

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية
تخصص: التعمم الحركي.

النمط القيادي لأستاذ التربية البدنية والرياضية وعلاقته
بدافعية الانجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي
من وجهة نظر التلاميذ
دراسة ميدانية على مستوى ثانوية عموشة الجديدة " سطيف "

إعداد الطالب:

قهلول هشام

تاريخ المناقشة: 2016/06/01

أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة :

- بكة فارس (الرتبة) أستاذ محاضر مشرفا.
- بن دقفل رشيد (الرتبة) أستاذ محاضر رئيسا.
- قريون خالد (الرتبة) أستاذ محاضر عضوا.

السنة الجامعية: 2016/2015

قائمة المحتويات

قائمة المحتويات

..... كلمة شكر

..... مقدمة

الفصل الأول: الخلفية النظرية والدراسات السابقة

الصفحة	العنوان
04	تمهيد
04	1- القيادة
04	1-1 القيادة في ظل الحضارة الإسلامية
05	2-1 مفهوم القيادة
07	3-1 الأنماط القيادية
07	1-3-1 النمط القيادي الديمقراطي:
08	3-2-1 النمط القيادي الأوتوقراطي:
09	3-3-1 النمط القيادي الفوضوي:
09	4-1 نظريات القيادة:
18	5-1 تعليق عام على نظريات ونماذج السلوك القيادي:
21	2- الدافعية:
21	1-2 مدخل عام للدافعية:
21	2-2 تعريف الدافعية:
23	3-2 تعريف دافعية الإنجاز
24	4-2 أنواع دافعية الإنجاز:
24	5-2 مكونات دافعية الإنجاز
26	6-2 النظريات المفسرة لدافعية الإنجاز
28	7-2 تعليق على نظريات دافعية الإنجاز
29	3- الدراسات السابقة والمشاهدة
29	1-3 الدراسات السابقة

قائمة المحتويات

31	2-3 الدراسات المشاهدة
40	3.3 التعليق على الدراسات السابقة و المشاهدة

الفصل الثاني: الإطار العام للدراسة

الصفحة	العنوان
44	1-الكلمات الدالة في الدراسة
46	2- إشكالية الدراسة
48	3- أهداف الدراسة
48	4- أهمية الدراسة
49	5- فرضيات الدراسة

الفصل الثالث الإجراءات الميدانية للدراسة

الصفحة	العنوان
51	1- الدراسة الاستطلاعية
51	2- المنهج المتبع في الدراسة
52	3- مجتمع و عينة الدراسة
52	4- أدوات جمع البيانات و المعلومات
58	5- إجراءات التطبيق الميداني للأداة
59	6- الأساليب الإحصائية

الفصل الرابع عرض النتائج و تفسيرها و مناقشتها

الصفحة	العنوان
61	1- تحديد مستويات الأنماط القيادية لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية و مستوى دافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي
64	2- عرض و تحليل و مناقشة الفرضيات
64	2-1 عرض و تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الأولى
65	2-2 عرض و تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الثانية
66	2-3 عرض و تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الثالثة

الفصل الخامس

قائمة المحتويات

استنتاجات واقتراحات

الصفحة	العنوان
69	1- استنتاجات عامة
69	2- إقتراحات
69	3- الأفاق المستقبلية
70	4- المراجع المعتمدة في الدراسة
	5- الملاحق
	6- ملخص الدراسة

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
16	الجدول يوضح نموذج القيادة الرياضية ("سفوبودا")	01
52	الجدول يوضح أفراد عينة البحث.	02
54	الجدول يوضح الاتساق الداخلي لفقراتالنمط القيادي الديمقراطي	03
55	الجدول بين الاتساق الداخلي لفقرات النمط القيادي الأوتوقراطي	04
56	الجدول يبين الداخلي لفقراتالنمط القيادي الفوضوي	05
75	الجدول يبين الاتساق الداخلي لفقراتدافعية الانجاز	06
58	الجدول يبين قيمة معامل ألفا كرونباخ لمحاو استبيان الأنماط القيادية	07
58	الجدول يبين نتائج ألفا كرونباخ لاستبيان دافعية الانجاز	08
61	الجدول يبين مجالات الحكم على مستوى الأنماط القيادية لدى الأساتذة و مستوى دافعية الانجاز لدى التلاميذ	09
61	الجدول يبين مستوى النمط القيادي الديمقراطي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية	10
62	الجدول يبين مستوى النمط القيادي الأوتوقراطي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية	11
63	الجدول يبين مستوى النمط القيادي الفوضوي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية	12
63	الجدول يبين مستوى دافعية الانجاز لدى التلاميذ	13
64	الجدول يبين قيمة معامل الارتباط بيرسون بين النمط القيادي الديمقراطي ودافعية الانجاز	14
65	الجدول يبين قيمة معامل الارتباط بيرسون بين القيادي الأوتوقراطي ودافعية الانجاز	15

قائمة المحتويات

66	الجدول يبينقيمة معامل الارتباط بيرسون بين القيادي الفوضوي ودافعية الانجاز	16
----	---	----

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
17	يوضح نموذج متعدد الأبعاد للقيادة الرياضية الفاعلة	01

شكر و تقدير

الحمد لله حمداً كثيراً يليق بجلاله و كمال صفاته الذي وفقني و أعانني على إتمام هذه الدراسة

و أصلي و أسلم على من لا نبي بعده

و أسأله عز و جل أن يبارك في والدي الكريمين و أن يوفقني كي أرد فضلهما فلهما مني جزيل الامتنان

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ الدكتور "بكرة فارس" بقبوله الإشراف على هذه الرسالة و متابعتة المستمرة

و توجيهاته القيمة.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل أساتذة و طلبة و عمال معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية

بالمسيلة.

إهداء

إلى كل من قال فيهما سبحانه و تعالى: «و بالوالدين إحساناً»
إلى التي حملتني في بطنها، و غمرتني بحبها و شملتني بودها
إلى التي سهرت الليالي لراحتي... و تعبت و كلت من اجل سعادتني
إلى مهجة قلبي و فلذة كبدي.. أمي الحبيبة.
إلى الذي رباني على الإيمان... و أنار لي درب العلم و الإحسان
إلى أبي أطل الله عمره و بارك في عمره.
إلى إخوتي و أخواتي الأعزاء و إلى كل الأصدقاء.
إلى الأستاذ المشرف "بكرة فارس" الذي لم ييخل عليا بنصائحه و توجيهاته.
إلى كل من علمني و لو حرفاً واحداً،
إلى كل من ذكره قلبي و نسيه قلبي،
إلى كل محب للعلم و مخلص للدين،
إلى كل هؤلاء... أهدي ثمرة عملي.

يتوقف نجاح العملية التربوية في تحقيق مقاصدها على إدارتها التي تمثل القيادة جوهر عملياتها و تنبع أهمية القيادة في الدور الذي يؤديه، إذ من أهم الأدوار المرتبطة بمركز بناء جماعة في بناء جزء كبير منها على درجة تأزر و توجيه أنشطة الجماعة نحو الوصول إلى تحقيق الأغراض و الأهداف العامة المنشودة، مثلما يتوقف نجاحها على قدرات القائد وخصائصه و إمكاناته في توجيه و رعاية مرؤوسيه. و بدأ الاهتمام بدراسة القيادة في بداية القرن العشرين، و قد حظيت باهتمام الباحثين انطلاقاً من أهمية القيادة و ما تتضمنه من عمليات معقدة و متشابكة.

و نعرف القيادة بأنها: "نشاط و فعالية تحتوي على تأثير في سلوك الآخرين كأفراد و جماعات نحو إنجاز و تحقيق الأهداف المرغوبة"، كما يعرفها النمر و آخرون بأنها: "القدرة على التأثير في سلوك أفراد الجماعة و تنسيق جهودهم و توجيههم لبلوغ الغايات المنشودة.

من جهة أخرى ينظر بعض الباحثين إلى القيادة على أنها (علم و فن)، إذ إنها فن عندما يتم التعامل مع الطبيعة الإنسانية و التأثير في السلوك الإنساني، لتوجيه جماعة نحو هدف معين بأسلوب أو طريقة تضمن طاعتهم و ولاءهم و تعاونهم و احترامهم. و ينظر إلى القيادة من الزاوية النفسية على أنها تعديل السلوك و توجيهه في الاتجاه المرغوب، في حين ينظر علماء الاجتماع إلى القيادة على أنها ظاهرة اجتماعية تستوجبها ظروف المجتمع و متطلباته. و عليه فإن القيادة تعد نوعاً من أنواع التفاعل الاجتماعي الذي يتم بين القائد و المسؤولين، و هي نوع من السلوك الذي يمارسه القائد لمساعدة الجماعة التي يتولى قيادتها، و تحريكها باتجاه تحقيق الأهداف. (بشير عربيات: 2012، 706).

و يختلف الوسط الذي تمارس فيه القيادة فالمجال التربوي (التعليمي) أحد هذه المجالات التي يمارس فيها السلوك القيادي بشكل ظاهر من خلال عملية التفاعل بين الأستاذ و التلميذ، ففعالية القيادة ترتبط بمجموعة من العوامل التي تؤثر في استشارة سلوك التابعين، و هو ما يعرف بالدافعية، و يتبين ذلك من خلال أداء التلميذ في مختلف النشاطات الرياضية، فيظهر لنا أن بعض التلاميذ قد نجح في تأدية بعض المهارات و الحركات الرياضية و البعض الآخر لم ينجح في أدائها، و من هنا يدخل الدور القيادي لأستاذ التربية البدنية و الرياضية في الكشف و التعرف على مجموعة الدوافع.

و تمثل دافعية الإنتاج أحد الجوانب المهمة في منظومة الدوافع الإنسانية، و التي اهتم بدراستها الباحثون في مجال علم النفس الاجتماعي و بحوث الشخصية و كذلك المهتمون بالتحصيل الدراسي و الأداء المعلمي في إطار علم النفس التربوي. و بوجه عام حظي الدافع للإنجاز باهتمام أكبر بالمقارنة بالدوافع الاجتماعية الأخرى، و برز خلال عقد الستينات من القرن الحالي و ما بعده كأحد المعالم المميزة للدراسة و البحث.

و يرجع الاهتمام بدراسة الدافعية للإنجاز نظراً لأهميتها ليس فقط في المجال النفسي و لكن أيضاً في العديد من المجالات و الميادين التطبيقية و العملية كالمجال التربوي و المجال الأكاديمي، حيث يعد الدافع للإنجاز مكوناً أساسياً في سعي الفرد تجاه تحقيق أهدافه. (عبد اللطيف محمد خليفة: 2000، 15-16).

فالدافعية شرط أساسي يتوقف عليه تحقيق الأهداف التعليمية في مجالات التعلم المتعددة، سواء في تحصيل المعلومات و المعارف (الجانب المعرفي)، أو تكوين الاتجاهات و القيم (الجانب الوجداني) أو في تكوين المهارات المختلفة التي تخضع لعوامل التدريب و الممارسة (الجانب الحسي الحركي).

تتم عملية استثارة الدوافع من طرف القائد ضمن عملية تفاعلية تحدث بين القائد و التابعين و هي عبارة عن تفاعل اجتماعي يمارس فيها القائد نوعاً من الأنماط القيادية التي تؤثر إما بالسلب أو بالإيجاب على التابعين.

إذ أردنا من خلال دراستنا هذه تسليط الضوء على علاقة النمط القيادي لأستاذ التربية البدنية و الرياضية بدافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة من التعليم الثانوي.

و تم تقسيم البحث إلى خمسة فصول تناولنا في:

الفصل الأول: أهم التعاريف و المفاهيم العامة لموضوع الدراسة اعتماداً على وجهة نظر الباحثين و المفكرين العرب و الغربيين، كما تطرقنا إلى أهم النظريات المفسرة لمتغيرات الدراسة (الأنماط القيادية، دافعية الإنجاز) و تطرقنا كذلك إلى سرد بعض الدراسات السابقة و المشابهة بالبحث و بعض نتائجها لتكون دافعا و سندا للخوض في غمار هذه الدراسة العلمية.

أما الفصل الثاني: تناولنا فيه الإطار العام للدراسة من خلال التطرق إلى التعريف اللغوي و الاصطلاحياً لأهم الكلمات الدالة و إلى المتغيرات و المؤثرات قيد الدراسة بهدف فهم موضوع الدراسة و إزالة اللبس على بعض المصطلحاتو المفاهيم فيها، ثم أبرزنا فيه إشكالية البحث و أهداف و أهمية و فرضيات الدراسة.

أما الفصل الثالث: تطرقنا فيه إلى الإجراءات الميدانية للدراسة و ذلك من خلال الدراسة الاستطلاعية و المنهج المتبع في الدراسة، و مجتمع و عينة الدراسة، و أدوات جمع البيانات و المعلومات، كذلك تطرقنا إلى أهم الخطوات المتبعة في إجراءات التطبيق الميداني للدراسة و الأساليب الإحصائية المعتمدة.

أما الفصل الرابع: فقد تطرقنا فيه إلى عرض النتائج و تفسيرها.

و الفصل الخامس: فتضمن استنتاجات و اقتراحات الدراسة و الآفاق المستقبلية لها، و المراجع، الملاحق، و ملخص الدراسة، ثم خاتمة الدراسة.

الفصل الأول: الخلفية النظرية

والدراسات السابقة

تمهيد:

في هذا الفصل سيتم التطرق إلى أهم النظريات المفسرة و النماذج التي تناولت الأنماط القيادية بصفة عامة وكذا دافعية الإنجاز عند مختلف العلماء المسلمين و العرب و المفكرين الغربيين الرائدین في مجال القيادة و دافعية الإنجاز، حيث قمنا بتقديم ماهية كل من القيادة و دافعية الإنجاز و طرح بعض النظريات المفسرة لها، كما سيتم الإطلاع على الدراسات التي تناولت الأنماط القيادية و علاقتها بدافعية الإنجاز أو تناولت أحد المتغيرين والتي تساعد الباحث على توسيع نظريته للموضوع.

1: القيادة:

1_1 القيادة في ظل الحضارة الإسلامية:

لقد شهدت الحضارة العربية الإسلامية في بدايتها تنظيمًا إداريًا وعسكريًا محكمًا شمل جميع أجهزة الدولة، وعرفت القيادة خلال هذه الفترة أسمى مبادئها ومعانيها وحقيقتها أن يكون الفرد قائدًا داخل دولته وفي أمته، فقد أكد الإسلام حتمية القيادة كضرورة اجتماعية بقوله صلى الله عليه وسلم "إذا خرج ثلاثة في سفر فليؤمروا أحدهم" (رواه أبو داود) وقد أكد علماء الفقه على حتمية ذلك من أمثلتهم الإمام "الشوكاني" على أن الهدف والغاية من وراء ذلك هو السلامة من الخلاف الذي يؤدي إلى الاختلاف، فمن عدم التأمير يستند كل واحد منهم برأيه ويفعل ما يطابق هواه فيهلكون ومع التأمير يقل الاختلاف وتجتمع الكلمة (الإمام الشوكاني: 2004، 614) حيث أكد الإسلام على العمل بمبدأ الشورى، وعمل الرسول صلى الله عليه وسلم ومن بعده الخلفاء الراشدون رضوان الله عليهم بها، وهناك العديد من النصوص القرآنية التي تحث على القائد المسلم على أن يجعل الشورى نصب عينه فقد قال تعالى في كتابه الكريم " فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾ " (سورة آل عمران : 159) والشورى من الأركان الأساسية التي يركز عليها نظام الحكم في الدولة الإسلامية، فيجب على القائد أن يشاور أفراد مجموعته في القرارات التي يتخذها قبل تطبيقها بشرط أن لا يكون هناك نص قرآني قاطع أو حديث صحيح عن رسول الله صلى الله عليه وسلم يفصلها ويحكم فيها (صالح بن سعد المرجع، 2008، ص88)

كما عني الإسلام بالمشاركة الجماعية كوسيلة فعالة لزيادة التقارب والتآلف بين المسلمين وقائدهم لأن المشاركة هي الوسيلة الفعالة التي تجلب روح التعاون بين الأفراد والتعاون هو الوسيلة الأساسية لتحقيق الأداء والمحافظة عليه (بوستر، 2004، 282).

فالرسول صلى الله عليه وسلم ما أمر بشيء إلا كان أول من يحرص على تطبيقه وفعله بنفسه، وما نهي عن شيء إلا كان أول من يمتنع عنه لقوله صلى الله عليه وسلم "خيركم لأهله وأنا خيركم لأهلي" (أخرجه الترمذي) خير دليل على ذلك مشاركته صلى الله عليه وسلم بنفسه في حفر الخندق (الضحيان عبد الرحيم بن إبراهيم، 1991، 152)

ولقد ثبت على الرسول صلى الله عليه وسلم "القدوة الحسنة والمثل الأعلى لأصحابه، فقد أثبت ذلك القرآن الكريم بقوله تعالى: "قَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِمَن كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ﴿٢١﴾" (الأحزاب، 21)

وقد ثبت عن الرسول صلى الله عليه وسلم أنه يعطي كل من جلسائه وأصحابه حقه من الالتفاف إليه والعناية به حتى يظن كل واحد منهم أنه أحب الناس إلى رسول الله وكل ذلك يدل على تميز الرسول صلى الله عليه وسلم والمهابة والتقدير والاحترام وثبت وقوة الشخصية (الغامدي سعيد بن محمد: 2003، 82-86)

وكان رسول الله صلى الله عليه وسلم يولي اهتمام كبير بأمور العلاقات الإنسانية وبالرحمة مع أصحابه وأتباعه فقد كان المثل الأعلى في العطف والرحمة والرفق وفي ذلك وصف لشخصيته في القرآن الكريم " قَدْ جَاءَكُمْ رَسُولٌ مِّنْ أَنْفُسِكُمْ عَزِيزٌ عَلَيْهِ مَا عَنِتُّمْ حَرِيصٌ عَلَيْكُمْ بِالْمُؤْمِنِينَ رَءُوفٌ رَّحِيمٌ ﴿١٢٨﴾" (التوبة ، 128) وبالرحمة في قوله تعالى: "وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ ﴿١٠٧﴾" (الأنبياء 107) وبعد وفاة الرسول صلى الله عليه وسلم ظهرت مؤسسة سياسية جديدة للدولة الإسلامية، اعتمدت على مفهوم الخلافة، حيث يكون فيها الخليفة هو القائد الأعلى يلتزم بأحكام القرآن والسنة ومبدأ الشورى، وقد اتسمت بالبساطة حيث كان تعيين القيادات يقوم على التأكد التام من قدرة ونزاهة واستقامة الولاة بالإضافة إلى تمتعهم بالخلق القويم وسعة العلم والجدارة، كما شهدت القيادة في عهد عمر بن الخطاب رزانة وحكمة وقد نبه ولاة البلاد بعد اتساع رقعة البلاد وترامي أطرافها إلى إتباع الأسلوب القيادي القائم على العدل والخلق فيقول في كتاب له لأحد ولاته(وليس شدة السلطان قتلا بالسيف ولا ضربا بالسوط ولكن قضاءً بالحق وأخذ بالعدل).

وبهذا قدمت لنا هذه الحضارة فهما متطور للقيادة، إقامته مبادئ تضمن السلوك السليم لكبار موظفي الدولة فاشترطت شغل المناصب العليا توافر سمات إنسانية وذهنية وخلقية واجتماعية وتمثل هذه السمات فيما أورده الماوردي وسماه أوصاف الوزراء وهي الأمانة حتى لا يخون وقلة الطمع حتى لا يرتشي وأن يسلم فيما بينه وبين الناس من عداوة وشقاء، ذكيا فطنا، صدق البهجة، وحتى يوثق بخبرته وأن يكون من أهل الأهواء، وإن كان الوزير مشاركا في الرأي، احتاج إلى وصف آخر وهو الحكمة والتجربة التي تؤدي إلى صحة الرأي وصواب التدبير (الأخضر الصياحي: 2011، 16-17).

2-1 مفهوم القيادة:

على الرغم من اهتمام الكثير من الكتاب والباحثين بدراسة موضوع القيادة، إلا أنهم لم يتمكنوا من الاتفاق على تعريف موحد لمفهومها، وذلك بسبب اختلاف الزوايا التي ينظرون من خلالها للقيادة، فقد شاع استخدام مصطلح القيادة في العديد من الميادين سواء الميدان العسكري أو الميدان السياسي وغيرهما، فضلا عن كون موضوع القيادة ميدانيا للبحث في العديد من فروع البحث العلمي سواء في مجال علم النفس الاجتماعي أو علم النفس الإداري أو علم النفس الرياضي ومن ثم تعددت مفاهيم وتعريفات القيادة بتعدد هذه الميادين والمجالات.

- ❖ تعريف الدكتور إبراهيم عصمت مطاوع "القيادة عملية تأثير متبادلة لتوجيه النشاط الإنساني في سبيل تحقيق هدف مشترك وهو القدرة على توجيه سلوك الجماعة في موقف معين لتحقيقه أو هي استمالة أفراد الجماعة في التعاون على تحقيق هدف مشترك يتفقون عليه ويقتنعون بأهميته فيتفاعلون معا بطريقة تضمن تماسك الجماعة في علاقتها وسيرها في الاتجاه الذي يؤدي إلى تحقيق الأهداف" (شرقي رابح: 2010، 13).
- ❖ يعرفها حامد زهران بأنها "دور اجتماعي رئيسي يقوم به فرد (القائد) أثناء تفاعله مع غيره من أفراد الجماعة (الأتباع) ويتسم هذا الدور بأن من يقوم به تكون له القوة والقدرة على التأثير في الآخرين وتوجيه سلوكهم في سبيل بلوغ هدف الجماعة والقيادة دائما تفاعل اجتماعي نشط وليس مجرد مركز ومكان وقوة" (شرقي رابح: 2010، 13-14).
- ❖ عرفها القريوقي بأنها "عملية التأثير على آراء الآخرين بشكل يجعلهم يسلكون سلوكا يتفق مع تصورات الشخص المؤثر، لقناعتهم بسداد رأيه وقوة حجته ومنطقه" (شرقي رابح: 2010، 14).
- ❖ عرفها محمد فتحي بأنها "الارتفاع ببصيرة الإنسان إلى نظرات أعمق والارتفاع بمستوى أدائه إلى مستوى أعلى وبناء شخصيته، بحيث يتعدى حدوده العادية، وليس هناك أفضل من أساس لبناء الشخصية القيادية من روح الإدارة إلى التطبيق عن طريق العمل اليومي المنظمة والمبادئ الحازمة للقيادة والمسؤولية والارتفاع بالمستويات والأداء واحترام الفرد وعمله (محمد فتحي: 2003، 156).
- ❖ تعريف سهيلة عباس "القيادة هي عملية ديناميكية. تعبر عن العلاقة التفاعلية بين القائد ومرؤوسيه أو تابعيه، إذ يمكن التأثير في سلوك المرؤوسين تأثيرا مباشرا، إذا توافرت القناعة والفهم والإدراك للقائد متقبل المرؤوسين كما يمكن للمرؤوسين من تقديم المعلومات الضرورية للقرارات، ولذلك فإن القيادة عملية تواصل وتفاعل متواصل ومتغير حسب الموقف والظروف (سهيلة عباس: 2004، 12).
- ❖ وقد أشار "محمد حسن علاوي" (1998) إلى القيادة بأنها: "العملية التي يقوم فيها فرد من أفراد جماعة منظمة بتوجيه سلوك أفرادها لدفعهم برغبة صادقة نحو تحقيق هدف مشترك بينهم" (مخاطري عبد الحميد: 2009، 08).
- ❖ تعريف تيري (Terry) "القيادة عملية يمكن للقائد من خلالها التأثير على الآخرين للعمل برغبة في علاقات وظيفية منظمة لتحقيق الأهداف (أمل محمد سرحان المخلافي: 2008، 18).
- ❖ أما كوتنزودونيل (Koontz&Odonnel .1964) فقد عرف القيادة بأنها "عملية التأثير التي يقوم بها القائد في مرؤوسيه لإقناعهم وحثهم على الإسهام الفعال. بمجهودهم في أداء النشاط التعاوني" (أمل محمد سرحان المخلافي: 2008، 18).
- ❖ أما هرسى وبلانشارد (Hersey& Blanchard) فعرف القيادة بأنها: "عملية التأثير في أنشطة فرد أو جماعة في سعيهم نحو الأهداف في موقف معين (أمل محمد سرحان المخلافي، 2008، 18).

- ❖ تعريف أوردويتيد (Ordoited) : يعرف القيادة بأنها النشاط الذي يمارسه الشخص للتأثير في الناس وجعلهم يتعاونون للتوصل إلى هدف يرغبون في تحقيقه (حليم المنير و عصام بدوي: 1992، 228).
- ❖ تعريف ريتشارد وآخرون (1972): هي عملية تأثير وفعاليات لصفات القائد الشخصية وكذلك خصائص التابعين وكذلك المواقف التي يمرون بها (ناصر محمد العدي: 1982، 130).
- ❖ يعرف ليكرت القيادة بأنها "قدرة الفرد على التأثير على شخص أو جماعة وتوجيههم وإرشادهم لنيل تعاونهم وحفزهم للعمل بأعلى درجة من الكفاية من أجل تحقيق الأهداف المرسومة" (شوقي رابح: 2010، 14).

1-3 الأنماط القيادية:

تنوعت التصنيفات التي وضعها المفكرون في دراستهم الخاصة بتحديد الأنماط القيادية، وذلك في تحليلهم أسلوب القائد وطريقته في ممارسة عملية التأثير وإسداء الأوامر إلى موظفيه وتبين أن هناك دربا ذو ثلاث مسالك: "حصر السلطات في نطاق مسؤولية القائد بمفرده. أو إتاحة الفرصة لموظفيه للمشاركة في تنفيذ مهامه الإدارية، أو الاعتماد الكلي على مرؤوسيه في صنع القرارات وإدارة شؤون التنظيم" (حليم المنيري وعصام بدوي: 1992، 240).

وتتضمن الأنماط القيادية كلا من القيادة الديمقراطية والقيادية الأوتوقراطية والقيادة الفوضوية.

1-3-1 النمط القيادي الديمقراطي:

هذا النمط من القيادة هو الذي يقوم باشتراك الجماعة في المسؤولية وتوزيع المسؤولية على الجميع، يرسم الخطط ويحدد الوسائل ويحل المشكلات عن طريق المناقشة الجماعية، وهو يشترك مع أعضاء الجماعة كواحد منهم، لا كفرد متميز عنهم، يحاول أن يشجع كل من يقوم بإبداء الرأي، ولا يحاول أن يفرض على جماعته أوامر معينة ويحاول أن يطلعهم على الخطط المستقبلية، ويضفي بهو من الأمن العاطفي ويركز على مبدأ العلاقات الإنسانية (كامل علوان الزبيدي: 2003، 219).

وفي هذا النوع من القيادة يقوم القائد بإشراك التابعين في اتخاذ القرارات بهدف خلق نوع من المسؤولية لدى الأفراد، الأمر الذي ينتج غالبا الارتقاء بالروح المعنوية للأفراد وارتباطهم بالجماعة والارتقاء بدرجة الولاء والانتماء بالإضافة إلى إحساس الفرد بأهميته وقيمه في الجماعة .

كما أن القيادة الديمقراطية تتميز بالاستماع الجيد لأراء التابعين وتحترم وجهات النظر الأخرى والرأي الآخر حتى لو كان هذا الرأي يحمل في طياته النقد اللاذع.

ومن ناحية أخرى فإن هذا الأسلوب يتميز بأنه غير مهدد للتابعين بالمقارنة بالأسلوب السلطوي وينتقد البعض هذا النوع من أساليب القيادة من حيث أنه يسهم في تأخير اتخاذ القرارات، كما أنه يحتاج إلى نوعيات معينة من التابعين.

ويمكن تلخيص المواصفات العامة والإجراءات الشكلية والموضوعية لأسلوب القيادة الديمقراطية على النحو التالي:

✓ يقوم القائد بالتمهيد لكل القرارات من خلال المناقشة التفصيلية مع أفراد الجماعة ولا يتم اتخاذ القرار ضد غالبية الأفراد.

- ✓ يضيف القائد على الجماعة المناخ الإيجابي الذي يتسم بروح الفريق الواحد.
- ✓ يتميز القائد باللجوء للعمل الجماعي ولا يفضل العمل الفردي أو الثنائي ويرى أن علاقة الجماعة ينبغي أن تكون علاقات عضوية هادفة.
- ✓ يحاول القائد أن يوفر جميع أسباب النجاح للإجراءات المتفق عليها.
- ✓ يشجع القائد الأعضاء على تحمل مسؤولية القرارات التي تم الاتفاق عليها وبالتالي دفعهم برغبة صادقة نحو تنفيذها والالتزام بها.
- ✓ مفهوم القائد للرقابة على أهما ذاتية في ضوء التزام الجماعة (محمد حسن علاوي: 1998، 35-36).

1- 2 النمط القيادي الأوتوقراطي:

- تتمثل الخاصية المميزة لسلوك القادة الأوتوقراطيين في اتخاذهم من سلطاتهم الرسمية أداة تحكم وضغط على مرؤوسيهم لإجبارهم على إنجاز الأعمال فالقائد الأوتوقراطي يركز على السلطة والمسؤولية في يده ويفرد بوضع خطة العمل وأهدافه دون أن يشترك معه أحد كما يفرض الأوامر ويصر على طاعته، وقد دلت الدراسات على أن القادة من هذا الطراز لا يستخدمون جميعا السلطة التي بين أيديهم بنفس الدرجة والشدة وإنما يتفاوتون في درجة استخدامهم لها (سلامة عبد العظيم وطه عبد العظيم حسين: 2006، 111).
- وقيام القائد باستخدام التهديد والوعيد والإجبار لإنجاز الأعمال والواجبات وترتبط بقيام التابعين بإنجاز الأعمال خوفا من العقاب أو سعيا لإرضاء القائد وفي هذا النوع من الأساليب لا تتاح الفرصة للتابعين للمشاركة في عملية اتخاذ القرار، ويقوم القائد بكل أنواع التفكير والتخطيط والتنظيم وليس على التابعين سوى التنفيذ.
- وينظر إليه على أن توجهاته بالدرجة الأولى نحو إنجاز الأعمال. كما أنه لا يتأثر بالنقد، ويعتقد أنه يعرف الإجابة لأي سؤال أو يعرف الحل لأي مشكلة، ويشعر بأن التابعين يحتاجون للقائد القوي العنيف.
- ومن ناحية أخرى فإن مثل هذا النوع من القادة تكون لديه ثقة كبيرة بأنه يستطيع إنهاء أي عمل يقوم به أو يشرف عليه بنجاح، كما أن لديه حاجة داخلية للتحكم في التابعين، وهذا النوع من القادة يشكل ما يسمى بموقف "عنق الزجاجة" في أي تنظيم لأن القرار يجب أن يمر فقط من خلال القائد.
- ويمكن تلخيص الموصفات العامة والإجراءات الشكلية والموضوعية لأسلوب القيادة السلطوية فيما يلي:
- ✓ يتولى القائد معظم الوظائف القيادية بنفسه بقدر الإمكان. كما يقوم بتخطيط معظم الإجراءات المرتبطة بالجماعة بنفسه.
 - ✓ يتم حصر مهام مساعدي القائد إلى أقل ما يمكن.
 - ✓ يتولى القائد تحديد جميع الواجبات ويتم تنفيذ كل الإجراءات بأوامر صريحة ومباشرة من القائد.
 - ✓ يقوم القائد بتوزيع الثواب والعقاب بصورة ذاتية.
 - ✓ تعبيراته وعبارات اتصاله بالقسوة وبصورة غير ودية.

- ✓ عدم مناقشة قراراته وإجراءاته مع أفراد الجماعة.
- ✓ لا يشعر بأي اعتبار لمشاعر الآخرين.
- ✓ لديه حساسية عالية تجاه الملاحظات الناقدة من التابعين أفراد الجماعة.
- ✓ لا يوضح لمساعديه أو لأفراد الجماعة إلا المهام القريبة أو العاجلة (محمد حسن علاوي: 1998، 31-32).

1-3-3 النمط القيادي الفوضوي:

في هذا النوع من القيادة يكاد يكون القائد سلبيًا، ويقرب الأسلوب الفوضوي من القول الشائع "دع الأمور تجري في أعناقها"، ولا يسلم القائد في العمل وإنما يترك الحرية التامة للمرؤوسين في اختيار الأهداف، وتخطيط أنشطة العمل وتسييره حسب ما يترأى لهم، ولا يعير القائد الفوضوي، الانتباه إلى الجماعة إلا إذا وجهت إليه الأسئلة ولا توجد محاولة من جانبه لتقييم أو تنظيم الأحداث والأهداف التي حققتها الجماعة. (حسين عبد الحميد رشوان: 1997، 249-250).

وفي هذا النوع من القيادة يقوم القائد بإعطاء الحرية الكاملة للتابعين في تحديد الأهداف وإنجاز الأعمال واتخاذ القرارات بالإضافة إلى التأثير المحدود لسلوك القائد على الأفراد ويمكن تلخيص الموصفات العامة والإجراءات الشكلية لأصول القيادة المتسببة أو ما تسمى بقيادة عدم التدخل على النحو التالي:

- ✓ يقوم القائد بإصدار تعليمات عامة ولا يتدخل في الجانب التنفيذي إلا في حالة الضرورة القصوى.
- ✓ يقوم الأعضاء بأنفسهم بإقرار تفاصيل التنفيذ في ضوء التعليمات العامة.
- ✓ غالبًا ما يمارس القائد مهامه القيادية من خلال التأثير الودي والخالي من التكلف الذي يتسم بالزمالة والتعاون الصادق.
- ✓ لا يبذل القائد قدرًا كبيرًا من الجهد بالمقارنة بجهد ومبادرات أعضاء الجماعة.
- ✓ يقوم القائد بتحديد المهام لأعضاء الجماعة في صورة نصائح تحمل الطابع الاختياري وليس الطابع الإجمالي.
- ✓ يترك القائد الحرية للأعضاء للابتكار والإبداع وإثبات الذات (محمد حسن علاوي: 1998، 36).

1-4 نظريات القيادة:

1-4-1 نظرية السمات:

تفترض هذه النظرية بأن هناك مجموعة من السمات أو الخصائص التي تفسر القدرات القيادية عند الأفراد، من هذه السمات ما يكون مظهرًا ومنها ما يكون نفسيًا كالثقة بالنفس والقدرة على المبادرة والنضج الاجتماعي والذكاء والقدرة على التفكير والتحليل والشجاعة..... الخ.

وفق هذه النظرية فإن القادة يولدون، فالقدرة القيادية هي صفة مرونة غير مكتسبة وما قاله نابليون قد يشير إلى ذلك، إذ قال "الأم تمز السرير بيمينها والأرض بيسارها" رغم ذلك فإن هذه النظرية فشلت في التفسير الواقعي للقيادة (سلوى عثمان صديقي وآخرون 2002، 410).

ووفقاً لنظرية السمات أيضاً فإن تدريب القادة أو إكسابهم المهارات القيادية لا يضيف كثيراً لأن خصائص القيادة الفعالة تنشأ في الميلاد ولا شيء يضاف بعد ذلك، ومن أمثلة هؤلاء القادة نابليون و الاسكندر وكيندي....الخ. وقد ركزت هذه النظرية على السمات الجسمية والفعلية والانفعالية والاجتماعية التي تميز القادة عن غير القادة، فالقائد إنسان موهوب موهبة تجعله قائداً أياً كانت المواقف الاجتماعية التي يواجهها. ولقد كان "رافل ستوجل" الفضل في إعداد وحصر الدراسات التي اهتمت بسمات شخصية القائد وأشار ستوجل أنه لا يوجد عدد ثابت من السمات التي تميز القادة عن غير القادة، والفرق بين القادة وغير القادة في هذه السمات هو فرق في الدرجة وليس في النوع (شعبان علي السبتي، 317-316).

كذلك تفترض نظرية الرجل العظيم التي تنتمي إلى هذا المدخل أن التغيرات في الحياة الاجتماعية تتحقق عن طريق أفراد ذوي قدرات ومواهب عظيمة وخصائص عبقرية تجعل منهم قادة أياً كانت المواقف الاجتماعية التي يواجهونها، وهؤلاء الأفراد يتمتعون بما سمي بالسلطة البطولية أو الكاريزمية وتقوم هذه السلطة على صفات وقدرات خارقة أو غير عادية يتميز بها الفرد عن الآخرين وتجعلهم يأتمرون بأوامره وهذا النوع يتجسد في القادة السياسيين وقادة الثورات،

وقد حصر محمد فتحي السمات الشخصية والجسمية والعقلية التي تتضمنها هذه النظرية كما يلي:

- ✓ سمات جسمية مثل السن والطول والعرض والوزن وشكل الجسم والحيوية والقوة الجسدية.
 - ✓ سمات خلقية اجتماعية مثل التعليم والطبقة الاجتماعية والحركة الوظيفية والخبرة.
 - ✓ الذكاء.
 - ✓ سمات شخصية مثل الحماس والثقة بالنفس والطموح والتحدي وحب الإنجاز وحب السيطرة والتأثير والإرشاد...الخ.
 - ✓ خصائص مرتبطة بالأداء مثل الدافعية للإنجاز والمسؤولية والمبادرة والمثابرة.
 - ✓ خصائص اجتماعية مثل القدرة الإشرافية والتعاون والشعبية واللباقة والكياسة (محمد فتحي: 2003، 186).
 - إن من أهم الانتقادات التي يمكن توجيهها إلى هذه النظرية هي:
 - ✓ عدم التحديد الدقيق للسمات القيادية الموروثة.
 - ✓ عدم الأخذ بتأثير الجماعة على المواقف والسياسات الإدارية.
 - ✓ عدم حوضها في تحليل السلوك الإنساني وتفاعلاته واكتفت بالتركيز على السمات.
- ومجمل القول أن هذه النظرية لم تنظر إلى التفاعلات بين القائد ومرؤوسيه وبينه وبين البيئة الخارجية وكيفية بناء العلاقات التي تخلق التفكير والسلوك القيادي لدى المرؤوسين (سهيلة عباس: 2004، 16).

1-4-2 النظرية الموقفية:

ترى هذه النظرية أن القائد لا يمكن أن يظهر إلا إذا تهيأت الظروف لاستخدام مهاراته وتحقيق مطامحه، فظهور القائد وفقاً لأفكار النظرية يتوقف على قوى اجتماعية خارجية لا يملك الفرد إلا السيطرة القليلة عليها، ويستند أنصار هذه النظرية إلى دراسة تاريخ القادة المفكرين مثل أديسون ومدى استعداد الناس لتقبل اختراعه، ويؤكد أنصار النظرية الموقفية على صفات القيادة في ذاتها قد لا تتوافر لدى شخص دون أن يحتل مركز القيادة لأسباب تتعلق بالموقف أو بالظروف المحيطة، ففي أمريكا مثلاً تعتبر صفة العنف من أهم صفات القائد، أما في الهند فإن صفات "غاندي" الروحية قد أثارت دهشة رجال الفكر، فإذا كان هناك ما يسمى "قائدا مولودا" فيجب أن يظهر في الوقت الملائم وفي المكان المناسب (منال محمد: 1997، 499).

أي أن النظرية الموقفية تبين أن القيادة لا تتحدد بالسمات التي يتحلى بها القائد بل تتأثر بتصرفاته في المواقف المختلفة، أي أن القيادة عملية موقفية أي أنها نتاج الموقف، لذا يجب على القائد إتباع السلوك القيادي المناسب للموقف (محمود أحمد الخطيب: 2003، 260).

ويشير "نبيل عبد المطلب" نقلاً عن "عمرو عنيد وعلي الشرفاوي" (1998) أن النظرية الموقفية ظهرت لعدم فعالية نظام السمات لدراسة القيادة، حيث توصل "جيكيز Jenkins" (1947) إلى أن القيادة وظيفة للموقف الخاص وخصائصه وأشخصته وحاجاته، وأن القادة يمتلكون خصائص مختلفة مطلوبة لمواقف مختلفة، حيث يرى أنصار هذا المدخل أن المهارات القيادية تتبلور وتظهر في المواقف التي يواجهها الفرد، كما أن المهارة التي يكتسبها القائد من مواجهة موقف معين، قد تختلف عن تلك المهارات اللازمة لقيادة جماعة أخرى، أي أن الموقف هو الذي يؤدي إلى ظهور القائد (نبيل عبد المطلب محمد: 1998، 28).

ويضيف أحمد جاد عبد الوهاب (2005) إن النظرية الموقفية تؤكد على أن المواقف المختلفة تتطلب أنماطاً مختلفة من السلوك القيادي، حيث لا يوجد نمط قيادي واحد يصلح لكل المواقف، وأن لكل قائد نمط معين من أنماط السلوك القيادي متعامل به مع مرؤوسيه، وإن تحقيق الفعالية في القيادة يتوقف على مدى الملائمة بين متطلبات الموقف وبين النمط القيادي، ففي حالة عدم ملائمة النمط القيادي لمتطلبات الموقف فإنه من الأفضل تعديل الموقف ليناسب النمط القيادي للقائد، حيث أشار إلى أن النظرية الموقفية تتفق على أن هناك على الأقل أربعة أنماط أساسية من أنواع السلوك القيادي، النمط الموجه - النمط المرتبط - النمط المنفصل - النمط المتكامل. (أحمد عباد، 2005، 153-154).

وقد حدد "فيدلر Fiedler" (1966) ثلاثة متغيرات خاصة بالمواقف يعتبرها هو في غاية الأهمية وهي:

✓ العلاقة بين القائد والعضو: مدى الصداقة والمساندة في العلاقات ومدى ثقة العاملين وولائهم للقائد.

✓ بنية المهام: درجة روتينية مهام الجماعة وإمكانية التنبؤ بها.

✓ قوة المركز (المنصب): مصدر سلطة القائد ووضوحها وقدرة القائد في التأثير على مرؤوسيه لقبول

الأوامر (فارس بكة: 2014، 91).

ولقد بدأ العلماء السلوكيون حديثاً تركيز انتباههم على الموقف الذي تمارس فيه القيادة ومنطقهم في ذلك أن التعريفات تتحدد بمتطلبات الموقف، فبدلاً من البحث في اكتشاف قيادة عامة أو سلوك قيادي، أخذوا يبحثون عن العوامل الموقفية التي تجعل أو تسمح بأن تكون القيادة فعالة، (نبيل عبد المطلب محمد 1998، 29).

بهذا المفهوم فإن نظرية الموقف لا تربط فاعلية القيادة بالسمات الشخصية فقط بل تربطها أيضاً بعوامل الموقف ومتغيراته، إذ أن اختلاف المواقف يتطلب سمات معينة تلائم كل موقف، وأن نجاح القائد في موقف لا يعني بالضرورة نجاحه في جميع المواقف بتغير بتغير الزمان والمكان، ولا تنكر هذه النظرية أهمية السمات الشخصية للقائد ولكن تقررها في إطار الموقف الذي يتطلبها، لذا فإن ارتباط نظرية الموقف بنظرية السمات يظهر من خلال ما توصل إليه علماء النفس من وجود علاقة إيجابية واضحة بين سمات القائد النفسية والفسولوجية وبين سلوكه القيادي في المواقف المختلفة، وحيث أن المواقف متغيرة فإنه قد يصعب تحديد معايير موضوعية يمكن على ضوءها الحكم على ما إذا كان الموقف ملائماً أو غير ملائم (فارس بكه: 2014، 92).

1-4-3 النظرية التفاعلية:

ويرى أصحاب هذه النظرية، أن القيادة ظاهرة اجتماعية تنشأ من تفاعل عوامل متعددة، ومن أهم هذه العوامل.

- ✓ شخصية القائد: بما يتميز به من سمات وراثية ومكتسبة.
- ✓ الأتباع: من حيث اتجاهاتهم، قيمهم، معتقداتهم، احتياجاتهم.... الخ
- ✓ الجماعة: من حيث خصائصها، وتجانسها، وثقافتها، وبناء العلاقات بين أفرادها.
- ✓ الموقف: من حيث عوامله الفيزيائية، والزمنية، وطبيعة الإشكالية التي تحتاج إلى من يتصدى لها وطبيعة العمل الذي ينجز من خلال الأهداف.

وعلى ذلك فمن الممكن القول أن القيادة نتاج لتفاعل كل من شخصية القائد وشخصية التابعين وخصائص الجماعة ككل، والموقف الاجتماعي الذي يتم فيه هذا التفاعل ولذلك سماها أصحابها بالنظرية التفاعلية، أما تسميتها بالنظرية التكاملية، لأنها تعتمد في تفسيرها لظاهرة القيادة على مجموعة من العوامل ولم تغالي أو تتجاوز أو تقتصر ظاهرة القيادة على عامل واحد فقط مثلما فعل رواد النظرية السابقة (إبراهيم عبد الحميد المليجي: 2003، 262، 268).

كما أن القائد يجب أن يكون عضو ابن الجماعة، يشاركها معاييرها وقيمها واتجاهاتها وأهدافها، آمالها ومشكلاتها وسلوكها الاجتماعي، ومن خلال هذه النظرية يمكن التعرف على شخصية القائد التي تنشأ عندما تكون الجماعة خلال عمليات التفاعل وظهور أدوار أعضاء الجماعة، وتكوين المعايير، ومكانة الأعضاء (أحمد عزت راجع: 1985، 28).

وتتميز هذه النظرية بأنها أكثر واقعية وعملية عما سبقها من نظريات، حيث أنها أكثر قدرة على تفسير ظاهرة القيادة.

1-4-4 النظرية السلوكية:

تركز هذه النظرية على تفاعل القائد مع الجماعة وممارسة قيادتهم ولذلك فإن هذا التفاعل يؤدي إلى اكتساب الخبرات القيادية، إن شخصية القائد الناجح تتحدد وفق بعدين رئيسين في علاقته بتابعيه.

✓ **البعد الأول:** تحديد أدوار العاملين لتحقيق الأهداف: إذ يقوم القائد المبادر بتحديد المهام الرئيسية لأفراد الجماعة ومعايير الأداء المطلوب منهم.

✓ **البعد الثاني:** المناخ التنظيمي ونوعية العلاقات السائدة حيث يركز القائد على خلق الثقة المتبادلة بينه وبين العاملين وتقدير أدائهم واحترام مشاعرهم وتحقيق حاجاتهم ومساعدتهم في حل المشاكل. إن هذا التفاعل بين القائد ومرؤوسيه يتضمن جانبين الأول الاهتمام بالعمل أو الإنتاج، والثاني بالعلاقات الإنسانية أو العاملين، وهذا النموذج في القيادة الإدارية عرف بالشبكة الإدارية لبليك وموثون (سهيلة عباس: 2004، 16).

1-4-5 النظرية الوظيفية:

القيادة في ضوء هذه النظرية هي القيام بالوظائف الجماعية التي تساعد الجماعة على تحقيق أهدافها، حيث ينظر إلى القيادة هنا في جملتها على أنها وظيفة تنظيمية، ويهتم أصحاب هذه النظرية بالسؤال عن "كيف تتوزع الوظائف القيادية فيالجماعة؟" فقد يكون توزيع الوظائف القيادية على نطاق أوسع، وقد يكون ضيقاً لدرجة أن كل الوظائف القيادية تنحصر في شخص واحد هو القائد (حامد عبد السلام زهران: 2003، 381).

وتتلخص أهم الوظائف التي يقوم بها القائد في تحسين العلاقات بين الأعضاء وحفظ التماسك بين الجماعة فهو الإداري المخطط وواضع السياسة والخبير، والممثل للمسؤولية الفردية، والإيديولوجي، وصورة الأب (أسامة كامل راتب، 1999، 377).

1-4-6 نظرية X ونظرية Y "دوبلاس ماك جريجر:

هاتان النظريتان تقومان على دراسة سلوك المرؤوسين من خلال الافتراضات التالية:

الافتراض الأول: افتراضات نظرية X:

❖ يشعر الإنسان بكرهية كاملة نحو العمل ويحاول تجنبه.

❖ لا بد من الضغط على المرؤوس لكي يعمل.

❖ يفضل الأفراد عادة توجيههم لكي يتجنبوا المسؤولية.

❖ الفرد العادي قليل الطموح.

الافتراض الثاني: افتراضات نظرية Y:

❖ بذل الجهد في العمل أمر طبيعي كاللعب والراحة.

❖ يمارس الفرد التوجيه الذاتي حتى يتمكن من تحقيق الأهداف الموكلة إليه.

❖ يميل الفرد إلى تحمل المسؤولية.

❖ الفرد العادي له القدرة على الإبداع والابتكار.

في ضوء هذه الافتراضات يختلف الأسلوب الذي يجب أن يتبعه القائد مع مرؤوسيه تبعاً لانتمائهم إلى نظرية X أو نظرية Y (محي الدين الأزهرى: 1979، 408-409).

1-4-7 نماذج السلوك القيادي في المجال الرياضي:

1-4-7-1 نموذج الخط المتصل لسلوك القائد الرياضي:

يشير علاوي (1998، أ) بأن أول من أشار لنموذج الخط المتصل لسلوك القائد هما "تانباموشميدت" عام (1964) حيث بني هذا النموذج على أساس أن استخدام القائد للسلطة أو منحه حرية المشاركة للآخرين يتم على درجات متفاوتة، بحيث يوجد خط متصل لسلوك القائد، وهذا يعني أن العلاقة بين القائد والأفراد تحدث في ضوء هذا الخط المتصل، فالسلوك القيادي في مرحلة من مراحل اتخاذ القرار يميل إلى السلوك الأوتوقراطي أكثر من ميله إلى السلوك الديمقراطي أو العكس، وفي نموذج الخط المتصل لسلوك القائد الرياضي يتضح أن هناك أنواع متعددة للسلوك القيادي التي يمكن حدوثها في إطار مراعاة العديد من المتغيرات، مثل قدرة القائد الرياضي نفسه وقدرة اللاعبين والأهداف المطلوب تحقيقها وغير ذلك من المتغيرات، حيث يؤكد مدخل الخط المتصل لسلوك القائد الرياضي بأن هناك العديد من القادة الرياضيين يستخدمون في وقت واحد أكثر من نمط من أنماط السلوك في عملية القيادة، إلا أن الملاحظات التطبيقية أظهرت أن بعض هؤلاء القادة يتميزون بسلوك محدد ويفضلون استخدامه في العديد من المواقف القيادية، لذا نلاحظ أن العلاقة بين القائد والأفراد تحدث في خط متصل وفي نهاية أحد أطرافه تبرز القيادة المركزة على القائد كنوع من القيادة الأوتوقراطية، في حين أن نهاية الطرف الآخر من هذا الخط المتصل يدل على القيادة المركزة على الأفراد والتابعين في اتخاذ القرارات أو المشاركة الإيجابية في اتخاذها وهذا يشير إلى القيادة الديمقراطية (فارس بكة، 2014، 104-105).

1-4-7-2 نظرية البعدين لسلوك القائد الرياضي:

ذكر علاوي (1998، أ) أنه في ضوء دراسات جامعة ولاية أوهايو الأمريكية في السلوك القيادي، بغرض تحليل السلوك القيادي في مواقع متعددة وفي العديد من الهيئات والمؤسسات توصلت الدراسات إلى وجود عاملين أو بعدين رئيسيين لسلوك القائد هما:

❖ **المبادرة بتحديد العمل وتنظيمه:** وهو ما يميز سلوك القائد الرياضي الذي يهتم بوضع السياسات وتخطيط

وتنظيم وتقييم مختلف أنشطة الجماعة الرياضية مع تحديد مهام اللاعبين وتوزيع الأدوار بصورة واضحة ومحاولة الاستخدام الأفضل لإمكانات كل فرد من أفراد الجماعة الرياضية وتوظيفها لخدمة أهدافها.

❖ **مراعاة مشاعر اللاعبين:** وهذا البعد يميز سلوك القائد الرياضي الذي يهتم بالدرجة الأولى بمراعاة مشاعر

وأحاسيس اللاعبين أعضاء الجماعة الرياضية والاعتراف بإنجازاتهم والاهتمام بحفزهم ودفعهم بمختلف الطرق والوسائل والتفاعل معهم ودوام الاتصال الفاعل بهم والاقتراب منهم بصورة واضحة والاهتمام بتفاعل وتماسك الجماعة الرياضية.

ويشير علاوي (1998) إلى إمكانية قيام القائد الرياضي بالجمع بين هذين البعدين بدرجات متفاوتة في وقت واحد وهذا يعني أن القائد الرياضي قد لا يظهر سلوكا واحدا فقط في المواقف المختلفة المرتبطة بأنشطة الجماعة الرياضية، بل قد يظهر بعض أنواع السلوك التي قد يمتزج فيها هذين البعدين .

1-4-3 نموذج القيادة الرياضية لـ "سفوبودا":

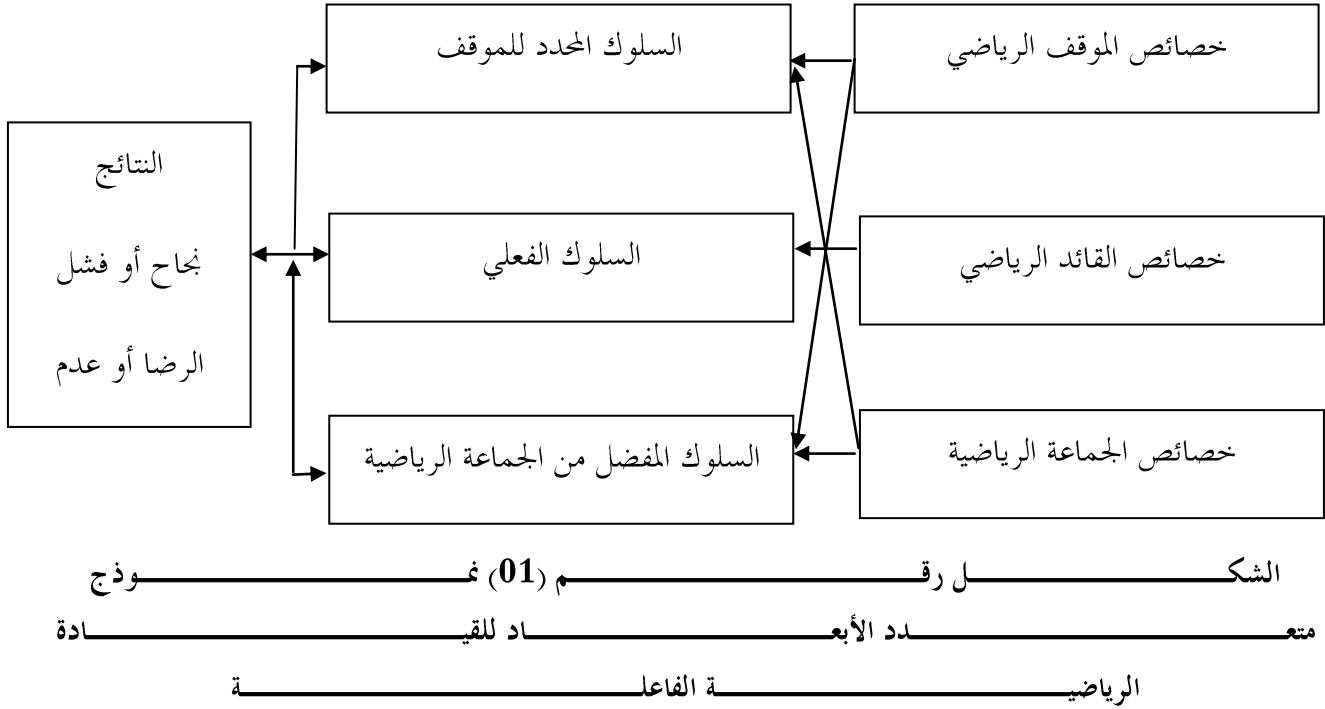
أشار علاوي (1998، أ) بأن "سفوبودا" « Souboda » عام 1970" قد قام ببعض الدراسات التي هدفت إلى محاولة تطبيق مفاهيم "ليكرت" في مجال القيادة الرياضية، ومن بين الدراسات التي أجراها دراسة على المدربين الرياضيين بصفتهم قادة رياضيين واستطاع التوصل إلى وجود ثلاثة أنظمة لسلوكهم، وأشار "سفوبودا" إلى أن المدرب الرياضي الناجح هو الذي يتبنى السلوك الديمقراطي وفي نفس الوقت يسلكه بطريقة مرنة ويظهر سلطته عند الضرورة ويقوم بالتوجيهات في اللحظات المناسبة وعند الحاجة إليها، كما أشار إلى أن القائد المسيطر (نظام 1) والقائد الموجه (نظام 3) يعتبران من الأنماط المناسبة للقيادة الرياضية للفرق ، نظرا لأن نمط القائد الديمقراطي (نظام 2) الذي يسمح ببعض التجاوزات والمزيد من الحرية، أو الذي يحاول أن يكون موضع ثقة وصدقة مع بعض لاعبي الفريق قد يشجع على المحاباة والمحسوبية وانتشار الشائعات وبذلك يخلق في الجماعة بعض المواقف غير الصحيحة، وهو الأمر الذي قد يؤثر على نفوذ وتأثير القائد مع الآخرين، ونظرا لأن الدور التقليدي في المجتمع بصفة عامة هو دور المسيطر، فإن القائد المسيطر (نظام 1) يتناسب مع سلوك القائد الرياضي في مجال القيادة الرياضية ولكن مع مراعاة أن الأمر يستلزم تخلي القائد الرياضي عن دكتاتوريته المتطرفة، ولذا فإن "سفوبودا" ينصح بأنه من المناسب القيام بدور القائد الموجه وخاصة بالنسبة لبعض المشكلات التي يعاني منها اللاعبين، والجدول رقم 01 يوضح نظام "سفوبودا" في القيادة الرياضية (فارس بكة: 2010، 105-106).

جدول رقم (01) نموذج القيادة الرياضية ("سفوبودا")

وصف السلوك	نظام القيادة
<ul style="list-style-type: none"> ✓ يستخدم سلطته لأبعد مدى. ✓ يتميز سلوكه بالعنف والصلابة. ✓ يركز معظم اهتماماته على فرض النظام والطاعة. ✓ يقوم بتوزيع اللوم على الآخرين هي حالات عدم التوفيق وإحراز الإنجازات أو النتائج. ✓ يكتر من السخرية على الآخرين. 	نظام (1): القائد المسيطر
<ul style="list-style-type: none"> ✓ يكون بمثابة صديق للاعبين وليس بمسيطر عليهم. ✓ يناقش اللاعبين ويتباحث معهم. ✓ يقدم المزيد من الاقتراحات ويمنح المزيد من الحرية. 	نظام (2): القائد الديمقراطي
<ul style="list-style-type: none"> ✓ يميل إلى تقديم النصح والإرشاد والتوجيه بدرجة كبيرة. ✓ يتجه نحو مساعدة الآخرين ويشجع السلوك المستقل. ✓ يكتر من الاجتماعات. ✓ يتميز بالمهارات الاتصالية العالية. ✓ يفتح صدره للمناقشات و الاقتراحات. 	نظام (3) : القائد الموجه

1-4-7-4 نموذج القيادة الرياضية الفاعلة:

قدم هذا النموذج "شيو لا دوراي Chelladurai عام 1993" وهو عبارة عن نموذج متعدد الأبعاد لفاعلية القيادة يصلح للتطبيق في مجال القيادة الفاعلة للمدرب الرياضي "علاوي، 1998، أ" كما هو موضح في الشكل رقم 01.



ومن هذا النموذج لنا ثلاث محددات هامة هي:

❖ **خصائص الموقف الرياضي:** وهو يتضمن العديد من المتغيرات مثل: الطبيعة المميزة للموقف والمتغيرات البيئية المرتبطة به.

❖ **خصائص القائد الرياضي:** ويتضمن ما يتسم به القائد من سمات أو قدرات أو مهارات أو أساليب قيادية معينة.

❖ **خصائص الجماعة الرياضية:** وتتضمن العديد من الخصائص التي تتميز بها الجماعة الرياضية من إمكانات وقدرات وموارد ودوافع وتماسك وتفاعل وغير ذلك من المتغيرات وقد ذكر علاوي أن هذه المحددات الثلاثة تؤثر على سلوك القائد الرياضي والذي يمكن تقسيمه إلى ثلاث أنواع من السلوك وهي:

✓ **السلوك المحدد للموقف:** ويقصد به السلوك الذي ينبغي على القائد الرياضي القيام به في إطار النظم التي يعمل بها والتي ترسم حدود هذا السلوك، حيث أن السلوك المحدد للموقف يتأثر بخصائص الموقف وخصائص الجماعة الرياضية وما يرتبط بهما من متغيرات.

- ✓ السلوك المفضل من الجماعة الرياضية: وهو السلوك الذي تفضله الجماعة الرياضية لكي يقوم به القائد الرياضي وهو عبارة عن انعكاس لرغبة الجماعة الرياضية وتصورها للموقف الرياضي وما يتصف كلا منهما (الجماعة، الموقف) من خصائص ومميزات.
- ✓ السلوك الفعلي: ويقصد به نمط السلوك المفضل لدى القائد الذي يقوم به والذي يتأثر بخصائص شخصية القائد الرياضي وما يمتلكه من سمات وقدرات وغيرها، وكذلك بكل من السلوك المحدد للموقف والسلوك المفضل من الجماعة الرياضية.
- وفي ضوء كل من المحددات الثلاثة وأنواع السلوك الثلاثة السابق ذكرها وكتيجة للسلوك الفعلي للقائد الرياضي تتحدد الخصائص أو النتائج أو الفاعلية في ضوء عاملين أساسيين هما:
- ✓ النجاح أو الفشل: في تحقيق الأهداف المرجوة.

✓ الرضا أو عدم الرضا: عن مدى الإشباع الذي تحقق للجماعة الرياضية من النتائج الحادثة (فارس بكة: 2014 107-108)

1-5 تعليق عام على نظريات ونماذج السلوك القيادي:

من العرض السابق يتضح أن بعض النظريات القيادية التي يمكن من خلالها تفسير الأسلوب المستخدم من القائد ولكن الميل إلى إحدى هذه النظريات يتوقف على عوامل كثيرة ومتعددة، ولم يجمع العلماء والباحثون على تفضيل أي من هذه النظريات بصورة مطلقة على غيرها، مما أدى ذلك إلى التأكيد على اختلاف أسلوب الأفراد في القيادة، وقد تعرض الدارسون إلى هذه النظريات بالتحليل، فمن النظريات من تعرضت إلى النقد وقوبلت بالرفض وأخرى قبل الدارسون بعض جوانبها ورفضوا أخرى ومنهم من قال بإمكانية استنباط بعض القواعد من بعض النظريات من أجل تطبيقها في المجال الرياضي.

ومن بين النظريات التي تعرضت إلى انتقاد شديد نظرية السمات حيث أن أصحاب هذه النظرية يؤكدون على ضرورة وجود مجموعة من المميزات أو السمات في من يتوقع منه أن يكون ناجحا في موقع القيادة، ولكن قوبلت هذه النظرية بأوجه نقد شديدة، فقد أثبتت بعض الأبحاث أن وجود صفات القيادة في شخص معين لا تجعل منه قائدا وأن الاعتماد على الصفات فقط في تحديد القادة يعد قصورا في حد ذاته، لذا اتجهت بعض الآراء إلى نقد هذه النظرية بمجموعة من السلبيات التي ظهرت بها حيث تحصر هذه النظرية عملية القيادة في سمات معينة في الوقت الذي لم تتفق فيه الآراء بعد عن تحديد هذه الصفات والخصائص التي تجعل أحد الأشخاص قائدا أو الآخر تابعا تحديدا دقيقا (نبيل عبد المطلب: 1998، 26).

كما يشير شعبان علي حسين (1997) إلى أن نظرية السمات قد أهملت كل من خصائص التابعين وخصائص الموقف (شعبان علي حسين: 1997، 34).

ونجد كذلك أنه تبين نظرية السمات الأهمية النسبية للسمات التي قيل أنها ضرورية للقيادة الناجحة، ولم يفرق هذا المدخل بين السمات المطلوبة لاكتساب القيادة وتلك المطلوبة لصيانتها والحفاظ عليها أما بالنسبة لبعض السمات التي قيل أنها ضرورية للقيادة الناجحة لم يتضح أن نقصها يؤدي إلى قيادة فاشلة كما بعضها مثل الطموح والمبادأة ليست مطلوبة في القيادة فقط بل هي ضرورية لأي وظيفة أخرى، وقد يتباين بعض القادة بالنسبة لما يمتلكونه من صفات وقدرات ومع ذلك قد يتساوون في النجاح في موقف معين ويرجع ذلك في الواقع إلى أن السمات تكمل بعضها البعض بحيث أن النقص في سمة يعوضه التفوق

في سمة أخرى، ومع أن الدراسات التي قام بها المؤيدون لهذه النظرية توصلت إلى وضع قوائم وسمات متعددة لتكون معايير عامة لمعرفة القادة الناجحين إلا أن نتائج هذه الدراسات تعرضت لكثير من النقد ومنها:

✓ إغفال هذه النظرية لدور الأفراد وأهميته في إنجاح عملية القيادة للقائد مثل التفاعل بين القائد والأفراد.

✓ عدم تحديد الباحثين في نظرية السمات لأهمية التسمية لهذه الصفات الشخصية.

✓ الكثير من السمات التي توصل إليها الباحثين قد تتوافر في القادة وغير القادة.

ويرى الباحث -اتفاقاً مع ما سبق- أنه لا يوجد فرد يجمع كل سمات القيادة وآخر يجمع كل سمات التبعية بل كل فرد لديه بعض الخصائص القيادية وبعض خصائص التبعية، والاختلاف بين الأفراد في السمات القيادية في اختلاف في الدرجة وليسفي النوع.

بالإضافة إلى ذلك إذا كانت هذه النظرية ترى أن سمات وخصائص القيادة موروثه فيني ذلك أن معظم القادة سيكونون من عائلة واحدة وهذا ما لم يحدث أبداً. (فارس بكة: 2014، 109، 110).

كما تعرضت النظرية الموقفية هي كذلك إلى النقد حيث يذهب معارضي هذه النظرية نقلاً عن منصور فهمي في مقدمتها لها إلى سبب أساسي وهو أن طبيعة الموقف كعنصر يحد ذاته ليست أساساً كافياً وإن كان ضرورياً في فاعلية القيادة (منصور فهمي: 347)

ويرى الباحث أن لهذه النظرية دور كبير في تفسير مختلف المواقف القيادية المتعلقة بالقائد أو التابع وإمكانية تطبيقها في المجال الرياضي.

بالرغم من أن الكثير من الباحثين قد أشادوا بالنظرية التفاعلية، وأكدوا على استخدامها لدراسة القيادة، إلا أن "مصري حنورة" قد انتقدها بجانب بسيط منها حيث قال: لسنا ممن يؤمنون على طول الخط بالنظرية التفاعلية التي ترى أن جميع عناصر المجال تساهم بدرجة أو بأخرى في إنجاح العملية القيادية، حيث أن منظور الفاعل يفترض وجود عناصر أو متغيرات لكل منها إرادته، وهو ما يحول المجال القيادي إلى سباق ناضج للمحاولة والخطأ، وأفرزته نتائج دراسته عن أنماط السلوك القيادي، بأن هناك استتبصاراً بحدود المجال، مما دعاه إلى وضع اعتبارات لها أهميتها مثل الوعي بالهدف والإمكانات وطبيعة القوى، وعلى ذلك فسر السلوك القيادي من خلال منظور تكاملي يهتم بالعناصر المادية للمجال

والعناصر السيكلوجية للبشر، بالإضافة إلى الهدف الذي يسعى إليه القائد ومن يعملون معه، وعند تحديد طبيعة وفاعلية واتجاه كل عنصر يمكن تفضيل نمط على آخر. (مصري عبد الحميد حنورة: 1983، 326)

وقد اتفق مع هذا الطرح نبيل عبد المطلب حيث يرى أن التفاعل الذي تفترضه النظرية يجعل من القيادة لدى الأفراد قيادة محاولة وخطأ. (نبيل عبد المطلب، 1998، 30).

يشير لويس كامل مليكة نقلا عن راندر وكرترتريت Rander&Cartrit إلى أن النظرية الوظيفية تتضمن تحديد للوظائف الجماعية، وأن مثل هذا التحديد غير ممكن في المرحلة الحالية من البحوث، ويفضل أن نميز الوظائف المختلفة في الجماعة دون نسبة أحدهما للقيادة ثم يتم بعد ذلك الكشف عمليا عما يحدد توزيع الوظائف داخل الجماعة، وعواقب اختلاف هذا التوزيع بين الأعضاء، وذلك لأن أي عضو في الجماعة يؤدي وظائف جماعية وطبقا لذلك فقد يؤدي نفس الوظيفة عن طريق أنواع مختلفة من السلوك، وتجدد الإشارة أن النقد الموجه من طرف هذا الباحث بالمعطيات المتوفرة في ذلك الوقت، وقد يصلح تطبيق مبادئ هذه النظرية في جماعات دون غيرها حسب طبيعة هذه الجماعة (فارس بكة: 2014، 111).

وقد اهتمت نظريتي X و Y سلوك المرؤوسين وأعطت كل نظرية بعض التصنيفات التي يتصف بها المرؤوس وارتأت أن يكون السلوك القيادي للقائد بناء على تصرفات المرؤوسين متجاهلة سمات القائد والمواقف التي يجب أن يتصرف فيها. ونجد أن نماذج السلوك القيادي تختلف من حيث نظرتها لطريقة السلوك القيادي المتبع من قبل القائد، فمؤدج الخط المتصل يشير إلى استخدام القائد للسلطة ومنحه حرية المشاركة على درجات متفاوتة، حيث أن السلوك القيادي في بعض المراحل يميل إلى النمط الأوتوقراطي وفي مراحل أخرى يميل إلى النمط الديمقراطي أو العكس، أما مؤدج نظرية البعدين فتشير إلى أن هناك بعدين على درجة من الأهمية يجب إتباعهما، أولا: المبادرة بتحديد العمل وتنظيمه حيث وضع السياسات وتخطيط وتنظيم وتقييم مختلف أنشطة الجماعة الرياضية، ثانيا: مراعاة مشاعر اللاعبين حيث الاهتمام بالأفراد وبمشاريعهم وأخذ مشورتهم وحفزهم، وأخيرا مؤدج القيادة الفاعلة وهو مؤدج متعدد الأبعاد حيث يضم كلا من خصائص الموقف القيادي وخصائص القائد وخصائص الجماعة، ويرى الباحث أن مؤدج القيادة الفاعلة هو النمؤدج المفضل وبخاصة في المجال الرياضي حيث أن القائد الذي يضع في اعتباره الموقف الرياضي والمتغيرات البيئية إضافة إلى إمكانيات وقدرات ودوافع الجماعة وما يتسم به القائد نفسه من مهارات وأساليب قيادية، فإنه يستطيع أن يحدد الأسلوب الذي يستخدمه في هذا الموقف أو ذلك (فارس بكة، 2014، 113، 114).

ومن خلال استعراض نظريات ونماذج القيادة يتضح لنا أن هذه النظريات تشير إلى السلوك القيادي الذي يمكن للقائد إتباعه واستخدامه من أجل تحقيق أهداف الجماعة، و ماعلى المرؤوسين إلى الامتثال لأوامر قادتهم ولا يتأتى هذا إلا إذا ركز القادة في سلوكياتهم على محاولة التفاعل معهم ومراعاة احتياجاتهم ومشاعرهم، لأن العملية القيادية عبارة عن علاقة تفاعلية بين أفراد المجموعة وبالتالي فإن القيادة عبارة عن أداة تأثير على مجموعة من الأفراد وتحفيزهم لتحقيق

الأهداف. ومن هذا المنطلق فإنه يجب على القائد الاهتمام بالدافعية للإنجاز و معرفية كيفية تنميتها لأن لها أثر كبير في تنمية الفرد للسعي نحو التميز و القدرة على تحقيق الأهداف المرغوبة.

2- الدافعية:

1-2 مدخل عام للدافعية:

لقد أكد علماء النفس الأوائل والمحدثون منهم أهمية دراسة الدافعية فقد اقترح (Worth Wood) علم النفس الديناميكي عام 1908، وجعله ميدانا حيويًا للبحث والدراسة أطلق عليه اسم "علم النفس الدافعي" أو "علم الدافعية" كما نجد أن "فانيكي" عام 1960 قد تنبأ بأن الحقبة التالية من تطور علم النفس سوف تعرف بعصر الدافعية. وقد كان نصيب الاهتمام بموضوع الدافعية كبير في مجال علم النفس الرياضية خلال العقدين الأخيرين، فمن وجهة نظر "وليان وراي" عام 1983 كما يشير في كتابه "التدريس والدافعية" استشارة الدافع الرياضي تمثل من 70% إلى 90% من العملية التدريبية، ذلك فالتفوق في رياضة معينة يتطلب انتساب اللاعب للنواحي المهارية والخطوية يأتي دور الدوافع التي تجعل اللاعب يبذل الجهد والطاقة اللازميتين:

أولاً: تعلم المهارة.

ثانياً: التدريب عليها بغرض صقلها وانتقائها. (أسامة كمال راتب: 1984، 30).

2-2 تعريف الدافعية:

فيما يلي عرض لأهم التعاريف التي قدمها بعض الباحثين العرب للدافعية كل حسب رأيه:

✓ تعريف عبد الرحمان عدس (1998): هي مجموعة الظروف الداخلية والخارجية التي تحرك الفرد من أجل إعادة التوازن الذي احتل (عبد الرحمان عدس: 1998، 228).

✓ عرف مصطفى عشوى الدافعية بأنها: حالة من التوتر النفسي و الفيزيولوجي قد يكون شعوري أو لا شعوري يدفع الفرد إلى القيام بأعمال ونشاطات لإشباع حاجات معينة للتخفيف من التوتر وإعادة التوازن للسلوك والنفس عامة (مصطفى عشوى: 2004، 127).

✓ تعريف محمد الحناوي للدافعية بأنها: عامل هام يتعامل مع قدرات الفرد يؤثر على سلوك الأداء الذي يبذله الفرد في العمل، وهي تمثل القوة التي تحرك وتستشير الفرد لكي يؤدي العمل، أي قوة الحماس والرغبة في القيام بهذا العمل، وهذه القوة تعكس في ثقافة الجهد الذي يبذله الفرد في درجة مثابته واستمراره في الأداء ومدى تقدمه لأفضل ما عنده من قدرات ومهارات في العمل (محمد الحناوي: 1997، 205).

✓ تعريف محمد العدلي: الدافعية هي أحد خصائص السلوك الإنساني وهي القوة أو الطاقة النفسية أو الداخلية التي توجه وتنسق بين تصرفات الفرد وسلوكه أثناء استجابته مع الموقف حيث تتمثل الدوافع في رغبات وحاجات وتوقعات ونوايا الفرد الذي يسعى دائماً إلى إشباعها وتحقيقها ليعيد الارتياح إلى نفسه (ناصر العدلي: 1993، 92).

- ✓ تعريف إخلاص محمد عبد الحفيظ: تشير الدافعية إلى القوى المختلفة التي تحرك الفرد وتوجهه نحو القيام بنشاط ما، فهي توجه وتنشط السلوك، وتدفع الفرد نحو تحقيق الأهداف المحددة وتؤثر على مدى استمراره في ممارسة هذا السلوك. (إخلاص محمد عبد الحفيظ: 2004، 138).
- ✓ يعرف مصطفى زيدان الدوافع: بأنها الطاقات التي ترسم للكائن الحي أهدافه وغاياته لتحقيق التوازن الداخلي وتهيئ أحسن تكييف ممكن مع البيئة الخارجية.
- ✓ ويعرف الدكتور نبيل السمالوطي: الدافع هو حالة داخلية، جسمية أو نفسية فطرية أو مكتسبة تثير السلوك وتحديد نوعيته واتجاهه وتسير به نحو تحقيق أهداف معينة من شأنها إرضاء جانب من جوانب الحياة الإنسانية (محمد حسن علاوي: 1997، 11)
- ونعرض كذلك فيما يلي بعض التعريفات التي قدمها الباحثون الغربيين لمفهوم الدافعية وذلك على النحو التالي:
- ✓ عرف يونغ: p.t.yong الدافعية من خلال المحددات الداخلية بأنها عبارة عن حالة وتوتر داخلي تثير السلوك وتدفعه إلى تحقيق هدف معين.
- ✓ و عرف ماسلو: a.h.maslow الدافعية بأنها خاصية ثابتة، ومستمرة، ومتغيرة، ومركبة، وعمامة تمارس تأثيراً في كل أحوال الكائن الحي.
- ✓ وعرف ستاتس: staats الدافعية بأنها تشريط انفعالي لمنبهات محددة ومركبة، يوجهها مصدر التدعيم.
- ✓ وعرف كاجان: j.kagan الدافعية بأنها عبارة تمثيلات معرفية لأهداف مرغوبة أو مفضلة، تتضمن بشكل متدرج (أو هرمي) وتشبه تمثيل المفاهيم بشكل عام.
- ✓ وعرف هب: hebb الدافعية هي أثر لحدثين حسيين هما الوظيفة المعرفية التي توجه السلوك، ووظيفة التيقظ أو الاستشارة التي تمد الفرد بطاقة الحركة.
- ✓ وعرف ماكلياند وآخرون: D.McClelland et al الدافعية بأنها تعني التكامل و تجدد النشاط الناتج عن التغير في الموقف الوجداني.
- ✓ وعرف فيذر: N.T.feather الدافعية بأنه استعداد بأنها استعداد شخصي ثابت نسبياً (عبد اللطيف محمد خليفة: 2000، 69).

3-2 تعريف دافعية الإنجاز:

لقيت دراسة دافعية الإنجاز اهتماما كبيرا من علماء النفس نظر لأهميتها ليس فقط في المجال النفسي ولكن في العديد من الميادين والمجالات التطبيقية والعلمية كالمجال الاقتصادي والمجال الدراسي والمجال التربوي والمجال الأكاديمي حيث يعد الدافع للإنجاز عاملا مهما في توجيه سلوك الفرد كما يعتبر الدافع للإنجاز مكونا أساسيا في سعي الفرد تجاه تحقيق ذاته وذلك من خلال ما يحققه من أهداف.

وفيما يلي أهم التعريفات التي قدمها بعض الباحثين العرب لدافعية الإنجاز.

✓ تعريف فاروق عبد الفتاح (1987): دافعية الإنجاز هي الرغبة المستمرة للسعي إلى النجاح وإنجاح أعمال صعبة والتغلب على العقبات بكفاءة وبأقل قدر ممكن من الجهد والوقت وبأفضل مستوى من الأداء.

✓ ويشترك "فتحي الزيات" (1996) تعريفا لدافعية الإنجاز من نظرية "أتكنسون" حيث يعرفها على أنها دافع مركب يوجه سلوك الفرد كي يكون ناجحا في الأنشطة التي تعتبر معايير للامتياز، والتي تكون معايير النجاح والفشل فيها واضحة ومحددة.

✓ تعريف محمد حسن علاوي (1998) لدافعية الإنجاز في المجال الرياضي، وعلى أنها استعداد الفرد للتنافس في موقف من مواقف الإنجاز في ضوء معيار أو مستوى معين من معايير أو مستويات الامتياز وكذلك الرغبة في الكفاح والنضال للتفوق في مواقف الإنجاز التي ينتج عنها نوع معين من النشاط والفاعلية والمثابرة (مصطفى حسن باهي وآخرون: 1999، 23-24).

✓ تعريف رجاء محمود أو علام: الدافعية للإنجاز هي حالة داخلية ترتبط بمشاعر الفرد وتوجه نشاطه نحو التخطيط للعمل وتنفيذ هذا التخطيط بما يحقق مستوى محدد من التفوق الذي يؤمن به ويعتقد به (قدوري خليفة: 2012، 63).

كما نجد العديد من الباحثين الغربيين الذين أولوا اهتماما كبيرا بدافعية الإنجاز والذين قدموا العديد من التعاريف لها كل حسب نظريته وتصوراته وفيما يلي أهم هذه التعاريف.

✓ فعرفها "موراي" الذي قدمها ضمن قائمته للحاجات تسخيرا ناجحا بأنها السيادة الاستقلالية على الأشياء وعلى الآخرين، على الأفكار وتقديرات الذات، وذلك بتسخير الموهبة تسخيرا ناجحا، وهذه الحاجة خاصة من خصائص الشخصية الناجحة نسبيا والتي توضع جذورها بالتنشئة الاجتماعية وتتلور في الطفولة المتوسطة (سعد جلال، 1985، 475).

✓ وفي ضوء تصور أتكنسون (1964) فإن دافعية الإنجاز هي ذلك المركب الثلاثي من قوة الدافع ومدى احتمالية نجاح الفرد، والباحث ذاته لما يمثله من قيمة بالنسبة له، ويشير هذا التصور إلى أن التوجه الإنجازي لدى الأفراد في مجتمع ما يتحدد من الناحية النفسية على الأقل بعدة عوامل هي:

✓ مستوى الدافعية أو الحماس للعمل وبذل الجهد في سبيل تحقيق الهدف والإحساس بالفخر عند النجاح والنجح عند الفشل.

✓ توقعات الفرد المتعلقة باحتمالية حدوث النجاح أو الفشل.

✓ قيمة النجاح ذاته أو المترتبات الناجمة عن النجاح والفشل.

وأوضح أتكنسون أن مؤشرات الدافعية للإنجاز من حيث قوتها أو ضعفها تتمثل في الآتي:

✓ محاولة الوصول إلى الهدف والإصرار عليه.

✓ التنافس مع الآخرين وما يعنيه ذلك من سرعة الوصول للهدف وبذل الجهد .

✓ أن يتم ذلك وفقا لمعيار الامتياز أو الجودة في الأداء.

كما عرفها "جولدن سون" الدافعية للإنجاز بأنها تشير إلى حاجة لدى الفرد للتغلب على العقبات والنضال من أجل

السيطرة على التحديات الصعبة، وهي أيضا الميل إلى وضع مستويات مرتفعة في الأداء والسعي نحو تحقيقها، والعمل

بمواظبة شديدة ومثابرة مستمرة. (عبد اللطيف محمد خليفة: 2000، 94).

2-4 أنواع دافعية الإنجاز:

2-4-1 دافعية الإنجاز الذاتية:

وهي التي تتضمن المعايير الشخصية الداخلية في المواقف كما يمكن أن تتضمن معيار مطلق للإنجاز.

2-4-2 دافعية الإنجاز الاجتماعية:

وهي التي تتضمن تطبيق معايير التفوق التي تعتمد على المقارنة الاجتماعية في الموقف.

كما يمكن أن يعمل كل منهما في نفس الموقف ولكن قوتها تختلف وفقا لأيهما السائد في الموقف, فإذا كانت

دافعية الإنجاز الذاتية هي المسيطرة في الموقف فغالبا ما تتبع الدافعية الاجتماعية أما إذا كانت الدافعية للإنجاز هي المسيطرة

في الموقف فإن كلاهما يمكن أن يكون فعالا في الموقف (عبد الله مجدي: 2003، 36).

2-5 مكونات دافعية الإنجاز:

يرى "أوزيل" أن هناك ثلاثة مكونات على الأقل لدافع الإنجاز وهي:

2-5-1 الحافز المعرفي:

الذي يشير إلى محاولة الفرد إشباع حاجاته لأنه يعرف ويفهم، حيث أن المعرفة الجديدة تعين الأفراد على مهامهم

بكفاءة أكبر فإن ذلك يعد مكافأة له.

2-5-2 توجيه الذات:

وتمثله رغبة الفرد في المزيد من السمعة والصيت والمكانة التي يحرزها عن طريق أدائه المميز والملتزم في الوقت نفسه بالتقاليد الأكاديمية المعترف بها. مما يؤدي إلى شعوره بكفايته واحترامه لذاته.

2-5-3 دافع الانتماء:

بمعناه الواسع الذي يتجلى في الرغبة في الحصول على الآخريين ويتحقق إشباعه من هذا القبيل. بمعنى أن الفرد يستخدم نجاحه الأكاديمي بوصفه أداة للحصول على الاعتراف والتقدير من جانب أولئك الذين يعتمد عليهم في تأكيد ثقته بنفسه (عبد الله مجدي: 2003، 33).

2-6 النظريات المفسرة لدافعية الإنجاز:

بمقدور أي باحث عندما يرغب في أن يلم بالأساس التاريخي لدافعية الإنجاز أن يرجع إلى آراء وليام جيمس 1890م التي تؤكد أن نظرة الإنسان لنفسه إنما تتحدد بالأهداف التي وضعها لنفسه. (عصام على الطيب: 2006، 202). وقد تعددت النظريات المفسرة لمفهوم الدافعية للإنجاز واختلفت في المبادئ التي تقوم عليها وربما كان الاختلاف راجعا إلى اختلاف واضعيها ومن هذه النظريات ما يلي:

2-6-1 نظرية الحاجات لموراي (1938-1953):

يعتبر العالم "موراي" رائد هذه النظرية برغم أن مفهوم الحاجة قد شاع استخدامه في علم النفس، فلم يسبق لصاحب نظرية آخر أن وضع هذا المفهوم موضع التحليل الدقيق أو قد مثل هذا التصنيف الكامل وضع "موراي" ولقد نظر إلى الشخصية كتكوين فرضي يسيطر على الخبرة ويحكم أنماط فعل الفرد واستخدامه لفظ حاجة في معالجته للعمليات الدافعية ولفظ حاجة تكوين يمثل قوة في المخ.

وهذه الحاجات ليست فعالة دوماً وإنما تستدعيها المثيرات الداخلية كانت كالجوع والعطش أو خارجية كالإهانة من الغير وهذه المثيرات تؤدي بالفرد إلى سلوك معين لإشباع الحاجة، علماً أن إشباعها لا يعني انتقاءها ولكن تنحيتها جانبا لكي تنشأ مرة أخرى إذا توفرت المواقف المؤدية لها (محمد عبد الظاهر الطيب: 1994، 203).

ولأن الحاجة هي مفهوم افتراضي، فالغرض التعرف عليها وبيانها تكون بحاجة إلى معايير حددها "موراي" بخمسة معايير يمكن على أساسها تحديد فعالية هذه الحاجات في سلوك الفرد والمعايير هي:

- ✓ نمط السلوك وتوابعه، وكذا السلوك المتبع للوصول إلى النتيجة.
- ✓ الإدراك الانتقائي لمجموعة من الموضوعات والاستجابة لمؤثرات محددة.
- ✓ التعبير صراحة عن الانفعالات أو المشاعر التي تتصل بتلك الحاجة.
- ✓ إبداء الرضا عند تحقيق الإشباع لهذه الحاجة أو عدم الرضا عند الإخفاق في الوصول إلى النتائج من السلوك المتعلق بها. (أسعد رأفت: 1977، 201).

وخلاصة القول أن توضيح فكرة "موراي" عند هذه الحاجة في تحديده إياها بأنها عبارة عن تحقيق شيء صعب والتحكم بالموضوعات الفيزيائية أو الكائنات البشرية أو الأفكار وتنظيمها (هشام محمد الخولي: 2008، 207).

2-6-2 نظرية ماكيلاند:

اختار "ماكيلاند" وزملاؤه حاجة الإنجاز من قائمة (موراي) للحاجات النفسية وأطلقوا عليها الدافع للإنجاز ويعني الشعور المرتبط بالأداء التقييمي حيث المنافسة لبلوغ معايير الامتياز أثناء سعي الفرد لبذل أقصى جهده وكفاحه من أجل النجاح وحاول "ماكيلاند" إضافة تعريف وظيفي آخر بأنه حاجة الفرد للقيام بمهامه على وجه أفضل مما أنجز قبل ذلك بكفاءة وسرعة بأقل جهد وأفضل نتيجة (أسامة كامل راتب: 1997، 18).

يترتب إن نأخذ بالحسبان العوامل الشخصية وعوامل البيئية كلها، عندما نفسر قوة دافع الإنجاز لذلك اهتمت دراسات "ماكيلاند" بتحديد الأشخاص الذين يتطور لديهم دافع الإنجاز من الأشخاص الذين لا يتطور لديهم هذا الدافع. ونظرية "ماكيلاند" تشير ببساطة إلى أنه في ظل ظروف ملائمة سوف يقوم الأفراد بعمل المهام والسلوكيات التي دعمت من قبل، فإن كان موقف المنافسة -مثلا- هاديا لتدعيم الكفاح والإنجاز فإذا الفرد سوف يعمل بأقصى طاقته ويتفانى في هذا الموقف (عبد اللطيف محمد خليفة 2000، 109).

2-6-3 نظرية أتكينسون (1957).

استخلص "أتكينسون" من زملاؤه الذين سبقوه في هذا المجال ماهية محددات لسلوك ومحاولات إيجاد نوع من العلاقة الرياضية بين مكونات النظرية ويفترض "أتكينسون" أن الدافع للإنجاز هو استعداد ثابت نسبيا عند الفرد وينقسم لشقين هما:

احتمالات النجاح أو الفشل بجاذبية الحافز الخارجي للنجاح وقيمة الحافز السلبي للفشل (محمود عبد القادر: 2000، 11) واتسمت نظرية "أتكينسون" في الدافعية للإنجاز بعدد من الملامح التي تميزها عن نظرية "ماكيلاند" ومن أهم المتغيرات الاجتماعية المركبة لمواقف الحياة التي تناوها "ماكيلاند" كما تميز "أتكينسون" بأنه أسس نظريته في ضوء كل من نظرية الشخصية وعلم النفس التجريبي، ووضع "أتكينسون" نظرية الدافعية للإنجاز في مدحه لتوقع القيمة متبعا في ذلك توجهات كل من "تولمان" و"كورت ليفن" وافترض دور الصراع بين الحاجة للإنجاز والخوف من الفشل (عبد اللطيف محمد خليفة: 2000، 113-114).

وأكد "أتكينسون" دور الصراع بين الحاجة إلى الإنجاز والخوف من الفشل متأثرا بـ "نموذج ميلر" فالسلوك المرتبط بالإنجاز لديه بعد نتائج عن موقف صراعي (محمد لطفي حسنين: 2006، 25).

وتأكد "أتكينسون" أن هذه الدافعية تكتسب من الطفولة وتكون مستمرة وثابتة نسبيا مدة من الوقت وتعتمد التوقعات والقيم المحفزة على خبرة الشخص في مواقف معينة تشبه تلك المواقف التي يواجهها في الموقف الراهن، وهذه تتغير كلما تحرك الشخص من موقف لآخر وكلما تغير الموقف نفسه (أياد عبد الكريم الغزاوي: 2005، 135).

2-6-4 نظرية الفرد السببي:

يعتبر "هايدر" هو مؤسس "نظرية العزو" من الأوائل المهتمين بدراسة دوافع الفرد الكامنة وراء تفسيراتهم السببية، حيث تقوم على تفسير سلوك العلاقات بين الأفراد، وما يستعمله هذا السلوك من إدراك الفرد الآخر وتحليل الفعل وتأثير المتغيرات البيئية في عملية العزو.

ويعتبر "هايدر" أن هناك دافعين رئيسيين وراء التفسيرات السببية التي يقدمها الأفراد:

الدافع الأول: حاجة الفرد لتكوين فهم مترابط عن العالم المحيط.

الدافع الثاني: حاجة الفرد للتحكم والسيطرة على البيئة، وذلك من خلال التنبؤ بسلوكيات الآخرين والسيطرة عليها (عماد الزغلول: 2002، 235).

للشخص أهمية كبيرة في دافعية الإنجاز حيث يعتبر "أركيس" و "جرسكي" أن الأفراد الذين يوجد لديهم دافع للنجاح أكبر من دافع تجنب الفشل يميلون إلى عزو النجاح إلى أسباب داخلية في المقابل نجد أن الأفراد الذين يوجد لديهم دافع لتجنب الفشل بدرجة أكبر من دافع تحقيق النجاح يميلون إلى عزو النجاح لأسباب خارجية خلاف لما جاء به "أتكنسون".

ومن هذا المنطلق قام "وينر" وآخرون بصياغة نظرية العزو التي تهدف إلى توضيح تأثير الدوافع على الخبرات والنجاح والفشل وميز بين ثلاثة أبعاد أساسية.

الثبات: ويقصد به القدرة على الاستمرار بشكل معتدل أو بشكل غير مستقر.

السببية: ويقصد بها العوامل الداخلية والخارجية.

التحكم: ويقصد به العوامل التي تخضع لسيطرة أو التي تكون خارج نطاق السيطرة (عماد زغلول: 2002، 235).

2-6-5 نظرية التنافر المعرفي:

تمثل نظرية التنافر المعرفي التي قدمها "ليون فستنجر" - امتدادا إلى منحى التوقع-وتشير هذه النظرية إلى أن لكل منا عناصر معرفية تتضمن معرفة بذاته (مانحبه وما نكرهه، وأهدافنا و ظروف سلوكنا) كما أن لكل منا معرفة بالطريقة التي يعيش بها العالم من حولنا فإذا ما تنافر عنصر من هذه العناصر مع عنصر آخر بحيث يقضي وجود أحدهما منطقيا بغياب الآخر حدث التوتر الذي يملئ علينا ضرورة التخلص منه.

وتفترض هذه النظرية أن هناك ضغوطا على الفرد لتحقيق الاتساق بين معارفه أو نسق معتقداته، وبين أنساق معتقداته و سلوكه، و أشار فستنجر إلى أن هناك مصدرين أساسيين لعدم الاتساق بين المعتقدات هما:

- آثار مابعد اتخاذ القرار.

- آثار السلوك المضاد للمعتقدات و الاتجاهات.

وتنشأ حالات التنافر المعرفي هذه عندما يمتد عدم الاتساق إلى أشياء مهمة بالنسبة للأفراد. وعندما يشعر الفرد بهذه الحالة تدفعه إلى أن يخفض درجة التنافر أو يستبعده بغية تحقيق الاتساق. ومن ثم يمثل التنافر المعرفي مصدرا للتوتر يؤثر في

سلوك الأفراد. وبالتالي فهو يساعدنا على التنبؤ بالظروف التي تدفع الأفراد إلى الإنجاز، والظروف التي تحول دون ذلك، حيث يعد الاتساق أحد المؤثرات الدافعية المهمة في سلوك الإنجاز. وهذا ما أشار إليه "محي الدين حسين" 1988 بأن أهمية نظرية التنافر المعرفي ترجع إلى اهتمامها بالجوانب المعرفية في الدافعية و السلوك.

2-7- تعليق على نظريات دافعية الإنجاز:

لقد تميزت نظرية موراي بالعديد من نقاط القوة حيث أن لها إمكانية حمل أوصاف متميزة للشخصيات المختلفة كما قام باستبدال مفهوم الحاجة بمفهوم أكثر دقة وتحديدًا يعرف بالاستعداد للموضوع، كما فتحت هذه النظرية أبواب البحث في مجال دافعية الإنجاز، كما أن لهذه النظرية أيضا جوانب ضعف من بينها المخاطرة بتفسيرات كاذبة قد يقع فيها بعض علماء النفس ولعل هذا الموقع قد دفعه إلى تعديل نظريته عدة مرات (1951، 1953، 1959) أما نظرية ماكيلاند فقد قدم أساسا نظريا يمكن من خلاله مناقشة و تفسير نمو الدافعية للإنجاز لدى بعض الأفراد و انخفاضها لدى البعض الأخر، حيث تمثل مخرجات أو نتائج الإنجاز أهمية كبيرة من حيث تأثيرها الإيجابي أو السليبي على الأفراد، فإذا كان العائد إيجابيا ارتفعت الدافعية، أما إذا كان سلبيا انخفضت الدافعية و مثل هذا التصور يمكن من خلاله قياس دافعية الإنجاز و التنبؤ بالأفراد الذين يؤدون بشكل جيد في مواقف الإنجاز مقارنة مع غيرهم (عبد اللطيف محمد خليفة:2000، 109).

في حين أن نظرية أتكينسون تكمن قوتها في أنها تتميز عن باقي النظريات الأخرى (ماكيلاند و موراي) بالدقة في العوامل المحددة لدافعية الإنجاز و المتمثلة في الميل إلى بلوغ النجاح و الميل لتحاشي الفشل و بينهما من التفاعلات التي تحدد موقف التوجه نحو الإنجاز الذي عبر عنه الباحثون في هذا الميدان (موراي، ماكيلاند) بأنه السعي تجاه الوصول إلى مستو التفوق و الإمتياز، هذا لا يعني خلو هذه النظرية من جوانب الضعف ، حيث أشارت بعض الدراسات إلى عدم توفر الدليل الإمبريقي الذي يدعم فكرة أن المبحوثين ذوي الدافعية الإيجابية لإنجاز المهام السهلة جدا أو الصعبة جدا (عبد اللطيف محمد خليفة:2000، 127).

3 — الدراسات السابقة والمشاهدة:

الدراسات السابقة مصدر هام كل باحث أو باحثة مهما كان تخصصه فكل بحث هو عبارة عن تكملة لبحوث أخرى وتمهيد لبحوث قادمة، لذلك وجب تصفح أهم ما جاء في الكتب ومختلف البحوث العلمية أو المجالات، لكي يتسنى للباحث رسم خطة هو موضوعية ومنهجية سليمة التي تمكنه من الوصول إلى تحقيق أغراض بحثه والوصول إلى تحقيق أغراض بحثه والوصول إلى الأهداف المسطرة.

3_1 — الدراسات السابقة:

* **الدراسة الأولى:** دراسة تيس عبد المالك (2014) "السلوك القيادي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى موظفي المؤسسة الرياضية بولاية مسيلة"، هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين السلوك القيادي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى موظفي المؤسسة الرياضية، وكان التساؤل العام للدراسة، هل هناك علاقة بين السلوك القيادي ودافعية الإنجاز لدى موظفي المؤسسة الرياضية؟

حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي على عينة قصدية بطريقة المسح الشامل والتي تكونت من 33 موظف، واستعان الباحث في جمع البيانات والمعلومات بمقياس السلوك القيادي، ومقياس دافعية الإنجاز ومن أهم النتائج المتوصل إليها:

- توجد علاقة ارتباطية طردية بين السلوك القيادي ودافعية الإنجاز لدى موظفي المؤسسة الرياضية .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين السلوك القيادي (الديمقراطي، الأوتوقراطي، الفوضوي) ودافعية الإنجاز لدى موظفي المؤسسة الرياضية تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة).

* **الدراسة الثانية:** دراسة فارس بكة (2014) "السلوك القيادي للمدربين وعلاقته بدافعية الإنجاز. دافع إنجاز النجاح، دافع تجنب الفشل، لدى لاعبي المستوى العالي": هدفت الدراسة إلى: معرفة العلاقة بين السلوك القيادي للمدربين ودافعية الإنجاز بدافع إنجاز النجاح ودافع تجنب الفشل - لدى لاعبي المستوى العالي، وكان التساؤل العام للدراسة - هل للسلوك القيادي المتبع من طرف المدرب بالرابعة المحترفة الأولى بالجزائر علاقة بدافعية الإنجاز لدى لاعبي كرة القدم؟. أما التساؤلات الجزئية فكانت:

- ماهي أنماط السلوك القيادي التي يمارسها مدربي كرة القدم في الرابطة المحترفة الأولى بالجزائر؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين أبعاد السلوك القيادي تعزى لمتغير، الجنس، السن وخبرة مدربي كرة القدم في الرابطة المحترفة الأولى ومن وجهة نظر اللاعبين؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في ممارسة أبعاد السلوك القيادي تعزى لمتغير انتماء، سن وخبرة لاعب كرة القدم في الرابطة المحترفة في الجزائر؟
- ما هو مستوى اندفاعية الإنجاز لدى كرة القدم في الرابطة المحترفة الأولى في الجزائر؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الإنجاز لدى لاعبي كرة القدم في الرابطة المحترفة الأولى بالجزائر تعزى لمتغيرات الانتماء، السن وسنوات الخبرة في هذا النشاط.

- هل لأبعاد السلوك القيادي للمدرب علاقة ارتباطية بدافعية الإنجاز لدى لاعبي كرة القدم في الرابطة الوطنية المحترفة الأولى.

- هل هناك اختلاف في ارتباط أبعاد السلوك القيادي بأبعاد دافعية الإنجاز راجع لمتغير انتماء والسن وخبرة اللاعب؟

واستخدم الباحث المنهج الوصفي على عينة مسحية للاعبين القسم الوطني الأول لموسم 2013/2014. واستعمل الباحث في جمع البيانات والمعلومات مقياس السلوك القيادي للمدرب الرياضي الذي قام بتصميمه أبو زيد عام 1990م ومقياس قائمة دافعية الإنجاز الرياضي. ومن أهم النتائج المتوصل إليها ما يلي:

- ✓ يمارس مدربو كرة القدم في الرابطة المحترفة الأولى بالجزائر جميع أبعاد السلوك القيادي بدرجات متفاوتة.
- ✓ هناك فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد السلوك القيادي تعزى لمتغير جنسية، سن المدرب، كما توجد فروق دالة إحصائية في بعض أبعاد السلوك القيادي للمدربين وهي بعد التدريب والإرشاد، بعد العدالة وبعد السلوك التسلطي تعزى لمتغير خبرة المدرب.
- ✓ هناك فروق دالة إحصائية في ممارسة المدربين لأبعاد السلوك القيادي تعزى لمتغير انتماء اللاعب للفريق الذي يلعب له.
- ✓ هناك فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد السلوك القيادي للمدربين وهذا في بعد التقدير الاجتماعي، بعد السلوك التسلطي تعزى لمتغير سن وخبرة اللاعب.
- ✓ هناك فروق دالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز تعزى لمتغيرات انتماء، سن وخبرة اللاعب.
- ✓ توجد علاقة ارتباطية بين أبعاد السلوك القيادي التي يمارسها المدربون وأبعاد دافعية الإنجاز لدى اللاعبين في بطولة الرابطة الوطنية المحترفة الأولى بالجزائر.

* الدراسة الثالثة: دراسة حسين مرضي الدوسري (2003) "الأنماط القيادية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في الكلية التقنية بالخرج من وجهة نظر الموظفين": هدفت الدراسة إلى التعرف على الأنماط القيادية السائدة في الكلية التقنية بالخرج من وجهة نظر الموظفين وكان التساؤل العام للدراسة، هل هناك علاقة بين الأنماط القيادية والرضا الوظيفي في الكلية التقنية بالخرج، أما التساؤلات الجزئية فكانت:

- ✓ ما هو النمط القيادي السائد؟ - هل هناك علاقة بين النمط الأوتوقراطي والرضا الوظيفي؟
 - ✓ هل هناك علاقة بين النمط التشاوري والرضا الوظيفي؟ - هل هناك علاقة بين النمط الحر والرضا الوظيفي؟
- واعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي على عينة عشوائية بلغت 109 موظف من أصل 225، أي بنسبة 87,2 من مجتمع الدراسة، واستخدم الاستبانة المغلقة كأداة للدراسة وجمع البيانات باعتبارها من أنسب أدوات البحث العلمي التي تحقق أهداف هذه الدراسة.

ومن أهم النتائج المتوصل إليها:

✓ النمط الأوتوقراطي هو النمط السائد، ثم النمط التشاوري، ثم النمط الحر.

✓ وجود علاقة عكسية متوسطة القوة بين الرضا الوظيفي والنمط القيادي الأوتوقراطي.

✓ وجود علاقة طردية متوسطة القوة بين الرضا الوظيفي والنمط القيادي التشاوري .

✓ وجود علاقة طردية ضعيفة بين الرضا الوظيفي والنمط القيادي الحر.

* **الدراسة الرابعة:** دراسة عمار شوشان (2009) تحت عنوان "النمط القيادي لمديري الثانويات وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى الأساتذة": هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة الموجودة بين النمط القيادي للمديرين ودافعية الإنجاز لدى الأساتذة في ثانويات ولاية باتنة، مستخدما فيها المنهج الوصفي على عينة قوامها 160 أستاذا من بينهم 74 أستاذة، واستعان الباحث في جمع البيانات والمعلومات بأداة الاستبيان كانت من تصميمه، الأولى استبيان الأنماط القيادة والثانية استبيان دافعية الإنجاز لدى الأساتذة، ومن أهم النتائج المتوصل إليها في الدراسة:

✓ هناك علاقة ارتباطية بين النمط القيادي لمديري الثانويات ودافعية الإنجاز لدى الأساتذة، بحيث كانت هذه العلاقة طردية بالنمط الديمقراطي وعلاقة عكسية بالنمطين الديكتاتوري والتساهلي.

* **الدراسة الخامسة:** دراسة ناظم شاكر الوتار (2006) والتي كان عنوانها "السلوك القيادي وعلاقته بالرضا الوظيفي عن العمل لدى مدرسي التربية الرياضية في مركز مدينة الموصل ببغداد" : هدفت الدراسة إلى بناء مقياس الرضا عن العمل لمدرسي التربية الرياضية في مركز مدينة الموصل، والتعرف على العلاقة بين السلوك القيادي والرضا عن العمل لمدرسي التربية الرياضية في مركز مدينة الموصل، مستخدما فيها المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة الموضوع على عينة قوامها 87 مدرسا، و 63 مدير مدرسة موزعين في الجانبين الأيمن والأيسر لمدينة الموصل، واستعان الباحث في جمع البيانات والمعلومات بأداة الاستبيان.

ومن أهم النتائج المتوصل إليها:

✓ أن درجة الاهتمام بالعمل لدى مدرسي التربية الرياضية من خلال سلوكهم القيادي في المدرسة ترتبط معنويا مع درجة الرضا.

✓ أن درجة الرضا عن العمل لدى مدرسي التربية الرياضية لا تعبر عن طبيعة العلاقات الإنسانية التي تمثل جانبا مهما من سلوكهم القيادي داخل المدرسة.

✓ هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين السلوك القيادي والرضا عن العمل لدى مدرسي التربية الرياضية في مركز مدينة الموصل.

* **الدراسة السادسة:** دراسة عبد العزيز بن أحمد السلطان (2003) "السلوك القيادي للمدرب الرياضي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى لاعبي بعض الألعاب الجماعية بالمملكة العربية السعودية": هدفت الدراسة إلى : التعرف على السلوك القيادي

المدرين السعوديين والعرب وعلاقته بدافعية لإنجاز لدى لاعبي بعض الألعاب الجماعية لفئة الدرجة الأولى بأندية المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.

وكان التساؤل العام للدراسة : هل هناك علاقة بين السلوك القيادي لدى المدرين السعوديين والعرب ودافعية الإنجاز لدى لاعبي بعض الألعاب الجماعية لفئة الدرجة الأولى بأندية المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية؟.

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، وجمع بيانات الدراسة وتحقيق أهدافها، استخدم الباحث مقياس السلوك القيادي لمدربي الألعاب الجماعية من إعداد أبو زيد (1990) الذي يشمل على ثمانية أبعاد تمثل في مجملها السلوك القيادي لمدربي الألعاب الجماعية وهي: (التدريب والإرشاد، التقدير الاجتماعي، التحضير، العدالة، تسهيل الأداء الرياضي للمشاركة، السلوك الديمقراطي، السلوك التسلطي، الاهتمام بالجوانب الصحية) ومقياس أنماط دافعية الإنجاز للاعب الرياضي من إعداد علاوي (1998) ويشتمل على بعدين وهما (دافع إنجاز النجاح، ودافع تجنب الفشل) إضافة إلى مقياس وبس (Wippis) من اقتباس علاوي (1998) لقياس دافعية الإنجاز المرتبطة بالمنافسة الرياضية. و تكونت عينة الدراسة من (76) مدربا و (622) لاعبا من مدربي ولاعبي بعض الألعاب الجماعية لفئة الدرجة الأولى بأندية المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.

ومن أهم نتائج الدراسات:

- ✓ هناك علاقة بين السلوك القيادي الذي يمارسه مدربي بعض الألعاب الجماعية السعوديون والعرب لفئة الدرجة الأولى بأندية المنطقة الشرقية وبين دافعية الإنجاز للاعبين.
- ✓ لا وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين السن وسنوات الخبرة في مجال التدريب الرياضي وبين السلوك القيادي للمدرين.
- ✓ لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين السن ودافعية الإنجاز الرياضي لدى اللاعبين.
- ✓ وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين طبيعة المهنة والسلوك القيادي للمدرين في بعد المشاركة والسلوك الديمقراطي لصالح المدرين المتفرغين.

2-3 الدراسات المشابهة:

- الدراسات التي تناولت الأنماط القيادية:

* **الدراسة الأولى:** دراسة بن رجم إدريس (2013) "بعض الأنماط القيادية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى إطارات مديريات الشباب والرياضية": هدف الدراسة: معرفة العلاقة الارتباطية الموجودة بين الأنماط القيادية والإبداعية لدى إطارات مديريات الشباب والرياضية لولايات المسيلة، برج بوعريريج، سطيف. التساؤل العام للدراسة، هل هناك علاقة ارتباطية بين الأنماط القيادية والإبداع والإداري لدى إطارات مديريات الشباب والرياضية.

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي لأنه الأنسب لمثل هذه الدراسات. وكانت عينة الدراسة مسحية تمثلت في 76 إطار يعملون داخل مقرات مديريات الشباب والرياضة، واستعان الباحث في جمع البيانات والمعلومات باستمارة الاستبيان المدرج على شكل مقياس ليكرت الخماسي. ومن أهم النتائج المتوصل إليها:

✓ يمارس في مديريات الشباب الرياضية النمط القيادي الديمقراطي بدرجة متوسطة ويليه الحر والأوتوقراطي بدرجة خفيفة

✓ هناك علاقة ايجابية متوسطة بين النمط القيادي الديمقراطي والإبداع الإداري لدى إطارات مديريات الشباب والرياضية.

✓ هناك علاقة سالبة بين النمط القيادي الحر والإبداع والإداري لدى إطارات مديريات الشباب والرياضة ومن أهم التوصيات المقترحة من الباحث:

✓ أن تقوم الجهات المسؤولة العليا في وزارة الشباب والرياضة بزيادة تفعيل امتلاك القيادات في مديريات الشباب والرياضة لسماوات وخصائص النمط القيادي الأوتوقراطي.

إنشاء إدارة خاصة للإبداع أو ما يسمى (بنك الابتكار) تكون مسؤولة عن دعم وتشجيع المبدعين.

* **الدراسة الثانية:** دراسة بن درميح عبد الرزاق (2012) "النمط القيادي للمدربين وأثره على الأداء المهاري لدى لاعبي كرة اليد (أشبال)": هدفت الدراسة إلى التعرف على النمط القيادي للمدربين وأثره على الأداء المهاري لدى لاعبي كرة اليد (أشبال) وكانت التساؤلات كالتالي:

✓ هل النمط القيادي للمدربين له أثر على الأداء المهاري لدى لاعبي كرة اليد (أشبال)؟

✓ هل قيادة المدرب لها القدرة في التأثير على الأداء المهاري للاعبين؟

✓ ما هو النمط القيادي السائد لدى المدربين في هذه المرحلة؟

واستعمل الباحث المنهج الوصفي وتكونت عينة الدراسة من 100 لاعب و 15 مدرب موزعين على 11 فريقا بولاية برج بوعريريج واختيرت بطريقة عشوائية، واستخدم الباحث استبيان يضم 25 سؤالاً .

ومن أهم النتائج المتوصل إليها:

✓ النمط القيادي للمدربين له القدرة على التأثير في الأداء المهاري لدى لاعبي كرة اليد أشبال.

✓ النمط الديمقراطي هو السائد لدى المدربين في المرحلة العمرية (12-15)

ومن أهم التوصيات المقترحة من الباحث:

✓ على المدربين انتهاز الأنماط القيادية المناسبة للسمات الشخصية لأعضاء الفريق ومؤهلاتهم.

✓ ضرورة وضع إستراتيجية عامة لتطوير عمل وأداء أساتذة التربية البدنية، من خلال التركيز على أنماط وأساليب السلوك القيادي وتنميتها لدى الأساتذة.

✓ إجراء دراسات حول علاقة اللاعبين فيها بينهم لما في ذلك من تأثير على اللاعبين في التدريبات.

* **الدراسة الثالثة:**دراسة سماني حاتم (2011) "النمط القيادي وعلاقته بتماسك الجماعة" : هدفت الدراسة إلى تقديم

صورة حية للمؤسسة الجزائرية من خلال إبراز مخلفات الأنماط القيادية على تماسك الجماعة، والوقوف على هاته الأنماط

القيادية المتبعة، وكذلك التعرف على الأنماط القيادية السائدة في المؤسسة النسيج والتجهيز بيسكرة (الديمقراطي،

التسلطي، الحر) وعلاقتها بتماسك الجماعة لدى عمال المؤسسة، وكان التساؤل العام للدراسة: -ما هو النمط القيادي

السائد في مؤسسة النسيج والتجهيز بيسكرة؟ واستعمل الباحث المنهج الوصفي التحليلي، على عينة تمثلت في 347 فردا

(إطارات وعمال التحكم والمشرفين والعمال التنفيذيين) ، واستعان الباحث في جمع البيانات والمعلومات بأداة الاستبيان

كأداة قياس مع المقابلة والملاحظة ومن أهم النتائج المتوصل إليها:

✓ هناك توافر للأنماط القيادية الثلاثة حيث يمارس القادة في مؤسسة النسيج والتجهيز بيسكرة النمط القيادي

الديمقراطي، وبدرجة أقل النمط القيادي الفوضوي، وفي الأخير النمط القيادي البيروقراطي.

✓ هناك بعض العوامل والخصائص التي تساعد على زيادة تماسك جماعة العمل في مؤسسة العمل والنسيج والتجهيز

وعوامل أخرى تؤدي لانخفاض تماسك الجماعة.

ومن أهم التوصيات المقترحة من الباحث:

✓ ضرورة المشاركة في اتخاذ القرارات

✓ زيادة التفاعل بين القادة المرؤوسين.

* **الدراسة الرابعة:**دراسة بشيري بن عطية (2010) "السلوك القيادي لأستاذ التربية والرياضية وعلاقته بمستوى التفكير

الابتكاري لدى تلاميذ المرحلة الثانوية ، تهدف الدراسة إلى التعرف على السلوك القيادي لأستاذ التربية البدنية والرياضية

وعلاقته بمستوى التفكير الابتكاري لدى تلاميذ المرحلة الثانوية".

هدف الدراسة: التعرف على الأنماط القيادية السائدة لدى أستاذ التربية البدنية والرياضية وعلاقته بمستوى التفكير الابتكاري لدى تلاميذ المرحلة الثانوية، وكانت التساؤلات الجزئية كالتالي:

✓ ما مستوى التفكير الابتكاري لدى تلاميذ المرحلة الثانوية؟

هل توجد علاقة ارتباطية بين السلوك القيادي لأستاذ التربية البدنية والرياضية ومستوى التفكير الابتكاري لدى تلاميذ المرحلة الثانوية؟

واستعمل الباحث المنهج الوصفي على عينة عشوائية تتكون من 100 تلميذ من مختلف ثانويات ولاية المسيلة، واستخدم الباحث مقياس القيادة في الرياضة (قائمة السلوك القيادي للمدرب الرياضي من وجهة نظر اللاعب) واختبار التفكير الابتكاري .

ومن أهم النتائج التي توصل إليها:

✓ هناك علاقة طردية قوية في الاتجاه الموجب بين السلوك القيادي لأستاذ التربية البدنية والرياضية ومستوى التفكير الابتكاري لدى تلاميذ المرحلة الثانوية.

✓ مستوى التفكير الابتكاري لدى تلاميذ الأقسام النهائية للمرحلة الثانوية على وهو يختلف باختلاف الفروق الفردية.

✓ هناك فروق بين مستوى التفكير الابتكاري لدى التلاميذ تبعاً للأسلوب المتبع من طرف الأستاذ.

– الدراسات التي تناوأت دافعية الانجاز:

* **الدراسة الأولى:** دراسة مراد خليل سنة (2012) تحت عنوان: "دوافع تلاميذ الطور الثانوي (16-18 سنة) نحو ممارسة التربية البدنية والرياضية، دراسة مقارنة بين تلاميذ الريف والمدنية بمدينة بسكرة هدفت الدراسة إلى: معرفة دوافع ممارسة النشاط الرياضي بين تلاميذ الريف والمدنية.

✓ إبراز أثر المنطقة الجغرافية على دوافع ممارسة النشاط الرياضي بين الذكور.

✓ إبراز أثر المنطقة الجغرافية على دوافع ممارسة النشاط الرياضي بين الإناث.

وكانت تساؤلات الدراسة على الشكل التالي:

✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تلاميذ الريف والمدنية في دوافع ممارسة النشاط الرياضي في حصة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي.

✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين ذكور الريف وذكور المدينة في دوافع ممارسة النشاط الرياضي في حصة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي.

✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إناث الريف وإناث المدينة في دوافع ممارسة النشاط الرياضي في حصة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي.

واستعمل الباحث المنهج الوصفي المقارن لأنه الأنسب لهذا الموضوع، وتكونت البحث من 200 تلميذ وتلميذة من تلاميذ الطور الثانوي قسمها لمجموعتين 100 حضرية و 100 ريفية وتم اختيارهم بطريقة عشوائية، واستخدم الباحث لجمع البيانات والمعلومات، مقياس دوافع التلاميذ لممارسة الأنشطة الرياضية ومن أهم النتائج المتوصل إليها:

✓ تحقق الفرضية العامة والهدف العام للبحث وتم التوصل لقبول الفرضية التي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تلاميذ الريف وتلاميذ المدينة في دوافع ممارسة النشاط الرياضي في حصة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي.

✓ تحقيق صدق الفرضية الجزئية الأولى للبحث التي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين ذكور الريف وذكور المدينة في دوافع ممارسة النشاط الرياضي خلال حصة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي وأثبتت صدقها في كل الأبعاد ما عدا بعد الدوافع الاجتماعية.

✓ عدم تحقيق صدق الفرضية الجزئية الثانية التي تنص على أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إناث الريف وإناث المدينة في دوافع ممارسة النشاط الرياضي في حصة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي إلا في بعدين التفوق الدراسي، التشجيع الخارجي ومن أهم الاقتراحات المتوصل إليها من: دوافع التلاميذ نحو ممارسة التربية البدنية والرياضية وعلاقتها بالمستوى الثقافي للوالدين.

✓ أثر المستوى الاجتماعي والاقتصادي.

* **الدراسة الثانية:** دراسة فريد وشمة (2012) دوافع المناخ الدفاعي في إقبال المراهقين على حصة التربية البدنية والرياضية (15- 18 سنة): هدفت الدراسة إلى معرفة دور الدافعية في إقبال المراهقين على حصة التربية البدنية والرياضية وكانت تساؤلات الدراسة:

✓ هل للمناخ الدفاعي دور في إقبال المراهقين على الممارسة في حصة التربية البدنية والرياضية؟

✓ هل طبيعة الدافعية لدى المراهقين أثناء الممارسة الرياضية في حصة التربية البدنية والرياضية ذات طبيعة داخلية وتميز بمستويات عالية؟

✓ هل لدعم الاستقلالية من قبل الأستاذ له دور في رفع دافعية الممارسة للتلاميذ أثناء حصة التربية البدنية والرياضية؟

✓ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الدافعية أثناء حصة التربية البدنية والرياضية

واستخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي لأنه الأنسب لهذا الموضوع. وتكونت عينة الدراسة من 140 تلميذ (70 ذكور و 70 إناث) من ثانويتين مختلفتين وتم اختيارهم بطريقة عشوائية واستخدم الباحث لجمع البيانات والمعلومات أداة القياس المتمثلة في مقياس دعم الاستقلالية ومقياس الدافعية في المجال الرياضية

_____ "Vallerand"

ومن أهم النتائج المتوصل إليها:

- ✓ للمناخ الدفاعي دور في إقبال المراهقين على الممارسة في حصة التربية البدنية والرياضية.
- ✓ طبيعية الدافعية لدى المراهقين أثناء حصة التربية البدنية والرياضية ذات طبيعة داخلية، وتتميز بمستويات عالية .
- ✓ لا توجد ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الدافعية أثناء حصة التربية البدنية والرياضية .

ومن أهم الاقتراحات المتوصل إليها:

- ✓ جعل عنصر التشويق والإثارة في حصة التربية البدنية والرياضية مما يرفع من دافعية التلاميذ .
- ✓ تشجيع التلاميذ على تسيير حصة التربية البدنية والرياضية مما يمنحهم الاستقلالية وروح القيادة والمسؤولية
- ✓ نشر الوعي وحب الرياضة داخل المؤسسات والمدارس لزيادة الإقبال على حصة التربية البدنية والرياضية.

* **الدراسة الثالثة:**دراسة بلبول فريد (2009) "علاقة الإصابات الرياضية ودافعية الإنجاز عند تلاميذ الطور الثانوي أثناء حصة التربية البدنية والرياضية ، هدفت الدراسة إلى: تحديد العلاقة بين الإصابات الرياضية ودافعية الإنجاز عند تلاميذ الطور الثانوي أثناء حصة التربية البدنية والرياضية ، واستخدم الباحث لتحقيق ذلك الاستبيان موجه للتلاميذ، وزع على عينة بلغ عددها 70 تلميذا واستبيان موجه للأساتذة وزع على عينة قوامها 40 أستاذا يشرفون على الأقسام النهائية وقد كانت نتائج الدراسة كما يلي:

- ✓ الإصابات الرياضية تؤثر سلبا على سلوك التلاميذ.
- ✓ الإصابات الرياضية تلعب دورا في التخفيض من مستوى أداء التلاميذ.
- ✓ وجود علاقة دالة إحصائية بين الإصابات الرياضية ودافعية الإنجاز لحصة التربية البدنية والرياضية لدى تلاميذ الطور الثانوي.

* **الدراسة الرابعة:**دراسة كينوة ميلود (2008) "دوافع ممارسة التربية البدنية والرياضية لدى تلاميذ الأقسام النهائية من التعليم الثانوي، هدفت الدراسة إلى:

- ✓ معرفة بعض دوافع تلاميذ العلمي وتلاميذ الأدبي ومقارنتها ببعضها البعض.
- ✓ معرفة الفروق في دوافع ممارسة التربية البدنية والرياضية لدى التلاميذ تبعا لمتغير التخصص الدراسي .
- ✓ معرفة الفروق في دوافع ممارسة التربية البدنية والرياضية لدى التلاميذ تبعا لمتغير الجنس وكانت تساؤلات الدراسة: هل تختلف دوافع ممارسة التربية البدنية والرياضية بين التلاميذ العلمي والأدبي في الأقسام النهائية من التعليم الثانوي؟
- ✓ هل للتخصص الدراسي تأثير على دوافع ممارسة التربية البدنية والرياضية عند ذكور الأقسام النهائية من التعليم الثانوي؟

✓ هل هناك فروق في دوافع ممارسة التربية البدنية والرياضية لدى تلاميذ العلمي لمتغير الجنس؟

✓ هل هناك فروق في دوافع ممارسة التربية البدنية والرياضية لدى تلاميذ الأدبي تبعاً لمتغير الجنس؟

واستخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي لأنه الأنسب لهذا الموضوع:

وتكونت عينة البحث من 240 تلميذ وتلميذة من تلاميذ الطور الثانوي لمدينة جيجل وتم اختيارها بطريقة عشوائية طبقية.

واستعمل الباحث في جمع البيانات والمعلومات أداة القياس المتمثلة في مقياس الاتجاه نحو النشاط البدني من تصميم "جوالدينون" وأعد صورته العربية "محمد حسن علاوي" كأداة علمية للبحث، ثم قام بتحليل الاستمارة تحليلاً إحصائياً باستعمال، النسبة المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري معامل الارتباط بيرسون، نظام الأكسل EXCEL. ومن أهم النتائج المتوصل إليها:

✓ تحقق الفرضية الأولى التي تقول "يشترك تلاميذ العلمي وتلاميذ الأدبي في دوافع ممارسة التربية البدنية والرياضية في الأقسام النهائية" في الأبعاد: دوافع التوتر والمخاطرة، الدوافع الفنية والجمالية ودوافع التفوق الرياضي، أما الأبعاد الأخرى فهي تثبت عكس ذلك.

✓ تحقق الفرضية الثانية التي تقول: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور علمي وأدي في دوافع ممارسة التربية البدنية والرياضية لدى الأقسام النهائية من التعليم الثانوي في معظم الأبعاد ماعدا الدوافع النفسية، وخفض التوتر ودافع اللياقة البدنية.

✓ تحقق الفرضية الثالثة التي تقول لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الإناث علمي وإناث الأدبي في الأبعاد التالية: الدوافع الاجتماعية، دوافع اللياقة البدنية ودوافع التوتر والمخاطرة ولم تتحقق في الأبعاد الأخرى .

✓ تحقق الفرضية الرابعة التي تقول توجد فروق ذات دلالة بين تلاميذ العلمي في دوافع ممارسة التربية البدنية والرياضية تبعاً لمتغير الجنس في الأبعاد التالية: دوافع اللياقة البدنية - النفسية وخفض التوتر والدوافع الفنية والجمالية، أما الأبعاد الأخرى فقد أثبتت عكس ذلك.

✓ تحقق الفرضية الخامسة التي تقول: توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى تلاميذ الأدبي في دوافع ممارسة التربية البدنية والرياضية تبعاً لمتغير الجنس في معظم الأبعاد ماعدا بعد الدوافع وبعد الدوافع الفنية والجمالية .

ومن أهم الاقتراحات المتوصل إليها: على أساتذة التربية البدنية والرياضية ومسؤولي التربية أن يعطوا أهمية كبيرة لدوافع التلاميذ المختلفة حتى يتسنى لهم تسيير البرامج التربوية بصفة عامة وبرامج التربية البدنية والرياضية بصفة خاصة.

✓ توجيه التلاميذ وفقاً لميولهم واتجاهاتهم واستعداداتهم البدنية والنفسية نحو ممارسة أنشطة التربية البدنية.

✓ تشجيع التلاميذ على ممارسة الأنشطة التربوية البدنية والرياضية ذات الطابع التنافسي خاصة في هذه المرحلة باعتبارهم مقبلين على امتحان شهادة البكالوريا الرياضية.

* **الدراسة الخامسة:** دراسة عباش أيوب (2008) "تطوير المناهج التربوية وعلاقتها بدافعية الميول لممارسة الأنشطة البدنية والرياضية لدى تلاميذ الطور الثالث من التعليم الثانوي ، هدفت الدراسة إلى: محاولة العمل على إيجاد بعض الحلول للمشكلات التي تواجه عملية تسطير الأهداف والبرامج التربوية في المجال الرياضي. وكانت تساؤلات الدراسة:

✓ هل توجد علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائية بين تطوير المناهج التربوية ودافعي ميول التلاميذ لممارسة التربية البدنية والرياضية وذلك عند مستوى دلالة (1%)؟

✓ هل توجد علاقة ارتباطية قوية موجبة ودالة إحصائية بين كفاية الوسائل التعليمية وتنوع استخدامها وفقا للمواقف التعليمية وبين دافعية ميول التلاميذ لممارسة الأنشطة البدنية والرياضية وذلك عند مستوى دلالة (1%)؟

✓ هل علاقة ارتباطية بين تنوع أساليب التقويم الذاتي لأداء التلاميذ وبين دافعية ميولهم لممارسة التربية البدنية والرياضية وذلك عند مستوى دلالة (1%)؟

✓ هل توجد علاقة ارتباطية بين استخدام أسلوب التقويم الذاتي لأداء التلاميذ وبين دافعية ميولهم لممارسة مختلف الأنشطة البدنية والرياضية وذلك عند مستوى دلالة (1%)؟

واستعمل الباحث المنهج الوصفي الارتباطي لأنه الأنسب لهذا الموضوع. وتكونت عينة الدراسة من 50 أستاذ و 200 تلميذ ينشطون في مختلف ثانويات الجزائر العاصمة وضواحيها وتم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة. واستعان الباحث لجمع البيانات والمعلومات بأداة القياس المتمثلة في استبيان موجه للأساتذة وبطاقة ملاحظة لقياس ميول التلاميذ لممارسة التربية البدنية والرياضية وذلك بتكليف القائمة التي أعدها الدكتور عبد الفتاح القرني لمقياس ميل الطلاب نحو القراءة، ثم قام بتحليل الاستمارة تحليلا إحصائيا باستعمال النسبة المئوية حزمة البرامج الإحصائية ومن أهم النتائج المتوصل إليها:

✓ وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائية بين تطوير المناهج التربوية ودافعية ميول التلاميذ لممارسة التربية الرياضية وذلك عند مستوى دلالة (1%)؟

✓ وجود علاقة ارتباطية قوية موجبة ودالة إحصائية بين تنوع أساليب وطرق التدريس وهيئة المحيط للتلاميذ وبين دافعية ميولهم لممارسة الأنشطة البدنية والرياضية وذلك عند مستوى دلالة (1%)؟

ومن أهم الاقتراحات المتوصل إليها:

✓ قيام المنظومة التربوية بدورات تكوينية لأساتذة التربية البدنية والرياضية حول الأساليب وطرق واستراتيجيات التدريس الحديثة مثل أساليب وتقنيات التقويم الذاتي من طرق التلاميذ.

* **الدراسة السادسة:** دراسة مرزاقه جمال سنة (2001) "أهمية استشارة الدافعية من خلال ممارسة التربية البدنية والرياضية وعلاقتها بالتفوق الدراسي لدى طلاب المرحلة الثانوية بالجزائر ، هدفت الدراسة إلى معرفة دوافع التلاميذ من خلال

ممارسة التربية البدنية والرياضية وعلاقتها بالتفوق الدراسي وكذلك معرفة الدافعية كأهم عامل في التفوق الرياضي لدى التلاميذ الذين يمكن استشارة فيهم هذه الدافعية من خلال ممارسة التربية البدنية والرياضية. وكانت تساؤلات الدراسة: ما هي أهم الدوافع التي تجعل التلاميذ يقبلون على ممارسة التربية البدنية والرياضية في مرحلة التعليم الثانوي؟

✓ ما هي العناصر التي تحدد لنا إمكانية استشارة الدافعية لدى التلاميذ من خلال ممارسة التربية البدنية والرياضية؟ واستخدم الباحث في دراسة المنهج الوصفي وذلك لملائمته لموضوع الدراسة، وشملت عينة البحث على 300 تلميذ وتلميذة وتم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية. واستعمل الباحث لجمع المعلومات أداة المقياس المتمثلة في الاستبيان. ومن أهم النتائج المتوصل إليها:

✓ تؤثر العوامل الخارجية في عملية التحصيل الأكاديمي والتفوق الدراسي ومنها ما يعود إلى العوامل الثقافية والتعليمية.

✓ تأثير كل من الأبعاد الخمسة للدوافع في المجال الرياضي على التحصيل الأكاديمي والتفوق الدراسي. ✓ أهمية التربية البدنية والرياضية ومكانتها في المنظومة التربوية من جهة ومن جهة أخرى بينت أهميتها في استشارة الدوافع الإنسانية باعتبارها الموطن الذي تتفاعل فيه هذه الدوافع.

3 – 3 التعليق على الدراسات السابقة و المشابهة:

من خلال العرض السابق للدراسات والبحوث السابقة، والتي كانت 6 دراسات تناولت متغيري الدراسة الحالية معاً (الأنماط القيادية، دافعية الإنجاز) و 6 دراسات تتعلق بالمتغير الأول للدراسة الحالية (الأنماط القيادية) و 6 دراسات تتعلق بالمتغير الثاني للدراسة الحالية (دافعية الإنجاز)، وكانت كل الدراسات عربية.

✓ من حيث مكان إجراء الدراسة:

كانت معظم الدراسات الحالية دراسات محلية من مختلف أرجاء الوطن، باستثناء ثلاث دراسات عربية: دراسة (عبد العزيز أحمد السلطان 2003) "السلوك القيادي للمدرب الرياضي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى لاعبي بعض الألعاب الجماعية بالمملكة العربية السعودية" و دراسة (ناظم شاكر الوتار 2006) "الأنماط القيادية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في الكلية التقنية بالخرج من وجهة نظر الموظفين"

فيما كانت كل الدراسات الخاصة بالمتغير الثاني للدراسة الحالية دراسات محلية من مختلف أرجاء الوطن.

✓ من حيث نوع العينة:

هناك تباين من حيث عدد أفراد العينة التي أجريت عليها الدراسات السابقة.

بالنسبة للدراسات التي تناولت متغيري الدراسة الحالية معا، فقد كانت أصغر عينة حسب الدراسات المحددة هي دراسة "تيس عبد المالك(2014)" إذ كان عدد أفرادها (33) موظف، أما الدراسات التي استخدمت عينات كبيرة فنجد دراسة "أحمد السلطان(2003)" إذ كان عدد أفرادها(76) مدرب و(622) لاعب.

أما بالنسبة للدراسات التي تناولت المتغير الأول للدراسة الحالية(الأنماط القيادية) فقد كانت أصغر عينة حسب الدراسات المحددة هي دراسة "بن الرجم إدريس (2013)" إذ كان عدد أفرادها (76) إطار، أما الدراسات التي استخدمت عينات كبيرة فنجد "دراسة سماتي حاتم(2011)" إذ كان عددها (347) فرد و دراسة "بشير بن عطية(2010)" إذ كان عددها (200) تلميذ.

أما بالنسبة للدراسات التي تناولت التغير الثاني للدراسة الحالية، فقد كانت أصغر عينة بالنسبة للدراسات المحددة هي دراسة "ببول فريد(2009)" إذ كان عددها (70) تلميذ، أما الدراسات التي استخدمت عينات كبيرة فنجد دراسة "مرازة جمال(2001)"، إذ كان عددها(300) تلميذ، و دراسة "كنيوة ميلود(2008)"، إذ كان عددها(240) تلميذ، وغيرهما من الدراسات.

أما الدراسة الحالية فقد تكونت عينة الدراسة من (137) تلميذ.

كما أن عينات الدراسة كانت مختلفة، فبعضها أجريت على اللاعبين و المدرسين كدراسة "أحمد السلطان(2003)"، و دراسة "بكة فارس(2014)"، و دراسة "بن درميع عبد الرزاق (2012)"، و بعضها أجريت على الموظفين و المدراء و العمال كدراسة "ناظم شاكر(2006)" و دراسة "سماتي حاتم(2011)"، و دراسة "عمار شوشان(2009)"، و دراسة بن الرجم إدريس(2013)"، و دراسة "الدوسري(2013)"، ودراسة "تيس عبد المالك (2014)"، فيما كانت دراسة واحدة على التلاميذ وهي دراسة "بن عطية(2010)".

أما الدراسات الخاصة بالمتغير الثاني للدراسة الحالية، فقد أجريت كل الدراسات على التلاميذ، أما الدراسة الحالية فأجريت على تلاميذ السنة الثالثة ثانوي.

✓ من حيث أدوات الدراسة:

لقد اختلفت الدراسات من حيث نوع الأداة المستخدمة، فبعضها استخدم فيها أداة بحث من إعداد الباحث نفسه كدراسة "شاكر(2006)" و دراسة "سماتي حاتم(2011)"، و دراسة "بن درميع عبد الرزاق (2012)"، و دراسة "بن الرجم إدريس (2013)"، و دراسة "الدوسري (2013)"، و دراسة "تيس عبد المالك (2014)"، و دراسة "مرازة جمال(2001)"، و دراسة "ببول فريد (2009)"، و البعض الآخر استخدم أدوات جاهزة كدراسة "بكة فارس(2014)"، و دراسة "فريد وشمة(2012)"، و دراسة "كنيوة ميلود(2008)".

أما الدراسة الحالية فقد استخدم فيها استبيان الأنماط القيادية بمحاورة الثلاثة الديمقراطي، الأوتوقراطي، و الفوضوي، و استبيان دافعية الإنجاز.

وعليه استفدنا من الدراسات و الأبحاث السابقة مايلي:

- تحديد و صياغة مشكلة الدراسة.
- وضع فروض الدراسة,
- ساهمت أيضا في إعداد الجزء النظري.
- كما ساعدت الباحث في تحديد إجراءات البحث، و اختيار المنهج العلمي المناسب، وعينة البحث و أدوات جمع البيانات، الأسلوب الإحصائي المناسب لدراسة.
- تصميم استمارة الاستبيان و تحديد المحاور الأساسية.
- ساعدت الباحث في معالجة البيانات و تفسير النتائج.

الفصل الثاني:

الوظائف العامة للدراسة

1. الكلمات الدالة في الدراسة:

1.1 القيادة:

- لغة: من (قاد، يقود، قودا وقيادة) و (القائد جمع قواد وقادة) رئيس الجيش، الجبل (القيادة) مهنة القائد المكان الذي يكون فيه القائد، ومنها (القيادة العامة) أي مركز القائد العام (البستاني: 218).
- اصطلاحاً: عملية تأثير في نشاط الأفراد والجماعات وتوجيه ذلك النشاط نحو تحقيق غاية معينة والتنسيق بين جهودهم بما يكفل كفاءة إنتاجية مرتفعة (محمد فتحي: 2003 - 158).
- وحسب سهيلة عباس القيادة هي عملية ديناميكية تعبر عن العلاقة التفاعلية بين القائد ومرؤوسيه وإتباعه (سهيلة عباس: 2004، 12).
- إجرائياً: هي عملية تأثير الفرد (القائد) على مجموعة من الأفراد (المرؤوسين) وذلك بتوجيه سلوكهم وجعلهم يتعاونون من أجل تحقيق أهداف الجماعة.

2.1 النمط القيادي:

1.2.1 النمط القيادي الديمقراطي:

- اصطلاحاً: هذا النمط يهتم بالناس ويحرص على أن يكون محبوباً ويتجنب الصراع المكشوف، وهو يتميز بالمرونة والطيبة وتكون سعادته عندما يرى الآخرين سعداء (محمد منير مرسى: 1993، 35).
- إجرائياً: هو اهتمام الشخص القائد بأفراد الجماعة (المرؤوسين) وذلك بتلبية حاجاتهم من أجل إنجاز العمل الموكل إليهم وتحقيق أهداف الجماعة.

2.2.1 النمط القيادي الأوتوقراطي:

- اصطلاحاً: هذا النمط يتخذ من سلطة القائد الرسمية وسيلة تحكم وأداة فقط تدار بموجبها كل المسائل التنظيمية تبعاً لأدائهم الشخصية ولا يولون جهداً في حمل مرؤوسيهم وإرغامهم على تحقيق أهداف التنظيم (حليم المنير يوعصام بدوي: 1992، 241).
- إجرائياً: هو الشخص الذي يهتم بالسلطة ويرغم مرؤوسيه على طاعته ويقوم بإصدار الأوامر والتعليمات وإصدار القرارات وما على المرؤوسين إلا تنفيذها دون مناقشة ذلك.

3.2.1 النمط القيادي الفوضوي:

- اصطلاحاً: هذا النوع من القادة تترك الأمور دون توجيه ورقابة يترك جماعة العمل تحدد الأهداف وتتخذ القرارات ومن صفات هذا النمط السلبية، التسامح، الود وترك زمام المبادرة لأن المسؤولين غير محددة (مفتي إبراهيم حماد: 1999، 80 - 81).

- **إجرائيا:** هو الشخص الذي يترك أفراد الجماعة (المرؤوسين) يقومون بالعمل حسب هواهم ويترك لهم الحرية التامة في حل مشاكلهم.

3-1 الدافعية:

- **لغة:** تعني الدافعية حسب ما جاء في معجم الوسيط من معاني ما يلي دفع إلى فلان دفعا انتهى إليه وتعال طريق يدفع إليه ويقال يدفع إلى مكان كذا أي ينتهي إليه، ودفع شيء أي محاه و أزاله بقوة، ويقال دفع عنه الأذى والشر، ودفع إليه الشيء رده ويقال دفع القول، رده بالحجة دفع عنه مدافعة ودفعا، حامى عنه وانتصر له، ومنه الدفاع في القضاء ودفع عنه الأذى أبعدته ونجاه (المعجم الوسيط، 289).

- **اصطلاحا:** الدافعية إنها استعداد الفرد لبذل الجهد أو السعي في سبيل تحقيق أو إنشاء هدف معين، أما في حالة دخول الاستعداد أو الميل حيز التحقيق الفعلي أو الصريح، فذلك يعني الدافعية باعتبارها عملية نشطة الدافعية للإنجاز (عبد اللطيف محمد خليفة: 2000، 67).

كذلك الدافعية هي العملية الفيزيولوجية والنفسية المسؤولة عن إثارة واستمرار أو كبت سلوك ما، فهي عملية من الناحية العصبية تعبر عن مستوى النشاط واليقظة عند الفرد ومن الناحية النفسية تعبر عن القوى الداخلية التي تؤدي إلى سلوك موجه نحو هدف معين والقوة التي تسمح بمثابرة هذا السلوك حتى تحقق الهدف المطلوب، أما في مجال النشاط البدني هناك اتفاق على أن الدافعية هي المصطلح المفترض والمستعمل لوصف العوامل الداخلية والخارجية المتسببة في إثارة السلوك وتوجيهه، والمثابرة عليه (محمد حسن علاوي: 2002، 142).

13.1 دافعية الانجاز:

- **اصطلاحا:** عرفها فاروق عبد الفتاح بأنها الرغبة المستمرة للسعي إلى النجاح و إنجاز أعمال صعبة و التغلب العقبات بكفاءة و بأقل قدر ممكن من الجهد و الوقت و بأفضل مستوى من الأداء.
- **إجرائيا:** هي مجموعة من الظروف الداخلية و الخارجية من رغبة و ميول و نزعة و التي تدفع بالفرد إلى ممارسة النشاط الرياضي قصد تحقيق التفوق و النجاح فيه.

2. إشكالية الدراسة:

تعتبر القيادة من أهم السمات التي تميز أي مجتمع بشري مهما كان نطاق تواجده أو طريقة تعامله إذ تعد من أهم الظواهر الاجتماعية التي لها اتصال وثيق بطبيعة الإنسان وتراثه الثقافي والفكري، ويختلف أسلوب القيادة من مجتمع لآخر وذلك بحسب طريقة بناء وتركيبه ذلك المجتمع، ولكي تتمكن هذه المجتمعات من بلوغ أهدافها عليها إتباع نمط متميز من القيادة يتلاءم مع بنيتها الداخلية وانفتاحها الخارجي، وهذا راجع لكون القيادة من خصائصها استمرارية الفعالية، التي تضمن بها النجاح، وهذه الاستمرارية تنتج عادة عن علاقة وطيدة ما بين الرئيس والمرؤوسين، ومن خلالها يمكن تبادل الخبرات والمعلومات الضرورية لاتخاذ القرارات. (شرفي رايح، 2010، 01).

حيث مازالت القيادة محل اهتمام العديد من الباحثين من علماء النفس، قصد الوصول إلى طرق ووسائل وتقنيات تنميتها وقد قيلت عدة نظريات في مجال القيادة منها نظرية الرجل العظيم بحيث تؤكد هذه النظرية بأن التغيير في الحياة الاجتماعية يتحقق عن طريق أشخاص لهم مواهب خاصة، ومن أهمها "قوة التأثير في المواقف الاجتماعية" فقد يحدث القائد تغيرات في الجماعة قد يعجز عن إحداثها في ظروف أخرى، ومن هنا تبين أن هناك صفات موروثية يتمتع بها مثل هؤلاء القادة، في حين تؤكد نظرية السمات بأن القادة ينفردون بصفات جسمية وعقلية ونفسية دون غيرهم والقيادة حسب ما جاءت به هذه النظرية، إما تكون موحدة يتميز بها القادة أينما كانوا بغض النظر عن نوع القيادة أو الموقف، أو قد تكون نمطا من السمات تستند عليها قدرة القائد على القيادة، أما النظرية الموقفية تركز على العوامل البيئية في نشأة القيادة وتفسيرها، حيث يحتم وجود عوامل اجتماعية لظهور القائد وهذه العوامل معينة، أي أن الظروف الاجتماعية هي التي تساعد على استخدام هذه المواهب والقدرات أو العكس تكون عاملا في تعطيلها، ولكن نظرية التابعين تعتمد على قدرة القائد على إشباع الحاجات الأساسية للجماعة، وهذا يعني التعرف على هذه الحاجات، غير أن النظرية التفاعلية تقوم على التفاعل بين كل المتغيرات في القيادة والقائد في شخصيته ونشاطه في الجماعة يحاول إشباع حاجاتهم وحل مشاكلهم حسب طبيعة المواقف وطبيعة العمل وظروفه وما يحصل له من متغيرات (مخطاري عبد الحميد: 2009، 01-20).

فالقيادة تتمثل في أبسط صورها في القدرة على التأثير في سلوك الأفراد وتوجيههم نحو أهداف إيجابية. وهي بذلك تتطلب أفراد ذوي قدرات خاصة سواء كانت ثقافية أو اجتماعية أو سلوكية مما يمهد لهم القدرة على التأثير على الأفراد والتابعين للوصول بهم إلى تحقيق الأغراض العامة والمنشودة فالقيادة بذلك تعد متطلبا أساسيا من متطلبات النجاح، ولقد حظي موضوع القيادة منذ القدم باهتمام كثير من الباحثين كان القائد هو محور الاهتمام وأجريت الدراسات الكثيرة في هذا المجال فنجاح أي عمل يتوقف على توافر القيادة الفعالة التي تستقي من الأسلوب العلمي طرقها في اتخاذ القرارات وأداء الوظائف وتحقيق النمو والابتكار لدى الفرد والتابعين له، والقيادة لمهنة تقتضي إلماما علميا بأصولها ومبادئها، وتقتضي الشعور بأهمية العوامل المحيطة بالمواقف التي يوضح بها الفرد، (بكة فارس، 2014، 66).

وبما أن المؤسسة التربوية عبارة عن تجمع بشري يمارس القيادة ويتأثر بها يتحتم عليها أن تولي هذا الموضوع عناية خاصة إذا أرادت أن تلعب دورها المنوط بها في متابعة البناء التربوي من خلال تربيتها للمنشئ تربية متكاملة من جميع النواحي العقلية والاجتماعية، النفسية. (شرفي رايح، 2010، 01).

ومنه يتبين أن القيادة تعتمد على السلوك القيادي للقائد والطريقة التي تؤثر بها على دوافع مجموعته لتحقيق النجاح. فوجود الدوافع له أهمية كبرى في إحداث الخطوة الأولى لبدأ عملية التعلم، إذ في غياب الدوافع يكون المتعلم خاملاً شارد الذهن ويتصف في عدم المبالاة فيما يتعلق بالمهارة المقصود تعلمها وانجازها بحيث يعتبر الدافع إلى الانجاز من أهم الدوافع الاجتماعية ويرتبط بنظرية "ماكيلاند" و "أتكنسون" (1979) التي تعتبر أن الدافع للإنجاز هو المنافسة من أجل الوصول إلى المستويات الممتازة ويظهر شكلين هما: الأمل في النجاح والخوف من الفشل، في حين يقترح (صلاح صالح راشد) معادلة للإنجاز تتمثل في الحافز المعرفي، ثم تكريس الذات، وأخيراً الحاجة للانتماء، وبالتالي إحراز الفوز وتحقيق النجاح يعتمد على استشارة واستهداف دافعية الإنجاز وتفعيلها للوصول إلى الهدف المنشود.

تتم عملية استشارة دوافع التلاميذ أثناء ممارستهم لحصة التربية البدنية والرياضية قصد الوصول إلى الأهداف المسطرة، بحيث يكون أستاذ التربية البدنية والرياضية هو المشرف الرئيسي على هذه العملية التي تتم بطريقة أو بأخرى في شكل تفاعلي بين الأستاذ والتلميذ وبهذا الصدد يقول "سوانسون" (بأن التفاعل هو العملية التي يرتبط بها أعضاء المجتمع ببعضهم بعضاً عقلياً ودافعياً في الرغبات والحسابات والوسائل والغايات والمعارف والمصالح). (مخطاري عبد الحميد، 2009، 2-3).

وفي ظل عملية التفاعل التي تحدث بين أستاذ التربية البدنية والرياضية وتلاميذه ومحاولة منا معرفة العلاقة بين النمط القيادي لأستاذ التربية البدنية ولدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي أثناء الحصة.

التساؤل العام :

هل النمط القيادي لأستاذ التربية البدنية والرياضية له علاقة بدافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي؟

ومنه يمكن صياغة التساؤلات الفرعية التالية:

- هل للنمط القيادي الديمقراطي لأستاذ التربية البدنية والرياضية علاقة بدافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي؟
- هل للنمط القيادي الأوتوقراطي لأستاذ التربية البدنية والرياضية علاقة بدافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي؟
- هل للنمط القيادي الفوضوي لأستاذ التربية البدنية والرياضية علاقة بدافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي؟

3. أهداف الدراسة:

- ✓ معرفة الأنماط القيادية السائدة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.
- ✓ معرفة النمط القيادي الذي يحقق أعلى مستوى من دافعية الإنجاز لدى التلاميذ.
- ✓ معرفة مدى مساهمة الأنماط القيادية لأساتذة التربية البدنية والرياضية في تحقيق دوافع التلاميذ.
- ✓ الاهتمام بدوافع التلاميذ وتوجيهها.
- ✓ معرفة ما إذا كانت هناك علاقة بين النمط القيادي لأستاذ التربية البدنية والرياضية ودافعية الإنجاز لدى تلاميذ الطور الثانوي.
- ✓ كشف مدى تأثير الأنماط القيادية لأستاذ التربية البدنية والرياضية على دافعية الإنجاز لدى تلاميذ الطور الثانوي.
- ✓ معرفة مستوى دافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي.
- ✓ معرفة ما إذا كانت هناك علاقة بين النمط القيادي الديمقراطي لأستاذ التربية البدنية والرياضية ودافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي.
- ✓ معرفة ما إذا كانت هناك علاقة بين النمط القيادي الأوتوقراطي لأستاذ التربية البدنية والرياضية ودافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي.
- ✓ معرفة الجانب النظري لمفهوم القيادة ونظرياتها وأنماطها.
- ✓ معرفة الجانب النظري لمفهوم دافعية الإنجاز ونظرياتها.
- ✓ تقديم بعض المقترحات التي تساهم في التغلب على معوقات ممارسة الأساتذة لدورهم القيادي في المؤسسات التعليمية.
- ✓ معرفة المشاكل التي تحول دون تحقيق دوافع التلاميذ خلال حصة التربية البدنية والرياضية .
- ✓ المساهمة في البحث العلمي من خلال تسليط الضوء على الأنماط القيادية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي.

4. أهمية الدراسة:

- تنبع أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع الذي تناقشه والذي تتناول الأنماط القيادية وعلاقتها بدافعية الإنجاز، وذلك من خلال الكشف عن النمط القيادي الأكثر ممارسة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة من التعليم الثانوي.
- كما يتوقع أن تتوصل إليه الدراسة الحالية، توفير معلومات لأساتذة التربية البدنية والرياضية حول دافعية التلاميذ نحو الإنجاز مما يساعدهم على إعادة النظر في سلوكياتهم القيادية من أجل حشد طاقاتهم وقدراتهم نحو تحقيق الأهداف ، ومعرفة الأنماط القيادية الأكثر فعالية في تنمية وزيادة دافعية الإنجاز لدى التلاميذ وتوجيهها.

5. فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

النمط القيادي لأستاذ التربية البدنية والرياضية له علاقة بدافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي.

الفرضيات الجزئية:

- لا توجد علاقة ارتباطية بين النمط القيادي الديمقراطي لأستاذ التربية البدنية والرياضية ودافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي.
- لا توجد علاقة ارتباطية بين النمط القيادي الأوتوقراطي لأستاذ التربية البدنية والرياضية ودافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي.
- لا توجد علاقة ارتباطية بين النمط القيادي الفوضوي لأستاذ التربية البدنية والرياضية ودافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي.

الفصل الثالث:

الاجراءات المبرانية للدراسة

1- الدراسة الاستطلاعية:

بعد أخذ الإذن من مدير ثانوية عموشة الجديدة بولاية سطيف وسماحة لنا بإجراء دراستنا الاستطلاعية، وتقربنا من أساتذة التربية البدنية و الرياضية و تلاميذ السنة الثالثة من التعليم الثانوي، وتم طرح عدد من الأسئلة عليهم للتعرف على أهم الأنماط القيادية الأكثر ممارسة من طرف الأساتذة و دافعية الإنجاز لدى التلاميذ، بالإضافة إلى ملاحظة كيفية عمل الأستاذ و تعامله مع التلاميذ و مدى استجابة التلاميذ للأنشطة الرياضية و المواقف التعليمية المبرجة من طرف الأستاذ خرجنا ببعض الملاحظات من بينها:

- النمط القيادي الممارس من قبل أستاذ التربية البدنية و الرياضية هما النمطان الديمقراطي و الأوتوقراطي لكن بدرجات متفاوتة و بدرجة أقل النمط القيادي الفوضوي.

و بعد بناء استبيانين، استبيان للأنماط القيادية مكون من ثلاثة محاور ثلاث محاور (النمط الديمقراطي، النمط الفوضوي النمط الأوتوقراطي) لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية من وجهة نظر تلاميذ حث و استبيان دافعية الإنجاز لدى التلاميذ وتحكيمهما من قبل بعض دكاترة و أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية و الرياضية بجامعة المسيلة قام الباحث باختيار عينة الدراسة الاستطلاعية و المتكونة من 20 و التي تم اختيارها بطريقة عشوائية.

ومن أهم النقاط المتوصل إليها خلال هذه الدراسة الاستطلاعية.

- أن أداة المقدمة ملائمة لمستوى أفراد مجتمع الدراسة.

- قابلية الفرضيات للدراسة بشكل عادي .

- التعرف على المعطيات الميدانية ومدى تكيف الدراسة معها.

2- المنهج المتبع في الدراسة:

المنهج العلمي هو أسلوب للتفكير و العمل يعتمد على الباحث لتنظيم أفكاره و تحليلها و عرضها و بالتالي الوصول إلى نتائج و حقائق معقولة حول الظاهرة موضوع الدراسة .

و يمتاز هذا الأسلوب بالمرحلية بمعنى أنه يتكون من مجموعة من المراحل المتسلسلة و المترابطة التي تؤدي كل منها إلى المرحلة التالية و يبدأ المنهج عادة بعد تحديد مشكلة الدراسة أو البحث مروراً بصياغة الفرضيات واختبارها وتحليلها ثم عرض النتائج ووضع التوصيات.

و يرتبط تحديد الأسلوب أو المنهج العلمي الذي يستخدمه و يطبقه الباحث لدراسة ظاهرة أو مشكلة معينة بموضوع و محتوى الظاهرة المدروسة.

و لما كان موضوع بحثنا هذا يتعلق بالأنماط القيادية لأستاذ التربية البدنية و علاقتها بدافعية الإنجاز لدى التلاميذ فإننا نرى أن هذه الدراسة تقتضي إتباع " المنهج الوصفي " لأنه يقوم على رصد و متابعة دقيقة لظاهرة أو حدث معين بطريقة كمية أو نوعية في فترة زمنية معينة أو عدة فترات من أجل التعرف على الظاهرة قيد الدراسة.

3 - مجتمع و عينة الدراسة:

مجتمع الدراسة هو عينة الدراسة و هو مجموع التلاميذ الذين يدرسون في السنة الثالثة ثانوي بثانوية عموشة الجديدة بولاية سطيف و عددهم 137 تلميذ، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (2) يوضح أفراد مجتمع الدراسة

أفراد العينة	الأدبيين	العلميين	ذكور	إناث
عدد التلاميذ	67	70	52	85
المجموع	137			

3-3- متغيرات الدراسة:

أ. المتغير الأول: وهو الأنماط القيادية (النمط الديمقراطي ، النمط الأوتوقراطي ، النمط الفوضوي).
ب. المتغير الثاني: وهو دافعية الإنجاز.

4 - أدوات جمع البيانات

لجمع المعطيات حول موضوع الدراسة قمنا ببناء استبيانين الأول خاص بالأنماط القيادية و يحتوي على ثلاث محاور والثاني خاص بدافعية الإنجاز فيه محور واحد

4-1- استبيان الأنماط القيادية:

تم بناء هذا الاستبيان من خلال القراءات النظرية و الدراسات السابقة و بعض الاستبيانات و التي كانت خاصة بالأنماط القيادية في مجال التدريب و مجال الإدارة منها الرياضية و غير الرياضية، و من أهم الاستبيانات التي اطلع عليها الباحث: -استبيان يقيس أنماط القيادة من وجهة نظر عمال وحدة البريد بولاية بسكرة، من إعداد موسى عبد الناصر.
-استبانة الأنماط القيادية التربوية السائدة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة البلقاء التطبيقية، من إعداد الدكتور بشير عربيات " سنة مجلة 2012

وبعد الإطلاع على هذه الاستبيانات قام الباحث بإعداد استبانة في صورته الأولية والتي شملت (54) فقرة، موزعة على المحاور الثلاثة كمايلي، (19) فقرة خاصة بالنمط الديمقراطي، (18) فقرة خاصة بالنمط الأوتوقراطي، (17) فقرة خاصة بالنمط الفوضوي، وكل العبارات كانت إيجابية، كما في الملحق رقم(1) تم عرض الاستبيان على المشرف من أجل اختبار مدى ملاءمتها لجمع البيانات، حيث تم تعديل الاستبيان حسب ما يراه المشرف.

وبعدها عرض الاستبيان على بعض المحكمين بمعهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية و الرياضية بجامعة المسيلة، وتم إجراء بعض التعديلات التي أوصى بها المحكمون، حيث تم حذف (9) فقرات من فقرات الاستبيان، وتم تعديل بعض الفقرات، وقد بلغ عدد فقرات الاستبيان بعد تحكيمه (45) فقرة موزعة على المحاور الثلاثة على الشكل التالي: (16) فقرة خاصة بالنمط الديمقراطي، (14) فقرة خاصة بالنمط الأوتوقراطي، (15) فقرة خاصة بالنمط الفوضوي.

- إجراءات تصحيح الاستبيان:

وتم تدريج الاستبيان حسب تدريج "ليكرت" الخماسي كما يلي:

- دائما منحت 5 درجات.

- غالبا منحت 4 درجات.

- أحيانا منحت 3 درجات.

- نادرا منحت درجتين.

- أبدا منحت درجة واحدة.

4-2- استبيان دافعية الإنجاز:

تم إعداد فقرات هذا الاستبيان من خلال تكييف بعض عبارات مقياس دافعية الإنجاز: لجو ولاس " 1982 الذي قام

"محمد حسن علاوي" بتعريب القائمة، بالإضافة إلى الاستفادة من الدراسات السابقة في هذا الموضوع.

حيث كان عدد فقرات هذا المحور (20) فقرة، وبعد عرضه على المحكمين تم إجراء بعض التعديلات، حيث تم حذف

عبارة واحدة، وبلغ عدد فقرات هذا المحور (19) عبارة، وكانت هناك عبارة واحدة سلبية، وهي العبارة رقم (9).

- إجراءات تصحيح الاستبيان:

وتم تدريج الاستبيان حسب تدريج "ليكرت" الخماسي كما يلي:

- دائما منحت 5 درجات.

- غالبا منحت 4 درجات.

- أحيانا منحت 3 درجات.

- نادرا منحت درجتين.

- أبدا منحت درجة واحدة.

و بالنسبة للعبارات السلبية يتم عكس الدرجات. (انظر الملاحق)

4-3- الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

بعدها تمت صياغة الاستبيان في شكله الأولي لابد من إخضاعه لاختباري الصدق والثبات.

أ- الصدق الظاهري:

ويقوم على فكرة مدى مناسبة فقرات الاستبيان لما يقيس ولما يطبق عليهم ومدى علاقتها بالاستبيان ككل

ومن هذا المنطلق تم عرض الاستبيان على مجموعة المحكمين (05 أساتذة) من ذوي الخبرة واختصاص لأخذ وجهات

نظرهم والاستفادة من آرائهم في تعديله والتحقق من مدى ملائمة كل عبارة للمحور الذي تنتمي إليه، ومدى سلامة

ودقة الصياغة اللفظية والعلمية لعبارات الاستبيان، ومدى شمول الاستبيان لمشكل الدراسة وتحقيق أهدافها، وفي ضوء

آراء السادة المحكمين تم إعادة صياغة بعض العبارات وإضافة عبارات أخرى لتحسين أداة الدراسة.

ب- صدق الاتساق الداخلي:

صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان: تم حساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان على عينة الدراسة الاستطلاعية والبالغ عددها 20 الفرد وذلك بحساب معامل الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور التابعة له.

01- صدق الاتساق الداخلي لبنود الأنماط القيادية:

- صدق الاتساق الداخلي لفقرات النمط القيادي الديمقراطي:

الجدول رقم (3) يوضح مدى الاتساق الداخلي لفقرات النمط القيادي الديمقراطي

النتيجة	Sig (مستوى المعنوية)	معامل الارتباط	الفقرة	الرقم
دال	0,032	0,469*	يتخذ أستاذ التربية البدنية و الرياضية مبدأ المشاركة الجماعية مع التلاميذ في اتخاذ القرارات .	1.
دال	0,000	0,676**	يشارك التلاميذ في تنظيم و إدارة الحصة.	2.
دال	0,000	0,669**	يستمتع الأستاذ لأراء و مقترحات التلاميذ أثناء الحصة.	3.
دال	0,011	0,544*	المشاركة الجماعية بين الأستاذ و التلاميذ في حل المشاكل المستعصية.	4.
دال	0,000	0,677**	يتقبل الأستاذ أراء التلاميذ في حل المشاكل المستعصية.	5.
دال	0,000	0,729**	التزام كل من الأستاذ و التلاميذ في توزيع المهام و الأدوار.	6.
دال	0,000	0,784**	يعمل الأستاذ على تقوية علاقات الأخوة و الزمالة بين التلاميذ .	7.
دال	0,000	0,692**	يقدر الأستاذ مشاعر التلاميذ و يحسباحتياجاتهم.	8.
دال	0,000	0,782**	يثنى الأستاذ على جهود كل التلاميذ .	9.
دال	0,001	0,652**	يهتم الأستاذ بجميع التلاميذ .	10.
دال	0,000	0,614**	يشجع الأستاذ التلاميذ على تبادل المعلومات معه .	11.
دال	0,003	0,613**	يتعامل الأستاذ مع التلاميذ بلطف.	12.
دال	0,000	0,713**	يحقق الأستاذ رغبات التلاميذ في الأنشطة التي يريدون ممارستها.	13.
دال	0,021	0,513*	يراعي الأستاذ الفروق الفردية بين التلاميذ.	14.
دال	0,000	0,784**	يشرك الأستاذ التلاميذ في تقييم الأداء.	15.
دال	0,010	0,563**	يعطي الأستاذ فرصا للتلاميذ في استدراك الأخطاء المرتكبة في الامتحانات الرسمية .	16.

** دالة عند مستوى الدلالة 0,01* دالة عند مستوى الدلالة 0,05

يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (3) أن جميع فقرات المحور الأول دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,01 و 0,05)، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0,469_0,784) بمعنى وجود علاقة بين كل هذه الفقرات و الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، ولذلك تعتبر فقرات المحور صادقة لما وضعت لقياسه

-صدق الاتساق الداخلي لفقرات النمط القيادي الأوتوقراطي:

الجدول رقم (4) يوضح مدى الاتساق الداخلي لفقرات النمط القيادي الأوتوقراطي

النتيجة	Sig (مستوى المعنوية)	معامل الارتباط	الفقرة	الرقم
دال	0,000	0,777**	يعتمد الأستاذ على الصرامة و الإلتزام في أداء الأنشطة الرياضية	<u>1.</u>
دال	0,000	0,707**	يخطط الأستاذ للحصة دون اشراك التلاميذ .	<u>2.</u>
دال	0,000	0,801**	يتخذ الأستاذ القرارات بمفرده أثناء الحصة .	<u>3.</u>
دال	0,000	0,826**	يعتمد الأستاذ على أسلوب الأمر والنهي الشديد في تعامله مع التلاميذ .	<u>4.</u>
دال	0,000	0,713**	يتبع الأستاذ الرقابة الشديدة عند متابعة أداء التلاميذ.	<u>5.</u>
دال	0,028	0,461*	يوزع الأستاذ الأدوار والواجبات دون مراعاة قدرات التلاميذ.	<u>6.</u>
دال	0,000	0,707**	الأستاذ صارم جدا مع التلاميذ خلال حصة التربية البدنية والرياضية	<u>7.</u>
دال	0,000	0,881**	لا يعطي الأستاذ أي نوع من الحرية للتلاميذ .	<u>8.</u>
دال	0,000	0,717**	يستخدم الأستاذ أسلوب التهديد والتخويف لتنفيذ الدرس .	<u>9.</u>
دال	0,000	0,721**	يعاقب الأستاذ التلاميذ على كل أخطائهم.	<u>10.</u>
دال	0,009	0,490*	لا يهتم الأستاذ بآراء التلاميذ وأفكارهم.	<u>11.</u>
دال	0,018	0,474*	يعتبر الأستاذ أن تبادل الآراء مضيعة للوقت.	<u>12.</u>
دال	0,000	0,689**	لا يسمح للتلاميذ في تقييم أدائهم أثناء الحصة	<u>13.</u>
دال	0,000	0,713**	لا يسمح الأستاذ بفرص ثانية لتدارك الأخطاء المرتكبة أثناء الامتحانات الرسمية .	<u>14.</u>

** دالة عند مستوى الدلالة 0,01* دالة عند مستوى الدلالة 0,05

يتضح من خلال نتائج الجدول رقم(4) أن جميع فقرات المحور الثاني دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0,01 و0,05) حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0,461_0,881) بمعنى وجود علاقة بين كل هذه الفقرات و الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، ولذلك تعتبر فقرات المحور صادقة لما وضعت لقياسه.

– صدق الاتساق الداخلي لفقرات النمط القيادي الفوضوي:

الجدول رقم (5) يوضح مدى الاتساق الداخلي لفقرات النمط القيادي الفوضوي

النتيجة	Sig (مستوى المعنوية)	معامل الارتباط	الفقرة	الرقم
دال	0,000	0,479**	يعتمد الأستاذ على التلاميذ لتسيير مراحل الحصّة .	<u>1.</u>
دال	0,033	0,306*	التخطيط للحصّة دون إشراف و تأطير من طرف الأستاذ.	<u>2.</u>
دال	0,000	0,479**	تنشيط التلاميذ للحصّة دون برنامج محدد من الأستاذ .	<u>3.</u>
دال	0,000	0,733**	عدم وضع الأستاذ لقوانين و قواعد أثناء الحصّة .	<u>4.</u>
دال	0,000	0,733**	إعطاء الأستاذ الحرية التامة و المطلقة للتلاميذ في حل المشكلات	<u>5.</u>
دال	0,000	0,727**	يتدخل الأستاذ أثناء الحصّة عند حدوث مشكلات مستعصية فقط	<u>6.</u>
دال	0,000	0,733**	يتغاضى الأستاذ عن التصرفات الخاطئة من طرف التلاميذ .	<u>7.</u>
دال	0,000	0,833**	لا يهتم الأستاذ بتنظيم عمل التلاميذ .	<u>8.</u>
دال	0,000	0,700**	لا يهتم الأستاذ بانضباط التلاميذ خلال الحصّة .	<u>9.</u>
دال	0,000	0,776**	يتساهل الأستاذ مع التلاميذ المقصرين أثناء الأداء خلال الحصّة	<u>10.</u>
دال	0,000	0,758**	لا يهتم الأستاذ بالتعرف على ميول التلاميذ و اتجاهاتهم نحو ممارسة الأنشطة الرياضية.	<u>11.</u>
دال	0,000	0,850**	نوع النشاط الممارس في الحصّة لا يكون مبرمج مسبقا.	<u>12.</u>
دال	0,040	0,445*	معايير التقييم خلال الامتحانات الرسمية غير معروفة لدى التلاميذ.	<u>13.</u>
دال	0,045	0,440*	يتدخل التلاميذ في وضع علامات الامتحانات.	<u>14.</u>
دال	0,000	0,741**	لا يهتم الاستاذ باداء التلاميذ خلال الحصّة	<u>15.</u>

** دالة عند مستوى الدلالة 0,01* دالة عند مستوى الدلالة 0,05

يتضح من خلال الجدول رقم (5) أن جميع فقرات المحور الثالث دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01 و 0,05) حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0,306_0,850) بمعنى وجود علاقة بين كل هذه الفقرات و الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وذلك تعتبر فقرات المحور صادقة لما وضعت لقياسه.

2- الاتساق الداخلي لبنود دافعية الانجاز:

الجدول رقم (6) يوضح مدى الاتساق الداخلي لفقرات دافعية الانجاز

النتيجة	Sig (مستوى المعنوية)	معامل الارتباط	الفقرة	الرقم
دال	0,003	0,613**	عندي رغبة في ممارسة النشاط الرياضي .	<u>1.</u>
دال	0,000	0,644**	أحب ممارسة الأنشطة البدنية .	<u>2.</u>
دال	0,007	0,582**	أشعر بالرضا عند الفوز في المنافسة وتفوقني على زملائي .	<u>3.</u>
دال	0,000	0,744**	أبذل قصارى جهدي من أجل إثبات قدراتي لأتفوق على زملائي	<u>4.</u>
دال	0,007	0,582**	جميع الأنشطة الرياضية المقترحة تزيد من رغبتني في المشاركة .	<u>5.</u>
دال	0,005	0,594**	أستمع لنصائح الاستاذ المقدمة لتصحيح الأخطاء المرتكبة .	<u>6.</u>
دال	0,000	0,845**	أقوم بأداء المهام المقدمة إلي من طرف الاستاذ دون خوف وتوتر	<u>7.</u>
دال	0,046	0,451*	نتائجي السلبية في الامتحان تزيد من عزيمتي للنجاح .	<u>8.</u>
دال	0,009	0,567**	عند تعرضي للإصابة أثناء الحصة تقل رغبتني لممارسة الأنشطة الرياضية	<u>9.</u>
دال	0,000	0,800**	نقص الوسائل البيداغوجية لا يقلل من رغبتني في ممارسة الأنشطة الرياضية .	<u>10.</u>
دال	0,000	0,665**	أسعى لإثبات قدراتي للأستاذ من أجل الحصول على مدحه وثنائه	<u>11.</u>
دال	0,000	0,705**	أبذل قصارى جهدي في تعلم المهارات الحركية الصعبة.	<u>12.</u>
دال	0,000	0,790**	عند نجاح زميلي في أداء مهارة بشكل صحيح يدفعني ذلك الى بذل جهد أكبر لأفصح أنا كذلك.	<u>13.</u>
دال	0,000	0,742**	المعاملة الحسنة من طرف الأستاذ تجعلني مواضبا عند الأداء.	<u>14.</u>
دال	0,004	0,614**	عند فشلي في الأداء الصحيح لمهارة ما أسعى جاهدا لأدائها بشكل صحيح.	<u>15.</u>
دال	0,001	0,699**	هدفي أن أكون مميزا خلال الحصة .	<u>16.</u>
دال	0,000	0,738**	أحب أن يكون لي دور في تحديد نوع النشاط الممارس.	<u>17.</u>
دال	0,000	0,777**	أحب أن أستثار من طرف زملائي في تأدية المهارات الحركية.	<u>18.</u>
دال	0,000	0,777**	أحب أن أكون من المتفوقين في الممارسة الرياضية خلال حصة التربية البدنية.	<u>19.</u>

** دالة عند مستوى الدلالة 0,01* دالة عند مستوى الدلالة 0,05

يتضح من خلال نتائج الجدول رقم (6) أن جميع فقرات دافعية الانجاز دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,01 و 0,05) حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0,451_0,845) بمعنى وجود علاقة بين كل هذه الفقرات والدرجة الكلية للاستبيان الذي تنتمي إليه، ولذلك تعتبر فقرات الاستبيان صادقة لما وضعت لقياسه.

ج_ ثبات الاستبيان:

_ ثبات استبيان الأنماط القيادية:

تم التحقق من ثبات الاستبيان، من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ، كما هو مبين في الجدول الموالي:
جدول رقم (7) : يبين قيمة معامل ألفا كرونباخ لمحاو الاستبيان.

النتيجة	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	محاو الاستبيان		
ثابت	16	0,796	1	النمط القيادي الديمقراطي	أنماط القيادة
ثابت	14	0,789	2	النمط القيادي الأوتوقراطي	
ثابت	15	0,885	3	النمط القيادي الفوضوي	
ثابت	45	0,893	جميع فقرات أنماط القيادة		

يتضح من خلال الجدول أن قيمة معامل ألفا كرونباخ أكبر من الحد الأدنى (0,6) في جميع محاو الاستبيان مما يدل على ثبات أداة الدراسة.

- ثبات استبيان دافعية الانجاز:

جدول رقم (8) نتائج ألفا كرونباخ لاستبيان دافعية الانجاز.

معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات	الاستبيان
0,878	19	دافعية النجاز

يتضح من خلال الجدول أن قيمة معامل ألفا كرونباخ أكبر من الحد الأدنى (0,6) وهذا يدل على ثبات الاستبيان.

د_ الموضوعية:

من العوامل المهمة التي يجب أن تتوفر في الاختبار الجيد شرط الموضوعية، يعني التحرر من التحيز أو التعصب و عدم إدخال العوامل الشخصية للمختبر كآرائه و أهوائه الذاتية و ميوله الشخصي و حتى تحيزه أو تعصبه، فالموضوعية تعني أن تصف قدرات الفرد كما هي موجودة فعلاً لا كما نريدها. (تيس عبد المالك: 2014، 46).

5 إجراءات التطبيق الميداني للأداة:

5.1 طريقة توزيع الاستبيان:

هناك العديد من الطرق التي يتم بواسطتها توزيع الاستبيان، ولقد اعتمدنا على التوزيع المباشر للاستبيان، أي أنّ اتصالنا كان مباشراً مع المبحوثين، فلم تواجهنا أي صعوبات في هذه العملية ولقد اعتمدنا على هذه الطريقة لأن البحث يخصصنا بالدرجة الأولى فإننا لا نستطيع الإعتماد على الغير في توزيع الاستبيان الذي يعتبر أهم نقطة في الجانب الميداني وكذلك في البحث بصفة عامة، كان هذا من جهة ومن جهة أخرى للإطمئنان بأن الاستبيان قد وصل بالفعل إلى يد المبحوثين.

5.2 المجال الزمني:

استغرقتنا فيما يخص الدراسة الميدانية فترة زمنية امتدت من بداية شهر أبريل 2016 إلى بداية شهر ماي 2016.

5.3 المجال المكاني:

قمنا بإجراء الدراسة الميدانية في ثانوية عموشة الجديدة بدائرة عموشة ولاية سطيف على عينة من تلاميذ السنة الثالثة بهذه الثانوية

6. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

بعد تفرغ المعطيات و البيانات تمت معالجتها إحصائياً باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) عن طريق التقنيات الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف إجابات العينة.
- المتوسط الحسابي: وهو متوسط مجموعة من القيم، أو مجموع القيم المدروسة مقسوم على عددها، وذلك بغية التعرف على متوسط إجابات المبحوثين حول الاستبيان ومقارنتها.
- الانحراف المعياري: وذلك من أجل التعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة اتجاه كل فقرة أو بعد والتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضيات، ويوضح التشتت في استجابات أفراد الدراسة فكلما اقتربت قيمته من الصفر فهذا يعني تركيز الإجابات وعدم تشتتها، وبالتالي تكون النتائج أكثر مصداقية وجودة، كما أنه يفيد في ترتيب العبارات أو الفقرات لصالح الأقل تشتتاً عند تساوي المتوسط الحسابي بينها.
- معامل ارتباط بيرسون: لكشف العلاقة الارتباطية بين المتغيرات، واستخدمناه أيضاً في حساب الصدق الاتساق الداخلي والبنائي للاستبيان
- معامل ألفا كرومباخ: لقياس الثبات الاستبيان.
- الحزم الإحصائية.

الفصل الرابع:

عرض وتحليل ومناقشة النتائج

1- تحديد مستويات الأنماط القيادية لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية و مستوى دافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي:

لمعرفة مستوى أتماط القيادة لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية و مستوى دافع الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي هل هي بمستويات : مرتفعة جدا، مرتفعة ، متوسطة ، منخفضة ، منخفضة جدا. وذلك باستخدام:

✓ المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات العينة على كل متغير من متغيرات الدراسة .
✓ المدى لتحديد طول الفئة حيث المدى = (أعلى درجة (دائما) - أدنى درجة (أبدا)/عدد المستويات) طول الفئة = (5-1)/0.8

✓ تحديد مجالات الحكم على مستوى الأنماط القيادية لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية و مستوى دافعية الإنجاز لدى أفراد العينة كما يلي:

جدول رقم(9) يبين مجالات الحكم على مستوى الأنماط القيادية لدى الأساتذة و مستوى دافعية الإنجاز لدى التلاميذ

مجال المتوسط الحسابي	من 01 إلى 1.80	من 1.81 إلى 2.60	من 2.61 إلى 3.40	من 3.41 إلى 4.2	من 4.21 إلى 5
المستوى	منخفض جدا	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جدا
النسبة المئوية	اقل من 36.00%	من 36.10% إلى 52.00%	من 52.10% إلى 68.00%	من 68.00% إلى 84.00%	من 84.00% إلى 100%
5-----100% س = 36.00% 1.80-----س					

-تحديد مستوى النمط القيادي الديمقراطي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية:

جدول رقم(10): بين مستوى النمط القيادي الديمقراطي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط ضمن المجال	النسبة المئوية	النتيجة
درجة النمط القيادي الديمقراطي لدى الأساتذة	4,0871	1,13168	من 3.41 إلى 4.20	81,742%	مرتفع
5-----100% س = 81,742% 4,0871-----س					

من خلال الجدول رقم(10) نلاحظ أن المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة على عبارات النمط القيادي الديمقراطي بلغ 4,0871 و بانحراف معياري 1,13168 (يقترب من 0) مما يعني تركيز إجابات أفراد العينة

حول المتوسط وعدم تشتها والمتوسط الحسابي هو ضمن مجال 'مرتفع' أي من 3.41 إلى 4.20 أي أنهم يوافقون على أن درجة النمط الديمقراطي لأستاذ التربية البدنية و الرياضية هي مرتفعة وبنسبة مئوية قدرت بـ 81,742%.
ومما سبق نجد أن مستوى النمط الديمقراطي لأساتذة التربية البدنية هو مرتفع . حيث أناساذ التربية البدنية و الرياضية يتخذ مبدأ المشاركة الجماعية مع التلاميذ في اتخاذ القرارات في تنظيم و إدارة الحصص و يستمع لأراء و مقترحات التلاميذ أثناء الحصص و يتقبل أراء التلاميذ في حل المشاكل المستعصية و يشجع التلاميذ على تبادل المعلومات معه كما يعطي فرصا للتلاميذ في استدراك الأخطاء المرتكبة في الامتحانات الرسمية .

- تحديد مستوى النمط القيادي الأوتوقراطي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية:

جدول رقم(11): يبين مستوى النمط القيادي الأوتوقراطي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط ضمن المجال	النسبة المئوية	النتيجة
درجة النمط القيادي الأوتوقراطي لدى أفراد عينة الدراسة	2,7690	1,12293	من 2.61 إلى 3.40	55,38%	متوسط
$5 \text{-----} 100 \% \text{ س} = 55,38 \%$ $2,7690 \text{-----} \text{ س}$					

من خلال الجدول رقم(11) نلاحظ أن المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة على عبارات النمط القيادي الأوتوقراطي يبلغ 2,7690 و بانحراف معياري 1,12293 (يقترب من 0) مما يعني تركيز إجابات أفراد العينة حول المتوسط وعدم تشتها والمتوسط الحسابي هو ضمن مجال 'متوسط' أي من 2.61 إلى 3.40 أي أنهم يوافقون على أن درجة النمط القيادي الأوتوقراطي لدناساذ التربية البدنية و الرياضية متوسطة وبنسبة مئوية قدرت بـ 55,38%.
إذن مستوى النمط القيادي الأوتوقراطي لدى أساتذة التربية البدنية متوسط . حيث أناساذ التربية البدنية و الرياضية يعتمد بدرجة متوسطة على الصرامة والالتزام في أداء الأنشطة الرياضية، كما أنه لا يعتمد كثيرا على مبدأ المشاركة و التعاون و النقاش و تبادل الآراء مع التلاميذ.

– تحديد مستوى النمط القيادي الفوضوي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية:

جدول رقم(12): يبين مستوى النمط القيادي الفوضوي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط ضمن المجال	النسبة المئوية	النتيجة
درجة النمط القيادي الفوضوي لدى أفراد عينة الدراسة	1,9742	1,09941	من 1.81 إلى 2.60	39,484%	منخفض
5----- % 100 س = 39,484%					
----- 1,9742 س					

من خلال الجدول رقم(12) نلاحظ أن المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة على عبارات النمط القيادي الفوضوي بلغ **1,9742** و بانحراف معياري **1,12293** (يقترب من 0) مما يعني تركيز إجابات أفراد العينة حول المتوسط وعدم تشتتها والمتوسط الحسابي هو ضمن مجال 'منخفض' أي من **1.81** إلى **2.60** أي أنهم يوافقون على أن درجة النمط القيادي الفوضوي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية منخفضة وبنسبة مئوية قدرت بـ **39,484%**. إذن مستوى النمط الفوضوي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية منخفض، حيث أن أستاذ التربية البدنية قليلا ما يترك الحرية للتلاميذ في اختيار الأنشطة الرياضية، كما يعتمد على التلاميذ في تسير مراحل الحصة، وهذا للجعل التلاميذ أكثر حريا وبعيدا عن الجو الذي يسوده الصرامة، من أجل تخفيف الضغط على التلاميذ.

– تحديد مستوى دافعية الانجاز لدى التلاميذ

جدول رقم(13): يبين مستوى دافعية الانجاز لدى التلاميذ

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط ضمن المجال	النسبة المئوية	النتيجة
مستوى دافعية الانجاز لدى تلاميذ	4,0595	1,02427	من 3.41 إلى 4.20	81,19%	مرتفع
5----- % 100 س = 81,19%					
----- 4,0595 س					

من خلال الجدول رقم(13) نلاحظ أن المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة على عبارات دافعية الانجاز بلغ **4,0595** و بانحراف معياري **1,02427** (يقترب من 0) مما يعني تركيز إجابات أفراد العينة حول المتوسط وعدم تشتتها والمتوسط الحسابي هو ضمن مجال 'مرتفع' أي من **1.81** إلى **2.60** أي أن مستوى دافعية الانجاز لدى التلاميذ مرتفعة وبنسبة مئوية قدرت بـ **81,19%** ، وبالتالي فإن رغبة التلاميذ في ممارسة النشاط الرياضي مرتفعة

كما أنهم يبذلون قصار جهدهم من أجل إثبات قدراتهم وهذا ما يزيد من رغبتهم في المشاركة و ممارسة الأنشطة الرياضية وهذا ما يعزز نتائجهم الايجابية في الامتحان مما يزيد من عزيمتهم للنجاح .

ويعزو الباحث سبب ذلك في أن البيئة المدرسية و طبيعة حصة التربية البدنية و الرياضية، وما تتيحه من فرص التفاعل الاجتماعي التي تساهم في زيادة مستوى دافعية الإنجاز لدى التلاميذ.

2. عرض و تحليل و مناقشة الفرضيات:

1.2 عرض و تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الأولى: نصت الفرضية الأولى على أنه "لا توجد علاقة ارتباطية بين

النمط القيادي الديمقراطي لأستاذ التربية البدنية و الرياضية و دافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي".

لمعرفة العلاقة الارتباطية بين النمط القيادي الديمقراطي لأستاذ التربية البدنية و الرياضية و دافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي تم استخدام معامل ارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم(14): يبين قيمة معامل الارتباط بيرسون بين النمط القيادي الديمقراطي ودافعية الإنجاز

القرار	درجة الحرية ن-1	مستوى الدلالة	قيمة معامل الارتباط بيرسون (R)		المتغيرات
			المحسوبة	الجدولية	
دال	136	0.01	0.2196	0,997**	النمط القيادي الديمقراطي دافعية الإنجاز

** دالة عند مستوى الدلالة 0,01

من خلال ملاحظتنا لنتائج الجدول رقم(14) تبين لنا أن قيمة معامل الارتباط المحسوبة أكبر من قيمة معامل الارتباط الجدولة، وبالتالي توجد علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,01) حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0,997 .

ويتضح من خلال ما سبق أنه توجد علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,01) بين النمط القيادي الديمقراطي و دافعية الإنجاز. أي أن النمط القيادي الديمقراطي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية يؤثر إيجابا على دافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي، أي أنه كلما كان النمط القيادي لأستاذ التربية البدنية والرياضية ديمقراطيا كلما زادت دافعية الإنجاز لدى التلاميذ.

و ترجع هذه العلاقة إلى طبيعة النمط الديمقراطي الذي يأخذ بعين الاعتبار الاهتمام بالتلاميذ ورعايتهم ، ويسعى إلى تقوية علاقات الأخوة و الزمالة و تنمية العلاقات الاجتماعية الطيبة بين التلاميذ، كما يحرص على تبادل الآراء بين الأستاذ و التلاميذ، كما يعتمد على إشراك التلاميذ في حل المشكلات بإرساء جو المناقشة و الحوار مع الأستاذ، وهذا ما يؤدي إلى الرفع من مستوى الدافعية للإنجاز لدى التلاميذ.

وفي ظل القيادة الديمقراطية تنشط الاتصالات بين القائد و المرؤوسين، فالقائد الديمقراطي يهيمه التعرف على أفكار وأراء تابعيه و وجهات نظرهم، كما تجري الأمور بجدوء تام و يتميز سلوك الجماعة في ظل القيادة الديمقراطية بالتماسك و جو الألفة و الإخاء، و الاحترام المتبادل، وهذا ما يؤدي إلى زيادة الثقة في النفس و زيادة دافعية الإنجاز لدى التلاميذ. أشار "سفوبودا" في نموذج القيادة الرياضية، أن القائد الناجح هو الذي يتبنى السلوك الديمقراطي وفي نفس الوقت يسلكه بطريقة مرنة و يظهر سلطته عند الضرورة و يقوم بالتوجيهات في اللحظات المناسبة و عند الحاجة إليها. وبالتالي نرفضالفرضية الصفرية القائلة أنه "لا توجد علاقة ارتباطية بين النمط القيادي الديمقراطي لأستاذ التربية البدنية و الرياضية و دافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي"

2.2 عرض و تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الثانية: نصت الفرضية الثانية على أنه " لا توجد علاقة ارتباطية بين

النمط القيادي الأوتوقراطي لأستاذ التربية البدنية والرياضية ودافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي". لمعرفة العلاقة الارتباطية بين النمط القيادي الأوتوقراطي لأستاذ التربية البدنية و الرياضية و دافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي تم استخدام معامل ارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم(15) : بين قيمة معامل الارتباط بيرسون بينالقيادي الأوتوقراطي ودافعيةالإنجاز

القرار	درجة الحرية ن-1	مستوى الدلالة	قيمة معامل الارتباط بيرسون (R)		المتغيرات
			الجدولية	المحسوبة	
دال	136	0.01	0.2196	0,828**	النمطالقيادي الأوتوقراطي
					دافعيةالإنجاز

** دالة عند مستوى الدلالة 0,01

من خلال ملاحظتنا لنتائج الجدول رقم(15) تبين لنا أن قيمة معامل الارتباط المحسوبة أكبر من قيمة معامل الارتباط الجدولة، وبالتالي توجد علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,01) حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0,828 .

ويتضح من خلال ما سبق أنه توجد علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة(0,01) بين النمط القيادي الأوتوقراطي و دافعية الإنجاز. أي أن النمط القيادي الأوتوقراطي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية يؤثر إيجابا على دافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي، ويرجع وجود العلاقة بين النمط القيادي الأوتوقراطي ودافعية الإنجاز إلى أن هذا النوع من الأساليب القيادية يتميز بالجدية في العمل، والقائد الأوتوقراطي يحث مرؤوسيه على إنجاز العمل الموجه لهم على أكمل وجه، كما أن الأستاذ الأوتوقراطي لا يسمح للتلاميذ بفرص ثانية لتدارك الأخطاء خلال الامتحانات الرسمية، هذا ما يدفع بهم إلى إتباع أوامر و قرارات أستاذ التربية البدنية و الرياضية لأنها تخدم مصالحهم

و تشعرهم بالمسؤولية الملقاة على عاتقهم من أجل تحقيق النجاح في الأنشطة الرياضية الممارسة خلا حصة التربية البدنية والرياضية، هذا ما يولد لديهم الدافعية للإنجاز.

وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية القائلة " لا توجد علاقة ارتباطية بين النمط القيادي الأوتوقراطي لأستاذ التربية البدنية والرياضية ودافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي"

2. 3 عرض و تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الثالثة: نصت الفرضية الثالثة على أنه " لا توجد علاقة ارتباطية بين

النمط القيادي الفوضوي لأستاذ التربية البدنية و الرياضية و دافعية الانجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي".

لمعرفة العلاقة الارتباطية بين النمط القيادي الفوضوي لأستاذ التربية البدنية و الرياضية و دافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي تم استخدام معامل ارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم(16) : بين قيمة معامل الارتباط بيرسون بين القيادي الفوضوي و دافعية الانجاز

المتغيرات	قيمة معامل الارتباط بيرسون (R)		مستوى الدلالة	درجة الحرية ن-1	القرار
	المحسوبة	الجدولية			
النمط القيادي الفوضوي	0,636**	0.2196	0.01	136	دال
دافعية الانجاز					

** دالة عند مستوى الدلالة (0,01)

من خلال ملاحظتنا لنتائج الجدول رقم(16) تبين لنا أن قيمة معامل الارتباط المحسوبة أكبر من قيمة معامل الارتباط الجدولية، وبالتالي توجد علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,01) حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0,636 .

ويتضح من خلال ما سبق أنه توجد علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,01) بين النمط القيادي الفوضوي و دافعية الإنجاز. أي أن النمط القيادي الفوضوي لأستاذ التربية البدنية و الرياضية يؤثر إيجابا على دافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي.

يرى الباحث سبب وجود هذه العلاقة إلى إعطاء الأستاذ الحرية التامة للتلاميذ في تنشيط الحصة، و يقوم بإصدار تعليمات عامة ولا يتدخل إلا في حالة الضرورة القصوى، كما يترك الحرية للتلاميذ للابتكار و الإبداع وإثبات الذات هذا ما يولد لدى التلاميذ الطابع التنافسي من أجل تسيير الحصة، هذا ما يولد لديهم الدافع من أجل إثبات قدراتهم وفرض أنفسهم خلال حصة التربية البدنية و الرياضية، كما يلي الأستاذ رغبات التلاميذ في الأنشطة الرياضية التي يودون ممارستها، و يحدد لهم المهام في صورة نصائح تحمل الطابع الاختياري و ليس الطابع الإجباري.

وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية القائلة " لا توجد علاقة ارتباطية بين النمط القيادي الفوضوي و دافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي".

وعليه من خلال نتائج الجداول (14) و(15) و(16) يمكننا القول أنه هناك علاقة بين النمط القيادي لأستاذ التربية البدنية والرياضية ودافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي.

- هناك علاقة ارتباطية بين النمط القيادي الديمقراطي لأستاذ التربية البدنية و الرياضية و دافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي.

- كما أن هناك علاقة ارتباطية بين النمط القيادي الأوتوقراطي لأستاذ التربية البدنية و الرياضية و دافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي.

- ووجود علاقة ارتباطية بين النمط القيادي الأوتوقراطي لأستاذ التربية البدنية والرياضية و دافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي.

أي أن للأنماط القيادية فعالية في زيادة دافعية الإنجاز، ومما لاشك فيه أن النمط القيادي المتبع من قبل أستاذ التربية البدنية و الرياضية يعد من أهم العوامل المؤثرة في دافعية الإنجاز لدى التلاميذ، فمسؤولية القيادة كبيرة في التأكيد على الظروف الموضوعية المشجعة و في أن تكون جميع مشاعر الأفراد و أحاسيسهم إيجابية و فعالة، فقد وجد أن ما يتطلبه الأفراد في مواقف بذل الجهد هو الإحساس بالأهمية و الحصول على الثناء المناسب ونتيجة ذلك ارتفاع و زيادة في دافعية الإنجاز.

كما أن نظرية البعدين في القيادة تؤكد على الاهتمام بمشاعر و أحاسيس الأفراد و أعضاء الجماعة الرياضية و الاعتراف بإنجازاتهم و الاهتمام بحفزهم و دفعهم بمختلف الطرق و الوسائل، وهذا ما يكسب التلاميذ دافعية إنجاز مرتفعة.

الفصل الخامس:

الاستنتاجات والاقتراحات

1 . استنتاجات عامة:

من خلال ما توصلنا إليه من نتائج، و ما تم عرضه من تحليل و تفسير للنتائج في ضوء الفرضيات في الفصل الرابع تم التوصل إلى ما يلي:

— يستخدم أساتذة التربية البدنية و الرياضية مختلف الأنماط القيادية بمستويات مختلفة مع التركيز على النمط القيادي الديمقراطي.

— مستوى دافعية الانجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي مرتفع.

— توجد علاقة ارتباطية طردية دالة بين النمط الديمقراطي لأستاذ التربية البدنية و الرياضية و دافعية الانجاز لدى

تلاميذ السنة الثالثة ثانوي

— توجد علاقة ارتباطية طردية دالة بين النمط الأوتوقراطي لأستاذ التربية البدنية و الرياضية و دافعية الانجاز لدى

تلاميذ السنة الثالثة ثانوي

— توجد علاقة ارتباطية طردية دالة بين النمط الفوضوي لأستاذ التربية البدنية و الرياضية و دافعية الانجاز لدى

تلاميذ السنة الثالثة ثانوي

2 . اقتراحات:

بناء على النتائج المتحصل عليها من خلال هذه الدراسة يمكن تقديم الاقتراحات التالية:

— على أساتذة التربية البدنية و الرياضية التنويع في استخدام الأنماط القيادية التي تزيد من دافعية الإنجاز لدى التلاميذ

— ضرورة تكوين أساتذة التربية البدنية و الرياضية في مجال علم النفس و ذلك لمساعدتهم على اختيار الأنماط القيادية التي

ترفع من مستوى دافعية الانجاز لدى التلاميذ

— إجراء تكوين خاص لأساتذة التربية البدنية و الرياضية قبل استلامهم لمناصبهم، من أجل نشر التوعية المعرفية بأهمية

استخدام الأنماط القيادية المختلفة، وأثر كل منها على دافعية الانجاز لدى التلاميذ.

— إجراء دراسات حول العوامل الأخرى التي لها علاقة بارتفاع مستوى دافعية لدى التلاميذ للتحكم في هذا الدافع، فهو

من أهم الدوافع الإنسانية باعتبارها تحت الفرد على التغلب على العقبات، وهذا ما يحتاجه التلاميذ في مدارسنا لتحقيق

نتائج جيدة وتحصيل معرفي جيد.

3- الآفاق المستقبلية:

— إجراء دراسات مشابهة لموضوع البحث، وذلك في مرحلة عمرية مختلفة.

— إجراء دراسات مماثلة و مشابهة في منطقة جغرافية أخرى.

— إجراء دراسات مشابهة على عينات أخرى في مستويات تعليمية أخرى .

— إجراء المزيد من الدراسات تناول نفس الموضوع باستخدام متغيرات أخرى لم تتناولها الدراسة الحالية.

— إجراء دراسات حول المتغيرات التي يمكن أن يكون لها تأثير على دافعية الإنجاز لدى التلاميذ.

4. قائمة المصادر و المراجع:

- المصادر: القراءان الكريم.
- القواميس و المعاجم:
- 1. جماعة من الأساتذة، المعجم الوسيط، دار الأحياء التراث العربي، ط1، ج1، 199
- 2. فؤاد إبراهيم البستاني، منجد الطلاب، معاجم دار المشرف، بيروت، 199
- المراجع باللغة العربية:
- 1. أحمد بلقيس، توفيق مرعي، الميسر في علم النفس، دار الفرقان، الأردن، ط2، 1996
- 2. أحمد جاد عبد الوهاب، السلوك التنظيمي، 2005
- 3. أحمد عزت راجع، علم النفس الصناعي، دار النهضة العربية، بيروت، بدون سنة نشر
- 4. أسامة كامل راتب، علم النفس الرياضي، المفاهيم و التطبيقات، دار الفكر العربي، ط1، القاهرة، 1997
- 5. أسامة كامل راتب، ميادين علم النفس الإجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984
- 6. أسعد رأفت، موسوعة علم النفس، المؤسسة العربية للدراسات و النشر، بيروت، 1977
- 7. إبراهيم عبد الحميد المليجي، تنظيم المجتمع المعاصر، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2003
- 8. إخلاص محمد عبد الحفيظ، مصطفى حسين باهي، حسن حسين عبده، علم النفس الرياضي، الدار العالمية للنشر و التوزيع، 2004
- 9. الإمام محمد بن علي الشوكاني، نيل الأوطار، دار بن الهيثم، ج7، القاهرة، مصر، 2004
- 10. الضحيان عبد الرحمان بن إبراهيم، الإدارة والحكم في الإسلام، الفكر و التطبيق، ط3، جدة للعلم و الطباعة و النشر 1991
- 11. العزاوي إياد عبد الكريم، مروان عبد المجيد إبراهيم، علم النفس الرياضي، الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2005
- 12. الهواري سيد، الإدارة و الأسس العلمية، ط9، مكتبة عين شمس، القاهرة، 2003
- 13. بوستر كوزس، القيادة تحدي، ترجمة مكتبة حرير، ط3، مكتبة حرير، الرياض، 2004
- 14. حامد عبد السلام زهران، علم النفس الإجتماعي، عالم الكتاب، ط5، السعودية، بدون سنة نشر
- 15. حسن شلتوتن حسن معوض، التنظيم في التربية البدنية و الرياضية، دار الفكر العربي، القاهرة، 1987
- 16. حسين عبد الحميد رشوان، العلاقات الإنسانية في مجالات علم النفس، علم الاجتماع، علم الإدارة، المكتب الجامعي الحديث، 1997
- 17. حليم المنيري، عصام بدوي، الإدارة في الميدان الرياضي، ج1، المكتبة الأكاديمية، القاهرة، 1992
- 18. ربحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم، مناهج وأساليب البحث العلمي، النظرية و التطبيق، دار صفاء للنشر و التوزيع ط1، عمان، 2000
- 19. سعد جلال، مدخل في علم النفس، دار الفكر العربي، القاهرة، 1985

20. سلامة عبد العظيم الزبيرى، طه عبد العظيم حسين، الذكاء الوجداني للقيادة التربوية، ط1، دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر، الإسكندرية، 2006
21. سلوى عثمان الصديقي و آخرون، مناهج الخدمة الإجتماعية في المجال المدرسي و رعاية الشباب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2002
22. سهيلة عباس، القيادة الإبتكارية و الأداء المتميز، حقيبة تدريبية لتنمية الإبداع الإداري، دار وائل للنشر و التوزيع، ط1 الأردن، 2004
23. شعبان علي السيستي، علم النفس أسس السلوك الإنساني بين النظرية و التطبيق، الإسكندرية
24. عبد الرحمان عدس، المدخل إلى علم النفس، المكتب الجامعي الحديث، 2004
25. عصام علي الطيب، ربيع عبده رشوان، علم النفس المعرفي، عالم الكتاب للنشر، القاهرة، مصر، 2006
26. عبد اللطيف محمد خليفة، الدافعية للإنجاز، دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع، القاهرة، 2000
27. عبد الله مجدي، السلوك الإجتماعي، ديناميته، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003
28. كامل علوان الزبيرى، علم النفس الإجتماعي، ط1، الوراق للنشر و التوزيع، الأردن، 2003
29. محمد الحناوي، السلوك التنظيمي، دار الجامعية، الإسكندرية، 1997
30. محمد حسن علاوي، علم نفس التدريب و المنافسة الرياضية، دار الفكر العربي، القاهرة، 2002
31. محمد حسن علاوي، علم النفس الرياضي، دار المعارف، القاهرة، 1997
32. محمد عبد الظاهر الطيب، مبادئ الصحة النفسية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1994
33. محمد فتحي، 766 مصطلح إداري، دار التوزيع و النشر الإسلامية، القاهرة، 2003
34. محمد لطفي حسين، الإنجاز الرياضي وقواعد العمل التدريبي، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 2006
35. محمد محمود بني يونس، سيكولوجية الدافعية و الإنفعالات، ط1، دار المسيرة للنشر و التوزيع، عمان، 2007
36. مصطفى حسين باهي، أمينة إبراهيم شلي، الدافعية نظريات و تطبيقات، ط1، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 1999
37. ناصر محمد العدلي، إدارة السلوك التنظيمي، ط1، مطبعة الرياض، الرياض، 1993

● المجالات و الدوريات العلمية:

1. بشير عريبات، أنماط القيادة التربوية السائدة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة البقاء التطبيقية، وأثرها على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، جامعة البلقاء التطبيقية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية و النفسية، المجلد العشرون، العدد الثاني، يونيو 2012
2. فرج حسن حسين بيومي، تقنين طريقة تقويم السلوك التدريبي للمدرب الرياضي على البيئة المصرية، بحث منشور المؤتمر العلمي الخامس لدراسات و بحوث التربية الرياضية، كلية التربية الرياضية للبنين بالإسكندرية، أبريل 1984
3. مصري عبد الحميد حنورة، أنماط السلوك القيادي، بحث منشور، المؤتمر الدولي الثامن للإحصاء و الحسابات العلمية و البحوث الإجتماعية و السكانية، 26 مارس إلى 31 مارس، المجاد الأول، القاهرة، 1983

• الرسائل العلمية:

1. الأخضر الصياحي، نمط القيادة الإدارية و علاقته بالتغيير التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة ماجستير، فرع الإدارة و المنظمات، جامعة المسيلة، 2011
2. أمل محمد سرحان المخلافي، الأنماط القيادية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية و الخاصة، في مدينة صنعاء، من وجهة نظر المعلمين و علاقتها برضاهم الوظيفي، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية، غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، 2008
3. الغامدي سعيد بن محمد، القيادة التحويلية في الجامعات السعودية، مدى ممارستها و امتلاك خصائصها، رسالة دكتوراه غير منشورة، في جامعة أم القرى، مكة المكرمة، 2003
4. تيس عبد المالك: السلوك القيادي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى موظفي المؤسسة الرياضية، مذكرة ماستر، قسم الإدارة و التسيير الرياضي، جامعة المسيلة، 2014.
5. شرقي رابح، النمط القيادي للمديرين وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى معلمي المرحلة الابتدائية، رسالة ماجستير غير منشورة كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2010
6. شعبان علي حسين، برنامج تدريبي مقترح لتنمية بعض أنماط السلوك القيادي لدى عينة من مديري المدارس، في ضوء بعض الخصائص النفسية و التنظيمية، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة الإسكندرية، 1997
7. بكة فارس، السلوك القيادي للمديرين و علاقته بدافعية الإنجاز. دافع إنجاز النجاح و دافع تجنب الفشل. لدى لاعبي المستوى العالي، أطروحة دكتوراه، علوم في نظرية و منهجية التربية البدنية و الرياضية، معهد التربية البدنية و الرياضية جامعة الجزائر. 3 - 2014
8. قدوري خليفة، الرضا عن التوجه الدراسي و علاقته بالدافعية للإنجاز، لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي، رسالة ماجستير غير منشورة، في علم النفس المدرسي، جامعة تيزي وزو، 2012
9. محمود عبد القادر، دراستان لدوافع الإنجاز سيكولوجية التمرين للشباب الجامعي، مكتبة الأنجلو المصرية القاهرة، 1997
10. منال محمد إبراهيم، معوقات ممارسة النشاط الرياضي لدى طالبات جامعة الأزهر، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة حلوان، 1997
11. نبيل عبد المطلب، أنماط السلوك القيادي لدى معلم التربية الرياضية و علاقتها باتجاهات الطلاب نحو ممارسة النشاط الرياضي بالمرحلة الثانوية، رسالة دكتوراه، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، 1998

الملاحق

جامعة المسيلة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

قسم التربية البدنية

استبيان موجه لتلاميذ السنة الثالثة ثانوي

عزيزي التلميذ:

أضع بين يديك هذا الاستبيان الذي يندرج في إطار إجراء بحث علمي لنيل شهادة الماستر في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية تخصص: التربية الحركية، تحت عنوان: النمط القيادي لأستاذ التربية البدنية والرياضية وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي. نطلب منك الإجابة على جميع الأسئلة الواردة في هذه الاستمارة بعناية وذلك بوضع علامة (X) أمام الخانة التي تراها مناسبة.

*ملاحظة:

لا توجد إجابات صحيحة وأخرى خاطئة.

المعلومات التي ستدلي بها هدفها علمي بحث وستحاط بكامل السرية.

ولك مني جزيل الشكر والعرفان.

*معلومات شخصية:

• السن:

• الجنس: ذكر أنثى

استبيان الأنماط القيادية

الرقم	الفقرات	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
أولا: النمط القيادي الديمقراطي.						
01	يتخذ أستاذ التربية البدنية و الرياضية مبدأ المشاركة الجماعية مع التلاميذ في اتخاذ القرارات .					
02	يشارك التلاميذ للأستاذ في تنظيم و إدارة الحصص.					
03	يستمتع الأستاذ لآراء و مقترحات التلاميذ أثناء الحصص.					
04	المشاركة الجماعية بين الاستاذ و التلاميذ في حل المشاكل المستعصية.					
05	يتقبل الأستاذ آراء التلاميذ في حل المشاكل المستعصية.					
06	التزام كل من الأستاذ و التلاميذ في توزيع المهام و الأدوار.					
07	يعمل الأستاذ على تقوية علاقات الأخوة و الزمالة بين التلاميذ .					
08	يقدر الأستاذ مشاعر التلاميذ و يحس باحتياجاتهم .					
09	يثني الأستاذ على جهود كل التلاميذ .					
10	يهتم الأستاذ بجميع التلاميذ .					
11	يشجع الأستاذ التلاميذ على تبادل المعلومات معه .					
12	يتعامل الأستاذ مع التلاميذ بلطف.					
13	يحقق الأستاذ رغبات التلاميذ في الأنشطة التي يريدون ممارستها.					
14	يراعي الأستاذ الفروق الفردية بين التلاميذ في القدرات البدنية و المهارية .					
15	يشرك الأستاذ التلاميذ في تقييم أداء.					
16	يعطي الأستاذ فرصا للتلاميذ في استدراك الأخطاء المرتكبة في الامتحانات الرسمية.					
ثانيا: النمط القيادي الأوتوقراطي.						
01	يعتمد الأستاذ على الصرامة والالتزام في أداء الأنشطة الرياضية.					
02	يخطط الأستاذ للحصص دون اشراك التلاميذ.					
03	يتخذ الأستاذ القرارات بمفرده أثناء الحصص.					
04	يعتمد الأستاذ على أسلوب الأمر والنهي الشديد في تعامله مع التلاميذ .					
05	يتبع الأستاذ الرقابة الشديدة عند متابعة أداء التلاميذ .					
06	يوزع الأستاذ الأدوار والواجبات دون مراعاة قدرات التلاميذ.					
07	الأستاذ صارم جدا مع التلاميذ خلال حصص التربية البدنية والرياضية .					
08	لا يعطي الأستاذ أي نوع من الحرية للتلاميذ .					
09	يستخدم الأستاذ أسلوب التهديد والتخويف لتنفيذ الدرس.					
10	يعاقب الأستاذ التلاميذ على كل أخطائهم.					
11	لا يهتم الأستاذ بآراء التلاميذ وأفكارهم.					
12	يعتبر الأستاذ أن تبادل الآراء مضيعة للوقت.					

					لا يسمح للتلاميذ في تقييم أدائهم أثناء الحصة.	13
					لا يسمح الأستاذ بفرص ثانية لتدارك الأخطاء المرتكبة أثناء الامتحانات الرسمية .	14
ثالثا: النمط القيادي الفوضوي.						
					يعتمد الأستاذ على التلاميذ لتسيير مراحل الحصة .	01
					التخطيط للحصة دون إشراف و تأطير من طرف الأستاذ.	02
					تنشيط التلاميذ للحصة دون برنامج محدد من الأستاذ .	03
					عدم وضع الأستاذ لقوانين و قواعد أثناء الحصة.	04
					إعطاء الأستاذ الحرية التامة و المطلقة للتلاميذ في حل المشكلات.	05
					يتدخل الأستاذ أثناء الحصة عند حدوث مشكلات مستعصية فقط.	06
					يتغاضى الأستاذ عن التصرفات الخاطئة من طرف التلاميذ.	07
					لا يهتم الأستاذ بتنظيم عمل التلاميذ.	08
					لا يهتم الأستاذ بأداء التلاميذ خلال الحصة.	09
					لا يهتم الأستاذ بانضباط التلاميذ خلال الحصة.	10
					يتساهل الأستاذ مع التلاميذ المقصرين أثناء الأداء خلال الحصة .	11
					لا يهتم الأستاذ بالتعرف على ميول التلاميذ و اتجاهاتهم نحو ممارسة الأنشطة الرياضية.	12
					نوع النشاط الممارس في الحصة لا يكون مبرمج مسبقا.	13
					معايير التقييم خلال الامتحانات الرسمية غير معروفة لدى التلاميذ.	14
					يتدخل التلاميذ في وضع علامات الامتحانات.	15

استبيان دافعية الانجاز.

الرقم	استبيان دافعية الإنجاز	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
01	عندي رغبة في ممارسة النشاط الرياضي .					
02	أحب ممارسة الأنشطة البدنية .					
03	أشعر بالرضا عند الفوز في المنافسة وتفوقى على زملائي .					
04	أبذل قصارى جهدي من أجل إثبات قدراتي لأتفوق على زملائي.					
05	جميع الأنشطة الرياضية المقترحة تزيد من رغبتى في المشاركة.					
06	أستمع لنصائح الاستاذ المقدمة لتصحيح الأخطاء المرتكبة.					
07	أقوم بأداء المهام المقدمة إلي من طرف الاستاذ دون خوف وتوتر.					
08	نتائجى السلبية في الامتحان تزيد من عزيمتى للنجاح .					
09	عند تعرضى للإصابة أثناء الحصة تقل رغبتى لممارسة الأنشطة الرياضية.					
10	نقص الوسائل البيداغوجية لا يقلل من رغبتى في ممارسة الأنشطة الرياضية.					
11	أسعى لإثبات قدراتى للأستاذ من أجل الحصول على مدحه وثنائه.					
12	أبذل قصارى جهدي في تعلم المهارات الحركية الصعبة.					
13	عند نجاح زميلى في أداء مهارة بشكل صحيح يدفعنى ذلك الى بذل جهد أكبر لأنجح أنا كذلك.					
14	المعاملة الحسنة من طرف الأستاذ تجعلنى مواضبا عند الأداء.					
15	عند فشلى في الأداء الصحيح لمهارة ما أسعى جاهدا لأدائها بشكل صحيح.					
16	هدفى أن أكون مميزا خلال الحصة.					
17	أحب أن يكون لى دور فى تحديد نوع النشاط الممارس.					
18	أحب أن أستثار من طرف زملائى فى تأدية المهارات الحركية.					
19	أحب أن أكون من المتفوقين فى الممارسة الرياضية خلال حصة التربية البدنية.					

Frequency Table

A1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	9	6,6	6,6	6,6
2,0	13	9,5	9,5	16,1
3,0	30	21,9	21,9	38,0
4,0	25	18,2	18,2	56,2
5,0	60	43,8	43,8	100,0
Total	137	100,0	100,0	

A2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	7	5,1	5,1	5,1
2,0	10	7,3	7,3	12,4
3,0	23	16,8	16,8	29,2
4,0	32	23,4	23,4	52,6
5,0	65	47,4	47,4	100,0
Total	137	100,0	100,0	

A3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	5	3,6	3,6	3,6
2,0	9	6,6	6,6	10,2
3,0	24	17,5	17,5	27,7
4,0	40	29,2	29,2	56,9
5,0	59	43,1	43,1	100,0
Total	137	100,0	100,0	

A4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	9	6,6	6,6	6,6
2,0	11	8,0	8,0	14,6
3,0	23	16,8	16,8	31,4
4,0	39	28,5	28,5	59,9
5,0	55	40,1	40,1	100,0
Total	137	100,0	100,0	

A5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	7	5,1	5,1	5,1
2,0	10	7,3	7,3	12,4
3,0	40	29,2	29,2	41,6
4,0	30	21,9	21,9	63,5
5,0	50	36,5	36,5	100,0
Total	137	100,0	100,0	

A6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	4	2,9	2,9	2,9
2,0	6	4,4	4,4	7,3
3,0	21	15,3	15,3	22,6
4,0	36	26,3	26,3	48,9
5,0	70	51,1	51,1	100,0
Total	137	100,0	100,0	

A7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	6	4,4	4,4	4,4
2,0	9	6,6	6,6	10,9
3,0	12	8,8	8,8	19,7
4,0	30	21,9	21,9	41,6
5,0	80	58,4	58,4	100,0
Total	137	100,0	100,0	

A8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	7	5,1	5,1	5,1
2,0	10	7,3	7,3	12,4
3,0	15	10,9	10,9	23,4
4,0	20	14,6	14,6	38,0
5,0	85	62,0	62,0	100,0
Total	137	100,0	100,0	

A9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	6	4,4	4,4	4,4
2,0	8	5,8	5,8	10,2
3,0	13	9,5	9,5	19,7
4,0	20	14,6	14,6	34,3
5,0	90	65,7	65,7	100,0
Total	137	100,0	100,0	

A10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	7	5,1	5,1	5,1
2,0	9	6,6	6,6	11,7
3,0	11	8,0	8,0	19,7
4,0	23	16,8	16,8	36,5
5,0	87	63,5	63,5	100,0
Total	137	100,0	100,0	

A11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	6	4,4	4,4	4,4
2,0	11	8,0	8,0	12,4
3,0	12	8,8	8,8	21,2
4,0	26	19,0	19,0	40,1
5,0	82	59,9	59,9	100,0
Total	137	100,0	100,0	

A12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	5	3,6	3,6	3,6
2,0	8	5,8	5,8	9,5
3,0	14	10,2	10,2	19,7
4,0	18	13,1	13,1	32,8
5,0	92	67,2	67,2	100,0
Total	137	100,0	100,0	

A13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	11	8,0	8,0	8,0
2,0	5	3,6	3,6	11,7
3,0	12	8,8	8,8	20,4
4,0	35	25,5	25,5	46,0
5,0	74	54,0	54,0	100,0
Total	137	100,0	100,0	

A14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	7	5,1	5,1	5,1
2,0	10	7,3	7,3	12,4
3,0	22	16,1	16,1	28,5
4,0	33	24,1	24,1	52,6
5,0	65	47,4	47,4	100,0
Total	137	100,0	100,0	

A15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	6	4,4	4,4	4,4
2,0	9	6,6	6,6	10,9
3,0	24	17,5	17,5	28,5
4,0	31	22,6	22,6	51,1
5,0	67	48,9	48,9	100,0
Total	137	100,0	100,0	

A16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	6	4,4	4,4	4,4
2,0	15	10,9	10,9	15,3
3,0	25	18,2	18,2	33,6
4,0	30	21,9	21,9	55,5
5,0	61	44,5	44,5	100,0
Total	137	100,0	100,0	

b17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	12	8,8	8,8	8,8
2,0	15	10,9	10,9	19,7
3,0	20	14,6	14,6	34,3
4,0	29	21,2	21,2	55,5
5,0	61	44,5	44,5	100,0
Total	137	100,0	100,0	

b18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	50	36,5	36,5	36,5
2,0	15	10,9	10,9	47,4
3,0	47	34,3	34,3	81,8
4,0	17	12,4	12,4	94,2
5,0	8	5,8	5,8	100,0
Total	137	100,0	100,0	

b19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	11	8,0	8,0	8,0
2,0	10	7,3	7,3	15,3
3,0	32	23,4	23,4	38,7
4,0	65	47,4	47,4	86,1
5,0	19	13,9	13,9	100,0
Total	137	100,0	100,0	

b20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	1	,7	,7	,7
2,0	3	2,2	2,2	2,9
3,0	54	39,4	39,4	42,3
4,0	42	30,7	30,7	73,0
5,0	37	27,0	27,0	100,0
Total	137	100,0	100,0	

b21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	11	8,0	8,0	8,0
2,0	18	13,1	13,1	21,2
3,0	29	21,2	21,2	42,3
4,0	32	23,4	23,4	65,7
5,0	47	34,3	34,3	100,0
Total	137	100,0	100,0	

b22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	60	43,8	43,8	43,8
2,0	42	30,7	30,7	74,5
3,0	15	10,9	10,9	85,4
4,0	12	8,8	8,8	94,2
5,0	8	5,8	5,8	100,0
Total	137	100,0	100,0	

b23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	5	3,6	3,6	3,6
2,0	27	19,7	19,7	23,4
3,0	25	18,2	18,2	41,6
4,0	49	35,8	35,8	77,4
5,0	31	22,6	22,6	100,0
Total	137	100,0	100,0	

b24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	22	16,1	16,1	16,1
2,0	19	13,9	13,9	29,9
3,0	25	18,2	18,2	48,2
4,0	37	27,0	27,0	75,2
5,0	34	24,8	24,8	100,0
Total	137	100,0	100,0	

b25

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	54	39,4	39,4	39,4
2,0	13	9,5	9,5	48,9
3,0	46	33,6	33,6	82,5
4,0	15	10,9	10,9	93,4
5,0	9	6,6	6,6	100,0
Total	137	100,0	100,0	

b26

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	62	45,3	45,3	45,3
2,0	30	21,9	21,9	67,2
3,0	24	17,5	17,5	84,7
4,0	13	9,5	9,5	94,2
5,0	8	5,8	5,8	100,0
Total	137	100,0	100,0	

b27

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	57	41,6	41,6	41,6
2,0	41	29,9	29,9	71,5
3,0	28	20,4	20,4	92,0
4,0	7	5,1	5,1	97,1
5,0	4	2,9	2,9	100,0
Total	137	100,0	100,0	

b28

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	68	49,6	49,6	49,6
2,0	33	24,1	24,1	73,7
3,0	20	14,6	14,6	88,3
4,0	9	6,6	6,6	94,9
5,0	7	5,1	5,1	100,0
Total	137	100,0	100,0	

b29

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	47	34,3	34,3	34,3
2,0	39	28,5	28,5	62,8
3,0	31	22,6	22,6	85,4
4,0	14	10,2	10,2	95,6
5,0	6	4,4	4,4	100,0
Total	137	100,0	100,0	

b30

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	57	41,6	41,6	41,6
2,0	34	24,8	24,8	66,4
3,0	24	17,5	17,5	83,9
4,0	13	9,5	9,5	93,4
5,0	9	6,6	6,6	100,0
Total	137	100,0	100,0	

c31

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	52	38,0	38,0	38,0
2,0	9	6,6	6,6	44,5
3,0	11	8,0	8,0	52,6
4,0	14	10,2	10,2	62,8
5,0	51	37,2	37,2	100,0
Total	137	100,0	100,0	

c32

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	89	65,0	65,0	65,0
2,0	32	23,4	23,4	88,3
3,0	12	8,8	8,8	97,1
4,0	3	2,2	2,2	99,3
5,0	1	,7	,7	100,0
Total	137	100,0	100,0	

c33

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	77	56,2	56,2	56,2
Valid 2,0	23	16,8	16,8	73,0
Valid 3,0	21	15,3	15,3	88,3
Valid 4,0	14	10,2	10,2	98,5
Valid 5,0	2	1,5	1,5	100,0
Total	137	100,0	100,0	

c34

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	61	44,5	44,5	44,5
Valid 2,0	47	34,3	34,3	78,8
Valid 3,0	12	8,8	8,8	87,6
Valid 4,0	9	6,6	6,6	94,2
Valid 5,0	8	5,8	5,8	100,0
Total	137	100,0	100,0	

c35

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	55	40,1	40,1	40,1
Valid 2,0	53	38,7	38,7	78,8
Valid 3,0	12	8,8	8,8	87,6
Valid 4,0	10	7,3	7,3	94,9
Valid 5,0	7	5,1	5,1	100,0
Total	137	100,0	100,0	

c36

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	31	22,6	22,6	22,6
Valid 2,0	23	16,8	16,8	39,4
Valid 3,0	7	5,1	5,1	44,5
Valid 4,0	13	9,5	9,5	54,0
Valid 5,0	63	46,0	46,0	100,0
Total	137	100,0	100,0	

c37

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	72	52,6	52,6	52,6
Valid 2,0	35	25,5	25,5	78,1
Valid 3,0	16	11,7	11,7	89,8
Valid 4,0	8	5,8	5,8	95,6
Valid 5,0	6	4,4	4,4	100,0
Total	137	100,0	100,0	

c38

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	97	70,8	70,8	70,8
2,0	15	10,9	10,9	81,8
3,0	13	9,5	9,5	91,2
4,0	7	5,1	5,1	96,4
5,0	5	3,6	3,6	100,0
Total	137	100,0	100,0	

c39

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	102	74,5	74,5	74,5
2,0	14	10,2	10,2	84,7
3,0	11	8,0	8,0	92,7
4,0	7	5,1	5,1	97,8
5,0	3	2,2	2,2	100,0
Total	137	100,0	100,0	

c40

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	85	62,0	62,0	62,0
2,0	20	14,6	14,6	76,6
3,0	17	12,4	12,4	89,1
4,0	11	8,0	8,0	97,1
5,0	4	2,9	2,9	100,0
Total	137	100,0	100,0	

c41

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	75	54,7	54,7	54,7
2,0	22	16,1	16,1	70,8
3,0	18	13,1	13,1	83,9
4,0	12	8,8	8,8	92,7
5,0	10	7,3	7,3	100,0
Total	137	100,0	100,0	

c42

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	66	48,2	48,2	48,2
2,0	33	24,1	24,1	72,3
3,0	26	19,0	19,0	91,2
4,0	3	2,2	2,2	93,4
5,0	9	6,6	6,6	100,0
Total	137	100,0	100,0	

c43

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	57	41,6	41,6	41,6
2,0	42	30,7	30,7	72,3
3,0	13	9,5	9,5	81,8
4,0	10	7,3	7,3	89,1
5,0	15	10,9	10,9	100,0
Total	137	100,0	100,0	

c44

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	95	69,3	69,3	69,3
2,0	18	13,1	13,1	82,5
3,0	13	9,5	9,5	92,0
4,0	8	5,8	5,8	97,8
5,0	3	2,2	2,2	100,0
Total	137	100,0	100,0	

c45

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	92	67,2	67,2	67,2
2,0	21	15,3	15,3	82,5
3,0	18	13,1	13,1	95,6
4,0	4	2,9	2,9	98,5
5,0	2	1,5	1,5	100,0
Total	137	100,0	100,0	

d46

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	6	4,4	4,4	4,4
2,0	7	5,1	5,1	9,5
3,0	10	7,3	7,3	16,8
4,0	20	14,6	14,6	31,4
5,0	94	68,6	68,6	100,0
Total	137	100,0	100,0	

d47

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	5	3,6	3,6	3,6
2,0	5	3,6	3,6	7,3
3,0	12	8,8	8,8	16,1
4,0	22	16,1	16,1	32,1
5,0	93	67,9	67,9	100,0
Total	137	100,0	100,0	

d48

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	7	5,1	5,1	5,1
Valid 2,0	9	6,6	6,6	11,7
Valid 3,0	11	8,0	8,0	19,7
Valid 4,0	24	17,5	17,5	37,2
Valid 5,0	86	62,8	62,8	100,0
Total	137	100,0	100,0	

d49

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	3	2,2	2,2	2,2
Valid 2,0	7	5,1	5,1	7,3
Valid 3,0	17	12,4	12,4	19,7
Valid 4,0	33	24,1	24,1	43,8
Valid 5,0	77	56,2	56,2	100,0
Total	137	100,0	100,0	

d50

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	2	1,5	1,5	1,5
Valid 2,0	10	7,3	7,3	8,8
Valid 3,0	12	8,8	8,8	17,5
Valid 4,0	24	17,5	17,5	35,0
Valid 5,0	89	65,0	65,0	100,0
Total	137	100,0	100,0	

d51

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	1	,7	,7	,7
Valid 2,0	4	2,9	2,9	3,6
Valid 3,0	8	5,8	5,8	9,5
Valid 4,0	11	8,0	8,0	17,5
Valid 5,0	113	82,5	82,5	100,0
Total	137	100,0	100,0	

d52

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	15	10,9	10,9	10,9
Valid 2,0	14	10,2	10,2	21,2
Valid 3,0	17	12,4	12,4	33,6
Valid 4,0	34	24,8	24,8	58,4
Valid 5,0	57	41,6	41,6	100,0
Total	137	100,0	100,0	

d53

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	6	4,4	4,4	4,4
Valid 2,0	13	9,5	9,5	13,9
Valid 3,0	30	21,9	21,9	35,8
Valid 4,0	26	19,0	19,0	54,7
Valid 5,0	62	45,3	45,3	100,0
Total	137	100,0	100,0	

d54

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	15	10,9	10,9	10,9
Valid 2,0	16	11,7	11,7	22,6
Valid 3,0	18	13,1	13,1	35,8
Valid 4,0	30	21,9	21,9	57,7
Valid 5,0	58	42,3	42,3	100,0
Total	137	100,0	100,0	

d55

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	8	5,8	5,8	5,8
Valid 2,0	11	8,0	8,0	13,9
Valid 3,0	27	19,7	19,7	33,6
Valid 4,0	25	18,2	18,2	51,8
Valid 5,0	66	48,2	48,2	100,0
Total	137	100,0	100,0	

d56

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	4	2,9	2,9	2,9
Valid 2,0	6	4,4	4,4	7,3
Valid 3,0	14	10,2	10,2	17,5
Valid 4,0	26	19,0	19,0	36,5
Valid 5,0	87	63,5	63,5	100,0
Total	137	100,0	100,0	

d57

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	17	12,4	12,4	12,4
Valid 2,0	23	16,8	16,8	29,2
Valid 3,0	15	10,9	10,9	40,1
Valid 4,0	18	13,1	13,1	53,3
Valid 5,0	64	46,7	46,7	100,0
Total	137	100,0	100,0	

d58

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	12	8,8	8,8	8,8
2,0	10	7,3	7,3	16,1
3,0	14	10,2	10,2	26,3
4,0	30	21,9	21,9	48,2
5,0	71	51,8	51,8	100,0
Total	137	100,0	100,0	

d59

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	11	8,0	8,0	8,0
2,0	12	8,8	8,8	16,8
3,0	20	14,6	14,6	31,4
4,0	34	24,8	24,8	56,2
5,0	60	43,8	43,8	100,0
Total	137	100,0	100,0	

d60

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	7	5,1	5,1	5,1
2,0	4	2,9	2,9	8,0
3,0	8	5,8	5,8	13,9
4,0	37	27,0	27,0	40,9
5,0	81	59,1	59,1	100,0
Total	137	100,0	100,0	

d61

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	9	6,6	6,6	6,6
2,0	8	5,8	5,8	12,4
3,0	53	38,7	38,7	51,1
4,0	13	9,5	9,5	60,6
5,0	54	39,4	39,4	100,0
Total	137	100,0	100,0	

d62

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	18	13,1	13,1	13,1
2,0	16	11,7	11,7	24,8
3,0	24	17,5	17,5	42,3
4,0	15	10,9	10,9	53,3
5,0	64	46,7	46,7	100,0
Total	137	100,0	100,0	

d63

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	13	9,5	9,5	9,5
2,0	10	7,3	7,3	16,8
3,0	40	29,2	29,2	46,0
4,0	27	19,7	19,7	65,7
5,0	47	34,3	34,3	100,0
Total	137	100,0	100,0	

d64

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,0	7	5,1	5,1	5,1
2,0	10	7,3	7,3	12,4
3,0	15	10,9	10,9	23,4
4,0	20	14,6	14,6	38,0
5,0	85	62,0	62,0	100,0
Total	137	100,0	100,0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
النمط القيادي الديمقراطي	137	1,00	5,00	4,0871	1,13168
النمط القيادي الأوتوقراطي	137	1,00	5,00	2,7690	1,12293
النمط القيادي الفوضوي	137	1,00	5,00	1,9742	1,09941
totl	137	1,00	5,00	2,9727	1,04761
دافعية الانجاز	137	1,21	4,89	4,0595	1,02427
Valid N (listwise)	137				

Correlations**Correlations**

		دافعية الانجاز	النمط القيادي الديمقراطي
دافعية الانجاز	Pearson Correlation	1	,997**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	137	137
النمط القيادي الديمقراطي	Pearson Correlation	,997**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	137	137

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

Correlations

		دافعية الانجاز	النمط القيادي الأوتوقراطي
الانجاز دافعية	Pearson Correlation	1	,828**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	137	137
النمط القيادي الأوتوقراطي	Pearson Correlation	,828**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	137	137

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

Correlations

		دافعية الانجاز	النمط القيادي الفوضوي
الانجاز دافعية	Pearson Correlation	1	,636**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	137	137
الفوضوي القيادي النمط	Pearson Correlation	,636**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	137	137

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ملخص الدراسة:

عنوان الدراسة: النمط القيادي لأستاذ التربية البدنية و الرياضية، و علاقته بدافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة (من وجهة نظر التلاميذ).

هدف الدراسة: التعرف على العلاقة بين النمط القيادي لأستاذ التربية البدنية و الرياضية و دافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي.

مشكلة الدراسة: - هل النمط القيادي لأستاذ التربية البدنية و الرياضية له علاقة بدافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي؟

فرضيات الدراسة: - النمط القيادي الديمقراطي لأستاذ التربية البدنية و الرياضية له علاقة بدافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي،

- لا توجد علاقة ارتباطية بين النمط القيادي الديمقراطي لأستاذ التربية البدنية و الرياضية و دافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي.

- لا توجد علاقة ارتباطية بين النمط القيادي الأوتوقراطي لأستاذ التربية البدنية و الرياضية و دافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي.

- لا توجد علاقة ارتباطية بين النمط القيادي الفوضوي لأستاذ التربية البدنية و الرياضية و دافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي.

المنهج: اعتمدنا على المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة الدراسة المراد القيام بها.

الأدوات المستعملة في الدراسة: استبيان الأنماط القيادية، و استبيان دافعية الإنجاز.

النتائج المتوصل إليها: -توجد علاقة ارتباطية طردية بين النمط القيادي الديمقراطي و دافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي.

-توجد علاقة ارتباطية طردية بين النمط القيادي الأوتوقراطي و دافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي.

-توجد علاقة ارتباطية طردية بين النمط القيادي الفوضوي و دافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي.

استنتاجات و اقتراحات: - على أساتذة التربية البدنية و الرياضية التنوع في استخدام الأنماط القيادية التي تزيد من دافعية الإنجاز لدى التلاميذ

- ضرورة تكوين أساتذة التربية البدنية و الرياضية في مجال علم النفس و ذلك لمساعدتهم على اختيار الأنماط القيادية التي ترفع من مستوى دافعية الإنجاز لدى التلاميذ

- إجراء تكوين خاص لأساتذة التربية البدنية و الرياضية قبل استلامهم لمناصبهم.

مكشاف جامعة "محمد بوضياف" بالمسيلة لرسائل ليسانس . ماستر للفترة [2016/2015] على شكل word



كلية :معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية و الرياضية
قسم :التربية البدنية

رقم التسلسل :

رقم التسجيل :

الباحث : هشام قهلوز

تاريخ المناقشة : 2016_06_01

عنوان الرسالة : النمط القيادي لأستاذ التربية البدنية و الرياضية و علاقته بدافعية الانجاز لدى تلاميذ السنة
الثالثة ثانوي من وجهة نظر التلاميذ

لغة الرسالة : اللغة العربية

نوع الرسالة : ماستر

البلد :الجمهورية الجزائرية – المسيلة

الجامعة :جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

إشراف : الدكتور بكة فارس

عدد الصفحات : 72 ورقة.

ملف إلكتروني (cd-Rom * word * PDF)

التخصص: تعلم حركي فرع: تربية بدنية

الملخص:

بالعربية

عنوان الدراسة: النمط القيادي لأستاذ التربية البدنية و الرياضية و علاقته بدافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي(من وجهة نظر التلاميذ)

هدف الدراسة: التعرف على العلاقة بين النمط القيادي لأستاذ التربية البدنية و الرياضية و دافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي.

مشكلة الدراسة: – هل النمط القيادي لأستاذ التربية البدنية و الرياضية له علاقة بدافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي؟

فرضيات الدراسة: – النمط القيادي الديمقراطي لأستاذ التربية البدنية و الرياضية له علاقة بدافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي،

–لا توجد علاقة ارتباطية بين النمط القيادي الديمقراطي لأستاذ التربية البدنية و الرياضية و دافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي.

–لا توجد علاقة ارتباطية بين النمط القيادي الأوتوقراطي لأستاذ التربية البدنية و الرياضية و دافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي.

–لا توجد علاقة ارتباطية بين النمط القيادي الفوضوي لأستاذ التربية البدنية و الرياضية و دافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي.

المنهج:اعتمدنا على المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة الدراسة المراد القيام بها.

الأدوات المستعملة في الدراسة: استبيان الأنماط القيادية، و استبيان دافعية الإنجاز.

كلمات المفاتيح:

النمط القيادي – دافعية النجاح

بالفرنسية:

Mots clés: Le style de leadership– achèvement motivation

بالإنجليزية

Keywords: leadership style –achievement motivation

جاء هذا البحث في فصول

الفصل الأول: الخلفية النظرية و الدراسات السابقة

أهم التعاريف و المفاهيم العامة لموضوع الدراسة اعتماداً على وجهة نظر الباحثين و المفكرين العرب و الغربيين، كما تطرقنا إلى أهم النظريات المفسرة لمتغيرات الدراسة (الأنماط القيادية، دافعية الإنجاز) و تطرقنا كذلك إلى سرد بعض الدراسات السابقة و المشاهدة بالبحث و بعض نتائجها لتكون دافعا و سندا للخوض في غمار هذه الدراسة العلمية.

وتناول الفصل الثاني: الاطار العام للدراسة

تناولنا فيه الإطار العام للدراسة من خلال التطرق إلى التعريف اللغوي و الاصطلاحي لأهم الكلمات الدالة و إلى المتغيرات و المؤثرات قيد الدراسة بهدف فهم موضوع الدراسة و إزالة اللبس على بعض المصطلحات و المفاهيم فيها، ثم أبرزنا فيه إشكالية البحث و أهداف و أهمية و فرضيات الدراسة.

أما الفصل الثالث: الاجراءات الميدانية للدراسة

تطرقنا فيه إلى الإجراءات الميدانية للدراسة و ذلك من خلال الدراسة الاستطلاعية و المنهج المتبع في الدراسة، و مجتمع و عينة الدراسة، و أدوات جمع البيانات و المعلومات، كذلك تطرقنا إلى أهم الخطوات المتبعة في إجراءات التطبيق الميداني للدراسة و الأساليب الإحصائية المعتمدة.

الفصل الرابع: النتائج عرض و تحليل و مناقشة

الفصل الخامس: استنتاجات و اقتراحات

من أهم النتائج التي توصل إليها الباحث :

-توجد علاقة ارتباطية طردية بين النمط القيادي الديمقراطي و دافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي.

-توجد علاقة ارتباطية طردية بين النمط القيادي الأوتوقراطي و دافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي.

-توجد علاقة ارتباطية طردية بين النمط القيادي الفوضوي و دافعية الإنجاز لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي.

توصل الباحث للعديد من التوصيات أهمها :

__ على أساتذة التربية البدنية و الرياضية التنوع في استخدام الأنماط القيادية التي تزيد من دافعية الإنجاز لدى التلاميذ

__ ضرورة تكوين أساتذة التربية البدنية و الرياضية في مجال علم النفس و ذلك لمساعدتهم على اختيار الأنماط القيادية

التي ترفع من مستوى دافعية الإنجاز لدى التلاميذ

__ إجراء تكوين خاص لأساتذة التربية البدنية و الرياضية قبل استلامهم لمناصبهم.

كشاف بالفرنسية

Faculté : Institut des sciences et des activités sportives et techniques et physiques

Département : l'éducation physique et sport

N° d'ordre :

N° d'inscription :

Chercheur : guehlouz hichem

Soutenu publiquement le : 01-06-2016

Titre de la thèse (mémoire) : Style de professeur Leadership de l'éducation physique et des sports, et sa relation avec motivation à la réussite chez les élèves de la troisième année (du point de vue des étudiants)

Language de la thèse : France

Modèle de la thèse : Magister

Pays : RÉPUBLIQUE ALGÉRIENNE-M'SILA

Université : Université de M'sila

Nom et Prénom de l'encadreur: Baka fares **Grade :** conferencier

Nombre de page : 72 pages

Ficher électronique (cd-Rom* word * PDF)

Spécialité : l'apprentissage kinesthésique

Option : education physique

Résumé :

Titre de l'étude: Style de professeur Leadership de l'éducation physique et des sports, et sa relation avec motivation à la réussite chez les élèves de la troisième année (du point de vue des étudiants)

Le but de l'étude: pour identifier la relation entre le style de leadership d'un professeur d'éducation physique et sportive et motivation à la réussite chez les élèves de troisième année de lycée.

Le problème de l'étude: – Est-ce que le style de leadership d'un professeur d'éducation physique et sportive de son œuvre motivation chez les élèves de la troisième année de relation secondaire?

Hypothèses de l'étude: – chef de file du professeur démocratique de l'éducation physique et le style de sport de son œuvre motivation chez les étudiants de troisième année relation de lycée,

–Votre Aucune corrélation entre le type de leadership au professeur démocratique de l'éducation physique et du sport et de motivation à la réussite chez les élèves de troisième année de lycée.

–Votre Aucune corrélation entre le style de leadership autocratique d'un professeur d'éducation physique et sportive et motivation à la réussite chez les élèves de troisième année de lycée.

–Votre Aucune corrélation entre le type de leadership au professeur anarchiste de l'éducation physique et des sports et motivation à la réussite chez les élèves de troisième année de lycée.

Approche: Nous nous sommes appuyés sur l'approche descriptive correspondre à la nature de l'étude à réaliser.

Outils utilisés dans l'étude: les styles de leadership au questionnaire, et la réalisation motivation questionnaire.

Résultat essentielle que le chercheure à conclue :

Résultats atteints à: relation -tojd est une corrélation positive entre le style de leadership démocratique et motivation à la réussite chez les élèves de troisième année de lycée.

Relation -tojd est une corrélation positive entre le style de leadership autocratique et motivation à la réussite chez les élèves de troisième année de lycée.

Relation -tojd est une corrélation positive entre le style de leadership motivation chaotique et rendement des élèves de troisième année de lycée.

Conclusions et suggestions: _ les professeurs d'éducation physique et à la diversification des sports dans l'utilisation des styles de leadership qui augmentent motivation à la réussite chez les élèves

_ La nécessité de configurer les enseignants et les sports d'éducation physique dans le domaine de la psychologie et de les aider à choisir les styles de leadership qui augmentent le niveau de motivation à la réussite chez les élèves

_ Faire une configuration spéciale des professeurs d'éducation physique et sportive avant qu'ils reçoivent pour leurs postes.