



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف المسيلة
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية



الرقم التسلسلي:

الرمز:

القسم : التربية البدنية

الشعبة: النشاط البدني الرياضي التربوي.

التخصص: النشاط البدني الرياضي المدرسي.

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر

مستوى الرضا الوظيفي حسب نمط التدريس لأساتذة معهد
علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية
جامعة المسيلة

إشراف الاستاذ:

د/ بن دغفل رشيد

اعداد الطالب:

عربي هشام

السنة الجامعية : 2023/2022

شكر وتقدير

الحمد والشكر لله الذي بتوفيقه تتم الأعمال شكرا خالصا يليق بجلاله وعظيم سلطانه

اعترافاً بالفضل وتقديراً للجميل،

لا يسعنا ونحن بصدد وضع اللمسات الأخيرة لهذا العمل إلا أن نتقدم بجزيل الشكر وأسمى عبارات التقدير والاحترام إلى:

الدكتور **بن دغفل رشيد** "

على قبوله الإشراف على إعداد هذه المذكرة وعلى مساعدته وحرصه المستمر

على إتمامها، نسأل الله أن يجازيه كل الخير على ذلك

كما نخص بالشكر والتقدير لجميع أساتذتنا في

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

كما نتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد

لإنجاز هذا العمل

وأتقدم بأسمى عبارات الشكر والعرفان للأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة

الموقرة الذين قبلوا وتحملوا عناء قراءة ومناقشة هذا البحث.

الإهداء

لك الحمد ربي على عظيم فضلك وكثير عطائك، إنه لا يسعني في هذه اللحظات
:التي لعني لا أملك أعلى منها أن أهدي هذا العمل المتواضع إلى
"فضاء المحبة وبحر الحنان وريحانة الدنيا وبهجتها: "أمي الغالية
والى الذي علمني أن الحياة كفاح ونضال: أبي العزيز حفظه الله ورعاه
إلى رفيقة دربي وشريكتي في السراء والضراء زوجتي الكريمة
. والى فلذات اكبادي سندس وأويس وأصغرهم ضياء
الى الذين ساندوني ودعموني تقنيا ومعنويا
إلى أصدقائي وكل الأساتذة الذين رافقوني طيلة مساري الدراسي

قائمة المحتويات

الصفحة	عنوان	
ب	شكر	
ج	إهداء	
د	قائمة المحتويات	
و	قائمة الجداول	
ز	قائمة الاشكال	
ح	الملخص	
01	مقدمة	
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة		
05	1.1 إشكالية الدراسة	
06	2.1 فرضيات الدراسة	
07	3.1 أهمية الدراسة	
07	4.1 أهداف الدراسة	
07	5.1 تحديد مفاهيم ومصطلحات الدراسة	
08	6.1 الدراسات السابقة	
10	7.1 مميزات الدراسة الحالية	
الفصل الثاني : الرضا الوظيفي		
13	تمهيد	
14	1.2 مفهوم الرضا الوظيفي	
15	2.2 أهمية الرضا الوظيفي	
16	3.2 أشكال الرضا الوظيفي	
17	4.2 مؤشرات الرضا المهني	
18	5.2 العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الموظفين	
20	6.2 قياس الرضا الوظيفي	
23	خلاصة الفصل.	
الفصل الثالث: التدريس في الجامعة الجزائرية		
25	تمهيد.	
26	1.3 التدريس في الجامعة الجزائرية	
26	2.3 الاصلاح الجديد - نظام (ل.د.م)	

28	3.3 نظام ل. م. د في الجامعة الجزائرية	
28	4.3 خصائص الأستاذ الجامعي	
29	5.3 التكوين بمعهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية	
30	6.3 منصة نظام التعليم الإلكتروني موودل Moodle	
31	7.3 أنظمة إدارة التعليم الإلكتروني	
32	8.3 مفهوم نظام موودل Moodle (منصة تعليمية إلكترونية)	
33	9.3 نبذة تاريخية عن نظام موودل "Moodle"	
33	10.3 مكونات نظام موودل " MOODLE "	
34	11.3 إمكانات واستخدامات نظام موودل "Moodle"	
36	خلاصة الفصل.	
الفصل الرابع: منهجية للدراسة الميدانية		
39	تمهيد	
40	1-4 - الدراسة الاستطلاعية	
40	2-4 - منهج الدراسة	
41	3-4 - متغيرات الدراسة	
41	4-4 - مجتمع وعينة الدراسة	
41	5-4 - أساليب جمع البيانات (أدوات جمع البيانات)	
43	6-4 - الخصائص السيكو مترية لأدوات الدراسة (الصدق، الثبات، الموضوعية)	
46	7-4 - تصميم الدراسة والمعالجة الإحصائية	
48	8-4 - خطوات اجراء الدراسة الميدانية	
	خلاصة الفصل.	
الفصل الخامس: عرض ومناقشة النتائج		
51	تمهيد	
52	1-5 - عرض النتائج	
52	1-1-5 - عرض خصائص الشخصية لعينة الدراسة	
60	2-5 - مناقشة النتائج في ظل الفرضيات	
60	1-2-5 - اختبار ومناقشة نتائج الفرضية الأولى	
63	2-2-5 - اختبار ومناقشة نتائج الفرضية الثانية	
الفصل السادس: الاستنتاجات والاقتراحات		
67	1-6 - الاستنتاج العام للدراسة	

67	1-2-6 الاقتراحات والتوصيات	
68	2-2-6 أفاق المستقبلية للدراسة	
69	خلاصة عامة	
71	قائمة المصادر والمراجع.	
74	الملاحق.	

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان
42	الجدول رقم (01): هيكل أداة الدراسة (الاستبيان)
44	الجدول رقم (02) يوضح مدى الاتساق الداخلي لعبارات (المحور الأول)
45	الجدول رقم (03) يوضح مدى الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني
46	الجدول رقم (04) يبين قيمة معامل Cronbach's Alpha للاستبيان
47	الجدول رقم (05) يبين نتائج اختبار نوع توزيع البيانات المستجوبين نحو المتغيرات للدراسة
49	الجدول رقم (06) مختلف النتائج الخاصة بعملية توزيع واسترجاع الاستبيانات.
52	الجدول رقم (07) نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الأول: مستوى الرضا الوظيفي حسب نمط التدريس الحضوري لأساتذة
56	الجدول رقم (08) نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني: مستوى الرضا الوظيفي حسب نمط التدريس عن بعد لأساتذة
61	الجدول رقم (09) يوضح نتائج تحليل نتائج اختبار الفرضية رقم 01.
64	الجدول رقم (10) يوضح نتائج تحليل نتائج اختبار الفرضية رقم 02.

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان
55	الشكل رقم (01) رسم بياني لترتيب درجات الموافقة على العبارات المحور الأول
59	الشكل رقم (02) رسم بياني لترتيب درجات الموافقة على العبارات المحور الثاني

الملخص باللغة العربية

عنوان الدراسة: مستوى الرضا الوظيفي حسب نمط التدريس لأساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة المسيلة.

هدف الدراسة هدف هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير طريقة التدريس، سواء كانت حضورية أو عن بُعد، على مستوى الرضا الوظيفي للأساتذة في معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية في جامعة المسيلة. يشمل هذا الهدف البحث في كيفية تأثير نمط التدريس على الرضا الوظيفي، وتقديم التوصيات لتحسين جودة التعليم وزيادة الرضا بين الأساتذة.

نتائج الدراسة توصلت الدراسة إلى

أساتذة المعهد بشكل عام يعبرون عن مستوى أعلى من الرضا الوظيفي عند التدريس في البيئة الحضورية مقارنة بالتدريس عن بُعد. هذا يدل على أن الأساتذة يجدون قيمة أكبر وراحة أكثر في التدريس الحضورية.

بالنسبة للتدريس عن بُعد، بينت النتائج أن الأساتذة لديهم مستوى متوسط من الرضا الوظيفي. هذا يشير إلى أن هناك بعض التحديات التي يواجهها الأساتذة عند التدريس في هذا النمط، والتي قد تشمل الصعوبات التقنية، عدم التفاعل الكافي مع الطلاب، أو غياب الحضور الفعلي.

رغم الفروقات في مستويات الرضا، يظل الأساتذة ملتزمين بالتعليم ومهتمين بتحسين طرق التدريس. هذه النتيجة تعكس حرص الأساتذة على جودة التعليم وتحقيق تجربة تعليمية فعالة للطلاب.

هذه النتائج تشير إلى أن هناك حاجة لتوفير دعم أكبر للأساتذة في تطبيق الطرق الحديثة للتدريس، وخاصة التدريس عن بُعد. يمكن أن يكون هذا من خلال توفير التدريب الفني والتكنولوجي الكافي، وتقديم منصات تعليمية أكثر فعالية، وتطبيق طرق لتحسين التفاعل بين الأساتذة والطلاب في البيئة الرقمية.

Abstract

Study Title: The Level of Job Satisfaction According to the Teaching Mode for Professors at the Institute of Physical Activity and Sports Sciences and techniques, University of M'sila.

Study Objective: The objective of this study is to understand the impact of teaching methods, whether in-person or remote, on the level of job satisfaction among professors at the Institute of Physical Activity and Sports Sciences and techniques at the University of M'sila. This goal includes investigating how the teaching mode affects job satisfaction and providing recommendations to improve the quality of education and increase satisfaction among professors.

Study Results: The study has found that

- On average, the professors at the institute express a higher level of job satisfaction when teaching in a face-to-face environment compared to remote teaching. This indicates that professors find more value and comfort in in-person teaching.
- Regarding remote teaching, the results indicated that professors have an average level of job satisfaction. This suggests that there are some challenges faced by professors when teaching in this mode, which may include technical difficulties, insufficient interaction with students, or the absence of actual presence.
- Despite the differences in satisfaction levels, professors remain committed to teaching and are interested in improving teaching methods. This result reflects the professors' dedication to the quality of education and the achievement of an effective educational experience for students.

These results indicate that there is a need to provide more support for professors in applying modern teaching methods, especially remote teaching. This could be achieved through providing adequate technical and technological training, offering more effective educational platforms, and implementing ways to enhance interaction between professors and students in the digital environment.

مقدمة

مقدمة

التعليم واحد من أهم المجالات التي تطورت بسرعة وظلت تتشد التنوع لتساير متطلبات الحيات الحديثة خاصة في شقها التكنولوجي، ولان نجاح التعليم منوط بتنوع استراتيجياته وطرقه وقنواته وادواته فكان لزاما ايجاد روافد واليات مختلفة لتحقيق الهدف والغاية منه. ولقد لجأت الهيئات المشرفة على النظم التربوية التعليمية الى خلق نظام جديد وموازي ومكمل لنظام التدريس الحضوري متمثلا في التدريس عن بعد عن طريق الانترنت والمنصات المختلفة المعدة لذلك، وقد كانت التجربة رائدة مع تدريس الوحدات الافقية والاستكشافية عن بعد.

فقد أصبحت التكنولوجيا في هذا العصر جزءا لا يتجزأ من حياتنا، عصر يتسارع فيه تطور التطبيقات والتقنيات وأصبح فيه الوصول لأي معلومة سهلا، وتواجه اليوم مؤسسات التعليم العالي مطالب عديدة فرضتها عليها التطورات العلمية والتكنولوجية المتلاحقة، وأصبح عليها على الرغم من قلة الإمكانيات والموارد المتاحة لها أن تواجه الإقبال المتزايد على التعليم العالي والارتقاء بمستوى كفاءته وفعاليتة وجودته، ليتماشي مع متطلبات العصر، وفي باحتياجات سوق العمل، ويفعل خطط التنمية، وذلك من خلال تطوير الكوادر البشرية.

ومن أجل تحقيق ومواجهة هذه المطالب والاحتياجات التعليمية ، كان لابد من إحداث تغيرات جذرية في نظام التعليم الجامعي ، بحيث لا يقتصر على نمط التدريس التقليدي داخل قاعات الدراسة ، بل الاعتماد على نمط يستطيع توظيف التطورات الحديثة في تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات ، مع اتسامه بالمرونة والكفاءة والفاعلية ، وبأن يسمح كذلك بأن تصل مواد ومناهجه لطلاب الجامعة في أي وقت وفي أي مكان ، وفي الوقت ذاته نمط يتمكن من منح الطلاب القدرات والمهارات والمعارف الضرورية واللازمة لنجاحهم في الحياة الاجتماعية والوظيفية في عصر ثورات المعارف والتكنولوجيا والاتصال كما أولت الجامعات والمعاهد هذا الموضوع أهمية كبرى فقد استحدثت في عام 2001م قسماً خاصاً بالتعليم الإلكتروني، ليصبح التعليم الإلكتروني رديفاً للتعليم التقليدي ومسانداً له، كما اعتمدت نظام WebCT المدفوع الثمن خلال الفترة من سنة 2001م إلى سنة 2006م وذلك قبل أن تتحول إلى استخدام نظام موودل المجاني والمفتوح المصدر في عام 2006م، وقد أفاد القائمون على التعليم الإلكتروني بالجامعة أن ذلك قد حقق للجامعة العديد من المكاسب ورفع من جودة التعليم الإلكتروني. أما فيما يخص التخصص الرياضي فقد أولى اهتماما بهذا الجانب من حيث العناية بطريقة التدريس بوسيلة التعليم الإلكتروني - منصة (موودل، ومن بين المعاهد التي أجرت تغييرات على ذلك معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية (جامعة مسيلة - القطب الجامعي)، وهذا من حيث توفير واستحداث موقع خاص للمعهد الذي

يشمل مجموعة من العناصر الضرورية للتدريس، مثل فضاء الطلبة و فضاء الاساتذة. ومن بين ما يوجد في موقع المعهد رابط خاص ب منصة (موودل) - Moodle) : بصيغة (دروس على الخط Moodle).
لكن، كيف يؤثر هذا التطور على مستوى الرضا الوظيفي للأساتذة ، الذين عليهم تأدية مهامهم التدريسية وفق النظام الهجين ؟ كيف يشعرون بالتحول من التدريس الحضوري إلى التدريس الهجين أو المختلط؟

في هذه الدراسة، نتوجه للتعلمق في تساؤلات الدراسة من خلال عينة من أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية في جامعة المسيلة، ونكشف مستوى الرضا الوظيفي لديهم وفقا لنمط التدريس الحضوري والتدريس عن بُعد، إذ نعتقد أن دراستنا هذه ستكون إضافة مفيدة للبحث العلمي.
و تناولت دراستنا الجوانب التالية كما يلي :

الجانب الأول من البحث فقد تناول الجانب المنهجي التمهيدي وهو بمثابة الفصل الأول. الجانب الثاني تمثل في الجانب النظري ويحتوي على فصلين أما الجانب الثالث وهو الجانب التطبيقي ويحتوي على ثلاثة فصول: الفصل الرابع (منهجية الدراسة) والخامس (عرض و تحليل و مناقشة النتائج) والسادس (الاستنتاجات و الاقتراحات).

1- الجانب (المنهجي) التمهيدي : حيث تناول الفصل الأول الاطار العام للدراسة حيث تم تحديد الاشكالية و السؤال الرئيسي بدقة و موضوعية وتم التأكد من دقة وضبط العبارات لغة واصطلاحا وتم وضع الاسئلة الجزئية والفرض العام والفروض الجزئية بشكل مضبوط واضح ودقيق.. من خلال البحث والمراجع والذي يحتوي في مجمله على إشكالية الدراسة مع الفرضيات و أهمية وأهداف الدراسة و أسباب اختيار الموضوع، و تحديد المفاهيم والمصطلحات و أخيرا الدراسات المشابهة.

2- الجانب النظري : و الذي يحتوي على فصلين الفصل الثاني والفصل الثالث كل فصل يبدأ بتمهيد وينتهي بخلاصة. الفصل الثاني(يتعلق بالرضا الوظيفي):أما الفصل الثالث فقد تناولنا فيه التدريس في الجامعة الجزائرية (التدريس الحضوري والتدريس عن بعد منصة مودل).

3- الجانب التطبيقي : يحتوي على ثلاثة فصول حيث يحتوي الفصل الرابع على المنهجية و الفصل الخامس على طريقة عرض وتحليل ومناقشة الفرضيات ويحتوي الفصل السادس على الاستنتاجات و الاقتراحات التي خلصت اليها.

الجانب المنهجي

الفصل الاول

الإطار العام للدراسة

1.1 إشكالية الدراسة:

إن الرضا الوظيفي أهم ما تسعى المؤسسات لتحقيقه لموظفيها سواء داخلها أو خارجها وتشمل القاعدة الأساسية في الإدارة العامة، تجعل الموظف يعمل برضا وسعادة ويكون واثقا من إنتاجيته ونجاحه، يهدف إلى خلق صورة طبيعية في نفوس العاملين ورضاهم وطريقة معاملتهم وسلوكهم في المؤسسة يؤثر تأثيرا قويا على إرساء الصورة الحسنة في أذهان الجماهير، إذ يتناول مشاعر الفرد اتجاه العمل الذي يقوم به و البيئة المحببة به وبالتالي إشباع حاجات الأفراد في المؤسسة تجعلهم راضيين عن عملهم، ومنه فالموظف الراضي عن عمله يخلق انطبعا جيدا لدى المتعاملين معه ، فالرضا الوظيفي ما هو إلا تجميع للظروف النفسية و الفسيولوجية و البيئية التي تحيط علاقة الموظف بزملائه ورؤسائه والتي تجعل الموظف يقول بصدق " أنا سعيد بعملتي"، إذ يتميز العصر الذي نعيش فيه بهيمنة المنظمات و شموليتها لكافة نواحي الحياة، و يساهم الرضا بشكل كبير في تخفيض معدلات التغيب عن العمل والإضرابات والشكاوي.....الخ، وكلما شعر الموظف بان الوظيفة أشبعت حاجاته المادية وغير المادية يزيد تعلقه بالمؤسسة.

يعتبر التعليم الحضوري؛ تعليما قائما على إعطاء الدروس التعليمية في غرفة الصف وجها لوجه، ويجب حضور كل من المعلم والمتعلم إلى غرفة الدرس في وقت واحد، و هو نمط تعليمي تقليدي ويعتمد على ركيزة أساسية، وهي نقل المعرفة من خلال ثلاث محاور أساسية وهي المعلم والمتعلم والمادة التعليمية، لذا لا يؤيد الوسائل المبتكرة أو التكنولوجية، فهو يتنوع إلى محاضرات وأعمال موجهة وأعمال تطبيقية. فالتعليم عن بعد إحدى المتغيرات التكنولوجية، فهو يعرف بأنه: عملية تنظيمية ومستجدة تشبع احتياجات المتعلمين من خلال تفاعلهم مع الخبرات التعليمية المقدمة لهم بطرق غير تقليدية تعتمد على قدراتهم الذاتية، وذلك من خلال استخدام تكنولوجيا الوسائط المتعددة دون التقيد بزمان أو مكان محددين ودون الاعتماد على معلم بصورة مباشرة.

ومن تطبيقات التعليم الإلكتروني نجد المنصات التعليمية الإلكترونية بما توفره من مميزات كثيرة كوسيلة للاتصال عن بعد، فهي أرضيات للتكوين عن بعد قائمة بتكنولوجيات الويب، و بمثابة الساحات التي يتم بواسطتها عرض الأعمال وجميع ما يختص لتعليم الإلكتروني وتشمل المقررات الإلكترونية وما تحتويه من نشاطات من خلالها تتحقق عملية التعليم باستعمال مجموعة من أدوات الاتصال والتواصل . ومن بين هذه الأنظمة هو نظام موودل (Moodle) الذي يعتبر قفزة كبيرة في تطوير العملية التعليمية، فهو نظام صمم على أسس تعليمية ليساعد المدرسين (المعلمين) على توفير بيئة تعليمية إلكترونية و يؤدي إلى تحفيز المتعلم لمواكبة النهضة المعلوماتية. ففي عام 2020 شهد العالم انتشار فيروس عالمي وبائي (كورونا) فساهم التعليم عن بعد في مساعدة الطالب الجامعي في مختلف الصعوبات التعليمية والتعلمية، وللبقاء على عملية التعليم المستمرة اعتمدت الوزارة على تطبيق نظام التعليم عن بعد حتى تحافظ على ديمومة التعلم واستمراره الذي يعد تعلمنا مناسباً لهذه الفترة؛ إذ يتعلم فيه الطلبة عن بعد وفي أي وقت يريدون (محمد أحمد المقدادي، 2020، ص98)

وعلى هذا الأساس جاءت دراستنا كمحاولة لمعرفة مستوى الرضا الوظيفي حسب نمطي التدريس الحضوري المباشر والالكتروني عن بعد لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة المسيلة ومن خلالها نطرح التساؤل التالي:

👉 ما هو مستوى الرضا الوظيفي حسب نمط التدريس لأساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة المسيلة؟

ويندرج تحت التساؤل الرئيسي عدة أسئلة فرعية هي كالتالي:

👉 ما هو مستوى الرضا الوظيفي حسب نمط التدريس الحضوري لأساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة المسيلة؟

👉 ما هو مستوى الرضا الوظيفي حسب نمط التدريس عن بعد لأساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة المسيلة؟

2.1 فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة: مستوى الرضا الوظيفي يختلف حسب نمط التدريس لأساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة المسيلة.

الفرضية الأولى: مستوى الرضا الوظيفي حسب نمط التدريس الحضوري مرتفع لأساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة المسيلة.

الفرضية الثانية: مستوى الرضا الوظيفي حسب نمط التدريس عن بعد متوسط لأساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة المسيلة.

3.1 أهمية الدراسة:

ترتبط أهمية الدراسة بأهمية الموضوع فهو قائم على دراسة مستوى الرضا الوظيفي حسب طبيعة نمطي التدريس لأساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة المسيلة ويمكن أن نبرزها فيما يلي :

- مستوى الرضا الوظيفي حسب نمط التدريس الحضوري لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة المسيلة.

4.1 مستوى الرضا الوظيفي حسب نمط التدريس الالكتروني عن بعد لدى معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة المسيلة.

5.1 أهداف الدراسة

- دراسة مستوى الرضا الوظيفي حسب نمطي التدريس.
- معرفة أي الأنماط التدريسية تمنح اكبر رضا وظيفي للأساتذة.
- نيل شهادة الماستر في هذا التخصص.

6.1 تحديد مفاهيم ومصطلحات الدراسة:

1-5-1- الرضا الوظيفي

لغويا : رضى عن الشيء :اختاره وقنع به، الغرض هو السرور واللغة الناتجة عن إكمال كنا ننتظره و نرغب فيه و رضى عنه و عليه، رضا و رضوانا و مرضاه ضد سخط و هناك من يكتب الكلمة بالشكل "رضي" لأنه من فعل رضى التي منها رضا. (المنجد في اللغة والاعلام،265،1997)

إصطلاحا: هو شعور الموظف الايجابي أو السلبي نحو العمل الذي ينتمي إليه نتيجة لتأثره بمجموعة من المتغيرات المادية والمعنوية والنفسية التي تحيط به في بيئة العمل.(عادل عبد الرزاق هاشم، 2010، ص87)

إجرائيا: هو شعور الأستاذ بالراحة حول المنصب الذي يشغله أو تقبله له.

2-5-1- التعليم عن بعد

اصطلاحا: يعرف بأنه: هو برنامج أو دورات تعليمية تعتمد على استخدام الشبكة العنكبوتية وتقنياتها الحديثة من برامج صوت وصورة وقواعد بيانات لتقديم الدروس حيثما كان الطالب وفي أي موقع على خارطة العالم، وفيه تستخدم طرق الاتصال بالإنترنت. (كمال زيتون،2002، ص181).

اجرائيا: إن التعليم عن بعد إحدى الأنماط التعليمية التي لم تعد مستوى دون الآخر، فبعد أن كان مطبقا فقط على مستوى مرحلة التعليم ما قبل الجامعي عن طريق الديوان الوطني للتعليم والتكوين عن بعد ، وكذا جامعة التكوين المتواصل. أعتد هذا النظام في جامعة الجزائر في مرحلة ماستر كتجربة أولى، يعتمد هذا النظام على وسائل تعليمية حديثة تدعم العملية التعليمية التقليدية ، تلزم الطالب على متابعة تعليمه عن طريق أرضية إلكترونية وهي منصة،"موودل"، مستخدما الوسائل التكنولوجية الحديثة كالحاسوب والشبكة العنكبوتية، وهذا في إطار مواكبة التطور التكنولوجي الذي يشهده العالم.

3-5-1- التعليم الحضوري

اصطلاحا: هو تعليم قائم على إعطاء الدروس التعليمية حضوريا بمشاركة المعلم والمتعلم، وهو النمط المستخدم والمنهج المعمول به في التعليم في كافة دول العالم منذ قرون عديدة. (حسن فريح، عبداللطيف،2009، ص105)

إجرائيا: يعتبر التعليم الحضوري؛ تعليما قائما على إعطاء الدروس التعليمية في غرفة الصف وجها لوجه ويتكون من المحاضرات والأعمال الموجهة والأعمال التطبيقية.

1-6- الدراسات المشابهة

1.6.1- دراسة نسيمه جرود ورقية عزاق 2021 بعنوان " التعليم الجامعي عن بعد في ظل جائحة

كورونا من وجهة نظر الطلبة الجامعيين."

المنهج المتبع: المنهج الوصفي .

أدوات الدراسة: عن طريق الاستبيان .

مجتمع الدراسة تمثل في الطلبة الجامعيين من مختلف الجامعات وهم طلبة الماستر وطلبة الليسانس

عينة الدراسة: وتمثلت في 70 فرد من طالب الجامعة .

النتائج المتوصل اليها تمثلت فيما يلي

-تقدير الطلبة للتعليم عن بعد في ظل جائحة كورونا متدني

-لا توجد فروقات في استجابات الطلبة حول واقع التعليم عن بعد تعزى لمتغير الجنس

-لا توجد فروقات في استجابة الطلبة حول واقع التعليم عن بعد تعزى لمتغير المنطقة السكنية 1.7 .

- تدريس المقاييس التطبيقية باستعمال التدريس عن بعد يحتاج إلى متطلبات كثيرة حسب رأي الأساتذة بمختلف أصنافهم وتخصصهم.

1.6.2- دراسة قادري عبد الرحمان وحويشي زين الدين 2020 بعنوان اتجاهات أساتذة قسم النشاط

الرياضي المكيف نحو التعليم عن بعد خلال جائحة كورونا،

المنهج المتبع: تم استخدام المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة البحث،

عينة الدراسة: وقد تم الاعتماد على العينة العشوائية في هذه الدراسة واشتملت عينة البحث على 25

أستاذًا يدرسون بقسم النشاط الرياضي المكيف معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية و الرياضية للموسم

الجامعي 2020/2021 .

أدوات جمع البيانات: تم الاعتماد على استبيان ، وتمت المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج الحزمة

الإحصائية الاجتماعية SPSS

النتائج المتوصل اليها وقد توصلت هذه الدراسة إلى وجود اتجاهات إيجابية لأساتذة قسم النشاط الرياضي

المكيف نحو التعليم عن بعد، في حين كانت هناك معوقات تواجه الأساتذة تم تأكيدها من خلال إجاباتهم

على فقرات المحور الخاص بذلك.

1.6.3- دراسة تمساوت جيلالي 2018 أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه بعنوان الرضا الوظيفي

وعلاقته بالتوافق النفسي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة مسيلة.

-عينة الدراسة: اختيرت بالطريقة المقصودة وتمثلت في 70 أستاذ بمعهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية

والرياضية بجامعة مسيلة الموسم الدراسي-2019-2018 .

المنهج المتبع: المنهج الوصفي الترابطي الذي يصف الظاهرة كما هي في الواقع.

أدوات الدراسة: مقياس الرضا الوظيفي، مقياس التوافق النفسي

-**النتائج المتوصل إليها:** - توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة مسيلة. - مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة مسيلة منخفض. - مستوى التوافق النفسي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة مسيلة مرتفع. - تختلف درجة الرضا الوظيفي لدل أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة مسيلة حسب متغيرات (السن، الخبرة، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية). - تختلف درجة التوافق النفسي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة مسيلة حسب متغيرات (الخبرة، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية).

1.6-4. دراسة دبوثة عيسى 2015 مذكرة ماستر بعنوان مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية

المنهج المتبع: منهج وصفي

عينة الدراسة: جميع أساتذة متوسطات شرق ولاية برج بوعرييج والمتمثلة في 49 أستاذ

أداة الدراسة: استمارة استبيان

النتائج المتوصل إليها - مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية هو متوسط وعلى جميع محاور الاستبيان الستة: (ظروف العمل، الأجر، العلاقة مع الزملاء، الترقيّة، الإشراف التربوي و التلاميذ) - وجود فروق دالة إحصائية في محاور استبيان الرضا الوظيفي تبعا لمتغير السن باستثناء محور ظروف العمل والعلاقة مع الزملاء والإشراف التربوي والتلاميذ التي لا توجد فروق دالة إحصائية فيها، وجاءت الفروق لصالح الأساتذة أكبر سنا - وجود فروق دالة إحصائية في محاور استبيان الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الخبرة باستثناء محور ظروف العمل والعلاقة مع الزملاء والتلاميذ التي لا توجد فروق دالة إحصائية فيها، وجاءت الفروق لصالح الأساتذة أكبر من 16 سنة أي لصالح أكبر خبرة.

1.6-5. دراسة مسعود بورعدة محمد 2008 : "بعنوان الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بأدائهم" كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية قسم التربية البدنية والرياضية جامعة منتوري قسنطينة

المنهج المتبع: حيث تم استخدام المنهج الوصفي المناسب للدراسة.

عينة الدراسة: مشكلة من 115 أستاذا للتربية البدنية والرياضية، ووزعت على أربع كليات (قسنطينة، باتنة، سطيف والجزائر) .

أدوات الدراسة: وقد استعمل الباحث استبيانه لقياس الرضا الوظيفي الأداء.

النتائج المتوصل إليها: وكانت أهمها: - تدني درجة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وامتلاكهم لمستوى متوسط في الكفايات اللازمة لأداء واجبهم التدريسي. - الفروق في الرضا الوظيفي والأداء حسب الخصائص الشخصية (الجنس، الخبرة، الالتحاق بالقسم وعلاقة العمل ولاحظنا أن الالتحاق بالقسم (مباشر، تحويل) كعلاقة العمل (مثبت، مستخلف) لهما أثر في المتغيرين (الرضا الوظيفي، الأداء). - علاقة الخصائص الشخصية (الجنس، الخبرة، الالتحاق بالقسم) كعلاقة العم بكل من الرضا الوظيفي والأداء ، مما يؤكد أن للأدوار الواضحة كالتوظيف بعقود غير محددة المدى وتحقيق الذات لهم أثر واضح في الرضا الوظيفي والأداء.

2- مميزات الدراسة الحالية:

تتميز دراستنا هذه

- بربط مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة المسيلة ونمطي التدريس الحضوري المباشر والالكتروني غير المباشر .
- معرفة اي نمط يحقق الرضا الوظيفي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة المسيلة.

الجانب النظري

الفصل الثاني

الرضا الوظيفي

تمهيد

كثيرا ما نتساءل عن بعض الظواهر في أوساط الموظفين بصفة عامة والأساتذة بصفة خاصة كالإهمال والتغيب والتأخر وكثرة الانتقال من مؤسسة إلى أخرى أو تكرار الإضراب عن العمل ، وكلها مؤشرات عن عدم رضا الموظفين عن عملهم حيث أن الفرد الذي يرتفع رضاه عن عمله يزداد بالتالي حماسة للعمل، ويزداد إقباله عليه ويزداد أيضا انتماءه لوظيفته فترتفع بذلك إنتاجيته وأداؤه وبالعكس، فالفرد الذي ينخفض رضاه عن عمله يقل نتيجة لهذا حماسه للعمل، ويقل إقباله عليه، وتقل أيضا مشاعر الامتتان والولاء للوظيفة ، فتقل نتيجة لهذا إنتاجيته وأداؤه، فتحقيق الرضا الوظيفي من الوسائل المهمة التي تساعد المؤسسات على تحقيق أهدافها وعلى استقرار موظفيها وهذا ما سنتطرق إليه .

2-1- مفهوم الرضا الوظيفي:

يعتبر مفهوم الرضا من أكثر مفاهيم علم النفس التنظيمي غموضا ، ذلك لأنه حالة انفعالية يصعب قياسها ودراستها بكل موضوعية ، ولعل غموض هذا المفهوم هو الذي أدى إلى ظهور المئات من البحوث والدراسات حول هذا الموضوع.(مصطفى عشوي : 1992.ص133)

تعريفات بعض الباحثين العرب:

فما جاء به عبد الحفيظ مقدم (1996) من خلال الملخص لمختلف الدراسات التي تناولت موضوع الرضا، " هو أن هذا الأخير عبارة عن حالة وجدانية سارة أو ممتعة يشعر بها الفرد حين يشبع حاجة من حاجاته الأساسية أو يحقق نجاحا في عمله أو في أداء ما يحقق شيئا مرغوبا فيه، ويضيف بأن الرضا ينجم عن تقسيم الفرد لما يحققه من . مكافأة مادية أو معنوية مقارنة بما يتوقعه من جراء ما يقوم به من عمل أو ما يبذله من مجهود بالإضافة إلى الشخص الذي يحصل على مكافأة مادية تعادل أو تفوق توقعاته فانه سيشعر بالتذمر أو عدم الرضا " .

تعريف أحمد صقر عاشور: يعتبر الرضا الوظيفي هو مدى تقبل الفرد لعمله وتمسكه به وعن مدى حماسه للعمل، كما يعبر أيضا عن مستوى الإشباع التي تتيحها له الجوانب المختلفة للعمل، وهذا الإشباع ينتج درجة معينة من المشاعر الوجدانية لدى الفرد تجاه عمله، أو قد تمثل مشاعر الفرد تجاه جوانب محدودة لعمله. (أحمد صقر عاشور : 1979، 161)

تعريف ناصر محمد العديلي: الرضا الوظيفي هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح أو السعادة، لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات من العمل نفسه، وبيئة العمل والمؤثرات ذات العلاقة على حد سواء. (عادل عبد الرزاق: 2010 ، ص 86)

تعريفات بعض المفكرين والباحثين الأجانب: فقد أشار " لوك " 1976 إلى ظهور أكثر من 3350 دراسة في هذا الموضوع في الولايات المتحدة الأمريكية فقط ، ولعل من أهم أسباب تعدد هذه البحوث اعتبار موضوع الرضا أحيانا كمتغير مستقل يؤثر في سلوك العمال ، كالأداء والتغيب، والاتصال الرسمي وغير الرسمي ، وأحيانا أخرى كمتغير تابع يتأثر بالأجرة والراتب ، ونظام المنح والمكافآت . وهيكّل السلطة ، ونظام اتخاذ القرارات وغير ذلك من المواضيع والمتغيرات النفسية و الاجتماعية والمادية (المحيط الطبيعي) ومن أسباب تعدد الدراسات في هذا الموضوع أيضا ، عدم اتفاق الباحثين على تعريف دقيق للرضا في العمل مما أدى إلى تعدد التعاريف الإجرائية إلى جانب تداخل هذا المفهوم مع مفاهيم سيكولوجية أخرى كالروح المعنوية والدافعية. (مصطفى عشوي: 1992، ص133)

وفيما يلي نعطي بعض التعاريف للباحثين الأجانب حول مصطلح الرضا عن العمل:

- الرضا عن العمل يعبر عن الشعور الداخلي الذي يشعر به الفرد نحو عمله بالإضافة إلى تمثيله الحالة النفسية التي تعبر عن درجة إحساس الفرد بالسعادة والقناعة والارتياح مع العمل نفسه وبيئة العمل وكذا المؤثرات الأخرى.

- " يرى سترونج " : هو حصيلة العوامل المتعلقة بالعمل والتي تجعل الفرد محبا له مقبلا عليه في بدء يومه دون أية غضاضة"

- عرفه "هوبوك" عام 1935 بأنه عبارة عن مجموعة الاهتمام بالظروف النفسية والمادية وبالبيئة التي تسهم متضافرة في خلق الوضع الذي يرضى به الفرد ."

ويظهر من خلال التعريفات السابقة للرضا الوظيفي مدى تعدد الزوايا ووجهات النظر التي تم من خلالها إلى هذا المصطلح، فهناك من ينظر له من جهة إشباع الحاجات الفردية، وآخرون يعتقدون أنه مدى تقبل الفرد لوظيفته، ومن يرى أنه انطباعات واتجاهات الفرد نحو الوظيفة ومكوناتها، وعليه يمكن القول أن الرضا الوظيفي يشمل النقاط التالية:

1- حالة الارتياح والقبول عن إشباع الحاجات والرغبات التي توفرها الوظيفة وبيئة العمل، وبعبارة أدق حالة الارتياح وإشباع الحاجات والرغبات.

2-ردود الفعل الإيجابية عن مدى تحقيق الوظيفة لأهداف وغايات الفرد.

3- الرضا الوظيفي هو حكم وإدراك شخصي اتجاه متغيرات وظروف معينة ، وبالتالي يمكن التأثير فيه إلى حد ما.

4- الرضا الوظيفي يرتبط بالجودة الداخلية للحياة الوظيفية بصفة عامة.

2-2- أهمية الرضا الوظيفي :

يعتبر الرضا عن العمل من المسائل الهامة التي تستوجب من المؤسسات الاهتمام بها في جميع النواحي في العمل، لكون الرضا عن العمل مرتبط بباقي الاتجاهات والنواحي في العمل ونظرا لما يسببه من آثار سلبية أو ايجابية على سلوك الفرد، وحتى على الظواهر الأخرى الموجودة في مجال العمل . (عبد النور ارزقي: 1997،83)

تظهر أهمية الرضا عن العمل في درجة تأثيره على مختلف الاتجاهات والالتزامات الأخرى للعامل سواء اتجاه العائلة أو الحياة الشخصية عموما والعملية خصوصا، نظرا لارتباط وتواصل جميع جوانب الحياة ببعضها ويؤثر كذلك على نظرة الفرد العامل لنفسه وقدراته، وهذا ما أكده هيزر برج بقوله " الرضا المهني يعزز ويرفع من الثقة بالنفس " . إن الرضا المهني يعد عاملا مسببا في تحديد السلوك المهني ومستوى الأداء فهناك من الباحثين ما يرى بأن الرضا والأداء يسببان بعضهما البعض، وهناك من يرى أن

الأداء. كما أن الرضا المهني يؤثر على معدل دوران العمل، فهناك علاقة سببية بينهما، بمعنى كلما ارتفع الرضا عن العمل يميل دوران العمل إلى الانخفاض، كما يؤثر كذلك على معدل الغياب والإصابة في العمل، فكل منهما يعبر جزئياً على عدم الرضا في العمل (عبد النور ارزقي، 1997، ص84)

2-3- أشكال الرضا الوظيفي:

يأخذ الرضا الوظيفي أحد الشكلين التاليين:

- **الرضا العام:** ويعرف بأنه الاتجاه العام للفرد نحو عمله ككل فإما هو راض أو غير راض هكذا بصفة مطلقة، ولا يسمح هذا المؤشر بتحديد الجوانب النوعية التي يرضى عنها الموظف أو العامل أكثر من غيرها ولا مقدار ذلك، فضلاً عن الجوانب التي لا يرضى عنها أصلاً بيد أنه يفيد في إلقاء نظرة عامة مع موقف العامل إزاء عمله بصفة عامة.

- **الرضا النوعي (الجزئي):** ويشير إلى رضا الفرد عن كل جانب من الجوانب على حدا وتشمل تلك الجوانب، سياسة المنظمة، الأجور، الإشراف، فرص الترقية، الرعاية الصحية والاجتماعية، ظروف العمل، أساليب الاتصال داخل المنظمة والعلاقات مع الزملاء، وتقيد معرفة هذه الجوانب في التعرف على المصادر التي يمكن أن تساهم في زيادة أو تخفيض الرضا الوظيفي. (فرج طريف شوقي: 2000، 211)

2-4- مؤشرات الرضا المهني :

2-4-1- مؤشرات الرضا المهني المرتفع:

2-4-1-1- الاستقرار في العمل :

يأمل معظم الأفراد للشعور بالأمان و الاستقرار في العمل، إذ أنهم في حاجة إلى الشعور بأنهم مؤمنون و محميون من مخاطر فقدان العمل، الحوادث و الإصابات التي تقع بسبب ممارسة العمل، فعندما يشعر الفرد بنوع من الأمان فإنه يشعر بالمتعة والحرية و الاستقلالية، فبقاء الفرد و استقراره في وظيفته وولائه لها دليل على رضا الفرد عن عمله (عبد الغفار حنفي: 1997، 464).

2-4-1-2- العلاقات الحسنة:

إن وجود علاقات حسنة بين العمال من جهة و بين العمال من جهة أخرى تميزها علاقات التقدير و الاحترام المتبادل و الاتحاد و التعاون بينهم، و يعتبر هذا كمؤشر لرضا العمال عن عملهم (كامل محمد محمد عويضة: 1996، ص156).

2-4-1-3- انخفاض معدل نزاعات العمل و الصراعات

هذا يؤدي تفاعل أفراد الجماعة فيما بينهم إلى انخفاض معدل الصراع بينهم، فكلما كانت جماعة العمل متماسكة تسعى جاهدة لتحقيق الأهداف المشتركة و العمل لمصلحة الفرد و مصلحة المنظمة و يقل

معدل النزاع فيما بينهم، وأيضا مؤشر لرضا الأفراد عن عملهم (كامل محمد عويضة. 1996. ص159).

2-4-1-4- نقص الشكاوي و التظلمات

تعتبر الشكاوي و التظلمات إحدى الوسائل التي يستعملها العمال للتعبير عن عدم إشباع حاجاتهم ، و يعتبر نقصها دليلا على رضا العمال عن عملهم (أحمد صقر عاشور: 1984، 151).

2-4-1-5- ارتفاع نسبة المواليد والزواج :

لقد توصلت الدراسات و التجارب إلى ارتفاع نسبة الزواج و عدد المواليد هما دليل على رضا العاملين و شعورهم بالاطمئنان على مستقبلهم، مما جعلهم يفكرون في الزواج و الإنجاب. (أحمد ماهر. 2000. ص.273).

2-4-2- مؤشرات الرضا المهني المنخفض:

2-4-2-1- الأخطار المهنية:

تعتبر الحوادث و الإصابات تعبيراً جزئياً عن عدم رضا الفرد عن عمله و انخفاض الدافعية على أداء العمل بكفاءة وعدم الرغبة في العمل ذاته و هكذا فإن الفرد الذي لا يشعر بدرجة عالية من الرضا عن عمله ، نجده أقرب على الإصابات إذ أنه يعتبر ذلك السبيل الوحيد إلى الابتعاد عن عمله الذي لا يرغب فيه . وقد دلت البحوث على وجود علاقة سلبية بين نسبة الحوادث و الإصابات و بين درجة الشعور بالرضا المهني (محمد سعيد سلطان: 2003. ص205)

2-4-2-2- الإضراب :

إن الإضراب هو توقف الموظفين عن عملهم بغية تحقيق مطلبهم و إشباع حاجاتهم ، فكثرة الإضرابات تعتبر كمؤشر على عدم إشباع العمال لحاجاتهم و عدم رضاهم عن العمل و العكس. صحيح. ، فكلما قلت الإضرابات دل ذلك على رضا الموظفين عن عملهم (شفيق رضوان 1994. ص157).

2-4-2-3- التغيب:

يعتبر معدل غياب الفرد عن عمله مؤشراً يمكن استخدامه للتعرف على درجة الرضا العامة للفرد عن عمله ، ومما لا شك فيه أن الفرد الراضي عن عمله يكون أكثر ارتباطاً بعمله و أكثر حرصاً على الحضور إلى العمل عن فرد آخر يشعر بالاستياء و عدم الرضا تجاه العمل ، حيث أن هناك حالات غياب لا يمكن تجنبها و لا للفرد التحكم فيها لظروف طارئة مثل : المرض ، الحوادث ، و الظروف العائلية القاهرة ، في حين أن هناك حالات من الغياب لا ترجع إلى ظروف طارئة بقدر ما تعكس مشاعر الفرد تجاه عمله و درجة حرصه على التواجد بمكان العمل. (أحمد صقر عاشور: 1984. ص405)

2-4-2-4- ترك الخدمة (الاستقالة)

تعتبر حالات ترك الخدمة (الاستقالة) التي يقوم بها الفرد بإرادته مؤشرا لدرجة عدم الرضا عن ظروف العمل التي تسود بين أفراد القوى العاملة ، فبقاء الفرد في وظيفته يعتبر مؤشرا هاما لارتباطه بهذه الوظيفة وولائه لها ، وعليه فإن البيانات الخاصة بترك الخدمة الاختياري يمكن استخدامها لتقييم فاعلية مختلف البرامج من زاوية تأثير هذه البرامج على الرضا . (أحمد صفر عاشور.1984.ص406).

2-5- العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الموظفين:

2-5-1- العوامل البيئية وظروف العمل

يعتبر "هيرزبرغ Herzberg" المتغيرات المتصلة بمحتوى العمل من أهم مسببات مشاعر الرضا الوظيفي، تتمثل هذه المتغيرات في المسؤوليات التي يحتويها العمل وطبيعة الأنشطة وفرص الإنجاز التي يوفرها العمل نفسه، وكلما تنوعت المهام ارتفعت درجة الرضا و ذلك لما يحققه التنوع من قلة تكرار المهام الذي يؤدي إلى تقليل احتمال الملل، لكن تنوع المهام لا يحقق الرضا إلا إذا توفر التكامل بين المهام ودرجة ذكاء العامل لأن العمال ذوي مستوى ذكاء منخفض يفضلون المهام المتكررة . (أحمد صفر عاشور: 1979، 143)

2-5-2- الأجر :

يأتي الأجر في طليعة الاعتبارات التي توجه الفرد لاختيار الوظيفة، والاستقرار فيها ورضاه عنها، ذلك أن الأجر يعتبر المورد الرئيسي في تلبية حاجياتهم المعيشية، ومتطلباتهم الاجتماعية. فحسب Theriault و Dyer 1976 في دراستهما حول الرضا عن الأجر من خلال عينات مكونة من مديريين أمريكيين وكنديين، وذلك باستعمال الراتب لمقياس jdi وقد أعطى أيضا للمديرين معلومات بشأن رواتبهم ومدخلاتهم الشخصية التي أتو بها للشركة مثل التدريب، الخبرة، الأداء،.... الخ والأسبقية التي يشعرون بها فيما يتعلق بعدد من العوامل في القيام بالقرارات الخاصة بالرواتب، ودلت النتائج على أن أفضل عامل تنبؤ من العوامل في القيام بالقرارات الخاصة بالرواتب، ودلت النتائج على أن أفضل عامل تنبؤ كان مستوى الأجر، فكلما زاد الأفراد الذين يتقاضون رواتب أكثر، كانوا راضين عن أجورهم على عكس المديرين الذين لا يعيرون اهتماما للحياة المعيشية عند وضع القرارات المتعلقة بالأجر، كانوا أقل رضا عن رواتبهم، وهنا توجد علاقة ايجابية بين الأجر ومستوى المعيشة. (شفيق رضوان.1994.ص35)

أما الدراسة الأخرى التي تخص هذا الجانب فهي دراسة Weiner 1980 حول الرضا عن الأجر المأخوذ من مقاييس MSQ ولقد جمع الباحث معلومات كمتغيرات مستقلة فيما يخص اتجاهات العمال حول تكوين النقابات، الغياب، دوران العمل، وبحساب معامل الارتباط الثنائي لكل المتغيرات تتبين

أن : العمال الأكثر رضا عن رواتبهم هم الأقل تفصيلا في اتجاهاتهم نحو تكوين النقابات، كما وجد أن العلاقة بين عدم الرضا والغياب علاقة ايجابية . (عمار الطيب كشرود: 1995، 485)

يعتبر الأجر كرمز للنجاح والتفوق وبالتالي فالأجر له جوانب اجتماعية ومعنوية عديدة فقد نعتبر الرغبة الدائمة في ارتفاع الأجر ظاهرة نفسية أكثر من كونها اقتصادية، مما يؤدي في النهاية كون الأجر من العناصر الأساسية لتحقيق الرضا.

2-5-3- العلاقة مع الزملاء :

الرضا الوظيفي مرتبط بالعلاقات التي يكونها الفرد مع زملائه في العمل و التفاعل الذي يقيمه معه لهذا فإن الظاهرتين الأساسيتين اللتان تحددان العلاقة بين العامل و زملائه داخل المؤسسة هما التعاون و المنافسة، لهذا تلجأ أغلب المؤسسات إلى استخدام عامل و قد يحث سلوك هوت وبت Ioc Hot Waite في أثر المنافسة في جو العمل فوجد أن البنات اللاتي يعملن في مؤسسة الورق زاد إنتاجها بمعدل 46% ثم تمكن من الحصول على زيادة إضافية بمقدار 30% عندما زادت حدة التنافس، إلا أنه الظاهرة التي لاحظها الباحثان هي مقدار الفساد الذي أحدثته المنافسة في العلاقة بين العاملات فقبل إدخال نظام المنافسة كانت العاملات تتحدثن سويا و تتبدلن الآراء، إلا أن نظام المنافسة أظهر الحسد و الدليل على ذلك عدد الشكاوي التي تتلقاها الإدارة (محمد مسعود بورغدة : 2008 ،ص48)

يجب أن تكون العلاقات الجيدة و الإنسانية جوهر التعامل بين الزملاء مما يولد لديهم الشعور بالاطمئنان و الاستمرار في العمل، مما يؤثر إيجابيا على معنوياتهم ورضاهم عن عملهم الذي يسمح للمؤسسة بتحقيق أهدافها.

2-5-4- نمط الإشراف : إن أسلوب الإشراف والعلاقة القائمة بين المشرف والموظفين تلعب الدور الكبير في خلق الرضا عن العمل أو الاستياء. بحيث تشير الدراسات التي أجريت على نمط الإشراف الذي يتبعه الرئيس مع مرؤوسيه إلى وجود علاقة بين الإشراف والرضا الوظيفي. فالدراسة التي قامت بها جامعة "متشجان" بالولايات المتحدة الأمريكية والتي أجريت بجامعة أوهايو على نمط الإشراف السائد بين الرئيس لولاء مرؤوسيه يتم عن طريق الاهتمامات التي يوليها المشرف لمرؤوسيه مثل:

- الاهتمام الشخصي بهم وذلك بتحسين العلاقة بينه وبين الموظفين.

- اهتمام وتفهم المشرف بكل القضايا ومشاكل الموظفين، وخاصة عند صدور الأخطاء في الأداء.

أما إذا كان المشرف يقصر اهتمامه على العمل وأهدافه، إذ يعتبر مرؤوسيه مجرد أدوات إنتاج لا غير، فإن هذا ينقص رضاهم، أي أنه يولد الاستياء نحو العمل، لذلك فإن المشرف لا يستطيع أن يكسب ولاء ورضا مرؤوسيه، إلا عندما يقف عند معرفة حاجتهم ومشاعرهم في العمل.

(أحمد صقر عاشور: 1979 ،ص 156-157)

2-6- قياس الرضا الوظيفي:

يعد الرضا عن العمل من أكثر المواضيع تعقيدا لكونه حالة سيكولوجية باطنية تتحكم فيها عدة متغيرات بسبب تداخل وتشعب العوامل المسببة لهذه المشاعر من عوامل نفسية واجتماعية واقتصادية وقياس الرضا الوظيفي يستخدم الباحثون إحدى الطريقتين:

أ- **الطريقة غير المباشرة:** تعتمد هذه الطريقة على قياس الآثار السلوكية التي تصدر عن الفرد . ب- **الطريقة المباشرة:** تعتمد على أسلوب التقرير الذاتي من خلال إجابة الفرد على بعض الأسئلة يقرر فيها إذا كان عمله أو غير راض ويحدد مشاعره تجاه جوانب مختلفة. بالرغم من أهمية الرضا الوظيفي إلا أن كثيرا من المنظمات لم تستخدم أساليب دقيقة للتعرف على مشاعر العاملين ورضاهم عن العمل ويمكن حصر الأساليب المستخدمة في قياس الرضا في نوعين من المقاييس:

1- المقاييس الموضوعية: يمكن قياس اتجاهات العاملين ورضاهم بواسطة استخدام أساليب قياس معينة مثل معدل الغياب ومعدل ترك الخدمة ومعدل الحوادث في العمل .

1- المقاييس الذاتية: تعتمد على جمع المعلومات من العاملين باستخدام وسائل محددة مثل صحيفة الاستقصاء التي تتضمن قائمة الأسئلة الموجهة للعمال أو مجموعة عبارات تتناول جوانب مختلفة من العمل لمعرفة مدى رضاهم عن من هذه الجوانب أطلق عليها مصطلح المقاييس الذاتية لأنها تعتمد على ذاتية الباحث في بناء المفردات وتركيبها ويعتمد في بناء هذه المقاييس على طريقتين هما:

الطريقة الأولى: وهي طريقة تقسيم الحاجات حيث يتم إعداد الأسئلة التي تتضمنها قائمة الاستقصاء من تقسيم الحاجات الإنسانية كالتقسيم الذي وضعه ماسلو الذي يتضمن الحاجات الفيزيولوجية وحاجات الأمن، الحاجات الاجتماعية وحاجات التقدير وحاجات تحقيق الذات حيث يقوم الأفراد بالإجابة عن الأسئلة فيتم الحصول على معلومات من الفرد حول مستوى الإشباع الذي تنتجه الوظيفة لمختلف أنواع الحاجات لديه، وعليه يجب أن تغطي الأسئلة جميع أنواع الحاجات السالفة الذكر .

الطريقة الثانية: وهي طريقة تقسيم الحوافز حيث يتم إعداد قائمة استقصاء لمعرفة أنواع الحوافز المؤثرة على الرضا بجعل الأسئلة التي تحتويها الاستمارة تراعي تقسيما للحوافز التي يتيحها العمل كالأجر والمنح، فرص الترقية وساعات العمل ويجب أن تغطي الأسئلة جميع هذه المتغيرات التي يمكن أن تؤثر على الرضا. (صلاح الدين محمد عبد الباقي: 2004، 177)

طرق قياس الرضا عن الوظيفة حسب المقاييس الذاتية:

أ الأجنحة الوصفية للعمل **JopDescriptive index JDI** : قام بصياغتها في الستينات من القرن العشرين سميث **Smith** و كاندل **kendall** وقام بمراجعتها في 1990 بالزر **Blazer** وتعد هذه الأجنحة أكثر المقاييس استعمالا حيث تتناول لخمسـة جوانب متعددة هي:

1- العمل نفسه

2- الأجر.

3- فرص الترقية.

4- الإشراف.

5- الزملاء.

ب طريقة قائمة **Minnesota Satisfaction Questionnaire M.SQ**: هي عبارة عن استقصاء جامعة منسوتا لقياس الرضا وهي أكثر الطرق استعمالا وتقيس الرضا عن مظاهر الوظيفة حيث يكمل الأفراد معدل القياس هذا إلى الحد الذي يكونوا إما راضيين أو غير راضيين عن جوانب مختلفة كالأجر وفرص التقدم العلاقات الإنسانية والإشراف وظروف العمل ، وتشمل هذه القائمة عشرون بنداً كل يتعلق بجانب معين من العمل ويعلق المبحوث على كل بند من خلال خمسة بدائل للإجابة هي : غير راض تماما ، غير راض ، محايد ، راض ، راض تماما. (محمد سعيد سلطان: 2003، 198)

ج- طريقة الفواصل المتساوية ظاهريا لثيرستون **Echelle de Thurstone**: قدمت هذه الطريقة عام 1928 ثيرستون و تبدأ بتجميع مفردات تصف الخصائص المتعلقة بالعمل أو تصف الإشاعات التي يحصل عليها الفرد من عمله وتقوم على المسافات المتساوية البعد قصد الوصول إلى متصل ذي وحدات منتظمة بناء على أحكام من محكمين خارجين يقومون بترتيب الجمل الدالة على متغيرات الرضا عن الموضوع المراد دراسته في وحدات متتالية من حيث مدى تعبيرها عن شدة هذا الاتجاه إيجابيا أو سلبيا وتعتمد هذه الطريقة على مجموعة من الخطوات هي:

▪ تجميع عبارات تصف مختلف العناصر المتعلقة بالعمل أو تصف الإشاعات التي يحصل عليها الفرد من عمله .

▪ استبعاد العبارات ذات التباين العالي.

إن متوسط التقييم لهذه العبارات هو الدرجة أو القيمة الممثلة للرضا الذي يشير إليه العبارة وفق تقييم الحكام ويطلب في هذا المقياس من كل فرد أن يقرر ما إذا كان يوافق على كل عبارة من العبارات التي تتضمنها القائمة ويكون مجموع القيم المقابلة للعبارات التي وافق عليها هي الدرجة الممثلة للمشاعر أو

الرضا العام حيث يمكن تجميع العبارات التي تتعلق بمجال معين كالأجر ومحتوى العمل والإشراف و الترقية الخ وحساب درجة الرضا عن هذا المجال وهذه الدرجة يمكن اعتبارها درجة الرضا الجزئية عن المجال المتعلق به (أحمد صفر عاشور: 1979، 408)

د- **طريقة التدرج التجميعي للكارت:** قام بوضعها **Lickert** عام 1932 حيث يقوم الباحث بإعداد مجموعة من العبارات التي تتعلق بمحتوى الاتجاه المطلوب قياسه ويتم تدرج استجابة كل عبارة من هذه العبارات من ثلاث إلى سبع وحدات تعرض على عينة من الأفراد ممثلة للمجتمع موضعاً أمام كل منها بدائل الإجابة: موافق بشدة، موافق، لا أدري، معارض، معارض بشدة، بعد ذلك تحدد أوزان الفقرات وذلك بإعطاء الدرجة (5) للقيمة العظمى للموافقة الشديدة والدرجة (1) للقيمة الصغرى للمعارضة الشديدة وبتجميع الدرجات التي يحصل عليها الفرد في العبارات المختلفة يتعين صدق العبارة وفق قوة الارتباط بين الدرجة التي يحصل عليها والدرجة الكلية لمجموع العبارات. (أحمد صقر عاشور: 1979، ص409)

خلاصة الفصل

يتبين لنا من هذا الفصل مدى أهمية الرضا الوظيفي للأفراد والمجتمعات ودور الثقافة التنظيمية في التأثير على الرضا الوظيفي بشتى أبعادها، فهو الأساس الذي يحقق التوافق النفسي و الاجتماعي للعاملين ويساعد على حسن الأداء، لارتباطه بالنجاح في العمل، كما يعد المعيار الموضوعي لنجاح الفرد في مختلف جوانب حياته والذي ينعكس على سلوكه من خلال اتجاهاته الكامنة ، وعلى قوة المشاعر لديه ودرجة تراكمها، ولهذا ما زادت قوة استيائه من العمل فإن ذلك يظهر على سلوكه ، فإما أن يترك العمل ويبحث عن عمل آخر أو تزيد نسبة غيابه أو تسربه من العمل، ومنه فالرضا الوظيفي يؤدي الى تحقيق أهداف المؤسسة بدرجة عالية من الكفاءة.

الفصل الثالث

التدريس في الجامعة الجزائرية

تمهيد

إن التدريس في الجامعة الجزائرية من أولويات الدولة لذا سعت مختلف الدول في الآونة الأخيرة إلى تطويره وترقيته لكي ينتج أفراد قادرين على اكتساب مختلف المعارف في ظروف جيدة، تتيح لهم السعي قدما في تطوير أنفسهم في ظل عالم يسوده التطور السريع للفكر البشري، لذلك تعتبر الجامعة الدعامة الأساسية للتعليم وتكوين الطالب وجعله قادرا على تأدية مهامه التي تسند إليه والنجاح في الحياة العلمية والعملية فقد ساهمت تكنولوجيات الاتصال المتطورة في بروز وظهور أنماط وطرق عديدة للتدريس، خاصة في مجال التدريس الحضوري والتدريس الإلكتروني عن بعد الذي يسير فيه المتعلم حسب طاقته وقدرته وسرعة تعلمه ووفقا لما لديه من خبرات ومهارات سابقة وذلك كحلول في مواجهة هذه التغيرات، ثم ظهر مفهوم المنصة التعليمية المبرمجة الذي يتعلم فيه الطالب في أي مكان دون الحاجة لوجود المعلم بصفة دائمة.

3-1. التدريس في الجامعة الجزائرية:

عرف التدريس في الجامعة الجزائرية حسب الجريدة الرسمية على انه كل نمط تكوين يقدم على مستوى ما بعد التعليم الثانوي من طرف مؤسسات معتمدة من طرف الدولة وتتكون مؤسسات التعليم العالي من الجامعات والمراكز الجامعية والمدارس والمعاهد الخارجية عن الجامعة كما يمكن ان تنشأ معا ومدارس لدى دوائر وزارية اخرى بقرار مشترك مع الوزير المكلف بالتعليم العالي (براهيمي 2006، صفحة 26).

ويتكون التدريس في التعليم العالي بالجزائر من :

- المقاييس: وهي سلسلة وحدات البرنامج التكويني.
- الشعبة والتي تعرف بوجه عام على انها مجموع الشهادات التي يحتويها المقياس المشترك وتتركز على دراسة قطاع علمي محدد .
- الشهادة: وهي الاقرار الرسمي بالحصول على المعلومات الضرورية لنشاط واضح في مجال علمي او تقني معين (اشنهو، صفحة 06).

3-2 الاصلاح الجديد - نظام (ل.د.م):

نشأ نظام ل.م.د في البلدان الانجلوساكسونية بهدف تحسين نوعية التعليم العالي وفيما يلي لمحة تاريخية عن هذا النظام .

الهيكلية الجديدة للتعليم للنظام ل م د :

يعتمد هذا النظام في بنائه الهيكلي على مراحل ثلاث للتكوين وهي هيكلية بسيطة تنتج مقروئية أفضل للشهادات في سوق العمل وتتمحور في المراحل التالية :

- شهادة الليسانس: ويتكون المسار التعليمي لهذه المرحلة من ستة سداسيات ويتمثل في مرحلتين الأولى تتمثل في تكوين قاعدي متعدد التخصصات مدته من سداسي إلى أربعة تهدف هذه المرحلة للحصول على المبادئ الأولية للتخصصات المعنية بالشهادة أما الثانية فتتل التكوين المتخصص.
- شهادة الماستر: يتكون من أربعة سداسيات وهو طور مفتوح لكل طالب متحصل على ليسانس أكاديمي.
- شهادة الدكتوراه: مدة هذا الطور الدنيا ستة سداسيات يتم خلالها تعميق المعارف في تخصص معين وتهدف إلى تحسين المستوى الأكاديمي للطلاب عن طريق البحث العلمي يتوج بشهادة دكتوراه بعد مناقشة أطروحة

ميدان التكوين: هو تجميع مجموعة من التخصصات في مجموعة منسجمة سواء من حيث وحدتها الأكاديمية والمعرفية أو من حيث فرص التشغيل التي تتيحها .

المسلك: يشير إلى الترتيب المنسجم لوحدات التعليم القابلة للاحتفاظ والتحويل وفق منطق تدرج ملائم أو باعتبار الكيفيات المحددة من طرف الفرق البيداغوجية بناء على هدف أو مجموعة أهداف معينة ويمكن للمسارات المختلفة المعروضة أن تحتوي على تمهيدات المختلف الاختصاصات التي تحظر لمهنة من

كما يمكن المسار الطالب من التوجيهي التدريجي حسب مشروعه المهني أو الشخصي (حرز الله واخرون، 2008، صفحة 31).

الاعتماد على نظام الوحدات التعليمية ومعناه القيمة التي لكل وحدة تعليمية كما يمكن اعتبار الرصيد وحدة لمقياس نستدل به عن عمل الطالب وقد تم تحديد أرصدة السداسيات 30 رصيد لكل سداسي وهذا يعني .

للحصول على شهادة الليسانس يجب الحصول على 180 رصيد.

للحصول على شهادة الماستر يجب الحصول على 120 رصيد.

للحصول على شهادة الدكتوراه يجب الحصول على 180 رصيد.

• **التسيير البيداغوجي والإداري:** يعتمد نظام ل م د في تسييره البيداغوجي والإداري على مجموعة من المبادئ تختلف عن تلك المعتمدة في النظام الكلاسيكي وهي :

• **التقييم:** يعتبر الطالب ناجحا في وحدة تعليمية إذا كان معدل مجموع العلامات المحصلة في المواد المكونة للوحدة يساوي أو يفوق 10/20 ويمكن تحويل الرصيد المحصل في وحدة مثالي مسار تكويني آخر يتضمن تلك الوحدة (حرز الله، واخرون، 2008، صفحة 32).

• **الانتقال تتم عملية الانتقال في نظام ل م د كالتالي :**

إذا تحصل الطالب على رصيد 60 في السنة الأولى هذا يسمح له بالانتقال الى السنة الثانية وهكذا .

- يمكن للطالب أن ينتقل إلى السنة الثانية أو الثالثة في حالة عدم اكتسابه لوحدة تعليمية لكن تبقى هذه الوحدة مدانة عليه في السنة الموالية للمرة الأخيرة.

• **نظام التعويض** ويتم اللجوء إلى هذا المبدأ في حالة اكتساب الطالب لوحدة تعليمية .

الاكتساب: اكتساب الطالب لوحدة تعليمية ما مع قيمتها من الأرصدة بعد اكتسابها نهائيا يجعل من هذه الوحدة قابلة للاحتفاظ.

• **التحويل** بإمكان الطالب تغيير توجيهه الأولى أو تغيير الجامعة على المستوى الوطني أو الدولي مع الاحتفاظ بأرصدة الوحدات التعليمية المكتسبة والمشاركة مع تخصصات أخرى وهذا يتم عن طريق العابر أو الجسور الموجودة بين مختلف التخصصات (حرز الله ، واخرون 2008، صفحة 111).
الوصاية وهي عبارة عن متابعة مؤطرة وتوجيه للطالب ابتداء من دخوله الجامعة وتأخذ عدة أشكال أهمها مرافقة الطالب في التريض.

• **الحركية :** ويسمح من خلالها للطالب بالتنقل من جامعة إلى أخرى أو من تخصص إلى آخر .

• **المقرونية** والتي تسمح لسوق العمل بقراءة واضحة للشهادة ومقارنتها بسهولة بشهادات النفس البلد أو البلدان المختلفة .

3-3 . نظام ل. م. د في الجامعة الجزائرية :

كما أشرنا سابقا أن الجامعة الجزائرية في إطار سياستها الإصلاحية و رغبة في تحقيق التكيف و المسايرة مع التغيرات الوطنية و الدولية الحاصلة قامت ببنني نظام ل.م.د كنظام تعليم عالي يهدف إلى الربط بين الجامعة وسوق العمل، وهذا ما عبر عليه رئيس الجمهورية قائلا : ولقد أبان التطور التي تشهده البلاد في جميع المجالات عن حاجة المؤسسات العامة و الخاصة إلى كفاءات مهنية تمكنها عن اقتحام مجالات الاستثمار في الابتكار و تعزيز قدراته الإنتاجية و التنافسية، ومن حاجة فالحاجة ملحة إلى تنظيم الربط بين الجامعة والمؤسسة بشكل أكثر دقة وفعالية وتعميمه ليشمل الطلبة و الأساتذة والباحثين ليس لإرساء نظام ل.م.د فحسب بل لإنجاح إصلاحات التعليم وربط البحث الجامعي بمتطلبات التنمية (بوتفليقة، 2009-2010) .

3-4. خصائص الأستاذ الجامعي:

من بين الصفات التي يجب أن يتوفر عليها الأستاذ:

أن يكون قدوة صالحة لطلبته، فإن حدث وأعجبوا به فقلدوه سلوكيا، وحاكوه خلقيا شعوريا أو لا شعوريا (راشد 1993 صفحة 22) فإن كان الأستاذ صادقا، وأميناً، وشجاعاً، وعفيفاً، نشأ المتمدرس على الصدق والأمانة والشجاعة والعفة، وقد يحدث العكس.

يجب أن يتحلى الأستاذ بالإخلاص في عمله وإتقانه في المحال التربوي وأن يسخر له كل طاقاته، و اهتماماته، والأهداف التربوية، ويدرك أساليب تحقيقها.

أن يتمكن من استخدام الوسائل التعليمية المتاحة أفضل استخدام. كما تعد العدالة في المعاملة صفة هامة من صفات الأستاذ الصالح التي ينبغي أن يمارسها مع جميع طلبته (الحيلوسي، 2003، صفحة 20) أما صفة الثقة بالنفس، فتعني شعور الأستاذ في جميع الحالات أنه قادر على تجاوز واقتحام كل ما يعترضه من مشاق أثناء أدائه لمهمته ليأخذ بجميع الأساليب المشروعة للوصول إلى الأهداف المنشودة وترتبط الثقة بالنفس بالشجاعة والثبات على المبدأ.

وللحصول على أستاذ جيد ومؤهل جدير بتحمل مسؤولية إعداد جيل قادر على تطوير مجتمعه، يجب أن يتحقق في إعداده التكامل بين ثلاثة جوانب أساسية هي الإعداد الثقافي والأكاديمي، الإعداد التربوي.

ومن بين الخصائص الواجب توفرها في المحاضر الجيد هي:

1- التحدث بصورة معتدلة بامتلاك صوت قوي واضح ونطق سليم والتنويع في نغمات الصوت.

2- توظيف الأسلوب الإلقائي الحواري.

3- استخدام اللغة البسيطة والمصطلحات التي تكون سهلة الفهم والإشارات.

4- التمتع بشخصية مرحة وعدم التخوف من إظهار الابتسامة.

التركيز والنظر إلى الطلبة واحدا تارة، وعلى الصف بصورة عامة تارة أخرى وألا يطيل النظر إلى مذكراته ولا يلجأ إلى الإملاء.

3-5 . التكوين بمعهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية

3-5-1. التأطير: إن الطبيعة البشرية تفرض نفسها دائماً فلا معنى لوجود مختلف أنواع الإمكانيات الحديثة المتطورة في غياب الإنسان، حيث هو المحرك الأساسي لمختلف الإمكانيات كي تحقق الهدف الذي تواجدت من أجله وهذا يستلزم الجهد الإنساني الإرادي الواعي الذي يهدف إلى خلق المنافع في مختلف المواقع (درويش، 1998، صفحة 38).

يتوفر المعهد حالياً على أساتذة جامعيين، أساتذة تعليم عالي، أساتذة محاضرين أساتذة مساعدين مكلفين الدروس أساتذة مساعدين مؤقتين الذين يستطيعون ضمان سير مختلف المقاييس التربوية والهيئات البيداغوجية بالإضافة تواجد عدد كبير من الحاملين الشهادة الماستر في مختلف التخصصات والذين يقطنون حالياً بالولاية ويرغبون في التدريس بهذا المعهد.

3-5-2 الخصوصية: يسمح هذا التخصص، بتكوين خاص ومميز يزاوج بين الجانب النظري، والتطبيقي بالإضافة في القريب سيحتوي على مختلف الوسائل البيداغوجية والمخابر التي تضمن السير الحسن للدروس، وسيسمح باستقطاب عدد هائل من الطلبة من مختلف ولايات الوطن، كما سيحتوي على أقسام التخصصات مختلفة.

3-5-3. شروط الالتحاق بالمعهد: (بوتليليس وبيقي. 2022. ص45)

- 1- الحصول على شهادة البكالوريا (التسجيل مفتوح لكل الشعب) .
- 2- إجراء اختبارات الفحص الطبي للطالب من طرف طبيب المعهد، لتثبيت أن باستطاعته ممارسة جميع الرياضات وذلك يكون لقبول مبدئي.
- 3- بعد ذلك يجرى الطالب اختبارات الكفاءة البدنية (تحدد من طرف المعهد).

3-5-4. التكوين العالي في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية:

إن التكوين في معاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية نرعى من ورائه إلى تكوين كفاءات وإطارات في التخصصات التالية: 1- تكوين إطارات وكفاءات في تدريس التربية البدنية والرياضية. 2 - تكوين إطارات وكفاءات في علم التدريب الرياضي.

وبصفة عامة تكوين إطارات للعمل في مختلف القطاعات المهنية والقطاعات التربوية، والتكوين العالي، والتكوين المهني، من خلال اكتساب معارف ومعلومات نظرية وتطبيقية في مختلف العلوم

3-5-5. الأعمال الموجهة لطلبة السنة النهائية (ليسانس، ماستر):

التربص الميداني يقوم الطالب بتربص ميداني ويقدم تقرير مفصل حول سير التربص.

المذكورة: يقوم الطالب بإجراء بحث يحتوي على مجموعة من المعلومات النظرية والتطبيقية.

3-6-6- منصة نظام التعليم الإلكتروني موودل Moodle

3-6-1 : مفهومها

أدى التطور الهائل في مجال الحاسب الآلي والمعلوماتية وتكنولوجيا الاتصالات إلى ثورة تقنية أثرت على مصادر المعلومات وإدارتها كما وكيفا وبالرغم من ذلك فإن وجود المحتوى الإلكتروني لا يعني بالضرورة القدرة على الاستفادة من المعلوماتية المعاصرة وتقنياتها فأي محتوى إلكتروني يحتاج إلى إدارة فاعلة تستطيع حفظه وتصنيفه وتشغيله واسترجاعه .

تعرف أنظمة إدارة التعليم بأنها برامج مخصصة لإدارة أحداث المواقع المتعلقة بعملية التعلم والتعليم سواء كانت الصادرة عن المتعلم أو المعلم، و هي منظمة التوجيه أو واجهة العمليات أحداث مواقع التعلم الإلكتروني. إن أنظمة التعلم الإلكتروني تعتبر من أهم حلول البيئات التعليمية الإلكترونية في الجامعات والمؤسسات التعليمية وهي برمجيات تأتي من إدارة نشاطات التعليم والتعلم من حيث المسافات، التفاعل، التدريبات، والتمارين ... الخ (النجار حسن وصالحه ياسر، 2019، ص 03).

3-6-2: مميزاتها

تتنوع أنظمة التعلم وتختلف مميزاتها لكنها تتشارك في بعض المميزات العامة التي يمكن حصرها و هي كالتالي:

- **واجهة رسومية Geaphical User interface (GUI)**: معظم إدارة التعلم توجد بها واجهة رسومية تسهل التعامل معها من خلال وجود الأزرار والصور والقوائم مع قدرة المتعلم على تغيير بعض الخصائص لون الواجهة.
- **التسجيل Enrollment**: يمكن أن تتيح هذه الأنظمة للطلاب والمتدربين التسجيل في المقررات ومتابعة تفاصيل سير المقررات الدراسية، وفي بعض الأحيان قد يتطلب ذلك من خلال الطلاب أو المتدربين أن يقوموا بدفع رسوم دراسية إذا كانت هذه الأنظمة تقدم مقررات غير مجانية.
- **التخصيص Cuestomization**: يمكن أن تتيح هذه الخاصية التحكم في طريقة عمل واجهة نظام إدارة التعلم مثل تغيير اللغة ، أو تغيير الطريقة التي يتم بها تنبيه المستخدم لوجود مشاركات جديدة أو تلقي رسالة خاصة أو بريد إلكتروني، وهذه الخاصية مهمة لأن المستخدمين المتعددين لهم تفضيلات مختلفة.
- **المساعدة في إنشاء المحتوى Help nuh content creation**: إن نظام إدارة التعلم الجيد هو ذو واجهة سهلة الاستخدام مع وجود أمثلة أو طرق لشرح كيفية تحميل الملفات و الصور أو إعطاء اختبارات المتعلمين مع تعدد خيارات التوصيل المحتوى للمتعلم .
- **الجدولة و إدارة المحتوى Sheduling and Content Mansagement**: وتعني جدولة المقرر على الأسابيع الدراسية و تحديد مواعيد تسليم الواجبات أو الاختبارات أو الأنشطة (أحلام زربيي وآخرون، 2016-2017م، ص 107)،

- **الاختبارات Tosting** إن القدرة على اختبار الطلبة عن طريق أنظمة إدارة التعلم هو أمر مهم و مكمل للعملية و تساعد هذه الأنظمة للمعلمين على تقديم أشكال متعددة من الاختبارات و قد توفر هذه الأنظمة نماذج جاهزة للاختبارات توفر الوقت .
- **التواصل Communiction**: يمكن أن تدعم هذه الأنظمة عملية التواصل بين المعلم والمتعلم ، من خلال القدرة على إرسال رسالة لجميع الطلاب أو بعضهم، وإرسال مجلد للرسائل الإلكترونية وهذا سيكون مفيد جدا لتذكير الطلاب مواعيد الاختبارات مثلا و يمكن أن يتواصل فيما بينهم أو مع المعلم عن طريق الدردشة أو منتديات النقاش وبناء على ذلك يمكن تقسيم الاتصال إلى اتصال متزامن (مباشر) واتصال غير متزامن (غير مباشر) .
- **دعم شبكات التواصل الاجتماعي Social Net Working** ممكن لهذه الأنظمة أن تكون متكاملة مع شبكات التواصل الاجتماعي مثل القدرة على مشاركة محتوى من دخل هذه الأنظمة عبر مواقع التواصل الاجتماعي مثل فايسبوك Facebook أو تويتر Twitter
- **التعلم النقال Mobile learning** : بدأ العديد من تزويد أنظمة إدارة التعلم لإضافة ميزات تدعم استخدام هذه الأنظمة عن طريق الهواتف الذكية، بحيث تعمل هذه الأنظمة بطريقة تتناسب مع طبيعة الجهاز المستخدم، ولهذا نجد أن بعض الصفحات حين نتصفحها من الانترنت تعرض على المستخدم الذهاب إلى نسخة المحمول Mobile Freindly بحيث يكون عرضها أكثر ملائمة للأجهزة المتنقلة.
- **التقارير Reports** : يمكن أن تحتوي هذه الأنظمة على مجموعة من التقارير التي تتعلق بالطلاب ودرجاتهم والمقررات الدراسية ودرجات الاختبار بحيث يمكن تصديرها على شكل ملفات EXCEL و PDF أو عرضها على شكل رسوم بيانية charts ما يسهل فهمها.(أحلام زربي وآخرون،2016-2017م، ص108)

3-7. أنظمة إدارة التعليم الإلكتروني

يتطلب التعليم الإلكتروني نظام الإدارة التعليم والتعلم ليكون حلقة وصل بين أفراد المنظومة التربوية لذا فإن نظم إدارة التعلم تعد أهم مكونات التعليم الإلكتروني فهي تقوم بإدارة العملية التعليمية الإلكترونية على الشبكة العالمية (الانترنت) ، أو على الشبكة المحلية فهي منظومة متكاملة تتضمن القبول والتسجيل في المقررات والواجبات ومتابعة تعلم الطالب والإشراف على أدوات التعليم التزامني وغير التزامني والاختبارات واستخراج الشهادات. ومن بين أنواع أنظمة الإدارة التعليم الإلكتروني نجد ما يلي:

- أنظمة إدارة المسافات : (CMS. Course Management System)
- أنظمة إدارة التعلم : (LMS- Learning Mangement System)
- أنظمة إدارة المحتوى الإلكتروني LMS- Learning Content Managemment .

3-8 مفهوم نظام مودل Moodle (منصة تعليمية إلكترونية)

هو نظام الإدارة تعلم مفتوح المصدر، صمم على أساس تعليمية لیساعد المدرین على توفير بيئة تعليمية إلكترونية. (الشحات عثمان، ومحمد عوض أماني، 2008م، ص 159)

ويعني أيضا نظام إدارة التعلم و تطوير البيئة التعليمية الإلكترونية، و هو نظام مفتوح المصدر صمم لمساعدة المعلم على توفير بيئة تعليمية إلكترونية و يمكن استخدامها على المستوى الفردي أو المؤسسي و يمكن الحصول على البرنامج من الموقع الرسمي له. (بسيوني عبد الحميد، 2008، ص 283-286)

نظام مودل (Moodle) هو نظام مفتوح المصدر (Open Source Soft Ware) صمم على أسس تعليمية إلكترونية و يوزع تحت رخصته GNU العامة، ويعني لذلك بأنه يحق لكل تحميله و تركيبه ، واستعماله وتعديله وتوزيعه مجانا وهو سهل الاستعمال والتطوير ومن الممكن استخدامه بشكل شخصي على مستوى الفرد ، أما من الناحية التقنية فإن النظام صمم باستخدامه لغة PHP ولقواعد البيانات. (هدى سعيد ثابت بن يحيى، 2017، ص 81)

ويعرف كذلك ببرنامج متكامل مسؤل عن إدارة العملية التعليمية الإلكترونية ، يضم العديد من الوظائف متمثلة في اختبارات ومنتدى وغرف حوار واختبارات واستبيانات وفصول افتراضية .. الخ. (عبد الوهاب محمد محمود، 2015م، ص 59).

موودل " Moodle " هو عبارة عن حزم برمجية تتيح للمعلم تحميل المواد التي يقوم بتدريسها على موقع الكتروني وتتيح للمتعلم الاستمرار في عملية التعلم، حيث تفسح المجال للمتعلمين التواصل والتفاعل فيما بينهم والتواصل مع معلمهم من أجل القيام بعمل مشترك بطرائق جديدة ومتعة. (عبد المهدي وآخرون، 2016، ص 416).

هو برنامج تطبيقي مجاني على شبكة الانترنت يوفر بيئة تعليمية متكاملة تتضمن أدوات تأليف المقررات، ومتابعة الطلبة وتوجههم وإضافة مصادر التعلم مثل صفحات الويب ، ملفات الوسائط المتعددة، وبناء الاختبارات الإلكترونية وتصحيحها وإعلان نتائجها، وأدوات لتحقيق التواصل والتفاعل بين الطلبة والمعلمين مثل المحادثة منتديات، وذلك لتحقيق الأهداف التعليمية بكفاءة وفاعلية. (أبو خطوة، السيد عبد المولى السيد، 2013م، ص 200).

هو نظام حديث مفتوح المصدر لتكملة الأنشطة التعليمية و يعتبر:

- أحد أنظمة إدارة المقررات CMS, Cours Management System
 - أحد أنظمة إدارة التعليم LMS . Learning Management System
 - أحد أنظمة إدارة محتويات التعليم LCMS. Learning Conent Management System.
 - أحد منصات التعليم الإلكتروني : Plateforme de Formations Learning Plateforme
- (الطيب أحمد حسن هارون، 2019م، ص 238).

3-9. نبذة تاريخية عن نظام مودل "Moodle"

تعتبر منصة نظام مودل " Moodle للتعليم عن بعد وهو اختصار MOD Modular Object Enornement D'apperntissage وتغني باللغة الفرنسية: Modulaire et Orient Dynamger هو فكرة العالم " مارتن دوجيماس " " Martin Dougamas " من جامعة كورتن بيوت، غرب أستراليا.

ويستقبل هذا النظام العديد من الاقتراحات القيمة ، ويعيد مركز للطلبة لمساعدة المرين الراغبين في إنشاء مفردات عالية الجودة على الانترنت، أي إنتاج مقررات On Line ودورات تفاعلية على الشبكة العالمية تدعم أحيانا المفردات التقليدية في التعليم وجها لوجه كما يستطيع المعلم صياغة و تشكيل ما تم إنتاجه من دروس متكاملة بطرق مختلفة و مدعمة بالأنشطة (Adwoutties) و ورش العمل (work hops) و قوائم للمفردات (Olossaries) ويستخدم في جميع أنحاء العالم من قبل جامعات و مدارس وشركات ومعلمين مستقلين ويوزع تحت رخصة GNU العامة ، ويعني ذلك بأنه يحقق لكل بان يقوم بتحملة و تركيبه واستعماله وتعديله و توزيعه مجانا (هدى سعيد ثابت بن يحيى.2017.ص 88.89)

يشير بن روان (Benraoceme) إلى أن منصة مودل تضم 32 مليون مستخدم و 4 ملايين درس مجاني عن بعد في مختلف المجالات و التخصصات و يغطي 211 بلدة تشبه واجهة مودل إلى حد بعيد بوابات الانترنت، وللدخول للمنصة ينبغي حيازة كلمة السر واسم المستعمل ، وهناك ثلاث فئات أو أصناف مستعملي المنصة، فريق التنشيط والمتعلمين ، لكل واحد من الأصناف مساحة عمل وأدوات خاصة به وميسر المنصة، فريق التنشيط والمتعلمين لكل واحد من هذه الأصناف مساحة عمل وأدوات خاصة به ، ومسير المنصة هو المسؤول عن تثبيتها وإضافة المقاييس عليها و فتح حسابات الفريق التنشيط والمتعلمين عليها ، كما يمكن تغيير إعدادات الواجهة والألوان المستعملة وغيرها وفريق التنشيط هو المسؤول عن إعداد الدروس والاختبارات باستعمال مجموعة من الأدوات تمكنه من وضع الدروس على المنصة في مختلف النسق نسق pdf عرض تقديمي باوربوانت، تطبيقات الفلاش وهي ملفات منتجة ببرنامج فلاش لإضافة تأثيرات الحركة على الكائنات فيديو وغيرها كما تتوفر في المنصة الأدوات الخاصة بالاتصال البريد الإلكتروني و الدردشة و يتميز مودل بسهولة الاستعمال وبالمجان و احتوائه على الأدوات التي تسمح بالعمل التشاركي يمكن تحميله من خلال موقع مودل. (WWW.MOODLE.org)

3-10 مكونات نظام مودل " MOODLE "

لنظام مودل " MOODLE " مكونات تجعله من الأنظمة التي توفر أغلب مستلزمات بيئة التعليم الإلكتروني، يمكن إبراز هذه المكونات كالتالي :

3-10-1 مستخدم النظام:

▪ المعلم : يعينه مدير النظام معلما لمقرر ما وقد يعين له صلاحيات التحرير وقد لا يعين، ويمكن للمعلم صاحب صلاحية التحرير ا يعين معلمين آخرين لمقرره .

- المتعلم : ينتسب إلى مجموعة من المقررات وتكون له حقوق طالب داخل المقرر المنتسب له من حيث الدخول للمقرر والمشاركة بالمنتديات وأداء الامتحانات والمهام وليس له أي حقوق خارج مقرراته
- الضيف : وهو مستعمل غير مسجل بالموقع و يدخل كـ (ضيف GUEST) من نافذة الضيوف و له التصفح في المقررات التي يسمح فيها المدرس بالتصفح
- مجهول : وهو مستعمل غير مسجل بالموقع ، و لم يدخل كضيف، و يسمح له فقط بتصفح الصفحة الأولى من الموقع.

3-10-2 أدوات التحكم بالمقرر: شريط التصفح وتشغيل+إيقاف التحرير وكتل المقرر ومنطقة المحتويات
3-10-3. الإدارة :

أ- التعامل مع الكتل (Blocks) : وفيها الدخول +إدارة النظام +الأنشطة +الاعدادات +ملف السيرة الذاتية +مقاييس +تقارير +منتدى المدرس +الأحداث +القائمة +تقويم +المستخدمون المتواجدون +رسائل +مسرد +نتائج الاختيار.

ب- إنشاء و إدارة المحتويات : **Creating a Management Content**

توجد المحتويات في منطقة المنتصف و يمكن إنشاؤها من المصادر والأنشطة القياسية و التي يمكن ذكرها باختصارها كالتالي: صفحة نصية (Text page) + صفحة الويب + ربط ملف أو موقع + إدراج ملصقة.

3-10-4. الأنشطة القياسية (Standard Activities) :

هي الأنشطة التفاعلية التي تتطلب مشاركة الطلبة، و يمكن عرضها كالتالي :

1- مهمة Assignment 2- محادثة (Chat) 3-المنتدى (Forum) 4-الاختيار (choice)

5- مذكرة (journal) 6- استبيان (Survey) 7- اختبار (Test) 8- ورشة عمل (Works)

9. (Hope) -ويكي (WIKI)

ومن خلال هذا يتضح أن نظام مودل " MOODLE بيئة تعليمية غنية بالمعلومات والأدوات التفاعلية، والخصائص والمكونات سهلة الاستخدام، والتي تسمح للطلبة المشاركة الفعالة والتواصل بيسر ومرونة كما أنها تثير دافعية الطلبة نحو التعليم الإلكتروني. (هدى سعيد ثابت بن يحيى.2017.ص 88.91)

3-11. إمكانات واستخدامات نظام مودل "Moodle"

3-11-1. إمكانات نظام مودل Moodle

يتضمن نظام مودل " Moodle " العديد من الإمكانيات منها :

- أ. إمكانات التصميم التعليمي التي يوفرها النظام.
- ب. إمكانات إدارة سجلات الطلاب.
- ج. إمكانات النظام في التقييم المستمر للطلاب.
- د. إمكانات التواصل بين الأستاذ و الطلاب.
- هـ. إمكانات التحكم و إدارة النظام.

3-11-2. استخدام نظام موودل " MOODLE " :

على موقع النظام (المنصة) من الانترنت يوجد دليل حول كيفية استعمال هذه المنصة من طرف الأستاذ و الطلبة وسنعرض فيما يلي كيفية وضع مقرر على المنصة:

- ❖ إنشاء المقرر و طريق إدارته إدارة سجلات الطلاب، بناء المداخل الأساسية للمقرر.
- ❖ أنواع المصادر التعليمية وكيفية ربطها بالنظام.
- ❖ تصميم وإدارة منتدى المقرر.
- ❖ إرسال واستقبال الواجبات المهام وبناء أجندة المقرر ومتابعة أنشطة الطلاب.
- ❖ طرق التواصل مع الطلاب وبناء الاستفتاءات، وأساليب التقييم وبناء الاختبارات.(دحلان عثمان مازن، ص32)

خلاصة الفصل:

إن التدريس في معاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية قد تعددت وشملت كثير من النواحي التي أخذت فيها بعين الاعتبار تنمية المواهب واكتساب طلابها مختلف المهارات البدنية والعقلية والاجتماعية والنفسية والأخلاقية واكتساب الخبرة والتجربة وتعلم مختلف الرياضات سواء الجماعية أو الفردية والاطلاع على مختلف قوانينها بالإضافة إلى اكتساب كثير من العلوم التي لها علاقة بالرياضة، وبذلك يكون الطالب قد اكتسب القدرة على توظيف مختلف الإكتسابات على أداء دوره التكويني في إعداد أبناء مجتمعه مستقلا فقد تنوع التدريس من حضوري وعن بعد وتدریس هجين يدمج الحضوري وعن بعد معا من خلال الوحدات الأفقية والاستكشافية لذا تم تصميم أنظمة إدارة التعليم الإلكتروني يطلق عليها ببرامج إدارة التعليم الإلكتروني منها برنامج أو نظام موودل في التواصل مع الطلاب وكيفية تحقيقه للأهداف التربوية والمعرفية والأدائية المطلوبة من حيث التواصل مع الطالب ، والذهاب أبعد من ذلك.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع

منهجية الدراسة

تمهيد

بعد التعمق في الجانب النظري، سنتوجه الآن نحو الجزء التطبيقي من الدراسة بالانتقال إلى الميدان في الواقع العملي، حيث وفي هذا الفصل سنتعرض لمختلف الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسات الميدانية.

فالدراسات الميدانية هي مجموعة من الأساليب البحثية التي تمكننا من الكشف عن الحقائق في المجتمع المدروس. عبر التجول في الميدان، نتمكن من جمع وتحليل البيانات، وهو ما يمكننا من تأكيد ودعم الأفكار النظرية. حيث سنتطرق إلى الأدوات التي استخدمناها في جمع البيانات، منهج الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، وتأكد من تمتعها بخاصية الصدق والثبات. وفي الأخير سيتم عرض الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها لتحليل البيانات والنتائج.

من الجدير بالذكر أن الغرض من الدراسة الميدانية هو التأكد من صحة أو نفي الفرضيات التي تم تقديمها في الإطار العام للدراسة بالواقع الميداني للدراسة وهو معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بالمسيلة. لهذا، سنجتهد في فهم كل الخطوات الميدانية المطلوبة لتحقيق الأهداف التي تسعى إليها الدراسة بشكل عام.

4-1- الدراسة الاستطلاعية

تُعتبر الدراسة الاستطلاعية ضرورية ومهمة كخطوة منهجية قبل بدء الدراسة الأساسية والتي تجري على عدد محدود من الأفراد.

أهداف الدراسة الاستطلاعية: ونهدف من خلالها إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- 👉 التعرف على عينة الدراسة وعدد أفرادها؛
- 👉 الإلمام بأكبر قدر من المعلومات الخاصة بها؛
- 👉 معرفة الصعوبات التي قد تواجهنا أثناء إجراء الدراسة الأساسية
- 👉 التعرف على ميدان التطبيق وإجراء هذه الدراسة؛
- 👉 معرفة الوقت الذي يمكن أن يستغرقه الفرد في الإجابة عن أداة الاستبيان؛
- 👉 التعرف على مجتمع وعينة الدراسة.
- 👉 التأكد من أن أداة الدراسة (الاستبيان) تتمتع بالخصائص السيكو مترية (الصدق والثبات)؛

الاطار المكاني والزمني والبشري لعينة الدراسة الاستطلاعية: تم اجراء الدراسة التجريبية في الفترة الممتدة بين 05 فيفري الى 09 فيفري 2023، وذلك على مستوى معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة من خلال استطلاع آراء عينة من أساتذة المعهد.

عينة الدراسة الاستطلاعية: تأسيسا لما سبق فإنه قمنا باختيار عينة عشوائية بلغ عدد أفرادها 20 استاذ ب معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة حيث تم تجميع البيانات المستجوبين حول آراءهم اتجاه عبارات الاستبيان وهذا من أجل استغلال هذه البيانات في حساب الصدق والثبات الاستبيان. تمهيداً لتوزيعه على العينة الأساسية.

4-2 - منهج الدراسة

كل دراسة تستدعي منهجاً ملائماً لها، والمنهج " يعني الأساليب والإجراءات أو المداخل التي تستخدم في جمع البيانات والوصول من خلالها إلى نتائج أو تفسيرات أو شروح أو تنبؤات تتعلق بموضوع الدراسة. (درويش محمود أحمد، 2000، ص 32) وفي دراستنا نجد أن المنهج الملائم في الدراسة الميدانية هو **المنهج الوصفي التحليلي**. والذي يعرف بأنه " طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها عن طريق جمع المعلومات المقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة" (عمار بوحوش، وآخرون، 2000، ص 32) ويستخدم هذا المنهج في الدراسات المسحية " الميدانية" أو ما يعرف بالدراسات التطبيقية التي تستخدم أدوات البحث الميداني كأداة الاستبيان إذ يفيد الجانب الوصفي لهذا المنهج في التعريف والتوضيح النظري لمتغير المتغيرات الدراسة، في حين يُفيد الجانب التحليلي لهذا المنهج في تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة.

3-4 - متغيرات الدراسة: شملت الدراسة المتغيرات التالية:

- المتغير المستقل: مستوى الرضا الوظيفي.
- المتغير التابع: نمطي التدريس الحضورى والتدريس عن بعد.

4-4 مجتمع وعينة الدراسة

يعرف مجتمع الدراسة بأنه: " جميع مفردات الظاهرة المراد دراستها، سواء أكانت هذه المفردات بشراً أو غير ذلك" (مصطفى نمر دعمس ، 2008، ص 201) وفي العينة يمكن الاكتفاء بعدد معين من ومفردات المجتمع، ودراستهم وعند التوصل الى نتائج يمكن تعميم هذه النتائج على جميع افراد المجتمع، وباختصار فان العينة هي عبارة عن جزء أو قسم من المجتمع الدراسة. (مصطفى طويطي: 2018)

وعليه يتمثل المجتمع الإحصائي لأغراض هذه الدراسة جميع أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بالمسيلة 101 أستاذ حيث تم استقصاء آراء عينة من المجتمع 40 أستاذ، مستخدمين في ذلك أسلوب العينة العشوائية البسيطة.

5-4 - أساليب جمع البيانات (أدوات جمع البيانات)

تم الاعتماد في دراستنا على أداة الاستبيان لاستطلاع آراء الافراد المستجوبين حول موضوع الدراسة. فالاستبيان يعرف بأنه: " أحد الوسائل التي يعتمد عليها الباحث في تجميع البيانات والمعلومات من أفراد عن طريق عمل مجموعة من الأسئلة أو العبارات بغية الوصول إلى معلومات كيفية أو كمية وقد تستخدم بمفردها أو قد تستخدم مع غيرها من أدوات البحث العلمي، وذلك للكشف عن الجوانب التي يحددها الباحث وبصوغها في استفسارات محددة. (عياش صياح، 2015، ص: 300-332) .

وقد تم اعداد الاستبيان وفق المراحل التالية:

- مرحلة ما قبل التصميم الاستبيان،
- مرحلة التصميم وصياغة الاسئلة الاستبيان (الاستبيان الأولي)
- مرحلة اخراج النهائي للاستبيان

مرحلة ما قبل التصميم الاستبيان: وهي المرحلة التي تسبق التصميم الفعلي للاستبيان حيث من خلال الفرضيات والأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة أهدافها قمنا بتحديد المتغيرات المراد قياسها والتي يجب فهمها بشكل كامل حيث ساعدنا ذلك على توحيد المفاهيم والمصطلحات التي سيتم استخدامها في الاستبيان وتجنب أي الالتباس قد يحدث في فهم الأسئلة من قبل الافراد المستجوبين في الدراسة.

📌 **مرحلة التصميم وصياغة الاسئلة الاستبتيان (الاستبتيان الأولي):** في هذه المرحلة تم صياغة أسئلة الاستبتيان الأولية بشكل مبدئي وهذا بالاعتماد على الأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة والمتغيرات التي تم تحديدها في مرحلة ما قبل التصميم الاستبتيان، حيث كل مجموعة منها تهدف إلى قياس واقع ومدى تطبيق كل متغير من متغيرات الاستبتيان في الواقع العملي (ميدان الدراسة) حيث وتم مراعاة عدد من نقاط في اعداد أسئلة الاستبتيان النقاط التالية: التأكد من صحة ووضوح الأسئلة وتجنب أي الالتباس أو الخلط بين المفاهيم، ترتيب الأسئلة بشكل منطقي وتنظيمها بحيث يتم قياس كل متغير بطريقة مناسبة وفعالة، التأكد من تغطية جميع المتغيرات المراد قياسها بشكل كامل وشامل، وذلك بالتأكد من وجود أسئلة تغطي كل المتغيرات المراد قياسها. وفي الأخير خالصنا إلى إعداد النسخة الأولية من الاستبتيان.

📌 **مرحلة اخراج النهائي للاستبتيان وتوزعه على المستجوبين:** وفي هذه المرحلة نشرح خطوتين قمنا بهما:

خطوة 01: اخراج النهائي للاستبتيان: بعد إعداد النسخة الأولية من الاستبتيان. تم عرضه من أجل مراجعته على الأستاذ المشرف وكذا مجموعة من الأساتذة المحكمين وتم إجراء التعديلات اللازمة على الاستبتيان (من إعادة صياغة بعض العبارات وحذف بعضها ودمج بعض العبارات) وهذا بناءً على الملاحظات والاقتراحات المقدمة لنا، وفي الأخير خالصنا إلى إخراج الاستبتيان بشكله النهائي وتم تنسيقه بشكل جذاب وسهل القراءة والاستجابة. حيث يحتوي هيكل الاستبتيان على جزأين:

الجزء الأول مقدمة الاستبتيان (تتضمن معلومات والغرض من البحث وطمأنة المستجوبين على سرية المعلومات واستخدامها فقط لأغراض البحث العلمي مع توضيح لطريقة إجابة المفحوصين).

الجزء الثاني وتضمن في قسمه الأول معلومات الديمغرافية والوظيفية عن أفراد عينة الدراسة، أما في **القسم الثاني** فتضمن عبارات تتعلق بمحاور. والجدول التالي يبين هيكل أداة الدراسة (الاستبتيان)

الجدول رقم (01): هيكل أداة الدراسة (الاستبتيان)

عدد العبارات	المحور الأول: الخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة	القسم الأول
(15) عبارات	المحور الأول: التدريس الحضوري	القسم الثاني
(15) عبارات	المحور الثاني: التدريس عن بعد	
(30) عبارة	مجموع عبارات الاستبتيان	

ووفقاً للدراسات السابقة التي تطرقنا إليها في دراستنا الحالية، فإن معظمها تعتمد على سلم مقياس ليكارت الخماسي، بحيث يقابل كل عبارة قائمة تحمل الاختيارات التالية: (موافق تماماً، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق تماماً) في حين هناك دراسات تستخدم سلم مقياس ثلاثي بحيث يقابل كل عبارة قائمة تحمل الاختيارات التالية: (دائماً، أحياناً، أبداً) وفي دراستنا فانه استخدمنا هذا المقياس ويرمز لها رقمياً خلال ادخال البيانات في برنامج (SPSS) ب(دائماً=3، أحياناً=2، أبداً=1) ولتحليل إجابات أفراد

العينة الدراسة على عبارات الاستبيان فانه تم اعتماد على أدوات الإحصائية التالية: المدى، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري حيث:

- المدى: لتحديد مجالات ل مقياس ليكارت الخماسي المستخدم في الاستبيان الدراسة حيث تم حساب المدى و يساوي = (أعلى درجة في مقياس - أدنى درجة في مقياس) = (3-1) = 2
- تحديد طول الفئة: وذلك على نحو التالي: طول الفئة = المدى / عدد درجات المقياس، طول الفئة = $0.66 = 3/2 =$
- تحديد مجالات الموافقة: حيث بإضافة هذه القيمة (0.66) في كل مرة للحد الأدنى لدرجة الموافقة نحصل على الحد الأعلى لكل مجال مثلا : $1.66 = 0.66 + 1$ فنحصل على مجال [1 - 1.66] وهو مجال موافقة بدرجة منخفضة. وهكذا مع كل مجالات الموافقة، وتفيد هذه العملية في التعرف على موقف المشترك لإجمالي أفراد العينة على كل عبارة وعلى كل محور حيث نحصل على المجالات كما يلي:

درجة الموافقة	بدائل مقياس	مجال المتوسط الحسابي
منخفضة	نادراً	من 01 إلى 1.66
متوسطة	أحياناً	من 1.67 إلى 2.33
عالية	دائماً	من 2.34 إلى 3

4-6- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة (الصدق، الثبات)،

في إطار اعتماد الاستبيان وعباراته ومتغيراته كأداة جمع البيانات عن الظاهرة قيد الدراسة، فإنه وجب التأكد من تمتعه بخاصية الصدق والثبات. مما يضمن صحة بياناته ودقة نتائجه.

4-6-1- حساب صدق أداة الاستبيان:

وقمنا بالتأكد من صدق عبارات الاستبيان من خلال صدق الاتساق الداخلي يهدف إلى معرفة مدى قدرة كل مجموعة من عبارات المحور أو البعد على قياس متغير بوضوح .

إحصائياً نعبر عن الصدق الاتساق الداخلي من خلال حساب معامل الارتباط بيرسون Pearson وهذا الأخير محصور بين (-1) و (+1)، ويكون معامل الارتباط بيرسون ذو دلالة إحصائية إذا كانت قيمة (sig) المصاحبة لكل معامل ارتباط بيرسون أقل تساوي مستوى الدلالة: 0.05 أي توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العبارة ومحورها أي بعبارة أخرى أن العبارة صادقة ومتسقة لما وضعت لقياسه، أي أن مضمون العبارة يتلاءم مع مفهوم (مضمون) المحور أو البعد الذي تنتمي إليه. وفيما يلي نتائج حسابات الصدق الاتساق الداخلي:

أ-صدق الاتساق الداخلي: لعبارات المحور الأول: التدريس الحضوري

الجدول رقم (02) يوضح مدى الاتساق الداخلي لعبارات (المحور الأول)

Correlation de Pearson			رقم العبارات	Correlation de Pearson			رقم العبارات
النتيجة	Sig. القيمة الاحتمالية	قيمة معامل ارتباط		النتيجة	Sig. القيمة الاحتمالية	قيمة معامل ارتباط	
دال	0.001	0.722**	العبارة رقم 09	دال	0.000	0.723**	العبارة رقم 01
دال	0.001	0.723**	العبارة رقم 10	دال	0.000	0.713**	العبارة رقم 02
دال	0.000	0.731**	العبارة رقم 11	دال	0.000	0.583**	العبارة رقم 03
دال	0.000	0.584**	العبارة رقم 12	دال	0.000	0.575**	العبارة رقم 04
دال	0.000	0.530**	العبارة رقم 13	دال	0.000	0.611**	العبارة رقم 05
دال	0.000	0.788**	العبارة رقم 14	دال	0.000	0.780**	العبارة رقم 06
دال	0.000	0.571**	العبارة رقم 15	دال	0.000	0.712**	العبارة رقم 07
				دال	0.000	0.772**	العبارة رقم 08
<p>دال: أي يوجد ارتباط معنوي بين العبارة والدرجة الكلية لبعدها ** تدل في برنامج SPSS على وجود دلالة الاحصائية وعدم وجود ** تدل على عدم وجود دلالة الاحصائية قاعدة: إذا كانت قيمة احتمال الخطأ (Sig. or P-value) أقل من أو تساوي مستوى الدلالة، 0.05 فإنه يوجد ارتباط معنوي. بين العبارة والدرجة الكلية لمحورها</p>							

من النتائج الارتباطات الثنائية المبينة أعلاه نلاحظ أن: عبارات المتعلقة بالمحور، تمتاز بالاتساق الداخلي مع محورها حيث أن علاقة الارتباط بين الدرجة الكلية للمحور وعبارته دالة إحصائياً، إذ أن القيمة الاحتمالية (SIG) للقيم الإحصائية لمعاملات الارتباط بيرسون في كل عبارة من عبارات المحور هي أقل من مستوى دلالة 0.05 فمثلاً معامل الارتباط للعبارة رقم 08 مع محورها بلغ قيمة $r = 0.712$ وهو دال إحصائياً لأن قيمة $\text{sig} = 0.000$ هي أقل من 0.05 ونفس المقارنة مع باقي العبارات. وعليه يمكننا القول بأن عبارات المتغير المستقل: المتعلق بقياس المحور الأول: التدريس الحضوري تمتاز كلها بالاتساق الداخلي وصادقة لما وضعت لقياسه وبذلك لا نستثني أي عبارة منها في التحليل، ومن ثم يمكننا الاعتماد عليها في تحليل الاحصائي لبيانات المستجوبين واختبار فرضيات الدراسة.

ب- صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني: التدريس عن بعد

الجدول رقم (03) يوضح مدى الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني

Correlation de Pearson			رقم العبارات	Correlation de Pearson			رقم العبارات
النتيجة	Sig. القيمة الاحتمالية	قيمة معامل ارتباط		النتيجة	Sig. القيمة الاحتمالية	قيمة معامل ارتباط	
دال	0.000	0.762**	العبارة رقم 09	دال	0.000	0.635**	العبارة رقم 01
دال	0.000	0.755**	العبارة رقم 10	دال	0.000	0.757**	العبارة رقم 02
دال	0.000	0.770**	العبارة رقم 11	دال	0.000	0.603**	العبارة رقم 03
دال	0.000	0.647**	العبارة رقم 12	دال	0.000	0.657**	العبارة رقم 04
دال	0.000	0.625**	العبارة رقم 13	دال	0.000	0.777**	العبارة رقم 05
دال	0.000	0.796**	العبارة رقم 14	دال	0.000	0.703**	العبارة رقم 06
دال	0.000	0.653**	العبارة رقم 15	دال	0.000	0.586**	العبارة رقم 07
				دال	0.000	0.712**	العبارة رقم 08
دال: أي يوجد ارتباط معنوي بين العبارة والدرجة الكلية لبعدها							
** تدل في برنامج SPSS على وجود دلالة الاحصائية وعدم وجود ** تدل على عدم وجود دلالة الاحصائية							
قاعدة: إذا كانت قيمة احتمال الخطأ (Sig. or P-value) أقل من أو تساوي مستوى الدلالة، 0.05 فإنه يوجد ارتباط معنوي. بين العبارة والدرجة الكلية لمحورها							

من النتائج الارتباطات الثنائية المبينة أعلاه نلاحظ أن: عبارات المتعلقة بالمحور، تمتاز بالاتساق الداخلي مع محورها حيث أن علاقة الارتباط بين الدرجة الكلية للمحور وعبارته دالة إحصائياً، إذ أن القيمة الاحتمالية (SIG) للقيم الإحصائية لمعاملات الارتباط بيرسون في كل عبارة من عبارات المحور هي أقل من مستوى دلالة 0.05 فمثلاً معامل الارتباط للعبارة رقم 13 مع محورها بلغ قيمة $r = 0.625$ وهو دال إحصائياً لأن قيمة $\text{sig} = 0.000$ هي أقل من 0.05 ونفس المقارنة مع باقي العبارات. وعليه يمكننا القول بأن عبارات المتغير التابع: المتعلق بقياس المحور الثاني (التدريس عن بعد) تمتاز كلها بالاتساق الداخلي وصادقة لما وضعت لقياسه وبذلك لا نستثنى أي عبارة منها في التحليل، ومن ثم يمكننا الاعتماد عليها في تحليل الاحصائي لبيانات المستجوبين واختبار فرضيات الدراسة.

4-6-2- حساب الثبات لأداة الاستبيان:

هناك عدة طرق لقياس ثبات عبارات الاستبيان منها طريقة ألفا كرو نباخ Cronbach's Alpha وهو أكثر استخداماً من طرف الباحثين ، حيث يقيس درجة ثبات مجموعة من عبارات الاستبيان، بمعنى ما نسبة الحصول على نفس النتائج فيما لو أعيد تطبيق نفس الأداة على نفس العينة وفق ظروف مماثلة و أكثر من مرة. وتتفق معظم البحوث العلمية على قيم العتبة لمعامل ألفا كرو نباخ Cronbach's Alpha هي إذا حقق لمعامل قيمة أكبر من (0.60). فنقول أن عبارات الاستبيان ككل أو عبارات المحور أو البعد تتمتع بالثبات. وفيما يلي نتائج حساب قيم ألفا كرو نباخ:

الجدول رقم (04) يبين قيمة معامل Cronbach's Alpha للاستبيان

النتيجة	عدد العبارات	معامل ألفا كرو نباخ	أبعاد ومحاور الاستبيان
ثابت	15	0.823	ثبات جميع عبارات المحور الأول: التدريس الحضوري
ثابت	15	0.756	ثبات جميع عبارات المحور الثاني: التدريس عن بعد
ثابت	30	0.879	ثبات جميع عبارات الاستبيان
القاعدة العامة: المعمول بها في الدراسات السابقة هي أنه إذا كان قيمة معامل الثبات أكبر من 0.6 أن أداة الدراسة تتميز بالثبات في النتائج فيما لو أعيد توزيعها لأكثر من مرة في نفس الظروف.			

فبالنسبة للمحور المتعلق بقياس (المحور الأول: التدريس الحضوري) بلغت قيمة معامل الثبات (0.823) والذي يضم 15 عبارة، أما بالنسبة للمحور المتعلق بقياس (المحور الثاني: التدريس عن بعد) بلغ (0.756) والذي يضم 15 عبارة ، وأن القيمة إجمالية لجميع عبارات الاستبيان بلغت 0.879 بإجمالي 30 عبارة وهي أكبر من الحد الأدنى 0.6. ومنه ومن قيم معامل ألفا كرو نباخ المتحصل عليها، تدل على ثبات أداة الدراسة وإمكانية الاعتماد على بيانات الاستبيان في قياس متغيراتها وأن الاستبيان الذي قمنا بأعداده لدراستنا الحالية يكون دائماً قادراً على أن يحقق دائماً ثبات في النتائج فيما لو أعيد تطبيقه في نفس الظروف عبر أزمنة مختلفة.

من نتائج حساب الخصائص السيكومترية (قيم مؤشرات الصدق والثبات) لأدوات الدراسة (الاستبيان) على العينة الاستطلاعية نكون قد تأكدنا من صدق أداة الدراسة وثباتها، وصلاحياتها لتحليل النتائج والاجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها. من خلال إعادة بيانات عينة الدراسة الأساسية.

7-4 - تصميم الدراسة والمعالجة الإحصائية

4-7-1- إجراء اختبار كشف نوع التوزيع بيانات المستجوبين

بعد انتهاء من جمع الاستبيانات، تم تنظيمها وترتيبها وتفرغها في البرنامج الإحصائي SPSS فإنه يجب أولاً تحديد ما إذا كان بيانات المستجوبين نحو المتغيرات التي يتم دراستها تتبع التوزيع الطبيعي أم من التوزيعات الاحتمالية أخرى.

تفيد عملية تحديد نوع توزيع البيانات في اختيار نوع الأساليب الاحصائية الملائمة لتحليل البيانات واختبار الفرضيات لأنه يوجد نوعين من الأساليب الاحصائية وهي: أساليب احصائية **معلمية** والتي تشترط أن تتبع البيانات المستجوبين نحو محاور الاستبيان (متغيرات الدراسة) للتوزيع الطبيعي. وأساليب احصائية **اللامعلمية** والتي لا تشترط أن تتبع البيانات المستجوبين نحو محاور الاستبيان (متغيرات الدراسة) للتوزيع الطبيعي. وهناك عدة طرق إحصائية للكشف عن نوع التوزيع البيانات الاستبيان منها: (أبو زيد، محمد خير سليم ، 2005 ، ص 156)

أ- طريقة اختبار كولومنجوروف -سيمرنوف (Kolmogorov-Smirnov) يستخدم إذا كان عدد العينة أكبر أو يساوي من 50.

ب- طريقة اختبار شابيرو ويلك (Shapiro-Wilk) يستخدم إذا كان عدد العينة أقل من 50.

ولكل اختبار له قيمة احتمالية يرمز لها بالرمز (sig) من خلالها يتم الحكم على نوع التوزيع وهذا بمقارنتها مع مستوى الدلالة (0.05) حيث: كالقاعدة العامة المعمول بها في حالة كشف عن نوع التوزيع البيانات هي (أسامة ربيع أمين، 2008، ص 121):

☞ إذا كانت قيمة (sig) أقل من 0.05، فإن بيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي

☞ إذا كانت قيمة (sig) أكبر من 0.05، فإن بيانات العينة نحو متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي.

وفيما يلي نتائج كشف نوع توزيع بيانات المستجوبين نحو متغيرات الدراسة:

الجدول رقم (05) يبين نتائج اختبار نوع توزيع البيانات المستجوبين نحو المتغيرات للدراسة

نوع التوزيع بيانات كل محور	Shapiro-Wilk اختبار شابيرو ويلك			Kolmogorov-Smirnov ^a اختبار كولومنجوروف -سيمرنوف			بيانات المستجوبين نحو متغيرات
	Sig. القيمة الاحتمالية	Df درجة الحرية	القيمة الإحصائية للاختبار	Sig. القيمة الاحتمالية	Df درجة الحرية	القيمة الإحصائية للاختبار	
يتبع التوزيع طبيعي	0.155	37	0.951	0.105	37	0.141	المحور 01
يتبع التوزيع طبيعي	0.120	37	0.926	0.116	37	0.173	المحور 02

القاعدة: إذا كانت قيمة sig أكبر من 0.05 فإن البيانات المستجوبين نحو ما تضمنه محور الاستبيان تتبع التوزيع الطبيعي

ومن خلال الجدول أعلاه نجد: وبما أن افراد عينة الدراسة أقل من 50 فرد فإننا نستدل ب نتائج اختبار (Shapiro-Wilk). وتظهر نتائجه أن القيمة الاحتمالية (sig) لبيانات المستجوبين نحو محاور الاستبيان (متغيرات الدراسة) هي أكبر من (0.05)، حيث:

- بالنسبة لبيانات المستجوبين نحو المحور الأول: نجد أن قيمة الاحتمالية بلغت قيمة (SIG=0.155) وهي أكبر من مستوى دلالة 0.05 ووفق القاعدة أعلاه فإن بيانات العينة نحو المحور الأول تتبع التوزيع الطبيعي.

- وبالنسبة لبيانات المستجوبين نحو المحور الثاني: نجد أن قيمة الاحتمالية بلغت قيمة (SIG=0.120) وهي أكبر من مستوى دلالة 0.05 وعليه ووفق القاعدة أعلاه فإن بيانات العينة نحو المحور الثاني تتبع التوزيع الطبيعي.

- **الاستنتاج:** وبما أن البيانات المستجوبين تتبع التوزيع الطبيعي فإنه في دراستنا سنستخدم الأساليب الإحصائية المعلمية ل تحليل إجابات وأراء أفراد العينة واختبار الفرضيات الدراسة وفيما يلي شرح للأساليب الإحصائية المعلمية المستخدمة في الدراسة.

4-7-2- أساليب المعالجة الإحصائية لبيانات المستجوبين

وتم استشارة أساتذة متخصصين في الجوانب الإحصائية ومعالجة البيانات لغرض مساعدتنا في اختبار نموذج الدراسة وفرضياتها، وهذا بالاستعانة برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS: V28) حيث تم الاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية: لوصف الاحصائي لبيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة،
- الرسوم البيانية: من أجل عرض القيم المؤشرات الإحصائية بيانيا كي يسهل فهمها أكثر.
- المتوسط الحسابي: وهو أحد مقاييس النزعة المركزية وهو مجموع القيم مقسم على عددها؛ فهو يعبر عن تركز إجابات العينة حول قيمة معينة وتكون محصورة من (01- 03 درجات) تبعا لدرجات المعطاة لبدائل لمقياس ليكارت المستخدم في الاستبيان.
- الانحراف المعياري: وهو مقياس من مقاييس التشتت، يستخدم لقياس وبيان تشتت إجابات مفردات عينة الدراسة حول وسطها الحسابي.
- معامل الثبات ألفا كرو نباخ: وذلك لاختبار مدى موثوقية أداة جمع البيانات المستخدمة (الاستبيان) في قياس المتغيرات التي اشتملت عليها الدراسة؛ المجالات المختلفة لدرجة الثبات ل معامل الفا كرو نباخ هي (Mana carricano et Fanny Poujol ,2009, p53): $a > 0.6$ (غير كافية)، إذا كانت قيمه بين $0.65 > a > 0.6$ (ضعيفة)، إذا كانت قيمه بين $0.70 > a > 0.65$ (مقبولة نوعا ما) وإذا كانت قيمه بين $0.85 > a > 0.70$ (حسنة) وإذا كانت قيمه بين $0.90 > a > 0.85$ (جيدة) وإذا كانت أكبر من 0.9 تكون قيم الثبات ممتازة.

▪ **معامل الارتباط بيرسون (Correlation de Pearson)** ، ويستخدم لقياس اتجاه وقوة العلاقة الخطية

بين المتغيرين وتقع قيمة معامل الارتباط بين -1 الى +1 وهذه القيمة تدل على قوة أو ضعف العلاقة بين المتغيرين، ويمكن تقسيم مجالات قيمة معامل الارتباط:

▪ **اختبار ت لعينة واحدة (one Sample t-test) :** يتم

استخدام اختبار ت لعينة واحدة (one Sample t-test)

ضعيفة	أقل او يساوي 0.30
متوسطة	من 0.3 الى 0.7
عالية	أكبر من 0.7

لاختبار الفرضيات الإحصائية حيث يفيد هذا الاختبار في الكشف عن ما إذا كان هناك فرق (دال إحصائياً) بين المتوسط الحسابي لإجمالي إجابات أفراد العينة نحو كل محور (متغير) من الاستبيان والمتوسط الفرضي ($x=03$) حيث هذا الأخير يمثل قيمة محايد في سلم ليكارت (محايد=03) ولاتخاذ القرار فيما يتعلق بالدلالة إحصائية باستخدام الاختبار (T-Test): نجد

👉 إذا كانت قيمة الفرق [$(03 - \bar{X})$] غير دال احصائياً أي إذا كانت قيمة مستوى المعنوية Sig، أكبر من المستوى الدلالة (0.05)، فإننا نقبل الفرضية الصفرية (H_0) ونرفض الفرضية البديلة (H_1)
 👉 أما إذا كانت قيمة الفرق [$(03 - \bar{X})$] دال احصائياً أي إذا كانت قيمة مستوى المعنوية Sig أقل من المستوى الدلالة (0.05)، نرفض الفرضية الاحصائية الصفرية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة (H_1)

8-4 - خطوات إجراء الدراسة الميدانية

إجراء دراسة ميدانية حول قياس مستوى الرضا الوظيفي حسب نمط التدريس لأساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة المسيلة قد يتضمن الخطوات التالية:

👉 **تحديد الأهداف:** هنا، هدف هو قياس مستوى الرضا الوظيفي حسب نمط التدريس للأساتذة.
 👉 **تصميم الأداة:** تم الاعتماد على استبيان يتضمن أسئلة حول مستوى الرضا الوظيفي والأساليب المستخدمة في التدريس (المحور الأول: التدريس الحضوري/المحور الثاني: التدريس عن بعد)
 👉 **جمع البيانات:** بعد الصياغة النهائية للاستبيان (الصدق، الثبات)، انطلقنا في توزيعه، حيث بدأنا في توزيع الاستمارات من 20 فيفري 2023 إلى غاية 09 مارس من نفس السنة على جميع أفراد العينة أي 40 أستاذ التربية البدنية والرياضية من الأقسام الخمسة بنسبة 38.83 % من مجموع أساتذة المعهد. حيث ضمن الطالب استرجاع أداة الدراسة خطابياً بعد أن أوضح فيه الغرض من الدراسة و تأكيده على سرية المعلومات وأن الغاية المنشودة من وراءه هو الخروج بنتائج واقتراحات تخدم قطاعهم. وبعد تعبئة الاستمارات من طرف الأساتذة تم استرجاعها وهذا في الفترة من 19 فيفري 2023 إلى غاية 09 مارس 2023 حيث تم استعادة 37 استمارة بنسبة 92.5 % من مجموع افراد العينة وهذا لعدم استرجاع ثلاثة منها بنسبة 7.5 %، لتتم بعدها عملية تفرغ البيانات ومعالجتها إحصائياً بمساعدة بعض الزملاء والأساتذة بغرض الوصول إلى أهداف الدراسة.

الجدول رقم (06) مختلف النتائج الخاصة بعملية توزيع واسترجاع الاستبانات.

عدد الاستبانات الموزعة	عدد الاستبانات المسترجعة	عدد الاستبانات غير مسترجعة	عدد الاستبانات غير الصالحة للدراسة	العدد النهائي للاستبانات التي تم تفرغها والاعتماد عليها في الدراسة
40	37	3	0	37
100.00%	92.50%	7.50%	0.00%	92.50%

👉 **تحليل البيانات:** بمجرد استلام الاستبيانات، تم تحليل البيانات لمعرفة اتجاهاتهم حول، ما إذا كان هناك أنماط معينة في مستوى الرضا الوظيفي بين الأساتذة الذين يستخدمون أساليب تدريس معينة.

📌 **تقديم النتائج :** وفي الأخير نوضح النتائج التي توصلت إليها. قد تشمل هذه النتائج مستوى الرضا الوظيفي بشكل عام، كيفية تأثير نمط التدريس على الرضا الوظيفي، وأي اقتراحات لتحسين الرضا الوظيفي في المستقبل.

خلاصة الفصل

لقد حاولنا من خلال هذا الفصل توضيح أهم الخطوات المنهجية التي تم استخدامها في الدراسة الميدانية ووصف أهم الأدوات المنهجية التي استخدمت في جمع وتحليل البيانات الميدانية، حيث قمنا ببناء الاستبيان بناء على الجانب النظري وبالاستناد إلى الدراسات السابقة وطبق في البداية على عينة استطلاعية من أجل دراسة مدى صدق العبارات الاستبيان وما مدى ثبات نتائجه فيما لو طبق أكثر من مرة، حيث توصلنا إلى أن الاستبيان يتمتع بالمصداقية والثبات في جميع محاوره وعباراته، وهذا ما أهله للاستخدام لأغراض الدراسة الأساسية وباستخدام المنهج الوصفي التحليل سيتم تحليل بيانات العينة الأساسية واختبار فرضيات الدراسة في الفصل الموالي ومناقشة نتائجها.

الفصل الخامس

عرض ومناقشة النتائج

تمهيد

بعد التطرق في الفصل السابق إلى الإجراءات المنهجية المستخدمة في الدراسة الميدانية، فإنه يتم في هذا الفصل عرض مختلف نتائج تحليل وصفي للمتغيرات خصائص الديمغرافية لأفراد العينة، وكذا تحليل وصفي لبيانات واتجاهات آراء أفراد العينة نحو اجاباتهم وآراءهم اتجاه المتغيرات الدراسة وعبارات الاستبيان وتحديد تلك التي حازت على أعلى وأقل درجات الموافقة وفقاً لإجابات مفردات العينة بعدها يتم اختبار الفرضيات المرتبطة بالدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة. بعد إجراء التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات، يتم مناقشة النتائج وتفسيرها بشكل مفصل. في النهاية، يتم تلخيص النتائج وإعطاء الاستنتاجات النهائية بناءً على النتائج المكتشفة ومناقشتها.

1-6 - عرض النتائج

1-1-6- عرض وتحليل بيانات المستجوبين نحو مستوى توفر المتغيرات الدراسة

أ. العرض والتحليل الوصفي لإجابات أفراد العينة نحو عبارات المحور الأول: المتعلق بقياس مستوى الرضا الوظيفي حسب نمط التدريس الحضوري لأساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة المسيلة

يتضمن هذا الجزء تحليل الإجابات عن أسئلة المحور الأول: وصف ودرجات الموافقة من خلال معرفة آراء واتجاهات أفراد العينة وفيما يلي عرض للنتائج المتحصل عليها وفق الجدول التالية:

الجدول رقم (07) نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الأول: مستوى الرضا الوظيفي

حسب نمط التدريس الحضوري لأساتذة

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الاتجاه العام
01	أرى نفسي راضيا عن حضور جل الطلبة	2.41	0.725	80.18	موافقة عالية
02	احيانا اشعر بعزوف الطلبة عن التدريس الحضوري	1.54	0.505	51.35	موافقة ضعيفة
03	يتفاعل الطلبة معي في الدرس بشكل ايجابي	2.51	0.559	83.78	موافقة عالية
04	لا يرضيني عدد الطلبة الحاضرين في الدرس	1.57	0.728	52.25	موافقة ضعيفة
05	أشعر بالانزعاج عند غياب الطلبة	2.73	0.608	90.99	موافقة عالية
06	لا يهمني حضور الطلبة من عدمه	2.59	0.762	86.49	موافقة عالية
07	أرى أن أغلب الاساتذة يحبذون التدريس الحضوري	2.70	0.520	90.09	موافقة عالية
08	انا راض عن الوسائل المستعملة في التدريس الحضوري	2.54	0.505	84.68	موافقة عالية
09	الاتصال المباشر بالطلبة يسمح لي بتحقيق اهداف الدرس	2.86	0.419	95.50	موافقة عالية
10	التدريس الحضوري يجعلني اتحكم في مجريات الدرس	2.89	0.315	96.40	موافقة عالية
11	أرى ان عملية التقييم في التدريس الحضوري اكثر عدلا	2.97	0.164	99.10	موافقة عالية
12	اجد نفسي راضيا عن نتائج الطلبة في التدريس الحضوري	2.73	0.450	90.99	موافقة عالية
13	المراقبة المستمرة للطلبة تسهل عملية التقييم	2.78	0.417	92.79	موافقة عالية
14	عملية التفاعل المباشر مع الطلبة تساهم في حل كثير من الاشكالات	2.81	0.397	93.69	موافقة عالية
15	التدريس الحضوري يحد من ظاهرة الغش	2.46	0.691	81.98	موافقة عالية
X	الدرجة الكلية: المحور الأول	2.5405	0.17054	84.68	تطبيق بدرجة عالية
الوزن النسبي للمتوسط الحسابي (%) = (المتوسط الحسابي * 100) / 3					
إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة حول أي عبارة من عبارات الاستبيان ما بين [1 - 1.66] فإن هذا يعني أن درجة الموافقة عليها تمثل درجة منخفضة؛					
إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة حول أي عبارة من عبارات الاستبيان ما بين [1.67 - 2.33] فإن هذا يعني أن درجة الموافقة تمثل درجة متوسطة؛					
إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة حول أي عبارة من عبارات الاستبيان ما بين [2.34 - 3] فإن هذا يعني أن درجة الموافقة تمثل درجة عالية؛					
نقوم ترتيب العبارات من خلال أهميتها في كل بعد بالاعتماد على أكبر قيمة متوسط حسابي في البعد وعند تساوي المتوسط الحسابي بين عبارتين فإنه يأخذ بعين الاعتبار أقل قيمة للانحراف المعياري (أقل تشتت) بينهما					

يتعلق الجدول بنتائج تحليل إجابات عينة من الأفراد حول مستوى الرضا الوظيفي حسب نمط التدريس الحضوري للأساتذة. ويحتوي الجدول على 15 عبارة تم تقييمها من قبل الأفراد المشاركين في الدراسة، وتم تحديد المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية والترتيب والاتجاه العام لكل عبارة. يمكن ملاحظة أن العبارات التي حصلت على أعلى مستوى من الاتفاق من قبل الأفراد هي تلك التي تتعلق بالتفاعل المباشر مع الطلبة والمراقبة المستمرة لهم وعملية التقييم العادلة والإيجابية في التدريس الحضوري. على الجانب الآخر، فإن العبارات التي حصلت على مستوى منخفض من الاتفاق هي تلك التي تتعلق بعدم الرضا عن عدد الطلبة الحاضرين وشعور بالجزوف عن التدريس الحضوري.

ويبلغ المتوسط الحسابي الكلي للمحور الأول في هذه العينة 2.5405، مع انحراف معياري قدره 0.17054، وتشير الأهمية النسبية بنسبة 84.68% إلى أن المحور الأول له أهمية عالية في تقييم مستوى الرضا الوظيفي للأفراد في نمط التدريس الحضوري للأساتذة. وتم ترتيب العبارات حسب الأهمية النسبية من الأعلى إلى الأقل كما يلي:

العبارة رقم 11: " أرى ان عملية التقييم في التدريس الحضوري اكثر عدلا "، وقد حصلت على المرتبة الأولى من بين عبارات المحور الأول من الاستبيان بالمتوسط الحسابي: 2.97 وهو ضمن مجال موافق من 2.34-03 وبالانحراف المعياري: 0.164 وهو ذو قيمة منخفضة تشير إلى عدم تشيير آراء المستجوبين وأنهم كلهم متفقون ونسبة أهمية 99.10% على أنهم موافقون بشكل كبير على أن عملية التقييم في التدريس الحضوري هي أكثر عدلاً. هذه النتيجة تعكس الإدراك العام بين أعضاء العينة بأن التدريس الحضوري يساهم في تحقيق عملية تقييم أكثر شفافية وعدالة.

العبارة رقم 10: "التدريس الحضوري يجعلني اتحكم في مجريات الدرس". هذه العبارة حققت المرتبة الثانية مع متوسط حسابي يبلغ 2.89، الذي يقع ضمن نطاق الموافقة العالية (2.34-3.00)، وانحراف معياري يبلغ 0.315، الذي يشير إلى وجود اتفاقية جيدة بين الأفراد. النسبة المئوية للأهمية هي 96.4%، مما يعني أن الغالبية العظمى من المستجوبين يرون أن التدريس الحضوري يمنحهم سيطرة أكبر على مجريات الدرس.

العبارة رقم 9: "الاتصال المباشر بالطلبة يسمح لي بتحقيق أهداف الدرس". هذه العبارة حققت المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي يبلغ 2.86 وانحراف معياري يبلغ 0.419. هذا يشير إلى مستوى عالي من الموافقة وأيضاً توافق بين الأفراد. النسبة المئوية للأهمية هي 95.5%، مما يعكس أن الأساتذة يعتبرون الاتصال المباشر مع الطلبة في التدريس الحضوري أمراً ضرورياً لتحقيق أهداف الدرس.

العبارة رقم 14: "عملية التفاعل المباشر مع الطلبة تساهم في حل كثير من الاشكالات". هذه العبارة حققت المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي يبلغ 2.81 وانحراف معياري يبلغ 0.397. هذه القيم تشير إلى مستوى عالي من الموافقة واتفاقية جيدة بين الأفراد. النسبة المئوية للأهمية هي 93.69%، مما يدل على أن الأساتذة يرون أن التفاعل المباشر مع الطلبة يساعد في حل العديد من القضايا .

العبارة رقم 13: "المراقبة المستمرة للطلبة تسهل عملية التقييم". هذه العبارة حصلت على المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي 2.78 وانحراف معياري 0.417، مما يشير إلى مستوى عال من الموافقة واتفاق بين أفراد العينة. النسبة المئوية للأهمية هي 92.79٪، مما يشير إلى أن معظم الأساتذة يعتقدون أن المراقبة المستمرة للطلبة في التدريس الحضوري تسهل عملية التقييم.

العبارة رقم 12: "أجد نفسي راضيا عن نتائج الطلبة في التدريس الحضوري". هذه العبارة حققت المرتبة السادسة بمتوسط حسابي يبلغ 2.73 وانحراف معياري يبلغ 0.450. القيم تشير إلى مستوى عال من الموافقة واتفاقية معقولة بين الأفراد. النسبة المئوية للأهمية هي 90.99٪، مما يشير إلى أن الغالبية العظمى من الأساتذة يشعرون بالرضا عن نتائج الطلبة في التدريس الحضوري.

العبارة رقم 5: "أشعر بالانزعاج عند غياب الطلبة". هذه العبارة حققت المرتبة السابعة مع متوسط حسابي يبلغ 2.73 وانحراف معياري يبلغ 0.608. القيم تشير إلى مستوى عال من الموافقة، ولكن يوجد انحراف معياري أعلى بالمقارنة مع العبارات السابقة، مما يشير إلى وجود تباين أكبر في الآراء. النسبة المئوية للأهمية هي 90.99٪، مما يشير إلى أن الأساتذة عموماً يشعرون بالانزعاج عند غياب الطلبة.

العبارة رقم 7: "أرى أن أغلب الأساتذة يحبذون التدريس الحضوري". هذه العبارة حصلت على المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي يبلغ 2.70 وانحراف معياري يبلغ 0.520. القيم تشير إلى مستوى عال من الموافقة واتفاقية جيدة بين الأفراد. النسبة المئوية للأهمية هي 90.09٪، مما يشير إلى أن الأساتذة عموماً يعتقدون أن الغالبية العظمى من الأساتذة يفضلون التدريس الحضوري.

العبارة رقم 6: "لا يهمني حضور الطلبة من عدمه". هذه العبارة حصلت على المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي يبلغ 2.59 وانحراف معياري يبلغ 0.762. القيم تشير إلى مستوى عال من الموافقة، ولكن الانحراف المعياري الأعلى يشير إلى وجود تباين أكبر في الآراء بين الأفراد. النسبة المئوية للأهمية هي 86.49٪، مما يشير إلى أن غالبية الأساتذة ليس لديهم تفضيل قوي لحضور الطلاب أو عدم حضورهم.

العبارة رقم 8: "أنا راض عن الوسائل المستعملة في التدريس الحضوري". هذه العبارة حصلت على المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي يبلغ 2.54 وانحراف معياري يبلغ 0.505. القيم تشير إلى مستوى عال من الموافقة واتفاقية جيدة بين الأفراد. النسبة المئوية للأهمية هي 84.68٪، مما يشير إلى أن الأساتذة عموماً راضون عن الوسائل التي يستخدمونها في التدريس الحضوري.

العبارة رقم 3: "يتفاعل الطلبة معي في الدرس بشكل إيجابي". هذه العبارة حصلت على المرتبة الحادية عشرة بمتوسط حسابي يبلغ 2.51 وانحراف معياري يبلغ 0.559. القيم تشير إلى مستوى عال من الموافقة واتفاقية جيدة بين الأفراد. النسبة المئوية للأهمية هي 83.78٪، مما يشير إلى أن الأساتذة عموماً يعتقدون أن الطلاب يتفاعلون بشكل إيجابي معهم في الدرس.

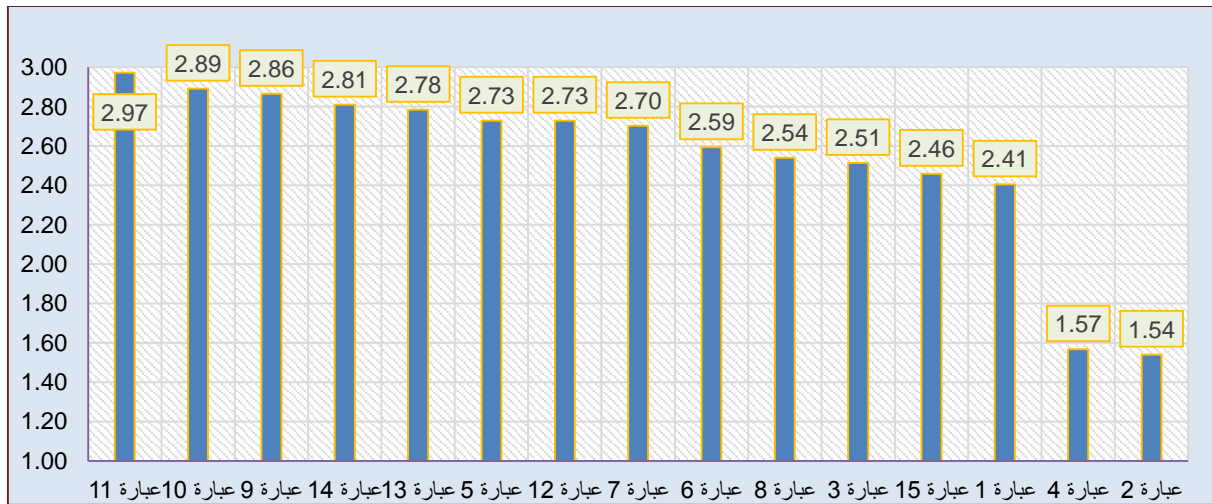
العبارة رقم 15: "التدريس الحضوري يحد من ظاهرة الغش". هذه العبارة حصلت على المرتبة الثانية عشرة بمتوسط حسابي يبلغ 2.46 وانحراف معياري يبلغ 0.691. القيم تشير إلى مستوى عال من الموافقة،

ولكن الانحراف المعياري الأعلى يشير إلى وجود تباين أكبر في الآراء بين الأفراد. النسبة المئوية للأهمية هي 81.98٪، مما يشير إلى أن الأساتذة عموماً يرون أن التدريس الحضوري يساهم في الحد من ظاهرة الغش.

العبارة رقم 01: "أرى نفسي راضياً عن حضور جل الطلبة". هذه العبارة حصلت على المرتبة الثالثة عشرة بمتوسط حسابي يبلغ 2.41 وانحراف معياري يبلغ 0.725. القيم تشير إلى مستوى عالٍ من الموافقة، ولكن الانحراف المعياري الأعلى يشير إلى وجود تباين أكبر في الآراء بين الأفراد. النسبة المئوية للأهمية هي 80.18٪، مما يشير إلى أن الأساتذة عموماً راضون عن حضور الطلاب.

العبارة رقم 04: "لا يرضيني عدد الطلبة الحاضرين في الدرس". هذه العبارة حصلت على المرتبة الرابعة عشرة بمتوسط حسابي يبلغ 1.57 وانحراف معياري يبلغ 0.728. القيم تشير إلى مستوى منخفض من الموافقة، والانحراف المعياري الأعلى يشير إلى وجود تباين أكبر في الآراء بين الأفراد. النسبة المئوية للأهمية هي 52.25٪، مما يشير إلى أن الأساتذة عموماً غير راضين عن عدد الطلاب الحاضرين في الدرس.

العبارة رقم 02: "أحياناً أشعر بعزوف الطلبة عن التدريس الحضوري". هذه العبارة حصلت على المرتبة الخامسة عشرة والأخيرة بمتوسط حسابي يبلغ 1.54 وانحراف معياري يبلغ 0.505. القيم تشير إلى مستوى منخفض من الموافقة، مما يعني أن الأساتذة عموماً يلاحظون عزوفاً من الطلاب عن التدريس الحضوري. الانحراف المعياري يشير إلى تباين معتدل في الآراء بين المستجيبين. النسبة المئوية للأهمية هي 51.35٪، مما يعكس أن العزوف عن التدريس الحضوري هو مشكلة تتطلب الاهتمام والتدخل.



الشكل رقم (01) رسم بياني لترتيب درجات الموافقة على العبارات المحور الأول

الاستنتاج العام: حول تقييم عبارات المحور الأول:

تعتبر الرضا الوظيفي جانبا مهما في تحقيق الأداء الجيد للأساتذة. ومن خلال تحليل الردود على العبارات المتعلقة بالتدريس الحضوري في استبيان موجه لأساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية في جامعة المسيلة، يمكننا استنتاج ما يلي:

عموماً، هناك مستوى عالٍ من الرضا حول العديد من جوانب التدريس الحضوري. هذا واضح من خلال المتوسط الحسابي العالي والانحراف المعياري المنخفض للغاية للعبارات مثل "أرى ان عملية التقييم في التدريس الحضوري اكثر عدلا"، و"التدريس الحضوري يجعلني اتحكم في مجريات الدرس".

بالرغم من هذا، هناك بعض القضايا التي يشعر الأساتذة بالقلق منها، مثل عزوف الطلبة عن التدريس الحضوري وعدم الرضا عن عدد الطلبة الحاضرين في الدرس.

من الجدير بالذكر أن التوجهات العامة تشير إلى أن الأساتذة يرغبون في استمرارية التدريس الحضوري، وذلك بالرغم من بعض التحديات التي تواجههم

بالنظر إلى هذه النتائج، يمكن أن يتم استنتاج أن التدريس الحضوري له أثر إيجابي على الرضا الوظيفي لأساتذة المعهد، ولكن يجب على الإدارة العمل على التصدي للقضايا المشتركة التي تم تحديدها من خلال الاستبيان لتحسين الرضا الوظيفي والأداء العام.

ب. عرض والتحليل الوصفي لإجابات أفراد العينة نحو عبارات المحور الثاني: المتعلق بقياس مستوى الرضا الوظيفي حسب نمط التدريس عن بعد لأساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة المسيلة

يتضمن هذا الجزء تحليل الإجابات عن أسئلة المحور الثاني: وصف ودرجات الموافقة من خلال معرفة آراء واتجاهات أفراد العينة وفيما يلي عرض للنتائج المتحصل عليها وفق الجدول التالية:

الجدول رقم (08) نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني: مستوى الرضا الوظيفي

حسب نمط التدريس عن بعد لأساتذة

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الاتجاه العام
16	أرى أن أدوات التدريس عن بعد كافية لتحقيق اهداف الدرس	2.30	0.661	76.58	موافقة متوسطة
17	يتفاعل جل الطلبة في الدرس عبر منصة مودل	1.62	0.639	54.05	موافقة ضعيفة
18	لا يرضيني عدد الطلبة المستعملين لمنصة مودل	2.27	0.804	75.68	موافقة متوسطة
19	أرى أنه لا فائدة من استعمال منصة مودل لتحقيق اهداف الدرس	1.97	0.687	65.77	موافقة متوسطة
20	لا يرضيني عدم تفاعل الطلبة عن بعد معي اثناء تقديم الدرس	2.32	0.669	77.48	موافقة متوسطة
21	الية برمجة استعمال منصة مودل لا تحقق لي اهداف الدرس	1.81	0.569	60.36	موافقة متوسطة
22	لا يوجد الزامية لتفاعل الطالب مع منصة مودل	1.62	0.758	54.05	موافقة ضعيفة
23	أرى ان كثير من الطلبة يستعملون الغش كوسيلة للإجابة عن الواجبات	1.73	0.560	57.66	موافقة متوسطة

24	يرضيني تدفق الانترنت لتسهيل عملية التفاعل مع الطلبة عن بعد	1.78	0.821	59.46	12	موافقة متوسطة
25	أرى ان كثير من الطلبة يتقنون عملية استخدام الحاسوب والهاتف الذكي	2.11	0.699	70.27	08	موافقة متوسطة
26	أرى نفسي غير راض عن عملية تقييم الطلبة عن بعد	2.38	0.594	79.28	02	موافقة عالية
27	يمنعني التدريس عن بعد في منصة مودل من التصحيحات لكثير من الاخطاء	1.84	0.602	61.26	10	موافقة متوسطة
28	التدريس عن بعد يفتقد للمناقشات الجماعية والحوار المباشر الذي يثري العملية التعليمية بين الطلبة والاساتذة	2.35	0.753	78.38	03	موافقة عالية
29	لا يرضيني عدم وجود فضاء خاص بالتدريس عن بعد	2.24	0.641	74.77	07	موافقة متوسطة
30	التدريس عن بعد يركز على الجانب النظري المعرفي فقط دون الجانب التطبيقي الميداني الذي يحتاجه الطالب	2.59	0.599	86.49	01	موافقة عالية
X	الدرجة الكلية: المحور الثاني	2.0631	0.21196	68.77		تطبيق بدرجة متوسطة
الوزن النسبي للمتوسط الحسابي (%) = (المتوسط الحسابي * 100) / 3						
إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة حول أي عبارة من عبارات الاستبيان ما بين [1 - 1.66] فإن هذا يعني أن درجة الموافقة عليها تمثل درجة منخفضة؛						
إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة حول أي عبارة من عبارات الاستبيان ما بين [1.67 - 2.33] فإن هذا يعني أن درجة الموافقة تمثل درجة متوسطة؛						
إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة حول أي عبارة من عبارات الاستبيان ما بين [2.34 - 3] فإن هذا يعني أن درجة الموافقة تمثل درجة عالية؛						
نقوم ترتيب العبارات من خلال أهميتها في كل بعد بالاعتماد على أكبر قيمة متوسط حسابي في البعد وعند تساوي المتوسط الحسابي بين عبارتين فإنه يأخذ بعين الاعتبار أقل قيمة للانحراف معياري (أقل تشتت) بينهما						

يتعلق الجدول بنتائج تحليل إجابات عينة من الأفراد حول مستوى الرضا الوظيفي للأساتذة حسب نمط التدريس البعد. ويحتوي الجدول على 15 عبارة تم تقييمها من قبل الأفراد المشاركين في الدراسة، وهي تتنوع العبارات بين تقييمات الإيجابية والسلبية، وتتعلق بأمور مختلفة مثل جودة التدريس، وعملية التقييم، وتفاعل الطلاب مع بعضهم ومع الأساتذة، واستخدام التقنيات والأدوات المتاحة في عملية التعلم عن بعد. وإن الجدول يوفر معلومات قيمة حول مستوى الرضا الوظيفي للأساتذة حسب نمط التدريس البعد. يمكن ملاحظة أن العبارات التي حصلت على أعلى مستوى من الاتفاق من قبل الأفراد هي تلك التي تتعلق بالجانب النظري المعرفي في التدريس عن بعد وعدم توفير الجانب التطبيقي الميداني اللازم للطلاب، حيث حصلت هذه العبارة (30) على أعلى متوسط حسابي بين جميع العبارات المدرجة في الجدول. وبالتالي، يمكن القول إن الأفراد المشاركون في الدراسة يرون أن التدريس عن بعد لا يلبي الاحتياجات العملية للطلاب ولا يتيح لهم فرصاً كافية لتطبيق المفاهيم والمهارات التي يتعلمونها في بيئة تطبيقية حقيقية.

على الجانب الآخر، فإن العبارات التي حصلت على مستوى منخفض من الاتفاق هي تلك التي تتعلق بتفاعل الطلاب مع بعضهم ومع الأساتذة، وتعلمهم عن بعد من خلال منصة مودل وأدوات التدريس الحالية. حيث حصلت هذه العبارات على متوسطات حسابية منخفضة إلى متوسطة. وبالتالي، يمكن القول إن الأفراد المشاركون في الدراسة لا يرون بأن التفاعل مع الطلاب والأساتذة وتعلمهم عن بعد يتم بشكل فعال من خلال منصة مودل وأدوات التدريس عن البعد والمتوفرة حالياً بالمعهد.

ويبلغ المتوسط الحسابي الكلي للمحور الثاني في هذه العينة 2.0631، مع انحراف معياري قدره 0.21196، وتشير الأهمية النسبية بنسبة 68.778% إلى أن تطبيق هذا المحور بدرجة متوسطة وتم ترتيب العبارات حسب الأهمية النسبية من الأعلى إلى الأقل كما يلي:

العبارة 30: "التدريس عن بعد يركز على الجانب النظري المعرفي فقط دون الجانب التطبيقي الميداني الذي يحتاجه الطالب" حصلت على المرتبة الأولى مع متوسط حسابي 2.59 وانحراف معياري 0.599 ونسبة أهمية 86.49%. هذا يشير إلى أن المشاركين يتفقون بشكل كبير على أن التدريس عن بعد يركز بشكل أساسي على الجانب النظري.

العبارة 26: "أرى نفسي غير راض عن عملية تقييم الطلبة عن بعد"، هذه العبارة حققت المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 2.38، انحراف معياري 0.594 ونسبة أهمية 79.28%. هذا يشير إلى أن الأساتذة بوجه عام ليسوا راضين عن عملية التقييم عن بُعد.

العبارة 28: "التدريس عن بعد يفتقد للمناقشات الجماعية والحوار المباشر الذي يثري العملية التعليمية بين الطلبة والأساتذة"، حصلت على المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 2.35، انحراف معياري 0.753 ونسبة أهمية 78.38%. هذا يوضح أن الأساتذة يرون أن التعليم عن بُعد يفتقد إلى التواصل الحيوي والمباشر.

العبارة 20: "لا يرضيني عدم تفاعل الطلبة عن بعد معي أثناء تقديم الدرس" حصلت على المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 2.32، انحراف معياري 0.669 ونسبة أهمية 77.48%. يتضح من هذه النتيجة أن الأساتذة ليسوا راضين عن مستوى التفاعل من الطلاب خلال الدروس عن بعد

العبارة 16: "أرى أن أدوات التدريس عن بعد كافية لتحقيق أهداف الدرس" حصلت على المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي 2.30، انحراف معياري 0.661 ونسبة أهمية 76.58%. هذه النتائج تشير إلى أن الأساتذة يرون أن أدوات التدريس عن بعد ملائمة في معظم الأحيان لتحقيق أهداف الدرس، لكن لا يوجد اتفاق قوي حول هذه النقطة.

العبارة 18: "لا يرضيني عدد الطلبة المستعملين لمنصة مودل" حصلت على المرتبة السادسة بمتوسط حسابي 2.27، انحراف معياري 0.804 ونسبة أهمية 75.68%. يبدو أن الأساتذة غير راضين عن عدد الطلاب الذين يستخدمون منصة مودل.

العبارة 29: "لا يرضيني عدم وجود فضاء خاص بالتدريس عن بعد" حصلت على المرتبة السابعة بمتوسط حسابي 2.24، انحراف معياري 0.641 ونسبة أهمية 74.77%. هذه النتائج تدل على أن الأساتذة ليسوا راضين عن غياب مساحة مخصصة للتدريس عن بُعد.

العبارة 25: "أرى أن كثير من الطلبة يتقنون عملية استخدام الحاسوب والهاتف الذكي" حصلت على المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي 2.11، انحراف معياري 0.699 ونسبة أهمية 70.27%. يبدو أن الأساتذة يرون أن الطلاب عمومًا يتقنون استخدام الكمبيوتر والهواتف الذكية.

العبارة 19: "أرى أنه لا فائدة من استعمال منصة مودل لتحقيق أهداف الدرس" حصلت على المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي 1.97، انحراف معياري 0.687 ونسبة أهمية 65.77%. يشير هذا إلى أن الأساتذة عموماً يرون أن منصة مودل غير مفيدة بشكل كبير لتحقيق أهداف الدرس.

العبارة 27: "يمنعني التدريس عن بعد في منصة مودل من التصحيحات لكثير من الأخطاء" حصلت على المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي 1.84، انحراف معياري 0.602 ونسبة أهمية 61.26%. يشير هذا إلى أن الأساتذة يشعرون بصعوبة في التصحيح الفعّال للأخطاء عند التدريس عن بعد عبر مودل.

العبارة 21: "الآلية برمجة استعمال منصة مودل لا تحقق لي أهداف الدرس" حصلت على المرتبة الحادية عشرة بمتوسط حسابي 1.81، انحراف معياري 0.569 ونسبة أهمية 60.36%. يبدو أن الأساتذة ليسوا راضين تماماً عن كيفية عمل منصة مودل فيما يتعلق بتحقيق أهداف الدرس.

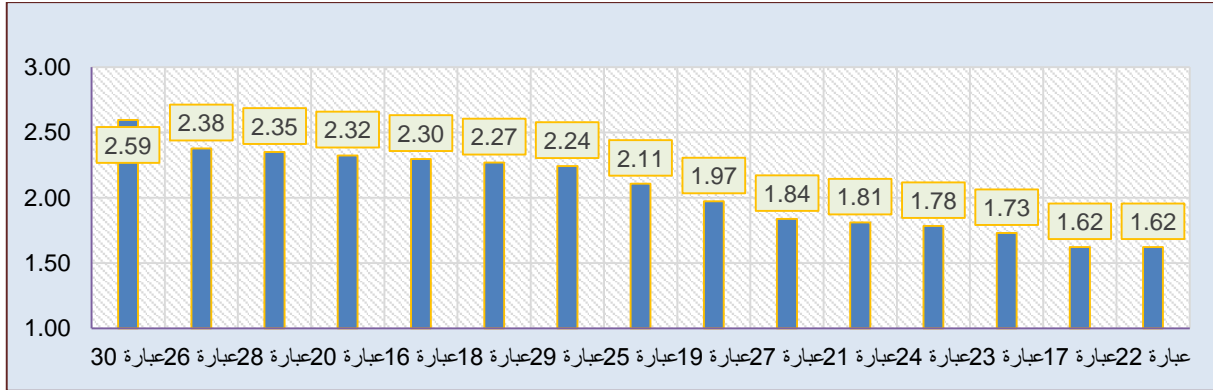
العبارة 24: "يرضيني تدفق الانترنت لتسهيل عملية التفاعل مع الطلبة عن بعد" حصلت على المرتبة الثانية عشرة بمتوسط حسابي 1.78، انحراف معياري 0.821 ونسبة أهمية 59.46%. هذا يعني أن الأساتذة عموماً ليسوا راضين عن جودة الاتصال بالإنترنت للتفاعل مع الطلبة عن بعد.

العبارة 23: "أرى أن كثير من الطلبة يستعملون الغش كوسيلة للإجابة عن الواجبات" حصلت على المرتبة الثالثة عشرة بمتوسط حسابي 1.73، انحراف معياري 0.560 ونسبة أهمية 57.66%. هذا يشير إلى أن الأساتذة يشعرون بأن الغش هو مشكلة في التعليم عن بُعد.

العبارة 17: "يتفاعل جل الطلبة في الدرس عبر منصة مودل" حصلت على المرتبة الرابعة عشرة بمتوسط حسابي 1.62، انحراف معياري 0.639 ونسبة أهمية 54.05%. هذا يشير إلى أن الأساتذة لا يرون تفاعلاً كبيراً من الطلاب في الدروس عبر منصة مودل.

العبارة 22: "لا يوجد الزامية لتفاعل الطالب مع منصة مودل" حصلت على المرتبة الخامسة عشرة والأخيرة بمتوسط حسابي 1.62، انحراف معياري 0.758 ونسبة أهمية 54.05%. هذا يشير إلى أن الأساتذة يعتقدون أنه لا يوجد الكثير من الالتزام من الطلاب في استخدام منصة مودل.

مجملاً، يشير التحليل إلى أن الأساتذة لديهم بعض القضايا مع التدريس عن بُعد، بما في ذلك التركيز الزائد على الجانب النظري، التقييم، الغياب الميداني، ومشاكل في استخدام منصة مودل. توجد أيضاً قضايا حول تفاعل الطلاب .



الشكل رقم (02) رسم بياني لترتيب درجات الموافقة على العبارات المحور الثاني

استنتاج العام: حول تقييم عبارات المحور الثاني:

تعتبر الرضا الوظيفي جانبا مهما في تحقيق الأداء الجيد للأساتذة. ومن خلال تحليل الردود على العبارات المتعلقة بالتدريس عن البعد في استبيان موجه لأساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية في جامعة المسيلة، يمكننا استنتاج ما يلي:

أظهرت النتائج أن الأساتذة يعتبرون التدريس عن بعد بشكل عام أكثر تركيزاً على الجوانب النظرية من المواد، مع نقص في التطبيقات الميدانية التي يعتبرها الطلاب ضرورية. هذه التغييرات في الطريقة التي يتم بها تقديم المحتوى التعليمي قد تكون لها تأثيرات سلبية على الطلاب الذين يتفوقون في البيئات التعليمية التفاعلية والميدانية.

بالإضافة إلى ذلك، أظهر الأساتذة قلقهم بشأن عملية التقييم عن بُعد، مما يشير إلى أنهم لا يشعرون بالراحة بشأن الأدوات والمقاييس المستخدمة لتقييم أداء الطلاب عن بُعد. هذا يمكن أن يؤثر على ثقة الأساتذة في التقييمات العادلة والدقيقة للطلاب.

بالإضافة إلى ذلك نجد أن الأساتذة يعتبرون أدوات التعلم عن بُعد الحالية كافية، لكن لا يرضيهم عدد الطلاب الذين يستخدمون المنصات مثل Moodle.

بالإضافة إلى ذلك نجد أن الأساتذة لاحظوا أن الطلاب يتفاعلون أقل عند التعلم عن بُعد.

أظهرت النتائج أن الأساتذة يعتبرون سرعة الإنترنت والوصول إلى التكنولوجيا عائقاً لبعض الطلاب، وهذا يمكن أن يعوق تقدمهم في الدروس.

الخلاصة: بينما يوفر التدريس عن بُعد بالتأكيد فرصاً جديدة ومرونة للتعليم والتعلم، يتطلب أيضاً الكثير من النظر في كيفية تحقيق التوازن بين المرونة والجودة التعليمية، وكيفية الحفاظ على التفاعل والمشاركة بين الطلاب.

6-2- مناقشة النتائج في ظل الفرضيات

6-2-1- اختبار ومناقشة نتائج الفرضية الأولى

نص الفرضية: مستوى الرضا الوظيفي حسب نمط التدريس الحضوري مرتفع لأساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة المسيلة

نص الفرضية الاحصائية: تتم اختبار فرضية عند مستوى الدلالة 0.05 وعليه نقوم بإعادة صياغتها الى الفرضية الصفرية H_0 والفرضية البديلة H_1 كما يلي:

الفرضية الصفرية (H_0): مستوى الرضا الوظيفي حسب نمط التدريس الحضوري لا يرقى إلى المستوى المطلوب (ليس مرتفع) لأساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة المسيلة حسب وجهة نظر المستجوبين عند مستوى (0.05)

الفرضية الصفرية (H_1): مستوى الرضا الوظيفي حسب نمط التدريس الحضوري لا يرقى إلى المستوى المطلوب (مرتفع) لأساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة المسيلة حسب وجهة نظر المستجوبين عند مستوى (0.05)

حيث لاختبار هذا نوع من الفرضيات فإننا أولاً نقوم بإعادة صياغتها إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) أي الى فرضية صفرية (H_0) وفرضية بديلة (H_1) وبعدها يتم استخدام اختبارات لعينة واحدة (one Sample t-test) لاختبار الفرضيات الإحصائية حيث يفيد هذا الاختبار في الكشف عن ما إذا كان هناك فرق (دال إحصائياً) بين المتوسط الحسابي لإجمالي إجابات أفراد العينة نحو كل محور (متغير) من الاستبيان والمتوسط الفرضي ($x = 02$) حيث هذا الأخير يمثل قيمة محايد في سلم ليكارت (محايد=02) ولاتخاذ القرار فيما يتعلق بالدلالة إحصائية باستخدام الاختبار (T-Test): نجد

👉 إذا كانت قيمة الفرق [$02 - \bar{X}$] غير دال احصائياً أي إذا كانت قيمة مستوى المعنوية Sig، أكبر من المستوى الدلالة (0.05)، فإننا نقبل الفرضية الاحصائية الصفرية (H_0) ونرفض الفرضية الإحصائية البديلة (H_1)

👉 أما إذا كانت قيمة الفرق [$03 - \bar{X}$] دال احصائياً أي إذا كانت قيمة مستوى المعنوية Sig أقل من المستوى الدلالة (0.05)، نرفض الفرضية الاحصائية الصفرية (H_0) ونقبل الفرضية الإحصائية البديلة (H_1)

الجدول رقم (09) يوضح نتائج تحليل نتائج اختبار الفرضية رقم 01.

التحليل الاستدلالي لبيانات المستجوبين نحو إجمالي عبارات المحور		التحليل الوصفي لبيانات المستجوبين نحو إجمالي عبارات المحور				
نتيجة الدلالة الإحصائية عند 0.05	Significance المعنوية	قيمة: T-Test	الفرق بين متوسط العينة والقيمة الثابتة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المحور
	Sig		Mean Difference	Std. Deviation	Mean	
دال	0.000	19.280	0.54054	0.17054	2.5405	درجة الكلية للمحور

التعليق على الجدول أعلاه:

ومن الجدول أعلاه نجد أن قيمة (T-TEST) المحسوبة بلغت (19.280) والقيمة الاحتمالية المصاحبة لقيمة (T) المحسوبة بلغت (0.000=Sig) وهي أقل من مستوى دلالة 0.05. مما يبين أن قيمة الفرق بين المتوسط الحسابي للمستجوبين والمتوسط الفرضي: $(02 - \bar{X}) = 0.54054$ ، دال إحصائياً وأن قيمة الفرق هي موجبة لأن متوسط الحسابي للمستجوبين (2.5405) أكبر من المتوسط الفرضي (02) أي أن اتجاهات افراد العينة إيجابية ويوافقون بدرجة مرتفعة على ما طرحنا في عبارات المحور الأول من الاستبيان. ومنه نقبل الفرضية الإحصائية البديلة (H_1) ونرفض الفرضية الاحصائية الصفرية (H_0) عند مستوى دلالة (0.05) حسب وجهة المستجوبين. وبما أن نتائج العينة دالة إحصائياً عند 0.05 وهذا ما يُدعم نتيجة التي توصلنا إليها ويؤكد على صحة الفرضية الأولى والتي نصت على أنه: " مستوى الرضا الوظيفي حسب نمط التدريس الحضوري مرتفع لأساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة المسيلة ".

مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

بعد المعالجة الإحصائية لنتائج إجابات افراد عينة الدراسة على جميع عبارات المحور الأول من الاستبيان والمتعلق بقياس مستوى الرضا الوظيفي حسب نمط التدريس الحضوري لأساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة المسيلة توصلنا إلى أن المتوسط الحسابي الكلي للمحور الأول في هذه العينة 2.5405، مع انحراف معياري قدره 0.17054، وتشير الأهمية النسبية بنسبة 84.68% إلى أن المحور الأول له أهمية عالية في تقييم مستوى الرضا الوظيفي للأفراد في نمط التدريس الحضوري للأساتذة.

وقد أظهر تطبيق اختبار الاحصائي "T-TEST" أن هناك دلالة إحصائية ذات قيمة مرتفعة في النتائج التي تم الحصول عليها، مما يشير إلى صحة البيانات ودقتها. وهذا ما يُدعم نتيجة التي توصلنا إليها ويؤكد على صحة الفرضية الأولى والتي نصت على أنه: " مستوى الرضا الوظيفي حسب نمط التدريس الحضوري مرتفع لأساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة المسيلة ".

الفرضية الأولى تشير إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية في جامعة المسيلة مرتفع حينما يكون التدريس بالطريقة الحضورية. هذا يعكس القيمة الكبيرة التي يعطيها الأساتذة للتواصل المباشر والتفاعل مع الطلاب، وهو ما يصعب تحقيقه بالكامل في البيئة الافتراضية.

تأكيداً لنتائج الفرضية الأولى، فإن التحليل الإحصائي لردود الأفراد على العبارات المتعلقة بالرضا الوظيفي في سياق التدريس الحضوري يبرهن بالفعل على مستوى الرضا العالي. هذا يدعم فكرة أن

الأساتذة في معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية في جامعة المسيلة يعتبرون البيئة التعليمية الحضورية أكثر قابلية لتحقيق الرضا الوظيفي.

بالنظر إلى الفرضية الأولى المرتبطة بالرضا الوظيفي في سياق التدريس الحضوري، فإن الأدلة تدعم الفكرة العامة بأن الأساتذة يجدون قيمة كبيرة في التواصل الحضوري مع الطلاب. في بيئة التدريس الحضوري، يمكن للأساتذة توجيه التعليم بناءً على الردود الفورية التي يحصلون عليها من الطلاب، ويمكنهم التعامل بشكل مباشر مع الطلاب لتعزيز الفهم والتقدم. بالإضافة إلى ذلك، يتيح التدريس الحضوري للأساتذة تقديم توجيهات عملية وتقييم الطلاب بشكل مباشر.

ومع ذلك، لا يجب أن يتم تجاهل التحديات المرتبطة بالتدريس الحضوري، بما في ذلك القدرة على التعامل مع الحالات الفردية للطلاب، وتحقيق التوازن بين المتطلبات الكبيرة للوقت، والتعامل مع التحديات اللوجستية المتعلقة بالمساحات الصفية والمواد.

التفاعل المباشر بين الأساتذة والطلاب، والقدرة على التعبير عن المعلومات والمفاهيم بطرق متعددة في البيئة الحضورية، والتعامل المباشر مع المواد الدراسية والأنشطة العملية، كل هذه العوامل تلعب دوراً مهماً في تعزيز الرضا الوظيفي لدى الأساتذة.

6-2-2- اختبار ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

نص الفرضية: مستوى الرضا الوظيفي حسب نمط التدريس عن بعد متوسط لأساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة المسيلة.

نص الفرضية الاحصائية: تتم اختبار فرضية عند مستوى الدلالة 0.05 وعليه نقوم بإعادة صياغتها إلى الفرضية الصفرية H_0 والفرضية البديلة H_1 كما يلي:

الفرضية الصفرية (H_0): مستوى الرضا الوظيفي حسب نمط التدريس الحضوري لا يرقى إلى المستوى المطلوب (ليس متوسط) لأساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة المسيلة حسب وجهة نظر المستجوبين عند مستوى (0.05)

الفرضية الصفرية (H_1): مستوى الرضا الوظيفي حسب نمط التدريس الحضوري لا يرقى إلى المستوى المطلوب (متوسط) لأساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة المسيلة حسب وجهة نظر المستجوبين عند مستوى (0.05)

حيث لاختبار هذا نوع من الفرضيات فإننا أولاً نقوم بإعادة صياغتها إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) أي إلى فرضية صفرية (H_0) وفرضية بديلة (H_1) وبعدها يتم استخدام اختبار ت لعينة واحدة (one Sample t-test) لاختبار الفرضيات الإحصائية حيث يفيد هذا الاختبار في الكشف عن ما إذا كان هناك فرق (دال إحصائياً) بين المتوسط الحسابي لإجمالي إجابات أفراد العينة نحو كل محور (متغير)

من الاستبيان والمتوسط الفرضي ($x = 02$) حيث هذا الأخير يمثل قيمة محايد في سلم ليكارت (محايد=02) ولاتخاذ القرار فيما يتعلق بالدلالة إحصائية باستخدام الاختبار (T-Test): نجد

👉 إذا كانت قيمة الفرق [$(02 - \bar{X})$] غير دال إحصائياً أي إذا كانت قيمة مستوى المعنوية Sig، أكبر من المستوى الدلالة (0.05)، فإننا نقبل الفرضية الاحصائية الصفرية (H_0) ونرفض الفرضية الإحصائية البديلة (H_1)

👉 أما إذا كانت قيمة الفرق [$(03 - \bar{X})$] دال إحصائياً أي إذا كانت قيمة مستوى المعنوية Sig أقل من المستوى الدلالة (0.05)، نرفض الفرضية الاحصائية الصفرية (H_0) ونقبل الفرضية الإحصائية البديلة (H_1)

الجدول رقم (10) يوضح نتائج تحليل نتائج اختبار الفرضية رقم 02.

التحليل الاستدلالي لبيانات المستجوبين نحو إجمالي عبارات المحور		التحليل الوصفي لبيانات المستجوبين نحو إجمالي عبارات المحور				المحور
نتيجة الدلالة الإحصائية عند 0.05	Significance المعنوية	قيمة: T-Test	الفرق بين متوسط العينة والقيمة الثابتة Mean Difference	الانحراف المعياري Std. Deviation	المتوسط الحسابي Mean	
دال	0.039	1.810	0.06306	0.21196	2.0631	درجة الكلية للمحور

التعليق على الجدول أعلاه:

ومن الجدول أعلاه نجد أن قيمة (T-TEST) المحسوبة بلغت (1.810) والقيمة الاحتمالية المصاحبة لقيمة (T) المحسوبة بلغت (Sig=0.000) وهي أقل من مستوى دلالة 0.05. مما يبين أن قيمة الفرق بين المتوسط الحسابي للمستجوبين والمتوسط الفرضي: $(02 - \bar{X}) = 0.06306$ ، دال إحصائياً وأن قيمة الفرق هي موجبة لأن متوسط الحسابي للمستجوبين (2.0631) أكبر من المتوسط الفرضي (02) أي أن اتجاهات أفراد العينة إيجابية ويوافقون بدرجة متوسطة على ما طرحنا في عبارات المحور الثاني من الاستبيان. ومنه نقبل الفرضية الإحصائية البديلة (H_1) ونرفض الفرضية الاحصائية الصفرية (H_0) عند مستوى دلالة (0.05) حسب وجهة المستجوبين. وبما أن نتائج العينة دالة إحصائياً عند 0.05 وهذا ما يُدعم نتيجة التي توصلنا إليها ويؤكد على صحة الفرضية الثانية والتي نصت على أنه: " مستوى الرضا الوظيفي حسب نمط التدريس عن بعد متوسط لأساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة المسيلة.

مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

بعد المعالجة الإحصائية لنتائج إجابات افراد عينة الدراسة على جميع عبارات المحور الثاني من الاستبيان والمتعلق بقياس مستوى الرضا الوظيفي حسب نمط التدريس عن بعد لأساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة المسيلة توصلنا إلى أن المتوسط الحسابي الكلي للمحور الثاني في هذه العينة 2.0631، مع انحراف معياري قدره 0.21196، وتشير الأهمية النسبية بنسبة 68.77% إلى أن المحور الثاني له أهمية متوسطة في تقييم مستوى الرضا الوظيفي للأفراد في نمط التدريس عن بعد للأساتذة.

وقد أظهر تطبيق اختبار الاحصائي "T-TEST" أن هناك دلالة إحصائية ذات قيمة متوسطة في النتائج التي تم الحصول عليها، مما يشير إلى صحة البيانات ودقتها. وهذا ما يُدعم نتيجة التي توصلنا إليها ويؤكد على صحة الفرضية الثانية والتي نصت على أنه: " مستوى الرضا الوظيفي حسب نمط التدريس عن بعد متوسط لأساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة المسيلة.

بعد معالجة النتائج الإحصائية للردود على العبارات المتعلقة بالتدريس عن بُعد، يتضح أن الرضا الوظيفي بين الأساتذة في هذا السياق هو متوسط، ويمكن تفسير هذا الرضا المتوسط على أنه ناتج عن تحديات محددة مرتبطة بالتدريس عن بُعد: نذكر منها:

أولاً، من بيانات العينة فإن النتائج أظهرت أن بعض الأساتذة يشعرون بالعزلة أو الانفصال عن طلابهم أثناء التدريس عن بُعد. عكس الفصول الدراسية الحضورية توفر الكثير من الفرص للتفاعل والاتصال، بينما قد تكون هذه الفرص محدودة في البيئات الافتراضية.

ثانياً، من بيانات العينة فإن النتائج أظهرت أن الأساتذة وجدوا صعوبة في التكيف مع التقنيات الجديدة المطلوبة للتدريس عن بُعد. حيث يتطلب الأمر مهارات جديدة في الحوسبة والتكنولوجيا، وقد يكون هذا الاحتياج الجديد مرهقاً أو مزعجاً بالنسبة للبعض.

ثالثاً، من بيانات العينة فإن النتائج أظهرت أن الأساتذة يجدون صعوبة في تحقيق نفس المستوى من التفاعل والمشاركة في الفصول الدراسية الافتراضية. في بعض الأحيان، يمكن أن يكون من الصعب الحفاظ على تركيز الطلاب ومشاركتهم عندما يتم التواصل عن بُعد.

رابعاً، شعور بعض الأساتذة بالقلق بشأن جودة التعليم التي يمكن توفيرها عن بُعد. حيث يتساءل البعض عما إذا كان الطلاب يتعلمون بنفس الكفاءة عندما يتم التعلم عن بُعد.

في الختام، تشير البيانات التي تم جمعها وتحليلها في هذه الدراسة إلى أن الأساتذة يبدون مستوى أعلى من الرضا الوظيفي عند التدريس في بيئة تعليمية حضورية مقارنة بالتدريس عن بُعد. هذا لا

يعني أن التعليم عن بُعد ليس له قيمة أو فائدة، بل يشيرون فقط إلى أنه هناك تحديات مرتبطة بالتعليم عن بُعد يجب التعامل معها لتحقيق مستويات أعلى من الرضا الوظيفي.

الفصل السادس

الاستنتاجات والاقتراحات

1-7-1- الاستنتاج العام للدراسة

التعليم العالي، سواء كان حضورياً أو عن بُعد، له تأثير كبير على مستوى الرضا الوظيفي بين أساتذة المعهد. من خلال هذه الدراسة:

أظهرنا أن هناك اختلافات ملحوظة بين التعليم الحضوري والتعليم عن بُعد فيما يتعلق بمستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة. من خلال النتائج المستندة إلى البيانات، استطعنا تأكيد الفرضيتين التي طرحتها في البداية، والتي تتعلق:

- بالرضا الوظيفي الأعلى لدى الأساتذة في النظام التعليمي الحضوري.
- والرضا الوظيفي المتوسط في التعليم عن بُعد.

هذه النتائج تبرز أهمية استمرارية الدراسات في هذا المجال لفهم كيفية تكيف التعليم العالي مع التطورات التكنولوجية والاجتماعية.

نتوقع أن تكون هذه الدراسة خطوة مهمة نحو تحسين تجربة الأساتذة في جميع الجامعات الجزائرية وحتى على مستوى العالم، وتقديم الدعم اللازم لهم لتعزيز الرضا الوظيفي وتحقيق الأداء الأكاديمي الأمثل في كلا النمطين التعليميين، الحضوري وعن بُعد. هذه الدراسة تبين أن الجمع بين النمطين قد يكون الحل الأمثل لمستقبل التعليم العالي.

1-2-7-1 الاقتراحات والتوصيات:

بناءً على النتائج المستخلصة من هذه الدراسة، يمكن تقديم التوصيات الإضافية التالية للمسؤولين في المعهد:

تطوير برامج تدريبية متخصصة للأساتذة لزيادة كفاءتهم في استخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريس عن بُعد. هذا قد يساعد في تعزيز الرضا الوظيفي للأساتذة وفي الوقت نفسه تحسين جودة التعليم المقدم للطلاب.

تشجيع التواصل المستمر بين الأساتذة والطلاب في بيئة التعلم عن بُعد، ليشعر الطلاب بالانتماء والمشاركة الفعالة، وذلك قد يزيد من رضا الأساتذة عن عملهم.

الاعتراف بجهود الأساتذة وتقديرهم، خاصة في ظل التحديات التي يواجهها التعليم عن بُعد. يمكن أن يشمل ذلك الاعتراف الرسمي بالأداء المتميز، أو حتى مكافآت مادية أو غير مادية.

البحث عن وسائل لزيادة الدعم الفني للأساتذة في التعليم عن بُعد، لضمان سير العملية التعليمية بسلاسة وفعالية.

✎ إجراء مراجعات دورية للبرامج التعليمية والطرق التعليمية لضمان البقاء على الطريق الصحيح نحو تحقيق أفضل النتائج التعليمية.

باتباع هذه التوصيات، يمكن للمعهد أن يساهم بشكل فعال في تحسين جودة التعليم عن بُعد وزيادة الرضا الوظيفي للأساتذة.

7-2-2 أفاق المستقبلية للدراسة:

استناداً إلى النتائج والتوصيات المستخلصة من هذه الدراسة، يمكن تقديم الآفاق المستقبلية للبحث كما يلي:

✎ "تأثير التدريب المهني للأساتذة على جودة التعليم عن بُعد: دراسة تحليلية في جامعة المسيلة."
✎ "دور الدعم الفني في تعزيز جودة التعليم عن بُعد: منظور من أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية في جامعة المسيلة."

تُعتبر هذه العناوين نقاط انطلاق جيدة للبحث المستقبلي ويمكن أن تساعد في الكشف عن المزيد من النقاط التي يمكن أن تساهم في تحسين التعليم عن بُعد في جامعة المسيلة والتعليم العالي بشكل عام.

خلاصة عامة

"تأتي نهاية هذه الدراسة لتشدد على التحولات الجذرية التي شهدتها قطاع التعليم العالي في الجزائر وحول العالم، خاصة في ظل الظروف الاستثنائية التي فرضتها جائحة فيروس كورونا. كان لابد من التوجه نحو التعليم عن بُعد، وهو الأمر الذي أثر بشكل كبير على أسلوب العمل ومستوى رضا الأساتذة في معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة.

فقد أظهرت الدراسة بوضوح أن التعليم الحضوري لا يزال يحظى بتفضيل الأساتذة، حيث أشارت البيانات إلى مستوى رضا وظيفي أعلى مقارنة بالتعليم عن بُعد. ومع ذلك، كشفت الدراسة أيضاً عن أهمية التعليم عن بُعد، الذي يعتبر الآن جزءاً لا يتجزأ من نظام التعليم الحالي، بالرغم من الصعوبات والتحديات المرتبطة به.

النتائج التي توصلنا إليها لا تعد مجرد تقييم للوضع الحالي، بل تعتبر بمثابة خطوة أولى نحو فهم أفضل لتوجهات وتطورات التعليم العالي في العقود المقبلة. هذه النتائج تقدم فهماً أعمق للتحديات والفرص التي يتيحها كل من التعليم الحضوري والتعليم عن بُعد، وتبين أيضاً أنه يمكن استخدام هذه المعلومات لتحسين تجربة الأساتذة وتعزيز مستوى رضاهم الوظيفي.

بصفة عامة، تعد هذه الدراسة مساهمة هامة في المجال، حيث توفر رؤية واضحة ومباشرة حول تأثير طرق التدريس المختلفة على رضا الأساتذة، وتقدم هذه الدراسة فرصة لفهم الحاجات والتوقعات التي يتوقعها الأساتذة من كلا النمطين من التعليم. وبالإضافة إلى ذلك، تشير نتائج هذه الدراسة إلى أنه من الممكن تحقيق التوازن بين المرونة التي يوفرها التعليم عن بُعد والتفاعل الشخصي الذي يتمتع به التعليم الحضوري، ولكن هذا يتطلب الكثير من الاعتبار والتخطيط.

نتطلع إلى مشاركة ما توصلنا إليه من خلال هذه الدراسة مع الجمهور الأكبر للأساتذة الأكاديميين والباحثين بالجامعات الجزائرية، حتى نتمكن من تحقيق التحسينات المطلوبة والعمل نحو تحقيق رؤية مستقبلية مستدامة للتعليم الجامعي. وفي النهاية، نأمل أن تكون النتائج والتوصيات المستخلصة من هذه الدراسة خطوة نحو تحقيق النجاح والرضا في مجال التعليم، مع الحفاظ على التعلم الفعال والمستمر للطلاب والأساتذة على حد سواء.

قائمة المراجع

قائمة المراجع :

01. قائمة الكتب:

- 1- أبو زيد، محمد خير سليم، أساليب التحليل الإحصائي باستخدام برمجية SPSS، الرياض ، دار جرير للنشر والتوزيع، 2005.
- 2- أحمد صقر عاشور : إدارة الأفراد والقوى العاملة 2، بيروت، دار النهضة العربية، 1979.
- 3- أحمد صقر عاشور : إدارة القوى العاملة: مصر - الإسكندرية - ، دار المعرفة الجامعية ، 1984 .
- 4- أحمد ماهر : السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات ، كلية التجارة ، جامعة الإسكندرية، الدار الجامعية للطباعة و النشر، 2000.
- 5- أسامة ربيع أمين، التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS-مهارات أساسية اختبارات الفروض الاحصائية (المعلمية- اللامعلمية)، الجزء الأول الدار العالمية، القاهرة، مصر، 2008،
- 6- درويش، عفاف عبد المنعم الإمكانات في التربية البدنية الإسكندرية: ط1، منشأة المعارف، 1998.
- 7- درويش، محمود أحمد، مناهج البحث في العلوم الإنساني، الطبعة الأولى، 2018، مؤسسة الامة العربية للنشر والتوزيع، مصر.
- 8- راشد على: شخصية المعلم واداءاته في ضوء التوجيهات الإسلامية، مصر: ط1، دار الفكر العربي، 1993
- 9- سليمان العميان : السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل، عمان - الأردن، 2002.
- 10- شفيق رضوان: السلوكية و الإدارة، لبنان - بيروت-، المؤسسة الجامعية، الطبعة الأولى، 1994 .
- 11- عادل عبد الرزاق: القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي، دار المكتبة الوطنية، عمان- الأردن، 2010
- 12- عبد الغفار حنفي: السلوك التنظيمي و إدارة الأفراد، مصر - الإسكندرية - ، الدار الجامعية ، 1997.
- 13- عمار الطيب كشرود علم النفس الصناعي والتنظيمي مفاهيم نماذج، ونظريات د. ط، منشورات جامعة قار يونس بنغازي، ليبيا، 1995.
- 14- عمار بوحوش، وآخرون، مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر. 2000،
- 15- عياش صياح، الخطوات المنهجية لتصميم الاستبيان، مجلة نقد وتوير، العدد الثالث، 2015، <https://www.researchgate.net/publication/315552703>
- 16- فرج طريف شوقي: السلوك القيادي والفعالية الإدارية، دار وائل للنشر، عمان، 2000 .
- 17- كامل محمد محمد عويضة: علم النفس الصناعي، لبنان - بيروت، دار الكتب العلمية 1996.
- 18- محمد سعيد سلطان: السلوك التنظيمي، مصر- الإسكندرية - دار الجامعة الجديدة، 2003.
- 19- مصطفى عشوي: أسس علم النفس الصناعي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر 1992 . 2002.

20- مصطفى نمر دعمس، منهجية البحث العلمي في التربية والعلوم الاجتماعية، دار غيداء للنشر، عمان، 2008.

02. قائمة القواميس والمعاجم

- 1- ابن منظور : لسان العرب ، ط4 ، دار صادر ، بيروت المجلد 5 ، 2005 .
- 2- الفيروز أبادي، القاموس المحيط، مؤسسة الرسالة، بيروت، 1998 .
- 3- قاموس المنجد في اللغة و الإعلام ط 36 ، دار المشرق، بيروت، 1997
- 4- المعجم العربي الأساسي: المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم، لاروس ،تونس، 1988 .
- 5- المنهل : قاموس فرنسي عربي دار الأدب ، بيروت ، 1999.

03. قائمة الدوريات والمجلات العلمية ورسائل جامعية:

- 1- أبو خطوة، السيد عبدالمولى السيد ،تصميم بيئة الكترونية تدمج بين نظام موودل وفي سبوك وأثرها على تنمية التحصيل المعرفي والتفكير المنظومي لدى طلبة الجامعة، دراسات عربية في توجيه وعلم النفس، السعودية ، 2013م.
- 2- أحلام زربيبي وآخرون، دور المنصات الرقمية التعليمية في تطوير العمل الصحفي، رسالة ماستر، علوم الإعلام والاتصال، تخصص تكنولوجيا المعلومات والاتصال والمجتمع، جامعة 08 ماي 1945م، قالمة 2016-2017م.
- 3- أحمد صادق عبدالمجيد، الجيل الثاني من التعليم الالكتروني نموذج جديد للتعلم عبر الشبكات الاجتماعية، مجلة التقنية والتدريب، ع13، الرياض، 2008م.
- 4- حامد محمد دعوم الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، المجلد التاسع العدد الرابع ، 2011.
- 5- عبد النور أرزقي محددات الرضى المهني و العمل عند العمال الجزائريين ، الجزائر . رسالة ماجستير جامعة الجزائر، 1997.
- 6- مجيد مصطفى منصور: درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية ، مجلة جامعة الأزهر بغزة، سلسلة العلوم الإنسانية ، المجلد 12 ، العدد 1 2010 .
- 7- محمد مسعود بورغدة : الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بأدائهم ، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية ج قسم العلوم الاجتماعية العدد - 13 جانفي 2015.
- 8- منصور فهمي : الروح المعنوية بين العاملين ، مجلة الاقتصاد والإدارة، مركز البحوث ، كلية الاقتصاد و الإدارة ، جامعة الملك عبد العزيز ، جدة العدد، 4، 1980.

المراجع باللغة الاجنبية

1- Mana carricano et Fanny Pujol ,Analyse de données avec spss ,Edition
PERSON ,2009

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

"استبيان موجه إلى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية"

تحية طيبة عطرة وبعد

يقوم الطالب الباحث بإجراء دراسة ميدانية بعنوان: "مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بالمسيلة حسب نمط التدريس".

وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على شهادة ماستر أكاديمي، تخصص النشاط البدني الرياضي المدرسي.

وقد أعد الباحث هذا الاستبيان المرفق والمكون من (30 عبارة) موزعة على المحاور الآتية:

(محور التدريس الحضوري- محور التدريس عن بعد).

لذا نرجو منكم التكرم بالإجابة عن عبارات هذا الاستبيان بكل جدية وصدق وموضوعية، وذلك بوضع علامة (X) في المكان المناسب، علماً بأن إجاباتكم ستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

وتقبلوا فائق الاحترام والتقدير.

تحت اشراف الاستاذ:

د/بن دغفل رشيد

من اعداد الطالب:

غربي هشام

السنة الجامعية 2023/2022

البيانات الأولية :

أستاذ التعليم العالي

استاذ محاضر

استاذ مساعد

سنوات التدريس : أقل من 5سنوات من 5 إلى 10 سنوات أكثر من 10 سنوات

الرقم	المحور الأول: التدريس الحضوري	دائما	احيانا	ابدا
01	أرى نفسي راضيا عن حضور جل الطلبة			
02	احيانا اشعر بعزوف الطلبة عن التدريس الحضوري			
03	يتفاعل الطلبة معي في الدرس بشكل ايجابي			
04	لا يرضيني عدد الطلبة الحاضرين في الدرس			
05	أشعر بالانزعاج عند غياب الطلبة			
06	لا يهمني حضور الطلبة من عدمه			
07	أرى أن أغلب الاساتذة يحبذون التدريس الحضوري			
08	انا راض عن الوسائل المستعملة في التدريس الحضوري			
09	الاتصال المباشر بالطلبة يسمح لي بتحقيق اهداف الدرس			
10	التدريس الحضوري يجعلني اتحكم في مجريات الدرس			
11	أرى ان عملية التقييم في التدريس الحضوري اكثر عدلا			
12	اجد نفسي راضيا عن نتائج الطلبة في التدريس الحضوري			
13	المراقبة المستمرة للطلبة تسهل عملية التقييم			
14	عملية التفاعل المباشر مع الطلبة تساهم في حل كثير من الاشكالات			
15	التدريس الحضوري يحد من ظاهرة الغش			

الرقم	المحور الثاني: التدريس عن بعد	دائما	احيانا	ابدا
01	أرى أن أدوات التدريس عن بعد كافية لتحقيق اهداف الدرس			
02	يتفاعل جل الطلبة في الدرس عبر منصة مودل			
03	لا يرضيني عدد الطلبة المستعملين لمنصة مودل			
04	أرى أنه لا فائدة من استعمال منصة مودل لتحقيق اهداف الدرس			
05	لا يرضيني عدم تفاعل الطلبة عن بعد معي اثناء تقديم الدرس			
06	الية برمجة استعمال منصة مودل لا تحقق لي اهداف الدرس			
07	لا يوجد الزامية لتفاعل الطالب مع منصة مودل			
08	أرى ان كثير من الطلبة يستعملون الغش كوسيلة للإجابة عن الواجبات			
09	يرضيني تدفق الانترنت لتسهيل عملية التفاعل مع الطلبة عن بعد			
10	أرى ان كثير من الطلبة يتقنون عملية استخدام الحاسوب والهاتف الذكي			
11	أرى نفسي غير راض عن عملية تقييم الطلبة عن بعد			
12	يمنعني التدريس عن بعد في منصة مودل من التصحيحات لكثير من الابخاء			
13	التدريس عن بعد يفنقد للمناقشات الجماعية والحوار المباشر الذي يثري العملية التعليمية بين الطلبة والاساتذة			
14	لا يرضيني عدم وجود فضاء خاص بالتدريس عن بعد			
15	التدريس عن بعد يركز على الجانب النظري المعرفي فقط دون الجانب التطبيقي الميداني الذي يحتاجه الطالب			

قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان

الاسم واللقب	جامعة التدريس	الامضاء
د/بوجليدة حسان	جامعة المسيلة	
د/أوشن بوزيد	جامعة المسيلة	
د/سليمان نورالدين	جامعة المسيلة	

ملحق مخرجات برنامج spss v28

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
عبارة 1	37	1	3	2.41	.725
عبارة 2	37	1	2	1.54	.505
عبارة 3	37	1	3	2.51	.559
عبارة 4	37	1	3	1.57	.728
عبارة 5	37	1	3	2.73	.608
عبارة 6	37	1	3	2.59	.762
عبارة 7	37	1	3	2.70	.520
عبارة 8	37	2	3	2.54	.505
عبارة 9	37	1	3	2.86	.419
عبارة 10	37	2	3	2.89	.315
عبارة 11	37	2	3	2.97	.164
عبارة 12	37	2	3	2.73	.450
عبارة 13	37	2	3	2.78	.417
عبارة 14	37	2	3	2.81	.397
عبارة 15	37	1	3	2.46	.691
m01	37	2.13	2.80	2.5405	.17054
Valid N (listwise)	37				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
عبارة 1	37	1	3	2.41	.725
عبارة 2	37	1	2	1.54	.505
عبارة 3	37	1	3	2.51	.559
عبارة 4	37	1	3	1.57	.728
عبارة 5	37	1	3	2.73	.608
عبارة 6	37	1	3	2.59	.762
عبارة 7	37	1	3	2.70	.520
عبارة 8	37	2	3	2.54	.505
عبارة 9	37	1	3	2.86	.419
عبارة 10	37	2	3	2.89	.315
عبارة 11	37	2	3	2.97	.164
عبارة 12	37	2	3	2.73	.450
عبارة 13	37	2	3	2.78	.417
عبارة 14	37	2	3	2.81	.397
عبارة 15	37	1	3	2.46	.691
m01	37	2.13	2.80	2.5405	.17054

Valid N (listwise)	37				
Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
عبارة 16	37	1	3	2.30	.661
عبارة 17	37	1	3	1.62	.639
عبارة 18	37	1	3	2.27	.804
عبارة 19	37	1	3	1.97	.687
عبارة 20	37	1	3	2.32	.669
عبارة 21	37	1	3	1.81	.569
عبارة 22	37	1	3	1.62	.758
عبارة 23	37	1	3	1.73	.560
عبارة 24	37	1	3	1.78	.821
عبارة 25	37	1	3	2.11	.699
عبارة 26	37	1	3	2.38	.594
عبارة 27	37	1	3	1.84	.602
عبارة 28	37	1	3	2.35	.753
عبارة 29	37	1	3	2.24	.641
عبارة 30	37	1	3	2.59	.599
m02	37	1.60	2.40	2.0631	.21196
Valid N (listwise)	37				

T-Test

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
m01	37	2.5405	.17054	.02804

One-Sample Test

	Test Value = 2						
	t	df	Significance		Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			One-Sided p	Two-Sided p		Lower	Upper
m01	19.280	36	<.001	<.001	.54054	.4837	.5974

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
m02	37	2.0631	.21196	.03485

One-Sample Test

	Test Value = 2						
	t	df	Significance		Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
			One-Sided p	Two-Sided p		Lower	Upper
m02	1.810	36	.039	.079	.06306	-.0076-	.1337

