموظف خلال هذه التقييمات وجلسات أخرى تعقدها ما هي المسؤوليات الإضافية التي يرغب في توليها، تحدث معه عن أهدافه على المدى القريب والبعيد وعن تطلعاته وترجمتها في جدول أعماله. إن الاستماع إلى الموظف حتى عندما يستحال تلبية طلباته هو أمر حيوي لتعزيز ولاء الموظف. يتطلب التزام الموظف الناجح أيضا تعليق صريح وبناء على أساس روتيني، وأن هذا التعليق أساسي للطرفين كأداة تحفيزية ولتوجيه أصحاب الكفاءات نحو الطريق الصحيح بالتشديد على نقاط القوة لديهم وبمعالجة نقاط الضعف.

11-5 خلق بيئة من التنوع والاندماج:

من المرجح أن يساهم الموظف الذي يشعر بأنه قيم ومحترم ومندمج في الشركة إيجابيا من أجل تحقيق أهداف الشركة، والشعور بالولاء والتزام تجاهها، وقد اتخذت شركات عدة خطوات ملموسة لتعزيز جو يشمل الموظفين كافة من مختلف الرتب في عملية صنع القرار وتقدير مساهمتهم في جميع المسائل الكبيرة والصغيرة لماذا لا تتبع خطواتهم وتتنظر في برامج التنوع، وممارسات التوظيف العابرة للثقافات ولجان تروج للرفاه العاطفي في المؤسسة (من خلال الأحداث الاجتماعية والتي تهدف إلى بناء فريق عمل)؟ أن كل هذه أدوات مهمة في قاموس الموارد البشرية، وقد وضعت شركات رائدة عدة برامج تدريب يعمل من خلالها علماء النفس و/أو المدربين مع كبار الموظفين لمساعدتهم على فهم نقاط القوة لديهم وأولوياتهم، وبالتالي تتابع مساهماتهم المحتملة في الشركة وتطورهم المهني الخاص على المدى القريب والمتوسط والبعيد.

12 وضع برامج مكافأة وتقدير:

أظهرت الدراسات مرة بعد مرة أن الموظف الذي يشعر بالتقدير يكون وفيًا تجاه شركته. ولأنك أحد أهم أصحاب العمل، عليك التأكد من وضع آليات لتقييم ومكافأة الموظفين تكون تنافسية وملتزمة مع معايير مجال عمل الشركة، قم بتقدير ومكافأة الأداء المتميز بصورة منتظمة. ضع مبادرات خاصة واستثنائية تحدد أفضل الموظفين وتقدرهم وتحفزهم وقم بتعزيز ولأئهم وحافظ عليهم. إن البيئة التي تقدر فيها الجدارة، ويكسب فيها الموظف المهني المكافآت والتقدير الذي يستحقه مقابل جهوده الخاصة هي بيئة من شأنها أن تكون الأكثر نجاحًا في الحفاظ على الموظفين الرئيسيين على المدى البعيد.

13 المشاركة في برامج خارجية اجتماعية:

أظهرت الأعمال الخيرية للشركات زيادة في ولاء الموظف. لما لا تعتمد برامج المسؤولية الاجتماعية للشركة؟ وليس فقط كوسيلة للتبرع والمشاركة في المجتمع على صعيد واسع بل أيضا كوسيلة للحصول على دعم الموظفين لديك واحترامهم. فيشعر الموظف بقدر أكبر من الفخر وبهدف أهم للعمل لدى صاحب عمل ملتزم علنا بقضية ما، لا سيما عندما تكون هذه القضية تتماشى مع مبادئ الموظف الشخصية وذات فائدة للمجتمع بصورة ملموسة.¹

الخلاصة :

ومن خلال ما سبق نستخلص أنه من المفيد النظر إلى الإلتزام الوظيفي على أنه اتجاه تستطيع الإدارة التأثير عليه، كما أنه ليس من الواجب فقط اختيار من تتوافر فيهم إمارات الإلتزام، ولكن أيضاً استخدام العديد من الاستراتيجيات التي تحسنه إذا ظهر أنه غير ملائم ، بمعنى الحصول على الإلتزام الوظيفي بطريقة صحيحة. فالموظف الجيد هو الموظف الدؤوب الملتزم الذي تجده أكثر رغبة في التضحية والعمل من أجل المؤسسة أو وظيفته، فالأشخاص ذوي الإلتزام الوظيفي القوي يصبحون أيضاً بجانب الرغبة في الاستمرار بالمنظمة أكثر استعداداً للتضحية من أجل بقاء المنظمة واستمرارها، وبالطبع ليس من الضروري أن تكون التضحية ذات تكلفة عالية وإنما قد تكفي بعض التصرفات البسيطة التي تؤكد قوة التزام الفرد تجاه المنظمة ، وعلى كل إذا ما أخذنا في الاعتبار المنافع التي ذكرناها، فلا شك أن تكلفة الحصول على الإلتزام الوظيفي يجب أن تكون مبررة.

¹/https://www.bayt.com/ar/employer-article-6741

الفصل الرابع :

إجراءات البحث الميدانية

تمهيد :

إن مكونات المهنة التربوية من خلال وحدتها و علاقتها المرتبطة ،تعطي للنشاط المدرس اتجاها محددًا وتطبيع عمله بأسلوب المربي ،لذا فالاختبار المهني له دور وظيفي متخصص يتطلب وجود ارتباط بين طبيعة هذا الدور، و متطلباته من قدرات و كفاءات تخصصية مناسبة ، و منه فإن التدريس هو عملية تفاعل متبادل بين الأستاذ و المتعلمين ،المعلومات و المهارات والقيم و الاتجاهات لتربوية المرغوبة ،التي ينبغي تحقيقها في فترة زمنية محددة تعرف بالدرس أو بوحدة النشاط.

ونظرا لأهمية التربية البدنية والرياضية في حياتنا العصرية وتأثيرها في إعداد شخصية الفرد إعدادا شاملا ومتزنا ،وهذا ما جعل الدول الحديثة تولي اهتماما كبيرا عند وضعها لبرامجها التعليمية.

ويرتبط تحقيق أعلى نتائج لبرنامج التربية البدنية والرياضية الموضوعة ارتباطا وثيقا بالتخطيط الجيد للدرس ،الذي يعتبر وحدة متكاملة الأهداف ،وله أساليب وطرق ومنهجه الخاص به.

1-أستاذ التربية البدنية و الرياضية :

إن أستاذ التربية البدنية و الرياضية يلعب دورا هاما وحيويا و له فاعلية في العملية التربوية فمسؤوليته كبيرة جدا و مهمته أساسية ،إذ أن مهمته لا تقتصر على التربية الجسمية فحسب بل يتعداها لتصل إلى أكثر من ذلك لأنه لا يتفاعل مع تلاميذه في الفصل فقط بل يتعداها إلى فناء المدرسة ،وإلى علاقات التلاميذ بتلاميذ المدارس الأخرى.

كما أن لأستاذ التربية البدنية و الرياضية أثرا على حياة التلميذ المدرسية ،فهو الذي يوجه قواه الطبيعية التوجيه السليم ويهيئ لقواه المكتسبة البيئة التعليمية الملائمة ،كما أنه يساعد التلميذ على التطور في الاتجاه الاجتماعي السليم ،وذلك لأن وظيفة أستاذ التربية البدنية و الرياضية لا تعد مقصورة على توصيل العلم إلى المتعلم ،كما يظن البعض ولكنه مربي أولا و حجر الزاوية في النظام التعليمي ،فالمعلم دوره مهم وخطير ،فهو نائب عن الوالدين و موضع ثقتهما ،لأنهما قد وكلا إليه أمر تربية أبنائهم حتى يصبحوا مواطنين صالحين وليس هناك معلم في أي مدرسة تحتاج له الفرص التي تتاح لأستاذ التربية البدنية و الرياضية في الأخذ بيد التلاميذ إلى الطريق السوي المقبول اجتماعيا ،وذو الأثر الصحي و العقلي.¹

وبجانب ما سبق فإن معلم التربية البدنية و الرياضية يعد رائدا اجتماعيا ويعني ذلك أنه يشعر بما في المجتمع من مشاكل ،و يعمل على أن يعد التلاميذ بحيث يستطيعون التعامل مع هذه المشاكل وحلها كما أنه يسهم بمجهوده الشخصي في إرشادهم إلى كيفية التغلب على ما يصادفهم من أمراض اجتماعية ومن تصرفات شاذة يقوم بها بعض الشواذ من الخارجين على المجتمع ،وبالتالي يساعد ذلك على حمايتهم.²

2- شخصية أستاذ التربية البدنية و الرياضية :

1-2 الشخصية التربوية للأستاذ :

نظرا للتطور التربوي المتواصل لكل من عمليتي التعليم و التعلم يجب علينا إذا أن نراعي الجوانب الخاصة للتلميذ ،لأنه هو العنصر الأهم في العملية التعليمية ،وذلك يكون من الناحية النفسية و البدنية والاجتماعية بالطرق المدروسة الهادفة في التعليم ،ويدخل العمل المهم للأستاذ في امتلاك الوسائل المادية والمعرفية الملائمة لمعالجة هذه المجالات الخاصة بالمتعلم ،ويفترض على الأستاذ التركيز على جانبي النمو والتكيف كأهداف لتحقيق الغايات المنشودة ،بالتنسيق مع البرامج والدروس ،كما أن للأستاذ تأثير كبيرا على جانب القيم والأخلاق.

¹ زينب علي عمر ، غادة جلال عبد الحكيم ، طرق تدريس التربية الرياضية . : دار الفكر العربي، 1ط ، القاهرة 2008 ص ، 65-66

² محمد سعد زغول ، مصطفى السايح محمد ، تكنولوجيا إعداد و تأهيل معلم التربية الرياضية . : دار الوفاء لنديا الطباعة و النشر ، 2ط ، الإسكندرية

وبسبب العلاقة الحميمة بين التلاميذ وأستاذ التربية البدنية فإن أستاذ التربية البدنية والرياضية يعد من أبرز أعضاء هيئة التدريس بالمجتمع المدرسي تأثيراً في تشكيل الأخلاق والقيم الرفيعة لدى التلاميذ ، وفي ظل هذه المعطيات لا يتوقف دور الأستاذ على تقديم ألوان النشاط البدني والرياضي المختلف بل يتعدى ذلك بكثير ، فهو يعتمد إلى المؤمنة بين ميول تلاميذه وإمكانيات المدرس ، وقدراته الشخصية في تقديم واجبات تربية في إطار بدني رياضي يستهدف النمو والتكيف ، حيث تتصف هذه الواجبات بقدرتها على تنشيط النمو وتعجيل مراحلها عندما يسمح الأمر بذلك ، ومتابعة برامج التربية الرياضية المدرسية من المهارات الحركية ، العلاقات الاجتماعية ، أنشطة الفراغ ، القوام المعتدل ، والصحة العضوية والنفسية ، والمعارف الصحية ، والاتجاهات الإيجابية.¹

2-2 الشخصية القيادية للأستاذ :

يقول ارنولد (DOLNRA) أن أستاذ التربية البدنية والرياضية يعتبر قائداً لحد كبير بحكم سنه وتخصصه الجذاب ، كما يعتبر الوحيد من بين هيئة التدريس الذي يتعامل مع البعد الغريزي للطفل وهو اللعب ، كما زادت وسائل الإعلام من فرض شخصية الأستاذ كقائد في أيامنا هذه و يعتقد ويليامز (IAMSWILL) أن دور معلم التربية البدنية و الرياضية فعال جدا وذلك إيجابياً أو سلبياً ، بالنظر إلى أن الطفل يطبق ما يتعلمه من أسرته و مدرسته ومجتمعه.

ولقد أفادت بعض الدراسات أن شخصية مدرس التربية البدنية و الرياضية له دور على النمو الاجتماعي والعاطفي للتلميذ ، ومن الواجب أن يدرك الأستاذ حساسية التلاميذ و المشاكل التي يعانون منها و الفروق الفردية الخاصة المختلفة أثناء العملية التعليمية.

و في دراسة قدمها ويتي (WITTY) وقام خلالها بتحليل كتابات اثني عشر ألف تلميذ و طفل و مراهق تتصل بتصوراتهم عن توفير الأمان وتقديرات التلاميذ ، نلبيها صفات مثل : (اهتمامه بالحافز ، التعرف على تلاميذه إظهار الحنان و الألفة ، اتصافه بروح مرحة ، إهتمامه بمشاكل التلاميذ ، التعاطف والتسامح) .

ولقد توصلت (جنجز بالي) أن الوصف الغالب للقيادات الناجحة هو أنهم أناس يعطون الآخرين إحساساً بالإرتياح ، ولديهم القدرة على إشعارهم بالأمان والانتهاة وبعض الإهتمام.²

وقد أشار "عدنان جلون" إلى ما اتفق عليه العديد من العلماء في المجالات القيادية على ضرورة توفير المواصفات التالية في القيادة و هي : مواصفات فطرية ، مواصفات اجتماعية ، مواصفات علمية ، مواصفات عقلية ، وتوفر هذه المواصفات يعطي المجتمع مدرساً و قائداً أفضل.

¹ محمد محمد الشحات ، تدريس التربية الرياضية: العلم والإيمان للنشر والتوزيع ، 1ط، القاهرة 2007 ، ص - 106 . 105

² أمين أنور الخولي ، محمود عبد الفتاح عنان ، عدنان درويش جلون ، التربية الرياضية المدرسية : دار الفكر العربي ، الطبعة الرابعة ، القاهرة ، ص 33- 34.

ومن الجانب الديني يذكر القرآن الكريم في وصفه للقائد و القيادة في أكثر من موضع ومناسبة موضحا الأسس القيادية الصحيحة حيث وصف الله تعالى رسول هذه الأمة محمد صلى الله عليه وسلم سلم بأوصاف قيادية نذكر منها على سبيل المثال : الآية الكريمة التالية " وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ (4) " القلم ،وقوله تعالى: " فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۗ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۗ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ (159) " آل عمران ،وقوله تعالى: " ادْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ ۗ وَجَادِلْهُمْ بَالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ ۗ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَن ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ ۗ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ (125) " (النحل آية 125).¹

3- السمات الأساسية لأستاذ التربية البدنية والرياضية :

اشترطت التربية الحديثة شروطا دقيقة جدا لنجاح العملية التعليمية و أدائها على أحسن وجه ،وبما أن الأستاذ هو المسئول الأول والأخير على نجاح هذه العملية فهي تشترط فيه التحلي بالسمات التالية:²

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

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

* عليه أن يمتلك من القدرات والمهارات والمعلومات ما يجعل منه باحثا تربويا يسهم في حل المشكلات التربوية عن دراية ووعي.

* عليه أن يتحلى بروح المبادرة والنزعة إلى التجريب والتجديد ،وأن يكون واثقا بنفسه في تنظيم النشاط التربوي بحرية واختيار.

إن الطابع الفعال للشخصية الإنسانية تحدده ظروف الحياة الاجتماعية ،وإن هذه الشخصية نفسها لها القدرة على تغيير تلك الظروف ،فالوعي الإنساني لا يعكس العالم الموضوعي فقط وإنما يدعمه أيضا ،ففعالية الأستاذ تظهر من خلال حكمه على تلك التغيرات التي تطرأ على خصائص نشاطه ومواصفاته تأثيراته على ذلك الموضوع وكما نعرف فإن موضوع عمل الأستاذ الأساسي هو (التلميذ) ،حيث أن طبيعة عمل الأستاذ مرتبطة بخاصية

1 أمين أنور الخولي ، محمود عبد الفتاح عنان ، عدنان درويش جلون ، نفس المرجع السابق ، ص 35-36

2 حبارة محمود ، نفس المرجع السابق ، ص 116.

التأثير المتبادل بين الذات (الأستاذ) والموضوع (التلميذ) أثناء النشاط التعليمي ، فالأستاذ في أيامنا هذه ليس ناقلا "بسيطا" للمعارف إنما هو منظم وقائد موجه.

4- مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية :

4-1 فهم أهداف التربية البدنية و الرياضية :

يتحتم على مدرس التربية البدنية والرياضية فهم أهداف مهنة التربية البدنية والرياضية سواء كانت طويلة المدى أم لأغراض مباشرة ، فإن معرفة المدرس للأهداف التي يسعى إلى تحقيقها تجعله قادرا على النجاح في عمله اليومي ، وإذا ما عرفت أغراض التربية البدنية و الرياضية جيدا أمكن عمل تخطيط سليم لبرامجها.

4-2 تخطيط برنامج التربية البدنية و الرياضية :

المسؤولية الثانية لمدرس التربية البدنية والرياضية هي تخطيط برنامج التربية البدنية والرياضية دارته في ضوء الأغراض ، وهذا يعني الإهتمام باعتبارات أولها وأهمها :

إحتياجات ورغبة الأفراد الذين يوضع البرنامج من أجلهم ، ويراعى عند وضع البرنامج ضرورة تعدد أوجه النشاط ، وهناك عدة عوامل تدخل في تحديد الوقت الذي يخصص لكل من هذه الأنشطة مثل "العمر" كذلك يجب أن يضع نصب عينيه عدد المدرسين ، والأدوات ، وحجم الفصل ، وعدد التلاميذ ، والأحوال المناخية.

كذلك يجب مراعاة القدرات العقلية والجسمية للمشاركين ، وتوفير عامل الأمان والسلامة ، ومن البديهي أن يتناسب مع المراحل التعليمية المختلفة.¹

4-3 توفير القيادة :

إن توفير القيادة الرشيدة يساعد على تحقيق أغراض التربية البدنية والرياضية ، والقيادة خاصة تتوفر في المدرس الكفاء ، هذه الخاصية لها أثر على استجابة التلاميذ لشخصية المدرس وتوجيهاته ومن بين الوظائف الأساسية للقيادة الوصول بقدرات الفرد إلى أقصى طاقاته من النواحي الجسمية والعصبية والعقلية والاجتماعية والقيادة لا تتأثر ما لم يحصل المدرس على التدريب المهني الكافي كي يصبح قادرا على فهم المشكلات التي يتضمنها ميدان التربية البدنية والرياضية ، ويجب أن يدرك مدرس التربية البدنية والرياضية أن مسؤوليته تمتد خارج نطاق الجماعة إلى المدرسة التي يعمل بها ، وليس المدرسة فحسب بل المجتمع المحيط به ، فهو موجود وسطي يجب أن يؤثر به.²

1 أمين أنور الخولي ، محمود عبد الفتاح عنان ، عدنان درويش جلون ، نفس المرجع السابق ، ص 38-39

2 أمين أنور الخولي ، محمود عبد الفتاح عنان ، عدنان درويش جلون ، نفس المرجع السابق ، ص 39.

5- مسؤوليات أستاذ التربية البدنية و الرياضية اتجاه المنهج التدريس:

5-1- مسؤوليات أستاذ التربية البدنية و الرياضية اتجاه المادة التعليمية :

يحضاً أستاذ التربية البدنية والرياضية اليوم بتجربة أكبر في تحديد المنهج وأنواع النشاط التعليمي لتلاميذه، فهم يشاركون كأفراد وجماعات لإعداد خطط العمل لسنة الدراسية وذلك فيما يتعلق بالمادة التعليمية ، هكذا نرى أن الأستاذ لم يصبح غائبا عن ساحة التعليم إن صح التعبير وإنما أتاحت له الفرصة لوضع الخطط التعليمية ، والمناهج والطرق العلمية انطلاقاً من واقع التلاميذ من داخل أو خارج الصف المدرسي.¹

5-2- مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية اتجاه التقويم :

إن عملية تقويم عمل التلاميذ هي عملية دقيقة وهامة جدا ، ولكي يسير بصفة صحيحة يجب استعمال الوسائل اللازمة لتسجيل نتائجها ، وللقياس الصحيح لنمو التلاميذ يجب الاستعانة بأخصائيين في عمل الاختبارات وغيرها من أدوات القياس ، وعلى عكس الأستاذ في المدرسة الحديثة قد أعد إعدادا سليما حيث تعلم أن يقوم النمو في الاتجاهات والمثل والعادات والاهتمامات ، كما أنه قادرا على الكشف عن نواحي ضعف المتعلم وإعداده بالمواد والأساليب العلاجية.²

5-3- مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية اتجاه البحث العلمي :

تتخصر هذه النقطة في بذل الأستاذ لجهود مستمرة نحو تحسين عمله، فهو مطالب بالإبداع في العمل والبحث المستمر في أمور هؤلاء الذين يقوم بتعليمهم ، ولا يبقى خاملا معتمدا دوما على معارفه السابقة، فيجب أن يهتم بكل ما هو جديد في ميدان التربية والتعليم وعلم النفس وكل ماله علاقة بمجال عمله ، محاولا دمج كل هذه المعارف مع ما اكتسبه من خبرة ميدانية ، وهذا بدوره سينعكس إيجابيا على كفاءته المهنية ويجعله أكثر قناعة بالعمل الذي يؤديه.³

6- الخصائص و الصفات الواجب توفرها في أستاذ التربية البدنية والرياضية :

إن أستاذ التربية البدنية والرياضية يعتبر الوسيط بين المجتمع و التلميذ ، ونموذجا يتأثر به التلاميذ بحيث يقوم بتمكينهم من الحصول على معارف جديدة ، كما يعمل على كشف مهاراتهم الحركية وقدراتهم العقلية ثم توجيههم الوجهة الصحيحة ، ولكي يؤدي أستاذ التربية البدنية والرياضية وظيفته بصفة جيدة وجب أن تتوفر فيه مجموعة من الخصائص في عدة جوانب باعتباره معلما ومربيا وأستاذا.

1 محمد سعد زغلول، مصطفى السايح محمد، نفس المرجع السابق، ص 20.

2 نثيال كانتور، المعلم ومشكلات التعليم والتعلم، ترجمة حسن الفقهي ، دار المعارف الطبعة الأولى ، مصر ، 1972، ص161

3 نثيال كانتور، المرجع السابق، ص165.

6-1 الخصائص الشخصية :

لمهنة التعليم دستور أخلاقي لابد أن يلتزم به جميع الأساتذة ويطبقون قيمه ومبادئه على جميع أنواع سلوكهم ، وبهذا الصدد قام مكتب البحوث التربوية في نيويورك بإلقاء الضوء على بعض مستلزمات شخصية الأستاذ وذلك لمساعدة هذا الأخير على معرفة نفسه بصفة جيدة، تمحورت هذه الدراسة حول العناصر التالية :

الهيئة الخارجية للأستاذ (النشاط الخمول ...) وعلاقته مع التلاميذ، مع زملائه ، مع رؤسائه، أولياء أمور التلاميذ.¹

ولذلك تحتاج مهنة التدريس إلى صفات خاصة حتى يصبح هدف التعليم سهل التحقيق ويمكن إيجاز هذه الصفات فيما يلي :

6-2- والتحمل الصبر :

إن الأستاذ الجيد هو الذي ينظر إلى الحياة بوجهة نظر مليئة بالتفاؤل فيقبل على عمله بنشاط ورغبة، فالتلاميذ كونهم غير مسئولين هم بحاجة إلى السياسة والمعالجة ولا يمكن للأستاذ فهم نفسية التلميذ إلا إذا كان صبورا في معاملتهم قوي الأمل في نجاحه في مهنته.

6-3- الخصائص العقلية والعلمية :

على الأستاذ أن يكون ذا قدرات عقلية لا يستهان بها ، وأن يكون على استعداد للقيام بالأعمال العقلية بكفاءة وتركيز، وذلك لأنه يحتاج دائما إلى تحليل سلوك التلاميذ ، وتحليل الكثير من المواقف التي تنطوي على مشكلاتهم التربوية.²

ومن خلال ما سبق يمكننا تخلص أهم العناصر التي يمكن للأستاذ أن يتميز بها حتى يصبح ناجحا في مهنته ما يلي:³

- أن يتيح فرص العمل والتجارب للتلاميذ حتى يعتمدوا على أنفسهم ويكون لهم تفكير مستقلا وحر.
- أن يطبق المبادئ التربوية الحديثة في عمله مثل التعاون ، الحرية ، العمل بالرغبة ، والجمع بين الناحيتين العلمية والعملية في عملية التعليم .
- على الأستاذ أن يكون ذا شخصية قوية تمكنه من الفوز بقلوب التلاميذ و احترامهم .
- أن يكون واعيا بالمشاكل النفسية والاجتماعية لتلاميذ و يبين ذلك أمامهم حتى يضعوه موضع الثقة .
- المثابرة دوما للتجديد في العمل نحو الأفضل الأنجع .

1 بح تركي : أصول التربية والتعليم ، المؤسسة الوطنية للكتاب، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1990 ص 246.

2 محمد السباعي، محمد الغد ودوره . دار المعارف، الطبعة الأولى، 1985، ص 38.

3 محمد السباعي، نفس المرجع السابق، ص 38.

كما يجب أن يكون أستاذ التربية البدنية والرياضية منظم التفكير قوي العقل، واسع النظرة للحياة، سريع الملاحظة، قادر على التصور والتخيل والاستنباط، وبالإضافة إلى هذه الصفات يجب أن يكون متمصفا بالمميزات التالية :

6-3-1 الإلمام بالمادة :

الأستاذ الكفاء هو الأستاذ الواسع الاطلاع والثقافة والواثق بنفسه ، كما يجب أن يكون قادر على اجتذاب ثقة تلاميذه له، وكذلك يجب أن يكون أستاذ التربية البدنية والرياضية ميالا للإطلاع وتنمية المعارف، لأن إفادة التلاميذ من طرف الأستاذ تكون من خلال المعلومات والمعارف الواسعة لدى الأستاذ.¹

6-3-2 الذكاء :

فالأستاذ على صلة دائمة بالتلاميذ ومشاكلهم ، لذا عليه أن يكون ذا تصرف حكيم وأن يكون له القدرة على حل المشاكل، فنجاحه متوقف على مدى ذكائه وسرعة بديهته وتفكيره ، فلا بد أن يكن دقيق الملاحظة متسلسل الأفكار قادرا على المناقشة والإقناع يخلق الميل لمادته عند التلاميذ.²

6-4 الخصائص الخلقية و السلوكية :

لكي يكون الأستاذ التربية البدنية والرياضية دور فعال وأثر إيجابي خلال تدريس مادته على تلاميذه وذلك في معاملته مع المحيط المدرسي يجب أن تتوفر فيه خصائص منها :

- أن يكون محبا لمهنته جادا فيها ومخلص لها.
- أن يكون مهتما بحل مشاكل تلاميذه، ما أمكنه ذلك من توضيحات.
- أن يحكم بإنصاف فيما يختلف فيه التلاميذ ،ولا يبدي أي ميل لأي تلميذ دون الجماعة فهذا يؤدي إلى إثارة الغيرة بين التلاميذ.

- يجب أن يكون متقبلا لأفكار التلاميذ متفتحا لهم.

- الأمل والثقة بالنفس : فالأستاذ يجب أن يكون قوي الأمل حتى ينجح في مهمته، وأن يكون واسع الأفاق كي يصل إلى تفهم التلاميذ وهذا لا يكون إلا بالثقة في النفس.³

6-5 الخصائص الاجتماعية :

يعتبر أستاذ التربية البدنية والرياضية شخص له تجاربه اجتماعية في الحياة تكبد مشاققتها وصبر على أغوارها بما واجهه من صعوبات نفسية واجتماعية ، واجهته خلال الحياة ، حيث أكسبته رصيذا معرفيا صقل تلك

1 محمد مصطفى زيدان، الكفاية الإنتاجية للمدرس: دار النشر، الطبعة الأولى. بيروت ص 60.

2 صالح عبد العزيز ، عبد العزيز عبد المجيد ، نفس المرجع السابق، ص16.

3 صالح عبد العزيز ، عبد العزيز عبد المجيد ، نفس المرجع السابق، ص 16.

المعارف ورسخت لديه بما أحاط به من دراسة علمية قبل أن يكون مربيا أو أستاذا ، لذا يعتبر الأستاذ رائدا لتلاميذه وقدوة حسنة لهم ، وله القدرة على التأثير في الغير .

كما أن له القدرة على العمل الجماعي ، لذا يجب أن يكون لديه الرغبة في مساعدة الآخرين وتفهم حاجاتهم وتهيئة الجو الذي يبعث على الارتياح والطمأنينة في القسم .

وهو إلى جانب ما سبق يعد رائدا اجتماعيا ، وبالتالي فهو متعاون في الأسرة التربوية وعليه أن يساهم في نشاط المدرسة ويتعاون مع إدارتها في القيام بمختلف مسؤولياتها.¹

7- واجبات أستاذ التربية البدنية والرياضية :

1-7 الواجبات العامة :

تتشكل الواجبات العامة لأستاذ التربية البدنية والرياضية جزء لا يتجزأ من مجموع واجباته المهنية في المؤسسة التي تعمل بها ، وهي في نفس الوقت تعتبر النشاطات والفعاليات التي يبديها اتجاه المؤسسة في سياق العملية التعليمية المدرسية .

ولقد أبرزت دراسة أمريكية أن مديري المؤسسات يتوقعون من مدرس التربية البدنية والرياضية الجديد ما يلي :

- لديه شخصية قوية تتسم بالأخلاق والالتزان .
- يعد إعدادا مهنيا جيدا لتدريس التربية البدنية والرياضية .
- يتميز بخلفية عريضة من الثقافة العامة .
- يستوعب المعلومات المتصلة بنمو الأطفال وتطورهم كأسس لخبرات التعليم .
- لديه القابلية للنمو المهني الفعال والعمل الجاد المستمر لتحسين مستواه المهني .
- لديه الرغبة في العمل مع التلاميذ وليس مع الرياضيين الموهوبين فقط .

7-2 الواجبات الخاصة :

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

- حضور اجتماعات هيئة التدريس ، واجتماعات القسم و لقاءات تقييم التلاميذ وفقا للخطة الموضوعية .
- تنمية واسعة للمهارات الحركية والقدرات البدنية لدى التلاميذ .
- تقرير قدرات الطلبة في مقرراتهم الدراسية .

1 محمد مصطفى زيدان ، نفس المرجع السابق ، ص 45 .

- السهر على سلامة التلاميذ ورعايتهم بدنيا وعقليا وصحيا.

- الإشراف على التلاميذ عند تكليفهم بأي مسؤولية.¹

7-3 واجبات أستاذ التربية البدنية والرياضية بصفته عضوا في المجتمع :

من أهم واجبات المدرس تدعيم العلاقة بين المدرسة التي يعمل فيها والبيئة المحيطة به من خلال :

- التعاون مع المؤسسات الموجودة في المجتمع وخاصة المؤسسات التي تخدم مدرسته .
- اشتراك أهالي الحي في نواحي النشاط المختلفة بالمدرسة من خلال تنظيم المسابقات والبطولات المفتوحة التي يشترك فيها أبناء المجتمع المحلي مثل مسابقات الجري للجميع .
- التطوع في الأندية أو الهيئات الرياضية وأن يساهم بمجهوده البناء في أن يحقق هذه الهيئات والنوادي وأهدافها.
- المساهمة في خدمة المجتمع بالاشتراك في الأعمال التي يتطلبها هذا المجتمع فيكون له دور فعال في الدفاع المدني أو التمريض أو التوعية إذا احتاج الأمر لذلك.
- أن يتحسس مشكلات مجتمعه وأن يبصر المواطنين بها ويشركهم في معالجتها.
- أن يتبع التقاليد والحدود التي يضعها المجتمع المحلي وأن يكون مثلا للمواطن الصالح علما وخلقا.
- أن يوثق بين المنزل والمدرسة فيدعو أولياء أمور التلاميذ لحضور الحفلات والمهرجانات التي تقام داخل المدرسة ويناقشهم في المشاكل العامة التي قد تعترض أبنائهم.

7-4 واجبات أستاذ التربية البدنية والرياضية بصفته عضوا في المهنة :

- على أستاذ التربية البدنية والرياضية أن يتفهم مسؤولياته كعضو في المهنة وعليه أن يحترم تقاليد مهنته وأن يكون عضوا فعالا من خلال اشتراكه في مختلف أنواع النشاط التي من شأنها أن تزيد من كفاءته وتدفعه إلى التقدم المستمر في مهنته ، ويشمل هذا النشاط النواحي التالية :
- إذا لم يكن قد تلقى إعدادا كاملا فعليه أن يحاول تكملة إعداده عن طريق الدراسات الممكنة في الميدان.
- الإطلاع المستمر على أحداث ما نشر من بحوث في التربية البدنية والرياضية وطرق التدريس وأن يطبق معلوماته في تدريسه بقدر الإمكان.
- الاشتراك في المجالات والمطبوعات الدورية المهنية.
- محاولة الحصول على درجات علمية أعلى.
- العمل على زيادة ثقافته العامة وذلك عن طريق الإطلاع المستمر على كل ما هو جديد.
- أن يتبع تقاليد المهنة الخلقية.¹

1 أمين أنور الخولي ، أصول التربية البدنية والرياضية: دار الفكر العربي ، الطبعة الثانية، . القاهرة 2002، ص152-153

8- التربية الرياضية عبر العصور :

من الجدير بالذكر أن الشعوب البدائية التي لم تنزل تعيش في عصرنا هذا تمارس ألوانا من حركات الرقص تصور مظاهر قوى الطبيعة التي تحتاج لمقاومتها على الدوام كما أن هناك رقصات تؤدي في الاحتفالات الدينية ورقصات تعدم للحرب والنصر وأخرى لا غاية لها سوى المرح والترويح ومع أن لدينا من المصادر ما يثبت أن هناك نواحي غير الرقص كالألعاب والمباريات كانت تعتبر من مظاهر حياة الشعوب القديمة ، إلا أننا لا نغالي إذا ما قلنا أن الرقص احتل مكانا خاصا في نشاط هذه الشعوب ، لم يظهر مع أي شعب من الشعوب التي أتت بعد ذلك وهناك ما يثبت أيضا وجود ألوان أخرى من النشاط البدني غير الرقص ظهرت مع هذه الشعوب الأولى ومن أمثلتها مسابقات الجري واستخدام الأقواس والملاكمة والتسلق والرماية والسباحة وبعض ألعاب الكرة .

8-1- التربية الرياضية في الصين القديمة :

إن تاريخ الصين القديم له أهمية خاصة نظرا لما انفرد به شعب هذه البلاد من نظم وديانات وتقاليد خاصة ومع أن هذه المظاهر من حياة الصين القديمة لها أهميتها إلا أنها لم تترك أثرا يفسر ما كانت تعنيه تلك الألعاب الداخلية والمباريات الكثيرة التي ظهرت عندهم وما امتازت به ألعاب الخلاء من استعمال الكرات ، ومع أن مثل هذا النشاط كان له قيمته إلا أنه لم يؤثر كثيرا على نظم التربية الرياضية ومظاهرها.²

8-2- التربية الرياضية عند قدماء المصريين :

في تاريخ مصر القديم ظهرت النقوش والصور والرسوم على مقابر القدماء المصريين تدل على اهتمامهم بالرياضة وولعهم بالنشاط البدني وفي آثارهم من النقوش ما يدل على أنهم برعوا في المصارعة والمبارزة بالعصي ولعب الكرة ومارسوا أنواع الصيد واستعملوا القوس والسهام والنبال والحرب ، كما أنهم سبحوا وجدفوا ورقصوا ووجدوا في ممارستهم تلك الأنواع من الرياضة متعة بالغة جعلتهم ينقشون صورا من ألوان نشاطاتهم على الجدران مقابرهم جنبا إلى جنب مع صلواتهم ومعتقداتهم الدينية وفي مقابر بني حسن ومعابد وادي الملوك وغيرها أدلة محسومة على ذلك .

8-3- التربية الرياضية عند الفرس :

لقد كانت التربية الفارسية تهتم بالتدريب الخلفي واكتساب المهارات البدنية وكانت هذه المهارات تتصل في كثير من النواحي الفروسية وفن المقاتلة ولقد كان شبان الفرس يؤهلون ويدربون على الخشونة للخدمة في الجيش وكان الشباب بجانب هذه التدريبات العسكرية يؤدي كثيرا من الألعاب وألعاب القوى .

1 زينب علي عمر، غادة جلال عبد الحكيم، نفس المرجع السابق، ص، 80.82.

2 محمد محمد الشحات ، تدريس التربية الرياضية: العلم والإيمان للنشر والتوزيع ، ط 1 . القاهرة 2007 ، ص 17.

8-4- التربية الرياضية في بلاد الهند :

استمرت الهند مدة طويلة في حالة لا تساعد على التقدم والرقي وقد يكون السبب الرئيسي في اعتقادها نحو التقدم هي المعتقدات الدينية التي تهتم بالروح وتقهر الجسد ومن هنا كانت لهذه المعتقدات عظيم الأثر على إهمال الجسم وقهره والاعتزاز بالروح والسمو بها.¹

8-5- التربية الرياضية عند الإغريق :

ترجع التربية الرياضية الحديثة في مبادئها اليونانية القديمة ولا يقف التشابه الموجود في الألعاب وألعاب القوى والمنافسات الفردية والرقص قديما وحديثا عند حد المظهر فقط وإنما في الفلسفة التي بنيت عليها أيضا ، ولم تكن التربية الرياضية تعتبر وسيلة نظامية أو طريقة للتمرينات الصناعية سوى أداة لتربية العضلات وبنائها أو برنامجا أليا للذراعين والرجلين احتل مكانة بين حصص الدروس العلمية.

وإنما كانت طريقة للحياة ووسيلة للبحث وراء الجمال والفن واللياقة والواقع أن التربية الرياضية كانت جزءا حيويا من نظام التربية الإغريقية التي تهدف إلى تنمية قوى الفرد من كل النواحي الروحية والعقلية والبدنية فغنهم لم ينسوا اعتبارا هاما هو وحدة الإنسان الذي شبهوه بالمثلث المتساوي الأضلاع قاعدته الجسم وضلعاه يمثلان الروح والعقل.²

8-6- التربية الرياضية في العصور الوسطى :

في القرنين الرابع والخامس بعد الميلاد انتشرت في شمال أوروبا قبائل من البربر التي زحفت جنوبا فاحتلت الإمبراطورية الرومانية المتداعية ، وبذلك انتهت المدنية التي كانت تسود بلاد الرومان وبدأت فترة العصور المظلمة وبالتالي بدأت عصر جمود ذهني ولم يستقر مصباح المعرفة وقادا إلا في كنائس " سنت بنديكت " حيث ظلت كثير من الجامعات في القرن الثاني عشر كانت تقوم بتدريس المواد المتصلة بالعلاقات بين الله " والإنسان وظل الاعتقاد سائدا بأن الجسم السليم أمر مشكوك في ضرورته وأن الجسم المهمل هو المظهر الأول للتلميذ الراهب .

8-7- التربية الرياضية في عصر النهضة :

يعتبر عصر النهضة فترة قيام أوروبا من كبوتها بعد عصورها المظلمة كما يعتبر أيضا بدأ العهد الحديث، فقد ازدهرت الفنون والعلوم والآداب مرة ثانية وبدأت روح جديدة في البحث وانتشرت مبادئ الإنسانية كفلسفة مرغوب فيها، وفي نفس الوقت قلت أهمية الإعداد لما بعد الحياة وزادت فرص التمتع بالحياة ذاتها، كما بدأت

1 محمد محمد الشحات ، نفس مرجع سابق ، ص 18-19.

2 محمد محمد الشحات ، نفس مرجع سابق ، ص 19.

المعاهد والمدارس تعنتي بتربية أبنائها بالتربية الرياضية وتعتمد في معظم مظاهرها على ما كانت عليه صالات التدريب الإغريقية القديمة، كما نشطت ألوان المهارات البدنية والألعاب الترويحية والتدريبات العسكرية على صورة منافسات رياضية تهدف إلى تنمية قوة البدن وزيادة احتمالته والإعداد للمهارات الحربية.¹

8-8- التربية البدنية والرياضية في العصر الحديث :

8-8-1 التربية البدنية والرياضية الأمريكية :

تعتبر الولايات المتحدة الأمريكية مجمعا لشعوب العالم إذ أن حركة هجرة الأوربيين إلى القارة الجديدة تتابعت واستوطنت أراضيها، وكان من المنتظر في هذا الخليط من الشعوب والأجناس أن تنتشر جميع طرق التربية الرياضية في بعض الأوقات أو في بعض الأثناء أو كلها في الولايات المتحدة وفي فترة الحرب الأهلية الأمريكية لم تتقدم التربية الرياضية في أمريكا لدرجة ملموسة وإنما انتشرت بعض الألعاب الأمريكية الجديدة ، ثم بعد انتهاء الحرب الأهلية تطورت التربية الرياضية بصورة ملحوظة فأنشئت الأندية الرياضية وصالات التدريب وحمامات السباحة وعمت برامج غنية بالتمرينات الألمانية والسويدية وألعاب السباحة وبعد ذلك تطورت التربية الرياضية لتشمل النوادي والمدارس وظاهرة الاحتراف وغيرها وانتشرت إلى حد كبير وتنوعت إلى ما وصلت إليه الآن.

8-8-2 التربية البدنية والرياضية في جمهورية مصر العربية :

سبق وأن أوضحنا أن ممارسة الأنشطة الرياضية كانت موجودة منذ قدم الإنسان وأوضح مثال لذلك ما وجد من نقوش وزخارف عند القدماء المصريين ، وعندما دخل العرب أرض مصر اهتموا بممارسة ألوان الأنشطة الرياضية لاتصالها بحياتهم اتصالا وثيقا ولما تتطلبه طبيعة العيش في البلاد العربية من قوة وتحمل حتى أصبحت الرياضة مظهر من مظاهر حضارته ولونا من ألوان تراثه، وللفرسية حظ كبير عند العرب ومقام معروف لما تتسم به هذه الرياضة من آداب وفن ، والباحث في تاريخ مصر الحديث يجد الكثير من الأدلة الساطعة على العناية بتربية الشباب بدنيا ففي برامج مدرسة القلعة ما ينص على تعليم الرياضة وفن الحرب واستعمال السلاح وركوب الخيل.²

وفي عام 1820 شكلت لجنة لبحث حالة التعليم في مصر ومن ضمن ما قدم هو الاهتمام بالتربية الرياضية وذلك بإعطاء التلاميذ بعض التمرينات البدنية المناسبة واستخدام بعض الأدوات البديلة والمساعدة في تنوع التمرينات ، وفي عام 1925 أرسلت الوزارة أول بعثة للتربية الرياضية لاسكتلندا تبعتها بعثات أخرى إلى بريطانيا و السويد وألمانيا وأمريكا وقام المبعوثون بعد عودتهم بوظائف التدريس والمتابعة وترجمة وتأليف الكتب في

1 محمد محمد الشحات ، نفس مرجع سابق ، ص 21

2 محمد محمد الشحات ، نفس مرجع سابق ، ص 24 - 25

شنت الجوانب بغرض نشر الرياضة على أسس ومبادئ تربوية سليمة ثم دخلت التربية الرياضية في الخطة الدراسية بصفة نهائية في مدارس البنين والبنات عام 1925 م ن وأصبحت جزءا أساسيا من الجدول الدراسي واستمرت العناية بها حتى عام 1930 ولم يقتصر الاهتمام بالتربية الرياضية على ذلك الحد ولكن ظل الاهتمام بنشر التربية الرياضية بالمدارس فقد تكونت اللجنة الأهلية للرياضة عام 1934 بغرض العمل على ترقية الألعاب والتربية البدنية وتوثيق العلاقات الودية بين مختلف الاتحادات الرياضية ومنح رعايتها للبطولة ، وتطورت التربية الرياضية على حد أكبر من ذلك لتشمل النوادي وإنشاء كليات للتربية الرياضية في مختلف الجامعات المصرية والاهتمام بالكوادر الرياضية النشطة ورعايتها والوصول بالمتفوقين رياضيا إلى أعلى مراتب التدريب للاشتراك بهم في مختلف ألوان المسابقات الرياضية على المستوى المحلي والعربي والعالمى سواء كان ذلك على مستوى المدارس أو الشركات أو النوادي.¹

9- مفهوم التربية البدنية والرياضية :

تعرف ويست ، بوتشر 1990 **West and Butcher** التربية البدنية على أنها :

العملية التربوية التي تهدف إلى تحسين الداء الإنساني من خلال وسيط هو الأنشطة البدنية لتحقيق ذلك .² وذكر لومبكين **Lumpkin** أن البعض يرى أن التربية البدنية والرياضية إنما هي مرادف للتعبيرات مثل التمرينات ، الألعاب ، المسابقات الرياضية ، وبعد تعريفها لكل هذه التعبيرات، أبت إلا أن تدلي برأيها في صياغة تعريفها على النحو التالي : التربية البدنية هي العملية التي يكتسب الفرد خلالها أفضل المهارات البدنية والعقلية والاجتماعية واللياقة من خلال النشاط البدني .

ومن تشيكوسلوفاكيا السابقة يبرز تعريف كونسكي كوزليك (**Kopesky Kozlik**) : التربية البدنية جزء من التربية العامة ، هدفها تكوين المواطن بدنيا وعقليا واندفاعيا واجتماعيا بواسطة عدة ألوان من النشاط البدني المختار لتحقيق الهدف.³

10- مفهوم ومهام التربية البدنية والرياضية في بعض الدول:

تعدد مفاهيم وأغراض التربية البدنية والرياضية تبعا لطبقة أهداف وفلسفة المجتمع، وتحدد سياساتها وبرامجها لتحقيق هذه الأهداف بما يتماشى مع هذه الفلسفة.

1 محمد محمد الشحات ، نفس مرجع سابق ، ص 25.

2 أمين أنور الخولي ، أصول التربية البدنية والرياضية: دار الفكر العربي ، 3، ط. القاهرة ، 2001-1992 ص35

3 الدكتور محمد عوض بسوني، فيصل ياسين الشاطي: نظريات وطرق التربية البدنية . ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 17- 18

10-1- مفهوم ومهام التربية البدنية والرياضية في الإتحاد السوفياتي سابقاً

تعتبر الرياضة البدنية في الإتحاد السوفياتي سابقا و الدول الاشتراكية أحد أهم الوسائط التربوية في إعداد المواطنين باعتبار أنها تهتم بتنمية الإنسان بشكل عام و إعداده للعمل الاجتماعي و الدفاع عن الوطن عند اللزوم، ويؤمنون أنه عن طريق التربية البدنية يمكن الاحتفاظ بصحة المواطن في أحسن حالتها و تزيد كفايته على العمل، وتعرف بأنها :

هي عملية توجيه للنمو البدني و القوام للإنسان باستخدام التمرينات البدنية والتدابير الصحية و بعض الأساليب الأخرى بغرض إكساب الصفات البدنية و المعرفية والمهارات والخبرات، والتي تحقق متطلبات المجتمع أو حاجات الإنسان التربوية .

وعن طريق برنامج سليم في التربية البدنية يمكن تطوير الصفات الإرادية لدى الإنسان ، وبالممارسة تتطور لديه الصفات الخلقية والتي تتماشى مع الروح العامة للمجتمع الاشتراكي، ومن النطاق السابق تحدد هدف التربية البدنية في الإتحاد السوفياتي سابقا بما يلي التنمية البدنية الشاملة لشعب السوفياتي (سابقا) تربية عمال ناشطين لبناء الاشتراكية و الدفاع الرجولي للوطن ،يتمتعون بالحياة طموحين فكتساب روح غنية وأخلاق رفيعة مكتملتين بدنياً...." هذا الهدف حددته متطلبات الموضوعية للحكومة السوفياتية سابقا مع أخذ في الاعتبار الاهتمامات الشخصية و الجماعية و بناء على هذا الهدف تحددت المهام التالية لتربية البدنية :

* التنمية البدنية والصحية لشعب: وتحتوي هذه المهمة على الأغراض التالية: أغراض صحية وتربوية و تعليمية .
* تدعيم الارتباط بالوسائط التربوية الأخرى: وتتمثل في: علاقة التربية البدنية بالتربية الأخلاقية و التربية العقلية وعلاقتها بحب العمل و علاقتها بالتربية الجمالية.

* المشاركة في الحياة السياسية العامة: ويتم ذلك عن طريق :

- جذب الشباب للنشاط السياسي العام .
- تربية الشعور الوطني لدى الشباب .
- الصراع ضد مظاهر التخلف الاجتماعي في الحياة .
- جعل التربية البدنية والرياضية كموضوع للمشاهدة.

10-2- مفهوم ومهام التربية البدنية والرياضية في الولايات المتحدة الأمريكية :

لا يوجد توجيه مركزي لحركة التربية البدنية في الولايات المتحدة الأمريكية و إنما تلعب الجمعيات و الاتحادات المتخصصة الدور الأكبر في هذه الحركة، كما أنها لا تأخذ طابع سياسي، كما قامت الجمعية الأمريكية للصحة التربية البدنية و الترويج بوضع ميثاق للتربية البدنية .

- ولقد اخترنا تعريف (تشارلز بيوتشر) سنة 1964 لتربية البدنية وهو: "التربية البدنية وهي جزء متكامل من التربية العامة"، ميدان تجريبي هدفه تكوين المواطن اللائق من الناحية البدنية والعقلية و الانفعالية و الاجتماعية .
- و قد حددت مهام التربية البدنية في الولايات المتحدة الأمريكية في تحقيق الأغراض التالية :
- غرض النمو البدني
 - غرض النمو الحركي
 - غرض التنمية العقلية
 - غرض العلاقات الإنسانية
 - غرض مهني هام و هو إعداد الشباب مريون بدنيا

10-3- مفهوم ومهام التربية البدنية والرياضية في الجمهورية الجزائرية الديمقراطية :

تعرف التربية البدنية و الرياضة في الجزائر على أساس أنها : " نظام تربوي عميق لاندماج النظام التربوي الشامل وتخضع لنفس الغايات التي تسعى التربية إلى بلوغها و الرامية على رفع من شأن تكوين الإنسان و المواطن و العامل بما لديها من مزايا".

و ينتظر من التربية البدنية و الرياضة في هذا الإطار لأن تؤدي ثلاث مهام :

* **من الناحية البدنية:** تؤدي على تحسين قدرات الفرد الفيزيولوجية و النفسية المحركة لتسييرها من خلال تحكم أكبر في البدن. وتكيف السيرة مع البيئة، وذلك بتسهيل تحويلها بواسطة تدخل ناجح منظم تنظيميا عقليا.

* **من الناحية الاقتصادية:** عن تحسين صحة الفرد وما يكتسبه من ناحية المحرك النفساني الأمر يزيد من قدراته على مقاومة التعب واذ استعمال القوة المستخدمة في العمل استخداما محكما، فإنهيؤدي بذلك على زيادة المردودية الفردية و الجماعية في عالم الشغل الفكري واليدوي.

* **من الناحية الاجتماعية و الثقافية:** أن التربية البدنية و الرياضة تجعل القيم الثقافية والخلقية التي توجه أعمال كل مواطن وتساهم في تعزيز الوثام الوطني مدخرة الظروف اللائمة للفرد كي يتعدى ذاته في العمل وتنمية روح التعاون والانضباط و المسؤولية و الشعور بالواجبات المدنية ن كما تخفف الرياضة الضغوط النفسية و تخفف من التوترات النفسية وغيرها .

أما في الجانب التاريخي و سياسة الدولة اتجاه الرياضة في جويلية 1962 لم يكن في الجزائر إلا فرع أكاديمي للتربية البدنية والرياضية تحت إشراف - المدير العام للتربية الوطنية - من طرف مفتش عام والأخير لا يهتم إلا بالرياضة المدرسية والامتحانات ، وبعد الاستقلال عمدت الدولة إلى تنظيم هذا الفرع الهام من أجل الصحة والتوازن الفكري والأخلاقي للثبات فأنشئت وزارة الرياضة والسياحة التي لها المهام التالية :

الإشراف على التربية البدنية المدرسية والجامعية، التكوين والإشراف الإداري لمعلمي التربية البدنية والرياضية ، وتنظيم المنافسات الرياضية ، و كان دور الجزائر يمثل في إخراج الرياضة والتربية البدنية من التهميش الذي أصابها ، وكان من الاهتمامات الأساسية لوزارة الشباب والرياضة ووزارة التربية الوطنية ، حيث أوكلت لها مهام البرمجة والإشراف على النشاطات الرياضية داخل المؤسسة التربوية القاعدية نواة التربية والتعبئة الجماهيرية .¹ وعلى المستوى المدرسي بذلت جهود جبارة لإدماج التربية مع التكوين المدرسي عبر مختلف المستويات التعليمية من المدرسة إلى الجامعات ن مما استدعى إصدار النصوص القانونية التالية :

كل جزائري له الحق في التربية والتكوين وبأنها إجبارية (المادة 5) ومجانية (المادة7) كما يلعب القطاع المدرسي دورا هاما وحيويا في بعث الحركة الرياضية الوطنية لكن النمو الديموغرافي الهائل الذي تشاهده البلاد أثر كثيرا في تكوين المكونين وتوفير الهياكل والعتاد الأساسيين للتربية البدنية والرياضية من سنة 1978 إلى سنة 1987 ولم توجد إلا المعاهد الجهوية للتربية البدنية والرياضية (بسيرايدي) (و الشلف) اللذان أوكلت لهما مهام تكوين إطارات التربية البدنية والرياضية ، قدرة استيعاب المعهدين للطلبة 260 طالبا بدلا من 1340 سنويا . مما أعطى فراغا كبيرا بالنسبة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني في مادة التربية البدنية مما استدعى فتح فروع لتكوين الأساتذة المساعدين - - PA لسد هذا الفراغ سنة 1981 وفي عام 1982 أعطت وزارة التعليم العالي الإشارة لتكوين أول دفعات أساتذة تربية بدنية ورياضية بفتح معاهد التربية البدنية والرياضية بالجزائر العاصمة و سطيف ثم تحولت إلى مستغانم ، وكذلك تم فتح معهد قسنطينة مؤخرا والمهام التي أوكلت لهم :

- ملأ الفراغ بالأساتذة في التربية البدنية والرياضية بالنسبة للمرحلة الثانوية

- ضمان تعليم مقياس التربية البدنية والرياضية في معاهد التعليم.²

11- أهداف التربية البدنية و الرياضية :

تعنتي التربية البدنية بالكفاءات البدنية، أي صحة الجسم و نشاطه و رشاقته و قوته كما تهتم بنمو الجسم و قيام أجهزته بوظائفها وتدريب الفرد على مختلف المهارات الحركية و تكوينه من الناحية النفسية والخلقية و الاجتماعية و يمكن تلخيص أهدافها في ما يلي:

- أ- تنمية المهارات النافعة للحياة .

- ب- تنمية القدرة العقلية والذهنية .

- ت- الاندماج الاجتماعي .

1 دخان محمد ، بوخرص رمضان ، مذكرة أهمية التربية الرياضية في المنظومة التربوية ودوافعها بثانويات الشرق الجزائري: معهد التربية البدنية والرياضية، ب ط . الجزائر ، 1994 ، ص 19 - 20

2 دخان محمد ، بوخرص رمضان ، نفس المرجع سابق ، ص 27 - 28

- ث- ممارسة الحياة الصحية السليمة .
- ج- تنمية صفات القيادة الصالحة .
- ح- إتاحة فرصة للمواهب الخاصة .
- خ- الترويح و شغل أوقات الفراغ .

12- خصائص التربية البدنية والرياضية :

تتميز التربية البدنية بعدد من الخصائص أهمها :

- اعتمادها على الحركات الدينامكية كشكل من أشكال التعبير .
- اعتمادها على التبادل بين الأفراد أثناء الممارسة كوسيلة اتصال داخل المجموعة في تنظيم العمل الفردي و الجماعي بغية الوصول إلى الأهداف المسطرة في أحسن الظروف .
- إكساب القيم و الخصال الحميدة زيادة عن المهارات و القدرات البدنية .
- و تساهم التربية البدنية بقسط كبير في التربية العامة و نذكر :
- زيادة التحصيل الدراسي .
- فهم جسم الإنسان .
- فهم دور الرياضة و الثقافة العلمية.
- الاستهلاك الموضوعي و النافع.
- تقدير الجمال .
- تنمية قيمة التعاون .
- نشر مفاهيم اللعب السليمة و الروح الرياضية .
- تنمية المهارات الرياضية النافعة .
- الوقاية و الصحة واحترام البيئة.

13- أهمية التربية البدنية والرياضية :

إن التربية البدنية والرياضية تساعد على تحسين الأداء الجسماني للتلميذ وإكسابه المهارات الأساسية وزيادة قدراته الجسمانية الطبيعية.

أما عن الخبرات الأساسية لممارسة الأنشطة الرياضية تمد التلميذ بالمتعة من خلال الحركات المؤداة في المسابقات والتمارين التي تتم من خلال تعاون التلميذ مع الآخرين ، أما المهارات التي يتم التدريب عليها بدون استخدام أدوات أو باستخدام أدوات صغير أو الأجهزة الكبيرة تؤدي إلى اكتساب المهارات التي تعمل على شعور

التلميذ بقوة الحركة ، التربية البدنية هي عملية حيوية في المدارس بمراحلها المختلفة ولها دور أساسي في تنمية اللياقة البدنية للتلاميذ ، والتلاميذ عادة ما يرغبون في ممارسة الألعاب التي بها روح المنافسة وعادة ما يكون التلاميذ لهم القدرة على الاندماج في المجتمع بشكل جيد وقادرين على التعامل مع الجماعات ويمكنهم عقد صداقات مع زملائهم .

ووجود برنامج رياضي يشتمل على أنشطة تعمل على إظهار الفروق الفردية بين التلاميذ وتشجيعهم لهو أمر هام جدا.¹

أكما ن لها أهمية في عدة جوانب نذكر منها :

- أهميتها التربوية: إن التربية البدنية نظام مستحدث يستغل الغريزة الفطرية للعب من خلال أهداف تربوية فقي شكلها و ثقافية اجتماعية في جوهرها .

- أهميتها النفسية: إن التربية البدنية تتعامل مع الإنسان بكل أبعاده السلوكية ، فهي و إن كانت تهتم بالجانب البدني الحركي والجانب المعرفي ، فإنها تضع في اعتبارها الارتقاء بوجدان الإنسان و تهتم بسلوكياته و تفاعله الإنساني ككائن له ذات يعتر بها ويحرص على تأكيدها .

- أهميتها الاجتماعية :

إن التربية البدنية مادة علمية وظيفية تساعد الفرد على إعداد حياة متزنة و ممتعة، كما تساعده على التكيف مع الجماعة و الوسط الاجتماعي الذي يعيش فيه، ومن خلال أنشطتها الودية و تخلق الصداقة بين أفراد الجماعة .

- أهميتها النفسية و الاجتماعية: أن سلوك الفرد يتشكل من خلال اتصالاته بالجماعة الأولية من أسرته و جيرانه ، وجماعات اللعب التي يندمج فيها ، حيث يبني توافقه الاجتماعي بدرجة كبيرة على الطبيعة و ظروف الاتصالات الاجتماعية التي تتم في إطار الجماعات التي يمر بها و يتلقى أفكاره منها .

وبما أن اللعب هو ابسط أشكال النشاط و أكثرها تفضيلاً لدى الطفل فإنه يساهم بقسط كبير في التعرف على عادات المجتمع وتقاليد و يكتسب الطفل كل أنماط الخبرات الحركية الأساسية، و لا يتم ذلك بمعزل عن التنمية المعرفية أو الوجدانية .

- أهميتها النفسية والاجتماعية :

لقد أفادت الدراسات و البحوث الفيزيولوجية أن النشاط البدني المنتظم يساعد على انخفاض نسبة الدهون في الجسم و كذا الكوليسترول في الدم و الذي يتسبب في الكثير من أمراض القلب والأوعية الدموية ، وهو كذلك

1 ناهد محمد سعيد زغلول ، نبلي رمزي فهيم ، طرق التدريس في التربية الرياضية: مركز الكتاب للنشر، 2 ط. الإسكندرية ، 2004 ، ص 22.

قادر على خفض التوترات و الضغوط الانفعالية و محاربة التدخين و الإدمان و سوء التغذية،النشاط البدني له دور في تخفيف العديد من آلام الظهر و عسر الهضم و ضمور العضلات و علاج تصلب المفاصل و التأهيل ما بعد الجراحة.

14- علاقة التربية البدنية والرياضية بالتربية العامة :

إن تعبير التربية البدنية والرياضية اكتسب معنى جديد بعد إضافة كلمة التربية إليه ، فكلمة بدنية تشير إلى البدن وهي كثيرا ما تستخدم في الإشارة إلى صفات بدنية مختلفة كالقوة البدنية ، النمو البدني أو الصحة البدنية وهي تشير إلى البدن مقابل العقل، وعلى ذلك فحينما تضاف كلمة التربية إلى البدنية نحصل على تعبير تربية بدنية، والمقصود بها تلك العملية التربوية التي عند ممارسة أوجه النشاط التي تنمي وتضوّن جسم الإنسان وتساعد على تقويته وسلامته فإن عملية التربية تتم في نفس الوقت .

هذه التربية قد تجعل حياة الإنسان أكثر رغدا أو العكس تكون من الهدام ويتوقف ذلك على نوع الخبرة التي تصاحب هذه التربية ، وتتوقف قوة التربية البدنية والرياضية على المعاونة في تحقيق أغراض التربية .

ويتمثل رأينا في ان العلاقة الموجودة بين التربية العامة و التربية البدنية والرياضية هي علاقة ارتباطيه كون الإنسان كائن شمولي وهو يواجه حياته على هذا الأساس ، فلا يمكن عزل جسده عن روحه كما لا يمكن عزل بدنه عن قلبه لأن هذا يؤثر على الجسم ومجهوده، وبهذا لا يمكننا فصل التربية عن البدن ، لأن التربية البدنية لا تقصد بها تربية البدن فقط وإنما هي الاستفادة من الأنشطة البدنية والحركية كوسيلة لتحقيق أهداف التربية حيث أن الإنسان ينمو ويتطور ويتكيف مع الحركة ، هذه الأخيرة تؤثر في بناء الشخصية القوية.¹

خلاصة :

يعتبر دور أستاذ التربية البدنية و الرياضية مهم في المنظومة التربوية، وذلك من خلال درس التربية البدنية الرياضية حيث انه يساهم بنسبة كبيرة في تربية النشء من جميع النواحي وفق لأهداف البرنامج المدرسي والذي يفترض أن يستفيد منه كل تلاميذ المدرسة، ونظرا للطبيعة التعليمية والتربوية للدرس يجب أن يراعي فيه المدرس كافة الاختبارات المتعلقة بطرق التدريس : الوسائل التعليمية و التدرج التعليمي لتتابع الخبرات المتعلقة، وطرق القياس، والتقويم، شأنه شأن أي أستاذ آخر في مادة علمية أو أدبية بل يقع عليه العبء أكثر منهم، كما يجب أن يكون متكامل من جميع النواحي.

من خلال ما قدمناه في هذا الفصل، يتضح لنا بأن التربية البدنية و الرياضية جزء من التربية العامة و أنها تعتبر أحد العوامل الهامة لبناء الجيل الصاعد المتكامل من النواحي الأربعة: العقلية و النفسية و الاجتماعية و الجسمية، و هذا من خلال ممارسة الحصص التربوية التي تسهم بشكل كبير هي و الأستاذ المشرف عليها في صقل المواهب و جعل الوقت المخصص لمادة التربية البدنية و الرياضية هو الوقت الذي يمضي على أحسن حال.

الجانحة التطوير قتي

الفصل الخامس :

إجراءات البحث الميدانية

تمهيد

يساعد البحث العلمي على إضافة المعلومات الجديدة ويساعد على إجراء التعديلات الجديدة للمعلومات السابقة بهدف استمرار تطورها، ويفيد البحث العلمي في تصحيح بعض المعلومات عن المجتمع الذي نعيش فيه وعن الظواهر التي نحيها وعن الأماكن الهامة والشخصيات وغيرها، والبحوث العلمية مهما كانت اتجاهاتها وأنواعها تحتاج إلى منهجية علمية للوصول إلى أهم نتائج البحث، وإن طبيعة الدراسة هي التي تحدد لنا المنهجية العلمية التي تساعدنا في معالجة مشكلتها.

ويتناول هذا الفصل توصيفا شاملا لإجراءات الدراسة الميدانية التي قام بها الباحث لتحقيق أهداف الدراسة ويتضمن تحديد المنهج ومجتمع وعينة الدراسة وتصميم أداة جمع البيانات والتحقق من صدقها وثباتها والمعالجات الإحصائية المستخدمة.

1- الدراسة الاستطلاعية :

وللتأكد من مصداقية الأداة المستعملة في الدراسة شرعنا في إجراء دراسة استطلاعية أولية على عينة مكونة من 07 أساتذة من بعض ثانويات و متوسطات مدينة الأغواط ،والدراسة الاستطلاعية أو الكشفية تهدف إلى الاستطلاع على الظروف المحيطة بالظاهرة وكشف جوانبها وأبعادها ،وهي تساعد في صياغة مشكلة البحث ووضع فرضيات في المرحلة التالية تمهيدا لبحثها بحثا معمقا وشاملا.

2- منهج البحث:

اعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج الوصفي الشائع الإستعمال في العلوم الإنسانية والاجتماعية بغية وصف الظاهرة ،محاولة التوصل إلى وضع استنتاج عام وشامل للظاهرة المدروسة ،وذلك من خلال التحليل الذي يساهم في الكشف عن وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الدافع المعرفي واتجاهات طلبة معهد التربية البدنية والرياضية نحو مهنة التدريس ،وذلك لكونه الأنسب للموضوع المدروس.

ويعرف المنهج الوصفي على أنه : " المنهج الذي يتعلق بجمع البيانات من أجل اختبار الفروض والإجابة على الأسئلة بشأن الحالة الراهنة لموضوع الدراسة ¹.

ويعرف أيضا بأنه : " مجموعة من الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوعات اعتمادا على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلا وافيا ودقيقا لاستخلاص دلالاتها والوصول إلى نتائج أو تعميمات على الظاهرة أو الموضوع محل البحث ².

ومن خلال اطلاعنا على الدراسات المشابهة أخذنا فكرة ان المنهج الوصفي التحليلي هو الأنسب لموضوعنا ودراساتنا فقد استعملت جميع الدراسات المشابهة هذا المنهج لطبيعة ملاءمته مع هذا النوع من المواضيع وسهولة استخدامه

3- مجالات البحث :

3-1- المجال الزمني :

بدأت دراستنا في شهر مارس 2016 حيث شرعنا في الدراسة النظرية ولقد تم توزيع استمارة قيم المواطنة واستمارة الالتزام الوظيفي في شهر ماي 2017 ، وقد دامت مدة التطبيق شهرا كاملا حيث قمنا بجمع أفراد العينة والإجابة على بعض التساؤلات والاستفسارات لإزالة الغموض لدى الأساتذة دون التأثير على توجهاتهم وأفكارهم نحو الإجابات .

¹ - محمد مهني غنّام و سمير عبد القادر جاد ، مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، ط1،الدارالعالمية للنشر والتوزيع القاهرة ، 2004، ص24.

² - شحاتة سليمان ومحمد سليمان ، مناهج البحث بين النظرية والتطبيق بدون طبعة ، مركز الإسكندرية للكتاب ، القاهرة ، 2006 ، ص 3 .

3-2- المجال المكاني:

كان مكان الدراسة هو متوسطات و ثانويات في مدينة الأغواط .

3-3- المجال البشري:

طبقت الدراسة على جميع أساتذة التربية البدنية و الرياضية في الطور المتوسط و الثانوي بالأغواط ،وقد وزع عدد الاستمارات البالغة 150 استمارة ، وقد تم استرجاع 120 استمارة .

4- ضبط متغيرات الدراسة :

من خلال بحثنا هذا هناك ثلاث متغيرات وهم كالآتي :

(- متغير المستقل - متغير التابع)

4-1- المتغير المستقل :

- تحديد المتغير المستقل : " قيم المواطنة "

4-2- المتغير التابع :

- تحديد المتغير التابع : " الالتزام الوظيفي لأساتذة لتربية البدنية و الرياضية "

5- مجتمع البحث :

هم جميع الأفراد الذين سوف تجري عليهم الدراسة ويتمثل في دراستنا جميع أساتذة التربية البدنية و الرياضية في الطور المتوسط و الثانوي في مدينة الاغواط .

وبعد حساب عدد الأساتذة وذلك بالتواصل مع مديرية التربية لولاية الأغواط لإعطائنا إحصاءات لجميع

أساتذة التربية البدنية و الرياضية للطور المتوسط و الثانوي لمدينة الأغواط حيث يبلغ عددهم حوالي 174 أستاذ.

6- عينة الدراسة :

تم استخدام عينة البحث من أساتذة التربية البدنية و الرياضية في الطور الثانوي والطور المتوسط

بالأغواط ،حيث بلغ عددهم 150 أستاذ، وهي عينة عشوائية بسيطة ،حيث تشير إلى أنه تم اختيار هذا النوع من

العينة للتحكم في الدراسة .

7- أدوات البحث :

7-1- خطوات بناء الاستمارة :

*الخطوة الأولى :

تم في البداية الاطلاع على بعض الدراسات السابقة وبعض المراجع والمقاييس التي تناولت هذا الموضوع وقد كان الإتجاه تطبيق مقياس المواطنة من إعداد " طارق بن محمد " 2013 لكن لما لاحظنا أنه غير مكيف على البيئة المدروسة عمدنا إلى بناء استبيان بالنسبة للمواطنة وكذا استبيان الالتزام الوظيفي .

*الخطوة الثانية :

قمنا باستخراج ووضع أكبر عدد من العبارات التي تقيس المواطنة للأساتذة و الالتزام الوظيفي عن طريق اقتباس عبارات من بعض الإختبارات والمقاييس التي بنيت لأجل قياس المتغيرات التي تحدد بصدد دراستها وتم بناء استمارتين :

1 الأولى تتعلق بقيم المواطنة للأساتذة وتتكون من 40 عبارة.

2 الثانية تتعلق بالالتزام الوظيفي وتتكون من 30 عبارة.

حيث يطلب من المستجوب أن يضع علامة (×) على الإجابة التي تعبر عن رأيه بالنسبة لكل عبارة من العبارات التي يتضمنها المقياس كما يذكر سعد عبد الرحمان " أن تدرج ليكارت من المقاييس الكثيرة الاستخدام في مجال قياس الإتجاهات الإدارية ذلك لأن هذا المقياس لا يستهلك الجهد والوقت الكثير ،بالإضافة إلى أنه وجد في الكثير من الدراسات الميدانية أن هناك ارتباطا موجبا قويا وأول ما يميز مقياس ليكارت هو الاهتمام بأن جميع وحدات المقياس تقيس نفس الاتجاه¹.

وبعد إجراء بعض التعديلات على عبارات الاستمارتين وتحكيم من طرف أساتذة من قسم التربية البدنية

والرياضية وعلوم الاجتماعية ،لتصبح في شكلها النهائي

- قيم المواطنة للأساتذة وتتكون من 30 عبارة.

- الالتزام الوظيفي وتتكون من 26 عبارة.

مقسم إلى 6 أبعاد .

و فيما يلي استعراض لأبعاد كل استمارة و عباراتها السلبية و الايجابية ودرجات كل عبارة :

1 - فؤاد البهي السيد ، سعد عبد الرحمان ، علم النفس الاجتماعي رؤية معاصرة، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2006 ، ص 69 .

جدول رقم (1) : يوضح تقسيمة عبارات استماراتي قيم المواطنة و الإلتزام الوظيفي.

الإستمارة البعد	استمارة قيم المواطنة	استمارة الإلتزام الوظيفي
البعد الأول	البعد العلائقي (1)،(2)،(3)،(4)،(5)،(6)، (7)،(8)،(9)،(10).	الثقافة التنظيمية في المؤسسة (1)،(2)،(3)،(4)،(5)،(6)،(7)، (8)،(9)،(10)،(11)،(12).
البعد الثاني	البعد القيمي (11)،(12)،(13)،(14)،(15)،(16)، (17)،(18)،(19)،(20).	تحقيق المسؤولية اتجاه المؤسسة (13)،(14)،(15)،(16)، (17)،(18)،(19)،(20).
البعد الثالث	البعد الوطني (21)،(22)،(23)،(24)،(25)،(26)، (27)،(28)،(29)،(30).	الرغبة في العمل والاستمرار بالمؤسسة (21)،(22)،(23)،(24)، (25)،(26).

أما العبارات السلبية فكان عددها : 07 عبارات و هي كآآتي:

جدول رقم (2) : يوضح العبارات السلبية في استمارة قيم المواطنة و الإلتزام الوظيفي.

الإستمارة البعد	استمارة قيم المواطنة	استمارة الإلتزام الوظيفي
البعد الأول	/	الثقافة التنظيمية في المؤسسة (1)،(6).
البعد الثاني	/	تحقيق المسؤولية اتجاه المؤسسة (15)،(16)،(17).
البعد الثالث	/	الرغبة في الاستمرار بالمؤسسة (25)،(26).

والجداول رقم (3) و (4) يبينان درجات الاستمارة السلبية والايجابية :

جدول رقم (3) : يبين درجات الاستمارة للعبارة الإيجابية

موافق	محايد	غير موافق
3 درجات	2 درجتان	1 درجة

جدول رقم (4) : يبين درجات الاستمارة للعبارة السلبية.

موافق	محايد	غير موافق
1 درجة	2 درجتان	3 درجات

بالإضافة إلى أنه يجب الإشارة أن مقياس "ليكارث" في حالته العادية يأتي على شكل ثلاث درجات ، لكن عملا بالتعديلات التي أدخلت على مقياس "ليكارث" ولأقت قبولاً كبيراً ومن هذه التعديلات حذف فئة غير محدد أو محايد ، وبهذا يرغب المستجيب أو المبحوث على الاختيار بين الاستجابات إما الموافقة أو المعارضة¹ .
بالإضافة إلى أسئلة المقاييس ، طرحت أسئلة تتعلق ببعض المتغيرات التي من خلالها تختبر علاقتها بمتغيرات الدراسة وهي السن والجنس الخبرة المهنية وكذلك المؤهل العلمي .
كما نشير إلى أن الحد الأعلى للاستمارة هو 90 درجة والحد الأدنى هو 26 درجة مقسمين على الاستمارتين كالتالي :

جدول رقم (5) : يبين الدرجات العليا و الدنيا للاستمارة .

الحد الأدنى	الحد الأعلى	الحد الاستمارة
30	90	استمارة قيم المواطنة
26	78	استمارة الالتزام الوظيفي

7-2- وصف أداة القياس :

يتألف من استمارتين الأولى مخصصة لقياس قيم المواطنة والثانية لقياس استمارة الالتزام الوظيفي ، وتتألف كل استمارة من ثلاثة أبعاد نبينها كالتالي :

1 - عبد اللطيف محمد خليفة ، المعتقدات والاتجاهات ، دار الثقافة ، القاهرة ، 1992 ، ص 101 .

جدول رقم (6) يبين أبعاد الاستمارتين.

الاستمارة	استمارة قيم المواطنة	استمارة الالتزام الوظيفي
البعد الأول	البعد العلانقي	الثقافة التنظيمية في المؤسسة
البعد الثاني	البعد القيمي	تحقيق المسؤولية اتجاه المؤسسة
البعد الثالث	البعد الوطني	الرغبة في العمل والاستمرار بالمؤسسة

كما تم إدراج أربع متغيرات مستقلة هي :

1- متغير السن .

2- متغير الجنس .

3- متغير المؤهل العلمي.

4- متغير الخبرة المهنية .

والاستمارة مصممة بطريقة ليكارت "LIKERT" (1932) ، وتتألف من 56 عبارة يجيب عنها أساتذة التربية البدنية والرياضية وتحدد الإجابة على مدى موافقة أو معارضته على كل عبارة وفقا للتدرج التالي : (موافق - أحيانا - غير موافق) ¹.

ثم يطلب من المستجوب أن يضع علامة (x) على الإجابة التي تعبر عن رأيه بالنسبة لكل عبارة من العبارات التي يتضمنها المقياس ، وبذلك يندرج اتجاه الفرد المستجوب من إثبات إلى حياد إلى نفي. وقد أكدت التجارب التي أجريت في هذا المجال على تفضيل هذه الطريقة لسهولة استخدامها ، ولأنها في العادة ذات درجات ثبات عالية ، حيث تبين بدقة درجة اتجاه الأفراد نحو مشكلة هذا المقياس بنوع من أنواع التدرج إذ أنه يعتمد على تدرج العبارة الواحدة بدلا من استخدام العبارات المتدرجة ، كما يذكر فؤاد البهي السيد وسعد عبد الرحمان : " أن تدرج ليكارت من المقاييس الكثيرة الإستخدام في مجال قياس الإدارة ، ذلك لأن هذا المقياس لا يستهلك الجهد والوقت الكثير ، بالإضافة إلى أنه وجد في الكثير من الدراسات الميدانية أن هناك ارتباطا موجبا قويا ، وأول ما ميز مقياس ليكارت هو الإهتمام بأن جميع وحدات المقياس تقيس نفس الاتجاه " ².

1 - محمود فتحي عكاشة ومحمد شفيق زكي ، المدخل إلى علم النفس الاجتماعي ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، 2002 ، ص 132 .

2 - فؤاد البهي السيد ، سعد عبد الرحمان ، علم النفس الاجتماعي رؤية معاصرة ، مرجع سبق ذكره ، ص 269 .

8- خصائص السيكمترية للأداة :

الصدق والثبات :

8-1- صدق الأداة :

انطلاقاً من الوصول إلى نسبة تأكد من المقياس في الدراسة الحالية قمنا بتطبيق صدق الاختبار عن طريق الوسائل التالية مع العلم أن صدق الأداة من الشروط الواجب توفرها في أدوات القياس وتعرفه "انستازي ANASTASI" إن صدق الاختبار ويعني ما الذي يقيسه الإختبار ،وكيفية صحة هذا القياس ،ويقبل الصدق على أساس معاملات الارتباط التي يشير إليه " ¹ .

8-1-1- صدق الظاهري:

يعتبر من الأنواع الشائعة الإستخدام ويشير هذا النوع من الصدق إلى ما إذا كان المقياس يبدو كما لو كان يقيس أو لا يقيس ما وضع من أجله قياسه ،ويبدل هذا النوع من الصدق على المظهر العام للمقياس كوسيلة من وسائل القياس ،ولقياسه تم عرض الإستمارتين على مجموعة من المحكمين لقياس مدى صلاحية العبارات (أساتذة من معهد التربية البدنية والرياضية بجامعة محند آكلي بالبويرة من بينهم الأستاذ المشرف على بحثنا ودراستنا هذه ، أساتذة من جامعة عمار ثليجي بالأغواط ،أساتذة من كلية العلوم الإجتماعية بجامعة عمار ثليجي الأغواط) ، و بعد ذلك تم تعديل بعض العبارات على الإستمارتين.

8-1-2- صدق التكوين الفرضي :

وله أنواع مختلفة ويقصد به ظهور درجات الإختبار في ضوء المفاهيم السيكلوجية ولقد استخدم في هذه الدراسة الإلتساق الداخلي ويؤدي هذا الأسلوب إلى الحصول على تقدير لصدقه التكويني ،وذلك من خلال إيجاد معامل الارتباط بين نتيجة كل فقرة (عبارة) في الإستمارة على حدى مع نتيجة الإستمارة ككل (المجموع الكلي) مع بيان مستوى الدلالة في كل حالة .

1- معامل ارتباط عبارات استمارة قيم المواطنة مع الدرجة الكلية للإستمارة

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

جدول رقم (7) : يبين ارتباط كل عبارة مع الدرجة الكلية للاستمارة.

رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
.1	0.310	**	.21	0.584	**	.11	0.310	**
.2	0.399	**	.22	0.495	**	.12	0.509	**
.3	0.758	**	.23	0.889	**	.13	0.758	**
.4	0.667	**	.24	0.365	**	.14	0.667	**
.5	0.436	**	.25	0.504	**	.15	0.436	**
.6	0.772	**	.26	0.433	**	.16	0.772	**
.7	0.493	**	.27	0.631	**	.17	0.493	**
.8	0.323	**	.28	0.595	**	.18	0.323	**
.9	0.133	**	.29	0.468	**	.19	0.133	**
.10	0.647	**	.30	0.743	**	.20	0.419	**

يتضح من الجدول رقم (7) أن معامل ارتباط كل عبارة من عبارات استمارة قيم المواطنة مع الدرجة الكلية للاستمارة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01 أو 0.05 حيث بلغ أقصى معامل ارتباط 0.889 عند العبارة رقم 13، وبلغ أدنى معامل ارتباط 0.133 عند العبارة رقم 09 .

2- معامل ارتباط بين أبعاد استمارة قيم المواطنة والدرجة الكلية.

جدول رقم (8) : معامل ارتباط بين أبعاد استمارة قيم المواطنة والدرجة الكلية .

الأبعاد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
البعد الأول : البعد العلائقي	0.659	**
البعد الثاني : البعد القيمي	0.925	**
البعد الثالث : البعد الوطني	0.950	**

تم حساب قيمة معاملات الارتباط بين أبعاد الاستمارة والدرجة الكلية للاستمارة ، ويتبين من الجدول رقم (8) أن قيمة معامل الارتباط بين أبعاد الاستمارة والدرجة الكلية لها دالة عند مستوى 0.05 مما يشير إلى التجانس (التناسق) الداخلي للاستمارة .

3- معامل الارتباط عبارات استمارة الالتزام الوظيفي والدرجة الكلية للاستمارة :

جدول رقم (9) : يبين ارتباط كل عبارة مع الدرجة الكلية لاستمارة الالتزام الوظيفي

رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	0.608	**	10	0.804	*	19	0.413	**
2	0.381	**	11	0.644	**	20	0.172	
3	0.650	**	12	0.621	**	21	0.620	**
4	0.238	**	13	0.213	**	22	0.489	**
5	0.542	**	14	0.460	**	23	0.576	**
6	0.556	**	15	0.435	**	24	0.266	**
7	0.287	**	16	0.511	**	25	0.594	**
8	0.772	**	17	0.319	**	26	0.554	**
9	0.567	**	18	0.883	**			

يتضح من الجدول رقم (9) أن معامل ارتباط كل عبارة من عبارات استمارة الالتزام الوظيفي مع الدرجة

الكلية للاستمارة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05/0.01 ، حيث بلغ أقصى معامل ارتباط 0.883 عند

العبارة رقم 18 ، وأدنى معامل ارتباط 0.172 عند العبارة رقم 20.

4- معامل ارتباط بين أبعاد استمارة الالتزام الوظيفي والدرجة الكلية

جدول رقم (10) : معامل ارتباط بين أبعاد استمارة الالتزام الوظيفي والدرجة الكلية للاستمارة .

الأبعاد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
البعد الأول: الثقافة التنظيمية في المؤسسة	0.926	**
البعد الثاني: تحقيق المسؤولية اتجاه المؤسسة	0.521	**
البعد الثالث: الرغبة في العمل والاستمرار بالمؤسسة	0.500	**

بعد حساب قيمة معاملات الارتباط بين أبعاد الاستمارة والدرجة الكلية للاستمارة تبين من نتائج الجدول رقم (10) أن قيمة معامل الارتباط بين أبعاد الاستمارة والدرجة الكلية دالة عند مستوى 0.01 ، مما يشير إلى التجانس (التناسق) الداخلي ، وأن أبعاده تقيس متغير الالتزام الوظيفي .

8-2- ثبات الأداة :

ويعني أن الاختبار الموضوع يتصف بالموضوعية وأنه يعطي نفس النتائج إذا طبق في نفس الظروف وعلى نفس الأشخاص أي انه مستقر من ناحية النتائج ، وأيضا انه دقيق في القياس ، ولا يتناقص مع نفسه بصرف النظر عما يقيسه . ونظرا لتعدد تطبيق الاستمارة مرتين على نفس العينة ثم حساب :

8-2-1- ألفا كرونباخ :

معاملات ثبات أداة جمع البيانات باستخدام " معادلة كرونباخ المعروفة بمعامل ألفا (∞) لتقدير الاتساق الداخلي للاختبارات والمقاييس متعددة الاختيار ، أي عندما تكون احتمالات إجابة ليست صفرا أي ليست ثنائية البعد " ¹

Alpha = 0.855	✓ بلغ ثبات مقياس قيم المواطنة
Alpha = 0.702	✓ في حين بلغ ثبات مقياس الالتزام الوظيفي

8-2-2- طريقة إعادة تطبيق نفس الاختبار :

هذه الطريقة تتم بإعادة تطبيق أداة البحث على نفس أفراد العينة مرتين أو أكثر تحت ظروف متشابهة قدر الإمكان ، ثم يحسب معامل الارتباط بين نتائج التطبيق في المرتين ويشير معامل الارتباط لثبات الأداة ويسمى هذا بمعامل الاستقرار .

قمنا بتوزيع الاستمارتين على 07 أساتذة مع كتابة الإسم واللقب في كل استمارة حيث أجاب الأساتذة على كل عبارات الاستمارتين ، وبعد حوالي أسبوعين أعيد الاختبار على نفس الأساتذة وتم حساب معامل الارتباط بيرسون بتطبيق القانون التالي:

$$r = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} \sqrt{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2}}$$

وكانت النتائج موضحة في الجدول التالي بين الاختبار القبلي والبعدي .

1 محمد نصر الدين رضوان ، المدخل إلى القياس في التربية البدنية والرياضية ، مرجع سبق ذكره ، ص 138 .

جدول رقم (11) : يبين نتائج العلاقات الارتباطية للدراسة الاستطلاعية

معامل ثبات استمارة	معامل ثبات استمارة	الاستمارة
استمارة الالتزام الوظيفي	استمارة قيم المواطنة	البعد
$r = 0.623$	$r = 0.876$	البعد الأول
$r = 0.858$	$r = 0.696$	البعد الثاني
$r = 0.713$	$r = 0.675$	البعد الثالث

وتدل النتائج المتحصل عليها في الجدول (11) أن معامل الارتباط كان أكبر من 0.5 في جميع الارتباطات .

ومن النتائج المحصل عليها من دراسة صدق وثبات أدوات الاختبار المطبقة على العينة الاستطلاعية يمكن الحكم صدق وثبات الاختبار بأنه يتميز بدرجة مقبولة مما يفيد بإمكانية الاعتماد عليه لقياس كل من الدافع المعرفي للطلبة وكذلك اتجاهاتهم نحو مهنة التدريس .

9-الأدوات الإحصائية المستخدمة :

✓ النسب المئوية : في إطار وصف نسبة تكرار الإجابات في عينة الدراسة ولمعرفة النسب المئوية لتمثيل الأفراد ولمعرفة النسب المئوية للتمثيل .

✓ المتوسط الحسابي : للتعرف على متوسط توزيع الدرجة من مجموع درجات .

✓ الانحراف المعياري : يعد من مقاييس التشتت ويعرفنا على درجة انحراف الدرجة .

✓ معامل الارتباط Pearson و spearman : لحساب الارتباطات البسيطة.

بعد تفريغ بيانات الاستمارات الصالحة للدراسة والمستوفية الإجابة تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية عن

طريق البرنامج الإحصائي SPSS (Statistical Package For Social Science).

خلاصة :

لقد تم التطرق في هذا الفصل إلى المعطيات المنهجية للدراسة ومن خلالها سنتناول في الفصل الموالي حيث يتم استعمالها بغية الوصول إلى عرض النتائج المتوصل إليها في نهاية عرض وتحليل لبيانات الدراسة وباستخدام هاته الأدوات توصلنا إلى مجموعة من التكرارات والنسب والتي سنترجم كحقيقة علمية نستخلص منها نتائج الدراسة ليتم عرضها ومناقشتها والوصول إلى اقتراحات وتوصيات .

الفصل السادس :

عرض وتحليل ومناقشة البيانات

تمهيد :

سوف نقوم في هذا الفصل بعرض وتحليل النتائج والتعقيب عليها، وإستعراض خصائص كل متغير لعينة الدراسة للتحقق من صحة الفرضيات المطروحة في البحث وكذلك تحليل النتائج التي كشفت عنها الدراسة وأفرزتها المعالجة الإحصائية للبيانات المحصل عليها.

وذلك بعد أن تعرضنا في الفصل السابق إلى منهج الدراسة الحالية والأدوات المستعملة فيها وكذا عينتها والأساليب الإحصائية المستخدمة ، نصل بعد ذلك في هذا الفصل إلى عرض النتائج التي توصلنا إليها من خلال تطبيق استمارة المقياس التي تعرضنا فيها إلى معرفة توجهات وأداء ومدركات المجتمع حول قيم المواطنة ودورها في تعزيز الإلتزام الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية لطور المتوسط والثانوي وقد اشتمل المقياس على جزأين ، أولهما جزء المتغيرات الأولية ، أما الجزء الثاني فهو جزء المحاور الأساسية للدراسة الأساسية ، ثم سننتقل إلى إبراز الملامح العامة التي تتصف بها عينة بحثنا ، والخصائص التي تميزها لما لها من أهمية في التأثير على محاور الدراسة الأساسية وذلك من خلال متغيرات الدراسة الأولية ، لنستعرض بعد ذلك النتائج المتعلقة بإجابات أفراد العينة المدروسة في المتغيرات الأساسية .

1- الخصائص الشخصية والتنظيمية لأفراد عينة الدراسة :

تضمنت الدراسة الحالية لأربع متغيرات تصف خصائص عينة الدراسة ،يفترض أن لها تأثير وأهمية على الكفاءة التدريسية وأسباب واختيارهم مهنة التدريس ،وفيما يلي استعراض موجز لتوزيع أفراد العينة ،وتبين الجداول التالية توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة وذلك على النحو التالي :

1-1- متغير الجنس:

جدول رقم (12) : نسب وتكرارات متغير الجنس في عينة الدراسة .

المتغيرات	تكرار	نسبة مئوية
الجنس	18	15%
	102	85%
	120	%100
إناث		
ذكور		
المجموع		

من خلال الجدول رقم (12) نلاحظ أن عدد أفراد العينة من الذكور 102 أستاذ بنسبة 85% يقابلها من الإناث 18 أستاذة بنسبة 15%.

1-2- متغير السن:

جدول رقم (13) : نسب وتكرارات متغير السن لأفراد عينة الدراسة .

المتغيرات	تكرار	نسبة مئوية
السن	34	28 %
	66	55%
	20	17%
	120	%100
أقل من 30 سنة		
من 30الى 45 سنة		
فوق 45 سنة		
المجموع		

ويظهر الجدول رقم (13) أن أعلى نسبة من أفراد العينة تتراوح أعمارهم ما بين 30 و 45سنة بنسبة 55% وتكرار 66 أستاذ، يليها أفراد العينة تتراوح أعمارهم ما بين 20 و 30سنة بنسبة 28% وتكرار 33 أستاذ، وأخيرا الأستاذ فوق 45 سنة بتكرار 21 أستاذ كانت ممثلة بنسبة 17%.

1-3- متغير سنوات الخبرة:

2- جدول رقم (14): نسب و تكرار متغير سنوات الخبرة لأفراد العينة.

المتغيرات	تكرار	نسبة مئوية
سنوات الخبرة	45	37.5%
	54	45%
	21	17.5%
	المجموع	120

ويتبين من الجدول رقم (14) أن غلب أفراد العينة لهم سنوات خبرة أكثر من (من 10 الى 20) سنة بنسبة 45% و تكرار 54 أستاذ، أما الأساتذة تحت عشر سنوات (اقل من 10) سنوات فهم بتكرار 45 أستاذ بنسبة 37.5% كما نجد عدد الأساتذة فوق العشرين سنة (أكثر من 20) سنة 21 أستاذ بنسبة 17.5%.

1-4- متغير المؤهل العلمي:

جدول رقم (15) : نسب وتكرارات متغير الجنس في عينة الدراسة .

المتغيرات	تكرار	نسبة مئوية
المؤهل العلمي	51	42.5%
	60	50%
	09	7.5%
	المجموع	120

من خلال الجدول رقم (15) نلاحظ أن عدد الأساتذة المتحصل على شهادة ماستر 60 أستاذ بنسبة 50% يليها عدد الأساتذة المتحصل على شهادة ليسانس 51 أستاذ بنسبة 42.5% وأخيرا الأساتذة المتحصل على شهادات أخرى 09 أساتذة بنسبة 7.5% .

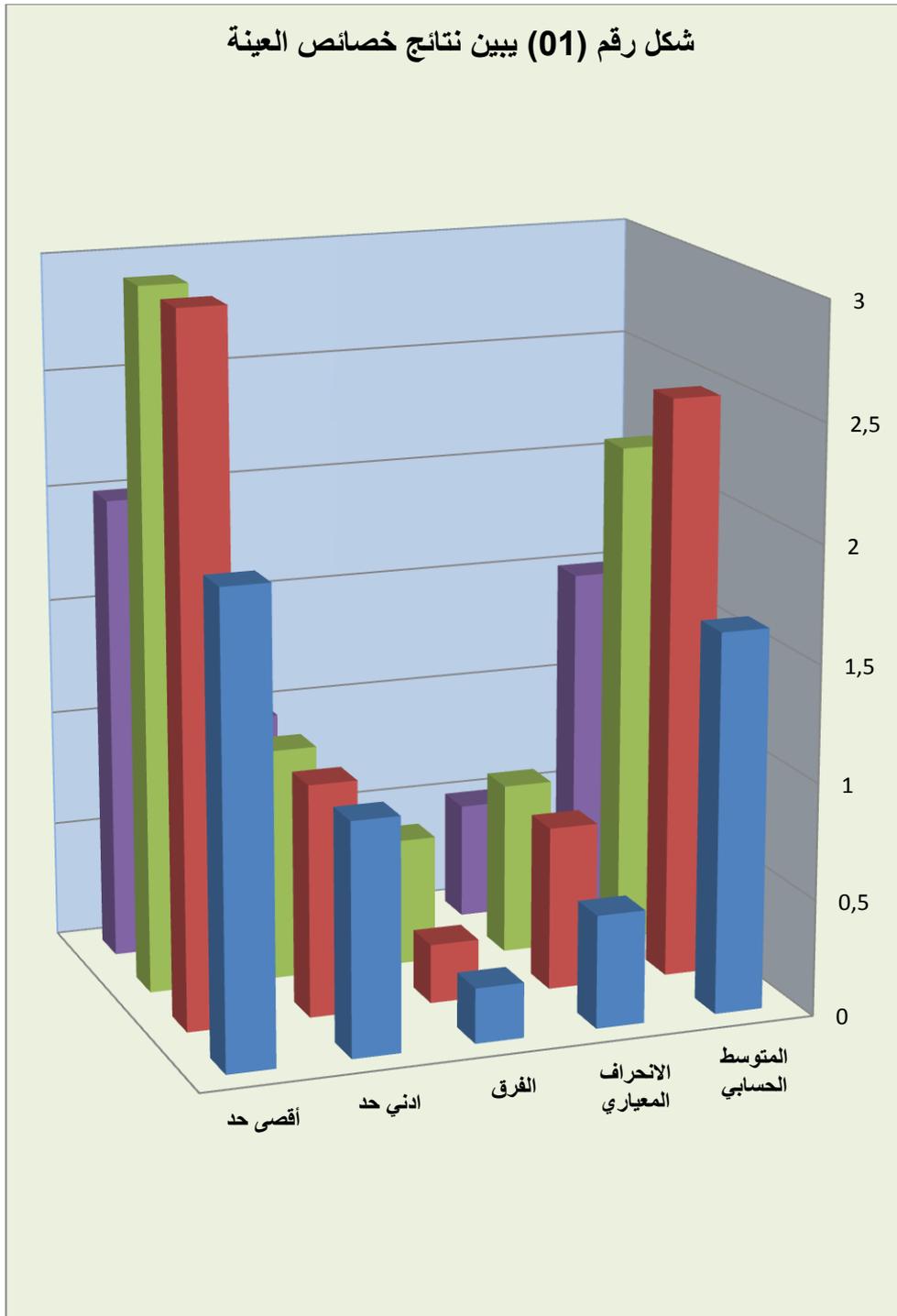
1-5- متوسطات والانحرافات والفروق لأفراد العينة.

البيانات		الجنس	السن	سنوات الخبرة	المؤهل العلمي
العدد	القيم المقبولة	120	120	120	120
	القيم المفقودة	0	0	0	0
المتوسط الحسابي		1.150	1.883	1.800	2.425
الانحراف المعياري		0.358	0.663	0.717	0.630
الفرق		0.129	0.440	0.514	0.398
ادني حد		1,00	1,00	1,00	1,00
أقصى حد		2,00	3,00	3,00	3,00

جدول رقم (16): يمثل متوسطات والانحرافات والفروق لأفراد العينة.

من خلال الجدول رقم (16) يتضح لنا مايلي:

- أن متغير الجنس حصل على متوسط حسابي 1.15 ، والانحراف المعياري لها يقدر بـ 0.358، أما الفرق فهو 0.129 وهذا راجع لكون الذكور يمثلون أغلب العينة
- أن متغير السن حصل على متوسط حسابي 1.883، والانحراف المعياري لها يقدر بـ 0.663 ، أما الفرق فهو 0.440.
- أن متغير سنوات الخبرة حصل على متوسط حسابي 1.80 ، والانحراف المعياري لها يقدر بـ 0.717، أما الفرق فهو 0.514.
- أن متغير المؤهل العلمي او الشهادة فقد حصل على متوسط حسابي 2.425، والانحراف المعياري لها يقدر بـ 0.630، أما الفرق فهو 0.398.



2- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضيات :

1-2 عرض وتحليل ومناقشة النتائج الخاصة بالفرضية الأولى :

بغرض التحقق من صحة الفرضية القائلة بأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد العلائقي و الالتزام الوظيفي ومعرفتهم بأهمية علاقاتهم المهني في إطار خدمات تربية مهمة في المجتمع والوطن تم حساب تكرارات إجابات أفراد العينة ونسبها ، وحساب المتوسطات الحسابية وانحرافاتها المعيارية لعبارات البعد الأول من استمارة قيم المواطنة، وفيما يلي عبارات البعد الأول (البعد العلائقي) من استمارة قيم المواطنة:

العبارة	رقم
اهتم بمساعدة الأساتذة الجدد على سرعة التأقلم في جو العمل	1.
أقوم بمساعدة الزملاء الذين تغيبوا عن العمل	2.
أبادر بمساعدة الزملاء الذين لديهم أعباء عمل كثيرة.	3.
أضحى باهتماماتي الشخصية من أجل مصلحة العمل.	4.
أشجع زملائي الأساتذة نحو إنجاز مهامهم بفاعلية.	5.
أخبر من حولي بما أنوي عمله تقاديا لبعض المشاكل.	6.
أتطوع للمسؤوليات الإضافية برحابة صدر.	7.
أهتم بإعلام الإدارة مسبقا عندما لا أتمكن من الحضور.	8.
أحرص على عدم التدخل في خصوصيات زملائي الأساتذة.	9.

جدول رقم (17): يبين عبارات البعد العلائقي

و فيما يلي رصد لتكرارات إجابات أفراد العينة و حساب لنسبها المئوية ، وحساب درجات كل عبارة والمتوسطات المرجحة لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض إجابات أفراد عينة الدراسة عن كل عبارة من عبارات استمارة المواطنة في البعد الأول (البعد العلائقي).

وننتج إجابات أفراد العينة مبينة في الجدول التالي بالنسب و التكرار و المتوسطات والانحرافات المعيارية:

مجموع الدرجات	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأوزان						العبارات
			غ. موافق		أحيانا		موافق		
			النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
346	0.470	2.883	5.8	7	00	00	94.2	113	العبارة 1
353	0.235	2.941	00	00	5.8	7	94.2	113	العبارة 2
332	0.644	2.766	11.7	14	00	00	88.3	106	العبارة 3
311	0.692	2.591	11.7	14	17.5	21	70.8	85	العبارة 4
324	0.460	2.700	00	00	30	36	70	84	العبارة 5
311	0.601	2.591	5.8	7	29.2	35	65	78	العبارة 6
290	0.773	2.416	17.5	21	23.3	28	59.2	71	العبارة 7
295	0.708	2.458	12.5	15	29.2	35	58.3	70	العبارة 8
353	0.235	2.941	00	00	5.8	07	94.2	113	العبارة 9

الجدول رقم (18) التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات الحسابية و الإنحرافات المعيارية و مجموع الدرجات

لعبارات البعد العلائقي

القراءة الإحصائية:

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (1) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (113) تكرار وبنسبة (94.2%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (00) تكرارات وبنسبة (00%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (07) تكرار بنسبة (5.8%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (1) كان يساوي (2.883) بانحراف معياري (0.470)، ومجموع درجات (346).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (2) قد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (113) تكرار وبنسبة (94.2%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (07) تكرارات وبنسبة (5.8%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (00) تكرار بنسبة (00%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (2) فكان يساوي (2.941) بانحراف معياري (0.235)، ومجموع درجات (353).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (3) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (106) تكرار وبنسبة (88.3%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (00) تكرارات وبنسبة (00%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (14) تكرار بنسبة (11.7%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (3) فكان يساوي (2.766) بانحراف معياري (0.644)، ومجموع درجات (332).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (4) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (85) تكرار وبنسبة (70.8%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (21) تكرارات وبنسبة (17.5%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (14) تكرار بنسبة (11.7%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (4) فكان يساوي (2.591) بانحراف معياري (0.692)، ومجموع درجات (311).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (5) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (84) تكرار وبنسبة (70%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (36) تكرارات وبنسبة (30%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (00) تكرار بنسبة (00%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (5) فكان يساوي (2.700) بانحراف معياري (0.460)، ومجموع درجات (324).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (6) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (78) تكرار وبنسبة (65%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (35) تكرارات وبنسبة (29.2%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (07) تكرار بنسبة (5.8%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (6) فكان يساوي (2.591) بانحراف معياري (0.591)، ومجموع درجات (311).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (7) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (71) تكرار وبنسبة (59.2%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (28) تكرارات وبنسبة (23.3%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (21) تكرار بنسبة (17.5%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (7) فكان يساوي (2.416) بانحراف معياري (0.773)، ومجموع درجات (290).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (8) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (70) تكرار وبنسبة (58.3%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (35) تكرارات وبنسبة (29.2%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (15) تكرار بنسبة (12.5%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (8) فكان يساوي (2.458) بانحراف معياري (0.708)، ومجموع درجات (295).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (9) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (113) تكرار وبنسبة (94.2%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (07) تكرارات وبنسبة (5.8%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (00) تكرار بنسبة (00%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (9) فكان يساوي (2.941) بانحراف معياري (0.235)، ومجموع درجات (353).

وفيما يلي عرض نتائج حساب مجموع درجات أفراد العينة في البعد العلائقي:

جدول رقم (19): مجموع درجات أفراد العينة في البعد (العلائقي)

إجابات	موافق	أحيانا	غير موافق	المجموع
مجموع الدرجات	2499	338	78	2915
النسبة %	77.12	15.64	7.22	100
التكرار	833	169	78	1080

كما يبين الجدول رقم (19) مجموع درجات أفراد العينة في البعد (العلائقي) حيث كان 833 تكرار موافق بنسبة 77.12% ، و 169 تكرار لإجابة أحيانا بنسبة 15.64% ، و 78 تكرار لإجابة غير موافقون بنسبة 7.22%.

ويظهر من خلال الجداول رقم (19) أن مجموع درجات و النسب المرتفعة حظيت بها العبارة (1) ، 2 ، 9 ، (3) حسب نتائج الجدول (18)، وهذه النتائج تدل على أن الأساتذة لهم اتجاه ايجابي نحو عبارات البعد العلائقي ، حيث كان مجموع درجات هذه العبارات يساوي 2499 درجة من 2915 درجة و هي مرتفعة حيث تشير إلى أن الأساتذة لهم اقتناع و رضا في علاقتهم مع زملائهم والمدير والطاقم الإداري.

وفيما يلي عرض لنتائج حساب معامل الارتباط بين (البعد العلائقي) و(الالتزام الوظيفي):

المقاييس البعد	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
البعد العلائقي	120	24.366	2.369	0.685	0.05
الالتزام الوظيفي	120	63.466	7.277		

جدول رقم (20) : العلاقة الارتباطية بين البعد العلائقي والالتزام الوظيفي:

يبين الجدول رقم (20) العلاقة الارتباطية بين البعد العلائقي والالتزام الوظيفي لأفراد العينة البالغ عددهم

120 أستاذ عند مستوى الدلالة 0.05 : α حيث جاءت النتائج كالتالي:

✓ معامل الارتباط الرتبي $r = 0.685$ بين البعد العلائقي التي يساوي متوسطها الحسابي $\bar{x} = 24.366$

وانحراف معياري يساوي $s = 2.369$ ، وبين الالتزام الوظيفي $\bar{y} = 63.466$ وانحراف

$$s_1 = 7.277$$

و تشير النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين البعد العلائقي والالتزام الوظيفي " معامل

الارتباط الرتبي وهذا دال إحصائيا عند $\alpha = 0.05$

1-1-2 مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

للتحقق من الفرضية القائلة بأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد العلائقي و الالتزام الوظيفي

وتوجههم المهني استخدمنا معامل بيرسون للارتباط للتحقق من وجود علاقة ارتباطية بين البعدين ، والنتائج

المتحصل عليها تشير إلى وجود علاقة موجبة في العلاقات بين الأساتذة والتزامهم نحو وظائفهم ، وهذا ما أظهرته

نتائج الجدول الخاصة بحساب الارتباط بين البعدين ، مما يشير إلى أن علاقة بين الأساتذة وبين توجههم إلى

الاقتناع والرضا الذاتي للتوجه المهني ، و يشير "صلاح مخيمر " إلى أن الدافع طاقة تتحرك حتي يتم القضاء

على التوتر و يتحقق الاتزان من جديد ."

وهذا ما أثبتته دراسة دراسة جيوديرا **Guidera (1992)** بعنوان : الممارسات الحقيقية لتربية المواطنة في

بعض المدارس الأمريكية . و التي هدفت إلى:

✓ تقصي الممارسات الحقيقية لتربية المواطنة في بعض المدارس الأمريكية ولأغراض الدراسة.

✓ جمع البيانات من خلال ملاحظة ممارسات المعلمين الصفية ومقابلات بعض المعلمين والطلبة وقد تبين أنها تهتم بترسيخ الإنتماء الوطني ، وفي المقابل وجد أن امتداد هذه الاهتمامات الوطنية لمجالات الحياة المدرسية الأخرى ، كان دون المستوى المطلوب .

2- 2 عرض وتحليل ومناقشة النتائج الخاصة بالفرضية الثانية :

بغرض التحقق من صحة الفرضية القائلة بأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد القيمي و الالتزام الوظيفي، ومعرفتهم بأهمية قيمتهم المهني كخدمة تربية مهمة في المجتمع والوطن تم حساب تكرارات إجابات أفراد العينة ونسبها ، وحساب المتوسطات الحسابية وانحرافها المعياري لعبارات البعد الثاني من استمارة قيم المواطنة، وفيما يلي عبارات البعد الثاني (البعد القيمي) من استمارة قيم المواطنة:

العبارة	رقم
أتقيد بالأنظمة الخاصة بالعمل حتى وإن لم يكن أحد يراقبني.	10.
أستمر في العمل إلي ما بعد التوقيت الرسمي للخروج عند الحاجة.	11.
أقبل المصاعب التنظيمية دون أدنى شكوى أو تذمر.	12.
أميل إلي كثرة التفكير في ما أعتقد أنه في صالح المؤسسة.	13.
أحافظ على التقيد التام بمواعيد الحضور و الانصراف من العمل.	14.
أحرص على قضاء معظم ساعات العمل في أداء واجباتي المهنية.	15.
أخذ الاحتياطات والتدابير اللازمة مسبقاً لتقليل احتمالية حدوث مشكلات في العمل.	16.
أحدث دائماً عن وزارة التربية إيجابياً أمام الآخرين من خارج القطاع.	17.
أحرص على التأكد من أن الأنوار مطفاة والباب مغلق عند مغادرة القسم.	18.
أساهم في تقديم مقترحات جديدة لتطوير طرق التدريس بالمدرسة.	19.
أعتقد بان المشاركة في تحمل المسؤولية في عملي تعرضني لمتاعب أنا في غنى عنها.	20.

جدول رقم (21): يبين عبارات البعد القيمي

وفيما يلي رصد لتكرارات إجابات أفراد العينة وحساب لنسبها المئوية ،وحساب درجات كل عبارة والمتوسطات المرجحة لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض إجابات أفراد عينة الدراسة عن كل عبارة من عبارات استمارة المواطنة في البعد الثاني (البعد القيمي).

وننتائج إجابات أفراد العينة مبينة في الجدول التالي بالنسب و التكرار و المتوسطات والانحرافات المعيارية:

مجموع الدرجات	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأوزان						العبارات
			غ. موافق		أحيانا		موافق		
			النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
353	0.235	2.941	00	00	5.8	07	94.2	113	العبارة 10
225	0.762	1.875	35.8	43	40.8	49	23.3	28	العبارة 11
276	0.751	2.300	17.5	21	35.0	42	47.5	57	العبارة 12
317	0.591	2.641	5.8	07	24.2	29	70	84	العبارة 13
339	0.513	2.825	5.8	07	5.8	07	88.3	106	العبارة 14
325	0.570	2.708	5.8	07	17.5	21	76.7	92	العبارة 15
353	0.235	2.941	00	00	5.8	07	94.2	113	العبارة 16
260	0.792	2.166	24.2	29	35.0	42	40.8	49	العبارة 17
353	0.235	2.941	00	00	5.8	07	94.2	113	العبارة 18
318	0.478	2.650	00	00	35.0	42	65.0	78	العبارة 19
288	0.782	2.400	18.3	22	23.3	28	58.3	70	العبارة 20

الجدول رقم (22) التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات الحسابية و الإنحرافات المعيارية و مجموع الدرجات لعبارات البعد القيمي.

القراءة الإحصائية:

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (10) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (113) تكرار وبنسبة (94.2%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (07) تكرارات وبنسبة (5.8%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (00) تكرار بنسبة (00%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (10) فكان يساوي (2.941) بانحراف معياري (0.235)، ومجموع درجات (353).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (11) قد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (28) تكرار وبنسبة (23.3%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (49) تكرارات وبنسبة (40.8%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (43) تكرار بنسبة (35.8%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (11) كان يساوي (1.875) بانحراف معياري (0.762)، ومجموع درجات (225).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (12) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (57) تكرار وبنسبة (47.5%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (42) تكرارات وبنسبة (35%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (21) تكرار بنسبة (17.5%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (12) فكان يساوي (2.300) بانحراف معياري (0.751)، ومجموع درجات (276).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (13) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (84) تكرار وبنسبة (70%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (29) تكرارات وبنسبة (24.2%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (07) تكرار بنسبة (5.8%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (13) فكان يساوي (2.641) بانحراف معياري (0.591)، ومجموع درجات (317).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (14) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (106) تكرار وبنسبة (88.3%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (07) تكرارات وبنسبة (5.8%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (07) تكرار بنسبة (5.8%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (14) فكان يساوي (2.825) بانحراف معياري (0.513)، ومجموع درجات (339).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (15) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (92) تكرار وبنسبة (76.7%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (21) تكرارات وبنسبة (17.5%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (07) تكرار بنسبة (5.8%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (15) فكان يساوي (2.708) بانحراف معياري (0.570)، ومجموع درجات (325).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (16) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (113) تكرار وبنسبة (94.2%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (07) تكرارات وبنسبة (5.8%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (00) تكرار بنسبة (00%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (16) فكان يساوي (2.941) بانحراف معياري (0.235)، ومجموع درجات (353).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (17) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (49) تكرار وبنسبة (40.8%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (42) تكرارات وبنسبة (35%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (29) تكرار بنسبة (24.2%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (17) فكان يساوي (2.166) بانحراف معياري (0.792)، ومجموع درجات (260).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (18) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (113) تكرار وبنسبة (94.2%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (07) تكرارات وبنسبة (5.8%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (00) تكرار بنسبة (00%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (18) فكان يساوي (2.941) بانحراف معياري (0.235)، ومجموع درجات (353).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (19) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (78) تكرار وبنسبة (65%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (42) تكرارات وبنسبة (35%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (00) تكرار بنسبة (00%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (19) فكان يساوي (2.650) بانحراف معياري (0.478)، ومجموع درجات (318).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (20) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (70) تكرار وبنسبة (58.3%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (28) تكرارات وبنسبة (23.3%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (22) تكرار بنسبة (18.3%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (20) فكان يساوي (2.400) بانحراف معياري (0.782)، ومجموع درجات (288).

وفيما يلي عرض نتائج حساب مجموع درجات أفراد العينة في البعد العلائقي:

جدول رقم (23):مجموع درجات أفراد العينة في البعد (القيمي)

المجموع	غير موافق	أحيانا	موافق	إجابات
3407	136	562	2709	مجموع الدرجات
100	10.31	21.29	68.40	النسبة %
1320	136	281	903	التكرار

كما يبين الجدول رقم (23) مجموع درجات أفراد العينة في البعد (البعد القيمي) حيث كان 2709 درجة موافق بنسبة 68.40% و بتكرار 903، و 562 درجة لإجابة أحيانا بنسبة 21.29% و تكرار 281، و 136 درجة لإجابة غير موافقون بنسبة 10.31% و تكرار 136.

ويظهر من خلال الجدول رقم (23) أن مجموع درجات و النسب المرتفعة حظيت بها العبارة (10، 16، 18 و 14) حسب نتائج الجدول (22)، وهذه النتائج تدل على أن الأساتذة لهم اتجاه ايجابي نحو عبارات البعد القيمي ، حيث كان مجموع درجات هذه العبارات يساوي 1335 درجة من 3407 درجة و بنسبة 39% و هي نسبة مرتفعة حيث تشير إلى أن الأساتذة لهم اقتناع و رضا كبير بقيمة المؤسسة التي ينتمون إليها و طبيعة مهنتهم كأساتذة.

وفيما يلي عرض لنتائج حساب معامل الارتباط بين (البعد القيمي) و(الالتزام الوظيفي):

المقاييس البعد	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
البعد القيمي	120	28.391	2.754	0.490	0.05
الالتزام الوظيفي	120	63.466	7.277		

جدول رقم (24) : العلاقة الارتباطية بين البعد القيمي والالتزام الوظيفي:

يبين الجدول رقم (24) العلاقة الارتباطية بين البعد القيمي والالتزام الوظيفي لأفراد العينة البالغ عددهم

120 أستاذ عند درجة الحرية 39 ومستوى الدلالة 0.05 : α حيث جاءت النتائج كالتالي :

✓ معامل الارتباط بيرسون $r = 0.490$ بين البعد القيمي التي يساوي متوسطها الحسابي $\bar{x} = 28.391$ وانحراف معياري يساوي $s = 2.754$ ، وبين الالتزام الوظيفي $\bar{y} = 63.466$ وانحراف $s_1 = 7.277$.

و تشير النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين البعد القيمي والالتزام الوظيفي " معامل الارتباط بيرسون " $r = 0.490$ وهذا دال إحصائياً عند $\alpha = 0.05$.

2-2-1 مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

للتحقق من الفرضية القائلة بأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد القيمي و الالتزام الوظيفي وتوجههم المهني استخدمنا معامل بيرسون للارتباط للتحقق من وجود علاقة ارتباطية بين البعدين ، والنتائج المتحصل عليها تشير إلى وجود علاقة موجبة في العلاقات بين الأساتذة وبين قيمهم الأخلاقية والدينية و... الخ ، وهذا ما أظهرته نتائج الجدول 33 الخاصة بحساب الارتباط بين البعدين ، مما يشير إلى أن علاقة بين قيم الأساتذة الوطنية السائدة في المجتمع وبين انضباطهم الوظيفي.

وهذا ما أثبتته دراسة دراسة عرض غلاب (1998) بعنوان : تربية المواطنة في المنظور الإسلامي .

و التي تعرضت لمفهوم الوطنية كأحد مفاهيم الفكر السياسي وذلك من خلال تتبع تاريخ بروز هذه الكلمة ونموها المتزامن مع النضال من أجل الاستقلال في مختلف البلاد المستقلة ، مشيراً إلى أن هذا المفهوم بدأ ينحسر بالتدرج ولم يتجذر مع بروز الاستعمار الجديد في صيغ متعددة ، كالنظام العالمي الجديد والعولمة التي تحمل مفهوم الاحتواء والهيمنة وتجميع الدول والشعوب تحت مظلة السيطرة الاقتصادية والتقنية والعسكرية والفكرية ، وأفادت نتائج الدراسة ما يلي :

✓ إن الوطنية تعني أن يرفعى المواطن مسيرة الوطن ويتحرك في طريق التنمية الاقتصادية والديمقراطية وتصحيح مسار الحكم وأداء الرسالة التي يتحملها داخل الوطن وخارجه، كما أن المواطن ينبغي أن يكون مع وطنه في محنته كما كان معه في سرائه.

✓ لا تستقيم المواطنة في مجتمع مختل التوازن من حيث مستوى المعيشة ، في حين تضمن المواطنة وجودها في البلاد التي يعيش فيها المواطن حراً يملك وسائل الاختيار الفكرية والمادية التي تجعله مواطناً صالحاً .

2-3- عرض وتحليل ومناقشة النتائج الخاصة بالفرضية الثالثة:

بغرض التحقق من صحة الفرضية القائلة بأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد الوطني (الانتمائي) و الالتزام الوظيفي ومعرفتهم بأهمية انتمائهم المهني كخدمة تربية مهمة في الوطن تم حساب تكرارات إجابات أفراد العينة ونسبها ، وحساب المتوسطات الحسابية وانحرافاتها المعيارية لعبارات البعد الثالث من استمارة قيم المواطنة، وفيما يلي عبارات البعد الثالث (البعد الوطني) من استمارة قيم المواطنة:

العبارات	رقم
أرى أن عليا واجبات اتجاه وطني وانه يجب عليا تأديتها	21.
مستوى تمتعي بحقوقى داخل الوطن كبير	22.
المواطنة هي مسؤولية المواطن في المشاركة بدور ما في الشؤون العامة	23.
حصلت كافة حقوقى باعتبارى مواطناً جزائرياً	24.
إعطاء كل فرد حقه داخل المجتمع حالياً يتم على أساس المادة والعلاقات	25.
أرى أن انى أديت واجباتى اتجاه وطنى	26.
اتعتقد بان الميل إلى العنف والتطرف لدى البعض يهدد مصالح الوطن واستقراره	27.
أنا راضٍ عما قمت به من واجبي اتجاه وطنى	28.
أرى أنه من الأفضل أن ابتعد عن السياسة لان تلك مسؤولية القادة والحكومات والأحزاب	29.
إن إعطاء كل فرد حقه داخل المجتمع حالياً يتم على أساس العمر والجنس	30.

جدول رقم (25): يبين عبارات البعد الوطني

و فيما يلي رصد لتكرارات إجابات أفراد العينة و حساب لنسبها المئوية ، وحساب درجات كل عبارة والمتوسطات المرجحة لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض إجابات أفراد عينة الدراسة عن كل عبارة من عبارات استمارة المواطنة في البعد الثالث (البعد الوطني).

وننتج إجابات أفراد العينة مبينة في الجدول التالي بالنسب و التكرار و المتوسطات والانحرافات المعيارية:

مجموع الدرجات	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأوزان						العبارات
			غ. موافق		أحيانا		موافق		
			النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
346	0.470	2.883	5.8	07	00	00	94.2	113	العبارة 21
353	0.235	2.941	00	00	5.8	07	94.2	113	العبارة 22
332	0.644	2.766	11.7	14	00	00	88.3	106	العبارة 23
311	0.692	2.591	11.7	14	17.5	21	70.8	85	العبارة 24
324	0.460	2.700	00	00	30	36	70	84	العبارة 25
311	0.601	2.591	5.8	07	29.2	35	65	78	العبارة 26
290	0.773	2.416	17.5	21	23.3	28	59.2	71	العبارة 27
295	0.708	2.458	12.5	15	29.2	35	58.3	70	العبارة 28
353	0.235	2.941	00	00	5.8	07	94.2	113	العبارة 29
260	0.964	2.166	39.2	47	5	06	55.8	67	العبارة 30

الجدول رقم (26) التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات الحسابية و الإنحرافات المعيارية و مجموع الدرجات لعبارات البعد الوطني.

القراءة الإحصائية:

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم(21) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (113) تكرار وبنسبة (94.2%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (00) تكرارات وبنسبة (00%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (07) تكرار بنسبة (5.8%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (21) فكان يساوي (2.883) بانحراف معياري (0.470)، ومجموع درجات (346).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم(22) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (113) تكرار وبنسبة (94.2%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (07) تكرارات وبنسبة (5.8%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (00) تكرار بنسبة (00%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (22) فكان يساوي (2.941) بانحراف معياري (0.235)، ومجموع درجات (353).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (23) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (106) تكرار وبنسبة (88.3%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (00) تكرارات وبنسبة (00%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (14) تكرار بنسبة (11.7%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (23) فكان يساوي (2.766) بانحراف معياري (0.644)، ومجموع درجات (332).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (24) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (85) تكرار وبنسبة (70.8%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (21) تكرارات وبنسبة (17.5%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (14) تكرار بنسبة (11.7%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (24) فكان يساوي (2.591) بانحراف معياري (0.692)، ومجموع درجات (311).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (25) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (84) تكرار وبنسبة (70%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (36) تكرارات وبنسبة (30%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (00) تكرار بنسبة (00%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (25) فكان يساوي (2.700) بانحراف معياري (0.460)، ومجموع درجات (324).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (26) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (78) تكرار وبنسبة (65%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (35) تكرارات وبنسبة (29.2%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (07) تكرار بنسبة (5.8%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (26) فكان يساوي (2.591) بانحراف معياري (0.601)، ومجموع درجات (311).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (27) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (71) تكرار وبنسبة (59.2%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (28) تكرارات وبنسبة (23.3%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (21) تكرار بنسبة (17.5%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (27) فكان يساوي (2.416) بانحراف معياري (0.773)، ومجموع درجات (290).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (28) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (70) تكرار وبنسبة (58.3%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (35) تكرارات وبنسبة (29.2%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (15) تكرار بنسبة (12.5%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (28) فكان يساوي (2.458) بانحراف معياري (0.708)، ومجموع درجات (295).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (29) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (113) تكرار وبنسبة (94.2%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (07) تكرارات وبنسبة (5.8%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (00) تكرار بنسبة (00%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (29) فكان يساوي (2.941) بانحراف معياري (0.235)، ومجموع درجات (353).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (30) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (67) تكرار وبنسبة (55.8%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (06) تكرارات وبنسبة (5%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (47) تكرار بنسبة (39.2%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (30) فكان يساوي (2.166) بانحراف معياري (0.964)، ومجموع درجات (260).

وفيما يلي عرض نتائج حساب مجموع درجات أفراد العينة في البعد الوطني:

جدول رقم (27): مجموع درجات أفراد العينة في البعد (الوطني)

المجموع	غير موافق	أحيانا	موافق	لإجابات
3175	125	350	2700	مجموع الدرجات
100	10.42	14.58	75	النسبة %
1200	125	175	900	التكرار

كما يبين الجدول رقم (27) مجموع درجات أفراد العينة في البعد (البعد الوطني) حيث كان 2700 درجة موافق بنسبة 75% و بتكرار 900، و 350 درجة لإجابة أحيانا بنسبة 14.58% و تكرار 175، و 125 درجة لإجابة غير موافقون بنسبة 10.42% و تكرار 125.

ويظهر من خلال الجدول رقم (27) أن مجموع درجات و النسب المرتفعة حظيت بها العبارات (21،22،29،106) حسب نتائج الجدول (26)، وهذه النتائج تدل على أن الأساتذة لهم اتجاه ايجابي نحو عبارات البعد الوطني ، حيث كان مجموع درجات هذه العبارات يساوي 1335 درجة من 3175 درجة و بنسبة 42% و هي نسبة مرتفعة حيث تشير إلى أن الأساتذة لهم اقتناع و رضا كبير حول وطنيهم ومهامهم كأساتذة يؤدون عملهم بقناعة ورضي نفس.

وفيما يلي عرض لنتائج حساب معامل الارتباط بين (البعد الوطني) و(الالتزام الوظيفي):

المقاييس البعد	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
البعد الوطني	120	26.458	2.678	0.624	0.05
الالتزام الوظيفي	120	63.466	7.277		

جدول رقم (28) : العلاقة الارتباطية بين البعد الوطني والالتزام الوظيفي:

يبين الجدول رقم (28) العلاقة الارتباطية بين البعد الوطني والالتزام الوظيفي لأفراد العينة البالغ عددهم 120 أستاذ عند مستوى الدلالة 0.05 : α حيث جاءت النتائج كالتالي:

✓ معامل الارتباط بيرسون $r = 0.624$ بين البعد الوطني التي يساوي متوسطها الحسابي $\bar{x} = 26.458$ وانحراف معياري يساوي $s = 2.678$ ، وبين الالتزام الوظيفي $\bar{y} = 63.466$ وانحراف $s_1 = 7.277$.

و تشير النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين البعد الوطني والالتزام الوظيفي " معامل الارتباط بيرسون " $r = 0.624$ وهذا دال إحصائياً عند $\alpha = 0.05$.

2-3-1 مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

للتحقق من الفرضية القائلة بأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد الوطني (الانتمائي) و الالتزام الوظيفي وتوجههم المهني استخدمنا معامل بيرسون للارتباط للتحقق من وجود علاقة ارتباطية بين البعدين ، والنتائج المتحصل عليها تشير إلى وجود علاقة موجبة في العلاقات بين الأساتذة وبين انتمائهم الوطني ، وهذا ما

أظهرته نتائج الجدول أعلاه الخاصة بحساب الارتباط بين البعدين ، مما يشير إلى وجود علاقة بين انتماء الأساتذة الوطنية وبين أدائهم المهني والتزامهم فيه.

وهذا ما أثبتته دراسة دراسة القاعد والطاقات (1995) بعنوان : أثر الهيئات الثقافية في محافظة إربد في ترسيخ الانتماء الوطني . و التي هدفت إلى الكشف عن أثر الهيئات الثقافية في محافظة إربد في ترسيخ الانتماء الوطني ، أفادت نتائج الدراسة ما يلي :

✓ إسهام الهيئات الثقافية في ترسيخ الانتماء الوطني من وجهة نظر المسؤولين ، بينما رأى المواطنون أنها تسهم بنسبة في ترسيخ الانتماء الوطني .

✓ تعد الفرق الفنية من أكثر الهيئات مساهمة في ترسيخ الانتماء الوطني ، أوصت الدراسة بضرورة تعزيز برامج التربية الوطنية ونشاطاتها وتفعيل دور هذه الهيئات .

2-4- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الرابعة :

ولاختبار صحة الفرض القائل بوجود تأثير لقيم المواطنة على الالتزام الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي، ومدى التفاعل بينهما، من اجل اختبار صحة هذه الفرضية قمنا أولاً بحساب معاملات الارتباط بين درجات الأساتذة على اختبار قيم المواطنة وأبعاده الفرعية واختبار الالتزام الوظيفي وأبعاده الفرعية وقد تم استخدام الأرقام التي تدل على مسميات هذه الأبعاد ومجموع نقاطها الكلية كما يلي :

I - المجموع الكلي لقيم المواطنة	II - المجموع الكلي للالتزام الوظيفي
1- البعد العلائقي.	4 - الثقافة التنظيمية في المؤسسة
2- البعد القيمي.	5- الثقافة التنظيمية في المؤسسة
3- البعد الوطني.	6-تحقيق الرغبة في العمل والاستمرار بالمؤسسة

جدول رقم (29) : العلاقات الارتباطية بين الأبعاد الفرعية للاستمارات فيما بينها

الالتزام الوظيفي	الرغبة في الاستمرار	تحقيق المسؤولية	الثقافة التنظيمية	البعد الوطني	البعد القيمي	البعد العلائقي	قيم المواطنة	قيم المواطنة
							1	قيم المواطنة
						1	0.659	البعد العلائقي
					1	0.627	0.925	البعد القيمي
				1	0.779	0.580	0.950	البعد الوطني
			1	0.402	0.234	0.234	0.359	الثقافة التنظيمية
		1	0.333	0.236	0.259	0.284	0.272	تحقيق المسؤولية
	1	0.327	0.296	0.256	0.367	0.362	0.249	الرغبة في الاستمرار
1	0.500	0.521	0.926	0.624	0.490	0.685	0.428	الالتزام الوظيفي

يتبين من الجدول رقم (29) أنه توجد علاقة ارتباطية بين جميع نتائج الأبعاد الفرعية للاستمارتين وهي استمارة قيم المواطنة و استمارة الالتزام الوظيفي عند مستوى الدلالة 0.05 .

بعد ذلك استخدمنا اختبار الإنحدار المتعدد لدراسة تأثير المتغير المستقل بأبعاده الثلاثة على المتغير التابع

فحصلنا على النتائج التالية:

أولاً : التحليل الكمي والقراءة الإحصائية للنتائج

معاملات الانحدار بين المتغير المستقل و المتغير التابع

معامل التحديد المعدل	معامل التحديد Square R	معامل الارتباط R	القيمة الاحتمالية	قيمة T المحسوبة	المعاملات اللامعيارية		المصدر	
					المعيارية	خطأ المعايير B		
					Beta	خطأ المعايير		
0, 458	5190.	0.721	0.000	5.45	-	4.988	31.245	مقطع خط الانحدار B_0
			0.000	7.87	0.368	0.081	0.812	البعد العائلي
			0.000	5.15	0.186	0.069	0.751	البعد القيمي
			0.000	8.48	0.271	0.038	0.693	البعد الوطني

الجدول رقم (30) معاملات الانحدار بين المتغير المستقل المعرفة التربوية و المتغير التابع درجة تطبيق الممارسة التعليمية:

التعليق على النتائج و الحكم على صلاحية نموذج الانحدار الذي تم حسابه:
أولاً الشروط النظرية :

1- اتفاق أو منطقية قيمة و إشارات معاملات الانحدار:

يلاحظ هنا أن متغيرات الظاهرة محل الدراسة تندرج ضمن الإطار البيداغوجي في مجال التربية البدنية و الرياضية .

و بالرجوع إلى نموذج الانحدار الخطي المتعدد المتحصل عليه في الدراسة الذي يوضح العلاقة المعنوية بين متغيرات البحث بعد عملية التكميم نجد

$$31.245X_3+0.693X_2+0.751X_1+0.812Y=$$

$$Y=العلاقات+0.812+0.751القيمة+0.693الوطنية+31.245$$

من خلال هذا النموذج نستنتج ما يلي:

- الجزء الثابت من B_0 له قيمة موجبة لا يساوي الصفر (31.245)
- ميل خط الانحدار X_1 له قيمة موجبة تتراوح بين (0.812)
- ميل خط الانحدار X_2 له قيمة موجبة تتراوح بين (0.751)

- ميل خط الانحدار X_3 له قيمة موجبة تتراوح بين (0.693)

نلاحظ أنه لا يوجد تعارض بين الشروط النظرية للظاهرة محل الدراسة و نتائج نموذج الانحدار المفسر لعلاقة الأثر المعنوية بين المتغير التابع (الالتزام الوظيفي) ومؤشرات المتغير المستقل (البعد العلائقي- والبعد القيمي- والبعد الوطني)

2- القدرة التفسيرية للنموذج :

يتم الحكم على القدرة التفسيرية لنموذج الانحدار من خلال معامل التحديد المعدل، الموجودة في الجدول رقم (39) الذي يبين للعلاقة المعنوية بين المتغير المستقل (المواطنة) و المتغير التابع (الالتزام الوظيفي)، حيث أن قيمة معامل التحديد المعدل المقدر (0.458)، هذا يعني أن متغيرات الدراسة المختارة للنموذج قد فسرت ما قيمته (45.8%) من أثر مؤشرات المتغير المستقل المواطنة (البعد العلائقي- والبعد القيمي- والبعد الوطني) على المتغير التابع درجات الالتزام والوظيفي، بمعنى أن (51.9%) من التغيرات التي تحدث المتغير التابع تعزى لمؤشرات المتغير المستقل (البعد العلائقي- والبعد القيمي- والبعد الوطني)، و (48.1%) إلى عوامل أخرى و هذه النتائج تعكس صلاحية المتغيرات المختارة لدراسة و مدى قدرتها على تفسير نتائج نموذج الانحدار، أما الدلالة الإحصائية لهذا النموذج قد بررها مستوى الدلالة المقدر (0.00) و هو دال إحصائياً و يتماشى مع فرضية الدراسة.

الجدول رقم (31) تحليل التباين و معاملات الارتباط ANOVA و معاملات الارتباط بين المتغير المستقل و المتغير التابع

المصدر	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F	درجة الحرية	مستوى الدلالة sig
الانحدار	3724.403	443.742	14.356	3	0.00
الخطأ	2577.464	42.850	-	116	-
الكلية	6301.867	-	-	119	-

يوضح الجدول رقم (31) تحليل التباين و معاملات الارتباط ANOVA بين المتغير التابع (الالتزام الوظيفي) ومؤشرات المتغير المستقل (البعد العلائقي- والبعد القيمي- والبعد الوطني)، و المتغير التابع درجات التطبيق للممارسة التعليمية:

إن الغرض من حساب جدول تحليل التباين ANOVA هو تحليل مجموع مربعات الانحرافات الكلية للمتغير التابع SST و مجموع المربعات الانحرافات العائدة للانحدار SSR و مجموع مربعات الخطأ SSE.

كما يتم استخراج أهم مؤشر لجودة نموذج الانحدار معامل التحديد

مجموع مربعات الانحرافات الكلية للمتغير التابع / مجموع مربعات الانحرافات العائدة للانحدار $R^2 =$

$$R^2 = 3724.403 / 6301.867 = 0.591$$

إن الجذر التربيعي لقيمة معامل التحديد يساوي معامل الارتباط

$\sqrt{R^2} = r$ بتعويض القيم نجد $r = \sqrt{0.591} = 0,721$ و هذه النتائج تتماشى مع النتائج المتحصل عليها في

الجدول أعلاه

و تبين هذه النتائج أنه 72.1% من تباينات الانحرافات الكلية في قيمة المتغير التابع تفسرها العلاقة

الخطية نموذج الانحدار مع مؤشرات المتغير المستقل و هذه النتيجة تبرر قيمة معامل التحديد المعدل المتحصل

عليها في الجدول رقم (31).

ثانيا الشروط الرياضية :

1. المعنوية الكلية للنموذج

يتضح من جدول (31) تحليل التباين ANOVA قيمة F المحسوبة تساوي 14.356 وقيمة الاحتمالية

P.VALUE تساوي 0.00 و هي أقل من مستوى المعنوية 0,05 هذا يعني أن هناك واحد على الأقل من

معاملات الانحدار يختلف عن الصفر و له قيمة معنوية.

كما أنها تتماشى مع فرضيات الدراسة و تبرر النتائج المتحصل عليها.

2. المعنوية الجزئية للنموذج :

في الخطوة السابقة توصلنا مؤداها أن هناك واحد على الأقل من معاملات الانحدار يختلف عن الصفر و

لتحديد أي من هذه المعاملات التي تكون معنوية نقوم بإجراء اختبار المعنوية الجزئية للنموذج عن طريق الاختبار

T.test

من خلال النتائج الموجودة في الجدول (31)

- الجزء الثابت من $B_0 = (31.245)$ عند القيمة الاحتمالية (0.000) و منه نستنتج أن المقدار الثابت في

نموذج الانحدار معنوي .

- ميل خط الانحدار X_1 لدرجة للبعد العلائقي (0.812) عند القيمة الاحتمالية (0.000) و منه نستنتج أن

ميل درجة البعد العلائقي في نموذج الانحدار معنوي .

- ميل خط الانحدار X_2 للبعد القيمي (0.751) عند القيمة الاحتمالية (0.000) و منه نستنتج أن ميل درجة

للبعد القيمي في نموذج الانحدار معنوي .

- ميل خط الانحدار X_3 للبعد الوطني (0.693) عند القيمة الاحتمالية (0.000) ومنه نستنتج أن ميل درجة البعد الوطني في نموذج الانحدار معنوي .

2-4-1 مناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

للتحقق من الفرضية القائلة بوجود تأثير لقيم المواطنة على الالتزام الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي، ومدى التفاعل بينهما تم استخدام معادلة الانحدار الخطي المتعدد ، والنتائج المتحصل عليها تشير إلى وجود علاقة و تأثير إيجابي في العلاقات بين الأساتذة وبين انتمائهم الوطني ، وهذا ما أظهرته نتائج الجداول أعلاه الخاصة بحساب الارتباط بين البعدين و معادلة الانحدار، مما يشير إلى وجود علاقة و تأثير بين انتماء الأساتذة الوطنية وبين أدائهم المهني والتزامهم فيه.

وهذا ما أثبتته دراسة لوسيتو (2003) ،عنوان الدراسة: بعنوان مناهج التربية الوطنية في ايطاليا. و التي هدفت هذه الدراسة إلى:

التعرف على كفاءة مناهج التربية الوطنية في ايطاليا وكفاءة مشاركة الطلاب في النشاطات والفعاليات الوطنية في تنمية المواطنة.

- وبينت أن تنمية التربية الوطنية هدف أساس لنظام التعليم الإيطالي.
- التأكيد على مفاهيم ومنطلقات سياسية وطنية وتنمية قيم المواطنة لدى المستهدفين المتمثلة في المحافظة على الدستور واحترام حقوق الوطن وحقوق المواطنين .
- إشارة الباحث إلى طلاب المرحلة الثانوية يمارسون ضمن منهج التربية الوطنية نشاطات تنمي فيهم العمل التطوعي والمشاركة الديمقراطية.

وخلصَ الباحث من دراسته إلى وجود فجوة بين الواقع والمناهج المخطط لها وتشمل الفجوة أيضا ممارسات المعلمين وعدم القدرة على تحقيق أهداف المناهج. وأن الوقت الذي يمضيه المعلمين في تدريس المقرر أقل من الوقت المخصص له في الخطة، وهناك نقص أساسي في استيعاب الطلاب لمفاهيم التربية

2-5- تحليل مناقشة وتفسير الفرضية الجزئية الخامسة:

توجد فروق معنوية دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المواطنة ومؤشراتها (البعد العلائقي ، القيمي ،

الوطني) والالتزام الوظيفي تعزى لمتغيرات (السن، الخبرة المهنية، الشهادة المتحصل عليها)؟

أولاً: التحليل الكمي والقراءة الإحصائية للنتائج

القيمة الإحتمالية	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات		
0,00	13,83	0.264	2	0.528	بين المجموعات	البعد العلائقي
--	--	5.704	117	667.339	داخل المجموعات	
--	--	--	119	667.867	المجموعات	
0,04	3,31	2.593	2	5.186	بين المجموعات	البعد القيمي
--	--	7.670	117	897.406	داخل المجموعات	
--	--	--	119	902.592	المجموعات	
0,44	0,83	7.645	2	15.290	بين المجموعات	البعد الوطني
--	--	7.167	117	838.502	داخل المجموعات	
--	--	--	119	853.792	المجموعات	
0,00	6,33	38.110	2	76.219	بين المجموعات	قيم المواطنة
--	--	56.516	117	6612.372	داخل المجموعات	
--	--	--	119	6688.592	المجموعات	
0,00	8.36	15.337	2	30.673	بين المجموعات	الإلتزام الوظيفي
--	--	53.600	117	6271.193	داخل المجموعات	
--	--	--	119	6301.867	المجموعات	

الجدول رقم (32) تحليل التباين الاحادي في إتجاه واحد ANOVA للمتغير المستقل قيم المواطنة ومؤشراتها

(البعد العلائقي، البعد القيمي، البعد الوطني)، والمتغير التابع الإلتزام الوظيفي وفقا لمتغير السن.

القراءة الإحصائية:

أولا : البعد العلائقي

نلاحظ في الجدول رقم(32) أن قيمة الإختبار (F) لدلالة الفروق لتحليل التباين أحادي الإتجاه لمتوسطات درجات محور البعد العلائقي وفق فئات السن لأفراد عينة الدراسة تساوي(13,83) عند القيمة الإحتمالية (0,00) وهي أقل من القيمة (0,05) وهذه النتيجة تثبت أنه توجد فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات فئات السن للبعد العلائقي تعزى لمتغير السن.

ثانيا البعد القيمي

نلاحظ في الجدول رقم(32) أن قيمة الإختبار (F) لدلالة الفروق لتحليل التباين أحادي الإتجاه لمتوسطات درجات محور البعد القيمي وفق فئات السن لأفراد عينة الدراسة تساوي (3,31) عند القيمة الإحتمالية(0,04) وهي أقل من القيمة (0,05) وهذه النتيجة تثبت أنه توجد فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات فئات السن للبعد القيمي تعزى لمتغير السن.

ثالثا البعد الوطني

نلاحظ في الجدول رقم(32) أن قيمة الإختبار (F) لدلالة الفروق لتحليل التباين أحادي الإتجاه لمتوسطات درجات محور البعد الوطني وفق فئات السن لأفراد عينة الدراسة تساوي (0,83) عند القيمة الإحتمالية(0,44) وهي أكبر من القيمة (0,05) وهذه النتيجة تثبت أنه لا توجد فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات فئات السن للبعد الوطني تعزى لمتغير السن.

رابعا المتغير المستقل قيم المواطنة

نلاحظ في الجدول رقم(32) أن قيمة الإختبار (F) لدلالة الفروق لتحليل التباين أحادي الإتجاه لمتوسطات درجات المتغير المستقل قيم المواطنة وفق فئات السن لأفراد عينة الدراسة تساوي (6,33) عند القيمة الإحتمالية(0,00) وهي أقل من القيمة (0,05) وهذه النتيجة تثبت أنه توجد فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات فئات السن للمتغير المستقل قيم المواطنة تعزى لمتغير السن.

خامسا المتغير التابع الإلتزام الوظيفي

نلاحظ في الجدول رقم(32) أن قيمة الإختبار (F) لدلالة الفروق لتحليل التباين أحادي الإتجاه لمتوسطات درجات المتغير التابع الإلتزام الوظيفي وفق فئات السن لأفراد عينة الدراسة تساوي(8.36) عند القيمة الإحتمالية(0,00) وهي أقل من القيمة (0,05) وهذه النتيجة تثبت أنه توجد فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات فئات السن للمتغير التابع الإلتزام الوظيفي تعزى لمتغير السن.

القيمة الإحتمالية	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات		
0,56	0,58	0.220	2	0.441	بين المجموعات	البعد العلائقي
		5.704	117	667.426	داخل المجموعات	
			119	667.867	المجموعات	
0,07	2,73	1.729	2	3.458	بين المجموعات	البعد القيمي
		7.685	117	899.134	داخل المجموعات	
			119	902.592	المجموعات	
0,40	0,91	7.971	2	15.942	بين المجموعات	البعد الوطني
		7.161	117	837.849	داخل المجموعات	
			119	853.792	المجموعات	
0,22	1,52	39.581	2	79.162	بين المجموعات	قيم المواطنة
		56.491	117	6609.430	داخل المجموعات	
			119	6688.592	المجموعات	
0,04	3,17	30.446	2	60.892	بين المجموعات	الإلتزام الوظيفي
		53.342	117	6240.975	داخل المجموعات	
			119	6301.867	المجموعات	

الجدول رقم (33) تحليل التباين الاحادي في اتجاه واحد ANOVA للمتغير المستقل قيم المواطنة ومؤشراته (البعد العلائقي، البعد القيمي، البعد الوطني)، والمتغير التابع الإلتزام الوظيفي وفقا لمتغير الخبرة القراءة الإحصائية:

أولا محور البعد العلائقي

نلاحظ في الجدول رقم(33) أن قيمة الإختبار (F) لدلالة الفروق لتحليل التباين أحادي الإتجاه لمتوسطات

درجات محور البعد العلائقي وفق فئات متغير الخبرة المهنية لأفراد عينة الدراسة

تساوي(0,58) عند القيمة الإحتمالية (0,56) وهي أكبر من القيمة (0,05) وهذه النتيجة تثبت أنه لا توجد فروق

دالة إحصائية بين متوسطات درجات فئات الخبرة المهنية لمحور البعد العلائقي تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

ثانيا محور البعد القيمي

نلاحظ في الجدول رقم(33) أن قيمة الإختبار (F) لدلالة الفروق لتحليل التباين أحادي الإتجاه لمتوسطات درجات محور البعد القيمي وفق فئات الخبرة المهنية لأفراد عينة الدراسة تساوي (2,73) عند القيمة الإحتمالية(0,07) وهي أكبر من القيمة (0,05) وهذه النتيجة تثبت أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات فئات الخبرة المهنية لمحور البعد القيمي تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

ثالثا محور البعد الوطني

نلاحظ في الجدول رقم(33) أن قيمة الإختبار (F) لدلالة الفروق لتحليل التباين أحادي الإتجاه لمتوسطات درجات محور البعد الوطني وفق فئات الخبرة المهنية لأفراد عينة الدراسة تساوي (0,91) عند القيمة الإحتمالية (0,40) وهي أكبر من القيمة (0,05) وهذه النتيجة تثبت أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات فئات الخبرة المهنية لمحور البعد الوطني تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

رابعا المتغير المستقل قيم المواطنة

نلاحظ في الجدول رقم(33) أن قيمة الإختبار (F) لدلالة الفروق لتحليل التباين أحادي الإتجاه لمتوسطات درجات المتغير المستقل قيم المواطنة وفق فئات الخبرة المهنية لأفراد عينة الدراسة تساوي (1,52) عند القيمة الإحتمالية(0,22) وهي أكبر من القيمة (0,05) وهذه النتيجة تثبت أنه توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات فئات الخبرة المهنية للمتغير المستقل قيم المواطنة تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

خامسا المتغير التابع الإلتزام الوظيفي

نلاحظ في الجدول رقم(33) أن قيمة الإختبار (F) لدلالة الفروق لتحليل التباين أحادي الإتجاه لمتوسطات درجات المتغير التابع الإلتزام الوظيفي وفق فئات الخبرة المهنية لأفراد عينة الدراسة تساوي(3,17) عند القيمة الإحتمالية(0,04) وهي أقل من القيمة (0,05) وهذه النتيجة تثبت أنه توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات فئات الخبرة المهنية للمتغير التابع الإلتزام الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

الجدول رقم (34) تحليل التباين ANOVA للمتغير المستقل قيم المواطنة ومؤشراته (البعد العلائقي، البعد القيمي، البعد الوطني)، والمتغير التابع الإلتزام الوظيفي وفقا لمتغير الشهادة

القيمة الإحتمالية	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات		
0,94	0,14	3.221	2	6.442	بين المجموعات	البعد العلائقي
--	--	5.653	117	661.425	داخل المجموعات	
--	--	--	119	667.867	المجموعات	
0,40	0,99	6.675	2	13.350	بين المجموعات	البعد القيمي
--	--	7.600	117	889.242	داخل المجموعات	
--	--	--	119	902.592	المجموعات	
0,74	0,41	10.496	2	20.993	بين المجموعات	البعد الوطني
--	--	7.118	117	832.799	داخل المجموعات	
--	--	--	119	853.792	المجموعات	
0,64	0,56	73.135	2	146.270	بين المجموعات	قيم المواطنة
--	--	55.917	117	6542.322	داخل المجموعات	
--	--	--	119	6688.592	المجموعات	
0,04	2,90	71.018	2	142.036	بين المجموعات	الإلتزام الوظيفي
		52.648	117	6159.830	داخل المجموعات	
			119	6688.592	المجموعات	

القراءة الإحصائية:

أولا محور البعد العلائقي

نلاحظ في الجدول رقم(34) أن قيمة الإختبار (F) لدلالة الفروق لتحليل التباين أحادي الإتجاه لمتوسطات

درجات محور البعد العلائقي وفق فئات متغير الشهادة المتحصل عليها لأفراد عينة الدراسة تساوي (0,14) عند

القيمة الإحتمالية (0,94) وهي أكبر من القيمة (0,05) وهذه النتيجة تثبت أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات فئات الشهادة المتحصل عليها لمحور البعد العلائقي تعزى لمتغير الشهادة المتحصل عليها.

ثانيا محور البعد القيمي

نلاحظ في الجدول رقم(43) أن قيمة الإختبار (F) لدلالة الفروق لتحليل التباين أحادي الإتجاه لمتوسطات درجات محور البعد القيمي وفق فئات الشهادة المتحصل عليها لأفراد عينة الدراسة تساوي (0,99) عند القيمة الإحتمالية (0,40) وهي أكبر من القيمة (0,05) وهذه النتيجة تثبت أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات فئات الشهادة المتحصل عليها لمحور البعد القيمي تعزى لمتغير الشهادة المتحصل عليها.

ثالثا محور الالبعد الوطني

نلاحظ في الجدول رقم(34) أن قيمة الإختبار (F) لدلالة الفروق لتحليل التباين أحادي الإتجاه لمتوسطات درجات محور البعد الوطني وفق فئات الشهادة المتحصل عليها لأفراد عينة الدراسة تساوي (0,41) عند القيمة الإحتمالية(0,74) وهي أكبر من القيمة (0,05) وهذه النتيجة تثبت أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات فئات الشهادة المتحصل عليها لمحور البعد الوطني تعزى لمتغير الشهادة المتحصل عليها.

رابعا المتغير المستقل قيم المواطنة

نلاحظ في الجدول رقم(34) أن قيمة الإختبار (F) لدلالة الفروق لتحليل التباين أحادي الإتجاه لمتوسطات درجات المتغير المستقل قيم المواطنة وفق فئات الشهادة المتحصل عليها لأفراد عينة الدراسة تساوي (0,56) عند القيمة الإحتمالية(0,64) وهي أكبر من القيمة (0,05) وهذه النتيجة تثبت أنه توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الشهادة المتحصل عليها المهنية للمتغير المستقل قيم المواطنة تعزى لمتغير الشهادة المتحصل عليها.

خامسا المتغير التابع الإلتزام الوظيفي

نلاحظ في الجدول رقم(34) أن قيمة الإختبار (F) لدلالة الفروق لتحليل التباين أحادي الإتجاه لمتوسطات درجات المتغير التابع الإلتزام الوظيفي وفق فئات الشهادة المتحصل عليها لأفراد عينة الدراسة تساوي(2,90) عند القيمة الإحتمالية(0,04) وهي أقل من القيمة (0,05) وهذه النتيجة تثبت أنه توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات فئات الشهادة المتحصل عليها للمتغير التابع الإلتزام الوظيفي تعزى لمتغير الشهادة المتحصل عليها.

2-5-1 مناقشة نتائج الفرضية الخامسة:

للتحقق من الفرضية القائلة بوجود فروق معنوية دالة إحصائياً بين متوسطات درجات المواطنة ومؤشراتها (البعد العلائقي ، القيمي ، الوطني) والالتزام الوظيفي تعزى لمتغيرات (السن، الخبرة المهنية، الشهادة المتحصل عليها) إستخدمنا تحليل التباين ANOVA للمتغير المستقل قيم المواطنة ومؤشراته (البعد العلائقي، البعد القيمي، البعد الوطني)، والمتغير التابع الإلتزام الوظيفي وفقاً لمتغير السن و الشهادة و الخبرة المهنية حيث وجدنا أنه توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات المواطنة ومؤشراتها (البعد العلائقي ، القيمي ، الوطني) والالتزام الوظيفي تعزى لمتغير السن، و لكن لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المواطنة ومؤشراتها (البعد العلائقي ، القيمي ، الوطني) والالتزام الوظيفي تعزى لمتغيرات الخبرة المهنية أو الشهادة.

و هذا ما أثبتته دراسة عبد الرحمان علي الغامدي، رسالة ماجستير، الرياض(2010) بعنوان : **قيم المواطنة لدى طلاب الثانوية وعلاقتها بالأمن الفكري .**

التي أبرزت المواطنة في الفكر المعاصر : العلاقة بين الفرد و الدولة كما يحددها قانون تلك الدولة. وأراد الباحث التوغل في أعماق هذه العلاقة .

وخلصت إلى عدة نتائج من بينها :

- وجود علاقة ارتفاعية بين قيم المواطنة وقيم تعزيز الأمن الفكري.

- توجد فروق معنوية دالة لقيم المواطنة والأمن الفكري فيما يتعلق بقيم تمسك الطلاب بالعقيدة الإسلامية وتعظيم الحرمين الشريفين.

-العقيدة الإسلامية مبنية على أساس الحقوق و الواجبات.

و خلصت إلى بعض التوصيات المهمة من بينها :

زيادة التوعية بأهمية المساجد ونظافتها والاهتمام بها و تطوير مادة التربية الوطنية ، تفعيل مبدأ الحوار والمناقشة داخل المدارس ،إلى جانب إشاعة مفهوم المواطنة والأمن الفكري .

3- عرض وتحليل النتائج الخاصة باستمارة الالتزام الوظيفي:

3-1- عرض نتائج البعد الأول الثقافة التنظيمية في المؤسسة:

تم حساب تكرارات إجابات أفراد العينة ونسبها، وحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الأول من استمارة الالتزام الوظيفي، وفيما يلي عبارات البعد الأول (الثقافة التنظيمية في المؤسسة) من استمارة الالتزام الوظيفي:

العبارات	ردود
1. الشعور بالتضارب بين أهداف المؤسسة التي تعمل به وأهدافك الخاصة	
2. تتشابه قيمك وتوجهاتك مع قيم وتوجهات المؤسسة	
3. القيم السائدة بالمؤسسة تنظم العلاقة بين الإدارة والعاملين	
4. تركز المؤسسة على العمل والانجاز كقيمة	
5. يتم التأكيد على خبرة الموظف في عمله	
6. القرار الذي اتخذته بالعمل في المؤسسة كان خطأ كبيرا مني	
7. تعطي المؤسسة اهتماما لآراء العاملين ومقترحاتهم من خلال مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات	
8. تهتم الإدارة بوجهات نظر الموظفين في العمل	
9. يمنح الموظفين بالمؤسسة فرصة عادلة لسماع شكاوهم عندما يكون لديهم مشكلات	
10. يعاملك رئيسك في العمل بكل تقدير واحترام	
11. تحظى كموظف بالتقدير والاحترام من قبل زملائك والإدارة في العمل	
12. تواصل العمل رغم الصعوبات التي تواجهك	

جدول رقم (35): يبين عبارات بعد الثقافة التنظيمية في المؤسسة من المعلومات

و فيما يلي رصد لتكرارات إجابات أفراد العينة و حساب لنسبها المئوية، وحساب درجات كل عبارة والمتوسطات والانحرافات لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض إجابات أفراد عينة الدراسة عن كل عبارة من عبارات استمارة الالتزام الوظيفي في البعد الأول (الثقافة التنظيمية في المؤسسة).

وننتائج إجابات أفراد العينة مبينة في الجدول التالي بالنسب و التكرار و المتوسط والانحرافات المعيارية:

مجموع الدرجات	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأوزان						العبارات
			غ. موافق		أحيانا		موافق		
			النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
224	0.925	1.866	50	60	13.3	16	36.7	44	العبارة 1
324	0.693	2.700	13.3	16	3.3	4	83.3	100	العبارة 2
300	0.809	2.500	20	24	10	12	70	84	العبارة 3
344	0.500	2.866	6.7	08	00	00	93.3	112	العبارة 4
256	0.888	2.133	33.3	40	20	24	46.7	56	العبارة 5
272	0.774	2.266	20	24	33.3	40	46.7	56	العبارة 6
316	0.709	2.633	13.3	16	10	12	76.7	92	العبارة 7
288	0.717	2.400	13.3	16	33.3	40	53.3	64	العبارة 8
328	0.682	2.733	13.3	16	00	00	86.7	104	العبارة 9
308	0.718	2.566	13.3	16	16.7	20	70	84	العبارة 10
344	0.500	2.866	6.7	8	00	00	93.3	112	العبارة 11
324	0.693	2.700	13.3	16	3.3	4	83.3	100	العبارة 12

الجدول رقم (36) التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و مجموع الدرجات

لعبارات البعد الأول الثقافة التنظيمية في المؤسسة.

القراءة الإحصائية:

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم(1) فقد

حظي الوزن بدرجة موافق بـ (48) تكرار وبنسبة (36.7%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (16) تكرارات وبنسبة

(13.3%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (60) تكرار بنسبة (50%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (1) فكان يساوي (1.866) بانحراف معياري

(0.925)، ومجموع درجات (224).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (2) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (100) تكرار وبنسبة (83.3%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (04) تكرارات وبنسبة (3.3%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (16) تكرار بنسبة (13.3%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (2) فكان يساوي (2.700) بانحراف معياري (0.693)، ومجموع درجات (324).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (3) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (84) تكرار وبنسبة (70%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (12) تكرارات وبنسبة (10%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (24) تكرار بنسبة (20%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (3) فكان يساوي (2.500) بانحراف معياري (0.809)، ومجموع درجات (300).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (4) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (112) تكرار وبنسبة (93.3%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (00) تكرارات وبنسبة (00%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (08) تكرار بنسبة (6.7%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (4) فكان يساوي (2.866) بانحراف معياري (0.500)، ومجموع درجات (344).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (5) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (56) تكرار وبنسبة (46.7%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (24) تكرارات وبنسبة (20%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (40) تكرار بنسبة (33.3%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (5) فكان يساوي (2.133) بانحراف معياري (0.888)، ومجموع درجات (256).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (6) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (56) تكرار وبنسبة (46.7%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (40) تكرارات وبنسبة (33.3%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (24) تكرار بنسبة (20%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (6) فكان يساوي (2.266) بانحراف معياري (0.774)، ومجموع درجات (272).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (7) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (92) تكرار وبنسبة (76.7%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (12) تكرارات وبنسبة (10%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (16) تكرار بنسبة (13.3%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (7) فكان يساوي (2.633) بانحراف معياري (0.709)، ومجموع درجات (316).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (8) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (64) تكرار وبنسبة (53.3%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (40) تكرارات وبنسبة (33.3%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (16) تكرار بنسبة (13.3%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (8) فكان يساوي (2.400) بانحراف معياري (0.717)، ومجموع درجات (288).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (9) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (104) تكرار وبنسبة (86.7%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (00) تكرارات وبنسبة (00%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (16) تكرار بنسبة (13.3%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (9) فكان يساوي (2.733) بانحراف معياري (0.682)، ومجموع درجات (328).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (10) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (84) تكرار وبنسبة (70%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (20) تكرارات وبنسبة (16.7%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (16) تكرار بنسبة (13.3%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (10) فكان يساوي (2.566) بانحراف معياري (0.718)، ومجموع درجات (308).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (11) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (112) تكرار وبنسبة (93.3%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (00) تكرارات وبنسبة (00%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (08) تكرار بنسبة (6.7%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (11) فكان يساوي (2.866) بانحراف معياري (0.693)، ومجموع درجات (344).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (12) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (100) تكرار وبنسبة (83.3%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (04) تكرارات وبنسبة (3.3%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (16) تكرار بنسبة (13.3%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (12) فكان يساوي (2.700) بإنحراف معياري (0.693)، ومجموع درجات (324).

وفيما يلي عرض لنتائج حساب مجموع درجات أفراد العينة في بعد الثقافة التنظيمية في المؤسسة:

جدول رقم (37): مجموع درجات أفراد العينة في بعد (الثقافة التنظيمية في المؤسسة)

الإجابات	موافق	أحيانا	غير موافق	المجموع
مجموع الدرجات	3024	344	260	3628
النسبة %	70	12	18	100
التكرار	1008	172	260	1440

كما يبين الجدول رقم (37) مجموع درجات أفراد العينة في البعد (الثقافة التنظيمية في المؤسسة) حيث كان 3024 درجة موافق بنسبة 70% و بتكرار 1008، و 344 درجة لإجابة أحيانا بنسبة 12% و تكرار 172، و 260 درجة لإجابة غير موافقون بنسبة 18% و تكرار 260.

ويظهر من خلال الجداول رقم (37) أن مجموع درجات و النسب المرتفعة حظيت بها الإجابة موافق وتمثل هذا من خلال العبارة (4) و العبارة 12 تليها العبارة 9 والعبارة 12 و العبارة 2 حسب نتائج الجدول (36)، وهذه النتائج تدل على أن الأساتذة لهم اتجاه ايجابي نحو عبارات بعد الثقافة التنظيمية في المؤسسة ، حيث كان مجموع تكرار هذه العبارات يساوي 1008 من أصل 1440 تكرار و بنسبة 70% و هي نسبة مرتفعة حيث تشير إلى أن الأساتذة لهم اقتناع و رضا كبير بطبيعة الثقافة التنظيمية في المؤسسة لديهم و طبيعة المهنة التي تتطابق مع خططهم المستقبلية .

3-2- عرض نتائج البعد الثاني تحقيق المسؤولية اتجاه المؤسسة:

تم حساب تكرارات إجابات أفراد العينة ونسبها، وحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الأول من استمارة الالتزام الوظيفي، وفيما يلي عبارات البعد الثاني (تحقيق المسؤولية اتجاه المؤسسة) من استمارة الالتزام الوظيفي:

العبارات	رقم
أخذ المسؤوليات مأخذ الجد	13.
أقوم بتأدية عملي كاملا	14.
اشعر بأنني متهاون ومهمل في انجازي لمهام في العمل	15.
اقوم بتأجيل مهام العمل لوقت آخر	16.
اعتمد أحيانا على الغير في إنجاز مهام العمل	17.
استمر بالأعمال الروتينية حتى انتهي منها	18.
مستعد لتحمل العقاب على مخالفة أوامر وتعليمات العمل	19.
أقوم بتذليل الصعوبات بالعمل بقدر المستطاع	20.

جدول رقم (38): يبين عبارات بعد تحقيق المسؤولية اتجاه المؤسسة

وفيما يلي رصد لتكرارات إجابات أفراد العينة و حساب لنسبها المئوية، وحساب درجات كل عبارة والمتوسطات والانحرافات لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض إجابات أفراد عينة الدراسة عن كل عبارة من عبارات استمارة الالتزام الوظيفي في البعد الثاني (تحقيق المسؤولية اتجاه المؤسسة).

وننتائج إجابات أفراد العينة مبينة في الجدول التالي بالنسب و التكرار و المتوسط والانحرافات المعيارية:

مجموع الدرجات	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأوزان						العبارات
			غ. موافق		أحيانا		موافق		
			النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
360	0.000	3.000	00	00	00	00	100	120	العبارة 13
304	0.849	2.533	23.3	28	00	00	76.7	92	العبارة 14
296	0.620	2.466	6.7	8	40	48	53.3	64	العبارة 15
344	0.341	2.866	00	00	13.3	16	86.7	104	العبارة 16
280	0.946	2.333	33.3	40	00	00	66.7	80	العبارة 17
248	1.001	2.066	46.7	56	00	00	53.3	64	العبارة 18
308	0.806	2.566	20	24	3.3	4	76.7	92	العبارة 19
344	0.500	2.866	6.7	8	00	00	93.3	112	العبارة 20

الجدول رقم (39) التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات الحسابية و الإنحرافات المعيارية و مجموع الدرجات لعبارات بعد تحقيق المسؤولية اتجاه المؤسسة.

القراءة الإحصائية:

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (13) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (120) تكرار أي بنسبة (100%)، وهو ما انعكس على قيمة المتوسط الحسابي التي كانت قيمتها 3 وهي قيمة وزن العبارة موافق اما الانحراف المعياري فكان معدوم لأن كل إجابات أفراد العينة كانت موافق و بالتالي فمجموع الدرجات هو (360).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (14) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (92) تكرار وبنسبة (76.7%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (00) تكرارات وبنسبة (00%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (28) تكرار بنسبة (23.3%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (14) فكان يساوي (2.533) بانحراف معياري (0.849)، ومجموع درجات (304).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (15) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (64) تكرار وبنسبة (53.3%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (48) تكرارات وبنسبة (40%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (08) تكرار بنسبة (6.7%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (15) فكان يساوي (2.466) بانحراف معياري (0.620)، ومجموع درجات (296).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (16) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (104) تكرار وبنسبة (86.7%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (16) تكرارات وبنسبة (13.3%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (00) تكرار بنسبة (00%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (16) فكان يساوي (2.866) بانحراف معياري (0.341)، ومجموع درجات (344).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (17) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (80) تكرار وبنسبة (66.7%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (00) تكرارات وبنسبة (00%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (40) تكرار بنسبة (33.3%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (17) فكان يساوي (2.333) بانحراف معياري (0.946)، ومجموع درجات (280).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (18) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (64) تكرار وبنسبة (53.3%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (00) تكرارات وبنسبة (00%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (56) تكرار بنسبة (46.7%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (18) فكان يساوي (2.066) بانحراف معياري (1.001)، ومجموع درجات (248).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (19) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (92) تكرار وبنسبة (76.7%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (04) تكرارات وبنسبة (3.33%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (24) تكرار بنسبة (20%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (19) فكان يساوي (2.566) بانحراف معياري (0.806)، ومجموع درجات (308).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (20) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (112) تكرار وبنسبة (93.3%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (00) تكرارات وبنسبة (00%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (08) تكرار بنسبة (6.7%). كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (20) فكان يساوي (2.866) بانحراف معياري (0.500)، ومجموع درجات (344).

وفيما يلي عرض لنتائج حساب مجموع درجات أفراد العينة في بعد تحقيق المسؤولية اتجاه المؤسسة:

لإجابات	موافق	أحيانا	غير موافق	المجموع
مجموع الدرجات	2184	136	164	2484
النسبة %	75.84	7.08	17.08	100
التكرار	728	68	164	960

جدول رقم (40): مجموع درجات أفراد العينة في بعد (تحقيق المسؤولية اتجاه المؤسسة)

كما يبين الجدول رقم (40) مجموع درجات أفراد العينة في البعد (تحقيق المسؤولية اتجاه المؤسسة) حيث كان 728 تكرار موافق بنسبة 76% ، و 68 تكرار لإجابة أحيانا بنسبة 7% ، و 164 درجة لإجابة غير موافقون بنسبة 17%.

ويظهر من خلال الجدول رقم (40) أن مجموع درجات و النسب المرتفعة حظيت بها العبارة (13) و العبارة 20 والعبارة 104 حسب نتائج الجدول (39)، وهذه النتائج تدل على أن الأساتذة لهم اتجاه ايجابي نحو عبارات بعد تحقيق المسؤولية اتجاه المؤسسة، حيث كان مجموع تكرارات هذه العبارات يساوي 728 تكرار من أصل 960 تكرار و بنسبة 76% و هي نسبة مرتفعة حيث تشير إلى أن الأساتذة لهم اقتناع و رضا حول تحقيق المسؤولية اتجاه المؤسسة لديهم و طبيعة المهنة التي تتطابق مع خطتهم المستقبلية .

3-3- عرض نتائج البعد الثالث تحقيق الرغبة في العمل والاستمرار بالمؤسسة:

تم حساب تكرارات إجابات أفراد العينة ونسبها، وحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الأول من استمارة الالتزام الوظيفي، وفيما يلي عبارات البعد الثالث (تحقيق الرغبة في العمل والاستمرار بالمؤسسة) من استمارة الالتزام الوظيفي:

العبارات	ترتيب
أقبل أي مهام اكلف بها في المؤسسة مقابل الاستمرار بالمؤسسة	21.
اشعر بالسعادة لقاء البقاء باقي حياتي في المؤسسة	22.
يساعدني العمل بالمؤسسة على إبراز ما لدي من قدرات	23.
أتاخر في الوصول للوقت المحدد لدوام العمل في المؤسسة	24.
إذا عرض علي العمل في مكان آخر بأجر أعلى أقرر ترك العمل بالمؤسسة	25.
أفكر بالاستقالة عن العمل	26.

جدول رقم (41): يبين عبارات بعد تحقيق الرغبة في العمل والاستمرار بالمؤسسة

و فيما يلي رصد لتكرارات إجابات أفراد العينة و حساب لنسبها المئوية، وحساب درجات كل عبارة والمتوسطات والانحرافات لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض إجابات أفراد عينة الدراسة عن كل عبارة من عبارات استمارة الالتزام الوظيفي في البعد الثالث (تحقيق الرغبة في العمل والاستمرار بالمؤسسة).

وننتج إجابات أفراد العينة مبينة في الجدول التالي بالنسب و التكرار و المتوسط والانحرافات المعيارية:

مجموع الدرجات	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأوزان						
			غ. موافق		أحيانا		موافق		
			النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
228	0.629	1.900	36.7	44	36.7	44	26.7	32	العبارة 21
260	0.611	2166	23.3	28	36.7	44	40	48	العبارة 22
264	0.766	2.200	30	36	20	24	50	60	العبارة 23
168	0.376	1.400	66.7	80	26.7	32	6.7	08	العبارة 24
256	0.923	2.133	40	48	6.7	8	53.3	64	العبارة 25
328	0.399	2.733	10	12	6.7	8	83.3	100	العبارة 26

الجدول رقم (42) التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و مجموع الدرجات

لعبارات بعد تحقيق الرغبة في العمل والاستمرار بالمؤسسة.

القراءة الإحصائية:

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (21) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (32) تكرار وبنسبة (26.7%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (44) تكرارات وبنسبة (36.7%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (44) تكرار بنسبة (36.7%).
كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (21) فكان يساوي (1.900) بانحراف معياري (0.629)، ومجموع درجات (228).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (22) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (48) تكرار وبنسبة (40%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (44) تكرارات وبنسبة (36.7%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (28) تكرار بنسبة (23.3%).
كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (22) فكان يساوي (2.166) بانحراف معياري (0.611)، ومجموع درجات (260).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (23) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (60) تكرار وبنسبة (50%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (24) تكرارات وبنسبة (20%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (36) تكرار بنسبة (30%).
كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (23) فكان يساوي (2.200) بانحراف معياري (0.766)، ومجموع درجات (264).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (24) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (08) تكرار وبنسبة (6.7%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (32) تكرارات وبنسبة (26.7%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (80) تكرار بنسبة (66.7%).
كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (24) فكان يساوي (1.400) بانحراف معياري (0.376)، ومجموع درجات (168).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (25) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (64) تكرار وبنسبة (53.3%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (08) تكرارات وبنسبة (6.7%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (48) تكرار بنسبة (40%).
كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (25) فكان يساوي (2.133) بانحراف معياري (0.923)، ومجموع درجات (256).

من خلال النتائج الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة رقم (26) فقد حظي الوزن بدرجة موافق بـ (100) تكرار وبنسبة (83.3%)، أما الوزن بدرجة أحيانا بـ (08) تكرارات وبنسبة (6.7%)، أما الوزن بدرجة غير موافق بـ (12) تكرار بنسبة (10%).

كما نلاحظ أن المتوسط الحسابي لأوزان العبارة رقم (26) فكان يساوي (2.733) بانحراف معياري (0.399)، ومجموع درجات (328).

وفيما يلي عرض لنتائج حساب مجموع درجات أفراد العينة في بعد تحقيق الرغبة في العمل والاستمرار بالمؤسسة:

يبين الجدول رقم (43) مجموع درجات أفراد العينة في البعد (تحقيق الرغبة في العمل والاستمرار بالمؤسسة) حيث كان 312 تكرار موافق بنسبة 43.33% ، و 160 تكرار لإجابة أحيانا بنسبة 22.22% ، و 248 تكرار لإجابة غير موافقون بنسبة 34.44%.

الإجابات	موافق	أحيانا	غير موافق	المجموع
مجموع الدرجات	936	320	248	1504
النسبة %	43.33	22.22	34.44	100
التكرار	312	160	248	720

جدول رقم (43): مجموع درجات أفراد العينة في بعد (تحقيق الرغبة في العمل والاستمرار بالمؤسسة) ويظهر من خلال الجداول رقم (43) أن مجموع درجات و النسب المرتفعة حظيت بها العبارة (26) حسب نتائج الجدول (42) تليها العبارة 24، وهذه النتائج تدل على أن الأساتذة رغم أن لهم اتجاه ايجابي نحو عبارات بعد تحقيق الرغبة في العمل والاستمرار بالمؤسسة التي ينتمي لها ، إلا أن هناك قسم معتبر من الأساتذة الذين يرغبون بتغيير العمل و بنسبة 34.44%.

4- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية العامة :

ولاختبار صحة الفرض القائل بوجود توجد إيجابية و فعالة بين قيم المواطنة و الالتزام الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور المتوسط والثانوي، ومدى التفاعل بينهما، من أجل اختبار صحة هذه الفرضية قمنا بحساب معاملات ارتباط بيرسون بين درجات الأساتذة على اختبار قيم المواطنة وأبعاده الفرعية واختبار الإلتزام الوظيفي وأبعاده الفرعية وقد تم استخدام الأرقام التي تدل على مسميات هذه الأبعاد ومجموع نقاطها الكلية كما يلي

I - المجموع الكلي لقيم المواطنة II - المجموع الكلي للالتزام الوظيفي

1- البعد ألعائقي. 4 - الثقافة التنظيمية في المؤسسة

2- البعد القيمي. 5- تحقيق المسؤولية اتجاه المؤسسة

3- البعد الوطني. 6-تحقيق الرغبة في العمل والاستمرار بالمؤسسة

جدول رقم (44) : العلاقات الارتباطين بين الأبعاد الفرعية للاستمارات فيما بينها

II	6	5	4	3	2	1	I	
							1	I
						1	0.40	1
					1	0.54	0.36	2
				1	0.83	0.80	0.53	3
			1	0.22	0.44	0.20	0.29	4
		1	0.35	0.78	0.13	0.29	0.62	5
	1	0.24	0.20	0.30	0.38	0.35	0.31	6
1	0.83	0.74	0.72	0.46	0.58	0.61	0.74	II

يتبين من الجدول رقم (44) أنه توجد علاقة ارتباطيه بين جميع نتائج الأبعاد الفرعية للاستمارتين وهي استمارة قيم المواطنة و استمارة الالتزام الوظيفي عند مستوى الدلالة 0.05 .

معاملات الانحدار بين المتغير المستقل و المتغير التابع

معامل التحديد المعدل	معامل التحديد R Square	معامل الإرتباط R	القيمة الإحتمالية	قيمة T المحسوبة	المعاملات المعيارية		المصدر	
					Beta	خطأ المعيارى B		
0, 41	0,44	0,65	0,00	2,32	-	31,30	98,29	مقطع خط الانحدار B_0
			0,222	1,04	0,207	0,652	0,761	البعد ألعلائقى
			0,00	3,27	0,013	2,53	0,158	البعد القيمي
			0,029	1,27	0,47	2,46	8,93	البعد الوطنى

الجدول رقم (45) معاملات الإندار بين المتغير المستقل قيم المواطنة و المتغير التابع الإلتزام الوظيفي .

التعليق على النتائج و الحكم على صلاحية نموذج الإندار الذي تم حسابه:

أولا الشروط النظرية :

5- اتفاق أو منطقية قيمة و إشارات معاملات الإندار:

يلاحظ هنا أن متغيرات الظاهرة محل الدراسة تندرج ضمن الإطار البيداغوجي في مجال التربية البدنية و الرياضية .

و بالرجوع إلى نموذج الإندار الخطي المتعدد المتحصل عليه في الدراسة الذي يوضح العلاقة المعنوية

بين متغيرات البحث بعد عملية التكميم نجد

$$Y = 0.76X_1 + 0.15X_2 + 8.93X_3 + 98,29$$

$$Y = 0.76 \text{العلاقات} + 0.158 \text{القيمة} + 8.9 \text{الوطنية} + 98,29$$

من خلال هذا النموذج نستنتج ما يلي:

- الجزء الثابت من 0 له قيمة موجبة لا يساوي الصفر (98,29)
- ميل خط الانحدار 1 له قيمة موجبة تتراوح بين (0.761)
- ميل خط الانحدار 2 له قيمة موجبة تتراوح بين (0.158)
- ميل خط الانحدار 3 له قيمة موجبة تتراوح بين (8.93)

نلاحظ أنه لا يوجد تعارض بين الشروط النظرية للظاهرة محل الدراسة و نتائج نموذج الإنحدار المفسر لعلاقة الأثر المعنوية بين المتغير التابع (الالتزام الوظيفي) ومؤشرات المتغير المستقل (البعد أعلائقي- والبعد القيمي- والبعد الوطني)

6- القدرة التفسيرية للنموذج :

يتم الحكم على القدرة التفسيرية لنموذج الانحدار من خلال معامل التحديد المعدل، الموجودة في الجدول رقم (45) الذي يبين للعلاقة المعنوية بين المتغير المستقل (المواطنة) و المتغير التابع (الالتزام الوظيفي)، حيث أن قيمة معامل التحديد المعدل المقدر (0.667)، هذا يعني أن متغيرات الدراسة المختارة للنموذج قد فسرت ما قيمته (66.7%) من أثر مؤشرات المتغير المستقل المواطنة (البعد أعلائقي- والبعد القيمي- والبعد الوطني) على المتغير التابع درجات الالتزام والوظيفي بـ (0.463)، بمعنى أن (46.3%) من التغيرات التي تحدث المتغير التابع تعزى لمؤشرات المتغير المستقل (البعد أعلائقي- والبعد القيمي- والبعد الوطني)، و (53.7%) إلى عوامل أخرى و هذه النتائج تعكس صلاحية المتغيرات المختارة لدراسة و مدى قدرتهما على تفسير نتائج نموذج الإنحدار، أما الدلالة الإحصائية لهذا النموذج قد بررها مستوى الدلالة المقدر (0.00) و هو دال إحصائيا و يتماشى مع فرضية الدراسة.

الجدول رقم (46): تحليل التباين و معاملات الارتباط بين المتغير المستقل و المتغير التابع

المصدر	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F	درجة الحرية	مستوى الدلالة sing	معامل الارتباط R	معامل التحديد R Square	معامل التحديد المعدل
الانحدار	40390.80	13869.58	17,321	5	0.00	0,65	0,44	0,41
الخطأ	5728,11	8192.81	-	35	-			
الكلي	61430.88	503.52	-	40	-			

يبين الجدول رقم(46) تحليل التباين و معاملات الارتباط ANOVA بين المتغير التابع الإلتزام الوظيفي لمؤشرات المتغير المستقل (البعد ألعائقي- والبعد القيمي- والبعد الوطني)، و المتغير التابع درجات الإلتزام الوظيفي .

إن الغرض من حساب جدول تحليل التباين ANOVA هو تحليل مجموع مربعات الانحرافات الكلية للمتغير التابع SST و مجموع المربعات الانحرافات العائدة للانحدار SSR و مجموع مربعات الخطأ SSE.

كما يتم استخراج أهم مؤشر لجودة نموذج الانحدار معامل التحديد

مجموع مربعات الانحرافات الكلية للمتغير التابع / مجموع مربعات الانحرافات العائدة للانحدار = R^2

$$R^2 = 26553.49788 / 61430.88 = 0.43225$$

إن الجذر التربيعي لقيمة معامل التحديد يساوي معامل الارتباط

$\sqrt{R^2} = r$ بتعويض القيم نجد $r = \sqrt{0.43225} = 0,657$ و هذه النتائج تتماشى مع النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (16)

و تبين هذه النتائج أنه 65.7% من تباينات الانحرافات الكلية في قيمة المتغير التابع تفسرها العلاقة الخطية نموذج الانحدار مع مؤشرات المتغير المستقل و هذه النتيجة تبرر قيمة معامل التحديد المعدل المتحصل عليها في الجدول رقم (40).

ثانيا الشروط الرياضية :

3. المعنوية الكلية للنموذج

يتضح من جدول (46) تحليل التباين ANOVA قيمة F المحسوبة تساوي 17,321 وقيمة الاحتمالية P.VALUE تساوي 0.00 و هي أقل من مستوى المعنوية 0,05 هذا يعني أن هناك واحد على الأقل من معاملات الانحدار يختلف عن الصفر و له قيمة معنوية.

كما أنها تتماشى مع فرضيات الدراسة و تبرر النتائج المتحصل عليها.

4. المعنوية الجزئية للنموذج :

في الخطوة السابقة توصلنا مؤداها أن هناك واحد على الأقل من معاملات الانحدار يختلف عن الصفر و لتحديد أي من هذه المعاملات التي تكون معنوية نقوم بإجراء اختبار المعنوية الجزئية للنموذج عن طريق الاختبار T.test

من خلال النتائج الموجودة في الجدول (46)

- الجزء الثابت من $B_0 = (98.29)$ عند القيمة الإحتمالية (0.00) و منه نستنتج أن المقدار الثابت في نموذج الانحدار معنوي .
- ميل خط الانحدار B_1 لدرجة للبعد ألعائقي (0.761) عند القيمة الاحتمالية (0,222) و منه نستنتج أن المقدار ميل درجة التخطيط في نموذج الانحدار معنوي .
- ميل خط الانحدار B_2 للبعد القيمي (0.158) عند القيمة الاحتمالية (0,00) و منه نستنتج أن ميل في نموذج الانحدار معنوي .
- ميل خط الانحدار B_3 للبعد الوطني (8.93) عند القيمة الاحتمالية (0,029) و منه نستنتج أن ميل درجة الشرح للحصة في نموذج الانحدار معنوي .

4-1- مناقشة نتائج الفرضية العامة:

للتحقق من الفرضية القائلة بأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيم المواطنة و الالتزام الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي وتوجههم المهني استخدمنا معامل بيرسون للارتباط للتحقق من وجود علاقة ارتباطية بين البعدين ، والنتائج المتحصل عليها تشير إلى وجود علاقة موجبة في العلاقات بين الأساتذة وبين انتمائهم الوطني ، وهذا ما أظهرته نتائج الجدول (40) الخاصة بحساب الارتباط بين البعدين ، مما يشير إلى وجود علاقة بين قيم المواطنة لأساتذة التربية البدنية و الرياضية وبين أدائهم المهني والتزامهم الوظيفي .

و هذا ما أشارت إليه دراسة صبحي وآخرون (1991) بعنوان : دور المدرسين بكلية التربية للبنات في مجال التربية الوطنية ، التي هدفت الدراسة إلى الوقوف على دور المدرسين بكلية التربية للبنات في مجال التربية الوطنية باعتبارها تشكل هدفاً مهماً من أهداف النظام التربوي العراقي وفلسفته في بناء أجيال المستقبل ، أظهرت الدراسة نتائج عديدة كان من أبرزها:

- ✓ اهتمام مدرسي كلية التربية ، بغرس الشعور بالمسؤولية لدى الطالبات وكذلك العناية بتعزيز ثقة الطالبة بنفسها وحث الطالبات على المشاركة في المناسبات الوطنية والقومية، في حين حصلت الفقرة الخاصة ببحث الطالبات على المحافظة على ممتلكات الدولة على المرتبة الأخيرة عند عموم مدرّسي الكلية .
- ✓ أوصت الدراسة بضرورة اهتمام المدرسين باستخدام التطبيقات العملية للموضوعات النظرية وتوطيد علاقاتهم بطالباتهم من خلال مشاركتهن في التطبيقات العملية ، كما أوصت مدرّسي الأقسام العلمية بالعمل على

تأكيد انتماء العلوم وتاريخ نشأتها إلى بلاد وادي الرافدين ووادي النيل وبيان فضل العرب المسلمين في رقي وتطور الحضارة الإنسانية اليوم .

و أقول :

و مما لا شك فيه بأنه و من الضروري الإهتمام بالجانب النفسي للأستاذ خاصة في ضوء ما يتعرض إليه من حملات تشويه و تشكيك في قيمه و إنتمائه للوطن الذي كان ولا يزال مصدر إلهام و تأثير على أدائه التدريسي و إلتزامه الوظيفي الذي من شأنه النهوض بوطننا الغالي الجزائر .

خلاصة :

من إستعراضنا لمختلف مراحل هذا الفصل و بتحليلنا لنتائج الفرضيات الجزئية و كذا الفرضية العامة خلصنا إلى وجود علاقة بين متغيرات الدراسة المتمثلة في قيم المواطنة بأبعادها الثلاثة (البعد العلائقي ، البعد القيمي ، البعد الوطني) و الإلتزام الوظيفي بأبعاده المتمثلة (الثقافة التنظيمية في المؤسسة ، تحقيق المسؤولية اتجاه المؤسسة ، تحقيق الرغبة في العمل والاستمرار بالمؤسسة) وخلصنا كذلك إلى وجود تأثير فعال و إيجابي بين المتغيرين قيم المواطنة و الإلتزام الوظيفي .

الإستنتاج العام

الاستنتاج العام:

استنادا إلى نتائج الدراسة توصلت إلى كشف حقيقة تأثير قيم المواطنة على الالتزام الوظيفي و هذا يتضح من خلال تميز الأساتذة ذوي قيم المواطنة العالية عند تطبيقهم للممارسة التعليمية أثناء سير الحصص التعليمية .

كما تظهر من خلال نتائج أبعاد المواطنة السائدة لدى الأساتذة في:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيم المواطنة و الالتزام الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور المتوسط والثانوي.

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد القيمي و الالتزام الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور المتوسط والثانوي.

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العلاقات داخل المؤسسات و الالتزام الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور المتوسط والثانوي.

يوجد تأثير إيجابي لقيم المواطنة ومؤشراتها (البعد العلائقي ،البعد القيمي ،البعد الوطني)على الالتزام الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور المتوسط والثانوي.

توجد فروق معنوية دالة إحصائيا بين متوسطات درجات المواطنة ومؤشراتها (البعد العلائقي ، البعد القيمي ،البعد الوطني) والالتزام الوظيفي تعزى لمتغير السن لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور المتوسط والثانوي.

لا توجد فروق معنوية دالة إحصائيا بين متوسطات درجات المواطنة ومؤشراتها (البعد العلائقي ، البعد القيمي ،البعد الوطني) والالتزام الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور المتوسط والثانوي.

توجد فروق معنوية دالة إحصائيا بين متوسطات درجات المواطنة ومؤشراتها (البعد العلائقي ، البعد القيمي ،البعد الوطني) والالتزام الوظيفي تعزى لمتغير الشهادة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور المتوسط والثانوي.

الختام

خاتمة:

إن إعادة البناء يبدأ بتحد مضاد وهو بناء الموارد البشرية وصيانتها قوامه إعادة النظر إلى أهمية العنصر البشري في تحديد كفاءة الأداء التنظيمي وإلى أهمية وظيفة إدارة الموارد البشرية وتطوير دورها وأساليبها هما بداية التحدي المضاد نحو بناء المنظمة في مواجهة التغييرات والتحديات الاقتصادية والاجتماعية التي تواجه العالم العربي.

وإذا كنا نرغب في أن تعمل إدارة الموارد البشرية بكفاءة وأن تكون رفيعة الشأن ينبغي على المؤسسة، أن تراجع دوريا كافة عناصر وأساليب وتنظيمات وإنجازات إدارة الموارد البشرية للحكم على مدى كفاءتها وإمكانيات التطوير والتحسين فيها، وبواسطة الاستخدام الأمثل لها بوضع الرجل المناسب في المكان المناسب.

كما أن المراجعة الدورية هذه تجعل الانتماء الوطني على أتم الإدراك لحاجيات الأفراد العاملين. حتى تزيد فرص الاستغلال الفاعل لهذه الموارد عندما تتوفر نظم يحسن تصميمها وتطويرها للتعليم والاختيار والتدريب والتقييم.

لذلك فإن دراسة سلوك الأفراد في المؤسسات التربوية يمكننا من التعرف على دوافعهم وأهدافهم، وحاجاتهم، وتوقعاتهم، ويساعد هذا في التعرف على الطرق التي يمكن من خلالها أن نحفز الأفراد للعمل بفعالية أكبر.

ولا تقتصر دراسة تأثير قيم المواطنة في المؤسسات التربوية على السلوك الفردي فقط، ولكنها تشمل دراسة هذا السلوك (الالتزام الوظيفي) عند ظل جماعات العمل المختلفة، فقد يظهر الفرد أنماطا مختلفة من السلوك في حالة تفاعلاته مع الآخرين، أيضا فإن دراسة المتغيرات والبيئية التنظيمية التي يوجد فيها هذا السلوك (الالتزام الوظيفي) تعد من الأمور الهامة، لأن الفرد لا يعمل بمعزل عن البيئة التي يوجد بها، فسلوك الفرد هو تفاعل بين كل من الخصائص الشخصية والقيود البيئية المختلفة.

وقد ازدادت أهمية التركيز على جوانب الالتزام الوظيفي في الآونة الأخيرة ويرجع هذا إلى التغييرات السريعة والجذرية التي تحدث في بيئة العمل سواء داخليا أو خارجيا فعلى المستوى الداخلي نجد أن هناك عديد من التغييرات التي تؤثر في الالتزام الوظيفي وما يحتويه من دوافع وأهداف وتفصيلات، فالفرد الآن أصبح أكثر طموحا، وأكثر تنوعا فيما يرغب في تحقيقه من أهداف.

أيضا من أهم التغييرات الداخلية التي زادت من أهمية دراسة الالتزام الوظيفي ، هي التنوع الواضح في ثقافات ومعارف أفراد المنظمة الواحدة.

خاتمة

أما للعوامل الخارجية التي تضفي اهتماما أكبر لدراسة سلوك الأفراد في المنظمات فأهمها الاتجاه إلى اجتماعية ودينية وقيمية. فقد أصبح دور المديرين أكبر وأعد في فهم السلوك داخل المنظمات نتيجة القيود التي تفرضها البيئة المتطورة للعمل، بما يحتويه من منافسة شديدة وتكنولوجيا متقدمة.

فالانفتاح على العالم أثر في جوانب الالتزام الوظيفي ، وغير من حاجاته، وطموحاته تفضيلا ته، فما كان يرضي الفرد في الماضي لم يعد يحقق إشباعا ته المتزايدة الآن...

لذلك فالاهتمام بدافعيه الفرد الوظيفية وتنميتها، يساعد على زيادة قدرة الفرد وتحمله على تخطي الآثار السلبية التي يمكن أن تنتج من السياسات التي تتبناها المؤسسات في سبيل تحقيق التطوير والإصلاح الاقتصادي.

وينعكس هذا الاهتمام في رضا الأفراد عن العمل واكتساب المؤسسة لولائهم وهذا ما يزيد من كفاءة الأداء.

فمن خلال دراستنا اتضح لنا مدى العلاقة بين قيم المواطنة و الالتزام الوظيفي ، لأن قيم المواطنة تنعكس على سلوك الأفراد سواء بالسلب أو بالإيجاب ويمكن للمؤسسة من التعامل مع الأفراد بطريقة صحيحة لذا على المؤسسة أن تهتم بإدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي وأن تضع القواعد والأسس العلمية الصحيحة التي تنظم الحياة الوظيفية للعنصر البشري، وكيفية التعامل معه والاستفادة أكثر منه، في ظل معاملة إنسانية تحترم فيها كرامته.

التوصيات

والإقتراحات

التوصيات و الاقتراحات:

من خلال الدراسة التي قمنا بها فأنا نقترح مجموعة من النقاط التي نراها ضرورية لتحقيق التنمية الشاملة للتلاميذ في إطار القيم الثقافية للمجتمع الجزائري و خصوصياته و العمل على تنمية الأبعاد الاجتماعية في حصص التربية البدنية والرياضية و إعطائها الاهتمام اللازم خلال أطوار العملية التعليمية واستناداً إلى النتائج التي توصلنا إليها ، فإننا نوصي بما يلي:

- بناء جسور التواصل بين الرؤساء وأساتذة التربية البدنية والرياضية من خلال لقاءات فردية وجماعية.
- الاستمرار في توطيد العلاقة بين الزملاء والرؤساء لأن ذلك له أثر كبير في ارتفاع مستوى الالتزام الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية .
- الحث على الاستمرار في بذل الجهود وتطوير الأداء للوصول إلى أفضل مستوى من أجل تطوير العملية التعليمية وذلك بوضع مهام وظيفية واضحة في العمل.
- التكثيف من الدورات التكوينية الملائمة للأساتذة.
- إعطاء مفهوم الالتزام التنظيمي اهتمام أكبر من قبل المسؤولين.
- الاهتمام بالضمانات الوظيفية لأساتذة التربية البدنية و الرياضية وذلك بتوفير الأنظمة التي تكفل لهم ضمانا وظيفيا أثناء العمل أو بعد تركه العمل، وتوفير الرعاية الصحية لهم.
- ضرورة تهيئة البيئة الملائمة لضمان نجاح أساتذة التربية البدنية.
- التواصل وتشجيع المدير للأساتذة وترديد عبارات الشكر والتقدير.
- تحسيس المسؤولين بأهمية مادة التربية البدنية والرياضية كغيرها من المواد الأخرى.
- إشراك أساتذة التربية البدنية و الرياضية في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة.
- تقديم حوافز وترقيات من خلال معايير واضحة.
- إحساس الأساتذة أنهم جزء لا يتجزأ من هذه المؤسسة التربوية، وأن نجاحها نجاح له وفشلها فشل له.
- ضرورة توفير الظروف المناسبة للممارسة البدنية والرياضية و إعطائها المكانة التي تليق بها من خلال إعادة النظر في إشكاليات الحجم الساعي و المعامل و الاكتظاظ و البنى التحتية.
- إعادة النظر في السياسات التكوينية بما يتماشى والمتطلبات الاجتماعية و الثقافية للمجتمع الجزائري، وإعادة الاعتبار لعملية إعادة تكوين المكونين.
- ضرورة الاهتمام بالرياضة المدرسية كونها تشكل عاملا مهما في التماسك الاجتماعي.

التوصيات و الاقتراحات:

- ضرورة اعادة النظر في المعوقات السوسيوثقافية المصاحبة لممارسة التربية البدنية و الرياضية بكل جرأة ومحاولة توفير ظروف ممارسة تخدم الغايات العليا للتربية.
- ضرورة التوجيه القيمي لمناهج التربية البدنية والرياضية لمواجهة انعكاسات العولمة.
- ضرورة الاهتمام بالتراث الرياضي الوطني من خلال إعادة الاعتبار للألعاب التقليدية.

و كآفاق مستقبلية للبحث نقتح:

- دراسة تحليلية لتوجيه القيمي لمناهج التربية البدنية والرياضية وعلاقته بأبعاد الهوية الثقافية وقيم المواطنة.
- دراسة العلاقة الجدلية بين الهوية المهنية لأساتذة التربية البدنية و تأثيرها على الهوية الثقافية قيم المواطنة للأساتذة وكذا للتلاميذ.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

المصادر:

1- القرآن الكريم

المراجع :

أولا : كتب

- 1- ابن منظور وأبو الفضل جمال الدين ومحمد بن مكرم ،لسان العرب ،دار الفكر ،بيروت ،ط1،1993.
- 2- إبراهيم عبد الله ناصر ،المواطنة ،مكتبة الرائد العلمية ،ط1 ،عمان ،2002 .
- 3-الدكتور محمد عوض بسوني ،فيصل ياسين الشاطي نظريات وطرق التربية البدنية ،ديوان المطبوعات الجامعية ،بدون ط ،الجزائر ،1992 .
- 4- أماني جرار،المواطنة العالمية ،دار وائل للنشر والتوزيع ،ط1،عمان ،2011 .
- 5- أمين انور الخولي ،محمد عبد الفتاح عنان ،عدنان درويش جلون،التربية الرياضية المدرسية ،دار الفكر العربي ط4، القاهرة ،ب س .
- 6- أمين أنور الخولي،أصول التربية ***،دار الفكر العربي،ط2، القاهرة ،2002 .
- 7- إيمان العربي النقيب ،القيم التربوية في مسرح الطفل ،دار المعرفة الجامعية،الإسكندرية ،ط1،62008
- 8- حمادات حسين محمد ،قيم العلم والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين المدارس ،دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع ،ط1 ،عمان ،سنة 2006.
- 9- خالد فرواني ،الاتجاهات المعاصرة للتربية على المواطنة ،جامعة القدس المفتوحة
- 10- رابح تركي ،أصول التربية والتعليم ،المؤسسة الوطنية للكتابة ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ، ب س .
- 11- زينب علي عمر ،غادة جلال عبد الحكيم ،طرق تدريس التربية الرياضية ،دار الفكر العربي ،ط1، القاهرة ،2008.
- 12- زهير الشولحي،الامل في التربية الرياضية ،مطبعة التعاونية،بدون ط ،دمشق (1964-1965) .

قائمة المراجع

- 13- سعاد جبر سعيد، القيم العالمية وآثرها في السلوك الإنساني، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع ، ط1 ، الأردن 2008 .
- 14- سميرة احمد السيد ،الأسس الاجتماعية للتربية في ضوء متطلبات التنمية الشاملة والثورة المعلوماتية ندار الفكر العربي ، ط1 ، القاهرة ، 2004 .
- 15-شحاتة سليمان ومحمد سليمان ، مناهج البحث بين النظرية والتطبيق بدون طبعة ، مركز الإسكندرية للكتاب ، القاهرة ، 2006.
- 16-صالح عبد العزيز عبد المجيد ،التربية وطرق التدريس ،دار المعارف ، طبعة 1 ،مصر ،ب س.
- 17 - طاهر محمد بوشلوش،التحولات الاجتماعية والاقتصادية وآثارها على القيم في المجتمع الجزائري (1967-1999) ،دار بن مرابط للنشر والتوزيع ،ط1،الجزائر ،2008.
- 18- عبوي ،زيد،التنظيم الإداري مبادئه وأساسياته ،دار أسامة للنشر والتوزيع ،ط1 ،عمان ،2006 .
- 19- عبد العزيز المعاينة ،المدخل إلى أصول في التربية الإسلامية ،دارا الثقافة للنشر والتوزيع ،ب ط، عمان ،2005.
- 20- عبد الرحمان بن علي الغامدي ،قيم المواطنة لدى طلاب الثانوية وعلاقتها بالأمن الفكري جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ،ط1،الرياض ،2010.
- 21- عبد الله بن سعيد بن محمد آل عبود ،قيم المواطنة لدى الشباب وإسهامها في تعزيز الأمن الوقائي، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية نط1،الرياض ،2011 .
- 22- عبد الرشدان ونعيم حبيب جعيني ،المدخل إلى التربية ،دار الشروق للنشر والتوزيع ،ط2، عمان ،2006.
- 23 - عبد اللطيف محمد خليفة ، المعتمدات والاتجاهات ، دار الثقافة ، القاهرة ، 1992
- 24-علي خليفة الكراري ،المواطنة وديمقراطية في البلدان العربية ،مركز دراسة الوحدة العربية ، بيروت ،2011.
- 25-عيد عبد الواحد علي وآخرون ،اتجاهات حديثة في طرائق واستراتيجيات التدريس خطوة على طريق تطوير إعداد المعلم ،دار الصفاء للنشر والتوزيع،ط1،عمان ،2013.

قائمة المراجع

- 26- فائزة أنور شكري، القيم الأخلاقية ندار المعرفة الجامعية، كلية الآداب، جامعة الإسكندرية، 2008 .
- 27 - فؤاد البهي السيد ، سعد عبد الرحمان ، علم النفس الاجتماعي رؤية معاصرة دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2006.
- 28- فليبه، فاروق وعبد المجيد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية ،دار المسيرة للنشر والتوزيع ، ط1 ، عمان، 2005.
- 29- محمد عاطف غيث وآخرون ، قاموس علم الاجتماع ، دار المعرفة الجماعية ، الإسكندرية ، 2006 .
- 30- محمود خليل أبو دف ، تربية المواطنة من منظور إسلامي كلية التربية الامعة الإسلامية ، غزة، 2004 .
- 31- محمد الطيبي وآخرون ، مدخل إلى التربية ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، ط2 ، عمان ، 2009 .
- 32- محمود قمبر وآخرون ، دراسات في أصول التربية ، دار الثقافة ملتزم الطبع والنشر والتوزيع ، ط6 ، دبي ، 1992
- 33- محمد سعد زغلول ، مصطفى السايح محمد ، تكنولوجيا اعداد والتاهيل معلم التربية الرياضية ، دار الوفاء لدينا الطباعة والنشر ، ط2، الاسكندرية ، 2004.
- 34- محمد محمد الشحات ، التدريس التربية الرياضية ، العلم والايان للنشر والتوزيع ، ط1، القاهرة ، 2007.
- 35 - محمد السباعي ، محمد الغد ودوره ، دار المعارف ، ط1 .
- 36- محمد مصطفى زيدان ، الكفاية الإنتاجية للمدرسة ، دار النشر ، ط1 ، بيروت
- 37- محمد مهني غنائم و سمير عبد القادر جاد ، مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، ط1، الدار العالمية للنشر والتوزيع القاهرة ، 2004.
- 38- محمود فتحي عكاشة ومحمد شفيق زكي ، المدخل إلى علم النفس الاجتماعي المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، 2002.
- 39- محمد نصر الدين رضوان ، المدخل إلى القياس في التربية البدنية والرياضية ، ط 1 ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة ، 2006
- 40- ماهر ، احمد ، السلوك التنظيمي ، دار الجامعة للنشر ، بدون طبعة ، الإسكندرية ، 2000
- 41- نثيبال كانتور، المعلم ومشكلات التعليم والتعلم ، ترجمة حسن الفهري، دار المعارف، ط1 ، مصر، بس .

قائمة المراجع

- 42- ناهد محمد سعيد زغول، نيلي رمزي فهميم، طرق التدريس في التربية الرياضية، مركز الكتاب للنشر ، ط2 ،الإسكندرية ،2004.
- ثانيا : الدوريات و المجلات العلمية و المذكرات
- 43- ابن منظور ،لسان العرب،مج14 ،ب ط ، بيروت ، سنة 1956
- 44-الدخيل الله ،مقدمات الالتزام لمنظمات الأكاديمية ،مجلة جامعة الملك سعود ،مج8 ،العلوم التربوية والدراسات الاسلامية 1،ب بلد ،ب ط ،سنة 1995 .
- 45-القطان،عبد الرحيم،العلاقة بين الولاء التنظيمي والصفات الشخصية والأداء الوظيفي،المجلة العربية للإدارية ،مج11 ط2، ب بلد ، 1987 .
- 46- النوى بالطاهر،دور المدرسة في تربية المواطنة ،مجلة علوم الإنسانية والمجتمع ،العدد 03،جامعة محمد خيضر بسكرة ،سبتمبر 2012 .
- 47-تبقى حنان،دور وسائل الإعلام في تفعيل قيم المواطنة لدى الرأي العام ،حالة الثورات والقيم الانتماء لدى الشعوب العربية ،مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية والعلاقات الدولية ،جامعة محمد خيضر بسكرة ،2014 .
- 48- حنان مراد وحنان مالكي ،أثر الانفتاح الثقافي على مفهوم المواطنة لدى الشباب الجزائري دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة محمد خيضر ،بسكرة دراسة استكشافية ،مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة محمد خيضر بسكرة .
- 49- حليلو نبيل ،دور الاسرة في ترسيخ قيم المواطنة، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ،العدد 01 ،جامعة قاصدي مرباح ورقلة (الجزائر) ،جوان 2013.
- 50- خطاب، عايدة،الانتماء التنظيمي والرضا عن العمل ،مجلةالعلوم الادرية ، جامعة الملك سعود ، الرياض، سنة 1998 .
- 51- دخان محمد،بوذرص رمضان ،مذكرة أهمية التربية الرياضية في المنظومة التربوية ودوافعها بثانوية الشرق الجزائر ،معهد التربية البدنية والرياضية ،ب ط ،الجزائر،1994.
- 52-دفاتر التربية والتكوين ،منشورات دورية ملف المدرسة المغربية والتربية على القيم في المجتمع قيد التحول ،المجلس الأعلى للتعليم عدد 05 ،المملكة المغربية ،سبتمبر 2011.

قائمة المراجع

- 53- زكي رمزي مرتجي ،محمود محمد الر *****،تقييم محتوى مناهج التربية المدنية للصفوف السابع والثامن والتاسع الأساس في ضوء قيم المواطنة ،مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية) مجلة 19،العدد 2 ،فلسطين،2011.
- 54- سلامة،عادل ،الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي بأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة عين الشمس ،مجلة كلية التربية،الجزء 1 ،ب بلد ، 1999 .
- 55- صونية العبدى ،المجتمع المدني ...المواطنة والديمقراطية "جدلية المفهوم والممارسة "،مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية ،العدد 32 ،جامعة محمد خيضر ،بسكرة ،الجزائر ،جانفي- جوان 2008 .
- 56 - ظاهر محسن هاني الجبوري ،مفهوم المواطنة لدى طلبة الجامعة بابل ،مجلة علوم الإنسانية المجلد 18 ، العدد 01 ،العراق 2010.
- 57- عبد العزيز احمد داود ،دور الجامعة في تنمية قيم المواطنة لدى الطلبة دراسة ميدانية بجامعة كفر الشيخ،المجلة الدولية للأبحاث التربوية ،جامعة الإمارات المتحدة العدد 30،جمهورية مصر العربية ، 2011 .
- 58-عبد القادر حداد،المضامين الاجتماعية للقصة بالمرحلة الابتدائية وعلاقتها بالثقافة المجتمعية مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر(ل.م.د)في علم الاجتماع التربوي،جامعة الوادي ،2013.
- 59-عصمت حسن العقيل وحسن احمد الحيارى ،دور الجامعات الأردنية في تدعيم قيم المواطنة ،المجلة الأردنية في العلوم التربوية ،المجلد 15 ،العدد 04 ،2014.
- 60-علي بن سعيد القحطاني ،فعالية برنامج مقترح لتنمية قيم المواطنة لدى تلاميذ الصفوف العليا في المرحلة الابتدائية المملكة العربية السعودية،جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ،المملكة العربية السعودية ، 1433 هـ.
- 61- عمران علي عليان ،درجة تمثل طلبة جامعة الأقصى لقيم المواطنة في ظل العولمة دراسة تطبيقية على كنية طلبة جامعة الأقصى بقطاع غزة،مجلة جامعة الأقصى (سلسلة العلوم الإنسانية) المجلد 18 العدد 02 ،فلسطين،2014.

قائمة المراجع

- 62- فوزي ميهوبي وسعد الدين بوطبال، اتجاهات الشباب الجامعي نحو المواطنة في الجزائر ،مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ،العدد 14 ،الجزائر /مارس 2014.
- 63- كلثوم محمد إبراهيم الكندري ومزنة سعد خالد العازمي قيم المواطنة في كتب التربية الإسلامية للمرحلة الثانوية في دولة الكويت (دراسة تحليلية) ،مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية ،المجلد 05 ،العدد 01 ،الكويت ،2013 .
- 64- ماجد بن ناصر بن خلفان المحروقي، دور المناهج الدراسية في تحقيق أهداف تربية المواطنة ،المكتبة الالكترونية ،أطفال الخليج نوي الاحتياجات الخاصة السعودية ،2008.
- 65- نظارة عياش ،ميساوي سليمان ،مذكرة الأهمية التربوية ل ت ب ر في الطور بن الأول والثاني في مرحلة التعليم الأساسي ،دالي إبراهيم ،جامعة الجزائر ، تحت إشراف بن عكريش اعلى ، دوره 2000-2001 ، الجزائر .
- 66- ياسين خذايرية، تصورات أساتذة الجامعة للمواطنة في المجتمع الجزائري ،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير فرع علم النفس الاجتماعي ،جامعة منوري،قسنطينة ،2006.

قائمة المراجع باللغة الاجنبية:

1. Peterson Christopher, Citizenship Social Responsibility Loyalty Teamwork , MS-ABS , The University of Michigan , USA , 2004 .
2. Kristiansen C. Zarna M., The Torical Use of Values Justify Social and Inters Group Attitude , Journal of Social Issues , Wiley-Blackwell , New York , 1994 .
3. Webster's ninth new collegiate dictionary , Merriam Webster Inc publishers , spring field , Massachusetts , USA , 1986 .
4. The Inter National Encyclopedia of Business and Management , Bretaña , 1996 , Vol.1 .
- 5- Porter L.W, Steers R.M., Mowday R. et Boulian P.V., (1974),"Organizational commitment, job satisfaction and turn-over

قائمة المراجع

amongpsychiatric technicians", Journal of Applied Psychology. Vol: 59, pp:603-609.

ثالثا : الملتقيات و المؤتمرات

1. أعضاء لجنة وزارة التربية، إستراتيجية تكريس مفاهيم المواطنة والولاء لدى النشء في المناهج الدراسية بدولة الكويت، 2010 .
2. سعيد بن سعيد ناصر حمدان، دور الأسرة في تنمية قيم المواطنة لدى الشباب في ظل تحديات العولمة رؤية اجتماعية تحليلية، ملتقى الاجتماعيين الإلكتروني، جامعة الملك خالد، السعودية، 1429 هـ.
3. علي بن سعيد علي القحطاني وعبد الله بن صالح الخضير، الكشفية والمواطنة الفاعلة، المؤتمر الكشفي العربي 27 (الإقليم الكشفي العربي)، الجزائر من 24-30 ماي 2013.

رابعا : رسائل و أطروحات أكاديمية

1. الزهراني، عبد الواحد، الولاء التنظيمي لمعلمي المرحلة الثانوية بمنطقة الباحة التعليمية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة التربوية و التخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، ب ط، سنة 1424 هـ .
2. الشادي، حمد، الثقافة التنظيمية و علاقتها بالانتماء التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، بدون ط، ب بلد، 2005
3. أسماء بن تركي، النظام السياسي الجزائري ودوره في تفعيل قيم المواطنة والانتماء لدى الشباب، دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعة محمد خيضر-بسكرة، أطروحة الدكتوراه العلوم في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013.
4. العبادي، احمد، الالتزام التنظيمي والعوامل المرتبطة به، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ام القرى، مكة المكرمة، 1420 هـ، 2004 .

قائمة المراجع

5. الكساني، مراد، أثر ضغوط الوظيفي على الولاء التنظيمي دراسة حالة معلمي المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الادارة العامة، كلية الاقتصاد و العلوم الادارية، جامعة آل البيت، ب ط، ب بلد، 1999 .
6. جامعة عين شمس، ب ط، مصر العربي
7. سلمان أحمد، تأثير ضغوط الوظيفية على الانتماء التنظيمي، بالتطبيق على المستشفيات جامعة عين الشمس، رسالة ماجستير غير منشورة .
8. سلامة رتيبة، الممارسات الإدارية لمديري المدارس الثانوية العامة في الاردن وعلاقتها بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للمعلمين، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، ب ط، الأردن، 2003 .
9. وسام محمد جميل صقر، الثقافة السياسية وانعكاساتها على مفهوم المواطنة لدى الشباب الجامعي في قطاع غزة 2005-2009، دراسة ميدانية على عينة من طلبة جامعات قطاع غزة، أطروحة الماجستير في العلوم السياسية، كلية الاقتصادية والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة، 2010.

مواقع الانترنت

[/https://www.bayt.com/ar/employer-article-6741](https://www.bayt.com/ar/employer-article-6741)

الملاحق

قائمة الاساتذة المحكمين

الجامعة	الرتبة	إسم ولقب الاستاذ
جامعة البويرة	أستاذ محاضر أ	د. مزارى فاتح
جامعة البويرة	أستاذ محاضر أ	د. منصورى نبيل
جامعة الاغواط	أستاذ محاضر أ	د. بن جدو رضوان بعيط
جامعة البويرة	أستاذ محاضر أ	د. بن عبد الرحمان سيد علي
جامعة البويرة	أستاذ محاضر أ	د. ساسى عبد العزيز
جامعة البويرة	أستاذ محاضر أ	د. لاوسين سليمان
جامعة الاغواط	أستاذ محاضر أ	د. محمد هيزوم
جامعة الاغواط	أستاذ محاضر أ	د. عادل عاشور
جامعة الاغواط	أستاذ محاضر أ	د. عيسى بعيط
جامعة الاغواط	أستاذ محاضر أ	د. علي صادقي

جامعة محند آكلي بالبويرة _

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

يقوم الباحث بإجراء دراسة تهدف إلى معرفة " قيم المواطنة و دورها في تعزيز الإلتزام الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في التعليم المتوسط و الثانوي " دراسة ميدانية على أساتذة مدينة الأغواط "

أخي الأستاذ الفاضل لأننا نثق فيك كثيرا و نؤمن بأنك تستطيع إعطاءنا الصورة الحقيقية على أكمل وجه لهذا الموضوع ، نرجو منك قراءة البنود المكونة لهذه الاستمارة بدقة وتمعن ثم الإجابة على أسئلة الاستمارة إنطلاقا من ممارستك لمهنتك النبيلة بكل موضوعية ، بوضع (X) في المكان المناسب .

كما نحيطكم علما أن الإجابات ستستخدم في أغراض البحث العلمي و فقط، وان إجابتك ستحظى بالسرية التامة

و أشكرك جزيل الشكر على تعاونك و تفهمك لنا، و أرجو أن تتقبل منا فائق الاحترام و التقدير

أولاً : البيانات الأساسية :

1- الجنس : ذكر () ، أنثى () .

2- السن : () سنة .

3- المؤهل العلمي : معهد () ، لسانس () ، ماستر () ، شهادة عليا () .

4- الخبرة المهنية : 0-10 سنتين () ، 11-20 سنوات () ، أكثر من 21 سنوات () .

مقياس قيم المواطنة

العبارات	موافق بشدة	موافق	أحيانا	غير موافق بشدة
البعد أعلائقي				
1. اهتم بمساعدة الأساتذة الجدد على سرعة التأقلم في جو العمل				
2. أقد بمساعدة الزملاء الذين تغيّبوا عن العمل				
3. أبادر بمساعدة الزملاء الذين لديهم أعباء عمل كثيرة.				
4. أضحي باهتماماتي الشخصية من أجل مصلحة العمل.				
5. أشجع زملائي الأساتذة نحو إنجاز مهامهم بفاعلية.				
6. أخبر من حولي بما أنوي عمله تقاديا لبعض المشاكل.				
7. أتطوع للمسؤوليات الإضافية برحابة صدر.				
8. أهتم بإعلام الإدارة مسبقا عندما لا أتمكن من الحضور.				
9. أحرص على عدم التدخل في خصوصيات زملائي الأساتذة.				
البعد القيمي				
10. أتقيد بالأنظمة الخاصة بالعمل حتى وإن لم يكن أحد يراقبني.				
11. أستمر في العمل إلي ما بعد التوقيت الرسمي للخروج عند الحاجة.				
12. أتقبل المصاعب التنظيمية دون أدنى شكوى أو تذمر.				
13. أميل إلي كثرة التفكير في ما أعتقد أنه في صالح المؤسسة.				
14. أحافظ على التقيد التام بمواعيد الحضور و الانصراف من العمل.				
15. أحرص على قضاء معظم ساعات العمل في أداء واجباتي المهنية				
16. أخذ الاحتياطات والتدابير اللازمة مسبقا لتقليل احتمالية حدوث مشكلات في العمل				
17. أتحدث دائما عن وزارة التربية إيجابيا أمام الآخرين من خارج القطاع				
18. أحرص على التأكد من أن الأنوار مطفأة والباب مغلق عند مغادرة القاعة الرياضية				
19. أساهم في تقديم مقترحات جديدة لتطوير طرق التدريس بالمدرسة				
20. أعتقد بان المشاركة في تحمل المسؤولية في عملي تعرضني لمتاعب أنا في غنى عنها				
البعد الوطني				
21. أرى أن عليا واجبات اتجاه وطني وانه يجب عليا تأديتها				
22. مستوى تمتعي بحقوقني داخل الوطن كبير				
23. المواطنة هي مسؤولية المواطن في المشاركة بدور ما في الشؤون العامة				
24. حصلت كافة حقوقي باعتبارني مواطناً جزائريا				
25. إعطاء كل فرد حقه داخل المجتمع حالياً يتم على أساس المادة والعلاقات				
26. أرى أن اني أدبت واجباتي اتجاه وطني				
27. اتعتقد بان الميل إلى العنف والتطرف لدى البعض يهدد مصالح الوطن واستقراره				
28. أنا راضٍ عما قمت به من واجبي اتجاه وطني				
29. أرى أنه من الأفضل أن ابتعد عن السياسة لان تلك مسؤولية القادة والحكومات والأحزاب				
30. إن إعطاء كل فرد حقه داخل المجتمع حالياً يتم على أساس العمر والجنس				

مقياس الالتزام الوظيفي

غير موافق بشدة	غير موافق	أحيانا	موافق	موافق بشدة	العبارات
الثقافة التنظيمية في المؤسسة					
					1. الشعور بالتضارب بين أهداف المؤسسة التي تعمل به وأهدافك الخاصة
					2. تشابه قيمك وتوجهاتك مع قيم وتوجهات المؤسسة
					3. القيم السائدة بالمؤسسة تنظم العلاقة بين الإدارة والعاملين
					4. تركز المؤسسة على العمل والانجاز كقيمة
					5. يتم التأكيد على خبرة الموظف في عمله
					6. القرار الذي اتخذته بالعمل في المؤسسة كان خطأ كبيرا مني
					7. تعطي المؤسسة اهتماما لآراء العاملين ومقترحاتهم من خلال مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات
					8. تهتم الإدارة بوجهات نظر الموظفين في العمل
					9. يمنح الموظفين بالمؤسسة فرصة عادلة لسماع شكواهم عندما يكون لديهم مشكلات
					10. يعاملك رئيسك في العمل بكل تقدير واحترام
					11. تحضى كموظف بالتقدير والاحترام من قبل زملائك والإدارة في العمل
					12. تواصل العمل رغم الصعوبات التي تواجهك
تحقيق المسؤولية اتجاه المؤسسة					
					13. آخذ المسؤوليات مأخذ الجد
					14. اقوم بتأدية عملي كاملا
					15. اشعر بأني متهاون ومهمل في انجازي لمهام في العمل
					16. اقوم بتأجيل مهام العمل لوقت آخر
					17. اعتمد أحيانا على الغير في إنجاز مهام العمل
					18. استمر بالأعمال الروتينية حتى انتهي منها
					19. مستعد لتحمل العقاب على مخالفة أوامر وتعليمات العمل
					20. اقوم بتدليل الصعوبات بالعمل بقدر المستطاع
تحقيق الرغبة في العمل والاستمرار بالمؤسسة					
					21. اقبل أي مهام اكلف بها في المؤسسة مقابل الاستمرار بالمؤسسة
					22. اشعر بالسعادة لقاء البقاء باقي حياتي في المؤسسة
					23. يساعدني العمل بالمؤسسة على إبراز ما لدي من قدرات
					24. اتاخر في الوصول للوقت المحدد لدوام العمل في المؤسسة
					25. إذا عرض علي العمل في مكان آخر بأجر أعلى اقرر ترك العمل بالمؤسسة
					26. أفكر بالاستقالة عن العمل

Frequencies

Notes

Output Created	08-MAI-2018 14:21:24
Comments	
Input	Data
	C:\Users\GALAXY- INFO\Documents\badrouuuuf.sa
	v
Active Dataset	DataSet2
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	120
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	<p style="text-align: center;">FREQUENCIES</p> <p style="text-align: center;">VARIABLES=</p> <p style="text-align: center;">1س 2س 3س 4س</p> <p style="text-align: center;">5س 6س 7س 8س 9س 10س 11س</p> <p style="text-align: center;">12س 13س 14س 15س 16س 17س</p> <p style="text-align: center;">18س 19س 20س 21س 22س 23س</p> <p style="text-align: center;">24س 25س 26س</p> <p style="text-align: center;">/STATISTICS=STDDEV</p> <p style="text-align: center;">VARIANCE MINIMUM</p> <p style="text-align: center;">MAXIMUM MEAN MEDIAN</p> <p style="text-align: center;">MODE SUM</p> <p style="text-align: center;">/ORDER=ANALYSIS.</p>
Resources	Processor Time
	00:00:00,03
	Elapsed Time
	00:00:00,06

Statistics

	س1 الثقافة التنظيمية في المؤسسة	س2 الثقافة التنظيمية في المؤسسة	س3 الثقافة التنظيمية في المؤسسة	س4 الثقافة التنظيمية في المؤسسة	س5 الثقافة التنظيمية في المؤسسة
N Valid	120	120	120	120	120
Missing	0	0	0	0	0
Mean	1,8667	2,7000	2,5000	2,8667	2,1333
Median	1,5000	3,0000	3,0000	3,0000	2,0000
Mode	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Std. Deviation	,92521	,69331	,80961	,50098	,88814
Variance	,856	,481	,655	,251	,789
Minimum	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Maximum	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Sum	224,00	324,00	300,00	344,00	256,00

Statistics

	س6 الثقافة التنظيمية في المؤسسة	س7 الثقافة التنظيمية في المؤسسة	س8 الثقافة التنظيمية في المؤسسة	س9 الثقافة التنظيمية في المؤسسة	س10 الثقافة التنظيمية في المؤسسة
N Valid	120	120	120	120	120
Missing	0	0	0	0	0
Mean	2,2667	2,6333	2,4000	2,7333	2,5667
Median	2,0000	3,0000	3,0000	3,0000	3,0000
Mode	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Std. Deviation	,77496	,70928	,71479	,68272	,71870
Variance	,601	,503	,511	,466	,517
Minimum	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Maximum	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Sum	272,00	316,00	288,00	328,00	308,00

Statistics

	س11 الثقافة التنظيمية في المؤسسة	س12 الثقافة التنظيمية في المؤسسة	س13 تحقيق المسؤولية تجاه المؤسسة	س14 تحقيق المسؤولية تجاه المؤسسة	س15 تحقيق المسؤولية تجاه المؤسسة
N Valid	120	120	120	120	120
Missing	0	0	0	0	0
Mean	2,8667	2,7000	3,0000	2,5333	2,4667
Median	3,0000	3,0000	3,0000	3,0000	3,0000
Mode	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Std. Deviation	,50098	,69331	,00000	,84945	,62083
Variance	,251	,481	,000	,722	,385
Minimum	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00
Maximum	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Sum	344,00	324,00	360,00	304,00	296,00

Statistics

	س16 تحقيق المسؤولية تجاه المؤسسة	س17 تحقيق المسؤولية تجاه المؤسسة	س18 تحقيق المسؤولية تجاه المؤسسة	س19 تحقيق المسؤولية تجاه المؤسسة	س20 تحقيق المسؤولية تجاه المؤسسة
N Valid	120	120	120	120	120
Missing	0	0	0	0	0
Mean	2,8667	2,3333	2,0667	2,5667	2,8667
Median	3,0000	3,0000	3,0000	3,0000	3,0000
Mode	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Std. Deviation	,34136	,94676	1,00196	,80683	,50098
Variance	,117	,896	1,004	,651	,251
Minimum	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Maximum	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Sum	344,00	280,00	248,00	308,00	344,00

Statistics

	س21 الرغبة في الاستمرار و العمل في المؤسسة	س22 الرغبة في الاستمرار و العمل في المؤسسة	س23 الرغبة في الاستمرار و العمل في المؤسسة	س24 الرغبة في الاستمرار و العمل في المؤسسة	س25 الرغبة في الاستمرار و العمل في المؤسسة
N Valid	120	120	120	120	120
Missing	0	0	0	0	0
Mean	1,9000	2,1667	2,2000	1,4000	2,1333
Median	2,0000	2,0000	2,5000	1,0000	3,0000
Mode	1,00 ^a	3,00	3,00	1,00	3,00
Std. Deviation	,79282	,78144	,87544	,61357	,96086
Variance	,629	,611	,766	,376	,923
Minimum	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Maximum	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Sum	228,00	260,00	264,00	168,00	256,00

Statistics

		س26 الرغبة في الاستمرار و العمل في المؤسسة
N	Valid	120
	Missing	0
	Mean	2,7333
	Median	3,0000
	Mode	3,00
	Std. Deviation	,63157
	Variance	,399
	Minimum	1,00
	Maximum	3,00
	Sum	328,00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Frequency Table

س1 الثقافة التنظيمية في المؤسسة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	60	50,0	50,0	50,0
أحيانا موافق	16	13,3	13,3	63,3
موافق	44	36,7	36,7	100,0
Total	120	100,0	100,0	

س2 الثقافة التنظيمية في المؤسسة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	16	13,3	13,3	13,3
أحيانا موافق	4	3,3	3,3	16,7
موافق	100	83,3	83,3	100,0
Total	120	100,0	100,0	

س3 الثقافة التنظيمية في المؤسسة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	24	20,0	20,0	20,0
أحيانا موافق	12	10,0	10,0	30,0
موافق	84	70,0	70,0	100,0
Total	120	100,0	100,0	

س4 الثقافة التنظيمية في المؤسسة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	8	6,7	6,7	6,7
موافق	112	93,3	93,3	100,0
Total	120	100,0	100,0	

س5 الثقافة التنظيمية في المؤسسة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	40	33,3	33,3	33,3
أحيانا موافق	24	20,0	20,0	53,3
موافق	56	46,7	46,7	100,0
Total	120	100,0	100,0	

س6 الثقافة التنظيمية في المؤسسة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	24	20,0	20,0	20,0
أحيانا موافق	40	33,3	33,3	53,3
موافق	56	46,7	46,7	100,0
Total	120	100,0	100,0	

س7 الثقافة التنظيمية في المؤسسة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	16	13,3	13,3	13,3
أحيانا موافق	12	10,0	10,0	23,3
موافق	92	76,7	76,7	100,0
Total	120	100,0	100,0	

س8 الثقافة التنظيمية في المؤسسة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	16	13,3	13,3	13,3
أحيانا موافق	40	33,3	33,3	46,7
موافق	64	53,3	53,3	100,0
Total	120	100,0	100,0	

س9 الثقافة التنظيمية في المؤسسة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	16	13,3	13,3	13,3
موافق	104	86,7	86,7	100,0
Total	120	100,0	100,0	

س10 الثقافة التنظيمية في المؤسسة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	16	13,3	13,3	13,3

أحيانا	20	16,7	16,7	30,0
موافق	84	70,0	70,0	100,0
Total	120	100,0	100,0	

س11 الثقافة التنظيمية في المؤسسة

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	8	6,7	6,7	6,7
موافق	112	93,3	93,3	100,0
Total	120	100,0	100,0	

س12 الثقافة التنظيمية في المؤسسة

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	16	13,3	13,3	13,3
أحيانا موافق	4	3,3	3,3	16,7
موافق	100	83,3	83,3	100,0
Total	120	100,0	100,0	

س13 تحقيق المسؤولية تجاه المؤسسة

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid موافق	120	100,0	100,0	100,0

س14 تحقيق المسؤولية تجاه المؤسسة

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	28	23,3	23,3	23,3
موافق	92	76,7	76,7	100,0

Total	120	100,0	100,0	
-------	-----	-------	-------	--

س15 تحقيق المسؤولية تجاه المؤسسة

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	8	6,7	6,7	6,7
أحيانا موافق	48	40,0	40,0	46,7
Total	120	100,0	100,0	100,0

س16 تحقيق المسؤولية تجاه المؤسسة

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid أحيانا موافق	16	13,3	13,3	13,3
Total	120	100,0	100,0	100,0

س17 تحقيق المسؤولية تجاه المؤسسة

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	40	33,3	33,3	33,3
موافق	80	66,7	66,7	100,0
Total	120	100,0	100,0	100,0

س18 تحقيق المسؤولية تجاه المؤسسة

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	56	46,7	46,7	46,7
موافق	64	53,3	53,3	100,0
Total	120	100,0	100,0	100,0

س19 تحقيق المسؤولية تجاه المؤسسة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	24	20,0	20,0	20,0
أحيانا موافق	4	3,3	3,3	23,3
Total	120	100,0	100,0	100,0

س20 تحقيق المسؤولية تجاه المؤسسة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	8	6,7	6,7	6,7
موافق	112	93,3	93,3	100,0
Total	120	100,0	100,0	100,0

س21 الرغبة في الاستمرار و العمل في المؤسسة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	44	36,7	36,7	36,7
أحيانا موافق	44	36,7	36,7	73,3
Total	120	100,0	100,0	100,0

س22 الرغبة في الاستمرار و العمل في المؤسسة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	28	23,3	23,3	23,3
أحيانا موافق	44	36,7	36,7	60,0

موافق	48	40,0	40,0	100,0
Total	120	100,0	100,0	

س23 الرغبة في الاستمرار و العمل في المؤسسة

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير	36	30,0	30,0	30,0
موافق	24	20,0	20,0	50,0
أحيانا	60	50,0	50,0	100,0
Total	120	100,0	100,0	

س24 الرغبة في الاستمرار و العمل في المؤسسة

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير	80	66,7	66,7	66,7
موافق	32	26,7	26,7	93,3
أحيانا	8	6,7	6,7	100,0
Total	120	100,0	100,0	

س25 الرغبة في الاستمرار و العمل في المؤسسة

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير	48	40,0	40,0	40,0
موافق	8	6,7	6,7	46,7
أحيانا	64	53,3	53,3	100,0
Total	120	100,0	100,0	

س26 الرغبة في الاستمرار و العمل في المؤسسة

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	---------------	---------	------------------	-----------------------

Valid	غير موافق	12	10,0	10,0	10,0
	موافق				
	أحيانا موافق	8	6,7	6,7	16,7
	موافق	100	83,3	83,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

CORRELATIONS

VARIABLES=البعد_العلائقي_البعد_القيمي_البعد_الوطني_الالتزام_الوظيفي
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Frequencies

Statistics

	س1 البعد العلائقي	س2 البعد العلائقي	س3 البعد العلائقي	س4 البعد العلائقي	س5 البعد العلائقي
N Valid	120	120	120	120	120
Missing	0	0	0	0	0
Mean	2,8833	2,9417	2,7667	2,5917	2,7000
Median	3,0000	3,0000	3,0000	3,0000	3,0000
Mode	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Std. Deviation	,47071	,23536	,64474	,69204	,46018
Variance	,222	,055	,416	,479	,212
Minimum	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00
Maximum	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Sum	346,00	353,00	332,00	311,00	324,00

Statistics

	س6 البعد العلائقي	س7 البعد العلائقي	س8 البعد العلائقي	س9 البعد العلائقي	س10 البعد القيمي
N Valid	120	120	120	120	120
Missing	0	0	0	0	0
Mean	2,5917	2,4167	2,4583	2,9417	2,9417
Median	3,0000	3,0000	3,0000	3,0000	3,0000
Mode	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Std. Deviation	,60106	,77333	,70884	,23536	,23536
Variance	,361	,598	,502	,055	,055
Minimum	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00
Maximum	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Sum	311,00	290,00	295,00	353,00	353,00

Statistics

	س11 البعد القيمي	س12 البعد القيمي	س13 البعد القيمي	س14 البعد القيمي	س15 البعد القيمي
N Valid	120	120	120	120	120
Missing	0	0	0	0	0
Mean	1,8750	2,3000	2,6417	2,8250	2,7083
Median	2,0000	2,0000	3,0000	3,0000	3,0000
Mode	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Std. Deviation	,76216	,75147	,59119	,51306	,57095
Variance	,581	,565	,350	,263	,326
Minimum	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Maximum	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Sum	225,00	276,00	317,00	339,00	325,00

Statistics

	س16 البعد القيمي	س17 البعد القيمي	س18 البعد القيمي	س19 البعد القيمي	س20 البعد القيمي
--	---------------------	---------------------	---------------------	---------------------	---------------------

N	Valid	120	120	120	120	120
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	2,9417	2,1667	2,9417	2,6500	2,4000
	Median	3,0000	2,0000	3,0000	3,0000	3,0000
	Mode	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	Std. Deviation	,23536	,79212	,23536	,47897	,78215
	Variance	,055	,627	,055	,229	,612
	Minimum	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00
	Maximum	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	Sum	353,00	260,00	353,00	318,00	288,00

Statistics

		س21 البعد الوطني	س22 البعد الوطني	س23 البعد الوطني	س24 البعد الوطني	س25 البعد الوطني
N	Valid	120	120	120	120	120
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	2,8833	2,9417	2,7667	2,5917	2,7000
	Median	3,0000	3,0000	3,0000	3,0000	3,0000
	Mode	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	Std. Deviation	,47071	,23536	,64474	,69204	,46018
	Variance	,222	,055	,416	,479	,212
	Minimum	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00
	Maximum	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	Sum	346,00	353,00	332,00	311,00	324,00

Statistics

		س26 البعد الوطني	س27 البعد الوطني	س28 البعد الوطني	س29 البعد الوطني	س30 البعد الوطني
N	Valid	120	120	120	120	120
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	2,5917	2,4167	2,4583	2,9417	2,1667

Median	3,0000	3,0000	3,0000	3,0000	3,0000
Mode	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Std. Deviation	,60106	,77333	,70884	,23536	,96435
Variance	,361	,598	,502	,055	,930
Minimum	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00
Maximum	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Sum	311,00	290,00	295,00	353,00	260,00

س 1 البعد العلائقي

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	7	5,8	5,8	5,8
موافق	113	94,2	94,2	100,0
Total	120	100,0	100,0	

س 2 البعد العلائقي

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid أحيانا موافق	7	5,8	5,8	5,8
موافق	113	94,2	94,2	100,0
Total	120	100,0	100,0	

س3 البعد العلائقي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	14	11,7	11,7	11,7
موافق	106	88,3	88,3	100,0
Total	120	100,0	100,0	

س4 البعد العلائقي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	14	11,7	11,7	11,7
أحيانا موافق	21	17,5	17,5	29,2
موافق	85	70,8	70,8	100,0
Total	120	100,0	100,0	

س5 البعد العلائقي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid أحيانا موافق	36	30,0	30,0	30,0
موافق	84	70,0	70,0	100,0
Total	120	100,0	100,0	

س6 البعد العلائقي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	7	5,8	5,8	5,8
أحيانا موافق	35	29,2	29,2	35,0
موافق	78	65,0	65,0	100,0
Total	120	100,0	100,0	

س7 البعد العلائقي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	21	17,5	17,5	17,5
أحيانا موافق	28	23,3	23,3	40,8
موافق	71	59,2	59,2	100,0
Total	120	100,0	100,0	

س8 البعد العلائقي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	15	12,5	12,5	12,5
أحيانا موافق	35	29,2	29,2	41,7
موافق	70	58,3	58,3	100,0
Total	120	100,0	100,0	

س9 البعد العلائقي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid أحيانا	7	5,8	5,8	5,8
موافق	113	94,2	94,2	100,0
Total	120	100,0	100,0	

س10 البعد القيمي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid أحيانا	7	5,8	5,8	5,8
موافق	113	94,2	94,2	100,0
Total	120	100,0	100,0	

س11 البعد القيمي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	43	35,8	35,8	35,8
أحيانا موافق	49	40,8	40,8	76,7
Total	120	100,0	100,0	

س12 البعد القيمي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	21	17,5	17,5	17,5
أحيانا موافق	42	35,0	35,0	52,5

موافق	57	47,5	47,5	100,0
Total	120	100,0	100,0	

س13 البعد القيمي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	7	5,8	5,8	5,8
أحيانا موافق	29	24,2	24,2	30,0
موافق	84	70,0	70,0	100,0
Total	120	100,0	100,0	

س14 البعد القيمي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	7	5,8	5,8	5,8
أحيانا موافق	7	5,8	5,8	11,7
موافق	106	88,3	88,3	100,0
Total	120	100,0	100,0	

س15 البعد القيمي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	7	5,8	5,8	5,8
أحيانا موافق	21	17,5	17,5	23,3
موافق	92	76,7	76,7	100,0

Total	120	100,0	100,0	
-------	-----	-------	-------	--

س16 البعد القيمي

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid أحيانا	7	5,8	5,8	5,8
موافق	113	94,2	94,2	100,0
Total	120	100,0	100,0	

س17 البعد القيمي

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	29	24,2	24,2	24,2
أحيانا موافق	42	35,0	35,0	59,2
موافق	49	40,8	40,8	100,0
Total	120	100,0	100,0	

س18 البعد القيمي

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid أحيانا	7	5,8	5,8	5,8
موافق	113	94,2	94,2	100,0
Total	120	100,0	100,0	

س19 البعد القيمي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid أحيانا	42	35,0	35,0	35,0
موافق	78	65,0	65,0	100,0
Total	120	100,0	100,0	

س20 البعد القيمي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	22	18,3	18,3	18,3
أحيانا موافق	28	23,3	23,3	41,7
موافق	70	58,3	58,3	100,0
Total	120	100,0	100,0	

س21 البعد الوطني

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	7	5,8	5,8	5,8
موافق	113	94,2	94,2	100,0
Total	120	100,0	100,0	

س22 البعد الوطني

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid أحيانا	7	5,8	5,8	5,8
موافق	113	94,2	94,2	100,0

Total	120	100,0	100,0	
-------	-----	-------	-------	--

س23 البعد الوطني

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	14	11,7	11,7	11,7
موافق	106	88,3	88,3	100,0
Total	120	100,0	100,0	

س24 البعد الوطني

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	14	11,7	11,7	11,7
أحيانا موافق	21	17,5	17,5	29,2
موافق	85	70,8	70,8	100,0
Total	120	100,0	100,0	

س25 البعد الوطني

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid أحيانا موافق	36	30,0	30,0	30,0
موافق	84	70,0	70,0	100,0
Total	120	100,0	100,0	

س26 البعد الوطني

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	7	5,8	5,8	5,8
أحيانا موافق	35	29,2	29,2	35,0
Total	120	100,0	100,0	

س27 البعد الوطني

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	21	17,5	17,5	17,5
أحيانا موافق	28	23,3	23,3	40,8
Total	120	100,0	100,0	

س28 البعد الوطني

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	15	12,5	12,5	12,5
أحيانا موافق	35	29,2	29,2	41,7
Total	120	100,0	100,0	

س29 البعد الوطني

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid أحيانا	7	5,8	5,8	5,8
موافق	113	94,2	94,2	100,0
Total	120	100,0	100,0	

س30 البعد الوطني

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid غير موافق	47	39,2	39,2	39,2
أحيانا موافق	6	5,0	5,0	44,2
موافق	67	55,8	55,8	100,0
Total	120	100,0	100,0	

FREQUENCIES VARIABLES=البعد_العلائقي_البعد_القيمي_البعد_الوطني

/STATISTICS=STDDEV VARIANCE MINIMUM MAXIMUM MEAN MEDIAN MODE SUM

/ORDER=ANALYSIS.

Statistics

	البعد_العلائقي	البعد_القيمي	البعد_الوطني	الالتزام_الوظيفي
	نقي	ي	ي	ي
N Valid	120	120	120	120
Missing	0	0	0	0
Mean	24,3667	28,3917	26,4583	63,4667

Median	24,0000	30,0000	27,0000	65,5000
Mode	24,00	30,00	27,00	57,00 ^a
Std. Deviation	2,36903	2,75405	2,67857	7,27715
Variance	5,612	7,585	7,175	52,957
Minimum	18,00	22,00	19,00	46,00
Maximum	29,00	31,00	30,00	74,00
Sum	2924,00	3407,00	3175,00	7616,00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Correlations

Correlations

		البعد_العلا ثقي	البعد_القيمي ي	البعد_الوط ني	قيم_المواط نة
البعد_العلائقي	Pearson	1	,627**	,580**	,659**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
N		120	120	120	120
البعد_القيمي	Pearson	,627**	1	,779**	,925**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
N		120	120	120	120
البعد_الوطني	Pearson	,580**	,779**	1	,950**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
N		120	120	120	120
قيم_المواطنة	Pearson	,659**	,925**	,950**	1
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
N		120	120	120	120

الالتزام_الوظيفي	Pearson	,685**	,490**	,624**	,428**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000	,000
	N	120	120	120	120
الثقافة التنظيمية في المؤسسة	Pearson	,234**	,234*	,402**	,359**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	,010	,010	,000	,000
	N	120	120	120	120
تحقيق المسؤولية تجاه المؤسسة	Pearson	,284**	,259**	,236**	,272**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	,002	,004	,010	,003
	N	120	120	120	120
الرغبة في الاستمرار و العمل في المؤسسة	Pearson	,362	,367	,256**	,249**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	,003	,038	,005	,006
	N	120	120	120	120

Correlations

		الالتزام_الوظيفة في	الثقافة التنظيمية في المؤسسة	تحقيق المسؤولية تجاه المؤسسة
الالتزام_الوظيفي	Pearson Correlation	1	,926**	,521**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	120	120	120
الثقافة التنظيمية في المؤسسة	Pearson Correlation	,926**	1	,333**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	120	120	120
تحقيق المسؤولية تجاه المؤسسة	Pearson Correlation	,521**	,333**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	120	120	120
الرغبة في الاستمرار و العمل في المؤسسة	Pearson Correlation	,500**	,296**	,327**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,007

Pearson	,50	,43	,63	,59	,46	,74	,31	,39	,75	,66	,43	,77	,49	,32
Correlation	.4**	.3**	.1**	.5**	.8**	.3**	.0**	.9**	.8**	.7**	.6**	.2**	.3**	.3**
Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120

Correlations

		س29 البعد الوطني	س30 البعد الوطني
قيم_المواطنة	Pearson Correlation	,133	,147
	Sig. (2-tailed)	,147	,110
	N	120	120
س1 البعد العائلي	Pearson Correlation	-,062	,080
	Sig. (2-tailed)	,501	,384
	N	120	120
س2 البعد العائلي	Pearson Correlation	-,062	,080
	Sig. (2-tailed)	,501	,384
	N	120	120
س3 البعد العائلي	Pearson Correlation	-,090	,036
	Sig. (2-tailed)	,326	,696
	N	120	120
س4 البعد العائلي	Pearson Correlation	,214*	,090
	Sig. (2-tailed)	,019	,327
	N	120	120
س5 البعد العائلي	Pearson Correlation	-,163	,038
	Sig. (2-tailed)	,075	,681
	N	120	120
س6 البعد العائلي	Pearson Correlation	,246**	,031
	Sig. (2-tailed)	,007	,733

	N	120	120
س7 البعد العلائقي	Pearson Correlation	,135	-,015
	Sig. (2-tailed)	,143	,871
	N	120	120
س8 البعد العلائقي	Pearson Correlation	,162	-,125
	Sig. (2-tailed)	,078	,174
	N	120	120
س9 البعد العلائقي	Pearson Correlation	1,000**	,006
	Sig. (2-tailed)	,000	,947
	N	120	120
س10 البعد القيمي	Pearson Correlation	-,062	-,105
	Sig. (2-tailed)	,501	,254
	N	120	120
س11 البعد القيمي	Pearson Correlation	-,041	,029
	Sig. (2-tailed)	,657	,757
	N	120	120
س12 البعد القيمي	Pearson Correlation	,100	-,023
	Sig. (2-tailed)	,278	,801
	N	120	120
س13 البعد القيمي	Pearson Correlation	-,151	,017
	Sig. (2-tailed)	,099	,852
	N	120	120
س14 البعد القيمي	Pearson Correlation	-,085	,110
	Sig. (2-tailed)	,355	,230
	N	120	120
س15 البعد القيمي	Pearson Correlation	-,128	,089
	Sig. (2-tailed)	,165	,334
	N	120	120
س16 البعد القيمي	Pearson Correlation	1,000**	,006
	Sig. (2-tailed)	,000	,947
	N	120	120

س17 البعد القيمي	Pearson Correlation	-,263**	-,059
	Sig. (2-tailed)	,004	,524
	N	120	120
س18 البعد القيمي	Pearson Correlation	-,062	-,031
	Sig. (2-tailed)	,501	,738
	N	120	120
س19 البعد القيمي	Pearson Correlation	,339**	-,036
	Sig. (2-tailed)	,000	,693
	N	120	120
س20 البعد القيمي	Pearson Correlation	-,192*	-,067
	Sig. (2-tailed)	,036	,468
	N	120	120
س21 البعد الوطني	Pearson Correlation	-,062	,080
	Sig. (2-tailed)	,501	,384
	N	120	120
س22 البعد الوطني	Pearson Correlation	-,062	,080
	Sig. (2-tailed)	,501	,384
	N	120	120
س23 البعد الوطني	Pearson Correlation	-,090	,036
	Sig. (2-tailed)	,326	,696
	N	120	120
س24 البعد الوطني	Pearson Correlation	,214*	,090
	Sig. (2-tailed)	,019	,327
	N	120	120
س25 البعد الوطني	Pearson Correlation	-,163	,038
	Sig. (2-tailed)	,075	,681
	N	120	120
س26 البعد الوطني	Pearson Correlation	,246**	,031
	Sig. (2-tailed)	,007	,733
	N	120	120
س27 البعد الوطني	Pearson Correlation	,135	-,015

	Sig. (2-tailed)	,143	,871
	N	120	120
س28 البعد الوطني	Pearson Correlation	,162	-,125
	Sig. (2-tailed)	,078	,174
	N	120	120
س29 البعد الوطني	Pearson Correlation	1	,006
	Sig. (2-tailed)		,947
	N	120	120
س30 البعد الوطني	Pearson Correlation	,006	1
	Sig. (2-tailed)	,947	
	N	120	120

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

NONPAR CORR

Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6 Q7 Q8 Q9 Q10 Q11 Q12 Q13 Q14 Q15 Q16 Q17 قيم_المواطنة/VARIABLES=

Q18 Q19 Q20 Q21 Q22 Q23 Q24 Q25 Q26 Q27 Q28 Q29 Q30

/PRINT=BOTH TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Correlations

	قيم_المواطنة	البعد_العلائقة	البعد_القيم	البعد_الوط
	نة	ي	ي	ني
قيم_المواطنة	1	,659**	,925**	,950**
Pearson Correlation				
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000

	N	120	120	120	120
البعد_العلائق ي	Pearson	,659**	1	,627**	,580**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	120	120	120	120
البعد_القيمي	Pearson	,925**	,627**	1	,779**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	120	120	120	120
البعد_الوطن ي	Pearson	,950**	,580**	,779**	1
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	120	120	120	120

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

Correlations

	س10	س9	س8	س7	س6	س5	س4	س3	س2	س1	
	الثقافة التنظيم ميا في المؤسد سة										
الالتزام_الوظيفي	Pearson Correlation	,608**	,381**	,650**	,238**	,542**	,556**	,287**	,772**	,567**	,804**

Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,009	,000	,000	,001	,000	,000	,000
N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120

Correlations

	س11	س12	س13	س14	س15	س16	س17	س18	س19	س20	س21
	الثقافة	الثقافة	تحقيق	تحقيق	تحقيق	تحقيق	تحقيق	تحقيق	تحقيق	تحقيق	الرغبة في الاستمرار والعمل في المؤسسة
Pearson Correlation	,644**	,621**	.213	,460**	,435**	,511	,319**	,883	,413**	,172	,620
Sig. (2-tailed)	,000	,000	.068	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,066	,000
N	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120	120

Correlations

	س22	س23	س24	س25	س26
	الرغبة في الاستمرار والعمل في المؤسسة				
Pearson Correlation	,489**	,576**	,266	,594**	,554**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,049	,000	,000

N	120	120	120	120	120
---	-----	-----	-----	-----	-----

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Cannot be computed because at least one of the variables is constant.

NONPAR CORR

16س 15س 14س 13س 12س 11س 10س 9س 8س 7س 6س 5س 4س 3س 2س 1س /VARIABLES=الالتزام_الوظيفي

26س 25س 24س 23س 22س 21س 20س 19س 18س 17س

/PRINT=BOTH TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

		الالتزام_الوظيفي ي
الالتزام_الوظيفي	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 120
الثقافة التنظيمية في المؤسسة	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,926** ,000 120
تحقيق المسؤولية تجاه المؤسسة	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,521** ,000 120
الرغبة في الاستمرار و العمل في المؤسسة	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,500** ,000 120

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	120	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	120	100,0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,855	3

RELIABILITY

VARIABLES=الثقافة_التنظيمية تحقيق_المسؤولية الرغبة_التنظيم
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	120	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	120	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,702	3