وزارة التعليم العالي والدراسة العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية و الرياضية

القسم: التربية البدنية الرقم التسلسلي:.....

الشعبة: النشاط البدني الرياضي التربوي الرمز: .....

التخصص: النشاط البدني الرياضي المدرسي

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة

(ماستر)

اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو بيئة العمل

دراسة ميدانية بابتدائيات بلدية سيدي عيسى بالمسيلة

إعداد الطالب:

جبير زيان

إشراف الأستاذ:

أ.د/ بن عطية بشيري

السنة الجامعية: 2024-2025

وزارة التعليم العالي والدراسة العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية و الرياضية

القسم: التربية البدنية الرقم التسلسلي:.....

الشعبة: النشاط البدني الرياضي التربوي الرمز: .....

التخصص: النشاط البدني الرياضي المدرسي

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة

(ماستر)

اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو بيئة العمل

دراسة ميدانية بابتدائيات بلدية سيدي عيسى بالمسيلة

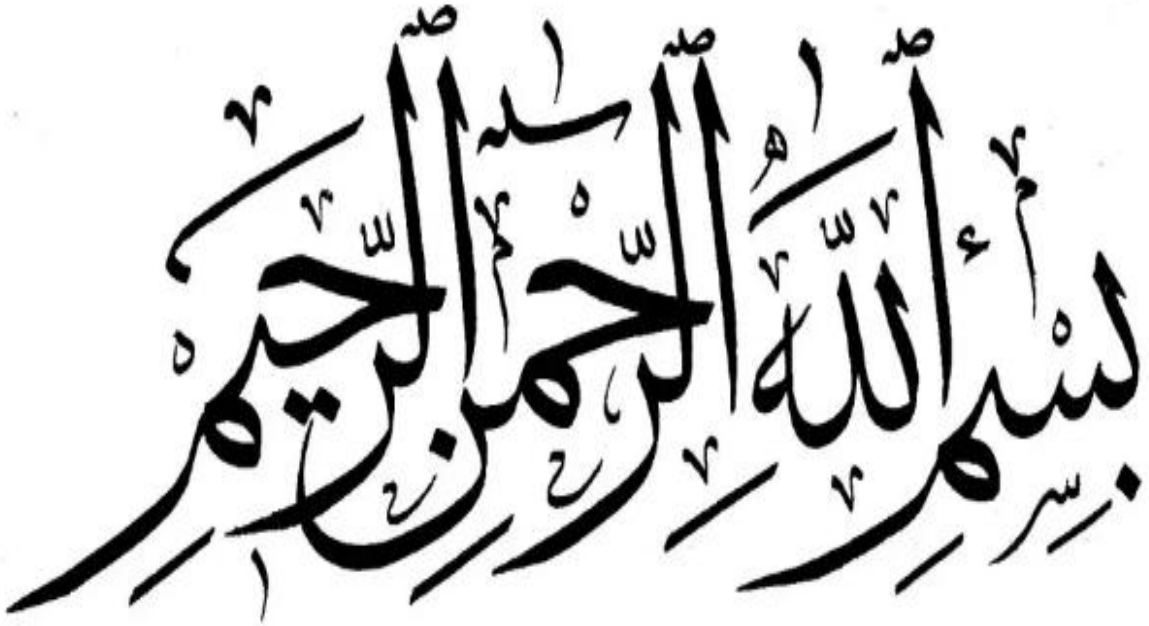
إعداد الطالب:

جبير زيان

إشراف الأستاذ:

أ.د/ بن عطية بشيري

السنة الجامعية: 2024-2025


بسم الله الرحمن الرحيم

كلمة شكر

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات

نشكر الله سبحانه وتعالى على فضله وتوفيقه لنا

والقائل في محكم تنزيله: (وإذ تأذن ربكم لئن شكرتم لأزيدنكم) سورة إبراهيم 7

والصلاة والسلام على رسوله الكريم ومن تبعه بإحسان إلى يوم الدين

نحمد الله تعالى الذي بارك لنا في إتمام هذه الدراسة

نتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى الأستاذ المحترم الدكتور:

بن عطية بشيري

لإشرافه على هذا العمل فله أخلص تحية وأعظم تقدير على كل ما قدمه لنا

من توجيهات وإرشادات وعلى ما خصنا به من جهد ووقت طوال إشرافه على هذا العمل

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف المسيلة
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية
رئيس قسم التربية البدنية

تصريح بالنزاهة العلمية

أنا الممضي أدناه

الطالب (ة): زيان جيد

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم 203272571 الصادرة بتاريخ 2018.08.12

عن (دائرة / بلدية): المسيلة الولاية المسيلة

المسجل بقسم : التربية البدنية

تخصص نشاط بدني رياضي مدرسي

المكلف بإنجاز مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة :

ليسانس ☐ ماستر ☒ دكتوراه ☐

أصرح بشرفي بأنني التزم بمراعاة المعايير العلمية و المنهجية ومعايير أخلاقيات المهنة و النزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز المذكرة / الأطروحة .

التاريخ 2025.06.09

توقيع المعني

ولاية المسيلة
رئيس المجلس الشعبي البلدي مسيلة ميزاب
حاجي عبد الغني

قائمة المحتويات

شكر	
إهداء	
كلمة شكر	
قائمة المحتويات	
قائمة الجداول	
الملخص باللغة العربية	
الملخص باللغة الانجليزية	
مقدمة	
الجانب المنهجي **الفصل الأول :الإطار العام للدراسة**	
1.1: اشكالية الدراسة	04
2.1.: فرضيات الدراسة	05
3.1: أهمية الدراسة	06
4.1: أهداف الدراسة	06
5.1: مصطلحات الدراسة	07
6.1: الدراسات السابقة	10
7.1: التعليق على الدراسات السابقة	11
الجانب النظري **الفصل الثاني: اتجاهات الأساتذة**	
تمهيد	14
1.2: تعريف الاتجاهات.	15
2.2: مكونات الاتجاهات	15
3.2: خصائص الاتجاهات	17
4.2: وظائف الاتجاهات	18
5.2: النظريات التي تفسر تكوين الاتجاهات	18
6.2: أنواع الاتجاهات	20

7.2: العوامل المؤثرة في تكوين الاتجاهات	21
خلاصة	22
الفصل الثالث : لبيئة العمل	
تمهيد	24
1.3: مفهوم بيئة العمل.	25
2.3: أهمية بيئة العمل	25
3.3: أنواع بيئة العمل.	26
4.3: أبعاد بيئة العمل.	27
5.3: مرتكزات بيئة العمل	29
6.3: العوامل المؤثرة في بيئة العمل	30
خلاصة	37
الجانب التطبيقي الفصل الرابع : منهجية الدراسة	
تمهيد	39
1.4-الدراسة الاستطلاعية	40
2.4-مجالات الدراسة	40
3.4-المنهج المتبع في الدراسة	41
4.4-ضبط متغيرات الدراسة	41
5.4-مجتمع وعينة الدراسة	42
6.4-أدوات جمع البيانات والمعلومات	43
7.4-الخصائص السيكومترية للأداة	44
خلاصة	49
الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة	
تمهيد	51
1.5.. عرض نتائج الفرضيات	51
2.5. مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات	60
الفصل السادس: استنتاجات	
1.6.الاستنتاج العام	65

2.6..الاقتراحات والفرضيات المستقبلية	65
قائمة المصادر والمراجع	67
قائمة الملاحق	

فهرس الجداول

عنوان الجدول	رقم الجدول	الصفحة
توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	01	44
توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن	02	44
توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل	03	45
مصفوفة معاملات ارتباط عبارات كل بعد مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه لاستبيان اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو بيئة العمل	04	46
العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية لاستبيان اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو بيئة العمل وأبعاده الفرعية	05	47
معامل ألفا كرونباخ للاستبيان وأبعاده الفرعية	06	47
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة الاجتماعية	07	51
نتائج اختبار (ت) لعينة واحدة لمعرفة درجة اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة الاجتماعية	08	52
يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة المادية	09	53
يوضح نتائج اختبار(ت) لعينة واحدة لمعرفة اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة المادية	10	54
يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة التنظيمية	11	55
يوضح نتائج اختبار (ت) لعينة واحدة لمعرفة اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة التنظيمية	12	56
يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محور اتجاهات معلمي التربية	13	56

البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة المعرفية/الأكاديمية		
يوضح نتائج اختبار (ت) لعينة واحدة لمعرفة اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة المعرفية/الأكاديمية	14	57
يوضح نتائج اختبار(ت) لعينة واحدة لمعرفة اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو بيئة العمل	15	58

فهرس الأشكال

عنوان الشكل	رقم الشكل	الصفحة
نموذج الأبعاد الخمسة لبيئة العمل	01	28
توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	02	44
توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن	03	45
توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير ـ المؤهل	04	45

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة " **اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو بيئة العمل** " إلى التعرف على اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو بيئة العمل في ابتدائيات بلدية سيدي عيسى بولاية المسيلة، وذلك من خلال تحليل آرائهم حول أربعة أبعاد أساسية لبيئة العمل، هي: بيئة العمل العامة، البيئة المادية، البيئة التنظيمية، والبيئة المعرفية.

اعتمدت الدراسة على **المنهج الوصفي التحليلي**، وتم جمع البيانات بواسطة استبيان موجه لعينة من معلمي التربية البدنية والرياضية العاملين بالطور الابتدائي. استهدفت الأداة الكشف عن درجة رضاهم واتجاهاتهم نحو واقع بيئة العمل بمختلف مكوناتها، وتم تحليل النتائج باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

أظهرت **نتائج الدراسة** ما يلي:

- فيما يتعلق ببيئة العمل العامة، كانت اتجاهات المعلمين متوسطة إلى إيجابية، مما يعكس شعورًا مقبولًا بالانتماء والرضا المهني رغم بعض الصعوبات.
- أما بيئة العمل المادية، فقد جاءت التقديرات منخفضة نسبيًا، حيث اشتكى أغلب المعلمين من نقص الوسائل والتجهيزات الرياضية، وضعف البنية التحتية للملاعب والمرافق المخصصة للتربية البدنية.
- وفيما يخص بيئة العمل التنظيمية، أظهرت النتائج اتجاهات إيجابية، إذ عبّر المعلمون عن رضاهم عن العلاقات المهنية والتعاون الإداري وتنظيم الحصص، مع بعض الملاحظات حول حجم الأعباء والجدولة الزمنية.
- أما بيئة العمل المعرفية، فقد سجلت اتجاهات متوسطة، حيث يرى المعلمون أن فرص التكوين المستمر محدودة، وأن الحاجة ماسة إلى برامج تدريبية وتبادل للخبرات تواكب متطلبات التعليم الحديث.

خلصت الدراسة إلى أن تحسين بيئة العمل بمختلف أبعادها يساهم في رفع كفاءة معلمي التربية البدنية وتعزيز أدائهم المهني، وأوصت بـ:

1. تطوير البيئة المادية من خلال تزويد المدارس بالتجهيزات والمرافق الرياضية المناسبة.
2. تعزيز الدعم التنظيمي والإداري لمعلمي التربية البدنية.
3. توسيع فرص التكوين والتدريب المستمر بما يخدم البيئة المعرفية ويحفّز التطوير الذاتي للمعلمين.

الكلمات المفتاحية: التربية البدنية والرياضية – معلم الطور الابتدائي – بيئة العمل – الاتجاهات المهنية.

Abstract:

This study, "Attitudes of Primary School Physical Education and Sports Teachers Towards the Work Environment," aims to identify the attitudes of primary school physical education and sports teachers toward the work environment in primary schools in the Sidi Aissa municipality, M'Sila province. This study analyzes their views on four basic dimensions of the work environment: the general work environment, the physical environment, the organizational environment, and the cognitive environment.

The study adopted a descriptive analytical approach. Data was collected using a questionnaire directed at a sample of primary school physical education and sports teachers. The tool aimed to reveal their level of satisfaction and attitudes toward the reality of the work environment and its various components. The results were analyzed using appropriate statistical methods.

The study results showed the following:

-Regarding the general work environment, teachers' attitudes were moderate to positive, reflecting an acceptable sense of belonging and job satisfaction despite some difficulties.

-Regarding the physical work environment, ratings were relatively low, with most teachers complaining about the lack of sports equipment and supplies, and the poor infrastructure of playgrounds and facilities dedicated to physical education.

Regarding the organizational work environment, the results showed positive trends. Teachers expressed satisfaction with professional relationships, administrative cooperation, and class organization, with some comments regarding the level of workload and scheduling.

-Regarding the cognitive work environment, the trends were moderate. Teachers believe that opportunities for continuing education are limited and that there is an urgent need for training programs and experience exchange that keep pace with the requirements of modern education.

The study concluded that improving the work environment in all its dimensions contributes to raising the efficiency of physical education teachers and enhancing their professional performance. It recommended:

.1Developing the physical environment by providing schools with appropriate sports equipment and facilities.

.2Strengthening organizational and administrative support for physical education teachers.

.3Expanding opportunities for continuous training and education to serve the cognitive environment and stimulate teachers' self-development.

Keywords: **Physical Education and Sports – Primary School Teacher – Work Environment – Professional Attitudes**

مقدمة

تحتل دراسة الاتجاهات مكانة بارزة في علم النفس الاجتماعي في كثير من دراسات الشخصية وديناميكيات الجماعة وكذلك المجالات التطبيقية كالتربية والتعليم وغيرها، والاتجاهات هي بمثابة مؤشرات يمكن أن نتوقع من خلالها سلوكا مميزا للفرد نحو موضوع معين كما هو الحال بالنسبة للأساتذة التعليم الابتدائي باعتباره هذا الأخير فردا من أفراد المجتمع، إذ أصبحت التربية البدنية والرياضية في مرحلة التعليم الابتدائي إحدى الركائز الأساسية في تنشئة جيل صحي بدنيا ونفسيا ويقوم بتقديمها معلمون مختصون بهذا النشاط، ومع تزايد الوعي بأهمية التربية البدنية كجزء لا يتجزأ من العملية التربوية الشاملة، أصبحت الحاجة ملحة لإيجاد بيئة العمل مناسبة لهؤلاء المعلمين، كون هذه البيئة هي الإطار الحاضن الذي يمارس فيه معلم التربية البدنية نشاطه المهني، وهي تتكون من عناصر متعددة: البيئة المادية، والاجتماعية، والتنظيمية، والمعرفية، فتوفر هذه البيئة بجودة مقبولة أصبح شرطا أساسيا لخلق مناخ وظيفي سليم، وهو ما أثبتته البحوث والأدبيات من أن نقص التجهيزات الرياضية، وغياب المساحات الملائمة، والضغط الإداري تؤثر جميعها على أداء معلم التربية البدنية وعلى اتجاهاته نحو مهنته.

وفي هذا الإطار، فإن البيئة المهنية أو بيئة العمل التي يمارس فيها معلم التربية البدنية مهامه تمثل عاملاً حاسماً في تحديد مستوى أدائه، ونمط تفاعله مع التلاميذ، واتجاهاته نحو مهنته، إذ أن بيئة العمل الجيدة لا تقتصر فقط على توفير القاعات والتجهيزات، بل تشمل أيضا الأبعاد الاجتماعية (علاقة المعلم بزملائه، بالإدارة، بالتلاميذ)، والتنظيمية (نظام الدعم الإداري، وضوح المهام، التحفيز)، والمعرفية (فرص التكوين والتطوير المهني)، وكل عنصر من هذه المكونات يمكن أن يُعزز أو يُضعف الاتجاهات المهنية للمعلم، ويؤثر في التزامه وتفاعله مع دوره التربوي.

وفي ظل ما سبق، تبرز الحاجة إلى استقصاء اتجاهات معلمي التربية البدنية نحو بيئة العمل بمختلف أبعادها (المادية، الاجتماعية، التنظيمية، المعرفية)، لا من أجل الوصف فحسب، بل بغرض فهم العلاقة الجدلية بين البيئة المهنية والاتجاهات النفسية التي تُشكل دافع المعلم نحو الإنجاز أو التراجع. كما يمكن لمثل هذه الدراسات أن تُساهم في توفير قاعدة معرفية تدعم صناع القرار التربوي في تحسين شروط العمل، ورفع مستوى التحفيز، وتمكين المعلمين من أداء أدوارهم بكفاءة.

وبناء على ما سبق تأتي هذه الدراسة لمعرفة دور التصميم التعليمي كاستراتيجية لضمان جودة أستاذ التربية البدنية والرياضية في مرحلة التعليم الابتدائي

ومن أجل الإلمام بالموضوع تم تقسيم الدراسة إلى الفصول التالية:

الجانب النظري للدراسة: وقد احتوى على ثلاثة فصول:

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة، وقد تناولنا فيه طرح إشكالية الدراسة وتساؤلاتها، بالإضافة إلى فرضيات الدراسة، أسباب اختيار الموضوع، أهمية وأهداف الدراسة، ثم عرضنا بعض الدراسات السابقة والمشابهة والتعليق عليها.

الفصل الثاني: تناولنا فيه اتجاهات الأساتذة

الفصل الثالث: تطرقنا فيه لبيئة العمل.

أما **الجانب التطبيقي** فقسمناه إلى فصلين:

الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة، وتناولنا فيه الدراسة الاستطلاعية، مجالات الدراسة، المنهج المتبع في الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، أدوات الدراسة وأخيرا الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة وتفسيرها.

الفصل السادس: الاستنتاجات والاقتراحات

الجانب المنهجي

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1.1..إشكالية الدراسة :

تُعتبر بيئة العمل الإطار الحاضن الذي يمارس فيه معلم التربية البدنية نشاطه المهني، وهي تتكون من عناصر متعددة :البيئة المادية، والاجتماعية، والتنظيمية، والمعرفية .ويمثل توفر هذه البيئة بجودة مقبولة شرطًا أساسيًا لخلق مناخ وظيفي سليم. فقد أثبتت الأدبيات أن نقص التجهيزات الرياضية، وغياب المساحات الملائمة، والضغط الإداري تؤثر جميعها على أداء معلم التربية البدنية وعلى اتجاهاته نحو مهنته.

وفي هذا الصدد أشارت دراسة العديد من الدراسات من بينها دراسة Piéron (1999) إلى أن العوامل المادية والتنظيمية تلعب دورًا كبيرًا في تشكيل اتجاهات المعلمين، حيث أظهرت أن البيئات التي تفتقر إلى الأدوات والتجهيزات تعيق تنفيذ البرامج الرياضية، وتقلل من الحافزية الداخلية للمعلم وبالمثل، كما أوضح أن الجودة المادية واللوجستية للعمل ترتبط ارتباطًا إيجابيًا بفاعلية التدريس واستمرارية التطوير المهني.

(Piéron, 1999, p. 53).

كذلك نجد دراسة العرابي (2020) التي بينت أن العلاقات بين الزملاء، والدعم الذي يتلقاه المعلم من الإدارة، يمثلان عاملاً نفسيًا ومعنويًا مؤثرًا في تعزيز الإيجابية الوظيفية، حيث أشارت إلى أن "74% من المعلمين يعتبرون التفاعل الاجتماعي داخل المدرسة عاملاً مساعدًا على الصمود المهني وتقبل التحديات"، بالإضافة إلى أن بيئة العمل التنظيمية من حيث أسلوب القيادة المدرسية، والتخطيط، والمتابعة، تمثل عنصراً حاسمًا في تحديد ما إذا كانت المؤسسة التربوية ستوفر مناخًا داعمًا أم طاردًا. **(العرابي، 2020، ص. 89).**

وفي دراسة أجرتها وزارة التربية الوطنية لسنة 2022 توصلت من خلالها إلى أن 62% من المعلمين عبروا عن عدم رضاهم عن البيئة المادية، مقابل 66% عبروا عن رضاهم عن الجانب التنظيمي والإداري، مما يعكس تباينًا بين مكونات بيئة العمل من حيث التأثير في المعلم **(وزارة التربية الوطنية، 2022، ص 17)**

تشير الاتجاهات إلى الدرجة التي يُظهر بها المعلم موقفًا إيجابيًا أو سلبيًا نحو بيئة عمله، وهي نتيجة مركبة تتأثر بجميع العوامل التي تحيط به في السياق المؤسسي والمهني. وتكتسب الاتجاهات أهمية بالغة في المجال التربوي، إذ تمثل المعيار النفسي والمعنوي الذي يُترجم إلى مواقف فعلية داخل الحصة التعليمية: من انخراط أو عزوف، من حماس أو رتابة. فكلما كانت البيئة المهنية داعمة ومحفزة، كانت اتجاهات المعلم أكثر إيجابية، والعكس صحيح، وهذا كون أن البيئة الوظيفية الإيجابية تعزز الشعور بالكفاءة الذاتية، مما يدفع المعلم إلى الاستثمار في جهده وأدائه، وهذا ما تجلى في نتائج دراسة Morgan & Barnett (2007) التي خلصت إلى أن "الاتجاهات الإيجابية لدى معلم التربية البدنية ترتبط بممارسات تعليمية نشطة، ومرنة، وأكثر قربًا من المتعلم" **(Morgan & Barnett, 2007, P 25)**

إن التربية البدنية والرياضية أصبحت تحتلّ موقعًا هامًا في المنظومة التربوية الحديثة، حيث لم تعد مجرد نشاط ترفيهي أو تكميلي، بل أصبحت أداة فعالة في تنمية شخصية التلميذ بشكل متكامل، من خلال تطوير الجوانب البدنية، والنفسية، والاجتماعية، وهو ما دفع بالجزائر إلى إدراج مادة التربية البدنية والرياضية بالطور الابتدائي كمادة منفصلة يقوم بها ذوو الاختصاص، ويجمع العديد من المختصين على أن نجاح العملية التعليمية في هذا المجال يرتبط ارتباطًا وثيقًا بمدى توفر بيئة عمل محفزة، ومتوازنة، ومستقرة للمعلم، الذي يُعد حجر الأساس في تحقيق أهداف التربية البدنية على أرض الواقع.

في هذا السياق، فإن اتجاهات معلمي التربية البدنية قد تختلف من معلم لآخر بحسب إدراكه الشخصي لمكونات البيئة المحيطة به. فقد يرى أحدهم أن العلاقة الجيدة مع الزملاء والإدارة كافية لخلق بيئة مريحة، بينما يرى آخر أن غياب القاعات الرياضية والتجهيزات يمثل عائقًا جوهريًا لا يمكن تجاوزه.

من هناك جاءت هذه الدراسة بهدف تسليط الضوء اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو بيئة العمل من أجل رفع اللبس على ما يكشفه من غموض لذا يمكننا طرح التساؤل التالي:

- **ما طبيعة اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو بيئة العمل؟**

ومن خلال الإشكالية المطروحة تتفرع الأسئلة الفرعية التالية:

1-ما طبيعة اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو بيئة العمل الاجتماعية؟

2-ما طبيعة اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو بيئة العمل المادية؟

3-ما طبيعة اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو بيئة العمل التنظيمية؟

4-ما طبيعة اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو بيئة العمل المعرفية؟

2.1-فرضيات الدراسة:

1.2.1-الفرضية العامة:

اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو بيئة العمل موجبة وعالية

2.2.1-الفرضيات الفرعية:

- اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة الاجتماعية موجبة وعالية
- اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة المادية موجبة وعالية
- اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة التنظيمية موجبة وعالية
- اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة المعرفية/الأكاديمية موجبة

3.1-أهمية الدراسة:

تنبع أهمية الدراسة الحالية كونها تطرقت لموضوع هام ألا وهو اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو بيئة العمل، إذ تعد دراسة اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو بيئة العمل ضرورة ملحة نظرا لقلة الأبحاث المتخصصة التي تركز على هذا المجال في مرحلة التعليم الأساسي، فهذه الدراسة تسهم في سد الفجوة المعرفية المتعلقة ببيئة عمل هذه الشريحة من الأساتذة، الذين يلعبون دورا هاما في تشكيل شخصية الطفل وتعزيز الصحة العامة.

كما تبرز أهمية الدراسة كذلك وتنبع من قيمتها المعرفية حيث أن التربية البدنية في الطور الابتدائي ليست مجرد نشاط رياضي بل هي أداة أساسية لتطوير المهارات الحركية، تعزيز الصحة النفسية والجسدية، وبناء قيم التعاون والانتماء لدى الأطفال. ونظرا نظرا للإصلاحات التربوية الجديدة التي أوجدت بالمرحلة الابتدائية مادة مستقلة يتكفل بها أستاذ التربية البدنية، لذلك من الضروري دراسة البيئة التي يعمل فيها أساتذة هذه المادة ومدى توافقها مع متطلباتهم وأهدافهم التربوية.

بالإضافة كذلك إلى أن هذه الدراسة تسعى إلى تحديد العوامل التي تؤثر إيجابيا أو سلبا على اتجاهات معلمي التربية البدنية تجاه بيئة العمل والتي قد تكون مادية (مثل البنية التحتية والمعدات الرياضية) أو تنظيمية (مثل الدعم الإداري والتنظيم الزمني) أو حتى اجتماعية (مثل النظرة المجتمعية للرياضة)، كذلك نسعى من خلال هذه الدراسة إلى إثراء المكتبة الرياضية بالمراجع العلمية المناسبة من الناحيتين العلمية والعملية.

4.1-أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

- محاولة معرفة درجة اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو بيئة العمل.
- محاولة معرفة درجة اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو بيئة العمل المادية.
- محاولة معرفة درجة اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو بيئة العمل التنظيمية.
- محاولة معرفة درجة اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو بيئة العمل المعرفية

5.1-تحديد مفاهيم ومصطلحات الدراسة:

1.5.1-الاتجاهات:

أ.لغــة:

من الفعل اتجه: أي اقبل وقصد. والوجهة هي الجانب والناحية، وهي القصد والاتجاه هو الإقبال على الشيء بالوجه. **(المنجد في اللغة والأعلام، 1986، ص 889)**

ب.اصطلاحـا:

اختلفت نظرة الباحثين إلى طبيعة الاتجاهات ومفهومها لذلك تعددت تعاريفها بسبب الخلفية النظرية والتي يستند إليها كل باحث.

يعرف الرفاعي الاتجاه بأنه: "نزوع ثابت نسبيا للاستجابة نحو صنف من المؤثرات بشكل ينطوي على تحيز أو رفض أو عدم تفضيل" **(صالح محمد على أبو جادو، 1998، ص 190).**

كما يعرف كذلك بأنه: "استعداد نفسي أو حالة عقلية ثابتة نسبيا مستمدة من البيئة يستدل عليها من استجابة الفرد قبولا أو رفضا لموقف معين". **(أحمد عبد اللطيف وحيد، 2001، ص 40).**

كما عرفه فاروق مداسي على أنه: "الاستعداد أو الميل المكتسب الذي يظهر في سلوك الفرد أو الجماعة عندما تكون بصدد تقييم شيء أو موضوع بطريقة متناسقة ومتميزة". **(فاروق مداسي، 2003، ص22)**

ج.إجرائــيا:

الاتجاه هو تعبير الفرد بالقبول أو الرفض لموضوع ما، أي أنه يعكس موقف الفرد نحو هذا الموضوع. ونقصد بالاتجاه في دراستنا هو معرفة وجهة نظر الأساتذة نحو بيئة العمل وذلك بالقبول أو الرفض (إيجابيا أو سلبا) من خلال ما نقدمه لهم من أسئلة (بنود).

2.5.1-أستاذ التربية البدنية والرياضية:

أ.اصطلاحا: كثرت الآراء والتعاريف المختلفة حول أستاذ التربية البدنية والرياضية، إلا أنها اشتملت أغلبية مفاهيمهم ودراساتهم في أن الأستاذ يعتبر نائب عن المجتمع والوالدين، حيث يعهد إليه بتربية الصغار من أبنائه حتى يصبحوا مواطنين صالحين ناجحين، وعليه أن يكون مرشدا ومصلحا اجتماعيا قبل أن يكون مدرسا، إذ أن التربية الصحيحة هي تكوين اتجاهات ووجهات نظر سليمة نحو الحياة بوجه عام، كما أن نجاح المجتمع يتوقف على تحقيق أهدافه ومتابعة نموه وتطوره على الكفاية الإنتاجية لكل فرد بلا استثناء.
(محمد مصطفى زيدان، 1984، ص 45)

يعتبر أستاذ التربية البدنية والرياضية أو المربي الرياضي صاحب الدور الرئيسي في عمليات التعليم والتعلم حيث يقع على عاتقه اختيار أوجه النشاط المناسب للتلاميذ في الدرس وخارجه بحيث يستطيع من خلالها تحقيق الأهداف التعليمية والتربوية وترجمتها وتطبيقها على أرض الواقع. **(أكرم زكي خطايبة، 1997، ص 173)**

ب.التعريف الإجرائي: هو الشخص الذي يقوم بتدريس مادة التربية البدنية والرياضية في التعليم الابتدائي، بشرط أن يكون متحصل على شهادة الليسانس أو ماستر ومتخرج من أقسام ومعاهد التربية البدنية والرياضية.

3.5.1-بيئة العمل:

أ.اصطلاحا:

يقصد ببيئة العمل مجموعة متغيرات وأحداث قد تتكون داخل محيط معين وهو المؤسسة أو الوظيفة، ويمكن للإدارة المسؤولة التحكم وبشكل مباشر وأكيد، وكل بيئة عمل تختلف عن الأخرى وهي كل مكان بتواجد فيه الأشخاص للعمل مقابل الحصول على المال والرزق، ويستطيع المدير العام التحكم في أداء العاملين وخلق بيئة مختلفة من خلال أسلوبه مع الموظفين والأوامر التي يشير به. **(منى خالد عكر، 2020، ص 29)**

وتعرف أيضا على أنها "العوامل والخصائص الداخلية للمنظمة التي يعمل بها الموظف؛ مثل الأنظمة وإجراءات العمل والرواتب والجزاءات والحوافز المادية والمعنوية والعلاقات السائدة في بيئة العمل ونوع العمل وظروف العمل. **(العديلي، 1995، ص 19)**

ب.التعريف الإجرائي: هي المحيط والحيز الذي يشمل المدرسة بالمرحلة الابتدائية والتي يمارس فيها أستاذ التربية البدنية والرياضية مهامه المنوطة به.

4.5.1-أبعاد الدراسة:

1. البيئة الاجتماعية:

أ- **المفهوم الاصطلاحي:** تشير البيئة الاجتماعية إلى شبكة العلاقات الإنسانية والمهنية التي تربط الفرد بزملائه، وتفاعلاته داخل الجماعة المدرسية بما فيها من قيم واتجاهات وأنماط سلوك تؤثر في تكيفه وانسجامه مع محيط العمل.

وفي السياق التربوي، تُعد البيئة الاجتماعية عاملاً أساسياً في بناء مناخ عمل إيجابي يعزز روح التعاون والانتماء بين المعلمين والإدارة والتلاميذ.

ب- المفهوم الإجرائي: هي كل ما يتعلق بعلاقات معلم التربية البدنية والرياضية داخل المدرسة مع الزملاء والإدارة والتلاميذ، ومدى شعوره بالدعم الاجتماعي والتعاون والاحترام المتبادل داخل الوسط المهني، كما يُقاس

ذلك من خلال مجموعة من العبارات في الاستبيان تقيّم نوعية التواصل، والرضا الاجتماعي، ومستوى التفاعل الإيجابي.

2. البيئة المادية:

أ- **المفهوم الاصطلاحي:** تعني البيئة المادية مجمل الإمكانات والتجهيزات والمرافق الملموسة التي توفرها المؤسسة التعليمية لممارسة النشاطات التربوية والرياضية، وتشمل الملاعب، القاعات، الأدوات الرياضية، وأماكن التخزين، إضافة إلى شروط النظافة والسلامة.

ب- **المفهوم الإجرائي:** هي درجة توفر وتناسب الوسائل والمعدات والمنشآت الرياضية المخصصة لتعليم التربية البدنية في المدارس الابتدائية، ومدى كفايتها وجودتها لتأدية الدروس بفعالية. يتم قياسها من خلال مؤشرات مثل توفر القاعات والملاعب، صلاحية الأدوات، وظروف العمل المادية العامة (إضاءة، مساحة، سلامة).

3. البيئة التنظيمية:

أ- **المفهوم الاصطلاحي:** البيئة التنظيمية هي الإطار الإداري والقانوني الذي يحدد أساليب تسيير العمل وتنظيمه داخل المؤسسة التعليمية، بما يشمل توزيع المهام، تنسيق الأنشطة، الاتصال الإداري، ونظام المتابعة والتقييم.

وهي تمثل المناخ التنظيمي الذي يسود بين المعلمين والإدارة من حيث العدالة، وضوح المسؤوليات، وفعالية التواصل الإداري.

ب- **المفهوم الإجرائي:** هي مستوى التنظيم الإداري الذي يعيشه معلم التربية البدنية والرياضية في المدرسة الابتدائية، ويتجلى في وضوح المهام، وعدالة توزيع الحصص، ودعم الإدارة، وتنسيق العمل التربوي، ومدى مشاركة المعلم في اتخاذ القرار، تُقاس عبر مؤشرات في الاستبيان تتعلق بالتنظيم والاتصال الإداري والتخطيط.

4. البيئة المعرفية:

أ- **المفهوم الاصطلاحي:** البيئة المعرفية هي الوسط الذي يُتيح للمعلم فرص التطوير الذاتي والتعلم المستمر، وتبادل الخبرات والمعلومات، واكتساب المهارات والمعارف الحديثة المتعلقة بمجال التربية البدنية والرياضية، وهي تمثل المناخ الذي يشجع على البحث، والابتكار، وتنمية الكفاءات المهنية.

ب- **المفهوم الإجرائي:** هي درجة توفر الفرص أمام معلم التربية البدنية والرياضية بالطور الابتدائي للمشاركة في التكوينات والدورات التدريبية، وتبادل الخبرات مع الزملاء، والاطلاع على مستجدات المجال الأكاديمي والتربوي، تُقاس من خلال أسئلة تقيس مدى حصول المعلم على دعم معرفي وتكويني مستمر داخل بيئة عمله.

6.1-الدراسات السابقة والمشابهة:

الدراسة الأولى: بعنوان "اتجاهات المعلمين نحو بيئة العمل في المدارس الابتدائية" (2022)

الهدف: استكشاف العوامل المؤثرة في اتجاهات المعلمين نحو بيئة العمل في المدارس الابتدائية.

النتائج الرئيسية:

– تبين أن بيئة العمل المادية (مثل جودة الفصول الدراسية والأدوات التعليمية) تلعب دورًا كبيرًا في تعزيز الرضا الوظيفي لدى المعلمين.

– العلاقة الإيجابية بين المعلمين والإدارة المدرسية كانت من العوامل المهمة التي تزيد من دافع المعلمين للعمل.

– أكد المعلمون على أهمية التدريب المستمر وورش العمل التعليمية التي توفرها المدارس.

الدراسة الثانية: بعنوان: "العوامل النفسية والاجتماعية المؤثرة على بيئة العمل للمعلمين في المدارس الابتدائية" (2023)

الهدف: دراسة تأثير العوامل النفسية والاجتماعية مثل الضغوط النفسية، التقدير الاجتماعي، والعلاقات بين الزملاء على اتجاهات المعلمين نحو بيئة العمل.

النتائج الرئيسية:

–الضغوط النفسية بسبب الكثافة الطلابية في الفصول أو الأعمال الإدارية الزائدة كانت تؤثر بشكل سلبي على توجهات المعلمين نحو العمل.

– العلاقات الإيجابية بين المعلمين وإدارة المدرسة كان لها تأثير إيجابي على تحسين الرضا الوظيفي.

– الدعم الاجتماعي من الزملاء ساهم في تقليل الإجهاد المهني للمعلمين.

الدراسة الثالثة: بعنوان: "التحديات التي يواجهها المعلمون في المدارس الابتدائية: دراسة تحليلية" (2021)

الهدف: تحليل التحديات التي تواجه المعلمين في المدارس الابتدائية وتأثيرها على بيئة العمل.

النتائج الرئيسية:

– أبرز التحديات التي واجهها المعلمون كانت قلة الموارد التعليمية، ارتفاع عدد الطلاب في الفصل، والضغط الإداري.

– أظهرت الدراسة أن المعلمين الذين يحصلون على دعم من أولياء الأمور والطلاب كانوا أكثر قدرة على التكيف مع التحديات وتحقيق بيئة عمل إيجابية.

– وجود برامج تحفيزية وإشراف مستمر ساعد في تعزيز أداء المعلمين.

الدراسة الرابعة: بعنوان "مستوى رضا المعلمين عن بيئة العمل في المدارس الابتدائية وتأثيره على جودة التعليم" (2022)الهدف: دراسة العلاقة بين رضا المعلمين عن بيئة العمل وجودة التعليم المقدم في المدارس الابتدائية.

النتائج الرئيسية:

–وجد الباحثون أن المعلمين الذين كانوا راضين عن بيئة العمل كان لديهم توجه إيجابي تجاه تطوير أساليب التعليم، مما أسهم في تحسين جودة التعليم.

– العلاقات الإنسانية الجيدة بين المعلمين والإدارة والمدارس كان لها تأثير مباشر على أساليب التدريس وأداء الطلاب.

الدراسة الخامسة: بعنوان: "دور القيادة المدرسية في تحسين بيئة العمل للمعلمين في المدارس الابتدائية" (2023)الهدف: دراسة تأثير القيادة المدرسية على تحسين بيئة العمل بالنسبة للمعلمين.النتائج الرئيسية:

–القيادة المدرسية التي تتمتع بسمات مثل الشفافية، التحفيز، والإشراف الفعال، ساعدت في تحسين بيئة العمل.

– المعلمون الذين شعروا بأن لديهم دعمًا إداريًا قويًا كانوا أكثر قدرة على التحمل والابتكار في طرق تدريسهم.

– أظهرت الدراسة أيضًا أهمية الاستماع إلى آراء المعلمين وتوفير بيئة منفتحة للتواصل.

الدراسة السادسة: بعنوان: "أثر بيئة العمل المادية على أداء المعلمين في المدارس الابتدائية" (2021)

الهدف: استكشاف تأثير بيئة العمل المادية (مثل الصفوف الدراسية، المعدات، والموارد) على أداء المعلمين في التعليم الابتدائي. النتائج الرئيسية:

–بينت الدراسة أن بيئة العمل المريحة والموارد الكافية تساعد في تعزيز فاعلية المعلم وتقليل ضغوط العمل.

– كانت المدارس التي توفر موارد محدثة، فصولًا نظيفة ومريحة، وأدوات تعليمية حديثة أكثر قدرة على جذب المعلمين وتحفيزهم.

الدراسة السابعة: بعنوان: "التحفيز المهني للمعلمين وأثره على بيئة العمل في المدارس الابتدائية" (2023) الهدف: دراسة علاقة التحفيز المهني والتطوير المستمر للمعلمين في تحسين بيئة العمل.

النتائج الرئيسية:

–برامج التحفيز المهني مثل الدورات التدريبية وورش العمل كان لها تأثير مباشر في تعزيز الرضا الوظيفي لدى المعلمين.

– المعلمون الذين تلقوا دعمًا مهنيًا بشكل دوري كانوا أكثر قدرة على تنفيذ استراتيجيات تعليمية جديدة وتطوير مهاراتهم.

8.1. التعليق على الدراسات السابقة:

إن الاطلاع على الدراسات السابقة تمد الباحث بعدد كبير من الأفكار والتوجهات المهمة في مجال الدراسة الحالية، فقد أشارت الدراسات السابقة إلى أهمية كل من متغيرات الدراسة سواء التربية البدنية أو الضغوطات النفسية لذلك لابد من دراستها وتطبيقها في المجال الرياضي، ولقد أفادتنا الدراسات السابقة في دراستنا الحالية في عدة جوانب أهمها ما يلي:

- وضع تصور لموضوع الإطار النظري.
- المساعدة في تحديد مشكلة الدراسة وبيان أهميتها.
- مساعدة الباحث على تحديد منهج الدراسة واختيار أدوات الدراسة.
- تصميم وبناء أداة الدراسة من حيث محاوره.

ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة أنها تقترب من الدراسة الحالية في دراسة متغيرات البحث الحالي إلا أن دراستنا تستقل بمحاولتها الربط بين المتغيرين، بينما تختلف دراستنا عن الدراسات السابقة بان لكل منهم مجال مختلف إضافة إلى الهدف من الدراسة.

ولقد استفادت الدراسة الحالية مع هذه الدراسات السابقة في مجموعة من النقاط التي يمكن تنظيمها على النحو التالي:

- **من حيث هدف الدراسة:** إن الدراسات السابقة لها علاقة كبيرة بالدراسة الحالية حتى يتسنى لنا تحصيل أكبر فائدة لذا تنوعت هذه الدراسات وفقا للهدف العام لكل دراسة.
- **من حيث المنهج:** وقد اتفقت أغلب هذه الدراسات من حيث المنهج (المنهج الوصفي) كما اختلفت عينات الدراسة وطرق اختيارها تبعا لتنوع واختلاف مجتمع الدراسة.
- **من حيث أدوات جمع البيانات:** كما نجد أن هاته الدراسات قد اعتمدت على استمارة استبيان كأداة لجمع البيانات وهو ما سيتم الاعتماد عليه كذلك في دراستنا.

واستفادت الدراسة الحالية مما سبق ذكره من دراسات من خلال تحديد الأطر المفاهيمية لكل من اتجاهات أساتذة التربية البدنية بالمرحلة الابتدائية وكذا متغير بيئة العمل باعتبارهما المتغيرين الأساسيين في الدراسة الحالية، هذا بالإضافة إلى الاهتداء من خلال هذه الدراسات السابقة إلى مصادر ومراجع أخرى تمكن من الاطلاع عليها لتغطية المفاهيم أعلاه، كما تم الاستفادة من الدراسات السابقة في كيفية صياغة المحتوى العلمي للإطار النظري لهذه الدراسة وإيضاح النقاط الأساسية المحددة لمشكلة الدراسة واستخدامها في تفسير نتائج الدراسة

الجانب النظري

الفصل الثاني

اتجـاهات الأســاتذة

تمهيد:

تعتبر الاتجاهات من المواضيع الهامة في علم النفس الاجتماعي خاصة في المجال الرياضي، وذلك لأنها نتاج عمليتي التنشئة والتطبيع اللتان يمر بهما الإنسان، ويتفق أغلب العلماء أن للاتجاهات أهمية خاصة لكونها تمثل جزءا هاما م حياتنا، وأنها تلعب دورا كبيرا في توجيه السلوك الاجتماعي للفرد في كثير من مواقف الحياتية.

فالاتجاهات تعد بمثابة مؤشرات نتوقع في ضوئها سلوك معين للفرد، في مواقف لاحقة، فاتجاه الطلاب نحو الكتب المدرسية ربما يؤثر في قدرتهم على التعلم، واتجاه الفرد نحو المؤسسة التي يعمل بها والأساتذة على العمل يؤثر على جودة أدائه.

كما أن الفرد يميل إلى أنشطة معينة، أي يفضل ممارستها، كذلك قد يكون لديه اتجاه سلبي أو إيجابي بدرجة ما، نحو مؤسسات أو مجموعات من الأفراد أو الموضوعات أو أفكار معينة، وسنحاول من خلال هذا الفصل التطرق إلى مفهوم الاتجاهات، مكوناتها، مراحلها، وخصائصها والعوامل المؤثرة فيها وأنواعها ومميزاتها، وتغيير الاتجاهات وشروط وطرق قياسها.

1.2: تعريف الاتجاهات:

قدم " توماس وزنانيكي" "Thomas et znanieki" (1918) مصطلح الاتجاه إلى ميدان علم النفس الاجتماعي، دفعت عددا كبيرا من الباحثين إلى الاعتراف به كاصطلاح يجب أن يحتل مركزا ممتازا في الميدان، لذا تعددت تعاريف الاتجاهات من بينها ما يلي:

- **تعريف "كاتز" و"ستوتاند" "katz & Stotand"** 1959: بأنه: "نزعة الفرد أو استعداده المسبق إلى تقويم موضوع أو رمز يرمز لهذا الموضوع بطريقة معينة". **(جلال، د ت، ص 151)**

- **تعريف " كامبل" "Kambel"**: "مجموعة من الاستجابات المنسقة والمتوقع حدوثها بالنسبة إلى مجموعة من الموضوعات الاجتماعية حيث يتم التركيز في هذا النوع من التعريفات على السلوك دون افتراض الأسباب التي تؤدي إلى اتساق هذا السلوك". **(عكاشة، 1997، ص 119)**

- **تعريف "روكشين"**: "تنظيم من الاعتقادات حول موضوع أو موقف معين، وهو ثابت نسبيا، ويجعل الفرد، قابلا لان يستجيب بطريقة معينة". **(حسن السيسي، 2002، ص 167)**

- **تعريف " دافيد روف"**:" الاتجاه مفهوم متعلم أو تقويم يرتبط بأفكارنا ومشاعرنا وسلوكنا". **(عبد اللطيف وحيد، 2001، ص 40)**

- **تعريف "حامد عبد السلام زهران"**: "الاتجاه عبارة عن استعداد نفسي أو تهيؤ عقلي عصبي متعلم للاستجابة الموجبة أو السالبة نحو أشخاص، أو أشياء أو موضوعات أو مواقف أو رموز في البيئة التي تستثير هذه الاستجابة" **(زهران، د ت، ص 136)**

ومما سبق طرحه من تعاريف للاتجاهات يمكننا القول أن الاتجاه هو استعداد الفرد نحو موضوع من الموضوعات الاجتماعية أما بالتأييد أو المعارضة وهو ثابت نسبيا.

2.2: مكونات الاتجاهات:

حتى يتكون الاتجاه فلا بد أن تتفاعل عناصر معينة لتشكل في النهاية ما يسمى بالاتجاه وقبل الحديث عن العناصر المكونة للاتجاه نشير إلى أن:

- هناك خلاف في عدد هذه العناصر.
- مكونات الاتجاه تفيدنا في عملية قياسه.
- مكونات الاتجاه تساعدنا في رصد الفروق بينه وبين المتغيرات الأخرى مثل: الرأي، الميل، العقيدة...الخ

أما مكونات الاتجاه يمكن ضبطها فيما يلي:

1-المكون المعرفي:

يشير هذا المكون إلى مجموعة من المعلومات والخبرات والمعارف التي تتصل بموضوع الاتجاه والتي انتقلت إلى الفرد عن طريق التلقين أو عن طريق الممارسة المباشرة بالإضافة إلى رصيد المعتقدات والتوقعات ويمكن القول ان قنوات التواصل الثقافية والحضارية ومختلف مؤسسات التنشئة الاجتماعية مصادر أساسية في تكوين هذا العنصر "الاتجاهات". **(الزبيدي، 2004، ص 113)**

كما أن هذه الأجزاء: عادات، تقاليد، خبرات ...، يمكن أن نستشفها أثناء التعبير عن الاتجاهات بالرغم من أن الفرد قد يكون غير واع بها. **(عبد الباقي، 2002، ص 144)**

كما أن هذه الأجزاء والمفاهيم يتشربها الفرد ويستقبلها بصرف النظر عن دقتها وصدقها وهذا ما يميز الاتجاه عن الحقيقة. وللتمثيل عن هذا المكون نفترض أن شخصا يملك اتجاها إيجابيا نحو الفلسفة فمعلوماته "المكون المعرفي" هي أن الفلسفة ضرورية لتطوير الفكر النقدي ومناهج البحث والأخلاق والنظرة الشاملة لمستقبل الحياة والكون، فهو يعتقد أنها تجعل الأفراد والمجتمعات أكثر استعدادا لمواجهة المستقبل. **(الريماوي، 2006، ص 580)**

2-المكون الانفعالي:

وهي شحنة مصاحبة للاتجاه تمثل حالة شعورية مزاجية ذاتية وما يرافقها من استجابات فيزيولوجية وهذه الشحنة الانفعالية هي الصفة المميزة للاتجاه وتفرق بينه وبين المتغيرات المتشابهة له "الرأي، الميل..."، ومن جهة أخرى فان قوة وضعف هذه الشحنة تحدد لنا مستوى الانفعال من حيث القوة والضعف. **(البهي السيد، 1999، ص 144)**

وتتصف هذه المشاعر بأهمية بالغة لان من يمارس عمل شيء ما يصاحبه شعور بالفرح والسرور فإن ذلك يساعده على الاستمرار في ممارسة السلوك دون ظهور مشاعر التعب أو الأرق أو الإزعاج ويؤدي إلى إنتاجية أعظم، من ناحية أخرى يسعى الإنسان بطبيعته إلى تجنب مشاعر الألم التي يمكن أن تنجم من مشاعر الكراهية والغضب والانزعاج وأقصر طريق للوصول إلى تلك الغاية هو عدم ممارسة النشاطات المرتبطة بتلك المشاعر السلبية. **(الريماوي،2006، ص 580)**

3-المكون السلوكي:

يشير هذا المكون إلى العمليات الجسمية والعقلية التي تقود الفرد إلى التصرف بطريقة معينة، هذا التصرف هو استجابة يقدمها الفرد بعد إدراكه ومعرفته وانفعاله فعندما تتكامل جوانب الإدراك "المكون 4"

ويضاف إليها عنصر الخبرة والمعرفة التي تساعد على تكوين الانفعال يقوم الفرد بإحداث استجابة مع هذا الانفعال والخبرة والإدراك. **(عبد الباقي، 2002، ص 144)**

بمعنى أن ما لدينا من معلومات نعتقد بصحتها وما يصاحبها من مشاعر وانفعال يدفعان نحو التصرف بطريقة منسجمة مع المعلومات ومع الرغبة في تجنب الألم والاقتراب من حالة السعادة والسرور. **(الريماوي، 2006، ص 581)**

وقد يتصرف الشخص خلاف عنصر في الاتجاه وهذا نوع من التناقض لأن المعلومات تشير إلى طريقة التصرف، والانفعال يشير إلى النتيجة المتوقعة وقد يرجع سبب هذا التناقض إلى عدم اتساق المعايير الفردية المكونة للسلوك وقد يعود السبب إلى عدم القدرة على السلوك. **(الوقفي، 2003، ص 676)**

4-المكون الإدراكي:

يشير إلى مجموعة المثيرات التي تساعد الفرد على إدراك الموقف الاجتماعي وقد يكون الإدراك حسيا عندما يكون نحو الماديات وقد يكون الإدراك اجتماعيا وهو الصفة الغالبة عندما تكون الاتجاهات موجهة نحو المثيرات الاجتماعية، والأمور المعنوية هنا تتداخل بمجموعة من المتغيرات مثل صورة الذات، مفهوم الفرد عن الآخرين، أبعاد الشابة والتطابق والتمييز... الخ. **(بهي السيد، 1999، ص 253)**

3.2: خصائص الاتجاهات:

من خلال التعاريف السابقة يمكن تلخيص أهم خصائص الاتجاه في النقط التالية:

1-الاتجاه علاقة بين الفرد وموضوع ما من موضوعات البيئة.

2-الاتجاهات تكوينات فرضية يستدل عليها من السلوك الظاهر للفرد.

3-الاتجاهات تتميز بأنها تعلم يكتسبه الفرد من خلال عملية التنشئة الاجتماعية وقد يتم تعلم بعض الاتجاهات بطريقة لاشعورية.

4-تتباين الاتجاهات في ثباتها وتغيرها، فالاتجاهات التي يكتسبها الفرد في مراحل حياته الأولى والاتجاهات العاطفية أكثر ثباتا من غيرها.

5-الاتجاهات تتعدد وتختلف حسب المثيرات التي ترتبط بها.

6-الاتجاه يعتبر نتاجا للخبرة السابقة وترتبط بالسلوك الحاضر وتشير إلى السلوك في المستقبل.

7-الاتجاه تغلب عليه الذاتية أكثر من الموضوعية من حيث محتواه

8-الاتجاهات إقداميه تحتية بمعنى أنها تجعل الفرد يقدم على موضوعاتها إذا كانت إيجابية والعكس.

9-الاتجاهات قابلة للقياس وبأدوات وأساليب مختلفة. **(بن جابر، 2004، ص 271)**

4.2: وظائف الاتجاهات:

تؤدي الاتجاهات عدد من الوظائف على المستوى الشخصي وعلى المستوى الاجتماعي نذكر منها ما يلي:

1-تحدد سلوك الفرد نحو موضوع معين أو موقف معين أو مهنة معينة فلكل منا اتجاهاته تحدد سلوكه في مواقف معينة مثل: المواقف المتعلقة بأمور دينه أو عمله أو طرق تعامله مع الناس أو نشاطه أو نظرته نحو فرد من الأفراد أو أمة من الأمم أو نظرية من النظريات أو نظرته لذاته.

2-يستخدم في العلاج النفسي عن طرق تغير اتجاهات الفرد نحو ذاته ونحو الآخرين ونحو البيئة.

3-تساعد الفرد على التكيف مع الجماعة التي يعيش فيها لأنه يشكل اتجاهات مشابهة لاتجاهات الأفراد المختصين به في بيئته.

4-تساعد على الثبات سلوك الفرد نسبيا في المواقف المختلفة بحيث يسلك سلوك على نحو ثابت مطرد ويتجنب الضياع أو التشتت في متاهات الخبرات الجزئية المنفصلة.

5-يتيح للفرد التعبير عن ذاته وتحديد هويته ومكانته أو المجتمع الذي يعيش فيه، حيث تدفعه إلى استجاباته للتوجه بقوة ونشاط وفعالية للمثيرات البيئية المختلفة، الأمر الذي يضفي على حياته معنا هاما وتجنبه حالة اللامبالاة والانعزال.

6-يلجأ الفرد أحيانا لتكوين اتجاهات معينة لتبرير صراعاته الداخلية أو فشله في أوضاع معينة للاحتفاظ بكرامته وثقته بنفسه.

7-تلعب الاتجاهات دورا هاما في التعلم والأداء فاتجاهات الطلبة نحو المادة الدراسية والنشاطات المدرسية ونحو زملائهم وأساتذتهم تؤثر في مدرستهم على إنجاز المهام التعليمية المرغوب فيها.

8-تحقق الرضا المهني عن طريق تأهيله على نحو يشعره بمتعة العمل الذي يقوم به. **(الريماوي، 2006، ص 669)**

5.2: النظريات التي تفسر تكوين الاتجاهات:

هناك العديد من النظريات التي حاولت تفسير الاتجاهات، وهي على النحو التالي:

1-نظرية التحليل النفسي:

يرى أنصار نظرية التحليل النفسي أن اتجاهات الشخص تؤثر في سلوكه في الحياة كما أنها تتدخل بشكل فعال في تكوين الأنا، هذه النظرية تعود إلى منطق التحليل النفسي في تفسير السلوك الإنساني بدوافع داخلية تحددها الحاجات الأساسية ضمن بنية الشخصية، وأن الفرد يقمع مشاعر الكراهية ضد جماعته ويبلور

مشاعر الانتماء لها مع توجيه مشاعر الكراهية والمقت للجماعات الأخرى، ولذا يمكن لاتجاهات الفرد أن تتغير في حالة دراسة ميكانيزمات الدفاع لديه، والحلول التي تقدمها وكذلك الأعراض التي من خلالها يخفض الفرد من توتراته من خلال التحليل النفسي الذي يسعى إلى تبصير الفرد بأساس توقعاته المصطنعة وما يصاحبها من وجود اتجاهات القبول أو الرفض، وذلك في ضوء مبدأ الثنائية أو الازدواج عند" فرويد". **(محمد عباس، 2007، ص 81)**

حيث يرى بأن هناك قوتين متعارضتين دائما في حياة الإنسان كالصواب والخطأ، والحسن والرديء والموجب والسالب، كما أن الإنسان يواجه في حياته اليومية استقطابات واختيارات بين أفعال مختلفة تجعله يتخذ قرارات معينة، وأن المرء حين يقترب من القطب الموجب يكتسب خصائصه وتصبح لديه شحنة إيجابية نحوه، فالأعمال الحسنة التي يقوم بها الفرد يكتسب خصائصها، وتصبح شحنة إيجابية نحوها أكثر، ومن ثمة يزداد اتجاهه نحو هذه الأعمال الحسنة. **(محمد عباس، 2007، ص 82)**

2-النظرية السلوكية:

لتفسير تكوين الاتجاهات وتغييرها استخدمت وجهة النظر هذه المبادئ المستمدة من نظريات التعلم. سواء نظريات الارتباط الشرطي أو نظريات التعزيز فالاتجاهات هي عادات متعلمة من البيئة على وقف قوانين الارتباط وإشباع الحاجات.

استخلص" روزنو" من تجارب اشتراطيه أن الاتجاه استجابة متوسطة متعلمة، ويمكن تكونه وتعديله باستخدام التعزيز اللفظي، وأن استخدام صور من التعزيز الإيجابي اللفظي أو التعزيز اللفظي السلبي للحجج المؤيدة أو المعارضة للرأي، يؤدي إلى تغيير في الرأي نحو الحجة التي كانت قريبة زمنيا من التعزيز الإيجابي، بعيدة عن التعزيز السلبي، وافتراض" روزنو" أن تغيير الرأي يؤدي إلى تغيير الاتجاه. **(عبد اللطيف وحيد، 2001، ص 52)**

3-النظرية المعرفية:

ترى النظرية المعرفية:" أن الأفراد يدركون ما يواجهونه بصور مختلفة وهي –أي الإدراك–مرتبط بالطريقة التي يدركون بها بناءًا على ما يتوافر لديهم من معارف، فالفرد –حسب النظرية–يحدد ذلك بما لديه من معارف وأبنية معرفية واستراتيجيات معرفية في خزن المعرفة وعلى هذا الأساس، فان اتجاهات الفرد ما هي إلا صور ذهنية مخزونة لدى الفرد على صورة خبرات مدمجة في أبنيتهم المعرفية، فالاتجاه السلبي مثلا هو مجموعة المعارف التي طورها الفرد أثناء تفاعله مع المواقف والشخصيات التي واجهها في حياته. **(محمد عباس، 2007، ص 82)**

فالمعارف والأبنية المعرفية المخزونة لدى الفرد نحو شيء ما، ما هي إلا خبرات فيها المبررات الكافية لاعتبارات سلبية خزنها الفرد ودمجها في بنائه المعرفي ووضعها وضع المعالجة ثم جمع عنها المعلومات والحقائق ونظمها في صور تظهر فيها منتظمة ثم اختزنها على صورة خبرة مكتملة.

وعلى هذا فالاتجاهات السلبية نحو شيء ما قد تكون اتجاهات خاطئة طورها الفرد بصورة خاطئة، لذلك فان تعديلها يحتاج إلى أن يتعامل الفرد مع عناصرها، ويجمع معلومات كافية عنها لتصحيح التشوهات التي اختزنت ويستبدلها بخبرات أكثر صحة، وبالتالي يطور اتجاها إيجابيا حيال ذلك. **(محمد عباس، 2007، ص 82)**

4-نظرية التعلم الاجتماعي:

يؤكد علماء هذه النظرية ومنهم" باندرو" و"الترز" على أن الاتجاهات متعلمة وأن تعلمها هذا يتم من خلال نموذج اجتماعي ومن المعالجات، فالوالدان هما أوضح النماذج التي يحاكي الأطفال سلوكهما، ويتواجدون معها منذ مراحل العمر المبكرة، ثم يأتي دور الأقران في المدرسة، ومن وسائل الإعلام المختلفة.

بالرغم من تعدد النظريات المفسرة لتكوين الاتجاهات إلا انه لا يمكن الأخذ بنظرية دون الأخرى فكل نظرية حاولت البحث في تكوين الاتجاه ولكل منها مبرراتها الخاصة بها، لكن هذه النظريات تتفق على أن الاتجاه لديه أثر مهم في سلوك الفرد. **(محمد عباس، 2007، ص 83)**

6.2: أنواع الاتجاهات:

تصنف الاتجاهات حسب اعتبارات متعددة إلى الأنواع التالية:

1-اتجاهات عامة واتجاهات خاصة: فالاتجاهات العامة هي تلك التي يحملها عدد من الناس كاتجاهاتهم نحو منظمة معينة أو حزب سياسي معين أو جمعية علمية، أما الاتجاهات الخاصة فهي التي تتضمن الاتجاهات الذاتية للفرد.

2-اتجاهات إيجابية واتجاهات سلبية: يمكن أن يكون الاتجاه جاذبا للفرد فهو إيجابي ويمكن أن يكون منفرا للفرد فهو سلبي.

3-اتجاهات قوية واتجاهات ضعيفة: الاتجاهات القوية مثل: التدين ففي اغلب الأحوال حينما يسمع الشخص المتدين شيئا يشين إلى الدين الذي يعتنقه فإنه يغضب ويتوعد، أما الفرد الذي يحمل اتجاها ضعيفا نحو موضوع معين فإنه يقابل أي إهانة موجهة إلى ذلك الموضوع بالبرودة واللامبالاة.

4-اتجاهات سرية واتجاهات علنية: الاتجاهات السرية هي تلك التي لا يبوح بها الفرد أمام الآخرين كانتمائهم إلى حزب سياسي محضور، أما الاتجاهات العلنية فهي تلك التي لا يشعر الفرد بالحرج عند البوح بها.

5-اتجاهات جماعيـة واتجاهات فردية: الاتجاهات الجماعية هي التي تكون مشتركة بين جماعة من الأفراد.

6-الاتجاهات الفردية: هي التي تخص الفرد نفسه كاتجاه فرد نحو صديق معين. **(الزبيدي، 2004، ص118)**

7.2: العوامل المؤثرة في تكوين الاتجاهات:

هناك الكثير من العوامل التي تلعب دورا كبيرا في تكوين الاتجاهات، ذكرها مرعي وبلقيس كالآتي:

1-الوراثة والبيئة: للوراثة أثر طفيف في عملية تكوين الاتجاهات، وذلك من خلال الفوارق الفردية، الموروثة كبعض سمات الشخصية والذكاء أما البيئة بمفهومها الواسع فتؤثر في الاتجاهات من خلال التفاعل مع عناصرها.

2-التنشئة الاجتماعية في الأسرة: حيث تعد الأسرة المحضن الأول لتنشئة الفرد ففي الأسرة يتعلم الفرد الكثير من القيم والمبادئ والأخلاقيات وعادة ما تكون اتجاهاته نحو الأشخاص أو الأشياء، تابعة لاتجاهات الوالدين لذلك يقال: "وينشأ ناشئ الفتيان منا على ما كان عوده أبوه". ففي الأسرة تبدأ مفاهيم العواطف كالحب والكراهية والخوف...الخ.

3-وسائل الإعلام المختلفة: وتؤثر في الاتجاهات من خلال ما تقدمه من حقائق وأفكار ومعارف قد تكون غائبة عن الفرد ومنها على سبيل المثال الدعاية والإعلان.

4-المجتمع المحلي المحيط بالفرد والمجتمع الأكبر: لهما تأثير في تكوين الاتجاهات من خلال السلوكيات والمعاملات والعادات والتقاليد والقيم وغير ذلك. **(محمد عباس، 2007، ص 79)**

5-جماعة الأقران والأصدقاء: تؤثر هذه الجماعة في الاتجاهات ففي الحديث الذي رواه أبو هريرة عن النبي صلى الله عليه وسلم:" الرجل على دين خليله فلينظر أحدكم من يخالل" **(الدمشقي، رقم الحديث 367)**، ولا شك بان الأفراد يتأثر بآراء وأفكار واتجاهات أصدقائه وأقرانه، ويتضح هذا التأثير ابتداءً من مرحلة ما قبل المراهقة وحتى الجامعة.

6-الخبرات والتجارب: الشخصية التي مر بها الفرد واكتسبها من خلال عمله وعلاقته بالآخرين...الخ.

7-المؤثرات الثقافية والحضارية:

التي يعيش في ظلها الفرد سواء ثقافة المجتمع أو الثقافات الدخيلة، فمن الملاحظ أنها تؤثر بصورة أو بأخرى في تكوين الاتجاهات فمثلا اختلفت اتجاهات بعض المجتمعات حول مشاركة المرأة في العمل السياسي عما كانت عليه سابقا. **(محمد عباس، 2007، ص 80)**

خلاصة:

يعد موضوع الاتجاهات من المواضيع الهامة والمعقدة، كونها مرتبطة بالعواطف ولذا تعددت تعريفاتها، نظرياتها، مكوناتها، وظائفها والعوامل المؤثرة فيها، إلا أنها بوجه عام عبارة عن استعدادات وتهيؤات ذهنية وعصبية ونفسية للفرد تنظمها خبراته الشخصية ومفاهيمه ومعتقداته ودوافعه ومشاعره نحو أشياء أو مواضيع معينة، حتى يكون اتجاها معينا (إيجابي أو سلبي).

وبمقدور الفرد أن يعبر عن اتجاهاته نحو مواضيع الاتجاه إما حركيا أو لفظيا وغيرهما مما يصدر عن الفرد ويعبر به عن قبوله أو رفضه

الفصل الثالث

بيئة العمل

تمهيد:

دائما ينظر للإنسان الموظف أنه محتجز داخل وظيفته، وأنه ما يقضيه في العمل من ساعات طويلة لا يتم تعويضها مع عائلته، فهو دائما ما يرى نفسه أنه يرتدي ثوب الضحية أمام عمله، مما يجعله دائما ينظر إلى عمله بنفسية محبطة فانعكس ذلك على أدائه، وهذا ما انتبه له العديد من الباحثين وحتى أرباب العمل فعملوا على قراءة هذا الموضوع بجملة من الدراسات والأبحاث الثرية، فقدموا لنا حصيلة من التعريفات الغنية لبيئة العمل، وهذا الفصل سوف نعرض أهم ما جاءت به هذه الدراسات والأبحاث وسنركز على بيئة العمل مفهومها، أنواعها، أهميتها، أبعادها، مرتكزاتها، والعوامل المؤثرة في بيئة العمل.

1.3: مفهوم بيئة العمل:

تشير دراسة البلوي نقل عن توماس ودافيد" إلى أن بيئة العمل هي البيئة التي تتكون من متغيرات داخل المنشأة نفسها، ولا تكون عادة ضمن مجال التحكم قصير المدى للإدارة العليا، وتشكل هذه المتغيرات المحيط الذي يتم في إطاره إنجاز العمل وتتضمن هذه المتغيرات هيكل المنشأة ثقافتها، مواردها، حيث أن هيكل المنشأة يحدد الطريقة التي تضمن بها المنشأة فيما يختص بالاتصالات والصلاحيات وتدفق العمل، في حين أن ثقافة المنشأة هي مجموعة النظم المتمثلة في العقائد والتوقعات والقيم التي يتقاسمها أعضاء المنظمة.

(البلوى، 2007، ص 7)

ويوجز عبد العزيز تعريف بيئة العمل على أنها البيئة التي تعمل فيها الأفراد داخل المنظمة الواحدة، والإطار الذي يتممن خلله إنجاز العمل.

وتشمل بيئة العمل في مضمونها العام بيئة تنظيمية وأخرى وظيفية، حيث تعتبر البيئة التنظيمية عن الموقف الاجتماعي الذي تتم العلقات في بين الأفراد بطرق تفرضها القواعد التنظيمية في المنظمة، كما تعبر عن مجموعة الممارسات والاتصالات والعلقات بين الإدارة ومجموعة الأفراد، أما البيئة الوظيفية فتعتبر مدة مشاركة الأفراد في تقرير أهداف المنظمة، ومدى مناسبة برامج تخطيط القوى العاملة والتكهن باحتياجات المنظمة من القوى، وتحديد وتركيب الوظائف، وتبيان المسؤوليات والعلاقات المترتبة عليها مع مراعاة عناصر فعالية التشغيل، ومدى استجابة الأفراد لهذه العوامل وقدرتها على اجتهادهم وفرع مستويات قدراتهم.

(البلوى، 2007، ص 8)

2.3: أهمية بيئة العمل:

تكمن أهمية بيئة العمل بالآتي:

– لبيئة العمل الداخلية دور هام في التأثير على المخرجات السلوكية للعاملين في أي مؤسسة، حيث تقوم ببناء وبلورة السلوك الوظيفي والأخلاقي للعاملين في المؤسسات من حيث تشكيل وتعديل القيم والاتجاهات التي يحملونها، والسلوكيات التي يظهرونها في موقع العمل.

– تتوقف فعالية وكفاءة الأداء الفردي والجماعي والأداء الكلي للمؤسسة، على مدى تأثير المناخ السائد في بيئة العمل الداخلية على كثير مما يتخذ من قرارات وما يتم من سلوك واتجاهات نحو المؤسسة، حيث يتأثر سلوك الفرد داخل المؤسسة بالبيئة المحيطة به وباتجاهه نحو تلك البيئة وإدراكه لها.

– إن تحديد طبيعة المناخ السائد في بيئة العمل الداخلية لأي مؤسسة، يسهم في التعرف على طبيعة السلوك التنظيمي للأفراد والجماعات داخل المؤسسة، وبالتالي العمل على تفسير هذا السلوك والتحكم به

لبيئة العمل الداخلية دورا هاما في عملية التطوير التنظيمي، فهي تعتبر مؤشرا هاما يمكن من خلاله قياس مدى رضا الأفراد عن المؤسسة، كما أن التحكم والسيطرة على أبعاد هذه البيئة تمكّن إدارة المؤسسة من تحفيز الأفراد ودفعهم نحو تحقيق أهداف المؤسسة وتمكن المؤسسة من ضبط السلوك التنظيمي للأفراد ويجعله يصب في مصلحة العمل. **(الشنطي، 2006، ص 33)**

3.3: أنواع بيئة العمل:

تميز الأدبيات المعاصرة بين العديد من البيئات التي تعمل فيها مختلف المنظمات والمؤسسات وهي في غاية الكثرة والتعقيد بحيث يصعب حصرها ومن أهم هذه الأنواع:

1-بيئة العمل العامة:

هي البيئة التي تتضمن كافة الأبعاد المحيطة بالمنشأة أو تنظيم العمل وتمتلك القدرة على التأثر على نشاطاته، ولا توجد ضرورة لارتباطها مع أي عناصر داخل المنشأة، ومن الأمثلة على هذا النوع من بيئات العمل البيئية الطبيعية مثل المناخ والطبيعة والبيئة الاقتصادية مثل أنظمة الاقتصاد والبيئة التكنولوجية مثل التطور والمعرفة، والبيئة الاجتماعية مثل الطبقات والأدوار الاجتماعية والبيئة الثقافية مثل التقاليد والعادات، لذلك تعد بيئة العمل العامة المنطقة العامة التي تعمل فيها كافة أنواع المنشأة، والمؤسسات والشركات، سواء كانت خدمية أو صناعية أو إنتاجية أو تجارية، كما تشمل هذه البيئة كافة مكونات المجتمع، وخصوصا النظم الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية. **(الحريري، 2016، ص68)**

2-بيئة العمل الخاصة:

هي البيئة التي تعيش فيها المنظمة بمفردها، ولا يشاركها أحد في التأثير بها، كالأنظمة الداخلية للمنظمة وأسلوب إدارة العمل فيها، ويتم النظر إلى بيئة العمل من خلل هذا المنظور نظرا لأن بيئة العمل تعتبر نظاما مفتوحا كسائر المنظمات الاجتماعيات الأخرى والتمييز بين بيئة العمل العامة والخاصة يعتمد على درجة العلقة بين المنظمة ومتغيرات بيئة العمل، إن كانت مباشرة وقوية أو أنها غير مباشرة أو ضعيفة والمقصود بالتأثير هنا مدى الترابطية أو الاعتمادية بين ما تأخذه المنظمة من بيئتها أو ما تعطيه لها، سواء تمثل ذلك في طاقات بشرية ومادية أو في خدمات أو دعم معنوي ونفسي كالذي توفره منظمات القطاع الخاص إن كانت صلتها وثيقة بنشاط المنظمة وطبيعة عملها. **(بن واضح، 2019، ص 26)**

3-بيئة العمل الخارجية:

وتشمل جميع المتغيرات أو العوامل التي تقع خارج حدود المؤسسة ونطاقها، وتؤثر بشكل أو بآخر على أدائها وأنشطتها، وتنقسم هذه العوامل والمتغيرات إلى قسمين أساسيين:

- عوامل ومتغيرات البيئة العامة وهي متغيرات كلية تؤثر على جميع المؤسسات العاملة.

– عوامل ومتغيرات البيئة الخاصة وهي متغيرات جزئية تؤثر بشكل مباشر على كل مؤسسة على حدة. **(حريم، 2010، ص 46)**

4-بيئة العمل الداخلية (البيئة الجزئية):

وهي تمثل المنظمة نفسها (البيئة الداخلية)، وتضم رسالة المنظمة، وأهدافها وثقافتها، والعاملين فيها، والموارد، والسياسة والتقنيات والإجراءات، وعمليات الإنتاج، والمنتجات والخدمات. فهي التي توجد داخل إطار المنظمة وتؤثر فيها من الداخل وتتمثل في النواحي الفنية والإجرائية لأداء الأعمال، داخل المنظمة كطرق داء العمل والتقنية المستخدمة والنظم والقوانين الخاصة بالمنظمة بما فيها الهيكل التنظيمي الرسمي وغير الرسمي ومجموعات العمل الرسمية وغير الرمية، وأنماط الاتصالات وأسلوب القيادة ونظام الأجور والحوافظ والمهارات المتوفرة والفلسفة الإدارية. **(سركيس، 2010، ص 46-47)**

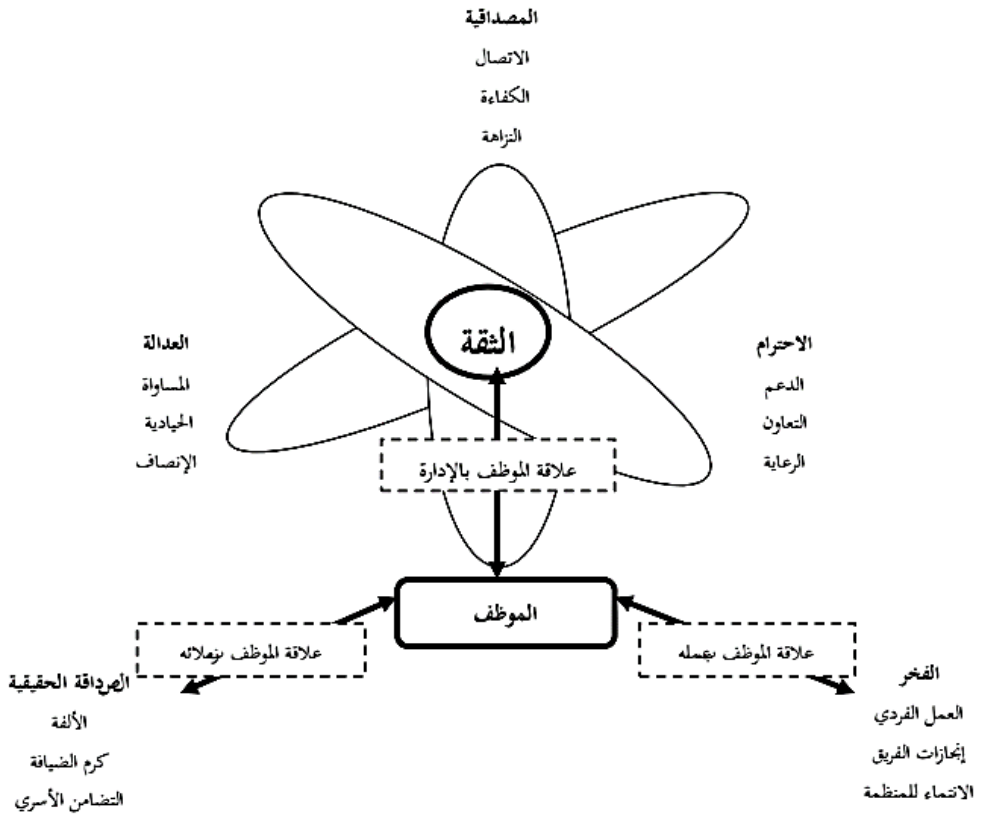
4.3: أبعاد بيئة العمل:

حدد كل من "روبرت ليفرينغ" "Robert Levering" و"آمي ليمان" "Amy Lyman" مؤسسا معهد "بيئة العمل السعيدة" "Great Place To Work" أبعاد مكان العمل الجيد، وبذلك تم تطوير نموذج للبيئة التنظيمية المثالية والذي يضم خمسة أبعاد رئيسية متمثلة في المصداقية والاحترام والعدالة (وهي المكونة للثقة) بالإضافة إلى الفخر والصداقة.

ففي هذا النموذج (بيئة العمل السعيدة)، نجد أن بناء الثقة لدى الموظفين يبنى من خلال تصرف الإدارة بطريقة تعبر عن مصداقيتها، وتظهر الاحترام للآخرين وتؤكد التزامها بالعدالة، حيث هذه العناصر الثلاثة تبين للموظفين أن الإدارة جديرة بالثقة وأهل لها مما يولد لدى الموظف حب الانتماء ممثلا في الفخر بالعمل في هذه المنظمة وضمن هذا الفريق، وينتج عن هذه الثقة كذلك علاقات صداقة متينة مع الموظفين الآخرين. وقد توصل الباحثان إلى أن الموظفين يعتبرون أن بيئة العمل المثالية هي البيئة التي تبنى على الثقة بين الموظفين فيما بينهم وبين الموظفين والإدارة، لتلقي بظلالها على مختلف العلاقات السائدة في المنظمة، حيث تمثل الثقة العنصر الأساسي في هذه العلاقات. **(بونقيب، 2019، ص 398)**

والشكل التالي يمثل نموذج الأبعاد الخمسة لبيئة العمل المثالية:

الشكل رقم 01: يمثل نموذج الأبعاد الخمسة لبيئة العمل



المصدر: (بونقيب، 2019، ص 398)

1-المصداقية: يقصد بهذا البعد مدى التزام إدارة المؤسسة بوعودها ومدى جديتها وجدارتها على كسب ثقة الموظفين، ويتم قياس مصداقية الإدارة من خلال:

- **الاتصال:** فكلما كان الاتصال واضحا مكن من فهم الرسائل دون الحاجة إلى وضع تفسيرات أو تخمينات، مما ينمي الثقة بين الإدارة والموظفين ويسمح لهم بتحقيق تطلعات الإدارة والعمل بأكثر إنتاجية. **(بونقيب، 2019، ص 399)**

2-الكفاءة: من خلال التنسيق بين الموارد والأفراد بشكل فعال، والإشراف الجيد على عمل الأفراد، والقدرة على بث رؤية واضحة ومشتركة يشعر الموظفون فيها بالثقة التامة في قرارات الإدارة. النزاهة وذلك من خلال الممارسات اليومية الصادقة والموثوقة والأخلاقية من طرف المسؤولين، وأن يقرن القول بالعمل.

3-الاحترام: يمثل الاحترام تقدير إدارة المنظمة لموظفيها، وإحساسها بقيمتهم وتميزهم، فنجد أن الاحترام ضروري في خلق جو من الثقة في مكان العمل، ويشمل الأبعاد التالية: **(بونقيب، 2019، ص 399)**

* الدعم المهني للموظفين: يظهر من خلال توفير فرص التكوين والتدريب والموارد والتجهيزات الضرورية لإنجاز الأعمال، مع تثمين وتقدير الإنجازات المهنية والجهود الإضافية.

* التعاون: لكي يكون التعاون فعالا يجب تعزيز التواصل بين الإدارة والموظفين عن طريق السعي الجاد والاستجابة لاقتراحات وأفكار الموظفين، بالإضافة إلى إشراكهم في القرارات التي تخصهم.

* الرعاية: تظهر رعاية المدراء بشكل جلي من خلال توفيرهم لبيئة عمل صحية وآمنة والاهتمام بالأحوال الشخصية لموظفيهم ومساعدتهم.

4-العدالة: يقيس بعد العدالة مدى إدراك الموظفين عدالة ممارسات وسياسات الإدارة، وذلك بتقييم مدى كل من:

*المساواة: يقيم درجة التوازن في معاملة كافة الموظفين فيما يتعلق بتوزيع المكافآت المادية وغير المادية.

* الحيادية: تقيم إدراك الموظفين للدرجة التي تتجنب بها الإدارة المحاباة وتسعى بصورة فعالة إلى تعزيز التقييم العادل لهم بغرض تكليفهم بالمناصب والأعمال.

* الإنصاف: يقيس مدى إدراك الموظفين أن الإدارة تعزز السلوك الشامل وتتجنب التمييز وتلتزم بضمان إلتماسات عادلة. **(العور وآخرون، 2016، ص 14)**

5-الفخر والزمالة: فالفخر هو شعور جميع الموظفين بالفخر أثناء تنفيذهم لعملهم عن طريق تقييم مشاعر كل موظف منهم تجاه وظيفته، ومجموعة العمل أو الفريق الذي يعمل معه، وبيئة العمل المرتبطة مع المؤسسة. أما الزمالة هي شعور كافة الموظفين بالزمالة مع زملائهم في بيئة العمل عن طريق تقييم الألفة، وطبيعة المجتمع الخاص في موقع العمل داخل المؤسسة. **(جبوري وآخرون، 2020، ص 206)**

5.3: مرتكزات بيئة العمل:

هناك مرتكزات رئيسة تضمن عملية التوجه الاستراتيجي في مجال بيئة العمل وذلك لجعلها مكانا سليما وصحيا آمنا، وهي:

1-تصميم بيئة عمل صحية مستقبلية ونظام عمل آمن:

إذ يقوم هذا التصميم على دراسة مخاطر العمل المستقبلية، والاستعداد لتلافيها وجعل بيئة العمل صحية وآمنة وذلك من خلال التوجهات الاستراتيجية التالية:

-إعادة تصميم بناء المنظمة بحيث يأخذ في اعتباره الأول توفر درجة عالية من السلامة والصحة في داخله. شراء تجهيزات وآلات فيها درجة عالية من الأمان، وكذلك شراء مواد غير خطرة لا ينتج عن استخدامها مخاطر.

- استبدال إجراءات الرقابة على السلامة والصحة الحالية في مكان العمل بأخرى جديدة تتناسب مع طبيعة وتجهيزات العمل المستقبلي ومخاطره والتركيز على الرقابة الوقائية للكشف عن الخطر قبل وقوعه.

- تبني سياسة العمل بسرعة دون تأخير.

- وضع خطة تدريب للفترة المقبلة لتهيئة العاملين من أجل التعامل مع مخاطر العمل المستقبلية المحتملة بكفاءة وحماية أنفسهم منها.

- التوجه مستقبلا إلى عدم توظيف موارد بشرية يوجد في سجلها إصابات وأمراض مهنية، والتأكيد على أهمية الفحص الطبي عند التعيين للتأكد من سلامتهم الجسدية والنفسية للتقليل من احتمال إصابتها بإصابات أو أمراض مهرية.

- إدخال تعديل على سياسة الحوافز بحيث تأخذ في اعتبارها مسألة السلامة والصحة في مكان العمل كأن تخصص مكافأة مالية لكل شخص لا تسجل عليه مخالفة بحق التعليمات المحددة من أجل الحماية خلال فترة زمنية وغيرها. **(المشوط، 2011، ص 21)**

2-تبني مبدأ المسؤولية المشتركة:

حيث تنحصر عملية المشاركة عادة في:

- القيام بجولات ميدانية تفقدية في أماكن العمل وتنبيه المخالفين الذين لا يتقيدون بتعليمات الحماية ونصحهم وإرشادهم بضرورة الالتزام بها، والامتناع عن أي شيء يرونه غير طبيعي قد يسبب في وقوع حادثة عمل.

- الاشتراك في التحقيق الذي تجريه المنظمة من خلال إدارة الموارد البشرية في أسباب وقوع حوادث العمل.

- تقديم مقترحات لتطوير وتحسين بيئة العمل وتوفير مكان عمل آمن بشكل كبير. **(عقيلي، 2005، ص579)**

6.3: العوامل المؤثرة في بيئة العمل:

تتكون بيئة العمل من مجموعة متغيرات أو عوامل تحدث أثر مباشر أو غير مباشر على العاملين داخل محيطها وقد يكون هذا الأثر إيجابي. وسنتناول عدد من هذه العوامل لبيئة العمل كالتالي:

1-العوامل المادية:

تعد العناصر المادية من العوامل الهامة التي تؤثر في أداء الفرد وإنتاجيته وسلامته وصحته، حيث إذا كانت ملائمة فإنها ستؤثر بالإيجاب والعكس صحيح، نذكر منها:

1-1-الإضاءة:

تعرف الإضاءة بأنها كثافة التدفق المضيئة للسطح، أي كمية الضوء المتساقطة على مساحة وحدة من السطح، وتقاس هذه الأخيرة بالوحدات التي نطلق عليها اسم لوكس، حيث تشير لوكس إلى كمية الضوء لكل متر مربع، عادة ما تكون الإضاءة العامة الكافية بين 500 و1000 لوكس عند قياسها 76سم (30 بوصة) فوق الأرض، ولها مصدران: الإضاءة الطبيعية وهي تلك المستمدة من أشعة الشمس وتعتبر أفضل أنواع الإضاءة وأكثرها قوة واقتصادية للمؤسسة إلا أنها تحتاج إلى تصميم مناسب للمكاتب أما الإضاءة الصناعية من استخدام وسائل إنارة صناعية، وتتعدد في أشكالها وأنواعها. **(الصيرفي، 2006، ص 84)**

يؤدي مكان العمل القاتم والمظلم إلى إجهاد العين خاصة عند العمل بالورق. عكس الإضاءة الزائدة التي تجلب مشكلة أخرى، أين يتعين على العمال التوهج لعملهم بسبب الإضاءة المفرطة في المكان. كما يمكن أن تخلق النوافذ وأشعة الشمس المباشرة هذه المشكلة لأنها تعطي ضوءا أكثر مما ينبغي أن يكون عليه، ما يجبر هذا الوضع غير الملائم عيون العمال على إعادة التكيف عند انتقال بصرهم من مستوى ضوئي إلى آخر، فإذا ما استمر فإنه يؤدي إلى بعض الأعراض الصحية الشائعة مثل الصداع والغثيان وعدم وضوح الرؤية وحرق العينين وإرهاق البصر...، وهذا ما يؤدي بالعامل إلى الشعور بالتوتر وانخفاض إنتاجيته ببطء وربما عرقلة ذهابه إلى العمل. ولذلك، ينبغي للمؤسسة توفير أفضل نظام للإضاءة في مكان العمل بحيث يسمح للعمال الرؤية والعمل في أفضل حالة. **(الصيرفي، 2006، ص85)**

1-2-الألوان:

تعد الألوان من العوامل المهمة التي تساعد على العمل وترفع من مستوى إنتاجية الموظف، حيث تتميز بخاصية تحريك الانفعالات النفسية للإنسان فهي تلعب دورا في مكان العمل من خلال توفير بيئة عمل لطيفة فالألوان المحيطة بمكان العمل كألوان الجدران الأرضيات، الآلات.... لها تأثير على نفسية العامل، ما يعود على صحته وسلامته فبعضها تشعره بالدفء كالألوان الحارة مثل الأحمر البرتقالي والأصفر، وبعضها تشعره بالبرد كالألوان الباردة مثل الأزرق والبنفسجي...، كما أن هناك ألوانا ذات تأثير مريح ومنشط، وأخرى عاكسة تزيد من شدة الإضاءة مثل اللون الأبيض. **(المقابلة، 2002، ص 104)**

ولقد اعتاد الإنسان أن يتعامل مع الجانب الجمالي في الألوان، أما الآن فقد أدرك أهميتها وتأثيرها على الجسم وكيف يمكن توظيفها لبث الحيوية والنشاط في جسم الإنسان وعقله طوال يوم العمل لزيادة إنتاجيته. **(واينر وبراون، 1995، ص 2)**

1-3-الضوضاء:

تعتبر الضوضاء من العوامل المؤثرة على جودة الأداء الوظيفي ونفسية الموظف في العمل، حيث تقلل من التركيز والانتباه وبالتالي الوقوع في أخطاء، والتعرض لمستويات عالية من الصوت تسبب التوتر العصبي للموظف والتعب والإرهاق وضعف السمع إضافة إلى أمراض عضوية عديدة مثل أمراض القلب والأوعية الدموية والغدد الصماء وتفاعلات الجهاز الهضمي خاصة في الوظائف المعقدة وليس في الوظائف المباشرة.

وهناك حد لا ينبغي تجاوزه وإلا أعتبر الضجيج المنبعث صوتا مزعجا وغير مرغوب فيه، ومؤثرا على التوازن النفسي للعمال، وبالتالي على مستوى أدائهم الإنتاجي. حيث يمثل الديسبل "Décibel" وحدة قياس شدة الضجيج على حاسة السمع لدى الإنسان، وغالبا ما تلجأ المؤسسات إلى قياس شدة انتشاره في بيئة العمل، بواسطة جهاز للقياس يسمى السونومتر "Sonomètre" ، ومقارنة هذه الشدة بالحد الأقصى المتعارف عليه عالميا والمحدد من قبل منظمة العمل الدولية، والذي تبنته مختلف تشريعات العمل في مختلف الدول ومن بينها الجزائر، حيث أتفق على أنه إذا كانت شدة الضجيج أكثر من 85 ديسبل، فإنه يكون مصدر خطر بالنسبة للإنسان (85) ديسبل حد الإنذار و90 ديسبل حد الخطر). **(مشعلي، 2011، ص 61)**

ويبدو بوجه عام أن الأعمال العقلية تتأثر بالضوضاء أكثر من الأعمال الحركية والروتينية، نظرا لحاجة الأولى إلى تركيز أكثر، كما أن الضوضاء المتقطعة أكثر إضرارا بالإنتاج من الضوضاء الموصولة؛ إذ أن هذه الأخيرة لا يلبث أن يتعود عليها الفرد ويتكيف لها بحيث يقاوم تأثيرها الضار.

1-4-الحرارة:

ينبغي أن يعمل الإنسان في بيئة عمل توفر درجة حرارة معتدلة، وسواء كان العمل عضليا أو ذهنيا فإن كفاءة الفرد تقل فيه كلما زادت درجة الحرارة أو انخفضت عن المعدل المناسب، ذلك أن درجة الحرارة غير المناسبة في مكان العمل (سواء ارتفاعا أو انخفاضا تسبب ضيقاً لدى العامل كما تؤثر تأثيرا سيئا على النواحي الفسيولوجية للعامل مما يزيد إحساس العامل بالضيق، وبالتالي يصاب بالتعب والملل، وتقل كفاءته في العمل. **(فرج، 1988، ص 230)**

وتختلف استجابات العاملين للحرارة بحسب البيئة التي يعشون فيها، فنجد من هو أكثر تكيفا مع البيئة الحارة وآخر مع الأجواء الباردة، كما أنه قد تكون درجة الحرارة المرتفعة أفضل بالنسبة لشخص رقيق والعكس قد تعمل درجة الحرارة المنخفضة بشكل أفضل وفقا لشخص ليس نحيفا. **(فرج، 1988، ص232)**

1-5-التهوية يقصد بالتهوية إدخال الهواء النقي، وإخراج الفاسد منها، وهي من العوامل المهمة التي تؤثر في أداء العاملين وارتياحهم في عملهم وزيادتها أو نقصانها عن المعدل الطبيعي لها يسبب إزعاجا للعاملين. وتؤثر مباشرة على الحالة النفسية والصحية للعاملين خصوصا في أوقات الحر أو البرد الشديدين، قد تؤدي أحيانا بحياة الفرد. **(عباس، 2018، ص 261)**

ولهذا تقوم المؤسسات الإدارية حديثا بتكييف مبانيها وفق أنظمة تتحكم في درجة الحرارة بالمكتب ونسبة الرطوبة وتجدد الهواء ونظافة ونقاوة الهواء، وذلك بهدف توفير الراحة للموظفين وزيادة مستوى الإنتاجية لهم عن طريق الحسابات الآلية كالتالي: **(الصيرفي، 2006، ص 85-86)**

-الحرارة المناسبة لأداء العمل المكتبي هي 24 درجة مئوية وتتفاوت من فصل إلى آخر.

- نسبة الرطوبة المناسبة للعمل في المكتب فهي تتروح بين 40-60 وتزيد تلك النسبة أو تنخفض بحسب فصول السنة.

- أما تجديد الهواء فإنه يجب تجديده باستمرار بحيث لا ترتفع درجة الحرارة تدريجيا ولا تتكاثر الميكروبات والجراثيم داخل المكاتب، ويبلغ المستوى المناسب لتجديد الهواء لكل فرد (25) قدما مكعبا في الدقيقة الواحدة. كما يجب تنقية الهواء عن طريق أنظمة تكييف تعمل على تطهيره وطرد الميكروبات والغبار في مكاتب العمل.

1-6-النظافة:تعتبر النظافة أحد مقومات الصحة للعاملين في المكاتب وفي غيرها من أماكن العمل، فهي تبعث على الراحة ومن ثم إجادة العمل. على عكس انعدام النظافة في مكان العمل ووجود أوساخ ومخلفات العمل هي مناخ ملائم لانتشار الأمراض ووقوع حوادث متنوعة قد يؤدي بعضها إلى عجز دائم، إلى جانب ذلك تحدث أثرا نفسيا سلبيا لدى الفرد وتجعله غير مرتاح ومتوتر. **(عقيلي، 2005. ص 573)**

2-العوامل الاجتماعية:

يقصد بها الظروف الاجتماعية السائدة في المؤسسة، كالإدارة جماعة العمل، المشرفين والقادة، كلها عناصر فاعلة في المؤسسة ولها آثارها إما بالسلب أو الإيجاب على أداء العاملين في المؤسسة. وهذا ما نوضحه من خلال العناصر التالية:

2-1-الإدارة: إن سياسات وتصرفات الإدارة لها أثر كبير على العاملين، حيث أن الإدارة هي القدرة على تحقيق أهداف التنظيم من خلال العاملين في مدى زمني محدد، ما يعني أن الإنجازات وتحقيق الأهداف ترتبط بهذه الأخيرة. وهذا ما بينه "هارزبرغ" "Herzberg": إذ لا يمكن أن ننكر ما تفعله الإدارة للتأثير على بيئة العمل بما تقدمه من طرق وأساليب صحيحة للعمل، وما تقدمه من تحسينات لظروف العمل، شريطة أن

تكون تلك الجهود المادية مقرونة بجهود إنسانية يشعر الفرد بإنسانيته وإقرار حتمية تعاونه مع الإدارة في إنجاح أهدافها المشتركة. **(ماموني، 2019، ص 45)**

2-2-جماعة العمل:

هي العامل الرئيسي الآخر المؤثر في بيئة العمل، ويتصل ذلك بحجم الجماعة، ودرجة التماسك بين أعضائها، وأهدافها، وبما أن الفرد يقضي وقتا كبيرا من حياته في العمل؛ فهذا يجعله يدخل في تفاعلات متعددة مع غيره من العاملين، ويكون لهذه التفاعلات أثر كبير على الأداء التنظيمي وسلوك العمل والإنتاجية واتخاذ القرارات. فإذا كانت جماعة العمل غير منسجمة أو مفككة بسبب اختلاف أفرادها في القدرات والميول والخبرات والقيم والعادات والأهداف كل ذلك يؤدي إلى الكسل وعدم المبالاة وعدم التعاون والتنافر والعداء والعزوف عن العمل، ومن ثم يصعب تحقيق الأهداف المطلوبة والمرجوة سواء للمؤسسة أو الأفراد. عكس تلك المنسجمة والمتفقة تتعاون عادة ة مع بعضها البعض فيزيد احتمال جدية الأداء وزيادة الإنتاجية كما وكيفا. **(عبد فليه، 2005، ص 100)**

2-3-أسلوب القيادة والإشراف:

يعد نمط الإشراف والقيادة من العوامل الرئيسية في تحديد طبيعة المناخ التنظيمي داخل بيئة المنظمة، فالإشراف التسلطي (المركزي) يحد من مبادرات العاملين ومساهماتهم بخلاف الإشراف اللامركزي الذي يسهم في تحسين بيئة العمل الداخلية وزيادة التآلف والرغبة في التجديد والابتكار والإبداع. **(زحزاح، 2018، ص 81)**

3-العوامل التنظيمية:

تتمثل في مجموعة من الخصائص تميز التنظيم الداخلي للمؤسسة، والتي تؤثر على سلوكيات أفرادها وقيمهم وتحدد طبيعة المواقف فيها. وهي كما يلي:

3-1-الهيكل التنظيمي:

يعتبر الهيكل التنظيمي أحد الوسائل لتحقيق أهداف المنظمة، ولكي يحقق الهيكل التنظيمي للمنظمة الكفاءة والفاعلية في إنجاز المهام لابد أن يتصف بالتوازن الذي يحقق معه العلاقات المتوازنة بين الصلاحيات والمسؤوليات الممنوحة للفرد وكذلك التوازن في نطاق الإشراف وخطوط الاتصالات الوظيفية. **(العلاق، 2008، ص 201)**

فطبيعة الهيكل التنظيمي ونظرة الموظفين في التنظيم تؤثر في قدراتهم على المشاركة والإبداع حيث أن الهيكل التنظيمي غير المرن يؤدي بالموظفين للتخوف من إنشاء أية علاقات واتصالات ويجعلهم غير متحمسين لإبداء آراءهم أو انتقاداتهم أما الهيكل التنظيمي المرن فإنه قادر على استيعاب التغيرات ويشجع

الموظفين على الاجتهاد والابتكار في سبيل تحقيق الأهداف وأيضا يساعد على تفعيل الهيكل التنظيمي غير الرسمي لتحقيق الأهداف، أما الهيكل التنظيمي الجامد وغير المرن والذي ينظر إلى التنظيمات غير الرسمية مخالفة دائما يساهم في تلويث المناخ التنظيمي للمنظمة ويشعر الموظف أنه يمارس عليه ضغوط وقيود لا مبرر لها. **(رميلة، 2019، ص 452)**

3-2-الثقافة التنظيمية:

تعتبر المحصلة الكلية للكيفية التي يتحكم بها الأفراد كأعضاء عاملين في المؤسسة، وهي التي تعطي العاملين شعورا أو إحساسا بالتفرد والإحساس بالشخصية وتسهل خلق الالتزام نحو ما هو أكبر من المصلحة الشخصية وهو مصلحة الجماعة. والأفراد في أي مؤسسة لديهم أهدافا وقيما خاصة بهم قد تتفق وقد لا تتفق في كثير من الأحيان في أهداف المؤسسة وهذا من شأنه أن يؤدي إلى وقوع الأفراد من جهة والمؤسسة من جهة أخرى كطرفي نقيض تتعارض مصالحهم ويدخلان معا في حالة صراع يحاول كل منهما تسجيل أكبر قدر من النقاط لصالحه إن لم يكن هزيمة الطرف الآخر. **(العبيدي، 2013، ص263)**

3-3-الأنظمة الإدارية:

وتشير إلى أنظمة العمل والسياسات والقواعد والإجراءات التي تستخدمها المؤسسة، فكلما كانت هذه الأنظمة رسمية وسهلة وبسيطة ومفهومة ومعمول بها أدى الأمر إلى زيادة فعالية المنظمة. فالسياسات الإدارية الموضوعية والعادلة تسهم في تهيئة الأجواء المريحة والمناخ التنظيمي المشجع والبيئة التنظيمية المعززة للإبداع والابتكار، عكس تلك المتحيزة أو العشوائية، أو إذا كانت غير موجودة أساسا، فإن غيابها أو سوئها يجلب أجواء سلبية وبيئة تنظيمية محبطة للعزائم تخفض معنويات العاملين وتؤثر سلبا على مستوى أدائهم. **(ماهر، 2014، ص 92)**

3-4-الاتصال الإداري:

تبرز أهمية الاتصال الإداري في كونه أداة فعالة للتأثير في السلوك الوظيفي للمرؤوسين وتوجيه جهودهم حيث يرفع الاتصال الفعال بين القائد ومرؤوسيه الروح المعنوية لدى المرؤوسين وينمي لديهم روح الفريق ويقوي عندهم الشعور بالانتماء إلى التنظيم. وعلى العكس من ذلك، الاتصال ذو الاتجاه الواحد (الهابط) الذي يحمل الأوامر والتعليمات من أعلى إلى أسفل يؤدي بالفرد إلى عدم الاكتراث والخمول في التفكير باعتبار أن أفكاره وآراءه لا قيمة لها لدى الرؤساء كما أن اتصال الأفراد بعضهم ببعض داخل بيئة العمل يؤدي إلى خلق مناخ ملائم مشجع للسلامة، أو على العكس من ذلك إلى خلق مناخ غير مشجع وغير موات للسلامة. **(الحريري، 2016، ص 75)**

3-5-مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات:

ينظر للمشاركة على أنها عملية تفاعل الأفراد عقليا ووجدانيا مع جماعات العمل للتنظيم وبطريقة تمكن هؤلاء من تعبئة الجهود والطاقات اللازمة لتحقيق الأهداف التنظيمية، وتحظى عملية المشاركة من قبل الأفراد العاملين في عملية اتخاذ القرارات بأهمية كبيرة خاصة في الوقت الحالي، نظرا لمساهمتها الكبيرة في تحقيق الأهداف حيث تنتج الفرص لإبداء الرأي وترشيد القرارات ؛ الأمر الذي يؤدي إلى رفع معنويات العاملين وتحقيق الانسجام في بيئة العمل وتقليص الصراع، فالقرار هو جوهر العملية الإدارية ووسيلتها في تحقيق أهداف المؤسسة، وتكمن الأهمية التي توليها المؤسسات المختلفة لمسؤولية اتخاذ القرار في أن النشاطات التي تمارسها المؤسسات في ظل السباق العلمي التكنولوجي والحضاري المعاصر، يتطلب اعتماد الرؤيا العلمية الواضحة في اتخاذ القرار وإسهام كافة العاملين في المؤسسة للمشاركة باتخاذه. **(هبري وجلجلي، 2021، ص 79-80)**

3-6-الأجور والرواتب والحوافز:

الحوافز هي المؤثرات الخارجية التي تؤثر في القوى الداخلية للإنسان بمعنى تحفيزه على إنجاز عمل ما بنجاح، وفيما يلي إيجاز لأنواع هذه الحوافز التي يتعين على المؤسسة توفيرها للعاملين لديها. وهي:

-الحوافز المادية: وهي حوافز نقدية منها الأجر والزيادات السنوية والمكافآت والمشاركة في الأرباح.

-الحوافز المعنوية: تتمثل في الترقية وتقديم الشكر.

- الحوافز السلبية: تتمثل بالعقاب أو الخصم من الراتب والإنذار والحرمان من الترفيع أو العلاوة. . **(رميلة، 2019، ص 453)**

يسهم شعور الفرد بعدالة ما يتلقاه من أجر وراتب أو حافز في زيادة الالتزام بمهام وأعباء العمل المكلف به، وتتجلى مظاهر ذلك في المواظبة على الحضور في وقت الدوام الرسمي وعدم التأخر وكذلك الالتزام بوقت الانصراف والحرص على إنجاز أعباء العمل اليومي دون تأخير، بخلاف شعور الفرد بضآلة الراتب وعدم كفايته أو إشباع الراتب أو الأجر أو الحافز لاحتياجاته الأساسية، مما يترتب عليه عدم الالتزام بوقت الدوام وإهمال العمل واللامبالاة بإنجازه في الوقت المحدد. **(زحزاح وعيشاوي، 2020، ص 142)**

خلاصة:

عرضنا في هذا الفصل تعريف الشامل لبيئة العمل وأنواعها على أنها ذلك المحيط الذي يحيط بالفرد في عمله ويؤثر عليه في أدائه وسلوكه، وذكرنا المؤثرات التي تؤثر على بيئة العمل وأنواعها وكافة الظروف السائدة من ظروف فيزيقية إلى العلاقات الإنسانية وصولا إلى الإجراءات العمل وأساليب، ووضعنا هذا لفصل التصورات الأفضل لبيئة العمل لحياة مهنية سعيدة مع ذكر العديد من دراسات التي ساعدت على فهم أكثر لبيئة العمل وأساليب إدارتها

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع

منهجية الدراسة

تمهيد:

تعد الدراسة الميدانية وسيلة هامة من أجل الوصول إلى الحقائق الموجودة في مجتمع الدراسة، عن طريق الميدان حيث تمكننا من جمع البيانات وتحليلها وهذا كله لتدعيم الجانب النظري وتأكيده، وفي هذا الفصل نستعرض الإجراءات المنهجية التي اتبعناها وذلك بإعطاء فكرة حول مجال الدراسة المكانية، البشرية والزمانية بالإضافة إلى ذكر الأدوات المستعملة في جمع البيانات.

وكما هو معلوم أن الهدف من الدراسة هو البرهنة على صحة الفروض أو خطأها، لذلك سنحاول أن نلم بجميع الإجراءات الميدانية قصد الوصول إلى الغاية التي تسعى إليها البحوث عموما وهي الوصول إلى الأهداف المسطرة.

بعد دراستنا للجانب النظري سنحاول الانتقال إلى الفصل التطبيقي بدراسة الميدان على أرض الواقع حتى نعط منهجية علمية، وتم ذلك باستجوابنا للعينة التي حددناه للإجابة على فرضياتنا المقترحة.

1.4-الدراسة الاستطلاعية:

إن الدراسة الاستطلاعية هي تجربة صغيرة استطلاعية لاختبار مدى صحة التجربة الرئيسية فتحدد مجتمع الأصل ومفردات أو نوعية الاختبار وعينة صغيرة من هذا المجتمع لتجري عليها التجربة.

(وجيه محجوب، 1993، 235)

فهي تعتبر الدراسة الاستطلاعية البوابة الأساسية والمدخل الرئيسي عند إعداد كل البحوث العلمية من منطلق الوقوف على عدد من تلاميذ المرحلة المتوسطة وكذا أساتذة حصة التربية البدنية والرياضية لمناقشتهم ومحاورتهم حول موضوع الدراسة وكذا معرفة مدى ملائمة أداة البحث للغرض المرجو من تطبيقها ومناسبتها لخصائص عينة البحث من حيث سهولة أسئلة وألفاظ القياس على عينة البحث كل هذا لإمكانية تعديل بعض الأسئلة غير الملائمة وهذا كله في سبيل التحضير الجيد للدراسة الأساسية وشملت دراستنا الاستطلاعية على عينة قدرت ب 25 أستاذ تربية بدنية ورياضية.

الهدف من الدراسة الاستطلاعية هو التأكد من ملائمة مكان الدراسة للبحث ومدى صلاحية الأداة المستعملة حول موضوع البحث، وحتى نتمكن من معرفة مختلف الجوانب المراد دراستها قمنا بزيارة المؤسسة المعنية بالدراسة وذلك من أجل الإلمام والإحاطة بجوانب المشكلة المعالجة في بحثنا.

وبما أننا بصدد إجراء دراسة ميدانية لابد من إجراء دراسة استطلاعية كانت بدايتها

- التعرف على المكان ومدى إمكانية إجراء هذه الدراسة
- التعرف على كل ما يمكنه عرقلة عملنا ومختلف الصعوبات المحتمل مصادفتها
- التقرب من أفراد العينة
- قياس صلاحية الأداة المراد استعمالها خلال الدراسة الأساسية
- تحديد المحاور الأساسية لهذه الدراسة
- التأكد من الخصائص السيكومترية للمقياس المستخدمة.

2.4..مجالات الدراسة:

المجال المكاني: أجريت الدراسة بابتدائيات دائرة سيدي عيسى بالمسيلة

المجال الزماني: شرعنا في إنجاز هذا البحث في مدة قدرها 4 أشهر من بداية فيفري 2025 إلى غاية شهر جوان 2025 وتنقسم الفترة إلى مرحلتين:

المرحلة الأولى: من بداية فيفري حتى شهر أفريل وهي مرحلة البحث النظري حيث قمنا من خلالها بجمع أهم المعلومات عن الإطار النظري لدراستنا.

المرحلة الثانية: شهر ماي وقد خصصناها للجانب التطبيقي من خلال جمع المعلومات ومناقشة النتائج.

3.4-المنهج المتبع في الدراسة:

تماشيا مع أهداف وطبيعة موضوع الدراسة التي نحاول الوصول إلى تحقيقها فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، والذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع، وذلك من خلال محاولة التعرف اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو بيئة العمل.

ويعرف المنهج الوصفي على أنه "المنهج الذي يهدف إلى جمع المعلومات والبيانات ومحاولة اختبار الفروض أو إجابات عن تساؤلات تتعلق بالحالة الراهنة لأفراد العينة والدراسة الوصفية تحدد وتقرر الشيء كما هو عليه في الواقع ". **(عثمان حسن عثمان، 1998، ص 29)**

كما يعرف المنهج الوصفي بأنه دراسة استطلاعية نقوم بها بقصد الكشف عن مشاكل المجتمع، وبأنه محاولة منظمة لتقرير وتحليل وتفسير الوضع الراهن لنظام اجتماعي أو لجماعة معينة. **(مروان عبد المجيد إبراهيم، 2000، ص 35.)**

4.4- متغيرات الدراسة:

إذا عرفنا اقترانا على مجموعة القيم التي يأخذها المتغير س وذلك على الصورة ص = ق (س) (فإننا نسمي س متغيرا مستقلا و ص متغيرا تابعا، حيث نحدد قيمة ص بمعرفة قيمة س، ولا يعني وجود مصطلح مستقل وتابع وجود علاقة سببية بينهما وقد يكون في العلاقة أكثر من متغير مستقل واحد مثل مستوى الطالب، في اقتران الطالب لسلعة ما نجد أنه يتوقف على عدة عوامل كالدخل، عدد المستهلكين والبيئة الاجتماعية لهم.

وفي البحوث عادة ما يشار إلى المتغير الذي يعتقد بأنه يتأثر أو يعدل ببعض المعالجات بأنه متغير تابع، بينما يشار إلى المتغير المستقل بأنه ذلك المتغير الذي يؤثر على نتائج التجربة ويقع تحت سيطرة الباحث (متغير المعالجة)، فعلى سبيل المثال إذا كان الباحث مهتما بأثر تطبيق الجودة في منشأة ما على زيادة حجم المبيعات فإن حجم المبيعات في هذه الحالة يعتبر متغيرا معتمدا على المتغير المستقل تطبيق أنظمة الجودة. **(أبو زينة، 2006، ص 27-28)**

-**المتغير المستقل:** هو المتغير أو العامل الذي يغير الباحث في مقداره ليدرس الآثار المترتبة على ذلك في متغير آخر. **(دويدار، 2007، ص72)**

والمتغير المستقل في بحثنا هو بيئة العمل.

-**المتغير التابع:** هو المتغير الذي يتغير بتغير المتغير المستقل وهو ما ينعكس عليه آثار ما يحدث من تغير في المتغير المستقل، إذا كانت ثمة علاقة بين متغيرين **(دويدار، 2007، ص 72)**

والمتغير التابع في بحثنا هو اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية.

5.4-مجتمع وعينة الدراسة:

1.5.4.مجتمع الدراسة:

والمجتمع حسب تعريف grawitz هو "مجموعة منتهية أو غير منتهية من العناصر المحددة مسبقا التي ترتكز عليها الملاحظات". **(أنجرس، 2004، ص29)**

ومجتمع البحث هو مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى والتي يجري عليها التقصي. **(زرواتي، 2008، ص 119)**

إن المجتمع يعتبر شمول كافة وحدات الظاهرة التي نحن بصدد دراستها، وبعد الانتهاء من الدراسة الاستطلاعية والتأكد من أداة البحث وسلامة تطبيقها، قمنا بإجراء الدراسة الأساسية قصد التعرف على اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو بيئة العمل في الابتدائيات ومجتمع دراستنا الحالية يتكون من مجموع معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي بمدينة سيدي عيسى والبالغ **عددهم 55 معلم** حيث تم توزيع استمارة استبيان عليهم وتم استرجاع منها **30 صحيحة وهي التي أجريت عليها الدراسة الأساسية** ، والباقي بها أخطاء ومنها ماهو مشطب ومحو ...الخ أي متلفة والمقدرة بـ **25 استمارة.**

2.5.4.عينة البحث:

إن تحديد واختيار عينة الدراسة له أهمية كبيرة وأساسية في أي بحث علمي وهي تختلف باختلاف الموضوع فصحة نتائج الدراسة أو خطئها يتوقف على طريقة اختيار العينة حيث أن اختيار العينة الملائمة للبحث من أهم المشكلات التي تواجه أي باحث في أي بحث اجتماعي، فالعينة من الضروري أن تحمل الخصائص والمميزات التي تمثل المجتمع الأصلي الذي أخذت منه العينة، حيث تمثله تمثيلا صحيحا. **(زرواتي، 2008، ص 122)**

نظرا إلى حجم مجتمع الدراسة ونظرا إلى القاعدة العملية في اختيار العينة من المجتمع الكلي للدراسة وحتى تكون العينة ممثلة لمجتمع البحث قمنا بتطبيق الدراسة على **عينة قدرت 30 معلم تربية بدنية ورياضية** في الطور الابتدائي بدائرة سيدي عيسى أي تم اعتماد عينة القصدية العشوائية، وقد تم اعتماد العينة الاستطلاعية المقدر عددهم 25 معلم نظرا لصغر حجم مجتمع الدراسة حيث تم تطبيق الدراسة الاستطلاعية مسبقا قبل تطبيق الدراسة الأساسية.

6.4-أدوات جمع البيانات والمعلومات:

بغية إنجاز بحثنا وتحقيق الأهداف المسطرة قصد نفي أو إثبات للفرضيات المقدمة للدراسة لجأنا إلى استخدام طرق ووسائل تتلاءم وتتماشى مع هذا النوع من البحوث، ولقد لخصت الأدوات والوسائل في:

1-الدراسة النظرية: يصطلح في تسميتها بالمعطيات البيبليوغرافية حيث تتمثل في الاستعانة بالمصادر والمراجع وكتب ومذكرات ونصوص منشورة التي تخدم هذا الموضوع، سواء كانت مصادر باللغة العربية أو الأجنبية أو دراسات ذات صلة بالموضوع، وهذا كما سمح لنا بحصر الإشكالية وكذا بناء الاستبيان.

2-الدراسة التطبيقية:

-**استمارة الاستبيان:** ويعرف الاستبيان على أنه: "مجموعة من الأسئلة البسيطة والمركبة بطريقة منهجية حول موضوع معين ثم يوضع في استمارة ترسل إلى الأشخاص المعنيين وهذا للحصول على الأجوبة الواردة فيها".

قام الباحث باستخدام استمارتي استبيان كما يلي:

حيث تم إعداد استبيان مكون من 20 سؤال، ويحتوي الاستبيان المعد على أسئلة مغلقة ذات بدائل موحدة، وقد استخدمنا مقياس ديكارت الخماسي حسب التنوع (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة).

وقد احتوى الاستبيان على محورين أساسيين:

المحور الأول: خاص بالبيانات الشخصية من 01 إلى 03.

المحور الثاني: خاص بأسئلة الاستبيان ويضم 20 سؤالا مقسمة إلى أربعة أبعاد كالآتي:

- البعد الأول: البيئة الاجتماعية ويضم 05 أسئلة.
- البعد الثاني: البيئة المادية ويضم 05 أسئلة.
- البعد الثالث: البيئة التنظيمية ويضم 05 أسئلة.
- البعد الرابع: البيئة المعرفية/الأكاديمية ويضم 05 أسئلة.

حيث تم عرض الاستبيان على مجموعة من الأساتذة ذوي الاختصاص والخبرة لتقديم آرائهم وتحكيم فقرات الاستبيان، ثم بعد ذلك قمنا بأخذ الملاحظات بعين الاعتبار وتم تعديل الاستبيان ليخرج في صورته النهائية التي تم توزيعها على عينة الدراسة.

7.4.الخصائص السيكومترية لعينة الدراسة:

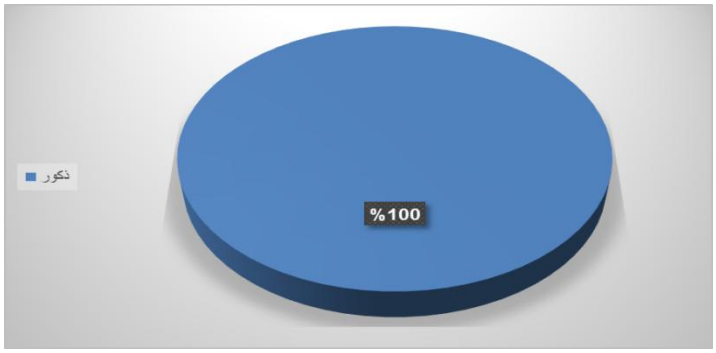
1-الجنس:

الجدول رقم (01) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	30	100,0
أنثى	00	00
المجموع	30	%100

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالا (30) فردا، نلاحظ أن جلهم الذكور (10) **بنسبة 100%**، كما هو موضح من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (02): يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس



2-السن:

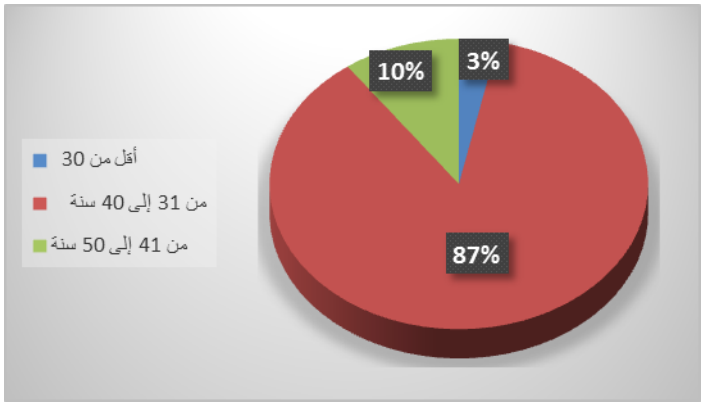
الجدول رقم (02) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن

السن	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 30	1	3,3
من 31 إلى 40 سنة	26	86,7
من 41 إلى 50 سنة	3	10,0
أكبر من 50 سنة	**00**	**00**
المجموع	**30**	**%100**

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالا (30) فردا، نلاحظ أن (1) فرد واح عمره (أقل من 30) بنسبة بلغت **3,3** %، أما من تتراوح أعمارهم من **(من 31 إلى 40 سنة)** فقد بلغ عددهم **(26)** فرد بنسبة قدرت بـ **86,7**%، أما من تتراوح أعمارهم من **(من**

41 إلى 50 سنة) فقد بلغ عددهم **(3)** فرد بنسبة قدرت بـ 10 %، أما من تتراوح أعمارهم من **(أكبر من 50 سنة)** فقد بلغ عددهم **(00)** فرد بنسبة قدرت بـ 00%، وهذا ما يوضحه الشكل التالي:

الشكل رقم (03): يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير السن



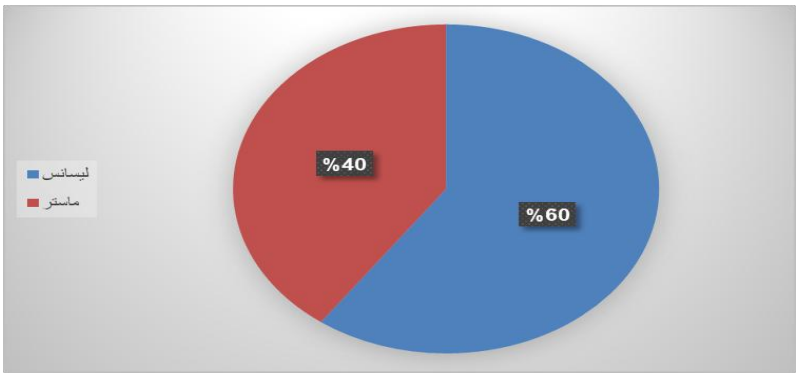
3-المؤهل العلمي:

الجدول رقم (03): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل

المؤهل العلمي	التكرارات	النسبة المئوية
ليسانس	18	60,0
ماستر	12	40,0
ماجستير	**00**	**00**
دكتوراه	**00**	**00**
أخرى	**00**	**00**
المجموع	**30**	%100

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالا (80) فردا، نلاحظ أن حجم ذوي المؤهل ليسانس فقدر بـ (18) **بنسبة 60%**، أما ذوي مؤهل ماستر فقد بلغ عددهم **(12)** بنسبة قدرت ب 40 **%**. كما هو موضح من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (04): يوضح توزيع نسب أفراد عينة الدراسة حسب متغير ـ المؤهل



1.7.4-الصدق:

تم حساب صدق استبيان اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو بيئة العمل عن طريق حساب الاتساق الداخلي بطريقتين:

-**الطريقة الأولى: تم** حساب معامل ارتباط عبارات كل بعد مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه:

أولا: تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين عبارات كل محور مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه:

جدول رقم (04): يوضح مصفوفة معاملات ارتباط عبارات كل بعد مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه لاستبيان اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو بيئة العمل

رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
البعد الأول: البيئة الاجتماعية			البعد الثاني: البيئة المادية			البعد الثالث: البيئة التنظيمية			البعد الرابع: البيئة المعرفية/الأكاديمية		
1	,806**	0,005	6	,888**	0,001	10	,638*	0,047	15	,951**	0,000
2	,817**	0,004	7	,944**	0,000	11	,883**	0,001	16	,728*	0,017
3	,639*	0,047	8	,888**	0,001	12	,859**	0,001	17	,940**	0,000
4	,924**	0,000	9	,639*	0,047	13	,876**	0,001	18	,666*	0,035
5	,914**	0,000				14	,876**	0,001	19	,934**	0,000
									20		

****. La corrélation et ignificative au niveau 0.01 (bilatéral).**
***. La corrélation et ignificative au niveau 0.05 (bilatéral).**

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط فقرات كل محور مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه جاءت دالة عند مستوى دلالة (0,01) حيث تراوحت معاملاتها بين (**0.95**) في الفقرة رقم (15) من محور (**البيئة المعرفية/الأكاديمية.**) و(**0,80**) في الفقرة رقم (**1**) من محور (**البيئة الاجتماعية.**)، ما عدا الفقرة رقم (3) من محور (**البيئة الاجتماعية**) والفقرة رقم (9) من محور (**البيئة المادية**)، والفقرة رقم (10) من محور (البيئة التنظيمية)، والفقرتين رقم (18/16) من محور (البيئة المعرفية/الأكاديمية) جاءت تنتمي إليه جاءت دالة عند مستوى دلالة (0,05) حيث تراوحت معاملاتها مع الدرجات الكلية لمحاورها على التوالي (0,91/ 0,63/0,63/0,72/0,66). وهذا ما يؤكد مدى التجانس والاتساق الداخلي للاستبيان كمؤشر لصدق التكوين في قياس **اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو بيئة العمل**

الطريقة الثانية:

تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين كل بعد بالدرجة الكلية للاستبيان، والجدول التالي يوضح العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية للاستبيان وأبعاده الفرعية:

الجدول رقم (05): يوضح العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية لاستبيان اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو بيئة العمل وأبعاده الفرعية.

		الدرجة الكلية للمقياس	
	أبعاد الاستبيان والدرجة الكلية	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الأبعاد	البعد الأول: البيئة الاجتماعية	,962**	0,000
	البعد الثاني: البيئة المادية	,902**	0,000
	البعد الثالث: البيئة التنظيمية	,817**	0,004
	البعد الرابع: البيئة المعرفية/الأكاديمية	,792**	0,006

تشير البيانات الموضحة في الجدول أعلاه إلى أن جميع قيم معاملات الارتباط لأبعاد استبيان **اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو بيئة العمل** كلها دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (α =0,01)، حيث بلغت قيمها على التوالي (0,79/0,81/0,90/0,96)، وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للاستبيان كمؤشر لصدق التكوين في قياس **اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو بيئة العمل.**

2.7.4-ثبات الاستبيان:

تم التأكد من ثبات الاستبيان **بطريقة** حساب **معامل ألفا كرونباخ للتناسق الداخلي:** تم حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ لهذا الاستبيان فتحصلنا على النتيجة التالية:

الجدول رقم (06): يوضح معامل ألفا كرونباخ للاستبيان وأبعاده الفرعية

أبعاد الاستبيان والدرجة الكلية		معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات
الأبعاد	البعد الأول: البيئة الاجتماعية	0,858	5
	البعد الثاني: البيئة المادية	0,856	4
	البعد الثالث: البيئة التنظيمية	0,876	5
	البعد الرابع: البيئة المعرفية/الأكاديمية	0,911	6
الدرجة الكلية لاستبيان اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو بيئة العمل		0,946	**20**

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع معاملات ألفا كرونباخ لأبعاد استبيان **اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو بيئة العمل** كانت مرتفعة حيث بلغت على التوالي **(0,858/0,856 /0,876/0,911)** بينما بلغ معامل ألفا كرونباخ لاستبيان **اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو بيئة العمل** ككل **(0,946)** وهذا بمثابة مؤشر دال على ثبات الاستبيان، وهذا يعني أن استبيان **اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو بيئة العمل** يمتع بمعامل ثبات قوي مما يجعله صالحا للتطبيق في الدراسة الأساسية.

3.7.4-الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

استخدمنا في دراستنا هذه التقنيات الإحصائية لغرض معالجة وتفسير نتائج الدراسة البحثية، وارتأى الباحث إلى استعمال الوسائل الإحصائية المتمثلة في:

- التكرارات والنسب المئوية.
- معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الأداة.
- المتوسط الحسابي: المعدل العام للبيانات الإحصائية التي تتعلق بالموضوع
- الانحراف المعياري: يبين تشبب إجابات عن وسطها الحسابي.
- معامل الارتباط بيرسون لقياس الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان وكذا طبيعة العلاقة الارتباطية بين المتغيرات.
- اختبار كولموغروف سميرنوف واختبار شابيرو ويلك لحساب التوزيع الطبيعي.
- اختبار t.test

خلاصة:

إن الإجراءات المنهجية للدراسة ضرورية لعمل أي بحث فهي تعتبر بمثابة الدليل الذي يرسم معالم البحث البارزة وفق إجراءات منهجية، تتميز بالصرامة المنهجية والدرج في العمل للوصول إلى تحقيق أهداف البحث وفي هذا الفصل تم تحديد مجالات الدراسة مكانيا وزمانيا وبشريا.

كما تم تحديد المنهج المعتمد في هذه الدراسة مع التعريف به وذكر المبررات التي دفعت بالباحث لاختيار هذا المنهج كما ذكر في هذا الفصل الأدوات المستخدمة في الدراسة، وأخيرا المعالجة الإحصائية وكيفية القيام بها

الفصل الخامس

عرض وتحليل ومناقشة النتائج

تمهيد:

نحاول في هذا الفصل عرض الجداول الإحصائية المتعلقة بمتغيرات فرضيات للدراسة، ثم تحليلها ومناقشتها.

1.5..عرض وتحليل نتائج الدراسة:

1.1.5..عرض نتائج الفرضية الأولى:

تنص على أنه: **اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة الاجتماعية موجبة وعالية**

وفيما يلي وصف لمستوى كل عبارة من عبارات المحور الأول وذلك باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعيار الحكم كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (07): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة الاجتماعية

العبارات	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المجال (معيار الحكم)	الاتجاه	الترتيب
01	أشعر بالراحة أثناء أداء الحصص الرياضية داخل المدرسة.	**4,3667**	**0,66868**	[5-4,2]	مرتفع جدا	3
02	بيئة العمل داخل المدرسة تساعدني على تحقيق أهدافي التربوية.	**3,3667**	**1,27261**	[**3.4**-2.6]	متوسط	5
03	التعامل مع التلاميذ في البيئة المدرسية يحفزني على تقديم أداء أفضل.	**4,3667**	**0,61495**	[5-4,2]	مرتفع جدا	2
04	يوجد تعاون جيد بيني وبين زملائي في تدريس التربية البدنية.	**4,4000**	**0,77013**	[5-4,2]	مرتفع جدا	1
05	لدي رغبة في الاستمرار في العمل كأستاذ تربية بدنية رغم التحديات.	**3,8000**	**1,15669**	[4,2-3.4]	مرتفع	4

للتعرف على **درجة اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة الاجتماعية**، تم معالجة البيانات التي تم الحصول عليها من تطبيق **الاستبيان** على العينة المؤلفة من **(00)** وبعد استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات المحور ومقارنته بمعيار الحكم حيث تبين أن متوسطات درجات أفراد العينة في مجال **اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة الاجتماعية تراوحت بين المستوى العالي جدا والمتوسط.**

حيث جاءت العبارات رقم [01/03/04] في المستوى العالي جدا [5-4,2] تبعا لمعيار الحكم المشار إليه في الجدول أعلاه حيث بلغت متوسطاتها الحسابية على التوالي:

[4,3667/4,3667/4,4000] وحلت **العبارة رقم (04) والتي نصت على: " يوجد تعاون جيد بيني وبين زملائي في تدريس التربية البدنية."** في المرتبة الأولى **في المستوى العالي جدا** حسابي قدر بـ (4,4000) وانحراف معياري قدره (0,77013).

في حين جاءت العبارات رقم [05] في المستوى العالي تبعا لمعيار الحكم المشار اليه في الجدول أعلاه **والتي نصت على: " لدي رغبة في الاستمرار في العمل كأستاذ تربية بدنية رغم التحديات." بمتوسط** حسابي قدر بـ (3,8000) وانحراف معياري قدره (1,15669).

في حين جاءت العبارة رقم (02) والتي نصت على **[بيئة العمل داخل المدرسة تساعدني على تحقيق أهدافي التربوية.]** في المستوى المتوسط تبعا لمعيار الحكم المشار إليه في الجدول أعلاه. [2,60 و3,40] حيث حصلت على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدر بـ **(3,3667)** وانحراف معياري قدره (1,27261).

ولاختبار الفرضية الفرعية الأولى تم استخدام اختبار ($T_{.test}$) لعينة واحدة للمقارنة بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة في الدرجة الكلية لمحور البيئة الاجتماعية مع المتوسط النظري للمحور، فكانت النتيجة كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (08) يوضح نتائج اختبار (ت) لعينة واحدة لمعرفة درجة اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة الاجتماعية

	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري	الفرق بين المتوسطين	درجة الحرية	قيمة اختبار "T"	مستوى الدلالة	القرار	المستوى
بعد البيئة الاجتماعية	20,3000	2,57508	15	5,30000	29	11,273	0,000	دال إحصائيا	مرتفع [17-21]

حيث وبعد استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور **مستوى اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة الاجتماعية** ومقارنته بالمتوسط النظري تبين أن متوسط درجات أفراد عينة الدراسة في **المحور ككل (اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة الاجتماعية)** بلغ **(20,3000)** درجة وبانحراف معياري قدره **(2,57508)** درجة، وعند إجراء المقارنة بين المتوسط الحسابي المتحقق (المحسوب) والمتوسط النظري البالغ **(15)** درجة، حيث أن الفرق بين المتوسطين بلغ **(5,30000)** درجة لصالح المتوسط المحسوب، كما أن المتوسط الحسابي ينتمي إلى المجال **[17-21]** أي المجال المرتفع [وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة وسيلة إحصائية في المعالجة، تبين أن الفرق دال إحصائيا بين كلا الوسطين المحسوب والنظري لصالح لمحسوب، وما يؤكد ذلك هو قيمة **(t)** التي بلغت **(11,273)** وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة **(α=0.01)**]. ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقع في الخطأ بنسبة 1%.

وعليه نستنتج أن **اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة الاجتماعية موجبة وعالية**

2.1.5.عرض نتائج الفرضية الثانية:

تنص على أنه: **اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة المادية موجبة وعالية**

وفيما يلي وصف لمستوى كل عبارة من عبارات المحور الثاني وذلك باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعيار الحكم كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (09) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة المادية

العبارات	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المجال (معيار الحكم)	الاتجاه	الترتيب
06	تتوفر في المدرسة التجهيزات الرياضية الكافية لتنفيذ الحصص بفعالية.	2,0333	1,27261	[2,6−1.8]	منخفض	4
07	أجد صعوبة في تنفيذ الأنشطة الرياضية بسبب نقص الوسائل والتجهيزات.	3,6333	1,51960	[4,2−3.4]	مرتفع	2
08	توفر المدرسة بيئة آمنة وصحية لممارسة الأنشطة البدنية.	2,6000	1,47625	[4,2−3.4]	مرتفع	3
09	نقص التمويل المخصص للمعدات الرياضية يؤثر على جودة التعليم.	4,4000	0,96847	[5−4,2]	مرتفع جدا	1

للتعرف على **درجة اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة المادية**– تم معالجة البيانات التي تم الحصول عليها من تطبيق **الاستبيان** على العينة المؤلفة من **(30)** وبعد استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات المحور ومقارنته بمعيار الحكم حيث تبين أن متوسطات درجات أفراد العينة في مجال **البيئة المادية تراوحت بين المستوى العالي جدا والمنخفض.**

حيث حلت العبارة رقم (9) **في المستوى العالي جدا [4,2−5]** تبعا لمعيار الحكم المشار إليه في الجدول أعلاه والتي نصت على **[نقص التمويل المخصص للمعدات الرياضية يؤثر على جودة التعليم.]** حيث حصلت على المرتبة الأولى في المحور الثاني بمتوسط حسابي قدر بـ **(4,4000)** وانحراف معياري قدره (0,96847).

في حين جاءت العبارات رقم [08/07] في المستوى العالي [4,2−5] تبعا لمعيار الحكم المشار إليه في الجدول أعلاه حيث بلغت متوسطاتها الحسابية على التوالي: [2,6000/3,6333]

وحلت **العبارة رقم (06) والتي نصت على: " تتوفر في المدرسة التجهيزات الرياضية الكافية لتنفيذ الحصص بفعالية."** في المرتبة الأخيرة **في المستوى المنخفض بمتوسط** حسابي قدر بـ (2,0333) وانحراف معياري قدره (1,27261).

ولاختبار الفرضية الفرعية الثانية تم استخدام اختبار ($T_{.test}$) لعينة واحدة للمقارنة بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة في الدرجة الكلية لمحور اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة المادية مع المتوسط النظري للمحور، فكانت النتيجة كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (10) يوضح نتائج اختبار(ت) لعينة واحدة لمعرفة اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة المادية.

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري	الفرق بين المتوسطين	درجة الحرية	قيمة اختبار "T"	مستوى الدلالة	القرار	المستوى
البيئة المادية	12,6667	2,33907	12	0,66667	29	1,561	0,129	غير دال إحصائيا	متوسط [13.6-10.4]

حيث وبعد استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور **مستوى اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة المادية** ومقارنته بالمتوسط النظري تبين أن متوسط درجات أفراد عينة الدراسة في **المحور ككل (اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة المادية)** بلغ **(12,6667)** درجة وبانحراف معياري قدره **(2,33907)** درجة، وعند إجراء المقارنة بين المتوسط الحسابي المتحقق (المحسوب) والمتوسط النظري البالغ **(12)** درجة، حيث أن الفرق بين المتوسطين بلغ **(0,66667)** درجة لصالح المتوسط المحسوب، كما أن المتوسط الحسابي ينتمي إلى المجال **[13,6-10,4]** أي المجال المتوسط [وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة وسيلة إحصائية في المعالجة، تبين أن الفرق دال إحصائيا بين كلا الوسطين المحسوب والنظري لصالح لمحسوب، وما يؤكد ذلك هو قيمة (t) التي بلغت **(1,561)** إلا أنها غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (α=0.05)]. ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقع في الخطأ بنسبة 5%.

وعليه نستنتج أن **اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة المادية موجبة ومتوسطة.**

3.1.5-عرض نتائج الفرضية الثالثة:

تنص على أنه: **اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة التنظيمية موجبة وعالية**

وفيما يلي وصف لمستوى كل عبارة من عبارات المحور الثالث وذلك البيئة التنظيمية باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعيار الحكم كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (11): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة التنظيمية

العبارات	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المجال (معيار الحكم)	المستوى	الترتيب
10	توفر الإدارة المدرسية الدعم اللازم لمعلمي التربية البدنية والرياضية.	**3,5333**	**1,04166**	[4,2-3.4]	مرتفع	3
11	توفر الإدارة فرصًا لتطوير مهاراتي في مجال التربية البدنية والرياضية.	**3,1000**	**1,26899**	[3.4-2.6]	متوسط	4
12	يتم إشراكي في القرارات المتعلقة بالمناهج الرياضية في المدرسة.	**2,8000**	**1,39951**	[3.4-2.6]	متوسط	
13	ينعكس تفاعل الإدارة مع مشاكلي المهنية بشكل إيجابي على أدائي.	**3,7667**	**0,72793**	[4,2-3.4]	مرتفع	2
14	أشعر أن تقييمي المهني يتم بموضوعية من قبل الإدارة المدرسية.	**4,0333**	**0,66868**	[4,2-3.4]	مرتفع	1

للتعرف على **اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة التنظيمية** – تم معالجة البيانات التي تم الحصول عليها من تطبيق **الاستبيان** على العينة المؤلفة من **(30)** وبعد استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات المحور ومقارنته بمعيار الحكم حيث تبين أن متوسطات درجات أفراد العينة في مجال **البيئة التنظيمية تراوحت بين المستوى العالي والمتوسط. حيث جاءت العبارات رقم [14/13/10] في المستوى العالي** تبعا لمعيار الحكم المشار اليه في الجدول أعلاه حيث بلغت متوسطاتها الحسابية على التوالي: [4,0333/3,7667/3,5333] وحلت **العبارة رقم (14) والتي نصت على: " أشعر أن تقييمي المهني يتم بموضوعية من قبل الإدارة المدرسية."** في المرتبة الأولى **في المستوى العالي بمتوسط** حسابي قدر بـ (4,0333) وانحراف معياري قدره (0,66868). في حين جاءت باقي عبارات المحور [12/11] في المستوى المتوسط تبعا لمعيار الحكم المشار اليه في الجدول أعلاه. [2,60 و3,40] حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية على التوالي: (3,1000 و2,8000) أي في **المجال الاتجاه الموجب المتوسط.**

ولاختبار الفرضية الفرعية الثالثة تم استخدام اختبار ($T_{.test}$) لعينة واحدة للمقارنة بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة في الدرجة الكلية لمحور البيئة التنظيمية مع المتوسط النظري للمحور، فكانت النتيجة كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (12) يوضح نتائج اختبار (ت) لعينة واحدة لمعرفة اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة التنظيمية

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري	الفرق بين المتوسطين	درجة الحرية	قيمة اختبار "T"	مستوى الدلالة	القرار	المستوى
البيئة التنظيمية	17,2333	3,38030	15	2,23333	29	3,619	0,001	دال إحصائيا	إيجابي وعالي [17-21]

حيث وبعد استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور **مستوى اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة التنظيمية** ومقارنته بالمتوسط النظري تبين أن متوسط درجات أفراد عينة الدراسة في **المحور ككل (البيئة التنظيمية)** بلغ **(17,2333)** درجة وبانحراف معياري قدره **(3,38030)** درجة، وعند إجراء المقارنة بين المتوسط الحسابي المتحقق (المحسوب) والمتوسط النظري البالغ **(15)** درجة، حيث أن الفرق بين المتوسطين بلغ **(2,23333)** درجة لصالح المتوسط المحسوب، كما أن المتوسط الحسابي ينتمي إلى المجال **[17-21]** أي المجال المرتفع [وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة وسيلة إحصائية في المعالجة، تبين أن الفرق دال إحصائيا بين كلا الوسطين المحسوب والنظري لصالح لمحسوب، وما يؤكد ذلك هو قيمة **(t)** التي بلغت **(3,619)** وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة **(α=0.01)**]. ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقع في الخطأ بنسبة 1%.

وعليه نستنتج أن **اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة التنظيمية موجبة وعالية.**

4.1.5-عرض نتائج الفرضية الرابعة:

تنص على أنه: **اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة المعرفية/الأكاديمية موجبة وعالية**

وفيما يلي وصف لمستوى كل عبارة من عبارات المحور الرابع وذلك باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعيار الحكم كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (13) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محور اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة المعرفية/الأكاديمية

العبارات	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المجال (معيار الحكم)	المستوى	الترتيب
15	تساعد بيئة العمل المدرسية في تحسين أدائي المهني كمعلّم تربية بدنية.	3,9000	1,18467	[4,2-3.4]	مرتفع	2
16	يؤثر ضغط المناهج الدراسية على دافعيتي في تدريس التربية	3,1667	1,36668	[3.4-2.6]	متوسط	5

	البدنية.					
17	أشعر بأن التربية البدنية تحظى بالاهتمام الكافي من قبل المسؤولين	3,9000	1,18467	[4,2−3.4]	مرتفع	2
18	أجد صعوبة في تحقيق الأهداف التعليمية بسبب قلة الحصص المخصصة للتربية البدنية.	3,0000	1,31306	[3.4−2.6]	متوسط	6
19	أشعر بالإحباط بسبب عدم الاهتمام الكافي بمادة التربية البدنية.	3,9000	1,39827	[4,2−3.4]	مرتفع	4
20	المناهج الرياضية تلبي احتياجات التلاميذ وقدراتهم بشكل مناسب.	3,8667	0,93710	[4,2−3.4]	مرتفع	1

للتعرف على **درجة اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة المعرفية/الأكاديمية** تم معالجة البيانات التي تم الحصول عليها من تطبيق **الاستبيان** على العينة المؤلفة من **(30)** وبعد استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات المحور ومقارنته بمعيار الحكم حيث تبين أن متوسطات درجات أفراد العينة في مجال **البيئة المعرفية/الأكاديمية تراوحت بين المستوى العالي (المرتفع) والمتوسط.**

حيث جاءت العبارات رقم [20/19/17/15] في المستوى العالي تبعا لمعيار الحكم المشار اليه في الجدول أعلاه حيث بلغت متوسطاتها الحسابية على التوالي: [3,9000/3,9000/3,9000/3,8667] وحلت **العبارة رقم (20) والتي نصت على: " المناهج الرياضية تلبي احتياجات التلاميذ وقدراتهم بشكل مناسب."** في المرتبة الأولى **في المستوى العالي بمتوسط** حسابي قدر بـ (3,8667) وانحراف معياري قدره (0,93710). في حين جاءت باقي عبارات المحور وهي العبارة رقم [18/16] في المستوى المتوسط تبعا لمعيار الحكم المشار اليه في الجدول أعلاه. [2,60 و 3,40] حيث تراوحت متوسطاتها الحسابية على التوالي (3,1667 / 3,0000).

ولاختبار الفرضية الفرعية الرابعة تم استخدام اختبار ($T_{.test}$) لعينة واحدة للمقارنة بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة في الدرجة الكلية لمحور تجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة المعرفية/الأكاديمية مع المتوسط النظري للمحور، فكانت النتيجة كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (14) يوضح نتائج اختبار (ت) لعينة واحدة لمعرفة اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة المعرفية/الأكاديمية

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري	الفرق بين المتوسطين	درجة الحرية	قيمة اختبار "T"	مستوى الدلالة	القرار	المستوى
البيئة المعرفية/الأكاديمية	21,7333	3,43344	**18**	**3,73333**	29	5,956	0,000	**دال إحصائيا**	مرتفع **[25,2−20.4]**

حيث وبعد استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور **مستوى اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة المعرفية/الأكاديمية موجبة وعالية** ومقارنته بالمتوسط النظري تبين أن متوسط درجات أفراد عينة الدراسة في **المحور ككل (اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة المعرفية/الأكاديمية)** بلغ **(21,7333)** درجة وبانحراف معياري قدره **(3,43344)** درجة، وعند إجراء المقارنة بين المتوسط الحسابي المتحقق (المحسوب) والمتوسط النظري البالغ **(18)** درجة، حيث أن الفرق بين المتوسطين بلغ **(3,73333)** درجة لصالح المتوسط المحسوب، كما أن المتوسط الحسابي ينتمي إلى المجال **[20.4–25,2]** أي المجال المرتفع [وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة وسيلة إحصائية في المعالجة، تبين أن الفرق دال إحصائيا بين كلا الوسطين المحسوب والنظري لصالح لمحسوب، وما يؤكد ذلك هو قيمة (t) التي بلغت **(5,956)** وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (α=0.01)]. ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقع في الخطأ بنسبة 1%.

وعليه نستنتج أن **اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة المعرفية/الأكاديمية موجبة وعالية**

5.1.5–عرض نتائج الفرضية العامة:

تنص على أنه: **اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو بيئة العمل موجبة وعالية.**

وللتعرف على طبيعة وقوة اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو بيئة العمل تم استخدام اختبار ($T_{.test}$) لعينة واحدة للمقارنة بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة في الدرجة الكلية لاستبيان اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو بيئة العمل مع المتوسط النظري للمقياس، فكانت النتيجة كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (15): يوضح نتائج اختبار(ت) لعينة واحدة لمعرفة اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو بيئة العمل

اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو بيئة العمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري	الفرق بين المتوسطين	درجة الحرية	قيمة اختبار "T"	مستوى الدلالة	القرار	المستوى
	71,9333	8,18718	**60**	**11,93333**	**29**	7,983	0,000	**دال إحصائيا**	اتجاه إيجابي عالي **[64–68]**

حيث وبعد استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقياس **اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو بيئة العمل** ومقارنته بالمتوسط النظري تبين أن متوسط درجات أفراد عينة الدراسة في **المقياس ككل (71,9333)** بلغ **(71,9333)** درجة وبانحراف معياري قدره **(8,18718)** درجة، وعند إجراء المقارنة بين المتوسط الحسابي المتحقق (المحسوب) والمتوسط النظري

البالغ (**60**) درجة، حيث أن الفرق بين المتوسطين بلغ (**11,93333**) درجة لصالح المتوسط المحسوب، كما أن المتوسط الحسابي ينتمي إلى المجال **[64-68]** أي المجال المرتفع [وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة وسيلة إحصائية في المعالجة، تبين أن الفرق دال إحصائيا بين كلا الوسطين المحسوب والنظري لصالح لمحسوب، وما يؤكد ذلك هو قيمة (t) التي بلغت (**7,983**) وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (α=0.01)]. ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقع في الخطأ بنسبة 1%.

وعليه نستنتج أن **اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو بيئة العمل موجبة وعالية**.

2.5..مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات:

1.2.5..عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

تنص الفرضية على: اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة الاجتماعية موجبة وعالية

بعد المعالجة الإحصائية لنتائج الفرضية تم التوصل إلى أن اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة الاجتماعية موجبة وعالية أي **تحقق** الفرضية البحثية.

هذه النتيجة تشير إلى أن معلمي التربية البدنية والرياضية يتمتعون باتجاهات إيجابية قوية تجاه البيئة الاجتماعية في الوسط المدرسي، ذلك يبين أنهم يشعرون بالرضا عن العلاقات التي تربطهم بمختلف الفاعلين التربويين، مثل الزملاء، والإدارة، وأولياء الأمور، والطلاب، وهذا يعد مؤشرا على وجود مناخ اجتماعي مهني داعم يسهم في تحسين جودة الأداء، ويحفزهم على تقديم أفضل ما لديهم في إطار مهنتهم التربوية.

اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه معظم الدراسات السابقة، التي أكدت أن العلاقات الاجتماعية الإيجابية داخل المدرسة تعد من أهم محددات الرضا الوظيفي والمعنوي لدى المعلمين، حيث نجد **الدراسة الأولى (2022)** أظهرت أن العلاقة الإيجابية بين المعلمين والإدارة تسهم في تعزيز دافع المعلم للعمل، وهو ما ينسجم مع اتجاهات معلمي التربية البدنية الذين يُعدّ التفاعل المستمر مع الإدارة والزملاء عنصرًا أساسيًا في ممارسة مهامهم. في حين بين **الدراسة الثانية (2023)** أن *الدعم الاجتماعي من الزملاء* له دور كبير في تقليل الإجهاد المهني، وهو ما يفسر الاتجاهات الإيجابية لدى المعلمين في دراستنا، خاصة أن طبيعة مهنة معلم التربية البدنية تتطلب تعاونًا وتنسيقًا جماعيًا مستمرا.

كذلك نجد **الدراسة الرابعة (2022)** بينت أن رضا المعلمين عن البيئة الاجتماعية يرتبط ارتباطًا مباشرًا بجودة التعليم، مما يعزز من قيمة الاتجاهات الإيجابية التي أظهرها معلمو التربية البدنية، باعتبار أن شعورهم بالقبول الاجتماعي والثقة المهنية ينعكس مباشرة على أدائهم.

واتفقت كذلك مع **الدراسة الخامسة (2023)** أكدت أن القيادة المدرسية الداعمة تسهم في تحسين بيئة العمل، وهو ما يمكن إسقاطه على بيئة التربية البدنية التي تحتاج إلى دعم إداري فيما يتعلق بتوفير الوقت والمرافق والوسائل، وكلما تحقق ذلك، زادت الاتجاهات الإيجابية نحو البيئة المدرسية.

ومما سبق يمكننا القول أن أن البيئة الاجتماعية في المدارس الابتدائية تعد عاملا حاسما في تكوين اتجاهات المعلمين، خاصة معلمي التربية البدنية الذين يرتبط عملهم بالتفاعل الجماعي والمشاركة، كما أن الخصائص التربوية لهذا التخصص مثل: الأنشطة الجماعية، العمل الميداني، وتنمية مهارات التواصل، قد تكون ساهمت في تعزيز نظرتهم الإيجابية إلى المحيط الاجتماعي، وبالتالي، فإن النتيجة

التي تم التوصل إليها تعكس مؤشر إيجابي يمكن البناء عليه لكنها تظل مرهونة باستمرار توفير بيئة مدرسية محفزة، وعلاقات إنسانية قائمة على التقدير والدعم المتبادل.

2.2.5..عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

تنص الفرضية على: اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة المادية موجبة وعالية

بعد المعالجة الإحصائية لنتائج الفرضية تم التوصل إلى أن اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة المادية موجبة ومتوسطة أي **تحقق** الفرضية البحثية.

تشير هذه النتيجة إلى أن معلمي التربية البدنية والرياضية لديهم توجهات إيجابية، لكن بدرجة متوسطة، نحو البيئة المادية التي يعملون فيها داخل المدرسة، أي أنهم يرون أن الإمكانيات المتوفرة مقبولة إلى حد ما، لكنها لا ترقى إلى المستوى المطلوب لتحقيق أداء مثالي. ويشمل ذلك المرافق الرياضية، الأدوات والتجهيزات، الساحات، الملاعب، ووسائل السلامة المرتبطة بممارسة الأنشطة البدنية.

ويمكن تفسير الدرجة المتوسط في الاتجاه على أن هناك نوعا من الرضا الجزئي لدى هؤلاء المعلمين تجاه الجوانب المادية، لكنه لا يخلو من التحفظ أو النقص في بعض الموارد، فمن جهة، قد يكون هناك توفر جزئي للأدوات أو البنية التحتية كون أن هذه المادة مستحدثة بالطور الابتدائي أي لم يمر فترة كبيرة على اعتبارها مادة منفصلة يدرسها أستاذ التربية البدنية، ومن جهة أخرى قد يواجه المعلمون صعوبات في توفير الوسائل المناسبة لتنفيذ أنشطة رياضية كاملة أو حديثة، هذا النوع من الاتجاهات يعكس توازنا بين الاعتراف بالموجود والتطلع إلى تحسين الظروف.

3.2.5..عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

تنص الفرضية على: اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة التنظيمية موجبة وعالية

بعد المعالجة الإحصائية لنتائج الفرضية تم التوصل إلى أن اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة التنظيمية موجبة وعالية أي تحقق الفرضية البحثية.

تتفق هذه النتيجة مع عدد من الدراسات السابقة التي تناولت أثر البيئة المادية على أداء ورضا المعلمين، حيث نجد **الدراسة الأولى (2022)** أكدت أن بيئة العمل المادية لها تأثير كبير على الرضا الوظيفي، وتوفرها بشكل جيد يرفع من دافعية المعلمين، وهو ما يشير إلى أن توفرها بشكل غير كامل قد يفسر الاتجاه المتوسط في دراستنا، بينما **الدراسة السادسة (2021)** تناولت بشكل مباشر أثر البيئة المادية على أداء المعلمين، وأثبتت أن المدارس التي توفر موارد حديثة، فصولًا مريحة، ومرافق مناسبة كانت أكثر جذبًا للمعلمين. وبما أن الاتجاه هنا متوسط، فيُفهم ضمنيًا أن هذه المتطلبات غير متوفرة بالكامل في بيئة معلمي التربية البدنية.

كذلك **الدراسة السابعة (2023)** والتي أشارت إلى أن التحفيز المهني والتدريب المستمر يعززان الأداء، لكن في حال لم يترافق ذلك مع دعم مادي كافٍ (مثل أدوات وتجهيزات مناسبة)، فإن مردوده قد يكون محدودًا. وهذا يتوافق مع الاتجاه الإيجابي المتوسط.

ومما سبق يمكننا القول أن معلمي التربية البدنية في المرحلة الابتدائية يميلون إلى تقييم البيئة المادية بشكل واقعي؛ فهم يدركون بعض الجوانب الإيجابية مثل توفر الحد الأدنى من الوسائل أو وجود ساحات ممارسة، لكنهم يشعرون أيضًا بوجود نقص في الجوانب النوعية أو الكمية للبنية التحتية والمرافق، وقد يكون هذا النقص عائقًا أمام تطوير الأداء المهني، خاصة في تخصص يعتمد اعتمادًا مباشرًا على البيئة المادية.

4.2.5..عرض نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

تنص الفرضية على: اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة المعرفية/الأكاديمية موجبة وعالية

بعد المعالجة الإحصائية لنتائج الفرضية تم التوصل إلى أن اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة المعرفية/الأكاديمية موجبة وعالية أي **تحقق** الفرضية البحثية.

تعكس هذه النتيجة أن معلمي التربية البدنية والرياضية في المرحلة الابتدائية يتبنون مواقف إيجابية قوية تجاه البيئة المعرفية أو الأكاديمية في مؤسساتهم، أي أنهم يقدرون الجانب العلمي والتربوي للعملية التعليمية، ويبدون اهتماما عاليا بالتكوين المستمر، وبتنمية المعارف التربوية والبيداغوجية التي تساعدهم في تطوير ممارساتهم المهنية، ويشمل ذلك تقديرهم لأهمية التخطيط الجيد للدروس، وضبط الأهداف التعليمية، والاطلاع على المناهج والبرامج، واستخدام الاستراتيجيات التعليمية الحديثة، ما يشير إلى وعي أكاديمي وتربوي متقدم لديهم.

واتفقت نتيجة دراستنا مع **الدراسة الأولى (2022)** التي أشارت إلى أن التدريب المستمر وورش العمل من العوامل المؤثرة إيجابًا في اتجاهات المعلمين، وهو ما يدعم النتيجة الحالية التي تفترض أن المعلمين ينظرون بإيجابية إلى الجانب المعرفي كجزء من تطوير أدائهم، وكذلك مع **الدراسة السابعة (2023)** والتي أبرزت دور التحفيز المهني في تحسين بيئة العمل، واعتبرت أن الدورات التدريبية وورش التطوير المهني تساعد المعلمين على تبني ممارسات تربوية جديدة، وهو ما يعزز الاتجاهات الإيجابية نحو البيئة الأكاديمية

كما اتفقت كذلك مع **الدراسة الرابعة (2022)** أكدت أن رضا المعلمين عن الجوانب التربوية ينعكس على جودة التعليم، وهو ما يمكن إسقاطه على معلمي التربية البدنية الذين أظهروا في هذه الفرضية رضا معرفيًا عاليا.

ومما سبق يمكننا القول أن معلمي التربية البدنية لا ينفصلون عن الإطار التربوي العام، بل يسعون إلى دمج البعد الأكاديمي ضمن تخصصهم، ويُظهرون رغبة واضحة في تحسين أدائهم العلمي

والبيداغوجي. كما أن هذه النتيجة تكشف عن تحول إيجابي في نظرة هؤلاء المعلمين إلى أهمية الجانب المعرفي في مادّتهم، وهو ما يعزز مكانة التربية البدنية كرافد أساسي في العملية التعليمية الشاملة، وليس مجرد نشاط ترفيهي.

5.2.5..عرض نتائج الفرضية العامة:

تنص الفرضية العامة على: اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو بيئة العمل موجبة وعالية

بعد المعالجة الإحصائية لنتائج الفرضية تم التوصل إلى أن اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو بيئة العمل موجبة وعالية أي **تحقق** الفرضية البحثية.

تشير هذه النتيجة إلى أن معلمي التربية البدنية والرياضية يعبرون عن رضا مرتفع وتقدير إيجابي لبيئة العمل داخل المدارس الابتدائية، وهو ما يدل على توفر مجموعة من الشروط والعوامل التي تساعدهم على أداء مهامهم بشكل مريح وفعّال، وتشمل بيئة العمل هنا الأبعاد الإدارية، التنظيمية، التربوية، والعلاقات الإنسانية داخل المؤسسة التربوية.

واتفقت نتيجة دراستنا مع كل من **الدراسة الأولى (2022)** التي أبرزت دور العلاقة الإيجابية بين المعلمين والإدارة المدرسية، واعتبرتها عاملاً جوهريًا في رفع دافع المعلمين. وهذا يتفق مع نتيجة الفرضية التي تؤكد وجود بيئة عمل محفزة، بالإضافة إلى **الدراسة الثانية (2023)** شددت على أهمية *الدعم الاجتماعي من الزملاء* وتأثيره في تقليل الضغوط النفسية، وهو ما يعزز بيئة العمل ويخلق أجواء من التعاون، مما يفسر الاتجاهات الإيجابية العالية.

كذلك اتفقت نتيجة دراستنا مع **الدراسة الخامسة (2023)** أشارت إلى أن القيادة المدرسية الفعالة تساهم في خلق بيئة عمل صحية، من خلال الشفافية والتحفيز والاهتمام بآراء المعلمين، وهو ما ينسجم تمامًا مع مضمون هذه الفرضية. وكذلك **الدراسة الرابعة (2022)** أثبتت وجود علاقة قوية بين رضا المعلمين عن بيئة العمل وجودة التعليم، ما يدل على أن الرضا عن بيئة العمل لا ينعكس فقط على الاتجاهات، بل على الأداء والفعالية التربوية كذلك.

وعليه وانطلاقا مما تم التوصل إليه يمكن القول أن البيئة المهنية للتربية البدنية في الطور الابتدائي تدار بشكل إيجابي، سواء من حيث التنظيم، القيادة، العلاقات، أو المناخ العام داخل المؤسسة، ويبدو أن هذا المناخ الإيجابي يدعم الصحة النفسية للمعلم، ويمنحه مساحة للمبادرة والتفاعل والتجديد، ما ينعكس بدوره على مستوى الأداء والتفاعل مع التلاميذ

الفصل السادس

الاستنتاجات والاقتراحات

1.6..الاستنتاج العام :

من خلال ما تم التطرق إليه وبعد المعالجة الإحصائية للبيانات وعرض للنتائج وتحليلها وتفسيرها تم التوصل إلى مجموعة من النتائج نوجزها فيما يلي:

– اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة الاجتماعية موجبة وعالية أي تحقق الفرضية البحثية الأولى.

– اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة المادية موجبة ومتوسطة أي تحقق الفرضية البحثية الثانية.

– بعد اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة التنظيمية موجبة وعالية أي تحقق الفرضية البحثية الثالثة.

– اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو البيئة المعرفية/الأكاديمية موجبة وعالية أي تحقق الفرضية البحثية الرابعة.

– اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو بيئة العمل موجبة وعالية أي تحقق الفرضية البحثية العامة.

2.6..الاقتراحات :

- العمل على تحسين البنية التحتية للمرافق الرياضية في المدارس الابتدائية، مثل ساحات اللعب، الأدوات والأجهزة الرياضية، وغرف تبديل الملابس، بما يتوافق مع معايير السلامة والتربية البدنية.
- العمل على توفير الوسائل التعليمية الحديثة الخاصة بالتربية البدنية، بما فيها الوسائل الرقمية التي تساعد في الشرح والتقييم.
- ضرورة العمل على ضمان صيانة دورية للمرافق الرياضية والبيئة الصفية المحيطة بها، بما يعزز راحة المعلم ويزيد من دافعيته في تقديم دروسه.
- تشجيع الإدارة المدرسية على تعزيز العلاقات المهنية بين المعلمين، وبين المعلمين والتلاميذ، وبين المعلمين والإدارة نفسها من خلال أنشطة جماعية، لقاءات تربوية، وأيام مفتوحة.
- إعداد سياسة وطنية خاصة بتطوير تعليم التربية البدنية في الطور الابتدائي، تراعي خصوصية هذا الطور والحاجات النفسية والحركية للتلاميذ.
- إدراج التربية البدنية ضمن أولويات الإصلاح التربوي بما في ذلك الدعم المالي، الموارد البشرية، والتقييم التربوي الفعّال

قائمة

المصادر و المراجع

أولا: القرآن الكريم

ثانيا: المراجع :

1. أحمد بونقيب (2019)، **أهمية بيئة العمل السعيدة في تحسين الأداء التنظيمي: دراسة تحليلية لأفضل أماكن العمل في العالم لعام 2018**، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بوعريريج، المجلد 12، العدد 02.
2. أحمد عبد اللطيف وحيد (2001)، **علم النفس الاجتماعي**، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن
3. أحمد عبد اللطيف وحيد (2001)، **علم النفس الاجتماعي**، ط1، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الإردن.
4. أحمد ماهر (2014)، **الإدارة المبادئ والمهارات الدار الجامعية**، الإسكندرية
5. اديث واينر وآرنولد براون (1995)، **الإنسان وبيئة العمل: التفاعل وزيادة الإنتاجية في المكاتب** السنة الثالثة، العدد الثالث، الشركة العربية للإعلام العلمي (شعاع)، القاهرة
6. آسيا هبري، خولة جلجلي (2021)، **المناخ التنظيمي وضغوط العمل علاقة مركبة بين الحتمية وضرورة العلاج**، المجلة الجزائرية للعلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 09، العدد 01، جامعة مصطفى اسطمبولي، معسكر.
7. أكرم زكي خطايبة (**1997**)، **المناهج المعاصرة في التربية الرياضي**، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان.
8. بشرى عبد العزيز العبيدي (2013)، **دور بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي دراسة تطبيقية في معمل بغداد للغازات**، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد 36.
9. بشير العلاق (2008)، **مبادئ الإدارة**، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع عمان
10. البلوى موسى سعد علي (2007)، **الخصائص الشخصية والوظيفية وعلاقتها بالاتجاهات العاملين نحو بيئة العمل الداخلية**، دراسة مسحية على ضباط وأفراد شرطة المدينة المنورة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض
11. بن واضح الهاشمي (2019)، **تأثير المتغيرات البيئة الخارجية على أداء المؤسسة الاقتصادية الجزائرية**، رسالة دكتوراه منشورة، جامعة فرحات عباس، سطيف
12. جودة بني جابر (2004)، **علم النفس الاجتماعي**، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الأردن
13. حامد عبد السلام زهران (د ت)، **علم النفس الاجتماعي**، ط5، عالم الكتب، مصر

14. حسين حريم (2010)، **إدارة المنظمات منظور كلي**، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن
15. حمد جبوري وبوصلاح عبد اللطيف ورحماني أحمد (2020)، **قياس أثر عناصر بيئة العمل وعلاقتها بالأبداع الإداري للموظفين: دراسة حالة للموظفين بالمديرية الجهوية للخزينة بوهران**، مجلة إضافات اقتصادية، المجلد 04، العدد 01
16. خالد زحزاح (2018)، **بيئة العمل الداخلية وأثرها على الولاء التنظيمي للأفراد العاملين**، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، مجلد 01، العدد 11
17. خالد زحزاح، وهيبة عيشاوي (2020)، **بيئة العمل الداخلية وأثرها على الولاء التنظيمي للأفراد العاملين:** دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز الأغواط، مجلة آفاق علمية المجلد 12، العدد 03
18. خليل عبد الرحمان المعايطة (2000)، **علم النفس الاجتماعي**، ط1، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن
19. سعد جلال (د ت)، **علم النفس الاجتماعي**، منشأة المعارف الإسكندرية
20. سلوى محمد عبد الباقي (2002)، **موضوعات في علن النفس الاجتماعي**، مركز الإسكندرية للكتاب
21. شعبان علي حسن السيسي (2002)، **علم النفس السلوك الإنساني بين النظرية والتطبيق**، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر.
22. صالح محمد علي أبو جادو (1998): **سيكولوجية النشأة الاجتماعية**، ط1، دار المسيرة عمان، الأردن
23. عبد الرحمن العور وآخرون (2016)، **خلق بيئة عمل سعيدة، مجلة صدى الموارد البشرية**، مقال مترجم معهد جريت بليس تو وورك، العدد 4، الإمارات
24. العديلي، ناصر محمد (1995)، **السلوك الإنساني والتنظيمي منظور كلي مقارن**، معهد الإدارة العامة، الرياض.
25. علي علي محمد عباس (2007)، **اتجاهات المعلمين حيال مهنة التدريس وعلاقتهما بالسلوك القيادي لمديري المدارس الأساسية باليمن**، رسالة ماجستير في علوم التربية، اليمن.
26. عمر وصفي عقيلي (2005)، **إدارة الموارد البشرية المعاصرة: بعد استراتيجي**، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان
27. عودة الريماوي (2006)، **علم النفس العام**، ط2، دار السيرة، عمان، الأردن.
28. فاروق عبد فليه (2005)، **السيد محمد عبد المجيد**، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
29. فاروق مداسي (2003): **قاموس مصطلحات علم الاجتماع**، دار مدني، الجزائر.

30. فرج عبد القادر طه (1988)، **علم النفس الصناعي والتنظيمي**، الطبعة السادسة، دار المعارف، القاهرة
31. فؤاد البهي، سعد البهي (1999)، **علم النفس الاجتماعي**، دار الفكر العربي.
32. كامل علوان الزبيدي (2004)، **علم النفس الاجتماعي**، الوراق للنشر والتوزيع، الأردن
33. لعمور رميلة (2019)، **اتجاهات العاملين حول دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الإبداع الإداري**: دراسة حالة في مديرية الإدارة المحلية لولاية غرداية، المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال المجلد 06، العدد 03، جامعة غرداية
34. مارلين سركيس (2010)، **أثر بيئة العمل على الأداء الإبداعي للعاملين**، دراسة ميدانية على المصاريف السورية الخاصة العاملة في دمشق، رسالة ماجيستير منشورة، الجامعة الافتراضية السورية.
35. ماموني فاطمة الزهرة (2019)، **تامين بيئة العمل من الأمراض المهنية تحديات ماثلة في الأفق لبلوغ عمل آمن**، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 04، العدد 02، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم
36. محمد الصيرفي (2006)، **السلوك الإداري: العلاقات الإنسانية**، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر الإسكندرية
37. محمد سرور الحريري (2016)، **ثقافة العلاقات الاستراتيجية في إدارة الشركات العالمية والمؤسسات الدولية والخاصة**، الأكاديميون للنشر والتوزيع، عمان، الأردن
38. محمد سرور الحريري (2016)، **ثقافة العلاقات الإستراتيجية في إدارة الشركات العالمية والمؤسسات الدولية والخاصة**، دار الأكاديميون للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
39. محمد سعد فهد المشوط (2011)، **أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري: دراسة تطبيقية على أكاديمية سعد العبد الله للعلوم الأمنية في دولة الكويت**، رسالة مقدمة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال كلية إدارة أعمال جامعة الشرق الأوسط
40. محمد فتحي عكاشة (1997)، محمد شفيق زكي: **المدخل إلى علم النفس الاجتماعي**، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر.
41. محمد مصطفى زيدان (1984)، **الكفاية الإنتاجية للمدرس**، ط1، دار الشروق، جدة
42. محمود ذياب المقابلة (2002)، **الإدارة الحديثة للسلامة المهنية**، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان
43. محمود عبد الرحمان إبراهيم الشنطي (2006)، **أثر المناخ التنظيمي على أداء الموارد البشرية** –دراسة ميدانية على وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية غزة

44. مشعلي بلال (2011)، **دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمل بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية**، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كلية علوم الاقتصاد وعلوم التسيير جامعة فرحات عباس، سطيف
45. **المنجد في اللغة والأعلام** (1986)، ط 30، دار المشرق، بيروت، لبنان.
46. منى خالد عكر (2020)، **أهمية بيئة العمل في تحقيق الإبداع الوظيفي**، المجلة الدولية للبحوث والدراسات، المجلد 1، العدد 11.
47. منير عباس (2018)، **أثر بيئة العمل المادية في أداء العاملين دراسة مقارنة في الجامعة السورية الخاصة قبل الانتقال إلى المركز المؤقت وبعده**، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 34، العدد 2 جامعة دمشق

الملاحق

الملحق رقم 01 : إستمارة استطلاع رأي الخبراء

بسم الله الرحمان الرحيم

استمارة استطلاع أراء المحكمين

أستاذي (ة) الكريم (ة) تحية طيبة

في إطار تحضيرنا لمذكرة الماستر حول: "**اتجاهات أساتذة التربية البدنية نحو بيئة العمل**"

تحت إشراف الأستاذ:

من إعداد الطالب:

زيان جبير **د. بن عطية بشيري**

نرجو من سيادتكم مساعدتنا في إتمام هذا العمل بوضع ملاحظاتكم لنا وأهم انتقاداتكم وهذا لأخذها بعين الاعتبار، علما أنها تمثل خطوة هامة لإثراء الموضوع، بوركتم على حسن تعاونكم.

طريقة القياس:

طريقة استبيان

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة

ملاحظة: الإجابة تكون بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة.

المحور الأول: معلومات عامة
1-الجنس: **ذكر** ☐ **أنثى** ☐ **2-السن:** **أقل من 30** ☐ **من 31 إلى 40 سنة** ☐ **من 41 إلى 50 سنة** ☐ **أكبر من 50 سنة** ☐ **3-المؤهل العلمي:** **ليسانس** ☐ **ماستر** ☐ **ماجستير** ☐ **دكتوراه** ☐ **أخرى** ☐ **5-الخبرة المهنية:** **أقل من 5 سنوات** ☐ **من 5-15 سنوات** ☐ **من 16-25 سنة** ☐ **أكثر من 25 سنة** ☐

المحور الثاني: أسئلة الاستبيان

	البند	مدى الوضوح		مدى ملائمة العبارة للمحور		اقتراحات وتعديلات
		نعم	لا	نعم	لا	
1	تتوفر في المدرسة التجهيزات الرياضية الكافية لتنفيذ الحصص بفعالية.					
2	تساعد بيئة العمل المدرسية في تحسين أدائي المهني كمعلّم تربية بدنية.					
3	توفر الإدارة المدرسية الدعم اللازم لمعلمي التربية البدنية والرياضية.					
4	أشعر بالراحة أثناء أداء الحصص الرياضية داخل المدرسة.					
5	يؤثر ضغط المناهج الدراسية على دافعيتي في تدريس التربية البدنية.					
6	أجد صعوبة في تنفيذ الأنشطة الرياضية بسبب نقص الوسائل والتجهيزات.					
7	توفر الإدارة فرصًا لتطوير مهاراتي في مجال التربية البدنية والرياضية.					
08	يتم إشراكي في القرارات المتعلقة بالمناهج الرياضية في المدرسة.					
09	أشعر بأن التربية البدنية تحظى بالاهتمام الكافي من قبل المسؤولين					
10	بيئة العمل داخل المدرسة تساعدني على تحقيق أهدافي التربوية.					
11	ينعكس تفاعل الإدارة مع مشاكلي المهنية بشكل إيجابي على أدائي.					
12	أجد صعوبة في تحقيق الأهداف التعليمية بسبب قلة الحصص المخصصة للتربية البدنية.					
13	توفر المدرسة بيئة آمنة وصحية لممارسة					

	الأنشطة البدنية.					
14	التعامل مع التلاميذ في البيئة المدرسية يحفزني على تقديم أداء أفضل.					
15	أشعر أن تقييمي المهني يتم بموضوعية من قبل الإدارة المدرسية.					
16	يوجد تعاون جيد بيني وبين زملائي في تدريس التربية البدنية.					
17	نقص التمويل المخصص للمعدات الرياضية يؤثر على جودة التعليم.					
18	أشعر بالإحباط بسبب عدم الاهتمام الكافي بمادة التربية البدنية.					
19	المناهج الرياضية تلبي احتياجات التلاميذ وقدراتهم بشكل مناسب.					
20	لدي رغبة في الاستمرار في العمل كمعلم تربية بدنية رغم التحديات.					

الملحق رقم 02 : الاستبيان في صورته النهائية بعد التحكيم

الجمهورية الجزائرية الدمقراطية الشعبة
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية
قسم التربية البدنية
تخصص: نشاط بدني رياضي مدرسي

استمارة استبيان

تحية طيبة وبعد،

تندرج هذه الاستمارة في إطار إنجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر– تخصص: لنشاط البدني الرياضي المدرسي تحت عنوان "**اتجاهات أساتذة التربية البدنية نحو بيئة العمل**"، ولأجل ذلك نضع بين أيديكم هذه الأسئلة كون أن هذا البحث يرتكز على مدى مساهمتكم في الإجابة بكل صدق على أسئلة الاستمارة، كما نؤكد على أن إجابتكم ستظل سرية ولا تستعمل إلا لأغراض علمية وشكرا على حسن تعاونكم.

ملاحظة: من فضلك ضع علامة (x) أمام الخانة المناسبة لاختيارك

إعداد الطالب: إشراف الدكتور:
زيان جبير **بن عطية بشيري**

السنة الجامعية: 2024-2025

المحور الأول: معلومات عامة

1-الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

2-السن:

أقل من 30 ☐ من 31 إلى 40 سنة ☐ من 41 إلى 50 سنة ☐ أكبر من 50 سنة ☐

3-المؤهل العلمي:

ليسانس ☐ ماستر ☐ ماجستير ☐ دكتوراه ☐ أخرى ☐

5-الخبرة المهنية:

أقل من 5 سنوات ☐ من 5-15 سنوات ☐ من 16-25 سنة ☐ أكثر من 25 سنة ☐

المحور الثاني: أسئلة الاستبيان

	البند	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
البعد الأول: البيئة الاجتماعية						
01	أشعر بالراحة أثناء أداء الحصص الرياضية داخل المدرسة.					
02	بيئة العمل داخل المدرسة تساعدني على تحقيق أهدافي التربوية.					
03	التعامل مع التلاميذ في البيئة المدرسية يحفزني على تقديم أداء أفضل.					
04	يوجد تعاون جيد بيني وبين زملائي في تدريس التربية البدنية.					
05	لدي رغبة في الاستمرار في العمل كأستاذ تربية بدنية رغم التحديات.					
البعد الثاني: البيئة المادية						
06	تتوفر في المدرسة التجهيزات الرياضية الكافية لتنفيذ الحصص بفعالية.					
07	أجد صعوبة في تنفيذ الأنشطة الرياضية بسبب نقص الوسائل والتجهيزات.					
08	توفر المدرسة بيئة آمنة وصحية لممارسة الأنشطة البدنية.					
09	نقص التمويل المخصص للمعدات الرياضية يؤثر على					

	جودة التعليم.					
البعد الثالث: البيئة التنظيمية						
10	توفر الإدارة المدرسية الدعم اللازم لمعلمي التربية البدنية والرياضية.					
11	توفر الإدارة فرصًا لتطوير مهاراتي في مجال التربية البدنية والرياضية.					
12	يتم إشراكي في القرارات المتعلقة بالمناهج الرياضية في المدرسة.					
13	ينعكس تفاعل الإدارة مع مشاكلي المهنية بشكل إيجابي على أدائي.					
14	أشعر أن تقييمي المهني يتم بموضوعية من قبل الإدارة المدرسية.					
البعد الرابع: البيئة المعرفية/الأكاديمية						
15	تساعد بيئة العمل المدرسية في تحسين أدائي المهني كمعلّم تربية بدنية.					
16	يؤثر ضغط المناهج الدراسية على دافعيتي في تدريس التربية البدنية.					
17	أشعر بأن التربية البدنية تحظى بالاهتمام الكافي من قبل المسؤولين					
18	أجد صعوبة في تحقيق الأهداف التعليمية بسبب قلة الحصص المخصصة للتربية البدنية.					
19	أشعر بالإحباط بسبب عدم الاهتمام الكافي بمادة التربية البدنية.					
20	المناهج الرياضية تلبي احتياجات التلاميذ وقدراتهم بشكل مناسب.					

الملحق رقم 03 : قائمة المحكمين

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الامضاء
- السيد عثمان أكلي	أستاذ دكتور	
- زهوي ناصر	أستاذ دكتور	
- بركاني نصر الدين	أستاذ دكتور	
-		
-		

الملحق رقم 04: مخرجات spss

Correlations

		ع1	ع2	ع3	ع4	ع5	البيئة الاجتماعية
ع1	Pearson Correlation	1	,692*	0,274	0,620	,791**	,806**
	Sig. (2-tailed)		0,027	0,444	0,056	0,006	0,005
	N	10	10	10	10	10	10
ع2	Pearson Correlation	,692*	1	0,156	,672*	,952**	,817**
	Sig. (2-tailed)	0,027		0,667	0,033	0,000	0,004
	N	10	10	10	10	10	10
ع3	Pearson Correlation	0,274	0,156	1	,679*	0,315	,639*
	Sig. (2-tailed)	0,444	0,667		0,031	0,376	0,047
	N	10	10	10	10	10	10
ع4	Pearson Correlation	0,620	,672*	,679*	1	,784**	,924**
	Sig. (2-tailed)	0,056	0,033	0,031		0,007	0,000
	N	10	10	10	10	10	10
ع5	Pearson Correlation	,791**	,952**	0,315	,784**	1	,914**
	Sig. (2-tailed)	0,006	0,000	0,376	0,007		0,000
	N	10	10	10	10	10	10
البعد الأول: البيئة الاجتماعية	Pearson Correlation	,806**	,817**	,639*	,924**	,914**	1
	Sig. (2-tailed)	0,005	0,004	0,047	0,000	0,000	
	N	10	10	10	10	10	10

Correlations

		ع6	ع7	ع8	ع9	البعد الثاني: البيئة المادية
ع6	Pearson Correlation	1	,893**	,775**	0,274	,888**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,008	0,444	0,001
	N	10	10	10	10	10
ع7	Pearson Correlation	,893**	1	,742*	0,553	,944**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,014	0,097	0,000
	N	10	10	10	10	10
ع8	Pearson Correlation	,775**	,742*	1	0,411	,888**
	Sig. (2-tailed)	0,008	0,014		0,239	0,001
	N	10	10	10	10	10
ع9	Pearson Correlation	0,274	0,553	0,411	1	,639*
	Sig. (2-tailed)	0,444	0,097	0,239		0,047
	N	10	10	10	10	10
البعد الثاني: البيئة المادية	Pearson Correlation	,888**	,944**	,888**	,639*	1
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,001	0,047	
	N	10	10	10	10	10

Correlations

		ع10	ع11	ع12	ع13	ع14	البيئة التنظيمية
ع10	Pearson Correlation	1	0,234	,654*	0,251	0,416	,638*
	Sig. (2-tailed)		0,516	0,040	0,485	0,232	0,047
	N	10	10	10	10	10	10
ع11	Pearson Correlation	0,234	1	0,613	,958**	,908**	,883**
	Sig. (2-tailed)	0,516		0,059	0,000	0,000	0,001
	N	10	10	10	10	10	10
ع12	Pearson Correlation	,654*	0,613	1	,647*	0,557	,859**
	Sig. (2-tailed)	0,040	0,059		0,043	0,094	0,001
	N	10	10	10	10	10	10
ع13	Pearson Correlation	0,251	,958**	,647*	1	,812**	,876**
	Sig. (2-tailed)	0,485	0,000	0,043		0,004	0,001
	N	10	10	10	10	10	10
ع14	Pearson Correlation	0,416	,908**	0,557	,812**	1	,876**
	Sig. (2-tailed)	0,232	0,000	0,094	0,004		0,001
	N	10	10	10	10	10	10
البعد الثالث: البيئة التنظيمية	Pearson Correlation	,638*	,883**	,859**	,876**	,876**	1
	Sig. (2-tailed)	0,047	0,001	0,001	0,001	0,001	
	N	10	10	10	10	10	10

Correlations

		ع15	ع16	ع17	ع18	ع19	ع20	البعد الرابع: البيئة المعرفية/الأكاديمية
ع15	Pearson Correlation	1	,667*	,944**	,704*	,861**	0,582	,951**
	Sig. (2-tailed)		0,035	0,000	0,023	0,001	0,078	0,000
	N	10	10	10	10	10	10	10
ع16	Pearson Correlation	,667*	1	0,583	0,302	,667*	0,509	,728*
	Sig. (2-tailed)	0,035		0,077	0,397	0,035	0,133	0,017
	N	10	10	10	10	10	10	10
ع17	Pearson Correlation	,944**	0,583	1	,678*	,875**	0,600	,940**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,077		0,031	0,001	0,067	0,000
	N	10	10	10	10	10	10	10
ع18	Pearson Correlation	,704*	0,302	,678*	1	0,452	0,263	,666*
	Sig. (2-tailed)	0,023	0,397	0,031		0,189	0,463	0,035
	N	10	10	10	10	10	10	10
ع19	Pearson Correlation	,861**	,667*	,875**	0,452	1	,764*	,934**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,035	0,001	0,189		0,010	0,000
	N	10	10	10	10	10	10	10
ع20	Pearson Correlation	0,582	0,509	0,600	0,263	,764*	1	,765**
	Sig. (2-tailed)	0,078	0,133	0,067	0,463	0,010		0,010
	N	10	10	10	10	10	10	10
البعد الرابع: البيئة المعرفية/الأكاديمية	Pearson Correlation	,951**	,728*	,940**	,666*	,934**	,765**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,017	0,000	0,035	0,000	0,010	
	N	10	10	10	10	10	10	10

Correlations

		البعد الأول: البيئة الاجتماعية	البعد الثاني: البيئة المادية	البعد الثالث: البيئة التنظيمية	البعد الرابع: البيئة المعرفية/الأكاديمية	اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو بيئة العمل
البعد الأول: البيئة الاجتماعية	Pearson Correlation	1	,796**	,827**	,709*	,962**
	Sig. (2-tailed)		0,006	0,003	0,022	0,000
	N	10	10	10	10	10
البعد الثاني: البيئة المادية	Pearson Correlation	,796**	1	,663*	,716*	,902**
	Sig. (2-tailed)	0,006		0,037	0,020	0,000
	N	10	10	10	10	10
البعد الثالث: البيئة التنظيمية	Pearson Correlation	,827**	,663*	1	0,327	,817**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,037		0,357	0,004
	N	10	10	10	10	10
البعد الرابع: البيئة المعرفية/الأكاديمية	Pearson Correlation	,709*	,716*	0,327	1	,792**
	Sig. (2-tailed)	0,022	0,020	0,357		0,006
	N	10	10	10	10	10
اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو بيئة العمل	Pearson Correlation	,962**	,902**	,817**	,792**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,004	0,006	
	N	10	10	10	10	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,858	5
0,856	4
0,876	5
0,911	6
0,946	20

الجنس					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	10	100,0	100,0	100,0

السن					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31 إلى 40 سنة	9	90,0	90,0	90,0
	41 إلى 50 سنة	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

المؤهل					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ليسانس	9	90,0	90,0	90,0
	ماستر	1	10,0	10,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

الخبرة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 5 سنوات	7	70,0	70,0	70,0
	5-15 سنوات	3	30,0	30,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

الأساسية

الجنس					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	30	100,0	100,0	100,0

السن					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	3,3	3,3	3,3
	2,00	26	86,7	86,7	90,0
	3,00	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

المؤهل					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	18	60,0	60,0	60,0
	2,00	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

الخبرة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	17	56,7	56,7	56,7
	2,00	9	30,0	30,0	86,7
	3,00	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو بيئة العمل	0,106	30	,200*	0,959	30	0,288

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو بيئة العمل	30	71,9333	8,18718	1,49477

ذ

One-Sample Test

	Test Value = 60					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
اتجاهات معلمي التربية البدنية والرياضية في الطور الابتدائي نحو بيئة العمل	7,983	29	0,000	11,93333	8,8762	14,9905

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
البعد الأول: البيئة الاجتماعية	30	20,3000	2,57508	0,47014

One-Sample Test

	Test Value = 15					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
البعد الأول: البيئة الاجتماعية	11,273	29	0,000	5,30000	4,3384	6,2616

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
البعد الثاني: البيئة المادية	30	12,6667	2,33907	0,42705

One-Sample

	Test Value = 12					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
البعد الثاني: البيئة المادية	1,561	29	0,129	0,66667	-0,2068	1,5401

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
البعد الثالث: البيئة التنظيمية	30	17,2333	3,38030	0,61716

One-Sample

	Test Value = 15					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
البعد الثالث: البيئة التنظيمية	3,619	29	0,001	2,23333	0,9711	3,4956

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
البعد الرابع: البيئة	30	21,7333	3,43344	0,62686

One-Sample

	Test Value = 18					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
البعد الرابع: البيئة	5,956	29	0,000	3,73333	2,4513	5,0154

البعد الأول: البيئة الاجتماعية	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ع1	30	4,3667	0,66868	0,12208
ع2	30	3,3667	1,27261	0,23235
ع3	30	4,3667	0,61495	0,11227
ع4	30	4,4000	0,77013	0,14061
ع5	30	3,8000	1,15669	0,21118
البعد الثاني: البيئة المادية	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ع6	30	2,0333	1,27261	0,23235
ع7	30	3,6333	1,51960	0,27744
ع8	30	2,6000	1,47625	0,26952
ع9	30	4,4000	0,96847	0,17682
البعد الثالث: البيئة التنظيمية	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ع10	30	3,5333	1,04166	0,19018
ع11	30	3,1000	1,26899	0,23169
ع12	30	2,8000	1,39951	0,25551
ع13	30	3,7667	0,72793	0,13290
ع14	30	4,0333	0,66868	0,12208
البعد الرابع: البيئة المعرفية/الأكاديمية	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ع15	30	3,9000	1,18467	0,21629
ع16	30	3,1667	1,36668	0,24952
ع17	30	3,9000	1,18467	0,21629
ع18	30	3,0000	1,31306	0,23973
ع19	30	3,9000	1,39827	0,25529
ع20	30	3,8667	0,93710	0,17109

تم بحمد الله