



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أكلي محند أولحاج - البويرة -

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية



أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث LMD

في ميدان علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

تخصص: النشاط البدني الرياضي التربوي

بعنوان:

اتجاهات مدراء المتوسطات نحو مادة التربية البدنية والرياضية وعلاقتها

بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية

دراسة ميدانية على بعض متوسطات ولاية تيارت.

إشراف الدكتور:

ساسبي عبد العزيز

إعداد الطالب:

عليش عيسى

- تاريخ المناقشة: 29 جوان 2019

- لجنة المناقشة:

اللقب والاسم	الرتبة	المؤسسة	الصفة
د/ لاوسين سليمان	أستاذ محاضر "أ"	جامعة البويرة	رئيسا
د/ ساسبي عبد العزيز	أستاذ محاضر "أ"	جامعة البويرة	مقررا
د/ منصور نبيل	أستاذ محاضر "أ"	جامعة البويرة	عضوا مناقشا
د/ لونس عبد الله	أستاذ محاضر "أ"	جامعة البويرة	عضوا مناقشا
أ.د/ نافع سفيان	أستاذ التعليم العالي	جامعة الجزائر 3	عضوا مناقشا
أ.د/ يحيوي السعيد	أستاذ التعليم العالي	جامعة باتنة	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2018 - 2019



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أكلي محند أولحاج - البويرة -

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية



أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث LMD

في ميدان علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

تخصص: النشاط البدني الرياضي التربوي

بعنوان:

اتجاهات مدراء المتوسطات نحو مادة التربية البدنية والرياضية وعلاقتها
بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية

دراسة ميدانية على بعض متوسطات ولاية تيارت.

إشراف الدكتور:

ساسبي عبد العزيز

إعداد الطالب:

عليش عيسى

السنة الجامعية: 2018 - 2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



شكر وتقدير

نحمد الله عز و جل ونشكره على سابغ فضله وأجل نعمه وأن أعاننا
ووفقنا على إتمام هذا العمل المتواضع.

والشكر الجزيل والامتنان الكبير الى الأب الغالي والأم الغالية فهما أعز النعم التي
أنعم الله بها علي فقد كانا نعم السند و العون لي لإعداد هذا العمل .
أتقدم بجزيل الشكر والعرفان والتقدير إلى " الدكتور ساسي عبد العزيز " على قبوله
الإشراف على هذا البحث و توجيهاته وإرشاداته القيمة ، وعلى حسن خلقه وتواضعه
و سعة صدره ، فأدعوا الله عز وجل أن يثيبه خير الثواب.
كما أتقدم بجزيل الشكر إلى أساتذة معاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية
بجامعة البويرة ، والمركز الجامعي بتيسمسيلت على توجيهاتهم ونصائحهم .
وأتقدم أيضا بأسمى عبارات الشكر والتقدير لجميع مدراء المتوسطات و أساتذة
التربية البدنية والرياضية بولاية تيارت على تفهمهم وتقديرهم وتجاوبهم معي طوال
الدراسة التطبيقية وجزاهم الله خير الثواب وسدد خطاهم على طريق العلم .
الشكر موصول أيضا إلى عمال مكتبة المعهد بجامعة البويرة وعمال مكتبة الشيخ
بوعمامة ببلدية الرشايقة ولاية تيارت وإلى كل من ساهم من قريب أو من بعيد في
إنجاز هذا البحث وخاصة صديقي " الأستاذ زناتي نصرالدين " .

عيسى

إهداء

إلى الذي قال فيهما المولى عز وجل " وقل ربي ارحمهما كما ربياني صغيرا "صدق الله العظيم
و من كانا السبب في كل نجاحاتي في درب العلم والمعرفة " الوالدين الكريمين " حفظهما الله وأطال
الله في عمرهما .

إلى من علمتني معنى الحياة إلى جدتي " بركاهم " أطال الله في عمرها.

إلى من علمني وسقاني من فيض المعرفة معلمي في الابتدائي " بركة الطيب " حفظه الله .

إلى أخواتي وإخوتي كريم - سعيد - محمد .

إلى جميع أعمامي وأخوالي و أبناء أعمامي خاصة " مصطفى وعبد القادر "

إلى عائلة " مداحي " والكتاكتيت " ملاك ، أميرة ، سارة " .

إلى كل الأصدقاء والأحباب خاصة " رحيم أمين " ، " عيساوي سليمان وعيسى " ، " عيدود التركي " ،
ميرك منصور " ميهوبي التركي " ، " بركة الطيب " ، " بوسيف عبد العزيز " .

إلى أصدقاء الدراسة : زناتي ، هبول ، بوكتاب ، بن يمينة ، بوخاتم ، مالكي ، حمر العين ، طيبي ،
داني ، عزيزي زكريا ، أقتيني مروان ، معاش ، مقنين ، قنيول ، رحماني .

وإلى جميع أساتذتنا الأفاضل.. الذين مهدوا لنا طريق العلم والمعرفة.

إلى روح الفقيد الدكتور " عبد المجيد شعلال " رحمه الله وأسكنه فسيح جنانه.

إلى كل من سهر من أجل طلب العلم.

إلى كل من نساه قلمي أهدي له هذا العمل المتواضع.

عيسى

قائمة المحتويات

الصفحة	المحتويات
	شكر وتقدير.....
	إهداء
	قائمة الجداول
	قائمة الاشكال.....
	ملخص الدراسة
1	مقدمة
مدخل عام للدراسة	
4	1- إشكالية البحث
6	2- فرضيات البحث
7	3- أهمية البحث
7	4- أهداف البحث
8	5- أسباب اختيار البحث
8	6- تحديد المفاهيم وشرح المصطلحات
10	7- الدراسات السابقة والمرتبطة
18	8- التعليق على الدراسات السابقة والمرتبطة
الجانِب النظري	
الفصل الأول : الاتجاهات النفسية	
21	- تمهيد
22	1- مفهوم الاتجاه
23	2- أهمية الاتجاهات
24	3- وظائف الاتجاهات
25	4- مكونات الاتجاه النفسي
27	5- العوامل المؤثرة في تكوين الاتجاهات النفسية

28	6- مميزات الاتجاه
29	7- أنواع الاتجاهات
30	8- نظريات الاتجاه النفسي
32	9- تفسير الاتجاهات النفسية
33	10- نمو الاتجاهات
34	11- تعديل الاتجاهات وتغييرها
35	12- طرق تعديل الاتجاهات
37	13- طرق قياس الاتجاهات
39	- خلاصة
الفصل الثاني : الإدارة المدرسية	
41	- تمهيد
42	1- الإدارة
42	1-1- مفهوم الإدارة
43	1-2- مجالات الإدارة
43	1-3- شروط نجاح الإدارة الحديثة
43	2- الإدارة المدرسية
43	2-1- مفهوم الإدارة المدرسية
44	2-2- الاتجاهات الحديثة في الإدارة المدرسية
45	2-3- أهداف الإدارة المدرسية
46	2-4- أهمية الإدارة المدرسية
47	2-5- الوظيفة الرئيسية للإدارة المدرسية
47	2-6- أساليب وأنماط الإدارة المدرسية
50	2-7- نظريات مختارة في القيادة التربوية وتطبيقاتها في الإدارة المدرسية
51	2-8- خصائص الإدارة المدرسية الناجحة
53	2-9- الأسس اللازمة لنجاح الإدارة المدرسية
54	2-10- الصعوبات التي تقابل الإدارة المدرسية
55	3- مدير المدرسة

55	3-1- مفهوم المدير
55	3-2- الصفات التي يتمتع بها المدير
57	3-3- مهام مدير المدرسة
58	3-4- الكفايات اللازمة لمدير المدرسة
59	3-5- العوامل التي تساعد على نجاح مدير المدرسة كقائد تربوي ميداني
60	- خلاصة .

الفصل الثالث : الرضا الوظيفي

62	- تمهيد
63	1- مفهوم الرضا الوظيفي
64	2- أهمية الرضا الوظيفي
65	3- السمات الأساسية للرضا الوظيفي
66	4- الأسباب الداعية إلى الاهتمام بالرضا الوظيفي
67	5- مصادر الشعور بالرضا الوظيفي
67	6- نظريات الرضا الوظيفي
75	7- قياس الرضا الوظيفي
76	8- الأسباب الموضوعية لعدم الرضا الوظيفي للمعلم
77	9- عوامل الرضا الوظيفي
78	10- كيف يحدث الرضا
79	11- الجوانب الإيجابية التي يجب على الإدارة مراعاتها لتحقيق الرضا الوظيفي
80	- خلاصة

الفصل الرابع : التربية البدنية والرياضية

82	- تمهيد
83	1- التربية
83	1-1- تعريف التربية
84	1-2- أهداف التربية
85	1-3- خصائص التربية
86	2- التربية البدنية والرياضية

86	1-2- مفهوم التربية البدنية والرياضية
86	2-2- أهمية التربية البدنية و الرياضية
87	3-2- الأهداف العامة للتربية البدنية والرياضية
90	3- حصة التربية البدنية والرياضية
90	1-3- تعريف حصة التربية البدنية والرياضية
91	2-3- الخطة الحديثة في إخراج حصة التربية البدنية والرياضية
92	3-3- أهداف حصة التربية البدنية والرياضية
93	4-3- مهام حصة التربية البدنية و الرياضية
94	5-3- مقومات نجاح درس التربية البدنية والرياضية
94	4- أستاذ التربية البدنية والرياضية
95	1-4- المبادئ الأساسية لشخصية أستاذ التربية البدنية والرياضية
95	2-4- الصفات الواجب توفرها في أستاذ التربية البدنية والرياضية
97	3-4- إعداد مدرس التربية البدنية والرياضية
97	4-4- الوظائف البيداغوجية لأستاذ التربية البدنية والرياضية
98	5-4- المهارات التدريسية التي يجب توافرها في معلم التربية الرياضية
98	6-4- جوانب الكفايات التدريسية لأستاذ التربية البدنية والرياضية
99	7-4- دور المدرس التربية البدنية والرياضية
100	- خلاصة

الجانب التطبيقي

الفصل الخامس : منهج البحث وإجراءاته الميدانية

103	- تمهيد
104	1- منهج البحث
104	2- مجتمع وعينة البحث
107	3- الدراسة الاستطلاعية
108	4- مجالات البحث
108	5- أدوات البحث
113	6- المعاملات العلمية للأدوات البحث

115	7- الضبط الإجرائي لمتغيرات البحث
115	8- المعالجات الاحصائية
115	9- صعوبات البحث
الفصل السادس : عرض وتحليل ومناقشة النتائج .	
117	1- عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضية الأولى
120	2- عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضية الثانية
123	3- عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضية الثالثة
127	4- عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضية الرابعة
131	5- عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضية الخامسة
132	6- عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضية السادسة
133	7- عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضية السابعة
134	8- تفسير ومناقشة النتائج
134	8-1- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى
135	8-2- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية
136	8-3- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة
138	8-4- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة
139	8-5- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة
140	8-6- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية السادسة
141	8-7- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية السابعة
142	- الاستنتاجات
143	- الخاتمة
144	- مقترحات الدراسة
	- المصادر والمراجع
	- الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم
70	- المقارنة بين نظرية العاملين ونظرية الحاجات.	01
75	- المقارنة بين النموذج الأمريكي والنموذج الياباني في الإدارة.	02
105	- يبين توزيع أفراد عينة مدرء المتوسطات وفق متغير الخبرة المهنية .	03
105	- يبين توزيع أفراد عينة مدرء المتوسطات وفق متغير الجنس .	04
106	- يبين توزيع أفراد عينة أساتذة التربية البدنية والرياضية وفق متغير الخبرة المهنية .	05
106	- يبين توزيع أفراد عينة أساتذة التربية البدنية والرياضية وفق متغير المؤهل العلمي .	06
109	- العبارات السلبية والإيجابية في مقياس اتجاهات مدرء المؤسسات التعليمية نحو التربية البدنية والرياضية.	07
110	- العبارات السلبية والإيجابية في مقياس اتجاهات مدرء المؤسسات التعليمية نحو التربية البدنية والرياضية بعد التعديل .	08
110	- يبين درجات المقياس للعبارات الإيجابية والسلبية .	09
111	- المحاور الخاصة بالمقياس اتجاهات مدرء المؤسسات التعليمية نحو التربية البدنية والرياضية.	10
112	- العبارات السلبية والإيجابية في مقياس الرضا الوظيفي لدى الأساتذة .	11
113	- معامل الارتباط محاور اتجاهات مدرء المتوسطات نحو التربية البدنية والرياضية والمقياس ككل.	12
114	- معامل الارتباط محاور مقياس الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية والمقياس ككل.	13

117	- يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الاتجاهات مدرء المتوسطات نحو التربية البدنية والرياضية.	14
118	- تكرارات والنسب المئوية لمستوى الاتجاهات (السلبية والايجابية) لمحاور مقياس اتجاهات مدرء المتوسطات نحو التربية البدنية والرياضية.	15
120	- الدلالة الإحصائية للفروق لمقياس اتجاهات مدرء المتوسطات نحو التربية البدنية والرياضية حسب متغير الخبرة المهنية .	16
123	- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية.	17
124	- التكرارات والنسب المئوية لدرجة الرضا الوظيفي (مرتفعة أو متوسطة أو منخفضة) لأساتذة التربية البدنية والرياضية .	18
128	- يمثل الدلالة الإحصائية للفروق لمقياس الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية حسب متغير الخبرة المهنية .	19
131	- معامل الارتباط بين اتجاهات مدرء المتوسطات نحو محور مادة ت ب ر والرضا الوظيفي لدى أساتذة ت ب ر .	20
132	- معامل الارتباط بين اتجاهات مدرء المتوسطات نحو محور أهداف ت ب ر والرضا الوظيفي لدى أساتذة ت ب ر .	21
133	- معامل الارتباط بين اتجاهات مدرء المتوسطات نحو محور أستاذ ت ب ر والرضا الوظيفي لدى أساتذة ت ب ر .	22

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
51	- خصائص الإدارة المدرسية الناجحة .	01
68	- هرم الحاجات لماسلو .	02
78	- ديناميكيات عملية الرضا .	03
117	- التمثيل البياني للمتوسطات الحسابية لمقياس الكلي لاتجاهات المدراء نحو التربية البدنية والرياضية.	04
121	- المتوسطات الحسابية لاتجاهات مدراء المتوسطات نحو التربية البدنية والرياضية حسب متغير الخبرة المهنية .	05
123	- التمثيل البياني للمتوسطات الحسابية للأساتذة التربية البدنية والرياضية لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي.	06
124	- النسب المئوية لدرجات الرضا (منخفضة أو متوسطة أو مرتفعة) لأساتذة التربية البدنية والرياضية .	07
128	- المتوسطات الحسابية للرضا الوظيفي لأساتذة ت ب ر حسب متغير الخبرة المهنية .	08

- ملخص الدراسة :

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة اتجاهات مدرء المتوسطات نحو التربية البدنية والرياضية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بولاية تيارت ، ولتحقيق ذلك تم تطبيق مقياسين الأول " مقياس اتجاهات الإدارة المدرسية نحو التربية البدنية والرياضية " بالنسبة للمدرء ، والثاني " مقياس الرضا الوظيفي لدى الأساتذة " ، حيث أجريت الدراسة على عينة من مدرء المتوسطات قدرها 70 مديرا ، وعينة لأساتذة التربية البدنية والرياضية للطور المتوسط قدرها 120 أستاذا بولاية تيارت ، وقد تم استخدام المنهج الوصفي بالأسلوب الارتباطي المناسب لهذه الدراسة ، وبعد المعالجة الإحصائية للبيانات جاءت النتائج على النحو التالي :

- 1- اتجاهات مدرء المتوسطات نحو التربية البدنية والرياضية جاءت ايجابية .
 - 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مدرء المتوسطات نحو التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير الخبرة المهنية في المنصب .
 - 3- درجة الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية للطور المتوسط جاءت متوسطة .
 - 4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور المتوسط تعزى لمتغير الخبرة المهنية.
 - 5- لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين اتجاهات مديري المتوسطات نحو محور مادة التربية البدنية والرياضية والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور المتوسط.
 - 6- لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين اتجاهات مديري المتوسطات نحو محور أهداف التربية البدنية والرياضية والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور المتوسط.
 - 7- لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين اتجاهات مديري المتوسطات نحو محور أستاذ التربية البدنية والرياضية والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور المتوسط.
- وفي الأخير لا توجد علاقة ارتباطية بين اتجاهات مديري المتوسطات نحو مادة التربية البدنية والرياضية و الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية بولاية تيارت .

الكلمات الدالة:

الاتجاهات، التربية البدنية والرياضية، الرضا الوظيفي، أساتذة التربية البدنية والرياضية.

Summary:

This study aimed to know the attitudes of the managers average towards physical and sports education and its relationship to job satisfaction among teachers of physical and sports education in Tiaret. To achieve this, two measures have been applied :the first is the "School Management Attitudes towards Physical and Sports Education", and the second "Teachers' Job Satisfaction" .This study was conducted on a sample of average managers of 70 manager. A sample of 120 teachers of physical and sports education in Tiaret province. The descriptive method was used in the appropriate correlation method for this study. After the statistical processing of the data, the results were as follows:

- 1- The attitudes of the managers of the mediums towards physical and sports education were positive.
- 2- There are no statistically significant differences in the attitudes of the average managers towards physical education and sports attributed to the variable professional experience in the position.
- 3- The degree of job satisfaction among teachers of physical education and sports to the intermediate stage was medium.
- 4- There are no statistically significant differences in the level of job satisfaction among teachers of physical education and sports in the intermediate stage due to the variable of professional experience.
- 5- There is no statistically significant correlation between the attitudes of the average managers towards the subject of physical education and sports and job satisfaction of teachers of physical and sports education in the middle stage.
- 6- There is no statistically significant correlation between the attitudes of the average managers towards the axis of the objectives of physical education and sports and job satisfaction among teachers of physical education and sports in the middle stage.
- 7- There is no statistically significant correlation between the attitudes of the average managers towards the axis of the professor of physical and sports education and job satisfaction of teachers of physical and sports education in the middle stage.

Finally, there is no correlation between the attitudes of the average managers towards the subject of physical and sports education and job satisfaction of teachers of physical and sports education in Tiaret province.

Key words:

Trends, physical and sports education, job satisfaction, teachers of physical and sports education.

مقدمة

مقدمة :

تعتبر الإدارة المدرسية جزء من الإدارة التعليمية التي تستخدم في تحقيق أهدافها التربوية مختلف الأنشطة والعمليات من تخطيط وتنظيم وتوجيه وتقييم وتوفير جميع الظروف والامكانيات التي تسهم في تحقيق النمو الشامل للفرد من جميع النواحي النفسية والاجتماعية والسلوكية والعقلية والبدنية .

ولكي تتحقق الأهداف المسطرة للإدارة المدرسية لابد من وجود قائد موجه في هذه المؤسسة التعليمية يقود العاملين من إداريين ومشرفين وأساتذة بأساليب علمية معاصرة تتصف بالمرونة والايجابية والديمقراطية والمشاركة الجماعية في اتخاذ القرارات لمواجهة مختلف المشكلات المدرسية وايجاد حلول واقعية وفعالة لها وهذا القائد يطلق عليه مدير المدرسة .

حيث يعد المدير قائدا لأعضاء المجتمع المدرسي ، فهو يعمل بروح الجماعة ، وهو الذي يهيئ المناخ المدرسي المناسب للعمل الذي يسمح بالتفاعل والعمل المشترك ، وينطلق من الرؤية الجماعية لمصلحة من يعملون معه خاصة المعلمون والأساتذة ، لذا وجب على هذا المدير بناء الروح المعنوية العالية لدى الأساتذة التي تنعكس على رضاهم عن المهنة التدريسية وهذه الأخيرة التي تنعكس بشكل إيجابي على أدائهم التدريسي هذا من جهة ، ومن جهة أخرى وجب عليه أيضا أن يضع المواد الدراسية على مستوى واحد من الأهمية ولا يفرق بين هذه المواد باعتبار كل مادة مكمل للآخرى .

ومن بين هذه المواد مادة التربية البدنية والرياضية التي تعتبر من المواد ذات الأهمية الكبيرة لكونها تعنتي بالجسم وتراعي صحته ، هدفها الأساسي والرئيسي هو إعداد الفرد صالح بدنيا ، عقليا ، نفسيا ، خلقيا والقادر على الإنتاج والقيام بواجباته نحو مجتمعه ووطنه .

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

فنجاح العملية التربوية لمدرس التربية البدنية والرياضية في المدرسة مرتبط بعوامل مختلفة ومتعددة منها الإمكانيات والقدرات العلمية ، ومدى تعاون إدارة المدرسة متمثلة في مديري المدارس ، فالمدرس يقوم بدوره في

العملية التعليمية من أجل تنفيذ الخطط التربوية وإنجاحها ، و قد تعترضه ظروف وعوائق كظروف العمل السيئة والغير مريحة أو الجانب البيداغوجي ككثافة البرامج وسرعة تغييرها أو الجانب المادي كضعف الأجر الشهري ...التي تنعكس اثارها على صحته النفسية والجسمية للمدرس وبالتالي تنعكس سلبا على رضاه الوظيفي .

إن الرضا عن المهنة يعتبر من أهم عوامل نجاح في مهنة التدريس بالنسبة لأساتذة ومعلمي التربية البدنية والرياضية ، كما يعتبر أيضا من أهم المؤشرات لنجاح أي مؤسسة تربوية ، وذلك لما له من آثار إيجابية في رفع المعنويات والمساهمة في تحقيق التوافق النفسي الاجتماعي لدى الأساتذة مما يساهم في رفع مستوى الأداء لديهم . من هنا كانت أهمية البحث في التعرف على نظرة واتجاهات مدراء المتوسطات بولاية تيارت نحو مادة التربية البدنية والرياضية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور المتوسط ، وذلك لوضع النتائج بين أيدي المعنيين بتطوير المناهج والإشراف التربوي .

ومحاولة منا إعطاء لمحة حول مضمون هذا البحث قام الباحث بتقسيم البحث إلى جانبين كالتالي :

- **الجانب النظري:** الذي يحتوي على أربع فصول تم التطرق فيها إلى ماهية الاتجاهات ، الإدارة المدرسية ، والرضا الوظيفي ، والتربية البدنية والرياضية (مادة - أهداف - أستاذ) .

و **الجانب التطبيقي :** حيث تم تقسيمه إلى فصلين :

فصل خاص بمنهج البحث وإجراءاته الميدانية ، وفصل خاص بعرض النتائج المحصل عليها و تفسيرها و

مناقشتها ، والاستنتاجات العامة.

وفي الأخير: تأتي خاتمة ، مع المقترحات و المصادر و المراجع والملاحق .

ملخض عام للدراسة

1- إشكالية البحث :

تعتبر دراسة الاتجاهات نحو الموضوعات التربوية المختلفة ذات أهمية كبيرة لدى الكثير من العلماء والباحثين والدارسين في المجال التربوي خاصة تلك الموضوعات المتعلقة بالإدارة المدرسية باعتبار هذه الأخيرة أحد أهم العناصر الرئيسية في نجاح العملية التعليمية التربوية .

إن المدرسة مؤسسة اجتماعية أنشأها المجتمع وحدد لها هدفا رئيسيا هو القيام بالعملية التعليمية ، والإدارة المدرسية هي محور العملية التعليمية ووسيلتها إلى تحقيق أهدافها الإدارية والفنية ، وتعتمد ممارسة الإدارة المدرسية بشكل أساسي على الأدوار والوظائف المتوقعة من مدير المدرسة بوصفه قائدا للعاملين والمعلمين والطلاب داخل المدرسة. (1)

ويعتبر مدير المدرسة هو المسؤول عن تنسيق الجهود وتنظيمها بغية الوصول إلى الأهداف التربوية المرسومة من قبل المخططين والمسؤولين في الإدارة التربوية. (2)

ويعتقد " موسى اللوزي" 1994 : " إن فاعلية المدرسة تعتمد على المناخ السائد بها وقدرته على معالجة المشكلات التي تظهر أثناء العمل ، وفاعلية جماعات العمل المكونة للهيكل المؤسسي وكذلك جماعات الصداقة داخل المدرسة ومدى الربط بينها ومدى شعور الأعضاء بالجانبيه نحو الجماعة والشعور بالولاء لها ولأعضائها والولاء للرؤساء في العمل وتوافر الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين ومدى التكامل بين قيم وأهداف الجماعة وقيم وحاجات الأعضاء ، كما تحرص الكثير من المؤسسات في سعيها إلى تحقيق أهدافها على ضرورة التركيز على إنتاجية العاملين بها ودراسة البيئة المحيطة من أجل بث روح العمل في عمالها لتحقيق الرضا الوظيفي والأداء الجيد. (3)

وباعتبار معلم أو أستاذ التربية البدنية والرياضية أحد أهم المدخلات التربوية في نجاح العملية التعليمية التربوية ، حيث يلعب دور أساسي ورئيسي في بناء وتكوين وإعداد الفرد لمواكبة ركب الحضارة العالمية المعاصرة ، لهذا فإن رضا الأستاذ عن عمله يعتبر من الأمور والجوانب المهمة لإتمام رسالته وواجبه في تكوين الفرد على أكمل وجه ، حيث يؤثر مدى رضا الأساتذة وظيفيا سواء من الناحية النفسية أو الاجتماعية والمادية على أدائهم لوظيفتهم بصفة عامة .

يعتبر الرضا الوظيفي للأساتذة بصفة عامة وأستاذ التربية البدنية والرياضة بصفة خاصة من العوامل ذات الأهمية الكبيرة نظرا للدور المهم الذي يقوم به هذا الأستاذ بالنسبة للعملية التعليمية والنظام التعليمي في المجتمع .

1- محسن عبد الستار عزب : تعاقب المديرين وأثره على فاعلية الإدارة المدرسية ، ط1 ، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع ، المنصورة ، مصر ، 2009 ، ص 6 .

2- الفاضل محمد محمود : تجديرات في الإدارة التربوية في ضوء الاتجاهات المعاصرة ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، 2010 ، ص 10 .

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

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

ويرى الباحث أن من أهم العوامل التي تحفز المعلم على العمل علاقته الجيدة بمدير المدرسة ، أو قدرة مدير المدرسة على تحفيزه من خلال إشراكه باتخاذ القرارات ذات العلاقة به ، وتوفير الراحة النفسية له في المدرسة مما يؤدي إلى رضاه عن مهنته ومن ثم التزامه بمهامه .

وقد لاحظ الباحث من خلال اختلاطه ببعض أساتذة التربية البدنية والرياضية أن هناك قصور وعدم إدراك وفهم كافي لإدارات المدارس لأهمية هذه المادة بأبعادها المختلفة مما جعله يهتم بدراسة اتجاهات ونظرة مدراء المتوسطات نحو مادة التربية البدنية والرياضية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية .

ومنه تم طرح التساؤل العام التالي :

1- هل توجد علاقة ارتباطية بين اتجاهات مديري المتوسطات نحو التربية البدنية والرياضية و الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور المتوسط ؟

- التساؤلات الفرعية :

1- ما هي اتجاهات مديري المتوسطات نحو (مادة -أهداف - استاذ) التربية البدنية والرياضية بولاية تيارت؟

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

3- ما درجة الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور المتوسط بولاية تيارت ؟

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

5- هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين اتجاهات مديري المتوسطات نحو محور مادة التربية البدنية والرياضية والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور المتوسط.

6- هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين اتجاهات مديري المتوسطات نحو محور أهداف التربية البدنية والرياضية والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور المتوسط.

7- هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين اتجاهات مديري المتوسطات نحو محور أستاذ التربية البدنية والرياضية والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور المتوسط.

2- فرضيات البحث :

- الفرضية العامة :

توجد علاقة ارتباطية بين اتجاهات مديري المتوسطات نحو مادة التربية البدنية والرياضية و الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية بولاية تيارت .

- الفرضيات الجزئية :

1- توجد اتجاهات سلبية لمديري المتوسطات نحو (مادة - أهداف - أستاذ) التربية البدنية والرياضية بولاية تيارت .

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مدرء المتوسطات نحو التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير الخبرة المهنية في المنصب.

3- لدى أستاذ التربية البدنية والرياضية بالطور المتوسط درجة منخفضة من الرضا الوظيفي.

4 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور المتوسط تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

5- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين اتجاهات مديري المتوسطات نحو محور مادة التربية البدنية والرياضية والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور المتوسط.

6- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين اتجاهات مديري المتوسطات نحو محور أهداف التربية البدنية والرياضية والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور المتوسط.

7- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين اتجاهات مديري المتوسطات نحو محور أستاذ التربية البدنية والرياضية والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور المتوسط.

3- أهمية البحث :

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

- معرفة نظرة مدرء المتوسطات لمادة التربية البدنية والرياضية.
- معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور المتوسط.
- معرفة دور وأهمية الإدارة المدرسية في تنمية وتحسين وتطوير الاتجاهات الإيجابية اتجاه التربية البدنية بصفة خاصة والرياضة بصفة عامة.
- معرفة المعوقات والعراقيل التي تواجه مادة التربية البدنية والرياضية وتحقيق أهدافها.
- محاولة اقتراح حلول لهذه المعوقات والعراقيل .

4- أهداف البحث :

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

5- أسباب اختيار موضوع البحث :

- نقص الدراسات بمعاهد التربية البدنية والرياضية التي تهتم بدراسة الاتجاهات النفسية لمدراء المؤسسات التربوية نحو مادة التربية البدنية والرياضية .
- تذمر الكثير من أساتذة التربية البدنية والرياضية من اللامبالاة وعدم الاهتمام التي يبديها الكثير من مدراء المؤسسات التربوية اتجاه مادة التربية البدنية والرياضية عكس المواد الدراسية الأخرى .
- محاولة معرفة رؤية ونظرة مدراء المؤسسات التربوية اتجاه مادة التربية البدنية والرياضية .
- محاولة الكشف عن درجة الرضا الوظيفي لدى اساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور المتوسط.
- البحث في الأسباب التي تعيق نجاح مادة التربية البدنية والرياضية بالمؤسسات التربوية الجزائرية .
- محاولة الكشف عن واقع التربية البدنية والرياضية في الطور المتوسط كون هذه المرحلة مهمة في حياة الإنسان ككل.

- محاولة التوصل إلى حلول ترفع من قيمة وأهمية مادة التربية البدنية والرياضية لدى مدراء المؤسسات التربوية مبنية على دراسة علمية وليس على عموميات لا صلة لها بواقع المادة في الطور المتوسط .

6- مفاهيم ومصطلحات البحث :

6-1- مفهوم الاتجاه :

يعرف " جيبسون وآخرون Gibson " :الاتجاهات هو شعور أو حالة استعداد ذهني ، سلبية أو ايجابية ، مكتسبة أو منظمة من خلال الخبرة والتجربة ، مما يحدث تأثيرا محددًا في استجابة الفرد نحو الناس والأشياء والمواقف . (1)

يعرف " إيقلي و تشيكن 1993 Eagly &Chaiken " الاتجاه حالة داخلية تؤثر في الفرد بأشكال مختلفة ، وبشكل أدق فالالاتجاه عبارة عن رد فعل تقويمي تجاه شخص ما أو موضوع ما نظهره في أفكارنا ومشاعرنا وأفعالنا المقصودة . (2)

الاتجاه عبارة عن مشاعر وحالة وجدانية للفرد نحو موضوع من الموضوعات المختلفة في هذه الحياة ، تتحدد هذه المشاعر بالحب أو الكراهية أو بالقبول أو الرفض لهذا الموضوع .

1- Gibson et autre :Organisation Behavior Structure- Processes ,8^{et} edition, homewoode3, Irwin,1994 ,P114.

2- Philipchalk R.P.(1995) : Invitation to social psychology , Harcourt Brace & company , New York,1995 ,p162 .

6-2- مفهوم الإدارة المدرسية :

الإدارة المدرسية هي فن توجيه العمل واستثمار الإمكانيات المتاحة وتوفير الممكن في سبيل تحقيق أهداف المدرسة .

وعرف " ستانلي فانس Stanly Fance " الإدارة المدرسية بأنها عمليات اتخاذ القرار والرقابة على الأنشطة الانسانية من أجل تحقيق أهداف محددة . (1)

ويرى " أبو الوفا وحسين " : أن الإدارة المدرسية هي ذلك الكل المنظم الذي تتفاعل أجزاؤه داخل المدرسة وخارجها تفاعلا ايجابيا وفق سياسة عامة وفلسفة تربوية تضعها الدولة ، ورغبة في إعداد الناشئين بما يتفق مع أهداف المجتمع والصالح العام . (2)

6-3- مفهوم التربية البدنية والرياضية :

يعرف " كوزاش ونيكس " التربية البدنية بأنها جزء من التربية العامة التي تختص بالأنشطة القوية حيث تتضمن عمل الجهاز العضلي ، وما ينتج عن الاشتراك في هذه الأوجه من النشاط والتعلم . (3)

ويعرفها " أمين أنور الخولي " بأنها : ذلك الجزء البسيط من التربية العامة ، والذي يتم عن طريق النشاط ، الذي يعتمد على الجهاز الحركي لجسم الإنسان ، والذي يكسبه بعض الصفات السيكولوجية الخاصة به . (4)

هي جزء متكامل من التربية العامة وميدان التجربة ، هدفها تكوين المواطن من الناحية البدنية والعقلية والانفعالية والاجتماعية وكذلك عن طريق ألوان النشاط البدني الذي اختير بغرض تحقيق المهام . (5)

6-4- مفهوم الرضا الوظيفي :

يعرفه " عصام عبد اللطيف " : الرضا الوظيفي بأنه شعور الفرد بالسعادة والارتياح أثناء أدائه لعمله ويتحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد من عمله ومقدار ما يحصل عليه فعلا في هذا العمل . (6)

- 1- نبيل محمود الصالحي : استراتيجيات الادارة المدرسية في ضوء الاتجاهات المعاصرة ، ط1 ، الجنادرية للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2011 ، ص 10
- 2- أبو الوفا جمال محمد وحسين سلامة عبد العظيم - اتجاهات حديثة في الإدارة المدرسية - دار المعرفة الجامعية - الإسكندرية - 2000 - ص 9 .
- 3- بسطاويس أحمد : طرق التدريس في مجال التربية البدنية والرياضية ، ط1 ، جامعة بغداد ، 1984 ، ص 80 .
- 4- أمين أنور الخولي : أصول التربية البدنية والرياضية ، ط3 ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2001 ، ص 24 .
- 5- محمد الحماحمي - التربية وطرق التدريس - دار المعارف - مصر - 1990 - ص 18 .
- 6- عصام عبد اللطيف : الرضا الوظيفي ومهارة إدارة ضغوط العمل ، ط1 ، نيو لينك للنشر والتدريب ، القاهرة ، 2015 ، ص 10 .

ويعرف " وليام J. William " و آخرون : الرضا الوظيفي هو الفرق بين ما ينتظره الفرد من عمله وبين الشيء الذي يجده فعلا . (1)

والرضا الوظيفي يعطي اشارة حول السلوك الفردي للموظفين عموما اتجاه عملهم ، فالموظف الذي لديه مستوى عال من الرضا الوظيفي يعطي سلوك ايجابي تجاه عمله وعندما يكون الموظف غير راض عن عمله يعطي سلوك سلبي اتجاهه . (2)

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

7- الدراسات السابقة و المرتبطة :

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

7-1-1- دراسة محمد الحماحمي وعبد الرحمن ظفر 1984 (3):

موضوع الدراسة : اتجاهات مديري المدارس بالمملكة العربية السعودية نحو التربية الرياضية المدرسية .
منهج الدراسة : استخدم الباحثان المنهج الوصفي .

أداة البحث : تم تطبيق مقياس اتجاهات نحو التربية الرياضية المدرسية الذي قام بإعداده الباحثان .
عينة البحث : قوامها 159 مديرا من مديري المدارس بالمرحل التعليمية المختلفة بالمملكة العربية السعودية.
ولقد أشارت أهم النتائج إلى ما يلي :

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

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

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

1- William j et autres , La gestion des ressources humains , MC graw hill ,quebec , 1985 , p37.

2- Spreitze , Gretchen & Kizilos , Mark & Nason , Stephen (1997) : A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness, satisfaction , and strain , journal of management , Vol 23, NO 5 ,P679.

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

7-1-2- دراسة يحي محمد حسن 1992 (1):

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

منهج الدراسة : استخدم الباحث المنهج الوصفي .

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

عينة البحث : قوامها 70 مديرا من مديري المدارس الحكومية.

ولقد أشارت أهم النتائج إلى ما يلي :

- مديري المدارس بالمراحل التعليمية المختلفة من المؤهلين تربويا لديهم اتجاهات ايجابية بدرجة عالية نحو ما تحققه التربية الرياضية من أهداف .

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

7-1-3- دراسة نبيل محمد حسن 1995 (2):

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

منهج الدراسة : استخدم الباحث المنهج الوصفي .

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

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

وقد أسفرت النتائج عن الآتي :

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

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

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

يرتبط بالمجموع الكلي للأبعاد الثلاثة للمقياس ، وذلك لصالح مديري المدارس الحاصلين على مؤهل تربوي .

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

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

7-1-4- دراسة محمد خميس ، حسين أبو نمره 2002 (1) :

- موضوع الدراسة : اتجاهات مديري مدارس وكالة الغوث الدولية في الأردن نحو برنامج التربية الرياضية في المدرسة .
- منهج الدراسة : استخدم الباحث المنهج الوصفي .
- أداة البحث : مقياس مكون من 33 فقرة موزعة على (04) مجالات .
- عينة البحث : قوامها 90 مدير ومديرة مدارس وكالة الغوث الدولية بالأردن .
- وقد أظهرت الدراسة النتائج التالية :
- اتجاهات مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بالأردن نحو التربية الرياضية اتجاهات إيجابية .
- لا توجد فروق في اتجاهات مديري المدارس نحو برنامج التربية الرياضية تعزى للمتغيرين (الجنس والمؤهل العلمي).
- توجد فروق في اتجاهات مديري المدارس نحو برنامج التربية الرياضية تعزى لمتغير الخبرة المهنية لصالح الخبرة الأكثر من 10 سنوات.

7-1-5- دراسة حامد اقوز اندكون 2003 (2) :

- موضوع الدراسة : اتجاهات الإدارة المدرسية نحو مادة التربية الرياضية في المرحلة الثانوية بولاية الخرطوم .
- منهج الدراسة : استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي .
- أداة البحث : استبيان مصمم من طرف الباحث .
- عينة البحث : قوامها 73 مدير ومديرة المدارس الثانوية بولاية الخرطوم .
- وتوصلت الدراسة إلى نتائج التالية :
- اتجاهات مديري المدارس الثانوية بولاية الخرطوم نحو مادة التربية الرياضية إيجابية .
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في اتجاهات مديري المدارس الثانوية على المحاور الثلاثة للاستبيان تعزى لمتغير الجنس .

1- محمد خميس ، حسين أبو نمره : اتجاهات مديري مدارس وكالة الغوث الدولية في الأردن نحو برنامج التربية الرياضية والمدرسية ،مجلة النجاح للأبحاث (العلوم الانسانية) المجلد 16 ، العدد 2 ، نابلس ، فلسطين ، 2002 .

2- حامد اقوز اندكون : اتجاهات الإدارة المدرسية نحو مادة التربية الرياضية في المرحلة الثانوية بولاية الخرطوم ، رسالة ماجستير في التربية الرياضية ، كلية الدراسات العليا ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، 2003 .

7-1-6- دراسة سعيدي مصطفى 2008 (1) :

- موضوع الدراسة : اتجاهات مديري المتوسطات والثانويات نحو التربية البدنية و الرياضية .
- منهج الدراسة : استخدم الباحث المنهج الوصفي .
- أداة البحث : تم تطبيق مقياس اتجاهات نحو الرياضة المدرسية الذي قام بإعداده محمد الحماحي .
- عينة البحث : قوامها 142 مدير متوسطة و ثانوية بولاية الجلفة .
- فكانت النتائج كالتالي :

- اتجاهات مدرء المتوسطات والثانويات نحو التربية البدنية والرياضية جاءت إيجابية .
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المدرء تعزى لمتغير الخبرة المهنية .
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المدرء تعزى لمتغير المؤهل العلمي .

7-1-7- دراسة عثمانى عبد القادر 2008 (2) :

- موضوع الدراسة : اتجاهات معلمي المرحلة الابتدائية الطور الأول والثاني نحو التربية البدنية والرياضية.
- منهج الدراسة : استخدم الباحث المنهج الوصفي .
- أداة البحث : تم تطبيق مقياس اتجاهات معلمي المرحلة الابتدائية نحو التربية البدنية والرياضية الذي قام بإعداده محمد الحماحي .
- عينة البحث : قوامها 469 معلم المرحلة الابتدائية الطور الأول والثاني بولاية المسيلة .
- فكانت النتائج كالتالي :

- معلمي المرحلة الابتدائية الطور الأول والثاني يمتلكون اتجاهات ايجابية نحو التربية البدنية والرياضية .
- عدم وجود فروق في اتجاهات كل من الذكور والاناث من معلمي المرحلة الابتدائية نحو التربية البدنية والرياضية
- وجود فروق في اتجاهات المعلمين نحو التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير سنوات الخبرة .

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

2- عثمانى عبد القادر : اتجاهات معلمي المرحلة الابتدائية الطور الأول والثاني نحو التربية البدنية والرياضية ، معهد سيدي عبدالله ، جامعة الجزائر ، 2007-2008 .

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

7-2-1- دراسة فاطمة عوض صابر 1983 (1) :

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

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

7-2-2- دراسة فؤاد العاجز ، وجميل نشوان 2004 (2) :

- موضوع الدراسة : عوامل الرضا وتطوير فاعلية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية. بغزة .
- منهج الدراسة : المنهج الوصفي.
- أداة الدراسة : تمثلت أداة الدراسة في استبانة مكونة من خمس مجالات .
- عينة الدراسة : حجمها 302 معلما ومعلمة .
وأُسفرت نتائج الدراسة عن أن :
- أكثر عوامل الرضا الوظيفي التي تسهم في تطوير فعالية أداء المعلمين كانت سلامة النظام والانضباط المدرسي ، مراعاة احتياجات المعلمين المهنية في الجدول المدرسي ، توفير الأمن والأمان والحرية والديمقراطية للمعلمين ، استخدام أساليب متنوعة وحديثة في الاشراف التربوي .
- وجود فروق دالة احصائيا بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين المدرسي لصالح الذكور ، وطبقا للمرحلة التعليمية لصالح المرحلة الاعدادية ، و طبقا للمؤهل لصالح حملة الشهادات العليا ، كما أنه لا توجد فروق دالة احصائيا بالنسبة لسنوات الخدمة .

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

2- فؤاد العاجز ، وجميل نشوان : عوامل الرضا وتطوير فاعلية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية. بغزة ، بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي الأول ، كلية التربية - الجامعة الإسلامية ، 2004 .

7-2-3- دراسة محمد عبود الحراشنة 2008 (1):

- موضوع الدراسة : النمط القيادي الذي يمارسه مديرو المدارس وعلاقته بمستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في مديرية التربية والتعليم في محافظة الطفيلة بالأردن .
 - منهج الدراسة : استخدم الباحث المنهج الوصفي .
 - أداة البحث : تمثل في أداتين : مقياس درجة ممارسة النمط القيادي - ومقياس مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين
 - عينة البحث : قوامها 235 معلما ومعلمة .
- وقد أظهرت نتائج الدراسة أن :

- جميع الأنماط القيادية لدى مديري المدارس جاءت بدرجة ممارسة متوسطة إلا أن النمط المسوق كان أكثرها شيوعا .
 - مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين جاء بمستوى متوسط .
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين تعزى للمتغيرات : الجنس ، التخصص ، الخبرة ، المؤهل العلمي .
 - هناك علاقة ايجابية بين النمط القيادي ومستوى الرضا الوظيفي للمعلمين .
- 7-2-4- دراسة العرابوي سحنون 2008 (2):

- موضوع الدراسة : الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أستاذ التربية البدنية والرياضية .
 - منهج الدراسة : استخدم الباحث المنهج الوصفي .
 - أداة البحث : تم تطبيق إستبيان الرضا عن المهنة و اختبار الضغوط المهنية.
 - عينة البحث : قوامها 100 أستاذ تربية البدنية والرياضية بالمرحلة الثانوية بولايات الغرب الجزائري (سيدي بلعباس - مستغانم - وهران) موزعين على 40 ثانوية .
- فكانت النتائج كالتالي :
- يتميز أستاذ التربية البدنية والرياضية بضغوطات مهنية مرتفعة .
 - أساتذة التربية البدنية والرياضية غير راضين عن حياتهم المهنية .
 - هناك علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية .

1- محمد عبود الحراشنة : النمط القيادي الذي يمارسه مديرو المدارس وعلاقته بمستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في مديرية التربية والتعليم في محافظة الطفيلة بالأردن ، مجلة جامعة دمشق - المجلد 24 ، العدد الأول ، 2008 ، ص 323 - 364 .

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

7-2-5- الدراسة مسعود بورغدة 2008 (1) :

- موضوع الدراسة : الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بأدائهم .
- منهج الدراسة : استخدم الباحث المنهج الوصفي .
- أداة الدراسة : استبيان الرضا الوظيفي ، استبيان تقييم الأداء .
- عينة الدراسة : بلغ حجمها 115 أستاذ .
- وقد بينت النتائج المتوصل إليها إلى أن :
- أساتذة التربية البدنية والرياضية غير راضين وظيفيا.
- امتلاك أساتذة التربية البدنية والرياضية الكفايات اللازمة لأداء نشاطهم التدريسي .
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات: (الجنس ، الخبرة المهنية) .
- وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين عوامل الرضا الوظيفي والأداء .

7-2-6- دراسة مجيد مصطفى منصور 2010 (2) :

- عنوان الدراسة : درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية .
- منهج الدراسة : استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي .
- أداة البحث : استبانة للرضا الوظيفي .
- عينة البحث : 138 موظفا وموظفة من جامعة النجاح الوطنية .
- وأظهرت نتائج الدراسة أن :
- درجة الرضا الوظيفي الكلية كانت متوسطة .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا تبعا لمتغيري الخبرة لصالح الخبرة الأعلى ، والمؤهل العلمي لصالح المؤهل العلمي الأقل .

1- مسعود بورغدة محمد : الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بأدائهم ، رسالة دكتوراه في نظرية ومنهجية التربية البدنية والرياضية ، جامعة قسنطينة ، 2008 .

2- مجيد مصطفى منصور : درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية ،سلسلة العلوم الإنسانية ، المجلد 12 ، العدد 1 ، مجلة جامعة الأزهر بغزة ، 2010 . ص 795- 838 .

7-2-7- دراسة حامد محمد دعوم وآخرون 2011 (1):

- موضوع الدراسة : الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في محافظتي عجلون وجرش في ضوء بعض المتغيرات .

- منهج الدراسة : استخدم في هذا البحث المنهج الوصفي .

- أداة البحث : مقياس الرضا الوظيفي .

- عينة البحث : 120 معلما ومعلمة .

وكشفت نتائج هذه الدراسة أن :

- درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية متوسطة بالمقياس الكلي .

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى إلى متغيري الجنس والخبرة التدريسية .

7-2-8- دراسة فاطمة بلمقدم وآخرون 2013 (2) :

- موضوع الدراسة : الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى عينة من أساتذة التعليم المتوسط بمدينة الأغواط .

- منهج الدراسة : استخدم الباحثون المنهج الوصفي .

- أداة البحث : مقياس الضغوط المهنية ، ومقياس الرضا الوظيفي .

- عينة البحث : 100 أستاذ وأستاذة بالتعليم المتوسط .

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن :

- لا توجد علاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط .

- مستوى الضغوط المهنية عال لدى أساتذة التعليم المتوسط .

- مستوى الرضا الوظيفي متوسط لدى أساتذة التعليم المتوسط .

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية بين الجنسين .

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي بين الجنسين .

1- حامد محمد دعوم وآخرون : الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في محافظتي عجلون وجرش في ضوء بعض المتغيرات ، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس ، المجلد التاسع ، العدد الرابع ، 2011 ، ص 11 - 34 .

2- بلمقدم فاطمة وآخرون : الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى عينة من أساتذة التعليم المتوسط بمدينة الأغواط ، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية ، العدد 26 ، سبتمبر 2016 ، ص 29 - 38 .

8- التعليق على الدراسات السابقة والمرتبطة :

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

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

ونحاول في الدراسة الحالية التعرف على اتجاهات مدرء المتوسطات نحو التربية البدنية والرياضية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور المتوسط بولاية تيارت .

وقد استفادت دراستنا الحالية من الدراسات السابقة والمرتبطة من جانبين :

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

أما الجانب الثاني فهو الاستفادة من الدراسة الميدانية وهذا الجانب مهم جدا حيث وجدنا اتفاق عام وفي معظم الدراسات على استخدام " المنهج الوصفي " .

أما فيما يخص أدوات البحث فقد اختلفت من دراسة إلى أخرى فمنها ما استخدمت فيها مقاييس ومنها ما استخدمت فيها استبيانات و الملاحظة والمقابلة ، لذا ففي دراستنا الحالية يستخدم الباحث مقاييس أحدهما لقياس للاتجاهات والآخر لقياس الرضا الوظيفي .

وفيما يخص عينة البحث فقد اختلفت هي الأخرى من دراسة إلى أخرى من حيث حجمها ومن حيث الأطوار التعليمية التي تناولتها وكذلك من حيث الجنس (الذكور والإناث) .

وفي الأخير و بصفة عامة حاولنا قدر الإمكان الاستفادة من الدراسات السابقة والمشابهة من خلال التعرف على كيفية طرح موضوع الدراسة وحدود البحث وطريقة تناول هذا الموضوع و استخدام أدوات البحث ، و أهم الطرق والمعاملات الإحصائية ، و أخيرا أهم النتائج المتوصل إليها ومقارنتها بنتائج بحثنا الحالي.

الجانب النظري



الفصل الأول

الاتجاهات النفسية

- تمهيد :

حظي موضوع الاتجاهات النفسية باهتمام الكثير من الباحثين وعلماء في مجال علم النفس الاجتماعي و التربية و الصحة النفسية و ذلك لما له من أهمية كبيرة في دراسة وتحليل السلوك الانساني ، حيث يسمح بمعرفة مختلف ميولات الأفراد والجماعات نحو المواضيع والأشياء المختلفة داخل المجتمعات المختلفة .

ومن المعروف أن لكل شخص منا اتجاهات وردود أفعال توجه سلوكياتنا وأفعالنا في مختلف الأحداث و المواقف التي نمر بها في حياتنا اليومية ، وتتكون هذه الاتجاهات غالبا من خلال تجارب وخبرات سابقة مرت بنا واحتكاكنا بمختلف المواقف والمواضيع فنسلك اتجاهها سلوكا إيجابيا أو سلبيا ، موقفا مؤيدا أو معارضا ، ولهذا فإن معظم العلماء والباحثين يؤكدون أن عمليات تكوين الاتجاهات تكون نتيجة لعوامل مكتسبة في السلوك الانساني وذلك عن طريق التعلم وليست وراثية .

وفي هذا الفصل سوف نستعرض بالدراسة والتحليل موضوع الاتجاهات النفسية من حيث مفاهيمها وأهميتها وأنواعها ومكوناتها ونظرياتها وطرق قياسها .

1- مفهوم الاتجاه :

يعتبر كثير من علماء النفس أن دراسة الاتجاهات هي المشكلة الرئيسية لعلم النفس الاجتماعي ، فالاتجاهات والمعتقدات تكون جزءا منها من حياتنا كما أنها تلعب دورا كبيرا في توجيه السلوك الاجتماعي للفرد في كثير من المواقف في الحياة الاجتماعية .

ويعرف " جوردن ألبورت " الاتجاه فيقول : إنه حالة من الاستعداد أو التأهب العصبي والنفسي تنتظم من خلال خبرة الشخص وتكون ذات تأثير توجيهي على استجابة الفرد لجميع الموضوعات والمواقف التي تستثيرها هذه الاستجابة .

ويعرفه " بورجاردس " بأنه : الميل الذي ينمو بالسلوك قريبا من بعض عوامل البيئة أو بعيدا عنها ويفضي عليها معايير موجبة أو سالبة تبعا لانجذابه منها والابتعاد عنها . ويعرفه " بورج ولانجفيلد " : الاتجاه هو الحالة العقلية التي توجه استجابات الفرد . (1)

ويقول " روكيش 1984 " : أن الاتجاه هو ميل أو استعداد منظم للاستجابة المحبذة أو غير المحبذة تجاه موضوع أو حالة معينة . (2)

ويعرف "أبو النيل محمد السيد " الاتجاه بأنه : استعداد نفسي تظهر محصلته في وجهة نظر الشخص حول موضوع من الموضوعات ، سواء كان اجتماعيا أو اقتصاديا أو سياسيا ، أو حول قيمة من القيم كالقيمة الدينية أو الجمالية أو النظرية أو الاجتماعية أو حول جماعة من الجماعات ، ويعبر عن هذا الاتجاه تعبيراً لفظياً بالموافقة عليه أو عدم الموافقة . (3)

وعرف (سعد عبد الرحمان) الاتجاه : بأنه استعداد من جانب الفرد للاستجابة نحو موضوع ما بطريقة معينة . (4)

1- صالح حسن أحمد الدايري : أساسيات علم الاجتماع النفسي التربوي ونظرياته ، ط1 ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2011 ، ص 295 .
2-Hayes, Niky (1996) : Foundation of psychology , Thomas Nelson & Sons Ltd , UK .

3- جابر نصر الدين لوكيا الهاشمي : مفاهيم أساسية في علم النفس الاجتماعي ، ط2 ، ديوان المطبوعات الجامعية للمطبعة الجهوية ، قسنطينة ، الجزائر ، 2006 ، ص 90 .

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

ويرى (محمود فتحي عكاشة) أن الاتجاه : هو ميل مؤيد أو مناهض إزاء موضوع أو موضوعات معينة كالأشخاص والصفات الاجتماعية والأشياء المادية. (1)

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

لذلك يمكن إعطاء تعريف اجرائي للاتجاه بأنه : عبارة عن ميول نحو مواضيع أو ردود فعل تجاه الأشخاص أو قضايا بصفة عامة تنظمها خبرات سابقة وهذه الردود قد تكون ايجابية أو سلبية .

2- أهمية الاتجاهات :

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

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

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

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

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

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

3- وظائف الاتجاهات :

تؤدي الاتجاهات عددا من الوظائف على المستوى الشخصي والاجتماعي ، بحيث تمكن الفرد من معالجة الأوضاع الحياتية المختلفة على نحو مثمر وفعال ، وأهم هذه الوظائف كما أشار إليها " نشواتي 1996 " :

3-1- وظيفة منفعية :

تشير هذه الوظيفة إلى مساعدة الفرد على إنجاز أهداف معينة ، تمكنه من التكيف مع الجماعة التي يعيش معها ، لأنه يشكل اتجاهات مشابهة لاتجاهات الأشخاص الهامين في بيئته ، والأمر الذي يساعده على التكيف مع الأوضاع الحياتية المختلفة والنجاح فيها ، وذلك بإظهار اتجاهات تبين تقبله لمعايير الجماعة وولائه لها .

3-2- وظيفة تنظيمية واقتصادية :

يستجيب الفرد طبقا للاتجاهات التي يتبناها إلى فئات من الأشخاص أو الأفكار أو الحوادث أو الأشياء أو الأوضاع ، وذلك باستخدام بعض القواعد البسيطة المنظمة التي تحدد سلوكه حيال هذه الفئات ، دون ضرورة اللجوء إلى معرفة جميع المعلومات الخاصة بالموضوعات أو المبادئ السلوكية التي تمكنه من الاستجابة للمثيرات البيئية المتباينة على نحو ثابت ومتسق ، وتحول دون ضياعه .

3-3- وظيفة تعبيرية :

توفر الاتجاهات للفرد فرص للتعبير عن الذات ، وتحديد هوية معينة في الحياة المجتمعية ، وتسمح له بالاستجابة للمثيرات البيئية على نحو نشط وفعال ، الأمر الذي يضيف على حياته معنى هاما ، ويجنبه حالة الانعزال أو اللامبالاة.

3-4- وظيفة دفاعية :

تشير الدلائل إلى أن اتجاهات الفرد ترتبط بجاراته ودوافعه الشخصية أكثر من ارتباطها بالخصائص الموضوعية أو الواقعية لموضوعات الاتجاهات ، لذلك قد يلجأ الفرد أحيانا إلى تكوين اتجاهات معينة لتبرير بعض صراعاته الداخلية أو فشله حيال أوضاع معينة للاحتفاظ بكرامته وثقته بنفسه ، أي أنه يستخدم هذه الاتجاهات للدفاع عن ذاته . (1)

1- أحمد محمد عوض : مرجع سابق ، ص 15، 16 .

ويرى الزهران 2000 أن للاتجاهات وظائف متعددة تتمثل في :

الاتجاهات تحدد طريق السلوك وتفسره .

الاتجاهات تنظم العمليات الدافعية والانفعالية والادراكية والمعرفية حول بعض النواحي في المجال الذي يعيش فيه الفرد .

الاتجاهات تتعكس في سلوك الفرد وفي أقواله وأفعاله وتفاعله مع الآخرين في الجماعات المختلفة.

الاتجاهات تيسر للفرد القدرة على السلوك واتخاذ القرارات في المواقف النفسية المتعددة في شيء من الاتساق والتوحد دون تردد أو تفكير في كل موقف في كل مرة تفكيراً مستقلاً .

الاتجاهات تبلور وتوضح صورة العلاقة بين الفرد وبين عالمه الاجتماعي .

الاتجاهات توجه استجابات الفرد للأشخاص والأشياء والموضوعات بطريقة تكاد تكون ثابتة .

الاتجاهات تحمل الفرد على أن يحس ويدرك ويفكر بطريقة محددة إزاء موضوعات البيئة الخارجية. (1)

4- مكونات الاتجاه النفسي :

نقول أن الاتجاه النفسي يتكون من أربع عناصر أساسية تتفاعل مع بعضها البعض لتعطي الشكل العام

للاتجاه النفسي، وسوف نشير إلى هذه المكونات فيما يلي :

4-1- المكون الإدراكي Perceptual Component :

وهو عبارة عن مجموعة المثيرات التي تساعد الفرد على ادراك الموقف الاجتماعي أو بمعنى آخر الصيغة

الإدراكية التي يحدد الفرد رد فعله في هذا الموقف أو ذلك .

وقد يكون الإدراك حسياً عندما تتكون الاتجاهات نحو الماديات أو ما هو ملموس (مثل رائحة طعام ما) وقد

يكون الإدراك اجتماعياً - وهو الصيغة الغالية - عندما تتكون الاتجاهات نحو المثيرات الاجتماعية والأمور

المعنوية الأخرى (مثل ادراك الفرد الآخر في موقف صداقة أو غير ذلك) ولذلك وبناء على مفاهيم الإدراك

الاجتماعي تتداخل مجموعة كبيرة من المتغيرات في هذا المكون الإدراكي مثل : صورة الذات ومفهوم الفرد عن

الآخرين وأبعاد التشابه والتطابق والتمييز .

والمكون الإدراكي بهذه الصورة من أهم مكونات الاتجاه النفسي إذ أنه يمثل الأساس العام لبقية المكونات .

1- أحمد محمد عوض : مرجع سابق ، ص 16، 17 .

4-2- المكون المعرفي Cognitive Component :

وهو عبارة عن مجموعة المعلومات والخبرات والمعارف التي تتصل بموضوع الاتجاه والتي انتقلت إلى الفرد عن طريق التلقين أو عن طريق الممارسة المباشرة ، ذلك بالإضافة إلى رصيد المعتقدات والتوقعات و التوقعات ، وعلى ذلك فإن قنوات التواصل الثقافية والحضارية تكون مصدرا رئيسيا في تحديد هذا المكون المعرفي بجانب مصدر هام آخر هو مؤسسات التربية والتنشئة التي يتعرض من خلالها الفرد للخبرات المباشرة (ومثال ذلك المعلومات التي يتلقاها الفرد عن خصائص شعب من الشعوب) .

4-3- المكون السلوكي Behavioural Component :

وهو عبارة عن مجموعة التعبيرات والاستجابات الواضحة التي يقدمها الفرد في موقف ما بعد ادراكه ومعرفته وانفعاله في هذا الموقف ، إذ عندما تتكامل جوانب الادراك بالإضافة إلى رصيد الخبرة والمعرفة التي تساعد على تكوين الانفعال و توجيهه يقوم الفرد بتقديم الاستجابة التي تتناسب مع هذا الانفعال وهذه الخبرة وهذا الادراك.

4-4- المكون الانفعالي Emotional Component :

المكون الانفعالي للاتجاه النفسي هو الصفة المميزة له والتي تفرق بينه وبين الرأي ، إذ أن شحنة الانفعال المصاحبة للاتجاه هي ذلك اللون الذي بناء على عمقه ودرجة كثافته يتميز الاتجاه القوي عن الاتجاه الضعيف كما يتميز الاتجاه عموما عن المفاهيم الأخرى مثل الرأي والعقيدة والميل والاهتمام.⁽¹⁾

هذا المكون يتصل بمشاعر الحب والكراهية لإحساسات الانفعالية والطباع الموجهة نحو موضوع الاتجاهات ، فإذا أحب الفرد موضوعا اتجه إليه وإذا نفر منه حاد عنه ، فالمكون العاطفي هو درجة تقبل الفرد لموضوع الاتجاهات المرتبطة به أو نفوره منه، ولهذا فان معظم مقاييس الاتجاهات تستخدم تقديرات درجة الوجدان نحو أو ضد موضوع الاتجاهات.⁽²⁾

1- فؤاد البهي السيد، سعد عبدالرحمان : علم النفس الاجتماعي ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر ، 1999 ، ص 253، 254 .

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

5- العوامل المؤثرة في تكوين الاتجاهات النفسية :

هناك عدة عوامل يشترط فيها لتكوين الاتجاهات النفسية الاجتماعية منها :

5-1 - القبول النقدي للمعايير الاجتماعية عن طريق الإيحاء :

يعتبر الإيحاء من أكثر العوامل شيوعا في تكوين الاتجاهات النفسية ، ذلك أنه كثيرا ما يقبل الفرد اتجاها ما دون أن يكون له أي اتصال مباشر بالأشياء أو الموضوعات المتصلة بهذا الاتجاه ، فالاتجاه أو تكوين رأي ما ، لا يكتسب بل تحدده المعايير الاجتماعية العامة التي يمتصها الأطفال عن آبائهم دون نقد أو تفكير ، فتصبح جزءا نمطيا من تقاليدهم وحضارتهم يصعب عليهم التخلص منه ، ويلعب الإيحاء دورا هاما في تكوين هذا النوع من الاتجاهات فهو أحد الوسائل التي يكتسب بها المعايير السائدة في المجتمع دينية كانت أو اجتماعية أو خلقية أو جمالية ، فمثلا إذا كانت النزعة في بلد ما ديمقراطية فإن الأفراد فيه يعتقدون هذا المبدأ .

5-2- تعميم الخبرات :

فالإنسان دائما يستعين بخبراته الماضية ويعمل على ربطها بالحياة الحاضرة فالطفل (مثلا) يدرّب منذ صغره على الصدق وعدم الكذب أو عدم أخذ شيء ليس له ، أو احترام الأكبر منه عمرا... الخ ، وهو ينفذ إرادة والديه في هذه النواحي دون أن يكون لديه فكرة عن اسباب ذلك ، ودون أن يعلم أنه إذا خالف ذلك يعتبر خائنا وغير آمن ، ولكنه عندما يصل إلى درجة من النضج يدرك الفرق بين الأعمال الأخرى التي يوصف فاعلها بالخيانة ، وحينما يتكون لديه هذا المبدأ (أي المعيار) يستطيع أن يعممه في حياته الخاصة والعامة .

5-3- تمايز الخبرة :

إن اختلاف وحدة الخبرة وتمايزها عن غيرها ، يبرزها ويؤكدّها عند التكرار ، لترتبط بالحدّات المشابهة فيكون الاتجاه النفسي ونعني بذلك أنه يجب أن تكون الخبرة التي يمارسها الفرد محددة الأبعاد واضحة في محتوى تصويره وإدراكه حتى يربطها بمثلها فيما سبق أو فيما سيجد من تفاعله مع عناصر بيئته الاجتماعية.

5-4- حدة الخبرة :

إن الخبرة التي يصاحبها انفعال حاد تساعد على تكوين الاتجاه أكثر من الخبرة التي لا يصاحبها مثل هذا الانفعال ، فالانفعال الحاد يعمق الخبرة ويجعلها أكثر أثرا في نفس الفرد وأكثر ارتباطا بنزوعه وسلوكه في المواقف الاجتماعية المرتبطة بمحتوى هذه الخبرة وبهذا تتكون العاطفة عند الفرد وتصبح ذات تأثير على أحكامه ومعاييرهِ.⁽¹⁾

1- سامي محسن ، النوايسة الختاتنة : علم النفس الاجتماعي ، ط1 ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2011 ، ص 149 ، 150.

6- مميزات الاتجاه :

6-1- الوجهة :

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

6-2- الشدة :

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

6-3- الاستقرار :

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

6-4- الانتشار :

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

6-5- البروز :

ويقصد به درجة التلقائية أو التهيؤ للتعبير عن الاتجاه ، ويمكن ملاحظة البروز بشكل أكثر ايجابية في المواقف عن طريق المقابلات والملاحظات التي توفر الفرص للتعبير عن الاتجاهات.⁽¹⁾

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

7- أنواع الاتجاهات :

تصنف الاتجاهات النفسية إلى الأنواع التالية :

7-1-الاتجاه القوي : يبدو الاتجاه القوي في موقف الفرد من هدف الاتجاه موقفا حادا لا رفق فيه ولا هوادة ، فالذي يرى المنكر فيغضب ويثور ويحاول تحطيمه إنما يفعل ذلك لأن اتجاها قويا حادا يسيطر على نفسه.

7-2-الاتجاه الضعيف : هذا النوع من الاتجاه يتمثل في الذي يقف من هدف الاتجاه موقفا ضعيفا وهو يفعل ذلك لأنه لا يشعر بشدة الاتجاه كما يشعر بها الفرد في الاتجاه القوي .

7-3-الاتجاه الموجب : هو الاتجاه الذي يدفع الفرد نحو شيء ما (أي إيجابي) .

7-4-الاتجاه السلبي : هو الاتجاه الذي يجنح بالفرد بعيدا عن شيء آخر (أي سلبي) .

7-5-الاتجاه العلني : هو الاتجاه الذي لا يجد الفرد حرجا في إظهاره والتحدث عنه أمام الآخرين .

7-6-الاتجاه السري : هو الاتجاه الذي يحاول الفرد إخفائه عن الآخرين ويحتفظ به في قرارة نفسه بل ينكره أحيانا حين يسأل عنه .

7-7-الاتجاه الجماعي : هو الاتجاه المشترك بين عدد كبير من الناس ، فإعجاب الناس بالأبطال اتجاه جماعي.

7-8-الاتجاه الفردي : هو الاتجاه الذي يميز فردا عن آخر ، فإعجاب الإنسان بصديق له اتجاه فردي.

7-9-الاتجاه العام : هو الاتجاه الذي ينصب على الكليات وقد دلت الأبحاث التجريبية على وجود الاتجاهات العامة ، كالاتجاهات الحزبية السياسية التي تتسم بصفة على العموم ، ويلاحظ أن الاتجاه العام هو أكثر شيوعا واستقرارا من الاتجاه النوعي .

7-10-الاتجاه النوعي : هو الاتجاه الذي ينصب على النواحي الذاتية ، وتسلك الاتجاهات النوعية مسلكا يخضع في جوهره لإطار الاتجاهات العامة ، وبذلك تعتمد الاتجاهات النوعية على العامة وتشتق دوافعها منها.(1)

1- سامي محسن ،النوايسة الختاتنة : مرجع سابق ، ص 151.

8- نظريات الاتجاه النفسي :

لقد أشارت معظم تعريفات الاتجاهات إلى أنها متعلمة ومكتسبة عن طريق الخبرة من خلال المواقف الاجتماعية والثقافية ، وللاتجاهات غالبا أساسا نظريا ومرجعيا ، فيتم تناوله بالربط بين مكونات الشخصية الانسانية والتكيف الاجتماعي والنفسي للفرد .

وقد حاولت نظريات الاتجاه الربط بين محتوياته داخل الفرد ، ومن هذه النظريات :

8-1- النظرية الوظيفية للاتجاه :

وتركز هذه النظرية على أن أساس فهم الاتجاه وبالتالي القدرة على تغييره هو الأساس للاتجاه ، كما ركزت هذه النظرية على أن هناك عوامل مختلفة لها تأثير على تغيير الاتجاهات منها : العوامل الموقفية والاتصالية ، فعندما يعبر الفرد عن ذاته بالاتجاه فإنه يحصل على الإشباع إذا كانت هذه الاتجاهات متسقة مع مفهومه عن ذاته وقيمه ، ومن خلال تعبير الفرد عن اتجاهه فإن كذلك يحمي نفسه من الاعتراف بأن هناك عوامل وحقائق مؤلمة وسلبية حول ذاته أو حتى الآخرين المحيطين به .

8-2- النظرية الاجتماعية (نظرية العوامل الثلاثة) :

وقد أشار "كيلمان" إلى أن هناك إمكانية لتغيير اتجاه الفرد من خلال التوحد أو التقمص ، عندما يتبنى شخص معين سلوك صادر عن شخص آخر ، أو جماعة أخرى لأنه بهذا يعمل على تدعيم مفهوم الذات لديه والذي هو جزء مهم وضروري في العلاقة المرغوب بها مع الآخرين وللبقاء على استمرارية هذه العلاقة.

8-3- الاتجاه الاجتماعي :

أكد "باندورا" على أن تكوين الاتجاهات تتم وفقا لعملية التعلم بالملاحظة فعندما نلاحظ شخصا يتلقى تعزيز على سلوكه، فمن المحتمل جدا أن نقوم بتكرار هذا السلوك ، أما إذا اتبع سلوكه بالعقاب ، فالاحتمال الأكبر أن لا نقوم بتكرار سلوكه أو تقليده ، وهنا يبرز دور الأسرة ووسائل الإعلام في تكوين الاتجاهات من خلال ما تقدمه من مواقف اجتماعية وما ترويه من قصص ، ويعتبر تعليم الاتجاهات عن طريق القدوة والمحاكاة والتقليد من أهم الوسائل المستخدمة في تكوين وتغيير وتعديل الاتجاهات .⁽¹⁾

1- سامي محسن ،النوايسة الختاتنة : مرجع سابق ، ص 153 ، 154.

8-4- النظرية السلوكية (التعرض للمثير) :

يؤكد " بافلوف " دور كل من المثير الشرطي والمثير الطبيعي في إمكانية إحداث السلوكيات الايجابية بدلا من السلوكيات السلبية وعن طريق ذلك يتم تعزيز المواقف الايجابية كلما ظهرت لدى الفرد ، أما نظرية الاشتراط الاجرائي للعالم " سكنر " فتقوم على تعلم الاتجاهات على أساس اعتمادها على مبدأ التعزيز ، الذي يزيد من احتمال تكرارها ، فتعرض الفرد لمثير معين بصورة متكررة واقتزان ذلك التعرض بمشاعر سارة يجعله يكون استجابة ايجابية إزاء ذلك المثير ويكون اتجاه موجب نحوه والعكس صحيح بالنسبة للاتجاه السالب ، فالاتجاهات التي يتم تعزيزها يزيد احتمال حدوثها أكثر من الاتجاهات التي لا يتم تعزيزها .

8-5- النظرية المعرفية (التنافر المعرفي) :

وتركز هذه النظرية على مساعدة الفرد على إعادة تنظيم معلوماته حول موضوع الاتجاه وإعادة تنظيم البنى المعرفية المرتبطة به في ضوء المعلومات والبيانات المستجدة حول موضوع الاتجاه .

وتشير هذه النظرية أن الفرد الذي يدفع للاتجاه موقف نحو مثير معين يختلف عن الاتجاه النفسي لذلك الفرد نحو ذلك المثير الذي اتخذه وكذلك الشخص الذي يسلك سلوكا في مجال معين يتعارض مع الاتجاه النفسي له في نفس المجال فإنه سيعيش حالة الصراع وعدم توازن تدفعه إلى تغيير السلوك أو تغيير الاتجاه النفسي لخلق تطابق بين السلوك والاتجاه والتخلص من هذا التنافر ، ويتم إعادة وتنظيم المعلومات وكذلك إعادة تنظيم البنى المعرفية وفق المراحل التالية :

- تحديد الاتجاهات المراد تكوينها أو تعديلها .
- تزويد الأفراد بالتغذية الراجعة حول الاتجاه المستهدف .
- ابراز التناقض حول محاسن الاتجاه المرغوب فيه ، وكذلك مساوى الاتجاه غير المرغوب فيه من خلال الأسئلة والمناقشة .

- تعزيز الاتجاه المرغوب فيه . (1)

1- سامي محسن ،النوايسة الختاتنة : مرجع سابق ، ص 154 ، 155.

9- تفسير الاتجاهات النفسية :

هناك بعض التفسيرات التي يمكن أن تساعد على فهم طبيعة ووظيفة الاتجاه النفسي وهي كالتالي :

9-1- التفسير الدينامي للاتجاهات :

يرى " كرتش وكرتشفيلد " أن الاتجاه النفسي ما هو إلا وسيط حركي يساعد على إتمام الرابطة أو التفاعل بين العمليات السيكلوجية الأساسية وبين الفعل أو الأداء الذي يقوم به الفرد .

ومن وجهة النظر هذه يمكن القول بأن الاتجاه يهدف إلى تنظيم الدوافع والادراك وبقية العوامل النفسية تنظيمًا متكاملًا بحيث يؤدي هذا التنظيم إلى نمط متكامل من سلوك الفرد في موقف ما ، ويتناسب هذا النمط مع قدر هذا التنظيم من حيث درجة التوافق والاتقان .

كما يمكن القول أيضًا وفي إطار ما سبق أن الاتجاه النفسي يعمل على تخفيف حدة التوتر وخاصة في مواقف الاحباط والفشل ، بل قد يساعد أيضًا على التكيف لمواقف التحدي والصراع .

ومن هنا يمكن أن نلخص وظيفة الاتجاه النفسي - من وجهة النظر هذه - كما يلي :

- تنظيم الادراك عند الفرد أثناء تفاعله النشط مع البيئة .
- إيجاد الوسيلة المناسبة لتواصل الفرد بمثيرات هذه البيئة .
- مساعدة الفرد في محاولاته لتحقيق أهدافه .

وبهذا المعنى تكون الاتجاهات ذات طبيعة دينامية تدفع الفرد إلى تحقيق أهدافه والتكيف مع مفردات وعناصر مواقف حياته اليومية .

9-2- التفسير الادراكي للاتجاهات :

يقول " كانتريل " في دراسته لعمق الاتجاهات وشدتها : أن الادراك عملية هادفة غرضية ترمي إلى تحقيق بعض أهداف الكائن الحي ، بمعنى أن الفرد يدرك الحدث الذي يتصل بأهدافه اتصالًا مباشرًا سواء كانت هذه الأهداف حالية قائمة أو مستقبلية ما زالت في مرحلة المعالجة الذهنية، وبذلك يتفهم أو يدرك الفرد عناصر البيئة ومقوماتها في ضوء أهدافه وما يرمي إليه وذلك من أجل أن يتكيف لها تكيفًا صحيحًا ويتفاعل معها بأسلوب سلوكي سوي. (1)

1- فؤاد البهي السيد، سعد عبدالرحمان : علم النفس الاجتماعي ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر ، 1999 ، ص 260 ، 261 .

وفي أثناء عملية التفهم هذه تتكون اتجاهات الفرد ثم تنمو وتتطور متأثرة بإدراك الفرد للأحداث . وبهذا يمكن تفسير الاتجاه عن طريق عملية الإدراك .

9-3- التفسير البنائي للاتجاهات :

تشير معظم نتائج الدراسات التي أجريت من أجل قياس اتجاهات الشعوب على أن الاتجاه وحدة من وحدات بناء الشخصية الإنسانية كما تشير هذه النتائج إلى علاقة الاتجاه النفسي بالقيمة التي يكونها الفرد في مواقف المفاضلة والاختيار ، كما تشير هذه الدراسات أيضا إلى ارتباط الاتجاهات النفسية بحاجات الفرد ودوافعه سواء كانت أولية أساسية أو ثانوية .

وعلى ذلك يصبح الاتجاه وحدة بنائية في الشخصية الإنسانية حضاريا وثقافيا وتصبح وظيفة الاتجاه النفسي هي :

- التكيف لعناصر البيئة ومكوناتها .

- التكيف الاجتماعي داخل اطار الجماعة .

- الدفاع عن (الأنا) .⁽¹⁾

10- نمو الاتجاهات :

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

10-1- تأثير الوالدين :

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

10-2- تأثير الأقران :

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

1- فؤاد البهي السيد، سعد عبدالرحمان : علم النفس الاجتماعي ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر ، 1999 ، ص 260، 261 .

10-3- تأثير وسائل الإعلام :

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

10-4- تأثير التعليم :

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

11- تعديل الاتجاهات وتغييرها :

إن عملية تعديل الاتجاهات هي عملية صعبة ، بل أكثر من ذلك باعتبار أن الاتجاهات قد تصبح جزءا من شخصية الفرد ، يحدث ذلك خاصة إذا كانت الاتجاهات قوية ، ولكن من جهة أخرى هناك بعض العوامل المساعدة في تغيير الاتجاه وتعديله وتتمثل في :

- أن يكون الاتجاه ضعيفا وغير ثابت ، ويتميز بعدم الوضوح والسطحية ، فيصبح قابل للتعديل .
- أن تكون هناك عدة اتجاهات متساوية في القوة ، وعلى الفرد أن يختار إحداها .
- ارتياح الفرد وإحساسه بالطمأنينة نحو اتجاه جديد .
- تغيير الإطار المرجعي نظرا للتأثير الكبير لهذا الأخير على الاتجاهات ، كتغيير الفرد لحزبه ، أو انتقال الفتاة القروية من جماعتها المرجعية إلى جماعة جديدة بالجامعة .
- تأثير رأي الأغلبية أو رأي الخبراء ، غالبا ما يؤدي إلى التغيير في اتجاهاتنا نحو مواضيع معينة ، ويرجع ذلك في الأصل ، إلى عامل الثقة برأي الجماعة والخبراء .
- كما أن لوسائل الاعلام بكافة أنواعه دورا لا بأس به في تعديل الاتجاهات .
- للدور تأثير كبير في الاتجاه ، فإن أي شخص إذا أدى دور يتعارض مع اتجاه يتبناه ، فإن ذلك يؤدي إلى تغيير هذا الاتجاه وتبني اتجاه آخر .

1- كامل محمد عويضة : علم النفس الاجتماعي ، دار الكتاب العلمية ، ط1 ، بيروت ، لبنان ، 1996 ، ص 115 ، 116.

- زيادة تطرف الاتجاهات تقلل من قابلية التغيير ، فالاتجاهات المتطرفة يكتسبها الفرد بدرجة عالية من الشدة أكثر من الاتجاهات الأقل تطرفا ، وبالتالي يمكن أن نتوقع شدة مقاومتها للتغيير .
- كما أن الاتجاه البسيط تتكون قابليته للتغيير أكثر من الاتجاهات المركبة والمعقدة أو المتعددة المكونات .
- إن ارتباط اتجاهات باتجاهات أخرى لدى الفرد تكون أكثر مقاومة للتغيير ، فالمساندة الانفعالية بين الاتجاهات تؤدي إلى قدرة الاتجاه على مقاومة التغيير ، وعلى العكس من ذلك فالاتجاهات المنعزلة أكثر قابلية للتغيير .
- يمر الفرد خلال حياته بأوضاع متعددة وكثيرا ما تتعدل اتجاهاته نتيجة لاختلاف هذه الأوضاع ، كانتقال الفرد من مستوى تعليمي أو ثقافي لآخر ، يعدل من اتجاهه ويجعله أكثر تلاما واتساقا مع الأوضاع الجديدة .
- يؤدي التغيير التكنولوجي والتطور العلمي إلى إحداث تغير ملموس في الاتجاهات في الأسرة والريف والحضر (1) .

12- طرق تعديل الاتجاهات :

هناك طرق يمكن استخدامها في عملية تعديل الاتجاهات وتغييرها لخصها (مرعي وبلقيس 1984) بالطرق

التالية :

- تغيير الجماعة التي ينتمي إليها الفرد :
- إن للجماعة أثرا في تحديد اتجاهات الفرد وتكوينها ، ومن الطبيعي أن تتغير اتجاهاته بتغير انتمائه من جماعة إلى أخرى .
- تغيير أوضاع الفرد :
- يمر الفرد خلال حياته بأوضاع متعددة مختلفة ، وكثيرا ما تتعدل أو تتغير اتجاهاته نتيجة أوضاعه ، بحيث يصبح أكثر تلاما واتساقا مع الأوضاع الجديدة .

1- جبار كنزة : اتجاهات الطلبة الجامعيين نحو الكتابات الجدارية ، رسالة ماجستير في علم النفس ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2013-2014 ، ص 44 ، 45 .

- التغيير القسري في السلوك :

قد يضطر الفرد أحيانا إلى تغيير اتجاهاته نتيجة لتغيير بعض الظروف أو الشروط الحياتية التي تطرأ عليه كظروف الوظيفة أو المهنة أو السكن .

- التعريف بموضوع الاتجاه :

يتطلب تغيير وتعديل الاتجاه معرفة بموضوع الاتجاه ، أو تغييرا كليا أو نوعيا في هذه المعرفة ، وتلعب وسائط الاتصال وعملياته دورا بارزا في تغيير الاتجاهات .

- الخبرة المباشرة في الموضوع :

من الطبيعي أن نتوقع زيادة فرص تغيير الاتجاهات أو تعديلها نحو موضوع معين ، بازدياد تعرض الفرد لخبرات مباشرة بالموضوع .

- طريقة قرار الجماعة :

وهي أقوى الطرق لتغيير الاتجاهات ، فعندما تتغير معايير الجماعة المرجعية للفرد ، فإن معايير الأفراد تتغير أيضا وتقل مقاومتهم للتغيير .

- طريقة لعب الأدوار :

ويطلب من الأفراد المراد تغيير اتجاهاتهم نحو موضوع ما ، أن يلعبوا دورا يخالف اتجاهاتهم أصلا ، كأن يطلب من المدخنين أن يلعبوا دور غير المدخنين ، ويقوموا بتقديم رسالة إقناعية للمدخنين لحثهم على ترك التدخين .

- طريقة سحب القدم :

وتتلخص في إقناع صاحب اتجاه معين أن يقدم خدمة بسيطة تخالف مواقفه واتجاهاته ، فيقدمه المرء متنازلا بقدر بسيط عن موقفه والتزاماته ، وفي حقيقة الأمر فإن التنازل البسيط يؤدي إلى تحطيم دفاعات صاحب الاتجاه ويصبح الاتجاه بعد ذلك أكثر استعدادا لتقديم تنازلات أخرى ، يقترب فيها من اكتساب اتجاهات جديدة يعدل فيها أو يغير من اتجاهاته السابقة .⁽¹⁾

1- أحمد محمد عوض : اتجاهات مديري المدارس الحكومية بمحافظات غزة نحو الإرشاد التربوي وعلاقتها بأداء المرشد التربوي ، رسالة ماجستير في علم النفس ، كلية التربية ، قسم علم النفس ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين ، 2003 ، ص 21 ، 22 .

13- طرق قياس الاتجاهات :

هناك طرق عديدة لقياس الاتجاهات ومن أشهرها :

13-1- طريقة بوجاردوس Bogardus (1952):

يحتوي هذا المقياس على وحدات أو عبارات تمثل بعض مواقف الحياة الحقيقية للتعبير عن مدى البعد الاجتماعي أو المسافة الاجتماعية لقياس تسامح الفرد أو تعصبه ، وتقبله أو نفوره ، وقربه أو بعده بالنسبة لجماعة عنصرية أو جنس أو شعب معين ، ولهذا المقياس سبع استجابات تتمثل في مسطرة متدرجة للقرب أو البعد الاجتماعي ، فالاستجابة الأولى تمثل أقصى درجات القرب ، والاستجابة السابعة تمثل أقصى درجات البعد ، ويلاحظ على هذا المقياس أنه سهل التطبيق ، إلا أنه لا يقيس الاتجاهات المتطرفة تطرفا كبيرا كما في التعصب الشديد . (1)

13-2- طريقة ثيرستون Thurstone (1928) :

وضع " ثيرستون " وزميله " تشيف " عددا من العبارات بينها فواصل أو مسافات متساوية ويقوم هذا المقياس على دراسة تجريبية للتعصب القومي ويتلخص في المقارنة بين شيئين أو مثيرين لتوضيح أيهما أفضل أو أقوى من الآخر .

وعبارات المقياس المتساوية تأخذ درجة من 1 إلى 11 تبعا للفئة التي يقع فيها عند كل محكم .

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

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

1- محمد صالح سعيد حسين : اتجاهات معلمي المرحلة الثانوية نحو مديريهم وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين ، رسالة ماجستير في علم النفس التربوي ، كلية التربية ، جامعة شندي ، السودان ، 2012 . ص 110 .

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

13-3- طريقة ليكرت Likert (1932) :

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

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

ويتم تصحيح المواقف باعتبار ان درجة الموافقة الشديدة تمثل اعلى درجة للاتجاه ولذا فهي تحصل على درجة مقدارها (05) بينما تعطى درجة عدم الموافقة الشديدة درجة مقدارها (01) باعتبارها اقل اتجاه (1).

13-4- طريقة التمايز السماني (تمايز معاني المفاهيم) :

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

وإنما كان هدفه أن تكون وسيلة لدراسة المعاني والمفاهيم ، ولم تلبث هذه الوسيلة أن استخدمها الباحثون في الدراسات النفسية كوسيلة للكشف عن الاتجاهات النفسية نحو العديد من المفاهيم والموضوعات (2) .

13-5- مقياس جوتمان Gutmann :

ويسمى أحيانا (التحليل التراكمي المتدرج) ، ويشترط في هذا المقياس أن المفحوص إذا وافق على عبارة معينة فيه ، فلا بد أن يعني هذا أنه قد وافق على العبارات التي هي أدنى منها ولم يوافق على كل العبارات التي تعلوها ، وهذا الشرط جعل استخدام الطريقة محدودا ودرجة الشخص هي النقطة التي تفصل بين كل العبارات السفلى التي وافق عليها والعليا التي لم يوافق عليها (3) .

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

2- محمد حسن علاوي : علم النفس الرياضي ، مطابع دار المعارف ، ط9 ، القاهرة ، 1994 ، ص 226 ، 227 .

3- محمد صالح سعيد حسين : مرجع سابق ، ص 111 .

- خلاصة :

وخلاصة لهذا الفصل فإن موضوع الاتجاهات النفسية يعتبر من المواضيع ذات الأهمية الكبيرة والبالغة في ميدان علم النفس الاجتماعي فمن خلاله يمكن معرفة نظرة الفرد نحو الموضوعات باختلافها دينية كانت أو سياسية أو اجتماعية أو اقتصادية أو ثقافية أو رياضية.... الخ ، كما يمكننا أيضا من خلاله التنبؤ بسلوكيات الأفراد مستقبلا ، فشخصية الفرد عبارة عن مجموعة اتجاهات نفسية التي تتكون عن الشخص ، فتؤثر في سلوكياته عاداته وعواطفه .

كما لاحظنا من خلال تطرقنا لموضوع الاتجاهات أن هذه الأخيرة دائما تكون نحو شيء أو موضوع معين له علاقة وله وجود في البيئة والمحيط الإدراكي للفرد ، بمعنى أن هذا الفرد لا يمكنه تكوين اتجاهات نحو مواضيع لا يعرفها ولا يملك عنها أي معلومات أو خبرات سابقة كذلك الأمر مع الأفراد والجماعات المختلفة .

وفي الأخير نقول أن موضوع الاتجاهات من المواضيع التي تهتم الأساتذة والمعلمين وأولياء التلاميذ والطلبة والعاملين في جميع المجالات و ذلك في معرفتهم لاتجاهات الأفراد نحو المواضيع والأشياء وغيرها وتحديدها حتى يتسنى لهم التنبؤ بالنجاح أو الفشل في تحقيقها .



الفصل الثاني الإدارة المدرسية

- تمهيد :

تعتبر الإدارة عملية و ضرورة من ضروريات في المجتمعات في عصرنا الحالي ، فكلما ازدادت الحياة أكثر تعقيدا تصبح الحاجة إليها أكثر فأكثر ، فهي وسيلة مهمة من الوسائل التي تعمل على تنظيم وتكثيف الجهود الفردية منها و الجماعية وذلك بغية تحقيق أو الوصول إلى الأهداف المنشودة والمسطرة من قبل هذه الجماعة حسب الوسائل والامكانيات المتاحة و بأيسر وأسهل الطرق والأساليب.

إن نجاح أي إدارة يعتمد على مدى قدرتها على استغلال الأمثل لكافة الإمكانيات المادية والبشرية وتسخيرها بأفضل السبل والطرق وبأقل ما يمكن من الجهد والوقت والمال لتحقيق الغايات المنشودة من انتاج و نمو وازدهار وبقاء لأي مؤسسة .

ومن بين هذه المؤسسات المدرسة فهي تعتبر من أهم المؤسسات والمنشآت كونها تعنى بتعليم النشء وتربيته ، ولتحقيق هذا الهدف هي تحتاج لإدارة رشيدة مواكبة للتقدم والتطور السائد في العالم في ميدان التربية والتعليم ، فالإدارة المدرسية هي ذات أهمية بالغة وضرورية من أجل تعليم وتنمية التلميذ تنمية شاملة ومتكاملة من كل النواحي العلمية و النفسية والعقلية والاجتماعية والانفعالية .

وتعتبر الإدارة المدرسية من الموضوعات والدراسات الحديثة التي أرققت الباحثين و العلماء في العصر الحالي لما لها من أدوار عديدة ومهمة في منظومة العمل التربوي المدرسي .

وسنحاول في هذا الفصل التعرف على مفاهيم وماهية الإدارة المدرسية وكل ما يتعلق بهذا الموضوع .

1- الإدارة :

1-1- مفهوم الإدارة :

يضم مفهوم الإدارة العديد من المعاني ولهذا اختلف الكتاب والباحثون نحو مفهوم الإدارة ويشير " عطية 2009 " أن كلمة (Administration) تتكون من شقين هما : الأول (ministratoin) ويعني في اللاتينية Serve أي الخدمة ، والشق الثاني Ad ويعني الآخر ، وبالتالي الإدارة تعني خدمة الآخرين .

ويعرفها " كونتز و أودونيل " : هي وظيفة تنفيذ المهمات عن طريق الآخرين .

أما " كريتنر ، Kreitner " فيعرفها : بأنها عملية إنجاز الأهداف التنظيمية بفاعلية عن طريق الاستخدام الفعال للموارد النادرة في بيئة دائمة التغير . (1)

ويقول " فريدريك تايلور Fredrick Taylor " في كتابه إدارة الورشة الصادر عام 1930 م أن : فن الإدارة هو المعرفة الدقيقة لما تريد من الرجال عمله ، ثم التأكد من أنهم يقومون بعمله بأحسن طريقة وأرخصها .

أما " هنري فايول Henry Fayol " فيعرفها في كتابه الإدارة العامة والصناعية بقوله : يقصد بالإدارة التنبؤ والتخطيط والتنظيم والتنسيق و إصدار الأوامر والرقابة . (2)

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

ويصف الدكتور " محمد سليم العوا " الإدارة بأنها فطرة ، وأن الإنسان يمارسها في حياته بشكل أو بآخر ، تخطيطاً وتنظيماً وتنفيذاً ومراجعة وتقويماً ، كما أنه يتحمل تبعاتها ونتائجها . (4)

ويمكن تعريف الإدارة تعريفاً إجرائياً : " بأنها عملية اجتماعية الهدف منها استغلال كافة الامكانيات المتاحة مادية وبشرية استغلالاً مبنياً على استراتيجيات لتحقيق الأهداف المرجوة بكفاءة عالية " .

1- ليلي محمد حسني أبو العلا : مفاهيم ورؤى في الإدارة والقيادة التربوية ، ط1 ، دار الجنادرية للنشر والتوزيع ، دار يافا العلمية للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2013 ، ص 20 ، 21 .

2- محمد صبيح الرشيدة : الإدارة المدرسية بين الواقع والطموح ، ط1 ، دار يافا العلمية للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2007 ، ص 13 .

3- الابراهيم ، عدنان بدري : الإشراف التربوي أنماط وأساليب ، ط1 مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية ، الأردن ، 2002 ، ص 29 .

4- نصار خولة محمد : الإطار النظري للإدارة التربوية ، دار امجد للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2014 ، ص 09 .

1-2- مجالات الإدارة :

- الإدارة العامة : وهي تتعلق بإدارة شؤون الدولة ومشاريعها .
- الإدارة الخاصة : وهي المتعلقة بإدارة المؤسسات الخاصة والتي غالبا ما تهدف إلى تحقيق الربح كالمشاريع التجارية والصناعية والخدماتية . (1)

1-3- شروط نجاح الإدارة الحديثة :

إن نجاح الإدارة الحديثة يحتاج إلى توافر الشروط الآتية (الربيعي محمود - 2011 - 27) :

- ✓ الشجاعة في اتخاذ القرار وفي اقران الأقوال والأعمال مهما كانت الصعوبات والعقبات .
- ✓ التشديد على إدخال عامل المنافسة .
- ✓ عدم التدخل في عمل الإدارة من الخارج من خلال فصل السياسة عن الإدارة .
- ✓ تنمية الموارد البشرية القائمة على التحفيز المادي وغير المادي .
- ✓ التركيز على البيئة المحيطة (الخارجية) وتثقيف الجمهور .
- ✓ إدارة التغيير عن طريق تحديد التغيير الواجب تحقيقه .
- ✓ اعتماد التخصصية التي تؤدي إلى المنافسة .
- ✓ التقويم المستمر من مصادر داخلية وخارجية . (2)

2- الإدارة المدرسية :

2-1- مفهوم الإدارة المدرسية :

لم يعد هدف الإدارة المدرسية مجرد القيام بالأعمال الروتينية اليومية ، بل أصبح محور هذه الإدارة يدور حول الطالب ، والذي يعد محور العملية التعليمية التعلمية .

لذا سنتطرق لبعض التعريفات والمفاهيم لبعض العلماء والباحثين للإدارة المدرسية :

حيث يعرفها " فوكس " : بأنها كل نشاط تتحقق من ورائه الأغراض التربوية تحقيقا فعالا منتجا .

1- زيد منير عبودي : دور القيادة التربوية في اتخاذ القرارات الإدارية ، ط1 ، دار الشروق ، عمان ، الأردن ، 2010 ، ص 194 .

2- محمود دود الربيعي : الفكر الإداري المعاصر في التربية والتعليم ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، لبنان ، 2012 ، ص 31 .

ويعرفها " العمارة " : بأنها الجهود التي يقوم بها فريق من العاملين في الحقل التعليمي (المدرسة) إداريين وفنيين بغية تحقيق الأهداف التربوية تحقيقاً يتمشى مع ما تهدف إليه الدولة من تربية أبنائها تربية صحيحة وعلى أسس سليمة. (1)

ويعرفها " طافش 2004 " بأنها : " مجموعة من العمليات التربوية المتكاملة ينفذها نخبة من التربويين المؤهلين تأهيلاً نظرياً وعملياً عالياً لتحقيق أهداف التربية الرامية لإشباع حاجات المجتمع ، عبر مجموعة من الإجراءات والأنشطة كالنخطيط والتنظيم والتنفيذ والتوجيه ، ثم التقويم لاتخاذ قرارات على ضوء المنجزات . (2)

ويعرفها " مصطفى 2002 " : " هي مجموعة عمليات وظيفية تمارس بغرض تنفيذ مهام مدرسية بواسطة آخرين عن طريق تخطيط وتنظيم وتنسيق ورقابة مجهوداتهم وتقويمها ، وتؤدي هذه الوظيفة من خلال التأثير في سلوك الأفراد وتحقيق أهداف المدرسة " . (3)

2-2- الاتجاهات الحديثة في الإدارة المدرسية :

كانت الإدارة المدرسية فيما مضى تقوم على تنفيذ الأوامر الصادرة من الإدارة التربوية أو التعليمية العليا وتنفيذ المهام الإدارية القائمة على إعداد الكتب والسجلات والإحصاءات والتقارير في انقطاع عن البيئة والمجتمع المحلي ، إلا أنه نظراً لتطور العلوم الانسانية ومنها الإدارة فقد برزت الاتجاهات الحديثة التالية في عمل مدير المدرسة :

- اعتبار المدير قائداً تربوياً يعمل على تطوير المنهاج التعليمي ، بعد دراسته بوعي وتقدير وتحسس ما فيه من ثغرات للعمل على تلافيها .

- استخدام جميع الطاقات المتوفرة لديه ، البشرية منها والمادية في خدمة العملية التربوية التي تهدف إلى التربية الشاملة للطلبة ليكونوا مواطنين صالحين .

- إشراك المعلمين في صنع القرار ، ومتابعة تنفيذه بحيث يعتبر كل منهم نفسه مساهماً في صنعه وليس مفروضاً عليه من الخارج ، فيقبل على تنفيذه بمحض إرادته وملء حريته بكل جدية وإخلاص . (4)

1- فرحان حسن بريخ : إدارة التغيير وتطبيقاتها في الإدارة المدرسية ، ط1 ، دار أسامة للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2012 ، ص 147 ، 149 .

2- طافش محمود : الإبداع في الإشراف التربوي والإدارة المدرسية ، ط1 ، دار الفرقان ، عمان ، الأردن ، 2004 ، ص 171 .

3- مصطفى .صلاح عبد الحميد : الإدارة المدرسية في ضوء الفكر الإداري المعاصر ، دار المريخ ، الرياض ، 2002 ، ص 38 .

4- مفضي عايد المساعيد و آخرون : الإدارة الصفية ، ط1 ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2012 ، ص 23 .

- ممارسة الديمقراطية في التعامل مع الآخرين ، وإقامة علاقات إنسانية معهم فيسود المدرسة جو من الود والألفة وحرية التعبير وإبداء الرأي دون ضغط أو إكراه أو المجاملة .
- إيجاد نظام جيد للاتصال مع المجتمع المحلي ، لتحديد المسؤوليات والمتطلبات لتقوية العلاقة مع هذا المجتمع بحيث تتضافر الجهود ضمن خطة موحدة ومنسقة تهدف إلى أن تحقق المدرسة أهدافها التربوية .
- متابعة تنفيذ خطط العمل ، وتقويمها لتحسين الأداء في المدرسة ، ورفع كفاية العاملين فيها ، وقد يكون في توفير جو أخوي بينهم مما يخلق عند الجميع الاستقرار النفسي المطلوب الذي من شأنه أن يصرف العاملين إلى واجبه بكل سكينة واطمئنان بعيدا عن القلق والخوف .
- العمل على تعميق روح الانتماء للمدرسة والولاء لها بخلق الظروف المناسبة التي تشعر كل عامل فيها بأن له كيانا محترما ، ورأيا يقدره الآخرون ضمن الحدود التي يرسمها له مركزه ووظيفته واعتبار نجاح المدرسة وفشلها في بلوغ الأهداف التربوية هو نجاح أو فشل له كذلك . (1)

2-3- أهداف الإدارة المدرسية :

للإدارة المدرسية عدة أهداف منها :

- بناء شخصية المتعلم بناء متكاملا .
- التنظيم والتنسيق لأعمال الفنية والإدارية وصولا إلى تحسين العلاقات بين العاملين في المدرسة عن طريق إدارة التعليم .
- تطبيق الأنظمة والقوانين التي تصدر من الجهات التعليمية العليا والمبلغة لإدارة المدرسة عن طريق إدارة التعليم .
- وضع خطط التطور والنمو المستقبلية للمدرسة .
- الإشراف التام على تنفيذ المعلمين للمناهج الدراسية والأنشطة غير المنهجية .
- الإشراف التام على تنفيذ مشاريع المدرسة حاضرا ومستقبلا .
- تحسين العلاقات بين المدرسة والبيئة الخارجية عن طريق مجالس الآباء وغيرها .
- تهيئة الجو المدرسي المناسب من أجل تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية .
- التخطيط والتنفيذ والتقويم والتوجيه والارشاد لجميع الأعمال المدرسية . (2)

1- مفضي عايد المساعيد و آخرون : مرجع سابق ، ص 23 ، 24 .

2- فرحان حسن بربخ : مرجع سابق ، ص 153 .

2-4- أهمية الإدارة المدرسية :

ذكر (مصطفى 2005 ، 39 - 40) عدة أسباب تؤكد على أهمية الإدارة المدرسية وهي :

- ضرورة لكل مدرسة : الإدارة المدرسية ترسخ مبدأ التعاون والمشاركة ، إضافة إلى كونها لازمة لكل جهد جماعي فهي تسعى للتطوير وتشرف عليه .
 - تنفيذ الأعمال بواسطة آخرين : الإدارة المدرسية يتم فيها تنفيذ الأعمال بواسطة الآخرين من خلال تطبيق وظائف الإدارة ، والعناية بها لتكون واقعا يؤكد نجاحها .
 - الاستخدام الأمثل للموارد البشرية والمادية المتاحة : وذلك بتحويلها إلى مشاريع وبرامج تربوية وتعليمية مفيدة .
 - الإشباع الكامل للحاجات والرغبات الإنسانية داخل المدرسة وخارجها : من خلال مراعاة مدير المدرسة للحاجات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية للمدرسين والطلاب والمجتمع وبشكل متوازن ، بحيث تكون القرارات ذات منفعة عامة لا تلحق الضرر بأي فئة من العاملين .
- ونذكر (آل ناجي 1426هـ ، 30-31) أسبابا أخرى تؤكد على أهمية الإدارة المدرسية وهي :
- توضيح الكيفية التي يتم بها التعليم ، وهذا جانب فني مهم ذلك لأنه يحتاج إلى كفاءات إدارية تدرك خصائص المرحلة ومتطلباتها .
 - تحقيق الأهداف التربوية التي يكون محورها التلميذ من خلال التنظيم المدرسي وحسب طبيعة المرحلة ونوعية المدرسة .
 - مواجهة وملاحقة متطلبات العصر ، والعمل على تحقيق التطور والتقدم وإعداد الناشئة للمستقبل ، من خلال حسن اختيار وتقديم البرامج واستغلال الامكانيات المادية والبشرية .
 - تطور النظرة نحو الإدارة المدرسية ، حيث أصبحت تهتم بجودة التعليم وتطوره .
 - ارتباط تطوير التعليم بتطوير إدارته : فالعلاقة بينهم تكاملية لا يتم جانب منها دون الآخر .⁽¹⁾

1- ليلي محمد حسني أبو العلا : مرجع سابق ، ص 32 ، 33 .

2-5- الوظيفة الرئيسية للإدارة المدرسية :

ربما لا تختلف وظيفة الإدارة المدرسية في عالمنا المعاصر عن وظيفتها فيما عاشته البشرية من عصور سابقة منذ وجود المدارس ، وذلك من حيث كونها عملية تنظم الجهود وتنسيقها لتحقيق رغبة الدول والشعوب في إعداد أبنائها تربويا وفكريا ، فالوظيفة الرئيسية للإدارة المدرسية عامة هي تهيئة الظروف وتقديم الخدمات التي تساعد على تربية التلاميذ وتعليمهم رغبة في تحقيق النمو المتكامل لهم ، وذلك لنفع أنفسهم ومجتمعاتهم ، وتتضمن هذه الوظيفة العمل على نمو خبرات العاملين في المدرسة وفقا للصالح العام .

وتتحقق هذه الوظيفة من خلال عدد من المبادئ والتوجهات ، من أهمها ما يلي :

- الإيمان بقيمة الفرد وجماعية القيادة مع ترشيد العمل .
- حسن التخطيط والتنظيم والتنسيق ثم المتابعة والتقييم .
- اتخاذ القرارات المتعلقة بسياسة العمل في المدرسة بأسلوب سليم.
- اتباع الأساليب الإيجابية في حل مشكلات العمل المدرسي .
- الإدراك التام لأهداف المرحلة التعليمية ، ومكانتها بين السلم التعليمي.
- الإدراك التام لخصائص نمو التلاميذ وما يستلزمها .
- الإلمام بمناهج المرحلة التعليمية وما تهدف إليه .
- الوقوف على الصعوبات التي تعترض العمل داخل المدرسة .
- معرفة احتياجات البيئة ومشكلاتها واقتراح الحلول لها .⁽¹⁾

2-6- أساليب وأنماط الإدارة المدرسية :

يختلف المديرون في تسييرهم للغدارة المدرسية فيما بينهم من مدرسة لأخرى ، ولكل منهم نظام يتبعه في الإدارة أو أسلوب متجسد في سلوكه وتصرفاته الشخصية والمهنية في المواقف الإدارية كافة لأسباب عدة منها ما يتعلق بشخصيته وإدراكه وفلسفته وإعداده ، ومنها ما يتعلق بالعاملين ، ومنها ما يتعلق بالنظام التعليمي ، ومنها ما يتعلق بالإمكانيات المادية والبيئية المتوفرة ، وفيما يلي بعض هذه الأساليب :

1- ياسر فتحي الهنداوي : إدارة المدرسة وإدارة الفصل " أصول نظرية وقضايا معاصرة " ، ط1 ، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، القاهرة ، مصر ، 2012 ، ص22 ، 23 .

2-6-1- أسلوب أو نمط الإدارة الدكتاتورية أو الأوتوقراطية :

يتميز هذا النوع من المديرين بالآتي :

- يتسلط فيه المدير على المرؤوسين ، وعادة يعتمد على الانفراد برأيه الشخصي دون أخذ الاعتبار برأي المرؤوسين ، ويصدر القرارات دون مشورة .
- يهتم بالمظهر دون الجوهر مثل المكاتب الفخمة والتعالي ، وعدم مقابلته بسهولة إلا بعد سلسلة من الإجراءات مما يترك أثارا سيئة بالنسبة للعمل والعاملين نتيجة للتسلط والعنف.(1)
- ينزع إلى الهيمنة و الانفراد بالرأي في جميع العمليات الإدارية ، وانعدام الحوار بينه وبين العاملين بالمدرسة ويقوم بتوجيه الأوامر و إعداد القرارات والتعليمات بشكل انفرادي ، وعلى المرؤوسين التنفيذ واتباع الأوامر دون ان يسمح لهم بمناقشة قراراته وتعليماته أو المشاركة في رسم سياسة المدرسة .
- اتخاذ الاجتماعات مجالا لإصدار القرارات ، والتحدث عن نفسه ، ثم توجيه الأوامر والتعليمات إلى المرؤوسين مع عدم اتاحة الفرصة للمناقشة إلا لبعض المقربين منه .
- يتميز هذا النوع بعلاقات سطحية جافة مع أولياء أمور التلاميذ ، ومع المجتمع المدرسي ، والبيئة المحيطة وهو ما لا ينبغي أن يكون .
- لا يهتم بكسب ولاء العاملين ، أو بناء علاقات إنسانية معهم مما يجعل المناخ السائد في المدرسة رسميا جافا يقود إلى عزلة إدارة المدرسة عن بقية أعضاء مجتمعها .

2-6-2- أسلوب الإدارة المتساهلة أو الفوضوية أو التسببية :

ومن خصائص هذا النوع من الإدارة ما يلي :

- تتصف عادة بالتسيب والفوضى ، والتهاون في اتخاذ الإجراءات مع المخالفين .
- الإيمان بمبدأ الحرية لجميع العاملين اعتقادا منه بأن هذا يدعو إلى الابتكار ، ويؤدي إلى نجاح العمل التربوي ، ولهذا لا توجد قيود أو محاذير أو ضوابط في هذه الإدارة .
- ليس للعمل فلسفة واضحة أو سياسة مرسومة يلتزم بها العاملون في المدرسة ، فالعاملون ينفذون ما يرونه مناسباً من وجهة نظرهم دون حسيب أو رقيب .

1- فرج المبروك عمر عامر : مدير المدرسة والإدارة المدرسية ، دار حميثرا للنشر والترجمة ، القاهرة ، 2017 ، ص45 .

- يؤخذ على هذا الأسلوب - أيضا - عدم الأخذ بعناصر الإدارة العلمية المعاصرة وقواعدها من تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة مما يسبب الاضطراب والفوضى والخلل الإداري للمدرسة فتتجزر عن تحقيق أهدافها .
- لا يكتسب العاملون في هذا النوع من الإدارة أي خبرات ومهارات جديدة ، ولا يرتفع مستوى أدائهم .
- هذا النوع من الإدارة لا يبعث على احترام العاملين لشخصية المدير ، ويشعرون معه بالضياع ، وعدم القدرة على التصرف مما يؤدي إلى ضياع وحدة العمل كفريق متكامل .
- المغالاة في اتاحة الحريات ، وعدم تحديد المسؤولية مما يسبب ضعفا وقصورا في العمل الإداري ، ويجعل العاملين غير مكترئين بأداء واجباتهم مما يؤثر على تحقيق الأهداف التربوية .
- الاجتماعات تتسم بالارتجال ، وعدم التخطيط المسبق لها ، وكثرة المناقشات دون فاعلية تذكر ، وقراراتها عادة لا تنفذ مما يفقد العمل المدرسي كثيرا من مقومات نجاحه .⁽¹⁾

2-6-3- أسلوب الإدارة الديمقراطية (الشورية) :

ومن سمات هذا النوع من الإدارة المدرسية ما يلي :

- يقوم هذا الأسلوب على مبدأ المشاركة في اتخاذ القرار ، وفي توزيع العمل على المرؤوسين مع تحديد المسؤولية.
- الإيمان بقيمة كل فرد يعمل بالمؤسسة ، والعمل على اشباع الحاجات الإنسانية لدى العاملين من تقدير للعمل ومراعاة الظروف مع مراعاة الصالح العام للعمل المدرسي وهذا ما يدفع بالعمل إلى التقدم ، ويشعر العاملون بالرضا والارتياح النفسي .
- التعرف على اتجاهات العاملين في المدرسة وميولهم ، والاستفادة من خبراتهم بما يفيد العملية التعليمية التربوية .
- وضع الشخص المناسب في المكان المناسب ، ومعاملة التلاميذ وجميع العاملين بالمدرسة دون تحيز أو محاباة
- الاهتمام بالتخطيط المسبق للعملية التربوية ، والأعمال المدرسية ، وذلك بطريقة جماعية تشعر هيئة المدرسة بمشاركتها في التخطيط للعمل ، وفيما تقوم به المدرسة من أنشطة ومشروعات تربوية .
- الحرص على إقامة علاقات إنسانية في المدرسة بينه وبين العاملين بها ، وكذلك المتعلمين ، وتشجيع التعاون فيما بينهم لتحقيق الأهداف التي تسعى إليها المدرسة .

1- فرج المبروك عمر عامر : مرجع سابق ، ص 46 ، 47 .

- مناقشة شؤون المدرسة وأمور التعليم في مجلس المدرسة ، وتنفيذ ما يرد من اقتراحات تتسم بالجدية لصالح العملية التعليمية ، واتخاذ الحلول المناسبة لما يعترض من مشكلات ، والتعاون على تذليل الصعوبات التي تعترض سير العملية التعليمية .

- يحترم وجهات النظر ، واختلاف الآراء عند اتخاذ القرارات ، ولا ينفرد برأيه بل يشرك الآخرين معه في التخطيط واتخاذ القرار .

- يشجع فردية العاملين واحترام الفروق الفردية ، ويمتاز بالعمل الجماعي المنظم .

- تشجيع التجديد والابتكار والابداع والتجريب مما يدفع العمل التربوي إلى التطور والتقدم ، وعدم الانغلاق بدعوى الحفاظ على النظم التقليدية .

- تشجيع المعلمين والتلاميذ على ممارسة مختلف الأنشطة بالمدرسة ، وتقديم الحوافز لهم (1) .

2-7- نظريات مختارة في القيادة التربوية وتطبيقاتها في الإدارة المدرسية:

- مفهوم النظرية :

النظرية هي تصور أو فرص أشبه بالمبدأ يتسم بالعمومية ويقدم منهجا للبحث والتفسير ، ويربط النتائج بالمبادئ . كما تعرف النظرية على أنها مجموعة من الفروض التي يمكن من خلالها التوصل إلى مبادئ تفسر طبيعة الإدارة وهي تفسر ما هو كائن وليس التأمّل فيما ينبغي أن يكون ، وقد تبلورت الجهود التي قام بها علماء الإدارة والنفس والاجتماع في ثلاثة مداخل عن ظهور ثلاث نظريات أساسية أطلق عليها نظريات القيادة هي :

2-7-1- نظرية السمات :

يقوم مفهوم هذه النظرية على أن النجاح في القيادة يتوقف على سمات معينة تمتاز بها شخصية القائد عن غيرها ، وكلما توفرت هذه السمات في شخص ما أصبح قائدا ناجحا ، وتقوم هذه السمات على المهارات الذاتية (الشخصية) الجسمية والعقلية ، والنفسية والمهارات الفنية وتتوقف فعالية القائد وفقا لهذه النظرية بكم ونوع السمات التي يتميز بها عن غيره ، وغياب سمة ما معناه غياب قدرة قيادية ما .

2-7-2- نظرية الموقف :

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

1- فرج المبروك عمر عامر : مرجع سابق ، ص 47 ، 48 .

2-7-3- النظرية التفاعلية :

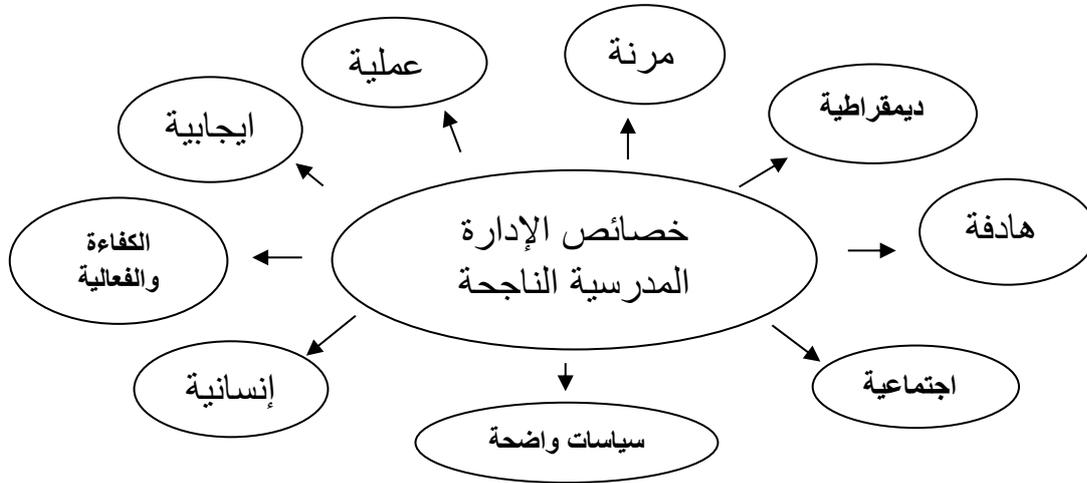
يقوم مفهوم هذه النظرية على أن القيادة عملية تفاعل اجتماعي ، وتتحدد خصائصها على أساس أبعاد ثلاثة هي : السمات الشخصية للقائد - عناصر الموقف - متطلبات وخصائص الجماعة ، وبالقدر الذي يكون فيه التفاعل ناجحا بين الأبعاد السابقة ، بالقدر الذي يكون النجاح فيه حليف القائد ، وإلا فالتفاعل الضعيف يعني ضعف القيادة.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

2-8- خصائص الإدارة المدرسية الناجحة :

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

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

والشكل الآتي يوضح خصائص الإدارة المدرسية الناجحة :



الشكل رقم (1): خصائص الإدارة المدرسية الناجحة.

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

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

- أن تكون إدارة هادفة : وهذا يعني أنها لا تعتمد على العشوائية في تحقيق أهدافها وإنما تعتمد على الموضوعية والتخطيط السليم في إطار الصالح العام . (1)
- أن تكون إدارة ايجابية : وهذا يعني أنها لا تركز إلى السلبيات أو المواقف الجامدة بل يكون لها دور قيادي في مجالات العمل وتوجيهه .
- أن تكون إدارة اجتماعية : وهذا يعني أن تكون بعيدة عن الاستبداد والتسلط ، مستجيبة للمشورة مدركة للصالح العام أو بمعنى ألا ينفرد القائد يصنع القرار بل يكفل مشاركة من يعملون معه في ذلك .
- أن تكون إدارة إنسانية : ويشمل ذلك حسن معاملة الآخرين وتقديرهم والاستماع إلى وجهة نظرهم والتعرف على مشكلاتهم ومساعدتهم في الوصول إلى الحلول السليمة لهم . (2)
- أن تكون إدارة ديمقراطية : أي أن يكون أسلوب الإدارة بعيدا عن تسلط رئيس التنظيم الإداري أو أحد أعضائه أو انفراده باتخاذ القرار دون الرجوع إلى أعضاء التنظيم والمشاركين فيه ويتسم التنظيم الإداري بأنه ديمقراطي إذا ما توفر فيه تنسيق جهود الأفراد ، ومشاركة أعضائه وان تكون فلسفته متماشية مع الفلسفة الاجتماعية والسياسية للمجتمع .
- أن تتسم بالمرونة في الحركة والعمل : وأن لا تكون ذات قوالب جامدة وثابتة وإنما تتكيف حسب مقتضيات الموقف وتغيير الظروف .
- أن تكون عملية : بمعنى أن تتكيف الأصول والمبادئ النظرية حسب مقتضيات الموقف التعليمي
- أن تميز بالكفاءة والفاعلية : ويتحقق ذلك بالاستخدام الأمثل للإمكانات المادية و البشرية
- تحديد السياسات ووضع البرامج والمساواة فيها بين أعضاء التنظيم . (3)
- أن يكون لديها القدرة على مواكبة التغيير والتطوير . (4)

1- حسين . سلامة عبد العظيم : اتجاهات حديثة في الإدارة المدرسية الفعالة ، ط1 ، دار الفكر ، عمان ، الأردن ، 2004 ، ص 31 .
2- سليمان . عرفات عبد العزيز : استراتيجية الإدارة في التعليم ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ، 2001 ، ص 380 ، 381 .
3- حسين . سلامة عبد العظيم : مرجع سابق ، ص 31 .
4- فرحان حسن بربخ : مرجع سابق ، ص 154 ، 155 .

2-9- الأسس اللازمة لنجاح الإدارة المدرسية :

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

- القدرة على قيادة العمل المدرسي نحو تحقيق الأهداف التربوية والسياسات التعليمية الموكلة إليها بفعالية .
- القدرة على إضفاء جو من العلاقات الإنسانية والعمل على رفع الروح المعنوية لجميع العاملين في المدرسة .
- القدرة على تنظيم العمل والجهود البشرية وخلق روح العمل الجماعي .
- القدرة على استخدام الاستراتيجيات المناسبة عند اتخاذ القرار .
- القدرة على القيام بعملية التقويم .
- مواكبة التغيير والقدرة على استخدام التكنولوجيات الإدارية ، وتنقسم التكنولوجيا الإدارية إلى ثلاثة أقسام هي :

أ- تكنولوجيا إدارية عقلية :

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

ب- تكنولوجيا إدارية اجتماعية :

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

ج- تكنولوجيا إدارية آلية :

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

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

2-10- الصعوبات التي تقابل الإدارة المدرسية :

وتتمثل الصعوبات التي تقابل الإدارة المدرسية فيما يلي :

- صعوبات توفيق مدير المدرسة ما بين النواحي الإدارية والفنية .

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

النقص في عدد المدرسين .

النقص في الاختصاصات .

انخفاض المستوى العلمي والأدائي لبعض المدرسين .

تنوع واختلاف سلوكيات المدرسين .

انتشار ظاهرة الدروس الخصوصية وأثرها على العمل المدرسي .

عدم استقرار الجدول المدرسي نتيجة كثرة انتقالات المدرسين أو نقص عددهم .

عدم توفر الإمكانيات المادية لتلبية متطلبات المدرسة .

- صعوبات العمل المدرسي اليومي وتتمثل في :

تجاوز نسبة قبول الطلبة حدود قدرات المدرسة .

تجاوز كثافة الفصول المناسبة .

ضغوط أولياء الأمور حول مشاكل أبنائهم.

قصر العام الدراسي وعدم إتباع اليوم الدراسي الكامل .

المشكلات السلوكية للتلاميذ :

والمتمثلة في مشكلات الهروب من المدرسة والتغيب عن الدراسة والتسرب الذهني والغش في الامتحانات ،

ومشكلة التحدث داخل الفصل ومشاكل الطلبة فيما بينهم ومع مدرسيهم ومع الإدارة .⁽¹⁾

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

3- مدير المدرسة :

3-1- مفهوم المدير :

يعرفه " جرجس 2005 Gerges " : مدير المدرسة بأنه المسؤول عن إدارة المدرسة الخاصة أو الرسمية ، ويقوم على السهر وعلى رفع مستوى التعليم ويراقب الموظفين ويوجههم نحو تحسين العمل وتطويره لمصلحة الطلاب والأهالي بصورة خاصة والتربية بصفة عامة . (1)

3-2- الصفات التي يتمتع بها المدير :

3-2-1- الصفات الإدارية التي يجب أن يتمتع بها الإداري :

- ✓ الأمانة والعدل والإخلاص في العمل .
- ✓ صفات عقلية وفكرية ، أي يكون على قدر من الذكاء .
- ✓ صفات جسمانية حتى يتحمل عبء العمل .
- ✓ صفات فنية أي أن يكون ملما بالتخصص الذي يعمل به .
- ✓ صفات ثقافية بحيث يكون متطلعا على العلوم الأخرى .
- ✓ صفات إنسانية يستطيع من خلالها التعامل مع العنصر البشري.(2)

ويشير أيضا "أحمد جميل عياش 2009" إلى صفات المدير :

3-2-2- الصفات النوعية الواجب توفرها في المدير:

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

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

1- Margres ,Gerges (2005) , dictionnaire des termes de pedagogie et d'enseignement ,labanone dar annaba alarabiya,p467.

2- محمد صبيح الرشيدة : مرجع سابق ، ص 17 .

- ✓ التعلم والاستفادة من الخبرة.
- ✓ القدرة على الحوار والمفاوضات بطريقة دبلوماسية.
- ✓ المسؤولية عن تنفيذ ومتابعة الأحداث والقوانين المتبعة في المدرسة.

وقد ذكر (عابدين 2001) جوانب متعددة في مدير المدرسة يمكن جمعها و تلخيصها على النحو التالي:

3-2-3- الصفات الشخصية لمدير المدرسة :

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

3-2-4- الصفات القيادية :

كالمهارات والقدرات الفنية والتي يمكن تنميتها بالتدريب وأهمها :

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

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

3-3- مهام مدير المدرسة :

قسم (كريم ناصر 2006 ، ص 67) مهمات مدير المدرسة إلى نوعين وهي كالآتي :

3-3-1- المهام الإدارية : وتتضمن :

- توزيع المسؤوليات على العاملين ، وتأليف اللجان المدرسية .
- الإشراف على سير التدريس ، ومتابعة انتظام العمل المدرسي .
- إعداد الجداول وتوزيع الدروس .
- تنظيم السجلات المدرسية ومسكها والإشراف الدقيق عليها .
- طلب التجهيزات والكتب والوسائل التعليمية وتوفيرها بالمدرسة والإشراف عليها .
- تنفيذ الخطط الموضوعية من الإدارة التعليمية .
- عقد الاجتماعات المدرسية اللازمة لتسيير العملية التربوية واتخاذ القرارات اللازمة .
- الاهتمام بالانضباط والنظام المدرسي وتوفير المناخ الديمقراطي والعمل التعاوني القائم على الاحترام والثقة وتحمل المسؤولية .

3-3-2 - المهام الفنية : وتتضمن :

- دراسة المناهج الدراسية المقررة والاسهام في تطويرها من خلال المقترحات وتقويم نقاط القوة والضعف فيها
- الاهتمام بطرائق التدريس الفعالة التي يتبعها المعلمون والمساعدة على تطويرهم مهنيا .
- الاهتمام بتقويم كل المعلمين والمتعلمين ومتابعتهم للنهوض بمستواهم .
- تطوير الأنشطة المدرسية داخل وخارج المدرسة بما يربطها بالمجتمع المحلي .
- الاهتمام بالإرشاد التربوي للطلبة .

ويضيف (صلاح عبد الحميد 1999 ، ص 67-68) النقاط التالية :

- حضور الاجتماعات التي تعقدها الادارة التعليمية .
- التعاون مع الموجهين الفنيين والاداريين بهدف تحسين العملية التربوية .
- تقديم التقارير الفنية والإدارية إلى السلطات العليا للتعليم في المناطق التعليمية .
- تخطيط وتنظيم الاختبارات المدرسية والإشراف على تنفيذها وفق اللوائح المنظمة لذلك ، ودراسة نتائجها بغرض الاستفادة منها ، مع ارسال تقارير لأولياء الأمور عن نتائج التحصيل الدراسي لأبنائهم. (1)

1- فرج المبروك عمر عامر : مرجع سابق ، ص 66 ، 67 .

3-4- الكفايات اللازمة لمدير المدرسة :

لقد بين (محمد سيف الدين فهمي وحسن عبد المالك . 1993، ص 87 - 89) الكفايات المطلوبة لشغل وظيفة مدير مدرسة وهي :

- أن يلم مدير المدرسة بما توصل إليه علم النفس من نتائج أساسية فيما يتعلق بالطبيعة الإنسانية ، ومراحل النمو ، وسيكولوجية التعلم والتي تقوم عليها طرق وأساليب التدريس .
- أن تكون لدى مدير المدرسة خلفية قوية بالعلوم الاجتماعية لفهم المدرسة والمجتمع المدرسي كنظم اجتماعية ، وبصفة خاصة علم الاجتماع التنظيمي وسلوك الناشئة الذي يمكن أن تعينه على فهم المشكلات التي تواجهه .
- أن يلم مدير المدرسة بشكل متكامل بالبرامج التعليمية التي تقدمها المدرسة باعتبارها روافد لنظام عضوي واحد
- أن يكون مدير المدرسة قادرا على معرفة مواطن القوة والضعف في مختلف البرامج الدراسية ، والأنشطة التعليمية المتصلة بها ، كما يجب أن يكون ماهرا في استخدام الأساليب الفعالة في تحقيق تقدم تلك البرامج .
- أن يتمتع مدير المدرسة بالقدرة على الاستفادة المثلى من الخدمات الاجتماعية المعينة كذلك التي تقدم بواسطة أمناء المكتبات ، والأخصائيين الاجتماعيين ، ورجال الصحة المدرسية .
- أن تكون لدى مدير المدرسة معرفة جيدة بالأساليب الفنية التي تحقق له إشرافا فعليا على ما يدور داخل الفصول الدراسية ، وبما يحقق تقدم العملية التعليمية دون تدخل مباشر في عمل المدرسين .
- أن تكون لدى مدير المدرسة المعلومات المتخصصة التي تمكنه من توجيه هيئة التدريس ، وبخاصة حديثي العهد بمهنة منهم .
- أن تكون لمدير المدرسة القدرة على حماية القيم الأخلاقية ، والعملية المثلى التي تتحقق وفقا لما يتمتع به المدير من علاقة وثيقة ومباشرة بأعضاء هيئة التدريس والتلاميذ .
- أن تتوفر لدى مدير المدرسة القدرة على التعرف على مشكلات الأفراد والجماعات داخل المجتمع المحلي ، ومنظمات أولياء الأمور واحتياجاتهم .
- أن يلم مدير المدرسة بالمعلومات الخاصة بشؤون التلاميذ⁽¹⁾.

1- فرج المبروك عمر عامر : مرجع سابق ، ص 64 ، 65 .

- أن تكون لدى مدير المدرسة المهارات الأساسية لإدارة عملية تقويم التلاميذ وتنظيمها ، وإنشاء قنوات اتصال منتظمة لإبلاغ الآباء بالتقدم العلمي لأبنائهم .
- أن يمتلك مدير المدرسة خلفية ثقافية واجتماعية تمكنه من فهم الأنظمة الاجتماعية المحلية ، وتساعده في أداء الدور القيادي داخل المجتمع المحلي.
- أن تكون لدى مدير المدرسة خلفية تربوية غنية تمكنه من تطوير فلسفة تربوية شخصية تهيء له الدور القيادي للآخرين ، وبخاصة بين أبناء المهنة من المعلمين .
- أن تكون لدى مدير المدرسة القدرة على العمل التعاوني والقيادي وما يحتاجه ذلك من مهارات ومعلومات متخصصة من جانب المدير ، نظرا لحاجته للعمل مع المعلمين . (1)

3-5- العوامل التي تساعد على نجاح مدير المدرسة كقائد تربوي ميداني :

- توفير المناخ النفسي الاجتماعي الصالح لممارسة العمل التربوي الناجح.
- الإدارة الناجحة للوقت وتحليل العوامل المؤثرة فيه واتخاذ ما يكفل الحد من هدر الوقت.
- إشراك جميع العناصر المكونة للنظام المدرسي في عمليات اتخاذ القرارات .
- تفويض السلطات فمدير المدرسة الناجح هو الذي لا يتدخل في كل صغيرة وكبيرة من أعمال المدرسة.
- تنظيم عمله الفني والإداري والاحتفاظ بسجلات والملفات وتوثيق الأعمال.
- إحكام الصلة وتقوية الروابط بين المدرسة وأسر الطلبة .
- متابعة النمو المهني المستمر للمعلمين للمساهمة في تطوير العملية التربوية.
- التجديد والابتكار في بناء البرامج والخطط والابتعاد عن تكرار البرامج .
- التخلق بأخلاق حسنة في العمل ليكون قدوة حسنة لمن حوله.
- قدرته على إقامة علاقات سليمة مع الآخرين والقدرة على الإقناع.
- قدرته على حسن التصرف واتخاذ القرارات السليمة في الوقت المناسب.
- أن يعتمد الصدق والوضوح والموضوعية في عرضه للأمور ودون تحيز أو محاباة .
- أن يتبع سياسات تؤدي إلى زيادة الدافعية ومن ذلك التعزيز المباشر وغير المباشر للمعلمين بعد كل حالة انجاز يصلون إليها ومن ذلك التشجيع المستمر للعاملين. (2)

1- فرج المبروك عمر عامر : مرجع سابق ، ص 64 ، 65 .

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

- خلاصة :

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

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

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



الفصل الثالث الرضا الوظيفي

- تمهيد :

يعتبر موضوع الرضا الوظيفي من المواضيع ذات الأهمية الكبيرة التي حظيت باهتمام الكثير من العلماء والباحثين في العلوم النفسية والاجتماعية و الإدارية ، كما يحظى أيضا باهتمام غالبية المديرين لمختلف المؤسسات والمنظمات كونه يهتم بالعنصر البشري الذي يعتبر الثروة النادرة و الدعامه الأساسية والهامة لنجاح أي مؤسسة أو منظمة وضرورة من الضروريات لتحقيق أهدافها ، لذا وجب الاهتمام بالعنصر البشري ومعرفة كيفية التحكم بها وتسييرها واستغلالها وتوجيهها للوصول إلى أداء عالي ونتاجية أفضل في العمل .

وتشير الكثير من البحوث والدراسات إلى أهمية عنصر الرضا الوظيفي بالنسبة للعاملين والموظفين وانعكاساته على اهتمامهم وكفاءتهم وأدائهم في العمل وبالتالي انعكاسها على العملية الانتاجية بصفة عامة ، لذلك فإن إهمال هذا العنصر المهم يعني تدهور في أداء العامل الذي يؤدي إلى تدهور في الانتاجية على مستوى على المؤسسة أو المنظمة التي ينتمي إليها .

وسنحاول في هذا الفصل أن نتناول موضوع الرضا الوظيفي وتسليط الضوء عليه من حيث مفاهيمه ، أهميته ، عوامله ، نظرياته الخ .

1- مفهوم الرضا الوظيفي :

يعتبر مفهوم الرضا الوظيفي من أكثر مفاهيم علم النفس التنظيمي غموضاً ، ذلك لأنه حالة انفعالية يصعب قياسها ودراستها بكل موضوعية ، ولقد أشار " لوك 1976 " إلى ظهور العديد من الدراسات في هذا الموضوع في الولايات المتحدة الأمريكية ، ولعل من أهم أسباب تعدد هذه البحوث اعتبار موضوع الرضا الوظيفي أحياناً كمتغير مستقل يؤثر في سلوك العمال كالأداء والتغيب والاتصال الرسمي وغير الرسمي ، وأحياناً أخرى كمتغير تابع يتأثر بالراتب ونظام المنح والمكافآت وهيكل السلطة ونظام اتخاذ القرارات.... الخ

وسنعرض فيما يلي بعض التعاريف والمفاهيم حول مصطلح الرضا الوظيفي :

يعرفه " محمود عبد الفتاح رضوان 2013 " : بأنه يمثل حصيلة لمجموعة العوامل ذات الصلة والعمل الوظيفي والتي تقاس أساساً بقبول الفرد ذلك العمل بارتياح ورضا نفس وفاعلية بالإنتاج نتيجة للشعور الوجداني الذي يمكن للفرد من القيام بعمله دون ملل أو ضيق .⁽¹⁾

ويعرفه " عصام عبد اللطيف عمر 2015 " : عبارة عن مشاعر العاملين تجاه أعمالهم وأنه ينتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم ولما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم .⁽²⁾

ويرى " ميشال دوكوستر Michel De Coster " و " فرنسوا بيشو François Pichault " الرضا الوظيفي : معتبرينه الطريقة المثلى لمعرفة مدى تشبع الحاجات أولاً ، لأن وجود حاجة غير مشبعة عند العامل يعني وجود الدافعية بالضرورة ومن ثمة الرضا الوظيفي .⁽³⁾

يرى البعض أن " الرضا الوظيفي " هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه ومحتوى بيئة العمل ومع الثقة والولاء والانتماء .⁽⁴⁾ وفي الأخير يمكننا وضع تعريف إجرائي لمصطلح الرضا الوظيفي :

و هو مدى انعكاسات المهنة أو الوظيفة وكل ما يحيط بها بإيجابية على الحالة النفسية للعاملين من ارتياح واستقرار وسعادة وفخر تجعلهم محبين لعملهم ومقبلين عليه ، فتزيد من رغبتهم في التطور والتقدم والنمو وفي تحقيق أهدافهم المختلفة من خلال هذه المهنة أو الوظيفة .

1- محمود أحمد عبد الفتاح : إدارة النزاعات والصراعات في العمل ، ط1 ، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، القاهرة ، 2013 ، ص 94 .

2- عصام عبد اللطيف عمر : الرضا الوظيفي ومهارات إدارة ضغوط العمل ، ط1 ، نيو لينك للنشر والتدريب ، القاهرة ، 2015 ، ص 9 .

3- Michel De Coster & François Pichault, Traité de sociologie du travail , De Boeck Université, Bruxelles, 1998, p406 .

4- محمد هاني محمد : إدارة الموارد البشرية ، ط1 ، دار المعتر للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2014 ، ص 260 .

2- أهمية الرضا الوظيفي :

يعتبر الرضا الوظيفي أحد الموضوعات التي حظيت باهتمام الكثير من علماء النفس ، وذلك لأن معظم أفراد يقضون جزءا كبيرا من حياتهم في العمل ، وبالتالي من الأهمية بمكان أن يبحثوا عن الرضا الوظيفي ودوره في حياتهم الشخصية والمهنية ، كما أن هنالك وجهة نظر مفادها أن الرضا الوظيفي قد يؤدي إلى زيادة الانتاجية ويترتب عليه الفائدة بالنسبة للمؤسسات والمليين مما زاد من أهمية دراسة هذا الموضوع .

وبالتالي كثرت البحوث والدراسات في مجال علم النفس الإداري حول موضوع الرضا الوظيفي وكشفت بعض نتائج البحوث النقاب عن أن الأفراد الراضين وظيفيا يعيشون حياة أطول من الأفراد غير الراضين وهم أقل عرضة للقلق النفسي وأكثر تقديرا للذات وأكبر قدرة على التكيف الاجتماعي ويؤكد البعض إلى أن هناك علاقة وثيقة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي ، أي بمعنى أن الراضين وظيفيا راضين عن حياتهم بشكل عام والعكس صحيح.

وقد ذكر " ليكرت " أنه يصعب تحقيق مستوى إنتاج رفيع على مدى طويل من الزمن في ظل عدم الرضا ، كما أشار إلى أن الجمع بين زيادة الانتاج وعدم الرضا في آن واحد لا بد أن يؤدي إلى تسرب العناصر الرفيعة المستوى في المنظمة ، إضافة إلى تدني مستوى منتجاتها ومن ثم فإن ثمة نوعا من الاتفاق بأن من أوضح الدلالات على تدني ظروف العمل في منظمة ما يتمثل في انخفاض مستوى الرضا لدى العاملين . (1)

والرضا الوظيفي يعطي إشارة حول السلوك الفردي للعمال عموما تجاه عملهم ، فالموظف الذي لديه مستوى عال من الرضا الوظيفي يعطي سلوكا سلبيا اتجاهه ، وكذلك فالرضا الوظيفي هو نتيجة إدراك الموظفين بمدى توفير وظائفهم للأشياء التي تعتبر مهمة في المؤسسة بشكل جيد وتعتبر الأكثر أهمية في مجال السلوك التنظيمي. (2)

ويعد الرضا الوظيفي من أهم عوامل نجاح الموظف في العمل ، حيث يعتبر هو الدافع الأساسي وراء حب العمل والأداء الجيد وأيضا رغبة الموظف في الابتكار والتطوير ، كما يرتبط عدم الرضا الوظيفي بظاهرتين سيئتين وهما : الأمراض النفسية ، وأمراض القلب المختلفة التي يتعرض لهما الموظف بسبب الضيق النفسي وعدم الارتياح في العمل وقد أظهرت الدراسات أن هناك ارتباطا واضحا بين الرضا الوظيفي وظاهرة الإنهاك الجسدي والعقلي في العمل مما يؤكد على أهمية النواحي النفسية للفرد بوجه عام مهما كان عمله ومدى تأثيرها عليه سلبا أو إيجابا . (3)

1- عصام عبد اللطيف عمر : مرجع سابق ، ص 11 ، 12 .

2- Spreitze , Gretchen & Kizilos ,Mark & Nason,Stephen, A dimensional analysis of the relation ship between psychological empowerment and effectiveness , satisfaction , and strain , journal of management , Vol 23,NO 5,P142.

3- منال أحمد بارودي : الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمؤوسين ، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، القاهرة ، 2015 ، ص 39 ، 40

3- السمات الأساسية للرضا الوظيفي :

من أهم السمات الأساسية للرضا الوظيفي :

أ) عدم الغياب عن العمل :

لا شك أن التغيب عن العمل آثار سلبية على المؤسسات ، إذ يحملها تكاليف باهظة نتيجة تعطل العملية الانتاجية وانعكاس ذلك بالسلب على مردوديتها و من ثم على نموها واستمرارها ، لهذا فإنه من مصلحة المؤسسة أن تعمل على تخفيض معدلات التغيب ، وهذا من خلال البحث عن مختلف أسبابه . (1)

ب) العمل على تحقيق أهداف المؤسسة :

من أهم مظاهر وسمات الرضا عن العمل أو الوظيفة التي يعمل بها أي شخص هو تحقيق أهدافها ، وأهداف المدرسة في البداية والنهاية هي الوصول بالمدخلات من التلاميذ في كافة المراحل وإلى أعلى مستوى من القدرات التي تؤهلهم لذلك ، وهذا دليل قاطع على أن المعلم يعمل بروح وثقة عالية .

ج) زيادة الثقة بين المعلمين :

كلما انتشرت الثقة بين العاملين ، وسادت روح المحبة والتعاون بينهم ، فذلك دليل قاطع لدرجة كبيرة بأن الجميع على رغبة في البقاء في تلك المؤسسة ، ولذلك تظهر الثقة في التضحية والاستعداد للدفاع عن الآخر بالحق . (2)

د) تقبل النقد البناء :

كل عمل يصاحبه نقد وكلما كان النقد متقبلا كان الذي ينتقد محبا للإبداع وراغبا في المزيد من العطاء المتجدد ، ولاشك أن تقبل النقد بروح عالية دليل على حب العمل ، والرغبة في تحسين الأداء ليكون عنوان فخر تلك المؤسسة التي يعمل فيها .

هـ) عدم التفكير في ترك العمل :

كثيرا ما يفكر غير الراضين عن العمل ، في البحث عن وظيفة أخرى حتى لا يصاب بالملل الدائم ولكن من سمات الرضا الوظيفي هو عدم ترك العمل في الحاضر والمستقبل للارتباط المعنوي بين الإنسان وما يؤديه من أعمال في تلك المؤسسة .

1- Pierre Romelaer , Gestion des Ressources Humaines , Armand Clain édition , paris , 1993,p82

2- أحمد كامل الرشيدي : المشكلات المدرسية المعاصرة ، ط1 ، المكتبة الأكاديمية ، القاهرة ، 2011 ، ص 48 ، 49 .

و) الولاء والانتماء للموظيفة :

كلما ارتفع الشعور بالولاء والانتماء الوظيفي ظهرت سمات الرضا ، وحب البقاء في تلك الوظيفة ومن ثم زادت الحالة الابداعية التي تظهر في تجديد الفكر والطريقة والوسيلة ، ليؤكد لذاته وللآخرين مدى انتمائه لتلك الوظيفة التي يعمل فيها .

ز) تقبل الآخر واحترام رأيه :

من علامات عدم الرضا الوظيفي الواضحة هو عدم تقبل الآخر ، ودائما ما تظهر ملامح العداوة والبغضاء مع الآخر ، أما عند حالة الرضا الوظيفي ، فالأمر يختلف تماما عن ذلك فهو دائما يضع نفسه مكان الآخر ويقبله قبولاً ايجابياً باعتباره أحد أعضاء المؤسسة التي يعمل فيها.

ح) الحماس للتجديد والابداع :

كل ما سبق من دلالات وسمات ومظاهر تضخ في العملية التربوية في تجديد الطرق والوسائل التي يستعين بها المعلم في تحقيق درجة عالية من رفع كفاءة التلاميذ ، وتحويلهم من حالة المتلقي السالب إلى حالة المرسل الايجابي ، حتى يكون التفاعل دليل رضا عن المعلم وعمله . (1)

4- الأسباب الداعية إلى الاهتمام بالرضا الوظيفي :

- أن ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي إلى انخفاض نسبة غياب الموظفين .
- أن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى ارتفاع مستوى الطموح لدى الموظفين في المؤسسات المختلفة.
- أن الأفراد ذوي درجات الرضا الوظيفي المرتفع يكونون أكثر رضا عن وقت فراغهم وخاصة مع عائلاتهم وكذلك أكثر رضا عن الحياة بصفة عامة .
- أن الموظفين الأكثر رضا عن عملهم يكونون أقل عرضة لحوادث العمل .
- هناك علاقة وثيقة ما بين الرضا الوظيفي والانتاج في العمل ، فكلما كان هناك درجة عالية من الرضا أدى ذلك إلى زيادة الإنتاج . (2)

1- أحمد كامل الرشيدى : مرجع سابق ، ص 48 ، 49 .

2- عصام عبد اللطيف عمر : مرجع سابق ، ص 12 ، 13 .

5- مصادر الشعور بالرضا الوظيفي :

وينبع الشعور بالرضا من مصدرين أساسيين وهما :

- **المصدر الأول :** هو أن الرضا يأتي من أداء العمل بشكل صحيح " الفخر والمهارة " مهما كانت بيئة العمل ، فالبناء يشعر بالسعادة لقيامه ببناء حجرة جيدة ، ولا يهتم في ذلك أين هي أو لمن ؟ بالطبع هناك وظائف يصعب تحقيق الرضا فيها عن غيرها ، خاصة حين تدرك أن الوظيفة لا تتناسب قدراتك ، ولا توفيك حقل ولكنك مضطر لها .

- **المصدر الثاني :** هو بيئة العمل والتي تشمل على مكان العمل والأشخاص الذين تتعامل معهم ، وكذلك المتعة التي تحصل عليها حينما لا تكون منهمكا في العمل .

وبين هذين المصدرين - أداء مهارات الوظيفة وبيئة العمل - توجد عشر مصادر أولية للإحساس بالرضا ، ولتحقيق الفائدة القصوى من تلك المصادر عليك بنسيان أي نوع آخر من الرضا يمكن أن تحصل عليه من وظيفة أكثر ملائمة ، أو المزايا الإضافية التي يمكن للمشرف عليك أن يمنحها لك لمساعدتك ، فالتحدي ببساطة يتمثل في تحقيق مزيد من الرضا .⁽¹⁾

6- نظريات الرضا الوظيفي :

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

6-1- نظرية الحاجات Maslow :

توجد عدة نظريات تناولت الحاجات الإنسانية إلا هذه النظرية تعد من أشهر النظريات التي أسهمت في مجال العلوم السلوكية والتي ناقشت موضوع الدوافع والحوافز وأثرها على الانتاجية والرضا عن العمل ، ولاقت التصنيفات التي قدمها "ماسلو Abraham Maslow 1943" قبولا وشيوعا في هذا الإطار أكثر من غيرها ، حيث يرى أن الإنسان لديه عدد من الحاجات المتدرجة التي يجب أن تشبع وفقا لأولويتها ودرجة إلحاحها كما هو موضح في الشكل⁽²⁾ :

1- أحمد جابر حسنين علي :الإحباط الإداري (الأسباب والعلاج) ، ط1، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، القاهرة ، 2013 ، ص 47 ، 48.

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



شكل رقم (2): هرم الحاجات لماسلو.

وترتكز هذه النظرية على أن الإنسان اجتماعي بطبعه يعتمد على ما يوجد لديه من حاجات لم تشبع ، وهي بالتالي تؤثر على سلوكه حتى يتم إشباعها وتعد بمثابة دوافع للفرد ، وفي حالة إشباع مستوى معين فإنه ينتقل للمستوى الذي يليه ، وقد تعرضت هذه النظرية لبعض النقد في المجال التطبيقي بحيث أن الأفراد يختلفون في درجة تفضيلهم للحاجات فيمكن أن يذهبوا للمستويات العليا حتى وإن كانت الحاجات السفلى غير مشبعة.⁽¹⁾

وتقوم هذه النظرية على افتراض أن الإنسان كائن حي له عدة حاجات قد تؤثر أو لا تؤثر على سلوكه فالحاجات غير المشبعة تسبب له توترا ، أي أنها تؤثر على سلوكه ، أما الحاجات المشبعة فهي لا تحرك ولا تدفع السلوك الانساني وبالتالي فهي لا تؤثر عليه .⁽²⁾

2-6- نظرية الدرر Alderfer :

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

1- وهيب رمضان ياسين السيد : مرجع سابق ، ص 21

2- Marie-Georges Filleau, Clotilde Marque-Rippoul, les Théories de l'organisation et de l'entreprise , édition Marketing , Paris , 1999, P 87.

- حاجة البقاء **Existence Need** :

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

- حاجة الارتباط **Relatedness Need** :

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

- حاجات النمو **Growth Need** :

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

- إن الإنسان عند فشله في الوصول إلى الحاجة العليا فإن ذلك يدفعه للوصول إلى الحاجة الدنيا .(1)
- يمكن للفرد وفقا لنظرية "الدرفير" أن يحقق حاجتين في وقت واحد في حين أن نظرية "ماسلو" يسعى الفرد لتحقيق حاجة واحدة في وقت واحد .

6-3- نظرية ذات العاملين :

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

- العوامل الدافعة **Motivators** :

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

- العوامل الوقائية **Hygiene's** :

ويقصد بها العوامل التي يعتبر توافرها ضروري لتجنب المشاعر الدالة على الاستياء وعن الرضا وبدورها لا تؤدي إلى خلق قوة دافعة وحماس لدى الأداء في بيئة العمل .(2)

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

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

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

وعند عمل مقارنة لنظرية "ماسلو" مع نظرية " هيرزبيرج" نجد أنها تؤكد على نفس مجموعة العلاقات حيث يركز "ماسلو" على الحاجات الإنسانية للفرد في العمل أو الحياة بشكل عام ، فيما يركز " هيرزبيرج " على الفرد من حيث تأثير ظروف العمل على حاجاته الأساسية ويمكن من خلال الشكل شرح نقاط الالتقاء بين النموذجين (1)

نموذج "ماسلو" لأسبقية الحاجات .	نموذج "هيرزبيرج" للدافعية والمحافظة على الاستمرار.
تحقيق الذات.	العمل دلالة الإنجاز - إمكانية النمو - المسؤولية.
التقدير والمكانة.	التقدم - الاعتراف - التقدير - المكانة.
الانتماء والنشاط الاجتماعي.	العلاقات الشخصية - الإشراف - الزملاء - المرؤوسين.
الأمن والسلامة.	سياسة الإدارة - الامن المهني
الحاجات الفسيولوجية.	ظروف العمل - الأجر - الحياة الشخصية

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

6-4- نظرية عدالة العائد ل " ادمز Adams " :

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

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

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

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

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

6-5- نظرية التوقع :

قدم " فيكتور، فروم Victor - Vroom 1964 " نظرية التوقع التي تقوم على افتراض أن الفرد يقوم بتوقع الحصول على نتائج عمل معين لقاء أداء هذا العمل ، وبالتالي ترى أن دافعية الفرد لأداء عمل معين هي محصلة للعوائد التي يحصل عليها ، أو شعوره واعتقاده بإمكانية الوصول إلى هذه العوائد ، وذلك ما يؤدي للشعور بالرضا من عدمه.(2)

ويمكن توضيح ذلك بالمعادلة التالية : الدفع لأداء العمل = قوة الجذب X التوقع.

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

- إدراك الفرد أن جهده سيؤدي إلى أداء معين.
- إدراكه أن هذا الأداء سيؤدي إلى نتيجة معينة.
- قبول العائد أو المكافآت المرتبطة بهذه النتيجة.(3)

6-6- نظرية الإنجاز :

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

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

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

1- ناصر محمد العديلي : السلوك الانساني والتنظيمي ، معهد الادارة العامة ، القاهرة ، 1995 ، ص 164
2- صادق محمد وآخرون : الإدارة في مشروعات الأعمال ، مؤسسة دار الكتاب ، الكويت ، 1981 ، ص 154 .
3- محمود السيد : إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية ، التعليم المفتوح ، كلية التجارة ، جامعة عين الشمس ، القاهرة ، 1999 ، ص 258.

- ✓ الرغبة في وضع بعض الاهداف فيها تحدي.
- ✓ الرغبة في التحكم في الوسائل التي تمكنهم من تحقيق اهدافهم.
- ✓ يحبذون العمل المنفرد بدلا من العمل الجماعي.
- ✓ يرغبون في الحصول على معلومات سريعة ومحددة فيما يتعلق بمدى تقدمهم في تحقيق اهدافهم
- ✓ يمكن تحفيزهم بالمال اذا تم تحقيق الشروط الاربعة السابقة فيتحقق الرضا الوظيفي لديهم.

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

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

6-7- نظرية بورتر ولولر :

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

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

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

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

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

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

6-8- نظرية تحديد الهدف :

تشير نظرية " ادوين لوك Edwin lock " 1968 م إلى أن الأهداف هي مبعث دافعية الافراد حيث أن سلوك الافراد غالبا يتحدد في ضوء الأهداف المرجوة ، فكما اتسمت هذه الأهداف بالوضوح والقبول لدى الأفراد كلما كانت الدافعية لتحقيقها أكبر وكذلك فإن المعلومات التي يتلقاها الفرد عن مستوى أدائه وإنجازه باتجاه تحقيق تلك الأهداف لها أكبر الأثر في استثارة دوافعهم لبذل مزيدا من الجهد في العمل وبالتالي يتحقق الرضا عن العمل.(1)

ويمكن تحديد الأهداف من خلال أربع خطوات كالتالي :

- **الخطوة الأولى :** توافر الحوافز في بيئة العمل : وتتضمن تحديد ما تسعى إليه المؤسسة (الأهداف المنشودة) وتوضح الحوافز المقدمة (الترقية - التقدير - زيادة الدخل).
- **الخطوة الثانية :** المشاركة في تحديد الأهداف : سواء تضمنت تلك المشاركة كل من الرئيس والمرؤوس أو من الرئيس مباشرة إلى المرؤوس أو يترك الحرية للمرؤوسين.
- **الخطوة الثالثة :** تحديد طبيعة الأهداف المقررة وخصائصها ومدى وضوحها ودرجة صعوبتها وما تقدمه من تحدي وتنافس بين الزملاء.
- **الخطوة الرابعة :** يتضمن قبول الأفراد للأهداف المقررة والالتزام والعزم على إنجازها بما يحقق رضاهم عن العمل المبذول. (2)

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

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

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

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

6-9- نظرية Z " وليام أوشي " :

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

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

- الثقة والاستقلالية للعاملين .

- الخدمة والمهارة .

- الألفة والمودة .

- ارتفاع معدل الرضا عن العمل .

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

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

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

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

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

7- قياس الرضا الوظيفي :

إن قياس الرضا الوظيفي قياسا دقيقا و صادقا يعتبر مستحيلا ،لأنه من الصعب الوقوف على وسائل محددة لقياسه ، حيث أن حالة الرضا أو عدم الرضا تتحكم فيها عدة متغيرات هذا من جهة و من جهة ثانية أن الرضا الوظيفي يعتبر من أكثر المواضيع تعقيدا، لكونه حالة سيكولوجية باطنية يصعب قياسه بدقة تامة ، باعتباره مجموعة المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله ،و كذلك بسبب تداخل و تشعب العوامل المسببة لهذه المشاعر من نفسية و اجتماعية و اقتصادية .(1)

بالرغم من وجود اتجاهات متعددة لدى الفرد تجاه الجوانب المختلفة لعمله ، إلا أنه من الصعب تقييمها وقياسها ، ويرجع هذا إلى صعوبة الملاحظة المباشرة للاتجاه ، وصعوبة استنتاجه بدقة من خلال سلوك الفرد ، فإلى حد كبير يعتمد في قياس الرضا عن العمل على ما يذكره الفرد ، وعادة لا يفصح الفرد بصورة صادقة عما بداخله .(2)

ويمكن حصر الأساليب المستخدمة في الوقت الحاضر في نوعين من المقاييس :

- النوع الأول :

هي المقاييس الموضوعية ، حيث يمكن قياس اتجاهات العاملين ورضاهم عن طريق استخدام أساليب قياس معينة مثل : معدل الغياب ، معدل ترك الخدمة ، معدل الحوادث في العمل ، وكذلك معدل الشكاوى ، ومستوى إنتاج الموظف .

- النوع الثاني :

هي المقاييس التي تعتمد على جمع المعلومات من العاملين باستخدام وسائل محددة مثل : صحيفة الاستقصاء التي تشتمل على مجموعة من الأسئلة خاصة بالرضا الوظيفي ، أو باستخدام طريقة المقابلات الشخصية التي يجريها الباحثون مع العاملين في المنظمة ، ولكل طريقة مزاياها وعيوبها وظروف استخدامها .(3)

1- عبد المنعم عبد الحي : علم الاجتماع الصناعي ، المكتب الجامعي الحديث . الإسكندرية ، مصر .1984، ص 23.

2- أبو بكر مصطفى : إدارة الموارد البشرية (مدخل تحقيق الميزة التنافسية) ، الدار الجامعية ، الاسكندرية ، 2004 ، ص 378 .

3- عبد الباقي ، صلاح الدين محمد : السلوك الفعال في المنظمات ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2004 ، ص 177 .

8- الأسباب الموضوعية لعدم الرضا الوظيفي للمعلم :

(أ) التفرقة في درجة المعاملة بين أعضاء الهيئة التعليمية :

إن التمييز لفئة دون أخرى هو تدمير لمشاعر إحدى الفئتين ومن أهم الأسباب التي يعاني منها المجتمع المدرسي وغالبا ما يطلق عليها مفهوم عام هو الشللية وتعني مجموعة من الفئات غير المتجانسة والتي تقاوم بعضها البعض .

(ب) سوء المعاملة واستغلال الأخطاء وتصيدها :

إن المعلم أمين على الموقف ، ومن يقوم بتعليمهم ، والتعامل مع الإنسان غالبا ما تحدث فيه مجموعة من الأخطاء ، فلا يجوز للقيادة تصيدها واستغلالها ضد المعلم ، لأن ذلك يجعله في حالة خوف وتشتيت وعدم رضا عن ذاته .

(ج) عدم الرضا عن المخرجات التعليمية :

بعض من المعلمين المخلصين ونتيجة لتسيب الإدارة وإهمالها وما ينعكس على التلاميذ من سوء تحصيل وفقد لمتطلبات تحقيق الأهداف فيكون هؤلاء المعلمون في حالة عدم رضا عن مسؤوليتهم ، مما ينعكس على عدم الرضا الوظيفي .

(د) الرقابة الصارمة والدقيقة :

لا يجوز مطلقا أن تكون الرقابة صارمة ودقيقة على أعمال المعلم ، حيث إنه في الأساس صاحب رسالة وهو أمين على المسؤولية التي نشهد بها له ، ومن ثم تكون شدة الرقابة والصرامة في التعامل سببا في عدم الرضا .

(هـ) السلوك الشخصي لمدير المؤسسة :

غالبا ما يكون بعض المديرين في حالة عدم توافق مع وظيفته ، وذلك نتيجة لعدم الترقية أو الرغبة في المكان ، فيعكس حالته على المعلمين ، مما يجعلهم في حالة عدم رضا تام عن العمل مع ذاك المدير وتلك المدرسة . (1)

1- أحمد كامل الرشيدى :مرجع سابق ، ص 51 .

9-عوامل الرضا الوظيفي :

9-1- العوامل الداخلية :

- الرضا عن محتوى العمل وطبيعته .
- الرضا عن ساعات العمل .
- الرضا عن التكنولوجيا والإمكانات المستخدمة في العمل .
- درجة المسؤولية في العمل .
- مدى إمكانية الفرد في استخدام إمكانياته ومؤهلاته .
- درجة الاستمتاع بإنجاز العمل .

9-2- العوامل الخارجية :

- الرضا عن جماعة العمل .
- الرضا عن ظروف وجو العمل .
- الرضا عن الأجر والمكافآت .
- الرضا عن معاملة الإدارة للعاملين .
- الرضا عن فرص الترقية والتدرج في العمل.
- الرضا عن الإشراف.
- الرضا عن طرق تقييم الأداء .
- الرضا عن علاقات العمل ومعاملة المرؤوسين .
- الرضا عن ضغوط البيئة .

فكلما كانت هذه العوامل إيجابية ارتفعت درجة الرضا الوظيفي للعاملين ، مما يكون له كبير الأثر في زيادة الإنتاجية واستقرار المؤسسة ، ورفاهية العاملين ، فلذلك لابد من الاهتمام بهذه العوامل وتقليل درجة تأثيرها السلبي على العاملين ، والسعي إلى تحويلها إلى إيجابيات تدفع وتحفز العاملين على الرضا بالعمل والاستمتاع بالأداء وزيادة حب المؤسسة لدى العاملين فيها . (1)

1- مرتضى البشير الأمين : الاتصال التنظيمي ، أمواج للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2016 ، ص 57 ، 58 ، 59 .

10- كيف يحدث الرضا :

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

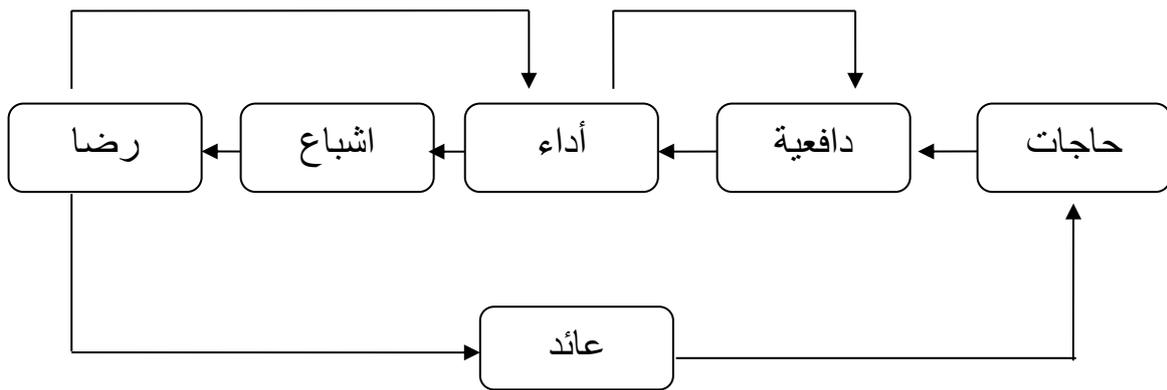
- **الحاجات** : لكل فرد حاجات يريد أن يسعى إلى إشباعها ويعد العمل أكثر مصادر هذا الإشباع.

- **الدافعية** : تولد الحاجات قدرا من الدافعية يحث الفرد على التوجه نحو المصادر المتوقع اشباع تلك الحاجات من خلالها.

- **الأداء** : تتحول الدافعية إلى أداء نشط للفرد ، وبوجه خاص في عمله ، اعتقادا منه أن هذا الأداء وسيلة لإشباع تلك الحاجات .

- **الإشباع** : يؤدي الأداء الفعال إلى إشباع حاجات الفرد .

- **الرضا** : إن بلوغ الفرد مرحلة الإشباع من خلال الأداء الكفء في عمله يجعله راضيا عن العمل باعتباره الوسيلة التي تسنى من خلالها إشباع حاجاته.(الشكل رقم (1).⁽¹⁾



شكل رقم (3) يوضح ديناميكيات عملية الرضا.

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

11- الجوانب الايجابية التي يجب على الإدارة مراعاتها لتحقيق الرضا الوظيفي :

11-1- الجانب الأول :

دعم القدرة الفنية والعقلية والصحية للعاملين وذلك من خلال إتباع الأسس العلمية في السياسات وطرق تحقيق أهداف المنظمة والاختيار السليم للعاملين ، بحيث يتم التوافق بين إمكانيات العاملين المهنية وطبيعة العمل في المؤسسة ، والعمل على استمرارية التدريب والتأهيل لرفع قدرات العاملين مع توفير الأمن الوظيفي والصناعي بمواقع العمل ، وتوفير ما يشبع رغبات وتطلعات العاملين لينعكس ذلك إيجابا على أسرهم بتلبية حاجاتهم ورغباتهم.

11-2- الجانب الثاني :

بناء الدافعية لدى الأفراد تجاه العمل من خلال تعاون الإدارة والعاملين وجعل التعاون والتكامل مبدأ أساسيا في العمل بفتح باب المشاركة في التخطيط والقرارات ، وتحديد سياسات وأهداف المؤسسة ، ووضع نظم إيجابية في مجال الاتصال بالعاملين ونظام الأجور والحوافز وطرق دفعها ، والترقية وأساليبها والعدل فيها وكيفية تقديم الخدمات الاجتماعية والاهتمام بها .

11-3- الجانب الثالث :

العمل على توفر مناخ تنظيمي مناسب يمكن للعاملين من خلاله على أداء مهامهم برغبة وحماس ، ويكون ذلك من خلال الاهتمام ببيئة المنظمة ، وجو العمل فيها ، وطبيعة الوظيفة ، وتخفيف ضغوط العمل ، وتطوير الظروف الخارجية وتسخيرها لخدمة العاملين ومصحة المنظمة .

11-4- الجانب الرابع :

الاهتمام بالإنسان من حيث المهارات والأفكار والدوافع واهتماماته الثقافية والاجتماعية والاقتصادية بهدف تطوير أدائه الذي ينعكس إيجابا على الرضا الوظيفي للعامل . (1)

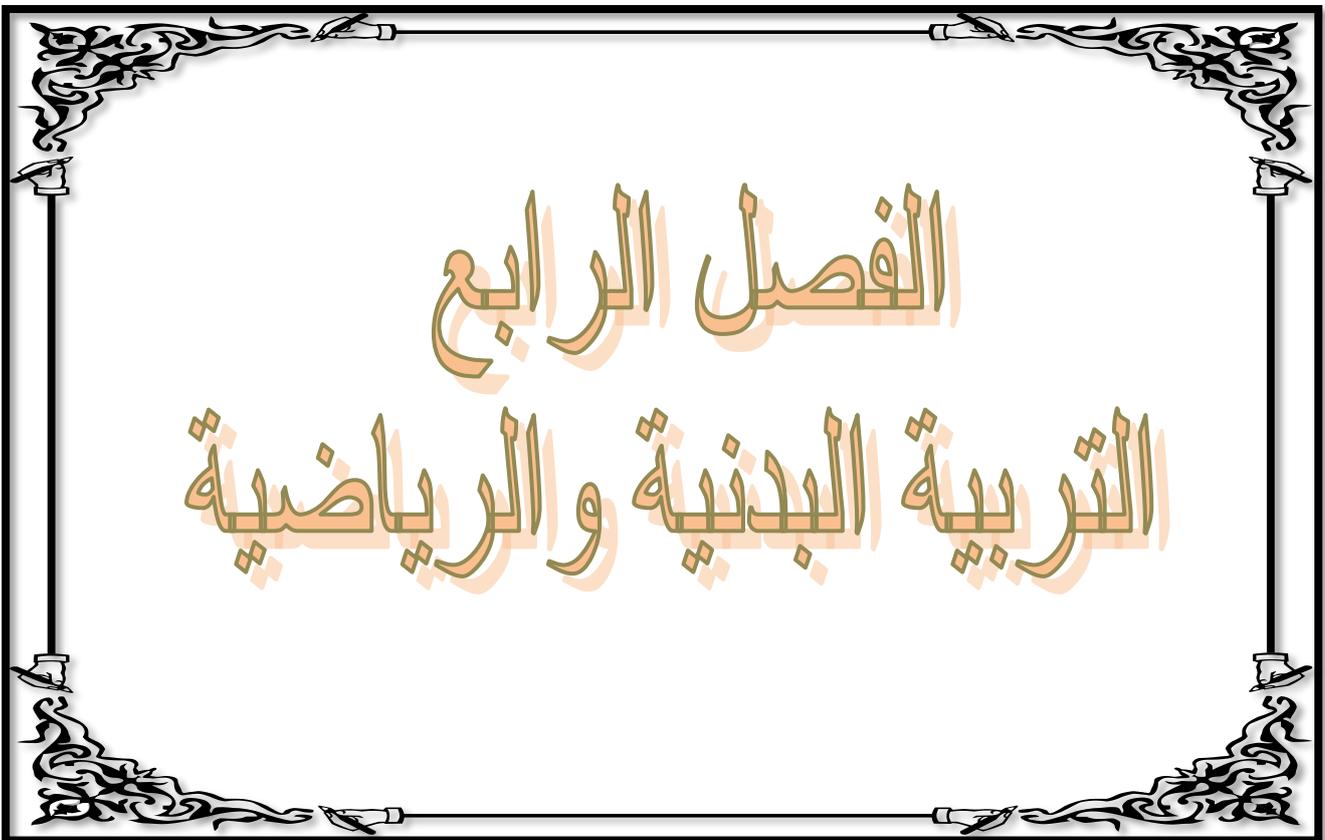
1- مرتضى البشير الأمين :مرجع سابق ، ص59 ، 60 .

- خلاصة :

إن موضوع الرضا الوظيفي موضوع في غاية التعقيد فهو يعتبر من المواضيع ذات الطبيعة الديناميكية غير الثابتة فهو يتغير بتغير الزمان والمكان ، لذلك فإن العلماء والباحثين في ميدان دراسة السلوك دائما يوصون بضرورة قيام المديرين والمسؤولين والقائمين على شؤون المؤسسات والمنظمات بعمليات بحث واستفتاء حول العاملين بين الحين والآخر وخاصة فيما يخص موضوع الرضا الوظيفي من حيث ملائمة بيئة العمل وظروفها ، المعاملة والسلوك من الزملاء أو المدير ، الأجور والحوافز ، العدالة والمساواة والإنصاف ، كلها متغيرات تلعب أدوارا هامة ومؤثرة في إحداث الشعور بالبهجة والسرور والصحة النفسية والاجتماعية تحت ما يسمى بالرضا الوظيفي .

ومن خلال ما سبق ذكره نستخلص أن الرضا الوظيفي للعامل أو الموظف هو عامل مهم جدا في نجاح أو فشل أي مؤسسة لأن هذه الأخيرة تعتمد وبشكل أساسي على مدى جاهزية وفاعلية أداء هذا العامل لواجباته ومهامه وهذا لا يتأتى إلا بتوفير الامكانيات وإعطاء الأهمية الكافية و الحقوق كاملة لهذا العامل أو هذا الموظف وذلك للوصول إلى رضاه عن هذه المهنة و انتمائه لهذه المؤسسة .

ولقد حاولنا في هذا الفصل التعرف والإحاطة قدر الإمكان بمصطلح الرضا الوظيفي ، وقد لاحظنا التباين في وجهات نظر الباحثين والعلماء حول مفاهيمها و تعريفاتها وتفسيراتها ، وكذلك أهميتها في حياة الأفراد والجماعات والمؤسسات و المنظمات .



الفصل الرابع
التربية البدنية والرياضية

- تمهيد :

تعتبر التربية البدنية والرياضية جزء من التربية العامة ، فهي من المواد ذات الأهمية الكبيرة داخل أي مؤسسة تربوية ، وذلك لما لها من منافع و انعكاسات ايجابية على صحة و لياقة و سلوك التلاميذ كما لها تأثيرات إيجابية على النواحي النفسية و الاجتماعية و الانفعالية و الحركية و المهارية مما يؤثر بصفة عامة و بإيجابية في تشكيل و تكوين شخصية التلميذ .

وليس غريبا أن نرى اهتمام معظم دول العالم بمادة التربية البدنية والرياضية وإعطائها مكانة مرموقة بين مواد العلوم الأخرى ، وتوفير كافة الإمكانيات والوسائل من أجل ممارستها بهدف تنمية الفرد من جميع النواحي النفسية والاجتماعية والخلقية وتعزيز الصفات القيادية والتعاونية لديه ، فهم يدركون جيدا أهمية هذه المادة في المراحل الأولى من حياة الفرد في تكوينه وإعداده وتوجيهه وتوجيهها سليما ليكون فردا صالحا قويا منتجا لمجتمعه ولوطنه هذا من جهة ومن جهة أخرى يدركون أيضا أن التربية البدنية والرياضية والرياضة بصفة عامة تمثل الصورة الصادقة التي تعكس مستوى رقي الشعوب وتطورها .

وسنسى في هذا الفصل إلى التطرق لمفاهيم التربية البدنية والرياضية وأهميتها وأهدافها و أستاذ هذه المادة وخصائصه وصفاته الخ .

1- التربية :

1-1- تعريف التربية :

تعددت الآراء حول تعريف التربية ، واختلفت من مجتمع إلى مجتمع ، ومن فرد إلى آخر ، ومرد هذا الاختلاف يعزى في المقام الأول إلى اختلاف الفلسفات والعقائد والأفكار ، وهكذا فإن اختلاف البيئات الثقافية أدى إلى اختلاف الرؤى حول التربية وماهيتها ، حيث أن تمايز هذه البيئات مرده إلى تباين القوى والعوامل المؤثرة في المجتمعات ، سواء كانت هذه العوامل عقدية أو فلسفية أو اجتماعية أو عقلية أو فكرية أو ثقافية أو اقتصادية...الخ.

1-1-1- المعنى اللغوي :

إن كلمة التربية في اللغة ترجع إلى أصول لغوية ثلاثة هي :

(أ) الأصل الأول : ربا يربو بمعنى زاد ونما . وفي هذا المعنى جاء قوله تعالى : (وَمَا آتَيْتُمْ مِّن رَّبًّا لِّيَرْبُو فِي أَمْوَالِ النَّاسِ فَلَا يَرْبُو عِنْدَ اللَّهِ ۗ وَمَا آتَيْتُمْ مِّن زَكَاةٍ تُرِيدُونَ وَجْهَ اللَّهِ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُضْعِفُونَ) (39) سورة الروم.

(ب) الأصل الثاني : ربي يربي على وزن خفي يخفي ومعناها نشأ وترعرع . وعليه قول الأعرابي :

فمن يك سائلا عني فإني..... بمكة منزلي وبها ربييت.

(ج) الأصل الثالث : رب يرب على وزن مد يمد بمعنى أصلحه وتولى أمره و ساسه وقام عليه ورعاه .

1-1-2- المعنى الاصطلاحي :

يعرفها " أرسطو " فيقول : إن الغرض من التربية هو إعداد العقل لكسب العلم ، كما تعد الأرض للنبات والزرع

ويعرفها " جان جاك روسو " : بأنها عملية ذاتية نابعة من طبيعة الطفل ولذلك فهو يقول في كتابه " اميل " :

ليس على التلميذ أن يتعلم ولكن عليه أن يكشف الحقائق بنفسه .

ويرى " جون ديوي " : أن التربية هي ذلك التكوين أو التنظيم الجديد للخبرة ، الذي يزيد في معناها وفي المقدرة

على توجيه مجرى الخبرة التالية .⁽¹⁾

1- أيوب دخل الله : التربية ومشكلات المجتمع في عصر العولمة ، ط 1 ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، لبنان ، 2015 ص 7 ، 8 ، 9 .

1-2- أهداف التربية :

إن أهداف التربية تختلف وتتطور باختلاف المجتمعات ، لا بل تختلف ضمن المجتمع الواحد باختلاف الأزمنة ، وأكثر من ذلك فإنها تختلف باختلاف الأمكنة في المجتمع الواحد بنفس الفترة الزمنية تبعا لاختلاف العقائد وآراء المفكرين ومواقف الفلاسفة .

فأهداف التربية - كما هو واقع الحال - متعددة متغيرة بتغير الأزمان واختلاف الأماكن وتنوع الثقافات وتباين العقائد والقيم ، ورغم هذه التعددية وهذا التباين تبقى الأهداف العامل الحاسم في تحديد المناهج التربوية والتعليمية ، حيث إنه من المعروف أن لكل نظام أهدافه التي تنص عليها قوانينه ولوائحه ، وإن كان نص الأهداف التربوية والتعليمية شيء وواقع تحقيق النظام التربوي شيء آخر .

ومن الطبيعي أن تتأثر أهداف كل أمة من تربيتهما بحاضر هذه الأمة وماضيها وأمانيتها المقبلة ، وأن تتأثر بخبرتها وتاريخها وواقعها بجميع وجوهه المادية والاجتماعية والاقتصادية وغير ذلك من الوجوه ، ومن الطبيعي أيضا أن تتأثر بما تصوغه لنفسها من مستقبل وان تتأثر بما تريده لذاتها من كيان ، ولذلك فليس من الممكن أن تنحصر أهداف التربية لا سيما إذا كان الحديث عاما ، هذا من جهة ومن جهة أخرى فالتربية عملية يقوم بها البشر لتهيئة أجيالهم المقبلة لحياتهم ، ولما كانت الحياة متطورة متغيرة ، ولما كان الأحياء عامة والبشر خاصة متطورين متغيرين فإن من الطبيعي أن تتطور الأهداف التربوية بتطور الزمان وتطور المكان وتطور الذين تتناولهم العملية ، أي بتطور الأفراد والجماعات الإنسانية جمعاء .

فالجهد التربوية تدرج كلها في عمل موحد يرمي إلى تحقيق أهداف معينة وتلك الأهداف خاضعة لغايات عليا ، وهذه الغايات بدورها خاضعة لإرادة المجتمع ، على أنه لا بد من القول بأن اختيار الغايات ليس هو المشكل الأساسي الذي تلعبه الاختيارات السياسية والمعطيات التربوية والعلمية والثقافية في تحديد تلك الغايات ، إلا أننا مع ذلك نقول بأن هذا الأمر لا يمكن أن يترك لمشئته رجال السياسة أو لحصافة العلماء وحدهم ، فينبغي أن يساهم في تحديد الغايات ، لا أولئك فحسب ، بل كذلك المعنيون بالأمر وأولياء الطلبة وممثلو المجموعات المحلية .

إن الدور الذي يمكن أن تقوم به التربية يتعلق بتلك الاختيارات وبحصول ذلك الاتفاق ، فإما أن توجه التربية أنظار الناشئة إلى المستقبل أو الماضي ، وإما أن يؤول بها الأمر إلى الجمود أو إلى التغيير . وإما أن تستنهض الهمم من أجل التوصل إلى الاستقرار الصحيح عن طريق مسابرة التقدم (1)

1- أيوب دخل الله : علوم التربية ، ط1 ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، لبنان ، 2015 ، ص 12 ، 13 ، 14 .

1-3- خصائص التربية:

للتربية خصائص تميزها عن بقية المعالم الأخرى أو عن ما يشابهها وهي متمثلة في:

- التربية عملية تكاملية :

إن التربية لا تقتصر على جانب واحد من جوانب الشخصية، بل تتناول جميع الجوانب المتعلقة بالإنسان من نفسية وعقلية وجسمية ودينية واجتماعية وعاطفية وسياسية واقتصادية وثقافية ... إلخ.

- التربية عملية فردية اجتماعية :

إن التربية ليست خاصة بالفرد فقط بل تتعداه إلى رعايتها للمجتمع، فهي ترعى الفرد بأن تجعله مواطنا صالحًا وترعى المجتمع بأن تخلف لديه مواطنين صالحين يمارسون مواظنتهم بكل مسؤولية.

- التربية عملية تختلف باختلاف الزمان والمكان :

إن الإنسان في تغير مستمر، والتربية لها اتصال مباشر بالإنسان، فهي تتغير بتغير الإنسان من مجتمع لمجتمع.

- التربية عملية إنسانية :

إن التربية خاصة بالإنسان الذي ميزه الله تعالى بالعقل على سائر مخلوقاته، فهي تعمل على تنمية وتطوير الجوانب المتصلة بالإنسان. (1)

- التربية عملية ذات قطبين :

إن التربية هي عملية يقوم بها المربي اتجاه المتربي، بحيث يؤثر كل منهما في الآخر، وعليه يمثل المربي القطب الأول والمتربي القطب الثاني.

- التربية عملية هادفة :

إن التربية تعمل على توجيه الجيل الناشئ من خلال ما يقدمه الجيل الراشد، بهدف إيصاله إلى درجة الكمال والمواطنة الصالحة، بحيث يكون الفرد عضوًا نافعًا لنفسه ولأسرته ولمجتمعه ولوطنه.

- التربية عملية تشاركية :

إن التربية لا تشارك فيها المدرسة فقط، بل تساهم كل المؤسسات التربوية والاجتماعية في عملية التربية سواء كانت رسمية أو غير رسمية. (2)

1- أحمد محمد الطيب : أصول التربية ، ط1 ، المكتب الجامعي الحديث ، الأزريطة ، الاسكندرية ، 1999 ، ص 26. 25.

2- عمر أحمد همشري : مدخل إلى التربية ، ط2 ، دار صفاء للنشر و التوزيع ، عمان ، 2007 ، ص 20.

2- التربية البدنية والرياضية :

2-1- مفهوم التربية البدنية والرياضية :

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

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

ومن تشيكوسلوفاكيا السابقة يبرز تعريف " كوبسكي كوزليك **kopesky Kozelsk** " : التربية البدنية جزء من التربية العامة ، هدفها تكوين المواطن بدنيا و عقليا و انفعاليا و اجتماعيا بواسطة عدة ألوان من النشاط البدني المختار لتحقيق الهدف (1).

2-2- أهمية التربية البدنية و الرياضية :

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

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

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

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

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

2-3- الأهداف العامة للتربية البدنية والرياضية :

أصبح من المؤكد معرفة الأهداف التي من خلالها دخلت التربية البدنية حياة الشعوب واكتسبت مكانة هامة في مختلف الثقافات والعصور بحكم أن النشاط البدني يلعب دورًا هامًا وحيويًا في حياة الإنسان، وعلى الأساس توجد نوعين من الأهداف العامة للتربية البدنية وهما : الأهداف البدنية والأهداف التربوية للتربية البدنية.

2-3-1- الأهداف البدنية :

تعتبر الأهداف البدنية عنصر أساسي في تنمية المهارات الرياضية بحيث أنها تشمل على القوة العضلية، الجلد العضلي، الجلد الدوري التنفسي، المرونة، بحيث الأهداف البدنية فيما يلي :

أ) أهداف التوافق العضلي:

تعتبر أهداف التوافق العضلي على الانسجام بين الجهازين العضلي والعصبي وتتضمن مجمل الحركات الانتقالية وغير الانتقالية والمهارات الأساسية لفنون اللعب والمهارات الترويجية والمهارات المرتبطة بالمهارات الحركية.

ب) أهداف إدراكية:

تعمل الأهداف الإدراكية على تنمية استخدام الخطط وطرق الأداء المرتبطة بالنشاط، ومعرفة عمل أجهزة الجسم وعلاقتها بالممارسات الحركية، واكتشاف الفهم والتحصيل المعرفي، والقدرة على حل المشكلات من خلال الحركات التي يؤديها اللاعب.

ج) الأهداف الاجتماعية:

تهتم الأهداف الاجتماعية على تنمية السمات والقدرة على صنع القرار وتعلم الاتصال بالآخرين، وتنمية المظهر الاجتماعي للفرد وتنمية الشعور بالانتماء إلى الجماعة (الروح الجماعية).

د) الأهداف الانفعالية:

تسعى الأهداف الانفعالية إلى تنمية رود الفعل الإيجابية للممارسين أثناء النصر والهزيمة، والتخفيف من حدة التوتر العصبي، والتعبير عن النفس وتشجيع روح الابتكار والإبداع والقدرة على الاستمتاع بالأنشطة الحركية في جو من المرح والترفيه. (1)

1- نوال إبراهيم شلتوت و مراد محمد نجلة : تاريخ التربية البدنية و الرياضية ، ط2 ، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ، الاسكندرية ، 2007 ، ص 14 ، 17 ،

2-3-2- الأهداف التربوية :

تتمثل الأهداف التربوية للتربية البدنية فيما يلي:

- المساهمة في إيجاد علاقات سامية.
 - مساعدة الأفراد على اللعب التعاوني.
 - مساعدة الفرد على النمو الاجتماعي الذي هو هدف من أهداف التربية العامة.
 - اكتساب قيم القيادة والتبعية.
 - شغل أوقات الفراغ.
 - احترام حقوق الآخرين والسلطة، واحترام القواعد، والقوانين المنظمة والمسيرة للحياة.
 - مساعدة الفرد على الاعتماد على النفس.
 - اكتساب الصحة البدنية والعقلية والنفسية والعمل على المحافظة عليها.
- من خلال هذه الأهداف يتبين لنا أن الفرد عند ممارسته للنشاط البدني يكتسب قيمًا إنسانية توجه رغباته وتحقق متطلباته.(1)

كما يوجد تصنيفات أخرى للأهداف التربوية البدنية والرياضية نذكر منها : تصنيف " بلوم " و " دولي سارجنت " كالتالي :

2-3-3- أهداف التربية البدنية و الرياضية حسب " بلوم " :

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

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

1- نوال إبراهيم شلتوت ومراد محمد نجلة . مرجع سبق ذكره . ص ص 18. 20 .

أ- المجال المعرفي " الإدراكي " :

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

ب- المجال الوجداني " الانفعالي " :

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

ج- المجال المهاري " النفس حركي " :

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

2-3-4- أهداف التربية البدنية والرياضية حسب "دودلي سارجنت " :

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

أ- من الناحية الصحية:

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

ب- من الناحية التربوية:

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

1- مكارم حلمي أبو هريرة وآخرون : مدخل التربية الرياضية ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة ، 2002 ، ص 25 ، 27 ، 29 .

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

ج- من الناحية الترويحوية:

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

د- من الناحية العلاجية:

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

3- حصة التربية البدنية والرياضية :

3-1- تعريف حصة التربية البدنية والرياضية :

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

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

كما يمكن أن تميز الحصة عدة خصائص متعددة لقانون المدرسة وتكون على الغالب 45 دقيقة كما أنها وحدة متكاملة وهي المنهاج الذي تؤدي فيه الحصة وظيفة هامة (1)

فحصة التربية البدنية والرياضية جزء متكامل مع التربية العامة، بحيث تعتمد على الميدان التجريبي لتكوين الأفراد عن طريق ألوان وأنواع النشاطات البدنية المختلفة التي اختيرت بغرض تزويد الفرد بالمعارف والخبرات والمهارات التي تساهم على إشباع رغباته عن طريق التجربة لتكيف هذه المهارة لتلبية حاجياته للتعامل مع الوسط الذي يعيش فيه وتساعد على الاندماج داخل المجتمع وبذلك فان حصة التربية البدنية والرياضية تحقق هذه الأهداف على مستوى المؤسسات التعليمية فهي تضمن النمو الشامل والملائم للتلاميذ وتحقق حاجتهم البدنية، طبقاً لمراحل وتهتم التربية البدنية بإدراج قدراتهم الحركية (2)

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

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

3-2- الخطة الحديثة في إخراج حصة التربية البدنية والرياضية:

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

-المرحلة التمهيديّة - المرحلة الرئيسيّة - مرحلة التقييم.

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

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

- النظام خلال تبديل الملابس.

- خلع الساعات والأسورة والحلقات والسلاسل.

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

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

- بعدها تأتي عملية التسخين حيث يقوم بتسخين جميع عناصر الجسم (عضلات مفاصل...) وكذلك تسخين الجهاز الدوري والتنفسي وذلك لتفادي التعرض للإصابات خلال الحصة، ثم يأتي التسخين الخاص لجميع العناصر الأساسية التي سوف يلقي عليها حمل التلميذ إلى العمل الأصعب والأقوام منعاً ووقايةً للإصابات المفاجئة، كما انه يمكن للأستاذ إدراج بعض الألعاب شبه الرياضية خلال الفترة الأخيرة من هذه المرحلة وذلك من أجل خلق عنصر التشويق والمرح تماشياً مع ما يخدم هدف الحصة وأيضاً خلق نوع من الدافعية نحو هذه الأخيرة. (1)

(ب) - **المرحلة الرئيسيّة:**

يشكل هذا الجزء أهمية كبيرة في حصة التربية البدنية والرياضية ويمكن القول أن الجزء الأول والثالث يقومان على أساس خدمة الجزء الأساسي وهو الجزء الذي يتحقق فيه أغلب وأهم أهداف الدرس لأنه يختص بتنمية

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

الصفات البدنية (كالقوة والسرعة وغيره) وانه من الطبيعي أن ترافق تدريس المعلومات المذكورة وتعلم حسن التصرف في المباريات الرياضية بعيداً عن الاضطرابات النفسي وإكساب العادات الجيدة والذي يرافق تعليم المهارات الحركية عن طريق النصح والإرشاد ولكن لكي نبدأ بهذا الجزء بداية حسنة لا بد من إعادة بعض التمارين التي سبق وأن مارسها التلميذ كمدخل لتمرين جديدة في طبيعة متعددة متجانسة من حيث الأداء والحركة لهذا يجب توخي التجزئة هنا حتى يتحقق التكامل في هذا القسم من الحصة والتأكيد على حسن الداء للأسلوب والطريقة المثلى التي تحقق الأهداف ما يكفل إخراج فنياً وعلمياً وتربوياً وبصورة عامة يجب أن يضم القسم الرئيسي منه للدرس والتمرينات التي تغذي جميع أعضاء الجسم والمهارات الحركية كافة وعلى حد سواء وعلى الأستاذ اختيار ما يناسب التلاميذ ويحقق أغراض الحصة الأساسية المرسومة.

(ج) - المرحلة التقييمية (الختامية):

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

3-3- أهداف حصة التربية البدنية والرياضية :

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

(أ) أهداف تعليمية :

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

- تنمية الصفات البدنية .

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

- تنمية المهارات الأساسية.

- تدريس واكتساب التلاميذ معارف نظرية رياضية ، صحية وجمالية .

(ب) أهداف تربوية :

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

- التربية الاجتماعية والأخلاقية .

- التربية لحب العمل .

- التربية الجمالية (1) .

3-4- مهام حصة التربية البدنية و الرياضية :

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

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

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

- إكساب المعارف و المعلومات و الحقائق على أسس الحركة البدنية و أصولها كالأسس البيولوجية الفسيولوجية...الخ.

- التحكم في القوام السكون و الحركة.

- تدعيم الصفات المعنوية و السمات الإرادية و السلوك اللائق.

- التعود على الممارسة المنظمة للأنشطة الرياضية.

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

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

2- محمد سعد زغلول ، مصطفى أحمد السايح : تكنولوجيا إعداد وتأهيل معلم التربية الرياضية ، ط2 ، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر ، الاسكندرية ، 2004 ، ص134.

3-5- مقومات نجاح درس التربية البدنية والرياضية :

- أن يكون للدرس هدف واضح محدد معلوم للمعلم والتلاميذ أنفسهم .
- أن تكون أنشطة الدرس مبنية على أساس صحيح من الناحيتين النفسية والتربوية .
- أن يرمي الدرس إلى بث القيم والمعايير الاجتماعية في نفوس التلاميذ مثل: التعاون والمحبة والشجاعة والتنافس الشريف .
- أن تتوفر في الدرس المقومات الصحية التالية : نظافة الملعب ، حالة الطقس من حرارة وبرودة ، أن تكون الأنشطة المقدمة مناسبة لقدرات التلاميذ وغير خطيرة.
- أن تتناسب أوجه أنشطة الدرس مع الإمكانيات المتوفرة في المدرسة حتى يمكن تنفيذها بشكل لائق.
- ومن مقومات نجاح درس التربية الرياضية معلم التربية الرياضية الواعي المسؤول والذي يكون مؤهلا علميا والقادر على تنفيذ درس التربية البدنية والرياضية وتحقيق أهدافه بشكل جيد.(1)

4- أستاذ التربية البدنية والرياضية :

يعتبر إعداد المدرس من الأسس الهامة التي تقوم عليها السياسة التعليمية تلك السياسة التي يعنى المدرس بتنفيذها ، و تتمثل هذه الأخيرة في إعداد المتعلم للحيات في المجتمع الذي يعيش فيه وفقا للفلسفة التي ارتضاها المجتمع لنفسه ، وللعملية التعليمية أبعادها و ركائزها ، ويأتي المتعلم في مقدمة هته الأبعاد و الركائز ، من هنا تظهر أهمية إعداد المعلم ، يقول " تشارلز ميريل " (لا يسمح لأحد بممارسة مهنة التعليم ما لم يعد إعدادا أكاديميا خاصا بها حيث أنها تتطلب من القائمين بها التخصص الدقيق في المادة العلمية ، و الإلمام التام بأساليب و طرق تدريسها ، كما ينبغي أن يكون خبيرا بالأسس النفسية و الاجتماعية التي تهتم بحاجات التلاميذ و دوافعهم و ميولهم حتى تتمكن من التعامل معهم و إرشادهم و توجيههم ، حيث أن لمعلم التربية البدنية و الرياضية دورا هاما في إعداد المتعلم ، لهذا كان من الضروري إعداد المعلم إعدادا مهنيا و أكاديميا و ثقافيا .(2)

1- محمد خميس أبو نمرة ، نايف سعادة : التربية الرياضية وطرائق تدريسها ، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات ، القاهرة ، 2008 ، ص372 ، 373 .
2- محمد سعيد عزمي : أساليب تطوير و تنفيذ درس التربية الرياضية في مرحلة التعليم الأساسي بين النظرية و التطبيق ، دار الوفاء ، مصر ، 2004 ، ص21 .

4-1- المبادئ الأساسية لشخصية أستاذ التربية البدنية والرياضية :

- احترام الذات :

احترام الذات ضرورة هامة تجعل المعلم يعرف أين هو وموقعه من العملية التعليمية التربوية ، يعرف حقوقه وواجباته نحو نفسه ونحو تلاميذه في المدرسة والمجتمع .

- احترام المهنة :

احترام المهنة من احترام الذات وعلى المعلم أن يكون إيمانه قوي بأنه يعمل في مهنة شريفة مقدسة وإيمانه القوي يركز على احترامه لنفسه و لمهنته .

- احترام المتعلم :

يجب أن ينظر المعلم إلى تلاميذه بأنهم أفراد لهم ميولهم واهتماماتهم ورغباتهم وطموحاتهم فاحترام المعلم لتلاميذه ضرورة حتمية لنجاح العملية التعليمية .

- العلاقات الطيبة :

إن احترام المعلم لكل ما ذكرناه سابقا يتطور ومن ثم يحدث للمعلم نموا داخل إطار العلاقات الطيبة المحببة مع كل الأفراد المكونين للعملية التعليمية . (1)

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

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

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

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

1- فاضل حسين عزيز : التربية الرياضية الحديثة ، ط1 ، الجنادرية للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2015 ، ص 137 ، 138 .

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

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

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

و- **المادة التعليمية** : يجب أن يكون الأستاذ على إلمام جيد بجميع ما يتعلق بمهنة التربية الرياضية المدرسية (المهارات الرياضية للأنشطة المختلفة، طرق التدريس و الأساليب الحديثة في التعلم، تنظيم الأنشطة الداخلية)⁽¹⁾.

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

- يشرح للمتعلمين بعناية كيفية تنفيذ السلوكيات المطلوبة لأداء المهارات والأنشطة المختلفة .
- يشرح بعناية النواحي الفنية التكتيكية للمهارة أو النشاط المطلوب .
- التقدم بعناية في بناء المهارة حتى يصل بها إلى مرحلة الآلية .
- يطور دروسه اليومية في شكل خطوات سلوكية محكمة .
- يؤكد على أهمية استيعاب المتعلمين للمادة الدراسية .
- يتميز بتدريس جاد ، الهدف منه تحصيل الأهداف السلوكية ، والمعرفية ، والانفعالية ، والمهارية .
- يختبر بعناية تعليم كل تلميذ ، ويشجعه للوصول إلى أعلى مستوى .
- يتميز في مظهره بالعملية والرسمية والجدية وبمواصفات الرياضي اللائق جسميا ، بدنيا ،مهاريا وعقليا .⁽²⁾

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

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

4-3- إعداد مدرس التربية البدنية والرياضية :

- إعداد مدرس التربية البدنية والرياضية يجب الاهتمام بالجوانب الثلاثة الآتية :
- **الإعداد الثقافي العام** : يعد شرطاً أساسياً وضرورياً لتحقيق كفاءة المدرس ، لأنه مسؤول عن الأجيال لكسب تقدمهم ، كما أن الإعداد الثقافي المبني على أسس علمية سليمة يعتبر هدفاً أساسياً وركناً هاماً من الأركان وظيفته وعلى المدرس أن يلم إماماً جيداً باللغة الفرنسية لأنها أدواته ويفضل أن يلم بلغة أجنبية واحدة على الأقل لتكون أستاذ التربية البدنية والرياضية مرجعاً ثقافياً لتلاميذه .
 - **الإعداد الأكاديمي** : يعتبر ذا أهمية كبيرة للمدرس ، فعليه أن يلم بفروع تخصصه النظرية والعملية لأنه من أهم شروط النجاح في أي مهنة هو الإلمام العام والدقيق بمادة التخصص .
 - **الإعداد المهني التربوي** : يعتبر الجمع بين المهنة وفهمها جيداً وإلمامه بالنواحي الشخصية العامة ذو أهمية كبيرة في إعداد مدرس التربية البدنية والرياضية ، فشخصية المعلم وقوة تعمقه في طرق تدريس واستخدام الوسائل التعليمية التي تتماشى مع الموقف الذي يؤهله إلى أن يكون مدرساً على درجة عالية من الإعداد المهني التربوي الجيد⁽¹⁾

4-4- الوظائف البيداغوجية لأستاذ التربية البدنية والرياضية :

- من أبرز الوظائف البيداغوجية لأستاذ التربية البدنية والرياضية والتي تمثل المراحل الأساسية لعملية التدريس أو الأداء التدريسي ، ما أوضحه " أمين أنور الخولي 2000" في النقاط التالية :
- التخطيط الواعي للتدريس بدءاً من المستوى اليومي ومروراً بالمستوى قصير المدى ووصولاً للمستوى طويل المدى
 - صياغة الأغراض التعليمية والإجرائية السلوكية التي تحقق أهداف المنهاج.
 - انتقاء المحتوى من ألوان الأنشطة البدنية والحركية والرياضية المختلفة والتي تحقق الأغراض التعليمية وتتيح اكتساب التلاميذ مختلف الأنماط السلوكية .
 - اختيار وتنفيذ طرق واستراتيجيات مناسبة للتدريس وكذلك الوسائل التعليمية الملائمة لتحقيق الأغراض التعليمية بكفاءة عالية.
 - التقويم المستمر للتلاميذ من مختلف الجوانب السلوكية ، وكذلك تقويم البرنامج وطرق التدريس في ضوء الأهداف الموضوعية للبرنامج .
 - ولكي يستطيع الأستاذ تأدية هذه الوظائف أو المهام بشكل فعال يجب عليه الاستعانة بكل قدراته الفكرية والتصويرية للمعارف ، وكذلك قدرته على إيصالها وتكييفها مع مستويات التعليم .⁽²⁾

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

2- أمين أنور الخولي ، جمال الدين الشافعي : مناهج التربية البدنية المعاصرة ، ط1 ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2000 ، ص 227.

4-5- المهارات التدريسية التي يجب توافرها في معلم التربية الرياضية :

- التمكن من مادة النشاط التي يقوم بتدريسها .
- صحة عباراته ومصطلحاته الفنية المستخدمة لتوجيه عملية التدريس .
- عدم ترك التلاميذ في وضع السكون لفترات طويلة دون ممارسة .
- التوزيع الجيد للأدوات والأجهزة المستخدمة في تدريس النشاط وكفاءة استخدامها .
- القدرة على تجهيز بيئة تعليمية مشجعة وجذابة تستهوي رغبة التلاميذ في التعلم والتفاعل مع الدرس .
- إجادة المعلم أداء النماذج التوضيحية والعروض العملية للتمرينات والمهارات موضوع التدريس .
- مراعاة تصحيح الأخطاء الناتجة عن محاولات التلاميذ للتعلم فور اكتشافها .
- مراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ وجعل محتوى الدرس في مستويات متنوعة ومتعددة حسب قدرات التلاميذ .
- مراعاة راحة التلاميذ الجسمية من خلال تحقيق التبادل الصحيح بين الحمل والراحة للأنشطة .
- كفاءته في اختيار واستخدام طرق التدريس بما يتناسب مع نوع وطبيعة الأنشطة التعليمية الممارسة .
- قدرته على التجديد والابتكار في الإخراج والتنفيذ للأنشطة الدرس (1)

4-6- جوانب الكفايات التدريسية لأستاذ التربية البدنية والرياضية :

- الشخصية : وتتحدد في أخلاقيات المهنة ، القدرة على تحمل المسؤولية ، وضوح الصوت والألفاظ ، الظهور بالمظهر اللائق من حيث الشكل العام .
- الاهتمام بتخطيط الدرس : ويتحدد من خلال تحديد الأهداف التعليمية والتربوية .
- إعداد المادة التعليمية ، تحديد الأنشطة والمهارات المناسبة لأهداف الدرس وإعداد الدرس إعدادا جيدا .
- مراعاة أسس التعليم الجيد : ويتحدد من خلال مراعاة التبادل الصحيح بين الحمل والراحة ، اكساب التلاميذ المهارات عن طريق الممارسة .
- مراعاة تعدد جوانب التعليم (معرفية ، نفس حركية ، وجدانية ، إعطاء التغذية الراجعة وتصحيح الأخطاء ، مراعاة عوامل الأمن والسلامة) .
- القدرة على النمو المهني : وتتحدد في النقاط التالية :

-التنوع والابتكار- زيادة المعرفة حول التخصص - التعايش مع الأحداث - تشجيع التلاميذ على المعرفة والثقافة الرياضية - تقبل النقد بصدق رحب (2)

1- عفاف عثمان عثمان : طرق التدريس في التربية الرياضية ، ط1 ، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ، الاسكندرية ، 2007 ، ص 39-40-41.

2- فاضل حسين عزيز : التربية الرياضية الحديثة ، ط1 ، الجنادرية للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2015 ، ص 141 .

4-7- دور مدرس التربية البدنية والرياضية :

4-7-1 دور المدرس في تربية التلاميذ :

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

4-7-2 دور المدرس بصفته عضوا في المدرسة :

- يشترك مدرس التربية البدنية والرياضية في إدارة المدرسة فهو يقوم بتدريس كمدرس لمادة التربية البدنية والرياضية والإشراف على أوجه النشاط للمدرسة مثل :
- الإشراف على النشاط الداخلي للمدرسة وتنفيذها .
 - الإشراف على النشاط الخارجي والعمل على إشراك المدرسة في جميع الأنشطة الخارجية .
 - الإشراف على الفحص الطبي الدوري لما له داية في هذا الميدان .
 - الإشراف في مجلس الآباء بالمدرسة والعمل على تحسين روابط العلاقات الطيبة بين المدرسة والمنزل .
 - توكل إليه بعض الأعمال الصعبة في المدرسة كالإشراف على الممارسات والمناقصات .

4-7-3 دور المدرس بصفته عضوا في المجتمع :

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

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

1- محمد سعيد عزمي : أساليب تطوير و تنفيذ درس التربية الرياضية في مرحلة التعليم الأساسي بين النظرية و التطبيق ، دار الوفاء ، مصر ، 2004 ، ص 23 ، 25 .

خلاصة :

من خلال تطرقنا لجوانب موضوع التربية البدنية والرياضية تبين لنا مدى دور و أهمية هذه المادة في التربية الحديثة، و بالرغم ما نعيشه من تطورات وتغيرات اقتصادية واجتماعية وحضارية وتطور تكنولوجي مذهل في عصرنا الحالي ، والذي أثر على الأفراد والمجتمعات ككل تبقى التربية البدنية والرياضية لها مكانتها المتقدمة في حياة الشعوب والأمم خاصة العالم المتقدم منها ، وذلك لأهميتها في بناء و تربية الأفراد .

إن التربية البدنية والرياضية أضحت ضرورة حتمية في أي مؤسسة تربوية وفي مختلف الأطوار التعليمية في بلادنا خاصة في الطور الابتدائي في ظل انتشار أمراض العصر كأمراض قلة الحركة مثل السمنة والبدانة ، وضرورة توفير وتسخير مختلف الإمكانيات والمرافق لتنفيذ الأنشطة المختلفة لهذه المادة بالصورة التي من خلالها يتحقق ما يسمى بإشباع ميول التلاميذ نحو هذه الأنشطة مما يساهم في تنمية وتطوير مهارات و قدرات التلميذ النفسية والاجتماعية والانفعالية والحركية لبناء شخصية التلميذ من جميع النواحي وتحقيق السلوك السوي لديه لينشأ فردا صالحا خلوقا قائدا متشبعا بالقيم والمبادئ السمحة الأصيلة .

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

الجانب التطبيقي

الفصل الخامس

منهج البحث وإجراءاته الميدانية

- تمهيد :

بعد التطرق إلى الجانب النظري من الدراسة ، سيجادل الباحث التطرق إلى الجانب التطبيقي والدراسة الميدانية وذلك قصد محاولة تقديم الإجابة على التساؤلات المطروحة والتأكد من صحة الفرضيات المقترحة ، لذلك فإن الحصول على نتائج دقيقة لدراسة ما لا يقتصر فقط على الدراسة النظرية و إنما يتطلب إجراءات ميدانية من أجل تحقيق فرضيات البحث ، لهذا فالباحث مطالب بالاختيار الدقيق للمنهج العلمي الملائم والأدوات المناسبة لجمع المعلومات ، وكذلك الاستخدام السليم و الصحيح للوسائل الإحصائية من أجل الوصول إلى نتائج ذات دلالة ودقة وذلك بغرض دفع البحث العلمي إلى التقدم.

وسيقوم الباحث بتقسيم هذا الجانب التطبيقي إلى فصلين : الفصل الأول ويتضمن منهج البحث وإجراءاته الميدانية حيث يتم اختيار المنهج العلمي و عينة البحث و أدوات البحث ،وتطبيق هذه الأدوات على عينة البحث المختارة ثم جمع هذه البيانات .

أما الفصل الثاني : فيتم من خلاله عرض وتحليل ومناقشة النتائج ، حيث يتم بعد جمع البيانات والمعلومات بمعالجتها احصائيا وعرضها وتحليلها ومناقشتها للوصول في الأخير إلى نتائج واستنتاجات تجيب على كافة تساؤلات هذه الدراسة .

1- منهج البحث :

المنهج في حقيقته يعني الوصول إلى الغرض المنشود ، ويعرفه العلماء بأنه : " التنظيم الصحيح من أجل البرهنة على حقيقة لا يعرفها آخرون " ، ويسمى بمنهج التحليل أو منهج التصنيف ، ومن المناهج ما يجمع الحقائق ويفسرهما ويستخلص دلالتها من خلال الاتجاه إلى الوصف الكمي أو الكيفي للتعرف على تركيبها وخصائصها. (1)

واتبعت الدراسة **المنهج الوصفي بالأسلوب الارتباطي** لأنه الأنسب ، حيث أن الباحث في هذه الدراسة يدرس اتجاهات مدرء المتوسطات نحو مادة التربية البدنية والرياضية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

ويعرف المنهج الوصفي : بأنه وصف لحالة تتعلق بظاهرة طبيعية أو مجتمعية خلال فترة زمنية محددة ، لمعرفة أسبابها ، ونتائجها ومن ثم تعميمها على الحالات المشابهة. (2)

2- مجتمع وعينة البحث :

المجتمع هي جميع مفردات الظاهرة المراد دراستها سواء أكانت هذه المفردات بشرا ، أم كتبا ، أم أنشطة تربية، أم غير ذلك .

أما العينة هي المجموعة التي يختارها الباحث من أفراد المجتمع ، ويجب أن يحدد حجم العينة وسبب اختيارها بصورة مقنعة ، وقد يستعين الباحث بالبحوث والدراسات والخبرات السابقة في تبرير اختياره لعينة بحثه. (3)

تكون **مجتمع الدراسة** من مدرء المتوسطات بحوالي (**140 مدير متوسطة**) بولاية تيارت ، ومجتمع أساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور المتوسط بحوالي (270) أستاذ .

تم اختيار **عينة للدراسة** من مجتمع الكلي المتاح للمدرء المتوسطات ب (70) مديرا ، كما تم اختيار عينة للدراسة أيضا من مجتمع الأساتذة حيث تكونت العينة من (120) أستاذ تربية بدنية ورياضية للطور المتوسط.

1- محمد قبيسي ، نجوى الحسيني : الأصول المنهجية لكتابة البحث العلمي ، ط1 ، مؤسسة الرحاب الحديثة للطباعة والنشر والتوزيع ، بيروت ، لبنان ، 2016 ص 54 .

2- غازي عناية : البحث العلمي ، ط1 ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2014 ، ص 60 .

3- مصطفى نمر دعمس : منهجية البحث العلمي في التربية والعلوم الاجتماعية ، دار غيداء للنشر ، عمان ، الأردن ، 2008 ، ص 201 .

2-1- وصف عينة المدراء :

النسبة المئوية	العدد	العينة	توزيع العينة المتغير
57.14%	40	1-5 سنوات	الخبرة في المنصب
42.86%	30	6 سنوات فما فوق	
100%	70	المجموع	

الجدول رقم (03) : يبين توزيع أفراد عينة مدراء المتوسطات وفق متغير الخبرة المهنية .

النسبة المئوية	العدد	العينة	توزيع العينة المتغير
71.43%	50	الذكور	الجنس
28.57%	20	الإناث	
100%	70	المجموع	

الجدول رقم (04) : يبين توزيع أفراد عينة مدراء المتوسطات وفق متغير الجنس .

نلاحظ من خلال الجدولين (3، 4) أن عينة المدراء بالنسبة لمتغير الخبرة المهنية في المنصب من

(1-5 سنوات) قد بلغ عددها (40) مديرا بنسبة مئوية قدرت ب : 57.14 %، أما المجموعة الثانية

(6 سنوات فما فوق) فقد بلغ عددها (30) مديرا بنسبة مئوية قدرت 42.86 % .

أما بالنسبة لمتغير الجنس فقد بلغ عدد العينة بالنسبة للذكور (50) مديرا بنسبة مئوية قدرت ب : 71.43%

أما بالنسبة للإناث فقد بلغ عدد عينتها (20) مديرة بنسبة مئوية قدرت ب : 28.57 %.

2-2- وصف عينة الأساتذة :

النسبة المئوية	العدد	العينة	توزيع العينة المتغير
45%	54	1-6 سنوات	الخبرة التدريسية
55%	66	6 سنوات فما فوق	
100%	120	المجموع	

الجدول رقم (05) : يبين توزيع أفراد عينة أساتذة التربية البدنية والرياضية وفق متغير الخبرة المهنية .

النسبة المئوية	العدد	العينة	توزيع العينة المتغير
66.66%	80	ليسانس	المؤهل العلمي
33.33%	40	ماستر	
100%	120	المجموع	

الجدول رقم (06) : يبين توزيع أفراد عينة أساتذة التربية البدنية والرياضية وفق متغير المؤهل العلمي

نلاحظ من خلال الجدولين (5، 6) أن عينة الاساتذة بالنسبة لمتغير الخبرة التدريسية من (1-6 سنوات)

قد بلغ عددها (54) أستاذا بنسبة مئوية قدرت ب : 45 %، أما المجموعة الثانية (6 سنوات فما فوق) فقد بلغ

عددها (66) أستاذا بنسبة مئوية قدرت ب 55 % .

أما بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي فقد بلغ عدد العينة بالنسبة للمتحصليين على شهادة ليسانس (80) أستاذا

بنسبة مئوية قدرت ب : 66.66 % ، أما بالنسبة للمتحصليين على شهادة الماستر بلغ عدد عينتها (40) أستاذا

بنسبة مئوية قدرت ب : 33.33 %.

3- الدراسة الاستطلاعية :

للدراسة الاستطلاعية عدة أهداف يحددها " محمود منسي 2003" كما يلي :

- ممارسة تطبيق الاختبارات وتحديد صعوبات التطبيق ومحاولة حلها .
- عمل ملاحظات بشأن التأكد من مناسبة محتويات هذه الاختبارات لمستوى أفراد عينة البحث ، وكذلك مناسبة الوقت المحدد لكل منها .
- تحديد جوانب القصور في اجراءات تطبيق أدوات جمع بيانات البحث .
- تحديد ما تستغرقه الدراسة الميدانية من وقت .
- تقنين أدوات جمع البيانات البحث وحساب معاملات صدقها وثباتها. (1)

لذا قام الباحث بزيارة استطلاعية لمديرية التربية لولاية تيارت لتحديد مجتمع وعينة البحث من مدرء

متوسطات و أساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور المتوسط حيث تم اختيار حوالي (80) متوسطة للدراسة التطبيقية .

وقد قام الباحث بدراسة استطلاعية قصد التعرف المسبق على الظروف إجراء الدراسة الميدانية الأساسية ، وبالتالي تقادي الصعوبات والعراقيل التي من شأنها أن تواجه هذه الدراسة ، التعرف على مجتمع وعينة البحث ، والتأكد من صلاحية الأدوات المستخدمة ، حيث تم توزيع (10) استمارات (مقياس الاتجاهات) على (10) مدرء المتوسطات ، و(10) استمارات (مقياس الرضا الوظيفي) على (10) أساتذة التربية البدنية والرياضية بولاية تيارت ، وذلك من أجل للتأكد من الجوانب التالية :

- مدى ملائمة العبارات المطروحة ووضوحها واستيعابها في كلا المقاييسين قصد استخدامهما النهائي في انجاز الجانب التطبيقي من البحث .

- التأكد من الخصائص السيكومترية للمقاييس المستخدمة (الصدق والثبات) .

- التأكد من وضوح التعليمات .

1- عبد الرحمن سيد سليمان : مناهج البحث ، ط1 ، دار عالم الكتب ، القاهرة ، مصر ، 2014 ، ص 96 ، 97 .

4- مجالات البحث :

4-1- المجال الزمني :

تمت الدراسة في جانبها النظري ابتداء من شهر سبتمبر 2016 إلى غاية شهر أوت 2017 ، أما الجانب

التطبيقي فقد تم من شهر سبتمبر 2017 إلى غاية أكتوبر 2018 .

4-2- المجال المكاني :

تم إجراء الدراسة ببعض متوسطات ولاية تيارت .

5- أدوات البحث :

5-1- مقياس اتجاهات الإدارة المدرسية نحو التربية البدنية والرياضية :

من أجل تحقيق أهداف هذا البحث قمنا باختيار مقياس " اتجاهات الإدارة المدرسية نحو التربية البدنية

والرياضية " (1) ، والذي أعده الدكتور " محمد الحماحي " على البيئة المصرية ، وقد قام بتجريبه على عينة من

مديري المدارس ووجد هذا المقياس مناسب بدرجة كبيرة لقياس اتجاهات مديري المدارس التعليمية نحو التربية

البدنية والرياضية ، لذا اخترنا تطبيق هذا المقياس.

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

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

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

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

جدول رقم (07) : العبارات السلبية والإيجابية في مقياس اتجاهات مدرء المؤسسات التعليمية نحو التربية البدنية والرياضية.

حيث يتألف من 50 عبارة يجيب عنها مدرء المتوسطات ، وتحدد الإجابة على مدى موافقته أو معارضته على كل عبارة وفقا لتدرج "ليكرت" (موافق بشدة - موافق - لم أقرر - غير موافق - غير موافق بشدة).
حيث يطلب من المستجوب أن يضع علامة (X) على الإجابة التي تعبر عن رأيه بالنسبة لكل عبارة من العبارات التي يتضمنها المقياس ، كما يذكر " سعد عبد الرحمان " أن تدرج " ليكرت " من المقاييس الكثيرة الاستخدام في مجال قياس الاتجاهات النفسية ذلك لأن هذا المقياس لا يستهلك الجهد والوقت الكثير، وأول ما يميز مقياس " ليكرت" هو الاهتمام بأن جميع وحدات المقياس تقيس نفس الاتجاه " (1).

وبعد قيام الباحث بعرض المقياس على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة ، وطلب إليهم إبداء رأيهم في فقرات المقياس من حيث الصياغة اللغوية ، ووضوح الفقرات ، ومدى انتماء الفقرة لمجالها ، تم القيام بالتعديلات ومن أبرز التعديلات التي أجمع عليها المحكمون ما يلي :

- العبارة رقم (03) : أهمية مدرس التربية البدنية والرياضية لا تقل عن أهمية مدرسي المواد الأخرى.

إعادة الصياغة : مكانة أستاذ التربية البدنية والرياضية لا تقل عن مكانة أساتذة المواد الأخرى .

- استبدال الجملة " أوجه النشاط التربية البدنية والرياضية " ب : أنشطة التربية البدنية والرياضية في جميع عبارات المقياس .

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

- حذف العبارة رقم (19) : استعادة التلاميذ من مادة التربية البدنية والرياضية لا تكفي لتبرير الوقت الضائع في تدريسها .

- حذف العبارة رقم (42) : يتحدد دور مدرس التربية البدنية والرياضية في توزيع التلاميذ على مختلف أوجه النشاط الرياضي دون تعليم منه .

العبارات الأبعاد	العبارات الايجابية .	العبارات السلبية .
البعد الأول	1، 4، 7، 13، 30، 33، 41	10، 16، 21، 24، 27، 36، 39، 43، 45، 47
البعد الثاني	2، 8، 11، 17، 19، 22، 25، 28، 34، 37، 40، 42، 46	5، 14، 31، 44، 48
البعد الثالث	3، 12	6، 9، 15، 18، 20، 23، 26، 29، 32، 35، 38
المقياس الكلي	22 عبارة.	26 عبارة.

جدول رقم (08) : العبارات السلبية والإيجابية في مقياس اتجاهات مدرء المؤسسات التعليمية نحو التربية البدنية والرياضية بعد التعديل .

موافق تماما	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق تماما
5 درجات.	4 درجات.	3 درجات.	2 درجتان.	1 درجة.
1 درجة.	2 درجتان.	3 درجات.	4 درجات.	5 درجات.

جدول رقم (09) : يبين درجات المقياس للعبارات الإيجابية والسلبية .

ويبلغ الحد الأعلى للمقياس (240 درجة) والحد الأدنى (48 درجة) ، وتعتبر الدراسة أن الذي تقع درجاته بين (240 و 144) درجة فهو يمتلك اتجاهات إيجابية نحو التربية البدنية والرياضية ، والذي تقع درجاته بين (144 و 48) درجة فهو يمتلك اتجاهات سلبية نحو التربية البدنية والرياضية .

أما بالنسبة لمحاور المقياس فإن الحد الأعلى للمحور الأول (الاتجاهات نحو مادة التربية البدنية والرياضية) يبلغ (85 درجة) بينما يبلغ الحد الأدنى له (17 درجة) ، ويعتبر الذي تقع درجاته بين (85 و 51 درجة) يمتلك اتجاهات إيجابية نحو مادة التربية البدنية والرياضية ، بينما يعتبر الذي تقع درجاته بين (51 و 17 درجة) يمتلك اتجاهات سلبية نحو مادة التربية البدنية والرياضية .

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

أما المحور الثالث (الاتجاهات نحو أستاذ التربية البدنية والرياضية) فيبلغ الحد الأعلى للدرجات (65 درجة) بينما يصل الحد الأدنى (13 درجة) ، ويعتبر المدير الذي تقع درجاته بين (65 و 39 درجة) فإنه يمتلك اتجاهات إيجابية نحو أستاذ التربية البدنية والرياضية ، بينما يعتبر المدير الذي تقع درجاته بين (39 و 13 درجة) فإنه يمتلك اتجاهات سلبية نحو أستاذ التربية البدنية والرياضية .⁽¹⁾

وهذا ما سمح لنا بتحديد المتوسط الحسابي النموذجي للمقياس = حاصل ضرب درجة الاجابة النموذجية التي

تقع في وسط احتمالات الاجابة x عدد فقرات مقياس الاتجاهات: $144 = 48 \times 3$

رقم	إسم المحور	عدد العبارات
1	اتجاهات المدراء المؤسسات التعليمية نحو مادة التربية البدنية والرياضية.	17
2	اتجاهات المدراء المؤسسات التعليمية نحو أهداف التربية البدنية والرياضية.	18
3	اتجاهات المدراء المؤسسات التعليمية نحو أستاذ التربية البدنية والرياضية.	13

جدول رقم (10) : المحاور الخاصة بالمقياس باتجاهات مدراء المؤسسات التعليمية نحو التربية البدنية والرياضية.

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

5-2- مقياس الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية :

اعتمدنا في هذه الدراسة على مقياس الرضا عن العمل " للدكتور عبد الرحمان صالح الأزرق " الذي يشمل 33 عبارة صيغت في جمل تقريرية بما يحس ويشعر به المستجيب ، نصفها سالب والنصف الآخر موجب وقد وزعت العبارات على أربعة أبعاد وهي كالاتي :

- الرضا عن المرتبات والمزايا المادية .
- الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات .
- الرضا عن طبيعة العمل وظروفه .
- الرضا عن علاقته بالآخرين (1) .

الأبعاد	- العبارات الايجابية.	- العبارات السلبية .	المجموع.
- الرضا عن المرتبات والمزايا	15-12-5-1	33 -8	06
- الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات	29-24-16-9-2	.22-19-13	08
- الرضا عن طبيعة العمل وظروفه .	27-10-3	-26-25-20-17-6 .32-31-30-28	12
- الرضا عن علاقته بالآخرين	.21-14-11-4	.23-18-7	07
- المجموع.	16	17	33

الجدول رقم (11) : العبارات السلبية والإيجابية في مقياس الرضا الوظيفي لدى الأساتذة .

- وطبقا لهذا النظام فإن أعلى درجة يمكن أن يتحصل عليها المبحوث في هذا المقياس كما يلي :

$$\text{أعلى درجة : } 33 \times 5 = 165 .$$

$$\text{أدنى درجة : } 33 \times 1 = 33 .$$

$$\text{المتوسط الحسابي النموذجي : } 33 \times 3 = 99 .$$

وبعد قيام الباحث بعرض هذا المقياس أيضا على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة ، وطلب إليهم إبداء رأيهم في فقرات المقياس من حيث الصياغة اللغوية ، تم القيام بالتعديلات ومن أبرز التعديلات التي أجمع عليها المحكمون ما يلي :

- إضافة جملة " التربية البدنية والرياضية " إلى كلمة " أستاذ " في جميع فقرات المقياس .

1- شرفي عامر : الرضا عن العمل وعلاقته ببعض المتغيرات في ضوء المدرسة الحديثة ، أطروحة دكتوراه ، معهد التربية البدنية والرياضية ، دالي ابراهيم ، جامعة الجزائر 3 ، 2011-2012 .

6- المعاملات العلمية للأدوات البحث :

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

6-1-1- معامل الصدق والثبات :

الصدق هو أن يقيس أسلوب أو أداة التقويم ما وضعت لقياسه بمعنى أن يقيس أسلوب أو أداة التقويم الأهداف التي صممت من أجلها .

و يعرف الثبات بأنه : "درجة الاتساق في النتائج التي تعطيها أداة التقويم إذا ما طبقت على عينة من الممتحنين أكثر من مرة في ظروف تطبيقية مشابهة .⁽¹⁾

وفي هذه الدراسة تم حساب معامل الثبات بالطرق التالية :

- الاختبار وإعادة الاختبار .

- التجزئة النصفية .

- ألفا كرونباخ .

الرقم	المحاور	العينة	معامل الثبات	
			الاختبار وإعادة الاختبار	ألفا كرونباخ
01	اتجاهات مدرء المتوسطات نحو مادة التربية البدنية والرياضية.	10	0.91	0.95
02	اتجاهات مدرء المتوسطات نحو أهداف التربية البدنية والرياضية.		0.73	0.82
03	اتجاهات مدرء المتوسطات نحو أستاذ التربية البدنية والرياضية.		0.82	0.89
04	المقياس ككل.		0.81	0.88

جدول رقم (12) : معامل الارتباط محاور اتجاهات مدرء المتوسطات نحو التربية البدنية والرياضية والمقياس ككل.

1- طارق عبد الرؤوف ، إيهاب عيسى المصري : المقاييس والاختبارات (التصميم-الاعداد- التنظيم) ، ط1 ، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، القاهرة ، 2017 ، ص 68 ، 72 .

كما تم حساب معامل الارتباط بيرسون للمقياس ككل بطريقة التجزئة النصفية وقد بلغ (0.86) و بعد تصحيحه بمعادلة (سييرمان - براون) بلغ (0.92).

من خلال الجدول رقم (12) نلاحظ أن معاملات الثبات والصدق للمقياس كلها معاملات عالية ومرتفعة مما يدل على ثبات وصدق هذا المقياس وبالتالي يمكن الاعتماد عليه في هذه الدراسة .

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

6-2-1- معامل الصدق والثبات :

وقد تم حساب معامل الثبات هذا المقياس أيضا بالطرق التالية :

- الاختبار وإعادة الاختبار - التجزئة النصفية - ألفا كرونباخ .

الرقم	المحاور	العينة	معامل الثبات		معامل الصدق
			الاختبار وإعادة الاختبار	ألفا كرونباخ	
01	-الرضا عن المرتبات والمزايا.	10	0.84	0.95	0.91
02	-الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات		0.88	0.93	0.93
03	-الرضا عن طبيعة العمل وظروفه.		0.80	0.87	0.89
04	-الرضا عن علاقته بالآخرين.		0.79	0.84	0.88
05	المقياس ككل.		0.91	0.94	0.95

جدول رقم (13) : معامل الارتباط محاور مقياس الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية والمقياس ككل.

كما تم حساب معامل الارتباط بيرسون للمقياس ككل بطريقة التجزئة النصفية وقد بلغ (0.82) و بعد

تصحيحه بمعادلة (سييرمان - براون) بلغ (0.90).

من خلال الجدول رقم (13) نلاحظ أن معاملات الثبات والصدق لمقياس الرضا الوظيفي كلها معاملات عالية

ومرتفعة مما يدل على ثبات وصدق هذا المقياس وبالتالي يمكن الاعتماد عليه هو الآخر في هذه الدراسة .

7- الضبط الإجرائي لمتغيرات البحث :

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

وفي هذا الصدد قام الباحث بالإجراءات التالية :

- إدراج متغير الخبرة المهنية والاستغناء عن متغير الجنس لقلة عدد الإناث المديرات و المؤهل العلمي كذلك بالنسبة للمدراء وذلك لأن لديهم نفس المستوى العلمي (جامعيين) باختلاف تخصصاتهم.
- إدراج متغير الخبرة المهنية في الدراسة بالنسبة للأساتذة نظرا لتوقع الباحث تأثيره الكبير في الدراسة.
- الاستغناء عن دراسة متغير الجنس في البحث بالنسبة للأساتذة لقلة عددهم.

8- المعالجات الإحصائية :

تمت المعالجة الإحصائية بواسطة الحاسب الآلي وذلك بفضل برنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (spss)

وقد قام الباحث باستخدام الأساليب الإحصائية التالية :

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

9- صعوبات البحث :

- نقص الأبحاث والدراسات التي تتطرق بشكل واضح ودقيق لعلاج الإشكالية المندرجة في نطاق بحثنا.
- نقص رصيد الكتب والمؤلفات المتخصصة في مجال بحثنا داخل المكتبات.
- صعوبة في استرجاع الاستثمارات من طرف المدراء والأساتذة.
- صعوبة التنقل لبعض المتوسطات في بعض بلديات الولاية .

الفصل السادس

عرض وتحليل ومناقشة النتائج

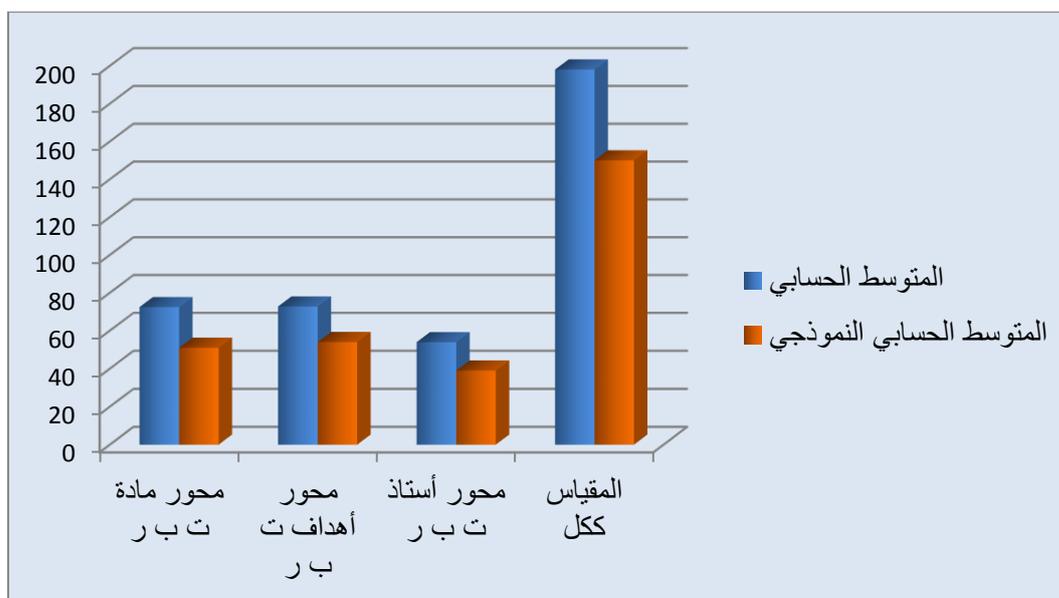
1- عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضية الأولى :

للتحقق من صحة الفرضية القائلة أنه توجد اتجاهات سلبية لمدراء المتوسطات نحو (مادة وأهداف وأستاذ

التربية البدنية والرياضية) قمنا بحساب المتوسطات الحسابية و تحصلنا على النتائج التالية :

رقم	المحاور	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النموذجي
01	- اتجاهات مدراء المتوسطات نحو مادة التربية البدنية والرياضية.	70	72.40	7.37	51
02	- اتجاهات مدراء المتوسطات نحو أهداف التربية البدنية والرياضية.		72.74	6.97	54
03	- اتجاهات مدراء المتوسطات نحو أستاذ التربية البدنية والرياضية.		53.91	06.02	39
04	- المقياس الكلي لاتجاهات مدراء المتوسطات نحو التربية البدنية والرياضية.		198.04	18.97	144

جدول رقم (14) : يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الاتجاهات مدراء المتوسطات نحو التربية البدنية والرياضية .



الشكل رقم (04): التمثيل البياني للمتوسطات الحسابية لمقياس الكلي لاتجاهات المدراء نحو التربية البدنية والرياضية

رقم	المحاور	العينة	مستوى الاتجاه		
			سلبى	ايجابى	
01	- اتجاهات مدراء المتوسطات نحو مادة التربية البدنية والرياضية.	70	التكرار	00	70
			النسبة المئوية	00	100
02	- اتجاهات مدراء المتوسطات نحو أهداف التربية البدنية والرياضية.		التكرار	01	69
			النسبة المئوية	1.43	98.57
03	- اتجاهات مدراء المتوسطات نحو أستاذ التربية البدنية والرياضية.		التكرار	03	67
			النسبة المئوية	04.29	95.71
04	- المقياس الكلي لاتجاهات مدراء المتوسطات نحو التربية البدنية والرياضية.		التكرار	01	69
			النسبة المئوية	1.43	98.57

جدول رقم (15) : تكرارات والنسب المئوية لمستوى الاتجاهات (السلبية والايجابية) لمحاور مقياس اتجاهات مدراء المتوسطات نحو التربية البدنية والرياضية.

1-1- نتائج المحور الأول (اتجاهات مدراء المتوسطات نحو مادة التربية البدنية والرياضية) :

تبين لنا نتائج الجدول رقم (14) أن المتوسط الحسابي لاتجاهات مدراء المتوسطات نحو محور مادة التربية البدنية والرياضية قد بلغ (72.40) وانحراف معياري (7.37) ، كما أن المتوسط الحسابي النموذجي لهذا المحور قدر ب : (51).

و بما أن المتوسط الحسابي لاتجاهات مدراء المتوسطات نحو محور مادة التربية البدنية والرياضية قد بلغ (72.40) وهو أكبر من المتوسط الحسابي النموذجي (54) فإن هذه النتيجة تدل على أن مدراء المتوسطات يمتلكون اتجاهات ايجابية نحو محور مادة التربية البدنية والرياضية وهو ما تؤكدته نتائج النسب المئوية في الجدول رقم (15) حيث جاءت ايجابية بنسبة كبيرة بلغت 100% بالنسبة للعينة ، دلالة على أهمية هذه المادة بالنسبة للمدراء وضرورة تواجدها في المنظومة التربوية .

1-2- نتائج المحور الثاني (اتجاهات مدرء المتوسطات نحو أهداف التربية البدنية والرياضية) :

توضح نتائج الجدول رقم (14) أن المتوسط الحسابي لاتجاهات مدرء المتوسطات نحو محور أهداف التربية البدنية والرياضية قد بلغ (72.74) وانحراف معياري (6.97) ، كما أن المتوسط الحسابي النموذجي لهذا المحور قدر ب (54).

و بما أن المتوسط الحسابي لاتجاهات مدرء المتوسطات نحو محور أهداف التربية البدنية والرياضية قد بلغ (72.74) وهو أكبر من المتوسط الحسابي النموذجي (54) فإن هذه النتيجة تدل على أن مدرء المتوسطات يمتلكون اتجاهات ايجابية نحو محور أهداف التربية البدنية والرياضية وهو ما تؤكدته نتائج النسب المئوية في الجدول رقم (15) حيث أشارت إلى اتجاهات ايجابية و بنسبة 98.57% وسلبية بنسبة 1.43% بالنسبة للعينة ، دلالة على ادراكهم ووعيهم لأهمية الكبيرة لأهداف هذه المادة .

1-3- نتائج المحور الثالث (اتجاهات مدرء المتوسطات نحو أستاذ التربية البدنية والرياضية):

توضح نتائج الجدول رقم (14) أن المتوسط الحسابي لاتجاهات مدرء المتوسطات نحو محور أستاذ التربية البدنية والرياضية قد بلغ (53.91) وانحراف معياري (6.02) ، كما ان المتوسط الحسابي النموذجي لهذا المحور قدر ب (39).

و بما أن المتوسط الحسابي لاتجاهات مدرء المتوسطات نحو محور أستاذ التربية البدنية والرياضية قد بلغ (53.91) وهو أكبر من المتوسط الحسابي النموذجي (39) فإن هذه النتيجة تدل على أن مدرء المتوسطات يمتلكون اتجاهات ايجابية نحو محور أستاذ التربية البدنية والرياضية وهو ما تؤكدته نتائج النسب المئوية في الجدول رقم (15) حيث جاءت الاتجاهات ايجابية بنسبة كبيرة بلغت 95.71% وسلبية بنسبة 4.29% بالنسبة للعينة ، دلالة على أهمية و دور أستاذ التربية البدنية والرياضية داخل المتوسطة .

1-4- نتائج المقياس ككل (اتجاهات مدرء المتوسطات نحو التربية البدنية والرياضية) :

توضح نتائج الجدول رقم (14) أن المتوسط الحسابي لاتجاهات مدرء المتوسطات نحو التربية البدنية والرياضية قد بلغ (198.04) وانحراف معياري (18.97) ، كما ان المتوسط الحسابي النموذجي لهذا المحور قدر ب (144).

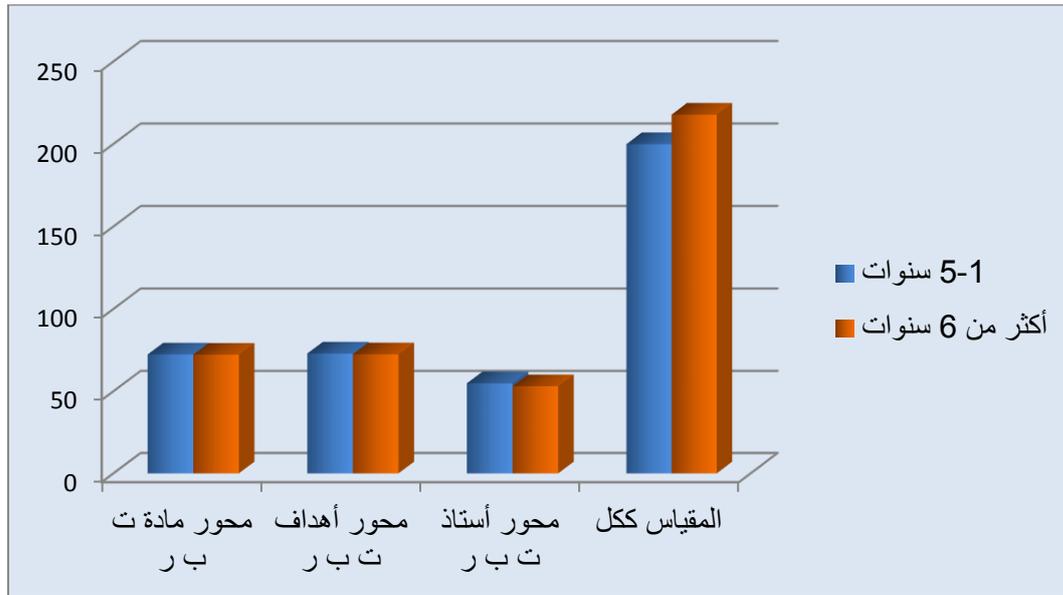
و بما أن المتوسط الحسابي لاتجاهات مدرء المتوسطات نحو التربية البدنية والرياضية قد بلغ (198.04) وهو أكبر من المتوسط الحسابي النموذجي (144) فإن هذه النتيجة تدل على أن مدرء المتوسطات يمتلكون اتجاهات ايجابية نحو التربية البدنية والرياضية وهو ما تؤكدته نتائج النسب المئوية في الجدول رقم (15) حيث جاءت الاتجاهات ايجابية وبنسبة عالية وكبيرة قدرت ب : 98.57% وسلبية بنسبة 1.43% بالنسبة للعينة ، دلالة على ادراكهم ووعيهم لأهمية وجود هذه المادة ضمن المقررات الدراسية.

2- عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضية الثانية :

للتحقق من صحة الفرضية القائلة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مديري المتوسطات نحو التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير الخبرة المهنية في المنصب استخدمنا "اختبار t test" وتحصلنا على النتائج التالية :

رقم	المحاور	البيانات	متغير الخبرة المهنية		درجة الحرية	مستوى الدلالة
			1- 5 سنوات	أكثر من 6 سنوات		
01	اتجاهات مدرء المتوسطات نحو مادة التربية البدنية والرياضية	المتوسط الحسابي	72.38	72.27	68	0.05
		الانحراف المعياري	7.51	7.70		
		العينة	40	30		
		ت المحسوبة	0.06			
		ت الجدولية	1.66			
02	اتجاهات مدرء المتوسطات نحو أهداف التربية البدنية والرياضية	المتوسط الحسابي	72.95	72.47	68	0.05
		الانحراف المعياري	5.83	8.35		
		العينة	40	30		
		ت المحسوبة	0.29			
		ت الجدولية	1.66			
03	اتجاهات مدرء المتوسطات نحو أستاذ التربية البدنية والرياضية	المتوسط الحسابي	54.58	53.03	68	0.05
		الانحراف المعياري	6.45	5.83		
		العينة	40	30		
		ت المحسوبة	1.06			
		ت الجدولية	1.66			
04	المقياس الكلي اتجاهات مدرء المتوسطات نحو التربية البدنية والرياضية	المتوسط الحسابي	199.9	217.77	68	0.05
		الانحراف المعياري	16.65	11.01		
		العينة	40	30		
		ت المحسوبة	-1.005			
		ت الجدولية	1.66			

الجدول رقم (16) : يمثل الدلالة الإحصائية للفروق لمقياس اتجاهات مدرء المتوسطات نحو التربية البدنية والرياضية حسب متغير الخبرة المهنية



شكل رقم (05) : المتوسطات الحسابية لاتجاهات مدرء المتوسطات نحو ت ب ر حسب متغير الخبرة المهنية.

2-1- نتائج المحور الأول (اتجاهات مدرء المتوسطات نحو مادة التربية البدنية والرياضية) :

يشير الجدول رقم (16) أن المتوسط الحسابي للمدرء الذين لديهم خبرة مهنية (1 - 5 سنوات) في هذا المحور قد بلغت (72.38) في حين بلغ المتوسط الحسابي للمدرء الذين لديهم خبرة مهنية (6 سنوات فما فوق) (72.28) كما قدرت قيمة " ت " المحسوبة ب : (0.06).

بما أن " ت " المحسوبة (0.06) أقل من قيمة " ت " الجدولية " 1.66 " عند درجة الحرية (68) وعند مستوى الدلالة (0.05) فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المدرء ذوي الخبرة المهنية (1-5 سنوات) والمدرء ذوي الخبرة المهنية (6 سنوات فما فوق) فيما يخص اتجاهاتهم النفسية نحو مادة التربية البدنية والرياضية

2-2- نتائج المحور الثاني (اتجاهات مدرء المتوسطات نحو أهداف التربية البدنية والرياضية) :

يشير الجدول رقم (16) أن المتوسط الحسابي للمدرء الذين لديهم خبرة مهنية (1 - 5 سنوات) في هذا المحور قد بلغت (72.95) في حين بلغ المتوسط الحسابي للمدرء الذين لديهم خبرة مهنية (6 سنوات فما فوق) (72.47) كما قدرت قيمة " ت " المحسوبة ب : (0.29).

بما أن " ت " المحسوبة (0.29) أقل من قيمة " ت " الجدولية " 1.66 " عند درجة الحرية (68) وعند مستوى الدلالة (0.05) فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المدراء ذوي الخبرة المهنية (1-5 سنوات) والمدراء ذوي الخبرة المهنية (6 سنوات فما فوق) فيما يخص اتجاهاتهم النفسية نحو أهداف التربية البدنية والرياضية .

2-3- نتائج المحور الثالث (اتجاهات مدراء المتوسطات نحو أستاذ التربية البدنية والرياضية) :

يشير الجدول رقم (16) أن المتوسط الحسابي للمدراء الذين لديهم خبرة مهنية (1- 5 سنوات) في هذا المحور قد بلغت (54.58) في حين بلغ المتوسط الحسابي للمدراء الذين لديهم خبرة مهنية (6 سنوات فما فوق) (53.03) كما قدرت قيمة " ت " المحسوبة ب : (1.06).

بما أن " ت " المحسوبة (1.06) أقل من قيمة " ت " الجدولية " 1.66 " عند درجة الحرية (68) وعند مستوى الدلالة (0.05) فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المدراء ذوي الخبرة المهنية (1-5 سنوات) والمدراء ذوي الخبرة المهنية (6 سنوات فما فوق) فيما يخص اتجاهاتهم النفسية نحو أستاذ التربية البدنية والرياضية .

2-4- نتائج المقياس ككل (اتجاهات مدراء المتوسطات نحو التربية البدنية والرياضية) :

يشير الجدول رقم (16) أن المتوسط الحسابي للمدراء الذين لديهم خبرة مهنية (1- 5 سنوات) في هذا المحور قد بلغت (199.9) في حين بلغ المتوسط الحسابي للمدراء الذين لديهم خبرة مهنية (6 سنوات فما فوق) (217.77) كما قدرت قيمة " ت " المحسوبة ب : (-1.005).

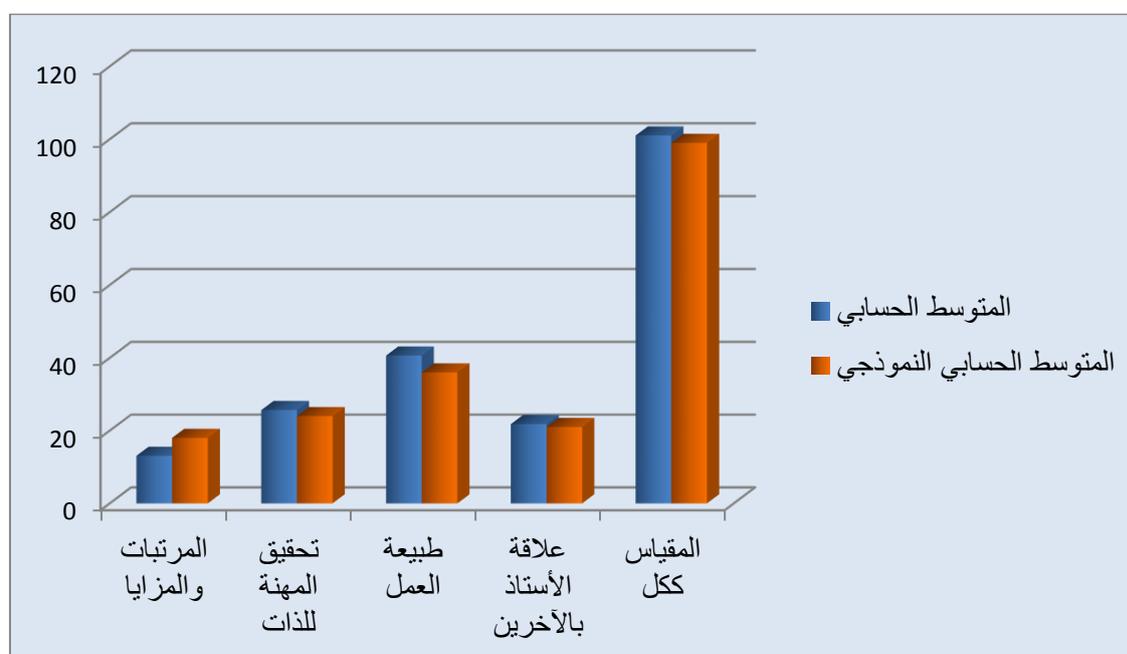
بما أن " ت " المحسوبة (-1.005) أقل من قيمة " ت " الجدولية " 1.70 " عند درجة الحرية (68) وعند مستوى الدلالة (0.05) فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المدراء ذوي الخبرة المهنية (1-5 سنوات) والمدراء ذوي الخبرة المهنية (6 سنوات فما فوق) فيما يخص اتجاهاتهم النفسية نحو التربية البدنية والرياضية .

3- عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضية الثالثة :

- لدى أستاذ التربية البدنية والرياضية بالطور المتوسط درجة منخفضة من الرضا الوظيفي ، ولقد تحصلنا على النتائج التالية:

رقم	الأبعاد	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النموذجي
01	-الرضا عن المرتبات والمزايا	120	13.08	3.51	18
02	-الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات.		25.65	5.81	24
03	-الرضا عن طبيعة العمل.		40.63	6.42	36
04	-الرضا عن علاقة الاستاذ بالآخرين.		21.8	4.71	21
05	- المقياس ككل .		101.03	16.73	99

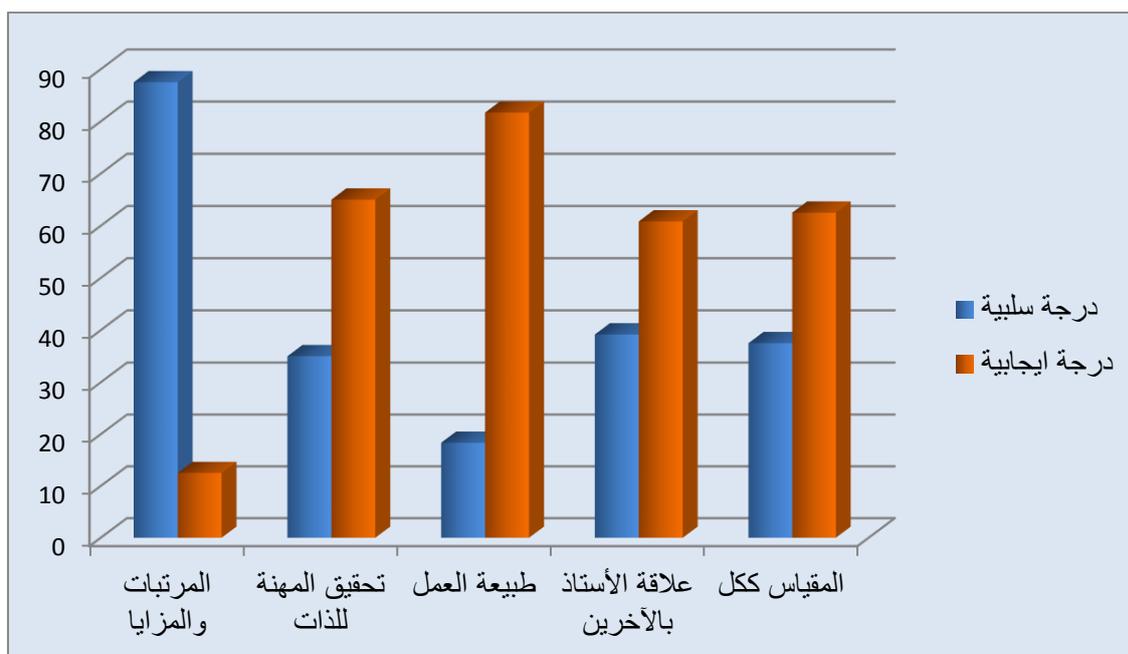
جدول رقم (17) : المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية.



الشكل رقم (06): التمثيل البياني للمتوسطات الحسابية لأساتذة ت ب ر لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي.

رقم	الأبعاد	العينة	درجة الرضا الوظيفي	
			متوسطة	منخفضة
01	- الرضا عن المرتبات والمزايا .	120	15	105
			% 12.5	% 87.5
02	- الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات		78	42
			%65	%35
03	- الرضا عن طبيعة العمل.		98	22
			% 81.67	%18.33
04	- الرضا عن علاقة الأستاذ بالآخرين		73	47
			% 60.83	% 39.17
05	- المقياس ككل.		75	45
			% 62.5	% 37.5

جدول رقم (18) : التكرارات والنسب المئوية لدرجة الرضا الوظيفي (منخفضة أو متوسطة أو مرتفعة) لأساتذة التربية البدنية والرياضية.



الشكل رقم (07) : النسب المئوية لدرجات الرضا (منخفضة أو متوسطة أو مرتفعة) لأساتذة التربية البدنية والرياضية .

3-1- نتائج البعد الأول (الرضا عن المرتبات والمزايا) :

يبين الجدول رقم (17) أن المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في هذا البعد قد بلغ (13.08) وانحراف معياري (3.51) ، كما أن المتوسط الحسابي النموذجي لهذا البعد قدر ب : (18) .
و بما أن المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في هذا البعد (طبيعة تدريس ت ب ر) قد بلغ (31.74) وهو أقل من المتوسط الحسابي النموذجي (33) فإن هذه النتيجة تدل على درجة منخفضة في رضا أساتذة التربية البدنية والرياضية عن (المرتبات والمزايا) وهو ما تؤكدته نتائج النسب المئوية في الجدول رقم (18) ، حيث جاءت درجات الرضا منخفضة بنسبة 87.5 % ، ومتوسطة بنسبة 12.5 % .

3-2- نتائج البعد الثاني (الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات) :

يوضح الجدول رقم (17) أن المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في هذا البعد قد بلغ (25.65) وانحراف معياري (5.81) ، كما أن المتوسط الحسابي النموذجي لهذا البعد قدر ب : (24) .

و بما أن المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في هذا البعد (الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات) قد بلغ (25.65) وهو أكبر بقليل من المتوسط الحسابي النموذجي (24) فإن هذه النتيجة تدل على درجة متوسطة في رضا أساتذة التربية البدنية والرياضية عن (مدى تحقيق المهنة للذات) وهو ما تؤكدته نتائج النسب المئوية في الجدول رقم (18) ، حيث جاءت درجات الرضا متوسطة بنسبة 65 % ، ومنخفضة بنسبة 35 % .

3-3 - نتائج البعد الثالث (الرضا عن طبيعة العمل) :

يبين الجدول رقم (17) أن المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في هذا البعد قد بلغ (40.63) وانحراف معياري (6.42) ، كما أن المتوسط الحسابي النموذجي لهذا البعد قدر ب : (36) .
و بما أن المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في هذا البعد (الرضا عن طبيعة العمل) قد بلغ (40.63) وهو أكبر بقليل من المتوسط الحسابي النموذجي (36) فإن هذه النتيجة تدل على درجة متوسطة في رضا أساتذة التربية البدنية والرياضية عن (طبيعة العمل) ، وهو ما تؤكدته نتائج النسب المئوية في الجدول رقم (18) حيث جاءت درجات الرضا مرتفعة بنسبة 81.67 % ومنخفضة بنسبة 18.33 %

4- نتائج البعد الرابع (علاقة الأستاذ بالآخرين) :

يوضح الجدول رقم (17) أن المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في هذا البعد قد بلغ (21.8) وانحراف معياري (4.71) ، كما أن المتوسط الحسابي النموذجي لهذا البعد قدر ب : (21) .

و بما أن المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في هذا البعد (علاقة الأستاذ بالآخرين) قد بلغ (21.8) وهو أكبر بقليل من المتوسط الحسابي النموذجي (21) فإن هذه النتيجة تدل على درجة متوسطة في رضا أساتذة التربية البدنية والرياضية عن (علاقتهم مع الآخرين) وهو ما تؤكدته نتائج النسب المئوية في الجدول رقم (18) ، حيث جاءت درجات الرضا متوسطة بنسبة 60.83 % ومنخفضة بنسبة 39.17 % بالنسبة للعينة .

3-5 - نتائج المقياس ككل للرضا الوظيفي :

يوضح الجدول رقم (17) أن المتوسط الحسابي للمقياس ككل للرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية قد بلغ (101.03) وانحراف معياري (16.73) ، كما أن المتوسط الحسابي النموذجي لهذا البعد قدر ب : (99) .

و بما أن المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية للمقياس ككل قد بلغ (101.03) وهو أكبر بقليل من المتوسط الحسابي النموذجي (99) فإن هذه النتيجة تدل على درجة متوسطة في الرضا الوظيفي العام لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ، وهو ما تؤكدته نتائج النسب المئوية في الجدول رقم (18) ، حيث جاءت درجات الرضا الوظيفي العام متوسطة بنسبة 62.5 % و منخفضة بنسبة 37.5 % .

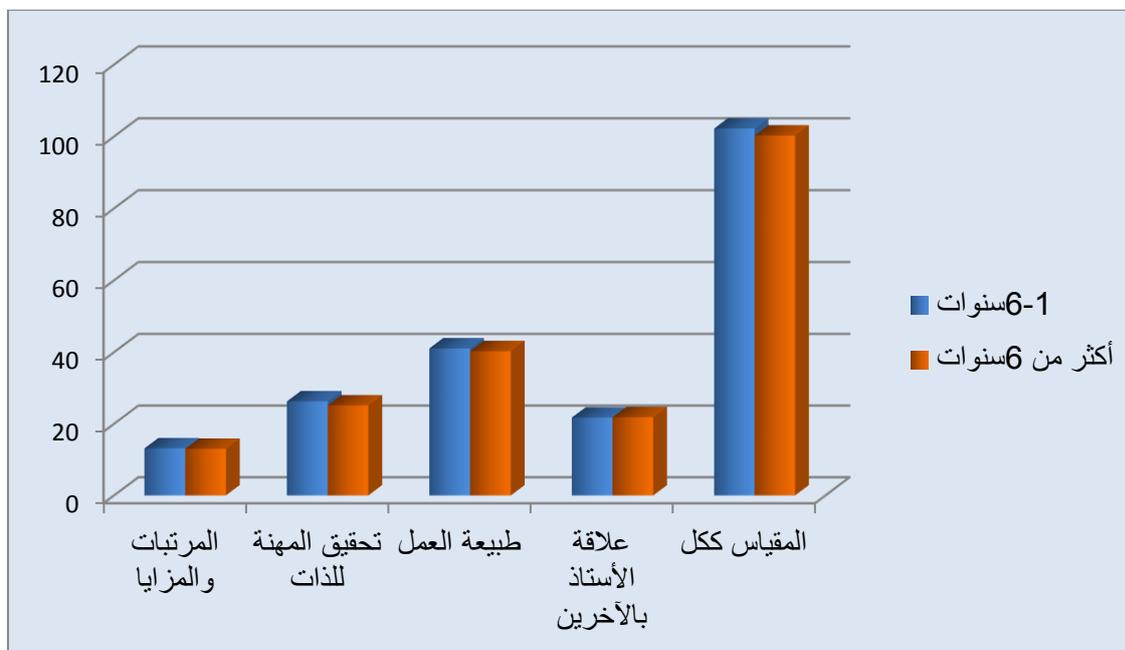
4- عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضية الرابعة :

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

الرقم	الأبعاد	البيانات	متغير المؤهل العلمي		درجة الحرية	مستوى الدلالة
			أكثر من 6 سنوات	1-6 سنوات		
01	- الرضا عن المرتبات والمزايا .	المتوسط الحسابي	13.15	13.02	118	0.05
		الانحراف المعياري	3.59	3.47		
		العينة	54	66		
		ت المحسوبة	0.21			
		ت الجدولية	1.64			
02	- الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات .	المتوسط الحسابي	26.28	25.14	118	0.05
		الانحراف المعياري	5.72	5.89		
		العينة	54	66		
		ت المحسوبة	1.07			
		ت الجدولية	1.64			
03	- الرضا عن طبيعة العمل.	المتوسط الحسابي	41.06	40.29	118	0.05
		الانحراف المعياري	6.92	6.03		
		العينة	54	66		
		ت المحسوبة	0.65			
		ت الجدولية	1.64			
04	- الرضا عن علاقة الأستاذ بالآخرين.	المتوسط الحسابي	21.74	21.83	118	0.05
		الانحراف المعياري	4.44	4.93		
		العينة	54	66		
		ت المحسوبة	-0.11			
		ت الجدولية	1.64			

الرقم	الأبعاد	البيانات	متغير المؤهل العلمي		درجة الحرية	مستوى الدلالة
			1-6سنوات	أكثر من 6سنوات		
05	المقياس العام	المتوسط الحسابي	102.22	100.26	118	0.05
		الانحراف المعياري	17.20	16.29		
		العينة	54	66		
		ت المحسوبة	0.64			
		ت الجدولية	1.64			

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



شكل رقم (08) : المتوسطات الحسابية للرضا الوظيفي لأساتذة ت ب ر حسب متغير الخبرة المهنية .

4-1- نتائج البعد الأول (الرضا عن المرتبات والمزايا) :

يوضح الجدول رقم (19) أن المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم خبرة مهنية (6-1 سنوات) في هذا البعد قد بلغ (13.15) في حين بلغ المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم خبرة مهنية (أكثر من 6 سنوات) (13.02) كما قدرت قيمة "ت" المحسوبة ب : (0.21).

بما أن "ت" المحسوبة (0.21) أقل من قيمة "ت" الجدولية "1.64" عند درجة الحرية (118) وعند مستوى الدلالة (0.05) فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة الذين لديهم خبرة مهنية (6-1 سنوات) و الأساتذة الذين لديهم خبرة (أكثر من 6 سنوات) فيما يخص درجة رضاهم عن المرتبات والمزايا .

4-2- نتائج البعد الثاني (الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات) :

يشير الجدول رقم (19) أن المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم خبرة مهنية (6-1 سنوات) في هذا البعد قد بلغ (26.28) في حين بلغ المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم (أكثر من 6 سنوات) (25.14) كما قدرت قيمة "ت" المحسوبة ب : (1.07).

بما أن "ت" المحسوبة (1.07) أقل من قيمة "ت" الجدولية "1.64" عند درجة الحرية (118) وعند مستوى الدلالة (0.05) فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة الذين لديهم خبرة مهنية (6-1 سنوات) و الأساتذة الذين لديهم خبرة (أكثر من 6 سنوات) فيما يخص درجة رضاهم عن مدى تحقيق المهنة للذات.

4-3- نتائج البعد الثالث (الرضا عن طبيعة العمل) :

يشير الجدول رقم (19) أن المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم خبرة مهنية (6-1 سنوات) في هذا البعد قد بلغ (41.06) في حين بلغ المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم خبرة (أكثر من 6 سنوات) (29.40) كما قدرت قيمة "ت" المحسوبة ب : (0.65).

بما أن "ت" المحسوبة (0.65) أقل من قيمة "ت" الجدولية "1.64" عند درجة الحرية (118) وعند مستوى الدلالة (0.05) فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة الذين لديهم خبرة مهنية (6-1 سنوات) و الأساتذة الذين لديهم خبرة (أكثر من 6 سنوات) فيما يخص درجة رضاهم عن طبيعة العمل .

4-4- نتائج البعد الرابع (الرضا عن علاقة الأستاذ بالآخرين) :

يشير الجدول رقم (19) أن المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم خبرة مهنية (6-1 سنوات) في هذا البعد قد بلغ (21.74) في حين بلغ المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم خبرة (أكثر من 6 سنوات) (21.83) كما قدرت قيمة " ت " المحسوبة ب : (-0.11) .

بما أن " ت " المحسوبة (-0.11) أقل من قيمة " ت " الجدولية " 1.64 " عند درجة الحرية (118) وعند مستوى الدلالة (0.05) فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة الذين لديهم خبرة مهنية (1-6 سنوات) و الأساتذة الذين لديهم خبرة (أكثر من 6 سنوات) فيما يخص درجة رضاهم عن علاقاتهم بالآخرين .

4-5- نتائج المقياس العام للرضا الوظيفي :

يشير الجدول رقم (19) أن المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم خبرة مهنية (6-1 سنوات) في الرضا الوظيفي العام قد بلغ (102.22) في حين بلغ المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم خبرة (أكثر من 6 سنوات) (100.26) كما قدرت قيمة " ت " المحسوبة ب : (0.64) .

- الاستنتاج :

بما أن " ت " المحسوبة (0.64) أقل من قيمة " ت " الجدولية " 1.64 " عند درجة الحرية (118) وعند مستوى الدلالة (0.05) فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة الذين لديهم خبرة مهنية (1-6 سنوات) و الأساتذة الذين لديهم خبرة (أكثر من 6 سنوات) فيما يخص درجة الرضا الوظيفي العام .

5- عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضية الخامسة :

- توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين اتجاهات مديري المتوسطات نحو محور مادة التربية البدنية والرياضية والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور المتوسط ، للتحقق من هذه الفرضية استخدمنا "معامل الارتباط بيرسون " لدراسة العلاقة الارتباطية وتحصلنا على النتائج التالية :

رقم	الاتجاهات والرضا الوظيفي	المتوسط الحسابي	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	- اتجاهات مدرء المتوسطات نحو محور مادة التربية البدنية والرياضية.	72.40	- 0.009	0.05
	- الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية.	101.03		

جدول رقم (20) : يوضح معامل الارتباط بين اتجاهات مدرء المتوسطات نحو محور مادة ت ب ر والرضا الوظيفي لدى أساتذة ت ب ر .

تحليل النتائج :

نلاحظ من خلال الجدول رقم (20) أن قيمة المتوسط الحسابي لاتجاهات مدرء المتوسطات نحو محور مادة التربية البدنية والرياضية بلغت (72.40) و المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية فقد بلغت (101.03)، أما فيما يخص قيمة معامل الارتباط (R) فقد بلغ قيمته (-0.009) عند مستوى الدلالة (0.05) وهي قيمة تبين عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين اتجاهات مدرء المتوسطات نحو مادة التربية البدنية والرياضية والرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور المتوسط .

6- عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضية السادسة :

- توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين اتجاهات مديري المتوسطات نحو محور أهداف التربية البدنية والرياضية والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور المتوسط ، للتحقق من هذه الفرضية استخدمنا "معامل الارتباط بيرسون " لدراسة العلاقة الارتباطية وتحصلنا على النتائج التالية :

رقم	الاتجاهات والرضا الوظيفي	المتوسط الحسابي	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	- اتجاهات مدراء المتوسطات نحو محور أهداف التربية البدنية والرياضية.	72.74	0.062	0.05
	- الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية.	101.03		

جدول رقم (21) : يوضح معامل الارتباط بين اتجاهات مدراء المتوسطات نحو محور أهداف ت ب ر والرضا الوظيفي لدى أساتذة ت ب ر .

تحليل النتائج :

نلاحظ من خلال الجدول رقم (21) أن قيمة المتوسط الحسابي لاتجاهات مدراء المتوسطات نحو محور أهداف التربية البدنية والرياضية بلغت (72.74) و المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية فقد بلغت (101.03)، أما فيما يخص قيمة معامل الارتباط (R) فقد بلغ قيمته (0.062) عند مستوى الدلالة (0.05) وهي قيمة تبين عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين اتجاهات مدراء المتوسطات نحو أهداف التربية البدنية والرياضية والرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور المتوسط .

7- عرض وتحليل النتائج الخاصة بالفرضية السابعة :

- توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين اتجاهات مديري المتوسطات نحو محور أستاذ التربية البدنية والرياضية والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور المتوسط ، للتحقق من هذه الفرضية استخدمنا "معامل الارتباط بيرسون " لدراسة العلاقة الارتباطية وتحصلنا على النتائج التالية :

رقم	الاتجاهات والرضا الوظيفي	المتوسط الحسابي	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
01	- اتجاهات مدراء المتوسطات نحو محور أستاذ التربية البدنية والرياضية .	53.91	0.093	0.05
	- الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية.	101.03		

جدول رقم (22) : يوضح معامل الارتباط بين اتجاهات مدراء المتوسطات نحو محور أستاذ ت ب ر والرضا الوظيفي للأساتذة ت ب ر .

تحليل النتائج :

نلاحظ من خلال الجدول رقم (22) أن قيمة المتوسط الحسابي لاتجاهات مدراء المتوسطات نحو محور أستاذ التربية البدنية والرياضية بلغت (53.91) و المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية فقد بلغت (101.03)، أما فيما يخص قيمة معامل الارتباط (R) فقد بلغ قيمته (0.093) عند مستوى الدلالة (0.05) وهي قيمة تبين عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين اتجاهات مدراء المتوسطات نحو أستاذ التربية البدنية والرياضية والرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور المتوسط .

8- تفسير ومناقشة النتائج :

8-1- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى :

كشفت نتائج الفرضية الأولى بعد التحليلي الاحصائي لها بأن اتجاهات مديري المتوسطات نحو المحاور والأبعاد الثلاثة (مادة - أهداف - أستاذ) التربية البدنية والرياضية هي اتجاهات إيجابية و يمكن تفسير ذلك ربما بإدراك المدرء ووعيمهم بأهمية هذه المادة ودورها المحوري في التربية الحديثة وضرورة تواجدها في المنظومة التربوية ويتضح ذلك من خلال إجابات المدرء على بنود المقياس .

كما يرى الباحث أن ايجابية اتجاهات مديري المتوسطات نحو مادة التربية البدنية والرياضية وأهدافها بولاية تيارت يعود إلى أن أغلب المديرين يعتبرون أن مادة التربية البدنية والرياضية مادة حيوية لا يمكن الاستغناء عنها لما لها من أهداف سامية أهمها : كونها تهتم بتحقيق النمو الشامل و الحفاظ على الصحة العامة للتلاميذ من عدة نواحي فمن الناحية العضوية (سلامة القلب والرئتين والاجهزة المختلفة للجسم) و من الناحية النفسية (القلق ، الاكتئاب ، التوافق النفسي للتلاميذ) أو القدرات العقلية (التركيز - الانتباه - التذكرالخ) إلى جانب الأهداف الاجتماعية كتعلم القيادة ، التخلص من العقد النفسية كالخجل ، الوحدةوذلك من خلال التنافس التلاميذ فيما بينهم فالتنافس له دور مهم في الاحتكاك بالجماعة مما يساهم في عملية التنمية الاجتماعية كل ذلك من خلال أنشطة التربية البدنية والرياضية ، ويرى " سعيد عظمي " : " أن التربية البدنية والرياضية هي عملية حيوية في المدارس بمراحلها المختلفة ولها دور أساسي في تنمية اللياقة البدنية للتلميذ .

كما جاءت اتجاهات مدرء المتوسطات نحو محور (أستاذ) التربية البدنية والرياضية ايجابية ويمكن تفسير ذلك ربما بتحلي أستاذة ومدرسي التربية البدنية والرياضية بالصفات المدرس الفعال (كالشخصية القوية والاخلاق العالية ، الكفاءة العالية في التدريس ، الصرامة والعمل الجاد مع كل التلاميذ دون تمييز ، الاخراج الجيد والمميز والنموذجي لحصة التربية البدنية والرياضية ... الخ ، الأمر الذي يعطي صورة ايجابية للمدرء والمسؤولين عن الادارة المدرسية مما يؤثر في اتجاهاتهم نحو هذه المادة .

هذا وتتفق نتائج التساؤل الأول مع نتائج دراسة (محمد الحماحي وعبد الرحمان الظفر 1984) ودراسة (يحي محمد حسن 1992) ودراسة (نبيل محمد حسن 1995) ودراسة (محمد خميس " حسين أبو نمره 2002) ودراسة (حامد اقوز اندكون 2003) ودراسة (عثمانى عبد القادر 2008) حيث أفادت نتائج هذه الدراسات أن لمسؤولي ومديري المدارس التعليمية اتجاهات ايجابية بوجه عام نحو التربية الرياضية المدرسية ، وتتفق أيضا نتائج دراستنا مع دراسة (سعدي مصطفى 2008) حيث جاءت اتجاهات مديري المتوسطات والثانويات ايجابية نحو مادة وأهداف التربية البدنية والرياضية ، ومن جانب آخر تختلف معه في نتيجة اتجاه مديري المتوسطات والثانويات السلبية نحو أستاذ التربية البدنية والرياضية .

وعليه بناء على ما سبق فإننا نقول بأن اتجاهات مدرء المتوسطات نحو التربية البدنية والرياضية جاءت ايجابية وبالتالي نستطيع أن نقول أن الفرضية الأولى لم تتحقق.

8-2- تفسير ومناقشة النتائج الفرضية الثانية :

كشفت نتائج التساؤل الثاني المتحصل عليها في الجدول رقم (16) أن قيمة "ت" المحسوبة أقل من قيمة "ت" الجدولية عند مستوى الدلالة (0.05) بالنسبة للفروق في الاتجاهات نحو المحاور الثلاثة (مادة - أهداف - أستاذ) للمقياس والمقياس العام للاتجاهات ككل ، وعليه لم يثبت أن هناك فروقا بين المدرء ذوي الخبرة المهنية من (5-1 سنوات) والمدرء ذوي الخبرة المهنية (6 سنوات فما فوق).

ويمكن تفسير هذه النتائج بأن المدرء سواء ذوي الخبرة المهنية الطويلة أو المدرء المبتدئين (خبرة مهنية قليلة) يدركون جميعهم أهمية مادة التربية البدنية والرياضية وأهمية تواجدها ضمن المقررات الدراسية في المنظومة التربوية في الطور المتوسط ويبررون ذلك بأن هذه المادة هي المتنفس الوحيد تقريبا للتلميذ خارج جدران القسم وذلك من خلال الأنشطة والبرامج والألعاب المختلفة .

كما يرى الباحث أن هذه النتائج تبين أن اتجاهات مدرء المتوسطات نحو التربية البدنية والرياضية لا تتأثر بمتغير سنوات الخبرة المهنية مما يبين أن المدرء على دراية وثقافة واسعة في كل ما يخص بمادة التربية البدنية والرياضية ، كما يدل أيضا على التكوين الجيد للمدرء في مجال الإدارة والتسيير ، ومن خلال احتكاك الباحث بالمدرء المتوسطات لاحظ أن معظم المدرء يجمعون على أهمية جميع المواد الدراسية دون تفرقة بينهم ، فحسب رأيهم أن كل مادة تكمل الأخرى ، ومن بين هذه المواد مادة التربية البدنية والرياضية التي يولونها أهمية خاصة في الوسط التربوي المدرسي ، كونها المتنفس الذي من خلاله يتخلص التلميذ من تعب و التوترات و ضغوطات الدراسة داخل القسم .

وتتفق هذه النتائج مع دراسة (سعدي مصطفى 2008) حيث توصل إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مديري المتوسطات والثانويات نحو التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير سنوات الخبرة المهنية في المنصب.

وتختلف هذه النتائج مع ما جاء في دراسة (عصام الدين متولي عبد الله ومحمد الحماحي 1998) حيث توصلوا إلى أنه توجد فروق دالة إحصائية في الاتجاهات نحو التربية الرياضية المدرسية بين مديري المدارس

من ذوي الخبرة ولصالح المديرين الأكثر خبرة ، كما تختلف نتائجنا أيضا مع دراسة (محمد خميس " حسين أبو نمره 2002) حيث توصل في نتائجها إلى وجود فروق دالة إحصائية ناتجة عن متغير الخبرة على مجالي الدعم المالي والأنشطة والتخطيط لصالح الخبرة المهنية (أكثر من 10 سنوات).

ومما سبق نستطيع أن نقول أن الفرضية الثانية و القائلة : بأنه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مدرء المتوسطات نحو التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير الخبرة المهنية في المنصب قد تحققت.

8-3- تفسير ومناقشة النتائج الفرضية الثالثة :

كشفت نتائج التساؤل الثالث و بعد التحليلي الاحصائي لها بأن درجة الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية جاءت متوسطة على المقياس لعام ككل و محاور المقياس ماعدا المحور الأول (الرضا عن المرتبات والمزايا) الذي جاءت درجته منخفضة .

بالنسبة للمحور الأول (الرضا عن المرتبات والمزايا) وجدنا درجة الرضا الوظيفي للأساتذة التربية البدنية والرياضية جاءت منخفضة ويفسر ذلك حسب رأي الأساتذة أن هذا المرتب أو هذا الدخل الشهري لا يليق ولا يتماشى و متطلبات العيش والحياة الكريمة لهذا الأستاذ ، لأن ضعف وبساطة الدخل الشهري وغياب المزايا والحوافز له انكاس واضح على أداء الأستاذ ورضاه الوظيفي عن المهنة ، فالكثير من الأساتذة يتذمرون من الجانب المادي مما يضطرهم "حسب رأي بعض الأساتذة " إلى العمل خارج دوام الدراسة في أعمال التجارة و غيرها من الأعمال الأخرى وذلك لسد بعض الحاجيات .

كما أن تحسين الدخل الشهري وتوفر الحوافز يؤدي نوعا ما إلى الاستقرار المهني والراحة النفسية وتساعد على التفكير في العمل وتحسين أساليبه ، كما أنها تدعم الصلة بين الفرد وعمله وبينه وبين الإدارة التي يتعامل معها .

و بالنسبة للمحور الثاني (الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات) وجدنا درجة الرضا للأساتذة التربية البدنية والرياضية جاءت متوسطة ويفسر ذلك بأن العمل في مهنة تدريس مادة التربية البدنية والرياضية تعتبر مصدر فخر وتقدير للأساتذة الطور المتوسط ، كما يؤكد الكثير من الأساتذة على أن اختيارهم لمهنة تدريس التربية البدنية والرياضية كان عن حب وقناعة وانسجام هذه المهنة مع ميولهم وبالتالي هذا الأمر يؤثر بصورة إيجابية في تحقيق الذات ، ويفسر أيضا بأن الظروف والامكانيات المتوفرة وبيئة العمل الملائمة الخالية من الضغوطات و القيود بالإضافة إلى إتاحة مهنة التعليم لحيز من الحرية والاستقلال في العمل التي تساعده على التجديد والابداع لأغلب الأساتذة كل هذا أيضا يبرر الدرجة المرتفعة للرضا الوظيفي لدى الأساتذة عن مدى تحقيق المهنة للذات .

وبالنسبة للمحور الثالث (الرضا عن طبيعة العمل) جاءت درجة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية متوسطة ويمكن تفسير ذلك بتوفر الامكانيات والوسائل البيداغوجية المختلفة وتوفر الأمن والسلامة في بيئة العمل الخاصة بهذه المادة ، بالإضافة إلى اقتناع أغلبية الأساتذة بالتوزيع الزمني لساعات العمل وملائمتها لطبيعة المادة ، كذلك حب الأساتذة لهذه المادة وشعورهم بالمتعة في تدريسها وشغفهم بحضور الدورات التكوينية والتدريبية وتبادل الخبرات بين الأساتذة كل هذا يوضح مدى رضا الأساتذة عن طبيعة عملهم .

بالنسبة للمحور الرابع (علاقة الأستاذ بالآخرين : الادارة - زملاء العمل من الأساتذة - المشرف أو المفتش) وجدنا أن درجة الرضا أساتذة التربية البدنية والرياضية متوسطة ونفسر هذه النتيجة بأن للأساتذة التربية البدنية والرياضية علاقات طيبة وودية مع الإدارة المدرسية ، وذلك لاهتمام هذه الأخيرة بمادة التربية البدنية والرياضية والتشجيع على ممارستها وتوفير كل الامكانيات اللازمة وتسهيل مهمة تدريسها ، كما تربطهم علاقات طيبة وأخوية بزملاء المهنة من أساتذة المواد الأخرى وهذا يدل على اندماجهم وتفاعلهم واتصالهم الفعال معهم ، فالعلاقة مع زملاء العمل تعتبر من أهم مصادر الرضا الوظيفي ، كما تربطهم علاقات طيبة مع المشرف (المفتش) و يفسر هذا بالمعاملة الحسنة للمفتشين مع الأساتذة المبنية على التعاون و التقاهم والاتصال الفعال بينهم ، و تفسر أيضا العلاقات الطيبة مع المفتش حسب رأي بعض الأساتذة بسعي المشرف (المفتش) إلى تنمية العلاقات الشخصية بينه وبين الأساتذة والاهتمام بهم وتزويدهم بالنصائح والإرشادات التي تساعد على النجاح في حياتهم المهنية وهذا ربما لأنه كان أستاذا مثله في يوم ما .

وفي الأخير جاءت درجة الرضا الوظيفي العام للأساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور المتوسط بولاية تيارت متوسطة .

وتتفق نتائج دراستنا مع دراسات " فاطمة عوض صابر 1983 " و دراسة " محمد عبود الحراشنة 2008 " ودراسة " مجيد مصطفى منصور 2010 " ودراسة " حامد محمد دعوم وآخرون 2011 " ، حيث جاءت مستويات الرضا الوظيفي لدى الأساتذة والمعلمين متوسطة .

وتختلف نتائج دراستنا مع دراسة " أندوي Ndoye " 2000م الذي أكد عدم الرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي في السنغال ، و دراسة " مسعود بورغدة محمد 2008 " حيث توصل إلى نتيجة عدم رضا أساتذة التربية البدنية وظيفيا وقد لاحظ ذلك من خلال عوامل كظروف العمل والترقية والأجر والعلاقة بالزملاء و عدد التلاميذ .

وعليه بناء على ما سبق فإننا نستطيع أن نقول بأن لدى أستاذ التربية البدنية والرياضية بالطور المتوسط درجة متوسطة من الرضا الوظيفي ، وبالتالي نستطيع أن نقول أن الفرضية الثالثة لم تتحقق .

8-4- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة :

كشفت نتائج الفرضية الرابعة المتحصل عليها في الجدول رقم (19) أن قيمة "ت" المحسوبة أقل من قيمة "ت" الجدولية عند مستوى الدلالة (0.05) بالنسبة للفروق في الرضا الوظيفي العام للأساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور المتوسط ، وبالتالي لا توجد هناك فروقا بين الأساتذة ذوي خبرة مهنية (1-6 سنوات) والأساتذة ذوي خبرة مهنية (أكثر من 6 سنوات) .

ويفسر ذلك بأن الأساتذة الجدد أو المبتدئين (1-6 سنوات) على دراية واطلاع واسع على واقع مادة التربية البدنية والرياضية بالطور المتوسط وكل ما يتعلق بهذه مهنة التدريس ومشاكلها ومعوقاتها ، كون هؤلاء الأساتذة تلقوا تعليما وتكويناً من قبل أساتذة التعليم العالي كانوا سابقاً أساتذة للتربية البدنية والرياضية في مختلف الأطوار التعليمية وبالتالي اكتسبوا خبرة ومعلومات ساعدتهم كثيراً في الحياة العملية (التعامل مع الإدارة ، التعامل مع التلاميذ ، التعامل مع المفتشينالخ) .

كما يرى الباحث أن عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي بين ذوي خبرة (1-6 سنوات) و ذوي الخبرة (6 سنوات فأكثر) تعزى لمتغير الخبرة المهنية قد يرجع إلى اتفاق جميع الأساتذة (سواء ذوي الخبرة الطويلة أو قليلي الخبرة) على الظروف و العوامل المهمة سواء كانت مادية ، إدارية ، النفسية ، الاجتماعيةالخ التي تساهم وتساعد على رضاهم الوظيفي .

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة " فؤاد العاجز وجميل نشوان 2004 " ودراسة " محمد عبود الحراحشة 2008 " ودراسة " مسعود بورغدة 2008 " ودراسة " حامد محمد دعوم وآخرون 2011 " حيث توصلوا إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور المتوسط تعزى لمتغير الخبرة المهنية .

وتختلف نتائج دراستنا مع دراسة " مجيد مصطفى منصور 2010 " حيث توصل إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية تعزى لمتغير الخبرة المهنية وذلك لصالح الأكثر خبرة مهنية في المنصب .

ومما سبق نستطيع القول أن الفرضية الرابعة والقائلة : بأنه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور المتوسط تعزى لمتغير الخبرة المهنية لم تتحقق .

8-5- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة :

من خلال عرض وتحليل نتائج الجدول رقم (20) يتضح عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين اتجاهات مدرء المتوسطات نحو محور مادة التربية البدنية والرياضية والرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور المتوسط عند مستوى (0.05) ، مما يوضح أن اتجاهات مدرء المتوسطات نحو محور مادة التربية البدنية والرياضية ليس لها تأثير على مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور المتوسط.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن هناك عوامل أخرى تؤثر على الرضا الوظيفي للأساتذة ويأتي في صدارة هذه العوامل الحوافز و الدخل المادي الشهري للمهنة ، وهذا ما ذهب إليه رواد " نظرية الإدارة العلمية " تايلور (Taylor) وفايول (Fayol) وفيبر (Feber) حيث اهتمت هذه النظرية بالحوافز المادية باعتبارها الحافز الوحيد المحقق للرضا عن العمل ، كما أن أساتذة التربية البدنية والرياضية لديهم قناعة بأهمية المادة التي يدرسونها ودورها في تحقيق التوافق النفسي الاجتماعي ، والخفض من حدة التوتر والضغوطات النفسية لدى التلاميذ ، هذا الأمر الذي يزيد من قابلية الأساتذة لتحمل ضغوطات المهنة ومصاعبها حتى ولو كانت من جانب المدرء ، ويرجع السبب حسب بعض آراء الأساتذة أن بعض المدرء ليس لديهم ثقافة ومعرفة كافية حول أهمية هذه المادة الحيوية لذا يفضل تقادي الدخول في نقاشات و صراعات خاصة مع المدرء الذين يتميزون بالأسلوب التعصبي العدوانى الدكتاتورى .

و يؤكد بعض الأساتذة أن هناك مدرء يدركون أهمية مادة التربية البدنية والرياضية وما يمكن أن تقدمه هذه المادة إلى جانب المواد الدراسية الأخرى للتلاميذ ، ويرون أن هذا النوع من المدرء ممن يمتلكون النمط القيادي الديمقراطي الذي يساعد على التعاون و الاتصال الفعال معهم في كل ما يتعلق بعملهم وتوفير المناخ الحسن داخل المدرسة .

كما يؤكد أساتذة التربية البدنية والرياضية أن الأستاذ هو الوحيد من يستطيع الارتقاء بالمادة ويجعل الجميع من معه في المدرسة يحترمها وينظر إلى هذه المادة بإيجابية من خلال تحليه بالأخلاق الفاضلة والشخصية القوية و انضباطه في العمل من حيث الحضور والغياب ونشاطه داخل المدرسة وخارجها.

ومنه يمكننا القول أن الفرضية الخامسة والقائلة : بأنه " توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين اتجاهات مديري المتوسطات نحو محور مادة التربية البدنية والرياضية والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور المتوسط لم تتحقق.

8-6- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية السادسة :

من خلال عرض وتحليل نتائج الجدول رقم (21) يتضح عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين اتجاهات مدرء المتوسطات نحو محور أهداف التربية البدنية والرياضية والرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور المتوسط عند مستوى (0.05) ، مما يوضح أن اتجاهات مدرء المتوسطات نحو محور أهداف التربية البدنية والرياضية ليس لها تأثير على مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور المتوسط.

ويمكن تفسير ذلك أيضا بأن هناك عوامل أخرى تؤثر على الرضا الوظيفي لدى الأساتذة كالحالة الاجتماعية التي يعيشونها ، والراتب الشهري و الحوافز المادية والمعنوية وغيرها... ، و يشير أغلبية أساتذة التربية البدنية والرياضية إلى أنه من الجميل أن يوجد من المدرء من يملكون ثقافة واسعة عن مادة التربية البدنية والرياضية ، ويمتلكون نظرة إيجابية نحو أهدافها العامة والخاصة في المنظومة التربوية ، ولكن إن كان المدرء عكس ذلك فإن ذلك حسب رأيهم لن يؤثر على رضاهم الوظيفي لأنهم يرون أن وظيفة مدير المتوسطة تتمثل أصلا في توفير الإمكانيات و الظروف الملائمة والمناسبة لهذه المادة الدراسية الحيوية كباقي المواد الدراسية الأخرى بغض النظر عن اتجاهاته نحو هاته المادة وأهدافها .

حيث يؤكد أيضا هؤلاء الأساتذة على ضرورة أن يكون هناك إدراك ومعرفة واسعة للأستاذ حول أهمية مادة التربية البدنية والرياضية و أهدافها السامية في المنظومة التربوية ، حيث أن هذا الأمر حسب رأيهم يساعد كثيرا هذا الأستاذ على القيام بالأعمال والوظائف المنوطة به داخل هذه المؤسسة التربوية بكل فاعلية و حيوية و ثقة خاصة عند تحقيقه الأهداف المسطرة و بطرق مبتكرة ، مما يجعله يشعر بالراحة والاستقرار النفسي .

ومنه يمكننا القول أن الفرضية السادسة والقائلة : بأنه " توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين اتجاهات مديري المتوسطات نحو محور أهداف التربية البدنية والرياضية والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور المتوسط لم تتحقق.

8-7- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية السابعة :

من خلال عرض وتحليل نتائج الجدول رقم (22) يتضح عدم وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين اتجاهات مدراء المتوسطات نحو محور أستاذ التربية البدنية والرياضية والرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور المتوسط عند مستوى (0.05) مما يوضح أن اتجاهات مدراء المتوسطات نحو محور أستاذ التربية البدنية والرياضية ليس لها تأثير على مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور المتوسط. ويمكن تفسير ذلك بأن أساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور المتوسط يرون أنهم يقومون بأدوارهم وواجباتهم على أكمل وجه اتجاه مادتهم ومقتنعون بما يقدمونه من خدمات للمؤسسة التي ينتمون إليها سواء من ناحية تربية التلاميذ عن طرق النشاط الرياضي وإعدادهم بدنيا واجتماعيا وثقافيا مع العمل على مساعدتهم على التطور داخل هذا المجتمع الذي يعيشون فيه أو من ناحية المشاركة الفعالة في النشاطات المختلفة داخل مؤسساتهم ، بالإضافة إلى التعامل الحسن مع الآخرين سواء كانوا (عاملين ، إداريين ، تلاميذ وأولياء أمورهم... الخ) ، هذا الأمر حسب رأيهم هو ما يجعلهم راضون عن عملهم و يجعلهم يؤثرون بصفة غير مباشرة وبشكل إيجابي على اتجاهات الآخرين نحو مادة التربية البدنية والرياضية ومن ضمنهم مدراء المؤسسات التربوية التي ينتمون إليها . كما يرى أساتذة التربية البدنية والرياضية أن أهم الأمور التي يجب توفرها في الأستاذ أو المعلم لتكون له شخصية قوية ومؤثرة سواء في المدرسة أو في المجتمع هو احترامه لذاته وذلك من خلال معرفة حقوقه وواجباته نحو نفسه ونحو تلاميذه ونحو زملائه، واحترام مهنته وذلك بإيمانه القوي بأنه يقوم بعمل شريف ومقدس وعظيم ، وعلاقاته الطيبة مع كل العاملين والزملاء داخل المدرسة وخارجها ، هذه الأمور مهمة حسب هؤلاء الأساتذة في تحقيق رضاهم الوظيفي ، أما علاقتهم بالإدارة " حسب بعض الأساتذة " تبقى علاقة عمل هدفها تحقيق الأهداف التربوية العامة المسطرة من طرف الوزارة في الطور المتوسط.

وبالتالي نستطيع القول أن الفرضية السابعة والقائلة : بأنه " توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين اتجاهات مديري المتوسطات نحو محور أستاذ التربية البدنية والرياضية والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور المتوسط لم تتحقق.

ومما سبق نستطيع أن نقول أن الفرضية العامة القائلة : توجد علاقة ارتباطية بين اتجاهات مديري المتوسطات نحو مادة التربية البدنية والرياضية و الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية بولاية تيارت لم تتحقق .

- الاستنتاجات :

بعد عرض وتحليل ومناقشة فرضيات البحث تم التوصل إلى ما يلي :

1- اتجاهات مدرء المتوسطات نحو التربية البدنية والرياضية كانت اتجاهات ايجابية ، بالتالي نقول أن الفرضية الأولى لم تتحقق .

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات مدرء المتوسطات نحو التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير الخبرة المهنية في المنصب ، وبالتالي نقول أن الفرضية الثانية قد تحققت .

3- درجة الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية للطور المتوسط جاءت متوسطة وبالتالي الفرضية الثالثة لم تتحقق .

4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور المتوسط تعزى لمتغير الخبرة المهنية وبالتالي الفرضية الرابعة لم تتحقق .

5- لا توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين اتجاهات مديري المتوسطات نحو محور مادة التربية البدنية والرياضية والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور المتوسط وبالتالي الفرضية الخامسة لم تتحقق .

6- لا توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين اتجاهات مديري المتوسطات نحو محور أهداف التربية البدنية والرياضية والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور المتوسط وبالتالي الفرضية السادسة لم تتحقق .

7- لا توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين اتجاهات مديري المتوسطات نحو محور أستاذ التربية البدنية والرياضية والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور المتوسط وبالتالي الفرضية السابعة لم تتحقق .

و بناء على ما سبق نجد أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين اتجاهات مدرء المتوسطات نحو مادة التربية البدنية والرياضية وبين الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور المتوسط .

وبالتالي نستطيع أن نقول أن الفرضية العامة لم تتحقق .

- خاتمة :

لقد حاولنا من خلال دراستنا معالجة موضوع اتجاهات مدراء المتوسطات نحو مادة التربية البدنية والرياضية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية وذلك ببعض متوسطات ولاية تيارت ، حيث يعتبر هذا الموضوع مهم للغاية ، حيث جاءت هذه الدراسة لمعرفة اتجاهات المدراء ونظرتهم لهذه المادة الحيوية ألا وهي مادة التربية البدنية والرياضية و شعور الباحث بأن هذه الاتجاهات لها تأثير ولها علاقة بالرضا الوظيفي لدى أستاذ التربية البدنية والرياضية .

فالرضا الوظيفي للأستاذ يعتبر عامل مهم لهذا الأخير حتى يستطيع القيام بواجباته ومسؤولياته وتحقيق أهداف العملية التعليمية التي هي في أشد الحاجة إلى هذا النوع من السلوك " الرضا الوظيفي "

وقد توصل الباحث من خلال نتائج الدراسة إلى :

- اتجاهات مدراء المتوسطات نحو مادة التربية البدنية والرياضية جاءت ايجابية .
- درجة الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور المتوسط جاءت إيجابية .
- عدم وجود علاقة ارتباطية بين اتجاهات مدراء المتوسطات نحو مادة التربية البدنية والرياضية والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية .
- وقد أوصى الباحث في حدود الدراسة ونتائجها بضرورة الاهتمام بأستاذ التربية البدنية والرياضية باعتباره جزء لا يتجزأ من العملية التعليمية ودوره الذي لا يقل عن دور و أهمية أساتذة المواد الدراسية الأخرى ، فنجاح العملية التربوية لهذا الأستاذ مرتبط بالدرجة الأولى بمدى التفاهم والتعاون من طرف إدارة المؤسسة التربوية وذلك من خلال الاهتمام بهذه المادة وتوفير الامكانيات والوسائل اللازمة وتهيئة جميع الظروف لتحقيق الأهداف التربوية والاجتماعية التي أنشئت المدرسة من أجلها .

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

- مقترحات الدراسة :

- على ضوء النتائج المتحصل عليها من خلال الدراسة التي قمنا بها ، سنحاول تقديم اقتراحات تستفيد منها الجهات الوصية بشؤون التربية والتعليم على النحو التالي :

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

- اقتراحات خاصة بالباحثين :

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

قائمة

المصادر و المراجع

قائمة المصادر والمراجع

- قائمة المصادر والمراجع :

- القرآن الكريم .

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

2- أبو الوفا جمال محمد ، حسين سلامة عبد العظيم : اتجاهات حديثة في الإدارة المدرسية ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 2000 .

3- أبو بكر مصطفى : إدارة الموارد البشرية (مدخل تحقيق الميزة التنافسية) ، الدار الجامعية ، الاسكندرية ، 2004 .

4- أحمد جابر حسنين علي : الإحباط الإداري (الأسباب والعلاج) ، ط1، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، القاهرة ، 2013 .

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

6- أحمد صقر عاشور - إدارة القوى العاملة - دار المعرفة الجامعية - الإسكندرية - 1984 .

7- احمد صقر عاشور : ادارة القوى العاملة ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1983.

8- أحمد كامل الرشيدى : المشكلات المدرسية المعاصرة ، ط1 ، المكتبة الأكاديمية ، القاهرة ، 2011 .

9- أحمد محمد الطيب : أصول التربية ، ط1 ، المكتب الجامعي الحديث الأزريطة ، الاسكندرية ، 1999 .

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

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

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

12- أمين أنور الخولي ، جمال الدين الشافعي : مناهج التربية البدنية المعاصرة ، ط1 ، دار الفكر العربي، 2000 ، القاهرة .

13- أيوب دخل الله : التربية ومشكلات المجتمع في عصر العولمة ، ط 1 ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، لبنان ، 2015 .

14- أيوب دخل الله : علوم التربية ، ط1 ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، لبنان ، 2015 .

15- بسطاويس أحمد : طرق التدريس في مجال التربية البدنية والرياضية ، ط1 ، جامعة بغداد ، 1984 .

16- البوهي ، فاروق شوقي : الإدارة التعليمية والمدرسية ، دار قباء للطباعة والنشر ، القاهرة ، 2001 .

جابر نصر الدين لوكيا الهاشمي : مفاهيم أساسية في علم النفس الاجتماعي ، ط2 ، ديوان المطبوعات الجامعية للمطبعة الجهوية ، قسنطينة ، الجزائر ، 2006 .

- 17- حامد عبد السلام زهران : علم النفس الاجتماعي ، عالم الكتب ، ط4 ، القاهرة ، 1977 .
- 18- حسين . سلامة عبد العظيم : اتجاهات حديثة في الإدارة المدرسية الفعالة ، ط1 ، دار الفكر ، عمان ، الأردن ، 2004 .
- 19- درويش زين العابدين وآخرون : علم النفس الاجتماعي أسسه وتطبيقاته ، مطابع زمزم ، القاهرة ، 1993 .
دلال أحمد الشيخ : الأهمية التربوية للرياضة ، المكتبة الجامعية ، القاهرة ، 2002 .
- 20- ربيع . هادي مشعان : المدير المدرسي الناجح ، ط1 ، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع ، عمان ، 2006 .
- 21- زيد منير عبودي : دور القيادة التربوية في اتخاذ القرارات الإدارية ، ط1 ، دار الشروق ، عمان ، الأردن ، 2010 .
- 22- زين العابدين وآخرون : علم النفس الاجتماعي ، أسسه وتطبيقاته ، ط2 ، مطابع زمزم ، القاهرة ، 1993 .
- 23- سامي محسن الختاتنة ، فاطمة عبد الرحيم النوايسة : علم النفس الاجتماعي ، ط1 ، دار الحامد ، عمان ، 2011 .
- 24- سامية فرغلي منصور ، نادية عبد القادر : التدريس والتدريب الميداني في التربية الرياضية ، مكتبة دار الحكمة ، الاسكندرية ، 2002 .
- 25- سعد عبد الرحمان : السلوك الإنساني في تحليل وقياس المتغيرات ، ط1 ، مكتبة القاهرة ، 1971 .
- 26- سعود محمد النمر : السلوك الإداري الرياضي ، مطابع جامعة الملك سعود ، الرياض ، السعودية ، 1990 .
- 27- سليمان ، عرفات عبد العزيز : إستراتيجية الإدارة في التعليم ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ، 2001 .
- 28- سهيلة محمد عباس ، حسين علي : إدارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر والتوزيع ، 1999 .
- 29- صادق محمد وآخرون : الإدارة في مشروعات الأعمال ، مؤسسة دار الكتاب ، الكويت ، 1981 .
- 30- صالح حسن أحمد الدايري : أساسيات علم الاجتماع النفسي التربوي ونظرياته ، ط1 ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2011 .
- 31- صلاح الدين عبد الباقي : السلوك الانساني في المنظمات ، الدار الجامعية للطباعة والنشر ، الاسكندرية ، 2000 .
- 32- طارق طه : الإدارة ، منشأة المعارف للنشر والتوزيع ، الاسكندرية ، مصر ، 2002 .
- 33- طارق عبد الرؤوف ، إيهاب عيسى المصري : المقاييس والاختبارات (التصميم-الاعداد- التنظيم) ، ط1 ، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، القاهرة ، 2017 .
- 34- طافش محمود : الإبداع في الإشراف التربوي والإدارة المدرسية ، ط1 ، دار الفرقان ، عمان ، الأردن ، 2004 .
- 35- طريف شوقي : السلوك القيادي وفعالية الادارة ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2000 .
- 36- عبد الباقي ، صلاح الدين محمد : السلوك الفعال في المنظمات ، الدار الجامعية ، الاسكندرية ، 2004 .
- 37- عبد الرحمان العيسوي : دراسات في علم النفس الاجتماعي ، دار النهضة العربية ، ط2 ، بيروت ، 1974 .

- 38- عبد الرحمن سيد سليمان : مناهج البحث ، ط1 ، دار عالم الكتب ، القاهرة ، مصر ، 2014 .
- 39- عبد المجيد نشواتي : علم النفس التربوي ، دار الفرقان ، مؤسسة الرسالة ، الأردن ، ط6 ، 1993 .
- 40- عبد المنعم عبد الحي : علم الاجتماع الصناعي ، المكتب الجامعي الحديث . الإسكندرية ، مصر ، 1984 .
- 41- عصام الدين متولي عبد الله : دراسات ومقاييس في مجال التربية البدنية والرياضية ، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ، ط2 ، الإسكندرية ، 2012 .
- 42- عصام عبد اللطيف : الرضا الوظيفي ومهارة إدارة ضغوط العمل ، ط1 ، نيو لينك للنشر والتدريب ، القاهرة ، 2015 .
- 43- عطا الله احمد : أساليب و طرائق التدريس في التربية البدنية و الرياضية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2006 .
- 44- عفاف عثمان عثمان : طرق التدريس في التربية الرياضية ، ط1 ، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ، الاسكندرية ، 2007 .
- 45- عمر أحمد همشري : مدخل إلى التربية ، ط2 ، دار صفاء للنشر و التوزيع ، عمان ، 2007 .
- 46- غازي عناية : البحث العلمي ، ط1 ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2014 .
- 47- فاضل حسين عزيز : التربية الرياضية الحديثة ، ط1 ، الجنادرية للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2015 .
- 48- الفاضل محمد محمود : تجديدات في الإدارة التربوية في ضوء الاتجاهات المعاصرة ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، 2010 .
- 49- فرج المبروك عمر عامر : مدير المدرسة والإدارة المدرسية ، دار حميثرا للنشر والترجمة ، القاهرة ، 2017 .
- 50- فرحان حسن بربخ : إدارة التغيير وتطبيقاتها في الإدارة المدرسية ، ط1 ، دار أسامة للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2012 .
- 51- فؤاد البهي السيد ، سعد عبد الرحمان : علم النفس الاجتماعي ، رؤية معاصرة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2006 .
- 52- فؤاد البهي السيد، سعد عبدالرحمان : علم النفس الاجتماعي ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر ، 1999 .
- 53- فؤاد العاجز ، وجميل نشوان : عوامل الرضا وتطوير فاعلية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية. بغزة ، بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي الأول ، كلية التربية - الجامعة الإسلامية ، 2004 .
- 54- كامل محمد عويضة : علم النفس الاجتماعي ، دار الكتاب العلمية ، ط1 ، بيروت ، لبنان ، 1996 .
- 55- ليلي محمد حسني أبو العلا : مفاهيم ورؤى في الإدارة والقيادة التربوية ، ط1 ، دار الجنادرية للنشر والتوزيع ، دار يافا العلمية للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2013 .
- 56- محسن عبد الستار عذب : تعاقب المديرين وأثره على فاعلية الإدارة المدرسية ، ط1 ، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع ، المنصورة ، مصر ، 2009 .
- 57- محمد الحماحي : التربية وطرق التدريس ، دار المعارف ، مصر ، 1990 .

- 58- محمد القدومي وآخرون : المفاهيم الإدارية الحديثة ، ط1 ، دار المعتز للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2015 .
- 59- محمد حافظ حجازي : دعم القرارات في المنظمات ، ط1 ، دار الوفاء للطباعة والنشر ، الإسكندرية ، 2006 .
- 60- محمد حسن علاوي : علم النفس الرياضي ، مطابع دار المعارف ، ط9 ، القاهرة ، 1994 .
- 61- محمد خميس أبو نمرة ، نايف سعادة : التربية الرياضية وطرائق تدريسها ، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات ، القاهرة ، 2008 .
- 62- محمد سعد زغلول ، مصطفى السايح أحمد : تكنولوجيا إعداد و تأهيل معلم التربية الرياضية ، ط2 ، دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر ، الإسكندرية ، 2004 م .
- 63- محمد سعيد عزمي : أساليب تطوير و تنفيذ درس التربية الرياضية في مرحلة التعليم الأساسي بين النظرية و التطبيق ، دار الوفاء ، مصر ، 2004 .
- 64- محمد صبيح الرشيدة : الإدارة المدرسية بين الواقع والطموح ، ط1 ، دار يافا العلمية للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2007 .
- 65- محمد قاسم القريوتي : السلوك التنظيمي دراسة للسلوك الانساني والفردى والجماعى فى المنظمات الادارية ، دار المستقبل ، الاردن ، 1989 .
- 66- محمد قببسي ، نجوى الحسيني : الأصول المنهجية لكتابة البحث العلمي ، ط1 ، مؤسسة الرحاب الحديثة للطباعة والنشر والتوزيع ، بيروت ، لبنان ، 2016 .
- 67- محمد لطفي طه : الاسس النفسية لانتقاء الرياضيين ، المطابع الاميرية ، القاهرة - 2002 .
- 68- محمد هاني محمد : إدارة الموارد البشرية ، ط1 ، دار المعتز للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2014 .
- 69- محمود أحمد عبد الفتاح : إدارة النزاعات والصراعات في العمل ، ط1 ، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، القاهرة ، 2013 .
- 70- محمود السيد : إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية ، التعليم المفتوح ، كلية التجارة ، جامعة عين الشمس ، القاهرة ، 1999 .
- 71- محمود دود الربيعي : الفكر الإداري المعاصر في التربية والتعليم ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، لبنان ، 2012 .
- 72- محمود فتحي عكاشة - محمد شقيق زكي: مدخل الى علم النفس الاجتماعى ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، 2002 .
- 73- مرتضى البشير الأمين : الاتصال التنظيمي ، أمواج للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2016 .
- 74- مصطفى .صلاح عبد الحميد : الإدارة المدرسية في ضوء الفكر الإداري المعاصر ، دار المريخ ، الرياض .
- 75- مصطفى نمر دعمس : منهجية البحث العلمي في التربية والعلوم الاجتماعية ، دار غيداء للنشر ، عمان ، الأردن ، 2008 .

- 76- مفضي عايد المساعيد و آخرون : الإدارة الصفية ، ط1 ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2012 .
- 77- مقدم عبد الحفيظ : الإحصاء والقياس النفسي والتربوي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1993 .
- 78- مكارم حلمي أبو هرجة وآخرون : مدخل التربية الرياضية ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة ، 2002 .
- 79- منال أحمد بارودي : الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين ، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، القاهرة ، 2015 .
- 80- ناصر محمد العديلي : السلوك الانساني والتنظيمي ، معهد الادارة العامة ، القاهرة ، 1995 .
- 81- ناهد محمد سعيد زغلول، نيللي رمزي فهيم : طرق التدريس في التربية الرياضية ، ط2 ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة ، 2004م.
- 82- نبيل محمود الصالحي : استراتيجيات الادارة المدرسية في ضوء الاتجاهات المعاصرة ، ط1 ، الجنادرية للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2011 ، ص 10
- 83- نصار خولة محمد : الإطار النظري للإدارة التربوية ، دار امجد للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2014 .
- 84- نوال ابراهيم شلتوت ، ميرفت علي خفاجة : طرق التدريس في التربية البدنية والرياضية ، مكتبة ومطبعة الاشعاع الفنية ، ط2 ، الإسكندرية ، 2002 .
- 85- نوال إبراهيم شلتوت و مراد محمد نجلة : تاريخ التربية البدنية و الرياضية ، ط2 ، دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر ، الاسكندرية ، 2007 .
- 86- ياسر فتحى الهنداوي : إدارة المدرسة وإدارة الفصل " أصول نظرية وقضايا معاصرة " ، ط1 ، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، القاهرة ، مصر ، 2012 .

- أطروحات الدكتوراه :

- 87- شرفي عامر : الرضا عن العمل وعلاقته ببعض المتغيرات في ضوء المدرسة الحديثة ، أطروحة دكتوراه ، معهد التربية البدنية والرياضية ، دالي ابراهيم ، جامعة الجزائر 3 ، 2011-2012 .
- 88- مسعود بورعدة محمد : الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بأدائهم ، رسالة دكتوراه في نظرية ومنهجية التربية البدنية والرياضية ، جامعة قسنطينة ، 2008 .

- رسائل ماجستير :

- 89- أحمد محمد عوض : اتجاهات مديري المدارس الحكومية بمحافظة غزة نحو الارشاد التربوي وعلاقتها بأداء المرشد التربوي ، رسالة ماجستير في علم النفس، كلية التربية ، قسم علم النفس ، الجامعة الاسلامية ، غزة ، فلسطين ، 2003 .
- 90- العريايي سحنون : الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ، مذكرة ماجستير ، جامعة حسيبة بن بوعلي ، الشلف ، 2008-2009 .
- 91- جبار كنزة : اتجاهات الطلبة الجامعيين نحو الكتابات الجدارية ، رسالة ماجستير في علم النفس ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2013-2014 .
- 92- حامد اقوز اندكون : اتجاهات الإدارة المدرسية نحو مادة التربية الرياضية في المرحلة الثانوية بولاية الخرطوم ، رسالة ماجستير في التربية الرياضية ، كلية الدراسات العليا ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، 2003.
- 93- سعيدي مصطفى : اتجاهات مديري المتوسطات والثانويات نحو التربية البدنية والرياضية ، مذكرة ماجستير ، معهد سيدي عبد الله ، جامعة الجزائر ، 2007-2008 .
- 94- عثمانى عبد القادر : اتجاهات معلمي المرحلة الابتدائية الطور الأول والثاني نحو التربية البدنية والرياضية ، رسالة ماجستير ، معهد سيدي عبدالله ، جامعة الجزائر ، 2007-2008 .
- 95- محمد صالح سعيد حسين : اتجاهات معلمي المرحلة الثانوية نحو مديريهم وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين ، رسالة ماجستير في علم النفس التربوي ، كلية التربية ، جامعة شندي ، السودان ، 2012.
- 96- وهيب رمضان ياسين السيد : بناء مقياس للمناخ النفس اجتماعي المدرسي لمعلم التربية الرياضية وعلاقته بالرضا الوظيفي ، رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة الزقازيق ، 2011.

المجلات العلمية :

- 97- بلقاسم فاطمة وآخرون : الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى عينة من أساتذة التعليم المتوسط بمدينة الأغواط ، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية ، العدد 26 ، سبتمبر 2016 .
- 98- حامد محمد دعوم وآخرون : الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في محافظتي عجلون وجرش في ضوء بعض المتغيرات ، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس ، المجلد التاسع ، العدد الرابع ، 2011.
- 99- فاطمة عوض صابر : العلاقة بين الرضا عن المهنة ومدى الكفاءة في تدريس التربية الرياضية بالمرحلة الثانوية ، إنتاج علمي منشور ، المؤتمر العلمي أول الدراسات وبحوث التربية الرياضية ، جامعة حلوان 1983 .
- 100- مجيد مصطفى منصور : درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية ، سلسلة العلوم الإنسانية ، المجلد 12 ، العدد 1 ، مجلة جامعة الأزهر بغزة ، 2010.
- 101- محمد عبود الحراشة : النمط القيادي الذي يمارسه مديرو المدارس وعلاقته بمستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في مديرية التربية والتعليم في محافظة الطفيلة بالأردن ، مجلة جامعة دمشق - المجلد 24 ، العدد الأول ، 2008 .

- 102- موسى اللوزي : الرضا عن المناخ التنظيمي لدى الافراد العاملين في القطاع العام في الاردن ، دراسات العلوم الانسانية ، المجلد 21 ، العدد السادس ، 1999م
- 103- نبيل محمد حسن : اتجاهات مديري المدارس الاعدادية والثانوية نحو التربية الرياضية المدرسية ، مجلة علوم وفنون الرياضة ، المجلد السابع ، العدد الأول ، كلية التربية الرياضية للبنات بالقاهرة ، 1995 .
- 104- يحي محمد حسن عبده : اتجاهات مديري المدارس التعليمية نحو التربية الرياضية المدرسية ، المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضية ، المجلد الرابع ، جامعة حلوان ، مصر ، 1992 .

المراجع الأجنبية :

- 105-Gibson et autre :Organisation Behavior Structure- Processes ,8^{et} edition, homewoode3, Irwin,1994 .
- 106- Hayes, Niky:Foundation of psychology ,Thomas Nelson & Sons Ltd ,UK , 1996
- 107-Margres ,Gerges: dictionnaire des termes de pedagogie et d'enseignement ,labanone dar annaba alarabiya, 2005 .
- 108- Marie-Georges Filleau, Clotilde Marque-Rippoul, les Théories de l'organisation et de l'entreprise , édition Marketing , Paris , 1999.
- 109-Michel De Coster & François Pichault, Traité de sociologie du travail , De Boeck Université,Bruzelles,1998.
- 110-Philipchalk R.P.(1995) : Invitation to social psychology , Harcourt Brace & company , New York .
- 111- Pierre Romelaer , Gestion des Ressources Humaines , Armand Clain édition , paris , 1993.
- 112-William j et autres , La gestion des ressources humains , MC graw hill ,quebec , 1985 .

المجلات العلمية :

- 113- Spreitze , Gretchen & Kizilos , Mark & Nason , Stephen (1997) : A dimensional analysis of the relationship between psychological empowerment and effectiveness, satisfaction , and strain , journal of management , Vol 23, NO 5 ,P679.

الملاحق

Université akli Mohaned oulhadj

- bouira-

Institut des Sciences et Techniques des

Activités Physiques et Sportives

جامعة آكلي محند أولحاج

– البويرة –

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية

الرياضية

السيد الدكتور :

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،،

الموضوع : تحكيم مقياس .

يقوم الباحث بإجراء دراسة لنيل شهادة الدكتوراه من معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة آكلي محند أولحاج بالبويرة ، تخصص النشط البدني الرياضي التربوي.

بعنوان : اتجاهات مدراء المتوسطات نحو مادة التربية البدنية والرياضية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

وقد استدعى ذلك قيام الباحث باستخدام "مقياس اتجاهات الإدارة المدرسية نحو مادة التربية البدنية والرياضية" و "مقياس الرضا الوظيفي لدى الأساتذة" .

وبناء على ما تقدم يرجو الباحث من سيادتكم من خلال خبرتكم إبداء آرائكم النيرة حول النقاط التالية :

- مدى انتماء كل عبارة من العبارات .
- مدى وضوح العبارات وقوة صياغتها مع إجراء التعديل اللازم المقترح .
- إبداء ملاحظاتكم واقتراحاتكم العامة على المقاييس .

ونشكركم على حسن تعاونكم .

الطالب الباحث :

عليش عيسى

المقياس في صورته الأولى

- مقياس اتجاهات الادارة المدرسية نحو مادة التربية البدنية والرياضية الذي أعده الدكتور " محمد الحماحمي " :

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

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

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

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

سلم المقياس

أوافق بشدة	أوافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق تماما
------------	-------	-----------	-----------	-----------------

أهم الملاحظات :

--

- المقياس في صورته الأولى

- مقياس الرضا الوظيفي الذي أعده " الدكتور عبد الرحمان الأزرق " :

مدى مطابقة العبارات			العبارات	الرقم
غير مناسبة	أرى التعديل	مناسبة		
			01 - يتمتع العاملون في المهن الأخرى بمزايا مادية لا يتمتع بها الأستاذ.	
			02 - أشعر بأن مهنة التدريس تحقق طموحات الأستاذ وأماله.	
			03 - أعتقد بأن نصيبي من الحصص الأسبوعية مناسب .	
			04 - أرى أن المسؤولين عن التعليم يهتمون بالأستاذ كثيرا .	
			05 - ما يتقاضاه أستاذ ت ب ر من دخل في مهنة التدريس يتناسب مع مستوى تكاليف الحياة .	
			06 - توافر الإمكانيات في مؤسستي يساعد على التدريس الجيد.	
			07 - تقدير الأستاذ وتشجيعه معنويا من قبل المسؤولين غير كافي.	
			08 - يضايقني كثيرا تأخر صرف المرتبات في مواعيدها المحددة .	
			09 - أشعر بأن مهنة التدريس تتفق مع ميولي وقدراتي	
			10 - لا أفكر في مهنة التدريس .	
			11 - أحس أن التعاون بين الأساتذة وإدارة المؤسسة يتم بشكل جيد .	
			12 - أعتقد بأن مرتب الأستاذ يتناسب مع ما يقوم به من مهام ومسؤوليات .	
			13 - إن مهنة تدريس ت ب ر روتينية وتقيد مواهب الأستاذ .	
			14 - كثيرا ما يتقبل مدير المؤسسة اقتراحاتي وأرائي بحماس.	
			15 - تتيح لي مهنة التدريس فرصة الحصول على الترقية في حينها.	
			16 - أشعر بأن الأستاذ ينال تقدير واحترام الآخرين في المجتمع .	
			17 - أعاني من عدم انضباط التلاميذ داخل الصف .	
غير مناسبة	أرى التعديل	مناسبة		

مناسبة			
			18 - تزعجني الملاحظات التي يبديها المفتش نحو أسلوبي في التدريس .
			19 - أشعر غالبا بأن الأستاذ لا يتمتع بقدر من الحرية والاستقلالية في عمله .
			20 - أتمنى أن يختار أبنائي مهنة أخرى غير مهنة التدريس .
			21 - تربطني بمفتش المادة علاقة تتسم بروح التعاون والاحترام .
			22 - لا تتيح لي مهنة التدريس فرصة التجديد و الابتكار .
			23 - أشعر بأن مدير المؤسسة لا يعامل جميع الأساتذة بالتساوي .
			24 - أعتقد بأن مهنة التدريس تحقق الاستقرار النفسي للأستاذ والاطمئنان على مستقبله .
			25 - علاقتي بتلاميذي تنتهي بانتهاء الحصة .
			26 - أتمنى أن أجد عملا آخر غير مهنة التدريس حتى ولو بنفس الراتب .
			27 - أحرص على حضور الدورات التدريبية تقيمها الإدارة التعليمية.
			28 - أحس بمتعة كبيرة أثناء تدريسي للمادة .
			29 - أعتقد أن مهنة التدريس تحقق لي مكانة اجتماعية مقبولة
			30 - ينتابني شعور أحيانا بعدم الرغبة في الذهاب للمؤسسة .
			31 - أعتقد بأن علاقات الأستاذ بالجهات الأخرى في المجتمع محدودة للغاية .
			32 - أشعر بأني أكرر نفسي كل يوم .
			33 - لا تتناسب المكافآت المادية الممنوحة للأستاذ عند قيامه بمهام أخرى " كمرقبة الامتحانات " مع الجهد المبذول .

سلم المقياس

أوافق بشدة	أوافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق تماما
------------	-------	-----------	-----------	-----------------

أهم الملاحظات :



Université akli Mohaned oulhadj

- bouira-

Institut des Sciences et Techniques des

Activités Physiques et Sportives

جامعة آكلي محند أولحاج

– البويرة –

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية

الرياضية

قائمة المحكمين

الرقم	الإسم واللقب	الرتبة	التخصص	الجامعة
01	أ.د. واضح أحمد الأمين	أستاذ التعليم العالي	النشاط البدني الرياضي التربوي	تيسمسيلت
02	د. بن عبد الرحمان سيد علي	أستاذ محاضر أ	النشاط البدني الرياضي التربوي	البويرة
03	د. قطاف محمد	أستاذ محاضر أ	ارشاد نفسي رياضي	الأغواط
04	د. بومعزة محمد الأمين	أستاذ محاضر أ	النشاط البدني الرياضي التربوي	تيسمسيلت
05	د. بعيط عيسى	أستاذ محاضر أ	إدارة وتسيير رياضي	الأغواط

Université akli Mohaned oulhadj

bouira

Institut des Sciences et Techniques des

Activités Physiques et Sportives

جامعة آكلي محند أولحاج

البويرة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية

و الرياضية

استبيان

السيد مدير المتوسطة تحية طيبة وبعد :

في إطار القيام بدراسة حول :

" اتجاهات مدراء المتوسطات نحو مادة التربية البدنية والرياضية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية "

ضمن متطلبات الحصول على شهادة الدكتوراه ، وبصفتك الشخص المؤهل لتزويدنا بالمعلومات المناسبة في هذا الموضوع نرجو منك الإجابة عن أسئلة الاستبيان بعناية ، ونتعهد بحفظ سرية إجابتك التي لا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي .

شاكرا لكم حسن تعاونكم

المعلومات :

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

ملاحظة :

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

المقياس في صورته النهائية

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

أوافق تماما	أوافق	غير متأكد	لا أوافق تماما	لا أوافق تماما		
					13	يجب أن تلقى مادة التربية البدنية والرياضية الاهتمام الكافي من قبل مديري المدارس.
					14	ليس لأنشطة التربية البدنية والرياضية دور في التنمية المعرفية للتلاميذ
					15	تدريس مادة التربية البدنية والرياضية يتطلب بذل مجهود بدني من قبل الأستاذ أقل مما يتطلبه تدريس المواد الأخرى .
					16	يفضل إنفاق الميزانية المخصصة للصرف على أوجه نشاط مادة التربية البدنية والرياضية في مجالات تعليمية أخرى .
					17	تهدف مادة التربية البدنية والرياضية المدرسية إلى إكساب العادات الصحية المرغوب فيها للتلاميذ .
					18	أستاذ التربية البدنية والرياضية ليس في حاجة لتنمية معارفه العلمية لمسايرة التقدم العلمي في مجاله.
					19	تسهم ممارسة أنشطة التربية البدنية والرياضية المدرسية في تنمية العنصر القيادي لدى التلاميذ .
					20	يعد أستاذ التربية البدنية والرياضية أقل علما من أساتذة المواد الدراسية الأخرى .
					21	يجب أن يقتصر تدريس التربية البدنية والرياضية على التلاميذ المتفوقين رياضيا.
					22	تشجع ممارسة التلاميذ لأنشطة التربية البدنية والرياضية لدافع التنافس فيما بينهم .
					23	أهم واجبات أستاذ التربية البدنية والرياضية هي معاقبة التلاميذ المشاغبيين في الثانوية.
					24	يجب حذف مادة التربية البدنية والرياضية من المقررات الدراسية.

أوافق تماما	أوافق	غير متأكد	لا أوافق	لا أوافق تماما		
					25	تزيد ممارسة أنشطة التربية البدنية والرياضية المدرسية من كفاءة عمل القلب والرئتين لدى التلاميذ.
					26	أهم مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية هي الإشراف على دخول التلاميذ إلى المدرسة صباحا والخروج منها بعد الدراسة .
					27	تعد مادة التربية البدنية والرياضية مضيعة للوقت للتلاميذ في التعليم.
					28	تكسب مادة التربية البدنية والرياضية المدرسية المهارات الحركية للتلاميذ .
					29	تدريس مادة التربية البدنية والرياضية لا يتطلب بذل مجهود عقلي من قبل الأستاذ.
					30	يجب أن تكون مادة التربية البدنية والرياضية مادة نجاح ورسوب للتلاميذ .
					31	لا تنمي الأنشطة التربية البدنية والرياضية الجانب الابداعي للتلاميذ .
					32	مدرس مادة التربية البدنية والرياضية لا يحتاج إلى الالتحاق بدورات تدريبية بعد تخرجه من الجامعة .
					33	لمادة التربية البدنية والرياضية أهميتها في التربية الحديثة .
					34	تسهم ممارسة أنشطة التربية البدنية والرياضية المدرسي في تحقيق التوافق النفسي للتلاميذ .
					35	لا يحتاج أستاذ التربية البدنية والرياضية إلى تحضير دروس مادته.
					36	لا ترقى مادة التربية البدنية والرياضية إلى مستوى أهمية المواد الدراسية الأخرى.

أوافق تماما	أوافق	غير متأكد	لا أوافق	لا أوافق تماما		
					37	تنمي ممارسة أنشطة التربية البدنية والرياضية المدرسية من ثقة التلاميذ في أنفسهم.
					38	أهم مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية اتجاه مدرسته هي المحافظة على النظام أثناء اليوم الدراسي.
					39	يجب وضع دروس التربية البدنية والرياضية في الجدول الدراسي بعد تثبيت دروس المواد الدراسية الأخرى في الجدول.
					40	تهدف مادة التربية البدنية والرياضية إلى استثمار وقت فراغ التلاميذ.
					41	تعد مادة التربية البدنية والرياضية من المواد التربوية
					42	تسهم ممارسة الأنشطة التربوية البدنية والرياضية في الحد من التوتر النفسي لدى التلاميذ .
					43	يجب استبدال دروس مادة التربية البدنية والرياضية في الجدول الدراسي بدروس مواد تعليمية أخرى.
					44	ليس لممارسة الأنشطة التربوية البدنية والرياضية المدرسية دور في تنمية القدرات العقلية للتلاميذ.
					45	لا تمثل مادة التربية البدنية والرياضية اية أهمية في حياة التلاميذ في المراحل التعليمية المختلفة.
					46	تسهم ممارسة الأنشطة التربوية البدنية والرياضية المدرسية في تطوير صحة التلاميذ.
					47	يجب الاستفادة من الوقت الذي يقضيه التلاميذ في ممارسة التمرينات الصباحية في أداء أنشطة أخرى.
					48	ليس لممارسة الأنشطة التربوية البدنية والرياضية المدرسية دور في تنمية شخصية التلميذ.

Université akli Mohaned oulhadj

bouira

Institut des Sciences et Techniques des

Activités Physiques et Sportives

جامعة آكلي محند أولحاج

البويرة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية

و الرياضية

استبيان

أستاذي الكريم تحية طيبة وبعد :

في إطار القيام بدراسة حول:

" اتجاهات مدراء المتوسطات نحو مادة التربية البدنية والرياضية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة

التربية البدنية والرياضية "

ضمن متطلبات الحصول على شهادة الدكتوراه ، وبصفتك الشخص المؤهل لتزويدنا بالمعلومات المناسبة في هذا

الموضوع نرجو منك الاجابة عن اسئلة الاستبيان بعناية ، ونتعهد بحفظ سرية اجابتك التي لا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

شاكرا لكم حسن تعاونكم.

المعلومات :

1- الجنس : ذكر (....) - انثى (....).

2- سنوات العمل : (....) سنة.

3- المؤهل العلمي (الشهادة) :

ملاحظة :

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

المقياس في صورته النهائية

الرقم	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	- يتمتع العاملون في المهن الأخرى بمزايا مادية لا يتمتع بها أستاذ التربية البدنية والرياضية .					
02	- أشعر بأن مهنة التدريس تحقق طموحات أستاذ التربية البدنية والرياضية وأماله.					
03	- أعتقد بأن نصيبي من الحصص الأسبوعية مناسب .					
04	- أرى أن المسؤولين عن التعليم يهتمون بأستاذ التربية البدنية والرياضية كثيرا .					
05	- ما يتقاضاه أستاذ التربية البدنية والرياضية من دخل في مهنة التدريس يتناسب مع مستوى تكاليف الحياة .					
06	- توافر الإمكانيات في مؤسستي يساعد على التدريس الجيد لمادة التربية البدنية والرياضية.					
07	- تقدير أستاذ التربية البدنية والرياضية وتشجيعه معنويا من قبل المسؤولين غير كافي.					
08	- يضايقني كثيرا تأخر صرف المرتبات في مواعيدها المحددة .					
09	- أشعر بأن مهنة تدريس التربية البدنية والرياضية تتفق مع ميولي وقدراتي.					
10	- لا أفكر في مهنة التدريس .					
11	- أحس أن التعاون بين الأساتذة وإدارة المؤسسة يتم بشكل جيد .					
12	- أعتقد بأن مرتب أستاذ التربية البدنية والرياضية يتناسب مع ما يقوم به من مهام ومسؤوليات .					
13	- إن مهنة تدريس مادة التربية البدنية والرياضية روتينية وتقيد مواهب الأستاذ .					
14	- كثيرا ما يتقبل مدير المؤسسة اقتراحاتي وأرائي بحماس.					
15	- تنتيح لي مهنة التدريس فرصة الحصول على الترقية في حينها.					
16	- أشعر بأن أستاذ التربية البدنية والرياضية ينال تقدير واحترام الآخرين في المجتمع .					
17	- أعاني من عدم انضباط التلاميذ داخل الصف .					

غير موافق بشدة	غير موافق	غير متأكد	أوافق	أوافق بشدة	
					18 - تزعجني الملاحظات التي يبديها المفتش نحو أسلوبتي في التدريس .
					19 - أشعر غالباً بأن أستاذ التربية البدنية والرياضية لا يتمتع بقدر من الحرية والاستقلالية في عمله .
					20 - أتمنى أن يختار أبنائي مهنة أخرى غير مهنة التدريس .
					21 - تربطني بمفتش المادة علاقة تتسم بروح التعاون والاحترام .
					22 - لا تتيح لي مهنة التدريس فرصة التجديد و الابتكار .
					23 - أشعر بأن مدير المؤسسة لا يعامل جميع الأساتذة بالتساوي .
					24 - أعتقد بأن مهنة التدريس تحقق الاستقرار النفسي للأستاذ والاطمئنان على مستقبله .
					25 - علاقتي بتلاميذي تنتهي بانتهاء الحصّة .
					26 - أتمنى أن أجد عملاً آخر غير مهنة التدريس حتى ولو بنفس الراتب .
					27 - أحرص على حضور الدورات التعليمية و التدريبية تقيمها الإدارة التعليمية (أيام التكوين) .
					28 - أحس بمتعة كبيرة أثناء تدريسي للمادة التربية البدنية والرياضية .
					29 - أعتقد أن مهنة التدريس تحقق لي مكانة اجتماعية مقبولة
					30 - ينتابني شعور أحياناً بعدم الرغبة في الذهاب للمؤسسة .
					31 - أعتقد بأن علاقات أستاذ التربية البدنية والرياضية بالجهات الأخرى في المجتمع محدودة للغاية .
					32 - أشعر بأنني أكرر نفسي كل يوم .
					33 - لا تتناسب المكافآت المادية الممنوحة لأستاذ التربية البدنية والرياضية عند قيامه بمهام أخرى " كمرافقة الامتحانات " مع الجهد المبذول .