



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون - تيارت -

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية



قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة تخرج مكملة لتليل شهادة ماستر تخصص :علم النفس المدرسي

**أنماط القيادة لدى مديري التعليم المتوسط من وجهة نظر
الأساتذة وعلاقتها باتجاهاتهم نحو التدريس
دراسة ميدانية بمتوسطات ولاية تيارت**

اشراف الاستاذ:

د. محمد بلعالية

اعداد الطالبتين :

- مولاي جميلة
- مغزي فاطيمة الزهرة

لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الاستاذ
رئيسا	أستاذ محاضراً	صدقاوي كمال
مشرفا ومناقشا	أستاذ محاضراً	بلعالية محمد
مناقشا	أستاذ محاضرب	قندوز محمود

السنة الجامعية: 2022/2021

شكر وتقدير

اول من يشكر ويحمد اناء الليل واطراف النهار هو العلى القهار الاول والاخر والظاهر
والباطن ونار درو بنافله جزيل الحمد والثناء العظيم لله الحمد كله والشكر كله ان وفقنا والهمنا

الصبر على المشاق التي واجهتنا لإنجاز هذا العمل المتواضع

تتقدم بخالص الشكر والتقدير والاحترام الى الاستاذ محمد بلعالية الذي ساعدنا على انجاز

كل صغيرة وكبيرة بنصائحه وارشاداته طيلة انجاز هذه المذكرة

الشكر الموصول الى كل استاذ افادنا بعلمه طيلة مشوارنا الدراسي

كما نشكر قسم العلوم الاجتماعية الى كل من مد لنا يد العون من قريب او بعيد

وفي الاخير لا يسعنا الا ان ندعوا الله عز وجل ان يرزقنا السداد

اهداء

الحمد لله الذى وفقنا على تامين هذه الخطوة فى مسيرتنا الدراسية بمذكرتنا هذه ثمرة الجهد والنجاح بفضلته تعالى

الى من مهد لى طريق العلم واعطى فاجزل العطاء الى من احمل اسمه بكل فخر

ابى العزيز

الى من كان دعائها سر نجاحى وبوجودها عرفت معنى الحياة الى رمز الحب وبدر الحنان

امى الحبيبة

الى ملاذى وقوتى وسندى بعد الله سبحانه وتوأم روحى من عشت معهم اجمل الذكريات

اخوتى واخواتى

الى اخوتى التى لم تلدهم امى ورفاق درب الحياة حلوها ومرها ورمزا الايثار والوفاء صديقاتى

جميلة وايدة حنان وخيرة وصليحة هدى

الى كل من احبنى بصدق فدعالى بالتوفيق والسداد

فاطيمة

اهداء

الحمد لله وثني عليه كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانه وانعم علينا بنعمة العلم ووهبنا الضمير والتدبير
ونشكره عزوجل الذي مكننا من تخطى الصعاب وانا رلنا دروب التوفيق

اهدى هذا العمل الى

من علموني الصبر والاصرار والعزيمة والديا اطال الله في عمرهم ودام عليهم لصحة والعافية

الى اختي وحيديتى دامها الله لى واحفظها م كل شر

الى اخوتى الذين تقاسمت معهم حب العائلة والود والاحترام

الى صديقاتى ورفيقات دربى جمعتنى معهم احلى الايام ليلى فاطمة نورة

اسال الله ان يدوم محبتنا ويوفق كل واحدة منا فى حياتها

جميلة

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الى التعرف على أنماط القيادة لدى مديري التعليم المتوسط من وجهة نظر الاساتذة وعلاقتها باتجاهاتهم نحو التدريس، تكونت عينة الدراسة من (70) استاذ (28 ذكورا، 42 اناث) التعليم المتوسط، وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، كما تم تطبيق استبيانين الاول متمثل في انماط القيادة والثاني متمثل في اتجاهات الاساتذة نحو التدريس، وذلك بعد التأكد من خصائصهما السيكو مترية (الصدق والثبات) اضافة الى الاساليب الاحصائية والتي تمثلت في معامل الارتباط بيرسون والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري وعليه اسفرت النتائج الدراسة بعد التحليل الاحصائي الى نتائج التالية:

توجد علاقة ارتباطية بين انماط القيادة لدى مديري المتوسط واتجاهات الاساتذة نحو التدريس.
النمط القيادي السائد لدى مديري متوسط من وجهة نظر الاساتذة هو النمط الديمقراطي.
طبيعة اتجاهات الاساتذة نحو التدريس ايجابية.
وفي الاخير تم التوصل الى مجموعة من الاقتراحات والتوصيات.

الكلمات المفتاحية : انماط القيادة - اتجاهات الاساتذة نحو التدريس - اساتذة التعليم المتوسط.

Abstract

the study has aimed to know the supported leadership type of the headmasters if the middle school and the point of the teachers and his relationship with their directions to ward to teaching

A sample of study has been formed by 70 teachers (28 males / 42 femals) the related professional method has been too used two arguments have been applied The first one was about the leadership types and the second one was about the direction of teachers towards to teaching

After being certain from the sychronitriques characteristics(truth and stability) in addition to the statestiques styles that has been represented in barson s faction and the medium arthimical and the critenon curruption

After the statestique analysics the results have represented as :

There is a relation ship linked between the leadership types and the teachers directions toward to teaching

The supported leadership type if the middle school headmasters in the point of the teachers is the leadership type

The nature of the directions toward to teaching is positive

Finally we have reached to a group of suggetions recommendations.

Key words : driving styles – teachers attitudes towards teacheing – middle school teachers.

فهرس المحتويات :

الصفحة	المحتويات
أ	شكر وتقدير
ب - ج	اهداء
د	ملخص الدراسة
هـ	فهرس المحتويات
ح	قائمة الجداول
01	مقدمة
الفصل الاول : الاطار العام للدراسة	
04	• اشكالية الدراسة
06	• فرضيات الدراسة
07	• اهداف الدراسة
07	• اهمية الدراسة
08	• التعريفات الاجرائية
10	• الدراسات السابقة
14	• التعقيب على الدراسات السابقة
الفصل الثاني : البنية المفاهيمية لمتغيرات الدراسة	
اولا : انماط القيادة	
20	- تمهيد
20	1- مفهوم القيادة
21	2- مفهوم القيادة التربوية
21	3- متطلبات القيادة التربوية
22	4- مسؤوليات القائد التربوي
22	5- الانماط القيادية
23	6- اهمية القيادة
24	7- اهداف القيادة
24	8- خصائص القيادة
25	9- مبادئ القيادة

25	10- صفات القائد
26	11- مهارات القائد التربوي الفعال
27	12- دوافع تأهيل القيادات التربوية
28	13- اسس القيادة التربوية لتأثير على المرؤوسين
29	14- مصادر بناء النظرية الادارية التربوية والقيادة التربوية
31	15- نظريات القيادة
36	16- العوامل التي تؤثر على اختيار اسلوب القيادة
38	خلاصة الفصل
	ثانيا : اتجاهات الاساتذة نحو التدريس
39	- تمهيد
39	1-تعريف الاتجاهات
40	2-انواع الاتجاهات
41	3-خصائص الاتجاهات
42	4-مراحل تكوين الاتجاهات
43	5-مكونات الاتجاهات
44	6-العوامل المؤثرة في تكوين الاتجاه
45	7-وظائف الاتجاهات
48	8-نظريات الاتجاه
51	9-الاتجاه نحو مهنة التدريس
53	خلاصة الفصل
	الفصل الثالث : الاجراءات المنهجية للدراسة
54	تمهيد
55	• الدراسة الاستطلاعية
71	• الدراسة الاساسية
74	خلاصة الفصل
	الفصل الرابع : عرض وتحليل ومناقشة النتائج
76	تمهيد
76	• عرض نتائج فرضيات الدراسة
76	• عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الاولى

77	• عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية
78	• عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة
80	• عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة
81	• عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الخامسة
83	• عرض وتحليل ومناقشة الفرضية العامة
84	• استنتاج عام
86	خاتمة
87	الاقتراحات والتوصيات
89	قائمة المراجع
	الملاحق

فهرس الجداول :

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يبين توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس	54
02	يوضح عبارات بعد النمط الديمقراطي	56
03	يوضح عبارات بعد النمط الديكتاتوري	57
04	يوضح عبارات بعد نمط اللامبالاة	58
05	يوضح عبارات بعد اداء الاستاذ	59
06	يوضح عبارات اتجاهات الاساتذة نحو الخصائص الشخصية	60
07	يوضح عبارات اتجاهات الاساتذة نحو البيئة المدرسية	61
08	يوضح عبارات اتجاهات الاساتذة نحو المكانة الاجتماعية ومستقبل المهنة	62
09	يوضح البيانات الخاصة بالمحكمن	63
10	يوضح مفتاح تصحيح المقياس	64
11	يمثل معاملات الاتساق الداخلي لأداة انماط القيادة	64
12	يمثل قيم معامل الثبات لمقياس انماط القيادة	66
13	يمثل قيمة معامل ثبات التجزئة النصفية	67
14	يمثل معاملات الاتساق الداخلي لأداة اتجاهات الاساتذة نحو التدريس	67
15	يمثل قيم معامل الثبات لمقياس اتجاهات الاساتذة نحو التدريس	69
16	يمثل قيمة معامل ثبات التجزئة النصفية	69
17	يمثل توزيع العينة الاساسية حسب متغير الجنس	70
18	يمثل توزيع العينة الاساسية حسب المؤهل العلمي	71

71	يمثل توزيع العينة الأساسية حسب سنوات الخبرة	19
75	يمثل نتائج طبيعة لأبعاد انماط القيادة لدى مديري المتوسط	20
76	يمثل طبيعة ابعاد اتجاهات الاساتذة نحو التدريس	21
78	يمثل نتائج القيمة المحسوبة للنمط الديمقراطي وعلاقته باتجاهات الاساتذة نحو التدريس	22
79	يمثل نتائج القيمة المحسوبة للنمط الديكتاتوري وعلاقته باتجاهات الاساتذة نحو التدريس	23
80	يمثل نتائج القيمة المحسوبة لنمط اللامبالاة وعلاقته باتجاهات الاساتذة نحو التدريس	24

مقدمة

مقدمة :

تعتبر القيادة عملية هامة لدى كل مؤسسة لأنها تقوم بدور كبير في بناء وتكوين جماعات داخل العمل وذلك برسم سياسات واستراتيجيات لتحقيق اهداف مختلفة، والمدرسة كمؤسسة تربوية تعتبر عامل مهم في بناء افراد ليكون مؤهلين ذو خبرة عالية

فالمتوسطة مؤسسة تربوية تستمد مكانتها وسلطتها من خلال رضا الاساتذة الذين يعبرون عن ارادتهم واقناعهم بالعمل واتجاهاتهم نحو التدريس لذلك فهم يحتاجون الى من يديرهم ويتابع اعمالهم ويوجههم ويشرف عليهم ونجاح المتوسطة في تحقيق اهدافها يرتبط بكيفية التي يديرها لها مدير المؤسسة وبالمنط القيادي الذي يمارسه

فمنط المدير القيادي سواء كان ديمقراطيا او ديكتاتوريا او لامبالاة يعد مؤشرا نجاح او فشل العملية التربوية فهي عامل اساسي لنهوض بالتعليم والتعلم وتحفيز الاساتذة نحو مهنة التعليم لهذا تحظى الاتجاهات مكانة بارزة في اباحث التربية والتعليم لما لها من اهمية كبرى سواء للفرد او للمنظمة او حتى للمجتمع حتى يتولد لدى الفرد عبر مراحل نموه المختلفة ويشير الاتجاهات الى نزعة الفرد للتصرف سواء بالإيجاب او السلب لوضع ما في البيئة التي تتحدد فيها ايجابيات او سلبيات هذا التصرف لذلك جاءت الكثير من الدراسات حول هذا الموضوع الذي كان محور اهتمام دراستنا يدور حول انماط القيادة لدى مديري المتوسط من وجهة نظر الاساتذة وعلاقتها باتجاهاتهم نحو التدريس .

حيث قدمنا الاطار العام للدراسة والذي تطرقنا فيه الى عرض مشكلة الدراسة، فرضياتها، اهدافها، اهميتها والتعاريف الاجرائية بالإضافة الى الدراسات السابقة والتعقيب عليها، ثم قمنا بتقسيم الدراسة الى جانبي جانب نظري وجانب تطبيقي.

الجانب النظري : وفيه تم تناول فصل خاص بمتغيرات الدراسة اولا أنماط القيادة من حيث مفاهيميه وومتطلبات ومسؤوليات القائد واهمية واهداف وخصائص ومبادئ القيادة اضافة الى دوافع واسس ومصادر ونظريات القيادة وعوامل التي تؤثر على اختيار اسلوب القيادة.

ثانيا :اتجاهات الاساتذة نحو التدريس من حيث المفاهيم، مكونات الاتجاه، انواع الاتجاهات، خصائص الاتجاهات والنظريات المفسرة للاتجاه ثم خلاصة الفصل

الجانب التطبيقي: تم التطرق الى فصلين (الثالث والرابع) حيث خصص الفصل الثالث بالإجراءات المنهجية للدراسة، مع ذكر المنهج المستخدم للدراسة ومجالات الدراسة (المكانية، الزمانية، البشرية)، ادوات الدراسة والمتمثلة في الاستبيان الخاص بأنماط القيادة واتجاهات الاساتذة نحو التدريس وعينة الدراسة بإضافة الى الاساليب الاحصائية التي تم استخدامها في الدراسة.

اما الفصل الرابع : من هذا البحث خصص لعرض وتحليل ومناقشة النتائج على ضوء الدراسات السابقة حول الموضوع واخيرا كان استنتاج عام لمشكلة الدراسة والتي فيها تلخيص اهم النتائج التي توصلنا اليها مع ذكر بعض التوصيات .

الفصل الأول

الاطار العام للدراسة

1- إشكالية الدراسة:

إن تطور المؤسسات التربوية ورقبها يعتمد بدرجة كبيرة على التسيير الجيد للإدارة فهي وسيلة مهمة لتنظيم جهد الانسان افراد وجماعات وذلك لتحقيق اهداف المؤسسة وزيادة الكفاءة في المؤسسات التربوية تتفرد بسمات من مؤسسة الى اخرى لتسعى الى تحقيق اهدافها عن طريق نمط الادارة المناسب والملائم لذلك وهذا نظرا الى اهمية الدور الذي يؤديه مدير المتوسطة بوصفه قائدا تربويا يجعله يؤثر على سلوك الاساتذة داخل المتوسطة .

حيث تركز قيادة المدراء على بناء العلاقات الانسانية السليمة بينه وبين الاساتذة ويعمل على اشباع حاجياتهم وخلق التعاون بينهم فيعتمد هنا المدير على اشراك الاساتذة في وضع قراراته وبناء مخططاته والاستفادة من آرائهم واقتراحاتهم بهدف تحقيق مصالح المتوسطة وهذا ما اكدته دراسة جبران (2012) والتي توصلت الى مجموعة من النتائج كان ابرزها ان الادارة او المؤسسة تربوية لا بد من انطلاق في ادارتها من منطلق قيادي وعدم الاقتصار على المنطلق الادارة وحده، على عكس بعض المدراء الذين يستمدون قيادتهم على فرض سلطتهم على الاساتذة بالتهديد والتخوف ويقوم باتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل لوحدة فهنا تكون السلطة الكاملة للمدير بوحده فهو الذي يرسم اهداف اما الصنف الاخير فيرتكز على ترك الحرية المطلقة للأساتذة في التصرف والسبب في ذلك قد يكون المدير ليس له القدرة على اتخاذ القرار فيتركهم دون توجيه ويتساهل معهم عند تقصيرهم في العمل وهذا ما جاءت به دراسة صونيا محمد نور العيسى (2018) والتي توصلت نتائجها الى :

- حرص القائد على ادراك المشاكل وحلها بصورة سريعة تساعد في تطوير الاداء

فالنمط القيادي يعتبر عاملا رئيسيا له دوره الفعال في العملية التعليمية والتربوية من خلال تأثير على سلوك الاستاذ لذا كان الهدف من اهتمام بالنمط القيادي هو السعي الى تقوية الاستاذ وشعوره بالأمن النفسي والاجتماعي كي يتمكن من تفرغ طاقاته الكامنة ويتفاعل مع التلاميذ وعلى هذا الاساس يمكن ان يكون للاستاذ شعور بالقبول او الرفض خاصة في مرحلة التعليم المتوسط فهي مرحلة صعبة فان اساتذة التعليم المتوسط يواجهون فيها صعوبات وتحديات قد تساهم في احساسهم بالعجز والنفور من تأدية اعمالهم وبالتالي سترتب عن ذلك انخفاض انتاجيته وعدم الاحساس بالاطمئنان .

فعلى الاستاذ ان ينجز ممارسات تدريسية المتعلقة بجوانب التخطيط والتنفيذ والتقييم كما اكدت دراسة طياب (2012) حيث اظهرت نتائجها وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة احصائية بين اتجاه نحو التدريس والاداء التدريسي كما بينت النتائج ايضا امتلاك المعلمين اتجاهات ايجابية نحو مهنة التدريس (طياب ، 2019) ونرى ان بعض العوامل الرئيسية التي تؤثر بصورة مباشرة على السلوك الذي يمارسه داخل الوسط المدرسي سواء كان ايجابيا او سلبيا وهذا ينعكس على شخصية المعلم وطبيعته التي يميزه عن غيره وهذا ما نصت عليه دراسة يحي (2007) جاءت بدرجة ايجابية حيث تبين ان المعلمات الاناث اكثر اتجاها ورضا عن المعلمين الذكور

حيث ازداد الاهتمام بدراسة شخصية المعلم حيث يرى اغلب علماء التربية ان المعلم عماد العملية التعليمية لذلك يعتبر عنصرا فعالا في تلك العملية حيث تعد الخصائص المعرفية الانفعالية من بين العوامل التي تساعده على تقديم ما هو افضل في العملية التدريسية في حين ان توفير مناخ او بيئة تربوية ملائمة يجعل حب الاستاذ لمهنة وبالتالي يتعزز الاتجاه الايجابي للتدريس او يتغير الاتجاه السلبي الى ايجابي وهذا يتمشى مع نزعة الفرد للتصرف سواء بالإيجاب او السلب لوضع ما وهذا ما يؤكد مدى ارتباط الاتجاه بالسلوك الانساني والقدرة على التأثير فيه الى جانب قدرته على تحديد كيفية تفكير الفرد سواء بالسلب او الايجاب وهذا ما اكدته دراسة لنا (2011) التي توصلت نتائجها الى ان مدرسي مرحلة التعلم الثانوي لديهم اتجاهات ايجابية نحو التعلم التعاوني

ان النمط القيادي له تأثير كبير التي يتخذها كمدخل للوصول الى تحقيق مسؤولياته نحو التلاميذ اذن اتجاهاته نحو مهنة التدريس من خلاله يحدد خطاه على الطريق التي يرسمها لنفسه للإسهام المنتج الفعال كشخص له مهنته ومكانته وقيمه لتلبية احتياجات المجتمع ومن هذا المنطلق يمكن صياغة التساؤل التالي :

التساؤل الرئيسي:

هل توجد علاقة ارتباطية بين انماط القيادة لدى مديري التعليم المتوسط من وجهة نظر الاساتذة واتجاهاتهم نحو التدريس ؟

التساؤلات الفرعية:

- ما النمط القيادي السائد لدى مديري التعليم المتوسط ؟
- ما طبيعة اتجاهات الاساتذة نحو التدريس ؟
- هل توجد علاقة ارتباطية بين النمط الديمقراطي لدى مديري التعليم المتوسط من وجهة نظر الاساتذة واتجاهاتهم نحو التدريس ؟
- هل توجد علاقة ارتباطية بين النمط الاوتوقراطي لدى مديري التعليم المتوسط من وجهة نظر الاساتذة واتجاهاتهم نحو التدريس ؟
- هل توجد علاقة ارتباطية بين نمط اللامبالاة لدى مديري التعليم المتوسط من وجهة نظر الاساتذة واتجاهاتهم نحو التدريس ؟

الفرضية العامة:

توجد علاقة ارتباطية بين انماط القيادة لدى مديري المتوسط من وجهة نظر الاساتذة واتجاهاتهم نحو التدريس .

الفرضيات الجزئية:

- النمط القيادي السائد لدى مديري التعليم المتوسط هو النمط الديمقراطي .
- نتوقع اتجاهات ايجابية لدى اساتذة الطور التعليم المتوسط نحو التدريس .
- توجد علاقة ارتباطية بين النمط الديمقراطي لدى مديري التعليم المتوسط من وجهة نظر الاساتذة واتجاهاتهم نحو التدريس .
- توجد علاقة ارتباطية بين النمط الديكتاتوري لدى مديري التعليم المتوسط من وجهة نظر الاساتذة واتجاهاتهم نحو التدريس .

- توجد علاقة ارتباطية بين نمط اللامبالاة لدى مديري التعليم المتوسط من وجهة نظر الاساتذة واتجاهاتهم نحو التدريس .

اهداف الدراسة :

- التعرف على النمط السائد لدى مديري التعليم المتوسط من وجهة نظر الاساتذة.
- معرفة طبيعة اتجاهات الاساتذة نحو مهنة التدريس .
- تحديد العلاقة بين النمط الديمقراطي لدى مديري التعليم المتوسط من وجهة نظر الاساتذة واتجاهاتهم نحو التدريس .
- تحديد العلاقة بين النمط الديكتاتوري لدى مديري التعليم المتوسط من وجهة نظر الاساتذة واتجاهاتهم نحو التدريس .
- تحديد العلاقة بين نمط اللامبالاة لدى مديري التعليم المتوسط من وجهة نظر الاساتذة واتجاهاتهم نحو التدريس .

اهمية الدراسة :

تكمن اهمية الدراسة في اهميتها النظرية والتطبيقية على النحو التالي :

أ. اهمية النظرية :

- قد تعمل الدراسة الحالية على توفيركم من المعلومات حول انماط القيادة لدى مديري التعليم المتوسط واتجاهات الاساتذة نحو التدريس في بعض متوسطات ولاية تيارت .
- قد تلفت الدراسة الحالية نظر الباحثين والعاملين في مجال علم النفس الى اجراء دراسات اخرى حول متغير الدراسة وربطها مع متغير اخر.
- تسعى الدراسة الحالية الى معرفة النمط السائد لدى مديري التعليم المتوسط وعلاقتها باتجاهات الاساتذة نحو التدريس .

- تعمل هذه الدراسة على الوقوف الى معرفة وجهة نظر الاساتذة من الاسلوب القيادي المتبع .

ب. اهمية التطبيقية :

- قد تساعد الدراسة الحالية للمجتمع المحلي لتوفير المناخ الملائم لهم .

- من خلال نتائج الدراسة سوف يتم تقديم توجيهات المدراء في مجال التربوي على تحسين الاسلوب المتبع .

- قد يستفيد باحثين الاخرين من أدوات الدراسة الحالية والتي طبقت على اساتذة متوسطات تيارت.

- قد تفيد دراستنا الحلية المؤسسات التعليمية في الوقوف الى حل مشكلات الاساتذة

التعريفات الاجرائية:

أ. التعريف الاجرائي لأنماط القيادة:

هو الاسلوب الذي يمارسه المدير داخل المؤسسة التربوية اتجاه الاساتذة من اجل توجيههم ويختلف هذا الاسلوب من مدير الى اخر ويتكون من ثلاث ابعاد :

▪ التعريف الاجرائي للنمط القيادي الديمقراطي:

يقوم هذا النمط على مبدا المشاركة وتفويض السلطة وتفاعل الاساتذة مع بعضهم البعض وذلك ان المدير يشارك المسؤولين في اتخاذ القرار وطريقة العمل وذلك لزيادة التعاون وغرس الثقة بالنفس

▪ التعريف الاجرائي للنمط القيادي الديكتاتوري:

يرتكز هذا النمط على اخذ مدير المتوسطة كل الصلاحيات واتخاذ القرارات أي انه ينفرد في وضع سياسات وخطط العمل دون مشاركة الفريق التربوي.

▪ **التعريف الاجرائي لنمط القيادي اللامبالاة:**

و يطلق عليها القيادة الفوضوية او الغير موجهة وهنا يكون الاساتذة متحررين من سلطة المدير واعطاء الاساتذة كامل الحرية في اتخاذ واختيار طريقة العمل المناسبة .

ب. التعريف الاجرائي لاتجاه الاساتذة نحو التدريس :

هو شعور وجداني بالقبول او الرفض بناء على افكار الاستاذ ومعتقداته نحو مهنة التدريس والتي تؤدي به الى الاستعداد للسلوك بطريقة ايجابية او سلبية ويتكون من اربع ابعاد :

▪ **التعريف الاجرائي لأداء الاستاذ :**

هي عبارة عن ممارسات التدريسية المنجزة من طرف الاستاذ المتعلقة بجوانب التخطيط والتنفيذ والتقويم .

▪ **التعريف الاجرائي لاتجاهات الاساتذة نحو الخصائص الشخصية :**

وجهة نظر الاساتذة نحو السمات الجسمية والانفعالية والعقلية او الاجتماعية التي تحدد شخصيته والتي تكمن وراء سلوكه.

▪ **التعريف الاجرائي لاتجاهات الاساتذة نحو البيئة المدرسية:**

هو وجهة نظر الاساتذة نحو السلوك او الموضوع معين يظهر ذلك من خلال السلوك الذي يمارسه داخل الوسط المدرسي سواء كان ايجابي او سلبي .

▪ **التعريف الاجرائي لاتجاهات الاساتذة نحو المكانة الاجتماعية ومستقبل المهنة:**

هي درجة الاحترام التي يحظى بها الأستاذ والتي تعتمد على طبيعة الادوار التي يمثلها في المدرسة والمجتمع ونظراته تجاه ما يسعى الى تحقيقه في مستقبل .

▪ **التعريف الاجرائي لأساتذة التعليم المتوسط :**

و يقصد بهم من يقومون بمهنة التدريس من الصف الاولي متوسط الى الصف الرابعة متوسط ببعض متوسطات ولاية تيارت بموسم الدراسي 2021 / 2022 .

الدراسات السابقة لأنماط القيادة

الدراسات العربية:

دراسة سعود 2009: هدفت الى تعرف على الانماط السلوك الاداري لمديري المدارس ثانوي العامة في الاردن وفقا لنظرية ليكرت من وجهة نظر المعلمين وقد تكونت العينة من 256 معلما ومعلمة واستخدم فيها المنهج المسحي الارتباطي وتم استخدام استبيان لجمع المعلومات واوضحت نتائج الدراسة ان مديري المدارس يمارسون الانماط الادارية الاربعة بدرجات متفاوتة فهم يمارسون النمط الاستشاري الديمقراطي والتشاركي الديمقراطي بدرجة مرتفعة ويمارسون النمط الاستبدادي الخير بدرجة متوسطة ويمارسون نمط الاستبدادي التسلطي بدرجة منخفضة (خيتي عزيزة والغامدي احمد 2018)

دراسة مغاري 2009 : بعنوان النمط القيادي السائد في مديريات التربية والتعليم بمحافظة غزة وعلاقتها بصنع القرار التربوي من وجهة نظر المعلمين بها هدفت الدراسة الى التعرف على النمط القيادي السائد لدى مديري التربية والتعليم بالمحافظات غزة من وجه نظر المعلمين في المديريات وممارسة مديري التربية والتعليم لمراحل صنع القرار وفق الطريقة العلمية ومعرفة العلاقة بين النمط القيادي وعملية وضع القرار التربوي لدى مديري التربية والتعليم وتحديد تأثير المتغيرات كل من (الجنس المؤهل العلمي سنوات الخبرة المسمى الوظيفي مكان العمل) على تقديرات العاملين لنمط القيادي السائد لوضع القرار التربوي لدى مديري التربية والتعليم بمحافظة غزة واتبعت الدراسة منهج الوصفي وقد توصلت الدراسة الى اهم النتائج التالية:

1 ان النمط القيادي الديمقراطي هو النمط السائد لدى مديري التربية والتعليم بمحافظة غزة يليه النمط الترسلّي ثم الاوتوقراطي

2 عدم وجود فروق دالة احصائيا بين المتوسطات تقديرات العاملين في المديرات لنمط القيادة السائد ولوضع القرار التربوي تغرى لمتغير (الجنس سنوات الخبرة المسمى الوظيفي) (بارودي، خالد يوسف 2015).

دراسة جبران (2013) : والتي هدفت الى التعرف على دور القيادة التربوية ممثلة بمديرية مدرسة في بناء البيئة الإيجابية القادرة على صنع الثقافة الانجاز التربوي وقد تناولت القيادة التربوي من خلال ابرز عناصرها وممثلة في بناء الرؤية المستقبلية والتوجيهات والاستراتيجية وتدريب افراد العاملين وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من نتائج كان ابرزها ان الادارة او المؤسسة تربوية لابد من انطلاق في ادارتها من المنطلق قيادي وعدم الاقتصار على منطلق الادارة وحده وحتى نستطيع القيادة التربوية تشكيل البيئة الايجابية المطلوبة لصناعة الانجاز التربوي ينبغي الخمسة للقيادة التأكيد على ضرورة تكامل العناصر الخمسة للقيادة التربوية بحيث تسير جنبا الى جنب في اتمام المهام المطلوبة (بارودي، خالد يوسف 2015) .

دراسة عربيات (2014) : هدفت الدراسة الى التعرف على انماط القيادة التربوية السائدة لدى رؤساء اقسام الاكاديمية في جامعة البلقاء التطبيقية واثرا على الاداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس تكونت العينة من (222) من اعضاء التدريس بكلية الهندسة التكنولوجية في جامعة البلقاء التطبيقية اشتملت ادوات الدراسة على استبيان معد من قبل الباحث وتمثل المنهج الدراسة في المنهج الوصفي التحليلي اشارت النتائج الدراسة الى تمتع افراد العينة بدرجة مرتفعة من الاداء كما اشارت النتائج الدراسة الى وجود تأثير لنمطي القيادة الديمقراطية والترسليه على الاداء (شريفة بنت عبد الله المالكي، 2018).

دراسة عطيف (2015) : هدفت الدراسة الى التعرف انماط القيادة السائدة لدى عميدات جامعة الاميرة نور بنت عبد الرحمن بالرياض وعلاقتها بمستويات التمكين من وجهة نظر موصفات الاداريات بالجامعة وفقا لنظرية رنس ليكرت نظام او كذلك التعرف على مستويات التمكين للموصفات الاداريات بالجامعة وتكونت العينة من (264) موظفة وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي واستخدمت الاستبيان اداة الدراسة ومن خلالها تم التوصل الى عدة نتائج من اهمها وجود فروق ذات دلالة احصائية بين انماط القيادة التي تمارسها العميدات ومستويات التمكين المتاحة للموظفات وهذه

النتيجة تشير الى وجود علاقة طردية أي انه كلما كان النمط القيادي تشاركي والاستشاري سائد لدى العائدات كان مستوى التمكين مرتفع تباين وجهات نظر الموظفين بجامعة الامير نور حول معوقات التي تواجه عملية التمكين (شريفة بنت عبد الله المالكي، 2018)

دراسة نوردين مزهودة، اسمهان قروزة (2017): اثر الانماط القيادة الادارية على ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية" ،مقال منشور في المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية ،حيث هدفت الدراسة في شكلها العام الى ابرز اثر انماط القيادة الادارية على ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية من وجهة نظر الافراد العاملين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة ورقلة ،استعمل منهج الوصفي التحليلي والاستبيان كأداة لجمع المعلومات وطبقت الدراسة على عينة قدرت ب 30 موظف ،ومن اهم النتائج المتوصل اليها وجود اختلاف في تأثير انماط القيادة على ممارسات سلوكيات المواطنة التنظيمية(بن رجم ادريس ،مرنيز اسامة 2021)

دراسة صونيا محمد نور العيسى (2018) : القيادة الادارية واثرها على الاداء العاملين دراسة بالتطبيق على شركة سين للجلال المحدودة بحث تكميلي لنيل درجة ماجستير للعلوم في ادارة الاعمال اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي ومنهج الاحصائي واداة الدراسة الاستبيان والنتائج المتوصل اليها هي :

- حرص القائد على ادراك المشاكل وحلها بصورة سريعة تساعد في تطوير الاداء ساعدت سرعة استجابة للقرارات الادارية وتنفيذها في تطوير اداء العاملين بشكل سريع
- ان تركيز القائد على نقاط القوة وضعف العاملين ساهم في تطوير اداء العاملين في شركة بصورة افضل
- اوضحت الدراسة ان التفهم الجيد لكيفية استخدام لسلطة اتجاه الموظفين ساهم في تطوير ادائهم
- بينت الدراسة ان اتمام القائد بالعمل ساهم في تطوير الاداء الموظفين في الشركة
- اتضح ان لدى الشركة القدرة على اقتراح حلول سريعة لمواجهة مشاكل العمل

- لم يكن هناك اهتمام واضح وكافي لمفهوم الثقة للأفراد لا يتقنون في كل ما يصدر عن القيادة المنظمة

- تتميز الشركة بشكل واضح وكبير في رؤيتها فهناك رؤية واهداف واضحة ومكتوبة و

معروفة لدى جميع وهذا العامل مهم لكسب هؤلاء العاملين (تقريح امال والهادي نور الهدى
2019-2022)

دراسة الشرفاء والسرحان (2019): هدفت الدراسة الى معرفة نمط القيادي السائد لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في الاردن من وجهة نظر المعلمين ،استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي ،وتم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات مكونة من 3 مجالات تحتوي (33) فقرة . تكونت عينة الدراسة من (1621) معلما ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية ،وأظهرت نتائج الدراسة ان النمط الديمقراطي جاء بدرجة مرتفعة ،بينما جاء النمط الترسلني والنمط الاستبدادي بدرجة متوسطة ،وفي ضوء هذه النتائج اوصي الباحثان المحافظة على مستوى النمط الديمقراطي لدى المدرء وتشجيعهم لاتباعه لما له من انعكاس ايجابي على العملية التعليمية والابتعاد عن اتباع الاستبدادي والتسلطي لدى مدرء المدارس الحكومية(جمال محمد مرشود وسحر سعيد مربوع 2022)

الدراسات الاجنبية :

دراسة بيررا ولدهام (2000) : التي هدفت تعرف اثر الانماط القيادية لدى مديري المدارس في ولاية كنتاكي على الرضا الوظيفي للمعلمين تكونت العينة من 519 معلما واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة في جمع البيانات وظهرت النتائج وجود علاقة بين النمط القيادي ومستوى الرضا الوظيفي . (حمادو سلاف، 2016 :14)

دراسة شارما (2011):بعنوان

Attubutes if school principals leadership qualiteies capacities اتجاهات مديري المدارس القيادية الجودة والامكانيات والتي هدفت الى اختيار العلاقات ما بين مستوى الادراك العاملين الإمكانيات القيادة لدي مديريهم وجودة القيادة في تقمص الادوار واتخاذ القرارات وادارة الوقت

والراحة وتم اختيار (300) معلم ومعلمة في مدارس ماليزيا كما تم تصميم استبيان لأبعاد القيادة وتوزيعهم على العينة وتوصلت الدراسة الى ان لدى مديري تصورا وامكانية في الوصول الى القيادة ومتوسط الاداء بالنسبة للمعايير القيادة مع ذلك فقد توصلت الدراسة الى وجود العلاقة الايجابية قوية ما بين مستوى ادراك المعلمين لأبعاد القيادة وبين امكانيات المديرين للقيادة (موافق احمد شحادة الهجامة، 2012: 96)

التعقيب على الدراسات السابقة التي تناولت انماط القيادة :

من خلال عرضنا للدراسات السابقة لمتغير انماط القيادة العربية ومنها الاجنبية اتضح لنا ما يلي :

1. **من حيث الهدف :** كان مجمل الدراسات السابقة هدفها التعرف على النمط القيادي السائد لدى

وبعض المتغيرات كدافعية المعلمين نحو مهنتهم ،الانجاز التربوي، الاداء الوظيفي

مثلا: دراسة العياصرة (2004) وجبران (2013) وعربات (2014) فركزت على النمط

القيادي السائد لدى مدرء اما دراسة شارما (2011)وصونيا محمد نور العيسى (2018)

وبيرا ولدهام (2000) دراسة نوردينمزهودة واسمهان قرؤزة (2017) ركزت على دور

الانماط القيادة وبعض المتغيرات الاخرى الا ان هدف دراستنا سعي لدراسة النمط القيادي

السائد لدى مديري المتوسط من وجهة نظر الاساتذة وعلاقته باتجاهاتهم نحو التدريس

2. **من حيث العينة :** فقد كان تنوع في العينة (الجامعة، مدارس الحكومية، موظفين في الشركات،

مدارس الثانوية) اما من حيث العينة فقد كانت عينة الدراسة (1141) كبيرة جدا مقارنة مع

الدراسات الاخرى حيث تتراوح ما بين 222-519 كأقصى حد

3. **من حيث المنهج المستخدم:** اعتمد كل باحث على اداة معينة تدعم بحثه من المنهج

المسحي الارتباطي ،الوصفي التحليلي والإحصائي وغيرها

4. **من حيث اداة الدراسة :** ان اغلب الدراسات السابقة اعتمدت في بحثها على استخدام استبيان

لجمع المعلومات والبيانات وهو ما اتفق مع دراستنا كدراسة سعود (2009) عطيف (2015)

مغاري (2009)

5. من حيث النتائج: توصلت بعض النتائج ان توجد علاقة احصائية قوية بين انماط القيادة وبعض المتغيرات الاخرى كدراسة شارما (2011) ودراسة بيررا ولدهام(2000) وان النمط القيادي السائد هو النمط الديمقراطي كدراسة الشرفاء والسرحان (2019)

الدراسات السابقة للاتجاهات الاساتذة نحو التدريس :

دراسة يحي (2007) : هدفت الى التعرف اتجاهات معلمي المرحلة الاساسية نحو مهنة التدريس وعلاقتها بالرضا المهني اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وطبقت الاستبانة عشوائية قوامها (500) معلم ومعلمة اظهرت النتائج ان اتجاهات معلمي المرحلة الاساسية ودرجة الرضا المهني لدى معلمي المرحلة الاساسية جاءت بدرجة ايجابية كما اظهرت النتائج تأثر درجة الاتجاه والرضا عن المهنة بالنوع حيث تبين ان المعلمات الاناث اكثر اتجاها ورضا عن المعلمين الذكور تتأثر درجة الرضا عن المهنة بالمؤهل الدراسي حيث تبين ان درجة اتجاه ورضا المعلمين عن المهنة من حملة الشهادة المتوسطة اكثر من غيرهم ويليهم الشهادة الجامعية ثم حملة الشهادات فوق الجامعية كما لم تثبت الدراسة اي فروق واضحة الارتباط بين درجة الرضا عن المهنة وعلاقتها بمدى الخدمة واطهرت النتائج الى وجود علاقة ارتباط ايجابية بين اتجاهات معلمي المرحلة الاساسية والرضا المهني (علي الرويشد، فيصل 2019)

دراسة لنا علي (2011): حول اتجاهات مدرسي التعليم الثانوي نحو استراتيجية التعلم التعاوني حيث طبقت الدراسة على عينة مكونة من 596 مدرسا ومدرسة بالتعليم الثانوي بمدينة دمشق وقد توصلت من خلال النتائج الى ان مدرسي التعليم الثانوي لديهم اتجاهات ايجابية نحو التعلم التعاوني كما اظهرت النتائج وجود فروق دالة احصائيا في اتجاهاتهم نحو التعلم التعاوني ككل ومفهوم التعاون التعاوني تعزى لجنس المدرس ولصالح الاناث واطهرت النتائج عدم وجود فروق دالة احصائيا في اتجاهاتهم نحو التعلم التعاوني ككل تعزى لمدة الخدمة في حين وجدت فروق دالة احصائية في اتجاهاتهم نحو الاهتمام بالتعلم التعاوني تعزى لمدة الخدمة ولصالح المدرسين ذوي مدة الخدمة الاقل (بلال، نجمة 2018)

دراسة عبد الله لبوز (2011) : الموسومة باتجاهات مدرسي مادة اللغة العربية لمرحلة التعليم المتوسط نحو المنهاج الدراسي الحالي بمكوناته الاربعة (الاهداف، المحتوى، طرائق التدريس والانشطة والتقييم) تكونت الدراسة من فرضية عامة واربعة فرضيات جزئية :

تنص الفرضية العامة على ان : يحمل مدرس مادة اللغة العربية في مرحلة التعليم المتوسط اتجاهات ايجابية نحو المنهاج الدراسي قام الباحث ببناء مقياس الاتجاه يحتوي على 106 بنود كما استعمل مقياس معاير تقويم المنهج المدرسي لعلي الناجي (2000) واعتمد الباحث على المنهج الوصفي في دراسته، اما عينة الدراسة شملت اساتذة اللغة العربية في مرحلة التعليم المتوسط بمدينة ورقلة وكانت النتيجة الدراسة تبين انه توجد اتجاهات ايجابية عند اساتذة اللغة العربية بمرحلة التعليم المتوسط نحو المنهاج الدراسي الحالي بمكوناته الاربعة المذكورة سابقا (مراح فهمية، د بلحسين، رحوي عباسية، 2018)

دراسة طياب (2012) : الى التعرف على طبيعة العلاقة بين اتجاهات معلم التربية الرياضية بالمرحلة الثانوية نحو مهنة التدريس والاداء التدريسي اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت مقبسي الاتجاه نحو التدريس والاداء التدريسي وبلغت عينة الدراسة (250) معلما اظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة احصائية بين الاتجاه نحو التدريس والاداء التدريسي كما بينت النتائج ايضا امتلاك المعلمين اتجاهات ايجابية نحو مهنة التدريس(علي الرويشد، فيصل 2019) .

دراسة بعوش هدى (2012) : الموسومة اتجاهات الطلبة المعلمين نحو مهنة التدريس

حيث هدفت هذه الدراسة الى التعرف على اتجاهات طلبة المدرسة العليا للأساتذة بقسنطينة نحو مهنة التعليم وعلى ما قد يظهر من فروق بين الجنسين وقد تضمنت العينة طلاب السنة النهائية واعتمدت الباحثة على استبيان تم بناؤه لهذا الغرض واسفرت النتائج على ان هناك اتجاهات ايجابية مرتفعة بصفة عامة لدى افراد العينة واطهرت النتائج وجود فروق في اتجاهات تعزى لمتغير الجنس لصالح الاناث(رماضلية، احمد 2018)

دراسة عبد الله المجيدل وسعد الشريع (2012): الموسومة باتجاهات طلبة كليات التربية نحو مهنة التعليم :

حيث هدفت هذه الدراسة الى تقصي اتجاهات الطلبة المعلمين في كلية التربية نحو مهنتهم المستقبلية وتمثلت الأداة باستبانة اعددها الباحثان وتوصلا الى نتائج اهمها ان لمتغير الجنس تأثير على اتجاهات الطلبة المعلمين نحو مهنة التعليم وهذه الفروق لصالح الاناث ولم يكن لمتغير التخصص أي تأثير كما لم يتبين لمتغير السنة الدراسة أي تأثير في كلية التربية بجامعة الكويت بينما كان له تأثير على عينة من الطلبة في كلية التربية بالحسكة وتوضح ان هناك اتجاها ايجابيا لدى مجمل الافراد نحو مهنة التعليم (رماضلية، احمد 2018)

دراسة مزكي (2013) : حول اتجاهات معلمي مرحلة الاساس نحو مهنة التدريس وعلاقتها ببعض المتغيرات (دراسة ميدانية بولاية الجزيرة في السودان) وتهدف الدراسة الى معرفة طبيعة الاتجاهات معلمي المرحلة الاساس نحو مهنة التدريس وعلاقة هذه الاتجاهات ببعض المتغيرات : النوع، مستوى الخبرة وقد توصل الباحث الى ان اتجاهاتهم نحو مهنة التدريس ايجابية بصفة عامة وكانت هناك فروق ذات دلالة احصائية بين اتجاهات المعلمين والمعلمات لصالح المعلمين في حين لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين اتجاهات المعلمين ذوي الخبرة الطويلة وبين اتجاهات المعلمين ذوي الخبرة القصيرة (علي الرويشد، فيصل 2019) .

دراسة حسن (2014): بعنوان اتجاهات طلبة كلية التربية في جامعة تعز في اليمن نحو مهنة التدريس هدفت الدراسة الى معرفة اتجاهات الطلبة المعلمين في المستوى الرابع بقسمي الرياضيات واللغة الانجليزية نحو مهنة التدريس والتأكد اذا كان هناك فرق دال احصائيا بين متوسط اتجاهاتهم يعزى للتخصص (رياضيات، اللغة الانجليزية) للبرامج التي يدرسون فيها (اساسي، عام) تكونت عينة الدراسة من (129) طالبا وطالبة موزعين وفقا للتخصص استخدم الباحث المنهج الوصفي وطبق مقياس الاتجاهات نحو التدريس الذي اعدده هيغ عام (2009) المكون من 32 فقرة واطهرت النتائج الدراسة ان اتجاهاتهم كانت ايجابية بشكل عام الا انها لم تصل الى النسبة المقبولة تربويا كما اظهرت النتائج عدم وجود فرق دال احصائي يعزى للتخصص او للبرنامج الملتحقين للدراسة فيه (علي الرويشد، فيصل 2019) .

الدراسات الاجنبية لاتجاهات الاساتذة نحو التدريس

دراسة (GULTEKIN 2006): في تركيا بعنوان اتجاهات المعلمين المرشحين للتعليم في مرحلة ما قبل المدرسة والدارسين ضمن برنامج التعليم عن بعد نحو مهنة التعليم ومستويات ادراكهم لكفاية التعليم هدفت الدراسة تحديد اتجاهات المعلمين المرشحين للتعليم ما قبل المدرسة والذين يدرسون ضمن برنامج التعليم عن بعد نحو مهنة التعليم ومستويات ادراكهم لكفاية التعليم تكونت العينة الدراسة من 957 من الطلبة المعلمين من جامعة اناضول استخدمت الدراسة المنهج الوصفي واستخدم الباحث مقياس الاتجاهات المعهد من قبل Asker& Ardedn (1987) وقد اظهرت الدراسة اتجاهات ايجابية للمعلمين المرشحين للتعليم في مرحلة ما قبل المدرسة نحو مهنة التعليم كما كان مستوى ادراكهم لكفاية التعليم جيد جدا كما انهم يعتبرون البرنامج المسجلين ضمنه مفيدا جدا واعدتهم بشكل جيد (علي الرويشد، فيصل 2019) .

دراسة GUNEYLIA AND ASLANB 2009: والتي هدفت الى تحديد اتجاهات معلمي اللغة التركية نحو مهنة التعليم بحسب مستوياتهم الاقتصادية والاجتماعية وجنسهم واسباب اختيارهم لهذه المهنة وما المشكلات التي قد تواجههم في بداية التحاقهم بالمهنة وقد اظهرت الدراسة ان هناك اختلافا كبيرا لصالح الاناث فيما يتعلق بعامل الجنس كما لا يوجد فرق كبير في تأثير الطبقية والمستوى الاجتماعي والاقتصادي على الاتجاهات نحو مهنة التعليم وقد اختار غالبية المعلمين تعليم اللغة التركية لانهم يحبون هذه المهنة وكان قلقهم اهم بشأن مستقبلهم وليس تعيينهم كما يعتقدون ان هناك بعض اوجه القصور في التعليم الذي يتلقونه (علي الرويشد، فيصل 2019).

التعقيب على دراسات السابقة لاتجاهات الاساتذة نحو التدريس :

من خلال عرضنا للدراسات السابقة التي تناولت اتجاهات الاساتذة نحو التدريس ما يلي :

1- من حيث الاهداف : هناك العديد من الدراسات ركزت على التعرف على طبيعة الاتجاهات المعلمين نحو التدريس فنجد دراسة يحي (2007) ودراسة لينا علي (2011) ودراسة طياب (2012) ودراسة مزكي (2013) ودراسة هدى بعوش (2012) ودراسة عبد الله المجيدل وسعد الشريع (2012) ودراسة Gultekin2006 وGineylia and aslanb 2009 اما

دراسة عبد الله لوز (2011) كانت بهدف التعرف على اتجاهات مدرسي اللغة العربية التعليم المتوسط نحو المنهاج الدراسي الحالي .

2- من حيث العينة : لقد تنوعت عينات الدراسة من معلمين الى طلبة فكل الدراسات كانت عينتها معلمين ما عدا دراسة هدى بعوش 2012 ودراسة حسن 2014 ودراسة عبد الله المجيدل وسعد الشريع 2012 كانت عينتها طلبة الكليات .

3- من حيث المنهج المستخدم: اغلب الدراسات اعتمدت على المنهج الوصفي، والمنهج الوصفي التحليلي اما دراستنا اعتمدت على المنهج الوصفي الارتباطي .

4- من حيث اداة الدراسة: لقد تعددت مقاييس الدراسات واختلفت من دراسة الى اخرى ولكن معظمها تصب في اطار مقياس اتجاهات المعلمين نحو التدريس .

5- من حيث النتائج : توصلت بعض الدراسات الى التعرف على اتجاهات المعلمين نحو التدريس كدراسة يحي (2007) ودراسة لينا علي (2011) ودراسة عبد الله لبوز (2011) ودراسة مزكي (2013) ودراسة طياب (2012) ودراسة بعوش هدى (2012) ودراسة حسن (2014) ودراسة عبد المجيدل وسعد الشريع (2012) ودراسة (2006) Gultekin و(2009) Gineyllia and aslanb كلها توصلت الى وجود اتجاهات ايجابية بصفة عامة

بعد التطرق الى الدراسات الاجنبية والعربية التي تخدم موضوعنا نجد ان اغلبية الدراسات اكدت على طبيعة الاتجاهات نحو مهنة التعليم وهذا راجع الى ان الاتجاه الايجابي للأستاذ الى النمط القيادي للمدير اضافة الى عوامل اخرى كالجوانب الاجتماعية وتوفير بيئة مدرسية مساعدة لأداء مهامه .

الفصل الثاني

البنية المفاهيمية لمتغيرات الدراسة

تمهيد:

ان ما يحتاجه الاستاذ داخل المنظومة التربوية والمؤسسة التربوية هو ان يتمتع بتعامل جيد وعلاقة حسنة مع مديره وهذا يعتمد على الاسلوب الذي يتبعه المدير لتعامل مع موظفيه وهذا ما يسمى بالنمط القيادي لدى المدير الذي شهد اهتماما كبير من قبل الكثير من الباحثين وذلك للكشف عن النمط القيادي الذي يتبعه المدير وهذا ما سنتعرض له الشرح المفصل فيما يأتي:

1-تعريف القيادة

لغة : القيادة ف اللغة مشتقى من الفعل الثلاثي قاء واصل الفعل الف في الفعل المذكور هو حرف الواو لتصبح قود القد نقيض السوق يقود الدابة من امامها ويسوقها من خلفها وعليه فمكان القائد في المقدمة كدليل والقوة المرشد والقيادة في اللغة العربية مشتقة من الفعل قاد أي قام بفعل للوصول الى الجماعة الى الهدف النشود وبذلك فان القيادة هي علاقة بين القائد والمقودين فالقائد هو الذي يصدر الاوامر والمقودين هم الذين ينفذون امر قائدهم بالعمل الذي يوصلهم لتحقيق الاهداف التي يسعون الى تحقيقها

اصطلاحا : لقد اختلف الباحثون في تعريفهم للقيادة وتعدد التعريفات من قبل المهتمين وذلك بسبب ان كل واحد منهم ينظر لها من زاوية معينة وايضا بسبب التطور الكبير في النظريات القيادة الحديثة وتعرف بانها عملية انسانية اجتماعية تتناسق فيها جهود العاملين في المؤسسات التعليمية من افراد وجماعات لتحقيق الاهداف المنشودة التي انشأت من اجل تحقيقها عن طريق استخدام الامثل للإمكانيات المادية والبشرية والشبه المتاحة للمؤسسة التعليمية (حسن عبد الله بالشيوة وحسين بالشيوة، 2016)

كما تعرف القيادة على انها :

القدرة على احداث تأثير في الاشخاص عن طريق الاتصال بهم وتوجيههم لتحقيق احد الاهداف كما يعرف كل من هايمان وهيلجرت القيادة على انها القدرة التي يمتلكها احدهم في تأثير على افكار الاخرين واتجاهاتهم وسلوكاتهم (خالد يوسف، البارودي 2015).

من التعاريف نستخلص ان القيادة هي مجموعة من سلوكيات او التصرفات معينة تتوافر في شخص ما ويقصد من ورائها حث الموظفين على التعاون من اجل تحقيق اهداف معينة للعمل ومن هنا تصبح وظيفة القيادة وسيلة لتحقيق اهداف تنظيمية

2- مفهوم القيادة التربوية:

للقيادة التربوية تعريف عديدة نذكر منها :

يرى عبد الصمد الاغبري : بان القيادة التربوية هي قدرة القائد الاداري المدير على تأثير على سلوك اتجاهات مرؤوسيه الاداريين , المعلمين , التلاميذ وتحفيزهم وكسب ثقتهم نحو تحقيق اهداف المدرسة

يعرفها طريف شوقي : على انها مجموعة السلوكيات التي يمارسها القائد في الجماعة التي تعد محصلة للتفاعل بين خصال شخصية القائد واتباع وخصائص المهمة والنسق التنظيمي والسياق الثقافي المحيط وتستهدف حث الافراد المنوطة بالجماعة بأكبر قدر من فعالية التي تتمثل في اداء الافراد مع توافر درجة كبيرة من الرضا وقدرًا عاليًا من تماسك الجماعة (دراسات نفسية وتربوية، جوان (2011)

كما تعرف على انها مجموعة من العمليات القيادية التنفيذية والفنية التي تتم عن طريق العمل انساني الجماعي التعاوني الساعي على الدوام الى توفير المناخ الفكري والنفسي والمادي المناسب الذي يحفز الهمم ويبعث الرغبة في العمل الفردي والجماعي النشط والمنظم من اجل تحقيق الاهداف التربوية المحددة للمجتمع وللمؤسسات التعليمية (شريفة، بنت عبد الله المالكي 2018)

والقيادة التربوية بمفهومها الحديث تعني كل نشاط اجتماعي هادف يترك فيه القائد انه عضو في الجماعة يرى مصالحها ويسعى لتحقيقها عن طريق التفكير والتعاون في رسمه للخطط والتوزيع الادوار والمسؤوليات حسب الكفاءات والاستقرارات البشرية ومادية .

3- متطلبات القيادة التربوية:

التأثير : القدرة على احداث تغيير ما او ايجاد قناعة ما

النفوذ : القدرة على احداث امر او متعة وهو مرتبط بالقدرات الذاتية وليس بالمركز

السلطة القانونية : وهي الحق المعطى للقائد في ان يتصرف (بنت عبد الله المالكي , شريفة
2018)

4-مسؤوليات القائد التربوي

1-4 تقديمه للمعلومات الكافية لتوسيع ادراك واضعي السياسة والتربوية العامة فهو في هذه الحالة يقوم بدور الباحث ودور المستشار رغم انه لا يرتقي الى مستوى واضع سياسة تربوية حد ذاته

2-4 وضعه لتلك السياسة التربوية والادارية في قوالب تنظيمية عملية الامر الذي يجعل دائرة العمل اكثر تحركا وتجاوب مما يمكنها من تنفيذ السياسة التربوية العامة شكلا ومضمونا

3-4 اختياره للعنصر البشري المناسب لمؤسسته التربوية اذا ان جودة الموظفين وكيفية اختيارهم ومعرفة ميولهم واتجاهاتهم تعد من الامور ذات الاهمية لتحقيق اهداف المؤسسة التعليمية والنظام التربوي

4-4 ترجمته لسياسة التربوية العامة الى عقيدة يعلمها العاملين معه وهي عملية اصبحت من الضروري خاصة اذا كانت السياسة التربوية العامة جديدة وان سرعة انجازها تمثل ضرورة مهمة او كان هناك مقاومة ناتجة عن جهل او عدم رغبة في المشاركة (احمد سعيد حريري واخرون 2016) .

5-الانماط القيادية

1-5 النمط القيادي الديمقراطي : يقوم هذا النمط على ثلاثة ركائز هي : العلاقات الانسانية وتفويض السلطة والمشاركة فالقيادة الديمقراطية تعتمد اساس على العلاقات الانسانية السليمة بين القائد ومروؤوسيه والتي تقوم على اشباع حاجاتهم وخلق التعاون فيما بينهم وحل مشكلاتهم وتنتج القيادة الديمقراطية اساليب الاقناع واعتبار الاحاسيس الافراد ومشاعرهم وكرامتهم والقيادة الديمقراطية تقوم على الثقة وفي المرؤوسين والاستفادة من آرائهم وافكارهم في دعم السياسات التي تتبناها المنظمة واتاحة الفرص الى مبادئهم في تخطيط اعمالهم وتوفير الجو من الانفتاح والتجاوب مع العاملين والقيادة

الديمقراطية تؤدي الى رفع الروح المعنوية للعاملين ومضاعفة الطاقة الإتاحة وتشجيع روح المبادرة والابداع والابتكار وتحقيق التآلق والاندماج بين العاملين والقائد الديمقراطي لا يتسلط في عمله وانما يتفاعل من خلال عقد اللقاءات واجراءات وحوارات ومناقشات (ماهر محمد صالح : 80)

5-2 النمط القيادي الاوتوقراطي : اذ اهم السمات التي تميز سلوك القائد ذي ميول الاوتوقراطية تتمثل في اتخاذ من السلطة الرسمية اداة التحكم وضغط على المرؤوسين لإجبارهم على انجاز عملهم ولذلك فهو يهيمن على كل السلطات ويحتفظ لنفسه بالقيام بكل صغيرة وكبيرة ويصدر اوامره وتعليماته التي تتناول كافة التفاصيل ويصر على طاعة مرؤوسين له ويتبع هذا النمط اسلوب الاشراف المحكم على مرؤوسين لعدم تقفهم بهم بل انه دائم الشك فيهم الغير المدرك كما يترتب على ذلك من اثاره الروح القلق ومركزه وهناك نماذج محددة لسلوك القائد الاوتوقراطي منها القيادة الاوتوقراطية المتسلطة والقيادة الاوتوقراطية الخيرة او الصالحة والقيادة الاوتوقراطية المناورة او اللبقة (العابصرة معفق محمود احمد, 2008 : 26)

5-3 النمط القيادي المتسيب او المتساهل : جاء هذا النمط او الاسلوب في الادارة التربوية ردا على الاسلوب الديكتاتوري ففي هذا النمط يكون القائد او المدير بيد المجموعة اذ يكون العمل غير منظم وكل فرد من افراد المجموعة يعمل بحرية من دون رقابة او توجيه وليس هناك هدف محدد او خطة منظمة والمدير لا يتدخل في التنظيم مجرى الامور ولا يحاول توجيهه او ابداء الراي الا اذا طلب منه ذلك ويكون شخصية المدير مهزوزة يعتمد اعتماد الكلية على مجموعة وغير قادر على اتخاذ القرارات اصدار حكم بحكمه او موضوعه (حيدر علي حيدر، 2010)

6-اهمية القيادة

1. انها البوتقة التي تتصاهر بداخلها طاقة المفاهيم والسياسات والاستراتيجيات
2. حلقة وصل بين العاملين وبين الخطط المؤسسة وتصوراتها المستقبلية
3. السيطرة على مشكلات العمل ورسم الخطط اللازمة لعملها
4. تنمية وتدريب ورعاية الافراد اذ انهم الراس المال الاهم والموارد الاعلى لمواكبة التغيرات المحيطة وتوظيفها لخدمة المؤسسة (العجمي, 2008 : 181)

7- أهداف القيادة : تسعى القيادة لتحقيق عدد الواجبات والمهارات للجماعة لتصبح قيادة ناجحة منها :

1. تحويل الهدف المجموعة الى نتائج وانجازات واقعية وحقيقية
2. تحفيز الاعضاء ودفعهم لتحقيق اهداف ومؤسسة واهدافهم الشخصية
3. تبني افكار واساليب واستراتيجيات جديدة تعمل على تحقيق مصالح المجموعة والمستقبل
4. تبني افكار واساليب واستراتيجيات تعمل على اشباع حاجيات (العكوم عدنان، 2009 :

(239)

8- خصائص القيادة التربوية:

تتميز القيادة التربوية عن انواع اخرى من القيادات ببعض الخصائص والعالم التي يمكن انجازهم .
ان القيادة التربوية تحترم رغبات وحاجات افراد وتعمل على تحقيقها واشباعها فالقائد الناجح هو الذي يسعى الى مضايقة مرؤوسيه ولا يحملهم عمالا لا يرغبون فيها او انجاز ما تسمح به قدراتهم واستعداداتهم إنجازهم كما يراعي ظروفهم ويأخذها يعين الاعتبار فالمدير مثلا ان احد مرؤوسين لا يستطيع ان يقوم بتدريس الحصة الاولى لظروف عائلية او صحية ويعتمد برمجة الحصة في الساعة الاولى هذا المدير لا يستحق مركزه القيادي

ان القيادة التربوية الناجحة تسعى دائما الى معرفة واستغلال واثارة الحوافز البواعث الذاتية لنشاط الافراد مما يتطلب من القائد التربوي (مدير المدرسة) دراسة الجماعة ولدينا مكيته ويتعرف على الفروق الفردية بينهم حتى يتسنى له معاملتهم بما يرضيهم وينجب قدر الامكان ما يغضبهم .

ان القيادة التربوية الناجحة هي التي تعترف وتحترم انسانية الفرد وتقدر كفاءته ونستمع الى وجهه نظرة فمدير المدرسة الناجح في ظل هذه الخاصية هو الذي لا تستهويه وظيفيته ويعديه مركزه (احمد سعدي حريري واخرون 2016).

9- مبادئ القيادة

- 1- القيادة تعتمد على المشاركة والتفاعل الاجتماعي بين الرئيس والمرؤوس .
- 2- المركز الوظيفي لا يعطي بالضرورة القيادة فليس كل من يشغل مركزا رسميا قائدا.
- 3- القيادة في اي مؤسسة ممتدة واسعة الانتشار فالقائد يمارس دوره على نوايا الفرعين وهؤلاء يمارسون دورهم على مرؤوسهم ويكون دور القائد التنسيق والتنظيم داخل المؤسسة .
- 4- معايير والمبادئ المجموعة هي التي تقدر من هو القائد فالمجموعة تعطي القيادة للأشخاص الذين ترى فيهم سندا لمبادئها.
- 5- مميزات القيادة ومميزات التبعية قابلة لتبادل فالقائد في الموقف ما يمكن ان يكون تابعا في موقف.
- 6- ان الاشخاص الذين يبالغون في عمليات الاقناع او يعطون برهان برغبتهم في السيطرة لا يصلحون ليتولى ادوار القيادة.
- 7- ان يكون الشخص الذين يمارسون القيادة معنيا بمشاعر وحاجات الناس الذين يقودهم ولا يزعبه تصريحاتهم وتصرفاتهم (جودت عبد الهادي، 2006: 144).

10 - صفات القائد : قام كل من داني كوكس وجون هوفر بدراسة مجموعة من القادة الإداريين في بعض المنظمات واستطاعوا من خلالها تلخيص صفات القائد الى عشر صفات

- النشاط العالي.
- الانجاز.
- العمل بدافع الابداع .
- العمل الجاد بإنفاق والالتزام.

اما صفات الشخصية والقيادية يمكن وصفها كمايلي :

- السمعة الطيبة والامانة والاخلاق الحميدة.
- الهدوء ولاتزان في معالجة الامور.
- الرزانة والتكفل عند اتخاذ القرارات.
- القوة البدنية والسلامة الصحية.
- القدرة عند ضبط النفس عند اللزوم.

- احترام نفسه واحترام الغير .
- الإيجابية في العمل .

الصفات والخصائص الذاتية وتكون في الصفات الفطرية مثل الذكاء والحماس والقدرة على خلق الابداع والاقناع ومنها مكتبة مثل الشعور بالمسؤولية والقدرة على اتخاذ القرار (عمر محمود عباس 134:2009)

11- مهارات القائد التربوي الفعال : ان مدير المدرسة الناجح هو الذي يفهم دوره تماما وما يتضمنه هذا الدور من الاشراف والتوجيه والمتابعة والتابعة وتنفيذ ويتصف القائد التربوي الفعال بمجموعة من المهارات وتتمثل في :

1-11 المهارات الفنية : تعني المهارات الفنية تلك الطرق والاساليب التي يستعملها المدير في ممارسة عمله ومعالجة مختلف المواقف التي يواجهها مما يتطلب منه معرفة جميع النواحي الفنية التي يشرف على توجيهها كان يكون على دراية تامة بجميع تخصصات المدرسين الذي يعملون تحت قيادته حيث تتضمن هذه المهارات قدرا من المعارف المتخصصة والكفاءة في استخدام هذه المعرفة بشكل تحقيق اهداف تربوية فعلى مدير المدرسة ان يعمل باستمرار على تنمية مهاراته الفنية وذلك بتعميق الجانب العملي للعملية الادارية اي التدريب الذاتي في نفس الوقت ينبغي ان تضع السلطات التعليمية برنامجا فعالا من شان ان يساعد المديرين على النمو المهني في مدى عملهم وذلك ما يسمى بالتدريب اثناء الخدمة

2-11 المهارات الانسانية : تعني المهارات الانسانية قدرة تعامل المدير المدرسة كقائد تربوي ناجح من الاخرين وتنسيق جهودهم وخلق روح التعاون الجماعي بينهم في ظل بناء منسجم ومتكامل وهذا يتطلب وجود الفهم المتبادل بينه وبينهم ومعرفة ادائهم وميولهم واتجاهاتهم ان المهارات الانسانية ضرورية للعمل في كل المنظمات الخاصة في المؤسسات التعليمية لان المدير لا يتعامل مع الآلات بل يتعامل مع بشر ومنه ينبغي ان يكون سلوكه وتعامله اليومي مبني على اساس العلاقات الاجتماعية سلمية قوامها التقارب والالفة .

11-3 المهارات التصورية (الادراكية) : تتعلق هذه المهارات بقدرة المدير المدرسة على ادراك التنظيم الذي يقوده وفهمه للترابط بين اجزائه ونشاطاته ونظراته الشاملة للأمر وتوقعاته المستقبلية وكذا كفاءته في ابتكار الافكار والاحساس بالمشكلات والتفنن في اتخاذ الحلول لها تعتبر هذه المهارات ضرورية لقائد مدير المدرسة لأنها تعينه في تخطيط للعمل وتوجيهه وترتيب الاوليات وتوقع ما قد يحدث من طوارئ (قرارح, محمد

(2011)

12- دوافع تأهيل القيادات التربوية:

تكمن اهمية الاهتمام تأهيل القادة في المؤسسات التربوية والتعليمية في مجموعة من دوافع الكامنة لدى تلك المؤسسات وهي كما يلي :

1- من الطبيعي ان تسعى المؤسسة الى تحقيق الاهداف التي قامت من اجلها بأعلى درجة من الكفاية والجودة وبشكل يضمن نجاحها واستمرارها ومن العلوم ان هذه المسؤولية تقع على عائق القادة فيها بالقدر الذي يكون فيها القائد قادرا على القيام بمهامه وادواره بشكل فعال من التخطيط والتنظيم والتنسيق وتوجيه ورقابة وحفز للعاملين وتوفير الجو الاجتماعي الذي يسود العمل بينهم ليكون قادرا على تحقيق اهداف المؤسسة بخلاف ذلك نجد المؤسسة نفسها عاجزة عن تحقيق الاهداف التي قامت من اجلها .

2- الاتجاهات التربوية والادارية المعاصرة التي تؤكد على ضرورة اعادة تأهيل مديري مؤسسة التربوية قبل واثناء الخدمة اما للمدير من تأثير فعال على خصائص التنظيم انسجاما وتوافقا مع مستجدات العصر في كافة ميادين الحياة ولا سيما العلمية والمعرفية والتربوية وتعليمية منها ولينتاسب تأهيلهم مع حاجات النظم التربوية والمؤسسات التعليمية تمشيا مع متغيرات العصر المتسارعة .

3- عملية تأهيل وتنمية السلوك القيادي والاداري للقائد التربوي ليست بالعملية العشوائية ولا بالارتجالية بل هيا عملية مخططة ومدروسة تهدف الى تحقيق الاستقرار التنظيمي للمنظمات التربوية وزيادة كفاءة العنصر البشري فكريا وثقافيا واداريا وتنظيميا وتكوين الكوادر الفنية

والادارية القادرة على تفعيل دور المؤسسات والنهوض بأدوارها على مختلف الاصعدة والمجالات .

4- تتعرض المؤسسات التربوية لغيرها من المؤسسات لحالات التأمل والفساد وسوء الادارة وتردي الاداء وتعصف بها الازمات وتواجهها الكثير من المشاكل والمعيقات والتحديات مما يستدعي الدورية لأهداف واليات هذه المؤسسات وانجازاتها المأمولة لما يعيد اليها قوتها وقدرتها على المضي قدما لتحقيق اهدافها وتطلعاتها ومسايرة الحاضر والمستقبل .

5- تنصيب واختيار القيادات التربوية المتوقع لها النجاح في الادارة وقيادة المؤسسات التربوية لا يتأتى بالتنصيب العشوائي والاختيار الاعتبارات خاصة او مصالح شخصية وفنوية ضيقة ولا يافي بالمال ايضا بل ان التتهامات التربوية والمؤسسات التعليمية في امس حاجة لقادة يتكون من قدرات ومهارات وسمات شخصية خاصة مدعومة بعمق التجربة وطول الخبرة وقوة التفكير وسعة الافق ورجاحه (احمد سعيد حريري واخرون 2016).

13- اسس القيادة التربوية لتأثير على المرؤوسين

حتى يكون القائد التربوي فعال في قيادته للمؤسسة التربوية لابد ان يكون مؤثرا في سلوكيات من حوله ويقوم هذا التأثير على مجموعة ضرورية من الاسس :

- القيادة الصالحة هيا القيادة التربوية من الواقع وهذا يتطلب ان يكون القائد قادر على الادارة وقته ولديه القدرة على التأثير على سلوك الجماعة وقدر على التفاهم مع جميع افرادها وان يتسم بالمرونة العالية التي تتيح له الاستجابة للموقف الحرجة واتخاذ القرارات المناسبة
- شعور العامل انه جزء لا يتجزأ من المؤسسة لنجاح المؤسسة او فشلها يعتمد عليه شخصيا فان استطاع القائد على توصيل تلك الفكرة لمرؤوسيه سيتمكن من تحفيزهم باستمرار فهم لا يعملون لصالحه بل هم يعملون لصالح المؤسسة ككل والقائد فرد فيها
- اقتناع كل فرد في مؤسسة بأهمية دوره مهما تضاءلت مهامه فلا غنى فيه فاذا شعر كل فرد بقيمته بالنسبة لمؤسسته فسيكون ذلك بمثابة دافعا كبيرا له لتحسين ادائه بل سيتجاوز ذلك الى سعي للإبداع والابتكار في كيفية اداء مهامه لذلك من مهام القائد التربوي الناجح ان يشعر

كافة العاملين معه بأهمية ادوارهم والجميع سواسية فتنزع الغيرة الشخصية في قلوبهم وتكون الغيرة على مصلحة المؤسسة

➤ وجود مساحة للاختيار فلا بد للقائد الناجح ان يترك مساحة للاختيار اما مرؤوسيه فيطرح عليهم المشكلة ويستشيرهم في البدائل المتاحة حتى يكون البديل المنفق عليه من اختيارهم فيشعر الجميع بالمسؤولية والحافز تجاه نجاح هذا الاختيار (احمد سعيد حريري واخرون 2016).

14- مصادر بناء النظرية الادارية التربوية والقيادة التربوية

يشير اوينز (Owens) في كتابه الى وجود مصادر لبناء النظرية الادارية بشكل عام وهي :

1. من خلال رجال الادارة العملية وتقاريرهم حول المواقف الادارة اي الانطباعات الشخصية والذاتية لهم .
2. البحوث والمسوح والدراسات التي يقوم بها المهتمون في الادارة قد ساعدت هذه الدراسات في مجال الادارة التعليمية على ادخال النظم العلمية في تخطيط وبناء المدارس .
3. الاستدلال العقلي اي التوصل الى استخلاص النتائج المترتبة على بعض الافكار بواسطة المنطق والعقل .
4. اقتباس نماذج نظرية من ميادين اخرى
5. ملاحظة رجال الادارة في عملهم وتسجيل ذلك بدقة ومعايير مضبوطة بتوصل لها في النهاية الى بعض القواعد اللازمة لبناء النظرية (ابو ناصر فتحي محمد, 2008: 21- 22).

15- النظريات المفسرة للقيادة

15-1 نظرية الرجل العظيم : تعد نظرية الرجل العظيم اول النظريات التي حاولت تفسير ظاهرة القيادة الادارية وتحديد ما ان كانت هذه القيادة علما له اصوله وقواعده وعلى الرغم من هذه النظرية على اسس عملية الا انها حظيت بمكانه هامه بين النظريات القيادة وتعتبر نظرية

الرجل العظيم الاساس الاول ونقطة انطلاق الاول لنظريات القيادة التي ظهرت بعدها ومن روادها فريديك ادمز تستند نظرية الرجل العظيم على عدد من المبادئ اهمها :

- مبدا القادة يولدون ولا ينعون وان هؤلاء القادة يتميزون عن طريق الوراثة بخصائص وقدرات خارقة ومواهب فذة غير عادية لا تتوفر في غيرهم وهو من اهم المبادئ واولها
- مبدا ان الخصائص والمواهب الفطرية الموروثة لا تتكرر الا بنسب ضئيلة بين الناس وبالتالي فالرجال العظماء قليلو على مر التاريخ .

15-2 نظريات السمات :يعتبر جوردن البورت من الروائد الاوائل الذي قاموا بوضع اسس لهذه

النظرية وبدراسة السمات وتحديدها والذي يطلق عليه عميد سيكولوجية السمات الشخصية فقد كان ينظر الى السمات باعتبارها خصائص متكاملة طبيعية لوصف الشخصية ويرى ان السمة الحقيقية هي السمة الفردية التي توجد في الافراد بدلا من المجموعة بشكل عام وقسم البورت السمات الى ثلاث انواع هي السمات الرئيسية وهي البارزة والمسيطرة على الفرد والتي يعرف ويميز بها وسمات المركزية وهي المتمثلة في الميول الذي يميز الفرد عن غيره من الافراد وتعد من اكثر السمات شيوعا وظهورا والسمات الثانوية وهي التي تظهر في بعض المواقف والظروف وتعد من اقل السمات

مبادئ نظرية السمات : تعد نظرية السمات من النظريات التي ساعدت في توضيح متطلبات القيادة والسمات اللازمة لنجاحها وقد استفاد من ذلك العديد من المنظمات في وضع مقاييس اللازمة لصفات الذاتية لترشيح واختيار القادة سواء في مجال التربوي او غيره وثمة مميزات عديدة بالنظر للقيادة من خلال نظرية السمات وتتمثل في :

- انها مقبولة بديها لأنها تتوافق بوضوح مع الفكرة الشائعة التي تفيد بان القادة اناس مميزون يكونوا عادة في الصدارة ويقودون المجتمع
- هناك الكثير من البحوث التي تثبت صحة اساس هذا المفهوم
- من خلال التركيز فقط على القائد بان نظرية السمات توفر عميقا للقائد في عملية القيادة
- لقد قدم مدخل السمات بعض المقاييس المعيارية التي يمكن للأفراد في ضوءها تقويم صفاتهم القيادية الشخصية الخاصة (حسين القماش عبير, 2020)

15-3 نظرية القيادة الالهامية :

- 1) تؤكد ان هناك رجال عظماء بسبب ما يتصفون من قدرات ومواهب غير عادية
- 2) هذه القيادة الالهامية هي التي تحقق التغيرات في الحياة الاجتماعية
- 3) تتحرك لقيادة الالهامية من خلال معايير وشروط مادية ومعنوية
- 4) تتصف بالاقناعية

15-4 نظرية القيادة التبادلية:

تقوم على اساس عملية التبادل بين القائد والاتباع

- التبادل على اساس توضيح المطلوب من المرؤوسين والتعاطف معهم
- القائد التبادلي يدعم المرؤوسين بشروط وبقانون الترغيب والترهيب
- يتبع القائد هذا الاسلوب الادارة الاستفقاء اي التدخل عند الضرورة
- يركز على النوع وعلى التحسين الرضا الوظيفي
- غير قادر على تقديم الحوافز الايجابية
- ضغوط العمل تسمح بالقيم الجيد
- يتصف بالديمقراطية

15-5 نظرية القيادة التحويلية:

- بتمثل القائد التحويلي بانه صاحب رؤية وصاحب الرسالة
- وظيفة حضارية ينقل الناس من حوله نقلة حضارية
- اهدافه عالية ومعايير مرتفعة
- يتمتع باحترام من الاخرين ويحبون ان يقلدوه
- ذو جانبية خاصة في شخصية
- يدير بالمعافي والقيم ويطلق شعارات ومصطلحات
- تتصف بالديمقراطية

15-6 نظرية القيادة محورية المبادئ :

- القائد المبدع يعمل لتحقيق الدالة والرفق والكفاءة والفعالية
- القائد يتعامل مع الاتباع كليتهم وكائنات روحية
- القائد يعمق الاحساس بالمعاني والمقاصد السامية من وراء العمل
- القائد يعتقد بوجود طاقات ابداعية كافية في الافراد
- القائد المبدئي بجمع بين تحقيق اهداف المؤسسة الافراد
- يتصف بالديمقراطية (العجمي, محمد حسين 2013: 202-203)

7-15 نظرية (x,y) دوغلاس ماكريجوز:

تعد نظرية ماكريجوز في فلسفة الادارة تحليلا مقارنا بين الاتجاه التقليدي ومدارس الاتجاه السلوكي في موقفها من عملية القيادة والاتصال اي في كيفية فهم العلاقة بين الفرد والمنظمة

نظرية (x) : وتعبر عن فلسفة الاتجاه التقليدي وتستند الى الفروض التالية

- بتوارث الكائن الحي الانساني عموما كراهية العمل وبتهرب منه قدر المستطاع
- بسبب عدم الحب العمل يجب اجبار الناس على العمل واخضاعهم للرقابة والتوجيه والتهديد بالعقاب
- الكائن الانساني يفضل شكل العام التوجيه من الاخرين وتجنب المسؤولية كما انه قليل الطموح يطلب الامن قبل كل شيء

نظرية (y) : وتعبر هذه النظرية عن فلسفة التجاه السلوكي وتستند الى الفرضيات التالية :

- العامل لا يكره العمل عادة انما الموقف من العمل يتجدد بعوامل الخارجية تجعله راضيا عن العمل او غير مقبل عليه الا تحت رقابة
- الرقابة الخارجية والتهديد والعقاب ليست الاسلوب المناسب لتوجيه السلوك نحو الاهداف فأضاف له القدرة على الرقابة الذاتية بالنسبة الاهداف التي يقتنع بها
- هناك استعداد لدى الفرد لتحمل المسؤولية والسعي اليها والاستجابة لتحفيز والاستعداد وعلى المنظمة زيادة خبراته لتنمية هذا الاستعداد .

- مقاومة اهداف المنظمة نتيح السلوك المنظمة السلبي والفرد لديه استعداد لقبول تلك الاهداف والالتزام بها بقدر ما يتوقعه الفرد من مكافأة وعوائد خاصة تتصل بإشباع حاجة لتحقيق الذات
- القدرة على ابداع في حل المشكلات خاصة يتمتع بها كل الافراد وتختلف من فرد الى اخر
- الحياة الصناعية نستخدم قدرا محددًا من الطاقات العقلية والجسمية للفرد

تقود النظرية (y) الى مبدا التكامل والذي يعني خلق الظروف التنظيمية التي تساعد على تحقيق النجاح للمنظمة ويفتح ماكريجور الخطوات التالية لتحقيق التكامل بين اهداف الفرد والمنظمة

- توضيح متطلبات العاملة للوظيفة
- تحديد اهداف معينة يجب تحقيقها ضمن معية مباشرة العلمية الإدارية خلال المدة المحددة
- تقييم النتائج (فتحي محمد، ابو الناصر 2008 : 25-27)

8-15 نظرية مسار الهدف : تعتبر من محاولات النظرية المقابلة اسلوب القائد مع متغيرات خاصة بالعلاقات بين اشخاص واخرى الموقفية التي ترجع في جذورها الى النظرية التوقع للدافعية وباعت في اعقاب نظرية فيدلر الموقفية حيث حورها العالمان روبرت ماوس وتيريس ميتشل سنة 1974م

و تعتقد هذه النظرية ما يلي :

1. ان خصائص المرؤوسين والبيئة تعتبر متغيرات موقفيه (احتمالية) تؤثر في سلوك القائد وانتاجية العاملين في المؤسسة .
2. ان الافراد يبذلون اقصى جهودهم في انجاز ما يؤثر اليهم اذا كانوا راضيين عن عملهم .
3. ان السلوك القيادي يعتمد على حفز واثارة دافعية المرؤوسين للإنجاز .

و تتلخص وظيفة القائد في المؤسسة حسب ماوس وميتشل في :

- الاهتمام بأهداف وحاجات المرؤوسين واثارة دافعتها وذلك عندما تكون لديه القدرة على تحقيقها لهم

- تسهيل المسار نحو تحقيق الاهداف
 - تقليل الصعوبات والمشكلات التي يمكن ان تعترض طريق المرؤوسين في سبيل تحقيق اهداف
 - ربط زيادة الرواتب بزيادة الانتاجية
 - زيادة فرض تحقيق الرضا الشخصي الذي يتوقف على فعالية الانتاج
 - مساعدة المرؤوسين في توضيح توقعاتهم
- و هناك اربع انماط للقيادة طورها ماوس وميشيل وهي :

1) القيادة الموجهة : حيث يجب ان يحدد القائد واجبات ومسؤوليات العاملين دون مشاركتهم في اتخاذ القرار

2) القيادة المساندة : حيث يتعامل القائد مع المرؤوسين بإنسانيه ويعتبرهم كأقران

3) القيادة المهمة بالإنجاز : حيث يكون الاهتمام القائد بإنجاز افضل الاعمال باستمرار

4) القيادة المشاركة : حيث يشارك القائد مرؤوسيه في اتخاذ القرارات ويأخذ باقتراحاتهم

9-15 النظرية الموقفية : قام يوضح هذي النظرية فيدلر (FREDS FIEDLER) وتعتبر من احدث النظريات القيادة وقد استقلت هذه النظرية في ضوء منهج النظم وتفترض هذه النظرية بان درجات التغير والاختلاف وعدم الثبات للمتغيرات البيئية المحيطة بالمؤسسة يتطلب انماط مختلفة في التركيب الوظيفي الداخلي للمؤسسة والمؤونة في تصميم العمليات الادارة المختلفة وذلك لغرض تحقيق مستوى من الفعاليات الادارية ويمكن توضيح المعالم التالية لهذه النظرية

ترتكز هذه النظرية على ان التغيرات التي تحدث في البيئة الخارجية يجب ان يقابلها تغيرات داخل المؤسسة تتناسب معها

تعتبر الخطط الادارية الموقفية استراتيجيات ادارية بديل عند حدوث متغيرات بيئية متفاجئة او سريعة وعليه فإنها تفترض ان المعايير الادارية غير قابلة للتغير لا تكون مناسبة لمعالجة كل مستجدات

لا توجد طريقة متتالية لتقسيم الادوار والوظائف والمسؤوليات في المؤسسة وكذلك لا يوجد نمط قيادي يمكن استخدامه بفعالية كل المواقف والازمات وانما حالات محددة هي التي نقد افضل طرق و انماط هناك ثلاثة عوامل او متغيرات رئيسية تؤثر في بعضها البعض وتحدد اختيار الاستراتيجيات الادارية البديلة التي يمكن تطبيقها او اتباعها في المؤسسة وهي :

1. نوع القائد

2. نوع الجماعة

3. طبيعة الموقف

هذه العوامل تتفاعل مع بعضها البعض لتحديد اسلوب القيادة هذا يحدد فيدلر ثلاثة عوامل فعالة لقيادة مدير المدرسة هي :

- علاقة القائد التعليمي في المدرسة بالمرؤوسين هل هي جيدة ام غير ذلك فالقائد المحبوب اعلى نسبيا من غيره
- درجة القوة الوظيفية ومدى السلطات الصلاحيات التي يمتلكها القائد حيث ان وضوحها يزيد من فعالية القائد
- مدى تحديد الوظيفة ووضوح المهام والواجبات حيث ان زيادة ووضوح وتحديد المهام يؤثر ايجابيا على انجاز المهام بفعالية (حسين، الخماش عبير 2020).

16- العوامل التي تؤثر على اختيار اسلوب القيادة :

اثبتت الدراسات انه ليس هناك نمط واسلوب قيادي هو افضل واكثر فاعلية وان هناك متغيرات وعوامل عديدة تؤثر في اختيار الاسلوب القيادي المناسب وعلى القائد دائما باختيار ما يتناسب مع الموقف الذي يكون فيه واهم هذه العوامل المؤثرة هي :

16-1 العوامل التي تتعلق بالقائد :

شخصية القائد وصفاته وخصائصه واتجاهاته ومدى ثقة بقدراته والقيم التي يمر بها اذ ان هناك من يؤمن بمشاركة المرؤوسين له في اتخاذ القرارات واخرون قد لا يؤمنون بالدور الذي يعيه المرؤوسين في المشاركة

مدى ثقة القائد الأخرى ومدى تحملهم المسؤولية ومدى امكانية الاعتماد عليهم في مواجهة المواقف تبنى القائد الاسلوب القيادي معين ميله لفلسفة قيادية معينة يقوم بتطبيقها واستخدامها مع المرؤوسين

16-2 العوامل التي تتعلق بالمرؤوسين :

يتباين المرؤوسين في قدراتهم وخبراتهم واتجاهاتهم وميلهم الى الاستقلالية والاستعداد وتحمل المسؤولية ومدى التزامهم بأهداف المنظمة وبطبيعة الحال بتفاوت الاسلوب القيادي المناسب باختلاف هذه التغيرات من فرد الى اخر ومن جماعة الى اخرى.

16-3 العوامل التي تتعلق بالموقف :

يؤثر الموقف على الاسلوب المتبع في القيادة اذ لا يشجع المواقف الصعبة التي يتعرض لها القادة على مشاركة المرؤوسين في مواجهتها اذ ان بعض المواقف قد تعرض بعض القيود على اختيار الاسلوب القيادي المناسب ومن جانب اخر فان عامل الوقت يعتبر مهم جدا للقائد اذ ان المشكلات تتفاوت في اولياتها ومدى اهمية في السرعة كلها وبذلك تختلف اساليب القيادة الفعالة باختلاف ضغط الوقت

16-4 العوامل التي تتعلق بالمنظمة :

ان لكل منظمة ثقافتها الخاصة بها وقيمتها ومعاييرها وفلسفتها وقواعدها ومناخ التنظيمي الخاص بها هذه جميعها تفرض بعض القيود على سلوك القائد وتحدده من جانب اخر قدرات المنظمة وامكانياتها على القائد في مواجهة المواقف والازمات تفرض على القائد سلوك معين يقوم باتخاذها

16-5 العوامل المتعلقة بالبيئة :

تحيط بالمنظمة عوامل ومتغيرات بيئية مختلفة ومتنوعة التأثير لا يستطيع القائد تجاهلها لأنها تفرض القيود على سلوكه ومن اهم هذه المتغيرات القيم والعادات والتقاليد السائد في المجتمع وكذلك الاوضاع الاقتصادية والسياسية والمنظمات المنافسة وظاهرة العولمة والتطورات والتغيرات البيئية المتسارعة (الفريجات، 2009 : 253-254)

الخلاصة:

يتضح مما سبق ان القيادة التربوية من اهم العوامل التي يستند اليها المدير داخل المؤسسة التربوية وذلك لاختيار النمط او الاسلوب القيادي المناسب لتعامل مع الاساتذة والموظفين فاتباع المدير للنمط القيادي الصحيح يؤدي الى نجاح المؤسسة التربوية وتحقيق الاهداف الموضوعية وبالتالي فان القيادة تركز على النمط القيادي المناسب .

ثانيا: اتجاهات الاساتذة نحو التدريس:

تمهيد:

الاتجاهات هي استعدادات مكتسبة من المحيط والبيئة الاجتماعية مشبع بالعاطفة فهي تتأثر بعدة عوامل تحدد سلوك الفرد ازاء شيء معين بقبوله او رفضه .

و في هذا الفصل سنحاول التطرق الى كل من التعاريف للاتجاهات وانواعها وخصائصها ومراحل تكوينها ومكوناتها اضافة الى العوامل المؤثرة في تكوينها ووظائفها ثم النظريات المفسرة للاتجاه .

1-تعريف الاتجاهات

- تعريف البورت Allport للاتجاه هو احدى حالات التهيؤ والتأهب لعقلي العصبي التي تنظمها الخبرة ولها فعل توجيه على استجابات الافراد للأشياء والمواقف لمختلفة (الصديق ،حسين (2012)

- تعريف جيبسون Gibson واخرون ان الاتجاهات جملة من المشاعر سواء كانت ايجابية او سلبية التي يشكل لدى الفرد ويؤثر في ردة فعله او آرائه نحو الاخرين

- تعريف بوجاردوس BOGARDUS فيرى ان الاتجاه بانه نزعة للتصرف سواء ايجابيا او سلبيا نحو وضع ما في البيئة التي تحدد فيها ايجابية او سلبية لهذا التصرف

- تعريف توماس TOMAS اتجاه الشخص هو حصيلة مزاجه ونوع المفاهيم التي يفرضها عليه مجتمعه والصورة يدرك بها شتى المواقف في ضوء خبراته وتفكيره

- تعريف حامد عبد السلام زهران : هو تكوين فرض او متغير كامل متوسط يقع فيها المنير والاستجابة هو عبارة عن الاستعداد النفسي او التهيؤ عقلي عصبي متعلم للاستجابة الموجبة او السالبة نحو الاشخاص او الاشياء او موضوعات او مواقف او رموز من البيئة التي ستثير هذه الاجابة

- تعريف راجح:الاتجاه هو الاستعداد وجداني مكتسب ثابت نسبيا يميل بالفرد الى موضوعات معينة فيجعله يقبل عليها ويرفضها او يرحب بها ويحبها او يميل به عنها فيجعله يعرض عنها او يرفضها او يكرهها
- عرف الاتجاه في قاموس مصطلحات علم النفس الحديث والتربية : بانه شعور بالتأييد او المعارضة ازاء موضوع معين كجماعة معينة او فكرة او فلسفة او قضية كالاتجاه نحو المرأة او نحو القومية العربية ويتكون بالخبرة والاكتساب يمكن تعديله(الصديق، حسين 2012)

2-انواع الاتجاهات

يصنف الباحثون الاتجاهات الى عدة انواع من بين التصنيفات تذكر مايلي

- 1-2 على اساس الافراد : في هذا الاساس يوجد نوعان من الاتجاه : اتجاهات جماعية واتجاهات فردية.
- الاتجاهات الجماعية : هي التي تشرك فيها عدد كبير من افراد المجتمع مثل الاعجاب الناس بالبطولة
- الاتجاهات الفردية : هي التي تميز كل فرد عن الاخر مثل اعجاب الشخص بصديق له.

2-2 على اساس الوضوح

- الاتجاهات الشعورية (العلنية) : هي التي يظهرها الفرد او يعلن عليها ويعبر عنها سلوكيا دون حرج او خوف وهذا الاتجاه غالبا ما يكون متفقا مع معايير الجماعة وقيمها الاخلاقية
- الاتجاهات اللاشعورية (السرية): هو الاتجاه الذي يخفيه الفرد ولا يفصح عنه وينكره ويتركه لنفسه وغالبا لا يتفق مع معايير الجماعة وقيمها

3-2 على اساس القوة :

- اتجاهات القوية: هي الاتجاهات التي تبقى قوية على مر الزمان نتيجة لتمسك لفرد بها لقيمتها بالنسبة له ويتضح في السلوك الفعلي الذي يعبر على العزم والتصميم.

- اتجاهات ضعيفة: هي الاتجاهات التي من السهل التخلي عنها وقبولها للتحويل والتغيير والتعديل تحت وطأة الظروف والشدائد وهي تكمن وراء السلوك المتراخي المتمدد.

4-2 على اساس السلب والايجاب

- اتجاهات موجبة : هي تلك التي تتجو بالفرد نحو موضوع الاتجاه كالذي يعبر عن الحب والتأييد اي التي يقوم عليها تأييد وموافقته.
- اتجاهات سالبة : هي التي تجعل الفرد بعيدا عن موضوع الاتجاه كالذي يعبر عن الكره والمعارضة اي هي التي يقوم على معارضة الفرد وعدم موافقته (نجمة، بلال 2018)

3-خصائص الاتجاهات:

- الاتجاهات المكتسبة متعلمة وهيا قابلة للتعديل والتطوير .
- تتمتع الاتجاهات بخاصية الثبات والاستقرار النسبي.
- الاتجاهات المتدرجة من الايجابية الشديدة الى السلبية الشديدة.
- تتعدد الاتجاهات وتتنوع وذلك حسب المثيرات والمتغيرات المرتبطة بها.
- لها ثلاثة مكونات اساسية ومعرفية ز عاطفية .
- قابلة للقياس والتقويم.
- قد تكون في احيان معينة متناقضة بين اتجاهات الشخص المتكونة من خبراته الخاصة، وبين اتجاهات التي يجب ان يتمثلها تبعا لثقافة مجتمعه وقيمه وعاداته قوانينه.
- توجه سلوك الافراد والجماعات في احيان كثيرة.
- ترتبط الاتجاهات بثقافة المجتمع وقيمه وعاداته وتختلف من بيئة اجتماعية الى اخرى.

4- مراحل تكوين الاتجاهات

يتكون الاتجاه لِنفسي عند الفرد ويتطور من خلال التفاعل المتبادل بين هذا الفرد وبيئته بكل ما فيها من خصائص ومقومات وتكوين الاتجاه النفسي بغض النظر عن كونه سالبا او موجبا انما هو دليل على نشاط الفرد وتفاعله مع البيئة.

و يمر تكوين الاتجاه النفسي بثلاث مراحل وهي:

4-1 المرحلة الادراكية المعرفية: وهي المرحلة التي يدرك فيها الفرد المثيرات التي تحيط به ويتعرف عليها ومن ثم تتكون لديه الخبرات والمعلومات التي تصبح اطار معرفيا لهذه المثيرات والعناصر ويكون الاتجاه في هذه المرحلة ظاهرة ادراكية معرفية تتضمن تعرف الفرد بصورة مباشرة على بعض عناصر البيئة الطبيعية والبيئة الاجتماعية التي تكون من طبيعة المحتوى العام لطبيعة المجتمع الذي يعيش فيه وهكذا قد يتبلور الاتجاه في نشأته حول الاشياء مادية كالدار الهادئة والمقعد المريح وحول نوع الخاص من الافراد كالإخوة والاصدقاء وحول نوع محدد من الجماعات كالأسرة وجماعة النادي وحول بعض القيم الاجتماعية كالنخوة والشرف والتضحية .

4-2 مرحلة نمو الميل نحو شيء معين

وهي مرحلة يقوم الفرد فيها بتقييم حصيلة تفاعله مع هذه المثيرات والعناصر ويستند في عملية التقييم هذه الى ذلك الاطار الادراكي المعرفي بما فيه من متغيرات موضوعية مثل خصائص الاشياء ومقوماتها ومن متغيرات ذاتية مثل صورة الذات وابعاد التطابق والتشابه والتمييز وهي جميعها تعتمد على ذاتية الفرد واحاسيسه ومشعره وتعرف هذه المرحلة ايضا بالمرحلة التقييمية وتتميز هذه المرحلة ويميل الفرد نحو شيء معين فمثلا فان اي طعام قد يرضى الجائع ولكن الفرد يميل الى بعض اصناف خاصة من طعام وقد يميل لتناول طعامه على شاطئ البحر وبمعنى ادق فان هذه المرحلة من نشوء الاتجاه تشتد الى خليط من المنطق الموضوعي والمشاعر والاحساسات الذاتية .

3-4 مرحلة الثبوت والاستقرار

ان الثبوت والميل على اختلف انواعه ودرجاته يستقر ويثبت على شيء ما عندما يتطور الى اتجاه النفسي فالثبوت هو المرحلة الاخيرة في تكوين الاتجاه وتعرف هذه المرحلة بالمرحلة التقريرية وهي مرحلة التقرير او اصدار الحكم بالنسبة لعلاقة الفرد مع عنصر من عناصر البيئة فاذا كان ذلك الحكم موجبا لدى الفرد والعكس صحيح).

5- مكونات الاتجاهات

اختلف العلماء في تحديد مكونات الاتجاه فيرى بعض العلماء الان الاتجاه يتكون من مكون واحد فقط فهو يرتكز هنا على المكون المعرفي في الاتجاه وهنا ايضا من يرى بان الاتجاه يتكون من ثلاث مكونات اساسية متداخلة ومتفاعلة مع بعضها البعض باستمرار وعلى العموم فان الاتجاهات تتكون من ثلاثة مكونات اساسية وهي :

5-1 المكون المعرفي

يدل هذا المكون على الجوانب المعرفية التي تنطوي عليها وجهة نظر الفرد ذات العلاقة بموقفه من موضوع الاتجاه وتوفر هذه الجوانب عادة من خلال المعلومات والحقائق الواقعية التي يعرفها الفرد حول موضوع الاتجاه فالطالب الذي يظهر استجابات تقبلية نحو الدراسات الاجتماعية مثلا قد يملك بعض المعلومات حول طبيعة هذه الدراسات ودورها في الحياة الاجتماعية وتطويرها لإنجاز مجتمعية افضل وهي امور تتطلب القيم والتفكير والحكم الخ

5-2 المكون الانفعالي

يشير هذا المكون الى اسلوب شعوري عام يؤثر في استجابة الفرد او رفضه وقد يكون الشعور غير منطقي على الاطلاق فقد يقبل الطالب على مادة رياضيات او يرفضها دون وعي منه للموضوعات التي دفعته للاستجابة بالقبول او الرفض.

3-5 المكون السلوكي

يشير هذا المكون الى نزعة الفرد للسلوك في انماط محددة واطراف معينة فالاتجاهات تعمل كموجهات للسلوك تدفع الفرد للعمل وفق الاتجاهات التي يتبناها فالطالب الذي له اتجاهات تقبلية نحو العمل المدرسي يساهم في النشاطات المدرسية المختلفة ويثابر على ادائها بشكل جدي وفعال (بلال، نجمة 2018)

4-العوامل المؤثرة في تكوين الاتجاهات

6-1الاسرة : تعد الاسرة من اهم العوامل المؤثرة في تكوين الاتجاهات وتشكيلها وتعزيزها لدى ابنائها فالأسرة هي الخلية الاولى في المجتمع التي تتلقى الطفل تسهم في بناء مجموعة من الاتجاهات ونموها وذلك عن طريق التربية والتنشئة الاجتماعية بأسلوبها الثواب والعقاب

ويعد الوالدان مصدرا مهما يتشرب من خلالهما الطفل اتجاهات حياتية قيمة من خلال الاسئلة التي يطرحها على ابويه مما يجعل الاتجاهات في مرحلة الطفولة ذات تأثير بالغ في حياة الافراد وذات استمرارية في حياتهم ومعتقداتهم واتجاهاتهم وسلوكهم وهناك صعوبة في تغييرها وقد اشار مورفي ونيوكومب الى دور الاسرة قائلين ان الاتجاهات الوالدية هي نتاج للمؤشرات الثقافية السائدة في المجتمع فالآباء هم المصدر المباشر للمعتقدات والاتجاهات وانماط السلوك الاجتماعي عن طريق ما يخرسونه منها في الشيء انه الاساس التربوي للمجتمع وما تقوم به المدرسة فدور العبادة وزملاء واللعب وغير ذلك من المؤسسات الاجتماعية في هذا المجال انما هو لتأكيد دور الاسرة وبلورتها .

6-2المدرسة : يلتحق الطفل بالمدرسة ليكمل نموه وتحصيله المعرفي والسلوكي اللذين يسهمان في تكوين الاتجاهات الجديدة من خلل التفاعل الاجتماعي مع اقرانه ومعلميه وادارة مدرسته كذلك من خلال المعارف الذي ينهل منها فتزيد في تحصيله الفكري والعلمي والمعرفي شيئا فشيئا

وقد تعرض حابر عبد الحميد الى جماعة الاقران في المدرسة ودورها في تكوين الاتجاهات قائلا لجماعة الاقران في المدرسة الثانوية قوة مؤثرة في تشكيل الاتجاهات الطلبة لان الطالب في هذه المرحلة قد يتأثر بسلوك اصدقائه اكثر مما يتأثر بقيم والديه ومعلمه

ان مهمة المدرسة الاساسية هي دعم الاتجاهات الايجابية ومعالجة ما تعلمه الطالب من اتجاهات غير صحيحة سواء في جو الاسرة ام من زملائه او من مجتمع المدرسة وايضا ما يكتسبه من المجتمع الخارجي .

3-6 المجتمع: لكل مجتمع ثقافته الخاصة به عاداته وقيمه وفلسفته التي تؤدي دورا واضحا في تكوين اتجاهات افراده وذلك عبر مؤسساته المختلفة المتعددة المهام والاعراض والوسائل كالمدرسة والنادي ودور العبادة والجمعيات الاجتماعية والتنظيمات المتنوعة الخ من المؤسسات التي يكتسب من خلالها الافراد اتجاهاتهم المختلفة عبر عملية التنشئة الاجتماعية فضلا عن وسائل الاعلام التي لها دور لا يستهان به في تكوين الاتجاهات من خلال ما ننشره وتبثه من معلومات وحقائق في موضوعات الحياة المختلفة (حسين صديق 2012)

5-وظائف الاتجاهات

يستعين الفرد في مواجهة المواقف المختلفة بما لديه من اتجاهات تساعده على اختبار نمط السلوك الذي يناسب خصائصه الشخصية لتفاعل مع الاخرين ،وبذلك فان للاتجاهات وظائف متعددة تبين كل مدرسة البعض منها حسب نظرتها لموضوع الاتجاه :

حسب المدرسة الدينامية : تتلخص اهم الوظائف حسب هذا المنحنى في :

1-تنظيم الادراك عند الفرد اثناء نشاطه وتفاعله .

2-ايجاد وسيلة لاتصال الفرد الدائم بمثيرات البيئة .

3-مساعدة الفرد في محاولاته لتحقيق اهدافه .

اي ان الاتجاه ينظم ادراكات الفرد ودوافعه وانفعالاته حول كل ما هو موجود في محيطه حتى يستطيع ان يحدد السلوك الذي يقوم به وخصوصا في مواقف التحدي وصراع والاحباط فهو يساعد على اتخاذ القرار وتحقيق الهدف .

حسب المدرسة الوظيفية :

تعتمد مقومات (محددات) الاتجاه على القطاع المعرفي من الشخصية كما تعتمد أيضا على النواحي الانفعالية والتوقع بالنسبة لأحداث المقبلة في محيط البيئة وتصبح وظيفة الاتجاه بهذا المعنى هي :

1- التكيف والانسباط بالنسبة لأحداث البيئة .

2- التكيف الاجتماعي داخل الاطار الجماعية وذلك بقبول الفرد او رفضه الاتجاهات الافراد الاخرين .

3- لدفاع عن الذات الواعية او الانا .

كما يحدد دانيال كاتز اربع وظائف تؤديها اتجاهات الفرد تتلخص فيما يلي :

أ- الوظيفة الوسيطة (النفعية) :

تقوم هذه الوظيفة على اساس ان الفرد يسعى للإثابة فالطفل تتكون لديه اتجاهات ايجابية نحو الموضوعات التي تشبع حاجاته وفي المقابل يكون اتجاهات سلبية نحو الموضوعات التي تحبطه فالاتجاهات تعمل على اشباع الكثير النفسية والاجتماعية للفرد بالإضافة الى كونها وسيلة للوصول للهدف المرغوب .

ب- الوظيفة المعرفية:

تلعب اتجاهات دورا اساسيا في السعي وراء المعلومات المتعلقة بالموضوعات وفهم معاني الاشياء وتنظيم الادراك والمعتقدات حوله من اجل اتضاح الرؤية لديه وبذلك فالاتجاهات تساعد الفرد على اكتساب المعارف وتتبعه للبحث عنها والاستزادة بها فكلما يتخذ الفرد موقفا معينا بالإيجاب او السلب فهو بحاجة الى الحصول على بعض البيانات والمعارف عن موضوع اتجاه حتى يستطيع الحكم.

ج - وظيفة الدفاع عن الانا:

قد ينكر الفرد بشكل اللاشعوري حقيقة بعض الأشياء عن نفسه او عن محيطه الخارجي لحماية فكرته عن نفسه اذ ان الفرد يتعرض للعديد من الضغوط وصور الصراع في حياته اليومية وعلاقاته الاجتماعية فتساعده الاتجاهات على خفض التوتر بمحاولة الفرد الدفاع عن ذاته فاحتفاظ الفرد باتجاهه ومحاولة لدفاع عن ذاته وما التعصب الا اتجاه نفسي يؤكد الفرد فكرته عن نفسه للاحتفاظ بالشعور بالتعالي على الآخرين .

د- وظيفة التعبير عن الذات :

يسعى الفرد ليحمل بعض الاتجاهات التي تتفق مع القيم والمثل التي يؤمن بها ويوجد اشباعا بتعبير عنها فعندما يفصح عنها فانه يعبر عن اعترافه والتزامه بها ويشعر بالرضا بانه نجح في تأكيد الصفات الايجابية بفكرته عن نفسه بغض النظر عن الرضا الاجتماعي او رضا الآخرين وهذا يلخص حسني الجبالي اهم وظائف اتجاهات فما يلي :

1-تنظيم العمليات الادراكية والدافعية والمعرفية حول بعض النواحي الموجودة في المجال الذي يعيش فيه .

2-يوجه استجابات الفرد للأشخاص والأشياء والموضوعات بطريقة شبه ثابتة .

3-تبلور العلاقة بين الفرد وعالمه الخارجي.

4-تيسر للفرد القدرة على السلوك واتخاذ القرار في مواقف المختلفة في شكل مكتسب دون اللجوء الى التفكير المستقل في كل موقف .

5-تعبير عن انسياع الفرد لما يسود مجتمعه من معايير وقيم ومعتقدات .

6-يؤدي بالفرد الى ان يدرك ويفكر بطريقة محددة ازاء الموضوعات .

7-تحدد الاطار المرجعي للفرد والجماعات المرجعية التي يهتدي بها الافراد (باعمر الزهرة،

2005: 37-38).

8-نظريات الاتجاه

هناك العديد من النظريات التي حاولت تفسير عملية تكوين الاتجاه ومن ابرزها :

نظريات التعلم:

ترى هذه النظرية ان الافتراض الاساسي هو ان الاتجاهات متعلمة بنفس الطريقة التي يتم بها تعلم العادات وصور السلوك الاخرى ومن ثم فان المبادئ والقوانين التي تنطبق على تعلم اي شيء تحدد ايضا كيفية اكتساب وتكون الاتجاهات حيث نجد ان الشخص يكتسب المعلومات والحقائق من خلال الاقتران والترابط بين موضوع معين والشحنة الوجدانية المصاحبة له

فمثلا نلاحظ ان الانسان المسلم يكره الكذب والغش لما اقترن وتكون لديه من مشاعر سلبية مصاحبة له من خلال ما يسمع عنه من والديه والمدرسين من ان يكذب والغش اشياء سيئة وممقوتة والعكس صحيح عندما يسمع عن الامانة والصدق فانه يتكون لديها نحوهما مشاعر ايجابية وكذلك يمكن ان يحدث تعلم اتجاه من خلال طرق التعزيز او التقليد حيث ان الصغار يقلدون الكبار .

ونستخلص مما سبق ان نظريات التعلم تؤكد ان ترابط وتعزيز والتقليد هما المحددات الرئيسية في اكتساب وتعلم الاتجاهات، وان الاخرين هم مصدر هذا التعليم وان اتجاه الفرد في صورته المتكاملة يتضمن كل ترابطات والمعلومات التي تراكمت عبر الخبرات السابقة .

النظريات المعرفية: وتتدرج تحتها نظريات الثلاث وهي:

نظرية التطابق المعرفي: وتتحدد هذه النظرية في مفهومين الرئيسيين وهما:

المفهوم الترابطي: الذي يتضمن عناصر الحب والتفضيل والموافقة

المفهوم الغير ترابطي: والذي يتضمن عناصر النفور والمعارضة

فالمفهوم الترابطي يوجد فيما بين المصدر (مصدر الرسالة) وبين المفهوم (اي موضوع الرسالة) ويمكن تحديد نوعية العلاقات الموجودة اما المفهوم الغير ترابطي فانه يوجد في حالة تحقيق مفهوم تقويمي يشابه طبيعة الاشياء بصورة عكسية

نظرية التوازن المعرفي :

هذه النظرية للعالم فريدز هيدر Haider فقد وضعها سنة 1958 وترتكز هذه النظرية على ان الافراد يميلون الى ان يكونو في حالة توازن ذهني اي ان الفرد يوافق بين معارفه ومعتقداته وفي هذه النظرية يرى هيدر ن الاتجاه نحو الاشياء ونحو الناس له جاذبية ايجابية او جاذبية سلبية وقد تتطابق هذه الاتجاهات وربما لا تتطابق وبالتالي يكون هناك توازن او عدم توازن لنسق الاتجاهات الا ان هناك حركة دائمة نحو التوازن وتقوم هذه النظرية على اساس افتراضيين هما :

الافتراض الاول : سعي الشخص الى تحقيق التوازن داخل نسقه المعرفي، والدافع الرئيسي الذي يدفع الشخص نحو التوازن ومحاولته لتحقيق التناغم والتماسك واعطاء معنى ادراكاته وتحقيق افضل صورة للعلاقات الاجتماعية

الافتراض الثاني : ان اشكال عدم التوازن تميل فيما بعد لان تتغير نحو التوازن، فهناك الكثير من الضغوط التي تمارس في حالات عدم التوازن حتى تتغير اتجاهات ويحدث توازن

نظرية التنافر المعرفي : هذه النظرية للعالم "فستنجر" fistenger وخلصته ان الاشخاص يسعون دائما الى تحقيق الاتساق داخل انساق معتقداتهم من جهة، وبين انساق معتقداتهم وسلوكياتهم من جهة اخرى

الا ان الاشخاص بطبيعة البشر دائما ما يكون هناك تنافر بين انساق معتقداتهم، ويولد هذا التنافر عدم الارتياح، ونذكر هناك مثلا سبق وان ذكره صاحب النظرية "فستنجر"

يدخن فان الشخص يعاني من تنافر، واحسن طريقة للتخلص من هذا التنافر هو التوقف عن التدخين، الا ان الشخص لا يستطيع فيلجا لأسلوب اخر وهو التشكيك في الادلة الطبية التي تؤكد ان التدخين يصيب الانسان بالسرطان

نظرية الباعث : تتلخص هذه النظرية في ان الاتجاهات عملية تقدير ووزن لكل من التاييدات والمعارضات لجوانب عديدة، واختيار احسن البدائل، وهناك صورتان شائعتان لمنحنى الباعث في مجال الاتجاهات هما :

نظرية الاستجابة المعرفية : تتلخص فكرة النظرية كما يشير جاك بريم ان الافراد يسعون لتأكيد حريتهم عندما يشعرون بوجود تهديدات او عندما يتعرضون الى ضغوطات جراء التزامهم بمعتقد معين او اتجاه معين بهدف التغلب على هذه التهديدات فانهم يتخذون عديدا من الطرق تضمن لهم التمتع بحريتهم وذلك من خلال التأكيد والالتزام بمعتقداتهم وعدم التفريط بها

نظرية القيمة المتوقعة:

تتلخص هذه النظرية انه عندما يجب على الفرد ان يقوم لاختيارات ما سلوكيا سوف يختار ذلك البديل الذي يتمتع بأكبر قدر من المنفعة الذاتية المتوقعة اي اختيار البديل المحتمل ان يؤدي الى اكثر نتائج الملائمة والمتوقعة (بعوش هدى، 2011: 61- 67) .

الاتجاه نحو مهنة التدريس:

تفضل مهنة التدريس عند الاشخاص لأسباب منها ما يتعلق بالظروف الاجتماعية والاقتصادية واسباب اخرى تتعلق بشخصية كل شخص وخلفيته الثقافية ويذكر احمد شكري سيد العوامل التي تجعل الافراد يختارون مهنة التدريس بقوله : ربما تكون الرغبة في التعامل مع الناس والرغبة في خدمة الاخرين والرغبة في الاستمرار في الجو التعليمي المدرسي والعائد المادي وطبيعة العمل التدريسي نفسه من حيث اجازته وقصر عدد ساعات عمله اليومي بمقارنة بالوظائف الاخرى .

هذا والجدير بذكر ان اختيار الفرد الموضوعي لمهنة التدريس وتفضيله على بقية مهن الاخرى بناء على ميوله واتجاهاته له من الاهمية بمكان ويعتبر من اقوي دافع السلوك ويلعب الاختيار المناسب للقدرات والميول دورا هاما يؤهله لنجاح في هذه المهنة وفي شعوره برضا والارتياح عنها اثناء الممارسة لها في المستقبل وقد يكون اختيار المتقدم للعمل في سلك التدريس متأثرا بعوامل اخرى مثل الضغط الاسري والتقاليد السائدة والعائد المادي والمركز الاجتماعي وغيرها وهذا لطبيعة الحال وف يؤثر بشكل او باخر على طبيعي اتجاهه نحو المهنة مما قد يولد مقدمة لنتيجة سالبة تؤثر على ادائه التربوي المتعلق بمجال تخصصه وهو ما يخالف امكانية استغلال القدرات والاستعدادات والاتجاهات الإيجابية نحو المهنة المختارة من خلال وضع الفرد المناسب في مكان المناسب وحسب Diane ترى نظرية التعلم انه يمكن اكساب الاتجاهات وتعليمها وعلى هذا الاساس يمكن استغلال خاصية الاتجاهات كونها متعلمة ومكتسبة في اكساب المعلمين الاتجاهات الايجابية نحو مهنة التدريس وتميئتها من خلال تكوين مستمر للمعلمين وبفضل كمية المعلومات التي يتزودون بها سواء في التكوين الاكاديمي الذي يعمق فهم المواد التعليمية المختلفة ويمكنه من السيطرة من مهاراتها والقدرة على توظيفها في المواقف التعليمية مما يجعله معلما وثيقا بنفسه او تكوين المهني التربوي الذي يزوده بالفلسفة التربوية، وبالمعارف والمهارات والاتجاهات التي تمكنه من القيام بمهنة التدريس على خير الوجب وعلى القائمين بشأن التربية ان يبذلوا جهودا كبيرا في سبيل تعزيز الاتجاه الايجابي وتعديل الاتجاه السلبي نحو المهنة بشتى الوسائل المادية والمعنوية التي لها اهمية بالغة لدة المدرس بحيث تساعده لى التكيف الاجتماعي والمهني بتحقيق الشعور بسعادة والرضا اثناء القيام بكل ما يكلف به من واجباته التعليمية دون ويقول خضر المحسن :يعد الاتجاه المعلم نحو مهنة هو المحدد الاساسي لمدى

تحمله للمهنة وضغوطه الجسمية والنفسية وبالتالي للاحتراق النفسي الذي يواجهه وثمة اتفاق ان كلمة السر لنجاح المعلم في عمله هي اتجاهاته الايجابية نحو مهنته لان هذه الاتجاهات القاعدة التي تبنى عليها معظم النشاطات التربوية (طبشي بلخير، حسين، الشايب الساسي، 2013).

الخلاصة

نستخلص في نهاية الفصل ان موضوع الاتجاهات عرف اهتماما بالغا من قبل المختصين في علم النفس الاجتماعي وعلماء النفس الاجتماعي وهذه الاهمية تكمن في اعتبار ان الاتجاهات مؤشرا حقيقيا لتوافق الفرد مع بيئته ومحيطه الاجتماعي فتقارب اتجاهه من تقارب او تماسك المجتمع وتباعده من تباعد المجتمع في الاتجاه الا نتاج تفاعل الفرد مع الجماعات وتأثيره بالثقافة والعادات والتقاليد .

الفصل الثالث

الاجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد :

بعد عرضنا للجانب النظري لهذه الدراسة والتي تمثلت في تحديد اشكالية الدراسة، فرضياتها واهدافها ثم عرض بما يتعلق بمتغيرات الدراسة كل من انماط القيادة واتجاهات الاساتذة نحو التدريس بعرض مختلف المفاهيم المرتبطة بها .

بعدها سنتطرق في هذا الفصل الى عرض الدراسة الاستطلاعية والدراسة الاساسية والتي تعتبر اهم خطوة يقوم بها الباحث من اجل مناقشة الفرضيات في اي بحث علمي واللذان يحملان مختلف المنهجية المتبعة مع تحديد العينة والادوات المستخدمة في جمع البيانات والتأكد من صدقها وثباتها وتحديد الأساليب الاحصائية المستعملة في تحليل النتائج .

اولا :الدراسة الاستطلاعية :

تعتبر الدراسة الاستطلاعية خطوة ضرورية في البحث العلمي، فهي تساعد على جمع المعلومات حول الموضوع المراد دراسته والحصول على البيانات المتعلقة بالظاهرة المستهدفة ومعرفة صلاحية الادوات المخصصة في قياس الظاهرة .

1-اهداف الدراسة الاستطلاعية :

- التعرف على المجتمع الاصلي لعينة الدراسة
- التأكد من صحة الادوات جمع البيانات
- التقرب من ميدان واخذ الفكرة من الموضوع
- التقرب من افراد العينة ومعرفة مدى تجاوبهم مع الدراسة
- قياس الخصائص السيكومترية لأداة البحث

2-حدود الدراسة الاستطلاعية :

طبقت الدراسة على بعض متوسطات ولاية تيارت والتي سنذكر منها :

1. متوسطة مشري احمد

2. متوسطة طاهري عبد القادر

3. متوسطة حساني الحاج

3-ظروف اجراء الدراسة الاستطلاعية :

لقد اجريت الدراسة الاستطلاعية في ظروف صعبة نوعا ما حيث لم يكن هناك تعاون من قبل مدراء المتوسطات نتيجة لعدم منحنا في الجامعة رخصة الدخول، وعدم ارجاع بعض الاساتذة الاستبيان حيث قمنا بتوزيع (89) استبيان تم ارجاع منها (50) استبيان وهذا راجع الى عدم اهتمام الاساتذة بالموضوع اضافة الى الظروف التي تمر بها المتوسطات ونظام التفويج في ظل جائحة كورونا الذي كان عائقا لنا خلال توزيع الاستبيان .

4-عينة الدراسة الاستطلاعية:

اختيرت عينة الدراسة بطريقة عشوائية من اساتذة بعض متوسطات تيارت وتكونت العينة الاستطلاعية من (50) استاذ واستاذة .

جدول رقم (01) يبين توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكور	19	38%
اناث	31	62%
المجموع	50	100%

يتضح لنا ان نسبة الاناث اعلى من نسبة الذكور .

وصف أداتي القياس

1) استبيان انماط القيادة

بعد اطلاع على الدراسات السابقة والجانب النظري ذات صلة بموضوع (انماط القيادة)، والاطلاع على العديد من المقاييس المستخدمة في الدراسات السابقة منها مقياس (موافق احمد شحادة العجارمة 2012) ومقياس (حيدر علي حيدر 2010) و(مقياس خمقاني مباركة 2017) .

قد قمنا ببناء استبيان انماط القيادة وفق الخطوات التالية:

1. تحديد المجالات الرئيسية التي شملتها الاستبانة

2. صياغة الفقرات التي تقع تحت كل بعد

و عليه قد احتوى استبيان انماط القيادة في صورته الاولية على (32) فقرة موزعة على (03) ابعاد هم : بعد النمط الديمقراطي (13 فقرة) وبعد النمط الاوتوقراطي (10 فقرات) وبعد نمط اللامبالاة (09 فقرات) .

2) استبيان اتجاهات الاساتذة نحو التدريس :

لقد تم تصميم استبيان اتجاهات الاساتذة نحو التدريس استنادا على الدراسات السابقة والجانب النظري ومقاييس تهدف الى قياس الخاصة، من اهمها مقياس (د فيصل مد الله علي الرويشد 2019) ومقياس (الدكتور علي سعود حسن 2011) ومقياس (الدكتور رائد بايش الركابي وحسن طالب محمد) .

الى جانب استخدام الاسلوب الشخصي في بناء وصياغة الفقرات .

وقد احتوى استبيان اتجاهات الاساتذة نحو التدريس في صورته الاولية على (38) فقرة موزعة على (04) ابعاد هم : بعد الاداء الاستاذ (13 فقرة) وبعد اتجاهات الاساتذة نحو الخصائص الشخصية (08) فقرات (وبعد اتجاهات الاساتذة نحو البيئة المدرسية (07 فقرات) وبعد اتجاهات الاساتذة نحو المكانة الاجتماعية ومستقبل المهنة (10 فقرات) .

1-النمط القيادي الديمقراطي:

يقوم هذا النمط على مبدا المشاركة وتفويض لسلطة وتفاعل الاساتذة مع بعضها البعض وذلك ان المدير يشارك المسؤولين في اتخاذ القرار وطريقة العمل وذلك لزيادة التعاون وغرس الثقة بنفس.

جدول رقم (02) يوضح العبارات بعد النمط الديمقراطي

الفقرات	البعد
<ol style="list-style-type: none"> 1. يشارك المدير الاساتذة في المناسبات لاجتماعية 2. يحاول استفادة من افكار الاساتذة في طريقة البناء 3. اعطاء فرص للأساتذة لإبداء رأيهم واقتراحاتهم 4. يتعامل مع الاساتذة بعدل 5. يوزع المدير ساعات العمل بالعدل على الاساتذة 6. يعمل المدير مع الاساتذة بروح فريق واحد 7. يوضح المدير للأساتذة الدور الذي يجب القيام به في المتوسطة 8. توفير المناخ الملائم للأساتذة مما يزيد في حماسة العمل 9. يتجنب مواجهة الاستاذ(ة) بأخطائهم امام زملائهم 10. يشجعي مديري على الابداع في العمل مع مراعاة معنويات الاساتذة 11. يسعى المدير كسب الاساتذة من خلال تلبية حاجياتهم 12. يتابع المدير الاساتذة عند تأخرهم وغيابهم عن العمل يشعرهم بأهمية عملهم 13. يجدول المدير الاعمال التي يجب انجازها للجميع بعد مناقشتها مع الاساتذة 	<p>النمط الديمقراطي</p>

البعد الثاني:

النمط القيادي الديكتاتوري (الاولوقراطي):

يرتكز هذا النمط على اخذ المدير المتوسطة كل الصلاحيات واتخاذ القرارات اي انه ينفرد في وضع سياسات وخطط العمل دون مشاركة الفريق التربوي .

جدول رقم(03) يوضح عبارات النمط القيادي الديكتاتوري

الفقرات	البعد
<ol style="list-style-type: none"> 1. يعمل مديري على دراسة القرارات بشكل فرد 2. صرامة في تطبيق القوانين يجعل الاساتذة يشعرون بالقلق 3. يمارس المدير اسلوب الانعزال عن الاساتذة في القيام بمهامه وعمله 4. يرفض النقد بكامل اشكاله 5. يتجاهل فروق الاساتذة ولا يهتم بالعلاقات الانسانية 6. لا يحب وجود علاقات بين الاساتذة 7. استخدام سلطة اتجاه الاساتذة في اجبارهم بقيام بأعمالهم المكلفة 8. لا يثق في الاساتذة الا بنسبة قليلة 9. يقوم مديري بعقاب الاساتذة الذين يقصرون في عملهم 10. يوجه الاساتذة بأسلوب الامر والنهي دون مناقشة 	<p>النمط القيادي الديكتاتوري</p>

البعد الثالث:

النمط القيادي اللامبالاة :

و يطلق عليه القيادة الفوضوية او الغير موجهة وهنا يكون الاساتذة متحررين من سلطة المدير واعطاء الاساتذة كامل الحية في اتخاذ القرارات واختيار طريقة العمل المناسبة .

جدول رقم (04) يوضح عبارات النمط القيادي اللامبالاة

الفقرات	البعد
<p>1. يترك لي مديري المسؤولية الكاملة والحرية المطلقة في اتخاذ القرارات</p> <p>2. غير قادر على حل المشكلات في العمل والتهرب منها</p> <p>3. يسمح لي مديري بالخروج اثناء العمل</p> <p>4. يتساهل مع الاساتذة المقصرين في عملهم</p> <p>5. يتردد المدير عادة في اتخاذ القرار</p> <p>6. يعتمد على الاساتذة ويبالغ في تقدير امكانياتهم</p> <p>7. لا يعتمد على خطة او هدف محدد في احتجاجاته مع الاساتذة</p> <p>8. يترك لي مديري اختيار مسؤوليتي حسب رغبتني</p> <p>9. يقتصر مديري على تلبية حاجياتي من موارد ومعلومات</p>	<p>بعد اللامبالاة</p>

الاداة الثانية : اتجاهات الاساتذة نحو التدريس

البعد الاول : اداء الاستاذ

هيا عبارة عن الممارسات التدريسية المنجزة من طرف الاستاذ المتعلقة بجوانب التخطيط والتنفيذ والتقييم .

جدول رقم (05) يوضح عبارات بعد اداء الاستاذ

الفقرات	البعد
1. احضر وسيلة الايضاح قبل الدرس	اداء الاستاذ
2. اصوغ الهدف العام للحصة	
3. احاول التدرج في تقديم الدرس من السهل الى الصعب	
4. اراعي الفروق لفردية اثناء تقديمي للدرس	
5. اختار اساليب التقييم المناسبة للدرس	
6. ابدا درسي بالتقويم التشخيصي	
7. ارافق الاختبار بشبكة التقييم	
8. التزم بتحضير المذكرة اليومية للدرس	
9. خلال الدرس اقوم بالتقويم التكويني	
10. التزم بتقويم تلاميذي بشكل مستمر	
11. احرص على مناقشة الدرس مع تلاميذي	
12. اشخص المعلومات السابقة للتلميذ لربطها بالدرس الجديد	
13. في نهاية الدرس اقوم بالتقويم النهائي	

البعد الثاني:

اتجاهات الاساتذة نحو الخصائص الشخصية

وجهة نظر الاساتذة نحو السمات الجسمية والانفعالية والعقلية او الاجتماعية التي تحدد شخصيته والتي تكمن وراء سلوكه

جدول(06) يوضح عبارات بعد اتجاهات الاساتذة نحو الخصائص الشخصية

البعد	الفقرات
اتجاهات الاساتذة نحو التدريس	<p>1. اشعر بالثقة في النفس عندما ازول مهنة التدريس</p> <p>2. ترتفع طموحاتي المهنية مع تلاميذي في الصف</p> <p>3. اعتزازي بعلمي لا يشعرني بالمتاعب التي تواجهني في الفصل</p> <p>4. من اسباب التحاقني بمهنة التدريس تحقيق ذاتي</p> <p>5. كثرة المهام التي اكلف بها تؤثر على ابداعي</p> <p>6. تتوافق مهنة التدريس مع القدرات العلمية</p> <p>7. احاول ان اعوض نقصي بالسيطرة على تلاميذي</p> <p>8. من يختار مهنة التدريس يعاني عادة من الشعور بالنقص</p>

البعد الثالث:

اتجاهات الاساتذة نحو البيئة المدرسية :

هو وجهة نظر الاساتذة نحو السلوك او موضوع معين ذلك من خلال السلوك الذي يمارسه داخل الوسط المدرسي سواء كان ايجابيا او سلبيا .

جدول رقم (07) يوضح عبارات اتجاهات الاساتذة نحو البيئة المدرسية

الفقرات	البعد
<p>1. اشعر بولائي الدائم بالمؤسسة التي اعمل بها</p> <p>2. يتمتع مدير مؤسستنا باللباقة المهنية</p> <p>3. المشكلات السلوكية لدى تلاميذي من اصعب ما واجهه</p> <p>4. اشعر بالعمل في مؤسستي بروح الفريق</p> <p>5. انجز الاعمال الاضافية التي تلقى على عاتقي</p> <p>6. اشعر بالارتباط المهني اتجاه المؤسسة التي اعمل بها</p> <p>7. يتسم تعاملي مع مدير مؤسستي بالسهولة والمرونة</p>	<p>اتجاهات الاساتذة نحو البيئة المدرسية</p>

البعد الرابع:

اتجاهات الاساتذة نحو المكانة الاجتماعية ومستقبل المهنة

هي الدرجة الاحترام التي يحظى بها الاستاذ والتي تعتمد على طبيعة الادوار التي يمثلها في المدرسة والمجتمع ونظراته تجاه ما يسعى الى تحقيق المستقبل .

جدول رقم (08) يوضح عبارات بعد اتجاهات الاساتذة نحو المكانة الاجتماعية ومستقبل المهنة

الفقرات	البعد
1. العمل لمهنة التدريس يمنحني مكانة مرموقة في المجتمع	اتجاهات الاساتذة نحو المكانة الاجتماعية ومستقبل المهنة
2. النظرة المجتمعية لمهنة التدريس تعزز انتمائي وحبّي لها	
3. يتناسب الراتب الذي احصل عليه مع الجهد المبذول في العمل	
4. اؤمن بدور الاستاذ في التغيير الاجتماعي بالمجتمع	
5. احظي بحوافز بمناسبة مهنتي	
6. اعتقد ان مجتمعنا ينظر للأستاذ نظر احترام وتقدير	
7. اشعر بالفخر عندما ارى تلاميذي في مراكز مرموقة	
8. ارى ان الاستمرارية في مزاولة مهنة التدريس امر اشاقا	
9. اشعر بالألم كلما تذكرت ان نظام ترقية المدرس لا يزال مختلفا بالنسبة لباقي المهن	
10. لدي خطط نحو التميز في مزاولة مهنة التدريس بالمستقبل	

الخصائص السيكو مترية للادتين

- **الصدق** : تقييم شامل يوفر من خلاله الدليل المادي والمبرر النظري اللازمين لإثبات كفاية وملائمة ومعنى اي تاويل او فعل يبنى على درجة الاختبار (خمقاني، مباركة 2017).
- أ. **صدق المحكمين** : قمنا بعرض الاستبيان على عدد من مختصين الاساتذة بجامعة ابن خلدون (تيارت) قصد الحكم على مدى صلاحية المحتوى وسلامة صياغته اللغوية وذلك من خلال تقديم ملاحظاتهم واقتراحاتهم من خلال :
- مدى ملائمة الابعاد للأداة ومدى انتماء الفقرات للأبعاد وعدد الفقرات ووضوحها ومدى وضوح تعليمة الاستبيان وشموليتها.

الجدول رقم (09) يوضح البيانات الخاصة بالمحكمين

التخصص	المحكم
علم النفس التربوي	بوشريط نورية
ارطوفونيا	قندوز محمود
علم النفس الجنائي	قاضي مراد
علم النفس العيادي	بوكصاصة نوال
علم النفس العيادي	حوتي سعاد
علم النفس العيادي	هدور سميرة
القياس والتقويم	منهوم محمد
علم النفس العام	شعشوع عبد القادر
علم النفس المدرسي	يونس جميلة

من خلال صدق المحكمين قمنا بإجراء ما يلزم من تعديل لبعض العبارات من كل بعد بضوء المقترحات المقدمة، وعلية كانت الصورة شبه نهائية لاستبيان انماط القيادة تحتوي على (32) بند اما

استبيان اتجاهات الاساتذة نحو التدريس تم قبوله يحتوي على (38) بند والعبارات المدرجة في الاستبيان النهائي تم اتفاق عليه بنسبة تتراوح ما بين 75% و 100% .

و احتوى مفتاح التصحيح المعتمد للدراسة على ثلاثة بدائل كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (10) يوضح مفتاح تصحيح المقياس

العبارات	تنطبق	احيانا	لا تنطبق
البنود الموجبة	3	2	1
البنود السالبة	1	2	3

صدق الاتساق الداخلي :

اعتمدنا على استخدام معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للاستبيان حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان بدرجة الكلية للأبعاد الذي تنتمي اليه العبارة وبدرجة الكلية للاستبيان .

الاداة الاولى : (انماط القيادة)

الجدول رقم (11) يمثل معاملات الاتساق الداخلي لأداة انماط القيادة

الفقرة	رقم الفقرة	ارتباط الفقرة بالبعد	ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	ارتباط البعد بالدرجة الكلية
	ف1	0.55**	0.43**	
	ف4	0.72**	0.43**	
	ف7	0.56**	0.40**	

0.34*	0.61**	0.75**	10ف	النمط الديمقراطي
	0.47**	0.41**	13ف	
	0.11	0.05	16ف	
	0.28*	0.54**	19ف	
	0.08	0.46**	22ف	
	0.53**	0.81**	25ف	
	0.36**	0.61**	28ف	
	0.42**	0.64**	30ف	
	0.55**	0.69**	32ف	
0.38**	0.31*	0.49**	2ف	النمط الديكتاتوري
	0.43**	0.50**	5ف	
	0.58**	0.05**	8ف	
	0.31*	0.51**	11ف	
	0.22	0.45**	14ف	
	0.59**	0.71**	17ف	
	0.47**	0.49**	20ف	
	0.11	0.50**	23ف	
	0.44**	0.49**	26ف	
	0.44**	0.68**	27ف	
	0.19	0.44**	29ف	
0.58**	0.67	31ف		
نمط اللامبالاة	0.11	0.45**	3ف	
	0.37**	0.49**	6ف	
	0.05	0.10	9ف	
	0.34**	0.38**	12ف	

0.67**	0.39**	0.50**	15ف
	0.43**	0.40**	18ف
	0.29*	0.43**	21ف
	0.10	0.24	24ف

يتضح لنا من خلال بيانات الجداول المخصص مدى صدق الاداة انماط القيادة بأبعاده الثلاثة وعلى قدر من صدق وذلك منا نراه في ان الفقرات كلها دالة احصائيا عند مستو الدلالة (0.01) و(0.05) ماعدا فقرات رقم (16) و(22) من البعد النمط الديمقراطي وفقرات رقم (23) و(29) من البعد النمط الديكتاتوري وفقرات رقم (3) و(9) و(24) من البعد النمط اللامبالاة وعليه قد تم حذفهم.

الثبات

الثبات يشير الى امكانية الحصول على النتائج نفسها لو اعيد تطبيق الاداة على الافراد انفسهم (خمقاني، مباركة 2017).

جدول رقم (12) يمثل قيم معامل الثبات لمقياس انماط القيادة

الابعاد	معامل الفا كرومباخ
النمط الديمقراطي	0.84
النمط الديكتاتوري	0.78
نمط اللامبالاة	0.32

من خلال الجدول رقم (12) جاءت النتائج لمتحصل عليها مرتفعة مما يدل على ان الاداة تتمتع بدرجة عالية من الثبات .

جدول رقم (13) يمثل قيمة معامل ثبات التجزئة النصفية

معامل جوتمان	التجزئة النصفية	الاسلوب الاحصائي
0.70	0.60	

من خلال الجدول رقم (13) يتضح لنا ان معامل الثبات قدر ب 0,70 ومنه نستنتج ان اداة انماط القيادة على قدر من الثبات .

الاداة الثانية : اتجاهات الاساتذة نحو التدريس

جدول رقم (14) يمثل معاملات الاتساق الداخلي لاتجاهات الاساتذة نحو التدريس

الفقرة البعء	رقم الفقرة	ارتباط الفقرة بالبعء	ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	ارتباط البعد بالدرجة الكلية
بعد اداء الاستاذ	ف33	0.30*	0.30*	0.67**
	ف37	A	A	
	ف41	0.17	0.24	
	ف45	0.34*	0.12	
	ف49	0.40**	0.63*	
	ف53	0.59**	0.39*	
	ف57	0.39**	0.11	
	ف61	0.53**	0.44**	
	ف64	0.49**	0.34**	
	ف66	0.70**	0.52**	
	ف68	A	A	
	ف69	0.62	0.84**	
ف70	0.53**	0.37**		
	ف34	0.39**	0.32*	

0.77**	0.26	0.50**	38ف	اتجاهات الاساتذة نحو الخصائص الشخصية
	0.12	0.16	42ف	
	0.37**	0.42**	46ف	
	0.47**	0.48	50ف	
	0.52**	0.58**	54ف	
	0.44	0.32*	58ف	
	0.47*	0.47**	62ف	
	0.21	0.38**	65ف	
0.78**	0.47**	0.61**	35ف	اتجاهات الاساتذة نحو البيئة المدرسية
	0.39**	0.44**	39ف	
	0.37**	0.43**	43ف	
	0.66**	0.82**	47ف	
	0.47**	0.63**	51ف	
	0.43**	0.71**	55ف	
	0.24**	0.38**	59ف	
	0.47**	0.44**	63ف	
0.65**	0.72**	0.70**	36ف	اتجاهات الاساتذة نحو المكانة الاجتماعية ومستقبل
	0.72**	0.72**	40ف	
	0.34**	0.49**	44ف	
	0.42**	0.72**	48ف	
	-0.96	-0.59	52ف	
	-2.73	-1.69	56ف	
	0.35*	0.46**	60ف	
	0.36**	0.46**	67ف	

				المهنة
--	--	--	--	--------

من خلال الجدول رقم (14) تبين لنا ان كل فقرات ابعاد الاربعة بعضها دال عند مستوى الدلالة 0.01 والبعض اخر دال عند 0.05 ماعدا الفقرة (37) و(41) و(68) حذفت من البعد اداء الاستاذ بالاضافة الى فقرة رقم (42) حذفت من البعد اتجاهات الاساتذة نحو خصائص الشخصية وفقرات رقم (52) و(56) حذفت من البعد اتجاهات الاساتذة نحو المكانة الاجتماعية ومستقبل المهنة .

جدول رقم(15) يمثل قيم معامل الثبات لمقياس اتجاهات الاساتذة نحو لتدريس

الابعاد	معامل الفاكرومباخ
اداء الاستاذ	0.55
اتجاهات الاساتذة نحو الخصائص الشخصية	0.53
اتجاهات الاساتذة نحو البيئة المدرسية	0.69
اتجاهات الاساتذة نحو المكانة الاجتماعية ومستقبل المهنة	0.69

من خلال الجدول رقم (15) ان نتائج المعاملات الفاكرومباخ الخاصة بكل بعد من ابعاد اتجاهات الاساتذة نحو التدريس تراوحت بين 0.53 و0.69 وهذا يدل على ان المقياس يتمتع بنسبة من اليقين.

الجدول رقم (16) يمثل قيمة معامل ثبات التجزئة النصفية

معامل سبيرمان	معامل التجزئة النصفية	الاسلوب الاحصائي
0.75	0.70	

من خلال الجدول رقم (16) يتضح ان معامل ثبات اتساق الداخلي قدر ب 0.75 مما يدل ان الاداة على قدر من الثبات.

ثانيا : الدراسة الاساسية

من خلال ما يلي يمكننا التطرق الى الاجراءات المتبعة في تنفيذ الدراسة بدء بالمنهج المعتمد، ووصف خصائص العينة، ثم الاساليب الاحصائية المستخدمة في معالجة النتائج .

1. منهج الدراسة :

تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي الذي يعتبر المنهج الامثل لمعرفة العلاقة الارتباطية بين انماط لقيادة لدى مديري المتوسط من وجهة نظر الاساتذة واتجاهاتهم نحو التدريس .

2. اجراءات تطبيق اداة الدراسة :

بعد التحقق من صدق وثبات الاستبيان انتقلنا الى ثلاث متوسطات بولاية تيارت، وكان ذلك خلال شهر افريل ،حيث تم توزيع الاستبيانات على 70 عينة استاذ واستاذة وتلقينا صعوبات في اجراء هذه الدراسة من قبل مدراء المتوسطات نتيجة لعدم منحنا الجامعة رخصة الدخول .

3. خصائص عينة الدراسة الاساسية :

جدول رقم(17) يمثل توزيع العينة الاساسية حسب متغير الجنس :

الجنس	العدد	النسبة المئوية
الذكور	28	40%
الاناث	42	60%
المجموع	70	100%

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (17) ان نسبة الاناث اعلى من نسبة الذكور .

الجدول رقم (18) يوضح توزيع العينة الأساسية حسب المؤهل العلمي:

المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية
ليسانس	43	61.4%
اكثر من ليسانس	27	38.6%
المجموع	70	100%

يتضح من خلال الجدول رقم (18) ان نسبة المتحصلين على شهادة ليسانس اكثر من المتحصلين على ما فوق ليسانس .

جدول رقم (19) يوضح توزيع العينة الأساسية حسب سنوات الخبرة :

سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية
اقل من 10 سنوات	46	65.7%
اكثر من 11 سنة	24	34.3%
المجموع	70	100%

يتضح لنا من خلال الجدول رقم(19) ان نسبة اقل الخبرة هم اقل من 10 سنوات بنسبة قدرت ب 46.

4. الاساليب المعالجة الاحصائية :تعددت الاساليب الاحصائية المستعملة بتعدد اغراض

الدراسة وهذا من اجل الوصول الى معالجة وتحليل البيانات بطريقة علمية وموضوعية وعليه اعتمدنا في دراستنا الحالية على الاساليب الاحصائية التي يوفرها برنامج التحليل الاحصائي للعلوم الاجتماعية وهو مجموعة من التقنيات الاحصائية عن طريق برنامج احصاء يقوم بتحليلات الاحصائية للبيانات الخاصة في حالة عينة كبيرة ويقوم هذا البرنامج ع ادخال

معطيات في جهاز الاعلام الالي لفرزها وترميزها لدراسة مستوى الارتباط والبحث عن مستوى دلالة لكل نتيجة.

ولحساب العلاقة الارتباطية بين الانماط القيادة واتجاهات الاساتذة نحو التدريس استعملنا :

- المتوسط الحسابي

- الانحراف المعياري

- النسبة المئوية

- معامل بيرسون

الخلاصة:

تناول هذا الفصل جميع المعطيات المتعلقة بإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية حيث اشتمل الفصل في بدايته على معرفة المنهج المتبع في هذه الدراسة وهو المنهج الوصفي الارتباطي لأنه يتلاءم مع موضوع دراستنا الحالية ثم معرفة ووصف المجتمع الذي اخذت منه عينة البحث والتي اجر عليها تطبيق الادوات الاساسية لهذه الدراسة بتوضيح كيفية اعدادها وتطبيقها اما بالنسبة للعينة بينما كان حجمها والمتمثل في (70) استاذ واستاذة وخصائصها وكيفية اختيارها ومن ثم ادراج الاساليب الاحصائية التي تم الاعتماد عليها في البحث والتي سيتم على ضوءها تفسير النتائج ومناقشتها.

الفصل الرابع

عرض وتحليل ومناقشة النتائج

تمهيد :

في هذا الفصل الرابع والآخر سيتم عرض النتائج الفرضيات وتحليلها ومناقشتها وبالاعتماد على الدراسات السابقة والتي تناولت متغيرات الدراسة الحالية اجرائيا والتي تفيد الوصول الى بعض المقترحات .

اولا . عرض نتائج فرضيات الدراسة :

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الاولى :

■ ما النمط القيادي السائد لدى مديري التعليم المتوسط من وجهة نظر الاساتذة ؟

جدول رقم (20) يمثل نتائج طبيعة لأبعاد انماط القيادة لدى مديري التعليم المتوسط

الانحراف المعياري	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الاساليب المتغيرات
6	20	24.02	النمط الديمقراطي
4.10	20	16.75	النمط الأوتوقراطي
1.73	10	8.57	النمط اللامبالاة
4.96	50	49.35	المجموع الكلي

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (20) ان النتائج المتحصل عليها جاء النمط القيادي الديمقراطي كأعلى درجة في المتوسط الحسابي ب 24.02 وانحرافه المعياري ب 6 وجاء النمط الأوتوقراطي ثاني بمتوسط حسابي 16.75 وانحراف المعياري ب 4.10 وفي الاخير النمط اللامبالاة بمتوسط

الحسابي 8.57 وانحراف معياري 1.73 ومنه نستنتج ان النمط القيادي السائد لدى مديري المتوسط من وجهة نظر الاساتذة هو النمط الديمقراطي .

لتفسير هذه النتائج توصلنا الى ان بحثنا الحالي طبق على مجتمع العينة اساتذة التعليم المتوسط ذو خبرة مهنية اقل من 10سنوات لوحظ من خلال دراسة على متوسطات ان مدير يهتم بكفاءة الاساتذة في توفير التعليم الجيد يعطي لهم فرصة في ابداء رأيهم واقتراحاتهم لتحقيق اهداف المتوسطة وتشجيعهم على اتباعه وهذا ينعكس على المتوسطة بالإيجاب، ويقوم النمط الديمقراطي على اساس العلاقات الانسانية واحترام شخصية الفرد وكرامته وحرية الاختيار والاقناع ويوفر الجو النفسي الاجتماعي الملائم من اجل تحفيزهم على زيادة في اتجاهاتهم نحو التدريس، ومشاركتهم في اتخاذ القرار يجعلهم يتقبلونه ويتحمسون لقيام به واثارة دوافعهم نحو تحقيق الاهداف وهذا ما أكدته دراسة سعود (2009) التي توصلت نتائجها ان النمط القيادي الديمقراطي جاء بدرجة مرتفعة لأنه يعتمد على العلاقات الانسانية ومشاركة المدير مع الاساتذة .

عرض وتحليل الفرضية الجزئية الثانية :

▪ ما طبيعة اتجاهات الاساتذة نحو التدريس ؟

جدول رقم (21) يمثل طبيعة ابعاد اتجاهات الاساتذة نحو التدريس.

الانحراف المعياري	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الاساليب المتغيرات
2.37	20	23.71	اداء الاستاذ
4.90	16	19.20	اتجاهات الاساتذة نحو الخصائص الشخصية
4.04	16	17.77	اتجاهات الاساتذة نحو البيئة المدرسية
5.14	12	16.65	اتجاهات الاساتذة نحو المكانة الاجتماعية ومستقبل المهنة
16.45	64	77.34	المجموع الكلي

من خلال الجدول رقم (21) ان المتوسط الحسابي الكلي لأبعاد اتجاهات الاساتذة نحو التدريس والذي قدر ب 77.34 في حين المتوسط النظري قدر ب 64 وهذا يدل على ان طبيعة الاتجاهات الاساتذة نحو التدريس ايجابية بصفة عامة وعليه فان الفرضية تحققت .

نستخلص مما سبق ان معظم الاساتذة يعتقدوا ويؤمنوا بإنسانية المهنة ويعكس ايضا دور المدير في الاهتمام بمكانته وكرامته وكذلك نمط المدير المستخدم الذي يسمح للأستاذ بإخراج طاقاته الابداعية وميله لمهنة التدريس ،و يمكن تفسيرها ان الاساتذة لهم اتجاه ايجابي نحو مهنة التدريس يرجع لكونهم التحقوا بالمهنة نتيجة الميل والرغبة في العمل مع التلاميذ والتفكير المسبق على ما تتمتع به المهنة من مزايا وصعوبات وكل ما يتعلق بها وبالتالي اختارها دون غيرها من التخصصات الاخرى وهذا الذي في اعتقادنا يسبب تكون ايجابي نحو المهنة التي تحظى بمكانة اجتماعية مرموقة سواء داخل او خارج المجتمع الامر الذي يشعر عند ممارسة هذه المهنة ذات استقلالية مما يزيد دوافعهم نحو العمل ومهنة التدريس لها اثار واضحة على مجتمع كله وليس كما هو الحال مع المهن الاخرى وهذا الطرح تتفق معه دراسة مزكي (2013) والتي اظهرت نتائجها وجود اتجاه ايجابي عام نحو مهنة التدريس لان الاتجاه نحو مهنة التدريس يعد المحور الاساسي لمدى تحمل المعلم للمهنة وضغوطها النفسية والمهنية والجسمية التي يواجهها وان نجاح المعلم في عمله يعد هدفا رئيسيا بل من اهم اتجاهاته الايجابية نحو مهنته لان هذه الاتجاهات هي القاعدة التي يبنى عليها معظم النشاطات العلمية التعليمية التعلمية ويؤكد الباحث ان الاعداد الاكاديمي والتربوي يلعب دورا هاما في تنمية الاتجاهات نحو مهنة التدريس وقد يرجع سبب ظهور اتجاهات ايجابية نحو مهنة التدريس الى التغيرات والاصلاحات التي شملت المنظومة التربوية : ومنها الاهتمام بالمعلم من حيث تكوينه والعمل على تحسين جوانبه المادية والاجتماعية .

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

- توجد علاقة ارتباطية بين النمط الديمقراطي لدى مديري التعليم المتوسط من وجهة نظر الاساتذة واتجاهاتهم نحو التدريس .

جدول رقم (22) يمثل نتائج قيمة المحسوبة للنمط الديمقراطي وعلاقته باتجاهات الاساتذة نحو التدريس

متغيرات	الاساليب	القيمة المحسوبة	مستوى الدلالة
علاقة النمط الديمقراطي باتجاهات الاساتذة نحو التدريس		0.28	0.05

نلاحظ من خلال الجدول رقم (22) ان قيمة معامل الارتباط هو 0.28 عند مستوى الدلالة 0.05 وهي قيمة دالة احصائيا التي تؤكد على انه توجد علاقة دالة احصائيا بين النمط الديمقراطي واتجاهات الاساتذة نحو التدريس .

يمكن تفسير النتائج المتحصل عليها على ان النمط الديمقراطي يساهم في زيادة اتجاهات الاساتذة نحو التدريس بنسبة متوسطة اي ان كلما زاد النمط الديمقراطي كلما اثر ايجابيا على اتجاهات الاساتذة نحو التدريس فالنمط الديمقراطي يركز على بناء العلاقات انسانية قوية بين المدير والاساتذ بقدر كفاءة الاساتذ وهذا ما ينتج عنه زيادة الثقة بنفسه وبالتالي زيادة ميله واتجاهه نحو التدريس فالأساتذ يحتاج الى التعامل الحسن وان يشارك في القرارات التي تخدم المتوسطة فالمدير يوفر الظروف المناسبة للعمل الجماعي ويشجع على التفاعل بين الاساتذة كما يؤدي ذلك الى ظهور فرص للتفكير الجماعي واستثمارها واستغلالها نحو تحقيق اهداف المتوسطة لان المدير تربطه علاقات انسانية وودية مع الاساتذة مما يؤدي الى شعور الاساتذة بالأمان والانتماء وحب متوسطتهم فالمدير هو المسؤول على تطوير وترقية العلاقات الانسانية لخلق جو من التفاعل التربوي والاجتماعي لسليم حيث ان المدير يقدم توجيهات ونصائح للأساتذة مما يعكس ذلك على انجازات الاساتذة ويدفع اتجاهاتهم بالإيجاب في محيط العمل فالمدير الذي يراعي الفروق بين الاساتذة ويراعي لرغبات المهنية لهم يجعله ينعكس ايجابيا في اتجاهاتهم نحو التدريس وهذا اكدته دراسة شرفاء وسرحان (2019) التي اظهرت نتائجها ان النمط الديمقراطي جاء بدرجة مرتفعة لان هذا النمط يشرك الاساتذة في صناعة القرارات واتخاذها بما يخدم

الاهداف المرجو تحقيقها وايضا ان هذا النمط يحسن مستوى الاداء في العملية التعليمية ويحفزهم على تحقيق التعاون داخل المؤسسة التربوية .

عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الجزئية الرابعة:

▪ علاقة النمط الديكتاتوري لدى مديري المتوسط من وجهة نظر الاساتذة واتجاهاتهم نحو التدريس.

جدول رقم (23) يمثل القيمة المحسوبة للنمط الديكتاتوري وعلاقته باتجاهات الاساتذة نحو التدريس

المتغيرات	الاساليب	القيمة المحسوبة	مستوى الدلالة
علاقة النمط الاوتوقراطي باتجاهات الاساتذة نحو التدريس		-0.15	غير دالة

يتضح من خلال الجدول رقم (23) ان معامل الارتباط هو -0.15 غير دالة احصائيا فلا

توجد علاقة بين النمط الديكتاتوري واتجاهات الاساتذة نحو التدريس وعليه فان الفرضية لم تتحقق

يمكن تفسير النتائج المتحصل عليها على انه هناك علاقة سالبة ضعيفة غير دالة احصائيا بين النمط الديكتاتوري واتجاهات الاساتذة نحو التدريس فان الاسلوب الديكتاتوري يؤثر بشكل سلبي على اتجاه الاساتذة نحو التدريس فكلما زاد اسلوب التخويف وفرض العقاب على الاساتذة كلما نقصت دافعية اتجاههم نحو التدريس فهو يسعى الى استخدام اسلوب التسلطي وتوجيهه لأوامره والضغط على الاساتذة في فرض القرارات دون مناقشة فيها وهذا ما يجعل الاساتذة يشعر بعدم الارتياح والقلق والضيق وهو يمارس مهنة التدريس وهذا راجع الى تدخل المدير في تفصيلات وتقديم النقد المستمر في العمل لأنه لا يفسح المجال في ابداء الراي وهذا ما يجعل حرية الاساتذة محدودة وغياب الحوار

والمناقشة على عكس الذي يترك لهم المناقشة وتقبله لموضوعاتهم حتى لا يترك فجوة بين المدير والاساتذة.

عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الجزئية الخامسة:

- توجد علاقة ارتباطية بين نمط اللامبالاة لدى مديري المتوسط من وجهة نظر الاساتذة واتجاهاتهم نحو التدريس .

جدول رقم (24) يمثل القيمة المحسوبة لنمط اللامبالاة وعلاقته باتجاهات الاساتذة نحو التدريس .

المتغيرات	الاساليب	القيمة المحسوبة	مستوى الدلالة
علاقة نمط اللامبالاة باتجاهات الاساتذة نحو التدريس		0.10	غير دالة

يتضح من خلال الجدول رقم (24) ان القيمة المحسوبة لعلاقة نمط اللامبالاة باتجاهات الاساتذة نحو التدريس هي 0.10 ومستوى الدلالة غير دال ومعنى ذلك الفرضية لم تتحقق لا توجد علاقة بين نمط اللامبالاة واتجاهات الاساتذة نحو التدريس .

ولتفسير النتائج المتحصل عليها يمكن القول ان نمط اللامبالاة لا يؤثر على اتجاهات الاساتذة نحو التدريس هذا راجع الى عدم وجود تعليمات وقوانين داخلية من المدير لتنظيم العمل وسير المؤسسة مما يؤدي الى احساس الاساتذة بالتوتر في العمل يعني ان المدير لا يراعي الفروق الفردية بين الاساتذة وهذا ما يولد لهم الشعور بالضغط ورفض مهنة التدريس، على عكس المدير الذي يهتم بالاساتذة وما يقومون به ورقابة داخل المؤسسة والتزام المدير بمهامه واشرافه على الاساتذة وكذلك

اهتمامه بتحقيق اهداف المتوسطة مما ينعكس ذلك ايجابا على حماس الاساتذة والرفع من معنوياتهم هذا يجعل الاساتذة يميلون الى مهنة التدريس بكل فخر واعتزاز.

عرض وتحليل ومناقشة الفرضية العامة

انطلاقاً من النتائج المتحصل عليها من خلال الفرضيات الجزئية الخمسة نستنتج ان الفرضية العامة والتي تنص على وجود علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين انماط القيادة لدى مديري المتوسط من وجهة نظر الاساتذة وعلاقتها باتجاهاتهم نحو التدريس تحققت جزئياً .

و عليه فان النمط القيادي يساهم كثيراً في التأثير على اتجاهات الاساتذة التدريس اما بالإيجاب ام بالسلب وهذا حسب نمط المدير السائد داخل المتوسطة مما يؤدي الى تنمية اتجاهات الاساتذة نحو التدريس واتاحة الأستاذ الامن والاستقرار وتقديم الافضل في العملية التعليمية والتعلمية يرجع الاتجاه الايجابي للأستاذ نحو مهنة التدريس الى نمط المدير والاصلاحات التي تشمل المنظومة التربوية ومنها : الاهتمام بالأستاذ والعمل على تحسين الجوانب الاجتماعية وتوفير بيئة مدرسية مساعدة لأداء مهامه بشيء من الجدية والتفائل والسعي الى تطوير المنظومة التعليمية بجميع عناصرها وتتفق هذه النتيجة مع دراسة مزكي (2013) والتي توصلت نتائجها ان اتجاهاتهم نحو مهنة التدريس ايجابية بصفة عامة ودراسة حسن (2014) حيث اظهرت نتائج الدراسة ان اتجاهاتهم كانت ايجابية بشكل عام .

الاستنتاج العام

انطلاقاً مما تم عرضه من الخلفية النظرية لكل من انماط القيادة واتجاهات الاساتذة نحو التدريس واعتماداً على البيانات الاحصائية وفي اطار الهدف الرئيسي للدراسة وهو التأكد من انه توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين انماط القيادة لدى مديري المتوسط من وجهة نظر الاساتذة وعلاقتها باتجاهاتهم نحو التدريس.

و بعد اجرائنا للدراسة الميدانية على عينة مكونة من (70) استاذ واستاذة وبتطبيق اداتين للقياس الاولى تمثلت في انماط القيادة والثانية في اتجاهات الاساتذة نحو التدريس وبعد المعالجة الاحصائية توصلنا الى النتائج التالية :

- النمط القيادي السائد لدى مديري التعليم المتوسط هو النمط الديمقراطي .
- طبيعة الاتجاهات لدى اساتذة الطور المتوسط ايجابية بصفة عامة .
- توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين النمط الديمقراطي لدى مديري التعليم المتوسط من وجهة نظر الاساتذة واتجاهاتهم نحو التدريس.
- لا توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين النمط الديكتاتوري لدى مديري التعليم المتوسط من وجهة نظر الاساتذة واتجاهاتهم نحو التدريس.
- لا توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين نمط اللامبالاة لدى مديري التعليم المتوسط من وجهة نظر الاساتذة واتجاهاتهم نحو لتدريس.

الغائمة

الخاتمة:

يعتبر موضوع الانماط القيادة التربوية ميدانا للبحث في العديد من الفروع البحث العلمي نظرا لأهميتها البالغة في تطوير مستوى المؤسسات التربوية من حيث الاداء والتميز وتحقيق الاهداف .

فتحقيق رضا الاساتذة داخل المؤسسة التربوية وميلهم الى حب مهنتهم يرجع بدرجة الاولى الى المدير الذى يسعى الى خلق جو تعاوني ومنحهم فرص لاكتشاف كفاءاتهم المهنية فشعور الاساتذة براحة والطمأنينة وهو يمارس مهنية يزيد من دافعية وتحفيزه اكثر للعمل

وعليه فقد تطرقنا في بحثنا هذا الى دراسة انماط القيادة وعلاقتها باتجاهات الاساتذة نحو التدريس وتم تحقق الجزئي من الفرضية الثى تنص على وجود علاقة الارتباطية بين المتغيرين من خلال النتائج المتحصل عليها فقد اتضح ان الانماط القيادة لها دور في اتجاه الاساتذة نحو التدريس.

التوصيات:

- تشجيع على ممارسة النمط القيادي الديمقراطي في كل المتوسطات وذلك لرفع المعنويات الأساتذة
- تجنب المدير الممارسة النمط القيادي التسلطي الذي يؤثر سلبيا على دافعية الاساتذة نحو التدريس
- اهتمام المدير بالأساتذة وتوفير لهم المناخ المناسب وحاجياتهم العملية ويحفزهم على الاداء الايجابي .
- تقوية العلاقات بين مديرو الاساتذة في المؤسسة التربوية لتحقيق المزيد من الاتجاهات الايجابية نحو التدريس .
- ضرورة نشر الوعي بأهمية القيادة في المؤسسات لأنها هي المسؤولة على تحسين المؤسسة وتحقيق اهداف وتميزها، وخلق الانضباط داخلها وتجاوز الصعوبات .

قائمة المراجع

قائمة المراجع

- احمد سعيد الحريري وعلي فهيد شهد الفعر الشريف ونادية عبد العزيز حسنين (2012)، تصور مقترح لتطوير برنامج القيادة التربوية، مجلة علمية محكمة للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، جامعة الطائف
- بارودي خالد يوسف (2015)، النمط القيادي لمدرسي مدارس المرحلة الاساسية الحكومية بقطاع غزة ودوره في تعامل مع الازمات المدرسية، مجلة البحث العلمي في التربية، جامعة عين الشمس (ع 16) (ص 106)
- باعمر الزهرة (2005-2006) اتجاهات المرأة نحو بعض القضايا الاجتماعية في ظل المتغيرات الديمغرافية، رسالة ماجستير
- براهيم كامل محمد سهام، مفهوم الاتجاه، ماجستير في رياض الاطفال، جامعة القاهرة
- بعوش هدى، (2011)، اتجاهات الطلبة المعلمين نحو التعليم، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع
- بلال، نجمة (مارس 2018)، اتجاهات الاساتذة نحو التدريس باستراتيجية التعلم التعاوني في التعليم الجامعي، (م 7 ع 29) (ص 89 ص 90-91)
- بلخير طبشي ومحمد السياسي الشايب (ديسمبر 2013)، قياس الاتجاه نحو مهنة التدريس لدى معلمين مرحلة الابتدائية في ظل الاصلاحات التربوية الجديدة، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية (ع 13) (ص 82 ص 83)
- بن رجم ادريس ومرنيزا اسامة (2021)، الانماط القيادية وعلاقته بسلوك المواطنة لدى موظفين معهد العلوم والنشاطات البدنية والرياضية، مجلة الروافد للدراسات والابحاث في العلوم الرياضة، جامعة مسيلة، (م 1، ع 1) ص 40

- بن عبد الله المالكي شريفة (2018)، النمط القيادية لقائدات المدراس وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى معلمات والطالبات الموهوبات في المنطقة الرياض، مجلة البحث العلمي في التربية، جامعة سعودية (ع 19 ص 23).
- بوعمر سهيلة (2013-2014) الاتجاهات النفسية الاجتماعية للطلبة الجامعين نحو شبكة التواصل الاجتماعي، مذكرة ماجستير
- تقريح امال حمادي نور الهدى(2019-2020) النمط القيادي واثره على الاداء الموظفين، مذكرة مكملة لنيل شهادة في ماستر في علم اجتماع، غير منشورة
- جودت عزة عبد الهادي (2006)، الاشراف التربوي، ط1 ادارة وائل لنشر والتوزيع، عمان
- حسين الحناش عبير (ديسمبر 2020)، نظريات القيادة اتخاذ القرارات نظرية الرجل العظيم، نظرية السمات لنظرية الموقفية (م 36- ع 12)(ص323 ص394).
- حمادو سلاف (2015-2016)، انماط القيادة التربوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمين الابتدائية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الدكتوراة جامعة، ام البواقي، غير منشورة
- حيدر على حيدر (2010)، الانماط القيادية السائدة لدى مديري المتوسطة من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية، مجلة البحوث التربوية والنفسية، جامعة المستنصرية، (ع 26- 27)(ص54-55)
- خمقاني مباركة (جوان 2017)، اساليب وادوات جمع البيانات، مجلة الذاكرة، تصدر عن مخبر التراث اللغوي والادبي في جنوب الشرقي الجزائري، (ع 9)(ص 44 ص 45).
- خيتي عزيزة والغامدي احمد(2018) الأنماط القيادية المدارس منطقة الساحة وفقا لنظرية (ليكرت) من وجهة نظر المعلمات، مجلة الدولية لدراسات علم النفس التربوي :ص357
- رماضلية احمد، (جوان 2018)، الاتجاه مهنة التدريس لدى اساتذة المدارس العليا بالاغواط، مجلة تطوير العلوم الاجتماعية، جامعة جلفة (م 11 ع 1) (ص 215)

- الصديق حسين (2012)، الاتجاهات من منظور علم الاجتماع، مجلة جامعة دمشق، (م 28)(ص301-304-307-309-310-311)
- طياب محمد، الاتجاه نحو مهنة التدريس وعلاقته بالأداء لدى استاذ التربية البدنية والرياضة، مجلة الأكاديمية لدراسات الاجتماعية والانسانية، جامعة بن بوعلي شلف
- العباصرة معمن محمود (2008)، الاشراف التربوي والقيادة التربوية وعلاقتها بالاحترق النفسي، دار الحامد للنشر والتوزيع عمان
- العجمي محمد حسين (2013)، الادارة والتخطيط التربوي النظري والتطبيق، ط1، دار الميسرة لنشر والتوزيع، عمان
- عمر محمود العباس (2009)، القيادة الفاعلية والقائد الفعال، ط1 اثناء لنشر والتوزيع، عمان
- فتحي ابو الناصر (2008)، المدخل الى الادارة التربوية النظريات والمهارات، ط1، دار الميسرة لنشر والتوزيع، عمان
- قرارح محمد (جوان 2011)، مهارات وخصائص القائد، دراسات النفسية والتربوية، مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوي، (ع 6) (ص 329، ص 332)
- القريحات خضيم كاظم محمود (2009)، السلوك التنظيمي، ط1، اثناء لنشر والتوزيع، الاردن
- لحسن عبد الله باشيوة وحسين باشيوة (2016)، الانماط القيادية السائدة في الجامعة لمين دباغين بمدينة عطف حسب وجهة نظر هيئة التدريس، مجلة العربية لعمان جودة التعليم الجامعي (م 9 ع 26)(ص 110) .
- ماهر محمد صالح، القيادة اساسيات ونظريات ومفاهيم، ط1 دار الكندي للنشر والتوزيع عمان
- مد الله علي الرويشد(2019)، اتجاهات المعلمين والمعلمات نحو مهنة التدريس وعلاقتها ببعض المتغيرات، جامعة الجوف السعودية (ص 31 32 33)

- مراح فهمية، بلحسين، رحوى عباسية (جوان 2018)، اتجاهات اساتذة التعليم المتوسط نحو المناهج الدراسية الجديدة الجيل الثاني، مجلة مجتمع التربية، (ع 5) (ص 276)
- مرشود جمال محمد و سعيد مربوع سحر (2022)، درجة ممارسة الهيئة التدريسية بالكلية الجامعية للعلوم التربوية من فلسطين للأنماط القيادية وعلاقتها بالصحة النفسية للطلبة من وجهة نظرهم، مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة فلسطين (م 6، ع 3) ص 26
- موافق احمد شحادة العجارمة (2012) الانماط القيادية السائدة لدى مديري المدارس الخاصة وعلاقتها بمستوى جودة التعليم من وجهة نظر المعلمين، استكمال رسالة الماجستير، عمان، غير منشورة
- يوسف العكوم عدنان (2009)، علم النفس الاجتماعي، ط1، اثناء لنشر والتوزيع، الاردن

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة ابن خلدون تيارت



كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

استاذي الكريم استاذتي الكريمة نقدم لكم هذه الاستمارة التي صممت خصيصا لأهداف البحث العلمي والتي قمنا بإعدادها استكمالاً لمتطلبات نيل شهادة الماستر تخصص علم النفس المدرسي بعنوان الدراسة لأنماط القيادة لدى مديري المتوسط من وجهة نظر الاساتذة وعلاقتها باتجاهاتهم نحو التدريس. ارجو من سيادتكم الاجابة على جميع الفقرات المدرجة في الاستمارة علما ان اجاباتكم ستكون سرية وتكون موضع العناية والاهتمام لكم مني فائق الاحترام والتقدير.

للإجابة نرجو منكم قراءة الفقرات كل عبارة ثم الاجابة عنهما وذلك بوضع علامة (X) امام الاجابة التي تناسبك.

السنة الجامعية: 2022 / 2021

اولا: البيانات الشخصية

الجنس ذكر انثى

المؤهل العلمي : شهادة ليسانس شهادة ماستر شهادة ماجستير

مدرسة عليا

الخبرة المهنية : اقل من 5 سنوات من 6 الى 10 سنوات

من 11 الى 15 سنة من 16 سنة فاكثر

الملحق رقم (01)

الاستبيان رقم (01): انماط القيادة

الرقم	العبرة	تنطبق	احيانا	لا تنطبق
01	يعطي لي مديري فرصة لإبداء رأيي واقتراحاتي			
02	مديري صارم في تطبيق القوانين مما يجعلني اشعر بالقلق			
03	يشاركني مديري في المناسبات الاجتماعية			
04	يعمل مديري على دراسة القرارات بشكل فردي			
05	يترك لي مديري اخيار مسؤوليتي حسب رغبتني			
06	يحاول مديري الاستفادة من الاساتذة في طريقة البناء			
07	مديري لا يراعي مشاعر الاساتذة			
08	يوفر لي مديري المناخ الملائم مما يزيد من حماستي في العمل			
09	يوجه لي مديري بالأسلوب الامر والنهي دون مناقشة			
10	يسمح لي مديري بالخروج اثناء العمل			
11	يتجنب مديري مواجهتي بأخطائي اما زملائي			
12	يرفض مديري النقد بكامل اشكاله			
13	يتساهل مديري اثناء تقصيري في العمل			
14	يمارس مديري اسلوب الانعزال في القيام بمهامه وعمله			
15	يعتمد مديري على الاساتذة ويبالغ في تقدير امكانياتهم			
16	يسعى مديري الى كسب الاساتذة من خلال تلبية حاجياتهم			
17	يتجاهل مديري الفروق الفردية بين الاساتذة			
18	لا يعتمد مديري على خطة او هدف محدد في احتياجاته مع الاساتذة			
19	يعمل مديري معنا بروح فريق واحد			
20	يستخدم مديري السلطة في اجباري على القيام بأعمالي المكلفة			

			يقتصر مديري على تلبية حاجياته من مواد ومعلومات	21
			يشجعني مديري على الابداع في العمل مع مراعاة معنويات زملائي	22
			يوضح لي مديري الدور الذي يجب ان اقوم به في المتوسطة	23
			مديري لا يثق بنا	24
			يجدول مديري الاعمال التي يجب انجازها للجميع بعد مناقشتها معنا	25

الملحق رقم (02) :

الاستبيان رقم (02): اتجاهات الاساتذة نحو التدريس

الرقم	العبارة	تنطبق	احيانا	لا تنطبق
01	احضر وسيلة الايضاح قبل الدرس			
02	اعتزازي بعلمي لا يشعرني بمتاعب التي تواجهني في الفصل			
03	اشعر بولائي الدائم للمؤسسة التي اعمل بها			
04	العمل بمهنة التدريس يمنحني مكانة مرموقة في المجتمع			
05	كثرة المهام التي اكلف تؤثر على ابداعاتي			
06	يتمتع مدير مؤسستنا باللباقة المهنية			
07	النظرة المجتمعية بمهنة التدريس تعزز انتمائي وحيي لها			
08	المشكلات السلوكية لدى تلاميذي من اصعب ما واجهه			
09	اؤمن بدور الاستاذ في التغيير الاجتماعي بالمجتمع			
10	اراعي الفروق الفردية اثناء تقديمي للدرس			
11	احاول ان اعوض نقصي بالسيطرة على تلاميذي			
12	اشعر اثناء العمل بمؤسستي بروح الفريق			
13	اعتقد ان مجتمعنا ينظر الى الاستاذ نظرة احترام وتقدير			
14	اختار اساليب التقويم المناسبة			
15	من يختار مهنة التدريس يعاني عادة من الشعور بالنقص			
16	يتسم تعاملتي مع مدير مؤسستي بالسهولة والمرونة			
17	ابدا درسي بالتقويم التشخيصي			
18	من اسباب التحاقني بمهنة التدريس تحقيق ذاتي			
19	اشعر بالارتباط المهني تجاه المؤسسة التي اعمل بها			
20	ارافق الاختبار بشبكة التقويم			
21	ترتفع طموحاتي المهنية مع تلاميذي في الصف			

			انجز الاعمال الاضافية التي تلقى على عاتقي	22
			اشعر بالاسى كلما تذكرت ان نظام الترقية للمدرس لا يزال مختلفا بالنسبة لباقي المهن	23
			التزم بتحضير المذكرة اليومية للدرس	24
			اشعر بالثقة بالنفس عندما ازاول مهنة التدريس	25
			لدي خطط التميز في مزاولة مهنة التدريس بالمستقبل	26
			خلال الدرس اقوم بالتقويم التكويني	27
			يتناسب الراتب الذي احصل عليه مع الجهد المبذول في العمل	28
			التزم لتقويم تلاميذي بشكل مستمر	29
			احظى بحوافز بمناسبة مهنتي	30
			اشخص المعلومات السابقة للتلميذ لربطها بالدرس الجديد	31
			في نهاية الدرس اقوم بالتقويم النهائي	32



جامعة ابن خلدون - تيارت
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

أنا الممضي أدناه،

السيدة) حبيزة فاطمة الزهراء

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم 2075 31716 والصادرة بتاريخ : 2022 103/122

المسجل(ة) بكلية : العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم : العلوم الاجتماعية

و المكلف بإنجاز أعمال بحث مذكرة التخرج ماستر عنوانها :

أبحاث القيادة لدى حديدي المتوسط من وجهة نظر الأسياتية

وعلاقتها بإنتاجها لعلوم نحو التدرسي

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية النزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ : 2022 106/08

08 جوان 2022

إمضاء المعني

مغربي فاطمة الزهراء
2075 31716





جامعة ابن خلدون - تيارت
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

أنا الممضي أدناه،

السيدة (ة) مولاي صليحة
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم 119961867 والصادرة بتاريخ 13/04/2016
المسجل(ة) بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية
و المكلف بإنجاز أعمال بحث مذكرة التخرج ماستر عنوانها أبحاث القيادة لدى النساء من منظور نسوي (في الجزائر)
وعلاوة على ذلك، فإنها تلتزم بالتزامات النزاهة

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية للنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

تاريخ التوقيع

التاريخ 12 جوان 2022

إمضاء المعني

