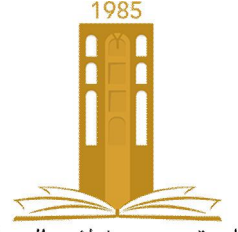




جامعة محمد بوضياف - المسيلة  
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

جامعة محمد بوضياف المسيلة  
معهد العلوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية  
قسم التربية البدنية



جامعة محمد بوضياف - المسيلة  
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر  
في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية  
تخصص تعلم حركي

الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في ظل  
المقاربة بالكفاءات في الطور الثانوي  
-دراسة ميدانية لثانويات ولاية المسيلة-

لجنة المناقشة:

د. شويبة بوجمعة / مناقشا  
د. زاهوي ناصر / رئيسا  
د. زحافه محمد / مشرفا

من إمداد الطالب

زيان عبد القادر

تاريخ المناقشة: 2016/05/31

الموسم الجامعية

2016/2015

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# شكر وعرفان

في البداية نشكر الله عز وجل على إتمام هذا البحث المتواضع

كما نتوجه بالشكر الجزيل إلى كل من ساهم في إنجاز هذا البحث سواء من قريب أو بعيد وأخص بالذكر أستاذي المشرف - د. زحاف محمد - الذي لم ييخل علينا بوقته وبنصائحه القيمة التي مهدت لنا إتمام هذا البحث...

كما لا يفوتنا أن نتقدم بالشكر إلى كل أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة...

والى كل من ساهم في هذا البحث بالنصيحة والعون والتشجيع...



فهرس المحتويات	
كلمة شكر	
الإهداء	
- أ - ب -	
مقدمة	
الفصل الأول	
الاطار العام للدراسة	
04	1- مشكلة الدراسة
05	2- فرضيات الدراسة
06	3- أهمية الدراسة
06	4- أهداف الدراسة
07-06	5- تحديد المفاهيم والمصطلحات
الفصل الثاني	
الخلفية النظرية والدراسات السابقة	
1- الرضا الوظيفي	
09	1-1- تعريف الرضا الوظيفي
09	1-2- مفهوم الرضا الوظيفي
11	1-3- طبيعة الرضا الوظيفي
12	1-4- العوامل المؤثرة في تحقيق الرضا الوظيفي
13	1-5- محددات الرضا الوظيفي
19	1-6- نظريات الرضا الوظيفي
19	1-6-1- نظرية الفروق
20	1-6-2- نظرية الإشباع
20	1-6-3- نظرية عملية المقاومة
20	1-6-4- نظرية القيمة
21	1-6-5- نظرية نموذج مظهر الرضا
21	1-7- طرق قياس الرضا الوظيفي
22	1-7-1- المقاييس الموضوعية

23	1-7-2- مقاييس ذاتية مباشرة
24	1-7-3- طرق أخرى لقياس الرضا الوظيفي
2- المقاربة بالكفاءات	
29	2-1- نبذة تاريخية عن الكفاءات
29	2-2- ضبط المفاهيم المتعلقة بالمقاربة بالكفاءات
30	2-3- الفرق بين الكفاءة والكفاية
31	2-4- مفهوم الكفاءة
31	2-5- انواعها
32	2-6- مستوياتها
33	2-7- مفهوم المقاربة بالكفاءات
33	2-8- نظريات تأسيس المقاربة بالكفاءات
36	2-9- خصائص الكفاءة
36	2-10- مميزات المقاربة بالكفاءات
37	2-11- مميزات التدريس بالكفاءات
37	2-12- مبادئ المقاربة بالكفاءات
38	2-13- أجراء المقاربة بالكفاءات
39	2-14- دواعي اختيار المقاربة بالكفاءات
39	2-15- التعليم في بيداغوجية بالكفاءات
40	2-16- طرائق تدريس نشطة
41	2-17- التدريس بالمقاربة بالكفاءات
41	2-18- التقويم التربوي للكفاءات
43	2-19- أهداف المقاربة بالكفاءات
3- الدراسات السابقة	
45-44	3-1- الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي
46-45	3-2- الدراسات المتعلقة بالمقاربة بالكفاءات
48-47	3-3- التعليق على الدراسات السابقة
<p style="text-align: center;">الاجراءات الميدانية</p> <p style="text-align: right;">الفصل الثالث</p>	

50	1- المنهج المتبع
50	2- الدراسة الاستطلاعية
50	3- مجتمع وعينة الدراسة
51	4- متغيرات البحث
51	5- المعاملات العلمية للأداة
53	6- الأساليب الإحصائية
54	7- مجالات وحدود البحث
الفصل الرابع	
عرض وتحليل النتائج	
56	1- عرض وتحليل النتائج
104	2- مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات
108	خلاصة
109	التوصيات والاقتراحات
109	الآفاق المستقبلية
112	قائمة المراجع
الملاحق	

### قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
35	يبين أسس نظريات التعلم بمقاربة التدريس بالكفاءات	01
51	يبين طريقة توزيع أفراد العينة على مجتمع الدراسة	02
52	معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان	03
53	معامل ألفا- كرونباخ لمحاو الاستبيان	04
56	يوضح نتائج التعاون مع جميع أساتذة المؤسسة	05
57	يوضح نتائج تبادل المعارف والخبرات مع الزملاء.	06

58	يوضح نتائج تقدير الزملاء للمجهودات التي يقوم بها الاستاذ	07
60	يوضح نتائج العلاقة بمدير المؤسسة	08
61	يوضح نتائج العلاقة بالمسير المالي	09
62	يوضح نتائج نظرة الزملاء إلى طبيعة عمل أستاذ التربية البدنية والرياضية	10
63	يوضح نتائج التعاون والتنسيق مع أساتذة التربية البدنية والرياضية.	11
64	يوضح نتائج محور العلاقة مع الزملاء في ظل المقاربة بالكفاءات.	12
65	يوضح نتائج توفر الإمكانيات والأجهزة للقيام بالعمل	13
67	يوضح نتائج توفر المرافق الصحية من حمامات ودور مياه.	14
68	يوضح نتائج التوزيع اليومي لساعات العمل.	15
69	يوضح نتائج التوزيع الأسبوعي لساعات العمل.	16
71	يوضح نتائج توفر أماكن حفظ الأدوات والأجهزة وصيانتها.	17
72	يوضح نتائج توفر المواصفات القانونية في الأدوات والأجهزة.	18
73	يوضح نتائج توفر قاعة الرياضة وساحات اللعب.	19
75	يوضح نتائج وضوح المسؤوليات في العمل.	20
76	يوضح نتائج سهولة الحصول على الوسائل التعليمية.	21
77	يوضح نتائج غرفة تغيير الملابس الخاصة بأستاذ التربية البدنية والرياضية.	22
78	يوضح نتائج توفر غرف تغيير وحفظ الملابس.	23
80	يوضح نتائج محور ظروف العمل في ظل المقاربة بالكفاءات	24
81	يوضح نتائج الاقتراحات التي يوجهها المشرف.	25
82	يوضح نتائج أسلوب المشرف المتبع.	26
83	يوضح نتائج التعاون مع المشرف.	27
85	يوضح نتائج استخدام المشرف لسلطته.	28
86	يوضح نتائج ترك المشرف حرية في العمل.	29
87	يوضح نتائج تفهم المشرف لظروف العمل.	30
89	يوضح نتائج تشجيع المشرف للجهد التي يقوم بها الأستاذ.	31
90	يوضح نتائج قدرة المشرف على توجيهك.	32
91	يوضح نتائج إعلام المشرف التغيرات البيداغوجيا التي تحدث.	33
92	يوضح نتائج محور الإشراف في ظل المقاربة بالكفاءات	34
93	يوضح نتائج عدد التلاميذ الذين أدرسهم يناسني.	35

95	يوضح نتائج استجابة التلاميذ لتوجيهاتك وإرشاداتك.	36
96	يوضح نتائج مشاركة التلاميذ في النشاط الصفّي.	37
97	يوضح نتائج مشاركة التلاميذ في الدورات الخاصة بالرياضة المدرسية.	38
98	يوضح نتائج تقيد التلاميذ بالنظام.	39
99	يوضح نتائج استيعاب التلاميذ لدروس التربية البدنية والرياضية.	40
101	يوضح نتائج الحفاظ على الانضباط داخل النشاط الصفّي.	41
102	يوضح نتائج محور التلميذ في ظل المقاربة بالكفاءات	42
103	يوضح النتائج الكلية للاستبيان	43

### قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
18	يبين العلاقة بين الرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة في تحقيقه	01
24	يمثل سلم الحاجات لماسلو	02
27	يمثل المقاييس الجزئية المتعلقة بمحتوى العمل	03
32	يمثل تركيب الكفاءة المرحلية	04
57	يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (01)	05
58	يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (02)	06
59	يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (03)	07
60	يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (04)	08
61	يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (05)	09
63	يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (06)	10
64	يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (07)	11
66	يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (08)	12
67	يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (09)	13
69	يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (10)	14
70	يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (11)	15
71	يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (12)	16
73	يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (13)	17

74	يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (14)	18
75	يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (15)	19
77	يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (16)	20
78	يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (17)	21
79	يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (18)	22
82	يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (19)	23
83	يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (20)	24
84	يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (21)	25
86	يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (22)	26
87	يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (23)	27
88	يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (24)	28
89	يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (25)	29
91	يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (26)	30
92	يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (27)	31
94	يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (28)	32
95	يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (29)	33
96	يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (30)	34
98	يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (31)	35
99	يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (32)	36
100	يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (33)	37
101	يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (34)	38

لقد بدأ الاهتمام بالرضا الوظيفي مع بداية القرن العشرين ، ويشير الكثير من الباحثين إلى أن العقود الثلاثة الأولى هي البداية بالرغم من تعدد الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي ، حيث يرتبط هذا المصطلح بتغيير مشاعر الأفراد في المواقف المختلفة ، حيث أن النفس البشرية تميل للعمل ، فما دام هناك شخص يعمل فهو إما أن يكون راضيا عن عمله واما أن يكون غير راضي عن هذا العمل .

وعليه يمكن القول أن الرضا الوظيفي مفهوم متعدد الأبعاد يتمثل في الرضا الكلي الذي يستمده الفرد من وظيفته ومن جماعة العمل التي يعمل معها ومن الذين يخضع لإشرافهم ، وكذلك من المنظمة والبيئة التي يعمل فيها ، وباختصار فان الرضا الوظيفي هو دالة لسعادة الإنسان واستقراره في عمله وما يحققه له هذا العمل من وفاء وإشباع لحاجاته ، ويمكن القول بشكل عام أن الرضا الوظيفي يتكون من الرضا عن الوظيفة والرضا عن علاقات العمل والرضا عن الزملاء العمل والرضا عن الرؤساء والرضا عن بيئة العمل والرضا عن سياسات الأفراد.

نال موضوع الرضا الوظيفي لدى المعلمين اهتمام الكثير من الباحثين التربويين ، لما له من آثار ايجابية في رفع الروح المعنوية وتحقيق التوافق النفسي ، وارتفاع مستوى إنتاجهم ، وانخفاض مستوى الضغوط المتعلقة ببيئة العمل في المدرسة ، ومن أهم العوامل نجاح أستاذ التربية البدنية والرياضية في العمل ، هو الرضا عن المهنة ، كما يعد الرضا الوظيفي للأساتذة من أهم المؤشرات التي تدل على نجاح المدرسة كمؤسسة تربوية ، حيث يمثل الرضا الوظيفي مجموع المشاعر والاتجاهات الايجابية التي يبديها أستاذ نحو عمله بالمدرسة .

حيث شهد المجال البيداغوجي في الفترة الأخيرة تطورا شمل كل جوانب العملية التربوية : بناء مناهج ، المقاربات المعتمدة ، الوسائل ، طرق التقييم ، طرق التدريس التي أصبحت متعددة ، يمكن للمعلم أن يختار ما يناسب هدفه .

ومن بين الإشكاليات التي واجهت النظام التربوي في بلادنا -كغيره من الأنظمة التربوية في العالم - مشكلة تجزئة المعارف التي ميزت النهج السابقة ، إذ تضم في وثياها قائمة من المفاهيم يجب على المتعلم تعلمها ، وبعض المهارات عليه اكتسابها في كل مادة دراسية ، والنتيجة هي تراكم المعارف لدى المتعلم دون إقامة روابط بينها ، مما يحول دون امتلاكه لمنطق الانجاز والاستكشاف ، بعبارة أخرى يجد نفسه يتعلم من أجل أن يتعلم ، وليس لفعل شيء ما أو تحليل واقع والتكيف معه استنادا على ما تعلمه .

وكحل لهذه تم اعتماد المقاربة بالكفاءات كاختيار بيداغوجي يرمي إلى الارتقاء بالمتعلم من منطلق أن هذه المقاربة تستند إلى نظام متكامل ومندمج من المعارف ، والخبرات ، والمهارات المنظمة والأداءات ، والتي تتيح للمتعلم ضمن وضعية تعليمية /تعليمية إنجاز المهمة التي تتطلبه تلك الوضعية بشكل ملائم .

وهذا ما انعكس على الأستاذ الذي أصبح دوره الموجه والمقترح والمساعد لتجاوز العقبات ، ومن الطبيعي أن هذا التغيير سيؤثر عليه في عدة جوانب مختلفة ومن هذه النواحي رضاه اتجاه عمله وتكيفه مع هذه المنظومة الجديدة .

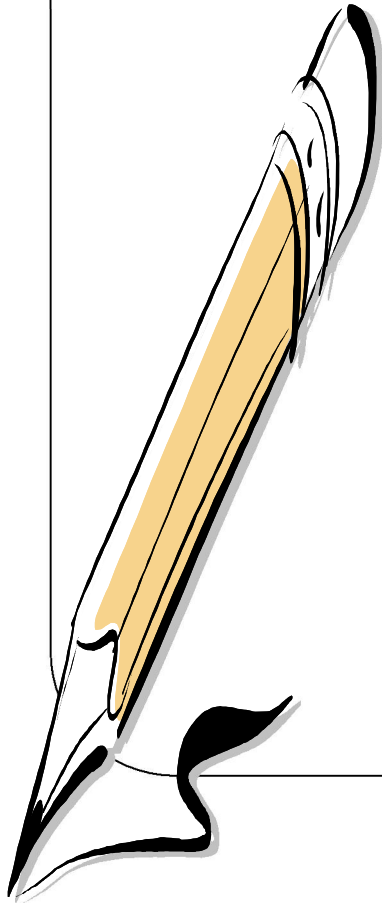
وفي بحثنا هذا سنتطرق إلى دراسة هذا المنهج الجديد ومدى رضا أستاذ التربية البدنية والرياضية ، وهذا من خلال موضوع بحثنا المتمثل في -الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات في الطور الثانوي .

ولإحاطة بهذا الموضوع سطرنا الخط التالية :

- الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.
- الفصل الثاني: الخلفية النظرية والدراسات السابقة .
- الفصل الثالث: الإجراءات الميدانية للدراسة .
- الفصل الرابع: عرض ومناقشة الفرضيات ، الخلاصة والتوصيات والاقتراحات .

## الفصل الأول

### الإطار العام للدراسة



- إشكالية الدراسة ✓
- فرضيات الدراسة ✓
- أهداف الدراسة ✓
- أهمية الدراسة ✓
- الكلمات الدالة ✓

## 1- الإشكالية:

يعد إصلاح الأنظمة التربوية والتعليمية من مقاصد وغايات الدول لجعلها أكثر انسجاماً مع حاجيات الفرد والمجتمع ، كما تهدف إلى تكوين وتعليم الأجيال المتمرسه بشكل ناجح ومع التطورات الحديثة التي عرفها هذا القرن في المناهج والبرامج والوسائل التعليمية التي تتماشى والتغيرات السريعة في مجال المعرفة كان من الواجب تحديث المناهج التعليمية بحيث تأخذ بعين الاعتبار القدرة على تحويل المعارف وتجسيدها في خدمة ونفع الفرد والمجتمع ، بحيث تنمي الكفاءات وتسمح بالاندماج والتلاؤم مع الواقع الاجتماعي بمختلف مجالاته ، لهذا تعد المقاربة بالكفاءات أحد أهم التغيرات التي أدخلت على التربية الحديثة ، وكانت الجزائر من بين الدول التي اعتمدت هذه المقاربة من اجل مساندة التحولات الكبرى في المجال التربوي ، ونالت التربية البدنية والرياضية نصيبها من هذا التغيير كغيرها من المواد الأخرى ، وانعكس ذلك على دور الأستاذ الذي هو الموجه والمقترح والمساعد على تجاوز العقبات المواجهة للتلميذ ، ومن الطبيعي أن يكون لهذا التغيير له عدة جوانب مختلفة ولعل الاحتجاجات المتكررة والإضرابات التي قام بها أساتذة التعليم خلال السنوات الأخيرة دليل على رفضهم لواقعهم المهني وسعيهم إلى توفير ظروف ملائمة من أمان واستقرار و رضا وظيفي.

ويمثل الرضا الوظيفي أحد الموضوعات التي حظيت باهتمام الكثير من علماء النفس وذلك لان معظم الأفراد يقضون جزءاً من حياتهم في العمل فكان من الأهمية أن يبحثوا عن الرضا الوظيفي ودوره في حياتهم الشخصية والمهنية ، كما أن هناك وجهة نظر مفادها أن الرضا الوظيفي قد يؤدي إلى زيادة الإنتاجية ويترب عليه بالنسبة للمؤسسات والعاملين مما زاد من أهمية دراسة هذا الموضوع ، حيث يرى بعض المختصين أن إشباع حاجات العاملين هو أحد المحددات الخاصة بالرضا وآخرون يعطون الأهمية لبعض الجوانب الاجتماعية مثل روابط و أواصر الصداقة التي تربط العاملين ببعضهم البعض ، ومنهم من يرجع مستوى الرضا إلى موقف المرؤوسين من رؤسائهم ونمط الإشراف الذي يخضعون له ، وهناك من يعطي الاعتبارات الخاصة بالشخصية ومدى تكاملها في محيط العمل فضل تحقيق هذا الرضا. (محمود عبد الفتاح رضوان، 2012، ص96/95).

ويرى (اسعد ارسلان :1981، ص28). أن الرضا عند الفرد يمثل عاملاً أساسياً في توافقهم النفسي وتقبلهم للإحداث والمواقف الحياتية المختلفة ، وعلى ذلك فان انخفاض مستوى الرضا يدل على عدم التوافق النفسي والتأزم عند مواجهة ضغوط الحياة .

ويعتبر الرضا الوظيفي للأساتذة من ابرز العوامل النفسية التي تؤثر على عطائه لذا فان هذه الدراسة جاءت لتتركز على مستوى الرضا الوظيفي في ظل بيداغوجية المقاربة بالكفاءات لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية وبالتحديد في الطور الثانوي.

وعلى ضوء ما تقدم نقوم بطرح الإشكالية التالية :

- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات في الطور الثانوي ؟

ومن خلال هذا التساؤل تفرعت الأسئلة الجزئية التالية:

- هل تساهم العلاقة مع الزملاء في الرفع من مستوى الرضا الوظيفي للأستاذ التربية البدنية والرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات في الطور الثانوي ؟

- هل لظروف العمل انعكاس على مستوى الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات في الطور الثانوي؟

- هل للإشراف دور في تحقيق مستوى الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات في الطور الثانوي؟

- هل يساهم عامل التلاميذ في مستوى الرضا الوظيفي عند أستاذ التربية البدنية والرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات في الطور الثانوي؟

## 2- فرضيات الدراسة:

من خلال الأسئلة التي طرحت سابقا ارتأينا إلى وضع الفرضيات التالية حيث يمكن اعتبارها حل مؤقت لهذه التساؤلات وجاءت كما يلي :

- الفرضية العامة:

يوجد رضا وظيفي متوسط عند أساتذة التربية البدنية والرياضية في ظل المقارب بالكفاءات في الطور الثانوي.

- الفرضيات الجزئية:

- تساهم العلاقة مع الزملاء في الرفع من مستوى الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية في ظل المقاربة والكفاءات في الطور الثانوي.

- لظروف العمل انعكاس سلبي على مستوى الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات في الطور الثانوي.

- للإشراف دور ايجابي في تحقيق مستوى الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات في الطور الثانوي.

- يساهم عامل التلاميذ في تدني مستوى الرضا الوظيفي عند أستاذ التربية البدنية والرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات في الطور الثانوي.

### 3- أهمية الدراسة:

- إبراز تأثير المقاربة الجديدة على جانب الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي.

- تسليط الضوء على الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي.

- معرفة مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية في ظل المقاربة بالكفاءات.

### 4- أهداف الدراسة:

- معرفة مدى مساهمة العلاقة مع الزملاء في مستوى الرضا الوظيفي عند أستاذة التربية البدنية والرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات.

- معرفة انعكاسات ظروف العمل على مستوى الرضا الوظيفي عند أستاذ التربية البدنية والرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات.

- معرفة دور الإشراف في تحقيق الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات .

- مدى مساهمة عامل التلاميذ في تحقيق الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات.

### 5- الكلمات الدالة:

### 1.5- الرضا الوظيفي:

#### أولا : لغويا

- الرضا :من الفعل رضي عن الشيء أي اختاره ووقع به ، رضي يرضى ،رضا رضى وهو ضد سخط (الفيروز أبادي،1998 ص315).

الوظيفي من الوظيفة جمع وظائف ووظف ، وهو ما يعتن من عمل او طعام او رزق وغير ذلك ، واستخدمت بمعنى المنصب والخدمة ، والوظيفة هي المهنة والحرفة (جروان سابق، 1991 ص633).

#### ثانيا: اصطلاحا

تعددت التعريفات التي تناولت الرضا الوظيفي وذلك لاختلاف المداخل التي تناول بها الباحثون مفهوم الرضا الوظيفي ، حيث يعرف بأنه حصيلة مجموعة العوامل ذات الصلة والعمل الوظيفي والتي تقاس أساسا بقبول الفرد ذلك العمل بارتياح ورضا نفس وفاعلية بالإنتاج نتيجة للشعور الوجداني الذي يمكن للفرد من القيم بعمله دون ملل أو ضيق.(محمود عبد الفتاح رضوان 2012).

ثالثا: إجرائيا.

هو عبارة عن مشاعر العاملين اتجاه مجموعة العوامل ذات الصلة بالوظيفة ، مثل سياسة الإدارة ، ومزايا العمل ، والعلاقة مع الزملاء ، والتقدير، والاعتراف ، وغيرها من العوامل التي تجعل الفرد يؤدي عمله بقبول وارتياح نتيجة للشعور الوجداني الذي يمكنه من القيام بعمله دون ملل أو ضيق ، وتدفعه للعمل والإنتاج .

## 2.5- المقاربة بالكفاءات:

- المقاربة (L'APPROCHE): هي تصور وبناء مشروع عمل قابل للإنجاز ، على ضوء خطة أو إستراتيجية تؤخذ في الحسبان كل العوامل المتدخلة في تحقيق الأداء الفعال ، و المرود المناسب من طريقة ، ووسائل ، ومكان وزمان وخصائص المتعلم و الوسيط و النظريات البيداغوجية (حاجي فريد، 2005، ص11).

- الكفاءة: هي مجموعة مندمجة ووظيفية من المعارف والمهارات والاتجاهات حيث إن الفرد حين مواجهته لمجموعة من الوضعيات ، فان الكفاية من التكيف وحل المشكلات وانجاز المشاريع، ولا تتمثل الكفاءة في مجموع المعلومات التي يحتاجها الفرد للقيام بنشاط فكري أو معرفي أو مهاري ، بقدر ما تتمثل في القدرة على إدماج المعلومات والمعارف والمهارات المكتسبة ، قصد إيجاد حل ملائم لمشكل جديد. (محمد حمدي، 2007، ص65).

- والمقاربة بالكفاءات: هي مقارنة أساسها أهداف معلن عنها في صيغة كفاءات يتم إكسابها باعتماد محتويات منطقتها الأنشطة البدنية والرياضية كدعامات ثقافية ، وكذا مكتسبات المراحل التعليمية السابقة ، والمنتج الذي يركز على التلميذ كمحور أساسي في عملية التعلم .

حيث تتحول هذه المكتسبات إلى قدرات ومعارف ومهارات للاستعداد لمواجهة تعليمات جديدة ضمن سياق يخدم ما هو منظر منه في نهاية مرحلة تعلم معينة ، كما يتضمن التعلم عملية شاملة تقتضي إدماج معلومات علمية وأخرى عملية تساعد في التعرف أكثر على كيفية حل المشاكل المواجهة. (وزارة التربية الوطنية ، 2003 ، ص84).

-التعريف الإجرائي : هي مقارنة بيداغوجية معاصرة تهتم بمسار العملية التعليمية ، لكي تضمن للمتعلم انخراطا فعالا في بناء تعلمه ومعارفه مع إكسابه القدرة على توظيفها في وضعيات مختلفة ، وذلك بتحويلها أو إدماجها عن طريق الاشتغال بوضعيات تعليمية تساعد التلميذ على مواجهة المشكلات التي تواجهه .

## الفصل الثاني

### الإطار النظري والدراسات السابقة



## 1- الرضا الوظيفي :

### 1-1- تعريف الرضا الوظيفي :

لغة: من فعل رضا ، ورضوان ومرضاة ، بمعنى زال استيائه ورضا بعد أن قبض إكرامية .

وراضي : جمع رضات وهو القانع بالشيء غير متذمر وغير مشتكي مما هو فيه (على بن هدية ، 1991 ، ص 391).

وقوله تعالى : " رضي الله عنهم ورضوا عنه" (المائدة ، 119 ، التوبة 100 ، المجادلة 22 ، البينة 08).

وتأويله أن الله -تعالى- رضي عن أفعالهم ، ورضوا عن ما جازاهم به (الزبيدي ، ص 462).

**اصطلاحاً:** يعرفه محمد أنور سلطان : انه عبارة عن مشاعر وأحاسيس افرد اتجاه عمله والتي يمكن اعتباره انعكاس مدى الإشباع الذي يستمد من العمل ، والجماعات التي تشاركه فيه وعن سلوكه مع رؤوسيه ، ومع بيئة العمل الداخلية والخارجية ، كما يعبر عن السعادة التي تتحقق عن طريق العمل ، وبالتالي فهو مفهوم يشير إلى مجموع المشاعر الوظيفية أو الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد نحو عمله.(محمد سعيد أنور سلطان، 2003، ص 219).

ويعرفه احمد ماهر بأنه يقوم الفرد بتكوين حصيلة من المعارف والمعلومات والخبرات حول عمله بعد مرور وقت عليه داخل هذا العمل وبناء على هذا يتشكل وجدان ومشاعر الفرد ناحية عمله.

وأخيراً يميل الفرد أن يتصرف ناحية عمله بشكل معين يظهر في أسلوب تعامله مع زملائه ن وفي غيابه وتأخره وتركه للعمل وفي طريقة احترامه لرئيسه وأنظمة المؤسسة.(احمد عامر ، 2000 ، ص 201).

ومن التعريفين السابقين يمكن صياغة التعريف الإجرائي التالي :

الرضا هو تلك الحالة النفسية الداخلية للفرد عند إشباعه حاجة من حاجاته الذاتية ، إذ الشخص هو الوحيد الذي يستطيع وصف الحالة التي يعيشها ، حيث تبرز هذه الحالة في تصرفاته وسلوكاته .

### 1-2- مفهوم الرضا الوظيفي.

كما سبق الذكر أن لمفهوم الرضا الوظيفي الكثير من التعاريف ، وكل تعريف ينظر من زاويته .

فيعرفه البعض على انه "الرضا الوظيفي يعبر عن مشاعر السعادة الناتجة عن تصور الفرد اتجاه الوظيفية " (سهيل محمد عباس، 2001، ص 112).

إن درجة الرضا الوظيفي هنا في هذا التعريف تتعلق بمدى تطابق ما يوفره العمل للعاملين في الواقع وما ينبغي أن يوفره من وجهة نظرهم ، فكلما زادت درجة التطابق كلما كان الرضا أكبر والعكس صحيح ، ما يعاب على هذا التعريف انه يصعب قياس درجة الرضا في هذه الحالة .

كما يعرف أيضا ب انه " قدرة العمل على إشباع الحاجات الأساسية لدى الإنسان التي من شأنها أن تشعره بتحقيق ذاته ، كما يتضمن التقدير والانجاز والإبداع الاحترام الذات وتحمل المسؤولية المنعة التي تعود من جراء القيام بالعمل نفسه " (كامل محمد عويضة ، 1996 ، ص 76).

المقصود من هذا التعريف أن رضا العامل يتحقق إذا أدرك بأن العمل الذي يقوم به يحصل على ما يشبع حاجاته الأساسية وطموحاته المستقبلية .

ويعرف أيضا بأنه " الموقف الذي يتخذه العمال اتجاه مظاهر عدة من وظائفهم مثل العوائد ورؤساء العمل.(حسين إبراهيم بلوط ، 2002 ، ص 312).

وهذا يعني أن مدى منفعة العائد التي يتحصل عليها العامل طريقة معاملة رؤسائه له هي التي تحدد موقفه بالرضا أو عدمه .

وعرفه ستون "stone" بان الرضا عن العمل هو: الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله ويصبح إنسانا تستغرقه الوظيفة ، ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهداف اجتماعية من خلالها.(محمد سعيد أنور ، 2003 ، ص 196).

ويتبين لنا من هذا التعريف إن الباحث قد ربط رضا العامل بالعامل الشخصية للعامل وأهم العناصر المختلفة للعمل والمؤثرة على الرضا الوظيفي بقدر لا يقل أهمية عن العوامل الشخصية .

وتتمثل عناصر العمل فيما يلي:

- 1- سياسة الإدارة وتوفير ظروف ملائمة للعمل .
- 2- نوعية الإشراف والعلاقة مع الرؤساء المباشرين.
- 3- العلاقة مع الزملاء والعاملين.
- 4- الأجر والراتب.
- 5- فرص الترقية والتقدم في العمل .
- 6- مزايا العمل في المنظمة .

7- الأمان السلامة والاستقرار في العمل.

8- مسؤوليات العمل ونجاحه.

9- المكانة الوظيفية للفرد والاعتراف به وتقديره.

10- ساعات العمل.

11- جماعات العمل.

إن هذه المفاهيم تشير بصفة عامة إلى أن الرضا الوظيفي هو حالة عاطفية إيجابية ناتجة عن حصول الفرد على اشباعات من مصادر مختلفة ترتبط بتصوره لوظيفته ، أما عدم الرضا فهي حالة استثنائية مناقضة للأولى ، وهي ناتجة عن ظروف العمل الغير اللائقة .

إذا فالرضا وعدم الرضا عن العمل هما طرفان متناقضان لمتغير واحد ، طرف يمثل السعادة التي يشعر بها العامل وطرف آخر يمثل حالة الاستياء ، إذ لا يمكن إطلاقا للفرد أن يكون على الحالتين في نفس الوقت.

ومن التعاريف السابقة نخلص إلى أن الفرد عندما يقوم بدوره الذي يشغله ويوفر له فرص الاستفادة من مهاراته وقدراته ويفر له الراحة التي يشعر حينئذ بالرضا الذي هو مرتبط بعمل الفرد وطريقة أدائه ، فكلما كان تناسب الوظيفية وميول الفرد كلما كان الشعور بالرضا أكبر ، فالرضا يقوم على أساس على ما ينشده الفرد وما يحصل عليه (مصطفى نجيب شايش، 1996 ص111).

### 1-3- طبيعة الرضا الوظيفي.

الرضا الوظيفي هو مجموعة عوامل رضا فرعية متصلة بمختلف جوانب العمل وكما عرفناه سابقا بأنه مجموعة مشاعر الفرد اتجاه وظيفته ، حيث كلما تراكمت هذه المشاعر وقويت كلما كان الاحتمال أكبر أن تظهر هذه المشاعر ويعبر عنها في صورة سلوك خارجي ظاهر ، فكثير من المؤسسات أصبحت تستخدم مؤشرات مثل : معدل التأخر ، الغياب ، ترك الخدمة ، كمقاييس تعكس المشاعر الكلية للفرد اتجاه عمله ، أي إذا كانت هذه المؤشرات منخفضة كانت دليلا على ارتفاع الرضا ، وإذا ارتفعت هذه المؤشرات انخفض الرضا.(عبد المنعم عبد الحفي، 1984، ص241)

وأكد "ريموند هيلي" " raymond haili" في دراسته حول الحاجات والرضا عن العمل والمهنة ، إن درجة الرضا العام أو الإحباط يتحقق تبعا لطبيعة المهنة.

وضمن هذا الإطار قام مجموعة من الباحثين بإجراء دراسات استطلاعية حول موظفي إحدى الشركات التأمين الكبرى وتوصل الى وضع أربعة مقاييس للرضا الوظيفي العام وهي:

- 1- درجة الفخر والاعتزاز الناجمة عن الانتماء لجماعة العمل .
  - 2- عوامل الرضا المرتبطة بالوظيفة ذاتها .
  - 3- عوامل الرضا المرتبطة بسياسة المنظمة.
  - 4- عوامل ذات الطابع المالي والمرتبطة بالمركز الاجتماعي للوظيفة .
- وتجدر الإشارة إلى أن الرضا لا يتصف بالديمومة لسببين رئيسيين :
- 1- اتسام ظروف العمل داخل المؤسسة وخارجها بالتغيير الدائم.
  - 2- انضواء العنصر البشري على انفعالات ومشاعر تؤثر بطريقة او بأخرى على سلوكه.(علي بن هدية الجليلي بن حاجي ، 1991، ص1334).

وبعد أن اتضح لنا مفهوم وطبيعة الرضا الوظيفي لابد أن هناك عوامل مساعدة وأخرى مسببة للرضا ، كما أن هناك عوامل مؤثرة وفيما يلي بعض هذه العوامل.

#### 1-4- العوامل المؤثرة في تحقيق الرضا الوظيفي:

إن العوامل المؤدية إلى تحقيق الرضا الوظيفي متعددة ولا يمكن حصرها وهي تختلف من حيث التأثير من فترة إلى أخرى وكذا من فرد إلى آخر وفيما يلي أهم هذه العوامل .

#### أولاً: المستوى المهني والوظيفي للفرد :

إن من أهم الجوانب الوظيفية في درجة الرضا للأفراد هو المركز الإداري للفرد داخل المؤسسة ، فكلما كان مركز الفرد عال وتقلد مرتبة كبيرة كلما كان لديه شعور بالرضا الوظيفي ، ويقول "لوك" "lucke" أن هذا الإحساس ليس مستغرباً إذا عرفنا المميزات المترتبة على وجود الفرد في وظيفة إدارية مرموقة سواء من حيث الدخل المالي ، أو مقدار السلطة ، أو الصلاحيات ودرجة الحرية المقترنة بالوظيفة .

#### ثانياً: تصميم الهيكل التنظيمي :

يرتبط تصميم الهيكل التنظيمي بالرضا الوظيفي من ناحية اتساع نطاق الوحدة الإدارية ، أي كلما زاد عدد الأفراد العاملين بالوحدة كلما قلت درجة الرضا الوظيفي ، أما إذا كانت الوحدة أو القسم صغير الحجم أدى ذلك إلى زيادة التفاعل والنشاط بين الأفراد وبالتالي زيادة الرضا لديهم .

#### ثالثاً: نوع التقنية المستعملة في العمل :

تؤثر التقنية على تحسين الرضا من خلال التكنولوجيا المستخدمة في العمل ، فان كانت هذه التكنولوجيا تعتمد على أساس الإنتاج الكبير نتج عن ذلك انخفاض درجة الرضا الوظيفي نظراً للتخصص الدقيق والروتيني في العمل ، وكلما كان

تصميم العمليات أي عمليات الإنتاج يميل إلى التنوع والتشكيل وسواء كان مستمرا أو منقطعا أدى إلى ارتفاع درجة الرضا لدى الأفراد .

#### رابعا : جداول العمل :

إن العلاقة بين جداول العمل ودرجة الشعور بالرضا تكمن في ساعات العمل ، فكلما زادت هذه الأخيرة أدى هذا إلى الشعور بالرضا والإشباع ، والعكس فكلما قلت زادت فرص الموظف في الاستمتاع بوقت فراغ أكبر ، وبالتالي يزيد شعور بالرضا عن الوظيفية.

#### خامسا : الحالة العامة لسوق العمل :

عندما تسود البطالة سوق العمل تصبح الوظائف المعروضة أقل من عدد الباحثين عن العمل فان الاهتمام يتجه إلى مقدار الدخل المحقق من الوظيفة ، وكذا الحفاظ عليها ، وعندما يحدث العكس فان اهتمام العاملين يتجه إلى تحقيق الاتجاهات الثانوية في قائمة الاحتياجات مثل الحاجة إلى الاعتراف والقبول ، أو الحاجة إلى تحقيق الانجاز وبالتالي الرضا الوظيفي.

#### سادسا : نظرة الأفراد إلى العمل:

ويقصد بها مدى تقدير الأفراد للعمل وحاجاتهم إليه ، فان كان الفرد ينظر إلى عمله كنوع من قضاء الوقت فان اهتماماته تتركز على الجوانب الغير مادية ، أما إذا كان مدفوعا للعمل بحكم حاجاته الطبيعية إلى الدخل المالي فان هذا الاتجاه سيكون هو الغالب في شعور الفرد بتحقيق رضاه الوظيفي.

وبالتالي يصبح الحافز المادي هو العامل المؤثر في درجة الإشباع سواء بالزيادة أو بالنقصان (مدني عبد القادر ، 1985، ص570/568).

#### 1-5- محددات الرضا الوظيفي :

يسعى الفرد دائما لإشباع حاجاته وهذا ما يدفعه للقيام بسلوك معين بغية تحقيقها خاصة الحاجات الفيزيولوجية وما لها من أهمية وضرورة لتحقيق الرضا في مجال العمل بمختلف جوانبه سواء كان العمل في المؤسسات الخاصة أو العامة ، إذ هناك الكثير من المحددات التي يتحدد من خلالها الرضا الوظيفي ، فبعضها يتعلق بعوامل ذاتية ترجع إلى الفرد نفسه والبعض الآخر يتعلق بالمؤسسة التي يعمل فيها الفرد ، وأهم هذه المحددات ما يلي :

أولا: الأجر:

يعد الأجر وسيلة لإشباع الحاجات المادية والاجتماعية للإفراد وعامل ضروري لتحقيق الرضا الوظيفي ،ومهما يكن المنطلق فإنه لا يمكن إهمال العائد المالي كعنصر من عناصر تحقيق الرضا لكونه نتيجة منطقية للجهد الذي يبذله العامل ، وكأنه اعتراف بما قدمه ومكافئته عليه .

وقد أشارت العديد من الدراسات منها دراسة "ميلر" 1940 "miller" و "طوسن" 1939 "thomson" و "دنزلي" وماريوت" 1955 "mariotte & danzly" وكندل وسميث " 1963 " smith & kindel " إلى وجود علاقة طردية بين مستوى الدخل والرضا عن العمل ، فكلما زاد مستوى الدخل ارتفع الرضا عن العمل والعكس صحيح .

ويذهب البعض كـ "هرزبرغ" "Herzberg" الذي خالف هذا الرأي بأن الأجر لا يؤدي إلى الرضا ، وإنما يمنع فقط مشاعر الاستياء لدى الفرد وهو من الحاجات الدنيا التي تمنع عدم الرضا ، أي توفير الأجر لا يعني بالضرورة رضا العامل وإنما يمنع فقط عدم رضاه عن عمله.(احمد صقر عاشور ،1979،ص143).

والخطأ الذي وقع فيه هؤلاء هو اعتبارهم الأجر وسيلة إشباع الحاجات الفيزيولوجية لا غير ، والحقيقة أن للأجر اشباعاً أخرى كتوفير الشعور بالأمن والارتياح ، وتعتبر الرغبة الدائمة في ارتفاع الأجر ظاهرة نفسية أكثر من كونها اقتصادية ، وهذا ما يؤكده في النهاية كون الأجر من العناصر الأساسية لتحقيق الرضا الوظيفي .

والهدف الهام لسياسة التي تسعى لبقاء المؤسسة وتطورها هو الاهتمام بتحسين أجور عمالها لتتماشى ومستوى الحياة الاقتصادية ، فلا يمكن للعامل أن يرضى عن عمل لا يوفر له أسباب العيش الكريم ، فلذلك يجب أن يدرج سياسة رفع الأجر ضمن الانشغالات الدائمة للمؤسسة .(سهيلة محمد عباس، 2001،ص176).

#### ثانياً: الترقية:

الترقية هي عبارة عن تقليد الموظف لوظيفة ذات مسؤولية أكبر من وظيفته السابقة ودرجة أعلى من درجته ، وعليه فالترقية هي زيادة في المرتب ، وتعتبر من اعتراف الإدارة بالجهد المبذول والتفاني والالتزام من قبل الفرد في عمله ، ولكون الإنسان مخلوق ذو اتجاه هادف فإنه يعنى الوصول إلى أعلى المناصب ، وذلك من خلال حصوله على فرص الترقية والتي تساهم في زيادة الرضا ، حيث يتوقف اثر فرص الترقية في الرضا عن العمل ، في طموح الفرد أو توقعاته في الحصول على فرص للترقية ، فكلما كانت هذه الأخيرة أقل من طموحاته المنخفض رضاه عن العمل ، وكلما كانت مواتية لطموحاته زاد ارتفاع رضاه عن عمله ونستطيع القول أنه كلما لم تحقق المؤسسة كل طموحات وتوقعات العمال قل مستوى رضاهم عن عملهم ، والعكس في حالة ما تكون الطموحات مواتية أو اقل مما هو متاح لديهم كلما زاد رضاهم عن العمل (احمد صقر عاشور، 1979،ص147).

ويلاحظ أن طموح الفرد غالبا ما يكون كبير لذا يجب على المؤسسة أن تعمل دوما على تحقيق فرص لترقية وأن تسعى إلى جعل طموح العمال واقعا لا يتعدى ما هو ممكن وإلا لن تتمكن من تحسين رضاهم .

### ثالثا: نمط الإشراف :

يلعب نمط الإشراف دورا كبيرا في التأثير على الفرد في عمله ، حيث أن المشرف الذي يجعل مرؤوسيه محورا لاهتمامه عن طريق تنمية علاقاته الشخصية بهم ، وكذا اهتمامه الشخصي وتفهمه وسعة صدره لدى حدوث الأخطاء من جانبهم يكسب الولاء ويحقق درجة عالية من الرضا .

أما المشرف أدي يقتصر اهتمامه على الإنتاج العاملين فقط ويهمل مرؤوسيه ويعتبرهم مجرد أدوات لتحقيق الإنتاج ، لا يكسب ولاءهم ويجعلهم في استياء ، وبالتالي يولد لديهم الشعور بعدم الرضا .

ويلاحظ تأثير المشرف على الرضا الأفراد يتمثل في مدى منحه للحوافز ووسائل الإشباع ن فكلما زادت هذه الأخيرة زادت درجة رضا المرؤوسين عن العمل وكذلك كلما كان نمط المشرف متوافقا مع تفصيلات المرؤوسين زاد راضهم والعكس صحيح .

وبالتالي فان المشرف الذي يضيق الحريات ويحد من المسؤوليات فيتمتع مرؤوسيه بقدرات منخفضة ويخلق لديهم الشعور بالاستياء اتجاه عملهم (احمد صقر عاشور، 1977، ص144).

وعلى العموم فان نمط الإشراف الجيد لا بد أن يتحلى بالمواصفات التالية :

- 1- كسب ولاء المرؤوسين .
- 2- التقييم الموضوعي لأداء المرؤوسين .
- 3- المقدرة على فهم الآخرين ومعالجة سلبياتهم .
- 4- إعطاء الفرصة للمرؤوسين في اتخاذ القرار .
- 5- التنسيق في إصدار الأوامر .
- 6- الإلمام بدقائق الأمور الفنية .
- 7- الوفاء بالعهود التي يقطعها الرئيس على نفسه .(عبد المنعم عبد الحي،1984،ص255).

رابعاً: جماعة العمل :

تؤثر جماعة العمل على رضا الأفراد بالقدر الذي يمثل مصدر منفعة أو مصدر توتر له ، حيث كلما تفاعل الفرد داخل الجماعة يحقق تبادلاً للمنافع بينه وبينهم كانت جماعة العمل مصدر لرضاه عن عمله .

وكلما كان هذا التفاعل يخلف توتراً مع أفراد الجماعة ، كانت هذه الأخيرة سبباً لاستياء الفرد في عمله وبالتالي عدم رضاه ، كما أن جماعة العمل تؤثر على مدى قوة الحاجة إلى الانتماء لدى الفرد ، حيث كلما ارتفعت قوة هذه الحاجة زاد رضاه عن العمل والعكس فإذا كانت هذه الحاجة ضعيفة ، زاد استيائه وقل رضاه ، وعليه لا بد لجماعة العمل أن تكون أكثر انسجاماً وتماسكاً ، وان تقوم على :

1- إتاحة الفرصة للفرد لتحقيق ذاته داخل الجماعة .

2- تبني وتشجيع الجهود الجماعية وروح التعاون .

3- شعور الفرد بالفخر بانتمائه للجماعة .

خامساً: محتوى العمل :

أولى الباحثون اهتماماً كبيراً في الآونة الأخيرة بموضوع محتوى العمل ، واعتبروه من العوامل الهامة التي تحقق الرضا للأفراد ، ويرون بأن المتغيرات المتصلة بمحتوى العمل مثل المسؤولية ، طبيعة العمل أمثل

- المسؤولية ، طبيعة الأنشطة ، فرص الإنجاز التي توفرها والنمو والترقي التي تتيحها للفرد وكذا التقدير .

واعتراف الآخرين على أداء الفرد ، هي المتغيرات الوحيدة المسببة لمشاعر الرضا في نظرهم

ولكن هناك متغيرات أخرى أهمها

1- درجة تنوع مهام العمل :

كلما تنوعت مهام العمل زاد الرضا عنه ، حيث تتوقف درجة تنوع المهام على :

- درجة عدم تكرار المهام .

- درجة تكاملها .

- درجة ذكاء الفرد

وهذا يعني أن الاختلاف والتغيير في المهام هو عكس الرقابة والتكرار اللذان يسببان الملل وبالتالي عدم الرضا ، وكلما تكاملت هذه المهام كانت درجة الرضا مرتفعة .

أما مستوى ذكاء الفرد منخفض يكون مبعثا لاستياء الرد وعدم رضاه على العكس فذوي الذكاء المرتفع يكون مستوى رضاهم عال.

## 2- درجة السيطرة الذاتية المتاحة للفرد:

تفاوتت في درجة السيطرة الذاتية التي تتيحها للفرد في أدائه للعمل حيث أنها تتوقف على :

- حرية الفرد في اختيار طرق أداء العمل.
- حرية الفرد في اختيار سرعة العمل.

فكلما زادت هذه العوامل زاد رضا الفرد عن عمله.

## 3- استخدام الفرد لقدراته :

إن استخدام الفرد لقدراته ومهاراته في العمل الذي يقوم به يزيد من درجة رضاه عنه بالإضافة إلى إشباع حاجة تحقيق الذات ، كما في هرم "ماسلو" للحاجات وذلك من خلال إبراز مهارته وما يستطيع فعله في مجال عمله (1).

## 4- النجاح والفشل في العمل:

إن مشاعر الاستياء لدى الفرد وعدم رضاه عند تحقيقه لمستوى من الأداء يقل على مستوى طموحه ، بينما إذا حقق مستوى أداء يزيد عن مستوى طموحه أو يعادله فيشعر بالنجاح في العمل وبالتالي زيادة الرضا لديه ، وهذا الشعور يأتي كنتيجة لأداء جيد حيث يحس العامل أنه أدى عمله على أحسن وجه والعكس صحيح .

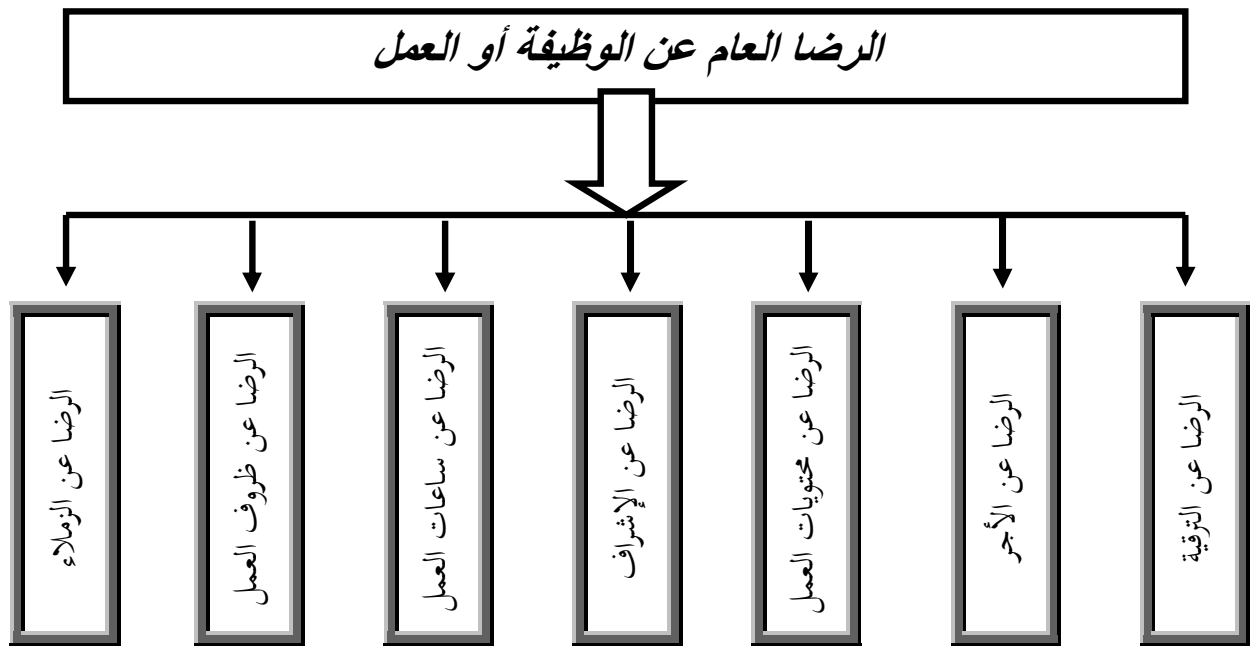
## سادسا: ساعات العمل:

عدم عرقلة العملية الإنتاجية مما يسهل التحكم في ساعات العمل لتوفير رضا العاملين وهذا النظام يتم فيه تقسيم ساعات العمل اليومية إلى فترتين أو ثلاث فترات من ثماني ساعات ويتحدد مستوى الرضا لدى الفرد وفقا للعوامل التالية:

- تأثير ساعات العمل على الإجهاد الذي يتعرض له العامل فعندما يكون الإجهاد كبيرا من جراء طول مدة العمل كان سببا في استياء وتذمر العامل وبالتالي عدم الرضا لديه.
- حرية استخدام وقت الراحة بحيث في بعض الأحيان يجب العامل أن يكون وقت راحته ليلا مما قد يسبب عدم الرضا والاستياء.

سابعاً : ظروف العمل:

إن توفير ظروف العمل الجيدة مثل النظافة ، التهوية ، الإنارة الجيدة... الخ ، يؤدي بالضرورة إلى رضا العمال ، في حين أن سوء الظروف ووضعيات العمل غير المرغوبة تؤدي الى عدم الرضا عن العمل حيث أجريت الكثير من الدراسات في هذا المجال وأشهرها دراسة "إلتون مايو " " ELTON MAYO " حول الظروف الفيزيائية للعمل في مصانع الهاوثورن. (احمد صقر عاشور، 1977 ، ص 147/145).



مخطط رقم ( 01 ) : العلاقة بين الرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة في تحقيقه (احمد صقر عاشور ، 1997 ، ص145).

### 1-6- نظريات الرضا الوظيفي :

توصل الكثير من الباحثين والمختصين في الإدارة والسلوك التنظيمي وعلم النفس الصناعي من خلال دراسات قاموا بها حول هذا الموضوع إلى عدة نظريات تقوم على تفسير كيفية تحقيق رضا العمال ، أو ما توفيره لإرضائهم في العمل ، وهذا ما بين مدى أهمية هذه الظاهرة ، وفيما يلي عرض لأهم لنظريات التي تحدثت عنه:

#### 1-6-1- نظرية الفروق :

تجتمع تحت هذا الاسم ثلاث نظريات ، ترى أن للظروف الفردية في قوة الحاجة تأثير على الرضا ، فإذا كان الرضا ينتج عن إشباع الحاجات ، فإن الاختلاف الطبيعي بين الأفراد من حيث شدة هذه الحاجات يجعل درجة الرضا تختلف باختلاف المستوى الذي يحققه الإشباع .

وعليه ينبغي أن يكون الإشباع حسب قوة الحاجة ، فإذا كانت حاجة التقدير مثلا عند الفرد ((أ)) أقوى من الفرد ((ب)) ، فإن حد التقدير الذي يرضي الفرد ((ب)) لن يرضي الفرد ((أ)) ، وقس على ذلك باقي الحاجات .

أ- نظرية "كاتزل" "catezel" 1964 ، تعتبر من أولى النظريات وهي على شكل معادلة رياضية :

$$r = \frac{s - b}{b}$$

حيث أن :

r = الرضا .

b = مقدار العائد المرغوب .

s = المقدار المالي للعائد .

وتعني هذه المعادلة أنه كلما كانت (س) أكبر من (ب) كلما ارتفع الرضا والعكس صحيح ، بمعنى آخر أنه كلما كانت رغبات العمال أكبر من العائد الذي تحققه المؤسسة كلما كان العامل غير راض لأنه لم يتحصل على مكان يرغب فيه ، وبالتالي يرى العامل أن المؤسسة لا تهتم به ولا تعمل على تلبية رغباته وتحقيق طموحاته ، لذلك على المؤسسة أن تسعى إلى التوفيق بين العائد المرغوب والعائد الفصلي .

ب- نظرية "لوك" "lucke" 1969 ، وهي تؤكد بأن القيمة الموجودة المدركة تختلف عن القيمة الحالية الموضوعية ، ووفق تصورات "لوك" فإن الرضا الوظيفي يقاس فقط بالرضا عن مختلف أجزاء العمل ومجموع هذه التقديرات هذا دليل على الرضا.

وما نستخلص من هذه النظرية إشارتها إلى ضرورة اعتبار الفروق الفردية عند قياس الرضا لذا يتوجب دراستها قبل الرضا ولقد أشارت إلى نقطة هامة أخرى وهي أهمية التقويم الشخصي باعتباره العامل القادر الوحيد على تحديد مستوى الرضا لديه بشكل دقيق.

ج- أما نظرية " 1962 PORTER " وهي شبيهة بعملية " لوك " من حيث قياس الرضا وتستعمل سؤالين رئيسين هما: كيف الحال ؟ وكيف يجب أن يكون الحال؟

### 1-6-2- نظرية الإشباع:

ترجع هذه النظرية لصاحبها "شافير" 1953 CHAVER ومفادها أن الرضا عن العمل يحدد بمقدار العوائد ذات القيمة التي يستفيد منها الفرد أي أن الفرد يبذل مجهودات إزاء عمله ويتصور ما يحصل عليه كجزء عمله وغالبا ما يتصور أن تكون العوائد كبيرة ، ففي حالة حدوث ذلك يرتفع مستوى رضاه وفي حالة العكس فإنه يشهد تدنيا واضحا مما يؤكد أن الرضا يحدد بمقدار العوائد ، فيستلزم ذلك السعي إلى تحسينها وجعلها تطلعات وطموحات العمال .

### 1-6-3- نظرية عملية المقاومة:

تنتسب هذه النظرية للعالم "لاندي" "LANDY" وقد أستخدم طريقة لقياس الرضا الوظيفي سميت بنظرية عملية المقاومة ، حيث يرى أن رضا الفرد يتناقص تدريجيا حسب طول فترة العمل .

فدرجة الرضا تختلف في الأيام الأولى عند درجة الرضا بعد مدة سنة مثلا ، فكلما زادت مدة العمل تتغير تبعاً لها درجة الرضا الوظيفي كما يرى أنه هناك عوامل آلية في تكوين الفرد تساعد على المحافظة على التوازن في حالته العاطفية ويشير أيضا إلى أن الرضا الوظيفي أو انعدامها ظواهر عاطفية ولو جزئيا ، لذلك لا بد أن تلعب عوامل التوازن دورها في تحقيق الرضا وتشير هذه النظرية إلى تحقيق الرضا الوظيفي يخضع لعملية المقاومة أثناء فترة العمل من فترة إلى أخرى لذا فقد أشار "لاندي" إلى أن هناك عوامل الفرد تحافظ على هذا التوازن .

### 1-6-4- نظرية القيمة :

يرى "ادوين لوك" "ADUNE LUCK" أن المسببات الرئيسية للرضا عن العمل هي قدرة ذلك العمل على توفير العوائد ذات القيمة والمنفعة العامة لكل فرد على حدا ، وأنه كلما استطاع العمل توفير الفوائد ذات القيمة للفرد ، كلما كان

راضيا عن عمله ، وأن العوائد التي يرغب فيها ليست تماما الموجودة في تسلسل الحاجات "لماسلو" ، وإنما تعتمد بالدرجة الأولى على إدراك وشعور كل فرد بما يريد من عوائد ، ويرى أنها تناسب وظيفته ومستواه الوظيفي الاجتماعي ، وتناسب رغباته وأسلوبه في الحياة ، فالمسؤول أو مدير مؤسسة ما يسعى وفق نظرية ماسلو لتقرير وتحقيق الذات ، ولكن وفقا لهذه النظرية فإنه يرغب بعوائد تتضمن الفوائد المادية ، وإلا عوائد أخرى يراها مناسبة له .

### 1-6-5- نظرية نموذج مظهر الرضا :

صاحب هذه النظرية هو "لولير" "lowlier" ، حيث يرى أن الأفراد يكونون راضيين عن مظهر من مظاهر عملهم كالإشراف ، أو الراتب ، أو رضاهم عن العمل نفسه عندما يكون مقدار المظهر الذي يدركونه والذي يحصلون عليه فعلا . ويرى "لولير" أن الرضا هو عبارة عن الفرق بين شعور الفرد اتجاه ما يريد الحصول عليه وما يدرك أنه حصل عليه فعلا ، فالنموذج يعني انه عندما يفوق الفرد إدراك المكافآت ، المكافآت الفعلية يكون الرضا هو النتيجة ، لكن العكس إذا كان إدراك عدالة المكافآت الفعلية ، فان تصور الفرد يكون الشعور بالدين هو النتيجة كما يضيف لولير إلى نموذجه في إدراك الشخص لمدخلات أو عوائد العمل . وإدراك أهمية لمكافأة ( الأجر ) التي يحصل عليها فرد من عمله أن عدالة المكافأة لها دور فعال في تحقيق رضا العاملين ، لكن لا يكن دوما الرضا عن العمل مقابل عائد مادي بالإضافة إلى أن هناك الكثير من الأشياء يعطيها العامل دون مقابل ، وكذلك الإنسان يطمح دوما للقيام بعمل قليل بعائد كبير (ناصر محمد العديلي ، 2001، ص 203/207).

### 1-7- طرق قياس الرضا الوظيفي :

يعتبر الرضا الوظيفي هدفا من أهداف برامج وسياسات القوى العاملة والاهتمام به يصبح ضرورة لتقييم فعالية البرامج ومدى صلاحيتها لتحقيق الهدف ، إلا أن الكثير من المؤسسات لم تستخدم أساليب دقيقة للتعرف على مشاعر العاملين ورضاهم عن العمل لأنها تعتمد عادة على ما يذكره الفرد وغالبا لا يعبر الفرد بصورة صادقة عما بداخله .

ويمكن تقسيم الأساليب المستخدمة في الوقت الحاضر إلى نوعين من المقاييس وهي :

- مقاييس موضوعية .
- مقاييس ذاتية .

### 1-7-1- المقاييس الموضوعية:

وتأخذ هذه المقاييس بعين الاعتبار سلوك الفرد اتجاه عمله ، وبالاعتماد على هذا النوع يمكن قياس رضا واتجاهات العاملين عن طريق استخدام أساليب قياس تعتمد على الإثارة السلوكية لهم ، أي بدراسة السلوكيات الناتجة عن عدم الرضا كالتغيب ، والتمارض ، وترك الخدمة ، والدوران العملي .

وقد أثبتت الدراسات وجود علاقة عكسية بين الرضا وهذه المتغيرات ، فالغياب مثلا قلته أو كثرته عبر عن عدم الرضا وبالتالي نسبته يمكن أن تستعمل في التعرف على نسبة الرضا العام ، إذ أن الراضي عن عمله يكون منتظما ومرتبطا به وبالتالي حريصا على تواجده الدائم في المؤسسة .

ولعل الغياب وترك الخدمة من ابرز المؤشرات على عدم الرضا عن العمل وفيما يلي استعراض لأهم هذين العاملين:

#### أ- الغياب :

يقصد بالغياب عدم حضور العامل للعمل في الوقت الذي يتوقع منه الحضور والمشاركة في الإنتاج طبقا لبرامج العمل ، ا ماذا كان الشخص في إجازة رسمية أو عطلة فان ذلك لا يعتبر غيابا . وتعتبر نسبة أو معدل غياب العامل عن عمله مؤشرا يمكن استخدامه للتعرف على درجة الرضا العام للفرد ، ويعتبر ارتباط العامل بعمله وحرصه على الحضور الدائم بصورة من منتظمة يؤكد رضاه عن عمله والعكس صحيح فالعامل الذي يشعر بالاستياء اتجاه عمله والتذمر يدل على عدم رضاه ، وليس معناه أن كل الحالات الغيابية عن العمل تمثل حالات استياء .

فقد تكون حالة مرضية خفيفة أو حادث أو ظروف عائلية ملحة ، وهذا لا يعتبر غيابا ، وتجدر الإشارة إلى أنه رغم عدم وجود طريقة موحدة ومتفق عليها لقياس معدل الغياب ، إلا أنه يمكن الاسترشاد بالطريقة التي اقترحتها وزارة العمل الأمريكية في هذا المجال وحسب معدل الغياب وفق الطريقة التالية :

$$\text{معدل الغياب خلال فترة معينه} = \frac{\text{معدل أيام الغياب للأفراد}}{100X} = \frac{\text{متوسط عدد الافراد العاملين} \times X \text{ أيام عدد العمل}}{100X}$$

حيث :

- مجموع أيام الغياب = جميع أيام الغياب لجميع الأفراد .

- متوسط عدد الأفراد العاملين = متوسط عدد الأفراد العاملين من أول فترة .

- عدد أيام العمل = عدد أيام عمل المنظمة أو المؤسسة باستبعاد العطل الأسبوعية والعطل الرسمية . (مصطفى نجيب شاوشي ، 1996 ، ص115).

### -ب- ترك العمل :

ما يعرف بالاستقالة أو مغادرة العمل بدون سابق إنذار ، ونعني مبادرة العامل في ترك العمل مكان عمله ، عدم رضاه واستيائه من وظيفته ، أما بقاء الفرد في وظيفته تعتبر مؤشرا لارتباطه ورضاه عن وظيفته ، ويمكن اعتماد القانون التالي لحساب معدل ترك العمل :

$$\text{معدل ترك العمل} = \frac{\text{معدل حالات ترك العمل خلال فترة} \times 100}{\text{اجمالي عدد العاملين} \times \text{منتصف الفترة}}$$

وتجدر الإشارة إلى أن بيانات العمل تفيد في التنبيه إلى وجود اختلافات وسياسات وبرامج العمل ، كما تفيدنا في تحليل هذا الاختلاف ومحاولة إيجاد وسائل لعلاجها وبالتالي عادة ما ينصح لجميع بيانات تكون أكثر وضوحا ودقة عن أسباب ترك العمل الاختياري .(احمد صقر عاشور ، ، ص 103).

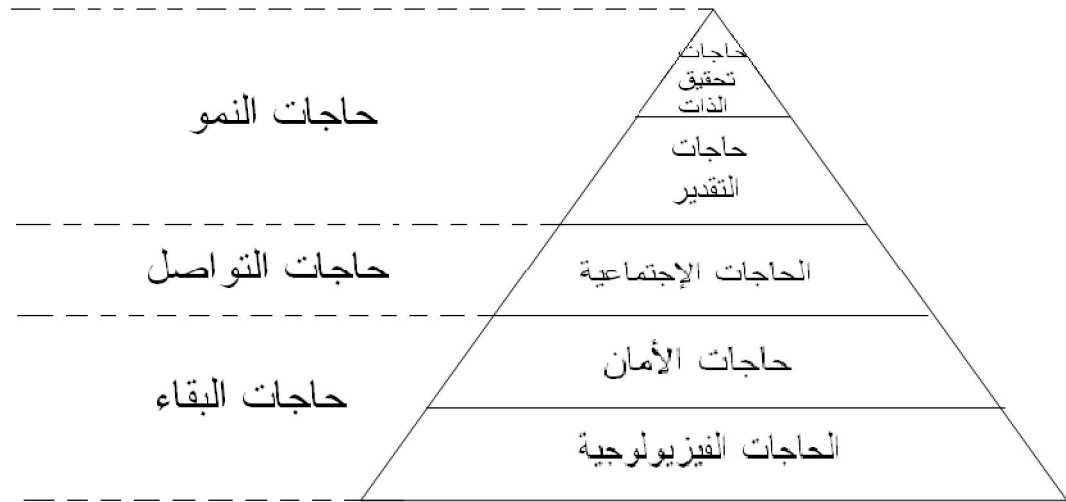
### 1-7-2- مقاييس ذاتية مباشرة :

حيث تستخدم هذه المقاييس وحدات موضوعية لرصد السلوك لدى الأفراد ، وتعرف أيضا بالطريقة المباشرة حيث تقوم على تصميم قائمة تتضمن مجموعة من الأسئلة توجه إلى الأفراد العاملين سواء على شكل استمارة توزع أو بإجراء مقابلات مباشرة معهم .

وتهدف هذه المقاييس الذاتية إلى الحصول على تقرير من طرف العمال حول مستوى رضاهم عن العمل وهناك طريقتين رئيسيتين تستخدمان في هذا المجال :

### -أ- تقييم الحالات :

تعتمد هذه الطريقة محاولة معرفة بإشباع الحاجات الإنسانية والتي تتضمن الحاجات الفيزيولوجية ، حاجات الأمان ، الحاجات الاجتماعية ، حاجات التقدير ، حاجات تقدير الذات ، كما رتبها "ماسلو" في هرم الحاجات .



المخطط رقم (02): سلم الحاجات لماسلو .(مسعود بورغدة محمد ، 2008، ص 26).

حيث تصمم مجموعة من الأسئلة تشمل مجموع الحاجات التي من المفروض أن تشبعها الوظيفة ويسأل العامل عن مدى ما ينتجه من إشباع لها.

ولكي لا يحصل خلط في الإجابة على إشباع الحاجات المختلفة لدى العامل لابد أن تصاغ هذه الحاجات في بنود متعلقة بما ضمن الاستمارة .

#### -ب- تقييم الحوافز :

تعتمد هذه الطريقة أيضا على استخدام الاستمارة أو الاستفتاء يحاول من خلالها معرفة أنواع الحوافز المؤثرة على الرضا من العمل ، حيث تكون هذه الأسئلة تدور حول الحوافز المطبقة في المنظمة بمختلف أنواعها سواء كانت مادية كالأجر وما شابه ذلك ، أو معنوية كالترقية والإشراف وساعات العمل .

ولكن تقسيم الحوافز المختلفة أو توزيعها على طول قائمة الاستبيان أو الاستمارة ضمن بنود خاصة بها والتي تكون كمؤشر للرضا عن العمل .

#### 1-7-3- طرق أخرى لقياس الرضا :

هناك عدة أساليب لقياس الرضا الوظيفي على العموم وأهمها :

أ- طريقة العوامل المتساوية "ثور ستون" "thurstone" :

تستعمل هذه الطريقة لبناء مقاييس الرضا عن العمل ، ويمكن استخدامها أيضا لبناء مقاييس لأي اتجاه ، ففي حالة الرضا تحدد متغيرات ثم تبني المقياس بوضع عبارات تصف مختلف العناصر التي تسميه ، وعادة ما تفوق 100 مائة عبارة ثم تقدم المجموعة من المختصين ويسمون بالمحكمين أو القضاة للحكم على دلالتها عن الرضا ، وتوضع في مجموعات تشمل كل واحدة عبارات متشابهة وترتيب هذه المجموعات حسب ارتباطها بالرضا .(أحمد صقر عاشور ، ، ص504).

فالمجموعة الأولى تمثل الاتجاه الايجابي تاليها المجموعة الأقل منها حتى آخر مجموعة وهي المجموعة التي تحتوي جملا ذات أقوى اتجاه سلبي ، وبعد هذا يتم استبعاد الجمل ذات التبيان العالي ، وبذلك وضع القياس النهائي على شكل هرم تحته جملا تمثل أقوى الاتجاهات السلبية .

ثم يقدم للعامل على شكل استبيان على ألا ترتب الجمل تبعا لدرجتها في القياس لكي لا تكشف العامل التسلسلي بين الأسئلة وبالتالي الإجابة بنوع من الاحياء وتوضع النقاط المدرجة من قوة الإيجاب إلى ضعفه ويتم التصحيح بالرجوع إلى العلامات المرجعية المقابلة لكل عبارة ، واستخدم مقياس "ثور ستون" في قياس الرضا لا يتطلب من العامل تقديم درجات ، وإنما الاستجابة لكل فرد وترجم هذه الاستجابة بعد اختبارات ما إذا كان يوافق ، أو لا يوافق على كل عبارة من العبارات التي تشملها القائمة .(سعد جلال ، 1985 ، ص70).

ويكون مجموع الدرجات التي تقابل استجابة العامل حول كل بند من بنود الاستفتاء أو القياس التي يوافق عليها هي الدرجة التي تترجم رضاه عن العمل والعكس صحيح بالنسبة لعدم الرضا.

وقد استعمل "ثور ستون" لأول مرة في قياس التحاد في الكنيسة الجماعية "تشايف" "chive" وكان المقياس على النحو التالي:

حيث كل مجموعة تحمل حرفا ، ثم تحول الحروف الى درجات .

فهنالك : A=1.....K= 11

(محمد عبد الرحمن العيساوي ، ص 236).

-ب- طريقة التدرج التجميعي ليكارت :

بدأ "ليكارت" "Licarte" في شرح مقياسه سنة 1992 ، عند نشره لمقال في مجلة "أرشيف علم النفس" ، تحت عنوان : تقنية لقياس الاتجاهات ، وهو أسهل من مقياس "ثورستون" .

حيث لا يتطلب جهدا كبيرا لحساب قيم أو درجات العبارات .

ومبدأ هذه الطريقة هو وضع عبارات نصف الاتجاه نحو الموضوع المراد دراسته وفي كل عبارة خمس استجابات أو آراء من 1 إلى 5 وترتب تنازليا :

ويمكن حساب درجة أو القيمة التجميعية الكلية للرضا وفق قوة الارتباط بين الدرجة التي حصل عليها في الاستجابة التي اختارها للعبارة ، وبتعيين تلك العبارة وفق قوة الارتباط ، وفي حالة احتواء المقياس على جوانب سلبية وأخرى ايجابية يجب أن يعكس التدرج فعند العبارات الايجابية مثلا :

5 موافق جدا ، 4 موافق ، 3 غير متأكد ، 2 لا أوافق ، 1 لا أوافق جدا .

وما يلاحظ في هذه الطريقة أنها لا تتطلب من العامل ، وضع أمام العبارة التي توافق رأيه ، بل يستجيب بتبيان درجة موافقته على كل جملة ، إلا أنه أحيانا لا يستطيع العامل أن يفرق بين أوافق أو أوافق جدا ، أو أعارض أو أعارض جدا . (مصطفى عشوي ، 1992 ، ص 137).

-ج- طريقة الفروق ذات الدلالة "أسكود" :

تعرف بطريقة تعيين الوضع وقد قدمها جماعة "تاتيوم" Tetehom ، و "سوسي" Sosie سنة 1957 ، تعرف بهذا الاسم لأنها تعتمد على الدلالة اللغوية .

تتكون هذه الطريقة من مجموعة مقاييس جزئية ، حيث كل مقياس مخصص لقياس جانب من جوانب العمل كالأجر ، فرص الترقية ... الخ.

ويمثل قطبي المقياس الجزئي صفتان متعارضتان تحصران بينهما عدد من الدرجات ، ويطلب من الفرد العامل أن يختار التقدير الذي يتلائم مع مشاعره نحو العمل .

وفي هذا أمثلة لمجموعة من المقاييس الجزئية المتعلقة بمحتوى العمل الذي يقوم به الفرد وفق طريقة الظروف ذات الدلالة ، حيث يكون كل مقياس على شكل خط مستقيم ، توجد في كل نهاية من نهايته صفة متناقضة للصفة المقابلة لها ، وبينهما سبع درجات (1-----7).

تدل النقطة (5-----7) على الاتجاه الايجابي ، والنقط (1-----3) على الاتجاه السلبي ، بينما تدل النقطة (4) على الحياد في الإجابة ، والمثال على الشكل التالي :


الأجر المناسب


فرص الترقية


ساعات العمل


الظروف الفيزيائية للعمل

المخطط رقم ( 03 ): المقاييس الجزئية المتعلقة بمحتوى العمل .

وما يعاب على هذه الطريقة صعوبة العامل التفرقة بين الدرجات ، أي صعوبة تخيل الحدود الفاصلة بين حدود كل درجة وأخرى ، بالإضافة إلى صعوبة التقييم في حالة اختيار نقطة الحياد في الإجابة ، وهذا ما يوجب وجود حالة نفسية أخرى عند العامل مثل اللامبالاة .

#### د- طريقة الوقائع الحرجة "هوزبرغ" "Hesrxbeg" :

هذه الطريقة استقاها "هوزبرغ" من طريقة "فلانفان" "flan fond" لقياس سلوك العامل وتعتمد هذه الطريقة على وصف الوقائع أو الوقائع الحرجة التي مر بها الفرد في ميدان عمله ، كما أنه تقوم على سؤالين رئيسيين للأفراد المراد قياس مشاعرهم ، حيث يكون أحد الأسئلة سلمي يخص الموقف الذي يشعر به الفرد أو العامل بالاستياء ، أما السؤال الثاني فيكون إيجابي يخص الموقف الذي يشعر فيه الفرد بالسعادة .

عن طريق هذين السؤالين يمكن قياس مشاعرهم وصفة السؤالين تكون كالتالي :

1- حاول أن تتذكر الأوقات التي شعرت فيها بالاستياء الشديد خلال الفترة الماضية ، وصف ما حدث بالتفصيل في كل مرة شعرت بهذا الشعور ، حدد الأسباب التي خلفت لديك هذه المشاعر ؟

2- حاول أن تتذكر الأوقات التي شعرت فيها بسعادة غامرة تتعلق بعملك خلال الفترة الماضية ، حدد الأسباب التي أدت إلى هذه المشاعر ، يجب تحديد الحوادث زمنيا ووصف ما حدث بالتفصيل كلما أمكن مع التطرق للأسباب إذا كان ذلك ممكنا وكلما كان عدد الوقائع التي يدلي بها الفرد أكبر مع مراعاة الصدق ، كلما كانت نتائج المقياس أكثر صدقا وموضوعية .

وبتجميع الوقائع وتصنيفها حسب الجوانب التي تتعلق بها يمكن معرفة أي جوانب من الوظيفة ، أنها ناقصة لأنها تعتمد تحديد وتبيان درجة الرضا أو عدمه فقط ، وهي بذلك قاصرة على تحديد مستويات الرضا ، بمعنى أنه لا يمكنها معرفة درجات الرضا بالتفصيل ، فبين راض وغير راض توجد حالة رضا والارضا نسبية .

ويمكن القول في الأخير أن قياس الرضا لدى الأفراد ليس بالعملية السهلة أو هينة لأنه من الصعوبة معرفة درجة الرضا بدقة مهما كانت الوسائل ، خاصة إذا كانت عينة البحث كبيرة وهذا راجع ربما إلى الفروق الفردية الموجودة بين الأفراد ، وهذا ما يتطلب عناية ودقة كبيرين في تطبيق هذه لمقاييس . (احمد صقر عاشور ، 1979 ، ص414).

## 2- المقاربة بالكفاءات

### 1-2- نبذة تاريخية عن نشأة الكفاءات :

ظهرت لفظة " الكفاءة " من حيث هي مصطلح تعليمي أول مرة في الولايات المتحدة الأمريكية في المجال العسكري ثم انتقلت إلى مجال التكوين المهني الذي حقق بفضلها نجاحا كبيرا ، فأغرى ذلك النجاح مسؤولي النظام التربوي الشامل ، فحدوا حدو التكوين المهني في تبني فكرة بيداغوجية الكفاءات ، أملين بذلك تحقيق نجاح مماثل في القطاع التربوي . ويمكن اعتبار الستينات ( 1960 ) مرحلة حاسمة لدخول بيداغوجية الكفاءات إلى النظام التربوي الأمريكي ، وذلك بغرض تصحيح المردود التربوي للتلميذ .

وبدأ من سنة 1980 اتجه هذا المبدأ البيداغوجي في الولايات المتحدة دائما نحو تنمية الكفاءات التقنية، وذلك بعدما اشتدت الحاجة إلى إضفاء الطابع الإنساني على التكوين ، والعمل على تعديل النمط من التكوين الذي طغى عليه كثيرا الجانب التقني .

أما في الكيبك فقد أدخلت بيداغوجية الكفاءات على التكوين المهني الثانوي من أجل تسيير مناهج التكوين التقني في هذه من التعليم ، وفي مرحلة التعليم الابتدائي والثانوي العام في هذا البلد نفسه ، فقد كان الغرض من اللجوء إلى هذه المقاربة هو الرغبة في السعي إلى تنمية المهارات والقدرات المعقدة .

وفي فرنسا يمكن اعتبار سنة 1979 بداية لظهور هذه المقاربة بشكل بياني واضح وذلك بعدما فشلت بيداغوجية الأهداف في تحقيق طموح المدرسة الفرنسية.

وأما في بلجيكا فقد عرفت بيداغوجية الكفاءات سنة 1993 في مرحلة التعليم الابتدائي . ( عبد الكريم لدرع ، 2002 ، ص (2).

وفي ماي من سنة 1999 أصدرت الحكومة البلجيكية مرسوما حددت فيه أسس الكفاءات التعليمية التي سيقوم عليها النظام التعليمي الجديد . ( محمد بوعلاق ، 2006 ، ص 08 ) .

وفي الجزائر ومنذ بضع سنوات تم تأسيس لجان تحت إشراف وزارة التربية الوطنية لبناء برامج تتضمن الكفاءات المراد اكسابها للتلاميذ ودخلت هذه البرامج حيز التطبيق في السنة الدراسية 2003 ، لتنفيذها في السنة الأولى من التعليم الابتدائي ، وفي السنة الأولى من التعليم المتوسط . ( محمد بوعلاق ، ص 12 )

### 2-2- ضبط المفاهيم المتعلقة بالمقاربة بالكفاءات :

للحديث عن المقاربة بالكفاءات هناك جملة من المفاهيم والمصطلحات التي يجب الوقوف عندها ومعرفتها من خلال دلالاتها المعجمية والتربوية ، لما لها من أهمية في إزالة الغموض عنها ونذكر منها :

المقاربة (L'APPROCHE): هي تصور وبناء مشروع عمل قابل للإنجاز ، على ضوء خطة او استراتيجية تؤخذ في الحسبان كل العوامل المتدخلة في تحقيق الاداء الفعال ، و المردود المناسب من طريقة ، ووسائل ، ومكان وزمان وخصائص المتعلم و الوسيط و النظريات البيداغوجية . ( حاجي فريد ، 2005 ، ص 11).

المقاربة بالكفاءات (L'APPROCHE par compétence) : هي تعبير عن تصور تربوي بيداغوجي ينطلق من الكفاءات المستهدفة في نهاية اي نشاط تعليمي او نهاية مرحلة تعليمية العلمية لضبط استراتيجية تكوين في المدرسة من حيث طرائق التدريس و الوسائل التعليمية واهداف التعليم وانتقاء المحتويات واساليب التقويم و ادواته .( محمد صالح الحثروبي ، 2002، ص12).

- **الاستعداد** : هو نشاط حيوي فطري يوظفه الفرد العاقل لتنمية ذاته من جهة ، ولمواجهة متطلبات عملية التعلم ، التعليم والتكوين من جهة اخرى ،وله صلة اساسية دائمة بالقدرات والمهارات ، وذو ارتباط اكثر بجماعته وفي الاخير مجموعة الاستعدادات هي قدرات ومهارات وهذه الاخيرة تكون الكفاءات مواضع المنهاج ومنفذه دراسة كل هؤلاء ممن يملكون استعدادات واسعة، وان كانت كامنة يمكن إيقاظها بواسطة التنشيط والممارسة الحرة ، مما يدل على ان الاستعداد يتضمن قدرة كامنة لها دور في تعزيز القدرات المكتسبة بشيء من الاستقلالية .

- **القدرة (capacité)**: هي مجموعة من الطاقات والقوى الفطرية او المكتسبة تساعد الفرد او الكائن على اداء نشاط بدني او مهني ،وهي قابلة للنمو والتطوير بالعديد من مظاهر التعليم، وبمختلف الخبرات و التجار الخاصة التي يوظفها الفرد في مواجهة الصعاب التي تعترضه في حياته الدراسية او المهنية ، او في إيجاد الحلول لمختلف المشاكل التي تواجهه.

**المهارة (hapilete)**: هي قدرة مكتسبة ذات خصوصية تكون منصبة على عمل قابل للملاحظة بسهولة لأنها ذات صلة بما هو تطبيقي عملي، وهي كذلك قدرة بلغت درجة عالية من الاتقان في وقت قياسي. ( خالد البصيص ، 2004، ص92).

- **التعلم (apprentissage)**: هو البناء الادراكي للفرد ، اي تغيير اداء الفرد او تعديل سلوكه من خلال الخبرة ، وعن طريق اشباع الحاجات وبلوغ الاهداف بغرض التكيف مع المواقف الجديدة .

- **وضعية مشكل (situation problème)** : هي وضعية يحتاج اليها المتعلم في معالجتها الى سياق من يقود الى نتائج ، وينبغي ان يكون فيها السياق والنتائج جديدين او احدهما على الاقل ، وتستدعي القيام بمحاولات مثل بناء فرضيات وطرح تساؤلات ، والبحث عن حلول وسيطة تمهيدا للحل النهائي ، ومقارنة النتائج

- **بيداغوجية الفروق (pédagogie différencie)**: هي مسار تربوي يستخدم مجموعة وسائل تعليمية /تعليمية ، قصد مساعدة المتعلمين المختلفين في السن والقدرات والسلوكات الى 1000... واحد على الوصول بطرق مختلفة الى نفس الاهداف ..( حاجي فريد ، 2005 ، ص13/11).

### 2-3- الفرق بين الكفاءة والكفاية :

- الكفاءة هي مجموعة قدرات مدججة ، تمكن المتعلم وبصفة تلقائية من مواجهة وضعية ما والتعامل معها بطريقة ملائمة .

- وهي قدرات منظمة تظهر من خلال نشاطات يقوم بها المتعلم على محتويات في إطار أصناف من الوضعيات ، بغية حل مشكل مطروح . ( حاجي فريد ، 2005 ، ص 18/17).
- وهي مجموعة مندمجة من الأهداف المميزة تتحقق في نهاية فترة تعليمية أو مرحلة دراسية ، وتقدم في صيغة وضعيات دالة لحل مشكلة لها علاقة بحياة الطفل . ( إبراهيم قاسمي ، 2004 ، ص 102).
- أما الكفاية ، فهي تصف الحد الأدنى للأداء ، وعند ما يصل أي فرد إلى هذا الحد فإن هذا يعني أن الفرد وصل إلى حد يساعد على أداء هذه الكفاية . (كمال أحمد حسين اللقاني ، 1999 ، ص 189).
- وهي المقدرة على عمل شيء ما أو مجموعة من الأعمال نتيجة التأهيل والخبرة وإجراء البحوث . ( مجدي عزيز إبراهيم ، 2002 ، ص 650 ) .

#### 4-2- مفهوم الكفاءة:

- لغة: **compétence**: وردت مرادفاتهما وتعني: جدارة ، كفاية ، اهلية ، دراية ، معرفة عميقة ، علم. (سهيل ادريس ، ص 2269).
- هي المماثلة في القوة والشرف ، والقدره على العمل وحسن تصريفه .
- واصلها لاتيبي (compétente) ويقصد بها العلاقة ، ونظيرها في الفرنسية (compétence) وقد ظهر استعمالها في اللغات الأوربية سنة 1468 بدلالات مختلفة. (خير الدين هني ، 2005، ص 53).
- اصطلاحا : لقد وردت عدة تعاريف للكفاءة نذكر منها :
- الكفاءة هي مجموعة منظمة ووظيفية من المواد(معارف ، قدرات ، مهارات ...) والتي تسمح امام جملة من الوضعيات بحل مشاكل وتنفيذ نشاطات وإنجاز عمل . ( محمد صالح الحشروي ، 2002 ص 43).
- الكفاءة ذات دلالات عامة ، تشمل قدرة الشخص على استعمال المهارات والمعارف الشخصية ، ضمن وضعيات (إشكاليات) جديدة ، داخل اطار معين .
- الكفاءة عبارة عن جملة منظمة وشاملة للمعارف والمهارات ، تسمح بالتعرف على وضعية (اشكالية) ضمن عائلة من الوضعيات ، والتمكن من حلها بفعالية (جودة الاداء وتحقيق الاهداف).
- الكفاءة في المجال التربوي هي التي تجعل المتعلمين قادرين على الاستخدام الناجح لمجموعة مندمجة من القدرات والمعارف والمهارات والخبرات والسلوكات ، لمواجهة وضعية جديدة غير مألوفة ، التكيف معها بما يجعلهم يجدون لها الحلول المناسبة ، متغلبين على العوائق التي تعترض سبيلهم ، كذا حل المشكلات المختلفة . ( خير الدين هني ، 2005 ، ص 54،56 ) .

#### 5-2- انواعها : للكفاءة انواع كثيرة اذا سنذكر البعض منها :

- الكفاءة المعرفية (**compétence de connaissance**) : لا تقتصر على المعلومات والحقائق بل تمتد الى امتلاك كفاءات التعلم المستمر واستخدام ادوات المعرفة ، ومعرفة طرائق استخدام هذه المعرفة في الميادين العلمية .
- كفاءات الاداء (**compétence de performance**) : تشمل قدرة المتعلم على اظهار سلوك لمواجهة وضعيات مشكل على اساس ان الكفاءات تتعلق بأداء الفرد لا بمعرفته ،ومعيار تحقيقها هنا هو القدرة على القيام بالسلوك المطلوب .
- كفاءات الانجاز او النتائج (**compétence de résultat**) : ان امتلاك الكفاءات المعرفية يعني امتلاك المعرفة اللازمة لممارسة العمل دون ان يكون هناك مؤشر على انه امتلك القدرة على الاداء ، اما امتلاك الكفاءات الادائية فيعني القدرة على اظهار قدراته في الممارسة دون وجود مؤشر يدل على القدرة على احداث نتيجة مرغوبة في اداء المتعلمين . (حاجي فريد ، 2005 ، ص 20).

## 2-6- مستوياتها :

- الكفاءة تبنى عبر مستويات متدرجة من السهل الى الصعب ،ومن البسيط الى المركب ، وهي :
- الكفاءة القاعدية (**compétence de base**) :تتصل مباشرة بالوحدة التعليمية وهي الاساس الذي تبنى عليه بقية الكفاءات ، واذا اخفق المتعلم في اكتساب هذه الكفاءة بمؤشراتها ، فانه سيواجه صعوبات وعوائق في بناء الكفاءات اللاحقة (المرحلية ، الختامية)
- الكفاءة المرحلية (**compétence d étape**) :تشكل من مجموعة من الكفاءات القاعدية الاساسية ويتحقق بناء هذا النوع من الكفاءات عبر مرحلة زمنية قد تستغرق شهرا ، او ثلاثيا ، او سداسيا او مجالا معيناً ، ويتم بناؤها بالشكل التالي:

$$\text{كفاءة قاعدية 1} + \text{كفاءة قاعدية 2} + \text{كفاءة قاعدية 3} = \text{كفاءة مرحلية}$$

الشكل رقم (04) يمثل تركيب الكفاءة المرحلية.

- الكفاءة الختامية (**compétence finale**) :وهي تتكون من مجموعة الكفاءات المرحلية ، ويمكن بناؤها من خلال ماينجز في سنة دراسية .

الكفاءة المستعرضة او الافقية (**compétence transversal**) : تبني من تقاطع المعارف والمهارات والسلوكات المشتركة بين كل التعلمات او المواد والنشاطات ، وايضا ضمن تقاطع الكفاءات المختلفة عبر ثلاث مستويات انطلاقا من الكفاءة القاعدية فالمرحلية ثم الختامية . ( خير الدين هني ، 2005 ، ص 76،77).

## 2-7- مفهوم المقاربة بالكفاءات :

هي بيداغوجية وظيفية تعمل على التحكم في مجريات الحياة بكل ما تحمله من تشابك في العلاقات وتعقيد في الظواهر الاجتماعية ، ومن ثم فهي اختيار منهجي يمكن المتعلم من النجاح في هذه الحياة على صورتها ، ذلك بالسعي إلى تنمي المعارف المدرسية وجعلها صالحة الاستعمال في مختلف مواقف الحياة .

هي مقاربة بيداغوجية معاصرة ، تهتم بمسار التعلم وسيورته ، لكي تضمن للمتعلم انخراطا فعالا في بناء تعلماته مع القدرة على توظيفها في وضعيات تعلم جديدة ، وذلك بتحويلها وادماجها عن طريق الاشتغال بوضعيات تعليمية ، تحفز على الانخراط الفعلي في التعلم من طرف المتعلم .

وتعتبر المقاربة بالكفاءات اختيارا استراتيجيا لتطوير مناهج وبرامج التربية والتكوين ، وذلك بغرض تحسين مردودية التعليم وتسهيل التعلم ، وجعل اتعلم في خدمة التنمية البشرية على مستوى الاجتماعي والثقافي والاقتصادي والبيئي .(محمد حمدي، 2007،ص71).

## 2-8- نظريات تأسيس المقاربة بالكفاءات :

إنأي مقاربة تعليمية تم اعتمادها على أساس نظريات اختلفت في التصورات الفلسفية التي على أساسها بنيت ، وقبل أن نعرض الخلفيات النظرية لمقاربة التدريس بالكفاءات ، ويجب تقديم لمحة ولو بسيطة عن النظرية السلوكية المؤسسة لمقاربة التدريس بالأهداف .

### - النظرية السلوكية :

هي مذهب في علم النفس ، يعبر التعلم لا يخرج عن كونه استنتاجات ملحوظة تظهر في السلوك الظاهري الذي يصدر عن المتعلم ويمكن ملاحظته ، كما يرون في تحليلهم لعملية التعلم إن التعلم لا يتم إلا عندما يستجيب المتعلم لمثير له علاقة بموضوع التعلم ، وعادة مايرمز السلوكيون إلى المعادلة التعليمية السلوكية بالرمز (م،إ) أي (مثير-استجابة) أيأن المثير يؤدي الى استجابة.

معنى هذا أن التعلم يحدث عند المتعلمين نتيجة سلسلة من المثيرات والاستجابات وليس نتيجة صيرورة ذهنية (بدون تدخل العقل) التي تتدخل في التعلم.

### - النظرية المعرفية :

تختلف نظرتهم عن السلوكيين في كونهم ينطلقون من السيرورات الذهنية التي تتداخل في تنظيم التعلم وتحصيله عند المتعلم و اساسهم في ذلك هو علم النفس المعرفي من رواده "نعوم تشمسكي" و "تاريف" يذهبون الى اعتبار التمشيات العقلية للمتعلم هي التي تتدخل في تحصيل المتعلم وليس المثير و الاستجابة ، ولقد نظروا الى المتعلم على انها "نظام نشاط لمعالجة المعلومات" فهو يلتقط المعلومات من العالم الخارجي ، ثم يقوم بالتعرف عليها و يخزنها في الذاكرة ، ثم يسترجعها عندما يكون في حاجة اليها لتفهم المحيط الخارجي او حل مشكلة ما.

#### - النظرية البنائية :

من رواد هذه المدرسة "جون بياجى" يتجه اصحاب هذه النظرية الى ان المعرفة تنتج من اعمال حقيقية يقوم المتعلم باستنتاجها لذلك وجه الاهتمام الى الدور النشط الذي يؤديه المتعلم في عملية التعلم ، اذ ان المعارف تبنى في الذهن بالاعتماد على المكتسبات القبلية .

ويؤكدون على انه يجب ان تكون هذه المعارف ذات معنى جديد في توظيفها ، وبناء المعرفة في هذا السياق ينبغي ان يعتمد على تصورات المتعلم وفهمه لواقع المشكلة . (خير الدين هني ، 2005 ، ص 88،90).

وتقوم البنائية على ثلاث معطيات:

- في سياقها الاستمولوجي تعتبر بناء من قبل المتعلم وليس معطاة .
- في مجال علم النفس المعرفي تركز على التمشيات الذهنية التي تتدخل في التعلم ، فهي تحلل الاليات الذهنية التي تتدخل في بناء المعرفة الجديدة.
- اما المجال البيداغوجي فهي تتضمن الاستراتيجيات التي يضعها المدرس ليساعد المتعلمين على بناء معارفهم.

#### - البنائية الاجتماعية :

هي تيار معرفي من رواده الباحث الروسي " فيقو تسكي" و "دواز" و "مونيبي" يذهب هذا الفرق في تحليله لعملية التعلم إلى إن مفهوم الوساطة المعرفية التي يؤمنها الاخر الى الجانب المعرفة و التعلم ، ومعنى ذلك ان البنائية الاجتماعية تعتبر بناء المعرفة يحدث من طريق التفاعل الاجتماعي الذي يقوم بدور فعال في تطور السيرورة الذهنية للمتعلم ، فهم يرون أن التفاعل الاجتماعي يلعب دورا كبير في بناء الأدوات المعرفية ، حيث تصبح صمام الامان للدخول في تفاعلات اجتماعية جديدة تكون ارقى من سابقتها . ( خير الدين هني ، المرجع السابق ، ص 92،93)

جدول رقم (01): يبين أسس النظريات التعلم بمقاربة التدريس بالكفاءات.

المعرفة (متعلم - معلم)	البنائية الاجتماعية ( متعلم - وسيط - معرفة)	البنائية (متعلم - معرفة)	
بناء وضعيات توظف فيها المكتسبات القديمة لتحصيل المعرفة الجديد مع الأخذ بإستراتيجية التعلم التي يضعها المعلم.	بناء وضعيات يكون فيها للوساطة المعرفية دور كبير في التعلم .	قدرة الشخص على التعليم تتوقف على ما يتوفر من وضعيات تساعد على تطور قدراته.	نمط التعليم
اكتساب تدريجي للمعارف عن طريق تنظيم المعارف وغربلتها اعتمادا على إعمال ينفذها المتعلم.	إحداث تفاعل بين المدرس والمتعلمين عن طريق علاقة تساعد علي بناء المعرفة واكتسابها	البناء التدريجي للمعارف في شكل حلزوني عن طريق ربط علاقة بين المكتسبات القبلية و المعارف الجديدة .	يتم التعليم بواسطة
يدرّب المتعلمين بشكل منتظم على تجنيد إستراتيجيتهم في التعليم	يكون وسيطا بين المعرفة والمتعلم يثير الصراعات الاجتماعية المعرفية	توفير الشروط الملائمة لمساعدة المتعلم على اكتساب المعرفة .	مهام المدرس
يبنى معارفه بفعالية تصبح لديه رغبة في التعلم ، تعطي اهمية للأعمال التي ينجزها .	قطب العملية التعليمية يستعمل مكتسباته المعرفية في بناء صراعات معرفية ارقى .	يشكل المحور الاساسي في عملية التعلم ويكون نشيطا وفاعلا في جميع انجازاته .	دور المتعلم
تكويني يقوم على اساس التغذية الراجعة	تكويني يؤدي ثلاث وظائف : التشخيصي ، العلاجي والتعديل .	اساسه تكويني يخدم التعلم بالاعتماد بالتغذية الراجعة .	التقويم
شو مسكي ، وتاريف	فيقو تكسي ، دواز	بياجي	المرجع

2-9- خصائص الكفاءة : تتميز الكفاءة بجملة من الخصائص وهي :

- **توظيف مجموعة من الموارد:** الكفاءة توظف جملة الموارد منها العلمية والفعالية النابعة من التجربة الشخصية، والتصورات والاليات والقدرات والمهارات هذه الخاصية الاولى التي تشترك فيها مع القدرة . (حاجي فريد ، 2005 ، ص21).

- **الغاية النهائية :** ان تسخير الموارد لا يتم عرضا ، بل يؤدي وظيفة اجتماعية نفعية لها دلالة بالنسبة للمتعلم الذي يسخر مختلف الموارد لإنجاز عمل ما، او حل مشكلة في حياته المدرسية او اليومية. (خالد لبصيص ، 2004، ص102).

- **الكفاءة مرتبطة بجملة من الوضعيات ذات المجال الواحد:** يقصد بالوضعيات الإشكاليات التي يواجهها المتعلم خلال تعليمه ، فلكي يبني التلميذ كفاءة ما ينبغي إن تكون الوضعيات متجانسة في مادتها وعناصرها فتتضمن التي من خلالها تنمو الكفاءات المقصودة .

- **الكفاءة ترتبط بالمادة في اغلب الأحوال :** اي ان الكفاءات ترتبط بالنشاطات المرتبطة بالمادة الدراسية الواحدة ، فعند انجاز فعل التعليم لبناء الكفاءة المطلوبة ، توظيف معارف وقدرات ومهارات لها ارتباط مباشر بالمادة المدرسية ، وفي بعض الحالات يمكن تجنيد معارف ومهارات ليست لها علاقة مباشرة بالمادة الواحدة لتنمية الكفاءة المنتظرة. (خير الدين هني ، 2005 ، ص60).

- **الكفاءة القابلة للتقويم :** الكفاءة قابلة للتقويم تقوم على مقياسين هما :

- نوعية الانجاز في العمل .

- نوعية النتيجة المتحصل عليها .

وهما في التعليم جودة الانتاج ومطابقة للمطلوب ، بحيث لا ينبغي ان نكتفي بصياغة اسئلة حول المعارف فحسب بل يجب وضع المتعلم في موقف يدعوه الى علاج السؤال بتوظيف معارفه ومهارته ومختلف امكانياته للوصول الى الحل المناسب . (محمد صالح حثروبي، 2002، ص45).

2-10- مميزات المقاربة بالكفاءات :

إن المقاربة الجديدة للمناهج تجعل من المتعلم محورا أساسيا لها وتعمل على إشراكه في مسؤولية قيادة وتنفيذ عملية التعليم ، وهي تقوم على اختيار وضعيات مستقاة من الحياة في صيغة مشكلات ترمي عملية التعليم إلى حلها باستعمال الأدوات الفكرية وبتحسير المهارات والمعارف الضرورية لذلك :

- **فحل المشكلات أو ( الوضعيات ، المشكلة )** هو الأسلوب المعتمد للتعلم الفعال إذ أنه ينتج الفرصة للمتعلم في بناء معارفه بإدماج المعطيات والحلول الجديدة في مكتسباته السابقة .

- **تحدد المقاربة بالكفاءات أدوار متكاملة جديدة لكل من المعلم والمتعلم ، فالمعلم منشط وليس ملقنا ، وهو بذلك :**

يسهل عملية التعلم ويجفز على الجهد و الابتكار ، ويعد الوضعيات ويحث المتعلم على التعامل معها ، ويتابع باستمرار مسيرة المتعلم من خلال تقويم مجهوداته .

- المتعلم محور العملية التعليمية وعنصر نشيط فيها فهو :

مسؤول على التقدم الذي يحرزه ، يبادر و يساهم في تحديد المسار التعليمي يمارس ويقوم بمحاولات يقنع بها أئداده ويدافع عنها في جو تعاوني ، بضمن تجربته السابقة ويعمل على تعميقها و توسيع آفاقها .

**2-11- مميزات التدريس بالكفاءات :** تتمثل هذه المميزات في مايلي :

- **تفريد التعليم :** اي جعل التلميذ يتمتع بالاستقلالية التامة في عمله ونشاطه ، وفتح المجال امام مبادرته وآرائه .

- **قياس الأداء :** وهنا التركيز ينصب مباشرة على تقويم الكفاءة المنتظرة وليس على المعارف النظرية .

- **تحرير المتعلم من القيود :** للمعلم دور فعال في تنشيط المتعلمين و توجيههم ، وتكيف ظروف التعلم ، وتنظيم النشاطات المختلفة بمعيونة التلاميذ ، وانتقاء الاساليب البيداغوجية ، كما يكون قادرا على ابتكار الظروف الملائمة لتعلم التلاميذ.

- **دمج المعلومات :** من اهم العناصر ، حيث يتم توجيه التعليم نحو بناء المعلومات في اطار مندمج ، وليس في شكل انعزالي.

- **توظيف المعارف :** هي مجموعة المكتسبات القبليية ( معارف ، نظريات ، مهارات ، قدرات... ) والتي يوظفها عند مواجهة اشكالية معينة ، و استثمارها في إيجاد الحلول المناسبة .

- **تحويل المعارف :** من اطارها النظري الى الاطار العملي ، في شكل سلوكيات ملحوظة (اذا لم تحول المعارف الى سلوك وظيفي وبقيت مكدسة في الذهن كمادة خام ، فان ذلك يعبر عن فشل المدرسة ضمن التصور الاستراتيجي لمقاربة التدريس بالكفاءات ) . (خير الدين هني ، 2005 ، ص 65، 66).

**2-12- مبادئ المقاربة بالكفاءات :**

تقوم بيداغوجية الكفاءات على جملة من المبادئ نذكر منها :

- **مبدأ البناء :** أي استرجاع التلميذ لمعلوماته السابقة قصد ربطها بمكتسباته الجديدة وحفظها في ذاكرته الطويلة .

- **التطبيق :** يعني ممارسة الكفاءة بغرض التحكم فيها ، كما أن الكفاءات تعرف عند البعض على أنها القدرة على التصرف في وضعية ما يكون التلميذ نشطا في تعلمه .

- **التكرار :** أي تكليف المتعلم بنفس المهام الادماجية عدة مرات قصد الوصول به إلى الاكتساب المعمق للكفاءات والمحتويات .

- **الإدماج :** يسمح الإدماج بممارسة الكفاءة عندما تقرر بأخرى كما ينتج للمتعلم التمييز بين مكونات الكفاءة والمحتويات ، و ذلك ليدرك الغرض من تعلمه

- **الترباط :** يسمح هذا المبدأ لكل من المعلم والمتعلم بالربط بين أنشطة التعليم وأنشطة التعلم وأنشطة التقييم التي ترمي كلها إلى تنمية الكفاءة .

**13-2- أجراء المقاربة بالكفاءات :** يحتاج هذا التصور الجديد المتعلق بتنظيم العملية التعليمية /التعلمية الى مجموعة إجراءات تتمثل في :

- **إعداد المناهج :** لا شك ان المناهج الجديد هي وليدة رؤية استشرافية غايتها تحقيق أهداف قريبة وبعيدة المدى ، انطلاقا من فلسفة المجتمع ، وبناء على معايير عالمية سواء بالنسبة لمحتوياتها او سبل معالجتها ، مع توفير الشروط الكفيلة بتفعيل الفعل التربوي الذي سينعكس لا محال على مختلف مجالات الحياة المجتمعية و على هذا الاساس جاءت المناهج ل:

- تركز على العمق اكثر من التفصيلات .

- تمنح عناية لوحدة و تكامل العلوم ، وترتكز على المفاهيم الكبيرة و المفتاحية

- تعطي مساحة كبيرة للمتعلم ، تسمح له بترجمة وتوظيف تعليماته.

- تجعل المؤسسات التعليمية تفتتح على المحيط الخارجي .

- تعمل على تحقيق تعليم وتعلم متميزين (بتجسيد المخرجات - تحسين مستوي التعليم).

وعليه فان اجراء المقاربة بالكفاءات من خلال هذه المناهج هو العمل على تحويلها الى ممارسات واقعية وفعالية ، وذلك من خلال محتويات و أنشطة وأساليب تقويم... الخ ، تمكن المتعلم من إدماج مكتسباته عبر مختلف المواد ، وتنمية قدراته ، وإعطاء الأولوية لتنمية الكفاءات ، باعتماد بيداغوجيا تعطي معنى للتعليمات ، اين تتداخل نشاطات وظيفية بأخرى بنائية. وبمنظور المنهاج الجديد فان تحكم المتعلم في كفاءة ما يستدعي منه ان :

- يمتلك سلسلة من (القدرات التشخيص ، الاقتراح...)

- يستطيع تطبيق هذه القدرات على محتويات (مشاكل الصحة -حلول وقائية...)

- يدمج مختلف القدرات المستهدفة من ناحية وميادين المحتويات من ناحية اخرى .

- يتحكم في الكفاءات القاعدية ،لابشكل منفصل بل يجب ان يتم ذلك بصفة مدمجة.

- تشكل مجموعة الكفاءات القاعدية لديه هدفا نهائيا للإدماج (حصيلة سنة او طور)

بناء على ماتقدم ، فالمنهاج بالمقاربة بالكفاءات يستند الى ديناميكيتين احدهما تقود الى اكتساب الكفاءة وثانيهما تقود الى دعم الكفاءة على امتداد المنهاج ، للوصول بالمتعلم الى حسن الاداء والمعرفة السلوكية والاستقلالية وكذلك تنمية القدرات الاساسية التي يستغلها في مختلف المواد . (حاجي فريد، 2005،ص 28).

- **اعداد الكتب المدرسية :** يعد الكتاب المدرسي اداة اساسية في منظور هذه المقاربة الا انها لم تعد تتضمن مجرد محتويات ومواد على المتعلم استيعابها بالذاكرة ، او تمارين يقوم بحلها وانما اصبحت لها وظائف اخرى مختلفة ومتكاملة تساهم في ادماج الكفاءات وهي :

\* وظائف ذات صلة بالتعلم :

- تبليغ سلسلة من المعلومات
- تطوير القدرات والكفاءات
- تدعيم المكتسبات بواسطة التمارين ، والتأكد من مدى تحكم المتعلم فيها .

\* وظائف ما بين الحياة اليومية والمهنية :

- يساعد على ادماج المعارف وفق وضعيات مختلفة .
  - يشكل مرجعية للمتعم
  - يساهم في التربية الاجتماعية والثقافية
- فالكتاب المدرسي هو بديل للواقع بمعنى اذا ما كانت عملية التطبيق كفاءة في الوسط المدرسي ليس امر هين ، فدور المدرسة هنا يبقى اعداد المتعلم للتحكم في الكفاءات ، وهو اهم وسط للإعداد للحياة . (حاجي فريد، 2005، ص 34).

2-14- دواعي اختيار المقاربة بالكفاءات :

يمكن اجمالها فيما يلي :

- تحتل المعرفة في المقاربة بالكفاءات دور الوسيلة التي تضمن تحقيق الأهداف المتوخاة من التربية ، وهي بذلك تندرج ضمن وسائل متعددة تعالج في إطار شامل تتكفل بالأنشطة وتبرز التكامل بينهما .
- تسمح المقاربة عن طريق تجاوز الواقع التربوي الحالي المعتمد فيه على الحفاظ والسماح ، وعلى منهج المواد الدراسية المنفصلة .
- نتفادى بهذا الطرح التحزئة الحالية التي تقع على الفعل التعليمي المهتم أساسا بنواتج التعلم ، لنتهم بمتابعة العمليات العقلية والمعقدة التي ترافق الطفل باعتباره كاملا منتها من التيارات المتداخلة والمرتبطة بينهما.
- تمكن هذه المقاربة باعتبارها في التدريس من الاهتمام بالخبرة التربوية للاكتساب عادات جديدة سليمة، وتنمية المهارات المختلفة و الميول مع ربط البيئة بمواضيع دراسة المتعلم وحاجاته الدراسية .
- تؤدي في بناء المناهج لهذه الطريقة إلى إعطاء مردودية أكثر وقابلية أكبر في الانفتاح على كل جديد في المعرفة وماله علاقة بتطور شخصية المتعلم . (وزارة التربية والتعليم الوطنية، ص 19).

2-15- التعليم في بيداغوجية الكفاءات :

- يبنى تعلم التلاميذ في بيداغوجية الكفاءات على الوضعية المشكلة وإعداد المشاريع التي ينبغي أن تكون على صلة بواقعهم المعيش، وأن يسخروا فيها مكتسباتهم المعرفية والمنهجية ، وأن يربطوها بواقعهم وحياتهم في جوانبها الجسمية والنفسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية وتسمح المقاربة بالكفاءات عموما بتحقيق ما يلي:

**إعطاء معنى للتعلم :** تحدد عملية تنمية الكفاءات الإطار المستقبلي لتعلم التلاميذ والربط بينه وبين وضعيات لها معنى بالنسبة إليهم لتعلمهم هدف وبذلك لا تكون المعارف والمعلومات التي يكتسبها التلاميذ نظرية فقط بل يستغلونها حاضرا ومستقبلا .

**جعل التعليم أكثر نجاعة :** تضمن المقاربة بالكفاءات أحسن حفظ للمكتسبات لاعتمادها أسلوب حل المشكلات وإنماء قدرات المتعلمين كلما واجهوا وضعيات جديدة وصعبة ومتنوعة .

**2-16- طرائق تدرس نشطة :** لقد تغيرت النظرة الى التعليم اليوم ، حيث لم تعد تركز على المعرفة وانما على اكتساب الوسائل المؤدية اليها والى تطويرها ، ÷ لذا تغير دور كل من المدرس والمتعلم ، حيث اصبح الاول مصمم للنشاطات التعليمية المثيرة لفكر المتعلم ، والثاني يقوم بجهود ممارسة طرق البحث عن المعرفة واكتسابها ، حسب البيداغوجية الحديثة ، فان ذلك لن يتأتى الا بطرائق تدريس نشطة تسمح للمتعلم بتجاوز اكتساب المعارف الى الوعي بالذات واكتساب مختلف الكفاءات والقيم وحل المشكلات والثقة بالنفس ومنها فانه تعمل على ان يكون المتعلم في صلب العملية (التعليمية /التعلمية) اي ان يكون لها دور نشط ، وهذه الطرائق تفسح المجال لان يمارس هذا الدور، وهو ما يساعده على :

- تنمية قدراته على اختيار اساليب تعليمه

- ممارسة كفاءته في التعليم الذاتي

- التعاون مع الاخرين من اجل الوصول الى المعرفة وتوليدها

- اثاره التفكير والاستقصاء

- توظيف مايعرفه لاكتشاف ما لا يعرفه

ومن بين الطرائق الفعالة لتحقيق تدريس مثمر يخدم الاهداف المتوخاة من المقاربة بالكفاءات نذكر:

**\*التعلم بالمشاريع :** يعتمد هذا الاسلوب على تشجيع المتعلمين على التقصي ، الاستكشاف ، البحث عن حلول لقضايا شائكة ، وعلى اظهار كفاءات ذهنية تسمح بتوسيع دائرة معارف المتعلم من مجرد الى التطبيق من ناحية ، وروح التعاون بين المتعلمين لتنفيذ مشاريعهم من ناحية اخرى .

وهذه الطريقة تركز على انشطة تعليمية /تعليمية ، اذ يلعب فيها دورا رئيسيا وليس مجرد متلقي فقط.

**\*التدريس بالمشكلة :** هي طريقة تدعو الى البحث وتثير في المتعلم روح التساؤل الذي يحتاج الى اجابة ، وتعد الية لبناء المعرفة، كما انها تركز على نشاط المتعلم حيث تفتح له المجال للتفكير وهي عموما ماتضع المتعلم امام قضايا شاملة ومعدة من الاشكاليات ، كما تشجعه على البحث وتسمح له بتكوين مواقف فكرية تماشى واهداف المادة المدروسة وتتطلب ما يلي :

- **تنظيم العمل الجماعي :** ويتم بإثارة الافكار (ادلاء المعلمين بمعارفهم وخبراتهم السابقة ) ، فهم العمل المطلوب انجازه ، وضبط المعارف المراد تحقيقها .

شروط انجاز العمل : بفتح المجال لأكبر عدد من المتعلمين ، في اطار اشراف وتوجيه المدرس على نشاطات المتعلمين بهدف الوصول الى تحقيق النتائج المنتظرة . ( حاجي فريد ، 2005 ، ص 39،35).

## 2-17- التدريس بمقاربة الكفاءات :

تعني الكفاءة القدرة على التعلم والتوافق وحل المشكلات وكذلك القدرة على التحويل ، أي تكيف التصرف مع وضعية جديدة و التعامل مع الصعوبات التي قد يواجهها ، كما أنها ادخار الجهد ، والاستفادة منه أكثر، زيادة على ذلك تعني المرونة والاستعداد والتواصل ، هذا ويعتبر التدريس بالكفاءات منهاجا للتعلم curriculum وليس برنامجا programme ليتعلم ، تعلم يهدف إلى اكتساب المتعلم كفاءات لمعارف وقدرات ومهارات ، وليس تعلم لتدريس المحفوظات والمعلومات، تعلم يربط بحياة المتعلم الحاضرة والمستقبلية، وتتميز بيداغوجيا التدريس بالكفاءات بالديناميكية ، فهي تفسح المجال واسعا للممارسة التعليمية ، حيث تعطي المدرس مجالاً واسعاً للتصرف والإبداع كفاعل مشارك ومساعد ومنشط للتعليمات ، وفي المقابل تجعل المتعلم عنصراً فاعلاً وتساهم في تكوين القدرات والمهارات ولا تقتصر على مجال ضيق أو اطار محدود يكبل طاقات المتعلم وتحد من خياله الخصب وفكره الخلاق .

إذا كان التدريس بالكفاءات عبارة عن نشاط معرفي وتعلمي فإنه لا يستقيم إلا مع منهجية حل المشكلات والمقاربة التواصلية ، ومنهج المشروعات ، لأن هذه البيداغوجيا في التدريس تعتبر التعلم ممارسة وانشغالاً ذاتياً للمتعلم ، فهي تخلق أهدافاً متجددة قد يعدلها أو يتجاوزها ، متى أصبحت الضرورة التعليمية تقتضي ذلك، وبالتالي فإنه لا يكون سجين أهداف مصاغة بشكل قبلي وإلزامي ، وأخيراً تعتمد بيداغوجيا التدريس بالكفاءات على مفهوم الوضعيات الاندماجية باعتبارها

أولاً : الوضعية المشكل الديدأكتيكية التي هي مفتاح المقاربة بالكفاءات ، حيث تستند هذه الوضعيات إلى مكونين أساسيين هما: تصورها المدرس ويخطط لها كي تمكن المتعلم من الانشغال بحل مشكل عن طريق القيام بعدة أعمال في آن واحد ، أي قيام المتعلم بتجنيد ما لديه من معارف وقدرات ، ثم العمل على دمج ما تم تجنيده على المستوى الذهني مع الالتزام بالتعليمات المحددة ذات الصلة بحل المشكل الذي هو بصددده.

ثانياً : وضعية التقويم التي تتعلق بما سينجزه المتعلم في أنشطة التقويم كي يبرهن على ما حققه من معارف ، وما اكتسبه من كفاءة مستهدفة . ( حاجي فريد ، 2005 ، ص 39،35).

## 2-18- التقويم التربوي للكفاءات :

من تقويم الأهداف الإجرائية إلى تقويم الكفاءات :

ليس من الصعب التفكير في موضوع التقويم ، عندما يتعلق الأمر بتقويم مدى تحقيق الكفاءة لسبب هو أن الكفاءة ينبغي تقسيمها إلى مجموعة من الأهداف الإجرائية والأداءات الآتية العاجلة والبسيطة ، وهذا ما ييسر للتلاميذ ما هو مطلوب

منهم أثناء أداء نشاطاتهم التعليمية وإذا كان من السهل إعداد خطة لتقويم أداءات المتعلمين ، فإنه من الصعب إعداد خطة لتقويم الكفاءات لعدة أسباب نذكر منها :

- يتطلب تقويم الكفاءات التعرف على الأهداف العامة وتحديدتها .
- يتطلب تقويمها اشتقاق الأهداف الإجرائية من الأهداف العامة .
- يتطلب تقويمها تحديد ما سيكون المتعلم قادرا على إنجازه من عمليات معقدة .
- يتطلب تقويمها تحديد المهمات والأنشطة الضرورية ، التي تشهد على امتلاك المتعلم للكفاءة المنشودة
- يتطلب تقويمها تحديد الكيفيات والمنهجيات التي يستخدمها التلميذ للتعبير عن اكتسابه الكفاءة المنشودة لتحويل المتعلم ، لأن الكفاءة لا تسمى كفاءة إلا إذا استطعنا لمسها وملاحظتها عند الاستخدام .
- يتطلب تحديد محكات الجودة والانتقان ، ولهذه المحكات مصادر منها : التجارب السابقة ، النماذج المعروفة بوجودها ، مقارنة أخطاء التلاميذ وتعثراتهم السابقة بأدائهم الراهنة ، التعرف على مجمل متطلبات أداء الكفاءة .
- الاستعانة بمعايير تبرهن على جودة النشاطات التي يقوم بها التلاميذ خارج القسم تمارين وفروض .(محمد بوعلاق ، ص،124- 125).

- **تصور اخر للتقويم :** لم تعد الممارسات الحالية لتقويم التحصيل الدراسي تتماشى و المتطلبات الراهنة و المستقبلية للتعليم و احتياجات المتغيرة ، اذ ان الاداء الوظيفي للمتعلم اصبح يتطلب منه لاكتساب معلومات جديدة وبطريق ذاتية ، يوظفها في حل المشكلات متعدد،وإذا كان التقويم التقليدي يركز غالبا على قدرة المتعلم على اظهار ما اكتسبه من معارف باستخدام اختبارات ، فان التقويم من منظوره الواقعي يركز على كفاءة المتعلم وفهمه وتنظيمه لبنيته المعرفية ، وهو ما يستوجب اساليب وادوات تقويم متعدد مثل (ملاحظة اداء المتعلم ونقد مشروعاته ونتائجه حتي يتسع نطاق المعلومات من اجل تقويم اساليب تفكيره ونمط ادائه و التعريف على جوانب قوته و ضعفه ، فلا بد من تقويم متعدد الابعاد).

وإذا كان التقويم هو وضع علاقة بين عناصر ناتجه عن شيء يمكن ملاحظته بهدف اخذ قرارات ،فان وظائفه هي :

- توظيف المتعلم : تقويم التعليمات السابقة في البداية قبل الانطلاق في تعلمات جديدة.
- ضبط التعلم : من اجل تحسين التعلم .
- تأكيد التعلم :هو مدى تمكن المتعلم من الكفاءات التي تسمح له بالانتقال من مستوى لآخر .
- بالإضافة الى : تدعيم الثقة بالنفس ، تنمية الاستقلالية ، وادماج المكتسبات .
- كما انه توجد عدة ابعاد على المدرس مراعاتها أثناء عملية التقويم:
- التأكد من فهم المتعلم للوضعية / مشكل .
- تحديد ما ان كان المتعلم منسجما في تفكيره (القيام بعملية بصفة متطابقة مع فهمه للوضعية).
- تحديد ما ان كان المتعلم دقيقا في فهمه وحله.

كل هذا ليتم في الاخير رفع مستوى اداء المتعلم الذي يشارك في التقويم مشاركة ايجابية بواسطة أنشطة تبرز كفاءاته المعرفية ، الادائية والعملية. (حاجي فريد ، 2005 ، ص 41،40).

## 19-2- اهداف المقاربة بالكفاءات :

- ان هذه المقاربة كتصور و منهج لتنظيم العملية التعليمية تعمل على تحقيق جملة من الاهداف نذكر منها :
- افساح المجال امام ما لدى المتعلم من طاقات كامنة وقدرات لتظهر وتعبّر عن ذاتها .
  - بلورة استعداداته وتوجيهها في الاتجاهات التي تتناسب وماتسيه له الفطرة.
  - تدريبه على كفاءات التفكير المتشعب ، والربط بين المعارف في المجال الواحد ، والاشتقاق من الحقول المعرفية المختلفة عند سعيه الى حل مشكلة او مناقشة قضية .
  - تجسيد الكفاءات المتنوعة التي يكتسبها من تعلمه في سياقات واقعية .
  - سبر الحقائق ودقة التحقيق وجودة البحث .
  - استخدام ادوات منهجية ومصادر تعليمية متعددة.
  - النظر الى الحياة من منظور عملي .
  - ربط التعليم بالواقع والحياة ، الاعتماد على مبدا التعليم والتكوين .
  - العمل على تحويل المعرفة النظرية الى معرفة نفعية .
  - الاستبصار والوعي بدور العلم والتعليم في تغيير الواقع وتحسين نوعية الحياة . (حاجي فريد ، 2005 ، ص 22،23).

3- الدراسات السابقة :

3-1- الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي:

أ- دراسة مسعود بورغدة محمد (2008) الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بأدائهم ، والتي أجريت على أساتذة التعليم الثانوي موزعين على أربعة ولايات هي : قسنطينة ، الجزائر، سطيف ، باتنة، وهدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية ، الوقوف على مستويات أداء أساتذة التربية البدنية والرياضية ، التعرف على العلاقة بين خصائص العينة والرضا الوظيفي ، دراسة العلاقة بين خصائص العينة وأداء أساتذة التربية البدنية والرياضية ، دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي وأداء أساتذة التربية البدنية والرياضية ، حيث ضمت العينة 115 ، وقد اعتمد الباحث المنهج الوصفي ، والاستبيان كأداة للدراسة، وفي تحليله للدراسة اعتمد على اختبار t ، والمتوسط الحسابي ، الانحراف المعياري، معامل بيرسون، الفا كرونباخ ، وقد توصلت الدراسة إلى أن أساتذة التربية البدنية والرياضية غير راضين وظيفيا وفق محاور الرضا الوظيفي للأساتذة ، وأن أساتذة التربية البدنية والرياضية يمتلكون الكفاءات اللازمة لأداء نشاطهم التدريسي ، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب الخصائص الشخصية ، وليس هناك علاقة قوية بين عوامل الرضا الوظيفي وأداء أساتذة التربية البدنية والرياضية .

ب- دراسة بكاي سعد (2014/2013)، الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء مسيري المنشآت الرياضية، شملت هذه الدراسة مسيري المنشآت الرياضية لثلاث ولايات هي المسيلة، الجلفة، برج بوعرييج ، وهدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الرضا الوظيفي السائد لدى مسيري المنشآت الرياضية ، والتعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي لدى مسيري المنشآت الرياضية وأدائهم وفق متغيرات العمل، الزملاء، الأجر، الإشراف، الترقية ، والبحث عن العلاقة بين الرضا الوظيفي وأداء مسيري المنشآت الرياضية ، وبلغ عدد أفراد العينة 30 فردا، أما بالنسبة للأداة فقد استخدم الباحث مقياس الرضا الوظيفي من إعداد سميث وهولن 1969 ، مكون من 66 بند مقسمة على خمسة محاور هي: الرضا عن العمل، الرضا عن الزملاء، عن الإشراف، عن الأجر، عن الترقية، وتوصل الباحث إلى وجود رضا وظيفي مرتفع لدى مسيري المنشآت الرياضية ، هناك علاقة ارتباطية موجبة بين الرضا عن العمل لمسيري المنشآت الرياضية وأدائهم ، لا توجد علاقة ارتباطية بين رضا مسيري المنشآت عن الإشراف والأداء ، توجد علاقة طردية موجبة بين رضا مسيري المنشآت الرياضية عن الأجر والأداء ، هناك علاقة ارتباطية طردية موجبة بين رضا مسيري المنشآت الرياضية عن الترقية والأداء .

ج- دراسة شاطر شفيق (2010/2009) أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية ، دراسة ميدانية بمؤسسة إنتاج الكهرباء - جيجل- ، وهدفت الدراسة إلى ، التعرف على ما يمكن أن تخلفه ظروف العمل من آثار سلبية ، التعرف على أهم المسببات للضغوط في العمل ، ومختلف الأساليب الفعالة التي تحد من تأثيراتها السلبية ، معرفة الوسائل التي من خلالها يمكن الرفع من مستوى شعور الموارد البشرية بالرضا الوظيفي، وبلغ عدد أفراد العينة 56 فردا من

مجتمع الدراسة البالغ عدد أفرادها 238 مفردة لمختلف الرتب ، أما بالنسبة للأداة فقد قام الباحث ببناء استبيان مكون من جانبين ، الأول خاص بالرضا الوظيفي ، والثاني يخص الضغوط المهنية، أما الوسائل الإحصائية فقد استخدم الباحث كل من المدى ، التكرارات والنسب المئوية ، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ، معامل الارتباط بيرسون ، وتوصل الباحث إلى معانات الموارد البشرية في مؤسسة الدراسة من مستويات مرتفعة من ضغوط العمل المرتبطة ببيئة العمل ، التوصل إلى العديد من العوامل المسببة لضغوط العمل أهمها : ضعف المسار المهني ، وضعف المشاركة في صنع القرار ، كما توصلت الدراسة إلى وجود رضا مهني منخفض بشكل عام .

د- دراسة فاطمة شيبوب (2008) لنيل شهادة الماستر بعنوان مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي معلمات مدارس التعليم الثانوي بمدينة سطيف ، هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مدارس التعليم الثانوي .

وقد تكونت عينة الدراسة من 155 فرد تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة ، وتم استخدام أداة الرضا الوظيفي وقد اشتملت على سبع مجالات وهي مجال العلاقة مع المدير ، بيئة العمل ، العلاقة مع الزملاء ، العلاقة مع الطلاب ، تحقيق الذات ، المكانة الاجتماعية ، العائد المادي ، فرص الترقية، وتوصلت الباحثة إلى وجود درجة الرضا الوظيفي العام لدى المعلمين والمعلمات دون المستوى المطلوب حسب متغيرات الدراسة ، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الجنس في مستوى الرضا الوظيفي لصالح الإناث ، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي والخبرة التدريسية لصالح المعلمين الذين تزيد خبرتهم التدريسية عن عشر سنوات .

### 3-2- الدراسات المتعلقة بالمقارنة بالكفاءات :

أ- أجريت دراسة حرقاس وسيلة (2010) تقييم مدى تحقيق المقارنة بالكفاءات لأهداف المنهج الجديد في إطار الإصلاحات التربوية حسب معلمي المرحلة الابتدائية والتي أجريت على أساتذة التعليم الابتدائي لولاية قلمة ، وهدفت الدراسة إلى متابعة الإصلاحات التربوية الجديدة والوقوف على مدى تحقيق أهدافها ، حيث ضمت العينة 100 معلم لغة عربية ، و40 معلم لغة فرنسية ، 24 مفتش تربية وتعليم ابتدائي ، 30 ولي أمر ، وقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي ، والاستبيان والمقابلة والملاحظة كأداة لجمع البيانات، وفي تحليلها للدراسة اعتمدت على التكرارات والنسب المئوية ، اختبار ك تريب ، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية ، أغلبية الكفاءات التي اختبرتها الباحثة أثبتت أنها مكتسبة جزئيا ، الكفاءات المحددة في المناهج لم تحدد انطلاقا من تحليل حاجيات التلميذ، ولا حاجيات المجتمع وبيئته ، الكثير من الأهداف التعليمية ضمن الإصلاحات غير واقعية أي لا تتناسب مع الإمكانيات المتاحة ، تحتاج المقارنة بالكفاءات إلى إمكانيات مادية كبيرة من وسائل وتجهيزات الأمر الذي صعب تطبيقها وتحقيقها ، مازال المعلمون لم يفهموا ما هو مطلوب منهم بالتحديد بسبب ضعف التكوين الأكاديمي وعدم دقة التكوين التأهيلي .

ب- دراسة (بن عقيلة كمال 2008/2007) تطوير مناهج التربية البدنية والرياضية في ضل المقاربة بالكفاءات وانعكاسه على تدريس النشاطات البدنية والرياضية في المرحلة المتوسطة ، وهدفت الدراسة إلى معرفة كيفية الوصول إلى أهم الأسباب التي حالت دون قدرة أستاذ التربية البدنية والرياضية في المرحلة المتوسطة على التكيف مع المقاربة التدريس بالكفاءات . واعتمد الباحث في الدراسة على المنهج الوصفي ، وعيّنه قوامها 521 أستاذ وأستاذة موزعين على 276 متوسطة ، وتم جمع البيانات عن طريق استمارة استبيان موجه لأساتذة التعليم المتوسط وتوصلت الدراسة إلى أن أغلبية الأساتذة كانت لهم القدرة على فهم متطلبات التدريس بالمقاربة بالكفاءات مما يؤكد على تأثير التكوين أثناء الخدمة على الجانب المعرفي للأستاذ ، وأن أغلبية أساتذة التربية البدنية والرياضية لهم القدرة على إجراء الأهداف التعليمية واستخراج مؤشرات الكفاءة ، وأن نوعية التكوين أثناء الخدمة لم تساعد أساتذة التربية البدنية والرياضية على الربط بين بيداغوجية الأهداف وبيداغوجية المقاربة بالكفاءات .

### 3-3- التعلیق علی الدراسات السابقة :

نستنتج من الدراسات السابقة ما يلي:

من حيث الاهداف :

لقد تنوعت الاهداف في الدراسات السابقة فكان بعضها يهدف إلى التعرف على الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء أستاذ التربية البدنية والرياضية ، وبأداء مسيري المنشآت الرياضية ، في حين تناول البعض الآخر هدف إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التعليم الثانوي حسب متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة .

أما بالنسبة للدراسات المتعلقة بالمقارنة بالكفاءات فقد اختلفت من حيث الاهداف بين تقييم مدى تحقيق المقارنة بالكفاءات للمنهج الجديد ، وبين دارس لاتجاهات أساتذة التربية البدنية نحو التدريس بهذه المقارنة ، وبين من حاول تسليط الضوء على انعكاس المقارنة بالكفاءات على تدريس النشاط البدني الرياضي .

➤ العينة :

في الوقت الذي تنوعت فيه أهداف الدراسات السابقة ، كذلك اختلفت العينات التي اعتمدها تلك الدراسات وفق المتطلبات التي تتناسب مع الأهداف فقد اتخذت معظمها أساتذة المرحلة الثانوية والمتوسطة أما البعض الآخر فكانت العينة تشمل كل من العاملين والمسيرين في المؤسسات المختلفة ، أما حجم العينة فقد اختلفت من دراسة إلى أخرى حسب مجتمع الدراسة ، أما موضوع بحثنا " الرضا الوظيفي عند أستاذ التربية البدنية والرياضية في ضل المقارنة بالكفاءات " فكان موجها لآساتذة التربية البدنية والرياضية للطور الثانوي لقياس مستوى الرضا الوظيفي .

➤ المهج :

اتفقت الدراسات السابقة في استخدامها للمنهج الوصفي وكذلك الحال بالنسبة لبحثنا هذا ، أما بالنسبة للأداة المستخدمة في جمع البيانات فاختلقت بين بناء استبيان ومقاييس خاصة بالرضا الوظيفي ، وقمنا في بحثنا هذا قمنا ببناء استبيان كأداة تحقق أهداف الدراسة .

➤ النتائج :

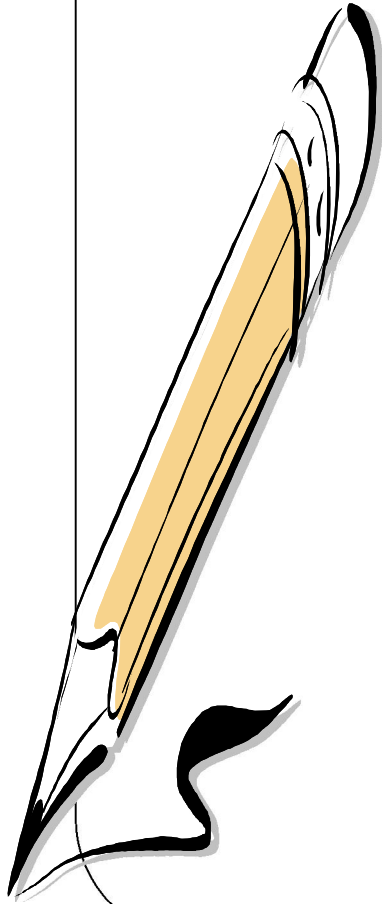
وقد استفاد الباحث من هذه الدراسات بما يلي :

- في طريقة عرضها لمشكلة الدراسة الحالية .
- في صياغة التساؤلات واختيار المنهج المناسب .

- في كيفية بناء أداة مناسبة لتحقيق أهداف الدراسة وكذلك الإطار النظري والتزويد ببعض المراجع ذات العلاقة بالموضوع .
- ومن هذا سوف نتناول نحن في بحثنا "الرضا الوظيفي عند أساتذة التربية البدنية والرياضية في ظل المقارنة بالكفاءات في الطور الثانوي".

## الفصل الثالث

### الإجراءات الميدانية للدراسة



✓ المنهج المتبع في الدراسة.

✓ الدراسة الاستطلاعية.

✓ مجتمع وعينة الدراسة.

✓ متغيرات البحث.

✓ المعاملات العلمية للأداة.

✓ أدوات البحث.

✓ مجالات وحدود البحث.

**1- المنهج المتبع :**

بناءً على طبيعة ونوعية الموضوع الذي اخترنا للدراسة ، اعتمدنا على المنهج الوصفي حيث يهدف البحث الوصفي إلى جمع البيانات واختيار الفروض والإجابة على التساؤلات والبحث الوصفي هو عبارة عن استقصاء ينصب على ظاهرة من الظواهر كما هي في قائمة الحاضر بقصد تشخيصها وكشف جوانبها وتحديد العلاقة بين عناصرها ( رابح نركي ، 1984 ، ص24).

في هذا المنهج يهتم الباحث بدراسة الوضع الحالي للظاهرة المدروسة التي لا بد أن تتوفر فيها أوصاف في الدراسة الفعلية التي تتطلب تطبيق وسائل دقيقة للتسجيل وتحديد الملاحظات .

**2- الدراسة الاستطلاعية:**

لقد قمنا بدراسة استطلاعية في بداية الموسم الدراسي 2016/2015 للتأكد من صلاحية الوسائل والأدوات ، وساعدتنا هذه الدراسة في تحديد مشكلة و فرضيات البحث ، وقد كانت العينة أساتذة التربية البدنية والرياضية لبعض ثانويات ولاية المسيلة .

**3- المجتمع وعينة البحث:**

**أولاً: مجتمع البحث :**

يتمثل مجتمع البحث في ثانويات ولاية المسيلة المتمثلة في (67) ثانوية و(150) أستاذ تربية بدنية ، في الطور الثانوي ، حسب احصائيات مديرية التربية لولاية المسيلة لسنة 2016/2015 .

**ثانياً: عينة البحث :**

اشتملت عينة البحث على مجموعة من الأساتذة في الطور الثانوي لمختلف مناطق ولاية المسيلة ، وقد تم اختيار العينة عشوائياً، وقد اشتملت عينة أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي على 23 أستاذاً من أصل 150 أستاذاً موزعين على مختلف ثانويات ولاية المسيلة ، وهم بذلك يمثلون 15.33% من مجتمع الدراسة وهي نسبة كافية في دراستنا.

والجدول رقم (2) يبين طريقة توزيع أفراد العينة على مجتمع الدراسة .

الرقم	المؤسسة	المنطقة	عدد الأساتذة
01	ثانوية عبد الله ابن مسعود	المسيلة	03
02	ثانوية صلاح الدين الأيوبي	المسيلة	03
03	ثانوية الشريف الادريس	حمام الضلعة	03
04	ثانوية زيري بن مناد	بوسعادة	03
05	ثانوية مرزوك دحمان	سيدي عامر	02
06	ثانوية احمد عروة	مقرة	03
07	ثانوية الحمية	سيدي عيسى	02
08	ثانوية حميدي عيسى	اولاد دراج	02
09	ثانوية العقيد شعباني	اجدل	02
المجموع	//////	//////	23

#### 4- متغيرات البحث:

- المتغير المستقل: هو الذي يؤدي التغيير في قيمته إلى التأثير في قيم المتغيرات الأخرى التي لها علاقة به و في بحثنا هذا المتغير المستقل هو المقاربة بالكفاءات .

- المتغير التابع: و هو الذي تتوقف قيمته على قيمة المتغيرات أخرى ومعنى ذلك أن الباحث حينما يحدث تعديلات على قيمة متغير مستقل تظهر نتائج تلك التعديلات على قيم المتغير التابع ، وفي هذا البحث هو الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

#### 5- المعاملات العلمية للأداة:

اولا: الصدق

أ- الصدق الظاهري:

قام الباحث بعرض الاستبيان في صورته الأولية على مجموعة من المحكمين ذوي الخبرة في المجال العلمي و من المؤهلين في مجال موضوع الدراسة للحكم عليه وطلب الباحث من المحكمين إبداء الرأي في مدى وضوح عبارات أداة الدراسة ومدى انتمائها للمحور الذي تنتمي إليه ومدى ملائمتها لقياس ما وضعت لأجله ، وكذلك إضافة أو تعديل أي عبارة من العبارات ، وقد بلغ عدد المحكمين (05) .

ب- صدق الاتساق الداخلي:

لقد جرى التحقق من صدق الاستبيان عن طريق حساب الاتساق الداخلي للأسئلة، والذي يعتمد على حساب معامل الارتباط بيرسون بين العبارات والدرجة الكلية للاستبيان، والجدول التالي يوضح النتائج المتوصل إليها:

الجدول رقم (3): معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان

الارتباط	السؤال	الارتباط	السؤال	الارتباط	السؤال
**0.59	25	**0.59	13	**0.70	1
**0.71	26	**0.57	14	**0.50	2
**0.71	27	*0.29	15	**0.67	3
**0.45	28	**0.50	16	**0.46	4
*0.32	29	**0.70	17	**0.66	5
**0.62	30	**0.50	18	*0.32	6
**0.70	31	**0.33	19	**0.33	7
**0.50	32	**0.71	20	**0.59	8
**0.33	33	**0.58	21	**0.71	9
**0.71	34	**0.65	22	**0.62	10
		**0.31	23	**0.50	11
		**0.33	24	**0.33	12

\*\* دال عند (α= 0.01) ، \* دال عند (α= 0.05)

يتضح من الجدول رقم(3): أن جميع معاملات إرتباط الاسئلة بالدرجة الكلية للاستبيان دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.01$ ) و ( $\alpha=0.05$ )، ما يعتبر مؤشرا على صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.

ثانيا: الثبات

### معامل ألفا كرونباخ:

تم التأكد من ثبات الاستبيان عن طريق معامل الثبات لألفا كرونباخ القائمة على أساس تقدير معدل الارتباطات بين الأسئلة و الدرجة الكلية للاستبيان، كما تم التأكد من ثبات الاستبيان عن طريق معامل التطبيق وإعادة التطبيق، حيث تم تطبيق الاستبيان على عينة قوامها 20 فرد و بعد 15 يوم تم إعادة تطبيق الاستبيان على نفس العينة ، ثم حساب معامل الارتباط بين التطبيقين والجدول التالي يوضح النتائج المتوصل إليها:

جدول رقم (4): معامل ألفا- كرونباخ لمحاور الاستبيان

المحاور	معامل ثبات الإعادة	معامل ألفا كرونباخ
المحور الأول	0.553**	0.803
المحور الثاني	0.683**	0.796
المحور الثالث	0.791**	0.677
المحور الرابع	0.812**	0.631

\*\* دال عند (0.01)

يتضح من الجدول رقم (4): أن قيم معامل ألفا كرونباخ للثبات انحصرت بين (0.803) كأعلى قيمة ، و(0.631) كأدنى قيمة، كما أن جميع معاملات ثبات التطبيق وإعادة التطبيق للمحاور الفرعية جاءت دالة عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.01$ )، وهذا ما يؤكد تمتع الاستبيان بدرجة مرتفعة من الثبات وصلاحيته للاستخدام مع العينة النهائية للدراسة الحالية .

### 6- أدوات البحث:

أولا: الاستبيان: هو عبارة عن استمارة استبيان بها مجموعة من الأسئلة تهدف الى جمع معلومات المرتبطة بالموضوع ، حيث يقوم المبحوث بالإجابة عليها بنفسه (محمد حسن علاوي اسامة ، 1999 ، ص 140).

وقد اخترنا أسئلة مغلقة لمأ دراستنا والتي كان عدد أسئلتها 34 سؤال موزع على المحاور الأربعة ، إذ شمل المحور الأول على 07 عبارات ، والمحور على 11 عبارة ، والمحور الثالث على 09 عبارة ، والمحور الرابع على 07 عبارة .

ثانيا: كيفية تطبيق وتفريغ الاستبيان : قمنا بتوزيع استمارة على عينة البحث حيث تم توزيع 30 استمارة لأساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي وبعد أسبوع قمنا بجمع كل الاستمارات ، حيث تحصلنا 23 استمارة ، وبعدها تم حساب عدد التكرارات تمهيدا لمعالجتها بالطرق الإحصائية المناسبة.

#### ثالثا: الأساليب الإحصائية:

لكي يتسنى لنا التعليق والتحليل عن النتائج الاستمارة بصورة واضحة وسهلة قمنا اعتمدنا عدة أساليب إحصائية نذكرها كما يلي :

- معامل الصدق الداخلي للتأكد من صدق الأداة .
- معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات الأداة .
- اختبار كاف ترييع للتحقق من فرضيات البحث.

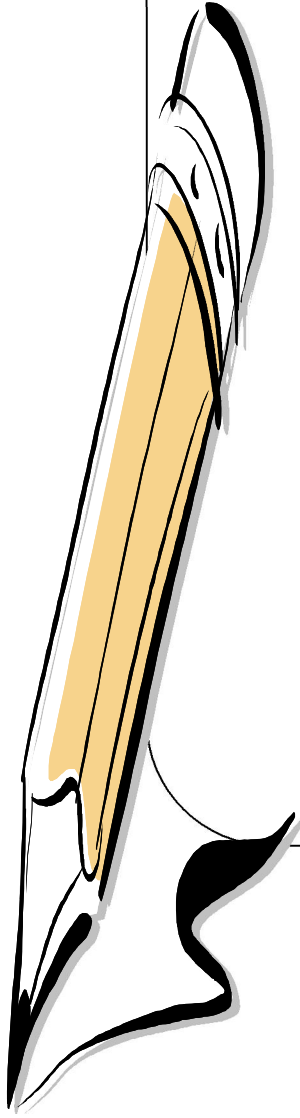
#### 7/ مجالات وحدود البحث:

أولا: المجال المكاني :انحصر بحثنا هذا في بعض ثانويات ولاية المسيلة .

ثانيا: المجال الزمني : بدأ العمل على الجانب النظري منذ تحديد الموضوع بداية من شهر جانفي ، أما الدراسة الميدانية الخاصة بتوزيع الاستبيان فقد استغرق حوالي الشهر والنصف ، أي من شهر 06 مارس إلى 15 ماي 2016.

## الفصل الرابع

### تحليل ومناقشة النتائج



- ✓ عرض وتحليل نتائج الدراسة .
- ✓ مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات .
- ✓ خلاصة .
- ✓ توصيات واقتراحات عامة .
- ✓ الآفاق المستقبلية .

1- عرض وتحليل نتائج الدراسة

عرض نتائج المحور الأول: العلاقة مع الزملاء في ظل المقاربة بالكفاءات

السؤال 01: التعاون مع جميع أساتذة المؤسسة.

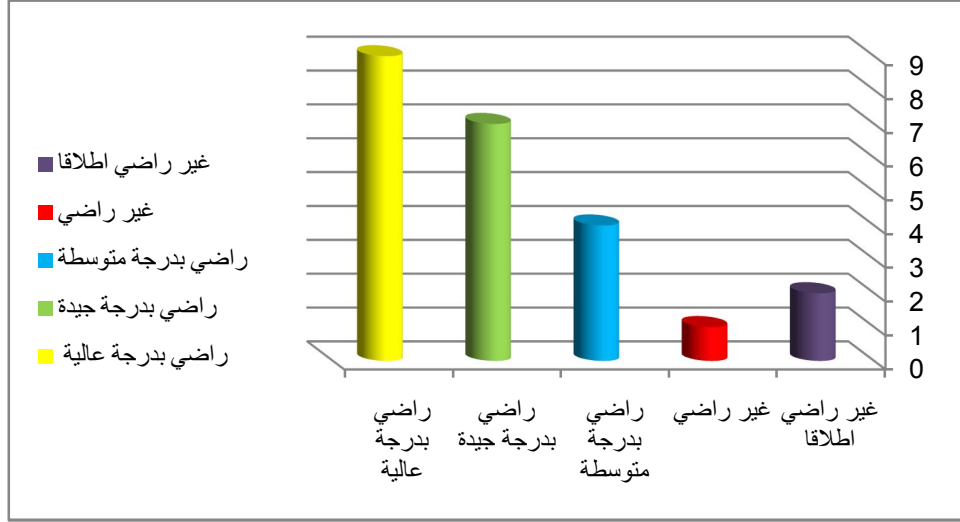
الهدف: معرفة مستوى الرضا عن التعاون مع جميع أساتذة المؤسسة.

والجدول رقم (05) : يوضح نتائج التعاون مع جميع أساتذة المؤسسة

القرار	مستوى الدلالة	قيمة $K^2$	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 01
دال عند 0,05	0,04	9,82	4	-2,6	4,6	%8,69	2	غير راضي اطلاقا
				-3,6	4,6	%4.34	1	غير راضي
				-,6	4,6	%17,39	4	راضي بدرجة متوسطة
				2,4	4,6	%30,43	7	راضي بدرجة جيدة
				4,4	4,6	%39,13	9	راضي بدرجة عالية
				////		%100	23	الاجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (23) ، كانت كما يلي:

المجموعة الأولى " غير راضي إطلاقا " وقد بلغ عددهم (02) بنسبة %8,69، أما المجموعة الثانية " غير راضي " والبالغ عددهم (01) بنسبة %4.34، أما المجموعة الثالثة " والبالغ عددهم (04) بنسبة %17,39 وأما المجموعة الرابعة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على " راضي بدرجة جيدة " والبالغ عددهم (07) أفراد بنسبة %30,43 ، في حين نلاحظ أن ما نسبته %39,13 تمثل المجموعة الخامسة التي تحتوي على الأفراد الذين أجابوا بـ " راضي بدرجة عالية " والبالغ عددهم (09) أفراد، للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (ك<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (4) قدرت بـ 9,82 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ )، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعات الخمس لصالح المجموعة الخامسة، " راضي بدرجة عالية" والشكل الموالي يوضح ذلك .



الشكل رقم (5) يمثل نسب التعاون مع جميع أساتذة المؤسسة.

ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة راضون بدرجة عالية على "التعاون مع جميع أساتذة المؤسسة"

**السؤال 02:** تبادل المعارف والخبرات مع الزملاء.

**الهدف:** معرفة مستوى الرضا عن تبادل المعارف والخبرات مع الزملاء.

**الجدول رقم (06):** يوضح نتائج تبادل المعارف والخبرات مع الزملاء.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K <sup>2</sup>	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتكرر والمشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 02
دال عند 0,05	0,05	7,43	03	-4,8	5,8	%4,34	1	غير راضي
				-,8	5,8	%21,73	5	راضي بدرجة متوسط
				4,3	5,8	%43,47	10	راضي بدرجة جيدة
				1,3	5,8	%30,43	7	راضي بدرجة عالية
				////		%100	23	الاجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (23) فرداً كما يلي: المجموعة

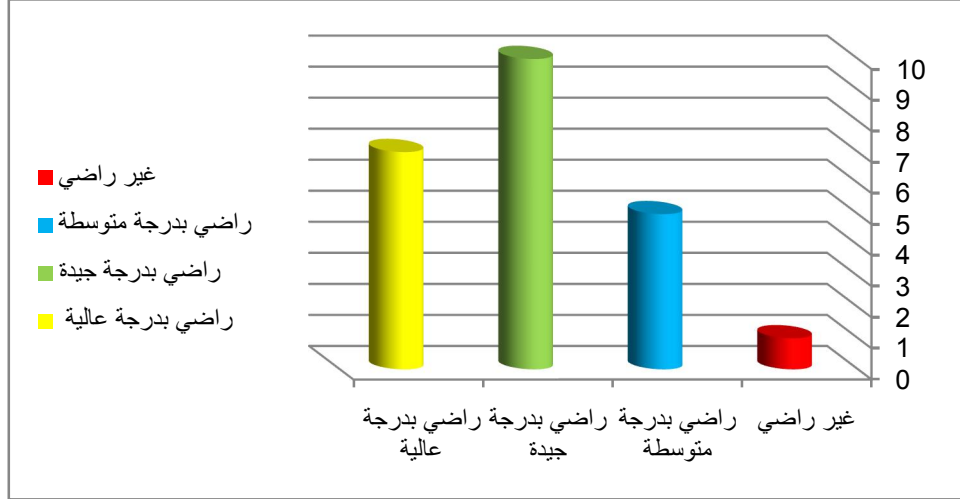
الأولى بالبديل " غير راضي " وقد بلغ عددهم (01) فرد بنسبة %4,34، أما المجموعة الثانية فكانت إجاباتهم بالبديل "

راضي بدرجة متوسطة " والبالغ عددهم (05) فرد بنسبة ب %21,73، أما المجموعة الثالثة فتمثل الإجابة بالبديل "

راضي بدرجة جيدة " والبالغ عددهم (10) أفراد بنسبة %43,47 وأما المجموعة الرابعة فتمثل الأفراد الذين كانت

إجاباتهم بالبديل " راضي بدرجة عالية " والبالغ عددهم (07) أفراد بنسبة %30,43، ، للتأكد من دلالة هذه الفروق

في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (3) قدرت بـ 7,43 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ )، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الأربعة لصالح المجموعة الرابعة "راض بدرجة جيدة"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%، والشكل الموالي يوضح ذلك.



الشكل رقم (6) يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (02)

ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة راضون بدرجة جيدة عن تبادل المعارف والخبرات مع الزملاء.

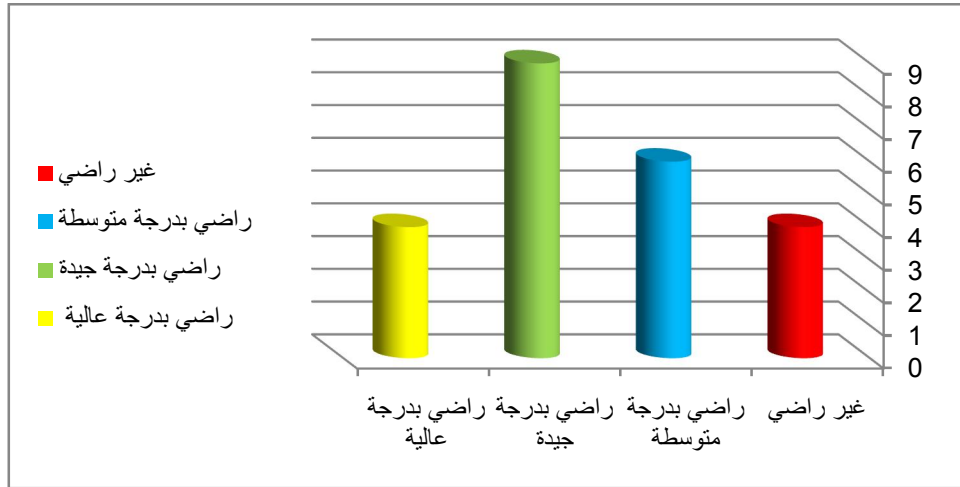
السؤال 03: تقدير الزملاء للمجهودات التي أقوم بها.

الهدف: معرفة مستوى الرضا عن تقدير الزملاء للمجهودات التي أقوم بها.

الجدول رقم (07) : يوضح نتائج تقدير الزملاء للمجهودات التي يقوم بها الاستاذ.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K <sup>2</sup>	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتوقوع والمشاهد	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 03
غير دال عند 0,05	0,40	2,91	03	-1,8	5,8	%17,39	4	غير راضي
				,3	5,8	%26,08	6	راضي بدرجة متوسطة
				3,3	5,8	%39,13	9	راضي بدرجة جيدة
				-1,8	5,8	%17,39	4	راضي بدرجة عالية
				////		%100	23	الاجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (23) كانت كما يلي: المجموعة الأولى بالبديل " غير راضي " وقد بلغ عددهم (04) فرد بنسبة 17,39%، أما المجموعة الثانية كانت إجاباتهم على البديل " راضي بدرجة متوسطة " والبالغ عددهم (06) فرد بنسبة 26,08%، أما المجموعة الثالثة فتمثل إجاباتهم على البديل " راضي بدرجة جيدة " والبالغ عددهم (09) أفراد بنسبة 39,13% وأما المجموعة الرابعة فتمثل اجابات الأفراد على البديل " راضي بدرجة عالية " والبالغ عددهم (04) أفراد بنسبة 17,39%، ، للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (3) قدرت ب 2,91 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ )، وبالتالي فإنه ليس هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الاربعة، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%، والشكل الموالي يوضح ذلك.



الشكل رقم (7) يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (03)

ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة جاءت اجاباتهم متفاوتة على بدائل السؤال رقم (03) إلا انه ورغم هذا التفاوت فان قيمة كا<sup>2</sup> لم تأتي دالة لصالح أي بديل .

السؤال 04: علاقتك بمدير المدرسة.

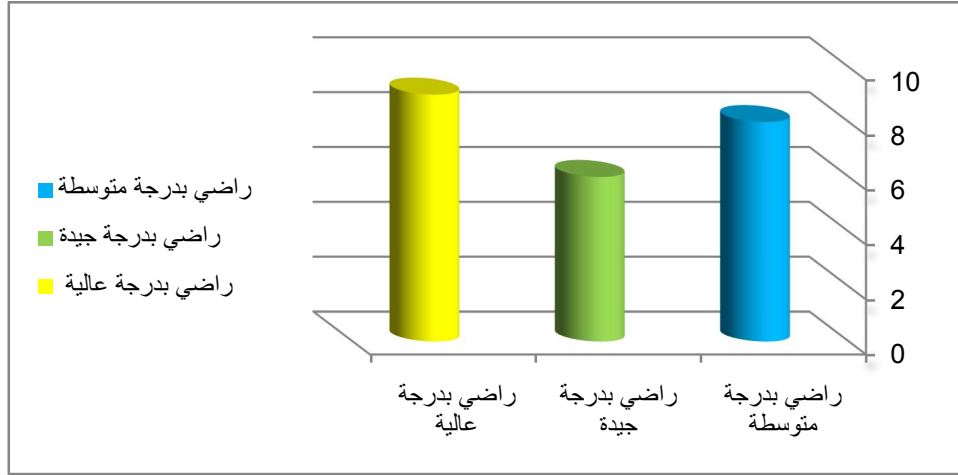
الهدف: معرفة مستوى الرضا عن العلاقة بمدير المؤسسة

الجدول رقم (08) : يوضح نتائج العلاقة بمدير المؤسسة.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K <sup>2</sup>	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 04
غير دال عند	0,73	0,60	02	,3	7,7	%34,78	8	راضي بدرجة متوسط

0,05				-1,7	7,7	%26,08	6	راضي بدرجة جيدة
				1,3	7,7	%39,13	9	راضي بدرجة عالية
				////		%100	23	الاجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (23) كانت كما يلي:  
 المجموعة الأولى بالبديل راضي بدرجة متوسطة " والبالغ عددهم (8) أفراد بنسبة 34,78% وأما المجموعة الثانية فكانت بالبديل " راضي بدرجة جيدة " والبالغ عددهم (06) أفراد بنسبة 26,08%، في حين نلاحظ أن ما نسبته 39,13% تمثل المجموعة الثالثة بالبديل " راضي بدرجة عالية " والبالغ عددهم (09) أفراد، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت ب 0,60 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ )، وبالتالي فإنه ليس هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الثلاث ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5% ، والشكل الموالي يوضح ذلك.



الشكل رقم (8) يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (04)

ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة جاءت اجاباتهم متفاوتة على بدائل السؤال رقم (04) إلا انه ورغم هذا التفاوت فان قيمة كا<sup>2</sup> لم تأتي دالة لصالح أي بديل .

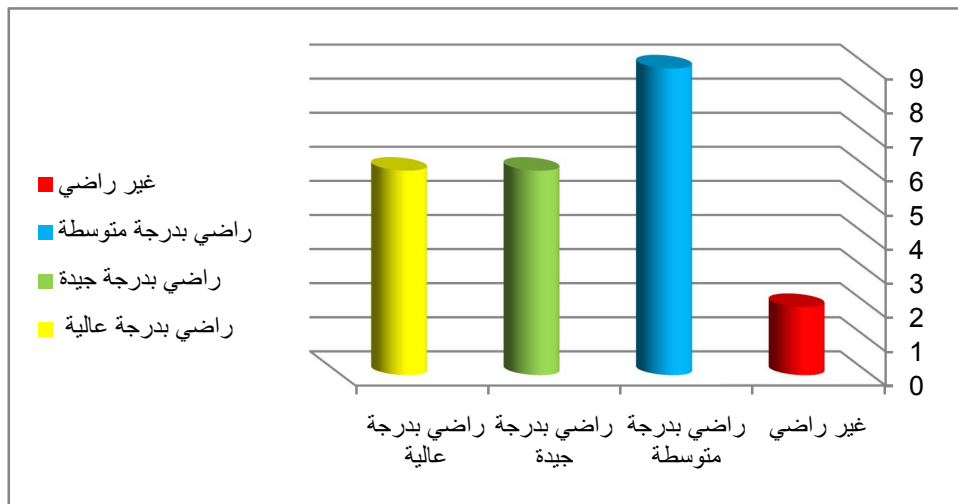
السؤال 05: علاقتك بالمسير المالي للمؤسسة.

الهدف: معرفة مستوى الرضا عن العلاقة بالمسير المالي.

الجدول رقم (09) : يوضح نتائج العلاقة بالمسير المالي.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K <sup>2</sup>	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتكرر والمشاهد	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 05
غير دال عند 0,05	0,23	4,30	03	-3,8	5,8	%8,69	2	غير راضي
				3,3	5,8	%39,13	9	راضي بدرجة
				,3	5,8	%26,08	6	راضي بدرجة جيدة
				,3	5,8	%26,08	6	راضي بدرجة عالية
				////		%100	23	الاجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (23) فرداً كانت كما يلي: المجموعة الأولى بالبديل " غير راضي " وقد بلغ عددهم (02) فرد بنسبة 17,39%، أما المجموعة الثانية فتمثل البديل " راضي بدرجة متوسطة " والبالغ عددهم (09) فرد بنسبة 39,13%، أما المجموعة الثالثة فتمثل اجابة الأفراد بالبديل " راضي بدرجة جيدة " والبالغ عددهم (06) أفراد بنسبة 26,08%، وأما المجموعة الرابعة فتمثل اجابة الأفراد بالبديل " راضي بدرجة عالية " والبالغ عددهم (06) أفراد بنسبة 26,08%، وللتأكد من هذا تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (3) قدرت بـ 4,30 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05)، وبالتالي فإنه ليس هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الأربعة، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%، والشكل الموالي يوضح ذلك.



الشكل رقم (9) يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (05)

ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة جاءت اجاباتهم متفاوتة على بدائل السؤال رقم (05) إلا انه ورغم هذا التفاوت فان قيمة  $\chi^2$  لم تأتي دالة لصالح أي بديل .

السؤال 06: نظرة الزملاء إلى طبيعة عملك.

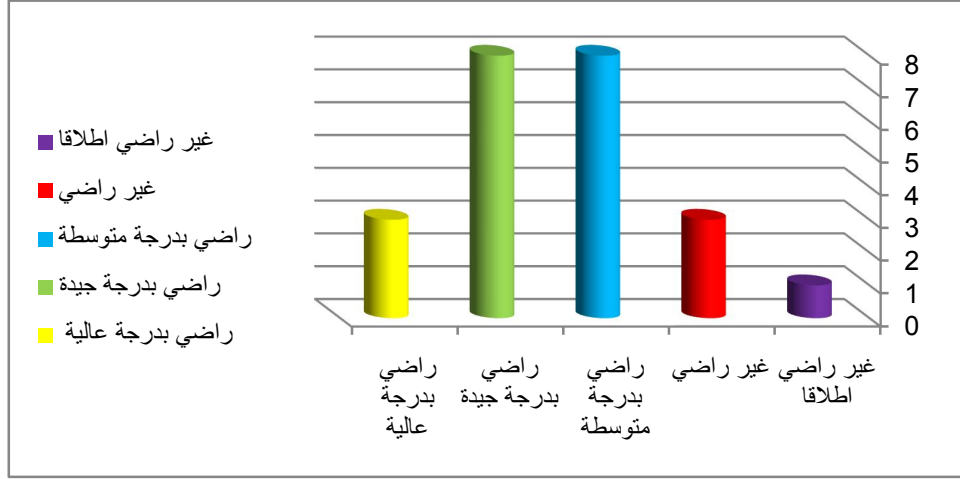
الهدف: معرفة مستوى الرضا عن نظرة الزملاء لطبيعة عمل أستاذ التربية البدنية والرياضية.

الجدول رقم (10) : يوضح نتائج نظرة الزملاء إلى طبيعة عمل أستاذ التربية البدنية والرياضية.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة $K^2$	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتوقوع والمشاهد والمتوقع	التكرار المتوقوع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 06
غير دال ند 0,05	0,06	8,95	04	-3,6	4,6	%4,34	1	غير راضي اطلاقا
				-1,6	4,6	%13,04	3	غير راضي
				3,4	4,6	%34,78	8	راضي بدرجة
				3,4	4,6	%34,78	8	راضي بدرجة جيدة
				-1,6	4,6	%13,04	3	راضي بدرجة عالية
				////		%100	23	الاجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (23) فرد كما يلي:

المجموعة الأولى بالبديل " غير راضي إطلاقاً " وقد بلغ عددهم (01) فرد بنسبة %4,34 ، أما المجموعة الثانية فتمثل إجابة الأفراد على البديل " غير راضي " والبالغ عددهم (03) أفراد بنسبة %13,04 ، أما المجموعة الثالثة فتمثل إجابة الأفراد على البديل " راضي بدرجة متوسطة " والبالغ عددهم (08) أفراد بنسبة %34,78 ، وأما المجموعة الرابعة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم بالبديل " راضي بدرجة جيدة " والبالغ عددهم (08) أفراد بنسبة %34,78 ، في حين نلاحظ أن ما نسبته %13,04 تمثل المجموعة الخامسة بالبديل " راضي بدرجة عالية " والبالغ عددهم (03) أفراد ، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية ( $\chi^2$ ) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (4) قدرت بـ 8,95 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ )، وبالتالي فإنه ليس هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الخمس، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي %95 مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة %5 ، والشكل الموالي يوضح ذلك.



الشكل رقم (10) يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (06)

ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة جاءت اجاباتهم متفاوتة على بدائل السؤال رقم (06) إلا انه ورغم هذا التفاوت فان قيمة  $\chi^2$  لم تأتي دالة لصالح أي بديل .

**السؤال 07:** التعاون والتنسيق مع أساتذة التربية البدنية والرياضية.

**الهدف:** معرفة مدى التعاون والتنسيق مع أساتذة التربية البدنية والرياضية.

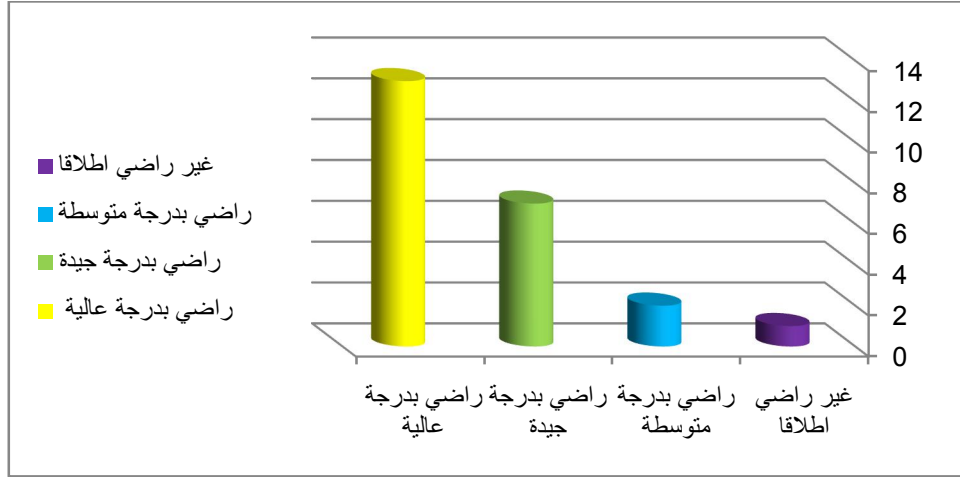
الجدول رقم (11) : يوضح نتائج التعاون والتنسيق مع أساتذة التربية البدنية والرياضية.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة $K^2$	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتوقع والمشاهد	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 07
دال عند 0,01	0,00	15,78	03	-4,8	5,8	%4,34	1	غير راضي اطلاقا
				-3,8	5,8	%8,69	2	راضي بدرجة
				1,3	5,8	%30,43	7	راضي بدرجة جيدة
				7,3	5,8	56,52	13	راضي بدرجة عالية
				////		%100	23	الاجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (23) فرداً كانت كما يلي:

المجموعة الأولى بالبديل " غير راضي إطلاقاً " وقد بلغ عددهم (01) فرد بنسبة %4,34 ، أما المجموعة الثانية فتمثل إجابة الأفراد بالبديل " راضي بدرجة متوسطة " والبالغ عددهم (02) أفراد بنسبة %8,69 ، وأما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم بالبديل " راضي بدرجة جيدة " والبالغ عددهم (07) أفراد بنسبة %30,43 ، في حين

نلاحظ أن ما نسبته 56,52% تمثل المجموعة الرابعة بالبديل " راضي بدرجة عالية " والبالغ عددهم (13) أفراد، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (3) قدرت بـ 15,78 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.01$ )، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الأربعة ولصالح المجموعة الخامسة "راض بدرجة عالية" ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1% ، والشكل الموالي يوضح ذلك.



الشكل رقم (11) يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (07)

ومنه نستنتج ان اغلب افراد عينة الدراسة راضين بدرجة عالية على التعاون والتنسيق مع أساتذة التربية البدنية والرياضية "

ولتأكيد ذلك ، قمنا بحساب نتائج المحور ككل

والجدول رقم (12): يوضح نتائج العلاقة مع الزملاء في ظل المقارنة بالكفاءات.

درجة الحرية	مستوى الدلالة	كا <sup>2</sup> المجدولة	المحسوبة كا <sup>2</sup>	المتوسط الحسابي	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على المحور الاول
04	0,05	9,48	61,08	2.23	40.25	2,5%	4	غير رض اطلاقاً
					40.25	8,1%	13	غير راضي
					40.25	28,0%	45	راض بدرجة متوسطة
					40.25	33,5%	54	راض بدرجة جيدة
					40.25	28,0%	45	راض بدرجة عالية
					161	100%	161	الاجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (23) ، كانت كانت إجاباتهم على أسئلة المحور الأول ككل كما يلي:

المجموعة الأولى بالبديل " غير راضي إطلاقاً " وقد بلغ عدد التكرارات (4) بنسبة 2,5%، و المجموعة الثانية بالبديل "غير راضي " والبالغ عدد التكرارات (13) بنسبة 8,1%، أما المجموعة الثالثة فأجابت بالبديل "راض بدرجة متوسطة" والبالغ عددهم (45) بنسبة 28,0% وأما المجموعة الرابعة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم بالبديل " راضي بدرجة جيدة " والبالغ عددهم (54) أفراد بنسبة 33,5%، في حين نلاحظ أن ما نسبته 28,0% تمثل المجموعة الخامسة الذين أجابوا بالبديل " راضي بدرجة عالية " والبالغ عددهم (45) أفراد، كما بلغ المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على أسئلة المحور الأول 2.23 ، و بالنظر إلى قيمة كا المحسوبة نجد أنها قد بلغت قيمة 61.08 و هي أكبر من قيمة كا الجدولة التي بلغت قيمة 9.48 ، و هذا ما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أكبر تكرار.

ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة ورغم تفاوتهم في الإجابة على أسئلة المحور الأول إلا أن عدد كبير منهم راضي بدرجة جيدة فيما يخص العلاقة مع الزملاء في ظل المقاربة بالكفاءات و هذا ما أكدته قيمة اختبار الدلالة كا<sup>2</sup> حيث جاءت دالة إحصائية لصالح البديل "راضي بدرجة جيدة" وعند مستوى الدلالة 0.05.

#### عرض نتائج المحور الثاني: ظروف العمل في ظل المقاربة بالكفاءات

السؤال 08: توفر الإمكانيات والأجهزة للقيام بالعمل.

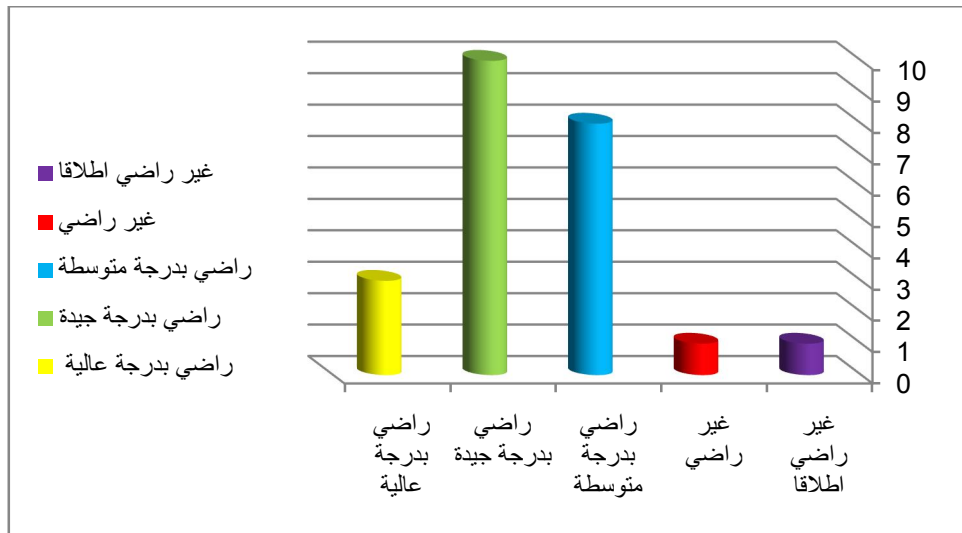
الهدف: معرفة مستوى الرضا عن توفر الإمكانيات والأجهزة للقيام بالعمل.

الجدول رقم (13) : يوضح نتائج توفر الإمكانيات والأجهزة للقيام بالعمل.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K <sup>2</sup>	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 08
دال عند 0,01	0,00	15,04	04	-3,6	4,6	%4,34	1	غير راضي إطلاقاً
				-3,6	4,6	%4,34	1	غير راضي
				3,4	4,6	%34,78	8	راضي بدرجة
				5,4	4,6	%43,47	10	راضي بدرجة جيدة
				-1,6	4,6	%13,04	3	راضي بدرجة عالية
				////		%100	23	الاجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (23) فرداً كانت كما يلي:

المجموعة الأولى بالبديل " غير راضي إطلاقاً " وقد بلغ عددهم (01) فرد بنسبة 4,34%، أما المجموعة الثانية فتمثل اجابة الأفراد بالبديل " غير راضي " والبالغ عددهم (01) فرد بنسبة 4.34%، أما المجموعة الثالثة فتمثل اجابة الأفراد بالبديل " راضي بدرجة متوسطة " والبالغ عددهم (08) أفراد بنسبة 34,78% وأما المجموعة الرابعة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم بالبديل " راضي بدرجة جيدة " والبالغ عددهم (10) أفراد بنسبة 43,47%، في حين نلاحظ أن ما نسبته 13,04% تمثل المجموعة الخامسة على البديل " راضي بدرجة عالية " والبالغ عددهم (3) أفراد، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (ك<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (4) قدرت بـ 15,04 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.01$ )، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الخمس لصالح المجموعة الرابعة بالبديل "راض بدرجة جيدة"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%، والشكل الموالي يوضح ذلك.



الشكل رقم (12) يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (08)

ومنه نستنتج ان اغلب افراد عينة الدراسة راضين بدرجة جيدة على "التوزيع اليومي لساعات العمل "

**السؤال 09:** توفر المرافق الصحية من حمامات ودور مياه.

**الهدف:** مستوى الرضا عن توفر المرافق الصحية من حمامات ودور مياه.

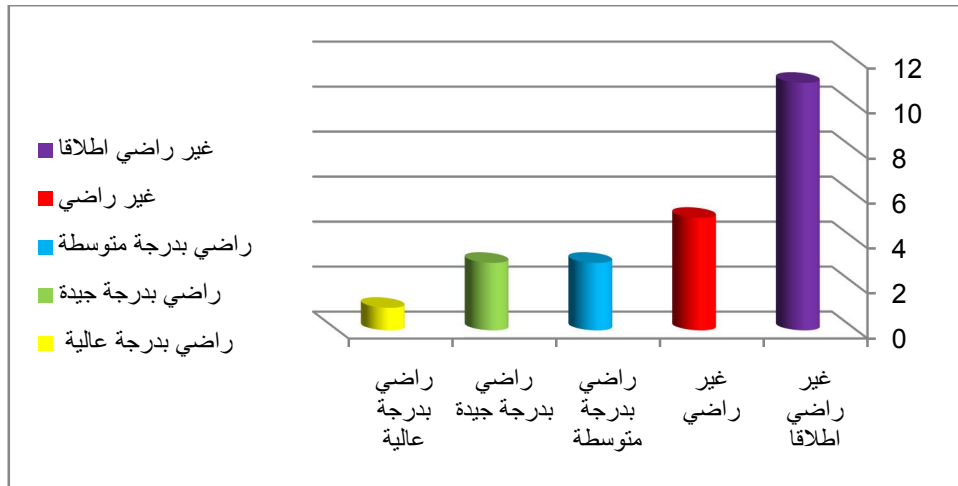
الجدول رقم (14) : يوضح نتائج توفر المرافق الصحية من حمامات ودور مياه.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K <sup>2</sup>	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 09
--------	---------------	---------------------	-------------	------------------------------------	-----------------	----------------	-----------------	---------------------------------

دال عند 0,01	0,01	12,87	04	6,4	4,6	%47,82	11	غير راضي اطلاقا
				,4	4,6	%21,73	5	غير راضي
				-1,6	4,6	%13,04	3	راضي بدرجة متوسطة
				-1,6	4,6	%13,04	3	راضي بدرجة جيدة
				-3,6	4,6	%4,34	1	راضي بدرجة عالية
				////		%100	23	الاجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (23) فرداً كانت كما يلي:

المجموعة الأولى بالبديل " غير راضي إطلاقاً " وقد بلغ عددهم (11) فرداً بنسبة %47,82، أما المجموعة الثانية كانت إجاباتهم بالبديل " غير راضي " والبالغ عددهم (05) أفراد بنسبة %21,73، أما المجموعة الثالثة فتمثل إجابة الأفراد بالبديل " راضي بدرجة متوسطة " والبالغ عددهم (03) أفراد بنسبة %13,04 ، وأما المجموعة الرابعة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم بالبديل " راضي بدرجة جيدة " والبالغ عددهم (03) أفراد بنسبة %13,04 ، في حين نلاحظ أن ما نسبته %4,34 تمثل المجموعة الخامسة بالبديل " راضي بدرجة عالية " والبالغ عددهم (01) فرداً، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (ك<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (4) قدرت بـ 12,87 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.01$ )، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الخمس ولصالح المجموعة الأولى بالبديل "غير راض إطلاقاً"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1% ، والشكل الموالي يوضح ذلك.



الشكل رقم (13) يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (09)

ومنه نستنتج ان اغلب أفراد عينة الدراسة راضين بدرجة عالية على " التوزيع الاسبوعي لساعات العمل "

السؤال 10: التوزيع اليومي لساعات العمل.

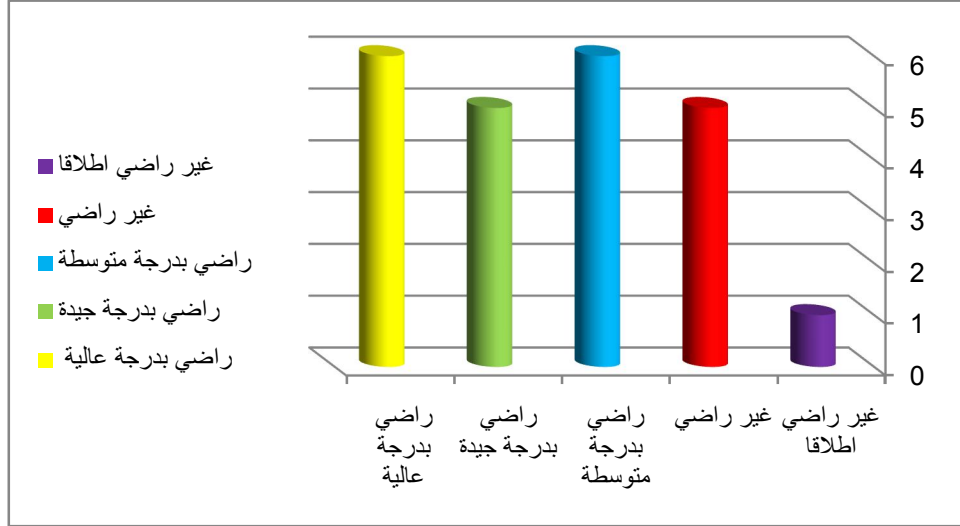
الهدف: مستوى الرضا عن التوزيع اليومي لساعات العمل.

الجدول رقم (15) : يوضح نتائج التوزيع اليومي لساعات العمل.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K <sup>2</sup>	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 10
غير دال ند 0,05	0.44	3,73	04	-3,6	4,6	%4,34	1	غير راضي اطلاقا
				,4	4,6	%21,73	5	غير راضي
				1,4	4,6	%26,08	6	راضي بدرجة
				,4	4,6	%21,73	5	راضي بدرجة جيدة
				1,4	4,6	%26,08	6	راضي بدرجة عالية
				////		%100	23	الاجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (23) فرداً كانت كما يلي:

المجموعة الأولى بالبديل " غير راضي إطلاقاً " وقد بلغ عددهم (01) فرد بنسبة مئوية بلغت %4,34، أما المجموعة الثانية فتمثل الإجابة بالبديل " غير راضي " والبالغ عددهم (05) أفراد بنسبة %21,73، أما المجموعة الثالثة فتمثل اجابة الأفراد بالبديل " راضي بدرجة متوسطة " والبالغ عددهم (06) أفراد بنسبة %26,08 وأما المجموعة الرابعة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم بالبديل " راضي بدرجة جيدة " والبالغ عددهم (05) أفراد بنسبة %21,73، في حين نلاحظ أن ما نسبته %26,08 تمثل المجموعة الخامسة بالبديل " راضي بدرجة عالية " والبالغ عددهم (06) أفراد، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (ك<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (4) قدرت بـ 3,73 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05)، وبالتالي فإنه ليس هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الخمس، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو %95 مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة %5، والشكل الموالي يوضح ذلك.



الشكل رقم (14) يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (10)

ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة جاءت اجاباتهم متفاوتة على بدائل السؤال رقم (10) إلا انه ورغم هذا التفاوت فان قيمة  $\chi^2$  لم تأتي دالة لصالح أي بديل .

السؤال 11: التوزيع الأسبوعي لساعات العمل.

الهدف: مستوى الرضا عن التوزيع الأسبوعي لساعات العمل.

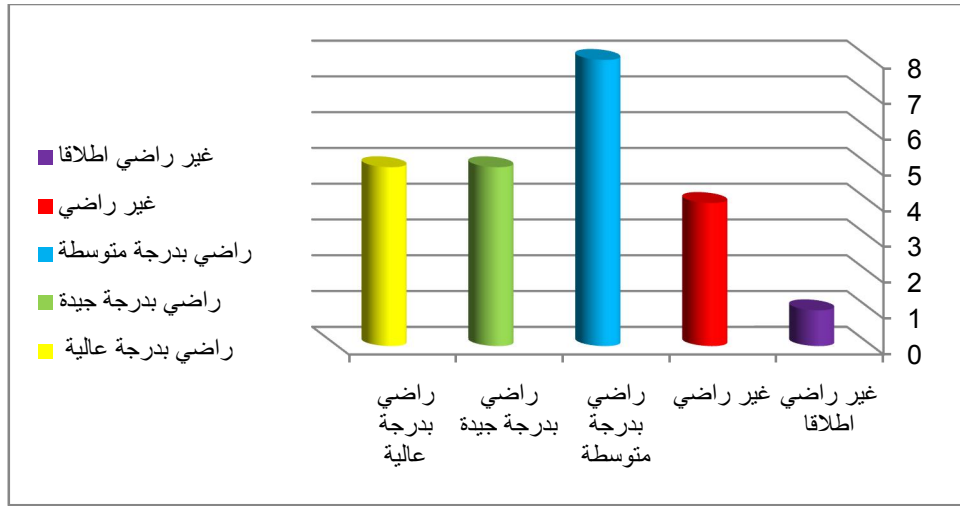
الجدول رقم (16) : يوضح نتائج التوزيع الأسبوعي لساعات العمل.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة $K^2$	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 11
غير دال بند 0,05	0,24	5,47	04	-3,6	4,6	4,34	1	غير راضي اطلاقا
				-,6	4,6	17,39	4	غير راضي
				3,4	4,6	34,78	8	راضي بدرجة متوسطة
				,4	4,6	21,73	5	راضي بدرجة جيدة
				,4	4,6	21,73	5	راضي بدرجة عالية
				////		%100	23	الاجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (23) فردا كانت كما يلي:

المجموعة الأولى بالبديل " غير راضي إطلاقاً " فرد (1) بنسبة 4,34%، أما المجموعة الثانية فتمثل الاجابة بالبديل " غير راضي " والبالغ عددهم (04) فرد بنسبة 17,39%، أما المجموعة الثالثة فتمثل اجابة الأفراد بالبديل " راضي بدرجة

متوسطة " والبالغ عددهم (08) أفراد بنسبة 34,78% وأما المجموعة الرابعة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم بالبديل " راضي بدرجة جيدة " والبالغ عددهم (05) أفراد بنسبة 21,73%، في حين نلاحظ أن ما نسبته 21,73% تمثل اجابة المجموعة الخامسة على البديل " راضي بدرجة عالية " والبالغ عددهم (05) أفراد، للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (4) قدرت ب 5,47 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ )، وبالتالي فإنه ليس هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الخمس، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5% ، والشكل الموالي يوضح ذلك.



الشكل رقم (15) يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (11)

ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة جاءت اجاباتهم متفاوتة على بدائل السؤال رقم (11) إلا انه ورغم هذا التفاوت فان قيمة كا<sup>2</sup> لم تأتي دالة لصالح أي بديل .

السؤال 12: توفر أماكن حفظ الأدوات والأجهزة وصيانتها.

الهدف: مستوى الرضا عن توفر أماكن حفظ الأدوات والأجهزة وصيانتها.

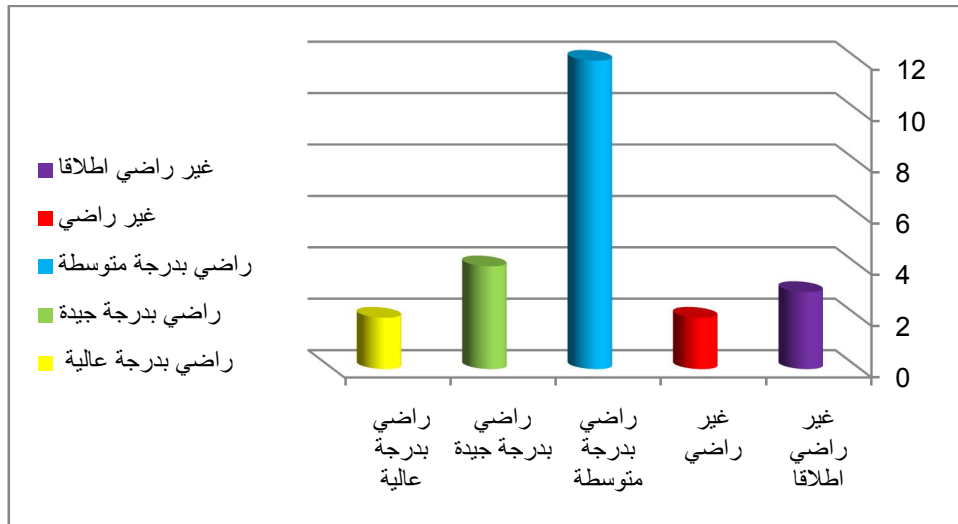
الجدول رقم (17) : يوضح نتائج توفر أماكن حفظ الأدوات والأجهزة وصيانتها.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K <sup>2</sup>	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 12
دال عند 0,01	0,00	15,47	04	-1,6	4,6	%13,04	3	غير راضي اطلاقاً
				-2,6	4,6	%8,69	2	غير راضي
				7,4	4,6	%52,17	12	راضي بدرجة متوسطة

				4,6	-,6	4	17,39%	راضي بدرجة جيدة
				4,6	-2,6	2	8,69%	راضي بدرجة عالية
				////		23	100%	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (23) فرداً كانت كما يلي:

المجموعة الأولى بالبديل " غير راضي إطلاقاً " وقد بلغ عددهم (03) أفراد بنسبة 13,04%، أما المجموعة الثانية فكانت بالبديل " غير راضي " والبالغ عددهم (02) فرد بنسبة 8,69%، أما المجموعة الثالثة فتمثل إجابة الأفراد بالبديل " راضي بدرجة متوسطة " والبالغ عددهم (12) أفراد بنسبة 52,17% وأما المجموعة الرابعة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم بالبديل " راضي بدرجة جيدة " والبالغ عددهم (04) أفراد بنسبة 17,39%، في حين نلاحظ أن ما نسبته 8,69% تمثل المجموعة الخامسة بالبديل " راضي بدرجة عالية " والبالغ عددهم (02) أفراد، للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (ك<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (4) قدرت بـ 15,47 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.01$ )، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الخمس لصالح المجموعة الثالثة بالبديل " راض بدرجة متوسطة"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%، والشكل الموالي يوضح ذلك.



الشكل رقم (16) يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (12)

ومنه نستنتج ان اغلب أفراد عينة الدراسة راضين بدرجة متوسطة على " توفر أماكن حفظ الأدوات والأجهزة وصيانتها"

**السؤال 13:** توفر المواصفات القانونية في الأدوات والأجهزة.

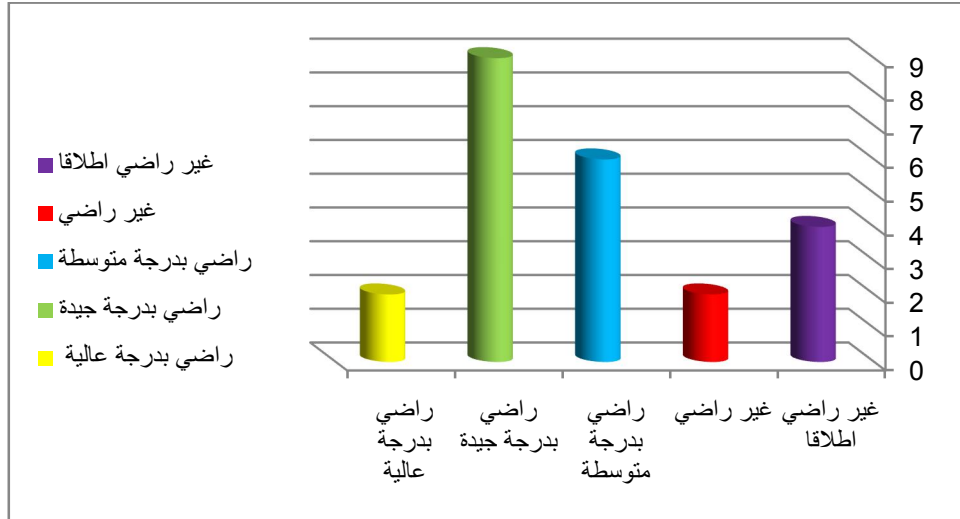
**الهدف:** مستوى الرضا عن توفر المواصفات القانونية في الأدوات والأجهزة.

الجدول رقم (18) : يوضح نتائج توفر المواصفات القانونية في الأدوات والأجهزة.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة $K^2$	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 13
غير دال بند 0,05	0,10	7,65	04	-,6	4,6	%17,39	4	غير راضي اطلاقا
				-2,6	4,6	%8,69	2	غير راضي
				1,4	4,6	%26,08	6	راضي بدرجة
				4,4	4,6	%39,13	9	راضي بدرجة جيدة
				-2,6	4,6	%8,69	2	راضي بدرجة عالية
				////		%100	23	الاجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (23) فرداً كانت كما يلي:

المجموعة الأولى بالبديل " غير راضي إطلاقاً " وقد بلغ عددهم (04) أفراد بنسبة %17,39، أما المجموعة الثانية فتمثل اجابة الأفراد بالبديل " غير راضي " والبالغ عددهم (02) فرد بنسبة %8,69، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم بالبديل " راضي بدرجة متوسطة " والبالغ عددهم (06) أفراد بنسبة %26,08 وأما المجموعة الرابعة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم بالبديل " راضي بدرجة جيدة " والبالغ عددهم (09) أفراد بنسبة %39,13، في حين نلاحظ أن ما نسبته %8,69، % تمثل المجموعة الخامسة بالبديل " راضي بدرجة عالية " والبالغ عددهم (02) أفراد، للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (ك<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (4) قدرت بـ 7,65 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، وبالتالي فإنه ليس هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الخمس، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%، والشكل الموالي يوضح ذلك.



الشكل رقم (17) يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (13)

ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة جاءت إجاباتهم متفاوتة على بدائل السؤال رقم (13) إلا أنه ورغم هذا التفاوت فإن قيمة  $\chi^2$  لم تأتي دالة لصالح أي بديل .

السؤال 14: توفر قاعة الرياضة وساحات اللعب.

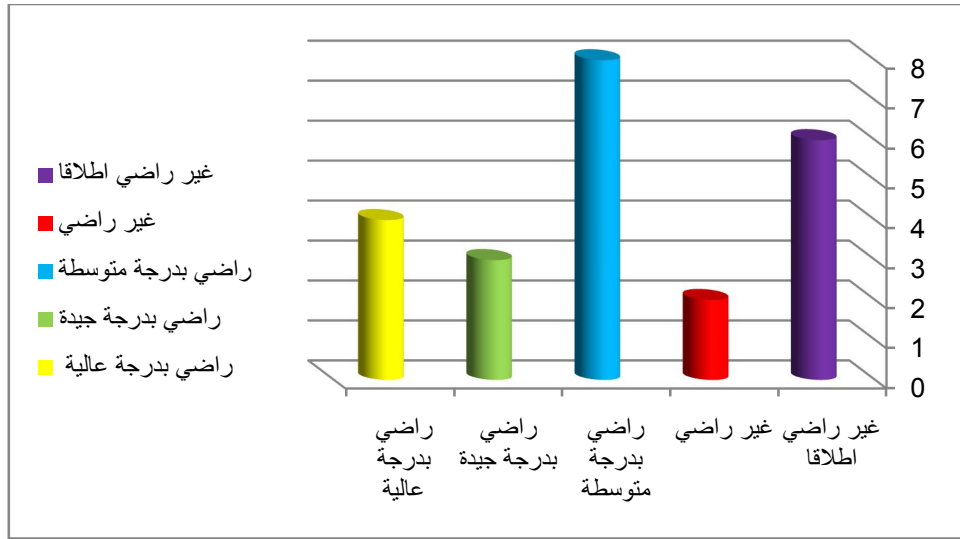
الهدف: مستوى الرضا عن توفر قاعة الرياضة وساحات اللعب.

الجدول رقم (19) : يوضح نتائج توفر قاعة الرياضة وساحات اللعب.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة $K^2$	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 14
غير دال بند 0,05	0,28	5,04	04	1,4	4,6	%26,08	6	غير راضي اطلاقا
				-2,6	4,6	%8,69	2	غير راضي
				3,4	4,6	%34,78	8	راضي بدرجة متوسطة
				-1,6	4,6	%13,04	3	راضي بدرجة جيدة
				-,6	4,6	%17,39	4	راضي بدرجة عالية
				////		%100	23	الاجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (23) فرداً كانت كما يلي: المجموعة الأولى بالبديل " غير راضي إطلاقاً " وقد بلغ عددهم (06) فرد بنسبة %26,08، أما المجموعة الثانية فتمثل إجابة الأفراد بالبديل " غير راضي " والبالغ عددهم (02) فرد بنسبة %8,69، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين

كانت إجاباتهم بالبديل " راضي بدرجة متوسطة " والبالغ عددهم (08) أفراد بنسبة 34,78% وأما المجموعة الرابعة فكانت إجاباتهم بالبديل " راضي بدرجة جيدة " والبالغ عددهم (03) أفراد بنسبة 13,04%، في حين نلاحظ أن ما نسبته 17,39% تمثل المجموعة الخامسة بالبديل " راضي بدرجة عالية " والبالغ عددهم (04) أفراد، للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (4) قدرت ب 5,04 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ )، وبالتالي فإنه ليس هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الخمس، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%، والشكل الموالي يوضح ذلك.



الشكل رقم (18) يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (14)

ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة جاءت إجاباتهم متفاوتة على بدائل السؤال رقم (14) إلا أنه ورغم هذا التفاوت فإن قيمة كا<sup>2</sup> لم تأتي دالة لصالح أي بديل .

السؤال 15: وضوح المسؤوليات في العمل.

الهدف: مدى الرضا عن وضوح المسؤوليات في العمل.

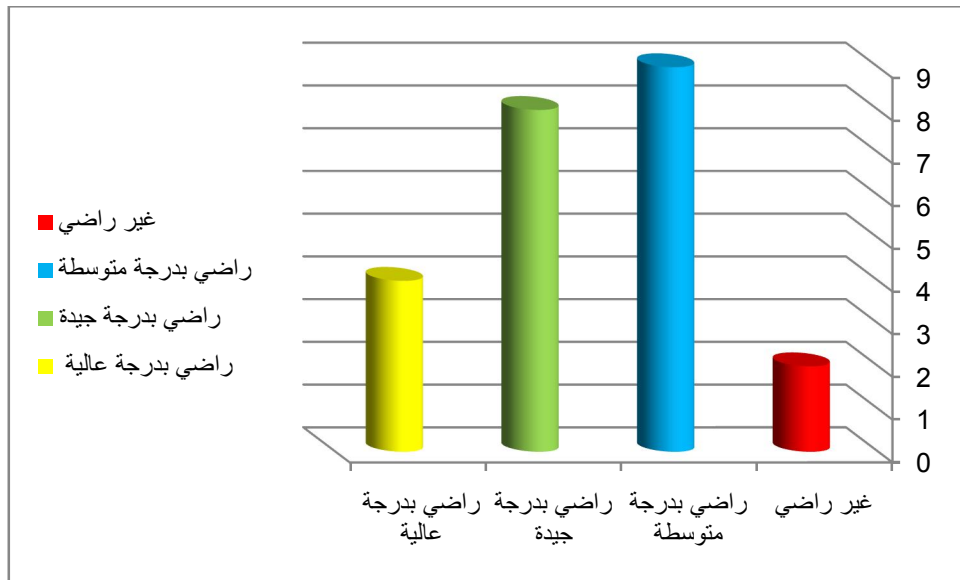
الجدول رقم (20) : يوضح نتائج وضوح المسؤوليات في العمل.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K <sup>2</sup>	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتوقَّع والمشاهد والمتوقَّع	التكرار المتوقَّع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 15
غير راضي	0,12	5,69	03	-3,8	5,8	%8,69	2	غير راضي
				3,3	5,8	%39,13	9	

				2,3	5,8	%34,78	8	راضي بدرجة جيدة
				-1,8	5,8	%17,39	4	راضي بدرجة عالية
				////		%100	23	الاجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (23) فرداً كانت كما يلي:

المجموعة الأولى بالبديل " غير راضي " والبالغ عددهم (02) فرد بنسبة %8,69، أما المجموعة الثانية فتمثل اجابة الأفراد بالبديل " راضي بدرجة متوسطة " والبالغ عددهم (09) أفراد بنسبة %39,13 وأما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم بالبديل " راضي بدرجة جيدة " والبالغ عددهم (08) أفراد بنسبة %34,78، في حين نلاحظ أن ما نسبته %17,39 تمثل المجموعة الرابعة الاجابة بالبديل " راضي بدرجة عالية " والبالغ عددهم (04) أفراد، للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (ك<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (3) قدرت بـ وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ )، وبالتالي فإنه ليس هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الأربعة، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو %95 مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة %5، والشكل الموالي يوضح ذلك.



الشكل رقم (19) يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (15)

ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة جاءت اجاباتهم متفاوتة على بدائل السؤال رقم (15) إلا انه ورغم هذا التفاوت فان قيمة ك<sup>2</sup> لم تأتي دالة لصالح أي بديل .

السؤال 16: سهولة الحصول على الوسائل التعليمية.

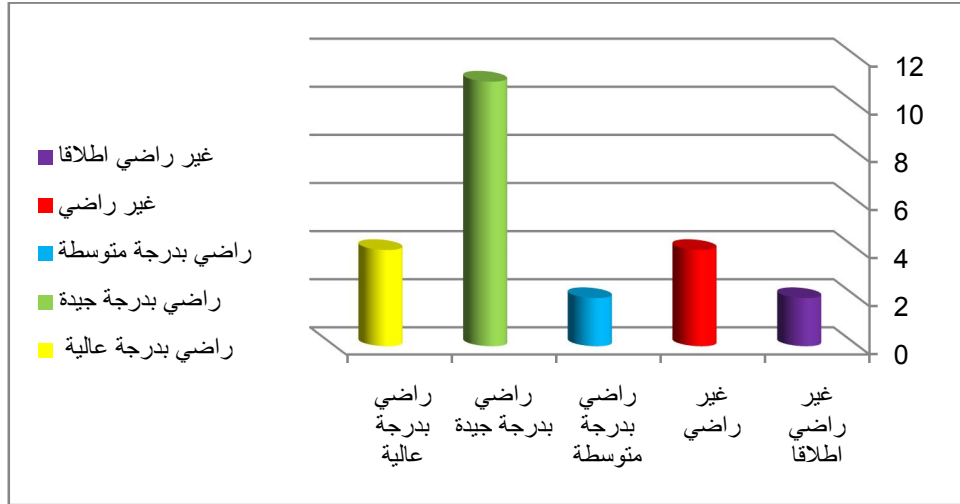
الهدف: مستوى الرضا عن مدى سهولة الحصول على الوسائل التعليمية.

الجدول رقم (21) : يوضح نتائج سهولة الحصول على الوسائل التعليمية.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K <sup>2</sup>	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 16
ل عند 0,01	0,01	12,00	04	-2,6	4,6	%8.69	2	غير راضي اطلاقا
				-,6	4,6	%17,39	4	غير راضي
				-2,6	4,6	%8.69	2	راضي بدرجة
				6,4	4,6	%47,82	11	راضي بدرجة جيدة
				-,6	4,6	%17,39	4	راضي بدرجة عالية
				////		%100	23	الاجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (23) فرداً كانت كما يلي:

المجموعة الأولى بالبديل " غير راضي إطلاقاً " وقد بلغ عددهم (02) فرد بنسبة 8.69 %، أما المجموعة الثانية فتمثل البديل " غير راضي " والبالغ عددهم (04) فرد بنسبة 17,39 %، أما المجموعة الثالثة فتمثل اجابة الأفراد بالبديل "راضي بدرجة متوسطة " والبالغ عددهم (02) أفراد بنسبة 8.69 % وأما المجموعة الرابعة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم بالبديل " راضي بدرجة جيدة " والبالغ عددهم (11) أفراد بنسبة 47,82 %، في حين نلاحظ أن ما نسبته 17,39 % تمثل المجموعة الخامسة الاجابة بالبديل " راضي بدرجة عالية " والبالغ عددهم (04) أفراد، للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (ك<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (4) قدرت ب 12,00 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الخمس لصالح المجموعة الرابعة "راض بدرجة جيدة"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%، والشكل الموالي يوضح ذلك.



الشكل رقم (20) يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (16)

ومنه نستنتج ان اغلب أفراد عينة الدراسة راضين بدرجة جيدة على "سهولة الحصول على الوسائل التعليمية"

**السؤال 17:** غرفة تغيير الملابس الخاصة بأستاذ التربية البدنية والرياضية.

**الهدف:** مدى الرضا عن غرفة تغيير الملابس الخاصة بأستاذ التربية البدنية والرياضية.

الجدول رقم (22) : يوضح نتائج غرفة تغيير الملابس الخاصة بأستاذ التربية البدنية والرياضية.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K <sup>2</sup>	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتوقع والمشاهد	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 17
غير دال بند 0,05	0,50	13,04	04	1,4	4,6	%26,08	6	غير راضي اطلاقا
				-2,6	4,6	%8.69	2	غير راضي
				1,4	4,6	%26,08	6	راضي بدرجة
				1,4	4,6	%26,08	6	راضي بدرجة جيدة
				-1,6	4,6	%13,04	3	راضي بدرجة عالية
				////		%100	23	الاجمالي

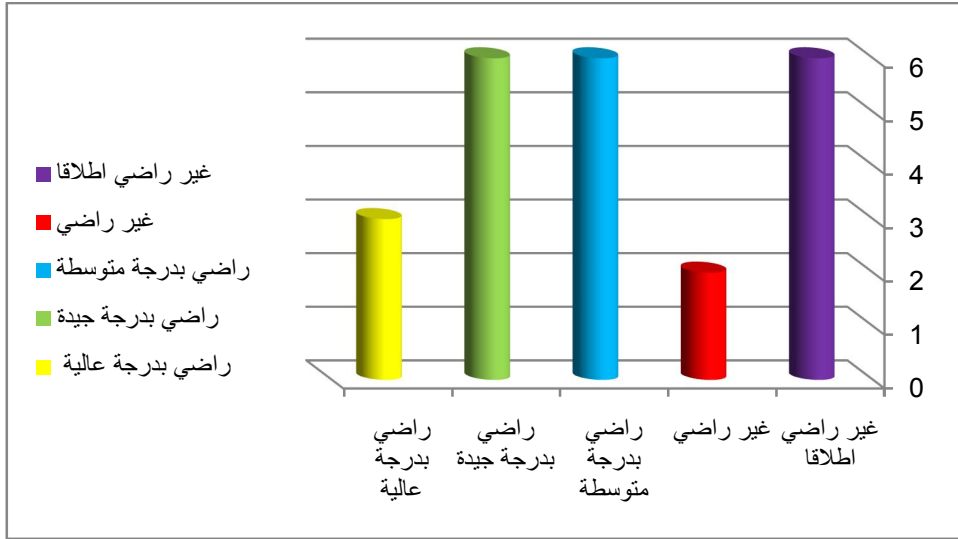
من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (23) فرداً كانت كما يلي:

المجموعة الأولى بالبديل " غير راضي إطلاقاً " وقد بلغ عددهم (06) فرد بنسبة 26,08 %، أما المجموعة الثانية فتمثل

اجابة الأفراد بالبديل " غير راضي " والبالغ عددهم (02) فرد بنسبة 8.69 %، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين

كانت إجاباتهم بالبديل " راضي بدرجة متوسطة " والبالغ عددهم (06) أفراد بنسبة 26,08 % وأما المجموعة الرابعة

فتمثل الأفراد الذين اجابو بالبديل " راضي بدرجة جيدة " والبالغ عددهم (06) أفراد بنسبة 26,08%، في حين نلاحظ أن ما نسبته 13,04% تمثل المجموعة الخامسة بالبديل " راضي بدرجة عالية " والبالغ عددهم (03) أفراد، للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (4) قدرت بـ 13,04 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05)، وبالتالي فإنه ليس هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الخمس، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%، والشكل الموالي يوضح ذلك.



الشكل رقم (21) يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (17)

ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة جاءت اجاباتهم متفاوتة على بدائل السؤال رقم (17) إلا انه ورغم هذا التفاوت فان قيمة كا<sup>2</sup> لم تأتي دالة لصالح أي بديل .

السؤال 18: توفر غرف تغيير وحفظ الملابس.

الهدف: مستوى الرضا عن توفر غرف تغيير وحفظ الملابس.

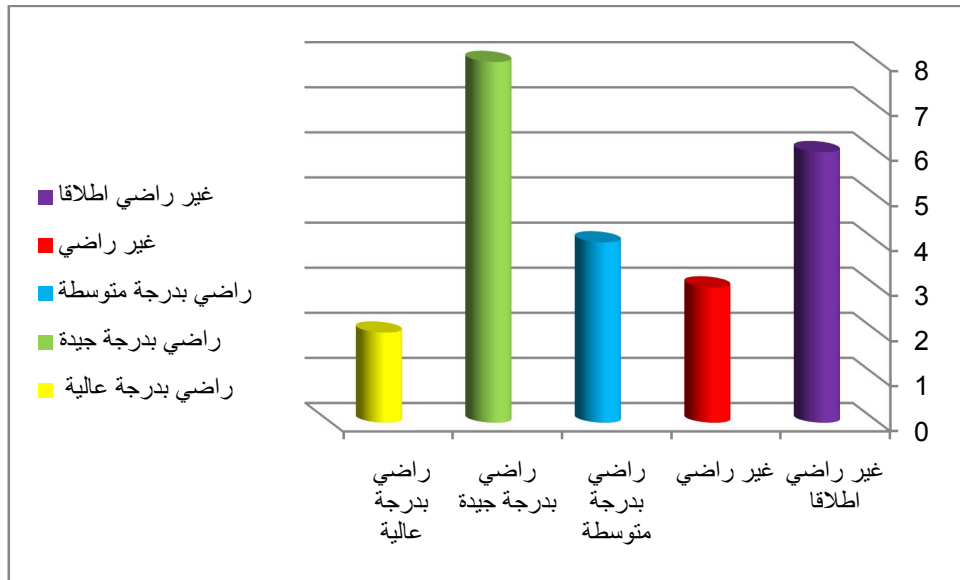
الجدول رقم (23) : يوضح نتائج توفر غرف تغيير وحفظ الملابس.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K <sup>2</sup>	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتوقوع والمشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 18
غير دال بند 0,05	0,28	5,04	04	1,4	4,6	%26,08	6	غير راضي اطلاقاً
				-1,6	4,6	%13,04	3	غير راضي
				-,6	4,6	%17,39	4	راضي بدرجة متوسط

				3,4	4,6	%34,78	8	راضي بدرجة جيدة
				-2,6	4,6	%8.69	2	راضي بدرجة عالية
				////		%100	23	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (23) فرداً كانت كما يلي:

المجموعة الأولى بالبديل " غير راضي إطلاقاً " وقد بلغ عددهم (06) أفراد بنسبة 26,08%، أما المجموعة الثانية فتمثل اجابة الأفراد بالبديل " غير راضي " والبالغ عددهم (03) فرد بنسبة 13,04%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم بالبديل " راضي بدرجة متوسطة " والبالغ عددهم (04) أفراد بنسبة 17,39% وأما المجموعة الرابعة فتمثل فكانت إجاباتهم بالبديل " راضي بدرجة جيدة " والبالغ عددهم (08) أفراد بنسبة مئوية قدرت بـ 34,78%، في حين نلاحظ أن ما نسبته 8.69% تمثل اجابة أفراد المجموعة الخامسة بالبديل " راضي بدرجة عالية " والبالغ عددهم (02) أفراد، للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (ك<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (4) قدرت بـ 5,04 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ )، وبالتالي فإنه ليس هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الخمس، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%، والشكل الموالي يوضح ذلك.



الشكل رقم (22) يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (18)

ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة جاءت اجاباتهم متفاوتة على بدائل السؤال رقم (18) إلا انه ورغم هذا التفاوت فان قيمة ك<sup>2</sup> لم تأتي دالة لصالح أي بديل .

ولتأكيد ذلك ، قمنا بحساب نتائج المحور ككل

والجدول رقم (24): يوضح نتائج ظروف العمل في ظل المقارنة بالكفاءات

بدائل الإجابة على المحور الثاني	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	المتوسط الحسابي	لمحسوبة <sup>2</sup> كا	س <sup>2</sup> المجدولة	مستوى الدلالة	رجة الحرية
غير راضي اطلاقا	41	16,2%	63.25	2.86	28,28	9,48	0,05	04
غير راضي	32	12,6%	63.25					
راضي بدرجة	70	27,7%	63.25					
راضي بدرجة جيدة	72	28,5%	63.25					
راضي بدرجة عالية	38	15,0%	63.25					
الاجمالي	253	100%	253					

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (23) ، كانت كانت إجاباتهم على أسئلة المحور الثاني ككل كما يلي:

المجموعة الأولى بالبديل " غير راضي إطلاقاً " وقد بلغ عددهم (41) أفراد بنسبة 16,2%، و المجموعة الثانية بالبديل " غير راضي " والبالغ عددهم (32) بنسبة 12,6%، أما المجموعة الثالثة فأجابت بالبديل " راض بدرجة متوسطة " والبالغ عددهم (70) بنسبة 27,7% وأما المجموعة الرابعة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم بالبديل " راضي بدرجة جيدة " والبالغ عددهم (72) بنسبة 28,5%، في حين نلاحظ أن ما نسبته 15,0% تمثل المجموعة الخامسة الذين أجابوا بالبديل " راضي بدرجة عالية " والبالغ عددهم (38) أفراد، كما بلغ المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على أسئلة المحور الثاني 2.86 ، و بالنظر إلى قيمة كا المحسوبة نجد أنها قد بلغت 28.28 و هي أكبر من قيمة كا المجدولة التي بلغت 9.48 ، و هذا ما يدل على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أكبر تكرار.

ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة ورغم تفاوتهم في الإجابة على أسئلة المحور الثاني إلا أن عدد كبير منهم راضي بدرجة جيدة فيما يخص ظروف العمل في ظل المقارنة بالكفاءات و هذا ما أكدته قيمة اختبار الدلالة كا<sup>2</sup> حيث جاءت دالة إحصائية لصالح البديل " راضي بدرجة جيدة " وعند مستوى الدلالة 0.05.

عرض نتائج المحور الثالث: الإشراف في ظل المقارنة بالكفاءات.

السؤال 19: الاقتراحات التي يوجهها المشرف.

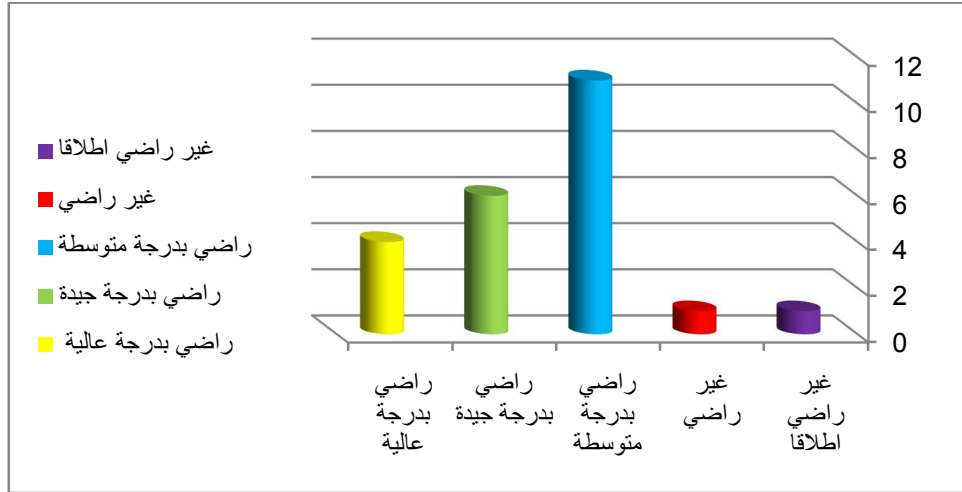
الهدف: معرفة مستوى الرضا عن اقتراحات المشرف .

الجدول رقم (25) : يوضح نتائج الاقتراحات التي يوجهها المشرف.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة $K^2$	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 19
دال عند 0,01	0,00	15,04	04	-3,6	4,6	%4.43	1	غير راضي اطلاقا
				-3,6	4,6	%4.43	1	غير راضي
				6,4	4,6	%47,82	11	راضي بدرجة متوسطة
				1,4	4,6	%26,08	6	راضي بدرجة جيدة
				-,6	4,6	%17,39	4	راضي بدرجة عالية
				////		%100	23	الاجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (23) فرداً كانت كما يلي:

المجموعة الأولى بالبديل " غير راضي إطلاقاً " وقد بلغ عددهم (01) فرد بنسبة 4,34%، أما المجموعة الثانية فتمثل اجابة الأفراد بالبديل " غير راضي " والبالغ عددهم (01) فرد بنسبة 4.34%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم بالبديل " راضي بدرجة متوسطة " والبالغ عددهم (11) أفراد بنسبة 47,82% وأما المجموعة الرابعة فتمثل الاجابة بالبديل " راضي بدرجة جيدة " والبالغ عددهم (06) أفراد بنسبة 26,08%، في حين نلاحظ أن ما نسبته 17,39% تمثل اجابة المجموعة الخامسة بالبديل " راضي بدرجة عالية " والبالغ عددهم (04) أفراد، للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية ( $K^2$ ) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (4) قدرت بـ 15,04 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.01$ )، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الخمس لصالح المجموعة الثالثة، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%، والشكل الموالي يوضح ذلك.



الشكل رقم (23) يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (19)

ومنه نستنتج ان اغلب أفراد عينة الدراسة راضين بدرجة متوسطة على " أخذ المشرف اقتراحاتهم " .

السؤال 20: أسلوب المشرف المتبع.

الهدف: معرفة مستوى الرضا عن أسلوب المشرف المتبع.

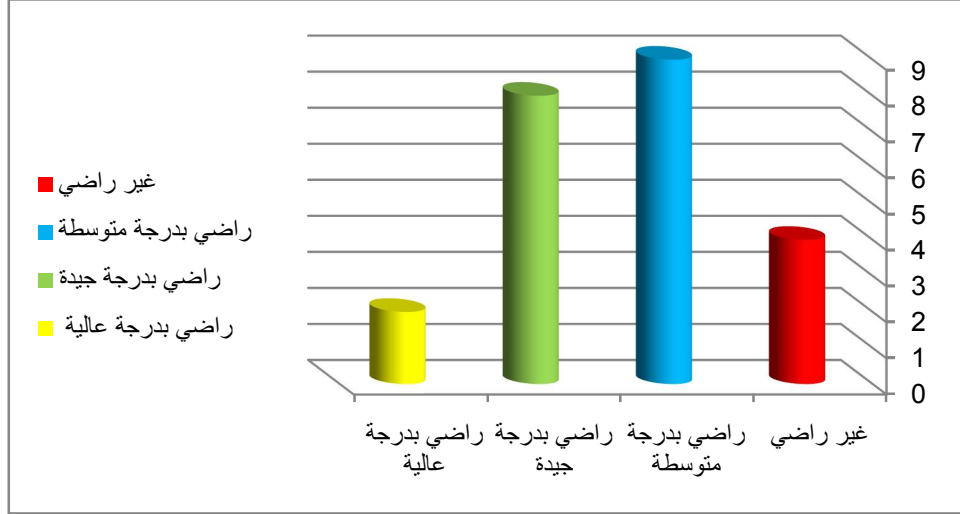
الجدول رقم (26) : يوضح نتائج أسلوب المشرف المتبع.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة $K^2$	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 20
غير دال عند 0,05	0,12	5,69	03	-1,8	5,8	%17,39	4	غير راضي
				3,3	5,8	%39,13	9	راضي بدرجة
				2,3	5,8	%34,78	8	راضي بدرجة جيدة
				-3,8	5,8	%8,69	2	راضي بدرجة عالية
				////		%100	23	الاجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (23) فرداً كانت كما يلي:

المجموعة الأولى بالبديل " غير راضي " والبالغ عددهم (04) فرد بنسبة 17,39%، أما المجموعة الثانية فتمثل اجابة الأفراد بالبديل " راضي بدرجة متوسطة " والبالغ عددهم (09) أفراد بنسبة 39,13% وأما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم بالبديل " راضي بدرجة جيدة " والبالغ عددهم (08) أفراد بنسبة 34,78%، في حين نلاحظ أن ما نسبته 8.69% تمثل اجابة المجموعة الرابعة بالبديل " راضي بدرجة عالية " والبالغ عددهم (02) أفراد، للتأكد من

دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية ( $K^2$ ) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (3) قدرت بـ 5,69 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ )، وبالتالي فإنه ليس هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الأربعة، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%، والشكل الموالي يوضح ذلك.



الشكل رقم (24) يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (20)

ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة جاءت اجاباتهم متفاوتة على بدائل السؤال رقم (20) إلا انه ورغم هذا التفاوت فان قيمة  $K^2$  لم تأتي دالة لصالح أي بديل .

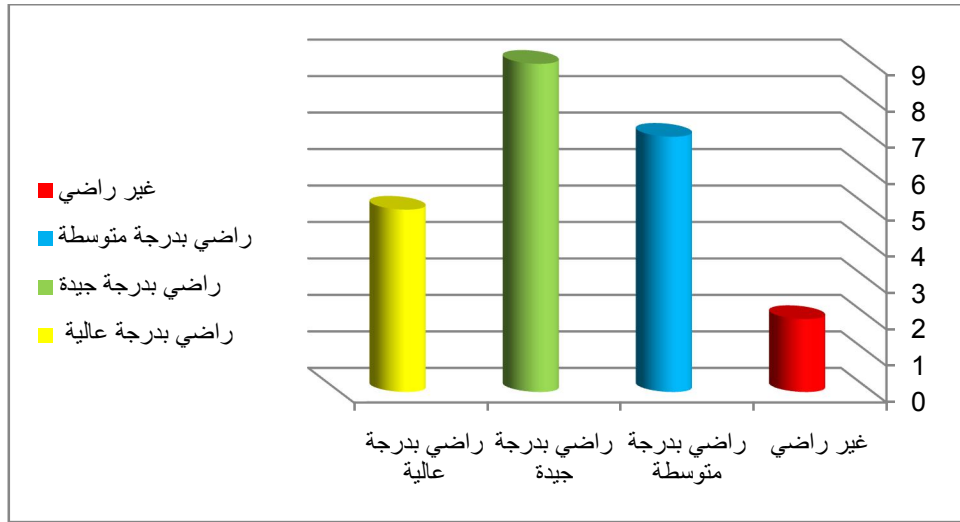
السؤال 21: التعاون مع المشرف.

الهدف: معرفة مستوى الرضا عن التعاون مع المشرف.

الجدول رقم (27) : يوضح نتائج التعاون مع المشرف.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة $K^2$	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 21
غير دال عند 0,05	0,19	4,65	03	-3,8	5,8	%8.69	2	غير راضي
				1,3	5,8	%30.43	7	راضي بدرجة متوسط
				3,3	5,8	%39,13	9	راضي بدرجة جيدة
				-,8	5,8	%21.73	5	راضي بدرجة عالية
				////		%100	23	الاجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (23) فرداً كانت كما يلي: المجموعة الأولى بالبديل " غير راضي " والبالغ عددهم (02) أفراد بنسبة 8,69%، أما المجموعة الثانية فتمثل اجابة الأفراد بالبديل " راضي بدرجة متوسطة " والبالغ عددهم (07) أفراد بنسبة 30.43% وأما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم بالبديل " راضي بدرجة جيدة " والبالغ عددهم (09) أفراد بنسبة 39,13%، في حين نلاحظ أن ما نسبته 21.73% تمثل المجموعة الرابعة الاجابة بالبديل " راضي بدرجة عالية " والبالغ عددهم (05) أفراد، للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كاسي) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (3) قدرت ب 4,65 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ )، وبالتالي فإنه ليس هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الأربعة، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%، والشكل الموالي يوضح ذلك.



الشكل رقم (25) يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (21)

ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة جاءت اجاباتهم متفاوتة على بدائل السؤال رقم (21) إلا انه ورغم هذا التفاوت فان قيمة كاسي لم تأتي دالة لصالح أي بديل .

السؤال 22 : استخدام المشرف لسلطته.

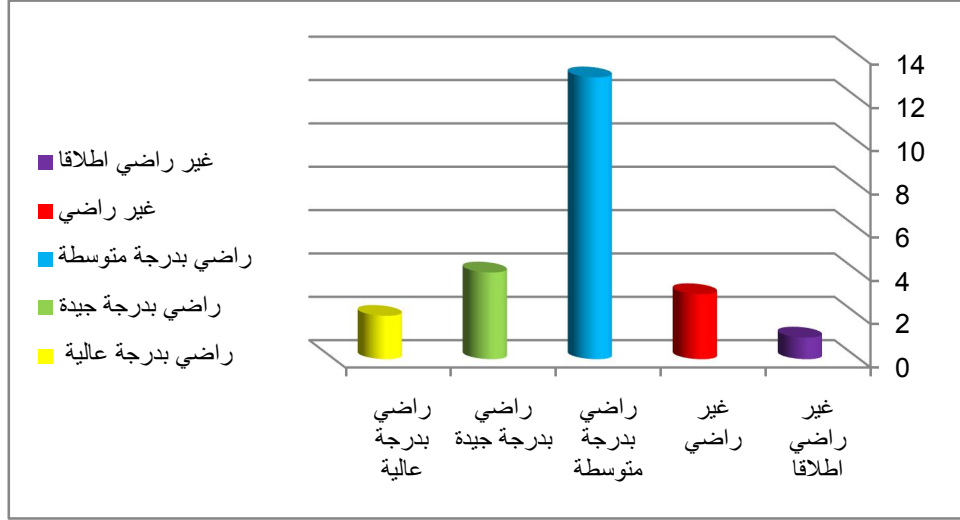
الهدف : معرفة مدى استخدام المشرف لسلطته.

الجدول رقم (28) : يوضح نتائج استخدام المشرف لسلطته.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة $K^2$	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 22
دال عند 0,01	0,00	20,26	04	-3,6	4,6	%4.34	1	غير راضي إطلاقا
				-1,6	4,6	%13.04	3	غير راضي
				8,4	4,6	%56.52	13	راضي بدرجة متوسطة
				-,6	4,6	%17.39	4	راضي بدرجة جيدة
				-2,6	4,6	%8.69	2	راضي بدرجة عالية
				////		%100	23	الاجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (23) فرداً كانت كما يلي:

المجموعة الأولى بالبديل " غير راضي إطلاقاً " وقد بلغ عددهم (01) فرد بنسبة 4.34%، أما المجموعة الثانية فتمثل اجابة الأفراد بالبديل " غير راضي " والبالغ عددهم (03) فرد بنسبة 13,04%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم بالبديل " راضي بدرجة متوسطة " والبالغ عددهم (13) أفراد بنسبة 56.52% ، وأما المجموعة الرابعة فتمثل الاجابة بالبديل " راضي بدرجة جيدة " والبالغ عددهم (04) أفراد بنسبة 17.39%، في حين نلاحظ أن ما نسبته 8.69% تمثل المجموعة الخامسة بالبديل " راضي بدرجة عالية " والبالغ عددهم (02) أفراد، للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية ( $K^2$ ) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (4) قدرت بـ 20,26 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.01$ )، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الخمس لصالح المجموعة الثالثة "راض بدرجة متوسطة"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1% ، والشكل الموالي يوضح ذلك.



الشكل رقم (26) يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (22)

ومنه نستنتج ان اغلب أفراد عينة الدراسة راضين بدرجة متوسطة على " استخدام المشرف لسلطته "

السؤال 23: يترك لي المشرف حرية العمل.

الهدف: معرفة مدى ترك المشرف حرية في العمل.

الجدول رقم (29) : يوضح نتائج ترك المشرف حرية في العمل.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة $K^2$	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتكرر والمشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 23
غير دال 0,05	0,08	8,08	04	-3,6	4,6	%4.34	1	غير راضي اطلاقا
				-,6	4,6	%17.39	4	غير راضي
				4,4	4,6	%39.13	9	راضي بدرجة متوسطة
				1,4	4,6	%26.08	6	راضي بدرجة جيدة
				-1,6	4,6	%13.04	3	راضي بدرجة عالية
				////		%100	23	الاجمالي

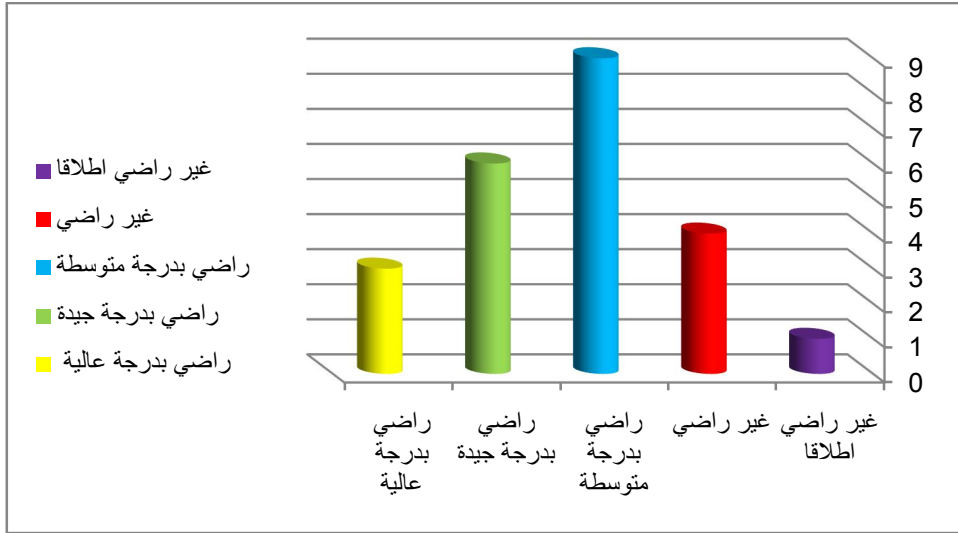
من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (23) فردا كانت كما يلي:

المجموعة الأولى بالبديل " غير راضي إطلاقاً " وقد بلغ عددهم (01) فرد بنسبة %4.34، أما المجموعة الثانية فتمثل

الإجابة بالبديل " غير راضي " والبالغ عددهم (04) فرد بنسبة %17.39، أما المجموعة الثالثة فتمثل اجابة الأفراد

البديل " راضي بدرجة متوسطة " والبالغ عددهم (09) أفراد بنسبة %39.13 وأما المجموعة الرابعة فتمثل الأفراد الذين

كانت إجاباتهم بالبديل " راضي بدرجة جيدة " والبالغ عددهم (06) أفراد بنسبة 26.08%، في حين نلاحظ أن ما نسبته 13.04% تمثل المجموعة الخامسة الذين أجابوا بالبديل " راضي بدرجة عالية " والبالغ عددهم (03) أفراد، للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (4) قدرت بـ 8,08 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05)، وبالتالي فإنه ليس هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الخمس، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%، والشكل الموالي يوضح ذلك.



الشكل رقم (27) يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (23)

ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة جاءت اجاباتهم متفاوتة على بدائل السؤال رقم (23) إلا انه ورغم هذا التفاوت فان قيمة كا<sup>2</sup> لم تأتي دالة لصالح أي بديل .

السؤال 24: تفهم المشرف لظروف العمل.

الهدف: معرفة مستوى الرضا عن تفهم المشرف لظروف العمل.

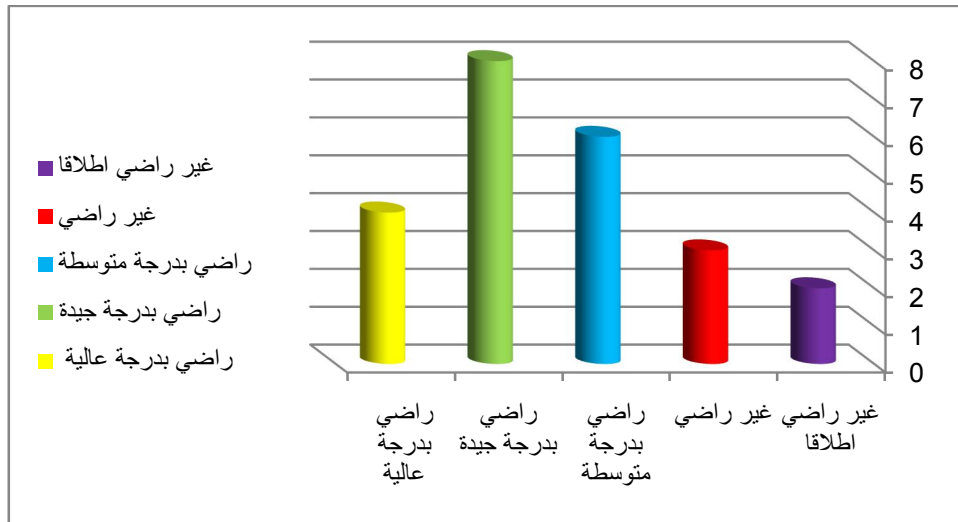
الجدول رقم (30) : يوضح نتائج تفهم المشرف لظروف العمل.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K <sup>2</sup>	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 24
ير دال عند 0,05	0,28	5,04	04	-2,6	4,6	%8.69	2	غير راضي اطلاقاً
				-1,6	4,6	%13.04	3	غير راضي
				1,4	4,6	%26.08	6	راضي بدرجة

				3,4	4,6	%34.78	8	راضي بدرجة
				-,6	4,6	%17.39	4	راضي بدرجة عالية
				////		%100	23	الاجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (23) فرداً كانت كما يلي:

المجموعة الأولى بالبديل " غير راضي إطلاقاً " وقد بلغ عددهم (02) أفراد بنسبة 8.69%، أما المجموعة الثانية فتمثل الذين أجابوا بالبديل " غير راضي " والبالغ عددهم (03) فرد بنسبة 13.04%، أما المجموعة الثالثة فتمثل اجابة الأفراد بالبديل " راضي بدرجة متوسطة " والبالغ عددهم (06) أفراد بنسبة 26.08% ، وأما المجموعة الرابعة فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم بالبديل " راضي بدرجة جيدة " والبالغ عددهم (08) أفراد بنسبة 34.78%، في حين نلاحظ أن ما نسبته 17.39% تمثل المجموعة الخامسة للذين أجابوا " راضي بدرجة عالية " والبالغ عددهم (04) أفراد، للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كأ<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (4) قدرت ب 5,04 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ )، وبالتالي فإنه ليس هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الخمس، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5% ، والشكل الموالي يوضح ذلك.



الشكل رقم (28) يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (24)

ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة جاءت اجاباتهم متفاوتة على بدائل السؤال رقم (24) إلا انه ورغم هذا التفاوت فان قيمة كآ<sup>2</sup> لم تأتي دالة لصالح أي بديل .

السؤال 25: تشجيع المشرف للجهود التي أقوم بها.

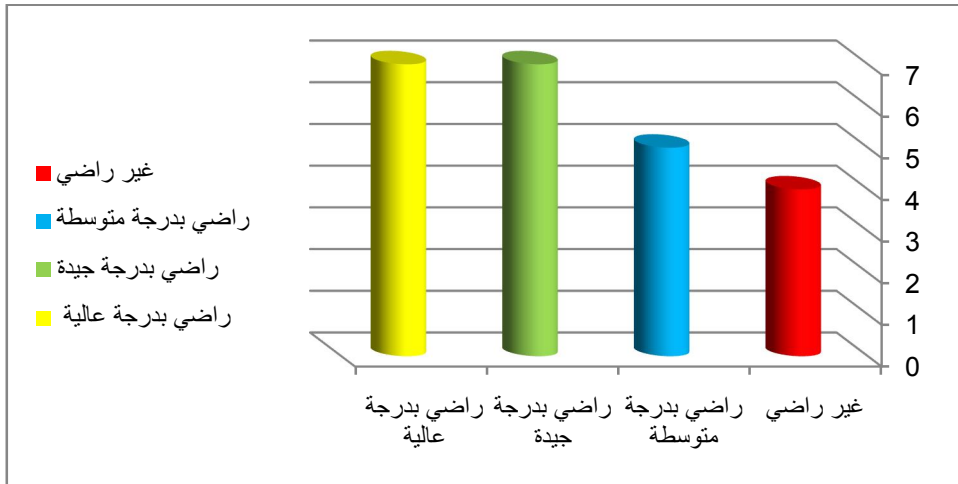
الهدف: معرفة مدى تشجيع المشرف للجهود التي يقوم بها الأستاذ.

الجدول رقم (31) : يوضح نتائج تشجيع المشرف للجهود التي يقوم بها الأستاذ.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة $K^2$	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 25
غير دال عند 0,05	0,75	1,17	03	-1,8	5,8	%17.39	4	غير راضي
				-,8	5,8	%21.73	5	راضي بدرجة
				1,3	5,8	%30.34	7	راضي بدرجة جيدة
				1,3	5,8	%30.34	7	راضي بدرجة عالية
				////		%100	23	الاجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (23) فرداً كانت كما يلي:

المجموعة الأولى بالبديل " غير راضي " والبالغ عددهم (04) أفراد بنسبة 17.39%، أما المجموعة الثانية فتمثل اجابة الأفراد بالبديل " راضي بدرجة متوسطة " والبالغ عددهم (05) أفراد بنسبة 21.73% وأما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين اجابوا بالبديل " راضي بدرجة جيدة " والبالغ عددهم (07) أفراد بنسبة 30.34%، في حين نلاحظ أن ما نسبته 30.34% تمثل المجموعة الرابعة واجابتهم بالبديل " راضي بدرجة عالية " والبالغ عددهم (07) أفراد، للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (3) قدرت بـ 69,5، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ )، وبالتالي فإنه ليس هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الاربعة، ونسبة التأكيد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%، والشكل الموالي يوضح ذلك.



الشكل رقم (29) يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (25)

ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة جاءت اجاباتهم متفاوتة على بدائل السؤال رقم (25) إلا انه ورغم هذا التفاوت فان قيمة ك<sup>2</sup> لم تأتي دالة لصالح أي بديل .

السؤال 26: قدرة المشرف على توجيهك.

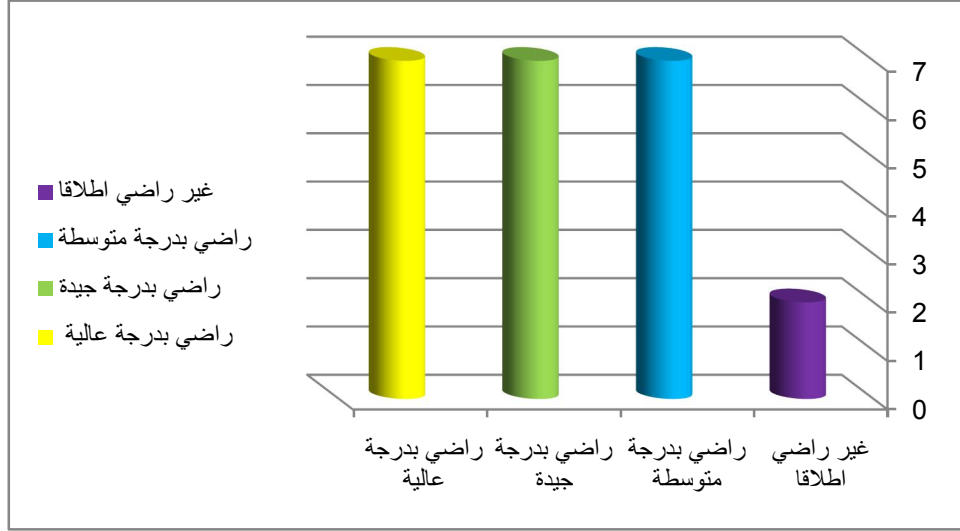
الهدف: معرفة مدى قدرة المشرف على توجيهك.

الجدول رقم (32) : يوضح نتائج قدرة المشرف على توجيهك.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K <sup>2</sup>	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 26
غير دال بند 0,05	0,35	3,26	03	-3,8	5,8	%8.69	2	غير راضي اطلاقا
				1,3	5,8	%30.34	7	راضي بدرجة متوسط
				1,3	5,8	%30.34	7	راضي بدرجة جيدة
				1,3	5,8	%30.34	7	راضي بدرجة عالية
				////		%100	23	الاجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (23) فردا كانت كما يلي:

تمثلت المجموعة الأولى بالبديل " غير راضي " والبالغ عددهم (02) أفراد بنسبة %8,69، أما المجموعة الثانية فتمثل اجابة الأفراد بالبديل " راضي بدرجة متوسطة " والبالغ عددهم (07) أفراد بنسبة %30.34 وأما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم بالبديل " راضي بدرجة جيدة " والبالغ عددهم (07) أفراد بنسبة %30.34، في حين نلاحظ أن ما نسبته %30.34 تمثل اجابة المجموعة الرابعة بالبديل " راضي بدرجة عالية " والبالغ عددهم (07) أفراد، للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (ك<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (3) قدرت ب 3,26 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05)، وبالتالي فإنه ليس هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الاربعة، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو %95 مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة %5، والشكل الموالي يوضح ذلك.



الشكل رقم (30) يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (26)

ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة جاءت اجاباتهم متفاوتة على بدائل السؤال رقم (26) إلا انه ورغم هذا التفاوت فان قيمة كاسم<sup>2</sup> لم تأتي دالة لصالح أي بديل .

السؤال 27: يطلعني المشرف على التغيرات البيداغوجيا التي تحدث.

الهدف: معرفة مستوى الرضا عن إعلام المشرف التغيرات البيداغوجيا التي تحدث.

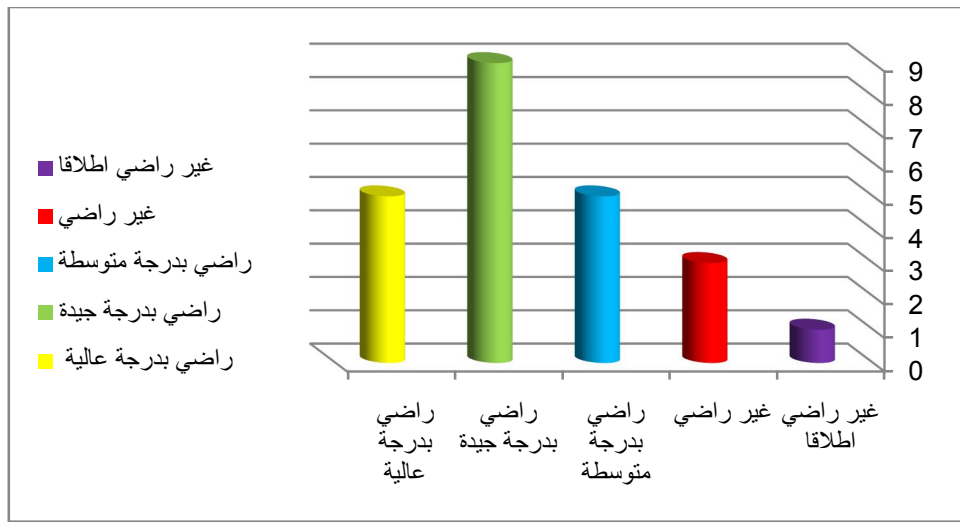
الجدول رقم (33) : يوضح نتائج إعلام المشرف التغيرات البيداغوجيا التي تحدث.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K <sup>2</sup>	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 27
غير دال 0,05	0,10	7,65	04	-3,6	4,6	%4.34	1	غير راضي اطلاقا
				-1,6	4,6	%13.04	3	غير راضي
				,4	4,6	%21.73	5	راضي بدرجة
				4,4	4,6	%39.13	9	راضي بدرجة جيدة
				,4	4,6	%21.73	5	راضي بدرجة عالية
				////		%100	23	الاجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (23) فردا كانت كما يلي:

المجموعة الأولى بالبديل " غير راضي إطلاقا " وقد بلغ عددهم (01) فرد بنسبة %4.34، أما المجموعة الثانية فتمثل اجابة الأفراد بالبديل " غير راضي " والبالغ عددهم (03) فرد بنسبة %13,04، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين

كانت إجاباتهم بالبديل " راضي بدرجة متوسطة " والبالغ عددهم (05) أفراد بنسبة 21.73% وأما المجموعة الرابعة فتمثل الأفراد الذين اجابوا بالبديل " راضي بدرجة جيدة " والبالغ عددهم (09) أفراد بنسبة 39.13%، في حين نلاحظ أن ما نسبته 21.73% تمثل المجموعة الخامسة بالبديل " راضي بدرجة عالية " والبالغ عددهم (05) أفراد، للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (4) قدرت ب 7,65 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05)، وبالتالي فإنه ليس هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الخمس، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%، والشكل الموالي يوضح ذلك.



الشكل رقم (31) يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (27)

ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة جاءت اجاباتهم متفاوتة على بدائل السؤال رقم (27) إلا انه ورغم هذا التفاوت فان قيمة كا<sup>2</sup> لم تأتي دالة لصالح أي بديل .

ولتأكيد ذلك ، قمنا بحساب نتائج المحور ككل:

والجدول رقم (34): يوضح نتائج الإشراف في ظل المقاربة بالكفاءات

بدائل الإجابة على المحور الثالث	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	المتوسط الحسابي	المحسوبة كا <sup>2</sup>	كا <sup>2</sup> الجدولة	مستوى الدلالة	درجة الحرية
غير راضي اطلاقاً	6	2,9%	51.75	2.49	68,62	9,48	0,05	
غير راضي	27	13,0%	51.75					
راضي بدرجة	70	33,8%	51.75					

04					51.75	%31,4	65	راضي بدرجة جيدة
					51.75	%18,08	39	راضي بدرجة عالية
					207	%100	207	الاجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (23) ، كانت كانت إجاباتهم على أسئلة المحور الثالث ككل كما يلي:

المجموعة الأولى بالبديل " غير راضي إطلاقاً " وقد بلغ عددهم (6) أفراد بنسبة 2,9%، و المجموعة الثانية بالبديل "غير راضي " والبالغ عددهم (27) بنسبة 13,0%، أما المجموعة الثالثة فأجابت بالبديل "راض بدرجة متوسطة" والبالغ عددهم (70) بنسبة 33,8% وأما المجموعة الرابعة فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم بالبديل "راضي بدرجة جيدة " والبالغ عددهم (65) أفراد بنسبة 31,4%، في حين نلاحظ أن ما نسبته 18,08% تمثل المجموعة الخامسة الذين أجابوا بالبديل " راضي بدرجة عالية " والبالغ عددهم (39) أفراد، كما بلغ المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على أسئلة المحور الثالث 2.49 ، و بالنظر إلى قيمة كا المحسوبة نجدها قد بلغت قيمة 68.62 و هي أكبر من قيمة كا الجدولة التي بلغت قيمة 9.48 ، و وهذا ما يدل على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أكبر تكرار.

ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة ورغم تفاوتهم في الإجابة على أسئلة المحور الثالث إلا أن عدد كبير منهم راضي بدرجة متوسطة عن الإشراف في ظل المقاربة بالكفاءات و هذا ما أكدته قيمة اختبار الدلالة  $K^2$  حيث جاءت دالة إحصائية لصالح البديل "راضي بدرجة متوسطة" وعند مستوى الدلالة 0.05.

عرض نتائج المحور الرابع: التلاميذ التلاميذ في ظل المقاربة .

السؤال 28: عدد التلاميذ الذين أدرسههم يناسبني.

الهدف: معرفة مستوى الرضا عن عدد التلاميذ.

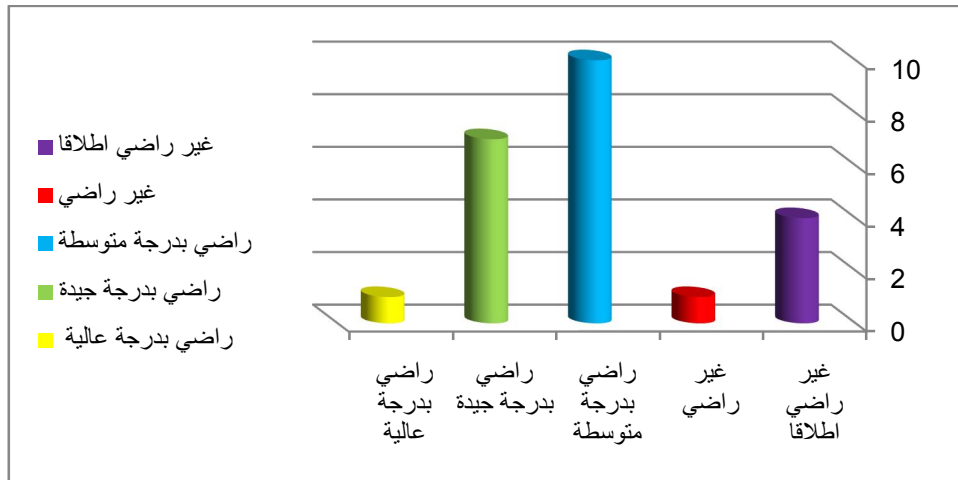
الجدول رقم (35) : يوضح نتائج عدد التلاميذ الذين أدرسههم يناسبني.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة $K^2$	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 28
دال عند 0,01	0,01	13,30	04	-,6	4,6	%17.39	4	غير راضي إطلاقاً
				-3,6	4,6	%4.34	1	غير راضي
				5,4	4,6	%43.47	10	راضي بدرجة

				2,4	4,6	%30.43	7	راضي بدرجة جيدة
				-3,6	4,6	%4.34	1	راضي بدرجة عالية
				////		%100	23	الاجمالي

من خلال الجدول أعلاه رقم أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (23) فرداً كانت كما يلي:

المجموعة الأولى بالبديل " غير راضي إطلاقاً " وقد بلغ عددهم (04) أفراد بنسبة 17.39%، أما المجموعة الثانية فتمثل اجابة الأفراد بالبديل " غير راضي " والبالغ عددهم (01) فرد بنسبة 4.34%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين اجابوا بالبديل " راضي بدرجة متوسطة " والبالغ عددهم (10) أفراد بنسبة 43.47% وأما المجموعة الرابعة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم بالبديل " راضي بدرجة جيدة " والبالغ عددهم (07) أفراد بنسبة 30.43%، في حين نلاحظ أن ما نسبته 4.34% تمثل المجموعة الخامسة بالبديل " راضي بدرجة عالية " والبالغ عددهم (01) فرد، للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كاف) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (4) قدرت بـ 13,30 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.01$ )، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الخمس لصالح المجموعة الثالثة "راض بدرجة متوسطة"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%، والشكل الموالي يوضح ذلك.



الشكل رقم (32) يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (28)

ومنه نستنتج ان اغلب أفراد عينة الدراسة راضين بدرجة متوسطة على " عدد التلاميذ الذين يدرسونهم"

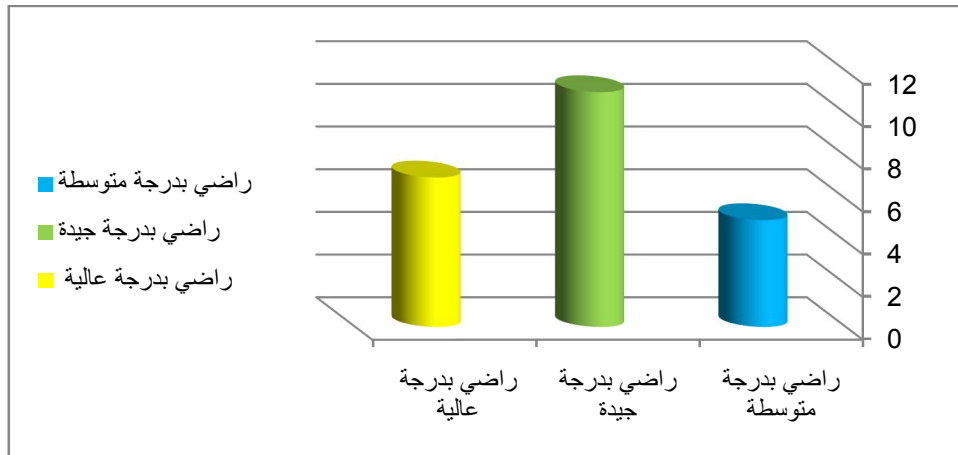
السؤال 29: استجابة التلاميذ لتوجيهاتك وإرشاداتك.

الهدف: معرفة مدى رضا الاستاذ عن استجابة التلاميذ لتوجيهاته وإرشاداته.

الجدول رقم (36) : يوضح نتائج استجابة التلاميذ لتوجيهاتك وإرشاداتك.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة $K^2$	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 29
غير دال عند 0,05	0,29	2,43	02	-2,7	7,7	%21.73	5	راضي بدرجة
				3,3	7,7	%47.82	11	راضي بدرجة جيدة
				-,7	7,7	%30.43	7	راضي بدرجة عالية
				////		%100	23	الإجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (23) فرداً كانت كما يلي: المجموعة الأولى بالبديل " راضي بدرجة متوسطة " والبالغ عددهم (05) أفراد بنسبة %21.73، أما المجموعة الثانية فتمثل اجابة الأفراد بالبديل " راضي بدرجة جيدة" والبالغ عددهم (11) أفراد بنسبة %47.82 وأما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين أحبوا بالبديل " راضي بدرجة عالية" والبالغ عددهم (07) أفراد بنسبة %30.43، للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية ( $\chi^2$ ) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت بـ 2,43 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ )، وبالتالي فإنه ليس هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الثلاث، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو %95 مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة %5، والشكل الموالي يوضح ذلك.



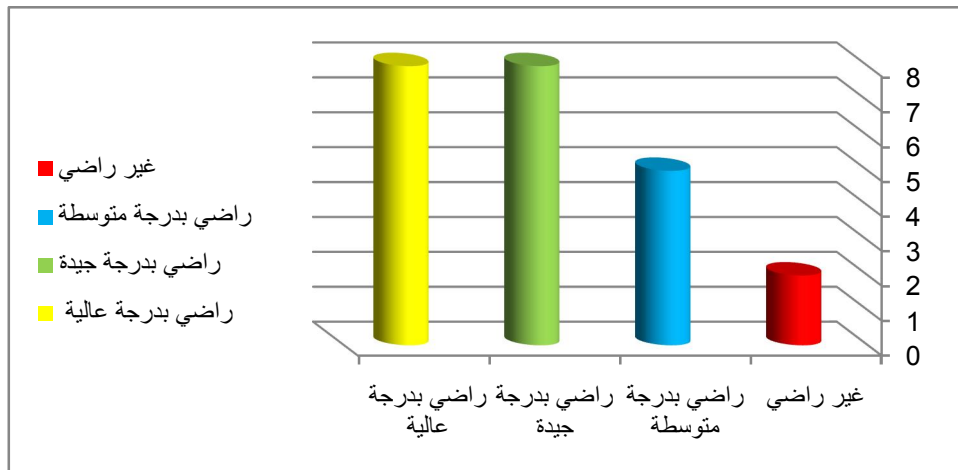
الشكل رقم (33) يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (29) ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة جاءت اجاباتهم متفاوتة على بدائل السؤال رقم (29) إلا انه ورغم هذا التفاوت فان قيمة  $\chi^2$  لم تأتي دالة لصالح أي بديل .

السؤال 30: مشاركة التلاميذ في النشاط الصفّي.

الهدف: معرفة مستوى الرضا عن مشاركة التلاميذ في النشاط الصفي.  
الجدول رقم (37) : يوضح نتائج مشاركة التلاميذ في النشاط الصفي.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة $K^2$	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 30
غير دال عند 0,05	0,23	4,30	03	-3,8	5,8	%8.69	2	غير راضي
				-,8	5,8	%21.73	5	راضي بدرجة متوسط
				2,3	5,8	%34.78	8	راضي بدرجة جيدة
				2,3	5,8	%34.78	8	راضي بدرجة عالية
				////		%100	23	الاجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (23) فرد كانت كما يلي:  
المجموعة الأولى بالبديل " غير راضي " والبالغ عددهم (02) أفراد بنسبة %8,69، أما المجموعة الثانية فتمثل اجابة الأفراد بالبديل " راضي بدرجة متوسطة " والبالغ عددهم (05) أفراد بنسبة %21.73 وأما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين أحابو بالبديل " راضي بدرجة جيدة " والبالغ عددهم (08) أفراد بنسبة %34,78، في حين نلاحظ أن ما نسبته %34,78 تمثل المجموعة الرابعة بالبديل " راضي بدرجة عالية " والبالغ عددهم (08) أفراد، للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية ( $K^2$ ) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (3) قدرت ب 4,30 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ )، وبالتالي فإنه ليس هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الاربعة، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو %95 مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة %5، والشكل الموالي يوضح ذلك.



الشكل رقم (34) يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (30)

ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة جاءت اجاباتهم متفاوتة على بدائل السؤال رقم (30) إلا انه ورغم هذا التفاوت فان قيمة  $\chi^2$  لم تأتي دالة لصالح أي بديل .

السؤال 31: مشاركة التلاميذ في الدورات الخاصة بالرياضة المدرسية.

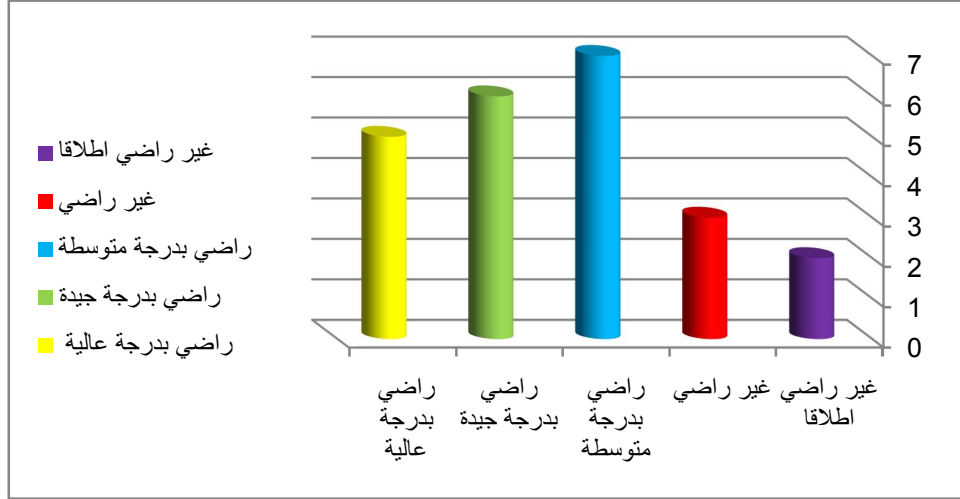
الهدف: معرفة مستوى الرضا عن مشاركة التلاميذ في الدورات الخاصة بالرياضة المدرسية.

الجدول رقم (38) : يوضح نتائج مشاركة التلاميذ في الدورات الخاصة بالرياضة المدرسية.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة $K^2$	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 31
غير دال ند 0,05	0,44	3,73	04	-2,6	4,6	%8.69	2	غير راضي اطلاقا
				-1,6	4,6	%13.04	3	غير راضي
				2,4	4,6	%30.43	7	راضي بدرجة
				1,4	4,6	%26.08	6	راضي بدرجة جيدة
				,4	4,6	%21.73	5	راضي بدرجة عالية
				////		%100	23	الاجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (23) فردا كانت كما يلي:

المجموعة الأولى بالبديل " غير راضي إطلاقاً " وقد بلغ عددهم (02) أفراد بنسبة %8.69، أما المجموعة الثانية فتمثل اجابة الأفراد بالبديل " غير راضي " والبالغ عددهم (03) فرد بنسبة %13,04، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين أجابوا بالبديل " راضي بدرجة متوسطة " والبالغ عددهم (07) أفراد بنسبة %30.43 وأما المجموعة الرابعة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم بالبديل " راضي بدرجة جيدة " والبالغ عددهم (06) أفراد بنسبة %26.08، في حين نلاحظ أن ما نسبته %21.73 تمثل المجموعة الخامسة بالبديل " راضي بدرجة عالية " والبالغ عددهم (05) أفراد، للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية ( $\chi^2$ ) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (4) قدرت بـ 3,73 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ )، وبالتالي فإنه ليس هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الخمس، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو %95 مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة %5، والشكل الموالي يوضح ذلك.



الشكل رقم (35) يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (31)

ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة جاءت اجاباتهم متفاوتة على بدائل السؤال رقم (31) إلا انه ورغم هذا التفاوت فان قيمة ك<sup>2</sup> لم تأتي دالة لصالح أي بديل .

السؤال 32: تقيد التلاميذ بالنظام.

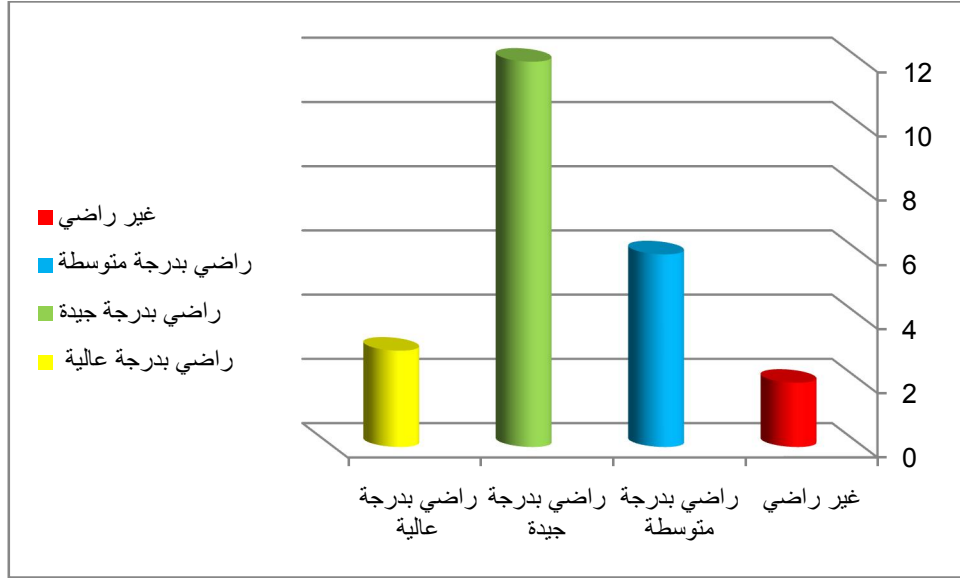
الهدف: معرفة مستوى الرضا عن تقيد التلاميذ بالنظام.

الجدول رقم (39) : يوضح نتائج تقيد التلاميذ بالنظام.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K <sup>2</sup>	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 32
دال عند 0,01	0,01	10,56	03	-3,8	5,8	%8.69	2	غير راضي
				,3	5,8	%26.08	6	راضي بدرجة
				6,3	5,8	%52.17	12	راضي بدرجة جيدة
				-2,8	5,8	%13.04	3	راضي بدرجة عالية
				////		%100	23	الاجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (23) فرداً كانت كما يلي: المجموعة الأولى بالبديل " غير راضي " والبالغ عددهم (02) أفراد بنسبة %8,69، أما المجموعة الثانية فتمثل اجابة الأفراد بالبديل " راضي بدرجة متوسطة " والبالغ عددهم (06) أفراد بنسبة %26.08 وأما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين أجابوا بالبديل " راضي بدرجة جيدة " والبالغ عددهم (12) أفراد بنسبة %52.17، في حين نلاحظ أن ما

نسبته 13.04% تمثل المجموعة الرابعة بالبدليل " راضي بدرجة عالية " والبالغ عددهم (03) أفراد، للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (ك<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (3) قدرت بـ 10,56 وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.01$ )، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الأربعة لصالح البدليل "راض بدرجة جيدة" ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1% ، والشكل الموالي يوضح ذلك.



الشكل رقم (36) يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (32)

ومنه نستنتج ان اغلب أفراد عينة الدراسة راضين بدرجة جيدة على " تقييد التلاميذ بالنظام "

**السؤال 33:** استيعاب التلاميذ لدروس التربية البدنية والرياضية.

**الهدف:** معرفة مستوى الرضا عن استيعاب التلاميذ لدروس التربية البدنية والرياضية.

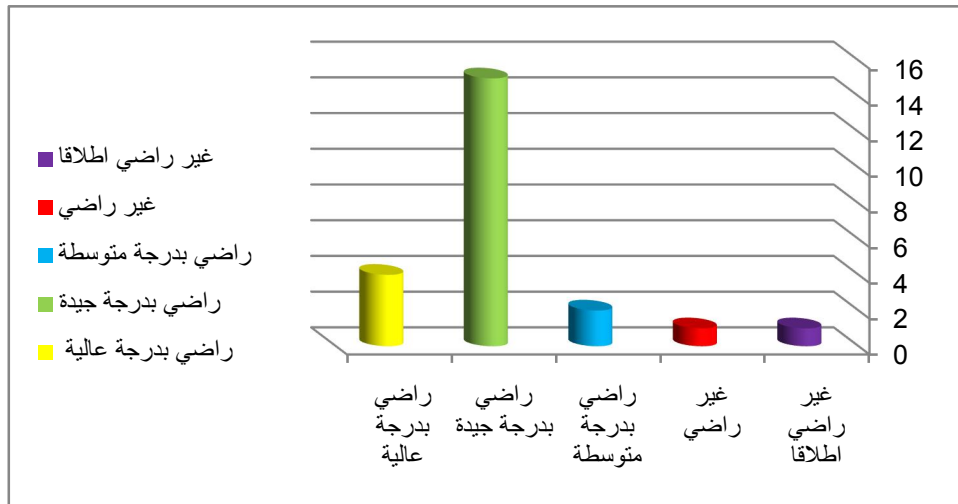
الجدول رقم (40) : يوضح نتائج استيعاب التلاميذ لدروس التربية البدنية والرياضية.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K <sup>2</sup>	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتوقَّع والمتوقَّع	التكرار المتوقَّع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 33
دال عند 0,01	0,00	30,69	04	-3,6	4,6	%4.34	1	غير راضي اطلاقاً
				-3,6	4,6	%4.34	1	غير راضي
				-2,6	4,6	%8.69	2	راضي بدرجة متوسطة
				10,4	4,6	%65.21	15	راضي بدرجة جيدة

				4,6	-,6	4	17.39%	راضي بدرجة عالية
				////		23	100%	الاجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (23) فرداً كانت كما يلي:

المجموعة الأولى بالبديل " غير راضي إطلاقاً " وقد بلغ عددهم (01) فرد بنسبة 4.34%، أما المجموعة الثانية فتمثل اجابة الأفراد بالبديل " غير راضي " والبالغ عددهم (01) فرد بنسبة 4.34%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين أجابوا بالبديل " راضي بدرجة متوسطة " والبالغ عددهم (02) أفراد بنسبة 8.69% وأما المجموعة الرابعة فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم بالبديل " راضي بدرجة جيدة " والبالغ عددهم (15) أفراد بنسبة مئوية قدرت ب 65.21%، في حين نلاحظ أن ما نسبته 17.39% تمثل المجموعة الخامسة بالبديل " راضي بدرجة عالية " والبالغ عددهم (04) أفراد، للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (ك<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (4) قدرت ب 30،69 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.01$ )، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الخمس لصالح المجموعة الرابعة "راض بدرجة جيدة"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%، والشكل الموالي يوضح ذلك.



الشكل رقم (37) يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (33)

ومنه نستنتج ان اغلب أفراد عينة الدراسة راضين بدرجة جيدة على "استيعاب التلاميذ لدروس التربية البدنية والرياضية"

**السؤال 34:** الحفاظ على الانضباط داخل النشاط الصفي.

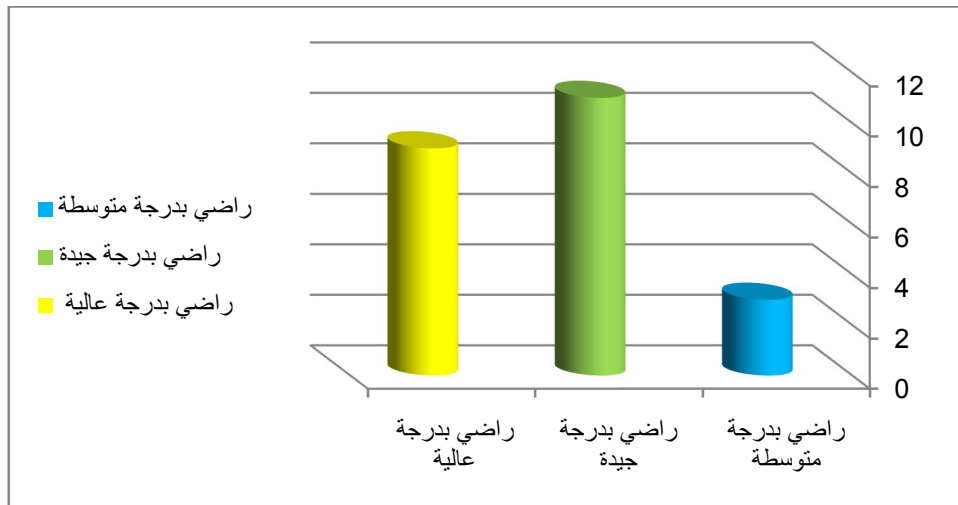
**الهدف:** معرفة مستوى الرضا عن الانضباط داخل النشاط الصفي.

الجدول رقم (41) : يوضح نتائج الحفاظ على الانضباط داخل النشاط الصفي.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة $K^2$	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 34
تغير دال عند 0,05	0,10	4,52	02	-4,7	7,7	%13.04	3	راضي بدرجة متوسطة
				3,3	7,7	%47.82	11	راضي بدرجة جيدة
				1,3	7,7	%39.13	9	راضي بدرجة عالية
				////		%100	23	الاجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (23) فرداً كانت كما يلي:

المجموعة الأولى بالبديل " راضي بدرجة متوسطة " والبالغ عددهم (02) أفراد بنسبة 8,69%، أما المجموعة الثانية فتمثل اجابة الأفراد بالبديل " راضي بدرجة جيدة " والبالغ عددهم (11) أفراد بنسبة 47.82% وأما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين أجابوا بالبديل " راضي بدرجة عالية " والبالغ عددهم (09) أفراد بنسبة 39.13%، للتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية ( $K^2$ ) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (2) قدرت ب 4,52 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ )، وبالتالي فإنه ليس هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات الثلاث، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%، والشكل الموالي يوضح ذلك.



الشكل رقم (38) يوضح نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (34)

ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة جاءت اجاباتهم متفاوتة على بدائل السؤال رقم (34) إلا انه ورغم هذا التفاوت فان قيمة  $K^2$  لم تأتي دالة لصالح أي بديل .

ولتأكيد ذلك ، قمنا بحساب نتائج المحور ككل

نتائج المحور ككل: التلاميذ في ظل المقاربة بالكفاءات

والجدول رقم (42): يوضح نتائج التلميذ في ظل المقاربة بالكفاءات

رداءة الحرية	مستوى الدلالة	ك <sup>2</sup> المجدولة	لمحسوبة ك <sup>2</sup>	المتوسط الحسابي	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على المحور الرابع
04	0,05	9,48	81,70	2.31	40.25	%5,0	8	غير راضي اطلاقا
					40.25	%5,6	9	غير راضي
					40.25	%25,5	41	راضي بدرجة
					40.25	%43,5	70	راضي بدرجة
					40.25	%20,5	33	راضي بدرجة عالية
					161	%100	161	الاجمالي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (23) ، كانت إجاباتهم على أسئلة المحور الرابع ككل كما يلي:

المجموعة الأولى بالبديل " غير راضي إطلاقاً " وقد بلغ عددهم (8) أفراد بنسبة %5,0، و المجموعة الثانية بالبديل "غير راضي " والبالغ عددهم (9) بنسبة %5,6، أما المجموعة الثالثة فأجابت بالبديل "راض بدرجة متوسطة" والبالغ عددهم (41) بنسبة %25,5 وأما المجموعة الرابعة فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم بالبديل "راضي بدرجة جيدة " والبالغ عددهم (70) أفراد بنسبة %43,5، في حين نلاحظ أن ما نسبته %20,5 تمثل المجموعة الخامسة الذين أجابوا بالبديل " راضي بدرجة عالية " والبالغ عددهم (33) أفراد، كما بلغ المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على أسئلة المحور الرابع 2.31 ، و بالنظر إلى قيمة ك<sup>2</sup> المحسوبة نجد أنها قد بلغت قيمة 81.70 و هي أكبر من قيمة ك<sup>2</sup> المجدولة التي بلغت قيمة 9.48 وهذا ما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح أكبر تكرار.

ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة ورغم تفاوتهم في الإجابة على أسئلة المحور الرابع إلا أن عدد كبير منهم راضي بدرجة جيدة فيما يخص التلاميذ في ظل المقاربة بالكفاءات و هذا ما أكدته قيمة اختبار الدلالة ك<sup>2</sup> حيث جاءت دالة إحصائية لصالح البدل "راضي بدرجة جيدة" وعند مستوى الدلالة 0.05.

ولتأكيد النتائج المتوصل إليها في المحاور الأربعة قمنا بحساب نتائج الاستبيان ككل والجدول رقم (43): يوضح النتائج الكلية للاستبيان.

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	المتوسط الحسابي	كا <sup>2</sup> المحسوبة	كا <sup>2</sup> المجدولة	مستوى الدلالة	درجة الحرية
راض بدرجة عالية	155	%19,82	156.4	2.52	197,94	9.48	0.05	04
راض بدرجة جيدة	261	%33,37	156.4					
بدرجة متوسطة	226	%28,90	156.4					
غير راض	81	%10,35	156.4					
غير راض اطلاقا	59	%7,54	156.4					
المجموع	782	%100	782					

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (23) ، كانت إجاباتهم على محاور الاستبيان ككل كما يلي:

المجموعة الأولى بالبديل " غير راضي إطلاقاً " وقد بلغ عددهم (59) أفراد بنسبة 7,54%، و المجموعة الثانية بالبديل "غير راضي " والبالغ عددهم (81) بنسبة 10,35%، أما المجموعة الثالثة فأجابت بالبديل "راض بدرجة متوسطة" والبالغ عددهم (226) بنسبة 28,90% وأما المجموعة الرابعة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم بالبديل "راضي بدرجة جيدة " والبالغ عددهم (261) بنسبة 33,37%، في حين نلاحظ أن ما نسبته 19,82% تمثل المجموعة الخامسة الذين أجابوا بالبديل " راضي بدرجة عالية " والبالغ عددهم (155) أفراد، كما بلغ المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على أسئلة الاستبيان ككل 2.25 ، و بالنظر إلى قيمة كا المحسوبة نجد أنها قد بلغت قيمة 197.94 عند درجة الحرية 04 وهي قيمة دالة إحصائية لصالح البديل بأكبر تكرار.

ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة ورغم تفاوتهم في الإجابة على أسئلة الاستبيان ككل إلا أن عدد كبير منهم راضي بدرجة جيدة ، و هذا ما أكدته قيمة اختبار الدلالة كا<sup>2</sup> حيث جاءت دالة إحصائية لصالح البديل "راضي بدرجة جيدة" وعند مستوى الدلالة 0.05.

## 2- مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات

### - مناقشة الفرضية الأولى :

من خلال النتائج المتوصل اليها في الجدول (12) نستنتج أن أفراد عينة الدراسة ورغم تفاوتهم في الإجابة على أسئلة المحور الأول إلا أن عدد كبير منهم راضي بدرجة جيدة فيما يخص العلاقة مع الزملاء في ظل المقاربة بالكفاءات و هذا ما أكدته قيمة اختبار الدلالة كآ<sup>2</sup> حيث جاءت دالة إحصائية لصالح البديل " راضي بدرجة جيدة" وعند مستوى الدلالة 0.05. وهذه النتائج تؤكد صحة الفرضية الاولى القائلة أن العلاقة مع الزملاء تساهم في الرفع من مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات في الطور الثانوي

وهذا راجع إلى تأثير جماعة العمل على رضا الأفراد بالقدر الذي يمثل مصدر منفعة أو مصدر توتر له ، حيث كلما تفاعل الفرد داخل الجماعة يحقق تبادلا للمنافع بينه وبينهم وكانت جماعة العمل مصدر لرضاه عن عمله ، وكلما كان هذا التفاعل يخلف توترا مع أفراد الجماعة ، كانت هذه الأخيرة سببا لاستياء الفرد في عمله وبالتالي عدم رضاه ، كما أن جماعة العمل تؤثر على مدى قوة الحاجة إلى الانتماء لدى الفرد ، حيث كلما ارتفعت قوة هذه الحاجة زاد رضاه عن العمل والعكس فإذا كانت هذه الحاجة ضعيفة ، زاد استيائه وقل رضاه ، وعليه لا بد لجماعة العمل أن تكون أكثر انسجاما وتماسكا ، وان تقوم على :

1- إتاحة الفرصة للفرد لتحقيق ذاته داخل الجماعة.

2- تبني وتشجيع الجهود الجماعية وروح التعاون .

3- شعور الفرد بالفخر بانتمائه للجماعة (احمد صقر عاشور، 1977 ، ص /145).

على ضوء هذه النتائج نستطيع القول أن الفرضية الاولى القائلة أن العلاقة مع الزملاء تساهم في الرفع من مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات في الطور الثانوي محققة .

وتختلف الدراسة الحالية مع دراسة كل من (مسعود بورغدة محمد 2008 ) ، التي توصلت الى أن أساتذة التربية البدنية والرياضية غير راضين وظيفيا وفق محاور الرضا الوظيفي بما فيها محور العلاقة مع الزملاء . و دراسة (فاطمة شيبوب 2008) ، التي توصلت الى وجود درجة الرضا الوظيفي العام لدى المعلمين والمعلمات دون المستوى المطلوب حسب متغيرات الدراسة ، ومن بين هذه المتغيرات العلاقة مع الزملاء .

### - مناقشة الفرضية الثانية :

من خلال النتائج المتوصل اليها في الجدول (24) نستنتج أن أفراد عينة الدراسة ورغم تفاوتهم في الإجابة على أسئلة المحور الثاني إلا أن عدد كبير منهم راضي بدرجة جيدة فيما يخص ظروف العمل في ظل المقاربة بالكفاءات و هذا ما أكدته قيمة اختبار الدلالة  $\chi^2$  حيث جاءت دالة إحصائية لصالح البديل "راضي بدرجة جيدة" وعند مستوى الدلالة 0.05. وهذه النتائج تنفي صحة الفرضية الثانية القائلة أن لظروف العمل انعكاس سلمي على مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات في الطور الثانوي.

وهذا ما تشير اليه دراسة "إلتون مايو " " ELTON MAYO " حول الظروف الفيزيائية للعمل في مصانع الهاوثورن ، حيث أكد إن توفير ظروف العمل الجيدة مثل النظافة ، التهوية ، الإنارة الجيدة... الخ ، يؤدي بالضرورة إلى رضا العمال ، في حين أن سوء الظروف ووضعيات العمل غير المريحة تؤدي إلى عدم الرضا عن العمل . وهناك عدة مفاهيم خاصة بالرضا الوظيفي تشير بصفة عامة إلى أن الرضا هو حالة عاطفية ايجابية ناتجة عن حصول الفرد على اشباعات من مصادر مختلفة ترتبط بتصوره لوظيفته ، أما عدم الرضا فهي حالة استثنائية مناقضة للأولى ، وهي ناتجة عن ظروف العمل الغير اللائقة .

على ضوء هذه النتائج نستطيع القول أن الفرضية الثانية القائلة أن لظروف العمل انعكاس سلمي على مستوى الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات في الطور الثانوي غير محققة .

وتختلف الدراسة الحالية مع دراسة (شاطر شفيق 2010) التي توصلت إلى معانات الموارد البشرية في مؤسسة الدراسة من مستويات مرتفعة من ضغوط العمل المرتبطة ببيئة العمل ، وكذلك الشأن بالنسبة لدراسة (حرقاس وسيلة 2010) التي توصلت إلى بأن الكفاءات المحددة في المناهج لم تحدد انطلاقا من تحليل حاجيات المجتمع وبيئته ولا حاجيات التلميذ ، وأن الكثير من الأهداف التعليمية ضمن الإصلاحات غير واقعية أي لا تتناسب مع الإمكانيات المتاحة ، وتحتاج المقاربة بالكفاءات إلى إمكانيات مادية كبيرة من وسائل وتجهيزات الأمر الذي صعب تطبيقها وتحقيقها .

#### – مناقشة الفرضية الثالثة :

من خلال النتائج المتوصل اليها في الجدول رقم (34) نستنتج أن أفراد عينة الدراسة ورغم تفاوتهم في الإجابة على أسئلة المحور الثالث إلا أن عدد كبير منهم راضي بدرجة متوسطة فيما يخص الإشراف في ظل المقاربة بالكفاءات و هذا ما أكدته قيمة اختبار الدلالة  $\chi^2$  حيث جاءت دالة إحصائية لصالح البديل "راضي بدرجة متوسطة" وعند مستوى الدلالة 0.05.

وهذه النتائج تنفي صحة الفرضية الثالثة القائلة أن للإشراف دور ايجابي في مستوى الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات في الطور الثانوي.

وهذا ما ذهب إليه "لولير" "lowlier" ، في نظريته ، حيث يرى أن الأفراد يكونون راضيين عن مظهر من مظاهر عملهم كالإشراف ، أو الراتب ، أو رضاهم عن العمل نفسه عندما يكون مقدار المظهر الذي يدركونه والذي يحصلون عليه فعلا.

و يلعب نمط الإشراف دورا كبيرا في التأثير على الفرد في عمله ، حيث أن المشرف الذي يجعل مرؤوسيه محورا لاهتمامه عن طريق تنمية علاقاته الشخصية بهم ، وكذا اهتمامه الشخصي وتفهمه وسعة صدره لدى حدوث الأخطاء من جانبهم يكسب الولاء ويحقق درجة عالية من الرضا .

أما المشرف أدي يقتصر اهتمامه على الإنتاج العاملين فقط ويهمل مرؤوسيه ويعتبرهم مجرد أدوات لتحقيق الإنتاج ، لا يكسب ولاءهم ويجعلهم في استياء ، وبالتالي يولد لديهم الشعور بعدم الرضا .

وبالتالي فان المشرف الذي يضيق الحريات ويحد من المسؤوليات فيتمتع مرؤوسيه بقدرات منخفضة ويخلق لديهم الشعور بالاستياء اتجاه عملهم (احمد صقر عاشور، 1977، ص144).

على ضوء هذه النتائج نستطيع القول أن الفرضية الثانية القائلة أن للإشراف دور ايجابي في مستوى الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات في الطور الثانوي غير محققة .

**تنفق الدراسة الحالية مع دراسة (حرقاس وسيلة، 2010) ،** بأن المعلمون مازالوا لم يفهموا ما هو مطلوب منهم بالتحديد بسبب ضعف التكوين الأكاديمي وعدم دقة التكوين التأهيلي. ، ودراسة (بن عقيلة كمال، 2008) التي توصلت إلى أن نوعية التكوين أثناء الخدمة لم تساعد أساتذة التربية البدنية والرياضية على الربط بين بيداغوجية الأهداف وبيداغوجية المقاربة بالكفاءات ، وهذا ما تؤكدته دراسة (بكاوي سعد، 2014) التي توصلت الى وجود رضا وظيفي مرتفع لدى مسيري المنشآت الرياضية ، إلا أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين رضا مسيري المنشآت عن الإشراف والأداء

**- مناقشة الفرضية الرابعة :**

من خلال النتائج المتوصل اليها في الجدول رقم (42) نستنتج أن أفراد عينة الدراسة ورغم تفاوتهم في الإجابة على أسئلة المحور الرابع إلا أن عدد كبير منهم راضي بدرجة جيدة فيما يخص التلاميذ في ظل المقاربة بالكفاءات و هذا ما أكدته قيمة اختبار الدلالة  $\chi^2$  حيث جاءت دالة إحصائية لصالح البديل "راضي بدرجة جيدة" وعند مستوى الدلالة 0.05.

وهذه النتائج تنفي صحة الفرضية الرابعة القائلة أن عامل التلاميذ يساهم في تدني مستوى الرضا الوظيفي عند أستاذ التربية البدنية والرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات في الطور الثانوي.

**وتختلف الدراسة الحالية مع دراسة كل من (مسعود بورعدة محمد 2008) ،** التي توصلت الى أن أساتذة التربية البدنية والرياضية غير راضين وظيفيا وفق محاور الرضا الوظيفي بما فيها محور التلاميذ . و دراسة (فاطمة شيبوب 2008) ،

التي توصلت الى وجود درجة الرضا الوظيفي العام لدى المعلمين والمعلمات دون المستوى المطلوب حسب متغيرات الدراسة ومن بين هذه المتغيرات التلاميذ .

#### - مناقشة الفرضية العامة:

من خلال النتائج المتوصل اليها في الجدول رقم (43) نستنتج أن أفراد عينة الدراسة ورغم تفاوتهم في الإجابة على أسئلة الاستبيان ككل إلا أن عدد كبير منهم راضي بدرجة جيدة ، و هذا ما أكدته قيمة اختبار الدلالة  $\chi^2$  حيث جاءت دالة إحصائية لصالح البديل "راضي بدرجة جيدة" وعند مستوى الدلالة 0.05.

وهذه النتائج تنفي صحة الفرضية العامة القائلة أنه يوجد رضا وظيفي متوسط لدى أستاذ التربية البدنية والرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات في الطور الثانوي.

حيث أن "الرضا الوظيفي يعبر عن مشاعر السعادة الناتجة عن تصور الفرد اتجاه الوظيفة " (سهيل محمد عباس، 2001، ص 112).

وأن درجة الرضا الوظيفي هنا تتعلق بمدى تطابق ما يوفره العمل للعاملين في الواقع وما ينبغي أن يوفره من وجهة نظرهم ، فكلما زادت درجة التطابق كلما كان الرضا أكبر والعكس صحيح .

إذا فالرضا وعدم الرضا عن العمل هما طرفان متناقضان لمتغير واحد ، طرف يمثل السعادة التي يشعر بها العامل وطرف آخر يمثل حالة الاستياء ، إذ لا يمكن إطلاقاً للفرد أن يكون على الحالتين في نفس الوقت.

ومن هذا نخلص إلى أن الفرد عندما يقوم بدوره الذي يشغله ويوفر له فرص الاستفادة من مهاراته وقدراته ويفر له الراحة ، يشعر حينئذ بالرضا الذي هو مرتبط بعمل الفرد وطريقة أدائه ، فكلما كان تناسب الوظيفة وميول الفرد كلما كان الشعور بالرضا أكبر ، فالرضا يقوم على أساس على ما ينشده الفرد وما يحصل عليه (مصطفى نجيب شايش، 1996، ص111).

تتفق الدراسة الحالية مع دراسة (بن عقيلة كمال 2008/2007) التي توصلت إلى أن أغلبية الأساتذة كانت لهم القدرة على فهم متطلبات التدريس بالمقاربة بالكفاءات مما يؤكد على تأثير التكوين أثناء الخدمة على الجانب المعرفي للأستاذ ، وأن أغلبية أساتذة التربية البدنية والرياضية لهم القدرة على أجرأة الأهداف التعليمية واستخراج مؤشرات الكفاءة . وتختلف مع دراسة كل من (مسعود بورغدة محمد 2008) ، التي توصلت الى أن أساتذة التربية البدنية والرياضية غير راضين وظيفياً وفق محاور الرضا الوظيفي . و دراسة (فاطمة شيبوب 2008) ، التي توصلت الى وجود درجة الرضا الوظيفي العام لدى المعلمين والمعلمات دون المستوى المطلوب .

## خلاصة

نستخلص من دراستنا النظرية والتطبيقية أن الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات في الطور الثانوي بشكل عام كان بدرجة جيدة ، وباعتبار الأستاذ العمود الفقري وحجر الزاوية في عملية التعلم ، كان لابد من الاهتمام برضاه اتجاه عمله باعتبار العمل هو انعكاس لمدى الإشباع الذي يستمده الفرد من عمله ، والجماعات التي تشاركه فيه، خاصة وأنها تطرقنا للرضا في ظل المقاربة الجديدة التي اعتمدها المناهج التربوية الحديثة ، وكذلك خلصنا إلى أن العلاقة مع الزملاء تساهم في الرفع من مستوى الرضا عند أساتذة التربية البدنية والرياضية حيث كلما تفاعل الأستاذ داخل جماعته يحقق تبادلا للمنافع بينه وبينهم وبالتالي كانت هذه الجماعة مصدر لرضاه عن عمله.

كما توصلنا أيضا إلى أن ظروف العمل كان لها دورا إيجابيا في تحقيق الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية حيث تلعب المتغيرات المتصلة بظروف العمل مثل أماكن ممارسة الأنشطة ، فرص الإنجاز التي توفرها بيئة العمل ، والوسائل البيداغوجية وغيرها كلها عوامل مهمة في تحقيق الرضا عند الأستاذ .

وتوصلنا كذلك إلى أن الإشراف لم يرقى بعد إلى تحقيق المستوى المطلوب باعتباره أحد محددات الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية في ظل مقاربة حديثة تحتاج إلى كثير من التوجيه والشرح من جانب المشرف والإمام بدقائق الأمور الفنية من جانب الأستاذ .

وكذلك من بين النتائج التي خلصت إليها هذه الدراسة هي مساهمة عامل التلاميذ في تحقيق مستوى الرضا الوظيفي عند أستاذ التربية البدنية والرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات في الطور الثانوي وهذا عنصر مهم جدا خاصة إذا علمنا أن هذه المقاربة تضع التلميذ محورا أساسيا لكل العمليات التعليمية في المدرسة .

وفي دراستنا التطبيقية التي أجريناها في بعض ثانويات ولاية المسيلة وانطلاقا من مشكلة الدراسة ، ومن خلال استمارة الاستبيان الموجهة إلى للأساتذة ، وبعد عرض وتحليل النتائج المتحصل عليها تبين لنا أن الفرضية الأولى محققة ، بينما الفرضية الثانية والثالثة والرابعة لم تتحقق ومن خلال النتائج الكلية توصلنا إلى الحكم على أن الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات في الطور الثانوي يعتبر إيجابي وبدرجة جيدة .

وفي الأخير نتمنى أن نكون قد وفقنا في الإحاطة بموضوع بحثنا من كل الجوانب ، وإذا كنا على العكس من ذلك فهذا ما يتميز به البحث العلمي من استمرارية ، ونطلب من زملائنا الطلبة والباحثين أن يواصلوا الطريق في هذا المجال والله ولي التوفيق.

#### - توصيات واقتراحات عامة:

إن هذه الدراسة ما هي إلا محاولة بسيطة ومحصورة في إمكانياتنا المتوفرة، ورغم ذلك أردنا أن نعطي نقطة بداية لبحوث أخرى في هذا المجال بتوسع وتعمق أكثر، وعلى ضوء النتائج المتحصل عليها نتقدم ببعض الاقتراحات إلى كل من يهمله الأمر، والتي نأمل أن تكون بناءة مما تسهل عليهم تجنب العديد من المشاكل التي يجدونها خلال عملهم.

نستطيع أن نقدم الاقتراحات والتوصيات التالية:

- إجراء مزيد من الدراسات والبحوث حول نفس الموضوع باستخدام متغيرات أخرى لم تتناولها الدراسات الحالية .
- إجراء دراسات تخص الرضا الوظيفي والمقاربة بالكفاءات في الأطوار الأخرى (متوسط ، ابتدائي).
- التأكيد على دور المشرف في شرح ومساعدة أساتذة التربية البدنية والرياضية على فهم المقاربة بالكفاءات.
- التكثيف من الملتقيات والتربصات الخاصة بالمقاربة بالكفاءات في ميدان النشاط البدني
- ضرورة الاهتمام بما هو جديد في فيما يخص المنظومة التربوية.
- على مديري المؤسسات التربوية الاهتمام بالموارد البشرية وبالخصوص في تعاملهم مع أساتذة التربية البدنية والرياضية بما يسمح لهم من أداء عملهم في أحسن الظروف
- توعية وتحسيس أساتذة التربية البدنية والرياضية بضرورة التكيف والتأقلم مع الإمكانيات والوسائل المتاحة.

#### - الآفاق المستقبلية :

فيما يخص الفرضيات المستقبلية، لدراستنا فقد قمنا باقتراح بعض الفرضيات البحثية التي نراها قابلة للإجراء الميداني والتي سنوجز بعضها في النقاط التالية:

- توفير الوسائل والتجهيزات التعليمية في المؤسسات التربوية يحفز أساتذة التربية البدنية والرياضية على تحقيق أهداف منهاج المقاربة بالكفاءات.

- الأساليب والطرق المنتهجة من طرف أساتذة التربية البدنية والرياضية لها دور في تعلم المهارات الحركية لمختلف الأنشطة الرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات .
- إجراء دراسة حول المشاكل التي تعيق أستاذ التربية البدنية والرياضية عن تطبيق المقاربة بالكفاءات.
- محاولة تدعيم دراستنا هذه بإعطاء الصورة الحقيقية لأهمية الرضا الوظيفي وأثره على تطوير التعلم والممارسة للأنشطة الرياضية.

الفصل الرابع

- المراجع المعتمدة في الدراسة :

❖ المصادر: القرآن الكريم

✓ سورة المائدة : آية (116)

✓ سورة التوبة : آية (100)

✓ سورة المجادلة : آية (22)

✓ سورة البينة : آية (08)

❖ قائمة الكتب

- 1- الفيروز أبادي ، القاموس المحيط ، مؤسسة الرسالة ، لبنان ، 1998 .
- 2- الزبيدي ، تاج العروس من جواهر القاموس ، مجلد 19 ، دار الفكر للطباعة والنشر .
- 3- إبراهيم قاسمي ، دليل المعلم في الكفايات ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، د ط ، الجزائر: 2004 .
- 4- احمد عامر ، السلوك التنظيمي ، الدار الجامعية ن الاسكندرية ط1، 2000.
- 5- احمد صقر عاشور ، ادارة القوى العاملة ، دار النهضة للنشر بيروت ، ط2 ، 1979.
- 6- احمد صقر عاشور ، تنمية المهارات القيادية ، المنظمة العربية للتنمية الادارية ، بيروت لبنان.
- 7- أكرم زكي خطايبية ، المنهاج المعاصرة في التربية البدنية الرياضية ، ط1 ، عمان (الأردن ) ، دار الفكر، 1997.
- 8- إيناس عمر أبو حتلة ، نظريات المناهج التربوية ، ط1، الأردن ، دار الصفاء للنشر .
- 9- المركز الوطني للوثائق التربوية، الكفاءات موعدك التربوي ، العدد الخامس، 2000 .
- 10- جروان سابق ، كنز الطالب ، قاموس فرنسي عربي ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر، 1991.
- 11- حاجي فريد ، بيداغوجية التدريس بالكفاءات الأبعاد والمتطلبات ، دار الخلدونية ، الجزائر ، 2005.
- 12- حمد حمدي ، المدخل التربوي للتعلم بالكفاءات ، افريقيا الشرق ، المغرب ، 2007.
- 13- حسين ابراهيم بلوط ، ادارة الموارد البشرية ، دار النهضة العربية ، بيروت لبنان ، ط1 ، 2002.
- 14- خير الدين هني ، مقارنة التدريس بالكفاءات ، ط1 مطبعة ع/بن، 2005.
- 15- خالد البصيص ، التدريس العلمي والتقني الشفاف بمقاربة الكفاءات والأهداف ، دار التنوير ، الجزائر ، 2004.
- 16- رايح تركي ، مناهج البحث في علوم التربية وعلم النفس ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر 1984 .
- 17- سهيل محمد عباس، ادارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر، عمان ، ط2 ، 2001.
- 18- سعد جلال ، مرجع في علم النفس ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1985.
- 19- سهيل ادريس ، المنهل قاموس فرنسي عربي ، بيروت (لبنان)، دار الآداب .
- 20- عبد المنعم عبد الحي ، علم الاجتماع لبصناعي ، دار المعرفة الجامعية الاسكندرية ، ط1 ، 1984.

- 21- علي بن هدية الجيلالي بن الحاجي ، القاموس الجديد للطلاب ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر، 1991.
- 22- عبد الكريم لدرع : "المقاربة بالكفاءات"؛ معهد التكوين أثناء الخدمة ، دط ، قسنطينة ، الجزائر: 2002 .
- 23- كامل محمد عويضة ، علم النفس الصناعي، دار الكتاب العلمية، ط1، بيروت لبنان ، 1996.
- 24- كمال أحمد حسين اللقاني وعلي أحمد الجمل ، معلم المصطلحات التربوية المعرفية في المناهج وطرق التدريس ، عالم الكتب ، ط2 ، مصر : 1999 .
- 25- محمد الصالح حثروي ، المدخل الى التدريس والكفاءات ،الجزائر، دار الهدى، 2002.
- 26- محمد صالح الحثروي ، المدخل إلي التدريس والكفاءات ، دار الهدى ، الجزائر ، 2000.
- 27- مجدي عزيز إبراهيم ، إستراتيجيات التعليم وأساليب التعلم ، مكتبة الأملو مصرية ، د ط ، 2002 .
- 28- مكارم حلمي أبوهرجه ،محمد زغلول ، منهاج التربية الرياضية ، ط1 ، مصر ، مركز الكتاب ، 1999.
- 29- مكارم حلمي أبوهرجه ، وآخرون،مدخل التربية الرياضية ، ط1 ،مصر ، مركز الكتاب للنشر ، 2002.
- 30- محمد حمدي ، المدخل التربوي للتعلم بالكفايات ، افريقيا الشرق للنشر ، المغرب ، 2007 .
- 31- محمد سعيد انور سلطان ، السلوك التنظيمي /مدخل لتنظيم المهارات ، الدار الجامعية ، الاسكندرية ، 2003.
- 32- مصطفى نجيب شاويش ، ادارة المارد البشرية ، دار الشرق للنشر عمان ، ط1 ، 1996 .
- 33- مدني عبد القادر ، الادارة ، دار تهمامة للنشر، ط3 ، جدة 1985.
- ن ، 1977.
- 34- محمد عبد الرحمان العساوي ، دراسات في علم النفس الاجتماعي ، دون دار النشر .
- 35- مصطفى عشوي ، علم النفس الصناعي التنظيمي ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1992.
- 36- محمد حسن علاوي اسامة راتب ن البحث العلمي ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1999 .
- 37- محمد بوعلاق " مدخل لمقاربة التعليم بالكفاءات" ؛ قصر الكتاب ، د ط ، البليدة ، الجزائر .
- 38- محمد بوعلاق : "التدريس بالكفاءات والتدريس بالأهداف آية علاقة"؛ محاضر في 26 فيفري : 2006، بجامعة المسيلة .
- 39- وزارة التربية الوطنية ، اللجنة الوطنية للمناهج ، الوثيقة المرافقة لمنهاج التربية البدنية والرياضية السنة الثانية من التعليم المتوسط ، الديوان الوطني للتعليم والتكوين عن بعد ، 2003 .
- 40- وزارة التربية والتعليم الوطنية ، التدريس والتقويم بالكفاءات ، الديوان الوطني للمطبوعات المدرسية ، دط ، حسين داي ، الجزائر .

#### ❖ قائمة الأطروحات والرسائل العلمية :

- مسعود بورعدة ، الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بأدائهم مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه ، ، قسم التربية البدنية ، جامعة قسنطينة ،(2008).
- بكاي سعد ، الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء مسيري المنشآت الرياضية ، ، رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير ، قسم الإدارة و التسيير الرياضي ، جامعة المسيلة ، (2014/2013).
- شاطر شفيق، أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بمؤسسة إنتاج الكهرباء جيجل ، رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في علوم التسيير، جامعة جيجل، (2010/2009).
- فاطمة شيبوب ، بعنوان مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي معلمات مدارس التعليم الثانوي بمدينة سطيف ، شهادة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية ، جامعة سطيف ، (2008).
- حرقاس وسيلة، تقييم مدى تحقيق المقاربة بالكفاءات لأهداف المنهج الجديد في إطار الإصلاحات التربوية حسب معلمي المرحلة الابتدائية، رسالة دكتوراه تحت عنوان : (2010).
- بن عقيلة كمال ، تطوير مناهج التربية البدنية والرياضية في ضل المقاربة بالكفاءات وانعكاسه على تدريس النشاطات البدنية والرياضية في المرحلة المتوسطة، شهادة متمثلة في أطروحة دكتوراه ،(2008/2007).

الفلاحة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة بالمسييلة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

قسم التربية البدنية

## استمارة استبيان موجهة للأساتذة المحكمين

في إطار إنجاز مذكرة التخرج التي تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في التربية البدنية والرياضية فرع التربية البدنية المتمثل عنونها في :

الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات

دراسة ميدانية لبعض ثانويات ولاية المسيلة

أتقدم إليكم باستمارتنا هذه طالبين منكم تحكيمها بعناية والالتزام بالموضوعية من خلال خبرتكم التي ستفضي مصداقية أكبر على بحثنا الذي هو خطوة نحو الأمام، باعتباركم أهل الاختصاص الذي يزودنا بهذه المعلومات لفتح المجال أمام دراسات أخرى أكثر تعمقا في الموضوع، وأتقدم مسبقا بتشكراتنا على مساهمتكم وتعاونكم معي ، ولكم مني أسمى عبارات الاحترام والتقدير.

السنة الجامعية 2015-2016

استمارة استطلاع رأي السادة الخبراء

السيد الأستاذ/ الدكتور :

تحية طيبة وبعد:

الاستمارة المعروضة على سيادتكم بشأن استطلاع رأيكم في بناء استبيان

نرجو تفضلكم بالتعاون العلمي في بناء الاستبيان المنشود وإثراء بحثنا

عنوان البحث : الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات في

الطور الثانوي

الدرجة العلمية : ماستر LMD

الهدف من استطلاع الرأي : بناء استبيان

ويأمل الباحث من سيادتكم بالمساعدة في استكمال خطوات وإجراءات بناء الاستبيان المنشود من حيث:

أولا : مدى مناسبة المحاور المقترحة للاستبيان.

ثانيا : مدى سلامة صياغة العبارات المقترحة.

ثالثا : مدى مناسبة العبارات لكل محور .

رابعا : مدى ارتباط كل عبارة بالمحور نفسه .

خامسا : حذف أو تعديل أو إضافة عبارات أخرى.

ويشمل الاستبيان على أربعة محاور وهي:

المحور الأول : العلاقة مع الزملاء.

المحور الثاني : ظروف العمل.

المحور الثالث : الإشراف.

المحور الرابع : التلاميذ.

غير مناسبة.	تعديل.	مناسبة.	محاور الرضي الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية
<b>المحور الأول : العلاقة مع الزملاء.</b>			
			01- التعاون مع جميع أساتذة المؤسسة.
			02- تبادل المعارف والخبرات مع الزملاء.
			03- تقدير الزملاء للمجهود الذي تقوم بها.
			04- مستوى العلاقة الإنسانية مع الزملاء.
			05- علاقتك بمدير المدرسة.
			06- علاقتك بالمسير المالي للمؤسسة.
			07- نظرة الزملاء إلى طبيعة عملك.
			08- التعاون والتنسيق مع أساتذة التربية البدنية والرياضية.
<b>المحور الثاني: ظروف العمل.</b>			
			09- التوزيع اليومي لساعات العمل.
			10- التوزيع الأسبوعي لساعات العمل.
			11- تجد معوقات أثناء عملك.
			12- توفر الإمكانيات والأجهزة للقيام بالعمل.

			13- توفر المرافق الصحية من حمامات ودور مياه.
			14- توفر أماكن حفظ الأدوات والأجهزة وصيانتها.
			15- الأدوات والأجهزة تتوفر فيها المواصفات القانونية.
			16- توفر قاعة الرياضة وساحات اللعب.
			17- وضوح المسؤوليات في العمل.
			18- سهولة الحصول على الوسائل التعليمية.
			19- غرفة تغيير الملابس الخاصة بأستاذ التربية البدنية والرياضية.
			20- غرف تغيير وحفظ الملابس.
<b>المحور الثالث: الإشراف.</b>			
			21- يأخذ المشرف باقتراحاتك.
			22- أسلوب المشرف المتبع.
			23- التعاون مع المشرف.
			24- استخدام المشرف لسلطته.
			25- يترك لي المشرف حرية العمل.
			26- تفهم المشرف لظروف العمل.
			27- تشجيع المشرف للجهود التي أقوم بها.

			28- قدرة المشرف على توجيهك.
			29- يطلعني المشرف على التغييرات البيداغوجيا التي تحدث.
<b>المحور الرابع: التلاميذ.</b>			
			30- عدد التلاميذ الذين أدرسهم يناسبي.
			31- استجابة التلاميذ لتوجيهاتك وإرشاداتك
			32- مشاركة التلاميذ في النشاط الصفّي.
			33- مشاركة التلميذات في النشاط الصفّي.
			34- مشاركة التلاميذ في الدورات الخاصة بالرياضة المدرسية.
			35- مشاركة التلميذات في الدورات الخاصة بالرياضة المدرسية.
			36- تقييد التلاميذ بالنظام.
			37- استيعاب التلاميذ لدروس التربية البدنية والرياضية.
			38- الحفاظ على الانضباط داخل النشاط الصفّي.

الإمضاء	مكان العمل	الدرجة العلمية	الاسم واللقب

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة بالمسيلة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

قسم التربية البدنية

## استمارة استبيان موجهة للأساتذة التربية البدنية والرياضية

في إطار إنجاز مذكرة التخرج التي تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في التربية البدنية والرياضية فرع التربية البدنية المتمثل عنوانها في :

الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات

دراسة ميدانية لبعض ثانويات ولاية المسيلة

أتقدم إليكم باستمارتنا هذه طالبين منكم الإجابة عليها بعناية ، والالتزام بالموضوعية من خلال خبرتكم التي ستضفي مصداقية أكبر على بحثنا الذي هو خطوة نحو الأمام ، باعتباركم أهل الاختصاص الذي يزودنا بهذه المعلومات لفتح المجال أمام دراسات أخرى أكثر تعمقا في الموضوع ، وأتقدم مسبقا بتشكراتنا على مساهمتكم وتعاونكم معي ، ولكم مني أسمى عبارات الاحترام والتقدير.

السنة الجامعية 2015-2016

غير راضي إطلاقاً	غير راضي.	راضي بدرجة متوسطة	راضي بدرجة جيدة.	راضي بدرجة عالية.	محاو الرضي الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية
<b>المحور الأول: العلاقة مع الزملاء في ظل المقاربة بالكفاءات</b>					
					01- التعاون مع جميع أساتذة المؤسسة.
					02- تبادل المعارف والخبرات مع الزملاء.
					03- تقدير الزملاء للمجهودات التي أقوم بها.
					04- علاقتك بمدير المدرسة.
					05- علاقتك بالمسير المالي للمؤسسة.
					06- نظرة الزملاء إلى طبيعة عملك.
					07- التعاون والتنسيق مع أساتذة التربية البدنية والرياضية.
<b>المحور الثاني: ظروف العمل في ظل المقاربة بالكفاءات.</b>					
					08- التوزيع اليومي لساعات العمل.
					09- التوزيع الأسبوعي لساعات العمل.
					10- توفر الإمكانيات والأجهزة للقيام بالعمل.
					11- توفر المرافق الصحية من حمامات ودور مياه.

					12- توفر أماكن حفظ الأدوات والأجهزة وصيانتها.
					13- توفر المواصفات القانونية في الأدوات والأجهزة.
					14- توفر قاعة الرياضة وساحات اللعب.
					15- وضوح المسؤوليات في العمل.
					16- سهولة الحصول على الوسائل التعليمية.
					17- غرفة تغيير الملابس الخاصة بأستاذ التربية البدنية والرياضية.
					18- غرف تغيير وحفظ الملابس.
<b>المحور الثالث: الإشراف (المفتش) في ظل المقاربة بالكفاءات.</b>					
					19- يأخذ المشرف باقتراحاتك.
					20- أسلوب المشرف المتبع.
					21- التعاون مع المشرف.
					22- استخدام المشرف لسلطته.
					23- يترك لي المشرف حرية العمل.
					24- تفهم المشرف لظروف العمل.
					25- تشجيع المشرف للجهود التي أقوم بها.
					26- قدرة المشرف على توجيهك.

					27- يطلعني المشرف على التغيرات البيداغوجيا التي تحدث.
<b>المحور الرابع: التلاميذ في ظل المقاربة بالكفاءات.</b>					
					28- عدد التلاميذ الذين أدرسهم يناسبني.
					29- استجابة التلاميذ لتوجيهاتك وإرشاداتك
					30- مشاركة التلاميذ في النشاط الصفّي.
					31- مشاركة التلاميذ في الدورات الخاصة بالرياضة المدرسية.
					32- تقيّد التلاميذ بالنظام.
					33- استيعاب التلاميذ لدروس التربية البدنية والرياضية.
					34- الحفاظ على الانضباط داخل النشاط الصفّي.

### Statistiques

		المحور1	المحور2	المحور3	المحور4
N	Valide	161	253	207	161
	Manquant	92	0	46	92
Moyenne		2,2360	2,8656	2,4976	2,3106

#### المحور1

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	راض بدرجة عالية	45	17,8	28,0	28,0
	راض بدرجة جيدة	54	21,3	33,5	61,5
	بدرجة متوسطة	45	17,8	28,0	89,4
	غير راض	13	5,1	8,1	97,5
	غير راض اطلاقا	4	1,6	2,5	100,0
Total		161	63,6	100,0	
Manquant	Systeme	92	36,4		
Total		253	100,0		

#### المحور2

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	راض بدرجة عالية	38	15,0	15,0	15,0
	راض بدرجة جيدة	72	28,5	28,5	43,5
	درجة متوسطة	70	27,7	27,7	71,1
	غير راض	32	12,6	12,6	83,8
	غير راض اطلاقا	41	16,2	16,2	100,0
Total		253	100,0	100,0	

#### المحور3

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	راض بدرجة عالية	39	15,4	18,8	18,8

راض بدرجةجيدة	65	25,7	31,4	50,2
درجةمتوسطة	70	27,7	33,8	84,1
غير راض	27	10,7	13,0	97,1
غير راض اطلاقا	6	2,4	2,9	100,0
Total	207	81,8	100,0	
Manquant	Systeme	46	18,2	
Total		253	100,0	

#### المحور4

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide				
راض بدرجةعالية	33	13,0	20,5	20,5
راض بدرجةجيدة	70	27,7	43,5	64,0
درجةمتوسطة	41	16,2	25,5	89,4
غير راض	9	3,6	5,6	95,0
غير راض اطلاقا	8	3,2	5,0	100,0
Total	161	63,6	100,0	
Manquant	Systeme	92	36,4	
Total	253	100,0		

#### Tests statistiques

	المحور1	المحور2	المحور3	المحور4
Khi-deux	61,081 <sup>a</sup>	28,285 <sup>b</sup>	68,628 <sup>c</sup>	81,702 <sup>a</sup>
ddl	4	4	4	4
Sig. asymptotique	,000	,000	,000	,000

a. 0 cellules (0,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 32,2.

b. 0 cellules (0,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 50,6.

c. 0 cellules (0,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 41,4.

#### Statistiques

الكلبي

N	Valide	782
	Manquant	0
Moyenne		2,5243

الكلي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	راض بدرجة عالية	155	19,8	19,8	19,8
	راض بدرجة جيدة	261	33,4	33,4	53,2
	درجة متوسطة	226	28,9	28,9	82,1
	غير راض	81	10,4	10,4	92,5
	غير راض اطلاقا	59	7,5	7,5	100,0
Total		782	100,0	100,0	

الكلي

	Effectif observé	N théorique	Résidus
درجة عالية	155	156,4	-1,4
درجة جيدة	261	156,4	104,6
درجة متوسطة	226	156,4	69,6
غير راض	81	156,4	-75,4
غير راض اطلاقا	59	156,4	-97,4
Total	782		

Tests statistiques

	الكلي
Khi-deux	197,949 <sup>a</sup>
ddl	4
Sig. asymptotique	,000

a. 0 cellules (0,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 156,4.

# مشاف جامعة "محمد بوضيف" بالمسيلة لرسائل ليسانس . ماستر للفترة [ 2016/2015 ] على شكل word

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

قسم : التربية الحركية

رقم التسلسل : 11/D10/789

رقم التسجيل : 092011656

الباحث(ة) : زيان عبد القادر

تاريخ المناقشة : 2016/05/31

عنوان الرسالة : الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات في الطور الثانوي.

لغة الرسالة : اللغة العربية

نوع الرسالة : ماستر

البلد : الجمهورية الجزائرية – المسيلة

الجامعة : جامعة محمد بوضيف بالمسيلة

إشراف : د. زحاف محمد

عدد الصفحات : 114 ورقة.

التخصص : تربية بدنية

فرع : تعلم حركي

الملخص :

بالعربية

نستخلص من دراستنا النظرية والتطبيقية أن الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في ظل المقارنة بالكفاءات في الطور الثانوي بشكل عام كان بدرجة جيدة و أن العلاقة مع الزملاء تساهم في الرفع من مستوى الرضا عند أساتذة التربية البدنية والرياضية ، كما توصلنا أيضا إلى أن ظروف العمل كان لها دورا ايجابيا في تحقيق الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية ، أما الإشراف لم يرقى بعد إلى تحقيق المستوى المطلوب باعتباره أحد محددات الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية ، وكذلك من بين النتائج التي خلصت إليها هذه الدراسة هي مساهمة عامل التلاميذ في تحقيق مستوى الرضا الوظيفي عند أساتذة التربية البدنية والرياضية في ظل المقارنة بالكفاءات في الطور الثانوي.

كلمات المفاتيح: 1/الرضا الوظيفي 2/المقارنة بالكفاءات

بالفرنسية

**Nous concluons de notre étude théorique et appliqué que la satisfaction professionnelle des professeurs de l'éducation physique et des sports dans le cadre des compétences d'approche dans la phase secondaire dans l'ensemble ce fut un bon degré, et que la relation avec ses collègues contribuent à accroître le niveau de satisfaction quand un professeur d'éducation physique et sportive, ainsi que nous avons déterminé que les conditions de travail étaient ont un rôle positif dans la réalisation de professeur de satisfaction au travail d'éducation physique et sportive, ainsi que la surveillance n'a pas encore équivalait à atteindre les résultats souhaités comme l'un des déterminants de professeur de satisfaction professionnelle de l'éducation physique et le niveau sportif, ainsi que parmi les résultats de cette étude sont les élèves facteur contribution à la réalisation du niveau de satisfaction au travail lorsque professeur d'éducation physique et sportive dans l'approche des compétences dans la phase secondaire.**

**Mots clés 1/ satisfaction au travail 2/ compétences d'approche**

بالإنجليزية

**We conclude from our study of theoretical and applied that job satisfaction among professors of Physical Education and Sports under the approach competencies in the secondary phase in all it was a good degree, and that the relationship with colleagues contribute to increasing the**

level of satisfaction when a professor of physical education and sports, and also we determined that working conditions were have a positive role in achieving job satisfaction professor of physical education and sports, and the supervision is not yet amount to achieve the desired as one of the determinants of job satisfaction professor of physical education and sports level, as well as among the findings of this study are pupils factor contribution to achieving the level of job satisfaction when Professor of Physical Education and Sports under the competencies approach in the secondary phase.

Keywords :1/ Job Satisfaction 2/ Approach competencies

جاء هذا البحث في فصول

الفصل الأول: الجانب التمهيدي حيث تناولنا فيه مشكلة الدراسة وفرضياتها وكذلك أهمية وأهداف الدراسة والكلمات الدالة .  
وتناول الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة وتعرضنا فيه الى الخلفية النظرية لكل من الرضا الوظيفي والمقاربة بالكفاءات ، كما تناولنا الدراسات السابقة والمشابهة.  
أما الفصل الثالث : الإجراءات الميدانية للدراسة وتناولنا فيه لمختلف الإجراءات كالدراسة الاستطلاعية ومجتمع وعينة البحث والأساليب الإحصائية المتبعة .  
الفصل الرابع : عرض وتحليل النتائج ومناقشة الفرضيات في ضوء النتائج المتحصل عليها وأهم الاستنتاجات والاقتراحات.

من أهم النتائج التي توصلت إليها الباحثة :

- أساتذة التربية البدنية والرياضية راضين عن العلاقة مع الزملاء ظل المقاربة والكفاءات.
- أساتذة التربية البدنية والرياضية راضين عن ظروف العمل في ظل المقاربة بالكفاءات.
- أساتذة التربية البدنية والرياضية راضين بدرجة متوسطة عن الاشراف في ظل المقاربة بالكفاءات في الطور الثانوي.
- أساتذة التربية البدنية والرياضية راضين فيما يخص عامل التلاميذ في ظل المقاربة بالكفاءات.

توصلت الباحثة للعديد من التوصيات أهمها :

- إجراء دراسات تخص الرضا الوظيفي والمقاربة بالكفاءات في الأطوار الأخرى (متوسط ، ابتدائي).
- التأكيد على دور المشرف في شرح ومساعدة أساتذة التربية البدنية والرياضية على فهم المقاربة بالكفاءات.
- التكييف من الملتقيات والتربصات الخاصة بالمقاربة بالكفاءات في ميدان النشاط البدني
- ضرورة الاهتمام بما هو جديد في فيما يخص المنظومة التربوية.
- توعية وتحسيس أساتذة التربية البدنية والرياضية بضرورة التكيف والتأقلم مع الإمكانيات والوسائل المتاحة.

توصل(ت) الباحث لمقترحات عديدة أهمها :

## كشاف بالفرنسية

Faculté : staps

Département : Education physique

N° d'ordre :11/D10/789

N° d'inscription : 092011656

**Chercheur : zian abdelkader**

**Soutenu publiquement le : 31/05/2016**

**Titre de la thèse (mémoire) : La satisfaction professionnelle des maîtres de l'éducation physique et des sports dans le cadre de l'approche des compétences dans la phase secondaire**

**Language de la thèse : arabe**

**Modèle de la thèse : master**

**Pays : RÉPUBLIQUE ALGÉRIENNE-M'SILA**

**Université : Université de M'sila**

**Nom et Prénom de l'encadreur : zahaf mohamed**

**Grade : doctorat**

**Nombre de page :14 pages**

**Fichier électronique (cd-Rom\* word \* PDF)**

**Spécialité : Education physique**

**Option : I apprentissage kinesthésique**

### **Résumé :**

Nous concluons de notre étude théorique et appliqué que la satisfaction professionnelle des professeurs de l'éducation physique et des sports dans le cadre des compétences d'approche dans la phase secondaire dans l'ensemble ce fut un bon degré, et que la relation avec ses collègues contribuent à accroître le niveau de satisfaction quand un professeur d'éducation physique et sportive, ainsi que nous avons déterminé que les conditions de travail étaient ont un rôle positif dans la réalisation de professeur de satisfaction au travail d'éducation physique et sportive, ainsi que la surveillance n'a pas encore équivalut à atteindre les résultats souhaités comme l'un des déterminants de professeur de satisfaction professionnelle de l'éducation physique et le niveau sportif, ainsi que parmi les résultats de cette étude sont les élèves facteur contribution à la réalisation du niveau de satisfaction au travail lorsque professeur d'éducation physique et sportive dans l'approche des compétences dans la phase secondaire.

**Mots clés :** 1/ satisfaction au travail    2/ compétences d'approche

**المخلص :**

نستخلص من دراستنا النظرية والتطبيقية أن الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات في الطور الثانوي بشكل عام كان بدرجة جيدة و أن العلاقة مع الزملاء تساهم في الرفع من مستوى الرضا عند أساتذة التربية البدنية والرياضية ، كما توصلنا أيضا إلى أن ظروف العمل كان لها دورا ايجابيا في تحقيق الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية ، أما الإشراف لم يرقى بعد إلى تحقيق المستوى المطلوب باعتباره أحد محددات الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية ، وكذلك من بين النتائج التي خلصت إليها هذه الدراسة هي مساهمة عامل التلاميذ في تحقيق مستوى الرضا الوظيفي عند أستاذ التربية البدنية والرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات في الطور الثانوي.

الكلمات المفتاحية: 1/الرضا الوظيفي 2/المقاربة بالكفاءات

## **Abstract**

We conclude from our study of theoretical and applied that job satisfaction among professors of Physical Education and Sports under the approach competencies in the secondary phase in all it was a good degree, and that the relationship with colleagues contribute to increasing the level of satisfaction when a professor of physical education and sports, and also we determined that working conditions were have a positive role in achieving job satisfaction professor of physical education and sports, and the supervision is not yet amount to achieve the desired as one of the determinants of job satisfaction professor of physical education and sports level, as well as among the findings of this study are pupils factor contribution to achieving the level of job satisfaction when Professor of Physical Education and Sports under the competencies approach in the secondary phase.

**Key words :** 1/ Job Satisfaction 2/ Approach competencies

Ce mémoire et contient de trois « 04 » chapitre

Chapitre 1: côté Primer

Chapitre 2 : Le cadre théorique et des études antérieures

Chapitre 3 : Méthodes sur le terrain pour l'étude

Chapitre 4 : Affichage et analyse des résultats

**Résultat essentielle que le chercheur à conclure :**

- Les enseignants d'éducation physique et sportive relation malheureuse avec des collègues dans le cadre de l'approche et des compétences.
- Les enseignants d'éducation physique et des sports insatisfaits des conditions de travail dans le cadre de l'approche par les compétences.
- Les enseignants d'éducation physique et sportive modérément satisfaits de la supervision sous l'approche par les compétences dans la phase secondaire.
- Les enseignants d'éducation physique et sportive satisfait par rapport aux élèves facteur à la lumière de l'approche par les compétences.

## ملخص الدراسة

### عنوان الدراسة

" الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في ظل المقارنة بالكفاءات في الطور الثانوي"

### هدف الدراسة

- معرفة مدى مساهمة العلاقة مع الزملاء في مستوى الرضا الوظيفي عند أساتذة التربية البدنية والرياضية في ظل المقارنة بالكفاءات.
- معرفة انعكاسات ظروف العمل على مستوى الرضا الوظيفي عند أستاذ التربية البدنية والرياضية في ظل المقارنة بالكفاءات.
- معرفة دور الإشراف في تحقيق الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية في ظل المقارنة بالكفاءات .
- مدى مساهمة عامل التلاميذ في تحقيق الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في ظل المقارنة بالكفاءات.

### مشكلة الدراسة

ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في ظل المقارنة بالكفاءات في الطور الثانوي ؟

### فرضيات الدراسة

- تساهم العلاقة مع الزملاء في الرفع من مستوى الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية في ظل المقارنة وبالكفاءات في الطور الثانوي.
- لظروف العمل انعكاس سلبي على مستوى الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية في ظل المقارنة بالكفاءات في الطور الثانوي.
- للإشراف دور إيجابي في مستوى الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية في ظل المقارنة بالكفاءات في الطور الثانوي.
- يساهم عامل التلاميذ في تدني مستوى الرضا الوظيفي عند أستاذ التربية البدنية والرياضية في ظل المقارنة بالكفاءات في الطور الثانوي.

### عينة الدراسة: ثانويات ولاية المسيلة.

### منهج الدراسة : المنهج الوصفي.

### أدوات الدراسة : الإستبيان.

### النتائج المتوصل إليها

- أساتذة التربية البدنية والرياضية راضين عن العلاقة مع الزملاء ظل المقارنة وبالكفاءات.
- أساتذة التربية البدنية والرياضية راضين عن ظروف العمل في ظل المقارنة بالكفاءات.
- أساتذة التربية البدنية والرياضية راضين بدرجة متوسطة عن الاشراف في ظل المقارنة بالكفاءات في الطور الثانوي.
- أساتذة التربية البدنية والرياضية راضين فيما يخص عامل التلاميذ في ظل المقارنة بالكفاءات.

### أهم التوصيات والاقتراحات

- إجراء دراسات تخص الرضا الوظيفي والمقارنة بالكفاءات في الأطوار الأخرى (متوسط ، ابتدائي).
- التأكيد على دور المشرف في شرح ومساعدة أساتذة التربية البدنية والرياضية على فهم المقارنة بالكفاءات.
- التكثيف من المنتقيات والتربصات الخاصة بالمقارنة بالكفاءات في ميدان النشاط البدني
- ضرورة الاهتمام بما هو جديد في فيما يخص المنظومة التربوية.
- توعية وتحسيس أساتذة التربية البدنية والرياضية بضرورة التكيف والتأقلم مع الإمكانيات والوسائل المتاحة.

## Résumé

### Titre de l'étude

"La satisfaction professionnelle des enseignants de l'éducation physique et des sports dans le cadre de l'approche des compétences dans la phase secondaire"

### Objectif de l'étude

- La connaissance de l'ampleur de la contribution de la relation avec des collègues dans le niveau de satisfaction au travail quand un enseignant d'éducation physique et sportive dans les compétences approchent.
- Connaissance des enseignants des travaux sur le niveau de satisfaction au travail quand un professeur d'éducation physique et sportive dans les conditions de compétences d'approche.
- Connaître le rôle de supervision dans la réalisation de l'enseignant de satisfaction professionnelle de l'éducation physique et du sport dans l'approche des compétences.
- La mesure dans laquelle les facteurs dans la réalisation de la satisfaction au travail pour les enseignants et l'éducation physique et le sport en perte d'approche par les compétences.

### problème étude

Quel niveau de satisfaction professionnelle des enseignants de l'éducation physique et des sports dans le cadre de l'approche des compétences dans la phase secondaire?

### hypothèses

- Contribuer à la relation avec des collègues à soulever le niveau de l'enseignant de satisfaction au travail d'éducation physique et sportive à la lumière de l'approche et des compétences dans la phase secondaire.
- Les conditions de travail d'une réflexion négative sur le niveau de satisfaction au travail pour l'enseignant d'éducation physique et des sports dans l'approche des compétences dans la phase secondaire.
- Superviser un rôle positif dans le niveau de l'enseignant de satisfaction professionnelle de l'éducation physique et du sport dans l'approche des compétences dans la phase secondaire.
- Contribue à l'élève dans le faible niveau de satisfaction au travail quand un enseignant d'éducation physique et sportive dans les compétences d'approche dans la phase secondaire.

**L'échantillon** de l'étude: les écoles secondaires M'sila.

**Méthodologie:** approche descriptive.

**outils d'étude:** enquête.

### **Leurs conclusions.**

- Les enseignants d'éducation physique et sportive relation malheureuse avec des collègues dans le cadre de l'approche et des compétences.
- Les enseignants d'éducation physique et des sports insatisfaits des conditions de travail dans le cadre de l'approche par les compétences.
- Les enseignants d'éducation physique et sportive modérément satisfaits de la supervision sous l'approche par les compétences dans la phase secondaire.
- Les enseignants d'éducation physique et sportive satisfait par rapport aux élèves facteur à la lumière de l'approche par les compétences.

### **Les recommandations et les suggestions les plus importantes**

- Mener des études relatives à la satisfaction professionnelle et les compétences d'approche dans d'autres phases (moyenne, primaires).
- Mettre l'accent sur le rôle du superviseur pour expliquer et aider les enseignants d'éducation physique et du sport pour comprendre les compétences d'approche.
- Condensation des forums et des stages possèdent des compétences d'approche proactive dans le domaine de l'activité physique
- La nécessité de prêter attention à ce qui est nouveau en ce qui concerne le système éducatif.
- Eduquer et sensibiliser les enseignants d'éducation physique et de sport doivent s'adapter et de faire face avec le potentiel et les moyens disponibles.