



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

Job satisfaction among teachers of physical education and sports in light of the approach to competencies in the secondary phase

ط.زيان عبد القادر · ا.د. زحاف محمد
جامعة محمد بوضياف المسيلة

الايمليل: mohamed.zahaf@univ-msila.dz

تاريخ النشر: 2021/06/30

تاريخ القبول: 2021/06/28

تاريخ الاستلام: 2021/06/05

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات في الطور الثانوي ، من أجل تبني سياسات تربوية من شأنها تعزز النواحي الايجابية وتصحح النواحي السلبية .

ولتحقيق ذلك استخدم الباحث المنهج الوصفي لملائمته لهذه الدراسة ، على عينة عشوائية بلغ عددها 23 أستاذا من أصل 150 موزعين على مختلف ثانويات ولاية المسيلة ، حيث طبق عليهم الاستبيان، وتوصل أن رضا وظيفي متوسط لدى أستاذ التربية البدنية والرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات في الطور الثانوي ، ولا بد الاهتمام بالعلاقة مع الزملاء ، والاهتمام بظروف العمل وإشراف عامل التلاميذ ، لما له من أثار ايجابية في رفع الروح المعنوية وتحقيق التوافق النفسي ، وارتفاع مستوى إنتاجهم.

وفي ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث يوصى الباحث بالاعتماد على المختصين والخبراء في شرح ومساعدة أساتذة التربية البدنية والرياضية على فهم المقاربة بالكفاءات و التكثيف من الملتقيات و التريصات الخاصة بالمقاربة بالكفاءات في ميدان النشاط البدني
الكلمات المفتاحية: المقاربة بالكفاءات، الرضا الوظيفي .

Abstract:

This study aims to identify job satisfaction among teachers of physical education and sports in light of the approach to competencies in the secondary phase, in order to adopt educational policies that enhance the positive aspects and correct the negative aspects. To achieve this, the researcher used the descriptive approach for its suitability for this study, on a random sample of 23 A professor out of 150 distributors in different secondary schools in the state of M'sila, where the

questionnaire was applied to them, and it was concluded that the average job satisfaction of a professor of physical education and sports in light of the approach to competencies in the secondary phase, and attention must be paid to the relationship with colleagues, attention to working conditions and supervision of the pupil worker, Because of its positive effects in raising the morale, achieving psychological compatibility, and increasing the level of their production. In light of the results of the research, it is recommended that the researcher rely on specialists and experts in explaining and assisting teachers of physical education and sports to understand the approach with competencies and intensification of forums and trainings for the approach to competencies in the field of physical activity.

-Keywords : Approach to competencies, Job Satisfaction

1-1- مقدمة :

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 و إما أن يكون غير راضى 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 فإن 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.

حيث 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 المشاعرو 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 المناهج 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 انجاز 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 .

1-2- الإشكالية :

يعد إصلاح الأنظمة التربوية والتعليمية من مقاصد وغايات الدول لجعلها أكثر انسجاما 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 أجد أهم التغييرات التي أدخلت على التربية الحديثة ، وكانت الجزائر من بين الدول التي اعتمدت هذه المقاربة من أجل 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 جزءا 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 ويترتب 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 وأواصر 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 عاملا أساسيا 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 لتركز 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 لأستاذ 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؟

3-1-الفرضيات:

-الفرضية العامة:

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

-الفرضيات الفرعية:

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

4-1-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 الثاني.

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

5-1-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 ..

6-1-تحديد المفاهيم:

- الرضا الوظيفي: لغة: من الفعل رضى عن الشيء أي اختاره وفتح به ، رضى يرضى ، رضا رضى وهو ضد سخط ، بمعنى زال استيائه ورضا (الفيروز أبادي ، 1998 ص315). وراضي : جمع رضات وهو القانع بالشيء غير متدمر وغير مشتكي مما هو فيه (على بن هدية ، 1991 ، ص391).

وقوله تعالى : "رضي الله عنهم ورضوا عنه" (المائدة ، 119 ، التوبة 100 ، المجادلة 22 ، البينة 08). وتأويله أن الله -تعالى- رضى عن أفعالهم ، ورضوا عن ما جازاهم به (الزبيدي ، ص462) 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).

إصطلاحا: تعددت التعريفات التي تناولت الرضا الوظيفي وذلك لاختلاف المداخل التي

تناول بها الباحثون مفهوم الرضا الوظيفي ، حيث يعرف بأنه حصيلة لمجموعة العوامل ذات الصلة والعمل الوظيفي والتي تقاس أساسا بقبول الفرد ذلك العمل

بارتياح ورضا نفس وفاعلية بالإنتاج نتيجة للشعور الوجداني الذي يمكن للفرد من القيام بعمله دون ملل أو ضيق. (محمود عبد الفتاح رضوان 2012).

التعريف الإجرائي: 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 .

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 ، والمردود المناسب من طريقة ، و وسائل ، ومكان وزمان وخصائص المتعلم والوسيط و النظريات البيداغوجية (حاجي فريد، 2005، ص11).

الكفاءة: هي مجموعة مندمجة و وظيفية 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 كدعامة 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 منتظر 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 . توعية وتحسيس أساتذة التربية البدنية والرياضية بضرورة التكيف والتأقلم مع الإمكانيات والوسائل المتاحة

7-1- الدراسات السابقة:

-دراسة مسعود بورغدة محمد (2008) الرضا الوظيفي لأساتذة لتربية 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 غيرراضين 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

- دراسة بكاي سعد (2013/2014) الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء مسيري المنشآت الرياضية، شملت هذه الدراسة مسيري المنشآت الرياضية لثلاث ولايات هي المسيلة، الجلفة، برج بوعريج ، 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 ارتباطيه موجبة بين الرضا عن العمل لمسيري المنشآت الرياضية وأدائهم ،
لا توجد علاقة ارتباطيه بين رضا مسيري المنشآت عن الإشراف والأداء ، توجد علاقة
طردية موجبة بين رضا مسيري المنشآت عن الأجر والأداء ، هناك علاقة ارتباطيه
طردية موجبة بين رضا مسيري المنشآت الرياضية عن الترقية والأداء . -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 .
- 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 .

دراسة بن عقيلة كمال (2008/2007) تطوير مناهج التربية البدنية والرياضية في ظل 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 ، وعيينة 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 .

- التعليق على الدراسات السابقة : نستنتج من الدراسات السابقة ما يلي :

لقد تنوعت الأهداف 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 .

وفقد اختلفت كذلك من حيث الأهداف بين تقييم مدى تحقيق المقاربة بالكفاءات للمنهج الجديد.وبين دارس لاتجاهات أساتذة التربية البدنية نحو التدريس بهذه

المقاربة، وبين من حاول تسليط الضوء على انعكاس المقاربة بالكفاءات على تدريس النشاط البدني الرياضي. وكذلك 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 أساتذ التربية البدنية والرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات " فكان موجهاً لأساتذة التربية البدنية والرياضية للطور الثانوي لقياس مستوى الرضا الوظيفي .

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 ببناء استبيان كأداة تحقق أهداف الدراسة . 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 المقاربة بالكفاءات في الطور الثانوي".

2- الإجراءات المنهجية للدراسة:

1.2. المنهج المتبع:

بناء على طبيعة موضوع الدراسة اعتمدنا على المنهج الوصفي، حيث يهدف البحث الوصفي إلى جمع البيانات واختيار الفروض والإجابة على التساؤلات، والبحث الوصفي عبارة عن استقصاء ينصب على ظاهرة من الظواهر كما هي في قائمة الحاضر بقصد تشخيصها وكشف جوانبها وتحديد العلاقة بين عناصرها (رابح بكي 1984 ، ص 24).

2.2. مجتمع وعينة البحث:

يتمثل مجتمع البحث في ثانويات ولاية المسيلة المتمثلة في (67) ثانوية و(150) أستاذ تربية بدنية في الطور الثانوي ، حسب مديرية التربية لولاية المسيلة لسنة 2016/2015 اشتملت عينة البحث على مجموعة من الأساتذة في الطور الثانوي لمختلف مناطق ولاية المسيلة ، وقد تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وقد اشتملت عينة أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي على 23 أستاذا من أصل 150 أستاذا موزعين على مختلف ثانويات ولاية المسيلة ، وهم بذلك يمثلون 15.33% من مجتمع الدراسة .
والجدول رقم (1) 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 الأدريس	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	امجدل	02
المجموع	/////	/////	23

2.3 المعاملات العلمية للأداة:

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 تنتهي 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 التّحقق 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 (2): معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان

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

** دال عند $(\alpha=0.01)$ ، * دال عند $(\alpha=0.05)$

يتضح من الجدول أن جميع معاملات ارتباط الأسئلة بالدرجة الكلية للاستبيان دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.01)$ و $(\alpha=0.05)$ ، ما يعتبر مؤشراً على صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.

الثبات: 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 (3): 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 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 وصلاحيتها للاستخدام مع العينة النهائية للدراسة

4.4.2. أدوات البحث:

الاستبيان: هو عبارة عن استمارة 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 .

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

الأساليب الإحصائية: اعتمدنا عدة أساليب إحصائية نذكرها كما يلي :

- معامل الصدق الداخلي للتأكد من صدق الأداة .
- معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات الأداة .
- اختبار كاف تربيع للتحقق من فرضيات البحث. 3.

3- عرض وتحليل نتائج الدراسة

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

الجدول رقم (4): يوضح نتائج العلاقة مع الزملاء في ظل المقاربة بالكفاءات.

درجة الحرية	مستوى الدلالة	ك ² الجدولة	ك ² المحسوبة	المتوسط الحسابي	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على المحور الأول
04	0.05	9.48	61.08	2.23	40.25	2.5%	4	غير راضي إطلاقا
					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 نلاحظ أن أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالا (23) ، كانت كانت إجاباتهم على أسئلة المحور الأول ككل كما يلي: المجموعة الأولى بالبديل " غير راضي إطلاقا " وقد بلغ عددهم (4) أفراد بنسبة 2,5%، و المجموعة الثانية بالبديل "غير راضي " والبالغ عددهم (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 إجابتهم 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 ، وبالنظر إلى قيمة كالمحسوبة نجدها قد بلغت قيمة 61.08 وهي أكبر من قيمة كالمجدولة التي بلغت قيمة 9.48 ، ومنه فإننا نستنتج أنه توجد 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 وهذا ما أكدته قيمة اختبار الدلالة ك2 حيث جاءت دالة إحصائية لصالح البديل "راضي بدرجة جيدة" وعند مستوى الدلالة 0.05.

عرض نتائج المحور الثاني: ظروف العمل في ظل المقاربة بالكفاءات
الجدول رقم (5): يوضح نتائج ظروف العمل في ظل المقاربة بالكفاءات

درجة الحرية	مستوى الدلالة	ك ² الجدول	ك ² المحسوبة	المتوسط الحسابي	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على المحور الثاني
04	0.05	9.48	28.28	2.86	63.25	16.2%	41	غير راضي اطلاقا
					63.25	12.6%	32	غير راضي
					63.25	27.7%	70	راضي بدرجة متوسطة
					63.25	28.5%	72	راضي بدرجة جيدة
					63.25	15.0%	38	راضي بدرجة عالية
					253	100%	253	الإجمالي

من خلال الجدول نلاحظ أن أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (23)، كانت إجاباتهم على أسئلة المحور الثاني ككل كما يلي: المجموعة الأولى بالبديل "غير راضي إطلاقاً" وقد بلغ عددهم (41) أفراد بنسبة 16,2% ، والمجموعة 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) أفراد 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، وبالنظر إلى قيمة كا المحسوبة نجدها قد بلغت قيمة 28.28 وهي أكبر من قيمة كا الجدولة التي بلغت قيمة 9.48، ومنه فإننا نستنتج 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 المقاربة بالكفاءات وهذا ما أكدته قيمة اختبار الدلالة كا حيث جاءت دالة إحصائية لصالح البديل "راضي بدرجة جيدة" وعند مستوى الدلالة 0.05.

عرض نتائج المحور الثالث: الإشراف في ظل المقاربة بالكفاءات.

الجدول رقم (6): يوضح نتائج الإشراف في ظل المقاربة بالكفاءات

بدائل الإجابة على المحور الثالث	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	المتوسط الحسابي	كا ² المحسوبة	كا ² الجدولة	مستوى الدلالة	درجة الحرية
غير راضي اطلاقا	6	2.9%	51.75	2.49	68.62	9.48	0.05	04
غير راضي	27	13.0%	51.75					
راضي بدرجة متوسطة	70	33.8%	51.75					
راضي بدرجة جيدة	65	31.4%	51.75					
راضي بدرجة عالية	39	18.08%	51.75					
الاجمالي	207	100%	207					

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

المجموعة الأولى بالبديل "غير راضي إطلاقا" 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 ، وبالنظر إلى قيمة كا المحسوبة نجدها قد بلغت قيمة 68.62 وهي أكبر من قيمة كا الجدولة التي بلغت قيمة 9.48 ، ومنه فإننا نستنتج 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 وهذا ما أكدته قيمة اختبار الدلالة كا حيث جاءت دالة إحصائية لصالح البديل راضي بدرجة متوسطة وعند مستوى الدلالة 0.05. عرض نتائج المحور الرابع: التلاميذ في ظل المقاربة .

الجدول رقم (7): يوضح نتائج التلميذ في ظل المقاربة بالكفاءات

بدائل الإجابة على المحور الرابع	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	المتوسط الحسابي	كا ² المحسوبة	كا ² الجدولة	مستوى الدلالة	درجة الحرية
غير راضي اطلاقا	8	5.0%	40.25	2.31	81.70	9.48	0.05	04
غير راضي	9	5.6%	40.25					
راضي بدرجة متوسطة	41	25.5%	40.25					
راضي بدرجة جيدة	70	43.5%	40.25					
راضي بدرجة عالية	33	20.5%	40.25					
الإجمالي	161	100%	161					

من خلال الجدول نلاحظ أن أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (23)، كانت 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 ، وبالنظر إلى قيمة كا المحسوبة نجدها قد بلغت قيمة 81.70 وهي أكبر من قيمة كا الجدولة التي بلغت قيمة 9.48 . 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 المقارنة بالكفاءات وهذا ما أكدته قيمة اختبار الدلالة كا2 حيث جاءت دالة إحصائية لصالح البديل راضي بدرجة جيدة وعند مستوى الدلالة 0.05.

ولتأكيد النتائج المتوصل إليها في المحاور قمنا بحساب نتائج الاستبيان ككل الجدول رقم (8): يوضح النتائج الكلية للاستبيان.

درجة الحرية	مستوى الدلالة	كا2 الجدولة	كا2 المحسوبة	متوسط الحسابي	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
04	0.05	9.48	197,94	2.52	156.4	82,19%	155	راض بدرجة عالية
					156.4	37,33%	261	راض بدرجة جيدة
					156.4	90,28%	226	بدرجة متوسطة
					156.4	35,10%	81	غير راض

					156.4	54,7%	59	غير راض إطلاقاً
					782	%100	782	المجموع

من خلال الجدول 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 بد درجة متوسطة" والبالغ عددهم (226) بنسبة 28,90% وأما المجموعة الرابعة فتمثل الأفراد الذين كانت إجابتهم بالبديل "راضي بد درجة جيدة " والبالغ عددهم (261) أفراد بنسبة 33,37% ، في حين نلاحظ أن ما نسبته 19,82% تمثل المجموعة الخامسة الذين أجابوا بالبديل "راضي بد درجة عالية " والبالغ عددهم (155) أفراد، كما بلغ المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على أسئلة الاستبيان ككل 2.25 ، وبالنظر إلى قيمة كا المحسوبة نجدها قد بلغت قيمة 197.94 عند درجة الحرية 04 وهي قيمة دالة إحصائياً لصالح البديل بأكبر تكرار. ومنه نستنتج أن أفراد عينة الدراسة ورغم تفاوتهم في الإجابة على أسئلة الاستبيان ككل إلا أن عدد كبير منهم راضي بد درجة جيدة ، وهذا ما أكدته قيمة اختبار الدلالة كا2 حيث جاءت دالة إحصائية لصالح البديل "راضي بد درجة جيدة" وعند مستوى الدلالة 0.05.

2.3 مناقشة الفرضيات في ضوء نتائج الدراسة:

- مناقشة نتائج الفرضية الأولى:-

من خلال النتائج المتوصل إليها في الجدول (4) نستنتج أن أفراد عينة الدراسة ورغم تفاوتهم في الإجابة على أسئلة المحور الأول إلا أن عدد كبير منهم راضي بد درجة جيدة فيما يخص العلاقة مع الزملاء في ظل المقاربة بالكفاءات ، وهذا ما أكدته قيمة اختبار الدلالة كا2 ، حيث جاءت دالة إحصائية لصالح البديل راضي بد درجة جيدة عند مستوى الدلالة 0.05. وهذه النتائج تؤكد صحة الفرضية الأولى 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 تثنئي 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 لابد 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، 1979، ص 145).
- على ضوء هذه النتائج نستطيع القول أن الفرضية الأولى 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 بورعدة محمد 2008) ، التي توصلت الى أن أساتذة التربية البدنية والرياضية غير راضين وظيفيا وفق محاور الرضا الوظيفي بما فيها محور العلاقة مع الزملاء . ودراسة (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 (5) 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 وهذا ما أكدته قيمة اختبار الدلالة ك2 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 سلبي على مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات في الطور الثانوي.

وهذا ما تشير إليه دراسة "إلتون مايو" " ELTON MAYO " حول الظروف الفيزيكية 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 اللاتقة .

على ضوء هذه النتائج نستطيع القول أن الفرضية الثانية القائلة أن لظروف العمل انعكاس سلبي 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 ، وهذا ما تؤكدته دراسة حرقاس وسيلة 2010 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 وتحققها .

- مناقشة الفرضية الثالثة :

من خلال النتائج المتوصل اليها في الجدول رقم (6) 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 ، وهذا ما أكدته قيمة اختبار الدلالة ك2 حيث جاءت دالة إحصائية لصالح البديل راضي بدرجة متوسطة عند مستوى الدلالة 0.05.

وهذه النتائج تنفي صحة الفرضية الثالثة 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 ارضاهم 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، 1979، 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 .

تتفق الدراسة الحالية مع دراسة (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 (بكاي سعد، 2014) التي توصلت الى وج ود رضا وظيفي مرتفع لدى مسيري المنشآت الرياضية ، إلا أنه لا توجد علاقة ارتباطيه بين رضا مسيري المنشآت عن الإشراف والأداء

- مناقشة الفرضية الرابعة :

من خلال النتائج المتوصل اليها في الجدول رقم (7) نستنتج أن أفراد عينة الدراسة ورغم تفاوتهم في الإجابة على أسئلة المحور، إلا أن عدد كبير منهم راضي بدرجة جيدة

فيما يخص التلاميذ في ظل المقاربة بالكفاءات ، وهذا ما أكدته قيمة اختبار الدلالة 2ك حيث جاءت دالة إحصائية لصالح البديل راضي بدرجة جيدة وعند مستوى 0.05. وهذه النتائج تنفي صحة الفرضية الرابعة 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. ودراسة (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 إليها في الجدول رقم (8) نستنتج أن أفراد عينة الدراسة ورغم تفاوتهم في الإجابة على أسئلة الاستبيان ككل إلا أن عدد كبير منهم راضي بدرجة جيدة ، وهذا ما أكدته قيمة اختبار الدلالة 2ك 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 الوظيفية" (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 إطلاقا 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 ويفرله الراحة ، 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).

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 إجراء الأهداف التعليمية واستخراج مؤشرات الكفاءة . وتختلف مع دراسة كل من (مسعود بورغدة محمد 2008) ، التي توصلت إلى أن أساتذة التربية البدنية والرياضية غير راضين وظيفيا وفق محاور الرضا الوظيفي . ودراسة (فاطمة شيبوب 2008) ، التي توصلت إلى وجود درجة الرضا الوظيفي العام لدى المعلمين والمعلمات دون المستوى المطلوب .

4. خاتمة:

استخلصنا من دراستنا 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 واتجاه عمله باعتبار العمل هو انعكاس لهما الإشباع الذي يستمده الفرد من عمله ، والجماعات التي تشاركه فيه ، خاصة وأننا 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 . وأن ظروف العمل كان لها دورا ايجابيا 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. وأن الإشراف لم يرق 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 و الإمام 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 الأخير نتمنى أن نكون قد وفقنا في الإحاطة بموضوع بحثنا من كل الجوانب ، وإذا كنا على العكس من ذلك فهذا ما يميز به البحث العلمي من استمرارية ، ونطلب من زملائنا الطلبة والباحثين أن يواصلوا الطريق في هذا المجال والله ولي التوفيق.

توصيات واقتراحات: في ضوء النتائج يوصى الباحث بما يلي:
-إجراء دراسات تخص الرضا الوظيفي والمقاربة بالكفاءات في الطور متوسط وابتدائي.
- ضرورة تكثيف المنتقيات و التربصات الخاصة بالمقاربة بالكفاءات في ميدان النشاط البدني
5. المراجع:

- 1-الفيروز أبادي (1998):القاموس المحيط ، مؤسسة الرسالة ، لبنان .
- 2-الزبيدي ، تاج العروس من جواهر القاموس ، مج لد 19 ، دار الفكر للطباعة والنشر
- 3-احمد صقر عاشور (1979): ادارة القوى العاملة ، ط2 ، دار النهضة للنشر بيروت .
- 4-جروان سابق (1991):كنز الطالب،قاموس فرنسي عربي،المؤسسة الوطنية للكتاب الجزائر
- 5-حاجي فريد(2005):بيداغوجية التدريس بالكفاءات الأبعاد والمتطلبات،دار الخلدونية، الجزائر
- 6-مح مد حمدي (2007)المدخل التربوي للتعلم بالكفاءات ، افريقيا الشرق ، المغرب .
- 7-رابح ترلي(1984): مناهج البحث في علوم التربية وعلم النفس،المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر
- 8-سهيل محمد عباس(2001): ادارة الموارد البشرية، ط2 ، دار وائل للنشر، عمان
- 9-مصطفى نجيب شاويش (1996) إدارة المارد البشرية،ط1، دار الشرق للنشر عمان
- 10- محمد حسن علاوي،أسامة كامل راتب (1999) البحث العلمي،دار الفكر العربي، القاهرة
- 11-وزارة التربية الوطنية (2003)، اللجنة الوطنية للمناهج ، الوثيقة المرافقة للمناهج التربية البدنية والرياضية السنة الثانية من التعليم المتوسط ، الديوان الوطني للتعليم والتكوين عن بعد .

12- مسعود بورغدة (2008)الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بأدائهم ،رسالة الدكتوراه غير منشورة، قسم التربية البدنية ، جامعة قسنطينة

- 13- بكاي سعد (2013/2014):الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء مسيري المنشآت الرياضية،رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة و التسيير الرياضي،جامعة المسيلة
- 14- شاطر شفيق(2009/2010):أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بمؤسسة إنتاج الكهرباء جيجل،رسالة ماجستير في علوم التسيير، جامعة جيجل.الجزائر
- 15- فاطمة شيبوب (2008) مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي معلمات مدارس التعليم الثانوي بمدينة سطيف ، شهادة الماستر في علوم التربية ، جامعة سطيف .
- 16 - بن عقيلة كمال (2007/2008):تطوير مناهج التربية البدنية والرياضية في ضل المقاربة بالكفاءات وانعكاسه على تدريس النشاطات البدنية والرياضية في المرحلة المتوسطة، رسالة دكتوراه غير منشورة ،معهد التربية البدنية والرياضة،جامعة الجزائر3 ملحق رقم 1: استمارة استبيان

غير رياضي إطلاقا	غير رياضي.	رياضي بدرجة متوسطة متمتوسطة	رياضي بدرجة جيدة.	رياضي بدرجة عالية.	محاور الرضي الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية
المحور الأول:العلاقة مع الزملاء في ظل المقاربة بالكفاءات					
					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.
المحور الثاني: ظروف العمل في ظل المقاربة بالكفاءات.					
					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.
المحور الثالث: الإشراف (المفتش) في ظل المقاربة بالكفاءات.					
					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.
المحور الرابع: التلاميذ في ظل المقاربة بالكفاءات.					
					28- عدد التلاميذ الذين أدرسهم يناسبي.
					29- استجابة التلاميذ لتوجيهاتك وإرشاداتك
					30- مشاركة التلاميذ في النشاط الصفي.
					31- مشاركة التلاميذ في الدورات الخاصة بالرياضة المدرسية.
					32- تقيد التلاميذ بالنظام.
					33- استيعاب التلاميذ لدروس التربية البدنية والرياضية.
					34- الحفاظ على الانضباط داخل النشاط الصفي.