

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة - رقم الترتيب :

معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية الرقم التسلسلي :

قسم النشاطات البدنية و الرياضية



مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر

التخصص : نشاط بدني رياضي تربوي

بعنوان :

السلوك القيادي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى

أساتذة التربية البدنية و الرياضية

- دراسة ميدانية على مستوى بعض ثانويات دائرة تفرت -

إشراف الأستاذ:

فتيحة زايدي

إعداد الطالب :

حسين الحسيني

أجيزت بتاريخ :

من قبل السادة :

الأستاذ : فتيحة زايدي- أستاذ محاضر- ب- المدرسة العليا للأساتذة ورقلة - مشرفا

الأستاذ : جامعة ورقلة - رئيسا

الأستاذ : جامعة ورقلة - مناقشا

السنة الجامعية : 2019 - 2020

رقم الترتيب :

الرقم التسلسلي :

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية

قسم النشاطات البدنية و الرياضية



مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر

التخصص : نشاط بدني رياضي تربيوي

بعنوان :

السلوك القيادي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى

أساتذة التربية البدنية و الرياضية

- دراسة ميدانية على مستوى بعض ثانويات دائرة تفرت -

إشراف الأستاذ:

فتيحة زايدي

إعداد الطالب :

حسين الحسيني

أجيزت بتاريخ :

من قبل السادة :

الأستاذ : فتيحة زايدي- أستاذ محاضر- ب- المدرسة العليا للأساتذة ورقلة - مشرفا

الأستاذ : جامعة ورقلة - رئيسا

الأستاذ : جامعة ورقلة - مناقشا

السنة الجامعية : 2019 - 2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

التشكرات

بسم الله الرحمن الرحيم

و به نستعين ، الحمد لله الذي وفقنا في دراستنا و بلوغ غايتنا لانجاز هذا العمل المتواضع ، نحمده حمدا يليق
بجلاله وعظيم سلطانه .

" اللهم لك الحمد حتى ترضى و لك الحمد إذا رضيت ، و لك الحمد بعد الرضى "

ثم نشكر كل من منحنا و لو لحظة من وقته و أفادنا من تجاربه ، و بالأخص الاستاذة * * التي أشرفت
على تأطيرنا ، و متابعة مراحل عملنا فكانت هذه المذكرة بمثابة الثمرة التي تبلور سنوات جهدنا ، إلى كل
هؤلاء و كل من ساعدنا من بعيد أو قريب في إنجاز هذا العمل .

الحسيني حسين

الإهداء

قال الله تعالى

((و قضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه و بالوالدين إحسانا إما يبلغن عندك الكبر أحدهما أو كلاهما فلا تقل لهما أف ولا تنهرهما و قل لهما قولا كريما و اخفض لهما جناح الذل من الرحمة و قل رب ارحمهما كما ربياني صغيرا (23)))

صدق الله العظيم

إلى أغلى و أعز شخصين لدي والدي الكريمين أطال الله في عمرهما

إلى الذين يريدون التحدي لكي يصبحوا صناعا للقرار و وروادا في الإبداع

إلى من يؤمنون بحقيقة العلم و التعلم

إلى كل الإخوة و الأخوات

إلى أصدقائي الأكارم الدين قاسموني الحلو و المر و إلى كل من أحبهم قلبي

و لم يسعهم قلبي ...

إلى أساتذتي و معلميا كلهم منذ تعلمي الحروف الهجائية إلى ما وصلت إليه الآن

إلى كل زملائي إلى كل العاملين في معهد التربية البدنية و الرياضية

إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل المتواضع .

الحسيني حسين



الملخص :

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على السلوك القيادي و علاقته بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية و ذلك من أجل إظهار العلاقة بين السلوك القيادي والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية ، واستخدمت لدراسته المنهج الوصفي للتحقق من فرضيات الدراسة ، وأداة البحث الذي استخدمت هي الاستبيان و تمثلت العينة في 44 أستاذ موزعين على 22 ثانوية . وباستخدام مقياس السلوك القيادي ومقياس الرضا الوظيفي حيث استعملنا النسب المؤوية و التكرارات و كاف تربيع و المتوسط الحسابي في التحليل الإحصائي و استنتجنا أنه يوجد علاقة بين السلوك القيادي و الرضا الوظيفي ، ووجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية على مستوى السلوك القيادي و الرضا الوظيفي لدى أستاذ التربية البدنية و الرياضية .

الكلمات المفتاحية : السلوك القيادي ، الرضا الوظيفي ، أستاذ التربية البدنية و الرياضية .

leadership behavior and its relationship to job satisfaction among professors of physical education and sports.

Abstract :

This study aims to identify leadership behavior and its relationship to job satisfaction among education teachers in order to show the relationship between leadership behavior and job satisfaction among teachers of physical education and sports. For its study, the descriptive approach was used to verify the study hypotheses, and the research tool that was used is the questionnaire. 44 professors distributed over 22 secondary schools. And by using the leadership behavior scale and the job satisfaction scale, where we used the percentages, repetitions, sufficient squared, and the arithmetic mean in the statistical analysis, and we concluded that there is a relationship between leadership behavior and job satisfaction, and the existence of a statistically significant correlation on the level of leadership behavior and job satisfaction among education teachers Physical and sports.

Key words: leadership behavior, job satisfaction, professor of physical education and sports.

فهرس المحتويات

الرقم	العنوان
	الشكر
	الإهداء
	الفهرس
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
01	مقدمة
	الجانب النظري
	الفصل الأول : مدخل للدراسة
06	(1)- إشكالية الدراسة
07	(2)- التساؤلات الفرعية
07	(3)- الفرضيات العامة
07	(4)- الفرضيات الجزئية
08	(5)- أهمية البحث
08	(6)- أهداف البحث
08	(7)- مصطلحات الدراسة
10	(8)- أهم النظريات المفسرة
	الدراسات السابقة : الفصل الثاني
16	(1)- الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة
20	(2)- تحليل الدراسات
	الجانب التطبيقي
	الفصل الثالث : طرق و منهجية الدراسة
32	تمهيد
42	(1)- المنهج المتبع
42	(2)- الدراسة الإستطلاعية
42	(3)- مجتمع الدراسة
42	(4)- عينة البحث
52	(5)- حدود الدراسة
26	(6)- أدوات جمع البيانات
26	(7)- صدق الأداة
26	(8)- الأدوات الإحصائية المستعملة
28	خلاصة

الفصل الرابع : عرض و مناقشة النتائج	
30	(1)- عرض و تحليل و مناقشة النتائج
50	(2)- الاستنتاج العام
50	(3)- الإقتراحات – الإستخلاصات -
51	الخاتمة
52	المراجع
	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
48	يمثل الجنس	الجدول رقم (01)
48	يمثل الأقدمية المهنية	الجدول رقم (02)
49	يمثل نوع الشهادات المتحصل عليها	الجدول رقم (03)
49	يمثل إجابات الأساتذة على مدى تأثير الرضا عن العمل في زيادة النشاط لدى الأساتذة	الجدول رقم (04)
50	يمثل نوع الرياضة التي تشعروهم بالنشاط و الابداع	الجدول رقم (05)
50	يمثل إجابات الاساتذة فيما كانت توفر الوسائل البيداغوجية مهمة في زيادة الجهد المبذول	الجدول رقم (06)
51	يمثل إجابات الأساتذة فيما اذا كان الجهد المبذول يعد من علامات الرضا الوظيفي	الجدول رقم (07)
58	يمثل إجابات الأساتذة فيما اذا كانت المساحة المخصصة للرياضة تجعلهم أكثر لإنجاح الحصّة	الجدول رقم (08)
52	يمثل إجابات الأساتذة في مهنة التدريس تفرض عليهم بدل جهد أثناء الحصّة	الجدول رقم (09)
53	يمثل إجابات الأساتذة في حالة تعرضهم لمضايقة من أحد التلاميذ هل تؤثر نشاطك أثناء الحصّة	الجدول رقم (10)
54	يمثل إجابات الأساتذة أثناء الحصّة بزيادة إبداعهم في وضع التمرينات المناسبة	الجدول رقم (11)
54	يمثل إجابات الأساتذة إذا كان للأجور بريد من نشاط الأساتذة	الجدول رقم (12)
55	يمثل إجابات الأساتذة اذا كان الأساتذة اعتبار الرضا الوظيفي أحد أهم العناصر عملية التدريس	الجدول رقم (13)
55	يمثل إجابات الأساتذة عن مساهمة الرضا الوظيفي في الابداع و الزيادة في نشاط ت.ب.ر.	الجدول رقم (14)
56	يمثل إجابات الأساتذة عن الرغبة الكبيرة في العمل كلما كانت علاقتي جيدة مع زملائي	الجدول رقم (15)
57	يمثل إجابات الأساتذة فيما اذا كانت معاملة المدير حسنة مع الأساتذة	الجدول رقم (16)
58	يمثل إجابات الأساتذة اذا كان يساهمون في عملية الاتصال مع الآخرين	الجدول رقم (17)
58	يمثل إجابات الأساتذة فيما اذا كان يدعم مشاعر النجاح و المثابرة لدى التلاميذ أثناء الحصّة	الجدول رقم (18)
59	يمثل إجابات الأساتذة في العلاقات بين التلاميذ تعتبر أحد أهدافك أثناء الحصّة	الجدول رقم (19)
60	يمثل اجابات الاساتذة شخصية المدرس و تفسير سلوكه و علاقته الانسانية داخل المؤسسة التربوية	الجدول رقم (20)
60	يمثل إجابات الأساتذة فيما إذا كان يستمعون إلى التلاميذ و محاولة تفهم انشغالاتهم	الجدول رقم (21)
61	يمثل إجابات الأساتذة فيما اذا كانت الالعاب الرياضية التي تختارها تنمي الاخلاقية و الانسانية	الجدول رقم (22)
62	يمثل إجابات الأساتذة فيما اذا كان يحصل على التقدير و الاعتراف بما يقوم به من جهد	الجدول رقم (23)

63	يمثل إجابات الأساتذة فيما إذا كان يصرخ لأتفه الامور	الجدول رقم (24)
63	يمثل إجابات الأساتذة فيما اذا كانت حصة ت.ب.ر أحد العوامل المساهمة في تنمية التعاون بين التلاميذ	الجدول رقم (25)
64	يمثل إجابات الأساتذة فيما اذا كان الدرس الذي يقوم به يعمل على تنمية روح التعاون في الحصة	الجدول (26)
64	يمثل إجابات الأساتذة فيما اذا كان التلاميذ يتعلمون احترام زملائهم و يتقبلون النقد من أهداف الحصة	الجدول (27)
65	يمثل إجابات الأساتذة فيما اذا كانت المهنة تنمي روح التعاون مع المجتمع	الجدول (28)
66	يمثل إجابات الأساتذة فيما اذا كان الرضا الوظيفي يؤثر على القيم الأخلاقية و العلاقات الانسانية	الجدول (29)
66	يمثل إجابات الأساتذة فيما اذا كان هناك عراقيل تثبت من السلوك القيادي و هل ينعكس هذا على الرضا الوظيفي	الجدول (30)

مقدمة

تعتبر التربية البدنية والرياضية جزءاً من التربية العامة أو مظهر من مظاهرها فهي ليست زينة تضاف إلى البرامج المدرسية بل العكس فهي جزء حيوي تساعد التلميذ على اكتساب معارف تجعله تلميذاً صالحاً في المجتمع ويمكن تعريفها بأنها مجموعة الأنشطة والمهارات والفنون التي ينظمها البرنامج بمختلف مراحل التعلم تمكنه من الاعتماد على تجربته الشخصية .

وللتربية البدنية أهداف عديدة ومتنوعة فهي ترمي إلى الاعتماد بصحة الجسم ونشاطه ورشاقته وقوته من ناحية ، ولها أثر كبير في تكوين شخصية التلميذ من الناحية النفسية والخلقية والاجتماعية من ناحية أخرى ، بدون أن ننسى فممارستها تخفف من جميع الضغوطات فالرياضة المدرسية تلعب دوراً هاماً في تكوين أفراد المجتمع تكويناً كاملاً من جميع النواحي العقلية النفسية ، الاجتماعية ، الصحية وذلك بأنها تعتبر مخزون لتزويد الفرق بطاقات شابة ومكونة تكويناً قاعدياً ، حيث يتلقى التلميذ في حصص التربية البدنية تكويناً على مختلف القواعد والمهارات الأساسية في حياة التلاميذ لأهم الرياضات ، هذا ما يجعله جاهزاً من جميع النواحي يمارسها خارج المدرسة وعلى هذا الأساس فقد احتلت حصص التربية البدنية والرياضة مكانة أساسية في حياة التلاميذ باعتبارها فضاء يسمح لهم بإظهار ما لديهم من خبرات ومهارات بالإضافة إلى مساهمتها في تلبية بعض حاجاتهم الاجتماعية كالصداقة وحب الانتماء وحاجات اعتبار الذات والسلوك كاحترام والمكانة وبذلك فهي تفي حاجاتهم إلا أن هذه الأهداف ومثيلاتها لا يمكن أن تتحقق إلا في وجود أستاذ مشرف على العملية يقود تلاميذه إلى تلك الأهداف وفق ما يتماشى مع العملية التربوية ، وبناء على تلك الخبرة والكفاءة والمقدرة في ظل الصفات القيادية لمدرس التربية البدنية .

و تعتبر الرياضة جزءاً أساسياً في حياتنا و ليس أمراً ثانوياً بل إن الرياضة هي الحصن القديم الجديد الذي يرافقنا نحن البشر منذ بداية وجودنا على سطح الأرض و الذي لا يزال رغم تغير الأزمان و لرياضة أيضاً فوائد شملت كافة الجوانب المتعلقة بالإنسان فهي مفيدة لعدة جوانب منها الجانب الصحي و البدني و الجانب النفسي و الجانب الاجتماعي و الجانب الأخلاقي و الجانب الذهني و يذكر أن كل هذه الجوانب تتداخل في تأثيرها بحيث إن التحسن في أحد الجوانب يزيد من التحسن في الجوانب الأخرى.

ففي الجانب الصحي و البدني الرياضة تقوي عضلات الجسم و تحسن من مظهر الجسم و جماله ليصبح جذاباً و رائعاً دون الحاجة إلى عمليات التحميل المكلفة و الرياضة تزيد نشاط الدورة الدموية و التمثيل الغذائي

في الجسم و في ذات الوقت تفتح الشهية و تخلصنا من عيوب وجباتنا الغذائية عبر التخلص من أضرارها و ما زاد عن حاجة أجسامنا فهي تخلص الجسم من الدهون الزائدة و تستهلك السعرات الحرارية الزائدة عن حاجتنا و الرياضة تقينا من الأمراض المزمنة كأمراض القلب و الشرايين و السكري و السرطان و السكتة الدماغية و تمنحنا وزنا مثاليا على طبق ذهب و تحارب البدانة و السمنة التي هي مفتاح كل شر على الصعيد الصحي والرياضة تقينا أيضا من مشاكل المفاصل كالخشونة و مشاكل العظام و تزيد من قوتها و مرونتها و الرياضة تقوي جهاز المناعة في جسم الإنسان لذلك فهي خط الدفاع الأول ضد الأمراض بمختلف أشكالها و أنواعها و الرياضة تساعد الجسم على إخراج الفضلات الضارة بشكل أفضل و هي أيضا تؤخر سن الشيخوخة و تقي من أمراضها كالخرف و الزهايمر و مما يلفت انتباهنا في هذا الجانب ذلك النشاط الذي نشاهد فيه الكثير من الزعماء الكبار في السن في الدول الغربية و الذين يلعبون الرياضة و يبدوون أصغر بكثير من أعمارهم الحقيقية.

و في الجانب النفسي ممارسة الرياضة تحسن من مظهر أجسامنا وتضفي جمالاً عليها، وتزيد الثقة بالنفس عند الإنسان. الرياضة خير سلاح نقتل به وقت الفراغ السلبي، ونقهر به الروتين الملل ونشعر بواسطته بالمتعة والإثارة والسعادة. وهذا بدوره يقلص الفرصة للإصابة بالأمراض النفسية المختلفة وخاصة الاكتئاب وغيره من الأمراض وبالتالي ستقوى مناعتنا ضد الأمراض الجسدية والاجتماعية المختلفة. الرياضة تمنحنا قدرة أكبر على الانضباط والتحكم بالضغوط والتوتر في حياتنا. وهي تساعدنا على النوم وتعالج الأرق والتفكير السلبي والسرحان. وهي باختصار طبيينا النفسي الذي يعيد لنا الاتزان الداخلي و يمنحنا الراحة النفسية مما ينعكس بالإيجاب على كافة جوانب حياتنا المختلفة.

و في الجانب الاجتماعي الرياضة الرياضة تزيد من الذكاء الاجتماعي، لأنها تساعدك على تكوين صداقات وعلاقات اجتماعية متينة مع الكثير من الناس، كالمنافسين والزملاء في نفس الفريق والمدربين... إلخ. الرياضة تكسب الإنسان خصالاً رائعة، كالصبر، والتحمل، والثقة في النفس، وقوة الإرادة، والمثابرة، والنشاط، والقيادة، وقيم التنافس الشريف، والتعاون، والتخطيط، والإيثار. الرياضة تعلم الإنسان احترام القوانين والقواعد والأنظمة؛ لأن معظم الرياضات لها قوانين وقواعد ثابتة يجب الالتزام بها. وهي أيضاً تنقذ المجتمع من آفات خطيرة جداً مثل تدخين السجائر، وإدمان الكحول والمخدرات، وارتكاب الجرائم الأخلاقية التي تنتج من الأمراض النفسية، وكثرة الفراغ السلبي، وخاصةً عند فئة الشباب العاطلين عن العمل. الرياضة تؤثر بالإيجاب على العلاقات الاجتماعية داخل الأسرة لأن معظم المشاكل الأسرية تنتج من هموم الحياة وضغوطها، وكذلك تنتج من أوقات الفراغ خصوصاً في أوقات العطل، وبالتالي فإن النشاط الرياضي يعزز العلاقات داخل الأسرة الواحدة، وما أجمل أن يشجع رب الأسرة أفرادها على القيام بالرياضة مجتمعين مع بعضهم البعض حتى تزيد أواصر المحبة بينهم جميعاً، وحتى يقيهم

من مشاكل الخمول والتسمر والجلوس الطويل أمام وسائل التكنولوجيا الحديثة والذي يجلب العديد من المآسي الصحية على المدى القريب والبعيد.

و في الجانب الذهني الرياضة الرياضية تنشط العقل، وتزيد من الذكاء بكافة أنواعه وخاصة الذكاء الاجتماعي، والذكاء النفس حركي. وهي تزيد من نشاط الذاكرة وقوتها؛ لأنها تزيد من نشاطات الدماغ بشكل إيجابي. الرياضة تحسن من قوة الملاحظة وسرعة البديهة، وتمنح الإنسان القدرة على التركيز، وتقلل من نسبة التشتت الذهني بشكل كبير. الاهتمام بالرياضة يزيد من التحصيل الدراسي عند الطلاب، ويبعد عنهم الملل من المناهج الدراسية الجافة، ويزيد من النمو الاجتماعي والذهني عند الطلبة، لذلك تحاول المدارس الاهتمام بالأنشطة الرياضية خلال الدوام المدرسي.. ليس ذلك فحسب وإنما هناك العديد من الشركات الكبرى في الدول المتقدمة كاليابان تطلب من موظفيها القيام بنشاط رياضي مشترك قبل وأثناء الدوام؛ حتى تزيد من قدرات موظفيها وإنتاجيتهم وتكسر الروتين الذي قد يصيبهم بالملل. وباختصار لا يمكن الحصول على عقل سليم بلا جسم سليم، ولا يمكن الحصول على جسم سليم إلا بالرياضة.

و نستطيع القول بأن الرياضة هي التمارين الرياضية أو النشاطات الضرورية التي تبني الجسم وتقويه و هي نوعان فبعضها يمكن ممارستها بشكل فردي بينما النوع الآخر لا يمكن ممارسته إلا مع مجموعة من الأصدقاء مما ينمي روح الفريق و الجماعة و يعزز العمل الجماعي و يمكن تعريف الرياضة الجماعية بأنها تلك الرياضة التي تحتاج إلى مجموعة من اللاعبين الذين يهدفون إلى تحقيق هدف واحد ألا و هو الفوز المشترك و التفوق على الفريق المنافس مما يجعلهم يحددون خطواتهم و يتخذون قراراتهم بشكل جماعي كما أنهم يحلون المشاكل التي يتعرضون لها في جو الثقة التي تقرهم من أهدافهم ...

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

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

وبالنظر الى الدور الذي يلعبه أستاذ التربية البدنية و الرياضية في إنجاح العملية التعليمية ، بشكل عام نجد إن الجزائر شأها في ذلك شأن غالبية الدول اهتمت بهذا التخصص ، وذلك بتوسيع تدريسه في جل الجامعات الجزائرية ، فبعدها كان تكوين الأساتذة في هذا التخصص يقتصر على قسم التربية البدنية و الرياضية في جامعة الجزائر - دالي إبراهيم - انتشر في العديد من جامعات الوطن بدءا من مستغانم ثم قسنطينة ليفتح في وهران و مسيلة و باتنة و سوق أهراس و شلف و بسكرة و ورقلة ، و عنابة و جيجل الشيء الذي سمح بتغطية النقص في أساتذة التربية البدنية و الرياضة على مستوى المؤسسات الجامعية و التربوية في الطورين المتوسط و الثانوي .

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

الجانب النظري

الفصل الأول

ملخض الدراسة

1- الإشكالية :

المتتبع لمسار المنظومات التربوية في العالم يستنتج أن المجتمعات التي وضعت الأستاذ في المكانة اللائقة بمقامه ، حققت من خلال الأدوار الفعالة التي يؤديها في المجتمع ، تقدماً علمياً وتكنولوجيا هائلاً و مذهلاً في جميع مجالات الحياة في حين نجد أن المجتمعات التي أهملت هذا العنصر تعيش التخلف من جميع نواحي الحياة (ثقافية ، اجتماعية ، اقتصادية و سياسية) وما لا شك فيه أن الوجود الانساني المشترك لشخصين أو أكثر يتطلب نوعاً من تنظيم العلاقات بينهم ، فيتولى أحدهم القيادة ويكون الآخر أو الآخرين مسيرين أو تابعين ، ولقد قرر رسول الله صلى الله عليه وسلم هذا المبدأ حيث رأى ضرورة وجود قائد للجماعة حتى لو كانت صغيرة جداً ، فقال عليه الصلاة والسلام { إذا خرج ثلاثة في سفر فليؤمروا عليهم أحدهم } رواه أبو داود .

ان القيادة ظاهرة نفسية واجتماعية تقوم على علاقة اعتمادية تبادلية فيما بين أعضاء الجماعة والقائد ، فللقيادة أسس وقواعد يجب على مدرس التربية البدنية والرياضية أن يتبعها أثناء عمله بغية الوصول إلى ما يرحوه ، والقيادة في المجال الرياضي هي العملية التي يقوم بها الفرد من أفراد الجماعة الرياضية منظمة بتوجيه سلوك الأفراد الرياضيين أو الأعضاء من أجل دفعهم برغبة صادقة نحو تحقيق هدف مشترك بينهم وإذا كانت القيادة في جوهرها تقوم على التفاعل الذي يتم بين القائد وأفراد الجماعة بغرض إرشادهم وتوجيههم تعكس تبايناً في أساليب القيادة وأتماطها هذا وايضاً فانه للحصول على قيادة ناجحة في المجال الرياضي لا بد أن يكون هناك رضا لأعضاء هذه الجماعة و الأستاذ عندما يشعر في مجتمعه محل تبجيل و تقدير واحترام فان ذلك الشعور يدفعه الى صنع المعجزات ، اما اذا شعر بالتهميش وعدم العناية به فان ذلك يجعله يعيش صراعات نفسية يترتب عنها عدم الرضا عن الوظيفة التي يمارسها ، وهذا الشعور يؤثر سلباً على مردوده التربوي وتنعكس أثاره فيما بعد على تحصيل التلاميذ ومستقبلهم الدراسي لأن التحصيل الجيد مرتبط بالأداء الجيد للأستاذ وان أداء هذا الأخير مرتبط بمدى رضاه عن العمل حيث أن الرضا في المجال الرياضي يعتبر المحور الرئيسي ، وهذا لما له من أهمية للجماعة ولل فرد نفسه ، من أجل تحسين مستوى الأداء وتقديم الأفضل والتطوير ، فالرضا هو عبارة عن شعور نفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات في العمل نفسه وفي بيئة العمل أي الوسط الجماعي وأستاذ التربية البدنية هو شخصية قيادية إلى حد كبير ، وذلك بحكم تخصصه الجذاب ووضعه بالنسبة للسلطة في المدرسة وهذا الإطار القيادي يفرض على مدرس التربية الرياضية مع مراعاة درجة الرضا سواء أراد أو لم يرد ، بالإضافة إلى أنه هو الوحيد من بين هيئة التدريس الذي يتعامل مع بعد غريزي في الطفل وهو اللعب ، وما هو

ملاحظ أن أساتذة التربية البدنية والرياضية وإن كانوا كغيرهم من الأساتذة لكنهم يتباينون أو يختلفون في سلوكياتهم القيادية مقابل تباين مستوياتهم الشخصية الفردية من حيث الرضا الوظيفي.

ومن هذا المنطلق فإن بحثنا هذا يجعلنا أمام تساؤل جد مهم أو مشكلة محورية جاءت كالتالي :

هل هناك علاقة بين السلوك القيادي والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ؟

2- الأسئلة الفرعية :

- هل هناك علاقة بين القيم الأخلاقية والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ؟
- هل هناك علاقة بين العلاقات الإنسانية و الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ؟
- هل هناك علاقة بين الإبداع و الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ؟

3- الفرضية العامة :

➤ توجد علاقة بين السلوك القيادي والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

4- الفرضيات الجزئية :

- هناك علاقة بين القيم الأخلاقية والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.
- هناك علاقة بين العلاقات الإنسانية و الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.
- هناك علاقة بين الإبداع و الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

5- أهمية البحث :

تنبعث أهمية هذا البحث من حيث انه يدرس دور وأهمية السلوك القيادي على الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ، وهذا من حيث الاهتمام بالتلاميذ من جميع الجوانب أو النواحي الجسمية والاجتماعية والنفسية لما لها من أهمية بالغة باعتبارهم قوة المجتمع ووقوده ، وكون هذه المشكلة تهم من استقرار المجتمع ومكانته في إحراز التقدم لليد العاملة ، لهذا كان لابد من الاهتمام بهذه الشريحة من خلال الإشراف عليها وقيادتها أحسن قيادة من خلال التقدم في تقديم التوجيهات والنصائح والإرشاد ، وكذا فتح المجال نحو دراسات لاحقة تعتمد على ما توصلنا إليه كنقطة انطلاق أو بداية لبحث جديد قصد إثراء المعرفة العلمية في هذا المجال.

6- أسباب اختيار الموضوع:

تعتبر مجمل المواضيع المدروسة والتي هي بصدد الدراسة هي عبارة عن مشكلة واجهت الباحث في مسيرته العلمية والتي قد يعاني منها هو أو المحيطين به ، وبما أننا نعيش في وسط اجتماعي أو بيئة اجتماعية لا تخلو من المشاكل ، واجهتنا مشكلة السلوك القيادي التي تفشت في الوسط التربوي ، الذي أصبح حبر على ورق ، وما هو ملاحظ أن السلوك القيادي في المؤسسة يفتقر إلى بعض الموضوعية ويحتاج إلى تجنب المحسوبية عند البعض هذا بالإضافة إلى عوامل أخرى تساهم في إحباط وتدمير الأساتذة مما يؤثر على عملهم ، بالإضافة إلى محاولة معرفة مدى تأثير الرضا الوظيفي على السلوك القيادي كل هذه الأسباب التي لم تعالجها ولم تراجعها المؤسسات التربوية تزيد من التأثير على سلوكهم القيادي ، مما يؤدي إلى تماديهم وإحباطهم في الأداء.

7- أهداف البحث :

لأتحلو أي دراسة بحثية علمية من أهداف مسطرة تحققها من خلال النتائج التي تخرج بها أو الحقائق التي تكشف عنه ، فغرضنا من هذا المنطلق العمل المنظم الذي يسير وفق خطة ممنهجة وعليه تهدف الدراسة إلى :

- 1- التحقق من صحة الفرضيات ، وذلك بالإجابة على تساؤلات الدراسة .
- 2- إبراز العلاقة بين السلوك القيادي والرضا الوظيفي .
- 3- إبراز أهمية السلوك القيادي لأساتذة التربية البدنية والرياضية .
- 4- إثراء المعارف العامة حول القيادة الرياضية .

8- مصطلحات الدراسة :

8-1- السلوك :

لغة: من سلك ، يسلك ، سلوك وهو مسيرة الإنسان ومذهبه واتجاهه¹

اصطلاحاً: يعرف السلوك بأنه سيرة الإنسان ومذهبه واتجاهه وفي علم النفس بأنه الاستجابة الكلية التي يبدها الكائن إزاء أي موقف يجابهه²

إجرائياً: هو عبارة عن مجموعة من الأحداث يقوم بها الإنسان بأفعال مغرية ولاشعورية يمكن للعقل التحكم فيها التي تسير حياتنا وعلاقاتنا مع الآخرين من الكائنات الحية ومع البيئة.

¹ معجم عربي مدرسي ألقبائي، د، علي بن هادية وآخرون، ص 213
² إدارة البطولات والمنافسات الرياضية، دروان عبد المجيد إبراهيم، ص 216

8-2- القيادة :

لغة : قياد ، القياد وهي الادعان والطاعة.

قال حافظ إبراهيم القيادي إلى الجراح ممثلاً وعزة النفس لم تجرح حواشيها يقال فلان سلس القيادة أي يتابعك ويطاوعك على هواك¹

اصطلاحاً: هي القدرة على التأثير في الآخرين وتوجيه سلوكهم لتحقيق أهداف مشتركة ويعرفها قيقرز و يرستس في كتابهما (الإدارة) العامة بأنها :

" من التنسيق بين الأفراد والجماعات" وشحن همهم لبلوغ غاية منشودة²

8-3- المدرس :

لغة: هو المقرري والكثير الدرس أو المعلم.

مدرس هو الكتاب الذي يدرس فيه أو الموضوع الذي يدرس فيه (جمع)³ مدارس

اصطلاحاً : مدرس التربية البدنية شخصية قيادية إلى حد كبير وذلك بحكم سنه وتخصصه الجذاب ووصفه بالنسبة للسلطة في المدرسة وأستاذ التربية البدنية هو الوحيد من بين هيئة التدريس الذي يتعامل مع بعد غريزي في الطفل وهو اللعب⁴

إجرائياً: هي الشخص المؤول عن إيصال المعلومات إلى أدهان المتعلمين.

8-4- الرضا :

لغة : رض ، يرض ، رض ، رضية غيره ، جعله يرض

رض ، يرض ، رضا الشيء . دقه جرشاً أو كسره فهو مروض ورضي⁵

اصطلاحاً : هو عملية ترتبط بالمشاعر النفسية للعامل تجاه عمله ولا يمكن أن نطلق عبارة الرضا إلى مجموعة المشاعر الإيجابية التي تكون لدى الفرد أثناء إشباعه لحاجته المختلفة المادية والمعنوية¹

¹ معجم عربي مدرسي ألقبائي، د، علي بن هادية وآخرون، ص206
² الإدارة في الميدان الرياضي، حلیم المشيرى وعصام بدوي، ص141
³ قاموس جديد الطلاب، معجم عربي مدرسي، ألقبائي، ص304
⁴ كتاب التربية المدرسية، د، محمود عبد الفتاح عنان، ص34
⁵ معجم عربي مدرسي ألقبائي، مرجع سابق، ص

8-5- الوظيفة:

لغة : هي ما يقدر من عمل أو طعام أو غيره في زمن ، العهد أو الشرط²

اصطلاحا : الوظيفة 'جمع' وظف ووظائف يقال للدنيا وظائف ووظف أي نوب ودون .

إجرائيا : تشير إلى العملية التي يقوم بها الإنسان مقابل ما يتقاضاه تجاه تحقيق أهدافه و إشباع حاجاته الفيزيولوجية والبيولوجية والاجتماعية .

8-6- مفهوم القيادة في المجال الرياضي :

تعريف القيادة:

ومن ناحية أخرى يعرف محمد حسن علاوي : القيادة بأنها (العملية التي يقوم فيها فرد من أفراد جماعة منظمة بتوجيه سلوك أفرادها،لدفعهم برغبة صادقة نحو تحقيق هدف مشترك بينهم)
ويرى أحمد سيد مصطفى:(أن القيادة الناجحة هي القدرة على التأثير في الآخرين من خلال الاتصال ليسعوا بحماس والتزام على أداء متميز يحقق أهداف مخططة) .

ويعرف أحمد إسماعيل حجي إلى القيادة بأنها : (إنجاز عمل ما عن طريق التأكد من أن أفراد الجماعة يعملون معا بطريقة طيبة ، وأن كل فرد منهم يؤدي دوره بكفاءة عالية ، والقائد يقود الجماعة في تحديد الأهداف وتنفيذ العمل وتحقيق التقدم في الأداء ووضع معايير يقاس بها هذا الأداء ويسعى القائد للحفاظ على وحدة الجماعة وإحساس أفرادها بلذة الانجاز) .³

ومن هنا يمكن تعريف القيادة في المجال الرياضي: (بأنها هي العملية التي يقوم فيها فرد من أفراد جماعة رياضية منظمة بتوجيه سلوك الأفراد الرياضيين أو الأعضاء المنظمين للجماعة الرياضية من أجل دفعهم برغبة صادقة نحو تحقيق هدف مشترك بينهم) .

إجرائيا: هو شكل من السيطرة يطبقها واحد على مجموعة .

وبعبارة أخرى هي أسلوب عمل قائد لتحريك مجموعة وتنسيق بين أفرادها لأداء مهمة معينة بفاعلية مع إدراك الجماعة لأسلوب المستخدم .

¹ علم الاجتماع الصناعي،د،عبدا لمنعم عبد الحي،ص213

² معجم عربي مدرسي القبائلي،مرجع سابق،ص346

8-7- مفهوم الرضا الوظيفي :

من الصعب توضيح كلمة الرضا الوظيفي في العمل الذي يقوم به الفرد بدقة كافية فموضوع الرضا من المواضيع السيكولوجية الذي تعددت فيه التعارف من قبل الباحثين ، ولقد ظهر مفهوم الرضا الوظيفي كمصطلح محدد على يد هربوك مند عام 1935 ، إذ بحث في الرضا الوظيفي للعاملين فعرّفه بأنه مجموعة من العوامل النفسية التي تجعل الموظف راضيا عن عمله.¹

ويعرفه لوك 1969 و وبورتر 1975 يمثل الفرق في الإدراك العلاقة الناتجة بين ما يتوقع الفرد الحصول عليه من توظيفه وبين ما هو متحصل عليه بالفعل .

أما دافيز فعرّفه بأنه ظاهرة داخلية ضمن عمل المعني بالأمر كالنتيجة لتكيف مع العمل حيث يعمل على التأثير في القرارات المتخذة من طرف العمال.²

والرضا الوظيفي هو الحالة الوجدانية السارة المترتبة على تقييم الفرد لوظيفته لاعتبارها محققة لقيمة الوظيفة وميسرة لها.³

ويعتبره صقر عاشور بأنه (مجموعة المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حاليا وهذه المشاعر قد تكون سلبية أو إيجابية وهي تعبر عن مدى الإشباع الذي يتهور الفرد أنه يحققه من عمله .⁴

والباحث حسن عادل أعتبر الرضا حالة شعورية داخلية وعرفه على أنه (شعور يشعر به الفرد في قرارات نفسه وإذا كان يصعب فعله كما أن درجة الرضا عن العمل قد تختلف من قرن إلى آخر بل لنفس الفرد تختلف من تختلف من وقت لآخر حسب الظروف التي تعمل فيها داخل المصنع أو ظروف حياته الخاصة.⁵

ومن تعريف صقر عاشور نستخلص أن الرضا عن العمل حالة نفسية ناتجة عن تجمع مجموعة مشاعر وجدانية ناتجة عن الإشاعات التي تحققها العناصر المختلفة للعمل تجعله يشعر بالرضا والسعادة في أداء عمله ولكن درجة الرضا والسعادة هذه تختلف من فرد لآخر وذلك باختلاف درجة الإشباع المحققة كذا الفروق الفردية كالذكاء... الخ

وعليه فإن مفهوم الرضا الوظيفي مفهوم واسع تتدخل فيه عدة فروع جزئية تتفاعل فيما بينها لتؤثر بصفة إيجابية أو سلبية على درجة الرضا العام وبعبارة أخرى فإن الرضا الوظيفي يعبر محصلة للعوامل الفردية تمثل في مشاعر العامل تجاه مختلف جوانب العمل الذي يشغله ونظرا للاختلاف الواضح في تحديد مفهوم الرضا الوظيفي فإننا نرى من تعريف T.BSCOTT أنه الأقرب لتحديد معنى الرضا الوظيفي في بحثنا، هذا لأن تعريف سكوت أكثر سعة حيث أنه ي

¹ عبد الرحمان صالح الأزرق . علم النفس التربوي للمعلمين . دار الفكر العربي لبنان 2000 ص 123 .

² عبد الرحمان صالح الأزرق المرجع السابق ص 123

³ عبد الناصر الدين الزبدي . أثر بعض العوامل الخارجية للرضا على مستوى الاستقرار رسالة لنيل دبلوم دراسات معمقة 1983 من

26

⁴ أحمد صقر عاشور . إدارة القوى العاملة . دار النهضة العربية للنشر . الطبعة الثانية القاهرة 1979 ص 152 .

⁵ حسن عادل . إدارة أفراد العلاقات الإنسانية . دار الحكمة لطباعة والنشر . بيروت 1969 ص 174 .

وأسس جوانب عديدة تساعد كلها على تحقيق الرضا الوظيفي لدى العامل فهو يشمل الجوانب البيئية للعامل كالإشراف كما يشمل الشخصية كاتساع الحاجات وتحقيق الطموحات.¹

إجرائيا : هي تقبل العامل لعمله من جميع النواحي ظروفه وشروطه تجاه ما يقوم به من عمل من أجل إشباع حاجاته الطبيعية المتعلقة بالحياة رغبة في العيش بسلامة وطمأنينة والحياة الخالية من الأخطار.

9- أهم النظريات المفسرة التي تناولت القيادة :

لقد حظيت القيادة باهتمام كبير من الباحثين ، وهذا نظرا لأهميتها البالغة في تحريك القوى العاملة و مختلف الموارد الأخرى ، بحيث تسمح باستمرار المنظمة و بقائها ، و لذلك كان هناك ثرات نظري كبير حولها ، وقد حاول الباحث ذكر أهم النظريات ، ولم يراعي كذلك تصنيف كل النظريات و ذلك لكثرة التصنيفات غير أنه عموما انطلقنا من نظرية السمات و انتقلنا إلى المدخل السلوكي مروراً بالمدخل الموقفى ، ختاماً ببغض النظريات الحديثة .

1- نظرية السمات :

قال مارمونت marmoonst ليست القوة الفاعلة في الجيش بعدد الجنود ، و بالوسائل المادية بل بالعقل المحرك الذي هو العامل الحقيقي لدى الجماعات البشرية .²

يعكس هذا القول الإتجاه السائد فيما يخص القيادة و خاصة في فترة الأربعينيات و الخمسينيات ، لاسيما في المجال العسكري ، حيث حاول الباحثون إيجاد مجموعة الخصائص التي تميز القادة الناجحين ، وقد قام ستود جيل stogdill بمراجعة لمجموعة البحوث محاولاً إيجاد مجموعة الخصائص للقادة ، وقد ميز ستة خصائص ، وقبل ذكر ذلك لابد أن نشير إلى أن من بين نظريات السمات نظرية الرجل العظيم theory the great man و التي ترى بأن الرجال العظماء يبرزون في مجتمع ما لما يتسمون به من قدرات و خصائص عظيمة ، ومواهب عبقرية تجعلهم قادة مهما كانت المواقف الإجتماعية التي يواجهونها ، ومن أوائل واضعي هذه النظرية francis galton حيث يقول هذا الأخير أن التغييرات تحدث للحياة الإجتماعية عن طريق أصحاب القدرات و المواهب البارزة ، ولنلخص الآن صفات القائد كما وضحتها stogdill :

1. الخصائص الجسمية : تركزت الأبحاث السابقة على بعض الخصائص الطبيعية مثل العمر و المظهر ، الطول

و الوزن ، إلا أن نتائج الأبحاث كانت متعارضة نوعاً ما .

¹ حسن عادل إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية . مرجع السابق ص 175

² كورثا ، الطريق إلى القيادة و تنمية الشخصية ، ط 1 ، ترجمة سالم العيسى ، منشورات دار علاء الدين ، دمشق ، 1999 ، ص 18 .

2. **الخلفية الاجتماعية** : تركزت معظم الدراسات التي تناولت الخلفية الاجتماعية و الاقتصادية على عوامل

مثل : المركز الاجتماعي ، التعلم إمكانية التنقل ، وقد توصلت هذه الدراسات إلى ما يلي :

— أن المركز الاجتماعي و الاقتصادي الكبير يعد أحد المزايا التي تحقق مركز القيادة .

— إن أعداد متزايد من ينتمون للطبقات الدنيا من حيث الوضع الاقتصادي و الاجتماعي يستطيعون اليوم بلوغ وظائف عليا في مجال الصناعة أثر مما كان قبل خمسين عاما .

— يتميز القادة في العصر الحالي بمستوى تعليمي أفضل مما سبق .

3. **الذكاء** : تشير الدراسات التي تناولت العلاقة بين الذكاء و المركز القيادي إلى أن القادة الفعالين يتميزون

بالحكم الأصوب و الحسم و المعرفة و الطلاقة في الحديث .

4. **الشخصية** : تشير البحوث التي تناولت عناصر الشخصية إلى أن القادة الفعالين يتميزون بسمات شخصية مثل

: اليقظة ، الثقة بالنفس و التكامل الذاتي ، و حاجات التحكم أو السيطرة ، وبالرغم من أن هذه النتائج لم تكن منتظمة بالنسبة لكل المجموعات و المؤسسات الصناعية التي تناولتها البحوث إلا أنها تشير إلى ضرورة دراسة السمات الشخصية للفرد في أي من أساليب القيادة .

5. **الخصائص المرتبطة بالعمل** : أفادت الأبحاث بأن القادة يتميزون بالحاجة الشديدة للإنجاز و المسؤولية ، و

المبادأة وحب العمل ، و يتميز بأنه شخص عنده دافعية مرتفعة للإنجاز و المبادأة و التوجه للعمل الجاد .

6. **الخصائص الاجتماعية** : تشير الدراسات حول الخصائص الاجتماعية أن القادة يشاركون بفاعلية في النشاطات

المختلفة ، و يتفاعلون بصورة جيدة مع عدد كبير من الناس و يتعاونون مع الآخرين ، و يبدو أن هذه المهارات الشخصية ذات قيمة بالنسبة لجماعة العمل ، و يتجه هذا المفهوم إلى انتشار الإنسجام و الثقة و التماسك بين أفرادها¹ .

وقد أثبتت الدراسات إمكانية تطبيق هذه الخصائص على الإناث و الذكور من المديرين على السواء .

2- النظريات السلوكية :

اتجه العلماء السلوكيين إلى تركيز اهتمامهم على السلوك الفعلي للقادة ، أي ما يفعله القادة و كيفية التي يتصرف

بها كنتيجة لعدم الإقتناع بنظرية السمات خلال فترة الخمسينيات ، ولقد انطلق مدخل الأنماط القيادية من الإعتقاد

¹ أندرو دي سيز لافي ، مارك جي والأس ، مرجع سابق ، 291 – 294 – 293

بأن القادة المؤثرين يستخدمون نمطا أو أسلوبا معيناً في الأفراد و المجتمعات لتحقيق أهداف معينة مما يؤدي إلى مستوى عال من الإنتاجية و الروح المعنوية .

ويعتبر هذا الإتجاه أن كل شخص يمكن أن يصبح قائدا من خلال إتقانه بعض السلوكيات القيادية .¹

وقد اشتهرت دراسة كل من جامعة " أوهايو " و " متشجان " في هذا الجانب و نذكرهما فيما يلي :

1. دراسة جامعة أوهايو :

كان الهدف من الدراسة معرفة العوامل المحددة لسلوك القادة و معرفة آثار النمط القيادي على مستوى الأداء الوظيفي لجماعة العمل ، و ذلك من خلال استمارة ووصف سلوك القادة (l b d q) حيث أظهرت النتائج سلوكيين أساسيين هما :

أ . **المبادأة و التنظيم** : ويتعلق بمدى قيام القادة بتنظيم وتحديد المهام و العمل المراد أدائه ، و شبكات الإتصال و تقييم أداء جماعة العمل ، أي موجه نحو المهام .

ب. **التعاطف** : يتميز بالمشاركة مع العاملين في المعلومات و التركيز على المشورة معهم و الإستفادة من أفكارهم و الإحترام المتبادل و الإهتمام بحاجات العاملين .

وهناك العديد من الدراسات التي أجريت للتوصل إلى أثر المبادأة و التنظيم و التعاطف مع الآخرين ، على الأداء و الروح المعنوية لجماعة العمل و قد تمت معظم الأبحاث انطلاقاً من اعتقاد أن القائد الأكثر فعالية هم الذين يهتمون بالمبادأة و التنظيم و التعاطف ، غير أن النتائج كشفت غير ذلك ، حيث ظهر أن المستوى العالي للإهتمام بالأفراد و الإهتمام بالعمل يرتبطان بالمستوى العالي من الأداء و الرضا الوظيفي للعاملين ، فيما كشفت دراسات أخرى أن هذا السلوك أحدث اختلالات وظيفية .

و أثبتت دراسات أخرى أن درجة الرسمية في الهيكل التنظيمي مؤثر هام في فعالية النمط القيادي المتبع ، و لذلك كان النقد الجوهري الموجه لهذه الدراسة (أوهايو) عدم مراعاتها للعوامل الموقعة .

ولكن رغم ذلك ساهمت دراسة جامعة ولاية أوهايو في إثراء المعارف حول القيادة و أصبحت الأساس الذي تبنى عليه المداخل المعاصرة للقيادة .

2- دراسة جامعة متشجان :

في نفس الوقت عندما كانت دراسات أوهايو كانت تجرى بحوث متشجان لتحديد الأنماط القيادية و علاقتها بمستوى الأداء و الرضا لدى العاملين و تم التوصل إلى أسلوبين متميزين هما :

¹ عادل ثابت ، سيكولوجيا الإدارة المعاصرة ، ط 1 ، دار أسامة للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، 2008 ، ص 263 .

أ . الأسلوب القيادي المهمم بالعاملين **consideration** : يركز على الأفراد ، تفويض السلطة ، الإهتمام بمصالح و حاجات الموظفين .

ب . الأسلوب القيادي المهمم بالعمل **initiations structuer** : يركز على أسلوب الإشراف المباشر و استخدام القوة الشرعية و القسرية ، و الإلتزام بجداول الإنتاج ، و تقييم أداء العاملين .

3 – الشبكة الإدارية **the mangerial grid** :

لقد قام كل من بليك و موتون ، بتطوير الشبكة الإدارية ، بحيث قام بإنشاء مؤسسة هي الشركة المتحدة للأساليب العلمية بغرض ترويج هذا المدخل على المستوى الدولي ، لكنهما اتجها إلى تقسيم أساليب القيادة إلى خمسة أساليب ، حيث أضافوا أسلوباً خامساً على ماجائت به دراسة جامعة أوهايو ، و الأسلوب الجديد الذي تمت إضافته هو أن القائد يحاول القيام بنوع من التوازن بين كلا المحورين ، حيث يهتم بشؤون العمال و الإنتاج و العلاقات الإنسانية على السواء ،

4 – نظرية فيدلر في القيادة :

تقوم هذه النظرية على أساس إن فاعلية القيادة تكمن في الربط بين وظائف و خصائص القادة و حاجاته ، و مميزات و خصائص الموقف .

وترى هذه النظرية أن القائد لا يمكن أن يظهر إلا إذا تهيأت الظروف المناسبة له¹ ، وقد استعمل فيدلر و زملائه استبيان لحساب درجات التفضيل لزميل العمل و هو يعرف باسم (least preferred coworker score) و يحدد الإستبيان مستوى تقدير القائد لزميل العمل ، حيث يطلب من القائد وصف الشخص الذي عمل معه في إنجاز مهمة بأقل مستوى من القبول ، وقد ذكر فيدلر في تقديمه الأول للنموذج الموقفي :

أننا ننظر للشخص الذي يقوم زميل العمل الأقل تفضيلاً تقويماً عالياً (الشخص الذي يقوم زميل العمل الأقل تفضيلاً بصورة ايجابية نسبية) على أنه يستمد رضاه من العلاقات الشخصية الناجحة ، فيما يستمد الشخص الذي يقوم زميل العمل الأقل تفضيلاً له بصورة سلبية رضاه من أداء العمل .

5 – نظرية المسار و الهدف لروبرت هاوس :

¹ محمد شحاتة ربيع ، علم النفس الصناعي و المهني ، طبعة 1 دار الميسر للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، 2010 ، ص 295

يعتبر روبرت هاوس صاحب هذه النظرية ، غير أن هناك مجموعة باحثين إلى جانبه وهم كل من house 1970 ، house and michall evancs 1974 حيث يحاول البرهنة على أن القيادة هي عملية دفع أو تحفيز التابعين ، لذلك حتى يكون القائد فعال لابد من تكييف أي شيء ، ثم أجل تحقيق ذلك .¹

ويعتبر مصطلح المسار و الهدف مستمد من نظرية التوقع في الدافعية (توقعات الجهد و الأداء ، الأداء و المفاجأة وقوة جذب الفعل) ، حيث ينظر للسلوك المهتم بالعمل كوسيلة لتوضيح المسار و الهدف ، في حين ينظر للتعاطف مع الآخرين على أنه يسهل عملية التحرك في المسارات .

وتؤكد هذه النظرية على أن درجة قبول سلوك القائد لدى المرؤوسين يتأثر بدرجة مساهمة هذا السلوك في تحقيق الرضا المستقبلي لهم .

وبلغة أخرى أكثر تحديدا فانه يوضح طبيعة العمل المطلوب و تدليل أو إزاحة العقبات التي قد يقابلها المرؤوسون يستطيع القائد تحسين فهم العاملين و تأكيد أن العمل الجاد هو الطريق إلى التفوق في الأداء ن الذي يؤدي بالتالي إلى الحصول على تقدير القادة ، و تؤكد هذه النظرية أنه في ظل هذه الظروف فان مستويات الرضا الوظيفي و الحوافز و الأداء تكون عالية .

6 - نظرية النسبة (العزو) في القيادة :

هذه النظرية تختلف عن غيرها فهي تتعامل بصورة خاصة مع ادراكات الأفراد و سلوكياتهم اللاحقة ، فعندما يتم ترقية زميل فانه من الطبيعي أن يعزوه (ينسوه) الناس إلى عوامل شتى مثل العمل الجاد و المتفاني ، أو الحاجة عن طريق رئيسه... الخ ، و تقترح كذلك هذه النظرية أن سلوك القادة و أحكامهم اتجاه مرؤوسيهـم ستؤثر بتفسيرهم لأسباب سلوكيات الموظفين و أدائهم .²

7 - نظرية القيادة التحويلية :

يعتبر هذا المدخل في القيادة أحد المداخل الحديثة التي ركزت عليه الكثير من البحوث منذ أوائل الثمانيات ، و تعني القيادة التحويلية كمصطلح سيرورة دفع و حركة و نقل الأشخاص إلى الطريق و حياة أفضل و سهولة و جاذبية نحو العمل ، وهي العملية التي تغيير الأفراد و تحولهم ، وهي تركز على القيم و الأخلاق و المعايير و الأهداف طويلة الأجل و تشمل على تأثير الجوهرى و الكبير على مرؤوسوهم و يهتمون بالقضايا و الأمور المتعلقة بحاجات التطوير للمرؤوسين ، و على العكس القادة الموهبين (الكاريزميون) فان قادة التحويل يشجعون مرؤوسيهـم على أداء ما عليهم

¹ جيرالد جرينبرج ، روبرت بارون ، مرجع سابق ، ص 604 .

² زيد منير عيوي ، القيادة و دورها في العملية الإدارية ، ط 1 ، دار البداية ، عمان ، الأردن 2008 ، ص 93 .

بطريقتهم الخاصة ، كما كل المنظر أو الرواية بينما يشجع قادة التحويل إحداث التغيير في المنظمة كلها ، و يبدو أن الكثير من المشهورين موهبين و لكن جهودهم قد لا تؤدي بالضرورة إلى تغيير تابعيهم ، و كنتيجة لذلك فإنهم يعظمونهم و لكن عبقرية هؤلاء المشهورين لن تدفع مؤيديهم الى التضحية التي قد تغير العالم ، و من ذلك نستنتج باختصار أن الموهبة جزء من متطلبات القيادة .¹

8 - نظرية القيادة الكاريزمية :

تعتبر الكاريزما لغويا كلمة مشتقة من الكلمة اليونانية charisma و التي تعني (هبة العناية الإلهية) .² و يشبه هذا المدخل نظرية الرجل العظيم ، و نعني بالقيادة الكاريزمية أي الموهبين و المتفوقين في عدد من الصفات أو إلا لخصائص نذكر منها :

- الثقة بالنفس .

- رؤية _ المستقبل _ أي توقعه كأنهم يرونه و يطلق على القائد أن لديه هذه الرؤية الى المدى الذي يستطيع فيه تقديم أعمال تؤدي إلى تحسين الوضع الحالي

- السلوك الغير عادي ، حيث يكون القادة الغير الموهبين في معظم الأحوال غير عاديين .

9-1- أهم النظريات المفسرة التي تناولت الرضا الوظيفي :

من بين النظريات التي حاولت تفسير الشعور بالرضا الوظيفي و كيفية تأثيره على بعض المتغيرات المهنية الأخرى ما يلي :

1- نظرية سلم الحاجات (maslow)

ان النموذج الأساسي لإشباع الحاجات الذي قدمه العالم النفسي الأمريكي أبراهام ماسلو في عام 1943 - 1954 يوضح أن الدوافع عبارة عن حاجات تظهر متتالية وفقا لمدرج هرمي يتكون من خمس مستويات وهي :

¹ جيرالد جرينبرج ، روبرت بارون ، مرجع سابق ، ص ، 594 ،
² أحمد قوراية ، مرجع سابق ، ص 252 .

1- الحاجات الفيزيولوجية (الأساسية) :

وهي الحاجات الأساسية أو الدافعة مثل : الماء ، الطعام ، الهواء ، و الغريزة الجنسية .

1- حاجات الأمن :

وهي التي توفر البيئة الأمنية التي تحمي الإنسان من التهديدات و تضمن استمرار و جوده .

2- الحاجات إلى الشعور بالإنتماء :

وهي التي تتعلق برغبة الفرد في الحصول على فكرة ايجابية عن نفسه و الحصول على اعتراف الآخرين و تقديرهم و اهتمامهم به .

1- حاجات تحقيق الذات :

وهي تعني تعزيز شعور الإنسان و رغبه في الإنجاز لتحقيق طموحاته الذاتية و رسالته في الحياة ووفقا لنظرية (maslow) فان الحاجات غير مشبعة تخلق عند الأفراد نوعا من التوتر أو عدم الإتزان الأمر الذي يقودهم إلى ممارسة سلوك يهدف إلى حفظ حالة التوتر هذه و إعادة حالة الإتزان الداخلي¹ .

2- نظرية التوقع (vroom) :

يعتبر (vroom) من أبرز الباحثين بمجال الدافعية و العمل ومن أنصار نظرية التوقعات ، فهو يعتبر الرضا الوظيفي القيمة التي يعطيها الموظف لكافة النتائج و الفوائد المتوقعة من عمله و تقوم هذه النظرية على افتراض أن السلوك العامل أساسه

عملية الإدراك و التحليل و المقارنة بين البدائل المتاحة للقيام بسلوك معين ، ويتم ذلك من خلال المفاضلة بين الجهد المبذول و الفائدة المتوقعة .

3- نظرية الإنصاف (Adams) :

ترى هذه النظرية أن درجة الجهد الذي يبذله الفرد في عمله ، تتوقع على إدراك الشخص لمعاملة المؤسسة له على أساس المساواة أو الإنصاف بينه و بين زملائه في العمل ، فعلى ضوء مقارنة العامل مع زملائه تتحدد درجة الرضا فالعامل يشعر بالرضا إن كان يرى ويدرك بأن الجهد الذي يبذله في العمل يناسب ما ناله و أحرزه مقارنة

¹ ناصر محمد العديلي ، الرضا الوظيفي (رسالة ماجستير في علم النفس الإداري) المملكة السعودية : مجلة الإدارة العامة 1981 ، ص 32 ، 33 .

مع زملائه وتركز هذه النظرية اهتمامها إلى حد كبير ، على المكافآت الملموسة والتي تكون منطلق تقييم الفرد لنفسه .¹

4- نظرية العاملين (Herzberg) :

تنسب نظرية العاملين إلى الباحث (Herzberg) ومفادها انه يوجد نوعان من العوامل في ميدان العمل وهي التي تحدد رضا العامل وهما : العوامل المرضية و الغير مرضية

فالعوامل المرضية مثل : التحصيل ، المسؤولية ، التطوير وطبيعة العمل يؤدي توفرها إلى رضا العامل و ارتياحه في عمله .

أما العوامل الغير المرضية : الأجر، ظروف العمل ، العلاقات ، سياسية المؤسسة ، فان توفرها لا يؤدي إلى رضا العامل وإنما يؤدي إلى إحداث نوع من الأشياء وعدم الرضا .²

وتعتبر النظرية الوحيدة التي فسرت الرضا عن العمل على أساس الفصل بين عوامل الرضا و عدم الرضا ، حيث ترى أن عوامل الرضا ترتبط بالوظيفة أو العمل نفسه ، بينما عوامل عدم الرضا فهي عوامل تسببها الظروف المحيطة بالوظيفة أو العمل و ليست طبيعة الوظيفة أو العمل نفسه .

5- نظرية الإنجاز (Maclellan) :

اقترح (Maclellan) نظرية الإنجاز حيث يعتقد بأن العمل يوفر فرصة لإشباع ثلاث حاجات و هي :

1- الحاجة إلى القوة .

2- الحاجة إلى الإنجاز .

3 - الحاجة إلى الاندماج ،الانتماء أو الألفة .

وحسب رأيه فان الأفراد الذين يكون لديهم حاجة شديدة بالقوة يرون في المنظمة التي ينتمون إليها فرصة لكسب المركز و السلطة ، ووفقا لهذه النظرية فان هؤلاء الأفراد يندفعون وراء المهام التي توفر لهم الفرصة لكسب القوة .

و الأفراد الذين لديهم حاجة شديدة للإندفاع و المودة ، فإنهم يرون في المنظمة فرصة لتكوين و إشباع علاقات صداقة جديدة ومثل هؤلاء يندفعون وراء المهام التي تتطلب التفاعل المتكرر مع زملاء العمل ، أما الأفراد الذين لديهم حاجة شديدة للإنجاز فإنهم يرون في المنظمة فرصة لحل مشاكل التحدي و التفوق .

¹ علي عسكر ، الدافعية في مجال العمل . الكويت : منشورات ذات السلاسل ، 1981 ، ص 48 .
² شكري سيد أحمد ، مرجع سابق ، ص 283 .

كما وجد أن الأفراد الذين لديهم حاجة شديدة للإنجاز يتحلون بالعديد من الخصائص و الميزات التي تؤهلهم لتحمل المسؤولية الشخصية في البحث عن حلول المشاكل ، و يرغبون في المخاطرة المحسوبة عند اتخاذ القرارات ووضع الأهداف المعتدلة مع الرغبة في التداول و الحصول على معلومات عن نتائج مايقومون به من أعمال .

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

1- الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة :

لإجراء البحث على الباحث على مؤشرات في إثراء بحثه والدراسات السابقة بداية بالنسبة للباحث لأنه يستطيع مقارنة ما وصل إليه في بحثه ،لما وصل إليه غيره في نفس الاتجاه ،فإما إن يؤكد النتائج السابقة أو الخروج بنتائج جديدة ، ومن هنا أردت الإطلاع على بعض الدراسات التي تصب في موضوع البحث المراد دراسته ، من بين الدراسات التي لها علاقة بالموضوع الذي نحن بصدد تناوله :

1.1- الدراسة الأولى :

مثال : دراسة غداوية مراد وآخرون بجامعة خميس مليانة سنة 2014/2013 بعنوان ((دور الرياضات الجماعية في التقليل من السلوكيات العدوانية لدى المراهقين (12 - 15) سنة)) .

أهداف الدراسة :

تتجه أهداف هذه الدراسة إلى عدة نقاط يمكن أن نوجزها فيما يلي :

- الكشف عن دور الرياضات الجماعية في التقليل من السلوكيات العدوانية لدى المراهقين .
- إبراز دور رياضة كرة القدم في التقليل من الإحباط والغضب لدى المراهقين .
- إبراز دور رياضة كرة اليد في التقليل من الإحباط والغضب لدى المراهقين .
- الفائدة العلمية التي تحملها هذه الدراسة في مجال البحث العلمي .

استخدم الباحثون في هذه الدراسة على " المنهج الوصفي " و ذلك لتلاؤمه مع هدف الدراسة أجريت الدراسة على عينة عشوائية بسيطة مكونة من مجموعتين المجموعة الأولى : لاعبي فريق كرة القدم وفاق المسيلة، حجم العينة 17 لاعب المجموعة الثانية : لاعبي فريق كرة اليد ترجي المسيلة ، حجم العينة 18 لاعب و قد استعمل الباحثون الاستبيان أي استمارة البيانات الأولية و مقياس الشخصية للمرحلة المتوسطة.

النتائج المتوصل إليها :

- تغيير نظرنا للعب الجماعية بأنها سبب من أسباب العدوان .
- الحث على ممارستها والحرس على جوهرها والتعاون والاحترام .
- النظر إليها بأنها وسيلة لإنشاء أفراد صالحين .

- الحث على التعاون والتعلم وعلى اللعب الجماعي وحب الآخرين .
- إعطاء أهمية كبيرة للألعاب الجماعية بتسخير كل أوقات المادية والمعنوية للمراهقين .
- توعية المراهقين بخطورة السلوكات العدوانية وأثرها على شخصية الفرد .
- الاهتمام بالمراهقين اهتماما كبيرا ومراعاتهم لتفادي الانحراف .
- توجيه المراهقين في حياتهم الاجتماعية والرياضية ومرافقتهم .
- إغضاء المسؤولية للمراهقين لتحسين سلوكياتهم وإشراكهم في وضع القوانين ولأسس للسير الحسن داخل النادي .

2.1- الدراسة الثانية :

مثال ; دراسة بن نعمة كمال و آخرون 2012/2011 بعنوان ((دور الألعاب الشبه رياضية في تنمية الجانت الحسي الحركي لدى ممارسي الرياضة المدرسية " 6-10 " سنة)) .

أهداف الدراسة :

- تتجه أهداف هذه الدراسة إلى عدة نقاط يمكن أن نوجزها فيما يلي :
- إبراز دور الألعاب الشبه رياضية في تحسين الأداء الحركي للطفل .
- معرفة أهمية الألعاب الشبه رياضية في تنمية بعض الجوانب الحسية الحركية لطفل .
- تعميم مفهوم اللعب بأنواعه و مدى استخدامه كطريقة للوصول إلى تحقيق الأهداف .
- الإمام بخصائص سن مرحلة الطفولة المتأخرة بمختلف جوانبها .

أهمية الدراسة :

- إبراز الأهمية البالغة للمعرفة العلمية للألعاب الشبه رياضية و الجانب الحسي الحركي عند التلميذ .
- أهمية الألعاب الشبه رياضية في حياة التلميذ و خاصة في مرحلة الطفولة مرحلة التمدرس .
- إثراء لمجموع الدراسات الخاصة في المجال الرياضي .

اعتمد الباحثان في هذه الدراسة على المنهج الوصفي المسحي الذي يعتمد على جمع البيانات الميدانية و من أحسن طرق البحث و كانت عينة البحث عينة بشكل عشوائي و التي شملت 30 مريبا في الرياضة المدرسية في منطقة بلدية بلدة عمر ولاية ورقلة .

1-3- الدراسة الثالثة :

مثال : دراسة بن عبد الرحمان سيد علي 2009/2008 بعنوان ((مساهمة الألعاب شبه الرياضية أثناء حصّة التربية البدنية في تحقيق التوافق النفسي الاجتماعي لدى تلاميذ المرحلة الثانوية)) .

أهداف الدراسة :

تتجه أهداف الدراسة إلى عدة نقاط يمكن توجزها فيما يلي :

- تهدف الدراسة إلى التحقق من مدى مساهمة الألعاب الشبه رياضية في تحقيق التوافق النفسي الاجتماعي وتحسين المستوى البدني .

- إبراز القيمة العلمية والعملية للألعاب الشبه الرياضية .

- معرفة مدى تأثير الألعاب الشبه الرياضية في رفع معنويات التلاميذ .

- إبراز الدور الذي تلعبه الألعاب الشبه رياضية في تحقيق التوافق المطلوب .

- معرفة واقع ممارسة الألعاب الشبه رياضية داخل مؤسساتنا التربوية .

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي وذلك لتلاؤمه مع هدف الدراسة أما العينة فهي عينة التجريبية تتكون من العينة الأولى وتشكل من 60 تلميذ وتلميذة تم تحديدها بالأفراد الممارسين للألعاب الرياضية أثناء حصّة التربية والرياضية أما العينة الثانية تتكون من 50 تلميذ وتلميذة تم تحديدهم بالأفراد ، الغير الممارسين للألعاب الشبه الرياضية أثناء حصّة التربية البدنية والرياضية وقد استعمل الباحث استبيان استمارة البيانات الأولية ومقياس الشخصية المرحلة الإعدادية والثانوية .

النتائج التي تتوصل إليها :

- الألعاب الشبه رياضية تساعد التلاميذ على التوافق مع نفسه ومحيطه أي المجتمع ، وتحسين اللياقة البدنية والحالة النفسية للتلاميذ.

- ترى أن الألعاب الشبه الرياضية دور كبير في تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي ولها نتيجة على نفسية تلاميذ هذه المرحلة.

- تعمل الألعاب شبه الرياضية أيضا على تكوين شخصية التلاميذ اكتسابه مختلف الصفات والسمات السلوكية الحميدة على إعداد المواطن الصالح

- تلعب الألعاب شبه الرياضية الهادفة الفعالة دورا وأهمية كبيرة في تحقيق التوافق النفسي الاجتماعي

4.1- الدراسة الرابعة :

مثال : دراسة قيصر عبد القادر دفعة 2010/2006 بعنوان ((دور الألعاب الشبه الرياضية في تنمية الجانب الحسي الحركي لدى ممارسي كرة اليد 9-12 سنة)) حيث كانت طبيعة دراسة ميدانية لثلاثة فرق وطنية وهم كالتالي :
المسيلة - برج بوعرييج - سطيف .

إشكالية الدراسة :

هل للألعاب شبه الرياضية دور في تنمية الجانب الحسي الحركي لدى ممارسي كرة اليد 9-12 سنة ؟

فرضيات الدراسة :

الفرضية العامة : للألعاب الشبه الرياضية دور في تنمية الجانب الحسي الحركي لدى ممارسي كرة اليد 9-12 سنة.

الفرضية الجزئية :

- الألعاب شبه الرياضية لها دور إيجابي في تحسين السلوك الحسن للطفل.

- تساهم الألعاب الشبه الرياضية في الوصول بالطفل إلى الأداء الجيد للحركة

أهداف الدراسة:

تتجه أهداف هذه الدراسة إلى ما يلي :

- إبراز أهمية الألعاب الشبه الرياضية في تنمية القدرات الحسية الحركية وكذلك معرفة أهمية الألعاب الشبه الرياضية في تنمية بعض الجوانب الحسية الحركية للطفل، معرفة فائدة الألعاب الشبه الرياضية بالنسبة لمرحلة الطفولة من جميع النواحي (النفسية -

الاجتماعية - البدنية - الصحة - الخلقية) وقد توصل هذا البحث إلى نتيجة مفادها أن : الألعاب الشبه الرياضية لها دور إيجابي في تحسين السلوك الحسي للطفل بحيث تساهم في الوصول بالطفل إلى الأداء الجيد للحركة .

2- مناقشة و تحليل الدراسات السابقة :

من خلال إطلاعنا على الدراسات السابقة و مقارنتها مع دراستنا فإن بحثنا أو دراستنا تناولت دراسة :

" السلوك القيادي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية " أما الدراسات السابقة فتناولتها جوانب أخرى .

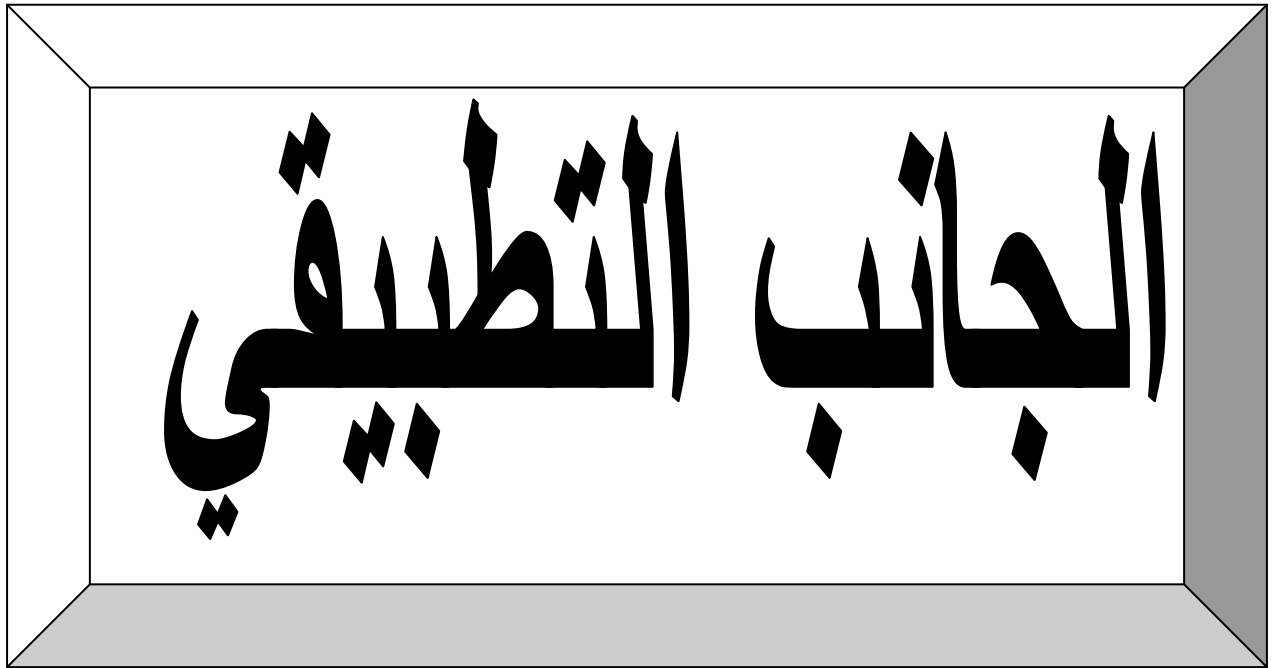
- استخدمت في الدراسات السابقة التي أشرنا إليها إلى مزيج بين المنهج الوصفي و التحريبي و هما المنهجان المناسبان لطبيعة هذا النوع من الدراسات و التي تعتمد على تقييم الوضع الراهن و كشف نواحي القوة و الضعف كما استخدمت الدراسات السابقة أيضا أدوات البحث لجمع المعلومات كالاستبيان و الاختبارات و الملاحظة و المقابلة الشخصية حيث أفادتني في :

- اختيار المنهج و العينة و أدوات جمع البيانات المناسبة و كيفية بناء الاستبيانات .

- كيفية اختيار القوانين و المعادلات الإحصائية المناسبة لطبيعة البحث و كيفية عرض البيانات و تحليلها.

هذا و كانت أوجه التشابه بين الدراسات السابقة و الدراسة الحالية تتمثل في : المنهج المتبع و هو المنهج الوصفي و كذلك مجتمع البحث و العينة (أساتذة التربية البدنية و الرياضية) و كذلك في الأدوات المستعملة (الاستبيان) .

أما بالنسبة لأوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة و دراستنا فتمثلت في : حجم العينة و طريقة اختيارهته الأخيرة و كذا أساليب التحليل الإحصائي و عنوان الدراسة .



الفصل الثالث

طرق و منهجية الدراسة

تمهيد:

إن طبيعة المشكلة التي يطرحها بحثنا تستوجب علينا التأكد من صحة أو عدم صحة الفرضيات التي قدمناها في بداية دراستنا لذا وجب علينا القيام بدراسة ميدانية بالإضافة إلى الدراسة النظرية، لأن كل بحث يشترط تأكيده ميدانيا. وللقيام بالبحث الميداني وجب علينا القيام ببعض الإجراءات التي تساهم في ضبط الموضوع وجعله منهجيا وذو قيمة علمية من خلال معالجة كل حيثياته من حيث الدراسة الأولية والأسس العلمية للمنهج المتبع في الدراسة.

(1) - المنهج المتبع :

ويلجأ الباحث إلى استخدام هذا المنهج من أجل فتح مجالات جديدة للدراسة التي ينقصها القدر الكافي من المعارف وهو يريد بذلك التوصل إلى معرفة دقيقة وتفصيلية عن عناصر الظاهرة موضوع البحث التي تفيد في تحقيق فصولها أو وضع إجراءات مستقبلية خاصة بها¹

فان المنهج الذي سوف تتبعه لدراسة هذا الموضوع هو المنهج الوصفي و الذي يعتبر بأنه دراسة الوقائع السائدة المرتبطة بظاهرة أو موقف معين أو مجموعة من الأفراد أو الأحداث.

و قد استخدمنا المنهج الوصفي في بحثنا لأنه أكثر المناهج استخداما و خاصة في مجال البحوث التربوية و النفسية و الاجتماعية و الرياضية و يهتم المنهج الوصفي بجمع أوصاف دقيقة و علمية للظاهرة المدروسة و وصف الوضع الراهن و تفسيره كما يهدف أيضا إلى دراسة العلاقة القائمة بين الظواهر المختلفة .

(2) - الدراسة الاستطلاعية :

تسمى الدراسات الكشافية أو التمهيدية لأنها الخطوة الأولى التي تساعد الباحث على إلقاء نظرة من أجل الإلمام بجوانب الدراسة الميدانية و قد تم تنقلنا و توجهنا لبعض المتوسطات ولتسهيل مهمة الاتصال و للتعرف على حقيقة الموضوع المراد دراسته من خلال الملاحظة الميدانية و كان الاحتكاك ببعض أساتذة التربية البدنية و طرحنا عليهم موضوع الدراسة و تناقشنا في الصورة الجيدة التي من الأفضل أن يكون عليها طرح أداة الدراسة.

الهدف من إجراء دراسة استطلاعية هو التأكد من النقاط التالية :

- جدوى إجراء الدراسة التي يرغب الباحث القيام بها .
- تزويد الباحث بتغذية راجعة أولية حول مدى صلاحية الفرضيات البحثية التي يراد اختبارها لإجراء تعديلات عليها
- إظهار كفاءة إجراءات البحث من حيث فاعلية الأدوات البحثية التي يستخدمها في عملية قياس متغيرات البحث .

(3) - مجتمع الدراسة :

يمثل أساتذة التربية البدنية و الرياضية بالثانويات بالمقاطعة الإدارية تقرت ولاية ورقلة .

¹ محمد على محمد ، علم الاجتماع والمنهج العلمي ، دار المعارف الجامعية طبعة 3 الاسكندرية ، مصر 1986 ، ص 181

4- عينة البحث :

إن المجتمع هو عبارة عن شمول كافة العناصر التي نحن بصدد دراستها ، ومجتمع بحثنا هذا يشمل كافة أساتذة التربية البدنية والرياضية لثانويات دائرة تقرت والبالغ عددهم 22 ثانوية حيث يشملون 44 أستاذ في مادة التربية البدنية والرياضية ، ويتمثل الأساتذة في الثانويات التالية :

- 1- ثانوية الأمير عبد القادر - تقرت
 - 2- ثانوية المستقبل عبودة علي - تقرت
 - 3- ثانوية مسغوني محمد الصالح - تقرت
 - 4- ثانوية ابن الهيثم - النزلة
 - 5- ثانوية أبي بكر بالقايد - النزلة
 - 6- ثانوية البوخاري عبد المالك - النزلة
 - 7- ثانوية عبد الرحمن الكواكبي - تبسبت
 - 8- ثانوية البشير الإبراهيمي - تبسبت
 - 9- ثانوية هواري بومدين - الزاوية العابدية
 - 10- ثانوية لزهارى التونسي - الزاوية العابدية
 - 11- ثانوية خالد بن الوليد - المقارين
 - 12- ثانوية عميش سعدون - المقارين
 - 13- ثانوية بن عمر النوي - سيدي سليمان - المقارين
 - 14- ثانوية العيد بن الصحراوي - بلدة عمر
 - 15- ثانوية تجيني محمد الأخضر - بلدة عمر
 - 16- ثانوية مفدي زكريا - تماسين
 - 17- ثانوية قويدري محمد العيد - تماسين
 - 18- ثانوية الشهيد الدقعة علي - المنقر - طيبات
 - 19- ثانوية زقوني الصغير - دليعي - طيبات
 - 20- ثانوية عبيد أحمد - بن ناصر - طيبات
 - 21- ثانوية ابن رشيق القيرواني - الطيبات
 - 22- ثانوية المجاهد باساسي محمد الصغير - الحجرة
- 5- حدود الدراسة :

5-1- المجال المكاني :

لقد أجرينا دراستنا الميدانية على مستوى بعض ثانويات دائرة تقرت ، ولاية ورقلة ، وكان عدد الثانويات 22 ثانوية .

5-2- المجال الزمني :

أُنجزت هذه الدراسة في الفترة ما بين جانفي 2020 إلى غاية سبتمبر 2020 م ، على مرحلتين :

- مرحلة إجراء الدراسة الاستطلاعية " الجزء النظري " ، والتي من خلالها تفحصنا جميع المراجع التي لها علاقة بموضوعنا وتمت هذه المرحلة ما بين جانفي 2020 إلى غاية مارس 2020 م .
- مرحلة الجزء التطبيقي : وتمثلت في محاور الاستبيان وأسئلته وتوزيعها تم استرجاعها ، وتحليل البيانات وتفسيرها ، وتمت هذه المرحلة من مارس 2020 إلى غاية سبتمبر 2020 م .

6- أدوات جمع البيانات :

لقد قمنا باستخدام نوع واحد من أدوات البحث و المتمثل في الاستبيان خاص بالأساتذة التربية البدنية و الرياضية و ذلك مجمع لنتائج المتحصل عليها للوصول للإجابة عن الأسئلة المطروحة في بحثنا هذا كما انه أداة عملية تعتبر من بين وسائل الاستقصاء لجمع المعلومات الأكثر فعالية لخدمة البحث يحتوي هذا الأخير على مجموعة من الأسئلة تمت صياغتها لاختبار صحة فروض هذه الدراسة و أهداف البحث .

- **الاستبيان** : هي وسيلة من وسائل جمع البيانات ويعتمد أساسا على استمارة تتكون من مجموعة من الأسئلة تسلم إلى أشخاص يتم اختيارهم من أجل القيام بدراسة موضوع معين فيقومون بتسجيل إجاباتهم على الأسئلة الواردة في هذه الاستمارة ويتم إعادتها ثانية إلى الباحث .

ويعرف الاستبيان على أنه " وسيلة من وسائل البحث الشائع ، وهو يطرح مجموعة من الأسئلة التي تهدف إلى جمع معلومات ترتبط بموضوع البحث وفوائده كونه اقتصادي في الوقت والتكيف حتى من إيجابيات الاستبيان يكمن في تكميم المعلومات المناسبة للبحث والتي تساعد الباحث في بحثه وتمهله للخروج بمفهوم لدى الجميع ، أما العيوب تكمن في فقدان الاتصال الشخصي بأفراد العينة وأيضا في صعوبة التأكيد من المعلومات ، إن تبقى المتوصل إليها نسبيا.¹

- الاستمارة الاستبائية :

إن طبيعة بحثنا تتطلب استخدام الاستمارة الاستبائية كأداة من أدوات جمع البيانات ووضعت الاستمارة لجمع المعلومات من أفراد العينة للتعرف على رأيهم حول موضوع البحث ألا وهو " السلوك القيادي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مدرسي التربية البدنية والرياضية "

وقد قمنا باختيار الاستبيان لكونه يسمح لنا بعملية جمع المعلومات وتحليلها بسهولة وقد احتوت هذه الاستمارة على أنواع من الأسئلة.

¹- أحمد شلبي ، منهجية البحث العلمي ، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية ، 1992 ص 25 .

7- الأدوات الإحصائية المستعملة :

لتحليل المعطيات تم إتباع النسبة المئوية بالاعتماد على القاعدة الثلاثية المبينة في القانون التالي:

$$\text{النسبة المئوية} = (\text{عدد التكرارات} / \text{المجموع}) \times 100$$

خلاصة :

من خلال الدراسات السابقة و التي شملت الاستبيانات و المقابلة على أساتذة التربية البدنية موزعين على عدة متوسطات و التي اتفق بالإجماع على أهم النقاط المشتركة حاولنا من خلالها تسليط الضوء على النقاط التي تخدم دراسة بحثنا و تدعمها للوصول إلى نتائج ذات قيمة علمية و عملية مبرزين في ذلك بعض نقاط التشابه و الاختلاف بين الدراسات و دراستنا كما حرصنا على أن تكون دراستنا تكملة من زاوية أخرى و هو أننا قمنا بدراسة أثر ممارسة النشاطات الرياضية الجماعية في تنمية الجانب الحس الحركي لدى تلاميذ المرحلة المتوسطة أي أن دراستنا جاءت بالجديد ألا و هو تنمية الجانب الحس الحركي لتلاميذ المرحلة المتوسطة بواسطة النشاطات الرياضية الجماعية محاولين في ذلك إعطاء صبغة جديدة لدراستنا.

الفصل الرابع

عرض و مناقشة

النتائج

1- عرض و تحليل و مناقشة النتائج :

الجدول رقم (1) : يمثل الجنس .

الجنس:

الجنس

	القوى العاملة	النسبة المئوية	النسبة المئوية	مجموع النسبة
ذكر	44	100,0	100,0	100,0

عرض و تحليل النتائج :

من خلال الجدول المبين أعلاه يبين لنا نسبة " 100% " من الأساتذة من جنس ذكر .

الجدول رقم (2) : الأقدمية في المهنة.

الأقدمية في المهنة:

الاقدمية

	القوى العاملة	النسبة المئوية	النسبة المئوية	مجموع النسبة
أقل من خمس 5 سنوات	13	29,5	29,5	29,5
من 6 إلى 10 سنوات	12	27,3	27,3	56,8
أكثر من 10	19	43,2	43,2	100,0
Total	44	100,0	100,0	

عرض و تحليل النتائج :

من خلال الجدول المبين أعلاه يبين لنا نسبة " 29.5% " أقل من خمس 5 سنوات و نسبة " 27.3% " من 6 الى 10 سنوات و نسبة " 43.2% " أكثر من 10 .

الجدول رقم (3) :

نوع الشهادات المتحصل عليها : نوع شهادة المتحصل عليها

	القوى العاملة	النسبة المئوية	النسبة المئوية	مجموع النسبة
معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية	5	11,4	11,4	11,4
شهادة اللسانس	14	31,8	31,8	43,2
تقني سامي في الرياضة	5	11,4	11,4	54,5
شهادة الماستر	7	15,9	15,9	70,5
شهادات أخرى	13	29,5	29,5	100,0
Total	44	100,0	100,0	

عرض و تحليل النتائج :

من خلال الجدول المبين أعلاه يبين لنا نسبة " 11.4% " من معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية ونسبة "31.8%" من شهادة ليسانس ، ونسبة "11.4%" تقني سامي في الرياضة ، ونسبة "15.9%" شهادة الماستر ، ونسبة "29.5%" شهادات أخرى .

تحليل نتائج المحور الأول:

السؤال رقم (4) : هل رضاك عم عملك يزيد من نشاطك أثناء الحصة ؟

الهدف من السؤال : معرفة ما إذا كان الرضا عن العمل يزيد من نشاط الأستاذ أثناء الحصة.

الجدول رقم (4) : يمثل إجابات الأساتذة عن مدى تأثير الرضا عن العمل في زيادة النشاط لدى الأساتذة

	القوى العاملة	النسبة المئوية	نسبة مئوية	مجموع النسبة
نعم	17	38,6	38,6	38,6
لا	27	61,4	61,4	100,0
Total	44	100,0	100,0	

عرض و تحليل النتائج :

من خلال الجدول المبين أعلاه يبين لنا نسبة " 38.6 " من إجابات الأساتذة " نعم " أي أن بعض الأساتذة يعتبرون أن الرضا عن العمل يزيد من نشاطهم أثناء الحصة في حين "61.4" من الأساتذة أجاب بـ " لا " بمعنى أن بعض منهم يرون أن الرضا ليس سبب في زيادة النشاط أثناء حصة التربية البدنية و الرياضية سبب حب المهنة ورضاهم عن عملهم ووسائل العمل داخل المؤسسة .

السؤال رقم (5) : ما نوع الرياضة التي تشعرك بنشاط أثناء الحصة و تزيد من إبداعك ؟

الهدف من السؤال : يهدف إلى معرفة النشاط الرياضي الذي يشعر الأستاذ بنشاط أثناء الحصة ومعرفة .

الجدول رقم (5) : يمثل إجابات الأساتذة عن نوع الرياضة التي تشعروهم بالنشاط و الإبداع أثناء الحصة

ما نوع الرياضة التي تشعرك بنشاط أثناء الحصة و تزيد من إبداعك

مجموع النسبة	النسبة المئوية	النسبة المئوية	القوى العاملة	
13,6	13,6	13,6	6	جماعي
100,0	86,4	86,4	38	فردى
	100,0	100,0	44	Total

عرض و تحليل النتائج :

من خلال الجدول المبين أعلاه يتضح لنا نسبة "13.6%" من الأساتذة " أجابوا بـ " جماعي " بمعنى أنهم يمارسون النشاط الذي يساهم في الزيادة في النشاط و الإبداع أثناء الحصة ، في حين أجاب آخرون بـ " فردي " بنسبة 86.4% حيث أن النشاط الفردي هم الأفضل في الزيادة في النشاط و الإبداع ، و هذا يبين لنا الإقبال الكبير على النشاط الجماعي للأستاذة و هذا راجع إلى توفر المؤسسات على الوسائل البيداغوجية .

السؤال رقم (6) : هل يعتبر توفر الوسائل البيداغوجية أحد أسباب زيادة الجهد المبذول في الحصة ؟

الهدف من السؤال : معرفة ما إذا كانت توفر الوسائل البيداغوجية مهمة في زيادة الجهد المبذول .

الجدول رقم (6) : يمثل إجابات الأساتذة فيما إذا كانت توفر الوسائل البيداغوجية مهمة في زيادة الجهد

المبذول

مجموع النسبة	النسبة المئوية	النسبة المئوية	القوى العاملة	
2,3	2,3	2,3	1	لا
100,0	97,7	97,7	43	نعم
	100,0	100,0	44	Total

عرض و تحليل النتائج :

من خلال الجدول الموضح يبين لنا أن نسبة 97.7 من الأساتذة أجابوا " نعم " بمعنى أن توفر الوسائل البيداغوجية يعد أحدا هم زيادة الجهد المبذول أثناء الحصة في حين نلاحظ أن كل الأساتذة يعتبرون نقص الوسائل البيداغوجية أو انعدامه يؤثر عن زيادة الجهد المبذول أثناء الحصة .

و يرجع كل هذا إلى اهتمام أساتذة التربية البدنية الرياضية توفر الوسائل البيداغوجية و كذلك قلة و عي المسؤولين بضرورة توفير الوسائل البيداغوجية .

السؤال رقم (7) : هل تعتبر أن الجهد المبذول أثناء حصة ت .ب.ر يعد من علامات الرضا الوظيفي ؟

الهدف من السؤال: معرفة ما إذا كان أن الجهد المبذول أثناء الحصة من علامات الرضا الوظيفي .

الجدول رقم (7): يمثل إجابات الأساتذة فيما إذا كان الجهد المبذول يعد من علامات الرضا

الوظيفي .

هل تعتبر أن الجهد المبذول أثناء حصة ت ب ر . يعد من علامات الرضا الوظيفي

مجموع النسبة	النسبة المئوية	النسبة المئوية	القوى العاملة	
4,5	4,5	4,5	2	نعم
100,0	95,5	95,5	42	لا
	100,0	100,0	44	Total

عرض و تحليل النتائج :

من خلال الجدول الموضح يبين لنا أن نسبة 4.5% من الأساتذة أجابوا " نعم " أي أن الجهد المبذول من طرف الأستاذ التربية البدنية يعد من علامات الرضا الوظيفي في حين أن نسبة 95.5% من الأساتذة بـ " لا " أي أن الجهد المبذول لا يعد من علامات الرضا الوظيفي . و يرجع كل هذا إلى رضا الأساتذة عن جهدهم المبذول أثناء حصة التربية البدنية و الرياضية و هذا يرجع إلى أن الأستاذ لا يؤدي عمله بنشاط و حيوية و بشكل فعال إلا هو راضا كل الرضا عن عمله تمام الرضا وهذا ما تطرقنا له في العنصر محتوى و أهمية العمل في الفصل الثاني (الرضا الوظيفي) .

السؤال رقم (8) : هل المساحة المخصصة للرياضة تجعلك تجهد أكثر لإنجاح الحصة ؟

الهدف من السؤال : معرفة ما إذا كان المساحة المخصصة للرياضة تجعلك تجتهد أكثر لإنجاح الحصة .

الجدول رقم (8) : يمثل إجابات الأساتذة فيما إذا كان المساحة المخصصة للرياضة تجعلهم يجتهدون أكثر لإنجاح الحصة .

	القوى العاملة	النسبة المئوية	النسبة المئوية	مجموع النسبة
أحيانا	13	29,5	29,5	29,5
غالباً	23	52,3	52,3	81,8
دائماً	8	18,2	18,2	100,0
Total	44	100,0	100,0	

عرض و تحليل النتائج :

من خلال الجدول الموضح يبين لنا أن نسبة الإجابات بـ " أحيانا " كانت " 29.5%" في حين أن نسبة الإجابات من الأساتذة كانت بـ " غالباً " بينما نلاحظ نسبة " 18.2%" من الإجابات الأساتذة كانت " دائماً " بمعنى أنها النسبة الغالبة لدى الأساتذة ومن خلال هذه النتائج يبين لنا المساحة المخصصة لرياضة تجعل الأساتذة يجتهدون أكثر لإنجاح حصة التربية البدنية و الرياضة . و هذا يفسر اهتمام أستاذ ت . ب.ر بمساحة المخصصة بأداء المهام التدريسية .

السؤال رقم (9) : هل مهنتك في التدريس تفرض عليك زيادة بدل جهد عن تقديمك الحصة

الهدف من السؤال : معرفة ما إذا كان مهنة التدريس تفرض زيادة بدل جهد عن تقديمك الحصة.

الجدول رقم (9) : يمثل إجابات الأساتذة أن مهنة التدريس تفرض عليهم بدل جهد أثناء الحصة

	القوى العاملة	النسبة المئوية	النسبة المئوية	مجموع النسبة
لا	44	100,0	100,0	100,0

عرض و تحليل النتائج :

من خلال الجدول يتضح لنا أن نسبة " 100% " من الأساتذة أجابوا " بنعم " في حين لا نجد من إجابات للأساتذة ب " لا " و هذا يفسر عدم الإجابات " نعم " يبين لنا أن مهنة التدريس كأستاذ التربية البدنية و الرياضية لا تفرض عليهم بدل جهد عند تقديمهم حصه ت . ب . ر .

السؤال رقم (10) : في حالة تعرضك لمضايقة من أحد التلاميذ هل يؤثر نشاطك أثناء الحصه .

الهدف من السؤال : معرفة ما إذا كانت المضايقة من أحد التلاميذ تؤثر على نشاط الأستاذ أثناء الحصه .

الجدول رقم (10): إجابات الأساتذة في حال تعرضهم لمضايقة من أحد التلاميذ هل يؤثر نشاطك أثناء الحصه .

مجموع النسبة	النسبة المئوية	النسبة المئوية	القوى العاملة	
13,6	13,6	13,6	6	نعم
38,6	25,0	25,0	11	لا
100,0	61,4	61,4	27	أحيانا
	100,0	100,0	44	Total

عرض و تحليل النتائج :

كما يوضح الجدول رقم (10) أن نسبة إجابات الأساتذة ب نعم " 13.6 " في حال تعرضهم لمضايقة من أحد التلاميذ كانت " 61.4% " كانت ب " أحيانا " و " 25.0 " كانت ب لا . و هذا يرجع أن تعرض الأستاذ إلى مضايقة من أحد التلاميذ و أثناء الحصه يؤثر على حالته النفسية و بالتالي يؤثر على مردودة في تجسيد و تسير الحصه .

السؤال رقم (11) : هل حيوية و نشاط التلاميذ أثناء الحصه تجعلك تزيد من إبداعك في وضع التمرينات المناسبة .

الهدف من السؤال : معرفة ما إذا كان حيوية التلاميذ أثناء الحصه له دور في زيادة إبداع الأستاذ الحصه .

الجدول رقم (11): إجابات الأساتذة عن حيوية تأثير و نشاط التلاميذ أثناء الحصه وزيادة إبداعهم في وضع التمرينات المناسبة .

	القوى العاملة	النسبة المئوية	النسبة المئوية	مجموع النسبة
أحيانا	22	50,0	50,0	50,0
لا	22	50,0	50,0	100,0
Total	44	100,0	100,0	

عرض و تحليل النتائج :

يبين لنا الجدول رقم (11) أن نسبة 50.0% من الأساتذة أجابوا بـ " أحيانا " بمعنى أنهم يزيد نشاطهم و إبداعهم أثناء الحصة بنشاط و حيوية التلاميذ و في حين لم يجب أحد بـ " نعم " و كانت النسبة " 00% " . و بقية الإجابات الأخرى كانت بـ " لا " و قدرة النسبة بـ 50.0% " و هذا يبين لنا أن حيوية و نشاط التلاميذ تزيد من إبداع و زيادة النشاط لدى أساتذة ت . ب . ر .

السؤال رقم (12) : هل للزيادة في الأجور تجعلك تزيد من نشاطك و أدائك للمهام أثناء التدريس ؟

الهدف من السؤال : معرفة ما إذا كانت الزيادة في الأجور تزيد من نشاط الأستاذ و أدائه للمهام أثناء التدريس .

الجدول رقم (12) : يمثل إجابات الأساتذة إذا كان للأجور يزيد من نشاط الأساتذة و أدائهم لمهامهم أثناء

التدريس .

	القوى العاملة	النسبة المئوية	النسبة المئوية	مجموع النسبة
نعم	9	20,5	20,5	20,5
لا	35	79,5	79,5	100,0
Total	44	100,0	100,0	

عرض و تحليل النتائج :

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن نسبة "20.5%" من الأساتذة أجابوا بـ " نعم " بمعنى أن لزيادة في الأجور تجعل و تزيد من النشاط أثناء الحصة و أداء المهام التدريسية في حين أجاب آخرون بـ " لا " كانت نسبتهم بـ " 79.5% " عارضوا الزيادة أن تكون الزيادة في الأجور تزيد من نشاطهم أثناء الحصة و المهام التدريسية . و يعني أن هناك تقريبا تكافؤ في إجابات الأساتذة.

وهذا راجع للأساتذة لأن بعضهم يري أن للأجور عامل مهم في زيادة الإبداع و أداء مهامه أثناء التدريس و هذا ما تناولناه في الفصل الثاني نظريات الرضا الوظيفي (الفصل الثاني) .

السؤال رقم (13) : هل الرضا الوظيفي هو أ حد أهم عناصر عملية التدريس ؟

الهدف من السؤال: معرفة ما إذا كان الرضا الوظيفي أحد أهم عناصر عملية التدريس .

الجدول رقم (13) : يمثل إجابات الأساتذة عن حول اعتبار الرضا الوظيفي أحد أهم عناصر عملية التدريس .

	القوى العاملة	النسبة المئوية	النسبة المئوية	مجموع النسبة
لا	2	4,5	4,5	4,5
نعم	42	95,5	95,5	100,0
Total	44	100,0	100,0	

عرض و تحليل النتائج :

يتضح لنا أن نسبة "95.5%" أجابوا ب " نعم " بمعنى أنهم يعتبرون أن الرضا الوظيفي أحد أهم عملية التدريس في حين أجاب آخرون ب " لا " و كانت نسبتهم ب " 4.5%" أنهم لا يعتبرون الرضا الوظيفي أحد أهم عنصر في عملية التدريس. وهذا الارتفاع بين لنا أن الرضا أحد أهم العناصر في عملية التدريس . و هذا يرجع أن الأستاذ عندما يكون راضا عن عملهم يساعده في العملية التدريسية وحب المهنة زيد من نشاطه أثناء الحصة . و هذا ما تطرقنا له في فصل الرضا الوظيفي (الفصل الثاني) .

السؤال رقم (14) : في رأيك هل يساهم الرضا الوظيفي في الإبداع و الزيادة في نشاط ت . ب . ر ؟

الهدف من السؤال : معرفة ما إذا كان الرضا الوظيفي يساهم في الإبداع و الزيادة في نشاط ت . ب . ر .

الجدول رقم (14) : يمثل إجابات الأساتذة عن مساهمة الرضا الوظيفي في الإبداع و الزيادة في نشاط ت .

ب . ر .

في رأيك هل يساهم الرضا الوظيفي في الإبداع و الزيادة في نشاط استادات ب ر

	القوى العاملة	النسبة المئوية	النسبة المئوية	مجموع النسبة
لا	15	34,1	34,1	34,1
نعم	29	65,9	65,9	100,0
Total	44	100,0	100,0	

عرض و تحليل النتائج :

من خلال الجدول يتضح لنا نسبة " 65.9% " أجابوا ب " نعم " بمعنى أنهم يعتبرون أن الرضا الوظيفي يزيد في الإبداع في نشاط التربية البدنية و الرياضية . في حين أجاب عدد قليل منهم ب " لا " و كان نسبتهم " 34.1% " حيث أنهم يعتبرون أن الرضا الوظيفي لا يساهم في الإبداع و زيادة النشاط و هذا يبين لنا الإقبال الكبير على أن الرضا الوظيفي يساهم في الإبداع و الزيادة في النشاط ، و يفسر ذلك بشعور الأستاذ بالراحة النفسية و هو يؤدي في عملية التدريس بالرضا و هذا ما تناولناه في الفصل الثاني (الرضا الوظيفي) .

تحليل نتائج المحور الأول :

من نتائج المحور الأول (1.2.3.4.5.6.7.8.9.10.11.12.13.14) تبين لنا أن الرضا الوظيفي و توفر الوسائل البيداغوجية و نشاط و حيوية التلاميذ أثناء الحصص و وضع التمرينات يزيد من نشاط و إبداع أثناء التربية البدنية و الرياضية ، ويعد الرضا أحد أهم العناصر العملية التدريسية لأنه يساهم في زيادة نشاط الجهد المبذول للأستاذ و في حين اختلف الأساتذة في الرياضة التي تشعرهم بالنشاط أثناء الحصص و اغلبهم اختار اللعبة الجماعية و البقية اختاروا الفردية لما يرونه فيهما من مميزات و خصائص الرياضة ، أما بالنسبة للسؤالين (9.5) فاختلاف الأساتذة في تأثير الساحة المخصصة على جهدهم المبذول و كذلك في زيادة الأجور .

وبعد عرض هذه النتائج و تحليلها إن معظم النتائج تخدم الفرضية المحورية الأولى و منه نستنتج صحة الفرضية الثانية التي تقول (الرضا الوظيفي يزيد في الإبداع و زيادة النشاط لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية) .

المحور الثاني : العلاقات الإنسانية و الرضا الوظيفي لدى مدرسي التربية البدنية و الرياضية .

السؤال رقم (15) : هل يكون لدي الرغبة كبيرة في العمل كلما كانت علاقتي جيدة مع زملائي ؟

الهدف من السؤال : يهدف إلى معرفة الرغبة الكبيرة في العمل كلما كانت علاقتي جيدة مع زملائي .

الجدول رقم (15): يمثل إجابات الأساتذة عن الرغبة الكبيرة في العمل كلما كانت علاقتي جيدة مع زملائي .

يكون لدي رغبة كبيرة في العمل كلما كانت علاقتي جيدة مع زملائي

	القوى العاملة	النسبة المئوية	النسبة المئوية	مجموع النسبة
لا	13	29,5	29,5	29,5
نعم	31	70,5	70,5	100,0
Total	44	100,0	100,0	

عرض و تحليل النتائج :

من خلال الجدول المبين أعلاه يتضح لنا نسبة " 70.5% " من الأساتذة " أجابوا بـ " نعم " بمعنى أنهم يرغبون في العمل كلما كانت علاقتهم جيدة مع زملائهم ، في حين أجاب آخرون بـ " لا " بنسبة 29.5% حيث أن البعض الآخر من الأساتذة لا يرغبون في العمل مع زملائهم ، و هذا يبين لنا أن اغلبية الأساتذة يرغبون في العمل كلما كانت علاقاتهم جيدة مع زملائهم.

السؤال رقم (16) : هل يحسن المدير معاملة الأساتذة ؟

الهدف من السؤال : معرفة ما إذا كانت المدير يحسن معاملة الأساتذة .

الجدول رقم (16) : يمثل إجابات الأساتذة فيما إذا كانت معاملة المدير حسنة مع الأساتذة.

يحسن المدير معاملة الأساتذة

	القوى العاملة	النسبة المئوية	النسبة المئوية	مجموع النسبة
لا	11	25,0	25,0	25,0
نعم	33	75,0	75,0	100,0
Total	44	100,0	100,0	

عرض و تحليل النتائج :

من خلال الجدول الموضح يبين لنا أن نسبة 75.0% من الأساتذة أجابوا " نعم " في حين اجاب أساتذة بـ "لا" بنسبة 25.0 و هذا مايدل على حسن معاملة المدير للأساتذة .

تحليل نتائج المحور الثاني :

السؤال رقم (17) : هل كون أستاذ التربية البدنية و الرياضية تساهم في عملية الاتصال مع الآخرين .

الهدف من السؤال : معرفة ما إذا كان أستاذ التربية البدنية و الرياضة ساهم في عملية الاتصال مع الآخرين .

الجدول رقم (17) : يمثل إجابات الأساتذة عن إذا كان يساهمون في عملية الاتصال مع الآخرين.

	القوى العاملة	النسبة المئوية	النسبة المئوية	مجموع النسبة
لا	2	4,5	4,5	4,5
نعم	25	56,8	56,8	61,4
احيانا	17	38,6	38,6	100,0
Total	44	100,0	100,0	

عرض و تحليل النتائج :

من خلال الجدول الموضح أعلاه يبين أن نسبة " 56.8% " إجابات الأساتذة كانت بك نعم بمعنى أن الأستاذ يساهم في عملية الاتصال بين الآخرين في حين أجاب آخرون و كانت نسبتهم " 38.6% " ب " أحيانا " أي أن الأستاذ في بعض الأحيان يساهم في عملية الاتصال فقط . بينما أجاب القليل ب " لا " أي أن لا يوجد أستاذ يعارض المساهمة في عملية الاتصال و هذا يبين لنا المساهمة الفعالة في عملية الاتصال بين الآخرين. ويفسر هذا بأن الأستاذ له دور فعال في عملية الاتصال بين الآخرين و هذا ما تناولنها في الفصل الأول (نظريات القيادة السلوك القيادي).

السؤال رقم (18) : هل يقوم الأستاذ بدعم مشار النجاح و المثابرة لدى التلاميذ أثناء الحصة ؟

الهدف من السؤال : معرفة ما إذا كان الاستاذ يدعم مشاعر النجاح و المثابرة لدى التلاميذ أثناء الحصة .

الجدول رقم (18) : يمثل إجابات الأساتذة فيما إذا كان يدعم مشاعر النجاح و المثابرة لدى

التلاميذ أثناء الحصة ؟

هل يقوم الأستاذ بدعم مشاعر النجاح والمثابرة لدى التلميذ أثناء الحصة

	القوى العاملة	النسبة المئوية	النسبة المئوية	مجموع النسبة
لا	4	9,1	9,1	9,1
احيانا	14	31,8	31,8	40,9
نعم	26	59,1	59,1	100,0
Total	44	100,0	100,0	

عرض و تحليل النتائج :

من خلال الجدول يتضح لنا أن نسبة " 59.1% " من الأساتذة أجابوا بـ " نعم " أن الأساتذة بدعم مشاعر النجاح و المثابرة لدى التلاميذ أثناء الحصة في حين نسبة الأساتذة المعارضين " 9.1% " أما الأساتذة الذين يرون أن دعم مشاعر النجاح و المثابرة لدى التلاميذ في بعض الأحيان كانت نسبتهم " 31.8% ". ومن خلال النتائج نلاحظ أن الأستاذ يقوم بدعم مشاعر النجاح و المثابرة لدى التلاميذ أثناء الحصة . و هذا راجع إلى أن أستاذ التربية البدنية و الرياضية عن رضاه التام على المهنة و هذا مات ناولناه في الفصل الثالث أهداف ووجبات أستاذ التربية ب.ر .

السؤال رقم (19) : العلاقات الإنسانية أثناء الحصة بين التلاميذ أحد أهدافها أثناء الحصة .

الهدف من السؤال : معرفة ما إذا كانت العلاقات الإنسانية بين التلاميذ أحد أهداف الحصة .

الجدول رقم (19) : العلاقات بين التلاميذ تعتبر أحد أهدافك أثناء الحصة .

العلاقات الإنسانية بين التلاميذ تعتبر أحد أهدافك أثناء الحصة

	القوى العاملة	النسبة المئوية	النسبة المئوية	مجموع النسبة
نعم	22	50,0	50,0	50,0
أحيانا	5	11,4	11,4	61,4
غالبا	17	38,6	38,6	100,0
Total	44	100,0	100,0	

عرض و تحليل النتائج :

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا نسبة 50.0% من الأساتذة أجابوا بـ " نعم " بمعنى أن العلاقات بين الإنسانية بين التلاميذ تعتبر من أهدافك أثناء الحصة و كانت نسبة 38.6% للأساتذة الذين أجابوا بـ " غالبا " و أحيانا بنسبة " 11.4% " وهذا يعني أن الأستاذ لا يعارض عن تنمية العلاقة الإنسانية بين التلاميذ. وهذا الارتفاع في النسبة يبين لنا رغبة الأستاذ في تحقيق مبدأ الأخوة و العلاقة الإنسانية بين التلاميذ. و يفسر هذا بـ أن أهداف درس التربية البدنية و الرياضية تنمية العلاقات الإنسانية بين التلاميذ و هذا ما تناولناه في أهداف درس التربية البدنية و الرياضية الفصل الثالث أستاذ ت. ب.ر .

السؤال رقم (20): هل شخصية الأستاذ تفسر سلوكه و علاقته الإنسانية داخل مؤسسة تربوية .

الهدف من السؤال: معرفة ما إذا كان شخصية الأستاذ تفسر سلوكه و علاقته الإنسانية داخل مؤسسة .

الجدول رقم (20) : شخصية المدرس تفسر سلوكه و علاقته الإنسانية داخل مؤسسة التربية .

هل شخصية المدرس تفسر سلوكه وعلاقته الإنسانية داخل مؤسسة التربية

مجموع النسبة	النسبة المئوية	النسبة المئوية	القوى العاملة	
11,4	11,4	11,4	5	نعم
100,0	88,6	88,6	39	لا
	100,0	100,0	44	Total

عرض و تحليل النتائج :

من خلال الجدول يتضح لنا أن نسبة " 11.4% " من الأساتذة أجابوا " بنعم " بمعنى أنهم يعتبرون أن شخصية الأستاذ تفسر سلوكه و علاقته الإنسانية داخل المؤسسة في حين 88.6% من الأساتذة أجابوا بـ " لا " بمعنى أنهم لا يعتبرون أن شخصية الأستاذ تفسر سلوكه داخل المؤسسة و من خلال هذه النتائج تبين لنا أن شخصية الأستاذ لا تفسر سلوكه و علاقته الإنسانية داخل المؤسسة و هذا ما تناولناه في الفصل الثالث من الدراسة التي تناولناها .

السؤال رقم (21) : هل تستمع إلى التلاميذ أثناء الحصة و تحاول تفهم انشغالاتهم ؟

الهدف من السؤال: معرفة إذا كان الاستماع إلى التلاميذ و محاولة تفهم انشغالاتهم .

الجدول رقم (21) : يمثل إجابات الأساتذة فيما إذا كان يستمعون إلى التلاميذ و تحاول تفهم انشغالاتهم.

هل تستمع إلى التلاميذ أثناء الحصة و تحاول تفهم إنشغالاتهم

مجموع النسبة	النسبة المئوية	النسبة المئوية	القوى العاملة	
4,5	4,5	4,5	2	لا
100,0	95,5	95,5	42	نعم
	100,0	100,0	44	Total

عرض و تحليل النتائج :

من خلال الجدول يتضح لنا نسبة " 95.5% " من الأساتذة أجابوا بـ " نعم " أن يستمعون إلى التلاميذ و يتفهمون انشغالهم في حين أجاب 4.5% من الأساتذة بـ " لا " بمعنى أنهم يعترضون فكرة الاستماع إلى التلاميذ و لا يتفهمون انشغالهم من خلال هذه النتائج يبين لنا أن الاستماع إلى التلاميذ و يتفهم انشغالهم شائعة بين الأساتذة و هذا راجع إلى طبيعة سلوك الأساتذة داخل الحصة أي أن معظم الأساتذة يستخدمون أسلوب الحوار و التشاور (الديمقراطي) و هذا ما تطرقنا له في الفصل الأول في الدراسة التي أجريناه (الفصل الأول).

تحليل نتائج المحور الثاني

من خلال نتائج الاستبيان الذي قمنا به من (19.18.22.21.20.17.16.15.) تبين لنا أن العلاقة الإنسانية بين التلاميذ و تعلم احترام آراء التلاميذ و تقبل النقد و الاستماع إلى انشغالهم و دعم مشاعر النجاح و المثابرة و تنمية روح التعاون من أهداف و ركائز إستاذ التربية البدنية و الرياضية كما لا ننسى مساهمته في تنمية العلاقات الإنسانية في المجتمع ما هذا ما يفسر شخصية الأستاذ . و من النتائج (14.13.12) نرى أن أستاذ التربية الرياضية له مساهمة في عملية الاتصال بين الآخرين في حين اختلاف الأساتذة في إعداد درس في تنمية روح التعاون في الحصة ، فيما كان هنا كشيء تكافؤ بين الألعاب الرياضية التي يختارونها في تنمية القيم الأخلاقية .

المحور الثالث : القيم الأخلاقية و الرضا الوظيفي.

السؤال رقم (22) من بين الألعاب الرياضية التي نختارها هل تنمي القيم الأخلاقية و الإنسانية أثناء الحصة ؟

الهدف من السؤال : معرفة ما إذا كان الألعاب الرياضية التي نختارها تنمي القيم الأخلاقية و الإنسانية .

الجدول رقم (22) : يمثل إجابات الأساتذة فيما إذا كان الألعاب الرياضية التي نختارها تنمي القيم الأخلاقية

و الإنسانية .

العلاقات الإنسانية بين التلاميذ تعبر أحد أهدافك أثناء الحصة

مجموع النسبة	النسبة المئوية	النسبة المئوية	القوى العاملة	
50,0	50,0	50,0	22	نعم
61,4	11,4	11,4	5	احيانا
100,0	38,6	38,6	17	غالبيا
	100,0	100,0	44	Total

عرض و تحليل النتائج :

من خلال الملاحظة للجدول نلاحظ أن نسبة " 50.0% " من الأساتذة أجابوا الألعاب الرياضية التي يختارها تنمي القيم الأخلاقية و الإنسانية أثناء الحصة أما نسبة " 11.4% " أجابوا في بعض الأحيان فقط يختارون الألعاب التي تنمي القيم الأخلاقية بينما نجد " 38.6% " يرون أنهم غالبا ما يختارون الألعاب التي تنمي القيم الأخلاقية و الإنسانية في الحصة و هذا يبين لنا تركيز الأستاذ على الألعاب التي تساهم في تنمية القيم الأخلاقية و العلاقات الإنسانية . و نفسر أن اختيار أغلبية الأساتذة الألعاب الرياضية التي تنمي القيم الأخلاقية لحب الأستاذ غرس الصفات الأخلاقية الحسنة بين التلاميذ أثناء و خارج الحصة و هذا ما تطرقنا له في واجبات الأستاذ الفصل الثالث (أستاذ التربية البدنية الرياضة) .

السؤال رقم (23) : هل احصل على التقدير و الإعتراف على ما أقوم به من جهد ؟

الهدف من السؤال : معرفة ما إذا كان يحصل على التقدير و الإعتراف بما يقوم به من جهد .

الجدول رقم (23) : يمثل إجابات الأساتذة فيما إذا كان يحصل على التقدير و الإعتراف بما يقوم به من جهد .

- أحصل على التقدير و الإعتراف على ما أقوم به من جهد

	القوى العاملة	النسبة المئوية	النسبة المئوية	مجموع النسبة
لا	4	9,1	9,1	9,1
نعم	40	90,9	90,9	100,0
Total	44	100,0	100,0	

عرض و تحليل النتائج :

من خلال الجدول الموضح يبين لنا أن نسبة 90.9% من الأساتذة أجابوا " نعم " بمعنى أنهم يحصلون على التقدير و الاحترام ، اما نسبة 9.1 من الأساتذة أجابوا ب لا .

وهذا يدل على حصول الاستاذ التقدير و الإعتراف على مايقوم به من جهد .

السؤال رقم (24) : هل أصرخ لأتفه الأسباب ؟

الهدف من السؤال : معرفة ما إذا كان الأستاذ يصرخ لأتفه الأسباب

الجدول رقم (24) : يمثل إجابات الأساتذة فيما إذا كان يصرخ لأتفه الأسباب .

أصرخ لأتفه الأسباب

	القوى العاملة	النسبة المئوية	النسبة المئوية	مجموع النسبة
نعم	2	4,5	4,5	4,5
لا	42	95,5	95,5	100,0
Total	44	100,0	100,0	

عرض و تحليل النتائج :

من خلال الجدول الموضح يبين لنا أن نسبة 4.5% من الأساتذة أجابوا " نعم " بمعنى أن قليل يصرخ لأتفه الأسباب ، ونسبة 95.5 من الأساتذة أجابوا ب لا بمعنى الاغلبية لا يصرخ لأتفه الأسباب ، وهذا ما يدل على السلوك القيادي و التحكم في المجموعة .

السؤال رقم (25) : هل تعتبر حصة ت . ب . ر أحد العوامل المساهمة في التنمية و التعاون بين التلاميذ .

الهدف من السؤال : معرفة ما إذا كان حصة ت . ب . ر أحد العوامل المساهمة في التنمية و التعاون بين التلاميذ .

الجدول رقم (25) : يمثل إجابات الأساتذة فيما إذا كانت حصة ت . ب . ر أحد العوامل المساهمة في تنمية التعاون بين التلاميذ .

تعتبر حصة التربية البدنية أحد العوامل المساهمة في التنمية و التعاون بين التلاميذ

	القوى العاملة	النسبة المئوية	النسبة المئوية	مجموع النسبة
لا	9	20,5	20,5	20,5
نعم	35	79,5	79,5	100,0
Total	44	100,0	100,0	

عرض و تحليل النتائج :

من خلال الجدول أعلاه أن نسبة " 79.5% " من الأساتذة أجابوا بـ " نعم " أي أنهم يعتبرون أن حصة التربية البدنية هو أحد العوامل المساهمة في تنمية التعاون بين التلاميذ في حين نسبة 20.5 من الأساتذة المعارضين. من خلال هذه النتائج بين لنا أن حصة ت. ب. ر دور كبير في تنمية التعاون بين التلاميذ و هذا ما تناولناه في الفصل الثاني من الدراسة التي أجريناها .

السؤال رقم (26) : هل اعداد الدرس الذي أقوم به يعمل على تنمية روح التعاون في الحصة ؟

الهدف من السؤال : معرفة ما إذا كان الدرس الذي يقوم به يعمل على تنمية روح التعاون في الحصة.

الجدول رقم (26) : يمثل إجابات الأساتذة فيما إذا كان الدرس الذي يقوم به يعمل على تنمية روح التعاون في الحصة .

هل إعداد الدرس الذي تقوم به يعمل على تنمية روح التعاون في الحصة

مجموع النسبة	النسبة المئوية	النسبة المئوية	القوى العاملة	
100,0	100,0	100,0	44	أحيانا

عرض و تحليل النتائج :

من خلال الجدول الموضح يبين لنا أن نسبة 100% من الأساتذة أجابوا " أحيانا " بمعنى أن اعداد الدرس الذي يقوم به يعمل على تنمية روح التعاون في الحصة .

السؤال رقم (27) : علم التلاميذ احترام آراء زملائهم و يتمثل النقد من خلال أهداف الحصة؟

الهدف من السؤال : معرفة ما إذا كان هدف الحصة ت. ب. ر تعلم احترام التلاميذ آراء بعضهم .

الجدول رقم (27) : يمثل إجابات الأساتذة فيما إذا كان يتعلمون احترام زملائهم ويتقبلون النقد من أهداف الحصة .

يتعلم التلاميذ احترام آراء زملائهم وتقبل النقد من خلال أهداف حصة التربية البدنية و الرياضية ؟

مجموع النسبة	النسبة المئوية	النسبة المئوية	القوى العاملة	
65,9	65,9	65,9	29	نعم
100,0	34,1	34,1	15	لا
	100,0	100,0	44	Total

عرض و تحليل النتائج :

الجدول رقم (27) يوضح أن نسبة من "65.9%" من الأساتذة أجابوا " نعم " يتعلم التلاميذ احترام آراء زملائهم وتقبل النقد من خلال أهداف حصة ت.ب.ر بينما أجاب آخرون وكانت نسبتهم 34.1% أي انه لا يتعلم احترام زملائهم وتقبل النقد من خلال أهداف حصة ت.ب.ر. ومن إجابات الأساتذة نرى أن التلاميذ يتعلمون احترام آراء الزملاء وتقبل النقد من خلال الحصة، وهذا راجع إلى ما تحتويه أهداف الحصة في تعزيز مبدأ الحوار بين التلاميذ والتعاون الحاصل في بعض التمرينات وكشف النقائص فيما بينهم. تعتبر الحصة أساس بناء بعض الصفات الأخلاقية للتلاميذ، وهذا أيضا من واجبات درس ت.ب.ر.

السؤال رقم (28) : هل تنتمي مهنتك روح التعامل مع المجتمع؟

الهدف من السؤال : معرفة ما إذا كان حب المهنة له دور في التنمية التعامل مع المجتمع .

الجدول رقم (28) : يمثل إجابات الأساتذة فيما إذا كانت المهنة تنمي روح التعاون مع المجتمع.

هل تنمي مهنتك روح التعامل مع المجتمع

مجموع النسبة	النسبة المئوية	النسبة المئوية	القوى العاملة	
100,0	100,0	100,0	44	نعم

عرض و تحليل النتائج :

الجدول رقم (28) يبين لنا نسبة "100%" من إجابات الأساتذة " نعم" بمعنى أن كامل الأساتذة مهنتهم تنمي روح التعامل مع المجتمع في حين لا يوجد أي أستاذ أجاب بـ " لا " من إجابات الأساتذة نرى أن كاملهم يرون أن المهنة تنمي روح التعامل مع المجتمع، وهذا ما تحويه من مهنة التدريس من صفات أخلاقية عالية يعلم على تطبيقها و توضيحها أثناء الحصة و بتالي العمل بما داخل المجتمع يجعله عضو فعال داخل المجتمع. وهذا تطرقنا له في واجبات أساتذة التربية البدنية و الرياضية في الفصل الثالث.

السؤال رقم (29) : هل يؤثر الرضا الوظيفي على القيم الأخلاقية والعلاقات الإنسانية ت. ب. ر .

الهدف من السؤال : معرفة ما إذا كان الرضا الوظيفي يؤثر على القيم الأخلاقية و العلاقات الإنسانية.

الجدول رقم (29) : يمثل إجابات الأساتذة فيما إذا كان الرضا الوظيفي يؤثر على القيم الأخلاقية و العلاقات

الإنسانية .

هل يؤثر الرضا الوظيفي على القيم الأخلاقية والعلاقات الإنسانية لأستاذات ب ر

مجموع النسبة	النسبة المئوية	النسبة المئوية	القوى العاملة	
100,0	100,0	100,0	44	نعم

عرض و تحليل النتائج :

الجدول رقم (22) يبين لنا نسبة "100%" من إجابات الأساتذة كانت بـ "نعم" بمعنى أن الرضا الوظيفي يؤثر على القيم الأخلاقية والعلاقات الإنسانية أي من إجابات آخرون وكانت نسبتهم 0% بـ "لا" أي أنهم لا يرون أن الرضا الوظيفي تأثير على القيم الأخلاقية و العلاقات الإنسانية من إجابات الأساتذة و يري أن الرضا الوظيفي يؤثر بصفة كبيرة على القيم الأخلاقية و العلاقات الإنسانية . وهذا ما تناوله في الفصل الثاني من الدراسة.

السؤال رقم (30) : هل توجد عراقيل أو مشاكل تثبط من السلوك القيادي و هل ينعكس هذا على الرضا الوظيفي ؟

الهدف من السؤال : معرفة ما إذا كانت هناك عراقيل تثبط من السلوك القيادي و هل ينعكس ذلك على الرضا الوظيفي .

الجدول رقم (30) : يمثل إجابات الأساتذة فيما إذا كان هنالك عراقيل تثبط من السلوك القيادي وهل ينعكس هذا على الرضا الوظيفي .

ما رأيك أستاذي هل توجد عراقيل أو مشاكل تثبط من السلوك القيادي وهل ينعكس هذا على الرضا الوظيفي

مجموع النسبة	النسبة المئوية	النسبة المئوية	القوى العاملة	
20,5	20,5	20,5	9	نعم
100,0	79,5	79,5	35	لا
	100,0	100,0	44	Total

عرض و تحليل النتائج :

من خلال الجدول الموضح يبين لنا أن نسبة 20.5% من الأساتذة أجابوا "نعم" بمعنى أن هناك عراقيل تثبط من السلوك القيادي و ينعكس على الرضا الوظيفي ، في حين نسبة 76.5 أجابوا بـ لا يعني أنه لا توجد عراقيل تثبط من السلوك القيادي ولا ينعكس على الرضا الوظيفي .

2- استنتاج عام :

بعد عرض و مناقشة النتائج المتحصل عليها من الدراسة توصلنا من خلالها إلى إثبات صحة الفرضيات المقترحة في بداية الدراسة و بالتالي فهي تحقق صحة الفرضيات العامة و التي تنص على أن السلوك القيادي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية.

انطلقت هذه الدراسة من إشكالية مفادها البحث عن السلوك القيادي وعلاقته برضا الوظيفي لدى مدرسي التربية البدنية والرياضية، وبذلك اتجهت الدراسة إلى طبيعة السلوك القيادي، في إطار الرياضة، وكذلك التعريف بالأساليب القيادية وبخصائصها ومميزاتها كما تم من خلال هذه الدراسة إلى التطرق إلى مفهوم الرضا الوظيفي ومصاهره وبعض العوامل المحددة له، وأهم النظريات المفسرة له وأيضا اتجاهاته وقياسه وأبعاده وأثره، وأيضا تم خلال البحث إلقاء نظرة عن أستاذ التربية البدنية والرياضية، بتطرق إلى واجباته وصفاته الشخصية وتعريفه.

وعليه من خلال مناقشة نتائج الاستبيان تم التوصل إلى أن السلوك القيادي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية له علاقة برضا الوظيفي.

وفي الأخير يمكن القول بأن الرضا الوظيفي يعد من أهم العناصر المحددة لسلوك القيادي في أغلب الأحيان لكونه يبت في الأستاذ حب المهنة وروح العمل ، مما يجعله يهتم بالعلاقات الإنسانية والقيم الأخلاقية داخل المؤسسة وخارجه ، كما يساهم في إعطاء شخصية الأستاذ إضافة إلى المكانة داخل الوسط التربوي والاجتماعي.

ورغم النتائج المتحصل عليها في هذه الدراسة إلا أننا نعتبرها مجرد محاولة منا لتناول هذه الظاهرة من أجل توجيه الأنظار ، ولا يمكن الجزم على إن هذه النتائج المتحصل عليها ترقى إلى مستوى التعليم بدعوى الدقة العلمية، وذلك لأن السلوك القيادي معقد بتعقيد شخصية الأستاذ نفسها، ولهاد يصعب الحصول على نتائج علمية دقيقة وما هذا الموضوع إلا نقطة انطلاق لدوي المستويات العلية لتعمق فيه أكثر .

خاتمة

وصلنا والحمد لله إلى نهاية بحثنا هذا بعد بدل مجهود في العمل والبحث والتحليل وتوصلنا من خلال ذلك إلى إثبات جمع الفرضيات المقترحة والتي تمثل محتواها حول السلوك القيادي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مدرسي التربية البدنية والرياضية حيث اتضح لنا ذلك في الجانبين النظري والتطبيقي ومن المؤكد أن القيادة تختلف باختلاف أشكالها فمنها القيادة الجماعية والإدارية والتربوية ومنها القيادة الرياضية، وليست العملية القيادية دائما ناجحة، فهناك عوامل تؤدي إلى نجاحها ومن أسباب ارتقائها، التدريب عليها وإتباع الصفات الواجب توفرها، ولكي تكون القيادة فعالة وناجحة في أي مؤسسة.

كما أن شخصية الأستاذ عندما تكون قوية نزي أداء قويا، فاحترام العلاقات داخل المؤسسات التربوية لها دور مهم في تحسين أداء ونتائج الدراسة، وبما أن الأستاذ والتلاميذ يجب أن تربطهم علاقة خاصة ومميزة ذات احترام متبادل في قاعدة أمر ومأمور من جهة ومن جهة أخرى بتشااور والاقتراح والتبادل لأن نجاح هذه النقاط هو نجاح للعلاقة، ونجاح للأستاذ والتلاميذ علي حد سواء.

وعليه نقترح مستقبلا أن تكون دراسات وبحوث تشمل هذه الدراسة والدراسات السابقة وتزيد عليها في التطرق إلى كل الجوانب الخفية وغير مدروسة سابقا لتكون دراسة نموذجية حول هذا الموضوع، وهذا من أجل العمل علي رفع مستوى السلوك القيادي بصفة عامة والرضا الوظيفي بصفة خاصة.

قائمة المراجع و المصادر:

❖ قائمة الكتب:

1. علي أحمد عبد الرحمن عياصرة : القيادة و الرقابة و الدافعية في الإدارة التربوية ، دار و مكتبة الحامد ، طبعة 1 ، عمان . 2006م.
2. حمد حسن محمد حمادات : القيادة التربوية في القرن الجديد ، دار و مكتبة الحامد ، طبعة 1 ، عمان ، 2006 م .
3. محمد حسن علاوي : سيكولوجية القيادة الرياضية ، مركز الكتاب للنشر الطبعة 1 ، القاهرة ، 1998 م.
4. عبد الرحمن صالح الأزرق ، علم النفس التربوي للمعلمين ، دار الفكر العربي لبنان 2000 م.
5. عبد الناصر الدين الزيدي ، أثر بعض العوامل الخارجية للرضا على مستوى الإستقرار رسالة لنيل دبلوم دراسات معمقة 1983 م.
6. أحمد صقر عاشور ، ادارة القوى العاملة ، دار النهضة العربية للنشر ، الطبعة الثانية القاهرة 1979 م.
7. حسن عادل ، ادارة أفراد العلاقات الإنسانية ، دار الحكمة لطباعة والنشر ، بيروت 1969 م.
8. عادل عز الدين أشول ، سيكولوجية الشخصية مكتبة الأنجلو المصرية المطبعة الفنية الحديثة ، طبعة الأولى سنة 1978 م .
9. محمد سعد زغلول ، رضوان محمد رضوان ، تكنولوجيا اعداد معلم التربية سنة 2001 م .

الملاحق

ملحق رقم 01 : استمارة استبيان (الاختبار المعدل)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية

جامعة ورقلة

إستمارة إستبيان

موجهة إلى أساتذة التربية البدنية والرياضة الطور الثانوي

تحت إشراف الأستاذ:

زايدي فتيحة

إعداد الطالب :

الحسيني حسين

ملاحظة :

في إطار إنجاز بحث لنيل شهادة الماستر في التربية البدنية والرياضية تحت عنوان (السلوك القيادي وعلاقته برضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية) المرحلة الثانوي نضع بين أيديكم هذه الإستمارة و نطلب منكم التعاون معنا لغرض مشروع بحث علمي وذلك بالإجابة على الأسئلة بكل دقة و موضوعية .

نعدكم بأن كل المعلومات الواردة في الاستمارة ستبقى سرية ولن تستخدم إلا لأغراض علمية فقط .

السنة الجامعية 2019-2020

ملاحظة : لطفا منكم ضع علامة (X) عند الإجابة المناسبة :

محور البيانات :

الجنس: ذكر : أنثى :

المؤسسة:

الأقدمية في المهنة: * أقل من خمس 5 سنوات: * من 6 إلى 10 سنوات: * المتريصين * أكثر من 10:

نوع الشهادات المتحصل عليها : * معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية :

* شهادة اللسانس : * تقني سامي في الرياضة: * شهادة الماستر

* شهادات أخرى :

المحور الأول : الابداع و الرضا الوظيفي لدى أستاذ التربية البدنية و الرياضية .

4- هل رضاك عن عملك يزيد من نشاطك أثناء الحصة ؟

نعم لا

5- ما نوع الرياضة التي تشعرك بنشاط أثناء الحصة و تزيد من إبداعك؟

جماعي فردي

6- هل يعتبر توفر الوسائل البيداغوجية أحد أسباب زيادة الجهد المبذول في الحصة ؟

نعم لا

7- هل تعتبر أن الجهد المبذول أثناء حصة ت ب ر . يعد من علامات الرضا الوظيفي؟

نعم لا

8- هل المساحة المخصصة للرياضة تجعلك تجتهد أكثر لإنجاح الحصة ؟

أحيانا غالبا دائما

9- هل مهنتك في التدريس تفرض عليك زيادة بدل الجهد عند تقديمك للحصة ؟

نعم لا

10- في حالة تعرضك لمضايقة من أحد التلاميذ هل يؤثر ذلك على نشاطك أثناء الحصة؟

نعم لا أحيانا

11/ هل حيوية ونشاط التلاميذ أثناء الحصة تجعلك تزيد من إبداعك في وضع التمرينات المناسبة؟

نعم أحيانا لا

12- هل الزيادة في الأجور تجعلك تزيد من نشاطك وأدائك للمهام أثناء التدريس ؟

نعم لا

13- هل الرضا الوظيفي هو أحد أهم عناصر عملية التدريس؟

نعم لا

14/ في رأيك هل يساهم الرضا الوظيفي في الإبداع والزيادة في نشاط استادات ب ر ؟

نعم لا

- علل الإجابة على شكل نقاط _.....-

.....-

- المحور الثاني : العلاقات الانسانية و الرضا الوظيفي لدى مدرسي التربية البدنية والرياضية

- يكون لذي رغبة كبيرة في العمل كلما كانت علاقتي جيدة مع زملائي ؟/15

نعم لا

- يحسن المدير معاملة الأساتذة ؟/16

نعم لا

- /1 هل كونك أستاذ التربية البدنية والرياضية تساهم في عملية الاتصال مع الآخرين ؟7

نعم أحيانا لا

- /18 هل يقوم الأستاذ بدعم مشاعر النجاح والمثابرة لدى التلميذ أثناء الحصة ؟

- نعم لا أحيانا

19/ العلاقات الإنسانية بين التلاميذ تعتبر أحد أهدافك أثناء الحصة

- نعم أحيانا غالبا

20/ هل شخصية المدرس تفسر سلوكه وعلاقته الإنسانية داخل مؤسسة التربية؟

- نعم لا

21/ هل تستمع إلى التلاميذ أثناء الحصة وتحاول تفهم إنشغالهم؟

- نعم لا

المحور الثالث : القيم الأخلاقية و الرضا الوظيفي لدى مدرسي التربية البدنية والرياضية .

22/ من بين الألعاب الرياضية التي تختارها هل تنمي القيم الأخلاقية أثناء الحصة؟

- نعم لا

أحصل على التقدير و الإعتراف على ما أقوم به من جهد؟ 23/

- نعم لا

أصرخ لأتفه الأسباب؟ 24/

- نعم لا

25/ تعتبر حصة التربية البدنية أحد العوامل المساهمة في التنمية و التعاون بين التلاميذ؟

- نعم لا

26/ هل إعداد الدرس الذي تقوم به يعمل على تنمية روح التعاون في الحصة؟

- نعم أحيانا غالبا نعم

27/ يتعلم التلاميذ احترام آراء زملائهم وتقبل النقد من خلال أهداف حصة التربية البدنية و الرياضية؟

- لا نعم

28/ هل تنمي مهنتك روح التعامل مع المجتمع؟

- نعم لا

- 29/ هل يؤثر الرضا الوظيفي على القيم الأخلاقية والعلاقات الإنسانية لأستاذ ت ب ر؟

لا

نعم

- إذا كانت الإجابة "نعم" بين ذلك:

.....
.....
- 30/ ما رأيك أستاذي هل توجد عراقيل أو مشاكل تثبط من السلوك القيادي وهل ينعكس هذا على الرضا الوظيفي؟

Tableaux croisés

Remarques

Résultat obtenu		17-APR-2009 02:14:41
Commentaires		
	Données	C:\Users\pc\Desktop\spss انتقرت\Sans titre1.sav
	Ensemble de données actif	Ensemble_de_données1
Entrée	Filtrer	<aucune>
	Poids	<aucune>
	Scinder fichier	<aucune>
	N de lignes dans le fichier de travail	44
	Définition des manquantes	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes.
Gestion des valeurs manquantes	Observations prises en compte	Les statistiques de chaque tableau sont basées sur l'ensemble des observations ayant des données valides dans l'intervalle spécifié pour toutes les variables de chaque tableau.
		CROSSTABS /TABLES=g1 BY g2 g3 /FORMAT=AVALUE TABLES /STATISTICS=CHISQ /CELLS=COUNT /COUNT ROUND CELL.
Syntaxe		
	Temps de processeur	00:00:00,02
Ressources	Temps écoulé	00:00:00,02

Dimensions requises	2
Cellules disponibles	174762

Récapitulatif du traitement des observations

	Observations					
	Valide		Manquante		Total	
	N	Pourcent	N	Pourcent	N	Pourcent
المحور الأول : الإبداع و الرضا الوظيفي لدى أستاذ التربية البدنية و المحور الثاني الرياضي * - العلاقات الانسانية و الرضا الوظيفي لدى مدرسي التربية البدنية والرياضية	44	100,0%	0	0,0%	44	100,0%
المحور الأول : الإبداع و الرضا الوظيفي لدى أستاذ التربية البدنية و الرياضية * المحور الثالث : القيم الأخلاقية و الرضا الوظيفي لدى مدرسي التربية البدنية والرياضية	44	100,0%	0	0,0%	44	100,0%

المحور الأول : الإبداع و الرضا الوظيفي لدى أستاذ التربية البدنية و الرياضية * - المحور الثاني : العلاقات الانسانية و الرضا الوظيفي لدى مدرسي التربية البدنية والرياضية

Tableau croisé

Effectif

	المحور الثاني : العلاقات الانسانية و الرضا الوظيفي لدى مدرسي التربية البدنية والرياضية					
	1,43	1,57	1,71	1,86	2,00	
المحور الأول : الإبداع و الرضا الوظيفي لدى أستاذ التربية البدنية و الرياضية	1,64	0	0	0	0	0
	1,73	0	0	0	0	1
	1,82	0	0	2	1	1

	1,91	1	0	0	1	1
	2,00	0	1	3	3	2
	2,09	0	0	2	4	1
	2,18	0	0	0	0	1
Total		1	1	7	9	7

Tableau croisé

Effectif

	المحور الثاني : العلاقات الانسانية و الرضا الوظيفي لدى مدرسي التربية البدنية والرياضية			Total
	2,14	2,29	2,43	
1,64	0	1	1	2
1,73	1	0	0	2
1,82	2	0	1	7
المحور الأول : الابداع و الرضا الوظيفي لدى أستاذ التربية البدنية و الرياضية 1,91	0	1	0	4
2,00	4	2	0	15
2,09	1	2	0	10
2,18	2	0	1	4
Total	10	6	3	44

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	39,707 ^a	42	,572
Rapport de vraisemblance	37,339	42	,676
Association linéaire par linéaire	,543	1	,461

Nombre d'observations valides	44		
-------------------------------	----	--	--

المحور الأول : الابداع و الرضا الوظيفي لدى أستاذ التربية البدنية و الرياضية * المحور الثالث : القيم الأخلاقية و الرضا الوظيفي لدى مدرسي التربية البدنية و الرياضية

Tableau croisé

Effectif

		المحور الثالث : القيم الأخلاقية و الرضا الوظيفي لدى مدرسي التربية البدنية و الرياضية				
		1,50	1,63	1,75	1,88	2,00
المحور الأول : الابداع و الرضا الوظيفي لدى أستاذ التربية البدنية و الرياضية	1,64	0	0	1	0	1
	1,73	0	1	1	0	0
	1,82	1	1	1	3	1
	1,91	0	0	0	4	0
	2,00	1	1	2	7	4
	2,09	0	1	0	4	5
	2,18	0	0	1	2	1
Total		2	4	6	20	12

Tableau croisé

Effectif

	Total
المحور الأول : الابداع و الرضا الوظيفي لدى أستاذ التربية البدنية و الرياضية	2

	1,73	2
	1,82	7
	1,91	4
	2,00	15
	2,09	10
	2,18	4
Total		44

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	22,571 ^a	24	,545
Rapport de vraisemblance	24,661	24	,424
Association linéaire par linéaire	3,110	1	,078
Nombre d'observations valides	44		