



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ميسان
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
الدراسات العليا - الماجستير

**التنشئة الاجتماعية التنظيمية وفق الأداء الإداري لمديري
أقسام النشاط الرياضي والمدرسي من وجهة نظر
العاملين فيها في العراق**

رسالة ماجستير تقدم بها الطالب
حكيم عزيز غياض

إلى مجلس كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة ميسان وهي جزء من
متطلبات نيل درجة الماجستير في التربية البدنية وعلوم الرياضة

بإشراف
أ.م.د. جاسم علي محمد

2024

1446 هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

لَوْلَا فَضْلُ اللَّهِ عَلَيْكَ وَرَحْمَتُهُ لَهَمَّت طَّائِفَةٌ
مِّنْهُمْ أَنْ يُضِلُّوكَ وَمَا يُضِلُّونَ إِلَّا أَنْفُسَهُمْ
وَمَا يَضُرُّونَكَ مِنْ شَيْءٍ وَأَنْزَلَ اللَّهُ عَلَيْكَ
الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَعَلَّمَكَ مَا لَمْ تَكُن تَعْلَمُ
وَكَانَ فَضْلُ اللَّهِ عَلَيْكَ عَظِيمًا (113)

صدق الله العلي العظيم

سورة النساء : الآية 113

إقرار المشرف

أشهد أن إعداد هذه الرسالة الموسومة ((التنشئة الاجتماعية التنظيمية وفق الأداء الإداري لمديري أقسام النشاط الرياضي والمدرسي من وجهة نظر العاملين فيها في العراق)) التي قدمها طالب الماجستير (حكيم عزيز غياض) ، قد جرت بإشرافي في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة ميسان، وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في التربية البدنية وعلوم الرياضة .

التوقيع :

المشرف / أ.م. د جاسم علي محمد

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة ميسان

التاريخ : / / 2024

بناءً على التعليمات والتوصيات المتوافرة نرشح هذه الرسالة للمناقشة.

التوقيع :

أ.م. د رحيم حلو علي

معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة ميسان

التاريخ : / / 2024

إقرار المقوم اللغوي

أشهدُ أني قرأت هذه الرسالة الموسومة ((التنشئة الاجتماعية التنظيمية وفق الأداء الإداري لمديري أقسام النشاط الرياضي والمدرسي من وجهة نظر العاملين فيها في العراق)) المقدمة من قبل الباحث (حكيم عزيز غياض) وقد تم مراجعتها من الناحية اللغوية تحت إشرافي وأصبحت بأسلوب علمي سليم خال من الأخطاء والتعابير اللغوية والنحوية غير الصحيحة.

التوقيع:

المقوم اللغوي: أ.م.د. صابرين خلف

التاريخ: / / 2024

إقرار المقوم الإحصائي

أشهدُ أني قرأت هذه الرسالة الموسومة ((التنشئة الاجتماعية التنظيمية وفق الأداء الإداري لمديري أقسام النشاط الرياضي والمدرسي من وجهة نظر العاملين فيها في العراق)) المقدمة من قبل الباحث (حكيم عزيز غياض) وقد تم مراجعتها من الناحية الإحصائية لذا أؤيد سلامة العمل والمعايير الإحصائية وكفايتها للمناقشة لاستفائها متطلبات هذا الجانب كافة .

التوقيع :

المقوم الإحصائي : أ.م.د. حيدر صباح طعمة

التاريخ: / / 2024

إقرار لجنة المناقشة والتقييم

نشهدُ أننا أعضاء لجنة المناقشة والتقييم ، قد اطلعنا على الرسالة الموسومة ((التنشئة الاجتماعية التنظيمية وفق الأداء الإداري لمديري أقسام النشاط الرياضي والمدرسي من وجهة نظر العاملين فيها في العراق)) وقد ناقشنا الطالب (حكيم عزيز غياض) في محتوياتها وفيما له علاقة بها ونؤيد بأنها جديرة بالقبول للحصول على درجة الماجستير في التربية البدنية وعلوم الرياضة.

التوقيع: الاسم: أ.م.د. جاسم علي محمد (عضواً - مشرفاً)
التوقيع: الاسم: أ.م.د. قحطان محمد جبار (عضواً)

التوقيع: الاسم: أ.م.د. محمد عبدالرضا حسان (عضواً)
التوقيع: الاسم: أ.م.د. عقيل جراح صبر (رئيساً)

صادق عليها مجلس كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة ميسان في جلسته المرقمة () ، والمنعقدة بتاريخ / / 2024م

التوقيع :

أ. د ماجد عزيز لفتة
عميد كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة ميسان

الإهداء

إلى من كلفه الله بالهيبة والوقار ومن أحمل اسمه بكل

افتخار... والدي العزيز

إلى من كان دعاؤها سر نجاحي وحنانها بلسم

جراحي... والدتي العزيزة

إلى رفيقة دربي... زوجتي العزيزة

إلى من أشد بهم أزرى وأشركهم في أمري... أخوتي

وأخواتي

إلى أبنائي... محبتي لهم

الباحث : حكيم

شكر و امتنان

الحمد لله الذي بفضلہ تتم الأشياء وتتکامل، والعون من صاحب الأمور والقوة وبه المستعان على صغائر الأمور وكبائرها . وأفضل الصلاة والسلام على خير المرسلين وخاتم النبيين محمد بن عبد الله (صلى الله عليه وعلى آله الطيبين الطاهرين) .

وبعد أن يسر الله تبارك وتعالى لي إتمام رسالتي يسعدني أن أتقدم بالشكر والعرفان إلى عميد الكلية الأستاذ الدكتور (ماجد عزيز لفتة) ومعاون العميد للشؤون العلمية الأستاذ الدكتور (رحيم حلو علي) وشعبة الدراسات العليا لما أبدوه لي من مساعدة طيلة مدة البحث.

أود أن أتقدم بجزيل شكري وتقديري إلى الأستاذ المساعد الدكتور جاسم علي محمد المشرف على دراستي لما قدمه لي من ملاحظات علمية وتوجيهات سديدة وتعاون مثمر في إخراج الرسالة إلى حيز الوجود، داعياً الله عز وجل التوفيق له في جميع الأمور.

ويسرني أن أتقدم بالشكر والتقدير والامتنان إلى الأستاذ الدكتور رحيم حلو علي و الأستاذ المساعد الدكتور حسن غالي مهاوي والأستاذ المساعد الدكتور ميثم جبار مطر على المشورة العلمية والملاحظات والآراء السديدة لي فجزاه الله عني خير الجزاء ووقفهم لكل خير .

ويطيب للباحث أن يتوجه بالشكر إلى أعضاء لجنة السمنار وأعضاء اللجنة العلمية لما أبدوه من ملاحظات وإرشادات علمية رصينة أغنت البحث.

وشكري وتقديري إلى أخي وصديقي أستاذ مهند عبد الحسين عبد الزهرة لم أنس وقوفه إلى جانبي طول مدة الدراسة من مصادر ومعلومات وتذليل الصعوبات التي وقفت عائقاً أمام الباحث

شكري وتقديري إلى طلبة الدراسات العليا وهم (حيدر خلف، هادي عباس، حسن شغاتي، مصطفى علي مطير، احمد صبري، جعفر كريم، علي ماجد) ، وكل من الأخوات ، (انتظار جبار، طيبة سمير، تبارك حسين، رسل مهدي ، إرادة ليلو، عذراء طالب ، زينب محسن، إيلاف عاطف)

وأخيراً ومن واجب الأمانة والحب والوفاء أن أتقدم بالشكر لأهلي ولأفراد عائلتي الكريمة لما بذلوه من جهد ودعم متواصل معي في إكمال الدراسة وتخطي المصاعب التي وأجهتني، والعمل بكل جهد في توفير الجو الملائم ، لما أبدوه من مساعدة معنوية طوال مدة دراستي فأدعوا الله أن يحفظهم ويحميهم ويوفقهم جميعاً لما هو خير.

مستخلص الرسالة

التنشئة الاجتماعية التنظيمية وفق الأداء الإداري لمديري أقسام النشاط الرياضي والمدرسي من وجهة نظر العاملين فيها في العراق

الباحث
حكيم عزيز غياض
2024م

المشرف
أ.م. د جاسم علي محمد
1446هـ

الفصل الأول: بدأ هذا الباب بتوضيح أهمية البحث التنشئة الاجتماعية ودورها في الأداء الإداري لمديري أقسام النشاط الرياضي والمدرسي في العراق من وجهة نظر العاملين فيها ، إذ إن الهدف من دراسة هذا المتغير في المؤسسة المبحوثة هو لمعرفة مساهمة التنشئة الاجتماعية في العمل الإداري وذلك لرسم وإيضاح الصورة المستقبلية التي ستصبح عليها تلك المؤسسات المستهدفة لهذه الدراسة.

وإما مشكلة البحث فقد تمثلت بالسؤال التالي :

❖ هل التنشئة الاجتماعية لمديري أقسام النشاط الرياضي والمدرسي الدوراً كبيراً والمساهمة

الفاعلة في تفاوت مستوى الأداء الإداري لمديري هذه المؤسسة ؟

وللإجابة على هذا التساؤل ارتأى الباحث الخوض في هذه الدراسة من خلال اختيار أهدافها ومحاولة تحقيقها والوقوف على بيان دور التنشئة الاجتماعية لمديري أقسام النشاط الرياضي والمدرسي في العراق في مستوى أدائهم الإداري .

وعليه قام الباحث ببناء مقياس التنشئة الاجتماعية لمعرفة نسبة مساهمتها في الأداء

الإداري التنشئة الاجتماعية ودورها في الأداء الإداري

أما أهداف البحث فكانت بناء مقياس للتنشئة الاجتماعية ومعرفة نسبة مساهمة التنشئة الاجتماعية وكذلك التعرف على الفارق بين استجابات بين الذكور والإناث حول نسبة مساهمة التنشئة الاجتماعية لمديري أقسام النشاط الرياضي والمدرسي في العراق من وجهة نظر العاملين فيها .

أما الفصل الثاني فقد اشتمل على الجانب النظري وتم فيه أيضا التطرق إلى اهم الدراسات السابقة التي تتشابه في بعض من جوانبها مع الدراسة الحالية .

واشتمل الفصل الثالث على منهج البحث وإجراءاته الميدانية وتم فيه توضيح منهج البحث حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمة لطبيعة المشكلة وتم تحديد مجتمع البحث من العاملين في أقسام النشاط الرياضي والمدرسي في العراق وكان عددهم (304) مشرفا.

أما عينة البحث فقد اختيرت بالطريقة العمدية من العاملين في أقسام النشاط الرياضي والمدرسي في العراق وكان عددهم (304) مشرفاً والذين مثلوا جميع مجتمع البحث وبنسبة (100%) توزعت إلى ثلاث عينات ، عينة البناء (184) مشرفا، وعينة التطبيق (100) مشرفا، إما للتجربة الاستطلاعية (20) مشرفا.

كما تم في هذا الباب ذكر إجراءات البحث الميدانية والتي بدأت بتحديد المحاور إذ اقترح الباحث (4) محاور من خلال الدراسات النظرية ومقابلة عدد من المختصين وتم عرضها على (23) خبيراً الذين وافقوا على جميع المحاور وعلى تعريف مفهوم الدراسة وتعريفات المحاور بعدها عرضت على الخبراء الذين وافقوا على (42) فقرة وبعدها أعدت الفقرات باستمارة مع تعليمات وبدائل الإجابة الخماسي للتطبيق الرئيس بعد إجراء التجربة الاستطلاعية إذ طبق على عينة البناء (184) شخص لإيجاد صدقها وثباتها من خلال التحليل الاحصائي وبقيت كما هي.

إما في الفصل الرابع تم اختيار محك الدراسة ، وتم عرض وتحليل ومناقشة النتائج، وعلى ضوء البيانات الإحصائية .

واشتمل على التحليل ومناقشة نتائجه فقد طبق المقياس على عينة التطبيق البالغة (100) من العاملين (المشرفين الفنيين) للتحقق من إجراءات البناء واشتقاق المعايير وأسفرت النتائج باستخدام الصدق الظاهري والمنطقي ويبين الوصف النهائي للمقياس (42) فقرة وهو المقياس بصورته النهائية كما تم تطبيق عليهم في مقرات أقسام النشاط الرياضي والمدرسي.

وتم التوصل إلى اهم الاستنتاجات التالية:

من خلال عرض نتائج البحث وتحليلها ومناقشتها توصل الباحث إلى الاستنتاجات الآتية:-

1- مقياس التنشئة الاجتماعية التي تم إعدادها من قبل الباحث صالحة لقياس التنشئة الاجتماعية لدى مديري أقسام النشاط الرياضي والمدرسي في العراق.

2- يتمتع مديرو أقسام النشاط الرياضي والمدرسي في العراق بمستوى عالي من بتنشئة اجتماعية مما ينعكس دورها في الأداء الإداري .

3- التنشئة في البيئة الرياضية لمديري أقسام النشاط الرياضي والمدرسي في العراق لها المساهمة الكبرى في تحسين أدوارهم .

التوصيات :

على ضوء ما أفرزته نتائج البحث خلص الباحث إلى عدة توصيات وهي:-

1- يمكن الاستفادة من مقاييس التنشئة الاجتماعية الذي قام الباحث بأعداده بوصفه أداة موضوعية للباحثين وإمكانية استخدامه في بحوثهم ودراساتهم.

2- يمكن اعتماد مقاييس التنشئة الاجتماعية في اختيار مديري أقسام النشاط الرياضي والمدرسي للقيام بمهنتهم بشكل جيد.

3- إجراء دراسات بمتغيرات أخرى لمتابعة عمل مديري أقسام النشاط الرياضي والمدرسي بكل مفاصلها وعاملها

4- يوصي الباحث بانتقاء مديري أقسام النشاط الرياضي والمدرسي في العراق من الرياضيين

ثبت المحتويات

الصفحة	الموضوع	رقم المبحث
1	العنوان	
2	الآية	
3	إقرار المشرف	
4	إقرار المقوم اللغوي	
5	إقرار لجنة المناقشة والتقييم	
6	الإهداء	
7	الشكر و امتنان	7
9	مستخلص الرسالة باللغة العربية	8
12	ثبت المحتويات	9
17	ثبت الجداول	10
19	ثبت الإشكال	11
19	ثبت الملاحق	12
الفصل الأول		
22	التعريف بالبحث	1
22	مقدمة البحث وأهميته	1-1
24	مشكلة البحث	2-1
24	أهداف البحث	3-1
25	مجالات البحث	4-1
25	المجال البشري	1-4-1
25	المجال الزمني	2-4-1
25	المجال المكاني	3-4-1
25	تعريف المصطلحات	5-1
الفصل الثاني		
28	الدراسات النظرية والدراسات السابقة	2
28	الدراسات النظرية	1-2

29-28	مفهوم التنشئة الاجتماعية	1-1-2
29	أهمية التنشئة الاجتماعية :	1-1-1-2
30	أهداف التنشئة الاجتماعية	2-1-1-2
33-31	خصائص التنشئة الاجتماعية	3-1-1-2
38-33	مؤسسات التنشئة الاجتماعية	4-1-1-2
40-38	العوامل المؤثرة في التنشئة الاجتماعية	5-1-1-2
41-40	صلة التنشئة الاجتماعية بالعلوم الأخرى	6-1-1-2
45-42	محاور التنشئة الاجتماعية	7-1-1-2
52-45	نظريات التنشئة الاجتماعية	8-1-1-2
54-53	التنشئة الرياضية	2-1-2
55-54	1-2-1-2 مفهوم التنشئة الاجتماعية في الرياضة	1-2-1-2
56-55	2-2-1-2 أهداف التنشئة الاجتماعية في الرياضة	2-2-1-2
56	الأداء الإداري	3-1-2
57-56	مفهوم الأداء الإداري	1-3-1-2
58-57	أهمية الأداء الإداري	2-3-1-2
59-58	عناصر الأداء الإداري	3-3-1-2
61-59	العمليات الإدارية للأداء الإداري في المؤسسات التعليمية	4-3-1-2
63-61	معايير الأداء الإداري	5-3-3-2
64-63	العوامل المؤثرة في الأداء الإداري	6-3-3-2
65-64	التأثير السلبي على الأداء الإداري	7-3-3-2
66-65	تطوير الأداء الإداري	8-3-3-2
67	الدراسات السابقة	2-2
67	دراسة رجبى عبد الحسين عزيز (2021)	1-2-2
69-68	دراسة نهاية عبيد محسن الطائي (2021)	2-2-2
70-69	مناقشة أوجه التشابه والاختلاف مع الدراسات السابقة ومدى الاستفادة منها	3-2-2
الفصل الثالث		
73	منهج البحث وإجراءاته الميدانية	3

73	منهج البحث	1-3
75-73	مجتمع البحث وعينته	2-3
76	عينة البناء (عينة التحليل الاحصائي للمقياس)	1-2-3
76	عينة البحث الاستطلاعية (تجريب المقياس)	2-2-3
76	عينة التطبيق البحث (العينة الرئيسية)	3-2-3
76	وسائل جمع المعلومات والأدوات المستخدمة في البحث	3-3
77-76	وسائل جمع المعلومات	1-3-3
78	الأدوات المستخدمة في البحث	2-3-3
78	الإجراءات الميدانية للبحث :	4-3
78	تحديد متغير الدراسة	1-4-3
79	بناء مقياس متغير الدراسة	2-4-3
79	الخطوات العلمية لبناء مقياس الدراسة	3-4-3
79	تحديد الغرض من القياس واسم المقياس	1-3-4-3
80-79	تحديد صلاحية مجالات المقياس التنشئة الاجتماعية	2-3-4-3
83-80	تحديد الأهمية النسبية لمجالات مقياس التنشئة الاجتماعية	3-3-4-3
89-83	أعداد فقرات المقياس وتحديد صلاحية (الصدق الظاهري والمنطقي)	4-3-4-3
90-89	موضوعية مقياس التنشئة الاجتماعية	5-3-4-3
94-90	إيجاد القدرة التمييزية لفقرات مقياس التنشئة الاجتماعية	6-3-4-3
98-94	إيجاد الاتساق الداخلي لمقياس التنشئة الاجتماعية	7-3-4-3
98	ثبات مقياس التنشئة الاجتماعية	8-3-4-3
-99	اختبار التوزيع الطبيعي لمقياس البحث (التنشئة الاجتماعية)	9-3-4-3
100		
100	التجربة الاستطلاعية لمقياس التنشئة الاجتماعية	10-3-4-3
-100	الوصف النهائي لمقياس التنشئة الاجتماعية	11-3-4-3
101		
-101	تطبيق تجربة الدراسة الرئيسة	4-4-3
102		
102	الوسائل الإحصائية	5-3
الفصل الرابع		

104	عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها :	4
104	المحك المعتمد في البحث:	1-4
106-105	عرض وتحليل نتائج مستوى مجالات مقياس التنشئة الاجتماعية لعينة التطبيق ومناقشتها	2-4
110-107	عرض مجموع الاستجابات والمتوسطات الحسابية والوزن النسبي والمستوى والترتيب لمقياس التنشئة الاجتماعية لدى عينة التطبيق	3-4
113-111	عرض وتحليل نتائج مجال (المجتمع) لدى عينة التطبيق ومناقشتها	1-3-4
116-114	عرض وتحليل نتائج مجال (البيئة) لدى عينة التطبيق ومناقشتها	2-3-4
119-117	عرض وتحليل نتائج مجال (الثقافة) لدى عينة التطبيق ومناقشتها	3-3-4
122-120	عرض وتحليل نتائج مجال (الرياضة) لدى عينة التطبيق ومناقشتها	4-3-4
124-123	عرض وتحليل نتائج الفروق في مقياس التنشئة الاجتماعية ومناقشتها	4-4
الفصل الخامس		
126	الاستنتاجات والتوصيات	5
126	الاستنتاجات	1-5
126	التوصيات	2-5
المصادر والمراجع		
134-128	المصادر العربية	1
135-134	المصادر الأجنبية	2
163-137	الملاحق	
A	العنوان باللغة الإنجليزية	
B-C-D	مستخلص الرسالة باللغة الإنجليزية	

ثبت الجداول

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
75-74	يبين توزيع العينة والنسبة المئوية حسب عينة البناء والتطبيق والتجربة الاستطلاعية	1
80	يبين مربع كأي لاتفاق رأي الخبراء والمختصين على مجالات مقياس التنشئة الاجتماعية	2
82	يبين الأهمية النسبية لمجالات مقياس التنشئة الاجتماعية	3
83	يبين النسبة المئوية للأهمية النسبية وعدد فقراتها لمجالات مقياس التنشئة الاجتماعية	4
88-85	يبين (مربع كأي) على كل فقرة من فقرات مقياس التنشئة الاجتماعية	5
89	يبين بدائل مقياس التنشئة الاجتماعية وأوزانها	6
90	يبين عدد الفقرات الأولية وعدد الفقرات المحذوفة في عملية التحليل الاحصائي	7
95-92	يبين نتائج القدرة التمييزية لفقرات مقياس التنشئة الاجتماعية	8
96	يبين قيم معاملات الارتباط فيما بين درجات أوزان المجالات والدرجة الكلية لمقياس التنشئة	9
98-97	يبين قيم معاملات الارتباط فيما بين درجات أوزان المعايير والدرجة الكلية للمجال ، وبين درجات أوزان المعايير والدرجة الكلية لمقياس التنشئة الاجتماعية	9
99	يبين نتائج التوزيع الطبيعي لمقياس التنشئة الاجتماعية	10
101	يبين حساب معامل الثبات لمقياس التنشئة الاجتماعية بطريقتي ألفا كرو نباخ والتجزئة النصفية	11

102	يبين الوصف النهائي لمقياس التنشئة الاجتماعية	12
106	المحك المعتمد في البحث	13
107	يبين القيمة التائية المحسوبة بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لكل مجال من مقياس التنشئة الاجتماعية لدى عينة التطبيق	14
109	يبين مجموع الاستجابات والوسط المرجح والوزن النسبي والمستوى والترتيب لمقياس التنشئة الاجتماعية لدى عينة التطبيق	15
114-113	يبين مجموع الاستجابات والوسط المرجح والوزن النسبي والمستوى والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال (المجتمع)	16
117-116	يبين مجموع الاستجابات والوسط المرجح والوزن النسبي والمستوى والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال (البيئة)	17
120-119	يبين مجموع الاستجابات والوسط المرجح والوزن النسبي والمستوى والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال (الثقافة)	18
123-122	يبين مجموع الاستجابات والوسط المرجح والوزن النسبي والمستوى والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال (الرياضة)	19
125	يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (T) المحسوبة لنتائج الذكور والإناث من المشرفين في مقياس التنشئة الاجتماعية	20

ثبت الأشكال

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
127	يوضح فروق الأوساط الحسابية في مقياس التنشئة الاجتماعية بين الذكور والإناث	1

ثبت الملاحق

الصفحة	العنوان	رقم الملحق
141-104	كتاب تسهيل مهمة	1
142	قائمة السادة الخبراء والمختصون الذين تم مقابلتهم	2
144-143	استبانة استطلاع رأي الخبراء حول صلاحية مجالات مقياس التنشئة الاجتماعية و التعريف لكل مجال	4
147-146	قائمة السادة الخبراء الذي تم توزيع الاستبيان عليهم	5
154-148	استبانة استطلاع آراء الخبراء حول صلاحية فقرات مقياس التنشئة الاجتماعية	
156-155	قائمة السادة الخبراء الذي تم توزيع الاستبيان عليهم لتحديد فقرات المقياس	7
162-157	مقياس التنشئة الاجتماعية بصورته النهائية الصيغة النهائية للمقياس	8

163	فريق العمل المساعد	9
166-164	يبين صورة توزيع استبانة المقياس على أفراد عينة البحث	10

الفصل الأول

1 - التعريف بالبحث

1 - 1 المقدمة وأهمية البحث

1 - 2 مشكلة البحث

1 - 3 أهداف البحث

1 - 4 مجالات البحث

1 - 5 تعريف المصطلحات

1- التعريف بالبحث

1.1 مقدمة البحث وأهميته :-

التربية هي الوسيلة المثلى لتحقيق أهداف المجتمع والمدخل الأساسي للتنمية الشاملة حيث تقع على عاتقها مسؤولية وهي أعداد ملاكات بشرية قادرة على مواكبة التقدم العلمي المتسارع لذا برز مفهوم الأداء الإداري ليشكل قاعدة أساسية التي انطلقت منها حركة البحث عن مصادر وأسس الأداء المنتظم والتميز ، وإن مفهوم الأداء من الموضوعات الرئيسة بل والأساسية في نظريات التنظيم الإداري بصفة خاصة والسلوك الإداري بصفة عامة ، وأن الأداء يدل على ما يتمتع به العاملون في المؤسسات الإدارية بصفة عامة ، والوزارات بصفة خاصة من مهارات وقدرات وإمكانات ، فإذا كان الأداء مناسباً للعمل المطلوب إنجازه ، فإنه يحقق الغرض منه ، أما إذا كان الأداء لا يرقى إلى المستوى المطلوب لإنجاز العمل، فإن ذلك يتطلب استحداث وسائل وطرق جديدة ، وذلك يعتبر الأداء الإداري للأنشطة التي تعكس كلا من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها ، ويعبر عن مدى كفاءة العامل أو بلوغه مستوى الإنجاز المرغوب في هذا العمل ويرتبط بالمرجات التي تسعى المؤسسات الإدارية أو الوزارات إلى تحقيقها .

وتعد أقسام النشاط الرياضي والمدرسي وحدات تنظيمية من ضمن تشكيلات وزارة التربية تقوم بدور كبير في تهيئة وبناء الأجيال فكرياً وبدنياً واجتماعياً ونفسياً لتحقيق أهداف التربية الرياضية استناداً إلى فلسفة وزارة التربية وعلى أن يدير ويقود هذه المؤسسات مديرون يمتلكون كفايات قيادية أدبية من جهة وكفايات تربوية تعليمية من جهة أخرى ويكون مسؤولاً على تسيير وتنظيم وضبط القسم الرياضي والكشفي والمدرسي وممثلاً لوجهات نظر الأفراد والمجموعة التي يضمها كل من مدرء ومعاونين ومشرفين ورؤساء شعب بما ينسجم مع تحقيق أهداف ومهام القسم الذي يدير .

وتعد التنشئة الاجتماعية هي الأساس في تكوين شخصية الفرد فهي عملية مستمرة لا تقتصر فقط على مرحلة عمرية محددة وإنما تمتد من مرحلة الطفولة إلى مرحلة الشيخوخة وهذه يعني عملية تربية وتكوين وصل وتهديب يمر بها الفرد ينتج عنها تفاعله مع مكونات المجتمع عبر مراحل النمو المختلفة والتي من خلالها يكتسب قيم المجتمع والمعايير الاجتماعية وعاداته وتقاليده ومقاييسه ويتعلم صيغ السلوك الجيد ويؤهله إلى أشغال الأدوار الوظيفية التي عن طريقها يخدم المجتمع ويؤدي الواجبات الأساسية الملقاة على عاتقه فعملية التنشئة الاجتماعية تعتبر عنصراً مهماً ومن العناصر الأساسية في صقل الخبرات الأولية في الحياة الاجتماعية .

وتستمد أهمية البحث من أهمية التنشئة الاجتماعية للفرد في تحقيق التطبيع الاجتماعي في النمط السلوك المتوقع من أي فرد يشغل وظيفة معينة وهي الأساس لقيادة هذه المؤسسة التربوية فأقسام النشاط الرياضي والمدرسي لا يمكن أن تحقق أهدافها بدون قيادة حكيمة لها دور فاعل ومميز في تغير وتطوير وتحسين الأداء الإداري و التنشئة الاجتماعية التي تكون شخصية الفرد وتكسبه المعايير والضوابط السلوكية والتي ينعكس اثرها في أداءهم الإداري.

مما حدا بالباحث بتسليط الضوء على أهمية التنشئة الاجتماعية في تكوين شخصية الإداري وإدءاء للإدارات الوسطى في المديریات العامة للتربية في أقسام النشاط الرياضي والمدرسي ، ونجاح هذه المؤسسة في تحقيق أهدافها ورسالتها مرتبط بالكيفية التي تدار بها لان النشاط الرياضي والمدرسي هي احد اهم مجالات النشاط الحركي المنظم الذي يهدف إلى تربية التلاميذ والطلبة صحياً وعقلياً ونفسياً واجتماعياً وهي أداة هامة من أدوات المنهاج التربوي لأحداث عملية تكاملية من جميع الجوانب في العملية التعليمية .

1 - 2 مشكلة البحث

يظهر واضحاً للمتابع المتخصص في المجال الرياضي مقدار التفاوت في مستوى الأداء الإداري بين أقسام النشاط الرياضي والمدرسي في العراق لمديريات التربية وتوهج بعضها وانكماش عمل الأخرى إلى حد الخمول والغياب عن واجهه المؤسسات الرياضية الفاعلة والمثمرة .
لكون الباحث منتمياً لهذه المؤسسة التربوية عاملاً على ملاكات مديرية تربية ميسان وملاحظاً لهذا التفاوت الإداري في عمل هذه المؤسسة على مختلف مديرياتها في العراق تبادر إلى ذهن الباحث التساؤل الاتي :

❖ هل التنشئة الاجتماعية لها دور في تحقيق الكفاءة الاجتماعية وتكوين الشخصية الإدارية لمديري أقسام النشاط الرياضي والمدرسي في العراق ؟
وللإجابة على هذا التساؤل ارتأى الباحث الخوض في هذه الدراسة من خلال اختيار أهدافها ومحاولة تحقيقها والوقوف على بيان دور التنشئة الاجتماعية لمديري أقسام النشاط الرياضي والمدرسي في العراق في مستوى أدائهم الإداري .

1-3: أهداف البحث

- 1- بناء مقياس للتنشئة الاجتماعية لمديري أقسام النشاط الرياضي والمدرسي في العراق من وجهة نظر العاملين فيها.
- 2- التعرف على نسبة مساهمة التنشئة الاجتماعية بالأداء الإداري لمديري أقسام النشاط الرياضي والمدرسي في العراق من وجهة نظر العاملين فيها.
- 3- التعرف على الفارق بين استجابات الذكور والإناث حول نسبة مساهمة التنشئة الاجتماعية لمديري أقسام النشاط الرياضي والمدرسي في العراق من وجهة نظر العاملين فيها.

1-4 مجالات البحث

1-4-1 المجال البشري: العاملون في أقسام النشاط الرياضي والمدرسي في العراق من العاملين (المشرفين الفنيين)

2-4-1 المجال الزمني : 2024/7/2-2023/10/24

3-4-1 المجال المكاني : ابنيه أقسام النشاط الرياضي والمدرسي لمديريات التربية في العراق .

5-1 تعريف المصطلحات

1-5-1 التنشئة الاجتماعية

التنشئة الاجتماعية :- هي اكتساب الفرد سلوكا ومعايير واتجاهات مناسبة وأدوار اجتماعية معينة تمكنه من مسايرة جماعته والتوافق الاجتماعي معها وتكسبه الطابع الاجتماعي وتسير له الاندماج في الحياة الاجتماعية ، وبمعنى آخر عملية تشكيل اجتماعي لخامة الشخصية ، وهي عملية تحويل الكائن الحيوي البيولوجي إلى كائن اجتماعي .⁽¹⁾

الأداء الإداري :الأداء بأنه " النشاط الذي يملكه الفرد لإنجاز مهامه أو الأهداف المحددة له بنجاح .⁽²⁾

(2) حامد عبد السلام زهران ، علم النفس الاجتماعي ، عالم الكتب ، القاهرة 1984 ، ص234.

(3) محمود عيد المسلم الصليبي : الجودة الشاملة وأنماط القيادة التربوية ، ط1 ، عمان ، دار الراجحة للنشر والتوزيع ، 2008، ص124 .

الفصل الثاني

- 2- الدراسات النظرية والدراسات السابقة
- 1-2 الدراسات النظرية
- 1-1-2 مفهوم التنشئة الاجتماعية
- 1-1-1-2 أهمية التنشئة الاجتماعية :
- 2-1-1-2 أهداف التنشئة الاجتماعية
- 3-1-1-2 خصائص التنشئة الاجتماعية
- 4-1-1-2 مؤسسات التنشئة الاجتماعية
- 5-1-1-2 العوامل المؤثرة في التنشئة الاجتماعية
- 6-1-1-2 صلة التنشئة الاجتماعية بالعلوم الأخرى
- 7-1-1-2 محاور التنشئة الاجتماعية
- 8-1-1-2 نظريات التنشئة الاجتماعية
- 2-1-2 التنشئة الرياضية
- 1-2-1-2 مفهوم التنشئة الاجتماعية في الرياضة
- 2-2-1-2 أهداف التنشئة الاجتماعية في الرياضة
- 3-1-2 الأداء الإداري
- 1-3-1-2 مفهوم الأداء الإداري
- 2-3-1-2 أهمية الأداء الإداري
- 3-3-1-2 عناصر الأداء الإداري
- 4-3-1-2 العمليات الإدارية للأداء الإداري في المؤسسات التعليمية
- 5-3-3-2 معايير الأداء الإداري

2-3-3-6 العوامل المؤثرة في الأداء الإداري

2-3-3-7 التأثير السلبي على الأداء الإداري

2-3-3-8 تطوير الأداء الإداري

2-2 الدراسات السابقة

2-2-1 دراسة رجبى عبد الحسين عزيز (2021)

2-2-2 دراسة نهاية عبید محسن الطائي (2021)

2-2-3 مناقشة أوجه التشابه والاختلاف مع الدراسات السابقة ومدى الاستفادة منها

2- الدراسات النظرية والمشابهة

2-1 الدراسات النظرية

2-1-1 مفهوم التنشئة الاجتماعية

التنشئة الاجتماعية هي عملية اندماج الفرد في المجتمع في مختلف أشكال الجماعات الاجتماعية واشتراكه في مختلف فعالياته من خلال استيعابه لقيمه ومعايير وثقافته والتي تتكون على أساسها شخصية الفرد.⁽¹⁾

أي أن اندماج الفرد في المجتمع يكسبه قيم ومعايير واتجاهات تعمل على ترشيد سلوكه وتهيئته وإعداده للحياة الاجتماعية و بالتالي تشكل شخصيته وتجعله فرد قادر على تحمل المسؤولية. وقد عرف معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية التنشئة الاجتماعية بأنها: العملية التي يتم بها انتقال الثقافة من جيل إلى آخر والطريقة التي تتم بها تشكيل الأفراد منذ طفولتهم حتى يمكنهم العيش في مجتمع ذي ثقافة معينة ، ويدخل في ذلك الآباء والمدرسة والمجتمع .⁽²⁾

وتعرف أيضا بأنها عملية مستمرة مدى الحياة وضرورية لتكوين ذات الفرد وتطور مفهومه عن ذاته كشخص ، وخاصة من خلال سلوك الآخرين واتجاهاتهم نحوه ، وكذلك عن طريق تعلم كيفية أداء الأدوار الاجتماعية المميزة بالنمو السليم⁽³⁾

كما تعرف التنشئة الاجتماعية بأنها: "عملية تفاعل اجتماعي تتم بين الفرد والقائمين على رعايته من بواسطة مجموعة من الأساليب يكتسبها الفرد ويتأثر بها وتهدف تلك العملية إلى تربية هذا الفرد ومساعدته على أن ينمو نمواً طبيعياً في حدود أقصى ما تؤهله له قدراته من الناحية العقلية والجسمية والعاطفية والاجتماعية والروحية.⁽⁴⁾

وعرفها(رشدان) بأنها عملية تحويل الشخص فرد اجتماعي عن طريق التفاعل الاجتماعي ، ليكتسب بذلك سلوكاً ومعايير وقيم واتجاهات تدخل في بناء شخصيته لتسهيل له الاندماج في الحياة الاجتماعية ؛ فهي بذلك مستمرة تبدأ بالطفولة فالمرحلة فالرشد وتنتهي بالشيخوخة ، وتشتمل على الأساليب التنشئة كافة التي تلعب دوراً في بناء شخصية الفرد أو اختلالها من جميع الجوانب النفسية والاجتماعية".⁽⁵⁾

(1) شبل بدران : أسس التربية ، دار المعرفة الجامعية ، مصر ، 2002 ، ص.22.21

(2) احمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1977، ص130.

(3) عاطف غيث : قاموس علم الاجتماع ، الهيئة المصرية للكتاب ، القاهرة ، مصر مرجع ، ص 271

(4) عبد القادر: التنشئة الاجتماعية للطفل العربي في عصر العولمة ، دار الفكر العربي ، القاهرة، 2002 ، ص.9.

(5) الرشدان، عبد الله : التربية والتنشئة الاجتماعية ، دار وائل للنشر ، عمان الأردن ، 2008، ص123.

وعليه فإن مفردة تنشئة في اللغة العربية مرادف لمفردة تربية ، أي تحويله من شخص بيولوجي إلى شخص اجتماعي ، ومن الاجتماع تعني دراسة علاقة مفهوم التنشئة بمفهوم التربية نجد أن عملية التنشئة الاجتماعية تُعد عملية تربوية اجتماعية ، وهي عملية تعديل أو تغيير في سلوك الفرد بالخبرة والممارسة ، فهي عملية تعلم ، في حين تغطي تربية الإنسان على فعله ووجدانه ، وقيمه وأخلاقه واتجاهاته ومهاراته وأفكاره ، وبما يتوافق مع نمو طاقاته وإمكاناته ، وبذلك تكون التربية عملية نمو شامل للفرد جسدياً وعقلياً واجتماعياً وسط جماعة اجتماعية معينة تسعى لإيصاله لأقصى ما تؤهله قدراته الطبيعية ، إذن تعد عملية التنشئة جزءاً من عملية التربية ، والتربية تتضمن عملية التنشئة الاجتماعية والتدريب الفكري والأخلاقي وتطوير القوى العقلية والأخلاقية، فهي أشمل من التنشئة . (1)

وهي أيضاً العمليات الاجتماعية التي يستطيع بها الوليد البشري المزود بإمكانات سلوكية فطرية أن يتطور وينمو نسبياً واجتماعياً بحيث يصبح في النهاية شخصية اجتماعية تعمل وفقاً لأحكام جماعتها ومعاييرها وثقافتها. (2)

2-1-1-1 أهمية التنشئة الاجتماعية

تتجلى أهميتها في كونها المحدد الأساسي التي تبنى بها الأمة وتعمل على تنمية الثقافات كما تساهم في مسايرة التغييرات التي تطرأ على المجتمع ، كما تعمل على ترقية وإبداع الفرد وازدهاره في عمله ودقة معلوماته وصحة نتائجه. (3)

كما أن التنشئة الاجتماعية تكسب الإنسان إنسانيته فبواسطتها يتعلم اللغة والعادات والتقاليد والقيم السائدة في جماعته ويتعايش مع ثقافة مجتمعه ، وتساعد أيضاً على التوافق مع مجتمعه فعندما يتعلم الفرد لغة قومه وثقافته يستطيع إقامة علاقات طيبة مع أفراد مجتمعه ويتوافق معهم. (4)

وعن أهمية التنشئة الاجتماعية أنه يمكن حصر أهميتها في النقاط التالية: (5)

1- أنها العملية التي بواسطتها تكشف قدرات الفرد وطاقاته ونؤهله لتفجيرها ، ونرشده إلى كيفية تسخيرها في خدمة المجتمع وأهدافه.

(1) عبد القادر: التنشئة الاجتماعية للطفل العربي في عصر العولمة ، دار الفكر العربي ، القاهرة، 2002 ، ص9.

(2) شريف ، السيد عبد القادر: التنشئة الاجتماعية للطفل العربي ، دار الفكر العربي ، للطباعة الثانية ، القاهرة مصر، 2004، ص13.

(3) عامر مصالح : علم النفس الاجتماعي في السياسة والإعلام ، دار الكتاب الحديث ، القاهرة ، مصر ، 2010 ، ص 165

(4) محمد ياسر الخواجة حسين الدريني : المعجم الموجز في علم الاجتماع ، مصر العربية للنشر ، القاهرة ، 2010، ص90.

(5) الرشيدان ، عبد الله : مصدر سبق ذكره ، ص89.

- 2- وسيلة لبقاء المجتمع والمحافظة على الثوابت الحضارية عن طريق نقل القيم الحضارية والثقافية والاجتماعية من جيل إلى آخر ، وتحقيق التواصل بين الأجيال.
- 3- عملية لتطوير المهارات والأساليب التي يحتاجها الفرد لتحقيق أهدافه وطموحاته في الحياة والتي تؤدي إلى التنمية الشاملة للمجتمع.
- 4- وسيلة للمحافظة على المجتمع وتماسكه وتعاون أفراد ، بواسطة نشر قيم الحب والتأخي والتعاطف بين أفراد المجتمع وكذلك نشر قيم التسامح والتعاون بينهم .

2-1-1-2 أهداف التنشئة الاجتماعية

- مما لا شك أن عملية التنشئة الاجتماعية عملية هادفة تتدخل فيها مجموعة من العمليات الثقافية والاجتماعية والتي يصبح من خلالها قادراً على استيعاب قيم ومعايير المجتمع الذي يعيش فيه وذلك على المستوى المعرفي والاجتماعي والانفعالي ومن بين هذه الأهداف ما يلي:
- 1- أن الهدف من التنشئة الاجتماعية هو إنتاج شخص ذي كفاءة اجتماعية. (1)
- بمعنى إعداد فرد لديه القدرة على التفاعل الاجتماعي الحقيقي مع كل من البيئة الطبيعية والاجتماعية.
- 2- تهدف عملية التنشئة الاجتماعية إلى تغيير الحاجات الفطرية إلى حاجات اجتماعية وتغيير السلوك الفطري ليصبح الفرد إنساناً اجتماعياً يتعلم أخلاقيات المجتمع الذي يعيش فيه ويتقبل المكانة الاجتماعية التي يحددها له المجتمع. (2)
- 3- تهدف التنشئة الاجتماعية إلى إيجاد وإعداد فرد صالح يستطيع مواجهة الحياة ومشاكلها حتى يكون نافعاً في المجتمع وتعمل على تطويره وازدهاره. (3)
- 4- أن الفرد لا يولد اجتماعياً ، ولذا فإنه بواسطة التنشئة يمكنه اكتساب الصفة الاجتماعية ، والحفاظ على فطرته السليمة وإبراز جوانب إنسانيته. (4)
- 5- تزويد الفرد بالقيم والعادات الاجتماعية ولأنماط السلوكية من بواسطة المواقف الاجتماعية. و ذلك باكتساب الفرد عادات وقيم مجتمعه بواسطة مراحل حياته المختلفة. (5)

(1) محمد يسرى موسى : مصادر وآليات التنشئة الاجتماعية لدى لاعبي الفرق القومية في جمهورية مصر العربية ، اطروحة دكتوراه غير منشورة كلية التربية الرياضية ، جامعة حلوان ، 1999 ، ص35.

(2) السيد عبد القادر شريف: التنشئة الاجتماعية للطفل العربي ، ط 2 ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر ، 2004 ، ص13.

(3) عبد الوهاب علي مومن: أساليب التنشئة الاجتماعية للطفل الصومالي ، دراسة على عينة من الأسر الصومالية بمدينة القاهرة ، رسالة ماجستير غير منشور معهد البحوث والدراسات العربية ، القاهرة ، مصر ، 2011 ، ص 28

(4) سيف الدين ياسين قدي : ملامح التغير في ديناميات التنشئة الاجتماعية دراسة آثنولوجية في أحد أحياء مدينة القاهرة ، أطروحة دكتوراه ، كلية البنات جامعة عين الشمس ، مصر ، 2005، ص14.

(5) فاخر عاقل : علم النفس التربوي ، دار علم الملايين ، 1990 ، ص 14.

6- تمكين الفرد من القيام بدوره الاجتماعي بكل إيجابية وشعورة بروح المسؤولية⁽¹⁾

2-1-1-3 خصائص التنشئة الاجتماعية (2)

1- التنشئة الاجتماعية عملية تشكيل اجتماعي:

تتولى التنشئة الاجتماعية تشكيل الفرد منذ ولادته ، فالطفل يولد صفحة بيضاء يمكن أن يكتسب أي شيء فعملية التنشئة الاجتماعية تعمل على تحويل الإنسان من شخص غير اجتماعي إلى إنسان يملك المؤهلات الإنسانية الاجتماعية بما يجعله إنساناً اجتماعياً ناضجاً ، ويتم نقل المؤهلات عبر التنشئة الاجتماعية التي يمكن عبرها الحصول على نوعية الفرد الذي نريده وإنشاء الاتجاهات الاجتماعية التي يرغب المجتمع في نقلها لأجياله.

2- التنشئة الاجتماعية عملية إشباع للحاجات:

بمعنى أنها عملية تهدف إلى إشباع الحاجيات الاجتماعية للفرد، وهذا الأمر يساعد على النمو الاجتماعي السليم لشخصية الفرد. وينطبق هذا الأمر على الحاجة للأمن والطمأنينة التي هي ضرورية للإنسان في جميع مراحل حياته. ولقد تحدث الكثير من الفلاسفة عن الحاجات الاجتماعية للفرد التي يمكن تلبيتها عن طريق التنشئة الاجتماعية. وهذه الحاجات هي: الحاجة البيولوجية ، والحاجة للأمن والحاجة للمحبة ، والحاجة للانتماء وللتقدير ، والحاجة للمعلومات.

3- التنشئة الاجتماعية عملية ديناميكية:

تحدث عملية التنشئة الاجتماعية عن طريق التفاعل بين الأفراد داخل محيط اجتماعي معين ، فيتم بواسطتها نقل الأنماط السلوكية عن بواسطة ما يسمى بالنموذج وتكون الملاحظة في عملية التنشئة بمعنى أن الفرد يلاحظ النماذج السلوكية أمامه فيتأثر بها نفسياً ، وهذا التأثير ينتقل إلى عملية تقمص وامتثال النماذج ، فعن طريق عملية الأخذ والعطاء يتعلم الفرد قيم وقوانين الجماعة ويكتسبها ، وبذلك يصبح على دراية أكثر بثقافة المجتمع ، وقد تكون هذه الثقافة مفيدة لتكوين الشخصية كما قد تكون ثقافة ضعيفة على حسب طبيعة الجماعة المنطوي تحتها الفرد .

4- التنشئة الاجتماعية عملية اجتماعية ومستمرة:

بمعنى أنها تحدث في وسط اجتماعي يتكون من أفراد إنسانيين ، فهي تعبر عن خاصية فطرية في الإنسان ، وهو اجتماعي بطبعه ، وهذه الاجتماعية تؤدي إلى تبادل النماذج السلوكية بين

(1) فاخر عاقل : المصدر السابق نفسه ، ص14.

(2) أبو مغلي، سميح وآخرون : التنشئة الاجتماعية للطفل ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2002، ص52.

الأفراد وتعديلها وإثرائها وفقاً لما تدعو إليه حاجة المجتمع ، والتنشئة الاجتماعية عملية مستمرة تبدأ بمولود الطفل وتستمر معه حتى الشيخوخة لأن الإنسان في كل حقبة من حقب حياته يحتاج يتعلم أشياء تساعده على عملية التكيف الاجتماعي باعتبار أن المجتمع في تغير مستمر ، وتطور متواصل ، وهذا التغيير يحتاج من الإنسان أن يعرف كيف يتعامل معه ، ومهما بلغ الإنسان من العلم فهو بحاجة إلى تعلم وتنشئة وهذا ما يجعل عملية التنشئة الاجتماعية مستمرة.

5- التنشئة الاجتماعية هي عملية نمو متواصل للفرد:

الإنسان عند ولادته يكون معتمداً على غيره ، ولكنه يملك استعدادات عقلية وأخلاقية واجتماعية ونفسية تمكنه من التحول إلى الاعتماد على نفسه. وهذه الاستعدادات تصل إلى مرحلة النضج من خلال عملية النمو التي تتم بموجب عملية التنشئة الاجتماعية. ومن ثم فالنمو الاجتماعي الذي يحدث في: شخصية الإنسان يكون بفعل التنشئة الاجتماعية التي يتلقاها الفرد في مراحل نموه جميعها، الطفولة المراهقة ، والرشد والشيخوخة.

6- التنشئة الاجتماعية هي عملية تعلم :

تعتبر عملية التنشئة الاجتماعية عملية تعلم للأدوار والمهارات الاجتماعية التي تساعد الفرد على التأقلم مع محيطه الاجتماعي وإشباع حاجاته الاجتماعية. فالطفل لا يعرف كيف يستقبل الضيوف وحسن الحديث مع الناس ونوعية الحديث مع أقرانه ومع الكبار إلا إذا تلقى تنشئة من والديه في هذا الشأن ، أو شاهد أمه أو أباه كيف يعاملان مع غيرهما من الناس. كما أن الفرد لا يتعلم الحقوق والواجبات الاجتماعية إلا إذا كان قد تعلمها من المجتمع الذي يعيش فيه. وكما يتعلم الفرد الأشياء الحسنة قد يتعلم الأشياء السيئة؛ لأن الفرد في المجتمع ينقل النماذج السلوكية من محيطه الذي يعيش فيه ، وهذه النماذج تتحدد حسب المحيط الاجتماعي للفرد. وهذا هو الذي يفسر اختلاف أخلاق الأفراد وتصرفاتهم ، وحتى اختلاف عاداتهم وتقاليدهم من بيئة لأخرى. وبالتالي تكون التنشئة الاجتماعية هي العملية التي يتعلم بها الفرد طرق مجتمع ما أو جماعة ما حتى يتمكن من العيش في ذلك المجتمع أو بين تلك الجماعة.

7- التنشئة الاجتماعية عملية نقل للحضارة:

هذه الخاصية ترتكز على مضمون التنشئة الاجتماعية فهي في عمقها الاجتماعي نقل للقيم الحضارية لمجتمع ما للمحافظة عليها من الاندثار والتغلب على قيم أخرى. وبالطبع هذا النقل للقيم الحضارية يكون عبر عملية التنشئة الاجتماعية وهذا ما دفع بعض الباحثين إلى اعتبار التنشئة الاجتماعية هي نقل القوى الحضارية الخارجية المفيدة لتكون قوى فردية داخلية شخصية.

8- التنشئة الاجتماعية عملية تكيف اجتماعي:

عندما يولد الطفل يكون فاقداً للمهارات الاجتماعية التي تيسر له سبل الحياة حيث إنه يعتمد اعتماداً كلياً على غيره عند ولادته. ولا يستطيع إلا إذا امتلك الخبرات والمهارات الاجتماعية التي تمكنه من التعامل مع غيره من بني جنسه والتأقلم والتفاهم معهم ، وهذا ما يتم عن طريق التنشئة الاجتماعية التي هي في حد ذاتها عملية تكيف اجتماعي للفرد مع محيطه ، إذا اعتبرنا أنه بواسطة التكيف الاجتماعي يستطيع الفرد أن يستجيب لمطالب المجتمع الذي يعيش فيه ، وبذلك تكون عملية التنشئة الاجتماعية عملية تكيف اجتماعي للفرد مع محيطه الاجتماعي. ممثلة في تقمص الأنماط السلوكية للمجتمع حتى تغدو سلوكاً تلقائياً.

9- التنشئة الاجتماعية عملية معقدة:

التنشئة الاجتماعية عملية معقدة ومركبة تتداخل فيها عناصر كثيرة، بدءاً من طبيعة شخصية الإنسان وبنيته النفسية إلى المحيط الاجتماعي وما يحتويه من قيم ونماذج سلوكية إلى إدراك الفرد الاجتماعي نحو تكوينه البيولوجي والوراثي ، إلى اللغة ومضامينها الأيدولوجية. ثم تتنوع الوسائل التي تتم عبرها عملية التنشئة الاجتماعية ، كالأُسرة والمدرسة وجماعة والرفاق ، ووسائل الإعلام ، ودور العبادة ، والأدوار الاجتماعية والأندية الرياضية ، فلا يمكن عزو عملية التنشئة الاجتماعية إلى متغير واحد بغض النظر عن المتغيرات الأخرى ، فكل متغير يسهم بقسط معين ، إلا أن هنالك تفاوتاً في التأثير من وسيلة من هذه الوسائل إلى الأخرى ، بناءً على نسبة استجابة الفرد لكل وسيلة وتفاعله معها ، كما أن النمو الاجتماعي لا يمكن فصله عن النمو المعرفي للفرد ، ولا عن النمو اللغوي أو الأخلاقي أو النفسي ، وكل واحد من هذه الجوانب يؤثر في الآخر تأثيراً متبادلاً ، أي أن هناك علاقات تبادلية بين جميع جوانب شخصية الإنسان.

2-1-1-4 مؤسسات التنشئة الاجتماعية

تتمثل أهمية التنشئة الاجتماعية في مدى قدرتها على تهيئة وبلورة القابلية لدى الأفراد للاندماج في الجماعات الاجتماعية المختلفة داخل المجتمع كل حسب طبيعته كالأُسرة ، المدرسة جماعة الرفاق ، وسائل الإعلام وخلافها ، فعن طريق الاندماج في هذه الجماعات يكتسب الفرد العادات والتقاليد والأعراف الاجتماعية وتعدد مفاهيمه وتصوراتهِ عن قدراته وعن شخصيته وعن طبيعة مجتمعه. (1)

(1) عبد الله بن عياص و سالم النبتي : علم الاجتماع التربوي ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، مصر ، 2002 ، ص 257

هكذا يتضح لنا بأن الثقافة لا تؤثر في الفرد تأثيراً مباشراً وإنما تقوم بها عدد من المؤسسات الاجتماعية والجماعات التي ينتمي إليها الفرد. ومن أهم هذه المؤسسات ما يلي:

1- الأسرة: تعد الأسرة الوحدة الاجتماعية الأولى التي يحتك بها الفرد احتكاكا مستمرا كما أنها تعد المكان الأول الذي ينمو فيه أنماط التنشئة الاجتماعية التي تشكل الميلاد الثاني في حياة الفرد. (1)

أي تكوينه كشخصية اجتماعية ثقافية تنتمي إلى مجتمع بعينه فالأسرة هي المؤسسة الأولى المسؤولة عن تنشئة الفرد اجتماعيا بالإضافة إلى أهمية الأسرة في توفير الاحتياجات المادية للفرد كالغذاء والملابس والسكن ، فالأسرة هي التي تجعل الفرد كائنا اجتماعيا يدرك كيف يتعامل مع الآخرين ، فالوالدين هما اللذان يغرسان في الفرد بشكل مباشر وغير مباشر السلوك الصواب والسلوك المناسب والسلوك الأخلاقي. (2)

ومع تعدد مؤسسات التنشئة الاجتماعية ، إلا أن الأسرة كانت ولا تزال أقوى مؤسسة اجتماعية تؤثر في كل مكتسبات الإنسان المادية وهي مؤسسة مستمرة معه طوال حياته بطريقة مباشرة أو غير مباشرة إلى أن يشكل أسرة جديدة خاصة به. (3)

2- رياض الأطفال:

تعد الروضة المؤسسة الاجتماعية الثابتة التي يتعامل معها الفرد ، حيث تعد الفترة الزمنية التي يلتحق في الفرد بالروضة من أشد الفترات تأثيرا في سلوكه الاجتماعي وتشكيل شخصيته ، والحياة الاجتماعية في الروضة وما تنتجه من تفاعل الأفراد مع بعضهم البعض لها تأثيرا هاما وفعالا في التنشئة الاجتماعية. (4)

أي إنّ رياض الأطفال مؤسسة تربوية واجتماعية تسعى إلى تأهيل الفرد وإعداده للمرحلة الابتدائية وكذلك تكسبه مهارات وخبرات جديدة مما يترك له الحرية في ممارسة نشاطاته وقدراته والميول آتة ، إذن هذه المؤسسة لها دور كبير في تنشئة الفرد .

(1) سهير كامل أحمد شحاتة سليمان محمد ، تنشئة الطفل وحاجاته بين النظرية والتطبيق ، مركز الإسكندرية للكتاب ، الإسكندرية، مصر، 2002 ، ص 20.

(2) عبد المجيد سيد منصور ، زكريا أحمد الشربيني ، علم النفس الطفولة الأسس النفسية والاجتماعية والهدى الإسلامية ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر ، 1998 ، ص 79.

(3) Jenhins- school de linquency and school commitment sociology education 1995, p 239.

(4) عنان يوسف العنوم ، علم النفس الاجتماعي ، مكتبة الجامعة ، الأردن ، ص ص 184.185.

وعليه تتعدد وتتعدد مؤسسات التنشئة الاجتماعية الأسرة والمدرسة جماعة الرفاق ، ودور العبادة ووسائل الإعلام على اختلافها من تلفزيون وصحف إلخ ، وتتشابك وتتداخل فيما بينها حيث تلعب دورا هاما في بناء شخصية الفرد وكيانه الاجتماعي ، كما أن كلما زادت درجة التوافق والانسجام بين هذه المؤسسات ازداد تماسك المجتمع ووحدته واستمرار بقائه.

3- المدرسة : تعد المدرسة نظاما اجتماعيا يتسم بسمة المجتمع الذي أوجده ، و هو منظم حسب التصور المعطى للحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وحسب الروابط الاجتماعية التي تحرك هذا المجتمع ، ولهذا اهتم علماء الاجتماع بصورة مباشرة بالصلات بين العلاقات التربوية والنظام الاجتماعي القائم ، والتربية مؤسسة هدفها تكييف الجيل القائم ، لاعتبارهم التربية مؤسسة تعمل على تكييف الجيل الصاعد مع حياة الجماعة. (1)

فالمدرسة هي كيان اجتماعي بعد الأسرة في تربية الفرد قائم على أسس ومبادئ تحدد اتجاهات معينة والغرض منها اندماج الفرد في المجتمع وتعليمه الأدوار الاجتماعية فيه واكتشاف مواهبهم من خلال استعمال الأنشطة المختلفة وتعتبر المؤسسة ثانياً ينتقل إليها الفرد بعد البيئة المنزلية ، ليجد الفرد دائرة أوسع وميدان جديد المزاوله نشاطاته المكمله إذ تحتوي في مناهجها التربوية على الدروس وتوفر أساتذة متخصصين يشرفون على ذلك. (2)

وذلك لتنشئة التلميذ على التربية والتعليم وتعزيز الاتجاهات والقيم الاجتماعية وكذلك تزويده بكتب ومناهج تربوية تتلاءم ومستوى التلميذ التعليمي والعمرى ، من أجل نجاح العملية التربوية.

4- جماعة الرفاق: تقوم جماعة الرفاق بدور هام في عملية التنشئة الاجتماعية للفرد ، فهي تؤثر في قيمه ، وعاداته واتجاهاته ولقد عرفت جماعة الرفاق على أنها الجماعة التي يختبر فيها مدى قدرة الفرد على تخطي الحدود كما أنها الجماعة التي تسانده في إظهار التحدي. (3)

أي قدرة الفرد على بناء علاقات جديدة وتكوين اتجاهات وقيم وعادات جديدة وتلعب جماعة الرفاق دورا هاما في عملية التنشئة الاجتماعية وجماعة الرفاق ليست واحدة فقد يشارك الفرد في أكثر من جماعة رفاق واحدة وجماعة الرفاق تتدرج من الفرد بمرور الوقت من عالم الطفولة إلى عالم الشباب تبعا لتغيرات السن وتدرجه ، كما توجد نوع من المساواة بينه وبين أعضاء هذه

(1) نعيم حبيب الجعيني، علم اجتماع محمود التربوية صالحة- أساسيات التنشئة الاجتماعية، دار الكندي، الأردن، 1999، ص. 87.

(2) محمد أحمد صالح، مصطفى محمود صالحة ، أساسيات التنشئة الاجتماعية دار الكندي، الأردن ، 1999 ، ص 87.

(3) سعيد محمد عثمان، الاستقرار الأسري وأثره على الفرد والمجتمع ، مؤسسة شباب الجامعة ، 2009 ، ص 78.

الجماعة ويستطيع الفرد أن يمارس بحرية جميع أنواع السلوك الذي قد يكون محروما من بعضها عن طريق الأسرة أو المدرسة. (1)

وبالتالي تؤدي جماعة الرفاق دوراً بالغاً بالأهمية في التأثير على نمو شخصية ، كما لا بد للأسرة أن تقوم بمراقبة هذه الجماعة تجنباً لمشاكل قد تؤثر بالسلب في سلوكيات الفرد مع ترك المجال له لاختبار فئة أصدقائه.

5- وسائل الإعلام

تقوم وسائل الإعلام بدور فعال في عملية التنشئة الاجتماعية للأفراد حيث يسهم في اكتسابهم معارف ومعلومات حول موضوعات معينة ، كما تساعد على تكوين اتجاهات وقيم الأفراد ، ووسائل الإعلام متعددة فهناك التلفزيون والراديو والصحف والمجالات حيث توجد الوسيطتين الأوليتين لدى معظم الأسر. (2)

وهذا يعني أن وسائل الإعلام المختلفة لها تأثير كبير في عملية التنشئة الاجتماعية فهي تقوم بنشر المعلومات المتنوعة في كافة المجالات والتي تناسب كل الاتجاهات والأفكار وكذلك إشباع الحاجات النفسية لدى الفرد مثل الحاجة إلى المعرفة والمعلومات والأخبار والثقافة العامة وتعزيز القيم والمعتقدات أو تعديلها وبالتالي تلعب دوراً هاماً في تكوين شخصية الفرد وتوجيه سلوكه. ويتمثل أثر الإعلام في التنشئة الاجتماعية فيما يلي: (3)

- 1- نشر التعليم تساعد وسائل الإعلام في تيسير سبل التعليم والتعلم.
- 2- الإسهام في حل المشكلات التي تعترض الحضارة الإنسانية وفي مقدمتها الأمية. غرس القيم والمفاهيم والمعتقدات المناسبة في النفوس.
- 3- تكوين الاتجاهات الفكرية المرغوب فيها عند الأفراد وتعديل الاتجاهات التقليدية.
- 4- الترقية وهو ضروري لمنح الراحة التي تمكن البشر من مواجهة متطلبات الحياة. وعليه تلعب وسائل الإعلام دوراً بارزاً في تنشئة الفرد من خلال ما تقدمه من معلومات وحقائق وأخبار وآراء.

(1) عمر سامية ، مراحل التنشئة الاجتماعية للطفل ومؤسساتها ، العدد 2 ، المجلة العربية للآداب والدراسات الأساسية 2018 ، جامعة عمر محمد خيضر بسكرة ، الجزائر ، ص 42.

(2) زين العابدين درويش ، علم النفس الاجتماعي أسسه وتطبيقاته ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر ، ص 74

(3) جودة بني جابر ، علم النفس الاجتماعي ، ط 2 دار الثقافة ، الأردن ، ص 113.

6- المؤسسات الدينية

وتقوم المؤسسات الدينية بدور فعال في تربية الفرد وتشكيل شخصيته وتنشئته الاجتماعية لما تتميز به من خصائص فريدة أهمها ثبات وإيجابية المعايير السلوكية التي تعلمها للأطفال والكبار. ويتلخص أثر المؤسسات الدينية في عملية التنشئة : (1)

- 1- تعليم الفرد والجماعة التعاليم الدينية التي تحكم السلوك مما يؤدي إلى سعادة أفراد المجتمع..
- 2- إمداد الفرد بإطار سلوكي تابع من تعاليم دينية.
- 3- الدعوة إلى ترجمة التعاليم الدينية إلى أفعال.
- 4- غرس القيم الدينية من خلال دور العبادة.

بما أن المجتمع الذي تنتمي إليه هو مجتمع إسلامي والإسلام هو دين الدولة فإن المؤسسة الدينية التي تمثل الصدارة هي المسجد والمسجد يحتل منذ القدم مكانة مرموقة ، كما أن الدور الذي يلعبه في حياة الأفراد زاد من شأنه ومكانته إذ ينتج وسطا بديلا عن كل الأوساط التي يتردد عليها الناس الشغل وأوقات الفراغ وتلبية الحاجات النفسية وإشباع الرغبات.

7- لأندية والمؤسسات الرياضية

تعتبر الأندية مؤسسات اجتماعية هامة تشبع الأفراد في مختلف الميادين الاجتماعية والرياضية والثقافية ونشاطات لأندية المتنوعة قد تتضمن نشاطات علمية أو أدبية أو ترفيهية أو رياضية أو قد يضم النادي الواحد هذه الأنشطة وتتيح لأندية الفرص أمام الأفراد لتكوين الصداقات وإقامة العلاقات الاجتماعية ، كما يكتسب الأفراد مجموعة كبيرة من أنماط التفاعل ويكشف الفرد ميوله و قدراته من خلال العمل مع الآخرين في المجال الذي يختاره. (2)

وهذا يعني أن هذه الميول يمكن صقلها وتوجيهها كما تعمل الأندية أيضا على شغل وقت الفراغ بصورة إيجابية تعود بالفائدة على الفرد والمجتمع خاصة بالنسبة للشباب والأطفال. لذا يجب على كل الأبناء والمربين والمعلمين تشجيع الفرد للانخراط في هذه الأندية لما يمتاز به وبما تقدمه للفرد حتى يصبح عضوا فعالا في مجتمعه.

أما المؤسسات الرياضية فهي تهتم أساسا بتوفير النشاط المبهج والنتائج السارة للأعضاء ويتمثل دورها في عملية التنشئة الاجتماعية فيما يلي: (3)

(1) مراد زعيمي ، مؤسسات التنشئة الاجتماعية ، منشورات جامعة باجي مختار ، عنابة، الجزائر ، ص.132.

(2) سميرة أحمد السيد ، علم اجتماع التربية ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر ، 1993 ، ص 107 .

(3) سميرة أحمد السيد : مصدر السابق نفسة ، ص 108.

- 1- اكتشاف الميول وتمييزها.
- 2- تنمية المهارات المتعددة للأعضاء.
- 3- تكوين الاتجاهات والقيم السليمة.
- 4- تنمية الشعور بالانتماء.
- 5- تربية الصفات الأخلاقية الحميدة

2-1-1-5 العوامل المؤثرة في التنشئة الاجتماعية

تتأثر التنشئة الاجتماعية بعدد كبير من العوامل التي يصعب حصرها لأن البيئة المحيطة بالفرد لها دور كبير فيها ولكن يمكن حصر وتقسيم هذه العوامل كما يلي:

أ - العوامل الداخلية:.

1- الدين: يؤثر بشكل كبير في عملية التنشئة الاجتماعية ، وذلك بسبب اختلاف الأديان والطباع التي تتبع من كل دين، لذلك يحرص كل دين على تنشئة أفراده حسب المبادئ والأفكار التي يؤمن بها.

2- نوع العلاقات الأسرية : تؤثر العلاقات الأسرية في عملية التنشئة الاجتماعية ، حيث أن السعادة الزوجية تؤدي إلى تماسك الأسرة مما يخلق جواً يساعد على نمو الفرد بطريقة متكاملة.⁽¹⁾ فنوعية العلاقات الأسرية تعد المحدد الرئيسي لأسباب التنشئة الأسرية ، فمن خلال هذه العلاقات يكون التفاعل الاجتماعي بين أفراد الأسرة وبواسطتها يتم نقل المعايير والقيم للأبناء.

3- الطبقة الاجتماعية :

تعدُّ الطبقة التي تنتمي إليها الأسرة عاملاً مهماً في نمو الفرد وتعد المحور الأساسي في نقل الثقافة والقيم للفرد التي تصبح جزءاً مهماً في ما بعد.

4- المستوى التعليمي والثقافي للأسرة:

يؤثر المستوى التعليمي والثقافي للأسرة من حيث مدى إدراك الأسرة لحاجات الفرد وكيفية إشباعها والأساليب التربوية المناسبة للتعامل مع الفرد ، وكلما كان تكافؤ في المستوى التعليمي

(¹) محمد فتحي فرج الزليتنى : أساليب التنشئة الاجتماعية الأسرية ودافع الإنجاز الدراسية ، عن مجلس الثقافة العام الليبي ، 2008 ، ص 113.

والثقافي للوالدين كلما كانت الأسرة أكثر استقرار وزادت مساحة التفاهم المشترك بين الوالدين

(1)

ب - العوامل الخارجية:.

1- المؤسسات التعليمية : يمكن تعريف المؤسسات التعليمية بأنها: " تلك المؤسسات الاجتماعية التي خصها المجتمع للقيام بوظيفة التعلم الرسمي كهدف عام ، يستند إلى رؤى وبرامج ومناهج عامة محددة ثابتة نسبيا، ويتمثل في دور الحضانه والمدارس والجامعات ومراكز التأهيل المختلفة ويؤثر ذلك من خلال إعداد أبناء المجتمع سلوكيا ومعرفيا عبر دورات ومراحل تتكامل في عمومها ، لكنها تتمايز حسب السن ، والجنس وحسب نوع البرامج والمناهج والأهداف الخاصة بكل منها.

(2)

2- جماعة الرفاق: هي مجموعة من الرفقاء بينهم خصائص مشتركة كالسن والمستوى الاجتماعي والميول وكذا لانتماء البيئي أحيانا يتفاعلون فيما بينهم ويتأثرون ببعضهم البعض.(3)

أي يعني ذلك اتصال جماعة متقاربة في الميول والأهداف والمستوى الاجتماعي والاقتصادي اتصالا مباشرا تربطهم علاقة محبة متبادلة وقيم ومعايير متشابهة وسلوك متوافق ، لجماعة الرفاق تقوم بتنمية شخصية الفرد بصفة عامة واكتسابه نمط الشخصية الجماعية ، والدور الاجتماعي والشعور الجماعي إذ تهيء له الظروف النفسية والاجتماعية حتى يتمكن الفرد من أداء أدوار اجتماعية جديدة ومهمة مثل القيادة، فجماعة الرفاق كمؤسسة اجتماعية تساهم بصفة فعالة في التأثير على الأفراد الذين ينتمون إليها لأنه يميل إلى اختيارها لذلك فهو يقوم باختيار الرفاق الذين يتفق معهم في خصائص شخصيتهم حتى يجد سهولة في التكيف ولاندماج معهم (4)

3- الوضع السياسي والاقتصادي للمجتمع :

حيث أنه كلما كان المجتمع أكثر هدوء واستقرارا ولديه الكفاية الاقتصادية كلما ساهم ذلك بشكل إيجابي في التنشئة وكلما أكتفته الفوضى وعدم الاستقرار السياسي والاقتصادي كلما ساهم ذلك بشكل سلبي ، فالمجتمعات التي تكون مستقرة ويسودها الأمن والهدوء تكون تنشئتها سليمة ، أما المجتمعات التي يسودها الصراعات والنزاعات تكون تنشئتها غير سليمة وصحيحة(5).

(1) عبد القادر شريف : التربية الاجتماعية والدينية في رياضة الأطفال ، ط7، دار المسيرة، 2020، ص 62

(2) العياشي زيتوني، محاضرات في علم الاجتماع المؤسسات، الثالثة علم الاجتماع علم الاجتماع ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة محمد بوضياف المسيلة ، الجزائر 2019 2020 ، ص 3

(3) شريف ، زريطة ، تأثير جماعة الرفاق على التنشئة الاجتماعية للأبناء ، مذكرة ماجستير ، جامعة بسكرة ، الجزائر ، 2008، ص 15

(4) مصباح عامر ، التنشئة الاجتماعية والانحراف الاجتماعي ، دار الكتاب الحديث ، الجزائر ، 2011 ، ص 220.

(5) عبد الخالق محمد عفيفي ، الأسرة والطفولة أسس نظرية مجالات تطبيقية ، مكتبة عين الشمس ، القاهرة ، مصر ، 1998 ،

4- ثقافة المجتمع :

التنشئة الاجتماعية تحتل مكانة متميزة في حياة المجتمع لأنها تستهدف نقل ثقافة المجتمع إلى أفراد الذين يوكل إليهم بناء المجتمع وتطوره.⁽¹⁾

2-1-1-6 صلة التنشئة الاجتماعية بالعلوم الأخرى

للتنشئة الاجتماعية علاقة بمجموعة من العلوم الإنسانية والاجتماعية والسلوكية والطبيعية والتكنولوجية ، منها نذكر ما يلي:
أولاً:- علم الاجتماع:

يهتم علم الاجتماع بدراسة الجماعات وتكوينها ووظائفها والعلاقات فيما بينها. ويعرف بأنه « العلم الذي يساعد في تكيف الفرد والمجتمع للعيش. معاً ، ضمن أهداف معينة يسعى الطرفان إلى تحقيقها ، من أجل التقدم والازدهار والاستمرارية » ويسعى. هذا العلم إلى دراسة الفرد داخل النظام الاجتماعي ككل ، وليس بمعزل عن غيره من الأفراد ، وبذلك ، فهو علم يدرس العلاقات بين الأفراد والتفاعل بينهم ، وتصرفاتهم كأعضاء في جماعة ، وبالتالي يركز على سلوك الأفراد في المجتمعات⁽²⁾ ويدرس أيضاً الجماعات وما يرتبط بها من عادات وقيم اجتماعية يولد الفرد بها. ويعني هذا أن عالم الاجتماع يركز في دراسته على المؤسسات الاجتماعية والمقارنة بينها.⁽³⁾
ثانياً:- التربية:

هناك تعريفات مختلفة ومتعددة للتربية ، منها: إن التربية هي. عملية التكيف أو التفاعل بين الفرد وبيئته التي يعيش فيها⁽⁴⁾ «إنها « العمل المنسق المقصود الهادف إلى نقل المعرفة وخلق القابليات وتكوين الإنسان والسعي به في طريق الكمال من جميع النواحي وعلى مدى الحياة ». ⁽⁵⁾ إن عملية التربية هي عملية اجتماعية في أساسها ومفهومها وأغراضها ووظائفها. فالمجتمع يمثل المجال أو الإطار الشامل الذي تتم فيه هذه العملية. إذا فالتربية ضرورة اجتماعية ، وترتبط على نحو وثيق بالمجتمع ، وتهدف إلى العناية بالمجتمع ، وتلبية حاجاته وتكيف أفرادهم مع بيئتهم من خلال تفاعلهم المستمر معها ، واشتراكهم في مختلف فعاليتها ، مما يمكنهم من تشرب أسلوب

⁽¹⁾فرحات أحمد، التنشئة الاجتماعية ودورها في تنمية مستوى الطموح عند الإنسان ، العدد 17 قسم علم الاجتماع ، كلية العلوم

لإنسانية والاجتماعية جامعة الوادي الجزائر 2014 ص325.

⁽²⁾إبراهيم ناصر: مقدمة في التربية، عمان: دار عمار ، 1999 ، ص17-18

⁽³⁾أحمد محمد مبارك الكندري. علم النفس الاجتماعي والحياة المعاصرة ، الكويت مكتبة الفلاح 1992 ، ص 52

⁽⁴⁾عمر أحمد همشري مصدر سبق ذكره ، ص 19.

⁽⁵⁾أحمد الطبيب. أصول التربية. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث ، ص 22.

حياة مجتمعهم ، واستيعاب ثقافته ومعاييره وقيمه الاجتماعية التي تتكوّن على أساسها شخصية الفرد الاجتماعية وتحدد سماتها. فالتربية إذا هي العملية التي تشكل الفرد وتكيفه مع الواقع من خلال بناء شخصيته بما يتفق مع متطلبات ثقافته الاجتماعية وتحديد دوره الاجتماعي والتربية بهذا المعنى ما هي إلا عملية التنشئة الاجتماعية. (1)

وتلتقي التربية و التنشئة الاجتماعية أيضاً من حيث أن كليهما يؤكدان على المشاركة والتفاعل الإيجابيين مع فرد ليتمتع بصفات المواطن الصالح ، وهذا الفرد ينبغي أن تكون تربيته وتنشئته الاجتماعية متوافقتين ومنسجمتين مع مطالب المجتمع وقيمه ومعاييره ، وأيضاً فإن التربية والتنشئة الاجتماعية هما عمليتين هاتفتين ومستمرتين مع الفرد طيلة حياته ، وبالتالي تسييران جنباً إلى جنب في تشكيل شخصية الفرد وذاته وسلوكياته واتجاهاته ، ومن ناحية أخرى ، فإنهما تلتقيان أيضاً في أن كليهما تسعى إلى الارتقاء بالفرد من الحالة البيولوجية إلى الحالة الاجتماعية ، فمن المعلوم أن الفرد يولد غير قادر على ممارسة أي شيء أو معرفة أي شيء ، وتتولى التربية والتنشئة الاجتماعية بما تحويانه من تنشئة معرفية ووطنية وسياسية وأخلاقية... إلخ إلى خلق الوعي والإدراك لمديه بالحياة والكون والعالم . (2)

ثالثاً :- علم النفس :

تعتمد التنشئة الاجتماعية في محاولاتها لتطوير فهمنا عن سلوك الإنسان وتحليله وضبطه لما فيه خير الفرد والمجتمع على نتائج البحوث في علم النفس العام إذ يبحث علم النفس في سمات النفس البشرية والسلوك الإنساني ، وبهذا فإنه يدرس سلوك الإنسان ، أي ما يصدر عنه من أفعال وأقوال وحركات ظاهرة وانفعالات باطنية ، ويدرس أوجه نشاطه وهو يتفاعل مع بيئته ويتكيف معها، ومن هنا تبدأ ملامح العلاقة الوثيقة بينهما ؛ إذ تسعى التنشئة الاجتماعية إلى تكوين سلوك الإنسان تكويناً سليماً ، وتوجيه هذا السلوك إلى الأفضل ليكون إنساناً صالحاً في مجتمعه ، وتسعى أيضاً إلى مساعدته على التكيف مع بيئته ومجتمعه والظروف السائدة فيهما. إن تعقد البيئة المحيطة يخلق للفرد مشكلات وعقبات متعددة ومتنوعة (نفسية واجتماعية ، واقتصادية وغيرها) ، أثناء سعيه لقضاء حاجاته وتحقيق أغراضه وهنا يأتي دور التنشئة الاجتماعية لمساعدته في تجاوز هذه المشكلات والعقبات (3).

(1) عمر أحمد همشري: مصدر سبق ذكرة ، ص 169.

(2) شبل بدران وفاروق محفوظ: أسس التربية. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية 1998 ، ص 55.

(3) إبراهيم ناصر: مصدر سبق ذكرة ، ص 18.

2-1-1-7 محاور التنشئة الاجتماعية

1- البيئة :

تلعب البيئة دوراً مهماً في نمو الفرد ، وتشكيل شخصيته ، وتحديد أنماط سلوكه. ويقصد بالبيئة جميع العوامل التي يتفاعل معها الفرد ، أو جميع المواقف أو المثيرات التي يستجيب لها وبذلك تشمل البيئة جميع العوامل المادية والثقافية والاجتماعية التي تحيط بالفرد ويتفاعل معها. (1)

البيئة لها دور كبير فهي تسهم في تشكيل شخصية الفرد وفي تعيين أنماط سلوكه أو أساليبه في مجابهة مواقف الحياة فنجد مثلاً: البيئة الرحيمة وهي التي تحتضن الجنين منذ لحظة الإخصاب حتى لحظة ، ويعتقد البعض أن كل ما تعمله الأم أو تفكر فيه له تأثير مباشر على الجنين ووجد العلماء أن هناك علاقة بين صحة المولود ووقت ولادته وبين وزن المواليد ونمط تقيده الأم ، بالإضافة إلى التأثير الضغوط الانفعالية التي تعرضت لها الأم. (2)

هناك بيئات متنوعة ومتعددة تؤثر في النمو الإنساني ، وهي: (3)

1- بيئة الرحم: وتحتضن الطفل منذ لحظة الإخصاب وحتى لحظة الميلاد. فقد أشارت الدراسات أن هناك علاقة ارتباطية بين صحة المولود ووقت ولادته ، وبين وزن المواليد الجدد ونمط تغذية الأم ، وبين الضغوط الانفعالية التي تتعرض لها الأم وصحة الجنين.

2- البيئة الأسرية : وتشمل حجم الأسرة ، ومستوى دخلها ، ومستوى تعليم الوالدين ، والطبقة الاجتماعية ، ومركز الطفل في الأسرة وترتيبه... إلخ. وتعدّ هذه البيئة الأفضل لنمو الطفل بعد الولادة ؛ إذ يتعلم منها المشي ، والكلام ، وطرق الأكل ، والتمييز بين الخطأ والصواب ويكتسب منها العادات والتقاليد والاتجاهات والقيم وغيرها ، وبهذا فهي تعمل على إشباع حاجاته ومطالب نموه البيولوجية والنفسية والاجتماعية

3- البيئة المدرسية : وتشمل الأثاث والأدوات والأجهزة ، والمباني والطلاب والمعلمين ، والإدارة المدرسية... إلخ. وتسهم البيئة المدرسية إسهاماً كبيراً في نمو الطالب بما توفره له من معارف ، ومعلومات ومن خلال مساعدته في تكوين الشخصية المستقلة ، وطرق التفكير السليم وحل المشكلات ، وبناء العلاقات الاجتماعية القوية ، وتعلم الأدوار ، واكتساب المهارات المختلفة ، وغيرها.

(1) صالح محمد علي أبو جادو ، سيكولوجية التنشئة الاجتماعية ، ط2 عمان دار المسيرة ، 2002 ، ص 38.

(2) بطرس حافظ بطرس: التنشئة الاجتماعية للطفل ، مصر ، 2013 ، ص 44-45.

(3) محمد عودة الريماوي. في علم النفس الطفل ، عمان ، 1993 ، ص 23-29.

4- البيئة الطبيعية : وتشمل المناخ والتربة والتضاريس ، والثروات الطبيعية كالمياه والغابات والبتروول والمعادن... إلخ. ومن المعلوم أن للبيئة الطبيعية دوراً مهماً في نمو الإنسان وتشكيل شخصيته ؛ إذ إن طبيعة البلاد الجبلية مثلاً تطغي على الفرد سمات النحالة والخفة وسرعة الحركة ، وأن بيئة البادية تؤثر في لون بشرة الفرد ، وفي طبيعة تفكيره وخياله ، وتشكل جانباً من خلقه وطباعه ، كما أن درجة الحرارة والبرودة المفرطتين تؤثران على نحو واضح على نشاط الدورة الدموية للفرد ونموه العام فسكان المناطق القطبية أو الاستوائية يعانون من تدني مستوى النمو أو النضج وضآلة الجسم وضعف الصحة على نحو عام.

2- المجتمع :

وللمجتمع أهمية كبيرة في العملية التربوية خاصة في عملية التنشئة الاجتماعية ولذلك لكل مجتمع ثقافته وفكره التي تحدد هويته فالدراسات التاريخية تؤكد بأن المجتمعات تتكون من مجموعة من الأسر الصغيرة فيما بعد تحولت إلى أسر ممتدة ، ويعرف المجتمع بأنه عبارة عن مجموعة من الأفراد لهم غايات معينة ويسعون لتحقيقها فعلى سبيل المثال لمجتمع ما المجتمع له صفات خاصة تميزه عن المجتمعات الأخرى ، وتشير دراسات كثيرة حول هذا المجال وبالذات دراسة (ملفن تيومان) الذي يؤكد بأن المجتمعات منذ بداية تأسيسها كان لها سمات تميزها عن بعضها بعضاً فعلى سبيل المثال كان ينظر للمجتمع الأوروبي في العصور الوسطى بأنه مجتمع تسيطر عليه الكنيسة وهناك مجتمعات أيضاً أطلق عليها اقتصادية وأخرى زراعية حيث تختلف تبعاً لصفاتها التي تطلق عليها⁽¹⁾.

وأيضاً المجتمع هو كل ما يحيط بالإنسان ويتعامل معه في شتى جوانب معاملاته وعلى الأصعدة ، وإذا نظرنا إلى التنشئة الاجتماعية في المجتمع العراقي نجدها تمرّ بأزمة حقيقية خلفتها ظروف التغير الاجتماعي والاقتصادي والانفتاح على الثقافات العالمية بتسارع التقدم التقني في مجال الإعلام والاتصال ؛ حيث لم تعد المؤسسات التقليدية للتنشئة الأسرة ، المسجد ، والمدرسة وحدها هي التي تسيطر على نقل المعايير والقيم وبالأخص القيم الدينية وتنمية الاتجاهات لدى الأفراد في المجتمع ، وهذا يعطى مؤشراً مهماً لما يواجه استراتيجية التعليم بمختلف تنوعاته خاصا

(¹) Melven Tuman, Social Stratification, (pag 106)

وحكوميًا ، وما يواجه مؤسسات الضبط الاجتماعي في مجتمعنا ، والإعلام وما يقوم به من تأثير سلبي أو إيجابي وبما يتفق ومنهجية النظام العام سياسيًا واجتماعيًا. (1)

يمكن أن نجل أهداف التنشئة على مستوى المجتمع فيما يلي: (2)

1- تحقيق التماسك الاجتماعي بين مختلف طبقات المجتمع وفئاته العرقية عن طريق تعميم قيم التسامح والتساوي والعدل بين الناس ، وتعميق مفهوم أداء الحقوق والاعتراف بحريات الآخرين في المجتمع.

2- تنمية روح الإعجاب والتقدير في نفوس المواطنين نحو المجتمع الذي ينتمون إليه بشكل يجعلهم يحبونه ويدافعون عنه ويعتزون به.

3- معالجة مشاكل العنف والعدوان في المجتمع ، والتقليل من هذه الظاهرة قدر الإمكان.

4- محاربة أشكال الفقر والضياع النفسي والاجتماعي والسلوكي والفكري التي يعاني منها المجتمع عن طريق التوعية والتربية الراشدة وتنمية روح الإبداع والعمل.

5- تعبئة طاقات المجتمع البشرية للقيام بأعباء التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية الشاملة للمجتمع بواسطة تنمية دافعية العمل في نفوسهم.

6- معالجة أنواع الانحراف الاجتماعي من جذورها كالسرقة والزنا والخيانة ، والنفاق والكذب والإفساد في الأرض.

7- تجديد المعايير والقيم الاجتماعية بما يتفق والتطور الذي يحدث في المجتمع ، ويلبي حاجات المجتمع.

8- تحقيق الاستقرار المنشود للمجتمع ذلك الاستقرار الذي يمكن المجتمع من التفرغ لعلاج المشاكل ، وتذليل العقبات التي تحول دون البناء

3- الثقافة :

هي عبارة عن كل ما يتعلم وينقل من نشاط حركي وعادات وتقاليد واتجاهات ومعتقدات وقيم المجتمع وأثناء عملية النمو الاجتماعي للفرد من خلال تفاعله. مع الموقف الاجتماعية مع الآخرين فإنه يتعلم عناصر الثقافة الاجتماعية ، تلك الثقافة التي تؤثر على تشكيل الفرد والجماعة عن طريق المواقف الثقافية المتعددة ، ومن خلال عملية التفاعل الاجتماعي المستمر ، وهكذا فإن الثقافة تحدد السلوك الاجتماعي للفرد والجماعة عن طريق التنشئة الاجتماعية كما أن الثقافة لا

(1) الكندي يوسف يعقوب : دور التنشئة الاجتماعية والأعلام والمجتمع المدني في تحقيق الوحدة الوطنية ، ورقة مقدمة إلى مؤتمر الوحدة الوطنية ، 2008، ص2.

(2) بطرس حافظ بطرس: مصدر سبق ذكره ، ص120.

تؤثر في سلوك الفرد تأثيرا مباشرا ، وإنما يكون تأثيرها من خلال الهيئات الاجتماعية والجماعات المختلفة التي ينتمي خلال مراحل نموه ويرتبط بها كما في الأسرة ، المدرسة دور العبادة والنادي ، جماعات اللعب ، والمجتمع بشكل عام. المجتمع وأثناء عملية النمو الاجتماعي للفرد من خلال تفاعله مع الموقف الاجتماعية مع الآخرين فإنه يتعلم عناصر الثقافة الاجتماعية ، تلك الثقافة التي تؤثر على تشكيل الفرد والجماعة عن طريق المواقف الثقافية المتعددة ، ومن خلال عملية التفاعل الاجتماعي المستمر ، وهكذا فإن الثقافة تحدد السلوك الاجتماعي للفرد والجماعة عن طريق التنشئة الاجتماعية كما أن الثقافة لا تؤثر في سلوك الفرد تأثيرا مباشرا ، وإنما يكون تأثيرها من خلال الهيئات الاجتماعية والجماعات المختلفة التي ينتمي خلال مراحل نموه ، ويرتبط بها كما في الأسرة ، المدرسة، دور العبادة، والنادي ، جماعات اللعب ، والمجتمع بشكل عام (1).

4- الرياضة

إن موضوع التنشئة الاجتماعية عن طريق الرياضة يعني الاعتقاد بأن اللعب والألعاب عبارة عن عناصر أساسية في عملية التنشئة الاجتماعية الشاملة ، وتعتبر جانبا أساسيا وجوهريا في الخبرات الأولية في الحياة الاجتماعية كما تفترض معظم الأبحاث التي يتم إجراؤها على التنشئة الاجتماعية من خلال الرياضة أن المشاركة في الأنشطة البدنية تعلم الأفراد مجموعة متنوعة من المهارات الضرورية للمشاركة الفعالة من الناحية الاجتماعية والسياسية والاقتصادية حينما يكبرون. وتتيح عملية التنشئة الاجتماعية من خلال الرياضة إعطاء الفرصة للممارسين إكساب العديد من القيم وفي تغيير وتقوية بعض القيم الأخرى ، فقيم مثل التعاون ، الأمانة، النظام، الطاعة ، الصدق والانتماء... الخ ، كلها قيم تكتسب من خلال الممارسة الرياضية. والمدرسة أحد المؤسسات التربوية التي تساهم في عملية التنشئة الاجتماعية للاعبين وتزويده بالمعلومات والمهارات والثقافة اللازمة لإعداده لكي يكون مواطنا صالحا لنفسه ولمجتمعه ، ويعتبر ممارسة التربية البدنية أحد أوجه النشاط التربوي الذي يمد الأعبين بالعديد من القيم والاتجاهات الإيجابية والمهارات التي تعده إعدادا سليما متوازيا يمكنه من مواجهة متطلبات الحياة (2)

فاللاعبون يتعلمون مهارات اللعب في مجموعات مما يبيت فيهم روح التعاون ، كذلك يقوم لاعبون بتطبيق المهارات المتعلمة في شكل مباريات تنافسية بينهم مما ينمي عندهم المنافسة السريعة والانتماء ، كذلك يقوم المدرب بتدريب الأعبين على القيادة والتعبية من روح خلال توليهم

(1) إخلاص محمد عبد الحفيظ، مصطفى حسين باهي: الاجتماع الرياضي ، مركز الكتاب للنشر ، ط 2 ، سنة 2004 ، ص 40.

(2) إخلاص محمد عبد الحفيظ ، مصطفى حسين باهي ، المصدر سبق ذكرا ، ص 30

بعض المسؤوليات مثل تعيين قائد لكل مجموعة ويكون مسؤولاً عن توجيه زملائه ، تحقيق الانضباط بينهم ، كذلك عند اشتراك اللاعبين في تحكيم المباريات التي تتم بين المجموعات التنافسية يساهم في تدريبهم على القيادة وتعويد اللاعبين على الطاعة والانضباط والالتزام ويقوم المدرب أحيانا بتنفيذ أوجه النشاط العب في محطات (مجموعات) ويترك لكل لاعب تسجيل أدائه وهو بهذه الطريقة يساهم في تعويد اللاعبين على الأمانة والاعتماد على النفس ، كذلك يساهم في تعويد اللاعبين على النظام وطاعة السلطة. (1)

وكذلك دور التنشئة الاجتماعية تنمية مهاراتهم الاجتماعية وتعتبر الأندية الرياضية من أهم المؤسسات الاجتماعية تأثيراً في عملية التنشئة الاجتماعية ، ففيها تتم الممارسة الرياضية تحت إشراف قيادات مسؤولة تقوم بتوجيه وضبط سلوك اللاعبين من النواحي البدنية والحركية والمهارية والنفسية والاجتماعية ، أي أن النادي يلعب دوراً حيوياً في عملية التنشئة الاجتماعية الرياضية. وذلك لأن مواقف التنافس غنية بالخبرات والقيم التي لها بالغ الأثر في تنشئة الرياضي. كذلك فإن العلاقات الاجتماعية في الفريق الرياضي لها تأثير بالغ في عملية التنشئة الاجتماعية ، ولذلك فإن العلاقات بين المدرب واللاعبين يجب أن تقوم على أساس المشاركة الديمقراطية والتوجيه والإرشاد السليم. مما يؤدي إلى تماسك الفريق وحسن العلاقات بين الأفراد كذلك يجب أن يكون التعاون والتفاهم وإنكار الذات هم الأساس في العلاقات بين اللاعبين وبعض البعض ، كما يجب أن هناك قنوات مفتوحة للاتصال بين المدربين واللاعبين ، فكل هذه العوامل تساعد في عملية التنشئة الاجتماعية السليمة لأعضاء الفريق. (2)

2-1-1-8 نظريات التنشئة الاجتماعية

تعرف النظريات على أنها " نسق فكري استنباطي متسق حول ظاهرة أو مجموعة من الظواهر المتجانسة يحوي إطاراً تصورياً ومفاهيم وقضايا نظرية توضح العلاقات بين الوقائع وتنظمها بطريقة دالة وذات معنى ، كما أنها اعتمادها على الواقع ومعطياته ، وذات توجيه تنبؤي يساعد على تفهم مستقبل الظاهرة ولو من خلال تعميمات اجتماعية". (3)

(1) إخلاص محمد عبد الحفيظ ، مصطفى حسين باهي : نفس المصدر السابق ، ص 47

(2) شبل بدران حسن البيلوي : مصدر سبق ذكره ، ص 44.

(3) دبائية ميشيل محفوظ نبيل : سيكولوجية الطفولة ، دار المستقبل للنشر والتوزيع ، عمان ، 1984 ، ص

ويرى آخرون أن النظرية في العلوم الطبيعية هي "إطار عام يشمل الحقائق والقوانين التي تتصل بموضوع ما ، وتكون هذه الحقائق والقوانين قابلة للتحقيق التجريبي" ، أما النظرية في المجالات النفسية والاجتماعية فيقصد بها المسلمات أو التكوينات الافتراضية التي يتوقع منها الباحث أن تفسر الشروط المختلفة في الموقف التجريبي" (1)

هناك العديد من النظريات التي حاولت تفسير عملية التنشئة الاجتماعية التي تحول الكائن البيولوجي إلى كائن إنساني اجتماعي ، وساهمت في توضيح العمليات التي يتعلم عن طريقها الفرد أساليب المجتمع أو الثقافة التي تساعده على النمو والمشاركة في الحياة الاجتماعية ، ومن هذه النظريات نذكر ما يلي:

- 1- نظرية الصراع.
- 2- نظرية التحليل النفسي.
- 3- نظرية التعلم الاجتماعي.
- 4- نظرية الدور الاجتماعي.
- 5- نظرية التعاقد الاجتماعي المتبادل.
- 6- نظرية سياسة عدم التدخل.

أولاً. نظرية الصراع Conflict Theory . (2)

إن الأفراد بحسب هذه النظرية يولدون ولديهم من الدوافع الفطرية الغريزية ما يحفزهم ويستثيرهم للسلوك بطريقة معينة لإشباع غرائزهم البهيمية الفجة . وتتعارض هذه الرغبة الجامحة مع متطلبات الجماعة التي ينتمي إليها الطفل. لذلك يأتي دور التنشئة الاجتماعية عن طريق الأبوين منذ اللحظات الأولى لولادته لتحطيم إرادته البهيمية ، وكبح جماح غرائزه وإجباره على تبني سلوكيات غير فطرية موافقة لرغبات المجتمع ومتطلباته.

وجدير بالذكر أن فرويد كان أكثر من وضح هذه النظرية وشرحها فيما بعد من خلال نظريته للتحليل النفسي.

(1) أبو زيد أحمد : مدخل لدراسة المجتمع ، ج 1 ، دار القومية ، القاهرة ، القاهرة ، ب س ن ، ص 113.
(2) محمد أحمد صوالحة ومصطفى محمود حوامدة: أساسيات التنشئة الاجتماعية للطفولة، إربد دار الكندي 1994 ، ص 18.

ثانياً. نظرية التحليل النفسي Psycho-analysis Theory:

يعد (سيجموند فرويد) صاحب نظرية التحليل النفسي. ويشير كثيرون إلى أن من يتعرض لنظريات الشخصية ، عليه أن يبدأ بفرويد أو أن ينتهي به ، وكما يعتبر فرويد أبو التحليل النفسي ، فإنه يعد كذلك « أبو نظرية الشخصية » ممثلاً للاتجاه الدينامي في دراسة الشخصية ، ومركزاً على تأكيد خبرات الماضي وبخاصة خبرات الطفولة المبكرة في تكوين الشخصية ، والتي هي من وجهة نظره تنظيم نفسي أشبه بالبناء من طبقات الذي تتركز فيه طبقاته العليا على طبقاته السفلى إلى حد بعيد⁽¹⁾

وقد وجه فرويد جهوده نحو فهم اللاشعور وفهمه ، مشيراً إلى أن الأفعال تنطوي على قصد دفين لا شعوري ، ولا تحدث عفواً أو بالمصادفة ، وأن لها دلالة ومعنى وتؤدي غرضاً في الحيلة. فالسلوك برأيه هو محصلة قوى دافعة متعارضة العمليات ودوافع تكون غالباً لا شعورية وليست نتيجة الظروف الخارجية.⁽²⁾

ومع مرور الوقت يقتنع الفرد بالمتنوعات التي يحددها له الوالدان ويقبلون بها كقيم اجتماعية إذ إنها توفر لهم القبول الاجتماعي من جهة ، وتجنبهم القلق والعقاب والشعور بالذنب من جهة أخرى⁽³⁾ . وبهذا ، فإنه نتيجة لإجراءات التنشئة المستمرة لضبط « الهو » يتحوّل جزء منه إلى ما يسمى « الأنا » والتي تمثل الجزء الواعي من شخصية الطفل ، هذا الأنا « الذي يعمل على إخضاع مطالب اللغة للتحكم والضبط ويوجه النشاط وفق مبدأ الواقع ، وكل ما يجله « الأنا » صعباً في تناوله أو مواجهته يُكبت ويُدفع إلى ما يسميه فرويد « اللاشعور ».⁽⁴⁾

ومن المعلوم إن زيادة الكبت لدى الفرد ، وتراكم شعوره بالذنب أكثر مما يجب يصبح سبباً لكثير من المتاعب والمشكلات العقلية والاجتماعية اللاحقة.⁽⁵⁾

وربما كان مفهوما الأنا العليا والتقمص (التوحد) هما أكثر مفاهيم مدرسة التحليل النفسي أهمية بالنسبة لعملية التنشئة الاجتماعية للفرد ؛ إذ يضع الفرد نفسه في حالة التقمص موضع الوالدين ، ويتقمص المعايير التي يؤكدانها. أي أنه في هذه المرحلة يسلك كما يسلكان وكما يرغبان. أما مفهوم الأنا العليا فينشأ أيضاً من خلال التقمص ليقوم بالوظائف التي كان يقوم بها أناس في العالم الخارجي ، أي تصبح الأنا العليا (الضمير) وكيلاً داخلياً يقوم بهذه العمليات ويستمر فيها ، فهي

(1) سيد محمد غنيم. سيكولوجية الشخصية ، محدداتها ، قياسها ، نظريتها ، القاهرة: دار النهضة العربية 1973 ، ص 538.

(2) حلمي المليجي. علم النفس المعاصر. ط 4، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية 1984 ، ص 35-36.

(3) شفيق فلاح حسان: أساسيات علم النفس التطوري. بيروت: دار الجيل ، 1989، ص 278 – 279.

(4) محمد أحمد صوالحة ومصطفى محمود حوامدة ، مصدر سبق ذكرة ، ص 19

(5) شفيق فلاح حسان : المصدر السابق نفسة ، ص 279.

تراقب الأنا وتوجه إليه الأوامر ، وتصححه وتنذره وتهدهه بالعقاب تماماً كما كان يفعل الوالدان اللذان حلت محلها. (1)

إن الصراع هو الصفة الغالبة على عملية التنشئة الاجتماعية في هذه النظرية ؛ إذ إن تخلي الفرد عن فطرته البهيمية بحسب رأي فرويد تحدث بسبب الخوف من عدوان السلطة الخارجية ، كما هو الحال في سلطة الأبوين ، وتتحول هذه السلطة إلى سلطة داخلية تدريجياً لدى الفرد نفسه (الضمير). (2)

ثالثاً. نظرية التعلم الاجتماعي Social Learning Theory :

يُعد التعلم المحور الأساس لنظرية التعلم الاجتماعي ، ومن المعلوم أن الإنسان هو أقدر المخلوقات على التعلم ، وأكثرها حاجة إليه ؛ وذلك لما للتعلم من أهمية في حياته ووجوده واستمراره بعامة ، وتنشئته الاجتماعية بخاصة ، والتعلم عملية دائمة ومستمرة ؛ إذ تستمر منذ ولادة الإنسان وحتى نهاية عمره. (3)

ويعرف التعلم بأنه « تغير شبه دائم في أداء المتعلم نتيجة ظروف الخبرة والممارسة والتدريب. (4) وما دامت البيئة التي يعيش فيها الإنسان دائمة التغير والتقلب ، فإنه سيضطر إلى تغيير سلوكه تغييراً طفيفاً أو كبيراً حتى يستطيع التكيف معها. ويكون هذا التكيف من أجل هدف معين ، فقد يكون من أجل اكتساب مهارة أو معرفة ، أو تعلم من أجل حل المشكلات ، أو تعلم استعمال الأسلوب العلمي في التفكير ، أو تعلم لكسب عادات وقيم اجتماعية ، أو تعلم لكسب اتجاهات معينة (5).

وهذه جميعها ما تسعى التنشئة الاجتماعية إلى تحقيقها عملية التنشئة الاجتماعية (التطبيع الاجتماعي) في جوهرها عملية تعلم وتعليم ، لأنها تعديل أو تغيير في السلوك نتيجة التعرض لخبرات وممارسات معينة ، ولأن مؤسسات التنشئة الاجتماعية تتبع أثناء عملية التنشئة ، بقصد أو بدون قصد بعض الأساليب والوسائل المعروفة في تحقيق التعلم. (6)

(1) شفيق علاونة. سيكولوجية النمو الإنساني « الطفولة ». عمان: دار الفرقان ، 1994 ، ص 61.

(2) محمد أحمد صالحة ومصطفى محمد حوامدة: مصدر السابق نفسة ، ص 20-19.

(3) عمر احمد همشري: مدخل إلى التربية. عمان: دار صفاء ، 2001 ، ص 223.

(4) سامي سلطي عريفيج. مدخل إلى التربية عمان: دار الفكر ، 2000 ، ص 237.

(5) فخري رشيد خضر ، محمود أحمد موسى ، وآخرون: مدخل إلى أصول التربية الكويت: مكتبة الفلاح ، 1986 ، ص 9.

(6) ميشيل دبابنة ، ونبيل محفوظ: مصدر سبق ذكره، ص 58.

أن الإنسان ، ككائن اجتماعي ، يتأثر بسلوكيات الآخرين وتصرفاتهم واتجاهاتهم ، ويستطيع عن طريق الملاحظة رصد استجاباتهم للمواقف المختلفة وتقليدها ، وتنطوي هذه الفرضية على أهمية تربوية بالغة وبخاصة إذا ما أخذنا بعين الاعتبار أن التعلم بمفهومه الأساسي عملية اجتماعية . (1)

رابعاً- نظرية الدور الاجتماعي Social Role Theory

الدور ، مفهومه وتعريفه وأهميته

يعد الدور أو السلوك المتوقع أو النمطي للفرد الذي يشغل مركزاً (مكانة) اجتماعياً في حدود الجماعة المحور الأساس لنظرية الدور الاجتماعي ، ويعد لذلك بحسبها الدور والمركز الاجتماعي وجهان لعملة واحدة. وقد استعيرت كلمة الدور من المسرح ، حيث يمثل الفرد أنواعاً من السلوك على خشبة المسرح ، فكأن التنظيم الاجتماعي مسرح حياة الجماعة ، وأفرادها يمثلون تلك الأدوار المختلفة بحسب اختلاف مراكزهم . (2)

والمركز (Position) هو المكانة التي يشغلها الفرد في بناء الجماعة على اعتبار أنه لبنة فيها ، وبهذا فهو يعكس وضع الفرد ومكانته في التنظيم الاجتماعي مثل مركز الأم أو الأب أو رئيس الجامعة ، أو الشرطي ، وغيرهم والمجتمع هو عدة مراكز ومكانات متفاعلة ومتعاونة ومتكاملة (3) .
وجدير بالذكر أن المركز الاجتماعي يرتبط بدور أو أدوار معينة يقوم بها الفرد الذي يحتل هذا المركز. وينبغي أن ندرك أن لكل إنسان أكثر من دور ، فالمدرس وإن كان هذا دوره الرئيسي في الحياة ، إلا أنه إلى جانب هذا زوج وأب وآخ وعضو في جمعيات وأندية ، ومع أن هذه جميعاً تسهم في تحديد مكانته ، إلا أن للدور الرئيس في حياته أهمية خاصة ، فإذا فقد الإنسان دوره الرئيس ، ولم يحصل على دور مواز له أو أعلى منه فإنه يفقد جزءاً كبيراً من مكانته (4).

وبهذا تختلف الأدوار الاجتماعية وتتعدد باختلاف الأفراد والمجموعات والجماعات التي يشترك فيها الفرد. ويعرف الدور بأنه « الوظائف العملية التي يطلبها المركز ، فهو نوع من السلوك المرتقب والقيم المتصلة بالفرد الذي يحتل المركز في تلك الجماعة. فالدور هو الالتزام بمجموعة من الحقوق والواجبات المتعلقة بالمركز ». (5)

(1) عبدالمجيد نشواتي: علم النفس التربوي، عمان: دار الفرقان ، 1985 ، ص 354

(2) أحمد محمد مبارك الكندري: مصدر سبق نكرة ، ص 73.

(3) عبدالحמיד محمد الهاشمي : المرشد في علم النفس الاجتماعي ، ط 3. جدة: دار الشروق ، 1989 ، ص 221.

(4) إبراهيم عثمان: مقدمة في علم الاجتماع عمان: دار الشروق ، 1999 ، ص 106

(5) عبدالحמיד محمد الهاشمي. المصدر السابق نفسة ، ص 221.

من هنا نتبين أن الدور الاجتماعي لمركز ما ، يحدد الحقوق والواجبات التي ترتبط بهذا المركز ، ويساعد على تنظيم توقعات الأفراد الآخرين من الشخص الذي يحتل هذا المركز ، وأيضاً مساعدة الفرد نفسه على تحديد توقعاته من الأفراد الذين يتعاملون معه أو يشرف عليهم بحكم مركزه (1).

ويساعد على دراسة شخصية الفرد ؛ إذ يمكن التعرف على شخصية الفرد من خلال ما يقوم به من أدوار ، ويعد أيضاً مدخلاً مهماً لدراسة البناء الثقافي للمجتمع، على أساس أن السلوك المتوقع للدور يرتبط بالتقاليد والأعراف والقيم والاتجاهات التي يملها المجتمع على الفرد الذي يشغل مركزاً معيناً ، كما ذكر سابقاً (2) .

أهداف نظرية الدور الاجتماعي وعناصرها : (3)

تهدف نظرية الدور الاجتماعي إلى تحقيق مقصدين أساسين ، وهما:

- 1- تقديم تفسير عام للعملية التي يصبح الفرد عن طريقها عضواً يقوم بوظائفه في الجماعة.
- 2- فهم السلوك الإنساني بالصورة المعقدة التي يكون عليها على اعتبار أن السلوك الاجتماعي يشمل عناصر شخصية واجتماعية وحضارية.
- أما العناصر الإدراكية الرئيسة للنظرية ، فهي:
- 1 - الدور ويمثل وحدة الثقافة.
- 2- المركز الوضع أو المكانة ويمثل وحدة الاجتماع.
- 3- الذات وتمثل وحدة الشخصية. ومفهوم الذات هو جانب الشخصية الذي يتكون من مفهوم الفرد عن نفسه ، ويعد إدراك الشخص لنفسه محصلة لتجاربه وخبراته مع الآخرين ، ولطريقة تصرفهم حياله ، وللانطباع الذي يكونه من نظرتهم إليه. وتتطور الذات وتنمو خلال عملية التنشئة الاجتماعية والتفاعل الاجتماعي.

طرق اكتساب الفرد وتعلمه للأدوار الاجتماعية:

يكتسب الفرد الأدوار الاجتماعية المختلفة من خلال علاقاته وتفاعله مع أفراد يحيطون به ولهم أهمية خاصة في حياته ؛ إذ يلعب الارتباط العاطفي للفرد مع أبويه على سبيل المثال دوراً أساساً في تعلمه الاجتماعي على نحو عام ، واكتساب الأدوار الاجتماعية على نحو خاص ، وذلك نتيجة تفاعله المباشر معهما ، وما يمثلونه من نماذج تحتذى في مراحل نمو الذات لديه.

(1) فهمي الغزوي وآخرون: المدخل إلى علم الاجتماع عمان: دار الشروق ، 1992 ، ص 193.

(2) ميشيل دبابتة ونبيل محفوظ: مصدر سيق نكرة ، ص 61.

(3) ميشيل دبابتة ونبيل محفوظ: مصدر سيق نكرة ، ص 60.

وبهذا فإن مدى تعاطف الفرد مع الأفراد المهمين والمحيطين به ، وطبيعة دوافعه وبراعته على التعلم ، ومدى إحساسه بالأمن والطمأنينة الذي يجعله أكثر جرأة في محاولة تجريب الأدوار الاجتماعية المختلفة ، وسمنة في مجال اللعب فيمثل دور الأب أو دور الطبيب أو دور الشرطي بحرية وطلاق⁽¹⁾ جميعها تعدّ عوامل مهمة في مساعدة الفرد على اكتساب الأدوار الاجتماعية ، وبالتالي تسهيل عملية تطبيعها الاجتماعي.

ويتم تعلم الأدوار الاجتماعية لدى الفرد بثلاث طرق ، وهي: (2)

1- التعليم المباشر: ونجد في هذه الطريقة نظاماً قسدياً مرسوماً لتعليم الفرد الأنماط السلوكية المختلفة التي تلائم الأدوار الاجتماعية ، فيلجأ المحيطون بالفرد أحياناً إلى تعليمه بصورة مباشرة ومقصودة قيماً وأدواراً اجتماعية أو أنماطاً سلوكية تتناسب مع مكانته الاجتماعية التي يحتلها بحكم جنسه أو عمره. كان يتعلم الفرد الذكر - من أمه أنه لا ينبغي أن يرتدي ملابس خاصة بالبنات ، وكذلك الحال بالنسبة للبنات ، وأن يسمح للفرد في سن عامين القيام بسلوكيات لا يسمح للفرد في سن الخامسة أو السادسة القيام بها.

2- المواقف: كثيراً ما يتعلم الفرد أدواره الاجتماعية عن طريق ما يتعرض له من مواقف ، يسلك فيها سلوكاً مناسباً لما هو متوقع منه ، فيلقى التأييد من الذين ، أو يسلك سلوكاً منافياً لذلك التوقع فيواجه بالمعارضة وطلب يتفاعل معهم ، فيعمل على تعديل سلوكه وفقاً لذلك.

3- اتخاذ الآخرين المهمين نماذج : ذكر سابقاً ، أن الفرد يتعلم أدواراً اجتماعية وأنماطاً سلوكية معينة من خلال تقليده للمحيطين به النماذج ، كما أنه يكتسب ويتعلم اتجاهاتهم نحو الأشياء والموضوعات والأفراد الموجودين في البيئة ، كاتجاهاتهم نحو المعلم أو الطبيب أو الشرطي ، وغيرهم.

خامساً. نظرية التعاهد الاجتماعي المتبادل: (3)

يرى الدكتور سيد أحمد عثمان صاحب هذه النظرية أن النظريات المختلفة للتطبيع الاجتماعي السابقة الذكر - التحليل النفسي ، والتعلم الاجتماعي ، والدور الاجتماعي ، وغيرها لا تقدم بصورة منفردة أو مجتمعة تفسيراً شاملاً وكاملاً لعملية التطبيع الاجتماعي ؛ وذلك لأنها لم تبرز الدور الإيجابي للطف أثناء عملية تطبيعها ولم تبيّن أهمية الالتزام الاجتماعي أو التعاهد الاجتماعي أثناء

(1) عبدالله الرشيدان: علم اجتماع التربية، دار الشروق، عمان، 1999 ، ص 92 ، 103

(2) ميشيل دبابنة ونبيل محفوظ: مصدر سبق ذكرة ، ص 64

(3) ميشيل دبابنة ونبيل محفوظ: مصدر سبق ذكرة ، ص 64-65.

التطبيع الاجتماعي ، كما أنها أغفلت الجانب الأخلاقي لعملية التطبيع الاجتماعي الذي أساسه الالتزام ولم تبين أيضاً الكيفية التي تتكامل بها مؤسسات التطبيع الاجتماعي في عملها لإحداث التغيير المطلوب في الطفل.

ومن أهم الأسس التي قامت عليها هذه النظرية ما يلي:

- 1- أن التعاقد الاجتماعي المتبادل هو أساس التفاعل الاجتماعي الذي يقوم على تعاقد ضمني أو صريح بين أطراف هذا التفاعل. وبمعنى آخر أن الطرف الذي يعطي يتوقع مقابلاً لهذا العطاء.
- 2- أنه في أي تنظيم اجتماعي متكامل لا بد أن يكون توجه أعضاء هذا التنظيم نحو توقعات الآخرين تبادلياً ؛ بمعنى أن يعمل كل فرد في جماعة منظمة على تحديد سلوكه بناء على توقعات الآخرين منه ، بينما يحدد الآخرون سلوكهم في ضوء توقعاته هو نفسه ، أي أن توقعات أعضاء الجماعة بالنسبة لبعضهم بعضاً متبادلة.
- 3- إن مطابقة سلوك أعضاء الجماعة لتوقعات أعضائها بعضهم أمام بعضهم الآخر ، يؤدي إلى رضاهم ، وزيادة درجة مسابرتهم لتوقعات الجماعة وقيمتها ومعاييرها ، والعكس صحيح ؛ إذ يؤدي الانحراف عن التوقعات إلى عدم الرضا والقلق ، وتقابله الجماعة بنوع من الرفض أو العقاب يختلف نوعه ودرجته بحسب طبيعة الجماعة.

سادساً. نظرية سياسة عدم التدخل Laissez Faire Theroy:

يرى أصحاب هذه النظرية وعلى رأسهم جان جاك روسو في كتابه « إميل » ضرورة عدم تدخل المجتمع ومؤسساته المختلفة (الأسرة المدرسة ، وغيرها) بتشكيل شخصية الفرد وخبراته واتجاهاته ، وحمايته من عمليات التطبيع الاجتماعي لينمو منسجماً مع طبيعته الأصيلة الخيرة،⁽¹⁾ وبمعنى آخر إتاحة الفرصة لنمو الفرد الطبيعي دون تدخل للمجتمع ، لأن الفرد قادر على استثمار استعداداته الفطرية لينمو بحرية تقيدها مسؤوليته عن تقدمه في النمو على نحو يجنبه العثرات ويزيد من قدراته وإمكانياته وفعالياته ، ويقع دور الآباء والمربين وغيرهم في المجتمع في تهيئة بيئة مناسبة يأخذ فيها الفرد حريته بالتوجه نحو النشاطات والأهداف المحددة.

من هذا المنطلق يتضح أن هدف عملية التنشئة الاجتماعية من وجهة نظر هذه النظرية هو تحوّل الفرد إلى راشد من خلال استغراقه في ممارسة نشاطاته واستمتاعه بها. وتعوّل هذه النظرية على نحو أساس على دور القوى الفطرية لديه كدوافع وحوافز على النمو المستمر في مقابل التقليل

(1) سامي سلطي عريفج : مصدر سبق ذكره ص 76.

من دور الأبوين ما أمكن. وبقدر ما تكون الظروف بناءة أيضاً ، وبقدر ما يهيئ الوالدان جواً من القبول والرضا تترك فيه للفرد الحرية في ممارسة النشاطات ، فإن ذلك يساعده على النمو ويصقل خبراته. (1)

وعلى نحو عام ، فإن عملية التنشئة الاجتماعية بحسب هذه النظرية تقوم على الدور الإيجابي للفرد مقابل الدور السلبي للأبوين. وفي نهاية الحديث عن نظريات التنشئة الاجتماعية ، لا بد من الإشارة إلى أن واحدة منها منفردة لا تقدم لنا تفسيراً شاملاً وكاملاً لعملية التنشئة الاجتماعية (التطبيع الاجتماعي) ، لذلك من الضروري الإحاطة بها جميعها لنتمكن من الحصول على التفسير المطلوب.

2-1-2 التنشئة الرياضية

1-2-1-2 مفهوم التنشئة الاجتماعية في الرياضة

لكي نتمكن من فهم عملية التنشئة الاجتماعية في الرياضة ، لا بد أن نتعرض أولاً لمفهوم التنشئة الاجتماعية بوجه عام ، فعملية التنشئة الاجتماعية يطلق عليها أحياناً "عملية التنشئة والتطبيع الاجتماعي" أو "التنشئة والتطبيع والاندماج الاجتماعي وهي تعتبر عملية تعليم وتعلم وتربية ، وتهدف إلى اكتساب الفرد الاتجاهات النفسية وقيم ومعايير الجماعة ، كما أنها تعمل على تشكيل سلوك الفرد لكي يتمكن من مسايرة الجماعة والتوافق الاجتماعي معها ، وتساعده على الاندماج في الحياة الاجتماعية. والتنشئة الاجتماعية عملية تعلم اجتماعي ، حيث أن الفرد يتعلم فيها أدواره الاجتماعية ويكتسب المعايير الاجتماعية ، وذلك عن طريق التفاعل الاجتماعي. كما تساعد الفرد على اكتساب الاتجاهات النفسية ، ويتعلم من خلالها كيف يسلك بطريقة اجتماعية تتماشى مع القيم والمعايير السائدة في الجماعة والمجتمع. كذلك فإن التنشئة الاجتماعية تعتبر عملية نمو للفرد ، وهي عملية مستمرة تبدأ مع الفرد منذ طفولته وحتى الشيخوخة فالفرد خلال مراحل نموه المختلفة ينتمي باستمرار إلى جماعات جديدة يتعلم فيها معنى الفردية والاستقلال والمسئولية الاجتماعية ويعدل سلوكه ويكتسب أنماطاً جديدة من السلوك. (2)

(1) محمد أحمد صوالحة ومصطفى محمود حوامدة : مصدر سبق ذكره ، ص 15

(2) علي عبد الرزاق حلبي وآخرون : نظرية علم الاجتماع ، الاتجاهات الحديثة والمعاصرة ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية

2-2-1-2 أهداف التنشئة الاجتماعية في الرياضة (1)

إن الهدف من دراسة التنشئة الاجتماعية في الرياضة ، هو تقديم إطار عام يفسر كيف أن التأثيرات الاجتماعية والنفسية المختلفة باعتبارها جوانب من عملية التنشئة الاجتماعية يمكن أن تؤدي إلى قدر أكبر من المشاركة والأداء في النشاط البدني. ولقد ارتبطت الدراسات التي تم إجراؤها على التنشئة الاجتماعية الرياضية ارتباطا وثيقا بتطور علم الاجتماع الرياضي ، ولقد تنوعت تلك الدراسات فالبعض منها تناول العوامل التي دفعت الأفراد للاشتراك في الأنشطة الرياضية ، بمعنى أن هذه الدراسات حاولت الإجابة على سؤال (كيف أصبح الأفراد مشاركين في الأنشطة البدنية والرياضية) .

كما تناول البعض الآخر نتائج المشاركة في النشاط البدني ، ومن الموضوعات الأخر التي نادرا ما تم بحثها من منظور التنشئة الاجتماعية الرياضية هو موضوع الانسحاب الرياضي أو الاعتزال الرياضي. وقبل فترة الثمانينات كانت معظم المعلومات المتعلقة بالاعتزال الرياضي قائمة على أساس التفسيرات الصحفية ، في حين أن المعلومات التي تتعلق بالتوقف عن المشاركة كانت تركز على النماذج الوصفية أو تأثيرات الدافعية. وعلى الرغم من ذلك فقد تم مؤخرا تطبيق مفاهيم التنشئة الاجتماعية على عملية ترك الرياضة ، وعدم المشاركة سواء كان ذلك اختياريا أي التوقف عن المشاركة أو الاعتزال أو إجباريا مثلما يحدث عندما يتعرض اللاعب للإصابة ويضطر إلى الاعتزال وهذا يؤدي بالطبع إلى خفض التنشئة الاجتماعية. (2)

التنشئة الاجتماعية في الرياضة تهدف إلى إكساب الفرد اللياقة البدنية والمهارية والحركية والمعلومات الرياضية المختلفة ، وتنمية علاقاته الاجتماعية مع الأعضاء الآخرين في الفريق ومع الفرق الأخرى من خلال عمليات التفاعل الاجتماعي ، كما تهدف أيضا إلى تزويد الفرد بالقيم والاتجاهات ومعايير السلوك الرياضي القويم ، أي أنها تنقل الثقافة إلى الأفراد لتؤهلهم لكي يكونوا مواطنين صالحين لديهم القدرة على التفاعل الإيجابي السليم مع المجتمع (3)

وتلعب المؤسسات التربوية المختلفة دورا هاما في عملية التنشئة الاجتماعية في الرياضة ، فعلى سبيل المثال فإن الأندية ومراكز الشباب والمدارس والجامعات تعتبر مؤسسات اجتماعية تربوية

(1) السيد عبد العاطي السيد : النظرية في علم الاجتماع ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية، 2000، ص122.

(2) علي عبد الرزاق حلبي وآخرون ؛ مصدر سبق ذكرة ، ص25.

(3) خير الدين علي عويس عصام الهلالي ؛ الاجتماعي الرياضي ، القاهرة ، دار الفكر العربي، 1997، ص105.

تمارس فيها الأنشطة الرياضية المختلفة في جماعات ، وهي تقوم بدورها في عملية التنشئة الاجتماعية للأفراد المنتمين إليها ووظيفة التنشئة الاجتماعية هنا هي نمو التربية الرياضية والنشاط الرياضي في تلك المؤسسات عن طريق تعليم المهارات والمعلومات الرياضية بهدف اكتساب الممارسين اللياقة البدنية والحركية ، كذلك تنمية مهاراتهم الاجتماعية تعد الأندية الرياضية من أهم المؤسسات الاجتماعية تأثيرا في عملية التنشئة الاجتماعية ، ففيها تتم الممارسة الرياضية تحت إشراف قيادات مسؤولة تقوم بتوجيه وضبط سلوك اللاعبين من النواحي البدنية والحركية والمهارية والنفسية والاجتماعية ، أي أن النادي يلعب دورا حيويا في عملية التنشئة الاجتماعية الرياضية، وذلك لأن مواقف التنافس غنية بالخبرات والقيم التي لها بالغ الأثر في تنشئة الرياضي. كذلك فإن العلاقات الاجتماعية في الفريق الرياضي لها تأثير بالغ في عملية التنشئة الاجتماعية ، ولذلك فإن العلاقات بين المدرب واللاعبين يجب أن تقوم على أساس المشاركة الديمقراطية والتوجيه والإرشاد السليم. مما يؤدي إلى تماسك الفريق وحسن العلاقات بين الأفراد، كذلك يجب أن يكون التعاون والتفاهم وإنكار الذات هم الأساس في العلاقات بين اللاعبين وبعض البعض ، كما يجب أن هناك قنوات مفتوحة للاتصال بين المدربين واللاعبين ، فكل هذه العوامل تساعد في عملية التنشئة الاجتماعية السليمة لأعضاء الفريق. (1)

2-1-3 الأداء الإداري

2-1-3-1 مفهوم الأداء الإداري (2)

يُعد الأداء من المفاهيم التي نالت النصيب الأوفر من الاهتمام والتمحيص والتحليل في البحوث والدراسات الإدارية بشكل عام وبالمواضيع المتعلقة بالموارد الإنسانية بشكل خاص ، وذلك بالنظر إلى أهمية الموضوع على مستوى الفرد والمنظمة من جهة ، وتداخله مع العلوم والاتجاهات الفكرية المختلفة من جهة أخرى. لذلك فقد جاء مفهوم الأداء لتحديد الجوانب والعلاقات المختلفة التي تعبر عن وجهة نظر العلوم الأخرى. ومنها اهتمام علم النفس بالأداء من خلال الدوافع والقيادة (3).

(1) شبيل بدران حسن البيلوي ؛ علم اجتماع التربية المعاصر ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية. 1997ص44.

(2) الشيخ الداوي: تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء ، مجلة الباحث ، الجزائر ، 2010، ص217.

(3) عكله سليمان الحوري ، وليد خالد نعمه: الأداء الإداري في المؤسسات الرياضية ، جامعة الموصل ، كلية التربية الأساسية ، قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة ، 2020 ، ص 110

يعد الأداء مفهوماً جوهرياً مهماً في المجال الإداري ، وهو يمثل القاسم المشترك لاهتمام علماء الإدارة ، ويعد عنصراً محورياً لجميع فروع وحقول المعرفة الإدارية وقد عرف عيد المسلم عن الشديفات الأداء بأنه النشاط الذي يملكه الفرد لإنجاز مهامه أو الأهداف المحددة له بنجاح" (1)

وتقتضي أساسيات الإدارة بوجوب التخطيط السليم والتوجيه والتقييم المستمرين لأداء العاملين وفرق العمل والمديرين والمنظمات لتحديد مدى حسن التقدم نحو تحقيق أهداف المنظمة إذ يعنى الأداء الإداري بتصميم مسار العمل وتحديد معايير الأداء وتحديد الفجوة بين الأداء المخطط له والأداء الفعلي وتحديث الأهداف ووضع خطة تطوير الأفراد وهم يؤدون أعمالهم ، ويتضمن ذلك تهيئة مستمرة لمعلومات مرتدة عن نتائج الأداء وأعداد مراجعات لمدى التقدم (2).

الأداء الإداري على أنه درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة للتوظيفة وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلباتها (3)

2-3-1-2 أهمية الأداء الإداري (4)

- 1- دعم أهمية الهدف الذي تسعى الإدارة إلى تحقيقه.
- 2- يساعد في الترجمة العملية لكل القرارات التي يتم اتخاذها على جميع المستويات في المؤسسة ، وحتى يتحقق الأداء الفعال ينبغي أن يتصف الأداء بالجدية والنزاهة عند اتخاذ القرارات والابتعاد عن القرارات المزاجية.
- 3- الإسهام في القدرة الدائمة على تقديم نتائج إيجابية ومرضية على فترات
- 4- يدعم الأداء قائمة المهام الرئيسة الموكلة للإدارة بل يأتي في مقدمتها وأولها بالاهتمام والعناية لتحقيق أهدافها
- 5- استثمار القدرة لدى الفرد على العمل ، والتي تتولد من التدريب واكتساب المهارة اللازمة لأداء عمل .
- 6- إعداد الوصف الوظيفي بهدف تطوير الرقابة الإدارية.

(1) محمود عيد المسلم الصليبي: الجودة الشاملة وأنماط القيادة التربوية ، ط 1 ، عمان ، دار الرابية للنشر والتوزيع ، 2008 ، ص 124 .

(2) <https://ar.wikipedia.org/wiki>

(4) علي جواد الصايغ: تقييم مدرسي التربية الرياضية على وفق توصيف عملهم الوظيفي من وجهة نظر المدرسين ، المشرفين ، مدراء المدارس والنشاط الرياضي ، رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية ، 2011 ، ص 39 .

(4) عكله سليمان الحوري ، وليد خالد نعمه: التنظيم الإداري في العمل الرياضي ، ط3 ، النجف الأشرف ، دار الضياء للطباعة والتصميم ، 2011 ، ص 32 .

- 7- فحص الهياكل التنظيمية وتقسيم العمل والعلاقات المتداخلة.
- 8- تطور الأنظمة والقوانين والتعليمات .
- 9- تطوير الأساليب ووسائل التكنولوجيا.
- 10- تطوير الأهداف الإدارية.
- 11- تطوير الأساليب الإشراف.
- 12- تنمية القيم والمهارات والقدرات .
- 13- تطوير العلاقات الانسانية.
- 14- تطوير التخطيط والتقييم ونظم المعلومات .
- 15- تنمية التفكير العلمي وتنمية روح المغامرة وتطور نظم الحوافز.

2-1-3-3 عناصر الأداء الإداري (1)

يتكون الأداء من عدد من العناصر التي يؤدي توافرها إلى تحقيق الأداء الفعال هذه العناصر فيما يلي:

- 1- **كفايات الموظف** : وهي تعني ما لدى الموظف من معلومات ومهارات واتجاهات وقيم ، وهي تمثل خصائصه الأساسية التي تنتج أداءً فعالاً يقوم به ذلك الموظف.
- 2- **متطلبات العمل الوظيفية**: وتشمل المهام والمسؤوليات أو الأدوار والمهارات والخبرات التي تتطلبها عمل من الأعمال أو وظيفة من الوظائف.
- 3- **بيئة التنظيم** : وتتضمن العوامل الداخلية التي تؤثر في الأداء الفعال: التنظيم وهيكله وأهدافه وموارده ومركزه الاستراتيجي والإجراءات المستخدمة ، والعوامل الخارجية مثل العوامل الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والحضارية والسياسية والقانونية.
- 4- **محددات ومعايير الأداء الوظيفي** : يتطلب تحديد مستوى الأداء الفردي معرفة العوامل التي تحدد هذا المستوى والتفاعل بينها ، ونظراً لتعدد هذه العوامل وصعوبة معرفة درجة تأثير كل منها على الأداء ، المهمة ، المدخلات النظام العامل التغذية الراجعة الداخلية ، المخرجات ، أنظمة متلقية ، التغذية الراجعة الخارجية. (2)

(1) درة عبدالباري: تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات ، الأسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية المعاصرة ، عمان المنظمة للتنمية الإدارية ، 2003، ص96.

(2) فيصل الدحلة : تكنولوجيا الأداء من التقييم إلى تحسين تقييم الأداء . القاهرة مكتبة ابن سينا ، 2001 ، ص42.

أن عناصر الأداء الإداري تتمثل فيما يلي: - (1) (2)

1. الملائمة : حيث تنصب هذه المعايير على تقدير تحقق الملائمة بين الخطط وخلفية العمل وحاجات المستفيدين واستراتيجيات العمل ، وصياغة الخطط المطلوبة.
2. الفاعلية: الفاعلية هي قياس مدى تحقيق المشروع للنتائج المخطط لها ، المخرجات ، والنواتج ، والأهداف.
3. الكفاءة والقيمة المضافة: الكفاءة هي مقياس لكيفية استخدام المدخلات كالموارد المالية ، والبشرية والتقنية والمادية ، بشكل اقتصادي وأمثلة للحصول على المخرجات.
- الرشد في استخدام الموارد المتاحة بالشكل الذي يحقق أعلى مردودية وذلك بإشباع حاجات ورغبات الأفراد العاملين ورفع الروح المعنوية لديهم ليعزز رغبتهم واندفاعهم للعمل". (3)
- أما القيمة المضافة ، فتمثل السمة البارزة لأداء المؤسسات الكبرى ، إذ تعني توسيع الفجوة بين الجودة وبين التكلفة تؤدي إلى إيجاد قيمة مضافة إلى منتجاتها.
4. الأثر: يشير الأثر في الأداء إلى التأثيرات الإيجابية والسلبية على المدى الطويل في المنظمة ، بشكل مباشر أو غير مباشر ، وسواءً أكانت مقصودة أو غير مقصودة. وهذه التأثيرات ، قد تكون اقتصادية أو اجتماعية أو ثقافية أو مؤسسية أو بيئية ، أو تكنولوجية ، أو من أنواع أخرى ؛ حيث يتم تحليل الهدف العام باعتباره تأثيراً متوقعاً بالإضافة إلى التأثيرات الإيجابية والسلبية غير المتوقعة .

2-1-3-4 العمليات الإدارية للأداء الإداري في المؤسسات التعليمية:

يتضمن الأداء الإداري بالمؤسسات التربوية مجموعة من الجوانب الأساسية ، منها: صنع القرار والمشاركة فيه الاتصال ، والعمل التعاوني ، والتدريب وآلياته ، وغيرها من العمليات الإدارية التي يؤدي تحسينها إلى تطوير الأداء الإداري ، ويمكن توضيح هذه العمليات فيما يلي:-
أولاً: صنع القرار والمشاركة فيه : (4)

أنّ عملية صنع القرار والمشاركة فيه عملية جماعية تضامنية ، أي نتاج جهد مشترك فواقع العمل أصبح يتحتم على التنظيم الإداري إشراك جميع أعضائه في مراحل صنع القرار.

(1) خالد الشوابكة : العلاقة بين تطبيق الإلكترونيات والأداء الوظيفي ، الجامعة الأردنية ، الأردن 2008، ص44.

McGee John Thomas, howard ; Wilso David (2005). Strategy analysis & practice, New York 787.

(2) McGraw- hill

(3) خليل محمد، حمود الشماع، خضير كاظم : نظرية المنظمة ، عمان : دار المسيرة ، 2000، ص331.

(4) عليوة السيد : تنمية المهارات القيادية للمديرين الجدد ، ايتراك للطباعة ، القاهرة ، 2001، ص73.

ويعني صنع القرار هي تلك العملية الإدارية التي تقوم على خطوات وإجراءات منهجية متراكمة لحل المشكلات ، ودراسة القضايا التعليمية وتحليلها ، بهدف إصدار قرار أو سلسلة قرارات مع وضع المعايير والضوابط التي تكفل تنفيذ القرارات. (1)

ثانياً: الاتصال:

يُعتبر الاتصال الإداري الفعّال أحد مقومات تحقيق أهداف المنظمة ، وذلك لكونه يُعد متطلباً حيوياً لممارسة جميع الأنشطة الإدارية ، ويحقق الاتصال الجيد في المنظمة العديد من الأهداف العامة ، وتزويد القيادات العليا بالتغذية الراجعة عن مخرجات العمل ومشكلاته واقتراحات حلها ، ونقل المعلومات وتبادلها في الاتجاهات المختلفة سواء من أسفل إلى أعلى أو من أعلى إلى أسفل .

ثالثاً: العمل التعاوني :

يُعد العمل التعاوني أحد أفضل الطرق للارتقاء بمستوى أداء العمل في المؤسسة التربوية ، باعتباره مجموعة متكاملة من استراتيجيات الأداء الإداري التي تضع الفرد في موقف جماعي يقوم فيه بدور فعّال ، وما يتطلب ذلك من العمل في جماعة لتحقيق أهداف مشتركة ، وممارسة أنشطة متنوعة تشمل كلا من الجوانب المعرفية والمهارات الاجتماعية ، فالنمط التعاوني يزيد الدافعية للعمل والعلاقات الاجتماعية الإيجابية بين أفراد المنظمة ، ويحسن المشاركة في الأداء الإداري للمنظمة .

رابعاً: التدريب وآلياته :

إن تطوير الأداء هو الغاية النهائية التي تسعى إليها نظم إدارة الأداء ، إذ تتعامل مع مظاهر القصور التي كشفت عنها عمليات تشخيص وتحليل وتقييم الأداء بالمقارنة بأهداف وخطط الأداء ، وفي ضوء ذلك أوضح أنّ التدريب يُنظر إليه على أنه -:

1- آلية لتطوير وتحسين الأداء الفعلي للموارد البشرية للوصول إلى مستوى الأداء المستهدف كما تحدده خطط الأداء .

2- اختيار لتحقيق التطوير والتحسين المرغوب في ضوء التحقق من حجم فجوة الأداء ومصادرها والعوامل المؤثرة فيها.

3- يتم استخدامه في إطار كونه عنصر من حزمة متكاملة من أدوات التطوير والتحسين تتعامل مع مجمل أطراف الأداء وليس مع المورد البشري فقط.

(1) عبدالجواد بكر السيد : السياسات التعليمية وصنع القرار ، الإسكندرية ، دار الوفاء ، 2002 ، ص 82.

4- يخضع التدريب ذاته لمنطق إدارة الأداء .

5- قد يعاني القائمون بالعمل في مجالات التدريب المختلفة أنفسهم من عيوب الأداء ، والتي تتطلب التدخل لبحث أسبابها وتحديد آليات العلاج المناسبة.

وتمثل هذه العمليات الأبعاد الإدارية التي يؤدي تطبيقها إلى نجاح وتحقيق أفضل مستوى للأداء الإداري ، وهذه العمليات تحتاج في الواقع المؤسسة التعليمية إلى المزيد من الصلاحيات التي ينبغي إتاحتها لمديري المؤسسات ، وكذلك إلى تطبيقات كاملة للإدارة الإلكترونية لتحسن من مستواها ، ولعلّ السعي إلى تطبيق برنامج الإدارة الإلكترونية " نور " ليكون برنامجا متكاملًا للإدارة في المؤسسة يساعد المدير في تحسين هذه العمليات في منظومة العمل الإداري .

2-3-3-5 معايير الأداء الإداري

يتطلب تحقيق فاعلية الأداء ونجاحه أن يتم في ضوء معايير وأسس يسير عليها ، وتعتبر معايير الأداء عملية ضرورية ومهمة فهي تسمح للمنظمة تفهم مدى توائمتها مع مؤشرات القياس وتمكنها من استرجاع البيانات وتقييم المعلومات ، وتعرف معايير الأداء بأنها مستوى الرضاء المقبول عن الأداء أنّ تحديد أو وضع معايير يتم تقييم أداء العاملين في ضوءها يساعد في تحقيق أهداف المنظمة ، وتوجيه المديرين إلى الأمور التي ينبغي أن تؤخذ في الاعتبار لتطوير الأداء. (1)

معايير الأداء إلى نوعين رئيسيين ، هما: (2)

1- **معايير الصفات** : وتشمل الصفات والمميزات التي يجب أن تتوفر في الفرد والتي يجب أن يتحلى بها في عمله وسلوكه ليتمكن من أداء عمله بنجاح وكفاءة ، وللصفات نوعان ، هما: صفات وسمات ظاهرة ، وهي صفات ملموسة يمكن قياسها بسهولة لدى الفرد مثل: المواظبة على العمل والدقة فيه ، وصفات وسمات غير ظاهرة وهي صفات غير ملموسة والتي يجد المقيم صعوبة في قياسها نظرا لأنها تتكون من الصفات الشخصية لدى الفرد ، وهذه تتطلب ملاحظة مستمرة ، ومن أمثلة هذه الصفات: الأمانة والذكاء والتعاون ، والشخصية.. الخ.

2- **معايير الأداء** : تمثل المعيار الذي يتم به معرفة مدى كفاءة العاملين في العمل ، ويتم ذلك بمقارنة العمل المنجز للعاملين مع المعدل المحدد ، وتصنف معايير الأداء إلى ثلاثة أنواع معايير كمية يتم بموجبها تحديد كمية معينة من العمل يجب إنجازها خلال فترة زمنية محددة ، أي أنها

(1) خالد الهيبي : إدارة الموارد البشرية ، عمان ، دار وائل ، 2005، ص204.

(2) مصطفى شاويش : إدارة الموارد البشرية "إدارة الأفراد" ، دار الشروش ، عمان ، 2005، ص101.

تدل على العلاقة بين كمية العمل المنتج والزمن المرتبط بهذا الأداء ، ومعايير نوعية تعبر عن مدى وصول إنتاج الفرد إلى مستوى معين من الجودة والدقة والإتقان ، وغالبًا ما تحدد نسبة معينة للأخطاء أو الإنجاز المعيب ، بحيث لا يتجاوزها الفرد ، ويسمى هذا النوع بالمعدل النوعي للأداء ، ومزيج من النوعين السابقين ، ويسعى إلى أن يصل إنجاز الفرد إلى عدد معين من الوحدات خلال فترة زمنية محددة وبمستوى معين من الجودة والإتقان .

فقد صنفا معايير الأداء حسب التصنيفات العامة إلى ستة معايير ، تتمثل في الفاعلية التي تشير إلى درجة تحقيق الأهداف وإلى درجة مطابقة المخرجات لمتطلبات المنظمة ، والكفاءة التي تعبر عن حسن استخدام الموارد المتاحة في تحقيق الأهداف ودرجة خروج عمليات المنظمة بالنتائج المطلوب بأدنى كلفة ، والجودة التي تسعى للتعرف على مدى تلبية المنتج لمتطلبات أو رغبات أو توقعات العميل ، ومدى الإنجاز بالوقت المحدد والشكل الصحيح ، والإنتاجية من حيث القيمة المضافة والعدد والجودة ، ومدى الالتزام بمعايير السلامة العامة والصحة المهنية وإجراءاتها. (1)

من خلال الأدبيات والنماذج النظرية المتخصصة إلى مجموعة من المعايير التي قام بتطويرها وتضمينها ، هي: (2)

1- القيادة : وتشمل تطوير الخطط ، وصياغة الأهداف ، ووضع برامج العمل والتطوير والمتابعة والتشجيع والإدارة الذاتية.

2- صناعة القرار وحل المشكلات: من حيث تحديد المشكلات ، وجمع البيانات ، ووضع البدائل والاختيار منها ، والتوازن والمشاركة ، وتطبيق تقنيات إدارة الصراع التنظيمي.

3- إدارة الموارد البشرية : من حيث السياسات والاستراتيجيات والتشريعات والقوانين والأنظمة واللوائح والحدثة ونظام الأجور والرواتب والحوافز والتدريب المستمر ، ونظام إنهاء خدمات الموظفين ، والرقابة.

4- تكنولوجيا المعلومات : من حيث توفير قواعد البيانات وتحديثها ، وتوفير معامل الحاسب الآلي ومصادر التعلم ، وربط المؤسسة بشبكات المعلومات العالمية عن طريق الإنترنت ، مع توفير الدعم والمساندة للعاملين ، وتشجيعهم على تطوير الإلكتروني.

(1) طاهر الغالي وادريس وائل : الإدارة الاستراتيجية منظور المنهج متكامل ، دار وائل للنشر ، 2009، ص491.

(2) ورداع الخطيب واحمد الخطيب : إدارة الجودة الشاملة (تطبيقات تربوية) ، مكتبة التربية العربي لدول الخليج ، الرياض 2005 ، ص289.

5- التقييم : من حيث اعتماد نظام التقييم البنائي المستمر ، والتقييم المعتمد على معايير الإلتقان والتقييم الشمولي لجميع جوانب شخصية المدير ، واعتماد التقييم على المستوى المؤسسة والمعتمد على الأداء والممارسة.

2-3-3-6 العوامل المؤثرة في الأداء الإداري :

يتأثر الأداء الإداري للعاملين بالعديد من العوامل ، منها ما يتعلق ببيئة العمل ومنها ما يتعلق بشخصية العاملين إلى أن الأداء الإداري والأداء الوظيفي يتأثر بجملة من العوامل أهمها: العوامل الفنية التي تشمل التقدم التكنولوجي والمواد الخام والهيكل التنظيمي وطرق وأساليب العمل والعوامل الإنسانية التي تشمل القدرة على الأداء الفعلي للعمل وتتضمن المعرفة والتعليم والخبرة بالإضافة إلى التدريب والمهارة والقدرة الشخصية ، كما تشمل الرغبة في العمل. (1)

أن هناك عوامل أخرى تؤثر على الأداء الوظيفي ، منها خصائص العمل والرقابة الفعلية ، ونظام الأجور والحوافز والخصائص الديموغرافية مثل: الجنس والسن والمستوى التعليمي والخبرة المهنية والمركز الوظيفي". (2)

أن هناك العديد من العوامل التي تؤثر على الأداء ، وهي: (3)

1. التوقعات: وذلك بطرح بعض الأسئلة والتي منها هل يعرف العاملون ما هو متوقع منهم ؟ وهل تم تحديد أهداف الأداء بشكل واضح وتم تعميمها على الجميع ؟
2. الدوافع: هل هناك دوافع محببة لدى العاملين تشجع وتدعم الوصول إلى الأداء المرغوب فيه ؟ وهل هناك عقبات تعيق الوصول إلى هذا الأداء ؟
3. المصادر: هل يمتلك العاملون الأدوات والموارد التي يحتاجونها لتنفيذ الأداء ؟
4. المهارات والمعارف: هل يعرف العاملون كيفية تنفيذ جميع عناصر عملهم ؟
5. التغذية الراجعة: هل يتم إيصال نتائج أداء العاملين وإبلاغهم عنها ؟ هل يتم إبلاغ الإدارة باستمرار بنتائج الأداء ؟
6. القدرات: هل يمتلك العاملون القدرات الفكرية والجسدية والنفسية ؟
7. تصميم العمل: هل هناك عقبات أمام الأداء ؟ وهل هناك تداخل بين الأعمال المختلفة ؟ وهل إجراءات العمل وأسلوب تدفقه منطقيان ؟

(1) ورداع الخطيب و احمد الخطيب : مصدر سبق ذكره ، ص102.

(2) احمد مخيمر : فاعلية تقييم الأداء معهد الإدارة العامة ، الرياض ، 2011، ص108.

(3) فيصل الدحلة : تكنولوجيا الأداء من التقييم إلى تحسين تقييم الأداء ، مكتبة ابن سينا ، القاهرة ، 2001، ص18.

أنَّ الأداء يتأثر سلبيًا بعدد من العوامل ، أهمها ما يلي:

1. غياب الأهداف المحددة : المنظمة التي لا تمتلك خطط تفصيلية لعملها وأهدافها ، ومعدلات الإنتاج المطلوب أدائها ، لن تستطيع قياس ما تحقق من إنجاز أو محاسبة موظفيها على مستوى أدائها لعدم وجود معيار محدد مسبقاً لذلك ، فلا تملك المنظمة معايير أو مؤشرات للإنتاج والأداء الجيد ، فعندها يتساوى الموظف ذو الأداء الجيد مع الموظف ذو الأداء الضعيف .
٢. التسبب الإداري : التسبب الإداري في المنظمة يعني ضياع ساعات العمل في أمور غير منتجة بل قد تكون مؤثرة بشكل سلبي على أداء الموظفين الآخرين ، وقد ينشأ التسبب الإداري نتيجة لأسلوب القيادة أو الإشراف ، أو للثقافة التنظيمية السائدة في المنظمة.
3. مشكلات الرضا الوظيفي: يعد الرضا الوظيفي من العوامل الأساسية المؤثر على مستوى الأداء للموظفين ؛ فعدم الرضا الوظيفي أو انخفاضه يؤدي إلى أداء ضعيف وإنتاجية أقل ، والرضا الوظيفي يتأثر بعدد كبير من العوامل التنظيمية والشخصية للموظف ، مثل العوامل الاجتماعية كالسن والمؤهل التعليمي والجنس والعادات والتقاليد والعوامل التنظيمية كالمسؤوليات والوجبات ونظام الترقيات والحوافز في المنظمة.

2-3-3-7 التأثير السلبي على الأداء الإداري (1)

1. عدم المشاركة في الإدارة: إنَّ عدم مشاركة العاملين في المستويات الإدارية المختلفة في التخطيط وصنع القرارات يساهم في وجود فجوة بين القيادة الإدارية والموظفين في المستويات الدنيا ، وبالتالي يؤدي إلى ضعف الشعور بالمسؤولية والعمل الجماعي لتحقيق أهداف المنظمة ، وهذا يؤدي إلى تدني مستوى الأداء لدى هؤلاء الموظفين لشعورهم بأنهم لم يشاركوا في وضع الأهداف المطلوب إنجازها أو في الحلول للمشاكل التي يواجهونها في الأداء ، وقد يعتبرون أنفسهم مهمشين في المنظمة.
٢. اختلاف مستويات الأداء: من العوامل المؤثرة على أداء الموظفين عدم نجاح الأساليب الإدارية التي تربط بين معدلات الأداء والمردود المادي والمعنوي الذي يحصلون عليه ؛ فكلما ارتبط مستوى أداء الموظف بالترقيات والعلاوات والحوافز التي يحصل عليها كلما كانت عوامل التحفيز غير مؤثرة بالعاملين ، وهذا يتطلب نظاماً متميزاً لتقييم أداء الموظفين ليتم التمييز الفعلي بين الموظف

(1) محمد فتحي محمود : الإدارة العامة المقارنة ، مطابع جامعة الملك سعود ، الرياض ، 1997، ص398.

المجتهد ذو الأداء العالي والموظف المجتهد ذو الأداء المتوسط والموظف الكسول والموظف غير المنتج.

2-3-3-8 تطوير الأداء الإداري (1)

أن تطوير الأداء الإداري يعد مطلبًا مستمرًا ، وهو يشير إلى التحسين المستمر للأداء والسعي المتواصل نحو تحقيق متطلبات العميل من خلال مجموعة من العمليات التي تتم من خلالها التقليل أو الحد من النشاطات التي لا تضيف قيمة مهمة إلى العمليات الإدارية. على تقليل الاختلافات ، والعمل على تلافي العيوب ، وتحتاج المؤسسات التربوية إلى التحسين المستمر في جميع عملياتها وأنشطتها ومنتجاتها ، فحاجات المستفيدين وتوقعاتهم متغيرة باستمرار ، والبيئة الخارجية تتغير كذلك بمرور الزمن ، وبالتالي ؛ فإن على المؤسسات التربوية أن تُحسّن وتطوّر من منتجاتها وعملياتها بما يتلاءم مع التغيير في البيئة الخارجية.

أن تطوير الأداء الإداري يهدف إلى زيادة قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها ؛ فهو عملية مستمرة تنتج عن تحديد الفجوة بين الوضع الراهن للمنظمة والرؤية المستقبلية لها ، والتي تُعد بمثابة قوة دافعة نحو التطوير. (2)

ولا شك أن تطوير الأداء الإداري يعتمد على مهارات المعنيين بالعملية التعليمية داخل المؤسسة وخارجها وتطلعاتهم ، ويعتمد أيضا على توجيه نشاط الأفراد نحو التغيير والإصلاح ، ويتوقف الإصلاح على مدى مرونة النظام في استيعاب استراتيجيات الإصلاح. (3)

يمكن اعتبار تطوير الأداء الإداري سلسلة متداخلة من العمليات ، تتضمن ما يلي:

1. تخطيط الأداء: أي تحديد الأهداف المطلوبة من أداء عمليات الإدارة ، وتصميم الطريقة الأفضل للتنفيذ ومتطلباتها البشرية والمادية والمعلومات والتقنية.
2. تيسير الأداء: بتوفير مستلزماته وتوفير التوجيه للقائمين.
3. متابعة الأداء وتقييمه: بملاحظة تقدم التنفيذ حسب الخطة المحددة سلفا ، وتبين أي اتجاه للانحراف عن خطة الأداء سواء من حيث الكمية أو السرعة أو لجودة أو التكلفة ، وبناء على ذلك يتم تحديد فجوة الأداء ، التي تشكل أمراً واجب العلاج حتى يعود الأداء إلى المستوى المستهدف.

(1) Carpinetti, Lc& Martins, RA. (2001) Continuous Improvement Strategies and prodection Competitive Criteria, Total Quality Management. 12, PP 281-282

(2) محفوظ احمد جودة : ادارة الجودة الشاملة مفاهيم وتطبيقات ، ط3، دار وائل ، عمان ، 2008 ، 181.

(3) ناظم الزبيدي ويوسف وآخرون : ادارة الجودة الشاملة مفهومها وأسلوبها إرسائها ، مجلة الإدارة والاقتصاد ، جامعة بغداد ، 2008 ، ص 298.

4. تحسين الأداء ويتم من خلال عمليات مختلفة تتجه إلى أسباب فجوة الأداء سواء كان مصدرها عيوب في مهارات القائمين بالأداء ومعارفهم ، أو تغير في ظروف الأداء أو خلل في تصميم الأداء ؛ ففي كل حالة سيتجه جهد تحسين الأداء لإتباع العلاج المناسب ، مثل :تدريب القائمين بالتنفيذ ، واستبدال التقنيات أو تعديل تصميم الأداء .
5. تطوير الأداء وذلك بالبحث عن تقنيات أو تصميمات مبتكرة أو تغييرات في هياكل القائمين بالأداء وتنظيم علاقاتهم من خلال نماذج متقدمة في تطوير الأداء .
6. تمكين القائمين بالأداء وتعويضهم وذلك بتحويلهم الصلاحيات المناسبة لحل مشكلات الأداء مباشرة وتطوير ما يجب تطويره في وقت الأداء وحفزهم وصرف رواتبهم ومكافآتهم بحسب مستويات الأداء وجودته.
- وتتعدد أساليب تطوير الأداء الإداري ، ومن هذه الأساليب أنه يمكن أن يتم تطوير الأداء من خلال التركيز على تطوير مهارات العاملين وذلك بتطوير معايير الاختيار والتدريب ، وتقييم الأداء للعنصر البشري وتقنياتها ، كما أنه قد يتم تحسين الأداء من خلال الاهتمام بتطوير ظروف العمل المادية وتحسينها أو تحسين الأداء بتطوير التقنيات أو يكون التحسين بإعادة هيكلة التنظيم. (1)

(1) علي السلمي : خواطر في الإدارة المعاصرة ، دار غريب القاهرة ، 2001، ص66.

2-2 الدراسات السابقة :

1-2-2

دراسة رجبى عبد الحسين عزيز (2021)

عنوان الرسالة (تقييم الأداء الإداري لأقسام النشاط الرياضي والكشفي في المديریات العامة للتربية في محافظة بغداد من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية)

هدفت الدراسة إلى

- 1- بناء مقياس الأداء الإداري لأقسام النشاط الرياضي والكشفي في المديریات العامة للتربية في محافظة بغداد من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية
- 2- تقنين مقياس الأداء الإداري لأقسام النشاط الرياضي والكشفي في المديریات العامة للتربية في محافظة بغداد من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية
- 3- معرفة مستوى الأداء الإداري لأقسام النشاط الرياضي والكشفي في المديریات العامة للتربية في محافظة بغداد من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية.

منهج البحث : استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي

الاستنتاجات :

1. أن مقياس الدراسة الخاص بالأداء لأقسام النشاط الرياضي والكشفي تكوّن من سبعة عوامل (محاور) وليس من محور واحد تتوزع عليه (54) فقرة.
2. أن الفقرات الخاصة بالأداء الشخصي لعمداء الكليات ورؤساء أقسام التربية هي أكثر الفقرات التي تضمنها المقياس وتوزعت على العامل الأول ثماني فقرات والعامل الثالث ثماني فقرات والعامل الخامس ثلاث فقرات والعامل السادس فقرة واحدة وعددها الكلي بالمقياس (20) فقرة بنسبة مئوية مقدارها (37.037%) من مجموع فقرات المقياس أي أن الأداء الشخصي لمسؤولي هذه المؤسسات يقع في أولويات اهتمامات تدريسيها ذكوراً وإناثاً.
3. جاءت الفقرات الخاصة بالأداء المعرفي بالمرتبة الثانية بين فقرات المقياس بـ(15) فقرة بنسبة مئوية بلغت (27.777%) من مجموع فقرات المقياس توزعت على العامل المعرفي بثمانية فقرات وعامل الأداء الفكري بسبع فقرات.

2-2-2 دراسة نهاية عبيد محسن الطائي (2021)

عنوان الدراسة (تأثير التنشئة الاجتماعية التنظيمية في المخرجات الوظيفية الكفاءة الذاتية

متغيرا تفاعليا)

أهداف الدراسة :

أهداف البحث

1- معرفة مدى تبني الشركة عينة الدراسة لمفهوم التنشئة الاجتماعية التنظيمية وطرق توظيفه.

2- التعرف على مدى تبني المخرجات الوظيفية وأنواعها.

3- اختيار طبيعة علاقات الارتباط والتأثير المحتملة بين متغيرات الدراسة.

4- اختبار مدى التأثير التفاعلي للكفاءة الذاتية في العلاقة بين التنشئة الاجتماعية التنظيمية

السائدة في

الشركة والمخرجات الوظيفية

منهج البحث : استخدم الباحث المنهج الوصفي

عينة الدراسة : موظفي شركة الطاقة الكهربائية في الفرات الأوسط

وتم التوصل إلى الاستنتاجات التالية :

الاستنتاجات

1- اعتماد الشركة المبحوثة التنشئة الجماعية من خلال أشراك جميع العاملين المعنيين في برنامج

تدريبى مشترك ، وكذلك تتبنى التنشئة غير الرسمية الأمر الذي ينعكس على تطوير مهاراتهم

للوافدين الجدد ، من خلال القرب من الأعضاء السابقين ، كما تتبنى الشركة المبحوثة التنشئة

الاستثمارية بغض النظر عن توجهاتهم ومنظومة القيم التي يؤمنون بها ، وأيضا تتبنى الشركة

المبحوثة التنشئة التتابعية لأن العاملين يدركون خطوات السلم الوظيفي وطبيعة العلاقات بين

وظائف الشركة المختلفة ، وتتبنى الشركة المبحوثة التنشئة المتسلسلة لأن هناك ضعف في مجال

تلقي الوافدين الجدد للتوجيه والتدريب من قبل الأعضاء الذين يملكون خبرة أو الذين أدوا الوظيفة

نفسها سابقاً ، إن العاملين لديهم المعلومات اللازمة لتوقع مساره المهني ، وإن معظم المعلومات

التي تخصهم يحصلون عليها بشكل رسمي وذلك الشركة المبحوثة تتبنى التنشئة الثابتة.

2- تمتع العاملون في الشركة المبحوثة بالرضا الوظيفي ، الأمر الذي انعكس على قوة تعلقهم بها

، خاصة أن العمل يتوافق مع تصوراتهم السابقة وطموحاتهم وكذلك تمتعهم بالالتزام التنظيمي الأمر

الذي انعكس على شعورهم بالفخر بالانتماء لهذه الشركة وكونها رائعة ، كما أن العاملين لديهم

استعداد لأداء أي أعمال يكلفون بها بدون تدمير العاملون يتمتعون بسلوك المساعدة سواء من خلال مساعدة العاملين الجدد ، أو التطوع لأداء بعض المهام الخاصة بالشركة ، مما أتاح إمكانية طرح أفكارهم من خلال المشاركة في المشاريع التطويرية أو إيصال رأيهم للآخرين ، ومشاركة كل ما هو جديد.

٣- تمتع العاملون في الشركة المبحوثة بدرجة عالية من الكفاءة الذاتية ، الأمر الذي يمكن أن ينعكس بشكل إيجابي على مخرجاتهم الوظيفية ، خاصة فيما يتعلق بالمعرفة التقنية والقدرات المهنية.

٤- العلاقة بين التنشئة التتابعية مقابل التنشئة العشوائية وسلوك المساعدة كانت غير معنوية ، وكذلك علاقة الارتباط كانت أضعف بينهما ، وعلاقة الارتباط ضعيفة بين التنشئة التتابعية مقابل التنشئة العشوائية والمخرجات الوظيفية ، بينما ظهرت على المستوى الكلي علاقة ارتباط قوية بين التنشئة الرسمية مقابل التنشئة غير الرسمية والمخرجات الوظيفية.

2-2-3 مناقشة أوجه التشابه والاختلاف مع الدراسات السابقة ومدى الاستفادة منها .

أوجه التشابه :

1- تشابه مع الدراسات السابقة بمتغيرات الدراسة .

2- المنهج المستخدم في الدراسات السابقة والحالية هو المنهج الوصفي

3- الوسائل الإحصائية :

النسبة المئوية ، الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، اختيارات العينات الغير مترابطة ، معامل الفاكروبنباخ

أوجه الاختلاف

1- هنالك تباين بين أهداف الدراسة السابقة والحالية وذلك لطبيعة كل دراسة ومتغيراتها المستقلة والتابعة .

العينة في الدراسة الأولى هم مدرسي التربية الرياضية والدراسة الثانية موظفي شركة الكهرباء في الفرات الأوسط

3- استعملت الوسائل الإحصائية تختلف نوعا ما عن الدراسات السابقة لما ينطبق عن البحث .

مدى الاستفادة من الدراسات السابقة :

1- الاطلاع على أهداف الدراسات السابقة

- 2- التعرف على الإجراءات في اختيار العينة
- 3- التعرف على الأدوات التي تم استخدامها في هذه الدراسات
- 4- الاطلاع على الوسائل والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسات السابقة
- 5- الاستفادة من الدراسات السابقة في مناقشة النتائج

الفصل الثالث

3- البحث وإجراءاته الميدانية

1-3 منهج البحث

2-3 مجتمع البحث وعينته

1-2-3 عينة البناء (عينة التحليل الاحصائي للمقياس)

2-2-3 عينة البحث الاستطلاعية (تجريب المقياس)

3-2-3 عينة التطبيق البحث (العينة الرئيسية)

3-3 وسائل جمع المعلومات والأدوات المستخدمة في البحث

1-3-3 وسائل جمع المعلومات

2-3-3 الأدوات المستخدمة في البحث

4-3 الإجراءات الميدانية للبحث

1-4-3 تحديد متغير الدراسة

2-4-3 بناء مقياس التنشئة الاجتماعية

3-4-3 الخطوات العلمية لبناء مقياس الدراسة

1-3-4-3 تحديد الغرض من القياس واسم المقياس

2-3-4-3 تحديد صلاحية مجالات المقياس التنشئة الاجتماعية

3-3-4-3 تحديد الأهمية النسبية لمجالات مقياس التنشئة الاجتماعية

4-3-4-3 أعداد فقرات المقياس وتحديد صلاحية (الصدق الظاهري والمنطقي)

5-3-4-3 موضوعية مقياس التنشئة الاجتماعية

6-3-4-3 إيجاد القدرة التمييزية لفقرات مقياس التنشئة الاجتماعية

- 3-4-3-7 إيجاد الاتساق الداخلي لمقياس التنشئة الاجتماعية
- 3-4-3-8 ثبات مقياس التنشئة الاجتماعية
- 3-4-3-9 اختبار التوزيع الطبيعي لمقياس البحث (التنشئة الاجتماعية)
- 3-4-3-10 التجربة الاستطلاعية لمقياس التنشئة الاجتماعية
- 3-4-3-11 الوصف النهائي لمقياس التنشئة الاجتماعية
- 3-4-4-4 تنفيذ تطبيق الدراسة الرئيسة
- 3-5 الوسائل الإحصائية

3- منهج البحث وإجراءاته الميدانية :

3-1 منهج البحث:

أنتهج الباحث منهج البحث الوصفي الذي يُعرف بأنه " البحث الذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً من خلال التعبير النوعي الذي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها ، أو التعبير الكمي الذي يعطي وصفاً رقمياً يوضح مقدار وحجم الظاهرة " . (1)

بما يلائم مشكلة الدراسة وتحقيق أهدافها تم اختيار أسلوب الدراسات الارتباطية والذي يُعرف بأنه " البحث الذي يهتم بتحديد العلاقات القائمة بين المتغيرات وليس هناك تفعيل للمتغيرات - لا أكثر من استقصاء مدى ارتباط المتغيرات ، وحين تكون هناك علاقة بين متغيرين نقول إنهما مرتبطان ، وتوصف قوة العلاقة واتجاهها بوساطة مؤشر كمي يُدعى معامل الارتباط " . (2)

3-2 مجتمع البحث وعينته:

يذكر عبد الحميد عبد المجيد " أن حدود مجتمع البحث عبارة عن وصف لِمَا هو متوافر من معطيات عن مفردات المجتمع المطلوب دراسته والذي سَتُسحب منه العينة ، وعادة ما يعتمد في توفير المعطيات على نتائج الممسوحات الإحصائية الشاملة أو ما هو متوفر في سجلات الجهات الرسمية المختصة كأساس لتكوين الحدود " . (3)

وبذلك تتمثل حدود مجتمع الدراسة بالعاملين (المشرفين الفنيين) في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي في العراق للعام (2023-2024) ، البالغ عددهم (304) فرداً ، وتم اختيار عينة البحث بما يشمل جميع العاملين وبنسبة 100% من مجتمع البحث ، وتم اختيار عينة البحث منهم بالطريقة العمدية ، وذلك لان الاختيار العمدية لعينة الدراسة للأسباب الأتية :

1- إنهم يمثلون مجتمع مشكلة الدراسة المبحوثة .

2- إنهم يحققون أغراض الدراسة وإجراءاتها المختلفة .

(1) محمد بكر نوفل وفريال محمد أبو عواد : التفكير والبحث العلمي : عمان ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، 2010 ، ص 219 .

(2) سعد الحسيني : مقدمة للبحث في التربية : عمان ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، 2013 ، ص 426 .

(3) عبد الحميد عبد المجيد البلداوي : أساليب البحث العلمي والتحليل الإحصائي : عمان ، دار الشروق ، 2007 ، ص 20 .

3- إنهم عينة متاحة للباحث وسهولة الاتصال بهم لضمان تواجدهم في تشكيلاتهم الإدارية. وفرضت متطلبات الدراسة في بناء آداه القياس وتجريبها وتطبيقها أن يتم تقسيم العينة الكلية إلى ثلاث عينات باعتماد الأسلوب العمدية في ذلك التقسيم .
والجدول (1) يبين تفاصيل ذلك *

جدول (1)

يبين توزيع العينة والنسبة المئوية حسب عينة البناء والتطبيق والتجربة الاستطلاعية

التجربة الاستطلاعية	عدد عينة التطبيق		عينة البناء	حجم العينة الكلي		حجم العينة	المحافظات	ت
	الإناث	الذكور		الإناث	الذكور			
—	---	---	16	4	12	16	الكرخ الأولى	1
—	---	---	23	4	19	23	الكرخ الثانية	2
—	---	---	16	1	15	16	الكرخ الثالثة	3
—	4	11	---	4	11	15	الرصافة الأولى	4
—	5	20	---	5	20	25	الرصافة الثانية	5
—	7	6	---	7	6	13	الرصافة الثالثة	6
—	---	---	9	1	8	9	نينوى	7
—	---	---	17	4	13	17	صلاح الدين	8
—	---	---	8	3	5	8	كركوك	9
—	---	---	13	---	13	13	الأنبار	10

* حصل الباحث على بيانات حدود المجتمع بصورة رسمية بموجب كتب إجابة تسهيل المهمة ، ملحق (1) .

—	---	---	26	6	20	26	ديالى	11
—	2	6	---	2	6	8	بابل	12
—	---	7	---	---	7	7	كربلاء	13
—	---	---	15	---	15	15	النجف	14
—	---	---	22	4	18	22	واسط	15
—	7	12	---	7	12	19	القادسية	16
11	---	---	---	---	11	11	ميسان	17
—	2	11	---	2	11	13	المتشي	18
—	---	---	19	5	14	19	ذي قار	19
9	---	---	---	---	9	9	البصرة	20
20	34	66	184	59	245	304	المجموع	
	100			304				
%6.58	%32.89		%60.53	% 100		النسبة المئوية		

3-2-1 عينة البناء (عينة التحليل الإحصائي للمقياس)

تكونت عينة بناء مقياس التنشئة الاجتماعية من (184) مشرفاً فنياً في أقسام النشاط الرياضي والمدرسي في مديريات تربية (الكرخ الأولى - الكرخ الثانية - الكرخ الثالثة - نينوى - صلاح الدين - كركوك - الأنبار - ديالى - النجف - واسط - ذي قار) من العينة الكلية وبنسبة (60.53%) تم اختيارها عمدياً من العينة الكلية .

3-2-2 عينة البحث الاستطلاعية (تجريب المقياس)

لغرض تجريب أداة القياس استطلاعياً بعد استكمال بناءها أختار الباحث (20) مشرفاً فنياً من أقسام النشاط الرياضي والمدرسي في مديريات تربية (ميسان - البصرة) من العينة الكلية بنسبة (6.58%) ، وكما مبين في الجدول (1) .

3-2-3 عينة التطبيق البحث (العينة الرئيسية)

تم اختيار عينة البحث التطبيقية بالطريقة العمدية وبلغ عدد أفراد العينة (100) مشرفاً فنياً في أقسام النشاط الرياضي والمدرسي في مديريات تربية (الرصافة الأولى - الرصافة الثانية - الرصافة الثالثة - بابل - كربلاء - القادسية - المثنى) من المجتمع البحث وبنسبة (32.89%). كما مبين في الجدول رقم (1)

3-3 وسائل جمع المعلومات والأدوات والأجهزة المستخدمة في البحث

3-3-1 وسائل جمع المعلومات والأجهزة المستخدمة

- المصادر العربية والأجنبية.
- شبكة المعلومات العالمية (الأنترنت).
- حاسبة الكترونية حسابية نوع (Sony) عدد (1).
- جهاز حاسوب شخصي (لا بتوب) نوع (TOSHIBA) عدد (1).
- الملاحظة .

اعتمد الباحث الملاحظة مرتكزاً أساسياً في البحث العلمي ،لكونها تمثل مصدر الذي بدا منه التفكير بمشكلة البحث وتحديدتها كما تمثل استراتيجية مهمة في جمع البيانات ، للحصول على معلومات عن التنشئة الاجتماعية للأحداث والمواقف في السياق الطبيعي وعلية هدف البحث إلى التعرف على التنشئة الاجتماعية ومساهمتها في الأداء الإداري ، ودور الملاحظة الميدانية في جمع البيانات النوعية من حيث المفهوم والأدوار التي يقوم بها الباحث والمشكلات التي يواجهها .

تفاعل بين شخصين أو أكثر الملاحظ والمشاركين بغرض جمع معلومات وبيانات دقيقة ، كما أنها وسيلة أساسية لغرض متابعة ظاهرة أو سلوك معين على أرض الواقع ، تساعد في فهم السلوك وتفسيره ، وقد تكون مكملة لبيانات جمعت بطرق أخرى مثل المقابلة أو تحليل الوثائق. (1)

● المقابلة الشخصية :

استعمل الباحث أسلوب المقابلة الشخصية مع بعض السادة والخبراء المختصين في مجال علم الإدارة الرياضية والاختبار والقياس * لأنه لم يكتب الباحث بملاحظته عن التفاوت في عمل مديري أقسام النشاط الرياضي والمدرسي في العراق ، الذي تولد منه التساؤل المطروح في مشكلة البحث ، وقد تمت المقابلة بصورة انفرادية مع مجموعة من السادة الخبراء وطرح عليهم هذا التساؤل ، وقد قام الباحث بتوضيح الهدف من البحث لكي يكون الخبراء اكثر دراية وتفهم لهدف البحث وعمل الباحث على توفير جو ودي يتسم بالاحترام والتفاهم والتعاون والثقة المتبادلة ، وقد تم تسجيل مجموعة من المعلومات في استمارات لجمع وتفرغ البيانات المرتبطة بالمعايير والأبعاد والفقرات التي حصل عليها الباحث أثناء المقابلة الشخصية وكان الهدف من المقابلة هو الاستفادة من خبرات الخبراء والمختصين في هذا المجال .

تعتبر المقابلة حجر الزاوية للتاريخ الشفوي ، ومحور عمله ، كما تعد من التقنيات الخاصة بالبحث والتي يمكن استخدامها في فحص العديد من مشكلات البحث ، وفي بعض الظروف قد تكون المقابلة هي الطريقة الوحيدة المتوفرة للحصول على المعلومات (2).

(1) الخياط ، ماجد محمد: أساسيات البحوث الكمية والنوعية في العلوم الاجتماعية: الطبعة الأولى ، دار الريادة للنشر والتوزيع عمان ، الأردن 2010 ص243.

(2) حامد عبد السلام زهران ، علم النفس الاجتماعي ، عالم الكتب ، القاهرة 1984 ، ص234.

(3) ملحق رقم (3)

3-3-2 الأدوات المستخدمة في البحث

من أجل تحقيق أهداف البحث لابد من تحديد الأداة المناسبة التي يمكن بواسطتها جمع المعلومات والبيانات ذات العلاقة بالبحث ويذكر (محمد خليل وآخرون) "أنه تتحدد الأداة المناسبة في ضوء أهداف البحث وفرضياته والأسئلة التي يسعى إلى الإجابة عنها، والأدوات هي الوسائل التي يستخدمها الباحث في حصوله على المعلومات"⁽¹⁾، لذا استعان الباحث بالأدوات الآتية :

• الاستبانة الاستطلاعية (المفتوحة)

لغرض جمع المعلومات حول مقياس التنشئة الاجتماعية ا في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي في العراق من وجهة نظر العاملين فيها ، قام الباحث بتوجيه استبانة استطلاعية على مجموعة من الخبراء لغرض تحديد مقياس التنشئة الاجتماعية لمديري أقسام النشاط الرياضي والمدرسي في العراق (*).

3-4 : إجراءات البحث الميدانية

3-4-1 : تحديد متغير الدراسة

إن مشكلة الدراسة هي التي ألزمت الباحث بدراسة متغيري الدراسة بعد اعتماده على أداة الملاحظة العلمية إلا أن هذه الملاحظة تحتاج إلى حصر وتحديد للظاهرتين التي تمثل متغيري الدراسة وهذا ما أستدعى الدعم لهذه الملاحظة للشروع بإجراءات الدراسة إذ تم عرض ذلك على أعضاء اللجنة العلمية لإقرار موضوع الدراسة المُتشكلة في لجنة الدراسات العليا في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة ميسان ، لغرض دعم الملاحظة العلمية للباحث وتم الاتفاق بنسبة (100%) على متغير الدراسة :-

❖ التنشئة الاجتماعية وفق الأداء الإداري لمديري أقسام النشاط الرياضي والمدرسي في العراق .

ليكون القياس من وجهة نظر الموظفين العاملين في أقسام النشاط الرياضي والمدرسي في العراق.

(1)- محمد خليل عباس وآخرون ؛ مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس، عمان، دار المسيرة، 2011 ، ص 237.

(2) ينظر ملحق (4)

3-4-2 : بناء مقياس التنشئة الاجتماعية

ما يميز الدراسات الأكاديمية في الإدارة الرياضية هو اعتمادها على القياس في التشخيص وإيجاد الحلول لتكون بذلك موضوعية وتتجرد من الأحكام الشخصية للباحث ، وهذا الأمر يحكمه توافر أدوات القياس المحكمة بمحددات القياس والتقييم ، وبعد الاطلاع على العديد من الدراسات المحلية والعربية التي تناولت متغير الدراسة في علوم ومجالات أخرى ، لم يتسنى للباحث الحصول على مقياس للتنشئة الاجتماعية لمديري أقسام النشاط الرياضي والمدرسي من وجهة نظر العاملين فيها للعينة قيد البحث ليكون ذلك من دواعي بناء المقياس لمراعاة خصائص العينة من جهة ونوع وخصوصية الدراسة من جهة أخرى .

3-4-3 : الخطوات العلمية لبناء مقياس التنشئة الاجتماعية**3-4-3-1 : تحديد الغرض من القياس وأسم المقياس**

لبناء أداة القياس لا بد من أن يتصدر خطوات هذا البناء هو تحديد الهدف أو الغرض من هذا القياس لتوجيه هذه الأداة نحو ما مطلوب قياسه توجيهاً محدداً يضمن دقة الحصول على البيانات بمراعاة عدم تداخل المفاهيم وتقارب استخدامهما في الإدارة الرياضية ، بتحديد موضوع الظاهرة المراد دراستها المتمثلة ببناء مقياس التنشئة الاجتماعية في أقسام النشاط الرياضي والمدرسي في العراق بشكل واضح ومفهوم ، حيث أن الهدف المتمثل بالغرض المطلوب من وراء بناء المقياس المُتفق عليه في المشكلة ، وهو إيجاد وسيلة علمية للتعرف على التقدير الكمي لمعرفة مساهمة التنشئة الاجتماعية في الأداء الإداري أقسام النشاط الرياضي والمدرسي في العراق من وجهة نظر العاملين فيها ، وتتضمن إجراءات بناء مقياس الخطوات التي تم إتباعها بغية الحصول على مقياس تتوفر فيه شروط الخصائص السيكو مترية كالصدق والثبات والموضوعية، إذ تم عرض الغرض من القياس وأسم المقياس على أعضاء اللجنة العلمية لإقرار موضوع الدراسة المُتشكلة في لجنة الدراسات العليا في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة ميسان الأنفة الذكر ، وتم الاتفاق بنسبة (100%) عليها .

3-4-3-2 تحديد صلاحية مجالات مقياس التنشئة الاجتماعية

اعتماداً على ما جاء في الدراسات الأكاديمية والمصادر العلمية التي تكون منها الإطار المرجعي لهذه الدراسة وضع الباحث (4) مجالات مُنفصلة عن بعضها لمقياس التنشئة

الاجتماعية لمديري أقسام النشاط الرياضي والمدرسي في العراق وتم إرفاقها باستمارة استبانة وعرضها على ذوي الخبرة والاختصاص ضمن اختصاص الإدارة الرياضية والاختبار والقياس وكان عددهم (23) خبيراً ومختصاً ملحق (3) ، وذلك لتحديد أو تعديل أو إضافة المجالات المناسبة وبيان صلاحيتها وإبداء أية ملاحظات، وبعد تحليل الإجابات وذلك باستخدام قانون مربع كأي لاتفاق رأي الخبراء إذ أسفر التحليل النهائي على قبول جميع المجالات ، والجدول (2) يبين ذلك .

جدول (2)

يبين مربع كأي لاتفاق رأي الخبراء والمختصين على مجالات مقياس التنشئة الاجتماعية

ت	المجالات	عدد الخبراء المتفقين	عدد الخبراء غير المتفقين	درجة كا ² المحتسبة	مستوى الدلالة	الدلالة والقبول
1	مجال المجتمع	19	4	9.783	*0.002	مقبول
2	مجال البيئة	20	3	12.565	*0.000	مقبول
3	مجال الثقافة	22	1	19.174	*0.000	مقبول
4	مجال الرياضة	21	2	15.696	*0.000	مقبول

* دالة ومقبولة عندما تكون قيمة (كا²) تحت مستوى الدلالة (0.05)

3-3-4-3 تحديد الأهمية النسبية لمجالات مقياس التنشئة الاجتماعية

لحساب الأهمية النسبية لكل مجال من مجالات مقياس التنشئة الاجتماعية. قام الباحث بعرض مجالات المقياس على عدد من الخبراء والمختصين في مجال الإدارة الرياضية والاختبارات والقياس (*) ، وطلب بيان رأيهم في تحديد الأهمية النسبية لكل مجال من مجالات المقياس على وفق تدرج من (صفر-3) درجات إذ تعطى (3) للمجال الأكثر أهمية . ويعد هذا الأمر ضرورياً جداً في بناء المقاييس الورقية ، حتى يتسنى للباحث أن يوزع التوزيع النسبي (1) على عدد الفقرات لكل مجال من مجالات المقياس. إذ قام الباحث باستخراج الدرجات التي حصل

(*) ينظر ملحق(4) صفحة (140)

(1) - سعد عبد الرحمن : القياس النفسي النظرية والتطبيق ، ط3 ، مصر ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، 1998 ، ص63.

عليها من قبل إجابات الخبراء لكل مجال من مجالات المقياس ، ثم تقسيم مجموع الدرجات التي حصل عليها من إجابة الخبراء لكل مجال على مجموع الدرجة الكلية للمجال والبالغة (69) المتمثلة بإجابة (23) خبير ومن ثم ضربها في (100) للحصول على أهمية النسبية لكل مجال من مجالات المقياس . ومن ثم نستخرج النسبة المئوية للأهمية النسبية عن طريق تقسيم الأهمية النسبية لكل مجال من مجالات المقياس على مجموع الأهمية النسبية للمجالات المعتمدة وضربها في (100) ، ولإيجاد عدد فقرات كل مجال حسب أهميته ، اقترح الباحث (51) فقرة لمقياس التنشئة الاجتماعية ، وبضرب أهمية كل مجال في عدد الفقرات الكلية للمقياس ، وتقسيم الناتج على (100) أذ يتم تحديد عدد الفقرات لكل مجال حسب أهميته النسبية، وبعد تقريب الناتج إلى أقرب عدد صحيح ، وكما مبين في الخطوات التالية :

1- نحسب الدرجات التي جمعها كل مجال في المقياس :

❖ مجالات مقياس التنشئة الاجتماعية:

- مجموع درجات المجال الأول = 59
- مجموع درجات المجال الثاني = 64
- مجموع درجات المجال الثالث = 58
- مجموع درجات المجال الرابع = 69

2- نحسب القيمة العليا لمدى الدرجات = عدد الخبراء × أعلى درجة في المدى =

$$69 = 3 \times 23$$

3- نحسب الأهمية النسبية لكل مجال = مجموع درجات المجال ÷ القيمة العليا للمدى × 100

- الأهمية النسبية للمجال الأول = $85.51 = 100 \times 69 \div 59$
- الأهمية النسبية للمجال الثاني = $92.75 = 100 \times 69 \div 64$
- الأهمية النسبية للمجال الثالث = $84.06 = 100 \times 69 \div 58$
- الأهمية النسبية للمجال الرابع = $100 = 100 \times 69 \div 69$

4- حساب النسبة المئوية للأهمية النسبية = الأهمية النسبية للمجال ÷ مجموع الأهمية

للمجالات المعتمدة $100 \times$

- النسبة المئوية للأهمية النسبية للمجال الأول = $100 \times 362.32 \div 85.51 = 23.60\%$
- النسبة المئوية للأهمية النسبية للمجال الثاني = $100 \times 362.32 \div 92.75 = 25.60\%$
- النسبة المئوية للأهمية النسبية للمجال الثالث = $100 \times 362.32 \div 84.06 = 23.20\%$
- النسبة المئوية للأهمية النسبية للمجال الرابع = $100 \times 362.32 \div 100 = 27.60\%$

5- لحساب عدد الفقرات في كل مجال = النسبة المئوية للمجال \times عدد الفقرات المقترحة $\div 100$

- عدد فقرات المجال الأول = $23.60 \times 51 \div 100 = 10.64 = 12$ فقرة
 - عدد فقرات المجال الثاني = $25.60 \times 51 \div 100 = 9.75 = 13$ فقرة
 - عدد فقرات المجال الثالث = $23.20 \times 51 \div 100 = 10.28 = 12$ فقرة بالتقريب
 - عدد فقرات المجال الرابع = $27.60 \times 51 \div 100 = 10.28 = 14$ فقرة
- كما مبين في جدول (3) .

جدول (3)

يبين الأهمية النسبية لمجالات مقياس التنشئة الاجتماعية

ت	المجالات	عدد الخبراء	مجموع الدرجات	الأهمية النسبية	الاعتماد
1	مجال المجتمع	23	59	85.51	يعتمد
2	مجال البيئة	23	64	92.75	يعتمد
3	مجال الثقافة	23	58	84.06	يعتمد
4	مجال الرياضة	23	69	100	يعتمد

جدول (4)

يبين النسبة المئوية للأهمية النسبية وعدد فقراتها لمجالات مقياس التنشئة الاجتماعية

ت	المجالات	الأهمية النسبية	النسبة المئوية	عدد الفقرات
1	مجال المجتمع	85.51	23.60	12
2	مجال البيئة	92.75	25.60	13
3	مجال الثقافة	84.06	23.20	12
4	مجال الرياضة	100	27.60	14
	المجموع الكلي	362.32	% 100	51

3-4-3-4 إعداد فقرات المقياس وتحديد صلاحيته (الصدق الظاهري والمنطقي)

من البديهي أن يحكم عملية إعداد الفقرات ما جاء بالإطار النظري للمفهوم المطلوب قياسه من وجهة نظر العاملين في أقسام النشاط الرياضي والمدرسي في العراق ، إذ عمد الباحث إلى الاعتماد على طريقة تحليل المحتوى للعديد من الدراسات التي تتناول بناء المقياس في الإدارة الرياضية بغية التوصل إلى صيغة مقبولة من الفقرات التي تتحدد بموضوع الدراسة ، وبعد اتفاق المتخصصين على مجالات أو أبعاد المقياس ، عمد الباحث إلى وضع عبارات تقريرية مفتوحة وإجراء المقابلات الشخصية الفردية المباشرة مع خمس خبراء ومتخصصين* بغية غلقها بالبدايل المناسبة والمداولة معهم باعتماد القواعد الآتية في صياغة الفقرات :-

1. أن تحوي الفقرة على فكرة واحدة ومحددة بقياس هدف واحد . (1)

* ملحق (7) .

(1) أمير حنا: بناء وتقنين مقياس للاحتراق النفسي لدى لاعبي كرة اليد : أطروحة دكتوراه ، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ،

جامعة بغداد ، 2001 ، ص 45.

2. أن تبدأ الفقرة بجملته فعلية وليس بزمان الماضي وغير خبرية تجاوب نفسها . (1)
 3. أن تقبل العبارة تفسير واحد فقط وتخلو من الإبهام والغموض والنفي . (2)
 4. أن تُمكن المُستجيب من التمييز بين الأحكام الصحيحة والخاطئة تمييزاً يقوم على الرؤية الصحيحة . (3)
 - 5- أن تخلو العبارة من أي تلميح غير مقصود باختيار محدد للإجابة عنها من غيرها . (4)
- ليتم بهذه المقابلات إعداد (51) فقرة لمقياس التنشئة الاجتماعية موزعة على (4) مجالات مُنفصلة ، تتألف الفقرة الواحدة من (عبارة) لكل منها (5) بدائل (اتفق تماماً ، أتفق ، محايد ، لا أتفق ، لا أتفق تماماً) متدرجة في احتساب أوزانها بالاتجاه الإيجابي فقط على وفق محدد مقياس (ليكارت) (5) ، (4 ، 3 ، 2 ، 1) على التوالي ، وبدرجة كلية للمقياس تتراوح بين (42-255) درجة ، إذ كلما زادت درجة المقياس كلما كان هنالك تنشئة اجتماعية مساهمة بالأداء الإداري ، ومن ثم ضُمنت فقرات المقياس استبانة استطلاع رأي * بصورته الأولية لعرضها على المتخصصين الأكاديميين ** للأخذ بما تزيد نسبته عن (80%) من اتفاقهم عليها وعلى وفق محددات الاستبانة المعروضة عليهم ، فضلاً عن ذلك استحصال اتفاقهم على انتماء الفقرات للمجال أو البُعد، الموضوعة فيه ، وطريقة تصحيح بدائلها واحتساب درجات أوزانها ، ليصل الباحث من هذا الإجراء إلى استحصال الصدق الظاهري ، والصدق المنطقي للعبارة ، وكانت النتائج كما مُبين في الجدولين (5) و(7). إذ يُعرف الصدق المنطقي بأنه " عرض عبارات المقياس على مجموعة من الخبراء وبناءً على ذلك يتم إجراء بعض التعديلات في صياغة العبارات أو الفقرات وفقاً لآرائهم "(5) .

إذ قام الباحث بمراجعة وصياغة بعض الفقرات وتعديلها التي أبدى فيها المحكمون ملاحظاتهم حولها وأسفر التحليل النهائي على قبول وتعديل بعض الفقرات عند استخدام (مربع كأى) المحسوبة تساوي (5.261) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (1) وهي أكبر من

(¹) حازم علوان : بناء مقياس لمفهوم الذاتي وتقنيته لدى لاعبي كرة اليد : أطروحة دكتوراه ، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ، جامعة بغداد ، 2001 ، ص 50 .

(²) رجا محمد أبو علام ونادية محمد شريف: الفروق الفردية وتطبيقاتها التربوية ، ط 4 : الكويت ، دار القلم ، 2001 ، ص 139 .

(³) عزيز سماره وآخرون : مبادئ القياس والتقويم في التربية : ط7،الأردن ، دار الفكر ، 2011 ، ص 84 .

(⁴) روبرت ثورن درايك وإلزابيث هيجن: القياس والتقويم في علم النفس والتربية ، (ترجمة) عبدالله زيد الكيلاني وعبد الرحمن عدس ، ط 4 ، مركز الكتب الأردني ، 1989 ، ص 225 .

* ملحق (4) .

(⁵) ليلي السيد فرحات: القياس المعرفي ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، 2001 ، ص 68 .

قيمتها الجدولية البالغة (3.84) مما يدل على معنوية هذه الدرجة وهي تمثل (17) خبيراً من أصل (23) خبير، وقد أسفرت النتائج على حذف (2) فقرة من مجال (المجتمع) وهي الفقرتان (10،12)، وحذف (3) فقرات من مجال (البيئة) وهي الفقرات (6،11،13)، وحذف (3) فقرات من مجال (الثقافة) وهي الفقرات (6،9،12)، وحذف (1) فقرة من مجال (الرياضة) وهي الفقرة (5)، وبهذا الإجراء أصبح المقياس مُؤلفً من (42) فقرة والجدول (5) يبين ذلك .

جدول (5)

يبين (مربع كأى) على كل فقرة من فقرات مقياس التنشئة الاجتماعية

المجال الأول : مجال المجتمع					
ت	عدد الخبراء المتفقين	عدد الخبراء غير المتفقين	درجة كا ² المحتسبة	مستوى الدلالة	الدلالة
1	20	3	12.565	*0.000	مقبولة
2	19	4	9.783	*0.002	مقبولة
3	18	5	7.348	*0.007	مقبولة
4	23	0	23.000	*0.000	مقبولة
5	20	3	12.565	*0.000	مقبولة
6	19	4	9.783	*0.002	مقبولة
7	20	3	12.565	*0.000	مقبولة
8	19	4	9.783	*0.002	مقبولة
9	18	5	7.348	*0.007	مقبولة
10	15	8	2.130	0.144	غير مقبول

مقبولة	*0.007	7.348	5	18	11
غير مقبول	0.297	1.087	9	14	12
المجال الثاني : مجال البيئة					
الدالة	مستوى الدلالة	درجة كا ² المحتسبة	عدد الخبراء غير المتفقيين	عدد الخبراء المتفقيين	ت
مقبولة	*0.007	7.348	5	18	1
مقبولة	*0.000	19.174	1	22	2
مقبولة	*0.007	7.348	5	18	3
مقبولة	*0.000	12.565	3	20	4
مقبولة	*0.002	9.783	4	19	5
غير مقبول	0.297	1.087	9	14	6
مقبولة	*0.000	19.174	1	22	7
مقبولة	*0.000	23.000	0	23	8
مقبولة	*0.000	12.565	3	20	9
مقبولة	*0.000	15.696	2	21	10
غير مقبول	0.297	1.087	9	14	11
مقبولة	*0.007	7.348	5	18	12
غير مقبول	0.061	3.522	7	16	13

المجال الثالث : مجال الثقافة					
مقبولة	*0.000	19.174	1	22	ت
مقبولة	*0.007	7.348	5	18	1
مقبولة	*0.000	12.565	3	20	2
مقبولة	*0.002	9.783	4	19	3
مقبولة	*0.002	9.783	4	19	4
مقبولة	*0.000	19.174	1	22	5
غير مقبول	0.061	3.522	7	16	6
مقبولة	*0.000	12.565	3	20	7
مقبولة	*0.000	15.696	2	21	8
غير مقبول	0.297	1.087	9	14	9
مقبولة	*0.000	19.174	1	22	10
مقبولة	*0.007	7.348	5	18	11
غير مقبول	0.144	2.130	8	15	12
المجال الرابع : مجال الرياضة					
الدالة	مستوى الدلالة	درجة كا ² المحتسبة	عدد الخبراء غير المتفقيين	عدد الخبراء المتفقيين	ت
مقبولة	*0.000	15.696	2	21	1

مقبولة	*0.000	19.174	1	22	2
مقبولة	*0.022	5.261	6	17	3
مقبولة	*0.002	9.783	4	19	4
غير مقبول	0.144	2.130	8	15	5
مقبولة	*0.000	12.565	3	20	6
مقبولة	*0.022	5.261	6	17	7
مقبولة	*0.002	9.783	4	19	8
مقبولة	*0.000	15.696	2	21	9
مقبولة	*0.007	7.348	5	18	10
مقبولة	*0.022	5.261	6	17	11
مقبولة	*0.002	9.783	4	19	12
مقبولة	*0.002	9.783	4	19	13
مقبولة	*0.000	15.696	2	21	14

* دالة ومقبولة عندما تكون قيمة (كا²) تحت مستوى الدلالة (0.05)

جدول (6)

يبين بدائل مقياس التنشئة الاجتماعية وأوزانها

لا اتفق تماماً	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماماً	البدائل التقدير
1	2	3	4	5	التقدير الإيجابي

جدول (7)

يبين عدد الفقرات الأولية وعدد الفقرات المحذوفة في عملية التحليل الاحصائي

ت	مجالات مقياس التنشئة الاجتماعية	عدد الفقرات الأولى	عدد الفقرات المحذوفة حسب رأي الخبراء	عدد الفقرات المحذوفة في التحليل الاحصائي	عدد الفقرات النهائية
1	مجال المجتمع	12	2	—	10
2	مجال البيئة	13	3	—	10
3	مجال الثقافة	12	3	—	9
4	مجال الرياضة	14	1	—	13
	المقياس ككل	51	9	—	42

3-4-3-5 موضوعية مقياس التنشئة الاجتماعية:

عمد الباحث بعد المقابلة التي أجراها لخلق الفقرات بالبدايل المذكورة ، إلى أن تكون الفقرات من نوع الاختيار من متعدد في مقياس الورقة والقلم في هذه الدراسة ، لتكون بذلك محددة الإجابة بالاختيار

، مما لا يختلف مُقومان على تصحيحها على وفق الأوزان المعتمدة في استخراج درجاتها حسب طريقة (ليكرت) ، وهي بذلك تُعد من الفقرات الموضوعية التي لا تعتمد الشرح المقالي في إجابتها .

3-4-3-6 إيجاد القدرة التمييزية لفقرات مقياس التنشئة الاجتماعية

يرى حليم فراج " للتحقق من القدرة التمييزية لفقرات مقياس التقدير التي تكون بدائل فقراتها متعددة الاختيار فإن المعيار لقبول تمييزها هو تكون قيمة اختبار (ت) دالة فيما بين درجات المجموعتين المتطرفتين العليا والدنيا من عينة البناء " (1).

وعليه عمد الباحث إلى إيجاد ذلك لتحقيق التشخيص في قياس الظاهرة المبحوثة التي صُمم المقياس من أجل قياسها ، إذ أن القدرة التمييزية لفقرات هو من أحد أهم مؤشرات صدق البناء التكويني للمقاييس ، وتم التحقق من إيجادها لكل فقرة في مجالات مقياس التنشئة الاجتماعية ، وذلك بتطبيق صورته على عينة التحليل الإحصائي المُحددة (عينة البناء) البالغ عددهم (184) مشرفاً ومشرفة ، بمراعاة التسلسل المنطقي لهذه الإجراءات وتم ذلك باعتماد أسلوب المجموعتين الطرفيتين لهذه العينة وذلك بعد ترتيب نتائج درجات المستجيبين على كل فقرة تنازلياً وتحديد نسبة (27%) لتكون المجموعة العليا ونسبة (27%) لتكون المجموعة الدنيا ، إذ بلغت (50) مشرفاً في كل من المجموعتين العليا والدنيا ، وتمت المعالجة الإحصائية فيما بين نتائج المجموعتين الطرفيتين باستخدام قانون (T-test) للعينات غير المترابطة ، وكما مُبين في الجدول ، إذ يذكر فريد البشتاوي "أن دلالة قيمة اختبار (T) المحسوبة فيما بين نتائج المجموعتين المتطرفتين من عينة التحليل الإحصائي هي العامل الحاسم في قبول تمييز الفقرة والإبقاء عليها" (2).

جدول (8)

يبين نتائج القدرة التمييزية لفقرات مقياس التنشئة الاجتماعية

المجال الأول : مجال المجتمع

المعايير	ن	المجموعة	س	ع ±	(T) المحسوبة	درجة (Sig)	الدلالة	التمييز
----------	---	----------	---	-----	--------------	------------	---------	---------

(1) حليم فراج أبو زيد ؛ الاحصاء السايكومتري في البحوث التربوية والنفسية : عمان ، دار وائل للنشر والتوزيع والطباعة ، 2011 ، ص 84 .

(2) فريد البشتاوي ؛ دليل بناء المقاييس النفسية : عمان ، دار وائل للنشر والتوزيع والطباعة ، 2014 ، ص 55 .

مميزة	دالة	*0.000	12.739	0.480	4.554	العليا	50	1
				0.482	1.814	الدنيا	50	
مميزة	دالة	*0.000	12.985	0.481	4.454	العليا	50	2
				0.389	1.914	الدنيا	50	
مميزة	دالة	*0.000	11.942	0.517	4.529	العليا	50	3
				0.438	1.969	الدنيا	50	
مميزة	دالة	*0.000	12.932	0.480	4.554	العليا	50	4
				0.479	1.780	الدنيا	50	
مميزة	دال	*0.000	8.727	0.629	4.233	العليا	50	5
				0.629	1.778	الدنيا	50	
مميزة	دالة	*0.000	12.990	0.516	4.600	العليا	50	6
				0.516	1.600	الدنيا	50	
مميزة	دالة	*0.000	12.385	0.527	4.500	العليا	50	7
				0.483	1.700	الدنيا	50	
مميزة	دالة	*0.000	11.451	0.553	4.575	العليا	50	8
				0.548	1.755	الدنيا	50	
مميزة	دالة	*0.000	14.330	0.476	4.687	العليا	50	9
				0.498	1.566	الدنيا	50	
مميزة	دالة	*0.000	14.531	0.421	4.799	العليا	50	10
				0.517	1.734	الدنيا	50	

المجال الثاني : مجال البيئة

التميز	الدلالة	مستوى الدلالة	(T) المحسوبة	ع +	س	المجموعة	ن	الفقرات
مميزة	دالة	*0.000	10.707	0.488	4.543	العليا	50	1
				0.545	2.067	الدنيا	50	
مميزة	دالة	*0.000	11.436	0.486	4.443	العليا	50	2
				0.399	2.167	الدنيا	50	
مميزة	دالة	*0.000	10.255	0.524	4.518	العليا	50	3

				0.545	2.067	الدنيا	50	
مميزة	دالة	*0.000	10.754	0.484	4.549	العليا	50	4
				0.560	2.033	الدنيا	50	
مميزة	دالة	*0.000	12.725	0.460	4.648	العليا	50	5
				0.398	2.201	الدنيا	50	
مميزة	دالة	*0.000	9.234	0.488	4.318	العليا	50	6
				0.634	1.981	الدنيا	50	
مميزة	دالة	*0.000	9.616	0.460	4.349	العليا	50	7
				0.642	1.947	الدنيا	50	
مميزة	دالة	*0.000	10.207	0.482	4.448	العليا	50	8
				0.538	2.115	الدنيا	50	
مميزة	دالة	*0.000	9.605	0.409	4.243	العليا	50	9
				0.626	1.972	الدنيا	50	
مميزة	دالة	*0.000	10.697	0.314	4.143	العليا	50	10
				0.525	2.072	الدنيا	50	

المجال الثالث : مجال الثقافة

التميز	الدلالة	درجة (Sig)	(T) المحسوبة	ع +	س	المجموعة	ن	الفقرات
مميزة	دالة	*0.000	10.480	0.428	4.326	العليا	50	1
				0.541	2.038	الدنيا	50	
مميزة	دالة	*0.000	11.925	0.458	4.425	العليا	50	2
				0.369	2.206	الدنيا	50	
مميزة	دالة	*0.000	10.524	0.462	4.420	العليا	50	3
				0.514	2.119	الدنيا	50	
مميزة	دالة	*0.000	12.120	0.430	4.320	العليا	50	4
				0.340	2.219	الدنيا	50	
مميزة	دالة	*0.000	10.101	0.493	4.395	العليا	50	5

				0.514	2.119	الدنيا	50	
مميزة	دالة	*0.000	10.509	0.459	4.426	العليا	50	6
				0.534	2.085	الدنيا	50	
مميزة	دالة	*0.000	11.089	0.442	4.448	العليا	50	7
				0.529	2.030	الدنيا	50	
مميزة	دالة	*0.000	12.323	0.415	4.348	العليا	50	8
				0.389	2.130	الدنيا	50	
مميزة	دالة	*0.000	10.631	0.476	4.423	العليا	50	9
				0.529	2.030	الدنيا	50	
المجال الرابع : مجال الرياضة								
التميز	الدلالة	درجة (Sig)	(T) المحسوبة	ع +	س	المجموعة	ن	الفقرات
مميزة	دالة	*0.000	10.381	0.549	4.509	العليا	50	1
				0.595	1.852	الدنيا	50	
مميزة	دالة	*0.000	9.881	0.569	4.481	العليا	50	2
				0.503	2.109	الدنيا	50	
مميزة	دالة	*0.000	10.369	0.525	4.454	العليا	50	3
				0.598	1.845	الدنيا	50	
مميزة	دالة	*0.000	10.443	0.505	4.354	العليا	50	4
				0.533	1.929	الدنيا	50	
مميزة	دالة	*0.000	10.707	0.488	4.543	العليا	50	5
				0.545	2.067	الدنيا	50	
مميزة	دالة	*0.000	11.436	0.486	4.443	العليا	50	6
				0.399	2.167	الدنيا	50	
مميزة	دالة	*0.000	10.255	0.524	4.518	العليا	50	7
				0.545	2.067	الدنيا	50	
مميزة	دالة	*0.000	10.754	0.484	4.549	العليا	50	8
				0.560	2.033	الدنيا	50	

مميزة	دال	*0.000	10.939	0.544	4.505	العليا	50	9
				0.833	2.007	الدنيا	50	
مميزة	دالة	*0.000	12.725	0.460	4.648	العليا	50	10
				0.398	2.201	الدنيا	50	
مميزة	دالة	*0.000	10.348	0.486	4.443	العليا	50	11
				0.533	2.081	الدنيا	50	
مميزة	دالة	*0.000	11.443	0.461	4.343	العليا	50	12
				0.380	2.181	الدنيا	50	
مميزة	دالة	*0.000	9.948	0.517	4.418	العليا	50	13
				0.533	2.081	الدنيا	50	

درجة الحرية (ن+1-2) = (98) ، * دالة التمييز إذا كانت درجة (Sig) $\geq (0.05)$

من ملاحظة الجدول (8) يتبين بأنه تم الإبقاء على جميع فقرات مقياس التنشئة الاجتماعية ، وبهذا الإجراء يبقى المقياس مؤلف من (42) فقرة وبدرجة كلية تتراوح من (210 - 42) درجة.

3-4-3-7 إيجاد الاتساق الداخلي لمقياس التنشئة الاجتماعية

من متطلبات الصدق التكويني لبناء المقاييس من نوع الورقة والقلم بأن تكون المجالات والأبعاد والفقرات متسقة باتجاه واحد مع المقياس ، وعليه تحقق الباحث من هذا النوع من الصدق بعد اعتماد درجات تطبيق المقاييس على عينة البناء البالغة (184) فرد في الإجراء السابق ، وذلك بمعالجة النتائج إحصائياً بثلاثة طرائق لكل مقياس وكالاتي :-

1- إيجاد معاملات الارتباط البسيط (Person) بين أتساق الدرجة الكلية للمجال أو البعد مع الدرجة الكلية للمقياس الذي تنتمي إليه ، وكما مبين في الجدول (9).

2- إيجاد معاملات الارتباط البسيط (Person) بين درجة وزن كل فقرة مع الدرجة الكلية للمجال أو البعد الذي تنتمي إليه في كل من المقاييس ، وكما مبين في الجدولين (10) .

3- إيجاد معاملات الارتباط البسيط (Person) بين أتساق درجة وزن كل فقرة مع الدرجة الكلية للمقياس الذي تنتمي إليه ، وكما مبين في الجدولين (10) .

جدول (9)

يُبين قيم معاملات الارتباط فيما يبين الاتساق الداخلي للمجالات والدرجة الكلية لمقياس التنشئة الاجتماعية

الدالة	درجة (Sig)	(R) بين كل مجال والدرجة الكلية للمقياس	المجالات	ت
دالة	*0.000	0.845	مجال المجتمع	1
دالة	*0.000	0.818	مجال البيئة	2
دالة	*0.000	0.822	مجال الثقافة	3
دالة	*0.000	0.832	مجال الرياضة	4

* دالة عندما تكون قيمة (R) تحت مستوى الدلالة (0.05)

جدول (10)

يُبين قيم معاملات الارتباط فيما بين درجات أوزان الفقرات والدرجة الكلية للمجال ، وبين درجات أوزان الفقرات والدرجة الكلية لمقياس التنشئة الاجتماعية

الدالة	درجة (Sig)	(R) بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس	الدالة	درجة (Sig)	(R) بين الفقرة والدرجة الكلية للمجال	ت	المجالات
دالة	*0.000	0.649	دالة	*0.000	0.763	1	مجال المجتمع
دالة	*0.000	0.554	دالة	*0.000	0.717	2	
دالة	*0.000	0.665	دالة	*0.000	0.730	3	
دالة	*0.000	0.509	دالة	*0.000	0.663	4	
دالة	*0.000	0.622	دالة	*0.000	0.733	5	
دالة	*0.000	0.621	دالة	*0.000	0.739	6	

دالة	*0.000	0.509	دالة	*0.000	0.609	7	
دالة	*0.000	0.541	دالة	*0.000	0.633	8	
دالة	*0.000	0.684	دالة	*0.000	0.709	9	
دالة	*0.000	0.609	دالة	*0.000	0.770	10	
دالة	*0.000	0.649	دالة	*0.000	0.763	1	مجال البيئة
دالة	*0.000	0.628	دالة	*0.000	0.722	2	
دالة	*0.000	0.662	دالة	*0.000	0.730	3	
دالة	0.909	0.548	دالة	0.865	0.722	4	
دالة	*0.000	0.511	دالة	*0.000	0.609	5	
دالة	*0.000	0.585	دالة	*0.000	0.728	6	
دالة	*0.000	0.489	دالة	*0.000	0.630	7	
دالة	*0.000	0.630	دالة	*0.000	0.722	8	
دالة	*0.000	0.689	دالة	*0.000	0.763	9	
دالة	*0.000	0.538	دالة	*0.000	0.752	10	
دالة	*0.000	0.592	دالة	*0.000	0.639	1	مجال الثقافة
دالة	*0.000	0.520	دالة	*0.000	0.756	2	
دالة	*0.000	0.677	دالة	*0.000	0.732	3	
دالة	*0.000	0.574	دالة	*0.000	0.609	4	
دالة	*0.000	0.641	دالة	*0.000	0.739	5	
دالة	*0.000	0.611	دالة	*0.000	0.711	6	
دالة	*0.000	0.622	دالة	*0.000	0.770	7	
دالة	*0.000	0.541	دالة	*0.000	0.750	8	
دالة	*0.000	0.539	دالة	*0.000	0.744	9	
دالة	*0.000	0.673	دالة	*0.000	0.731	1	
دالة	*0.000	0.587	دالة	*0.000	0.755	2	
دالة	*0.000	0.538	دالة	*0.000	0.761	3	
دالة	*0.000	0.698	دالة	*0.000	0.790	4	
دالة	*0.000	0.686	دالة	*0.000	0.573	5	

دالة	*0.000	0.621	دالة	*0.000	0.730	6
دالة	*0.000	0.699	دالة	*0.000	0.725	7
دالة	*0.000	0.577	دالة	*0.000	0.759	8
دالة	*0.000	0.538	دالة	*0.000	0.729	9
دالة	*0.000	0.612	دالة	*0.000	0.704	10
دالة	*0.000	0.656	دالة	*0.000	0.731	11
دالة	*0.000	0.675	دالة	*0.000	0.522	12
دالة	*0.000	0.635	دالة	*0.000	0.709	13

ن = (184) ، درجة الحرية ن - 2 = (182) مستوى الدلالة (0.05) ، *دال إذا كانت درجة (Sig) \geq (0.05)

يتبين من الجدولين (9-10) بأنه تم الإبقاء على جميع فقرات مقياس التنشئة الاجتماعية التي حققت الشروط المحددة بالدلالة الإحصائية لمعاملات الارتباط فيما بين درجة وزن المعيار والدرجة الكلية للمجال وفيما بين درجة وزن المعيار والدرجة الكلية للمقياس إذ كانت قيم درجات (Sig) $>$ (0.05) عند درجة حرية (182) ومستوى دلالة (0.05) ، كما لا توجد معايير فيها معاملات ارتباط أصغر من (0.19) ، أي أن جميع فقرات مقياس التنشئة الاجتماعية تحقق هذه الشروط في الاتساق الداخلي ، وبهذا الإجراء تبقى فقرات مقياس التنشئة الاجتماعية مؤلفة من (42) فقرة وبدرجة كلية تتراوح من (42-210) درجة وبوسط فرضي (126) .

إذ يُشير وهيب مجيد إلى " أن معيار (ستتالي وهوبكنز) لقبول اتساق الفقرة يتحدد إذا كان معامل الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية للمجال وبين الفقرة الدرجة الكلية للمقياس دال وأعلى من (0.20) ." (1)

وبذلك حقق المقياس أربعة أنواع من الصدق وبما أن مجالات وأبعادهما مُنفصلة والفقرات التي تنتمي إليها ليست متصلة مع بعضها ومجتمع البحث محدد ، وهنا لا يمكن استخدام صدق التحليل العاملي ، لتوكيد المجالات الأبعاد والفقرات بالصدق الظاهري والمنطقي ، واستكشافها بصدق التكوين البنائي في كل من صدق التمييز وصدق الاتساق الداخلي ، فضلاً عن أن الصدق العاملي يتطلب لكل

(1) وهيب مجيد الكبيسي ؛ مصدر سبق ذكره : 2010 ، ص 47-48 .

فقرة (15) فرد ، أما عن التباينات المُفسرة سيستخدم الباحث معامل ألفا كرونباخ كما سيلي ذكره مع إجراءات ثبات المقياسين .

3-4-3-8 ثبات مقياس التنشئة الاجتماعية

يعد الثبات من العناصر الأساسية في إعداد الاختبارات وأعداد نتائجها و يعرف الثبات بأنه " الدقة في تقدير العلامة الحقيقية للفرد على الفقرة التي يقيسها المقياس ، أو مدى الاتساق في علاقة الفرد إذا أخذ المقياس نفسه مرات عدة في الظروف نفسها " (1) . وهناك عدة طرائق تم من خلالها استخراج معامل الثبات وقد أختار الباحث من بينها طريقتين هما :

أولاً : طريقة ألفا كرونباخ لمقياس التنشئة الاجتماعية

استعملت هذه الطريقة نظراً " لكونها تُستخدم في أي نوع من أنواع الأسئلة الموضوعية ولمقاله (2) . إذ تم استخراج الثبات بهذه الطريقة من خلال تطبيق معادلة ألفا كور نباخ على أفراد عينة بناء المقياس باستخدام الحقيبة الإحصائية (spss) ، تبين أن قيمة معامل الثبات لجميع مجالات مقياس التنشئة الاجتماعية هي (0.755) ، وهو معامل ثبات عال ، ويمكن الاعتماد عليه لتقدير ثبات المقياس ، والجدول (12) يبين ذلك .

ثانياً : طريقة التجزئة النصفية لمقياس التنشئة الاجتماعية

لغرض إيجاد معامل ثبات المقياس تم اعتماد طريقة التجزئة النصفية لأنها طريقة لا تتطلب وقتاً طويلاً وتتسجم مع متطلبات المقياس، وقد تم الاعتماد على البيانات التي حصل عليها الباحث والمتعلقة بدرجات مقياس التنشئة الاجتماعية المتضمن (42) فقرة إذ تم تقسيم المقياس على جزئيين الأول يتضمن درجات الفقرات التي تحمل الأرقام الفردية وبواقع (21) فقرة ، والثاني يتضمن درجات الفقرات التي تحمل الأرقام الزوجية وبواقع (21) فقرة ، إذ تم حساب معامل الارتباط البسيط بيرسون، والذي بلغ للمقياس (0.805) إلا أن هذه القيمة تمثل معامل ثبات نصف الاختبار، لذا يجب أن يتم تصحيح قيمة معامل الثبات قام الباحث باستخدام معادلة سبيرمان بروان

1- أحمد عودة و فتحي ملكاوي ، أساسيات البحث العلمي ، ط2 ، مكتبة الكنانة ، الأردن ، 1993 ، ص 194 .

2- صالح ارشد العقيلي و سامر محمد الشايب : التحليل الإحصائي باستخدام البرنامج (Spss) ، ط1 ، دار الشروق للنشر، عمان ، 1988 ، ص282 .

بهدف تصحيح معامل الارتباط وبذلك أصبح ثبات المقياس (0.892) ، وبذلك يمكن اعتماد المقياس أداة للبحث ⁽¹⁾ ، والجدول (12) يبين ذلك.

الجدول (12)

يبين حساب معامل الثبات لمقياس التنشئة الاجتماعية بطريقتي ألفا كرو نباخ والتجزئة النصفية

الدالة	مستوى الدالة	معامل الارتباط (R)			عدد المعايير الزوجية (ص)	عدد المعايير الفردية (س)	المقياس
		سبيرمان براون	التجزئة النصفية	ألفا كرو نباخ			
دال	*0.000	0.892	0.805	0.755	21	21	مقياس التنشئة الاجتماعية

* دال عندما تكون قيمة (R) تحت مستوى الدالة (0.05) عند درجة حرية (182).

3-4-3-9 اختبار التوزيع الطبيعي كولموجوروف-سميرنوف ((1- Sample k-

(s)) لمقياس البحث (التنشئة الاجتماعية) لدى عينة البحث :

سنعرض اختبار كولموجوروف - سميرنوف لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات ، لأن معظم الاختبارات العلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعياً ، إذ أن القيمة الاحتمالية لكل مكون أكبر من (0.05) وهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ويجب استخدام الاختبارات المعملية ، والجدول (11) يوضح ذلك .

جدول (11)

يبين نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمقياس البحث (التنشئة الاجتماعية)

(Sample Kolmogorov-Smirnov)

رقم المجال	مقياس التنشئة الاجتماعية	عدد الفقرات المجال	قيمة Z	القيمة الاحتمالية (Sig)	الدالة
------------	--------------------------	--------------------	--------	-------------------------	--------

1- أميرة حنا مرقش: بناء وتقنين مقياس الاحتراق النفسي لدى لاعبي كرة اليد، جامعة بغداد، كلية التربية

الرياضية، رسالة ماجستير، 2001، ص78.

طبيعي	0.113	0.155	10	مجال المجتمع	1
طبيعي	0.158	0.163	10	مجال البيئة	2
طبيعي	0.128	0.165	9	مجال الثقافة	3
طبيعي	0.108	0.186	13	مجال الرياضة	4
طبيعي	0.127	0.167	42	الدرجة الكلية للمقياس	

* طبيعي عندما تكون القيمة الاحتمالية (Sig) اكبر من (0.05)

3-4-3-10 التجربة الاستطلاعية لمقياس التنشئة الاجتماعية:

تم إجراء التجربة الاستطلاعية على عينة مكونة من (20) مشرفاً في محافظتي ميسان والبصرة من مجتمع البحث وخارج عينة البحث الرئيسية ، خلال فترة من (20/2/2024) إلى (28/2/2024) ، وكان الهدف من إجراء التجربة الاستطلاعية هو:

1. التعرف على مدى وضوح وفهم فقرات المقياس وطريقة الإجابة من قبل أفراد عينة التجربة الاستطلاعية.
2. التعرف على الزمن الكلي لتطبيق المقياس من قبل العينة.
3. التعرف على الصعوبات والمعوقات التي قد تواجه الباحث وفريق العمل المساعد لغرض تلافئها.
- 4- إجراء المعاملات العلمية للمقياس.

وبعد إجراء التجربة الاستطلاعية من قبل الباحث تبين أن المقياس بتعليماته وفقراته وكيفية الإجابة عنه واضحة ، وان الوقت المستغرق للتطبيق يتراوح بين (30 - 35) دقيقة ، وبذلك أصبح مقياس التنشئة الاجتماعية بتعليماته وفقراته جاهز للتطبيق على عينة التطبيق .

3-4-3-11 الوصف النهائي لمقياس التنشئة الاجتماعية

يتكون مقياس التنشئة الاجتماعية بصورته النهائية من (42) فقرة موزعة على أربع مجالات وبسلم تقدير خماسي من (1-5) وتضمن المقياس فقرات إيجابية فقط ، كما تضمن المقياس عدد من البدائل والعبارات عبارة (اتفق تماماً) أعطيت الوزن (5) درجة ، (اتفق) أعطيت الوزن (4) درجة ، (محايد) أعطيت الوزن (3) درجة، (لا اتفق) أعطيت الوزن (2) درجة، (لا اتفق تماماً) أعطيت الوزن (1) درجة ، وان اعلى درجة للمقياس ككل هي (210) ، واقل درجة هي (42) ، وبوسط فرضي هي (126) ، وعند احتساب درجات مجالات المقياس وهي على النحو الاتي ، وكما مبين في جدول (13) .

جدول (13)

يبين الوصف النهائي لمقياس التنشئة الاجتماعية

ت	مجالات مقياس التنشئة الاجتماعية	عدد الفقرات	اعلى درجة للمجال	اقل درجة للمجال	الوسط الفرضي
1	مجال المجتمع	10	50	10	30
2	مجال البيئة	10	50	10	30
3	مجال الثقافة	9	45	9	27
4	مجال الرياضة	13	65	13	39
	المقياس ككل	42	210	42	126

3-4-4 : تطبيق تجربة الدراسة الرئيسية

تم تطبيق المقياس بصورته النهائية على العاملين في أقسام النشاط الرياضي والمدرسي في العراق يمثلون عينة التطبيق الرئيسية لهذه الدراسة البالغة (100) فرد للمدة الممتدة من يوم الأحد الموافق 3/3/3

2024 ولغاية يوم الأحد الموافق 26 / 5 / 2024 ، إذ تم تطبيقه عليهم في مقرات أقسام النشاط الرياضي والمدرسي في العراق في محافظات لكل من بغداد (الرصافة الأولى -الرصافة الثانية- الرصافة الثالثة) بابل - القادسية- المثنى ، وتم التأكيد على تظمين المستجيبين للمقياس بأن المعلومات والبيانات هي لأغراض البحث العلمي فقط ويتم التعامل معها بسرية تامة .

ومن ثم عمد الباحث إلى جمع المقياس وتثريغه باستمرار خاصة تمهيداً لمعالجته إحصائياً لغرض التعرف على الفروق في مجالات مقياس التنشئة الاجتماعية لكل مجال أو بُعد منهما وفي كل فقرة فيهما ومن ثم إيجاد مدى ارتباط المتغيرين في نتائج المقياس .

3-5 الوسائل الإحصائية:

الإحصاء هو "العلم الذي يبحث في جمع البيانات وعرضها وتبويبها وتحليلها واستخدام النتائج في التنبؤ أو التقرير أو التحقيق"⁽¹⁾. ولتوفر البرامج الإلكترونية ، استخدم الباحث نظام (SPSS 23) للمعلومات الإحصائية وبرنامج اكسل.

- 1- النسبة المئوية
- 2- الوسط الحسابي
- 3- الانحراف المعياري
- 4- اختبار (t.test) للعينات غير المترابطة (المستقلة)
- 5- اختبار (t.test) للعينات الواحدة
- 6- معامل الارتباط البسيط (بيرسون)
- 7- معادلة سبيرمان- براون
- 8- معامل ألفا كرو نياخ
- 9- قانون مربع كأي
- 10- الوسط الفرضي
- 11- الوسط الحسابي المرجح
- 12- الوزن النسبي
- 13- قانون طول الفترة لاستخراج مستويات الفقرة .

¹ - محمد حسين محمد رشيد: الإحصاء في التربية ، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، 2002، ص13.

الفصل الرابع

4- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها :

4-1 المحك المعتمد في البحث:

4-2 عرض وتحليل نتائج مستوى مجالات مقياس التنشئة الاجتماعية لعينة

التطبيق ومناقشتها

4-3 عرض مجموع الاستجابات والمتوسطات الحسابية والوزن النسبي والمستوى

والترتيب لمقياس التنشئة الاجتماعية لدى عينة التطبيق

4-3-1 عرض وتحليل نتائج مجال (المجتمع) لدى عينة التطبيق ومناقشتها

4-3-2 عرض وتحليل نتائج مجال (البيئة) لدى عينة التطبيق ومناقشتها

4-3-3 عرض وتحليل نتائج مجال (الثقافة) لدى عينة التطبيق ومناقشتها

4-3-4 عرض وتحليل نتائج مجال (الرياضة) لدى عينة التطبيق ومناقشتها

4-4 عرض وتحليل نتائج الفروق في مقياس التنشئة الاجتماعية ومناقشتها

4- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها :

4-1 المحك المعتمد في البحث:

بعد أن أنهى الباحث جمع استمارات المقياس بإتمام الدراسة المسحية الرئيسية المطبقة على أفراد عينة التطبيق ، تمت معالجتها إحصائياً للوصول إلى نتائج أكثر دقة وشاملة وممثلة عمد الباحث إلى تطبيق المقياس على عينة التطبيق الرئيسية البالغة (100) مشرفاً منها (66) ذكور و (34) إناث ، إذ تم تحديد المحك المعتمد في الدراسة من خلال حساب طول الخلايا في مقياس ليكرت الخماسي ، من خلال حساب المدى بين الدرجات (5-1=4) ، ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (قسمة $4/5 = 0.8$) ، وبعد ذلك إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس) ، وهي الواحد صحيح (1) ، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية ، وهكذا أصبح طول الخلايا⁽¹⁾ ، ويصبح التوزيع حسب الجدول (14) .

الجدول (14)

المحك المعتمد في البحث

مستوى الفقرة	الوزن النسبي المقابل له	طول الخلية
ضعيف	من 36 % فأقل	1.00 إلى 1.80
مقبول	أكثر من 36% - 52%	1.81 إلى 2.60
متوسط	أكثر من 52% - 68%	2.61 إلى 3.40
كبير	أكثر من 68% - 84%	3.41 إلى 4.20
كبير جداً	أكثر من 84% - 100%	4.21 إلى 5.00

ولتفسير نتائج الدراسة والحكم على مستوى الاستجابة ، اعتمد الباحث على ترتيب المتوسطات الحسابية على مستوى مجالات المقياس ومستوى الفقرات في كل مجال ، وقد حدد الباحث مستوى المجال حسب المحك المعتمد بالبحث .

¹ - وليد عبد الرحمن خالد : تحليل بيانات باستخدام البرنامج الإحصائي spss ، الندوة العالمية للشباب الإسلامي ، السعودية .2008، ص 26.

2-4 عرض وتحليل نتائج مستوى مجالات مقياس التنشئة الاجتماعية لعينة التطبيق ومناقشتها:

جدول (15)

يبين القيمة التائية المحسوبة بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لكل مجال من مقياس التنشئة الاجتماعية لدى عينة التطبيق

ت	مجالات مقياس التنشئة الاجتماعية	عدد فقرات المجال	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة التائية	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
1	مجال المجتمع	10	30	38.000	4.397	27.329	*0.000	دال
2	مجال البيئة	10	30	35.300	3.093	36.091	*0.000	دال
3	مجال الثقافة	9	27	33.600	1.776	59.814	*0.000	دال
4	مجال الرياضة	13	39	50.000	5.457	28.975	*0.000	دال
	المقياس ككل	42	126	156.900	11.259	44.068	*0.000	دال

* دال إذا كانت درجة (Sig) $\geq (0.05)$

يتضح من الجدول (15) أن عدد فقرات مجال (المجتمع) (10) فقرات ، وبمتوسط فرضي (30) ، على حين كان المتوسط الحسابي لعينة البحث (38.000) وبانحراف معياري (4.397) ، إذ كانت (القيمة التائية) بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لعينة البحث (27.329) وبمستوى دلالة (0.000) ، مما يدل على معنويتها عند مستوى دلالة (0.05) ، وجد أن المتوسط الحسابي اكبر من المتوسط الفرضي أي وجود فروق معنوية ولصالح المتوسط الحسابي

يتضح من الجدول (15) أن عدد فقرات مجال (البيئة) (10) فقرات ، وبمتوسط فرضي (30) ، على حين كان المتوسط الحسابي لعينة البحث (35.300) وبانحراف معياري (3.093) ،

إذ كانت (القيمة التائية) بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لعينة البحث (36.091) وبمستوى دلالة (0.000) ، مما يدل على معنويتها عند مستوى دلالة (0.05) ، وجد أن المتوسط الحسابي اكبر من المتوسط الفرضي أي وجود فروق معنوية ولصالح المتوسط الحسابي

يتضح من الجدول (15) أن عدد فقرات مجال (الثقافة) (9) فقرات ، وبمتوسط فرضي (27) ، على حين كان المتوسط الحسابي لعينة البحث (33.600) وبانحراف معياري (1.776) ، إذ كانت (القيمة التائية) بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لعينة البحث (59.814) وبمستوى دلالة (0.000) ، مما يدل على معنويتها عند مستوى دلالة (0.05) ، وجد أن المتوسط الحسابي اكبر من المتوسط الفرضي أي وجود فروق معنوية ولصالح المتوسط الحسابي

يتضح من الجدول (15) أن عدد فقرات مجال (الرياضة) (13) فقرة ، وبمتوسط فرضي (39) ، على حين كان المتوسط الحسابي لعينة البحث (50.000) وبانحراف معياري (5.457) ، إذ كانت (القيمة التائية) بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لعينة البحث (28.975) وبمستوى دلالة (0.000) ، مما يدل على معنويتها عند مستوى دلالة (0.05) ، وجد أن المتوسط الحسابي اكبر من المتوسط الفرضي أي وجود فروق معنوية ولصالح المتوسط الحسابي

ويتضح من الجدول (15) أن عدد فقرات مقياس (التنشئة الاجتماعية ككل) (42) فقرة ، وبمتوسط فرضي (126) ، وقد بلغ المتوسط الحسابي لعينة البحث (156.900) وبانحراف معياري (11.259) ، إذ كانت (القيمة التائية) بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لعينة البحث (44.068) وبمستوى دلالة (0.000) ، مما يدل على معنويتها عند مستوى دلالة (0.05) ، وجد أن المتوسط الحسابي اكبر من المتوسط الفرضي أي وجود فروق معنوية ولصالح المتوسط الحسابي لدى عينة البحث في مقياس التنشئة الاجتماعية.

3-4 عرض مجموع الاستجابات والمتوسطات الحسابية والوزن النسبي والمستوى والترتيب لمقياس التنشئة الاجتماعية لدى عينة التطبيق:

جدول (16)

يبين مجموع الاستجابات والوسط المرجح والوزن النسبي والمستوى والترتيب لمقياس التنشئة الاجتماعية لدى عينة التطبيق

الترتيب	المستوى	الوزن النسبي %	الوسط المرجح	مجموع الاستجابات	عدد فقرات المجال	مجالات مقياس التنشئة الاجتماعية	ت
2	كبير	76.00	38	3800	10	مجال المجتمع	1
4	كبير	70.600	35.3	3530	10	مجال البيئة	2
3	كبير	74.667	33.6	3360	9	مجال الثقافة	3
1	كبير	76.923	50	5000	13	مجال الرياضة	4
	كبير	74.548	156.90 0	15690	42	المقياس ككل	

يتضح من الجدول (16) ما يلي :

❖ إن مجال (الرياضة) حصل على المرتبة الأولى بوزن نسبي (74.923%) ، وبوسط حسابي مرجح (50) وهو بمستوى كبير ، ويعزو الباحث سبب ذلك إلى الاهتمام الكبير من قبل مدراء النشاط الرياضي والمدرسي في الجانب الرياضي ذلك من خلال التركيز على قيم التعاون والأمانة والنظام والطاعة التي يعتبرها من أهم الركائز الأساسية التي يعتمد عليها في إعماله الإدارية ، كذلك تشجيع العاملين على الروح الجماعية والتعاون المستمر من اجل الوصول إلى الأهداف المرجوة والظهور بأفضل المستويات مقارنة مع المؤسسات الأخرى ، كما البقاء على اطلاع دائم بالتطورات في مجال الرياضة سواء من خلال الدورات التدريبية أو ورش العمل هذا يمكن إن يساعد من تحسين المهارات الإدارية والتواصل مع الجميع ،بالإضافة إلى ذلك إلى أهمية الابتكار والإبداع في تنظيم الفعاليات الرياضية وتطوير برامج التدريب باعتبار مدير النشاط الرياضي والمدرسي ركيزة أساسية في تنظيم وإدارة النشاط

الرياضي والمدرسي ، يجب عليه السعي دائما لتحسين أدائه الإداري من خلال الاهتمام بالمجال الرياضي وتطوير مهاراته وقدراته القيادية ، وهذا ما أشار إليه ، (إخلاص محمد عبد الحفيظ، مصطفى حسين باهي) تتيح عملية التنشئة الاجتماعية من خلال الرياضة إعطاء الفرصة للممارسين لإكساب العديد من القيم وفي تغيير وتقوية بعض القيم الأخرى ، فقيم مثل التعاون الأمانة النظام ، الطاعة ، الصدق والانتماء... الخ ، كلها قيم تكتسب من خلال الممارسة الرياضية (1).

❖ إن مجال (المجتمع) حصل على المرتبة الثانية بوزن نسبي (76.00%) ، وبوسط حسابي مرجح (38) وهو بمستوى كبير ، ويعزو الباحث ذلك إلى كفاءة مدراء النشاط الرياضي والمدرسي في المساهمة في تحديد احتياجات المجتمع الضرورية والهامة وتوجيه العاملين لتلبية تلك الاحتياجات التي بدورها تنعكس على الكثير من القرارات التي يتخذها المدير والمؤسسة بشكل عام ، كما يسعى لبناء علاقات تعاونية مع مختلف الأفراد المجتمع المحلي مثل الجمعيات الخيرية ، الهيئات الحكومية والجهات الخاصة لتوفير الموارد التي تحتاجها الأنشطة الرياضية ، بالإضافة إلى ذلك يستفيد المدير من ردود الأفعال والتعليقات الإيجابية من الأهالي والاستماع لاحتياجات المجتمع المحلي ووضع برامج وأنشطة رياضية تلبى هذا الاحتياجات و لتحسين أدائه الإداري ، بالإضافة إلى ذلك تشجيع مدراء النشاط الرياضي والمدرسي على الابتكار والتطوير المستمر لتحسين الأداء ولتحقيق النمو المستدام ، وهذا يأتي من خلال العمل المنظم والتعاون المستمر وثقة المجتمع في قيادته الإدارية .

وهذا ما أكده ، (الكندري 2008) تحقيق التماسك الاجتماعي بين مختلف طبقات المجتمع وفئاته العرقية عن طريق تعميم قيم التسامح والتساوي والعدل بين الناس ، وتعميق مفهوم أداء التحقيق والاعتراف بحريات الآخرين في المجتمع ، وأيضا تعبئة طاقات المجتمع البشرية للقيام بأعباء التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية الشاملة للمجتمع بواسطة تنمية دافعية العمل في نفوسهم (2) .

❖ إن مجال (الثقافة) حصل على المرتبة الثالثة بوزن نسبي (74.667%) ، وبوسط حسابي مرجح (33.6) وهو بمستوى كبير ، ويعزو الباحث سبب ذلك إلى الاهتمام الكبير من قبل مدراء النشاط الرياضي والمدرسي بالمجال الثقافي وهذا ينعكس إيجابيا من خلال بناء جو من التعاون والاحترام بين الأفراد العاملين ، والمساهمة في تعزيز الروح الإيجابية و الإبداع والابتكار في العمل ، كما يشجع مدراء النشاط الرياضي والمدرسي على التفاعل الإيجابي

(1) خلاص محمد عبد الحفيظ، مصطفى حسين باهي: الاجتماع الرياضي ، مركز الكتاب للنشر ، ط2، سنة 2004، ص42

(2) يوسف يعقوب الكندري: دور التنشئة الاجتماعية والإعلام والمجتمع المدني في تحقيق الوحدة الوطنية، ورقة مقدمة إلى مؤتمر

مع ثقافة المحيط التي يمكن إن تسهم في بناء علاقات قوية مع الأفراد وتحقيق التواصل الفعال مع العاملين ، وهذا بالتالي سينعكس إيجابيا على الأداء الإداري ، بالإضافة إلى امتلاكهم القدرة على فهم العادات والتقاليد التي تكون عاملا حاسما في تحقيق التقدم، واتخاذ القرارات المختلفة التي تساعد على نجاح إدارتهم للنشاط الرياضي والمدرسي .

وهذا ما أكده ، (فرحات احمد) حيث تهدف إلى غرس ثقافة المجتمع في شخصية الفرد وفق المعايير والقيم والاتجاهات والعادات السائدة فيه فالعلاقة وثيقة وتبادلية بين ثقافة المجتمع والتنشئة فكل منهما يؤثر ويتأثر بالأخر⁽¹⁾ .

❖ أن مجال (البيئة) حصل على المرتبة الرابعة بوزن نسبي (70.600%) ، وبوسط حسابي مرجح (35.3) وهو بمستوى كبير، ويعزو الباحث سبب ذلك إلى الدور المهم الذي يقومون فيه مدراء النشاط الرياضي والمدرسي في خلق بيئة إيجابية وداعمة من خلال خبرتهم المكتسبة من بيئتهم وانعكاسها على أدائهم في تقديم أعمال ذو جودة عالية وتنظيم عالي وفعال. بالإضافة إلى ذلك شخصية المدير في تعيين أنماط سلوكه أو أساليبه تساعد في مجابهة مواقف الحياة المختلفة وبالتالي يسهم ذلك في تذليل المصاعب و السعي من اجل تحقيق النجاح في العمل الإداري وهذا يتم من خلال العمل الجد والاجتهاد وتحقيق المساواة والعدالة والمصادقية للوصول إلى مستويات مرموقة في الأداء ، وبالتالي يعكس مدير النشاط الرياضي والمدرسي دور بيئته على أدائه الإداري من خلال التأثير المتبادل بين البيئة ودوره كمدير للنشاط ،بالإضافة إلى ذلك قدرة مدير النشاط الرياضي والمدرسي من الاستفادة من الجو الإيجابي لتطوير برامجه وتحسين أدائه الإداري .

ويؤكد ،(راتب السعود) يقصد بها ذلك الجزء من البيئة البشرية التي تتكون من الأفراد والجماعات في تفاعلهم ، وكذلك التوقعات الاجتماعية و أنماط التنظيم الاجتماعي و جميع مظاهر المجتمع الأخرى ، كما تتضمن البيئة الاجتماعية أنماط العلاقات الاجتماعية القائمة بين الأفراد و الجماعات... تلك الأنماط التي تؤلف النظم الاجتماعية و الجماعات في المجتمعات المختلفة⁽²⁾ .

❖ أن مقياس (التنشئة الاجتماعية ككل) حصل على وزن نسبي (74.548%) ، وهو بمستوى كبير ، ويعزو الباحث سبب ذلك إلى الدور الكبير الذي تلعبه التنشئة الاجتماعية في تحسين الأداء الإداري لمدير النشاط الرياضي والمدرسي ،وهذا من خلال بناء العلاقات

(¹) فرحات احمد : التنشئة الاجتماعية ودورها في تنمية مستوى الطموح عند الإنسان ،قسم عام الاجتماع ، كلية العلوم لإنسانية والاجتماعية ،جامعة الوادي ، الجزائر، 2014، ص325.

(²) راتب السعود : الإنسان والبيئة ،دراسة في التربية البيئية ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، ط2 ، 2007، ص18.

الإيجابية مع العاملين والجهات الراعية ويساعد الشخص الذي يحتل هذا المركز على تنظيم توقعات الأفراد الذي يسهم في تعزيز التواصل والتفاهم ، وبالتالي تحقيق الأهداف والنجاح في الأداء الإداري ، وأيضاً التنشئة الاجتماعية تكسب الفرد الأدوار الاجتماعية من خلال العلاقات مع الأفراد وكذلك فهم مدير النشاط الرياضي والمدرسي لاحتياجات وتطلعات الأفراد العاملين أمر مهم يساعده في تعزيز الفهم والتفاهم وغرس الالتزام التنظيمي والمشاركة الوظيفية مما يحسن الأداء والرضا الوظيفي ، ويعزز القدرة على التكيف مع بيئة العمل وفهم الثقافة المنظمة وينمي مهارات حل المشكلات والتعامل مع التحديات في مكان العمل ، ومن خلال هذه المساهمات تؤثر التنشئة الاجتماعية على الأداء الإداري في تطوير قادة ومدبرين أكثر كفاءة وفعالية في عملهم ، وهذا مما يدل على دور التنشئة الاجتماعية التي يتعلمها الفرد من سلوكيات وقيم مجتمعية وتأثيرها يمتد إلى الأداء الإداري بشكل كبير ، وبالتالي يمكنه من تكيف نهجه الإداري واتخاذ القرارات الصحيحة ، ويمكن أن تؤدي إلى تحسين الأداء الإداري بشكل عام ، بالإضافة إلى ذلك يعزز المدير التعاون والتضامن بين العاملين وتشجيعهم وتقديم لهم الدعم النفسي والمعنوي الذي يلعب دوراً مهماً في تحفيز العاملين للعمل بجد وكفاءة وينعكس هذا على أداء المدير الإداري، وهذه جميعها من مخرجات التنشئة الاجتماعية إلى تحقيق التطبيع الاجتماعي وفي جوهرها تعلم وتعليم لأنها تغير أو تعديل في السلوك أو بعض الأساليب والوسائل المعرفة بقصد أو بدون قصد في تحقيق التعلم نتيجة التعرض لخبرات وممارسات معينة ، فان دور التنشئة الاجتماعية لمديري أقسام النشاط الرياضي والمدرسي في العراق تعمل على تحسين العنصر الثقافي في تشكيل شخصية الفرد وهويته ، كما أنها تساهم الثقافة التنظيمية في أعداد الفرد أدوارهم الاجتماعية المستقبلية في بناء الموارد البشرية وتشكيل أنماط سلوكية وانعكاسها داخل المؤسسة .

❖ وهذا ما أكده ، (مايسة 2002) يقصد بهذا هي عملية تفاعل وتعلم يتم من خلالها تعديل سلوك الفرد بحيث يتطابق مع توقعات أعضاء الجماعة التي ينتمي إليها فالعملية مستمرة التي لا تقتصر على مرحلة الطفولة ، وإنما تشمل مراحل نمو مختلفة التي يمر بها الفرد فمن خلالها يكتسب قيم ومعايير تمنح له القدرة على التفاعل والتكيف مع مجتمعه. (i)

(1) مايسة أحمد النيبال ، التنشئة الاجتماعية بحث في علم النفس الاجتماعي ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، 2002 ،

4-3-1 عرض وتحليل نتائج مجال (المجتمع) لدى عينة التطبيق ومناقشتها :

جدول (17)

يبين مجموع الاستجابات والوسط المرجح والوزن النسبي والمستوى والترتيب لكل فقرة من

فقرات مجال (المجتمع)

الترتيب	مستوى الفقرة	الوزن النسبي %	الوسط المرجح	مجموع الاستجابات	الفقرات	ت
6	كبير	75.6	3.78	378	يتحلى المدير بالقيم الأخلاقية التي عن طريقها يمارس عمله في بيئته الإدارية	1
8	كبير	71.6	3.58	358	يمتلك المدير معرفة إدارية يزود العاملين معه منها بغيره تطوير الواقع الإداري في المؤسسة التي يعمل فيها	2
9	كبير	71.2	3.56	356	يتعامل بروح القيادة وتحمل المسؤولية التي تحتم عليه التمتع بالرؤية الإيجابية من أجل تحقيق الأهداف الموسومة	3
2	كبير	81.4	4.07	407	يسعى لإشاعة مبدأ الشراكة والتشاور في صنع القرارات المصيرية التي تطور عمل المؤسسة العامل فيها	4
3	كبير	80.2	4.01	401	يشجع على إشاعة روح التفاعل والتواصل المثمر والذي يفضي إلى تحسين جودة العمل	5
1	كبير جداً	88.8	4.44	444	يحقق المدير بيئة عمل صالحة عن طريق تشجيع العلاقات وتحسينها داخل المؤسسة مما يؤدي إلى تحقيق التماسك الاجتماعي في البيئة الإدارية	6

4	كبير	77.2	3.86	386	يطبق مبدأ العدالة والمساواة بين من هم تحت إدارته وداخل مؤسسته التي يقودها	7
7	كبير	71.8	3.59	359	يسعى للحصول على الدعم والمساندة من أبناء مؤسسته من أجل الوصول إلى النجاح	8
5	كبير	76	3.8	380	له القدرة على تطبيق النظام ويتمتع برؤية إيجابية يدرك عن طريقها قيمة عملة للوصول إلى النجاح الإداري	9
10	متوسط	66.2	3.31	331	يُعزز المدير القيم والمفاهيم الاجتماعية التي تسهم في تطوير العمل الإداري	10
	كبير	76.00	38	3800	الدرجة الكلية للمجال	

يتضح من الجدول (17) ما يلي :

أن فقرات مجال (المجتمع) والبالغ عددها (10) فقرات وتباينت الإجابات فيها إذ أن الفقرة (6) وهي (يحقق المدير بيئة عمل صالحة عن طريق تشجيع العلاقات وتحسينها داخل المؤسسة مما يؤدي إلى تحقيق التماسك الاجتماعي في البيئة الإدارية) إذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (4.44) وبوزن مئوي (88.8) حازت على مستوى كبير جداً وجاءت بالمرتبة الأولى ، ويعزو الباحث سبب ذلك إلى دور المدير المهم والفعال في تعزيز التواصل والاتصال الدائم مع العاملين وهذا يأتي ربما من عقد اجتماعات دورية مفتوحة لمناقشة الأفكار والمشاكل والمقترحات ، وهذا يساعد على بناء ثقافة التواصل الفعال والشفاف داخل المؤسسة ، كذلك يهتم بإنشاء بيئة داعمة تحث العاملين على تحقيق أهدافهم ويقدم لهم الدعم اللازم في حال وجود مشاكل أو تحديات ، وإظهار الدعم والثقة ، وهذا يشكل جزءاً أساسياً في بناء بيئة عمل إيجابية تحفز الجميع على أداء أفضل ، بالإضافة إلى ذلك يعزز المدير روح العمل الجماعي بين العاملين وتشجيع التعاون والتضامن بينهم ، وبهذا يمكن للمدير من تحسين العلاقات داخل المؤسسة الرياضية وبناء بيئة عمل صالحة تسهم في تحقيق الأهداف وتعزيز الأداء الإداري .

وهذا ما أكده، (محمد ياسر 2010) يعد وسيلة للمحافظة على المجتمع وتماسكه وتعاون أفراده بواسطة قيم الحب والتأخي والتعاطف بين أفراد المجتمع وكذلك نشر قيم التسامح والتعاون بينهم. (1)

كما أن الفقرة (10) وهي (يُعزز المدير القيم والمفاهيم الاجتماعية التي تسهم في تطوير العمل الإداري) إذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (3.31) وبوزن مئوي (3.31) حازت على مستوى متوسط وجاءت بالمرتبة الأخيرة ، ويعزو الباحث سبب ذلك إلى عدم وجود اهتمام من قبل مدراء النشاط الرياضي والمدرسي بالتركيز على القيم الأخلاقية مثل النزاهة ، الاحترام ، المسؤولية ، والعدالة ، ودورها المهم في تعزيز السلوك الإيجابي واثرها على تحسين الأداء ، كذلك تعزيز العمل الجماعي وحث العاملين على قيم التعاون والاحترام لتحقيق أهداف المؤسسة بمستوى عالي من الأداء الأمثل ، بالإضافة إلى ذلك بناء العلاقات القوية بين العاملين من خلال تعزيز التعاون والتفاهم بين اطراف العمل ، كل هذه الأمور تنعكس بشكل إيجابي على أداء مدير النشاط الرياضي والمدرسي وبالتالي تحسين الأداء وتحقيق الأهداف المرجوة وخلق بيئة تعاونية هادفة لتحقيق النجاح على المستوى الشخصي والمستوى العام .

وهذا ما أكده، (فاخر عاقل 1990) تزويد الفرد بالقيم والعادات الاجتماعية ولأنماط السلوكية من خلال المواقف الاجتماعية. و ذلك باكتساب الفرد عادات وقيم مجتمعه خلال مراحل حياته المختلفة. (2)

(1) محمد ياسر الخواجة حسين الدريني ، المعجم الموجز في علم الاجتماع ، مصر العربية للنشر ، القاهرة ، 2010، ص90.

(2) فاخر عاقل ، علم النفس التربوي ، دار علم الملايين ، 1990 ، ص 14.

4-3-2 عرض وتحليل نتائج مجال (البيئة) لدى عينة التطبيق ومناقشتها :

جدول (18)

يبين مجموع الاستجابات والوسط المرجح والوزن النسبي والمستوى والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال (البيئة)

الترتيب	مستوى الفقرة	الوزن النسبي %	الوسط المرجح	مجموع الاستجابات	الفقرات	ت
4	كبير	74.8	3.74	374	تنعكس بيئة الفرد على أدارته فيطبق المدير تقاليد وأعراف بيئته ليعزز بها أدائه الإدارية	1
6	كبير	70.8	3.54	354	يسعى لبث روح الصدق والمصادقية بين العاملين في المؤسسة لما لها من اثر في الأداء	2
3	كبير	75.2	3.76	376	يحترم المدير القوانين للحفاظ على النظام داخل المؤسسة	3
1	كبير	79.8	3.99	399	يعزز المدير مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات بغيرة تحسين الأداء والفاعلية الإدارية داخل المؤسسة	4
5	كبير	72	3.6	360	يرسخ روح التعاون التي تربي عليها في بيئته من اجل تحقيق أهداف مؤسسة المرسومة لها	5
10	متوسط	61.6	3.08	308	يعكس المدير كل القيم الإيجابية التي اكتسبها من بيئته ويشيعها في مؤسسته وعمله الإداري	6
8	متوسط	64.4	3.22	322	يشجع المدير على روح التفاعل الاجتماعي لتحقيق الأهداف	7

9	متوسط	64	3.2	320	يحقق مبدأ التماسك والتلاحم الاجتماعي للعاملين في مؤسسته لما لهذا الأمر من أثر فاعل في الأداء الإداري وتحقيق الأهداف المبتغاة	8
2	كبير	76	3.8	380	يتحلى المدير بالقدرة الفاعلية على تحقيق الاستقرار داخل مؤسسته من منطلق الاستقرار الذي اعتاد عليه في بيئته الأسرية	9
7	متوسط	67.4	3.37	337	يملك المدير ملكة نقدية في العمل الإداري فينتقد عامليه إيجابيا من أجل زرع روح الوعي الاجتماعي داخل المؤسسة	10
	كبير	70.600	35.3	3530	الدرجة الكلية للمجال	

يتضح من الجدول (18) ما يلي :

أن فقرات مجال (البيئة) والبالغ عددها (10) فقرات وتباينت الإجابات فيها إذ أن الفقرة (4) وهي (يعزز المدير مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات بـغية تحسين الأداء والفاعلية الإدارية داخل المؤسسة) إذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (3.99) وبوزن مئوي (79.8) حازت على مستوى كبير وجاءت بالمرتبة الأولى ويعزو الباحث سبب ذلك وجود اهتمام كبير من قبل مدراء النشاط الرياضي والمدرسي في تعزيز المساواة في العمل الإداري وبين العاملين لما لها من دور هام وضروري في تحقيق الازدهار وتحسين الأداء ، لذا يمكن أن تؤدي المعاملة العادلة والفرص لجميع العاملين تحفزهم على زيادة العمل والنجاح التنظيمي وتعزيز ثقافة العمل الإيجابي والحد من الصراعات داخل مكان العمل ،بالإضافة إلى ذلك يرى مدراء النشاط الرياضي والمدرسي أن مبدأ المساواة امر هام ومن المبادئ التوجيهية الضرورية التي يجب أن يتبناها مدير النشاط ، إذ تساهم في تعزيز العدالة والتقدم الاجتماعي في المؤسسة ، لذا فان عامل المساواة امر هام في تحقيق النجاح الإداري وتحقيق التقدم نحو الأفضل .

وهذا ما أكدته، (لمياء ايمن حيري 2018) فقد أصبحت حقوق الإنسان اهم المقاييس الأساسية التي لا يستطيع الإنسان أن يحيا حياة كريمة دونها والتي أساسها العدل والمساواة والسلام⁽¹⁾.

كما أن الفقرة (6) وهي (يعكس المدير كل القيم الإيجابية التي اكتسبها من بيئته ويشيعها في مؤسسته وعمله الإداري) إذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (3.08) وبوزن مؤوي (61.6) حازت على مستوى متوسط وجاءت بالمرتبة الأخيرة ، ويعزو الباحث سبب ذلك إلى عدم وجود انعكاس للقيم البيئية والاهتمام بها من قبل مدرء النشاط الرياضي والمدرسي واعتبارها من الأشياء المهمة والضرورية في تحسين مستوى الأداء الإداري من خلال الالتزام ، والعمل الجماعي ، والاحترام والشفافية ، إذ يجد المدير نفسه هو القدوة للأخرين يعكس القيم الإيجابية وتحفيز الأخرين على تحقيق الأهداف المشتركة، بالإضافة إلى ذلك يسعى مدرء النشاط الرياضي والمدرسي إلى إظهار قيمهم من خلال تفاعلاتهم مع العاملين وتشجيعهم على العمل بجد وإخلاص لتحقيق النجاح والتفوق في تحقيق الأهداف وتحسين الأداء ، وهذا ما أشار اليه، (ماجد الجلاذ ، ٢٠٠٥) ، أن للقيم الاجتماعية أهمية بالنسبة للفرد بصفة خاصة ، فإن للقيم أيضا أهمية بالنسبة للمجتمع بصفة عامة ، فتعد القيم دعامة أساسية يقوم عليها المجتمع ، بل نجد أن المجتمع الذي يمتلك نظاماً قيمياً راسخاً نجده قد امتلك كل مقومات التطور بحيث يستطيع مواجهة تحديات العصر وكل ما يطراً عليه من تغير علمي وتكنولوجي. والقيم تحفظ المجتمع من السلوكيات الاجتماعية والأخلاقية الفاسدة حيث تعتبر القيم صحناً راسخاً من السلوكيات والقيم والأخلاق التي تحفظ له سلامته من المظاهر السلوكية الفاسدة ، مما يجعل المجتمع قوياً بقيمه ومثله⁽²⁾.

(1) لمياء ايمن حيري: التربية على حقوق الإنسان، جامعة عين الشمس، دار النشر بيطرون، 2018، ص ص 13-53.

(2) ماجد زكى الجلاذ: تعلم القيم وتعليمها تصور نظري وتطبيقي لطرائق واستراتيجيات تدريس القيم، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع

4-3-3 عرض وتحليل نتائج مجال (الثقافة) لدى عينة التطبيق ومناقشتها :

جدول (19)

يبين مجموع الاستجابات والوسط المرجح والوزن النسبي والمستوى والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال (الثقافة)

الترتيب	مستوى الفقرة	الوزن النسبي %	الوسط المرجح	مجموع الاستجابات	الفقرات	ت
5	كبير	75.4	3.77	377	يتعامل المدير مع العاملين معاً من منطلق المبادئ والأسس التي يعدها جزءاً من هويته التي يعمل في ضوءها داخل مؤسسته	1
1	كبير	83.6	4.18	418	يعكس ثقافة بيئته وما فيها من جوانب إيجابية تجاه عمله	2
3	كبير	78	3.9	390	يُسخر المدير معرفة التي اكتسبها لتحسين أدائه الإداري	3
8	كبير	69.6	3.48	348	يُعزز المدير روح التعاون والتبادل الثقافي للاستفادة منها في تطوير الأداء	4
6	كبير	74	3.7	370	يُشجع المدير على إشاعة أجواء النقاش الهادف الذي يؤدي بدوره إلى زيادة جودة الأداء	5
9	متوسط	61.4	3.07	307	يعمل المدير على مكافحة الفساد في بيئة العمل ويفعل السبل المؤدية إلى هذا الأمر	6
7	كبير	71	3.55	355	يرسخ المدير التفكير الإيجابي في مجالات العمل المختلفة من أجل الرقي بالأداء الإداري	7

4	كبير	77	3.85	385	يعزز المدير روح الانتماء الثقافي بين العاملين من اجل التقارب والتفاهم فيما بينهم	8
2	كبير	82	4.1	410	يُفعل دور الأعمال الفنية والأدبية في عملة الإداري للدور الفاعل الذي تؤديه في تحسين الأداء	9
	كبير	74.667	33.6	3360	الدرجة الكلية للمجال	

يتضح من الجدول (19) ما يلي :

أن فقرات مجال (الثقافة) والبالغ عددها (9) فقرات وتباينت الإجابات فيها إذ أن الفقرة (2) وهي (يعكس ثقافة بيئته وما فيها من جوانب إيجابية تجاه عمله) إذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (4.18) وبوزن مؤوي (83.6) حازت على مستوى كبير وجاءت بالمرتبة الأولى ، ويعزو الباحث سبب ذلك إلى الميل الكبير من قبل مدرء النشاط الرياضي والمدرسي في عكس ثقافة نموهم الشخصي والتطوير المستمر للذات و نقل الثقافة البيئية التي نشأ بها وما اكتسبه فيها من جوانب إيجابية التي تتضمنها عمله الإداري ، إذا يجدون أن عكس تلك الثقافة الإيجابية والدعم الفعال يكون له تأثير كبير في تحفيز وتشجيع العاملين وبالتالي تحفيزهم على بذل المزيد من لا الجهد والتفاني في أداء مهامهم بشكل افضل ، بالإضافة إلى ذلك يمتلكون الثقة العالية بالنفس والروح التحفيزية التي تتعكس بشكل إيجابي على قدرتهم على تحقيق الأهداف والنجاح ، وبالتالي يمكن اعتبار ثقافة المدير احد العوامل المؤثرة بشكل كبير على أدائه الإداري ، من خلال تغيير الثقافة نحو الإيجابية والدعم وتحسين جودة الأداء ، وهذا ما اكد عليه (حسين الدريني) يكسب الإنسان إنسانيته فبواسطتها يتعايش مع ثقافة مجتمعه ، وتساعده أيضا على التوافق مع مجتمعه فعندما يتعلم الفرد لغة قومه وثقافته يستطيع إقامة علاقات طيبة مع أفراد مجتمعه ويتوافق معهم. (1)

(1) محمد ياسر الخواجة ، حسين الدريني ، المعجم الموجز في علم الاجتماع ، مصر العربية للنشر ، القاهرة ، 2010، ص90.

كما أن الفقرة (6) وهي (يعمل المدير على مكافحة الفساد في بيئة العمل ويفعل السبل المؤدية إلى هذا الأمر) إذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (3.07) وبوزن مؤوي (61.4) حازت على مستوى متوسط وجاءت بالمرتبة الأخيرة ، ويعزو الباحث سبب ذلك إلى عدم وجود توجه بالمستوى المطلوب من قبل مدراء النشاط الرياضي والمدرسي في ووضع سياسات وإجراءات واضحة لمكافحة الفساد والتي تشمل القواعد الأساسية للنزاهة والمسؤولية الشخصية ، كما قد يساهمون مدراء النشاط الرياضي والمدرسي في تقديم دورات تدريبية منتظمة حول مكافحة الفساد وتعزيز النزاهة في بيئة العمل ، اذا يمكن لهه الدورات أن تسهم في زيادة الوعي بأهمية النزاهة والمبادئ الأخلاقية ، بالإضافة إلى ذلك زيادة ثقافة العاملين على الإبلاغ على حالات الفساد والاستجابة السريعة لتلك الحالات وتوفير اليات امنه وسهله للإبلاغ عن أي تصرفات غير ملائمة أو غير أخلاقية ، كما يجب على المدراء أن يكونوا قدوة في الالتزام بالمعايير الأخلاقية ومبادئ النزاهة ، اذا يمكن أن تؤثر بشكل إيجابي على سلوك العاملين وتعزيز ثقة الجميع في بيئة العمل ، وهذا ما أشار اليه ،(محمد غالي راهي) حيث أن التوعية العامة بالفساد وأشكاله وأضراره وذلك من خلال التأكيد على حملات التوعية العامة كإحدى الاستراتيجيات الضرورية لمواجهة الفساد الإداري تعد من بين الموضوعات التي يجب التركيز عليها من خلال التبليغ عن حالات الفساد الإداري والتعاون مع الجهات المختصة في هذا المجال وحتى يستطيع المواطنون القيام بدور هام في هذا المجال لا بد أن تركز حملات التوعية دور الفرد في محاربة الفساد الإداري والأسلوب والوسيلة التي يستطيع بها ذلك المواطن المشاركة في محاربة الفساد والجهات التي يستطيع اللجوء إليها لهذا الغرض هذا مع معرفته بماهية الفساد الإداري وأشكاله (1) .

(1) محمد غالي راهي: الفساد المالي والإداري في العراق وسبل معالجته، مجلة الكوفة ، العدد الثاني ، ٢٠٠٩ ، ص ٢١٧-٢١٨

4-3-4 عرض وتحليل نتائج مجال (الرياضة) لدى عينة التطبيق ومناقشتها :

جدول (20)

يبين مجموع الاستجابات والوسط المرجح والوزن النسبي والمستوى والترتيب لكل فقرة من فقرات مجال (الرياضة)

الترتيب	مستوى الفقرة	الوزن النسبي %	الوسط المرجح	مجموع الاستجابات	الفقرات	ت
3	كبير جداً	84.2	4.21	421	يعزز المدير روح الثقة بالنفس للعاملين في مختلف المواقع	1
13	متوسط	57.4	2.87	287	يحقق مبدأ الاستقلالية والاعتماد على النفس في اتخاذ القرارات المتعلقة بالأداء الإداري لما لها من اثر فاعل في نجاح العمل	2
12	متوسط	60.6	3.03	303	يُرسخ المدير فكرة التنافس الإيجابي بين العاملين مما يؤثر إيجابيا في عملهم الإداري	3
1	كبير جداً	88	4.4	440	يحث المدير على كفاءة العمل العالية لتحقيق التميز الإداري	4
2	كبير جداً	85.6	4.28	428	يوجه المدير العاملين معه ويحفزهم لأداء مهامهم المناطة أيهم	5
10	كبير	73	3.65	365	يملك رؤيه ثاقبة تمكنه من معرفة ما يحتاجه العاملين معه من أجل تسهيل الحصول عليها	6
8	كبير	79.4	3.97	397	يحقق المدير الانضباط وتحمل المسؤولية في أداء مهامه الإدارية	7

9	كبير	74.8	3.74	374	التثنية الرياضية تساعد المدير في تحسين أدائه المستقبلي	8
5	كبير	81.8	4.09	409	يتمكن المدير من مواجهه التحديات والصعاب التي تواجهه في عمله الإداري ويمتلك الحلول لكل منها	9
6	كبير	80.2	4.01	401	يبث المدير الروح الرياضية بين العاملين لتعزيز الأداء	10
4	كبير	83	4.15	415	يبادر المدير بالعمل الجماعي لتحسين جودة العمل	11
7	كبير	79.8	3.99	399	صحة الجسم للمدير الرياضي تساهم في قيادة المؤسسة بشكل جيد	12
11	كبير	72.2	3.61	361	ينجز المدير الإداري أعماله الإدارية التي رُسمت له بنجاح داخل مؤسسته	13
	كبير	76.923	50	5000	الدرجة الكلية للمجال	

يتضح من الجدول (20) ما يلي :

أن فقرات مجال (الرياضة) والبالغ عددها (13) فقرة وتباينت الإجابات فيها إذ أن الفقرة (4) وهي (يحث المدير على كفاءة العمل العالية لتحقيق التميز الإداري) (إذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (4.4) وبوزن مئوي (88) حازت على مستوى كبير جداً وجاءت بالمرتبة الأولى ويعزو الباحث سبب ذلك إلى التوجه المستمر من قبل مدرء النشاط الرياضي والمدرسي في حث وتحفيز العاملين على تحقيق الكفاءة العالية لتحقيق التفوق والتميز وهذا من خلال استخدام الاستراتيجيات المختلفة التي تساعد على ذلك، كما القدرة على تحديد الأهداف بشكل واضح ومرتبطة برؤية وأهداف المؤسسة يساعد في تحفيز جهود العاملين نحو تحقيق التميز ، وتقديم وتشجيعهم ببذل المزيد من المثابرة والجدية لتحقيق الأفضل ، كما لديهم الإمكانية في توفير ومنح الفرص لتطوير مهارات

وقدرات العاملين من خلال تقديم الدورات التدريبية وورش العمل اللازمة ، هذا يمكن أن يساهم في تعزيز كفاءة العاملين ورفع مستوى أدائهم ، باعتبار مدرء النشاط الرياضي والمدرسي لهم دور واضح في تحقيق التميز في بيئة العمل والتأثير المميز على أداء المدير

وهذا ما أشار اليه ،(محمد حسن علاوي وأسامة كامل راتب) بان كفاءة العمل هي مجموعة من السلوكيات الاجتماعية و الوجدانية والمهنية والقدرات والمهارات النفسية الحسية والحركية والمعرفية التي تسمح بممارسة دور أو وظيفة أو نشاط بشكل فعال⁽¹⁾ .

كما أن الفقرة (2) وهي (يحقق مبدأ الاستقلالية والاعتماد على النفس في اتخاذ القرارات المتعلقة بالأداء الإداري لما لها من اثر فاعل في نجاح العمل) إذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (2.87) وبوزن مؤوي (57.4) حازت على مستوى متوسط وجاءت بالمرتبة الأخيرة ،

ويعزو الباحث سبب ذلك إلى عدم وجود أهمية كبيرة من قبل مدرء النشاط الرياضي والمدرسي في تحقيق مبدأ الاستقلالية والاعتماد على قدراتهم الشخصية والخبرات السابقة التي يتمتعون بها والتي اكتسبوها من بيئتهم دون التأثير بالضغوط المختلفة سواء الضغوط الخارجية أو الضغوط الداخلية ، بالإضافة إلى ذلك لدى مدرء النشاط الرياضي والمدرسي القدرة على التفكير المستقل وإيجاد الحلول الإيجابية ضد مختلف التحديات والخروج بيها بأفضل النتائج الإيجابية ، كما لديهم الإمكانية في تحقيق افضل النتائج من خلال الوثوق بقدراتهم الذاتية الذي يضيف اليهم الدعم الذاتي في تحقيق أهدافهم المنشودة .

وهذا ما أكدته ، (عسيلييه ،ماجد) وتمثل القرارات أساس وجوهر العملية الإدارية ، والمحور الذي تدور حوله عملياتها و وظائفها وكافة الأنشطة والإجراءات الأخرى من تخطيط وتنظيم وإشراف واتصال و تدريب و تقم و تحدد أهداف ، حيث أن جميع العمليات والأنشطة الإدارية ما هي في الواقع إلا نتاج مجموعه من القرارات التي تتخذها الإدارة ، لهذا يعتبر اتخاذ القرار هو المحك الحقيقي لمقدرة الإداريين على القيادة⁽²⁾ .

⁽¹⁾محمد حسن علاوي وأسامة كامل راتب :البحث العلمي في التربية الرياضية وعلم النفس ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، 1999.

⁽²⁾عسيلييه ، ماجد: قياس الأداء لدى القادة الرياضيين في اتخاذ القرار بدوائر النشاط الرياضي في الجامعات الأردنية ، مجلة الإبداع الرياضي ، جامعة عمان الأهلية، 2016.

4-4 عرض وتحليل نتائج الفروق في مقياس التنشئة الاجتماعية ومناقشتها:

بعد الانتهاء من التعرف على مستوى مقياس التنشئة الاجتماعية ، عمد الباحث باستنباط الفروق في مقياس التنشئة الاجتماعية بين الذكور والإناث ، ومعالجتها إحصائياً وكما مبين في الجدول (20) وموضح في الشكل (1) .

الجدول (21)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (T) المحسوبة لنتائج الذكور والإناث من المشرفين في مقياس التنشئة الاجتماعية

الدالة الإحصائية عند مستوى (0.05)	قيمة (T)	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المجموعة
0.000	9.338	98	7.451	177.787	66	الذكور
			9.655	135.998	34	الإناث

درجة الحرية (ن + 1 - 2) = (66 + 34 - 2) = 98 ومستوى الدلالة (0.05) .

من خلال عرض الجدول (21) ، نتائج مقياس التنشئة الاجتماعية بين الذكور والإناث يتضح لنا بأن المتوسط الحسابي قد بلغ (177.787) درجة لدى عينة الذكور ، وبانحراف معياري بلغ (7.451) ، فيما بلغ المتوسط الحسابي لدى عينة الإناث (135.998) درجة ، وبانحراف معياري (9.655).

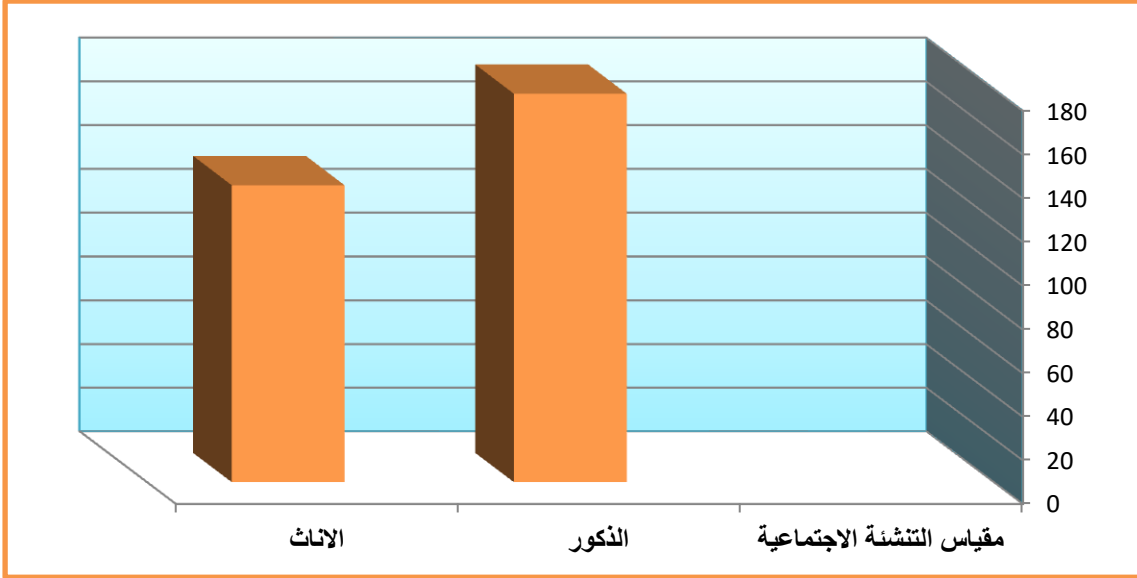
وعند استعمال قانون (T-Test) للعينات غير المترابطة (المستقلتين) ، أذ بلغت قيمة (T) المحسوبة (9.338) وبمستوى دلالة (0.000) ، مما يدل على معنويتها عند مستوى دلالة (0.05) ، وبدرجة حرية (98) وبذلك يكون الفرق معنوي ولصالح عينة الذكور ، ويوعز الباحث ذلك كون إجابات الذكور تكون موضوعية بعيدة عن الميل العاطفي والنفسي بخلاف تأثر إجابات الإناث بمثل هذه العوامل .

وان تجارب الذكور الثقافية وطريقتهم في التعاطي مع الأداء الإداري نابعة من تجاربهم الشخصية وخبراتهم المهنية المختلفة وهي بنسبة اقل لدى الإناث.

وكذلك لكون التفاعلات الاجتماعية والشخصية والتفاهم المتبادل للسلوكيات والقدرات بين مديريين والعاملين من الذكور اكبر مما هي بينة وبين العاملات من الإناث مما يخلق فجوة تفاهم أثرت على إجاباتهم .

وقد يرجع الأمر أيضا إلى الأسلوب الإداري الذي يسلكه المدير نفسه حيث ينحاز إلى العاملين من الذكور وتقريبهم وتفضيلهم على العاملات من الإناث مما يولد ضعف الثقة لدى الإناث في الأداء الإداري .

وهذا ما أكد " شايشافت" (1987) أن كل العوائق التي تواجهها المرأة يمكن تفسيرها بهيمنة ذكورية ، وتؤدي هذه الهيمنة التي أنتجت عالما رجاليا أساسه تراتبية تعتمد على الجنس إلى تقسيم في المهام معتمد أيضا على الجنس ، ويولي مهام الرجل قيمة أكبر بكثير من مهام المرأة وانطلاقا من هذا ، يشغل الرجل مناصب أعلى من تلك التي تشغلها المرأة في سلم التراتبية داخل المنظمات وداخل المجتمع، أن ضعف ثقة المرأة بنفسها ما هو إلا نتاج نظام يفصل المرأة ويبعدها عن تجارب جديرة بمنحها الثقة في المجال العام ، فهي ترى أن المرأة لم توظف لأن المجتمع لم يكن مستعدا لتقبل امرأة كإدارية ، وذلك لأن الرجل لم يتقبل أن يكون في وضعية تبعية وأن يستقبل أوامر صادرة من طرف امرأة (Shakeshaft, 1987).⁽¹⁾



شكل (1)

يوضح فروق الأوساط الحسابية في مقياس التنشئة الاجتماعية بين الذكور والإناث

(1) Shakeshaft, C. (1987). Women In Educational Administration. Beverly hills (Calif): Sage Publications, Inc

(2) حامد عبد السلام زهران ، علم النفس الاجتماعي ، عالم الكتب ، القاهرة 1984 ، ص234.

الفصل الخامس

5- الاستنتاجات والتوصيات

1-5 الاستنتاجات

2-5 التوصيات

5 - الاستنتاجات والتوصيات:

5-1 الاستنتاجات :

من خلال عرض نتائج البحث وتحليلها ومناقشتها توصل الباحث إلى الاستنتاجات الآتية:-

- 1- مقياس التنشئة الاجتماعية التي تم إعدادها من قبل الباحث صالحة لقياس التنشئة الاجتماعية لدى مديري أقسام النشاط الرياضي والمدرسي في العراق.
- 2- للثقافة دور فعال وهام في التنشئة الاجتماعية للإداريين.
- 3- يتمتع مديرو أقسام النشاط الرياضي والمدرسي في العراق بمستوى عالٍ من التنشئة الاجتماعية مما ينعكس دورها في الأداء الإداري .
- 4- التنشئة في البيئة الرياضية لمديري أقسام النشاط الرياضي والمدرسي في العراق لها المساهمة الكبرى في تحسين أدوارهم .
- 5- فاعلية الرياضية في إرساء أسس وقواعد التنشئة الاجتماعية للإداريين.

5-2 التوصيات :

على ضوء ما أفرزته نتائج البحث خلص الباحث إلى عدة توصيات وهي:-

- 1- يمكن الاستفادة من مقياس التنشئة الاجتماعية الذي قام الباحث بأعداده بوصفه أداة موضوعية للباحثين وإمكانية استخدامه في بحوثهم ودراساتهم .
- 2- يمكن اعتماد مقياس التنشئة الاجتماعية في اختيار مديري أقسام النشاط الرياضي والمدرسي للقيام بمهنتهم بشكل جيد.
- 3- إجراء دراسات بمتغيرات أخرى لمتابعة عمل مديري أقسام النشاط الرياضي والمدرسي بكل مفاصلها وعاملاتها .
- 4- يوصي الباحث بانتقاء مديري أقسام النشاط الرياضي والمدرسي في العراق من الرياضيين والمختصين بالشأن الرياضي.

المراجع والمصادر

1- المصادر العربية

2- المصادر الأجنبية

المصادر العربية

- ❖ إبراهيم عثمان: مقدمة في علم الاجتماع عمان: دار الشروق ، 1999 .
- ❖ إبراهيم مذكور : معجم العلوم الاجتماعية ، الهيئة المصرية للكتاب ، القاهرة ، 1957 .
- ❖ إبراهيم ناصر: مقدمة في التربية، عمان: دار عمار ، 1999.
- ❖ أبو زيد أحمد : مدخل لدراسة المجتمع ، ج 1 ، الدار القومية ، القاهرة ، القاهرة ، ب س ن .
- ❖ أبو مغلي، سميح وآخرون : التنشئة الاجتماعية للطفل ،دار اليازوي العلمية للنشر والتوزيع ،الأردن ،2002.
- ❖ أحمد الطيب. أصول التربية. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث .
- ❖ احمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1977.
- ❖ أحمد عودة و فتحي ملكاوي ، أساسيات البحث العلمي ، ط2 ، مكتبة الكنانى ، الأردن ، 1993 .
- ❖ أحمد محمد مبارك الكندري. علم النفس الاجتماعي والحياة المعاصرة ، الكويت مكتبة الفلاح 1992 .
- ❖ احمد مخيمر : فاعلية تقييم الأداء معهد الإدارة العامة ،الرياض ،2011.
- ❖ إخلاص محمد عبد الحفيظ، مصطفى حسين باهي: الاجتماع الرياضي" ،مركز الكتاب للنشر، ط 2 ، سنة 2004 .
- ❖ أميرة حنا مرقس: بناء وتقنين مقياس الاحتراق النفسي لدى لاعبي كرة اليد، جامعة بغداد، كلية التربية الرياضية، رسالة ماجستير، 2001.
- ❖ جودة بني جابر ، علم النفس الاجتماعي ، ط 2 دار الثقافة ، الأردن ، ص 113.
- ❖ حامد عبد السلام زهران ، علم النفس الاجتماعي ، عالم الكتب ، القاهرة 1984 .
- ❖ حلمي المليجي. علم النفس المعاصر. ط 4. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية 1984 .
- ❖ خالد الشوابكة : العلاقة بين تطبيق الإلكترونيات والأداء الوظيفي ، الجامعة الأردنية ، الأردن 2008.
- ❖ خالد الهيتي : ادارة الموارد البشرية ،عمان ،دار وائل ،2005.
- ❖ خلاص محمد عبد الحفيظ، مصطفى حسين باهي: الاجتماع الرياضي ، مركز الكتاب للنشر ، ط2، سنة 2004.
- ❖ خليل محمد، حمود الشماع ،خضير كاظم : نظرية المنظمة ،عمان :دار المسيرة ،2000.

- ❖ خير الدين علي عويس عصام الهلالي ؛ الاجتماعي الرياضي ، القاهرة ، دار الفكر العربي.1997.
- ❖ دبائية ميشيل محفوظ نبيل : سيكولوجية الطفولة ، دار المستقبل للنشر والتوزيع ، عمان ، 1984.
- ❖ درة عبدالباري :تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات ، الأسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية المعاصرة ، عمان المنظمة للتنمية الإدارية ،2003.
- ❖ راتب السعود : الأنسان والبيئة ،دراسة في التربية البيئة ، دار الحامد للنشر والتوزيع ،عمان ،ط2، 2007.
- ❖ الرشدان ،عبد الله :التربية والتنشئة الاجتماعية ، دار وائل للنشر ،عمان ،الأردن ،2008.
- ❖ زكريا محمود وآخرون ؛ مبادئ التقويم والقياس في التربية ، عمان ، مكتبة دار الثقافة والنشر ، 1999 .
- ❖ زين العابدين درويش ، علم النفس الاجتماعي أسسه وتطبيقاته ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر .
- ❖ سامي سلطي عريفج : مدخل إلى التربية عمان، دار الفكر ، 2000 .
- ❖ سعد الحسيني ؛ مقدمة للبحث في التربية : عمان ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، 2013.
- ❖ سعد عبد الرحمن : القياس النفسي النظرية والتطبيق ، ط3 ، مصر ،القاهرة ، دار الفكر العربي ، 1998.
- ❖ سعيد محمد عثمان ،الاستقرار الأسري وأثره على الفرد والمجتمع ، مؤسسة شباب الجامعة ، 2009 .
- ❖ سميرة أحمد السيد ، علم اجتماع التربية ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر ، 1993.
- ❖ سهير كامل أحمد شحاتة سليمان محمد ، تنشئة الطفل وحاجاته بين النظرية والتطبيق ، مركز الإسكندرية للكتاب ، الإسكندرية،مصر،2002 .
- ❖ السيد عبد العاطي السيد ؛ النظرية في علم الاجتماع ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية،2000.
- ❖ السيد عبد القادر شريف: التنشئة الاجتماعية لطفل العربي ، ط 2 ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر ، 2004 .
- ❖ سيد محمد غنيم. سيكولوجية الشخصية ، محدداتها ، قياسها ، نظريتها ، القاهرة: دار النهضة العربية 1973 .

- ❖ سيف الدين ياسين قدي : ملامح التغير في ديناميات التنشئة الاجتماعية دراسة أنثولوجية في أحد أحياء مدينة القاهرة ، أطروحة دكتوراه ، كلية البنات جامعة عين الشمس ، مصر ، 2005.
- ❖ شبل بدران : أسس التربية ، دار المعرفة الجامعية ، مصر ، 2002 .
- ❖ شبل بدران حسن الببلاوي ؛ علم اجتماع التربية المعاصر ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية.1997.
- ❖ شريف ، زريطة ، تأثير جماعة الرفاق على التنشئة الاجتماعية للأبناء ، مذكرة ماجستير ، جامعة بسكرة ، الجزائر ، 2008 .
- ❖ شريف ، السيد عبد القادر : التنشئة الاجتماعية للطفل العربي ، دار الفكر العربي ، للطباعة الثانية ، القاهرة مصر ، 2004.
- ❖ شفيق علاونة. سيكولوجية النمو الإنساني « الطفولة ». عمان: دار الفرقان ، 1994 .
- ❖ شفيق فلاح حسان: أساسيات علم النفس التطوري. بيروت: دار الجيل ، 1989.
- ❖ الشيخ الداوي: تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء ، مجلة الباحث ، الجزائر ، 2010.
- ❖ صالح ارشد العقيلي و سامر محمد الشايب : التحليل الإحصائي باستخدام البرنامج (Spss) ، ط1 ، دار الشروق للنشر ، عمان ، 1988 .
- ❖ طاهر الغالبي وادريس وائل : الإدارة الاستراتيجية منظور المنهج متكامل ، دار وائل للنشر ، 2009.
- ❖ عاطف غيث : قاموس علم الاجتماع ، الهيئة المصرية للكتاب ، القاهرة ، مصر مرجع ،
- ❖ عامر سعيد جاسم الخيكاني ؛ سيكولوجية كرة القدم ، ط1 ، النجف ، دار ضياء للطباعة ، 2008.
- ❖ عامر مصالح : علم النفس الاجتماعي في السياسة والإعلام ، دار الكتاب الحديث ، القاهرة مصر ، 2010 .
- ❖ عبد الحميد عبد المجيد البلداوي ؛ أساليب البحث العلمي والتحليل الإحصائي : عمان ، دار الشروق ، 2007 .
- ❖ عبد الخالق محمد عفيفي ، الأسرة والطفولة أسس نظرية مجالات تطبيقية ، مكتبة عين الشمس ، القاهرة ، مصر ، 1998 .
- ❖ عبد القادر شريف ، التربية الاجتماعية والدينية في رياضة الأطفال ، ط7، دار المسيرة، 2020.
- ❖ عبد القادر : التنشئة الاجتماعية للطفل العربي في عصر العولمة ، دار الفكر العربي ، القاهرة، 2002.

- ❖ عبد الله بن عياص و سالم التبتي : علم الاجتماع التربوي ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، مصر ، 2002 .
- ❖ عبد المجيد سيد منصور ، زكريا أحمد الشربيني ، علم النفس الطفولة الأسس النفسية والاجتماعية والهدي الإسلامية ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر ، 1998 .
- ❖ عبد الوهاب علي مومن: أساليب التنشئة الاجتماعية للطفل الصومالي ، دراسة على عينة من الأسر الصومالية بمدينة القاهرة ، رسالة ماجستير غير منشور معهد البحوث والدراسات العربية ، القاهرة ، مصر ، 2011 .
- ❖ عبد الجواد بكر السيد : السياسات التعليمية وصنع القرار ، الإسكندرية ، دار الوفاء ، 2002 .
- ❖ عبد الحميد محمد الهاشمي : المرشد في علم النفس الاجتماعي ، ط 3. جدة: دار الشروق ، 1989 .
- ❖ عبدالله الرشدان: علم اجتماع التربية، دار الشروق ، عمان، 1999 .
- ❖ عبد المجيد نشواتي: علم النفس التربوي، عمان: دار الفرقان ، 1985 .
- ❖ عدنان يوسف العتوم ، علم النفس الاجتماعي ، مكتبة الجامعة ، الأردن .
- ❖ عسيلييه ، ماجد: قياس الأداء لدى القادة الرياضيين في اتخاذ القرار بدوائر النشاط الرياضي في الجامعات الأردنية ، مجلة الإبداع الرياضي ، جامعة عمان الأهلية، 2016 .
- ❖ عكله سليمان الحوري ، وليد خالد نعمه: الأداء الإداري في المؤسسات الرياضية ، جامعة الموصل ، كلية التربية الأساسية ، قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة ، ٢٠٢٠ .
- ❖ عكله سليمان الحوري ، وليد خالد نعمه: التنظيم الإداري في العمل الرياضي ، ط3، النجف الأشرف ، دار الضياء للطباعة والتصميم 2011 .
- ❖ علي السلمي : خواطر في الإدارة المعاصرة ، دار غريب القاهرة ، 2001 .
- ❖ علي جواد الصايغ: تقييم مدرسي التربية الرياضية على وفق توصيف عملهم الوظيفي من وجهة نظر المدرسين ، المشرفين ، مدراء المدارس والنشاط الرياضي ، رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية ، ٢٠١١ .
- ❖ علي عبد الرزاق حليبي وآخرون: نظرية علم الاجتماع ، الاتجاهات الحديثة والمعاصرة ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، 2001 .
- ❖ عليوة السيد : تنمية المهارات القيادية للمديرين الجدد ، ايتراك للطباعة ، القاهرة ، 2001 .
- ❖ عمر احمد همشري :مدخل إلى التربية. عمان: دار صفاء ، 2001 .
- ❖ عمر سامية ، مراحل التنشئة الاجتماعية للطفل ومؤسساتها ، العدد 2 ، المجلة العربية للآداب والدراسات الأساسية 2018 ، جامعة عمر محمد خيضر بسكرة ، الجزائر .

- ❖ العياشي زيتوني، محاضرات في علم الاجتماع المؤسسات ،الثالثة علم الاجتماع علم الاجتماع ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة محمد بوضياف المسيلة ، الجزائر 2019.
- ❖ فاخر عاقل : علم النفس التربوي ، دار علم الملايين ، 1990 .
- ❖ فخري رشيد خضر، محمود أحمد موسى ، وآخرون: مدخل إلى أصول التربية الكويت: مكتبة الفلاح ، 1986.
- ❖ فرحات أحمد، التنشئة الاجتماعية ودورها في تنمية مستوى الطموح عند الإنسان ، العدد 17 قسم علم الاجتماع ، كلية العلوم لإنسانية والاجتماعية جامعة الوادي الجزائر 2014.
- ❖ فريد البشتاوي ؛ دليل بناء المقاييس النفسية : عمان ، دار وائل للنشر والتوزيع والطباعة ، 2014 .
- ❖ فهمي الغزوي وآخرون: المدخل إلى علم الاجتماع عمان: دار الشروق ، 1992 ، ص 193.
- ❖ فيصل الدحلة : تكنولوجيا الأداء من التقييم إلى تحسين تقييم الأداء ،مكتبة ابن سينا ،القاهرة ،2001،
- ❖ كاظم كريم رضا الجابري ؛ مناهج البحث في التربية وعلم النفس : بغداد ، مكتب النعيمي ، 2011.
- ❖ الكندي يوسف يعقوب : دور التنشئة الاجتماعية والأعلام والمجتمع المدني في تحقيق الوحدة الوطنية ،ورقة مقدمة إلى مؤتمر الوحدة الوطنية ،2008.
- ❖ لمياء ايمن حيري :التربية على حقوق الإنسان ، جامعة عين الشمس ،دار النشر يسطرون ،2018،
- ❖ ماجد زكي الجلاد :تعلم القيم وتعليمها تصور نظري وتطبيقي لطرائق واستراتيجيات تدريس القيم ،عمان ، دار المسيرة للنشر والتوزيع 2005.
- ❖ مایسة أحمد النبیال ، التنشئة الاجتماعية مبحث في علم النفس الاجتماعي ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، 2002 .
- ❖ محفوظ احمد جودة : ادارة الجودة الشاملة مفاهيم وتطبيقات ،ط3،دار وائل ،عمان، 2008، 181.
- ❖ محمد أحمد صوالحة ومصطفى محمود حوامدة: أساسيات التنشئة الاجتماعية للطفولة، إريد دار الكندي 1994 .
- ❖ محمد بكر نوفل وفريال محمد أبو عواد ؛ التفكير والبحث العلمي : عمان ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، 2010 .

- ❖ محمد حسن علاوي وأسامة كامل راتب :البحث العلمي في التربية الرياضية وعلم النفس ، القاهرة ، دار الفكر العربي .
- ❖ محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين رضوان ؛ القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي ، ط2 ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، 2008 .
- ❖ محمد حسين محمد رشيد: الإحصاء في التربية ، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، 2002.
- ❖ محمد خليل عباس وآخرون ؛ مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس، عمان، دار المسيرة، 2011 .
- ❖ محمد عبد السلام احمد ؛ القياس النفسي والتربوي ، ط2 ، المجلد الأول ، القاهرة ، مكتبة النهضة المصرية ، 1981 .
- ❖ محمد غالي راهي: الفساد المالي والإداري في العراق وسبل معالجته، مجلة الكوفة ، العدد الثاني ، ٢٠٠٩ .
- ❖ محمد فتحي فرج الزيتيني، أساليب التنشئة الاجتماعية الأسرية ودافع الإنجاز الدراسية ، عن مجلس الثقافة العام الليبي ، 2008 .
- ❖ محمد فتحي محمود : الإدارة العامة المقارنة ، مطابع جامعة الملك سعود ، الرياض ، 1997، ص398.
- ❖ محمد ياسر الخواجة ، حسين الدريني ، المعجم الموجز في علم الاجتماع ، مصر العربية للنشر ، القاهرة ، 2010.
- ❖ محمد يسرى موسى : مصادر وآليات التنشئة الاجتماعية لدى لاعبي الفرق القومية في جمهورية مصر العربية ، رسالة دكتوراه غير منشورة كلية التربية الرياضية ، جامعة حلوان ، 1999 .
- ❖ محمود عيد المسلم الصليبي : الجودة الشاملة وأنماط القيادة التربوية ، ط1 ، عمان ، دار الراية للنشر والتوزيع ، 2008.
- ❖ محمود فتحي عكاشة ومحمد شفيق زكي. مدخل إلى علم النفس الاجتماعي. (دم دن) ، 1997 .
- ❖ مصباح عامر ، التنشئة الاجتماعية والانحراف الاجتماعي ، دار الكتاب الحديث ، الجزائر ، 2011 .
- ❖ مصطفى شاويش : ادارة الموارد البشرية "ادارة الأفراد" ،دار الشروش ،عمان ،2005.

- ❖ ناظم الزبيدي ويوسف وآخرون : ادارة الجودة الشاملة مفهومها وأسلوبها إرسائها ،مجلة الإدارة والاقتصاد ،جامعة بغداد ،2008.
 - ❖ نعيم حبيب الجعيني، علم اجتماع محمود التربية صالحة- أساسيات التنشئة الاجتماعية ،دار الكندي،الأردن،1999.
 - ❖ وجيه محجوب ؛ طرائق البحث العلمي ومناهجه ، ط2 ، الموصل ، دار الكتب للطباعة والنشر ، جامعة الموصل ، 1988 .
 - ❖ ورداع الخطيب واحمد الخطيب :ادارة الجودة الشاملة (تطبيقات تربوية)، مكتبة التربية العربي لدول الخليج ،الرياض 2005 .
 - ❖ وليد عبد الرحمن خالد : تحليل بيانات باستخدام البرنامج الإحصائي spss ، الندوة العالمية للشباب الإسلامي ، السعودية .2008.
 - ❖ يوسف يعقوب الكندري :دور التنشئة الاجتماعية والإعلام والمجتمع المدني في تحقيق الوحدة الوطنية، ورقة مقدمة إلى مؤتمر الوحدة الوطنية، ٢٠٠٨ م .
- 2-المصادر والمراجع الأجنبية

1-Jenhins- school de linquency and school commitment sociology
education 1995, p 239

2- Melven Tuman, Social Stratification, (pag 106)

3-<https://ar.wikipedia.org/wiki>

4- McGee, John; Thomas , Howard ; Wilso , David (2005). **Strategy analysis & practice**, New York: McGraw- Hill.

5- Shakeshaft, C. (1987). Women In Educational Administration. Beverly .hills (Calif): Sage Publications, Inc.

6-Carpinetti , Lc& Martins, RA. (2001) Continuous Improvement
Strategies and prodection Competitive Criteria, **Total Quality Management** .12,pp281-282.

7 –Giselle , E.E. et al , **Measurement Theory for Behavioral Sciences** ,
San Francisco ; W . H . Freeman and Company , 1981 , P. 43.

8 –Freeman , F . S . , **Theory and Praction of Psychological Testing** ,
New York , 1962 , P 90.

الملاحق

ملحق رقم (1)

تسهيل المهمة

المديرية العامة للتربية الرياضية
والنشاط المدرسي
شعبة الإدارة
العدد / ١٤ / ٢ / ١٢
التاريخ / ٥ / ٣ / ٢٠٢٤



الى / وزارة التعليم العالي والبحث العلمي / جامعة ميسان / كلية التربية البدنية وعلوم
الرياضة / وحدة الدراسات العليا


م / تسهيل مهمة

تحية طيبة.

كتابكم المرقم ٣٧ في ٤ / ٣ / ٢٠٢٤ .

نود اعلامكم ان عدد المشرفين الفنيين في عموم
العراق عدا اقليم كردستان هو (٣٠٤) مشرفاً حسب
اخر احصائية لدينا.

مع التقدير.


محمد إبراهيم عبودي
المدير العام
٢٠٢٤/٣/٥

صورة منه الى /

- مكتب المدير العام.. للاطلاع مع التقدير .
- طالب الماجستير.

Ministry of Higher Education and
Scientific Research
UNIVERSITY OF MISAN
COLLEGE OF PHYSICAL EDUCATION
AND SPORT SCIENCE



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ميسان
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
وحدة الدراسات العليا


العدد/ ٢٦
التاريخ/ ٢ / ٤ / ٢٠٢٤

الى/ وزارة التربية / المديرية العامة للتربية الرياضية والنشاط المدرسي
م/ تسهيل مهمة

نهديكم أطيب التحيات :

تتقدم عماده كليتنا بخالص التحية والتقدير لكم وفي إطار التعاون العلمي فيما بيننا راجين تسهيل مهمة طالب الماجستير (حكيم عزيز غياض) أحد طلبة الدراسات العليا في كليتنا لغرض اكمال إجراءات بحثه الموسوم ((التنشئة الاجتماعية ودورها في الاداء الاداري لمديري اقسام النشاط الرياضي والمدرسي من وجهة نظر العاملين فيها في العراق)) وتزويده بالأولويات الخاصة بأعداد المشرفين الفنيين في العراق

شاكرين تعاونكم معنا خدمةً للمسيرة العلمية مع التقدير


أ.د. حسن غالي مهاوي
معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا
٢٠٢٤/٣/٤

نسخه منه الى/

❖ مكتب السيد العميد ... للتفضل بالعلم والاطلاع مع التقدير .
❖ مكتب معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا ... للتفضل بالعلم والاطلاع مع التقدير
❖ الصادرة

Email:- sport@uomisan.edu.iq



IRAQ – MISAN – AL _ AMARA
العراق – ميسان – العبرة

معلق رقم (3)

قائمة السادة الخبراء والمختصون الذين تم مقابلتهم

ت	اسم الخبير	الاختصاص	مكان العمل
1	أ.د حسن غالي مهاوي	الإدارة والتنظيم	جامعة ميسان
2	أ.د رحيم حلو علي	علم النفس	جامعة ميسان
3	أ.م.د حسين كريم حسون	الإدارة والتنظيم	مديرية تربية ميسان
4	أ.م.د ميثم جبار مطر	الإدارة والتنظيم	جامعة ميسان
5	ا.م.د أزهار عبد الوهاب	الإدارة والتنظيم	كلية التربية /جامعة ميسان

ملحق رقم (4)

استبانة استطلاع رأى الخبراء حول

صلاحية مجالات مقياس التنشئة الاجتماعية والتعريف لكل مجال

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ميسان

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

الدراسات العليا | الماجستير

ما استبيان

الأستاذ الفاضل المحترم

تحية طيبة ...

يروم الباحث إجراء بحثه الموسوم ((التنشئة الاجتماعية التنظيمية وفق الأداء الإداري لمديري أقسام النشاط الرياضي والمدرسي من وجهة نظر العاملين فيها في العراق)) ونظرا لما تتمتعون به من خبرة علمية يسر الباحث أن تبدوا آراءكم القيمة في مدى صلاحيات مجالات مقياس الأداء الريادي وذلك بوضع علامة (√) أمام المجال التي ترونها مناسبة ، وعلامة (×) أمام المجال التي ترونها غير مناسبة وبإمكانكم حذف أو إضافة أي مجال ترونها مناسبة وذلك مدى صلاحية مجالات المقياس .

شاكرين تعاونكم معنا خدمة للبحث العلمي

التوقيع :

الاسم :

اللقب العلمي :

الاختصاص الدقيق:

مكان العمل :

طالب الماجستير

التاريخ : ١ 2023

حكيم عزيز غياض

مفهوم وتعريف مجالات التنشئة الاجتماعية :

1- مجال البيئة : لها دور كبير فهي تسهم في تشكيل شخصية الفرد وفي تعيين أنماط سلوكه أو أساليبه في مجابهة مواقف الحياة فنجد مثال : البيئة الرحيمة وهي التي تحتضن الجنين منذ لحظة الإخصاب حتى لحظة ، ويعتقد البعض أن كل ما تعمله الأم أو تفكر فيه له تأثير مباشر على الجنين ، ووجد العلماء أن هناك علاقة بين صحة المولود ووقت ولادته وبين وزن المواليد ونمط تقيده الأم ، بالإضافة إلى التأثير الضغوط الانفعالية التي تعرضت لها الأم

(بيئة الرحم ، البيئة الأسرية ، البيئة المدرسية ، البيئة الطبيعية)

2- مجال المجتمع : يعتبر المجتمع البيئة الأكبر ومؤسسة هامة في عملية التنشئة الاجتماعية، والمجتمع هو نتاج تفاعل كافة لأفرد مع بعضهم البعض ، تضبط هذا التفاعل مجموعة القيم والقوانين والعادات والتقاليد من بين العوامل التي قد يؤثر بها المجتمع على التنشئة الاجتماعية

(ثقافة المجتمع ، الوضع السياسي والاقتصادي للمجتمع ، القيم والمعايير)

3- مجال الثقافة : حيث تعرض وتنقل الأفكار والقيم والثقافة والاتجاهات السائدة في المجتمع، ويعتبر دورها مركزا على نشر المعلومات المتنوعة وإشباع حاجات نفسية مختلفة ودعم اتجاهات نفسية معينة وتعزيز القيم والمعتقدات أو تعديلها والتوافق في المواقف المستجدة، ولذلك فإن تأثيرها بالغ الأثر.

4- مجال الرياضة : أن التنشئة الاجتماعية عن طريق الرياضة يعني الاعتقاد بأن اللعب والألعاب عبارة عن عنصر مهم من عناصر أساسية في عملية التنشئة الاجتماعية، حيث تعتبر جانباً مهماً أساسياً وجوهرياً في الخبرات الأولية في الحياة الاجتماعية ، من الناحية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية حينما يكبرون كما أكد الباحثين أن الأنشطة الرياضية بمختلف أنواعها تكون بمثابة أدوات فعالة بالنسبة لانتقال القيم والسلوكيات، أو بمعنى ثاني أن يكون لها دور هام وفعال في عملية التنشئة الاجتماعية العامة، حيث أن الألعاب تقدم خبرات تعلم بديلة تساهم في تعلم القيم المجتمعية، والتوصل إلى أن قيم معينة تم التركيز والتأكيد عليها أثناء تربية الطفل، وكانت مرتبطة ومتصلة بأنواع معينة من الألعاب، حيث أن التدريب على الإنجاز بالنسبة للألعاب الخاصة

بالمهارة البدنية، والتدريب على الطاعة بالنسبة لاستراتيجية اللعب، وأيضاً التدريب على المسؤولية بالنسبة لألعاب الفرص.

تحديد مجالات مقياس التنشئة الاجتماعية

ت	المجال	يصلح	لا يصلح	الملاحظات
1	البيئة			
2	المجتمع			
3	الثقافة			
4	الرياضة			

ملحق رقم (5)

قائمة السادة الخبراء الذي تم توزيع الاستبيان عليهم

مكان العمل	الاختصاص	الاسم واللقب العلمي	ت
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة ذي قار	الإدارة الرياضية	أ.م.د. حسين عبيد مجهول	1
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة المثنى	الإدارة الرياضية	أ.م.د. خالد اسود لايخ	2
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة الموصل	القياس والتقويم	أ.م.د. احمد حازم احمد	3
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة البصرة	ادارة وتنظيم	أ.م. ميسون عبد الجليل	4
المديرية العامة لتربية ميسان	الإدارة الرياضية	أ.م.د. حسين كريم حسون	5
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة الكوفة	الإدارة الرياضية	أ.م.د. على محمد جواد	6
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة ذي قار	الإدارة الرياضية	أ.م.د. باسم سامي شهيد	7
معهد الفنون الجميلة	الإدارة والتنظيم - كرة قدم	أ.م.د. محمد مالك سليم	8
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة بابل	علم نفس	أ.د. عامر سعيد الخيكاني	9
كلية الإدارة والاقتصاد /جامعة الكوفة	الإدارة الرياضية	أ.م.د. حسين موسى حسين	10
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة القادسية	الإدارة الرياضية	أ.د. ساجت مجيد جعفر	11
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة ذي قار	علم نفس	أ.م.د. محسن علي الصدراوي	12

13	أ. د حسن غالي مهاوي	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة ميسان
14	أ.د عثمان محمود شحاذه	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة ديالى
15	أ.م.د ياسين علي خلف	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة الأنبار
16	أ.د عامر حسين علي	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة كربلاء
17	أ.م.د حيدر محمد مصلح	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة القادسية
18	أ.م.د بهاء حيدر فليح	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة القادسية
19	أ.د صلاح وهاب شاكر	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة بغداد
20	أ.د عماد عزيز نشمي	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة المثنى
21	أ.م.د ثامر حماد رجه	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة بغداد
22	أ.م.د أزهار عبد الوهاب	الإدارة والتنظيم	كلية التربية /جامعة ميسان
23	أ.د محسن علي نصيف	الإدارة الرياضية - كرة القدم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة بغداد

ملحق رقم (6)

استبانة استطلاع آراء الخبراء حول صلاحية فقرات مقياس التنشئة الاجتماعية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ميسان

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

الدراسات العليا | الماجستير

ما استبيان

الأستاذ الفاضل المحترم

تحية طيبة ...

يروم الباحث إجراء استبيان لبحثه الموسوم بـ ((التنشئة الاجتماعية التنظيمية وفق الأداء الإداري لمديري أقسام النشاط الرياضي والمدرسي من وجهة نظر العاملين فيها في العراق)) ونظرا لما تتمتعون به من خبرة علمية يسر الباحث أن تبدوا آراءكم القيمة في مدى صلاحيات فقرات مقياس التنشئة الاجتماعية وذلك بوضع علامة (√) أمام الفقرات التي ترونها مناسبة ، وعلامة (x) أمام الفقرات التي ترونها غير مناسبة وبإمكانكم حذف أو إضافة أي فقرة ترونها مناسبة.

شاكرين تعاونكم معنا خدمة للبحث العلمي

التوقيع :

الاسم :

اللقب العلمي :

الاختصاص الدقيق:

مكان العمل :

التاريخ : ١ 2023

المشرف

طالب الماجستير

دكتور : جاسم علي محمد

حكيم عزيز غياض

ت	المجال المجتمع	صالحة	غير صالحة	إلى تعديل بحاجة	المقترح التعديل
1	يتحلى المدير بالقيم الأخلاقية التي عن طريقها يمارس عمله في بيئته الإدارية				
2	يمتلك المدير معرفة إدارية يزود العاملين معاً منها بـغية تطوير الواقع الإداري في المؤسسة التي يعمل فيها				
3	يتعامل بروح القيادة وتحمل المسؤولية التي تحتم عليه التمتع بالرؤية الإيجابية من أجل تحقيق الأهداف الموسومة				
4	يسعى لإشاعة مبدأ الشراكة والتشاور في صنع القرارات المصيرية التي تطور عمل المؤسسة العامل فيها				
5	يشجع على إشاعة روح التفاعل والتواصل المثمر والذي يُفضي إلى تحسين جودة العمل				
6	يحقق المدير بيئة عمل صالحة عن طريق تشجيع العلاقات وتحسينها داخل المؤسسة مما يؤدي إلى تحقيق التماسك الاجتماعي في البيئة الإدارية				
7	يطبق مبدأ العدالة والمساواة بين من هم تحت أدارته وداخل مؤسسته التي يقودها				
8	يسعى للحصول على الدعم والمساندة من أبناء مؤسسته من أجل الوصول إلى النجاح				
9	له القدرة على تطبيق النظام ويتمتع برؤية إيجابية يدرك عن طريقها قيمة عملة للوصول إلى النجاح الإداري				
10	يتحلى المدير بعلاقات اجتماعية طيبة مع العاملين معاً				
11	يُعزز المدير القيم والمفاهيم الاجتماعية التي تسهم في				

				تطوير العمل الإداري	
				يسعى إلى غرس روح الولاء في العمل للمؤسسة التي يعمل بها العاملين	12

ت	فقرات المقترحة
1	
2	

ت	مجال البيئة	صالحة	غير صالحة	بحاجة إلى	التعديل المقترح
1	تتعكس بيئة الفرد على أدارته فيطبق المدير تقاليد وأعراف بيئته ليعزز بها أدائه الإدارية				
2	يسعى لبث روح الصدق والمصداقية بين العاملين في المؤسسة لما لها من اثر في الأداء				
3	يحترم المدير القوانين للحفاظ على النظام داخل المؤسسة				
4	يعزز المدير مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات بـغية تحسين الأداء والفاعلية الإدارية داخل المؤسسة				
5	يُرسخ روح التعاون التي تربي عليها في بيئته من اجل تحقيق أهداف مؤسسة المرسومة لها				
6	يوظف خبراته المكتسبة من بيئته لتطوير مؤسسته عن طريق ترتيب الأولويات وتحقيق الأهداف والغايات				

				7	يعكس المدير كل القيم الإيجابية التي اكتسبها من بيئته ويشيعها في مؤسسته وعمله الإداري
				8	يشجع المدير على روح التفاعل الاجتماعي لتحقيق الأهداف
				9	يحقق مبدأ التماسك والتلاحم الاجتماعي للعاملين في مؤسسته لما لهذا الأمر من اثر فاعل في الأداء الإداري وتحقيق الأهداف المبتغاة
				10	يتحلى المدير بالقدرة الفاعلية على تحقيق الاستقرار داخل مؤسسته من منطلق الاستقرار الذي اعتاد عليه في بيئته الأسرية
				11	يُفَعِّلُ وَيُشِيعُ روح المنافسة الشريفة في الأداء بين العاملين في مؤسسته
				12	يمتلك المدير ملكة نقدية في العمل الإداري فينتقد عامله إيجابيا من اجل زرع روح الوعي الاجتماعي داخل المؤسسة
				13	له القدرة الكبيرة على ضبط النفس والتحلي برؤية في تعامله مع ضغوطات العمل

فقرات المقترحة	ت
	1
	2

التعديل المقترح	بجاجة إلى تعديل	غير صالحة	صالحة	مجال الثقافة	ت
-----------------	-----------------	-----------	-------	--------------	---

				يتعامل المدير مع العاملين معه من منطلق المبادئ والأسس التي يعدّها جزءاً من هويته التي يعمل في ضوئها داخل مؤسسته	1
				يعكس ثقافة بيئته وما فيها من جوانب إيجابية تجاه عمله	2
				يُسخّر المدير معرفة التي اكتسبها لتحسين أدائه الإداري	3
				يُعزز المدير روح التعاون والتبادل الثقافي للاستفادة منها في تطوير الأداء	4
				يُشجع المدير على إشاعة أجواء النقاش الهادف الذي يؤدي بدوره إلى زيادة جودة الأداء	5
				يعكس المدير النمط الثقافي السائد في بيئته داخل مؤسسه	6
				يعمل المدير على مكافحة الفساد في بيئة العمل ويفعل السبل المؤدية إلى هذا الأمر	7
				يرسخ المدير التفكير الإيجابي في مجالات العمل المختلفة من أجل الرقي بالأداء الإداري	8
				يجعل الاحترام مبدأ أساس في التعامل مع العاملين معه لخلق بيئة عمل صالحة وناجحة	9
				يعزز المدير روح الانتماء الثقافي بين العاملين من أجل التقارب والتفاهم فيما بينهم	10
				يُفعل دور الأعمال الفنية والأدبية في عملة الإداري للدور الفاعل الذي تؤديه في تحسين الأداء	11
				يعزز روح العزيمة والإصرار في نفوس عامليه ما يسهم في وصول إلى أهداف المرسومة	12

فقرات المقترحة	ت
	1
	2

التعديل المقترح	بحاجة إلى تعديل	غير صالحة	صالحة	مجال الرياضة	ت
				يعزز المدير روح الثقة بالانفس للعاملين في مختلف المواقف	1
				يحقق مبدأ الاستقلالية والاعتماد على النفس في اتخاذ القرارات المتعلقة بالأداء الإداري لما لها من اثر فاعل في نجاح العمل	2
				يُرسخ المدير فكرة التنافس الإيجابي بين العاملين مما يؤثر إيجابيا في عملهم الإداري	3
				يتمتع المدير بقدرة إدارية تمكنه من أداء دوره القيادي في مؤسسته الإدارية	4
				يبحث المدير على كفاءة العمل العالية لتحقيق التميز الإداري	5
				يوجه المدير العاملين معه ويحفزهم لأداء مهامهم المناطة أليهم	6
				يمتلك رؤيه ثاقبة تمكنه من معرفة ما يحتاجه العاملين معه من أجل تسهيل الحصول عليها	7
				يحقق المدير الانضباط وتحمل المسؤولية في أداء مهامه الإدارية	8

				التنشئة الرياضية تساعد المدير في تحسين أدائه المستقبلي	9
				يتمكن المدير من مواجهه التحديات والصعاب التي تواجهه في عمله الإداري ويمتلك الحلول لكل منها	10
				يبث المدير الروح الرياضية بين العاملين لتعزيز الأداء	11
				يبادر المدير بالعمل الجماعي لتحسين جودة العمل	12
				صحة الجسم للمدير الرياضي تساهم في قيادة المؤسسة بشكل جيد	13
				ينجز المدير الإداري أعماله الإدارية التي رُسمت له بنجاح داخل مؤسسته	14

فقرات المقترحة	ت
	1
	2

ملحق رقم (7)

قائمة السادة الخبراء الذي تم توزيع الاستبيان عليهم لتحديد فقرات المقياس

ت	الاسم واللقب العلمي	الاختصاص	مكان العمل
1	أ.م.د حسين عبيد مجهول	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة ذي قار
2	أ.م.د خالد اسود لايخ	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة المثنى
3	أ.م.د احمد حازم احمد	القياس والتقويم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة الموصل
4	أ.م.د ميسون عبد الجليل	ادارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة البصرة
5	أ.م.د حسين كريم حسون	الإدارة الرياضية	المديرية العامة لتربية ميسان
6	أ.م.د على محمد جواد	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة الكوفة
7	أ.م.د باسم سامي شهيد	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة ذي قار
8	م.د محمد مالك سليم	الإدارة والتنظيم كرة قدم	معهد الفنون الجميلة
9	أ.عامر سعيد الخيكاني	علم نفس	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة بابل
10	أ.م.د حسين موسى حسين	الإدارة الرياضية	كلية الإدارة والاقتصاد /جامعة الكوفة
11	أ.د ساجت مجيد جعفر	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة القادسية
12	أ.م.د محسن علي السعداوي	علم نفس	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة ذي قار

13	أ.م. د حسن غالي مهاوي	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة ميسان
14	أ.د عثمان محمود شحاذه	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة ديالى
15	أ.م.د ياسين علي خلف	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة الأنبار
16	أ.د عامر حسين علي	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة كربلاء
17	أ.م.د حيدر محمد مصلح	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة القادسية
18	أ.م.د بهاء حيدر فليح	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة القادسية
19	أ.د صلاح وهاب شاكر	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة بغداد
20	أ.د عماد عزيز نشمي	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة المثنى
21	م.د ثامر حماد رجه	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة بغداد
22	ا.م.د أزهار عبد الوهاب	الإدارة والتنظيم	كلية التربية /جامعة ميسان
23	أ.د محسن علي نصيف	الإدارة الرياضية - كرة القدم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة بغداد

ملحق رقم (8)

م/ استمارة استبيان

مقياس التنشئة الاجتماعية بصورته النهائية (الصيغة النهائية للمقياس)

عزيري الأستاذ

تحية طيبة....

يروم الباحث إجراء بحثه الموسوم ((التنشئة الاجتماعية التنظيمية وفق الأداء الإداري لمديري أقسام النشاط الرياضي والمدرسي من وجهة نظر العاملين فيها في العراق)) وفي أدناه تعليمات الاختبار، يرجو الباحث منكم قراءتها بعناية من أجل الإجابة الدقيقة حيث تكون مفاتيح الإجابة (اتفق تماماً / اتفق / محايد/ لا اتفق/ لا اتفق تماماً)

ملاحظة :

كن مطمئناً من أجل إجابتك ستحظى بسرية تامة ولن يطلع عليها احد وستحظى بالاحترام والتقدير من قبل الباحث ولزيادة الاطمئنان فلا ضرورة لذكر اسمك على المقياس علماً أن عدم الإجابة عن أي فقرة يعد الاستبيان غير مقبول عدم الاستعانة بزميل آخر وضع علامة صح داخل المربع الذي تراه مناسباً

وقفكم الله لخدمة الحركة الرياضية والعلمية في عراقنا الحبيب مع فائق الشكر والتقدير

شكراً لتعاونكم

الباحث

حكيم عزيز غياض

ت	المجال المجتمع	أُتفق تماماً	أُتفق	محايد	لا أُتفق	لا أُتفق تماماً
1	يتحلى المدير بالقيم الأخلاقية التي عن طريقها يمارس عمله في بيئته الإدارية					
2	يمتلك المدير معرفة إدارية يزود العاملين معه منها بُغية تطوير الواقع الإداري في المؤسسة التي يعمل فيها					
3	يتعامل بروح القيادة وتحمل المسؤولية التي تحتم عليه التمتع بالرؤية الإيجابية من أجل تحقيق الأهداف الموسومة					
4	يسعى لإشاعة مبدأ الشراكة والتشاور في صنع القرارات المصيرية التي تطور عمل المؤسسة العامل فيها					
5	يشجع على إشاعة روح التفاعل والتواصل المُثمر والذي يُفضي إلى تحسين جودة العمل					
6	يحقق المدير بيئة عمل صالحة عن طريق تشجيع العلاقات وتحسينها داخل المؤسسة مما يؤدي إلى تحقيق التماسك الاجتماعي في البيئة الإدارية					
7	يطبق مبدأ العدالة والمساواة بين من هم تحت أدارته وداخل مؤسسته التي يقودها					
8	يسعى للحصول على الدعم والمساندة من أبناء مؤسسته من أجل الوصول إلى النجاح					

					9 له القدرة على تطبيق النظام ويتمتع برؤية إيجابية يدرك عن طريقها قيمة عملة للوصول إلى النجاح الإداري
					10 يُعزز المدير القيم والمفاهيم الاجتماعية التي تسهم في تطوير العمل الإداري

ت	مجال البيئة	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً
1	تتعدس بيئة الفرد على أدارته فيطبق المدير تقاليد وأعراف بيئته ليعزز بها أدائه الإدارية					
2	يسعى لبث روح الصدق والمصادقية بين العاملين في المؤسسة لما لها من اثر في الأداء					
3	يحترم المدير القوانين للحفاظ على النظام داخل المؤسسة					
4	يعزز المدير مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات بعية تحسين الأداء والفاعلية الإدارية داخل المؤسسة					
5	يرسخ روح التعاون التي تربي عليها في بيئته من اجل تحقيق أهداف مؤسسة المرسومة لها					
6	يعكس المدير كل القيم الإيجابية التي اكتسبها من بيئته ويشيعها في مؤسسته وعمله الإداري					
7	يشجع المدير على روح التفاعل الاجتماعي لتحقيق الأهداف					
8	يحقق مبدأ التماسك والتلاحم الاجتماعي للعاملين في مؤسسته لما لهذا الأمر من اثر فاعل في الأداء الإداري وتحقيق الأهداف المبتغاة					
9	يتحلى المدير بالقدرة الفاعلية على تحقيق الاستقرار داخل مؤسسته من منطلق الاستقرار الذي اعتاد عليه					

					في بيئته الأسرية
					10 يمتلك المدير ملكة نقدية في العمل الإداري فينتقد عامله إيجابياً من أجل زرع روح الوعي الاجتماعي داخل المؤسسة

ت	مجال الثقافة	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً
1	يتعامل المدير مع العاملين معه من منطلق المبادئ والأسس التي يعدها جزءاً من هويته التي يعمل في ضوئها داخل مؤسسته					
2	يعكس ثقافة بيئته وما فيها من جوانب إيجابية تجاه عمله					
3	يُسخر المدير معارفه التي اكتسبها لتحسين أدائه الإداري					
4	يُعزز المدير روح التعاون والتبادل الثقافي للاستفادة منها في تطوير الأداء					
5	يُشجع المدير على إشاعة أجواء النقاش الهادف الذي يؤدي بدوره إلى زيادة جودة الأداء					
6	يعمل المدير على مكافحة الفساد في بيئة العمل ويفعل السبل المؤدية إلى هذا الأمر					
7	يرسخ المدير التفكير الإيجابي في مجالات العمل المختلفة من أجل الرقي بالأداء الإداري					
8	يعزز المدير روح الانتماء الثقافي بين العاملين من أجل التقارب والتفاهم فيما بينهم					

					يُفعل دور الأعمال الفنية والأدبية في عملة الإداري للدور الفاعل الذي تؤديه في تحسين الأداء	9
--	--	--	--	--	--	---

ت	مجال الرياضة	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً
1	يعزز المدير روح الثقة بالنفس للعاملين في مختلف المواقف					
2	يحقق مبدأ الاستقلالية والاعتماد على النفس في اتخاذ القرارات المتعلقة بالأداء الإداري لما لها من اثر فاعل في نجاح العمل					
3	يُرسخ المدير فكرة التنافس الإيجابي بين العاملين مما يؤثر إيجابيا في عملهم الإداري					
4	يحث المدير على كفاءة العمل العالية لتحقيق التميز الإداري					
5	يوجه المدير العاملين معه ويحفزهم لأداء مهامهم المناطة أليهم					
6	يملك رؤيه ثاقبة تمكنه من معرفة ما يحتاجه العاملين معه من أجل تسهيل الحصول عليها					
7	يحقق المدير الانضباط وتحمل المسؤولية في أداء مهامه الإدارية					
8	التتنشئة الرياضية تساعد المدير في تحسين أدائه المستقبلي					

					9	يتمكن المدير من مواجهه التحديات والصعاب التي تواجهه في عمله الإداري ويمتلك الحلول لكل منها
					10	يبث المدير الروح الرياضية بين العاملين لتعزيز الأداء
					11	يبادر المدير بالعمل الجماعي لتحسين جودة العمل
					12	صحة الجسم للمدير الرياضي تساهم في قيادة المؤسسة بشكل جيد
					13	ينجز المدير الإداري أعماله الإدارية التي رُسمت له بنجاح داخل مؤسسته

ملحق رقم (9)

فريق العمل المساعد

الاسم واللقب العلمي	مكان العمل	الجامعة أو الكلية
1	أ.م.د عبد الزهرة عبد الحسين داغر	مديرية تربية ميسان جامعة المستنصرية
2	مهند عبد الحسين عبد الزهرة	طالب ماجستير كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة ميسان
3	هادي عباس خلف	طالب ماجستير كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة ميسان
4	حسن شغاتي عزيز	طالب ماجستير كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة ميسان
5	مصطفى علي مطير	طالب ماجستير كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة ميسان
6	جعفر كريم محمد	طالب ماجستير كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة ميسان
7	حمزة سعد غياض	مديرية مرور ميسان كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة ميسان

(D)

resulted in the use of virtual and logical honesty and shows the final description of the scale (42) paragraphs, which is the scale in its final form as it was applied to them in the headquarters of the sports and school activity departments.

The following conclusions were reached:

Through the presentation, analysis and discussion of the results of the research, the researcher reached the following conclusions:

- 1- The socialization measures prepared by the researcher are valid to measure the socialization of the directors of sports and school activity departments in the Iraq.
- 2- The directors of sports and school activity departments in Iraq enjoy a high level of socialization, which is reflected in its role in administrative performance.
- 3 - Upbringing in the sports environment for the directors of sports and school activity departments in Iraq has the major contributor to improving their roles.

Recommendations:

In the light of the results of the research, the researcher concluded several recommendations, namely:

- 1- It is possible to benefit from the measures of socialization prepared by the researcher as an objective tool for researchers and the possibility of using it in their research and study.
- 2- Socialization measures can be adopted in the selection of directors of sports and school activity departments to carry out their profession well.
- 3- Conducting studies with other variables to follow up the work of the directors of sports and school activity departments in all its joints and workers
- 4- The researcher recommends the selection of directors of sports and school activity departments in Iraq of athletes .

©

The objectives of the research were to build a measure of socialization and to know the percentage of contribution of socialization, as well as to identify the difference between responses between males and females about the percentage of contribution of socialization to the directors of sports and school activity departments in Iraq from the point of view of its workers. .

The second chapter included the theoretical aspect and was also addressed to the most important previous studies that are similar in some aspects with the current study.

The third chapter included the research methodology and field procedures, in which the research methodology was clarified.

Where the researcher used the descriptive approach in the survey method to suit the nature of the problem, and the research community was determined from the technical supervisors of the sports and school activity departments in the Iraq, and their number was (304) supervisors.

The research sample was chosen deliberately from the technical supervisors in the departments of sports and school activity in the Iraq and their number was (304) supervisors who represented all the research community and by (100%) distributed into three samples, the construction sample (184) supervisors, and the application sample (100) supervisors, either for the exploratory experiment (20) supervisors.

In this section, the field research procedures were also mentioned, which began with the identification of the axes, as the researcher proposed (4) axes through theoretical studies and interviewing a number of specialists and was presented to (23) experts who agreed on all axes and the definition of the concept of the study and the definitions of the axes, after which it was presented to the experts who agreed to (51) paragraphs, and then the paragraphs were prepared with a form with instructions and alternatives to the five-way answer for the main application after conducting the exploratory experiment, as it was applied to the construction sample (184) people to find its truthfulness And its stability through statistical analysis and remained the same.

Either in the fourth semester was chosen the test of the study, was presented, analyzed and discussed results, and in the light of statistical data. It included the analysis and discussion of its results, the scale was applied to the application sample of (100) of technical supervisors to verify the construction procedures and the derivation of standards and the results

(B)

Abstract of the message

((Socialization and its role in the administrative performance of the directors of sports and school activity departments from the point of view of its employees in Iraq))

Supervisor

Dr. Jassim Ali Mohamed

1445 AH

Researcher

Hakeem Aziz Ghayad

2024 AD

Part I: This section began by clarifying the importance of researching socialization and its role in the administrative performance of the directors of sports and school activity departments in Iraq from the point of view of its employees, as the aim of studying this variable in the research institution is to know the impact of socialization in administrative work in order to draw and clarify the future picture that will become those institutions targeted for this study.

The problem of research shows clearly to the follower specialized in the field of sports the amount of disparity in the level of administrative performance between the sections of sports activity and school in the Iraq of the directorates of education and the glow of some of them and the contraction of the work of the other to the point of inactivity and absence from the interface of effective and fruitful sports institutions.

Either the research problem has been the following question:

Is the socialization of the directors of the sports and school activity departments a major role and effective contribution to the varying level of administrative performance of the directors of this institution?

To answer this question, the researcher decided to delve into this study by choosing its objectives and trying to achieve them and stand on the statement of the role of socialization of the directors of sports and school activity departments in Iraq in the level of their administrative performance.

Accordingly, the researcher built a scale of socialization to know the percentage of its contribution to administrative performance Socialization and its role in administrative performance



**Ministry of Higher Education and
Scientific Research
Maysan University
College of Physical Education and Sports
Sciences
Postgraduate studies – Masters**

Organizational socialization according to the administrative
performance of the directors of sports and school activity
departments from the point of view
Its workers in Iraq

**Master's thesis submitted by the student
Hakim Aziz Ghayad**

**To the Council of the Faculty of Physical Education and
Sports Sciences - Maysan University, which is part of the
requirements for obtaining a master's degree in physical
education and sports sciences**

**Supervised
Dr. Jassim Ali Mohamed**

1446 AH

2024 AD