

الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية لدى النظار ووكلاء وعلاقته بالقيادة التربوية وبعض سمات الشخصية لديهم

دكتور محمد المرى محمد اسماعيل
كلية التربية - جامعة الزقازيق

مقدمة :

ان اهتمام علم النفس بدراسة العمل والانتاج ضرورة ملحة ، لما يتمتع به العمل من قيمة نفسية ، فالعمل جزء من حياة الانسان ، واسباس لابد منه للمجتمع والجماعة ، فهو تعبير عن شخصية الفرد المتكاملة ، والبناء المنين لحياته الاقتصادية والاجتماعية والنفسية كما أنه يمكن الفرد من التعبير عن قدراته وامكاناته لتحقيق الأهداف واشباع الرغبات واختزال الحاجات .

والبحت الحالي يحاول دراسة اتجاهات نظار ووكلاء المدارس الابتدائية نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية ، للتعرف على مدى تقبلهم لهذه المهنة وتوحدهم معها ، او نفورهم وعزوفهم عنها .

وحاول علماء النفس الاجتماعيون ، على مدى نصف قرن مضي - وما زالوا يحاولون - فهم عيفية تكوين الاتجاه بهدف توظيف هذا الفهم في تغيير الاتجاه كوسيلة فعالة ، لجعل الأفراد يتصرفون بطريقة مرغوبة اجتماعيا ، وبخاصة أن لدراسات وأساليب تغيير الاتجاه تطبيقات هامة في مختلف مجالات الحياة ، كزيادة رضا الأفراد عن عملهم ورغبة في أن يؤدي ذلك لزيادة كفايتهم وانتاجهم . (عبد المنعم شحاتة ، ١٩٨٩ : ١٦٣) .

وتحتل مهنة التعليم مكانة سامية بين المهن المختلفة ، وتحوطها كل المجتمعات الأصيلة بالاحترام والاحترام ، فرسالة المعلم شبيهة برسالة

الانبياء والرسول الذين بعثهم الله سبحانه وتعالى لهداية الناس واصلاح حالهم ، وقد اكرم الانبياء المعلم ومهنة التعليم في قرانه الكريم . ولقد اُصبح من المسلم به انه لا يتم التعليم الجيد الا بمعلم مؤمن بمهنته واحسن اعداده وتربيته لانه العمود الفقري في انجاز العملية التربوية .

ولا شك ان الاتجاهات الحديثة في الادارة المدرسية ، قد وسعت من مجالات العمل فيها ، فلم يعد كافيا لتحسين العملية التربوية مجرد اهتمام الادارة بطرق التدريس ، بل اُصبح الامر يتطلب العناية بكل المجالات التي لها اتصال مباشر او غير مباشر بهذه العملية ، ويتطلب هذا الامر ان يكون ناظر المدرسة ووكيل المدرسة وغيرهم ممن يشرفون على الادارة المدرسية قادة لتنمية البرامج التعليمية ، وان تتوفر فيهم المقدرة على انشاء وتوجيه العلاقات الانسانية ، وان يظهروا قدراتهم على العمل التعاوني ، ويقوموا بتقديم العمل تمهيدا لتحسينه وتطويره ، (عبد الرحمن الاحمدى وآخرون ، ١٩٨٦ : ١١٢) .

ان القيادة التربوية لاي قطاع جزئي مسئولة عن مدى تحقيق اهداف هذا النظام ، لذلك فان تدريب تلك القيادات يجب ان يهدف الي صقل مهاراتها الفكرية وتحسين قدرتها على الاداء واتخاذ القرار السليم وتحويلها الي قيادة مبدعة ذات رؤى بعيدة يمكنها ترجمة الشعارات الي واقع ملموس ، واحداث التغيير المنشود وتسهيل تصحيحه . (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ، ١٩٩١ : ٣) .

ان هناك بحوثا (يوسف نبراى ، ١٩٩٢ : ١٤٧) تدل على ان المدارس الفعالة تتصف بوجود قيادة قوية على راسها وباشتراك العاملين فيها في صنع القرارات المدرسية ، وبان اهدافها واضحة والتعليم فيها ناجح ويكرس معظم الصف الدراسي فيها للتعلم .

ان معرفتنا للادوار المتعددة التي يلعبها وكيل المدرسة الابتدائية على المستوى المدرسي سوف تجعلنا نقدر وظيفته حق التقدير في النظام التعليمي ، كما يمكن ان تساعدنا على وضع وتطوير معايير ملائمة لاختيار الشخص المناسب لشغل هذه الوظيفة .

كما أن تحديد مسؤوليات وواجبات وكيل المدرسة الابتدائية تحديدا علميا يساعد على تجنب الاضطراب في العمل والاحتكاك السلبي غير المجدى بين العاملين في المدرسة ، وذلك من نظام يمكن أن يساهم في هذا الأمر وهو نظام تحليل وتوصيف الوظائف (يوسف نبراى ، ١٩٩٢ : ٨٨) . وهذا مادفع الباحث الي اجراء هذه الدراسة . بالاضافة الي أنه يمكن القول بأن العاملين في هذه المهنة الذين لديهم اتجاهات ايجابية تجاه عملهم أكثر انتاجية من هؤلاء الذين ليس لديهم مثل هذه الاتجاهات Tiffen & Mccornic, 1965 وهذا يدفعنا الي دراسة هذه الاتجاهات لدى العاملين في هذه المهنة والتعرف علي بعض سمات الشخصية التي تميزهم عن غيرهم بالاضافة الي دراسة القيادة التربوية لهم سواء من وجهة نظر الوكلاء أو النظار من الجنسين في المدارس الابتدائية .

تساؤلات الدراسة :

تحدد مشكلة الدراسة في التسؤالات الآتية :

- ١ - ما العوامل التي تؤثر في الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية ؟
- ٢ - هل يختلف الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية باختلاف الجنس (ذكر / أنثي) ؟
- ٣ - هل يختلف الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية باختلاف المهنة (ناظر / وكيل) ؟
- ٤ - هل يختلف الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية باختلاف مستويات القيادة التربوية (مرتفع - منخفض) ؟
- ٥ - هل يختلف الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية باختلاف مستويات سمات الشخصية - كما تقاس بالبروفيل الشخصي - (مرتفع - منخفض) ؟
- ٦ - هل توجد تفاعلات بين الجنس والمهنة في درجات الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية ؟
- ٧ - هل توجد تفاعلات بين الجنس والمهنة والقيادة التربوية في درجات الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية ؟

٨ - هل توجد تفاعلات بين الجنس والمهنة وسمات الشخصية (كما تقاس بالبروفيل الشخصي) فى درجات الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية ؟

أهمية الدراسة :

تتضح أهمية الدراسة فيما يلي :

١ - التعرف على الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية والمتغيرات الشخصية المرتبطة به مؤشر هام لتحديد درجة الصحة النفسية لهؤلاء العاملين فى هذه المهنة ، ومثير لايجاد مايمكن تسميته بالوكيل الذى يتميز بشخصية متكاملة «تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ، ورغبته فى النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها» . (محمد رفقى عيسى ، ١٩٨٦ : ٤٦) .

٢ - ان الأبحاث والدراسات التى أجريت على الاتجاه نحو المهنة ، تد أغفلت فئة لايمكن تجاهل أثرها فى العملية التربوية وهى مهنة وكلاء المدارس الابتدائية ، بن ان الدراسات العربية التى أجريت فى هذا المجال لم تتعرض لهذه الفئة الا من خلال كتابات نظرية فقط ، مما يجعل المكتبة العربية فى حاجة لمثل هذا النوع من الدراسة .

٣ - ان تحديد مسؤوليات وواجبات وكيل المدرسة الابتدائية من خلال تحليل وتوصيف وظيفته باستخدام منهج التحليل العاملي ، يساعد على وضع نظام سليم لاختيار وتعيين الأفراد المناسبين فى هذه المهنة للمناصب المناسبة لهم . كما يساعد ايضا على وضع برامج تدريبية مناسبة لاعداد وتأهيل العاملين فى هذه المهنة من أجل رفع مستواهم الى المستوى المطلوب .

٤ - كما أن الدراسة تضطلع باعداد وتقنين مقياس الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية .

الاطار النظرى :

١ - الاتجاه نحو المهنة :

حظيت دراسة الاتجاه باهتمام شديد من علم النفس الاجتماعي عبر تاريخه ، لقيمة مفهوم الاتجاه ليس فقط كمؤشر للتنبؤ بالسلوك ، بل - أيضا - لفهم الظواهر النفسية والاجتماعية المختلفة . ويتوقع - فى ضوء الاستعراض الشامل لدراسات الاتجاه التي أجريت فى الولايات المتحدة خلال السنوات الماضية - أن تشهد التسعينيات ازدهارا شديدا فى دراسة الاتجاه . كما من المتوقع أن يستمر هذا الازدهار خلال القرن الحادى والعشرين . (Mcguire, 1985)

وتعددت تعريفات الاتجاه ، وتعددت محاولات تصنيفها ، وكان آخرها ماقدمه (Mcguire, 1985) ، حيث يصنف تعريفات الاتجاه السى :

(١) تعريفات عاملة Working وهى تعريفات تضع موضوع الاتجاه على أبعاد الحكم والتي تعرف على أنها محاور للمعنى ، بعضها عصبى والآخر مكتسب نتيجة التعرض لخبرات الاشباع والاحباط ، ويمكن أن تنتقل بعض الأبعاد من موضوع اتجاهاى لآخر ، بالاسقاط أو التوقع أو التقويم أو التركيب ، وبعضها الآخر لاينتقل .

(ب) تعريفات تصوريه Conceptual وتتضمن الاتجاه كعملية وسيطة لعدد من الموضوعات ، وتتفق هذه التعريفات على أن الاتجاه يستحث استجابات معرفية ووجدانية وأفعالا ذات معنى أو هدف - يستحث الفرد لانتقاء استجابته من بين الاستجابات التي يمكن له اصدارها - كما أنه موجه ودينامى وله دلالة اجتماعية تمييزية ، كما أنه مكون فرضى لايمكن ملاحظته .

ومعظم تعريفات الاتجاه نتعامل معه كنسق دينامى له مكونات ثلاثة هي : المعرفة أى معتقدات الفرد عن موضوع ما ، واحكامه المستندة الى

وقائع أو شبه وقائع عنه ، ثم الوجدان أى مشاعر التفضيل والتقدير والحب والتعاطف أو عدم التفضيل والرفض نحو ذلك الموضوع ، ويشكل المكون الوجداني رغبات الفرد ودوافعه التي تعسد أساس التقويم الانفعالي للاتجاه والتي تعطيه نوعا من الاستمرار والدافعية والحث لاصدار سلوك نحو أو ضد موضوع الاتجاه ، وأخيرا السلوك سواء كان أفعالا أو مقاصد intentions

وقد عرف Allport الاتجاه نحو المهنة بأنه «أحد حالات التاهب العقلي العصبي التي تنظمها الخبرة ، بحيث مايكاد ينشب الاتجاه حتي يمضي مؤثرا تأثيرا ديناميكيا عاما وموجها لاستجابات الفرد نحو الموضوعات والمواقف المختلفة » . (فؤاد البهي السيد ، ١٩٥٤ : ٢٤٤) . فالاتجاه النفسي دافع مكتسب ثابت يميل بالشخص الي موضوعات معينة فيجعله يقبل عليها أو يرفضها ، وقد تكون هذه الموضوعات أشياء ، أو أشخاصا أو جماعات أو أفكارا (احمد عزتراجح ، ١٩٦٥ : ٤٠٥) ، وقد تكون الاتجاهات فردية أو جماعية ، وقد تكون سرية ، أو علنية ، وقد تكون موجبة أو سالبة ، عامة ، أو خاصة ، فوية أو ضعيفة . (أحمد زكي صالح ، ١٩٥٩ : ٣٨٨) .

وقد أشارت «روى» Roe الي أن الرضا المهني يمكن اعتباره نتاجا لاتجاهات مختلفة يحملها الفرد نحو مهنته ونحو عوامل متعلقة بها ، ونحو الحياة بوجه عم ، ويؤكد «بولوك» Pullock نفس آراء «روى» حيث يرى أن الرضا المهني يعتبر محصلة للعديد من الخبرات المحببة وغير المحببة المرتبطة بالعمل ، ومن تقدير الفرد للعمل وإدارته ، ومدى النجاح الشخصي أو الفشل في تحقيق الأهداف الشخصية في الحياة . (نادية شريف ، ١٩٨٥ : ٧٤) .

وتحدد عنايات زكي (١٩٧٤) خمسة أبعاد للاتجاه نحو المهنة هي : النظرة الشخصية نحو المهنة ، النظرة نحو السمات الشخصية للفرد ، التقويم الشخصي للقدرات المهنية ، النظرة نحو مستقبل المهنة ونظرة المجتمع نحو المهنة .

ويعرف الباحث الاتجاه نحو المهنة بأنه مجموعة استجابات القبول أو الرفض التي يبديها الناظر أو الوكيل علي مقياس الاتجاه نحو مهنة الوكيل - المستخدم في الدراسة الحالية - ويتم قياس تلك الاستجابات بالدرجة التي يحصلون عليها نتيجة اجاباتهم علي عبارات المقياس .

٢ - القيادة التربوية :

توجد تعاريف متباينة لمفهوم ، فهناك من يرى أن القيادة هي سلوك يظهره الفرد عندما يوجه مجموعة من الأفراد لتحقيق أهداف محددة ، بينما يرى فريق آخر أن القيادة هي القدرة علي التأثير في سلوك الآخرين .

فيعرفها زكي هاشم (١٩٧٩) بأنها «توجيه لسلوك الآخرين نحو غرض معين» ، أما عبد الكريم درويش (١٩٧٢) فيعرفها بأنها «القدرة التي يؤثر بها المدير علي مرؤوسيه ليوجههم بطريقة يتسنى بها كسب طاعتهم واحترامهم وولائهم ، وايجاد التعاون بينهم في سبيل تحقيق هدف بذاته» . بينما يعرفها Beach (١٩٦٥) بأنها «عملية للتأثير في أشخاص آخرين لتحقيق أهداف معينة» . (محمد أحمد كريم ، ١٩٩٢ : ٢٠) .

أما Harold Read بعد مراجعة دقيقة لأكثر من (١٠٠) تعريف للقيادة فقد اختار التعريف التالي : «القيادة هي القدرة علي جعل الفرد يفعل ما تريده أن يفعل عندما تشاء عملا ما بطريقة تبغيها أنت ويكون هو راغب في الوقت نفسه لعمل ذلك» (يوسف نبراي ، ١٩٩٢ : ٢٩) .

والقيادة في مفهومها الحديث هي العامل الانساني الذي يدفع الكيان التنظيمي ، ويحركه نحو انجاز الاهداف العامة ، وهو القوة المحركة لجهود الأفراد للاضطلاع بمسئولياتهم . (أحمد أبو زيد ، ١٩٧٠ : ١٢٥) .

وتتبع القيادة من مصدرين : نفوذ منصبى Position Power كالموظف الذي يحتل مركزا قياديا في مؤسسة تعليمية ، أو نفوذ شخصي

Personal Power كالشخص الذي يمتلك قوة ذاتية يستطيع أن يؤثر من خلالها في سلوك الآخرين وبالتالي يتبع الآخرون لقيادته .
(علي عسكر ، ١٩٦٧ : ١٠١) .

ويرى بعض علماء الادارة أن سلوك المدير كقائد للعمل الجماعي يتوقف علي مفهومه لسلوك القائد الاداري ، وعلي تصوره لاحتياجات أفراد الجماعة ، فمدير المدرسة الذي يرى دوره القيادي نحو جماعة العاملين في المدرسة باعتبار، المعلم والموجه والمصدر للأوامر نراه في قيادته يسلك سلوكا مسيطرا وربما مستبدا ، وفي المقابل يسلك جماعة العاملين سلوكا سلبيا ، وتخلو للراحة ، وربما أصبحت عدوانية تجاه مايقوم به من أعمال . والمدير الذي يتفهم دوره القيادي علي أنه مستشار ، ومعاون لأفراد جماعة العاملين في مناقشاتهم وفي اتخاذهم للقرارات ، يغلب علي سلوكه القيادي أن يعمل كأحد أفراد الجماعة لا كمسئول عنها ، وفي المقابل نرى أفراد جماعة العاملين معه أكثر مشاركة في العمل ، وأكثر تعاونا وتماسكا فيما بينهم ، وتسودهم في العمل مايمكن أن نسميه (روح الجماعة) . (عبد الحميد سلام ، ١٩٨٧ : ٣٤٣) .

ومن خلال مسح أجراه Barrow (١٩٧٧) عرف القيادة بأنها عملية التأثير علي فرد أم مجموعة أفراد في موقف معين من أجل توجيه جهودهم لتحقيق هدف ما . واستنتج من التعريف أن القيادة «عملية» وليست شخصا ، وأن هناك ثلاثة عناصر رئيسية فيها : القائد بسلوكه ومهاراته ومعارفه وقيمة ، والعاملين بقيمتهم ومعاييرهم وتماسكهم وتوقعاتهم وحاجاتهم ، وظروف الموقف باحتياجات العمل وقيم التنظيم ومعايير إمكاناته . (عبد الحميد سلام ، ١٩٨٧ : ٣٤٤) .

وسوف يتبنى الباحث مفهوم القيادة التربوية الذي يقيسه اختبار محمد منير مرسي (د.ت.٠) - المستخدم في الدراسة الحالية - حيث أشار الي أن القيادة التربوية لها جوانب رئيسية هي :
(١) الموضوعية : وتعني القدرة علي رؤية الأشياء من وجهة نظر عامة أكثر منها شخصية ، وكذلك القدرة علي اصدار القرارات بدون التأثير بعوامل لاتتصل بالموضوع نفسه .

(ب) استخدام السلطة : وتعني اختبار مدى القدرة علي استخدام السلطة بطريقة صحيحة وفي الموقف المناسب كأساس هام للقيادة الايجابية .

(ج) المرونة : وتعني اختبار مدى التميز بمرونة كافية للتمكن من تغيير الخطط وتطويرها اذا لزم الأمر في الوقت المناسب .

(د) فهم الآخرين : وتعني اختبار مدى القدرة على فهم ديناميات الجماعة والقوى التي تحكمها ، وكذلك القدرة على فهم أفكار الآخرين وتفهم عواطفهم ودوافعهم .

(هـ) معرفة مبادئ الاتصال : وتعني اختبار مدى القدرة على معرفة مبادئ الاتصال والقدرة على نقل الأفكار الي الآخرين عن طريق اختيار الكلمات والوسيلة المناسبة .

٣ - سمات الشخصية :

يصنف فؤاد أبو حطب (١٩٨٠) السمات التي تؤلف الشخصية الي ثلاث :

١ - السمات المعرفية Cognitive وهي تلك التي تركز على تخزين المعلومات (التذكر) واكتسابها (التعلم) وتجهيزها (التفكير) .

٢ - السمات الوجدانية Affection وهي تلك التي تركز على الجوانب الانفعالية والمزاجية وتلك التي تتضمن درجات من القبول أو الرفض ، وتمتد هذه السمات أيضا في مدى واسع يشمل ظواهر الانتباه واليول والدوافع والاتجاهات والتذوق والقيم والتوافق وغيرها .

٣ - السمات النفسحركية Psychomotor وهي التي تركز على المهارات العقلية والحركية والتي تشمل تناول الأشياء والمواد ومعالجتها .

وتركز الدراسة الحالية على بعض سمات الشخصية الاتية (جابر عبد الحميد ، فؤاد أبو حطب) :

١ - السيطرة : وهي سمة شخصية تميز الافراد المسيطرين لغويا ، والذين يتخذون دورا نشطا في الجماعة والواثقين من انفسهم والحازمين المصيرين في علاقاتهم بالآخرين والذين يميلون الي اتخاذ القرارات مستقلين عن غيرهم .

٢ - المسئولية : وهي سمة شخصية تميز الافراد الذين يقدررون على الاستمرار في اى عمل يكلفون به ، والمثابرون والمضمون والذين يمكن الاعتماد عليهم .

٣ - الاتزان الانفعالى : وهي سمة شخصية تميز الافراد الذين يكونون بمنأى عن القلق والتوتر العصبى والحساسية الزائدة وعدم تحمل الاحباط .

٤ - الاجتماعية : وهي سمة شخصية تميز الافراد الذين يحبون مخالطة الناس والعمل معهم ويرغبون في التجمعات والتوسع في الاتصالات الاجتماعية .

وتقاس هذه السمات الاربعة بمقياس البروفيل الشخصى Gordon

الدراسات السابقة :

يمكن تصنيف الدراسات السابقة - بالرغم من ندرة هذه الدراسات بشكل خاص على مهنة وكيل المدرسية الابتدائية على حد علم الباحث - الي مجموعتين :

- المجموعة الأولى والتي تناولت توصيف وظيفة وكيل المدرسة .
- المجموعة الثانية والتي تناولت الاتجاه نحو المهنة وعلاقتها ببعض سمات الشخصية .

وفي المجموعة الأولى من الدراسات أشارت دراسة Caulson (١٩٧٦) إلى ستة مجالات رئيسية تحدد مهنة وكيل المدرسة ، وذلك من تحليل استجابات وتعليقات (٤٥) ناظر ووكيل مدرسة علي اختبار مكون من (١١٤) عبارة لقياس الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة ، وهذه المجالات هي :

(أ) العلاقات الشخصية بين المدرسين : وتهتم برفاهية المدرسين والعمل علي تكاملهم كمجموعة اجتماعية واحدة .

(ب) الاشراف علي الأداء : وتعني الاشراف علي عملية التدريس وأداء المدرسين .

(ج) الضبط الاداري : ويختص بالترقيات وتطبيق اللوائح المدرسية داخل المدرسة .

(د) الزمالة : وتعني معاملة المدرسين بدرجة واحدة وإتاحة الفرصة لهم للتعبير عن آرائهم .

(هـ) الوساطة والارشاد : وهي أن يكون وكيل المدرسة بمثابة وسيط بين المدرسين والناظر ، بحيث يكون مرشدا للمدرسين ، واستشاريا للناظر .

(و) القيادة : School Leadership - Subordination to the head

وهي أن يكون وكيل المدرسة قائدا مشاركا مع الناظر في المدرسة ، علي عكس ما يعتقد أنه مدرس أساسا ، بل يكون مشرفا علي المدرسين ، ومساعدة أيضا للناظر ، وأن لم يكن في بعض الأحيان يتولي بعض من أعمال النظارة .

وفي دراسة أخرى لـ Coulson (١٩٧٦) علي (٤٧٨) فردا اختبروا بطريقة عشوائية (٢٣٢ ناظرا ، ٢٤٦ وكيل) من (٣٤٠) مدرسة ابتدائية ، حيث أعمار التلاميذ تمتد من ٥ - ١١ سنة وذلك من (١٥) إدارة تعليمية محلية انجليزية ، حيث طبق عليهم مقياس الاتجاه نحو

مهنة وكيل المدرسة الابتدائية ، واستخدم منهج التحليل العامل كأملوب احصائي مناسب لتوضيح ابعاد مهنة وكيل المدرسة ، وذلك بطريقة المكونات الأساسية ، وتم استخلاص عشرة عوامل دالة (حيث تم تطبيق تدوير بروماكس المائل Promax وأخذ في الاعتبار أن تكون عوامل التشبع (أكبر من أو تساوي ٠.٣) ويكون الجذر الكامن أكبر من (١) وذلك عند تفسير العوامل .

وقد توصلت الدراسة الي العوامل الآتية :

١ - عامل التنظيم الادارى Bureaucratic organisation : وهو يصف تطبيق سياسة النواتج المدرسية العامة واتباع الروتين في العمل المدرسي .

٢ - عامل ضبط التدريس Control of teaching : وهو يصف الاشراف علي عملية التدريس وتنفيذ التعليمات الخاص بها والدور المطلوب منها .

٣ - عامل العلاقات الشخصية interpersonal Relations وهو يصف احدى الوظائف الرئيسية للوكيل وهو تحريك العمل من خلال العلاقات مع المدرسين مع مراعاة شعورهم وقابليتهم الاجتماعية عند اختبار أى كفاءات ادارية منهم .

٤ - عامل التوجهات المهنية (التوجهات العملية) Career orientation وهو يتعلق بخبرة الوكيل واتجاهاته نحو التدريس والترقية .

٥ - عامل الرجل الوسيط Janus of man - in the middle : وهو يصف وظيفة الوكيل علي أنها وسيط الاتصال بين الناظر والمدرسين

٦ - عامل الزمالة Collegiality : وهو يصف الوكيل علي أنه زميل للمدرسين ، يمدهم بالمعلومات وينسق عملهم ، ويشجعهم في التعبير عن آرائهم ويحترم استقلاليتهم .

الا أن الدراسة لم تفسر العاملين (٧ ، ١٠) ، وأشارت الي أن

العاملين (٨ ، ٩) عوامل نحائية القطب ، وأشارت أيضا الي أن دوامات معينة تواجه وكيل المدرسة ، حيث يشير العامل (٨) الي الصراع لدى وكيل المدرسة بين دوره في المدرسة ككل ، ودوره كمدرس فصل، وهذا العامل يختص بمكانة الوكيل في المدرسة **d. H's status in the school** بينما العامل (٩) يشير الي الولاء للناظر **Allegiance** ، حيث يهتم بتبعية الوكيل للناظر أو التسلوى معه .

كما أشارت الدراسة الي أن هذه العوامل تتفق تقريبا مع الدراسة الأولى فيما عدا :

- ظهور عامل جديد هو عامل التوجه العملي .
- التمييز بين عاملى الضبط الإدارى وضبط التدريس .
- الارتباطات بين عوامل الدرجة الأولى ذات معنى جيد ، حيث كان الارتباط بين عاملى الضبط الإدارى والرجل الوسيط = ٣٢ر٠ ، وللارتباط بين عاملى ضبط التدريس والعلاقات الشخصية = ٣٠ر٠ .
- وقامت الدراسة أيضا بإجراء تحليل عاملى من الدرجة الثانية حتى يمكن التعبير عن الاتجاهات نحو مركز الوكيل في ضوء عدد أصغر من الأبعاد ، وكانت العوامل الناتجة من ذلك التحليل كما يلي :

- العامل الأول : الرئاسة الظاهرية **Quasi heacship** : وهو يعتبر الوظيفة كأعداد للمنظاره مع التحيز للناظر وتأييده ، وهل يشمل وجهة نظر القيادة المشتركة بين الناظر والوكيل .

- العامل الثانى : تسهيل العمل **facilitaticn** : وهو يختص بالوضوح الإدارى والروتين ومراعاة العلاقات الشخصية بين الوكيل والمدرسين ، ويختص بدور الوكيل في الحفاظ علي سير العمل بهدوء فى المدرسة وفى نفس الوقت يشجع المدرسين ويساعدهم على بذل أقصى جهد ممكن ، ويمثل العامل الوكيل كرئيس يراعى شعور المدرسين .

- العامل الثالث : المعبر عن القيادة **Expressive Leadership** : وهو يجمع كل المفردات الخاصة بالزمالة والافعال المنصبة علي معتقدات المدرسين وآرائهم .

- العامل الرابع : النواحي المهنية **professionalism** : وهو يختص بصور التنظيم المهني مقابل التنظيم الادارى ، حيث يتشبع ايجابيا بالمفردات التي تجد فيها آراء الوكيل والمدرسين مأخوذة في الاعتبار قبل اجراء اى تغيير ، كما يتشبع أيضا سلبيا بالمفردات التي تطلب من المدرسين اتباع الروتين كما هو .

وعندما قامت الدراسة باجراء التحليل العاملي منفصلا لاستجابات كل من النظار والوكلاء ، أنتجت عوامل مماثلة لتحليل المجموعتين معا .

وعند اجراء تحليل التباين لاستجابات النظار والوكلاء علي كل مفردة ، وجدت فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ٠.١ في المفردتين (٦ ، ١٥) فقط لصالح الوكلاء ، بينما لم توجد فروق دالة في باقي المفردات .

وفي دراسة عبد الرحمن الأحمد وآخرين (١٩٨٦) أشارت الي أن وكيل المدرسة هو المسئول الثاني في المدرسة ، ويعاون الناظر في التخطيط والتنفيذ والمتابعة ، وقد يوجد في المدرسة أكثر من وكيل ، وتوصلت الدراسة الي أن من أهم أعمال وكيل المدرسة :

- (أ) متابعة عمل المراقبين ومشرفي الأجنحة .
- (ب) الاشراف علي الجمعية التعاونية (المقصف) .
- (ج) الاشراف علي أعمال المستخدمين .
- (د) الاحتفاظ بالسلف النقدية .
- (هـ) متابعة أعمال الصيانة في المدرسة .

وفي دراسة يوسف نبراى (١٩٩٢) أشارت الي أن مساعد ناظر (مدير) المدرسة يقوم بكل الواجبات التي يقوم بها الناظر في حالة تغيبه ،

فهو عند ذلك يشرف علي الشؤون الفنية والادارية بالمدرسة ، أما أثناء وجود الناظر بالمدرسة فهو يقوم ببعض الواجبات التي يختار ناظر المدرسة تفويضها له ، كما في بعض المدارس الأمريكية - وبالرغم من هذا الغموض كما أشارت الدراسة الي ذلك - فان معظم المسؤوليات التي تقاظ به تتركز حول شؤون الطلبة ، فهو :

- ١ - يشرف علي الانضباط المدرسي والسلوك العام للطلبة في المدرسة .
- ٢ - يقابل ويناقش الأمور المتعلقة بمشكلات الطلبة مع اولياء أمورهم .
- ٣ - يعالج المشكلات الفردية للطلبة .
- ٤ - يوجه ويرشد الطلبة .
- ٥ - يعد ويشترك في اجتماعات الهيئات التدريسية .
- ٦ - يحضر الاجتماعات والمؤتمرات المهنية .
- ٧ - يساعد في اعداد وتنظيم الجدول المدرسي .
- ٨ - يساعد المدرسين الجدد للتكيف مع النظام المدرسي .
- ٩ - يشرف علي الأنشطة الرياضية .
- ١٠ - يساعد علي ملاحظة غياب وتأخر الطلبة .

وفي المجموعة الثانية من الدراسات والتي تناولت الاتجاه نحو المهنة وعلاقتها ببعض متغيرات الشخصية ، لم يجد الباحث دراسات مباشرة تناولت مهنة وكيل المدرسة الابتدائية بشكل خاص ، وانما معظم الدراسات تناولت مهنة التدريس بشكل عام مثل : دراسة عزيز حنا داوود (١٩٦٥) أشارت الى أن عامل الجاذبية وعامل التكيف الاجتماعي والانفعالي من العوامل المهمة في نجاح المدرس في أداء مهمته .

وأشارت دراسة Mattsaon (١٩٧٤) الي عدم وجود علاقة دالة بين أربع من سمات الشخصية للمدرسين (الاجتماعية ، السيطرة ، الاتزان الانفعالي ، المسؤولية) وفاعلية المدرسين في التدريس .

وفي دراسة يحيي مهني (١٩٧٦) عن الرضا عن العمل بين مدرسي

التدريب الرياضية بالمرحلة الثانوية وعلاقتها ببعض متغيرات الشخصية ،
توصلت الي أن ثمة علاقة بين الرضا عن العمل ومستوى الطموح ،
فالمدرس الأكثر رضا فكثير طموحا .

وحاولت دراسة Knoop (١٩٨٢) التعرف علي اتجاهات
المدرسين نحو مهنتهم وهل هم راغبون فيها أم أنهم يشعرون بالاعتراب
نحوها ، وبيئت الدراسة الي أن المتغيرات المتصلة بالعمل كانت تعزى
الي أكثر أنواع التباين المتعلقة بالاعتراب بالنسبة الي المهنة ومنها : عدم
الاشتراك في اتخاذ القرارات ، والادارة غير المنصفة وغيرها .

وتناولت دراسة عبد عون عبد عطي (١٩٨٦) اتجاهات المدرسين نحو
مهنة التدريس وعلاقتها ببعض سمات الشخصية ، ومن نتائج الدراسة :
- وجود علاقة موجبة دالة بين درجة اتجاه المدرسين والمدرسات
نحو المهنة وسمات المسئولية والاجتماعية واللاتزان الانفعالي .
- لاتوجد علاقة دالة بين درجة اتجاه المدرسين والمدرسات نحو
المهنة وسمة السيطرة .

وتناولت دراسات أخرى العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي (نيجبر
عن الاتجاه الموجب نحو المهنة) للمدرسين وبعض المتغيرات مثل :
ستوات الخبرة ، والتنوع والعمر الزمنى . ورغم تذبذب مستوى دلالة
النتائج واتجاهاتها ، إلا أن غالبية هذه الدراسات تشير الي علاقة بين هذه
المتغيرات ومستوى الرضا الوظيفي على صالح المجموعة الأكبر سنا ،
والأكثر فى سنوات الخبرة - كما أجمعت هذه الدراسات أيضا على أن
الاثاث بصفة عامة أكثر رضا من الذكور Mori, 1965 ، محمد رفيعي
عيسى ١٩٨٦ ، حمدى الحنبلى ١٩٧٣ ، يحيى مهني ٢٩٧٣ ، وقساء
الزير ١٩٧٨ ، Askar, 1981 شكرى سيد أحمد ، ١٩٩١) .

ويتضح لنا من عرض الدراسات السابقة مايلي :
- قلة الدراسات التي تناولت للعوامل المؤثرة فى لاتجاه نحو

مهنة وكيل المدرسة الابتدائية وبشكل خاص في الدراسات العربية نجدها تناولتها بشكل نظري فقط .

- لا توجد دراسات مباشرة تناولت العلاقة بين الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية وكل من القيادة التربوية وبعض سمات الشخصية وانما معظم الدراسات تناولت العلاقة بين الاتجاه نحو مهنة التدريس بشكل علم وبعض سمات الشخصية .

- لا توجد دراسات مباشرة تناولت التفاعلات بين المتغيرات مثل : الجنس والمهنة والقيادة التربوية وسمات الشخصية علي درجات الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية . وهذا مادفع الباحث الي اجراء الدراسة الحالية والتأكد من صدق الفئاتج .

فروض الدراسة :

في ضوء الاطار النظري ونقائج الدراسات المسابقة وتساؤلات الدراسة ، صاغ الباحث الفروض الصفرية الآتية :

١ - لايتأثر الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية بأى عامل .

٢ - لا يختلف الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية باختلاف الجنس (ذكر - أنثي) .

٣ - لا يختلف الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية باختلاف المهنة (ناظر - وكيل) .

٤ - لا يختلف الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية باختلاف مستويات القيادة التربوية (مرتفع - منخفض) .

٥ - لا يختلف نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية باختلاف مستويات سمات الشخصية كما تقاس بانثروفييل الشخصي (مرتفع - منخفض) .

٦ - لا توجد تفاعلات بين الجنس والمهنة في درجات الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية .

٧ - لا توجد تفاعلات بين الجنس والمهنة والقيادة التربوية في درجات الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية .

٨ - لا توجد تفاعلات بين الجنس والمهنة وسمات الشخصية (كما تقاس بالبروفيل الشخصي) في درجات الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية .

عينة الدراسة :

تضمنت عينة الدراسة الحالية (٢٧٥) من نظار ووكلاء المدارس الابتدائية بطريقة عشوائية من محافظتي الشرقية والاسماعيلية موزعة كالآتي :

- (١١٧) من الذكور ، (٥٨) من الاناث .
- (٨٤) من النظار ، (٩١) من الوكلاء .

ادوات الدراسة :

١ - استبيان الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية :
صمم هذا الاستبيان في الأصل A.A Caulson (١٩٧٦) واعده الباحث باللغة العربية ، وتم تقنيته على البيئة المصرية .

ويتكون هذا الاستبيان في صورته الاصلية من (٤٠) فقرة تسم اختيارها من بعض الدراسات السابقة ، وبخاصة دراسة Burnham (١٩٦٨) ، ودراسة Cohen (١٩٧٠) ، وكذلك من خلال المقابلات التي تمت مع بعض وكلاء ، نظار ، مفتشين ، مستشارين ومدرسين في التعليم الابتدائي ، وقد صنف Coulson الفقرات الي أربع مجموعات هي :

- (أ) فقرات تخص العلاقة بين الوكيل والناظر .
- (ب) فقرات تخص العلاقة بين الوكيل والمدرسين .
- (ج) فقرات تخص العلاقة بين الوكيل والطلبة .
- (د) فقرات تخص العلاقة بين الوكيل وكل من أولياء الأمور والوكالات الخارجية مثل : (سلطة التعليم المحنى والمسؤولين التربويين) .

واتضح من خلال (المقابلة) أن فقرتي رقمي (ج) ، (د) تخص كلا من المدرسين والناظر أكثر ، وبالتالي ركزت الاداة الحالية بصورة أكثر علي دور الوكيل داخل المدرسة وخصوصا علي علاقته بكل من الناظر والمدرسين .

تم الحصول علي ثبات الاستبيان في صورته الاجنبية بطريقة إعادة الاختبار علي عينة مكونة من (١٥) ناظرا ، و(١٤) وكيلًا ، حيث كان معامل الثبات = ٠.٧٨ .

صدق المحكمين :

قام الباحث بترجمة فقرات الاستبيان وتم عرضه علي بعض الاساتذة في مجال اللغة وعلم النفس التربوى للتأكد من دقة الترجمة وصياغته اللغوية ، ومدى ملاءمته للبيئة المصرية ، وقد امتدت النسبة المئوية لتقديرات المحكمين من ٨٥ - ١٠٠ .

ثم قام الباحث باعداد التعليمات المناسبة وصمم ورقة الأسئلة وفيها الاجابة ، حيث يوجد أمام كل فقرة ثلاثة اختيارات للاجابة (موافق - الي حد ما - غير موافق) وعلي المفحوص أن يضع علامة (X) في المربع تحت الاختبار الذى ينطبق عليه . وتم اعداد مفتاح للتصحيح طبقا لنوع الفقرة موجبة كانت أم سالبة ، والفقرة الموجبة تعني اذا اجاب المفحوص بـ (موافق) يعطي (٣) درجات ، الي حد ما (درجتين) ، غير موافق (درجة واحدة) ، والفقرة السالبة عكس ذلك ، (جميع الفقرات موجبة باستثناء فقرة واحدة سالبة من وجهة نظر المحكمين وهي «يطلب من المعلمين اتباع الروتين في عملهم المدرسي») .

وبعد اعداد الاستبيان في صورته (٤٠ فقرة) ، تم تطبيقه علي عينة عشوائية قوامها (٥٠٠) من نظائر ووكلاء المدارس الابتدائية (٢٠) ناظرا و(٣٠) وكلاء . وتم حساب النجاس الداخلي عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجات كل فقرة، والدرجة الكلية للاستبيان ، ثم حساب الدلالة الاحصائية لمعاملات الارتباط ووجد أن جميع معاملات الارتباط دالة عند مستوى ٠.٠١ باستثناء :

- الفقرات أرقام ١ ، ٤ ، ١٣ ، ١٤ ، ٢٣ ، ٢٤ ، ٢٦ ، ٣٤ ، ٣٧ ، ٣٩ دالة عند مستوى ٠.٠٥ .
- الفقرات أرقام ٢٩ ، ٣٠ ، ٣٢ ، ٣٣ ، ٤٠ غير دالة احصائية وبذلك تم حذفها فقط .

ثم تم حساب ثبات الاستبيان بطريقة اعادة الاختبار علي عينة عشوائية قوامها (٣٠) من نظار ووكلاء المدارس الابتدائية (١٠) نظار ، (٢٠) وكلاء وذلك بفارق زمني قدره أسبوعان ، ووجد أن معامل الثبات = ٠.٧١ . وأصبح الاستبيان في صورته العربية مكونة من (٣٥) فقرة (الملحق) .

٢ - مقياس القيادة التربوية :

أعد هذا المقياس محمد منير مرسى (د.ت) ويهدف الي قياس القدرة علي القيادة التربوية بمكوناتها الرئيسية التي يؤكد هـ دارسو الادارة التعليمية والمشغلون ببحوثها ويمكن لمن يطبق عليه هذا المقياس أن يكون بعد تصحيح اجاباته فكرة واضحة عن أساليبه القيادية ومدى فعاليتها ومدى قدرته علي القيادة التربوية بصفة عامة وجوانب القصور والقوة فيها . وعلي هذا فائق هذا المقياس بهم الممارسون للادارة التعليمية والمشغلين بها من مديريين ومشرفين ونظار وموجهين . كما أنه يهتم المشتغلين بمواضع التدريب لقيادات التربية ، ويهتم أيضا المهتمين ببحوث الادارة التعليمية بصفة عامة .

وقلم معد المقياس بتقنيته وبناء معايير علي أساس تطبيقه عام (١٩٧٨) ، وعام (١٩٨٠) علي مجموعة من الممارسين للادارة التعليمية.

والمشتغلين بها . وقد حسب معامل ثبوت المقياس بطريقة إعادة الاختبار وكانت قيمته (٠.٩٢) ، كما حسب معامل صدق المقياس على أساس «تقديرات التقارير الغنية» لمن أجرى عليهم المقياس ، وكانت قيمته (٠.٩١) .

ويتكون هذا المقياس من خصيتين - مؤالا موزعة على خمسة أجزاء بالتساوي ، كل جزء منها يقص جانبا من الجوانب الرئيسية للقادة على القيادة التربوية : (٤) : الموضوعية - (ب) استخدام السلطة (ج) المرونة (د) فهم الآخرين (هـ) معرفة مبادئ الاتصال .

وعند الإجابة على أسئلة المقياس ، يطلب قراءه السؤال ثم يختار المقصود أحسن اجابة مناسبة من وجهة نظره من بين أربع اجابات لكل سؤال ، ويضع حول رقمها دائرة ويوجد مع المقياس مفتاح للتصحيح وجدول للمعايير .

وقام الباحث الحالي بحساب ثبات المقياس بطريقة إعادة الاختبار على عينة عشوائية قوامها (٣٠٠) من تظلم ووكلاء المدارس الابتدائية (١٠٠) . نظار (٣٠٠) وكلا ، وذلك يفتوق زمي قوه أسبوعان ، ووجه أن معامل الثبات = (٠.٧٣) .

وكذلك تم حساب معاملات الارتباطات - لدرجات نفس العينة - بين درجة كل جزء من أجزاء المقياس والدوجة الكلية وكانت القيم - على التوالي - هي :

(١) ر = ٠.٧٢٨ ، (ب) ر = ٠.٦٥٩ ، (ج) ر = ٠.٥٩٨ .

(د) ر = ٠.٦٣٨ ، (هـ) ر = ٠.٦٤٧ وكلها قيم دالة عند مستوى ٠.٠١ .

(٣) مقياس البروفيل الشخصي :

وضعه في الأصل Gordon ، وأهد صورته العربية كل من فؤاد أبو حطب وجابي عبد الحميد ، ويستخدم هذا المقياس في تقدير

أربع سمات شخصية هامة في الأعمال اليومية بالنسبة للشخص السوي وهي : (أ) السيطرة ، (ب) المسؤولية ، (ج) الاتزان الانفعالي ، (د) الاجتماعية ، وهو مناسب للاستخدام مع طلاب المدارس الثانوية والجامعات ومع الراشدين في العديد من المجالات المختلفة .

وقام معدا المقياس بحساب معاملات الثبات للمقاييس الأربعة بطريقة إعادة الاختبار علي عينة من طلاب الدبلوم الخاصة بكلية التربية - جامعة عين شمس ، و كانت قيم معاملات الثبات هي : (أ) = 0.71 ، (ب) = 0.67 ، (ج) = 0.69 ، (د) = 0.78 .

وقام الباحث الحالي بإعادة حساب معامل الثبات بطريقة إعادة الاختبار علي عينة عشوائية قوامها (30) من نظار ووكلاء المدارس الابتدائية ، (10) نظار ، و(20) وكلاء وذلك بفارق زمني قدره أسبوعان ، ووجد أن قيم معاملات الثبات هي : (أ) = 0.73 ، (ب) = 0.65 ، (ج) = 0.70 ، (د) = 0.73 .

وتؤكد دراسات كل من فؤاد أبو حطب عن التفضيل المهني وسمات الشخصية ، وجابر عبد الحميد علي معاهد الخدمة الاجتماعية والتربية الرياضية ، الصدق التكويني للمقياس .

الأسلوب الاحصائي (*)

- استخدام الباحث أسلوب التحليل العامل لمعالجة البيانات الخاصة بإداء الأفراد علي مفردات مقياس الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية وذلك لاختبار صحة الفرض الأول ، واستخدمت طريقة المكونات الأساسية لهوتلنج Hotteling بأسلوب الفاريماكس Varimax لكايزر Kaiser لتدوير العوامل تدويرا متعامدا

(*) تم استخدام البرامج الاحصائية (stat view + 512) وذلك بقسم الحاسب العلمي بكلية التربية - جامعة الزقازيق .

ثم قام الباحث بتفسير العوامل الناتجة في ضوء المحكات التي سوف نشير إليها فيما بعد .

- تم اجراء تحليل التباين ذي التصميم العاملي (٢×٢×٢) للمتوسطات غير الموزونة لتحديد الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية في متغيرات الدراسة . حيث كانت :

(أ) (٢) تعني الجنس (ذكور - اناث) .

(ب) (٢) تعني المهنة (ناظر - وكيل) .

(ج) (٣) تعني (مرتفعي - منخفضي) كل من : القيادة التربوية

سمات الشخصية الأربع (السيطرة - المسئولية - الاتزان الانفعالي - الاجتماعية) .

وتم تحديد المستويين : (مرتفع - منخفض) بناء علي درجات الوسيط لأفراد العينة .

- تم استخدام طريقة شفيه Scheffe لبيان اتجاه دلالة الفروق

بين المتوسطات (Ferguson) ، (فؤاد البهي السيد ،

جدول (٣) : تحليل التباين لدرجات نحو الاتجاه مهنة وكيميل
المدرسة الابتدائية عند دراسة الجنس ، المهنة ، القيادة التربوية وبعض
سمات الشخصية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	(ف)	مستوى الدلالة
الجنس (أ)	١,١٢١	١	١,١٢١	٠,٠٤	غير دالة
المهنة (ب)	٧٧,٧٢	١	٧٧,٧٢	٣,٠٦	غير دالة
(أ) × (ب)	٢٢٣,٤٤	١	٢٢٣,٤٤	٨,٨١	٠,٠١
القيادة التربوية (ج)	٦١,٤٩	١	٦١,٤٩	٢,٤٢	غير دالة
(أ) × (ج)	١٠,٦٣	١	١٠,٦٣	٠,٤٢	غير دالة
(ب) × (ج)	٣٧,٢٧	١	٣٧,٢٧	١,٤٧	غير دالة
(أ) × (ب) × (ج)	٥٧,٤٧	١	٥٧,٤٧	٢,٢٧	غير دالة
الخطأ	٤٢٣٧,٦٧	١٦٧	٢٥,٣٨	-	-
الجنس (أ)	٣,٣١	٠	٣,٣١	٠,١٣	غير دالة
المهنة (ب)	٨١,٩٩	١	٨١,٩٩	٣,٢٦	غير دالة
(أ) × (ب)	٢٦٦,٠٦	١	٢٦٦,٠٦	١٠,٥٨	٠,٠١
السيطرة (ج)	٠,٣٩	١	٠,٣٩	٠,٠٢	غير دالة
(أ) × (ج)	٩٤,١٦	١	٩٤,١٦	٣,٧٥	غير دالة
(ب) × (ج)	١١٥,٣٢	١	١١٥,٣٢	٤,٥٩	٠,٠٥
(أ) × (ب) × (ج)	٣,٨٣	١	٣,٨٣	٠,١٥	غير دالة
الخطأ	٤١٩٧,٨٩	١٦٧	٢٥,١٤	-	-
الجنس (أ)	٠,١٣	١	٠,١٣	٠,٠١	غير دالة
المهنة (ب)	٦٠,٢٢	١	٦٠,٢٢	٢,٤٣	غير دالة
(أ) × (ب)	٢٤١,٥٨	١	٢٤١,٥٨	٩,٧٦	٠,٠١
المسئولية (ج)	٦,٥٠	١	٦,٥٠	٠,٢٦	غير دالة
(أ) × (ج)	١٨٦,٢٠	١	١٨٦,٢٠	٧,٥٢	٠,٠١
(ب) × (ج)	٢٢,٥٥	١	٢٢,٥٥	٠,٩١	غير دالة
(أ) × (ب) × (ج)	١٠,٠٥	١	١٠,٠٥	٠,٤١	غير دالة
الخطأ	٤١٣٥,٣٦	١٦٧	٢٤,٧٦	-	-

تابع جدول رقم (٣)

مستوى الدلائل	(ف)	متوسط المرمعات	درجات الحرية	مجموع الترمعات	حدر التباين
غير دالة	٠,٤٥	١١,٣٨	١	١١,٣٨	الجنس (أ)
غير دالة	٢,٢٦	٥٧,٧٠	١	٥٧,٧٠	المهنة (ب)
٠,٠١	٨,١٥	٢٠٧,٧٨	١	٢٠٧,٧٨	(أ) x (ب)
غير دالة	٠,٣٣	٨,٤٧	١	٨,٤٧	الاتزان الانفعالي (ج)
٠,٠٥	٤,٤٨	١١٤,٠٧	١	١١٤,٠٧	(أ) x (ج)
غير دالة	٠,٠٢	٠,٤٢	١	٠,٤٢	(ب) x (ج)
غير دالة	٠,٧٣	١٨,٦٩	١	١٨,٦٩	(أ) x (ب) x (ج)
-	-	٢٥,٤٨	١٦٧	٤٢٥٥,٦٢	الخطأ
غير دالة	٠,٠٣	٠,٨٠	١	٠,٨٠	الجنس (أ)
غير دالة	١,٥٥	٣٩,٩٨	١	٣٩,٩٨	المهنة (ب)
٠,٠١	٦,٧٣	١٧٣,٣٦	١	١٧٣,٣٦	(أ) x (ب)
غير دالة	١,١٩	٥١,٣٢	١	٥١,٣٢	الاجتماعية (ج)
غير دالة	٠,٦٦	١٦,٩٧	١	١٦,٩٨	(أ) x (ج)
غير دالة	٣,٥٨	٩٢,١٦	١	٩٢,١٦	(ب) x (ج)
غير دالة	١,٤١	٣٦,٢٢	١	٣٦,٢٢	(أ) x (ب) x (ج)
-	-	٢٥,٦٠	١٦٧	٤٢٧٤,٣٥	الخطأ

٣,٩١ = الجدولية (٠,٠٥ + ١٥٠)

٦,١ = (٠,٠١ + ١٥٠)

جدول (٤) : قيم (ف) للفرق بين أي متوسطين في درجتين الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة عند دراية تقابل (الجنس x المهنة)

المجموعة	العدد	المتوسط	ذكور نظار	ذكور وكلاء	ناظرات	امهات	امهات وكليات
ذكور نظار	٦٠	٦٥٠٠٤	-	١٤٨	٣٥٧	٣٥٢	
ذكور وكلاء	٥٧	٦٦٣٣			٩٠*	٦٨٤*	
امهات ناظرات	٢٤	٩٧٣٩			-	٨٩٤*	
امهات وكليات	٣٤	٦٣٧٨					٤

* ف = ٣٩٢ (٠.٥)
 * ف = ٦٤٨ (٠.١)

جدول (٥) : قيم (ف) للفرق بين اى متوسطين في درجات الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة عند دراسة تفاعل (المهنة × السيطرة)

المجموعة	العدد	المتوسط	نظار ذوو سيطرة منخفضة	مرتفعة	نظار ذوو سيطرة منخفضة	مرتفعة	وكلاء ذوو سيطرة مرتفعة
نظار ذوو سيطرة منخفضة	٤٢	٦٥٫١٢	-	٣٫٥٧	١٫٠١	٠٫٠٣	٠٫٠٣
نظار ذوو سيطرة مرتفعة	٤٢	٦٧٫١٩	٦٧٫١٩	-	٠٫٨٥	٤٢*	٤٢*
وكلاء ذوو سيطرة منخفضة	٤٦	٦٦٫٣٠	٦٦٫٣٠	-	-	١٫٤٥	١٫٤٥
وكلاء ذوو سيطرة مرتفعة	٤٥	٦٤٫٩٣	٦٤٫٩٣	-	-	-	-

$$* \text{ ف} = ٣٫٩٤ (٠٫٠٥)$$

$$** \text{ ف} = ٦٫٩٠ (٠٫٠١)$$

جدول (٦) : قيم (ف) للفرق بين أى متوسطين في درجات الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة عند دراسة تفاعل (الجنس × المسئولية)

المجموعة	العدد	المتوسط	ذكور ذوو مسئولية منخفضة	مترفعة	اناث ذوات مسئولية منخفضة	مترفعة
ذكور ذوو مسئولية منخفضة	٥٧	٦٤,٧٠	-	٨٢٣**	٢٧٧٧	٠,٠٢
ذكور ذوو مسئولية مترفعة	٦٠	٦٧,٣٣	-	-	٠,٢٧	٦٧٧٣**
اناث ذوات مسئولية منخفضة	٢٤	٦٦,٧١	-	-	-	٢٦١٣
اناث ذوات مسئولية مترفعة	٣٤	٦٤,٥٦	-	-	-	-

$$* \text{ ف} = ٣,٩٢ (٠,٠٥)$$

$$** \text{ ف} = ٦,٤٨ (٠,٠١)$$

جدول (٧) : قيم (ف) للفرق بين اى متوسطين في درجات الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة عند دراسة تفاعل (الجنس × الاتزان الانفعالي

اناث ذوات اتزان مرتفع		اناث ذوات اتزان منخفض		ذكور ذوات اتزان مرتفع		ذكور ذوات اتزان منخفض		المتوسط	العدد	المجموعة
مرتفع	منخفض	مرتفع	منخفض	مرتفع	منخفض	مرتفع	منخفض			
٠.١٧	٠.٩٤	*٥.٦٩	-	٦٥.٠٣	٦٤	٦٧.٢٨	٥٣	٦٤	٦٣	ذكور ذوات اتزان منخفض
*٤.٧٣	١.٢١	-	-	٦١.٠٦	٣٥	٦٤.٥٢	٢٣	٦٣	٦٣	ذكور ذوات اتزان مرتفع
١.٢٨	-	-	-	٦٤.٥٢	٢٣	٦٤.٥٢	٢٣	٦٣	٦٣	اناث ذوات اتزان مرتفع
-	-	-	-	٦٤.٥٢	٢٣	٦٤.٥٢	٢٣	٦٣	٦٣	اناث ذوات اتزان منخفض

$$* \text{ ف } = ٣.٩٢ (٠.٠٥)$$

$$** \text{ ف } = ٦.٤٨ (٠.٠١)$$

مناقشة النتائج وتفسيرها

الفرض الأول :

« لايتأثر الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية بأى عامل ولاختبار صحة الفرض ، تم اجراء التحليل العاملي لآداء أفراد العينة علي مقياس الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية ، ويوضح الجدولان رقما (١) ، (٢) نتائج التحليل العاملي .

عند اجراء التحليل العاملي مقياس الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية لأفراد العينة ، تم استخلاص (١٦) عاملا يستوعب ٧٧٫١% من التباين الكلي ولأنه يفضل تفسير العوامل بعد تدوير المحاور بحيث يتم توزيع تشعبات المتغيرات علي العوامل بشكل يجعلها تتسق في صورة منطقية (صفوت فرج ، ١٩٨٠ : ٢٧٦) لذلك أجرى تدوير متعامد بطريقة الفارمكس Varimax قبل تفسير العوامل المستخلصة والتي سيتم في ضوء المحكات التالية :

(أ) استبعدت التشعبات التي تقل عن ($\pm ٠٫٣$) في ضوء محك جيلفورد .

(ب) استبعدت العوامل التي لها قيم كامنة أقل من الواحد (قاعدة كايزر) .

(ج) لن ينتفت للعوامل التي تشعب عليها أقل من ثلاث مفردات لصعوبة الاعتماد علي مثل تلك العوامل (صفوت فرج ، ١٩٨٠ : ٣٦٥) .

ويتضح من الجدول رقم (٢) أنه أمكن تفسير ثمانية عوامل دالة في ضوء المحكات السابقة ، وفيما يلي سيتناول الباحث كل عامل علي حدة من حيث تسميته وتفسيره :

العامل الأول : تشعب علي هذا العامل (٤) مفردات تشعبا ايجابيا بالاضافة الي الدرجة الكلية للمقياس ، يشير مضمونها الي الأخذ

بأراء المدرسين ومقترحاتهم ويساعدهم في حل مشكلاتهم ، ويمكن أن نسميه بعامل العلاقات الشخصية وجذره الكامن ٥٨٠٣ ، ويستوعب ١٦٪ من التباين الكلي .

وهذا العامل يصف أحد الوظائف الرئيسية للوكيل وهو تحريك العمل أو تسهيله من خلال لعلاقات مع المدرسين مع مراعاة مقترحاتهم وآرائهم ، فمهنة وكيل المدرسة الابتدائية في ضوء ما تقدم تحتاج من ممارستها الي بناء علاقات شخصية قوية مع المدرسين الذين يعملون معه ، حتى يستطيع أن يضطلع بمهامه علي خير وجه ، وحتى يمكن أن يتعرف علي القضايا المدرسية الفعلية والحفاظ علي سير العمل بهدوء في المدرسة .

وقد أشار الي نفس العامل Coulson (١٩٧٦) والذي سماه عامل العلاقات الشخصية وبعد اجراء تحليل عاملي من الدرجة الثانية سماه بعامل تسهيل العمل .

العمل الثاني : تشبع علي هذا العامل (٧) مفردات تشبعا ايجابيا بالاضافة الي الدرجة الكلية للمقياس ، يشير مضمونها الي اعتبار الوظيفة كاعداد للنظارة حيث يشرف علي عمل المعلمين وتقويمهم وينظم واجبات وجداول المعلمين .

وقد سماه Coulson (١٩٧٦) بعامل الرجل الوسيط ganusf. والذي يصف وظيفة الوكيل علي أنها وسيط الاتصال بين الناظر والمدرسين وعندما قام Coulson باجراء تحليل عاملي من الدرجة الثانية ظهر نفس العامل وسماه بعامل الرئاسة الظاهرية ، حيث يمثل وجهة نظر القيادة المشتركة بين الناظر والوكيل . ويمكن أن نسميه بعامل الاعداد للنظارة ، وجذره الكامن ٣٢٦٥ ، ويستوعب ٩١٪ من التباين الكلي . فمهنة وكيل المدرسة الابتدائية تحتاج من ممارستها الي أن يعد نفسه للنظارة فيما بعد حيث لن يظل في مهنته بل يطمح الي الحصول علي وظيفة الناظر في المستقبل .

العامل الثالث : تشبع علي هذا العامل (٨) مفردات تشبعا ايجابيا بالاضافة الي الدرجة الكلية للمقياس ، يشير مضمونها الي قيام الوكيل بتطبيق اللوائح المدرسية والاشراف علي عملية التدريس وأداء المدرسين ، وقد أشار اليه Coulson (١٩٧٦) بعاملين : الأول سماه عامل التنظيم الادارى ، والثاني سماه عامل ضبط التدريس ، الا انه عندما أجرى تحليل عاملي من الدرجة الثانية توصل الي عامل واحد فقط سماه النواحي المهنية . ويمكن أن نسميه بعامل التنظيم الادارى وضبط التدريس ، وجذره الكامن ٢٢٦٤ ، ويستوعب ٦٣٪ من التباين الكلي . ويعتبر من وجهة نظرنا العامل أو المكون الرئيسي لمهنة وكيل المدرسة الابتدائية لأنه يتناول مباشرة عمل وكيل المدرسة من حيث الاشراف والتوجيه علي الناحية التدريسية والادارية بالمدرسة .

العامل الرابع : تشبع علي هذا العامل مفردتان تشبعا ايجابيا ، بينما تشبع عليه مفردة واحدة تشبعا سلبيا ، وبالتالي يعتبر ثنائي القطب ، ويمكن أن نسميه بعامل الزمالة مقابل الضبط الادارى ، وجذره الكامن ١٩٥٧ ، ويستوعب ٥٤٪ من التباين الكلي .

العامل الخامس : تشبع علي هذا العامل مفردتان تشبعا ايجابيا ، بينما تشبع عليه مفردتان تشبعا سلبيا ، وبالتالي يعتبر ثنائي القطب ، ويمكن أن نسميه بعامل العلاقات الشخصية مقابل ضبط التدريس ، وجذره الكامن ١٧٥٨ ، ويستوعب ٤٩٪ من التباين الكلي .

العامل السادس : تشبع علي هذا العامل (٥) مفردات ، ثلاثة منها تشبعا ايجابيا اثنتان منها تشبعا سلبيا ، وهو ثنائي القطب ، ويمكن أن نسميه بعامل التوجهات المهنية مقابل الضبط الادارى ، وجذره الكامن ١٤٧٦ ، ويستوعب ٤١٪ من التباين الكلي .

ويمكن القول بأن العوامل (٤ ، ٥ ، ٦) عوامل ثنائية القطب، وتشير الي أن دوامات معينة تواجه وكيل المدرسة الابتدائية ، فتمتص صراعات لدى وكيل المدرسة بين دوره في المدرسة المبني علي العلاقات الشخصية والتوجهات المهنية مع المدرسين وبين دوره في المدرسة المبني

علي الضبط الادارى وضبط التدريس الموجه له من قبل الناظر ، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة Coulson (١٩٧٦) ، الا انه يتضح لنا أن الصراعات الموجودة لدى وكيل المدرسة الابتدائية بمصر أكثر من الصراعات الموجودة لدى وكيل المدرسة الابتدائية في إنجلترا حيث توصلت دراسة Coulson الي عاملين فقط ثنائية القطب ، وهذه النتيجة مؤشر لنا يوضح انه يجب الاهتمام والقاء النظرة الموضوعية علي مهنة وكيل المدرسة بمصر واعادة النظر في توصيف هذه المهنة بحيث تنهي هذه الدوامات والصراعات التي يمر بها وكيل المدرسة ، حيث يجب أن يكون له دور محدد وتوصيف اجرائي لمهنته حتي يمكن أن تكون له شخصيته السوية والقوية في التعامل مع المدرسين والناظر - علي حد سواء - مما يعطيا فيما بعد قيادة تربوية ناجحة .

العامل السابع : تشبع عني هذا العامل (٤) مفردات تشبعا ايجابيا ، يشير مضمونها الي أن يتولي وكيل المدرسة المسئولية الكاملة لبعض جوانب الحياة المدرسية ، ويمكن أن نسميه بعامل القيادة المشتركة ، وجذره الكامن ١١٧ ، ويستوعب ٣٣% من التباين الكلي . وقد توصل Coulson (١٩٧٦) في دراسته الأولى الي هذا العامل ، ويعني أن يكون وكيل المدرسة قائدا مشاركا مع الناظر في المدرسة ، علي عكس ما يعتقد أنه مدرسا أساسا ، بل يكون مشرفا علي المدرسين ومساعدة للناظر ، وان لم يكن في بعض الأحيان يتولي بعضا من أعمال النظارة .

العامل الثامن : تشبع علي هذا العامل (٤) مفردات تشبعا ايجابيا يشير مضمونها الي أن يكون وكيل المدرسة بمثابة مرشدا للمدرسين ، وفي نفس الوقت استشاريا للناظر ويمكن أن نسميه بعامل الارشاد والاستشارة ، وجذره الكامن ١٣٢ ، ويستوعب ٣١% من التباين الكلي وتوصل Coulson (١٩٧٦) في دراسته الأولى الي هذا العامل وسماه عامل الوساطة والارشاد .

وفي ضوء ما تقدم فإن الفرض الأول لم يتحقق صدقه ، حيث تمخض التحليل العملي عن أن الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية يتأثر بثمانية عوامل هي :

- ١ - العلاقات الشخصية .
- ٢ - الاعداد للنظارة .
- ٣ - التنظيم الادارى ضبط التدريس .
- ٤ - الزمالة مقابل الضبط الادارى .
- ٥ - العلاقات الشخصية مقابل ضبط التدريس .
- ٦ - التوجهات المهنية مقابل الضبط الادارى .
- ٧ - القيادة المشتركة .
- ٨ - الارشاد والاستشارة .

الفرض الثانى :

« لا يختلف الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية باختلاف الجنس » . ولاختبار صحة الفرض ، كانت نتائج تحليل التباين لدرجات مقياس الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية ، جدول رقم (٣) هي :

لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والاناث في درجات مقياس الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية ، وهذا يعني أن كلا من الذكور والاناث لديهم نفس الاتجاه نحو هذه المهنة ، وقد يرجع ذلك الى طبيعة المهنة حيث تتطلب القيام بأعمال ادارية وفنية معينة في المدرسة - لكل من الذكور والاناث على حد سواء - وهذه الأعمال فيها قدر من المسؤولية ، كل من يقوم بها لابد أن يتحملها بغض النظر عن نوع جنسه . وبإرغم من أن معظم الدراسات السابقة تشير الى أن الاناث أكثر رضى عن مهنة التدريس من الذكور بشكل عام ، إلا أن ذلك يختلف عما توصلت اليه هذه النتيجة ، حيث مسئوليات الوكيل تختلف عن مسئوليات المدرس من حيث تحمل بعض الأعمال الادارية .

• ويتضح لنا أن الفرض الثاني تحقق صدقه .

الفرض الثالث :

« لا يختلف الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية باختلاف المهنة (ناظر - وكيل) » .

وعند دراسة المهنة ، كانت نتائج تحليل التباين لدرجات مقياس الاتجاه نحو المهنة ، جدول رقم (٣) هي : لاتوجد فروق ذات دلالة احصائية بين النظار والوكلاء في درجات مقياس الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية ، وتتفق هذ النتيجة مع دراسة Coulson (١٩٧٦) وهذا يعني أن كلا من النظار والوكلاء لديهم نفس الاتجاه نحو هذه المهنة ، وقد يرجع ذلك أن معظم نظار المدارس الابتدائية يسندون معظم المسؤوليات الادارية الفنية داخل المدرسة الي الوكلاء ، كما أن معظم الوكلاء يتحملون هذه المسؤوليات ، ان لم يكن في بعض الاحيان يتولو أعمال النظارة ، وبالتالي فان المسؤولية مشتركة بين النظار والوكلاء علي حد سواء .

• ويتضح لنا أن الفرض الثالث تحقق صدقه .

الفرض الرابع :

« لا يختلف الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية باختلاف مستويات القيادة التربوية (مرتفع - منخفض) » .

وعند دراسة القيادة التربوية ، كانت نتائج تحليل التباين لدرجات الاتجاه نحو المهنة ، جدول رقم (٣) هي : لاتوجد فروق ذات دلالة احصائية بين مرتفعي ومنخفضي القيادة التربوية في درجات مقياس الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية ، وهذا يعني أن الاتجاه نحو هذه المهنة لدى كل من مرتفعي ومنخفضي القيادة التربوية واحد ، وقد يرجع ذلك الي أن مفهومهم نحو هذه المهنة واحد ، علي أن وكيل المدرسة الابتدائية هو مشارك للناظر في عمله ، بل

وتابع له فقط - في معظم الاحيان - في كل القرارات التي تتخذ داخل المدرسة ، أى أنه ليس للوكيل دور قيادى في المدرسة بحيث يكون له تأثير قوى على العاملين في المدرسة ، وانما الذى يحتل هذا الدور هو الناظر فقط . ويتضح لنا أن الفرض الرابع تحقق صدقه .

الفرض الخامس :

« لا يختلف الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية باختلاف مستويات سمات الشخصية - كما تقاس بالبروفيل الشخصي - (مرتفع - منخفض) » .

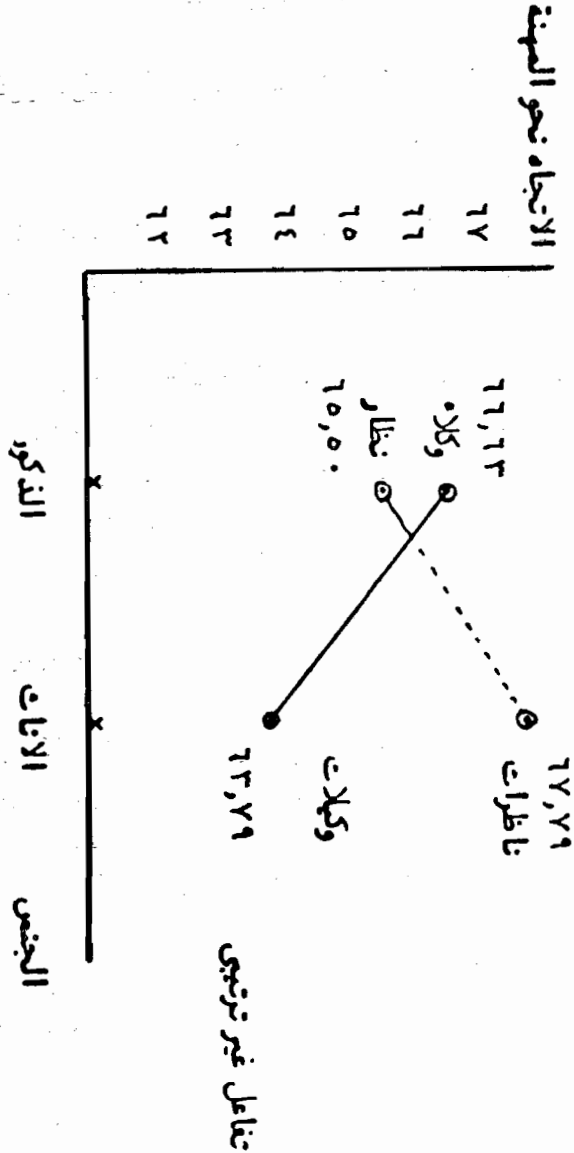
وعند دراسة سمات الشخصية ، كانت نتائج تحليل التباين لدرجات مقياس الاتجاه نحو المهنة ، جدول رقم (٣) هي : لاتوجد فروق ذات دلالة احصائية بين مرتفعي ومنخفضي كل من سمات : السيطرة المسؤلية ، الاتزان الانفعالي والاجتماعية في درجات مقياس الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية ، وبالرغم من أن هذه النتيجة غير طبيعية ، الا أنه يمكن القول ان وكيل المدرسة الابتدائية نتيجـة الصراعات والدوامات التي يتعرض لها قد ينظر اليه علي أنه لا يتصف بمثل هذه السمات ، وهذا يؤكد ما توصلنا له في الفرض الأول من هذه الدراسة ، علي أنه يوصف الوكيل بأنه الرجل الوسيط بين الناظر والمدرسين ، ان لم يكن تابعا للناظر . ويتضح لنا أن الفرض الخامس تحقق صدقه .

الفرض السادس :

« لاتوجد تفاعلات بين الجنس والمهنة في درجات الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية » .

وكانت نتائج تحليل التباين الخاصة بهذا الفرض ، جدول رقم (٣) هي : يوجد تأثير للتفاعل بين الجنس والمهنة علي درجات الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية عند مستوى ٠.٠١ ، ويتطبيق

طريقة شفوية ، جدول رقم (٤) والرسم البياني شكل (١) ، كانت النتائج كما يلي :



شكل (١) : مسار متوسطات درجات الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية في حالة تفاعل (الجنس × المهنة)

يتضح من الرسم البياني أن هناك تفاعلا غير ترتيبى بين الجنس والمهنة ، وأن لهذا التفاعل أثر على درجات الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية ، وقد وجد أن :

- الذكور الوكلاء أعلى من الاناث الوكيلات في درجات الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية (عند مستوى ٠.٠١) .

- الاناث الناظرات أعلى من الاناث الوكيلات في درجات الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية (عند مستوى ٠.٠١) .

وبالنظر الى هذه النتيجة ، نجد أنها طبيعية ، حيث الاناث الناظرات أعلى من الاناث الوكيلات ، وقد يكون ذلك راجعا الى نتيجة الخبرة الادارية التي مرت بها الاناث الناظرات أكثر من الاناث الوكلاء في النواحي المدرسية ، بينما تفوق الذكور الوكلاء على الاناث الوكيلات قد يرجع الى الحرص الشديد من قبل الذكور في الالمام بالنواحي الادارية والوصول الى مراكز ادارية أكثر من الاناث في مجال الأعمال المدرسية .

وقد وجد كل من « بومان ودرثي وجريس » (١٩٦٥) أنه من بين (١٠٠٠) رجل تنفيذى موضع الدراسة ، عبر ٤١% عن رأى غير مؤيد تماما تجاه النساء في الادارة ، ان رد الفعل السئى هذا للنساء في الادارة يوحي بأن أنماط دور الجنس قد تعوق النساء في التقدم في القوى العاملة الادارية وتعوقهن في الاجتهاد للنجاح في هذه المراكز (باكيناز حسيب ، ١٩٨٩ : ٣٧١) . ويتضح لنا أن الفرض السادس لم يتحقق صدقه .

الفرض السابع :

« لاتوجد تفاعلات بين الجنس والمهنة والقيادة التربوية في درجات الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية » . وكانت نتائج تحليل التباين الخاصة بهذا الفرض ، جدول رقم (٣) هي : توجد تفاعلات

ثنائية أو ثلاثية ذات دلالة احصائية بين الجنس والمهنة والقيادة التربوية في درجات الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية ، وهذا يعني أن الاتجاه نحو هذه المهنة لدى هذه المجموعات واحد ، وعلي ما يبدو أن مفهوم القيادة التربوية غير مرتبط بمهنة الوكيل ، وهذا ما أشرسا إليه في الفرض الرابع ، علي اعتبار أن وكيل المدرسة تابع للناظر - وليس مستقلا بذاته - في معظم الأحيان في الجوانب الرئيسية للقيادة التربوية التي تناولتها الدراسة الحالية وهي الموضوعية في اتخاذ القرار والقدرة علي استخدام السلطة بطريقة صحيحة والمرونة ، والقدرة علي فهم الآخرين ، بالاضافة الي معرفة مبادئ الاتصال مع الآخرين وقد يختلف هذا المفهوم باختلاف الجنس أو المهنة في المدرسة الابتدائية .

ويتضح لنا أن الفرض السابع تحقق صدقه .

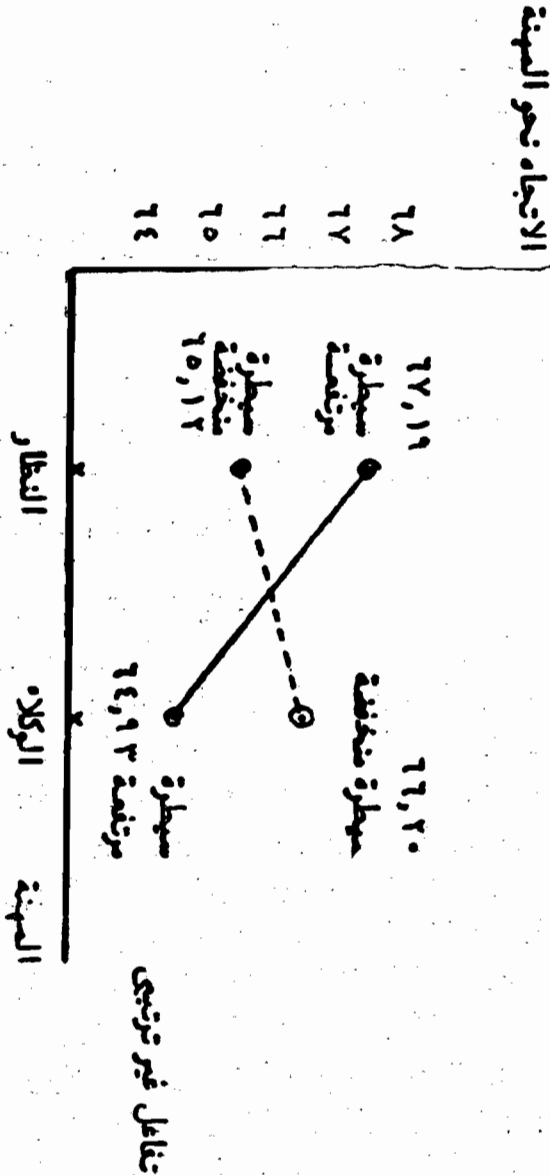
الفرض الثامن :

« لاتوجد تفاعلات بين الجنس والمهنة وسمات الشخصية (كما تقاس بالبروفيل الشخصي) في درجات الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية » . وكانت نتائج تحليل التباين الخاصة بهذا الفرض ، جدول رقم (٣) هي :

(١) بالنسبة للتفاعلات الثنائية :

١ - لا يوجد تأثير للتفاعل بين الجنس وسمات السيطرة علي درجات الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية . وهذا يعني أن كلا من الذكور والاناث ذوى المستويات المختلفة من سمة السيطرة لا يختلفون في الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة ، وقد يكون ذلك راجعا الي أن هذه المهنة لاتحتاج الي درجة كبيرة من السيطرة لمن يزاولها لوحده نظرا للدور الذي يقوم به كمساعد لناظر المدرسة ، وأن هذا لا يختلف باختلاف الجنس . فسمت السيطرة كما حددها المقياس المستخدم تميز الأفراد المسيطرين لغويا ، والذين يتخذون دورا نشطا في الجماعة والواثقين من انفسهم والحازمين المصبرين في علاقاتهم بالآخرين والذين يميلون الي اتخاذ القرارات مستقلين عن غيرهم ، وقد تنطبق هذه السمات علي النظار أكثر من الوكلاء نتيجة الدور الذين يقومون به بعض النظر عن كونهم ذكورا أم اناثا . وهذا ما أكدته النتيجة الخاصة بوجود

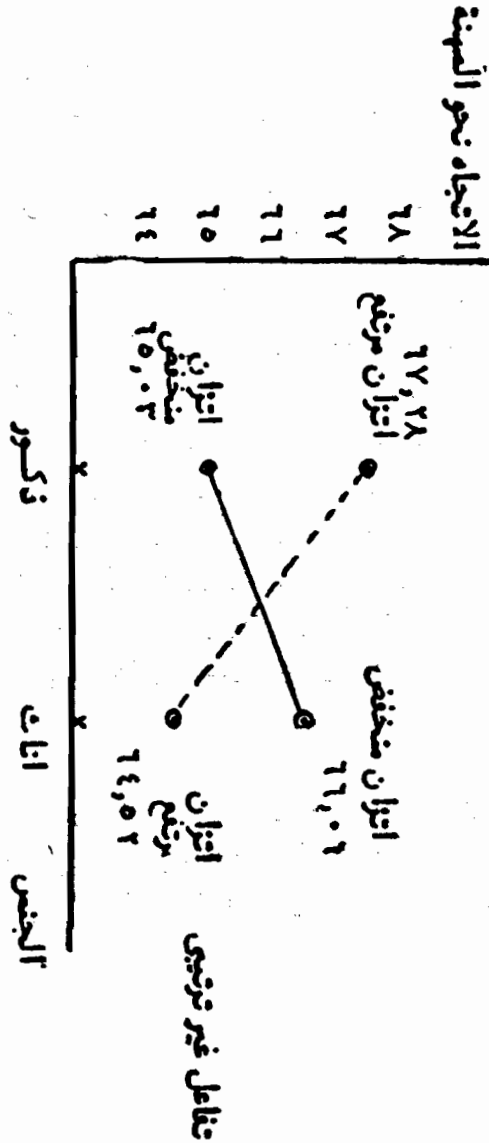
تأثير للتفاعل بين المهنة وسمه السيطرة علي درجات الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية والتي سوف نقنولها فيما بعد .
 ٢ - يوجد تأثير للتفاعل بين المهنة وسمه السيطرة علي درجات الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية عند مستوى ٠.٠٥ ، وبتطبيق طريقة شففيه ، جدول رقم (٥) والرسم البياني شكل (٢) ، كانت النتائج كما يلي :



شكل (٢) : مسار متوسطات درجات الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية في حالة تفاعل (المهنة x السيطرة)

يتضح من الرسم البياني أن هناك تفاعلا غير ترتيبي بين المهنة وسمة السيطرة ، وأن لهذا التفاعل أثرا علي درجات الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية ، وقد وجد أن : الناظر ذوى سمة السيطرة المرتفعة أعلي من الوكلاء ذوى سمة السيطرة المرتفعة في درجات الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية (عند مستوى ٠.٥) وبالنظر الي هذه النتيجة ، نجدها طبيعية ، بالرغم أنها دالة عند مستوى ٠.٠٠ ، حيث يمكن القول ان هذا الفرق قد يكون راجعا الي خبرة الناظر بدرجة أكبر من خبرة الوكلاء في النواحي الادارية في المدرسة ، لان الأعمال الادارية بشكل عام تحتاج الي درجة معينة من السيطرة حتي يمكن اتخاذ القرارات أو تنفيذها لتحقيق الأهداف المطلوبة ، وهذا يكون علي عاتق الناظر بالدرجة الأولى أكثر من الوكيل .

٣ - يوجد تأثير للتفاعل بين الجنس وسمة المسؤولية علي درجات الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية عند مستوى ٠.٠١ ، وبتطبيق طريقة شفيه ، جدول رقم (٦) ، والرسم البياني شكل (٣) ، كانت النتائج كما يلي :



شكل (3) : معار متوسطات درجات الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية في حالة تفاعل (الجنس x المسئولية)

يتضح من الرسم البياني أن هناك تفاعلا غير ترتيبى بين الجنس ومهمة المسئولية ، وأن لهذا التفاعل أثرا علي درجات الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية ، وقد وجد أن :

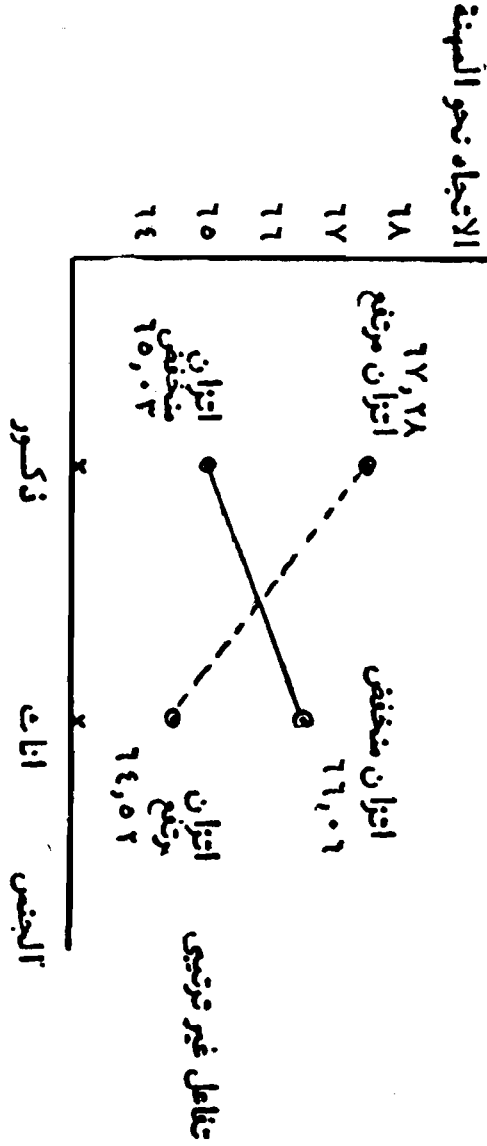
- الذكور ذوى المسؤولية المرتفعة أعلي من الذكور ذوى المسؤولية المنخفضة في درجات الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية (عند مستوى ٠.٠١) .

- الذكور ذوى المسئوليه المرتفعة أعلي من الاناث ذوات المسئولية المرتفعة في درجات الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية (عند مستوى ٠.٠١) .

وبالنظر الي هذه النتيجة نجدها طبيعية ، حيث يمكن القول ان الذكور ذوى المسؤولية المرتفعه أعلي من كل من الذكور ذوى المسؤولية المنخفضة والاناث ذوات المسؤولية المرتفعة ، وقد يرجع ذلك الي أن الذكور في المواقف الادارية قد يكونون أكثر مسئولية من الاناث ، وتزداد هذه المسئولية بدرجة أكبر في المهن المرتبطة بمثل هذه المواقف بالذات أكثر من غيرها لما لها من تأثير علي الآخرين حيث تساعد علي تجنب الاضطرابات في العمل والاحتكاك السلبي غير المجدى بين العاملين في المدرسة .

٤ - لا يوجد تأثير للتفاعل بين المهنة وسمة المسئولية علي درجات الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية . وهذا يعني أن كلا من الناظر والوكلاء ذوى المستويات المختلفة من سمة المسئولية لا يختلفون في الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية ، وقد يكون ذلك راجعا الي أن هذه المهنة لاتحتاج الي درجة كبيرة من المسئولية لمن يزاولها لوحده ، وانما هذه المسئولية مشتركة وواحدة بين الناظر والوكيل في الاعمال الادارية داخل المدرسة من حيث قدرتهم علي الاستمرار في اى عمل يكلفون به ، والمثابرون والمصممون والذين يمكن الاعتماد عليهم من حيث هم علي رأس الهيئة التدريسية في المدرسة .

٥ - يوجد تأثير للتفاعل بين الجنس وسمة الاتزان الانفعالي علي درجات الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية عند مستوى ٠.٠٥ ، بتطبيق طريقة شفيه ، جدول رقم (٧) ، والرسم البياني شكل (٤) ، كانت النتائج كما يلي :



شكل (٤) : مسار متوسطات درجات الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية في حالة تفاعل (الجنس × الاتزان الانفعالي)

يتضح من الرسم البياني أن هناك تفاعلا غير ترتيبى بين الجنس وسممة الاتزان الانفعالى ، وأن لهذا التفاعل أثرا على درجات الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية ، وقد وجد أن :

- الذكور ذوى الاتزان الانفعالى المرتفع أعلى من الذكور ذوى الاتزان الانفعالى المنخفض فى درجات الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية (عند مستوى ٠.٠٥) .

- الذكور ذوى الاتزان الانفعالى المرتفع أعلى من الاناث ذوات الاتزان الانفعالى المنخفض فى درجات الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية (عند مستوى ٠.٠٥) .

وبالنظر الى هذه الي هذه النتيجة ، نجدها طبيعية ، بالرغم من أن مستوى الثقة ٠.٠٥ ، حيث يمكن القول ان الذكور ذوى الاتزان الانفعالى المرتفع أعلى من كل من الذكور ذوى الاتزان الانفعالى المنخفض والاناث ذوات الاتزان الانفعالى المرتفع ، وقد يرجع ذلك الى أن الذكور فى المواقف الادارية قد يكونون أكثر اتزاناً انفعالياً من الاناث أى يكونون بمنأى عن القلق والتوتر العصبى والحساسية الزائدة وعدم تحمل الاحباط ، حيث الاناث بطبيعتهن أقل من الذكور فى مثل هذه الأمور ، وبالطبع يزداد الاتزان الانفعالى لدى الذكور فى الوظائف التى ترتبط بمواقف اتخاذ القرارات والنواحى الادارية لما لها من تأثير على الآخرين ، حتى يمكن تجذب العواطف والنواحى الشخصية ، ويكونون أكثر موضوعية حتى يمكن تحقيق الأهداف المرجوة فى أحسن صورة ممكنة .

٦ - لا يوجد تأثير للتفاعل بين المهنة وسممة الاتزان الانفعالى على درجة الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية ، وهذا يعنى أن كلا من النظار والوكلاء ذوى المستويات المختلفة من سممة لاتزان الانفعالى لا يختلفون فى الاتجاه نحو مهنة لاتحتاج الي درجة كبيرة من الاتزان ذلك راجعا الى أن هذه المهنة لاتحتاج الي درجة كبيرة من الاتزان الانفعالى لمن يزاولها لوحده ، وانما مطلوب درجة اتزان انفعالى معينة

من كل من الناظر والوكيل علي حد سواء بحيث يكونو بمنأى عن القلق والتوتر العصبى حتى يتمكنوا من التعامل مع العاملين فى المدرسة بصورة موضوعية .

٧ - لا يوجد تأثير للتفاعل بين سمة الاجتماعية وكل من الجنس والمهنة على درجات الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية ، وهذا يعنى أن كلا من الناظر والوكلاء الذكور منهم والانات علي حد سواء ذوى المستويات المختلفة من سمة الاجتماعية لا يختلفون فى الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية ، وقد يكون ذلك راجعا الي أن هذه المهنة لما لها من طبيعة تحتاج الي مخالطة الناس والعمل معهم والرغبة فى التجمعات والتوسع فى الاتصالات الاجتماعية ، وهذه السمات غير مطلوبة من الوكيل فقط ، وانما أيضا مطلوبة من الناظر سواء كانوا من الذكور أو الاناث .

(ب) بالنسبة للتفاعلات الثلاثة :

لا يوجد تأثير للتفاعل بين الجنس والمهنة وسمات الشخصية الأربيع فى درجات الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية ، وهذا يعنى أنه ليس للجنس والمهنة وسمات الشخصية الأربيع معا دور فى ابراز الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة الابتدائية بالرغم من أن بعض المتغيرات - علي حدة - يؤثر علي تلك الدرجات ، وقد يرجع ذلك الي تفتيت العينة عند دراسة أثر هذا التفاعل الثلاثي مما يلغى أثره ، وخصوصا أن العينة (١٧٥) تعتبر صغيرة فى هذه الحالة .

ويتضح لنا أن الفرض الثامن تحقق جزئيا .

المراجع

- ١ - أحمد زكي صالح : الأسس النفسية للتعليم الثانوى ، القاهرة ، النهضة المصرية ، ١٩٥٩ ، ص ٣٨٨ .
- ٢ - أحمد عزت راجح : علم النفس الصناعي ، القاهرة ، الدار القومية للطباعة والنشر ، ١٩٦٥ ، ص ٤٠٥ .
- ٣ - أحمد محمد أبو زيد : العلاقات الانسانية وسيكولوجية التوافق في مجال العمل والادارة ، القاهرة ، مكتبة النهضة الحديثة ، ١٩٧٠ ، ص ١٢٥ .
- ٤ - المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم : خطة تدريب القيادات التربوية في الوطن العربي ، تونس ، ادارة التربية ، ١٩٩١ ، ص ٣ .
- ٥ - باكيناز حسن حسيب : العلاقة بين أنماط دور الجنس ومميزات الادارة المطلوبة . مجلة كلية التربية بالزقازيق ، السنة (٤) ، العدد (٩) ، مايو ١٩٨٩ ، ص ٣٧١ .
- ٦ - حمدى رشيد الحنبلي : العلاقة بين بعض المتغيرات النفسية والمتغيرات المهنية ورضا معلم المرحلة الأولى ففي دولة الكويت عن مهنته رسالة ماجستير ، كلية الآداب - جامعة الكويت ، ١٩٧٣ .
- ٧ - حمدى محمد ياسين : الاتجاهات النفسية للاخصائي النفسي نحو عمله . بحوث المؤتمر الثالث لعلم النفس في مصر ، الجمعية المصرية للدراسات النفسية ، يناير ١٩٨٧ ، ص ١ - ١٨ .
- ٨ - صفوت فرج : التحلل العاملي في العلوم السلوكية ، القاهرة دار الفكر العربي ، ١٩٨٠ .
- ٩ - عبد الحميد سلام : فعالية العمل الجماعي في مدارس التعليم العام بدولة قطر وعلاقتها بنمط السلوك القيادى السائد . المجلد العشرون ، مركز البحوث التربوية ، جامعة قطر ، ١٩٨٧ ، ص ٣٤٣ .

- ١٠ - عبد الرحمن الأحمدى وآخرون : الادارة والخدمات التعليمية في التعليم العام بدولة الكويت . مؤسسة الكويت للتقدم العلمي ، الكويت ، ١٩٨٦ ، ص ص ١١٢ ، ١١٦ .
- ١١ - عبد الكريم درويش وآخرون : أصول الادارة العامة ، القاهرة مكتبة الأنجلو المصرية ، ١٩٧٢ ، ط ٥ ، ص ٢٦ .
- ١٢ - عبد المنعم شحاته محمود : الاتجاه نحو عمل المرأة خارج المنزل ، مقارنة بين التسليطين وغير التسليطين . مجلة العلوم الاجتماعية جامعة الكويت ، خريف ١٩٨٩ ، ص ص ١٦١ - ١٨١ .
- ١٣ - عبد عون عبد علي : اتجاهات المدرسين نحو مهنة التدريس وعلاقتها ببعض سماتهم الشخصية . المجلة التربوية ، كلية التربية - جامعة الكويت ، العدد (٩) ، المجلد (٣) ، يونيو ١٩٨٦ ، ص ٩ .
- ١٤ - عزيز حنا داوود : الصفات الشخصية اللازمة لنجاح طلبة كليات المعلمين في مهنة التدريس . رسالة ماجستير ، كلية التربية - جامعة عين شمس ، ١٩٦٥ .
- ١٥ - علي عسكر . السلوك التنظيمي في المجال التربوي ، الكويت ، دار القلم ، ١٩٦٧ ، ص ١٠١ .
- ١٦ - عنايات يوسف زكي : اتجاهات طلبة كليات اعداد المدرسين نحو مهنة التدريس ، القاهرة ، مطبعة التقدم ، ١٩٧٤ .
- ١٧ - فؤاد أبو حطب : القدرات العقلية ، القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية ، ١٩٨٠ ، ط ٣ ، ص ص ١٤ - ١٦ .
- ١٨ - فؤاد أبو حطب ، جابر عبد الحميد : كراسة تعليمات البروفيل الشخصي ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، (د.ت.٠) .
- ١٩ - فؤاد البهي السيد : علم النفس الاجتماعي ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، ١٩٥٤ .
- ٢٠ - علم النفس الاحصائي وقياس العقل البشري ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، ١٩٧٩ ، ط ٣ .

٢١ - محمد أحمد كريم وآخرون : الادارة الصفية - بين النظرية ،
والتطبيق - الكويت ، مكتبة الفلاح ، ١٩٩٢ .

٢٢ - محمد رفقي عيسي : العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى
مدرسات رياض الأطفال واتجاهات الاطفال نحو العملية التربوية ،
المجلة التربوية كلية التربية - جامعة الكويت ، العدد الثامن ، مارس
١٩٨٦ ، ص ٣٩ .

٢٣ - محمد منير مرسى : اختبار القيادة التربوية ، الرياض ،
دار عالم الكتب للنشر والتوزيع ، (٥٠٥) .

٢٤ - محمود زكي هاشم : الجوانب السنوكية في الادارة ، الكويت
وكالة المطبوعات ، ١٩٧٩ ، ص ٢٧

٢٥ - نادية محمود شريف : دراسة مقارنة لنمو المناخ المؤسسي
وعلاقته برضا المعلم عن مهنته في مدارس المقررات والمدارس التقليدية
مجلة العلوم الاجتماعية ، العدد (٣) ، المجلد (١٣) ، ١٩٨٥ ، ص ص
٧١ - ٩٦ .

٢٦ - وفاء الزير : الرضا عن العمل بين مدرسي المرحلتين
الاعدادية والثانوية . رسالة دكتوراه - كلية التربية - جامعة المنصورة
١٩٧٨ .

٢٧ - يحيى محمد عبده مهني : الرضا عن العمل بين مدرسي
التربية الرياضية في المرحلة الثانوية وعلاقة ذلك ببعض متغيرات
الشخصية . رسالة ماجستير ، كلية التربية - جامعة المنصورة ، ١٩٧٦

٢٨ - يوسف ابراهيم نبراى : الادارة المدرسية الحديثة ، الكويت ،
مكتبة الفلاح ، ١٩٩٢ .

- 29 — Askar, A. : **A Study of Teacher Job Satisfaction in Kuwait**
Unpublished Ph.D. Diss., Uni of Michigan, Ann Arbor.
Michigan, 1981.
- 30 — Coulson, A.A. : Attitudes of Primary School Heads and
Deputy Heads to Deputy Headship. **J Educ. Psych.**, 1976,
46, 244-252.
- 31 — Ferguson, G.A. **Statistical Analysis in Psychology and Educa-**
tion. Fifth Edition, McGraw-Hill, Int., Book Comp., Singa-
pore, 1984.
- 32 — Knoop, R. : The Alienated Teacher : A Profile in **Bibliogra-**
phic Retrieval Services, Inc. New York. Latham, 1982.
- 33 — Mattsoon, K. : Personality Traits Associated with Effective
Teaching in Rural and Urban Secondary Schools. **J. of Edu-**
cational Psychology, 1974, V. (66), N. (1).
- 34 — McGuire, W. : Attitudes and Attitude Change, PP. 233 - 246
in Lindzey and Aronson (Ed.) **The Handbook of Social Psy-**
chology. Reading MA : Addison - Wesley, 1985.
- 35 — Mori, : Structure of Motivation for Becoming a Teacher.
J. of Educational Psych., 1965, 56.
- 36 — Tiffin, J. & McGormic, E. : **Industrial Psychology**, Prentice
Hall, Inc., U.S.A., 1965.

جامعة الزقازيق
كلية التربية
قسم علم النفس التربوي

استبيان الاتجاه نحو مهنة وكيل المدرسة
اعداد
دكتور / محمد المرى محمد اسماعيل

الاسم : _____ الجنس (ذكر أنثي) _____

المدرسة : _____ الادارة التعليمية : _____

المهنة :

ناظر ()

وكيل ()

التعليمات :

يهدف هذا الاستبيان الي تحديد شعورك واتجاهاتك نحو مهنة
وكيل المدرسة الابتدائية بصفة عامة ، وفيما يلي عددا من العبارات
التي تعبر عن تلك الاتجاهات ، والمطلوب من سيادتكم أن تختار
الاستجابة التي تتفق وانطباعك الشخصي نحو كل منها ، وذلك بوضع
علامة (X) في الخانة المناسبة للاستجابة حيث يوجد أمام كل عبارة
ثلاث استجابات هي :

- موافق : اذا كنت توافق علي العبارة .
 - الي حد ما : اذا كنت توافق علي العبارة احيانا .
 - غير موافق : اذا كنت لا توافق علي العبارة .
- ولاحظ أنه لا توجد اجابات صحيحة وأخرى خاطئة . فالاجابة الصحيحة هي التي تعبر عن رأيك بصدق ، ولا تترك عبارة دون الاجابة عنها . وتأكد أن هذه البيانات للبحث العلمي فقط .

وشكر لحسن تعاونكم ، ،

الباحث

م	العبارة	موافق	الي حد ما	غير موافق
١ -	يتطلع الي أن يعيش المعلمون في رغد من العيش .			
٢ -	يرى أن يجرب المعلمون طرقا جديدة للتدريس .			
٣ -	يضع مصلحة الجماعة فوق مصلحة الفرد .			
٤ -	يفضل عدم استخدام طرق التدريس غير المجدية .			
٥ -	يساعد المعلمين في حل المشاكل المتعلقة بالتدريس .			
٦ -	يتأكد من أن الأعمال المدرسية تمت بصورة جيدة .			
٧ -	يطبق سياسة اللوائح المدرسية العامة .			
٨ -	يفضل المساواة بين قدامي وحديثي الخبرة من المعلمين .			
٩ -	يفضل أن يقوم كل معلم بالتدريس في مجال تخصصه .			
١٠ -	يكون ودودا وقريبا من الجميع في المدرسة			
١١ -	يشرف علي عمل المعلمين ، وتقويمهم .			
١٢ -	يطمئن الي موافقة المعلمين علي تنفيذ الأمور المدرسية .			
١٣ -	يسمح بأن يطبق كل معلم طريقة تدريسه الخاصة والمناسبة لتلاميذ .			
١٤ -	يطلب من المعلمين أتباع الروتين في عملهم المدرسي .			
١٥ -	يخبر المعلمين بالتغييرات التي تحدث في المدرسة .			

م	العبارة	موافق	الي حد ما	غير موافق
١٦ -	يبلغ المعلمين عن المستويات التحصيلية المطلوبة لتلاميذهم .			
١٧ -	يضع مقترحات المعلمين موضع التنفيذ .			
١٨ -	يفضل معرفة آراء المعلمين حول القضايا المدرسية .			
١٩ -	يقدم اللوم للمعلمين الذين لا يلتزمون بالاجراءات المتفق عليها .			
٢٠ -	يشجع المعلمين لبذل أقصى ما عندهم تجاه العمل .			
٢١ -	ينظم واجبات وجداول المعلمين .			
٢٢ -	يقدم أفكاره الخاصة عن التدريس والتنظيم للمعلمين .			
٢٣ -	يهتم براحة التلاميذ داخل المدرسة .			
٢٤ -	يجب أن تكون اتجاهاته واضحة للمعلمين .			
٢٥ -	يحرص علي لقاء (زوار) المدرسة .			
٢٦ -	يرى أن يطلب الناظر الموافقة من المعلمين قبل اقتراحه التغيير .			
٢٧ -	يبلغ مقترحات المعلمين الي ناظر المدرسة .			
٢٨ -	يتولي المسئولية الكاملة لبعض جوانب الحياة المدرسية .			
٢٩ -	يناقش قرارات الناظر اذا كانت غير حكيمة .			

م	العبارة	موافق	الذي حد ما	غير موافق
٣٠ -	يتولى أمر الفصول التي يقوم بالتدريس لها .			
٣١ -	يعمل كوسيط بين الناظر والمعلمين .			
٣٢ -	يكون معلما جيدا في الفصل .			
٣٣ -	كان له تجارب متنوعة في التدريس في مدارس أخرى .			
٣٤ -	يعتبر الوظيفة كاعداد للنظارة .			
٣٥ -	يلتزم بالتدريس داخل حجرة الدراسة بدلا من أى مكان اخر .			