

ملخص: أطروحة مقدمة لنيل شهادة
الدكتوراه في نظرية ومنهجية التربية
البدنية و الرياضية

الرضا عن العمل وعلاقته ببعض المتغيرات في ضوء المدرسة الحديثة دراسة ميدانية حول البعد النفسي الاجتماعي لأساتذة النشاط البدني الرياضي ببعض ولايات الجنوب

الأستاذ : عامر شرفي
جامعة زيان عاشور الجلفة

1- تقديم الموضوع:

هدفت التربية منذ القدم إلى تحقيق قيام مجتمع متطور ، وانتقلت من حشو المعلومات في ذاكرة التلميذ إلى احترام إمكانياته ، ثم إلى كشف أدق الخصائص والمميزات التي تميز كل مرحلة من مراحل نموه، كي تستثمر هذه الخصائص فيما بعد وتكون فردا سويا وفعالا في مجتمعه ، من هنا نرى إن المحور الأساسي تدور حوله التربية هو الفرد فهو الذي يجب تشكيله لتحقيق الغرض المطلوب ، لهذا كان توجيه الأستاذ لمهنته يبدأ بالدراسة المستفيضة لمهنته ولا يستقيم عمله في غير هذه الدراسة .

إن وظيفة المدرسة الحديثة في ضوء التحولات الجديدة التي أحدثتها الانفجار العلمي وتدفق المعارف وتزايد الحاجات الاجتماعية والاقتصادية للإنسان المعاصر وفي ضوء هذه التوجهات الجديدة لقطاع التربية والتعليم أصبحت الدولة تدعو إلى معادلة هامة ألا وهي معادلة الربح بكل أشكاله حتى لا تستنزف قيمة الوقت والجهد في التأهيل وإعادة التأهيل قصد امتلاك القدرة على الاندماج في عالم الشغل والحياة ، هذا ما ميز نظام التعليم في المدرسة التقليدية التي أساسها التلقين من أجل هذا ظهر مفهوم الكفاءة (المقاربة بالكفاءات) كنظام عملي جديد يركز في أهدافه على جعل التعليم ذا أثر فعال حيث انتقل الاهتمام بناء على هذا المفهوم الى جعل المعرفة النظرية مادة

حيوية ، فالكفاءة حينها تصبح هي الهدف الاسمي في التعليم وليس المعرفة .

إن الاهتمام بمقومات وكفاءات مربى التربية البدنية والرياضية -
المعرفية والوجدانية والبدنية والاجتماعية -يعني الاهتمام بأركان
العملية التعليمية الأخرى كالمنهج الدراسي، وذلك لما لهذه الأخيرة من
آثار ودلالات تربوية تؤثر وتتأثر بها، فالأستاذ الكفاء هو صمام
الأمان للعملية التعليمية، فقد يتحول المنهج الدراسي رغم ما به من
مآخذ أو قصور إلى أداة تربوية هامة في يد مربى كفاء، وقد يحدث
العكس، فقد يكون المنهج موضوعاً بعناية وجهد وينقلب على يد أستاذ
أو مربى غير كفاء إلى خبرات مفككة ينصرف عنه التلاميذ أكثر مما
يقبلون عليه و يستفيدون منه كما أن رضا الأستاذ على عمله يعطي له
اتجاهات ايجابية نحو مادته ومنهاجه، كما إن إستراتيجية التغيير
تتطلب انضمام المدرسين للمبادرة وإدراكهم للنتائج التي تترتب عن
ذلك ، وهو ما يفسح المجال للأستاذ كي يعبر عن رأيه، فيكون هنا في
ظل هذه المقاربة الحديثة مدعوا إلى التخلي عن عرض المعارف
وتوزيعها على التلاميذ وان يتحول إلى مكون ومنظم لوضعيات
تعليمية .

انطلاقاً مما سبق فإن الدراسة الحالية لموضوع بحثنا هذا هو محاولة
إمارة اللثام عن العلاقة الهامة بين مفهومين أساسيين هما:مصطلح
الكفاءة في المدرسة الجزائرية الحديثة وأساس العملية التعليمية
ومحورها أستاذ التربية البدنية والرياضية وربط العلاقة بينهما بمفهوم
هام وجدير بالدراسة ألا وهو مصطلح الرضا عن العمل .
أولت الدولة الجزائرية منذ الاستقلال الاهتمام البالغ بقطاع التربية
والتعليم جاهدة منها وفعالة غفي عصرنته وتحديثه مع التطورات
الحاصلة والهامة في الحقل التربوي، وكان هذا العمل منطقياً نتاجاً
للتطورات الحاصلة والقفزات النوعية التي أحدثتها عالم التكنولوجيا
اليوم حيث لأثر هذا الأخير بشكل ايجابي على التصورات الفلسفية
والدراسات النفسية ، وتقنيات التدريس فبات من الضروري مراجعة
المناهج الدراسية المعتمدة ومحاولة تحديثها تماشياً مع متطلبات سوق
العمل ومستلزمات المدرسة الحديثة ، والجزائر من بين الدول التي
تعاقبت على منظوماتها التربوية إصلاحات بدأت من الاستقلال ، ففي

السنوات الأولى 1962 إلى غاية 1970 اهتمت بإعادة الاعتبار للغة العربية ، ثم انتقلت إلى موضوع المنهاج والبرامج التعليمية خلال السنوات الممتدة من 1970-1977 ، ميز هذه المرحلة الاهتمام بإعداد المعلم، ومقاييس التوجيه ، وتعد أمرية 1976 أهم ما جاءت به الإصلاحات في هذه المرحلة حيث تضمنت إنشاء المدرسة الأساسية ، واستمر العمل في تحديد المعارف في المجال العلمي والتكنولوجي ، بناء على هذا ضيفت المناهج الجديدة والحديثة في مؤسسات التربية والتعليم بكل أطواره وانتقل التعليم من فلسفة الأهداف (التدريس بالأهداف) إلى مفهوم عالمي جديد ومنطق تعليمي حديث (المقاربة بالكفاءات) اعتمد هذا المنهاج بداية من سنة 2004 حسب المرسوم رقم 10 المستخرج من تلك السنة) الممارسات التدريسية للمعلمين رسالة ماجستير) وهو الوقوف على مدلول المعارف ومدى أهميتها ولزوميتها في الحياة اليومية للفرد ، وذلك بجعل التلميذ هو محور العملية التعليمية بإشراكه في مسؤوليات القيادة وتنفيذ عمليات التعلم وهو ما يعرف ببيداغوجيا الإدماج ، إذن عملية التعلم عموماً وإعداد الدرس ليست شيئاً هيناً بالنسبة للأستاذ الذي أصبح يصدر عنه نوعاً من عدم الرضا عن العمل تبدو على شكل سلوكيات تلاحظ أثناء أدائه لمهنة التدريس في حصة التربية البدنية والرياضية وقد تفاوت هذا السلوك الذي هو عدم الرضا في نوعيته ودرجته من حيث طبيعة المادة وأهدافها ومحيط العمل (الجو الدراسي) وما يوفره من وسائل ومساحات وأدوات وأجهزة تلبي متطلبات العمل في ضوء هذا المنهج الحديث ، في حين نجد أن الأستاذ مطالب بالعمل به ، بات اليوم الأستاذ يعيش حالة من عدم الرضا عن العمل ، وأصبح يعاني الأمرين صعوبة التكيف مع المنهاج الجديد ، وغموض المفاهيم البيداغوجية والمصطلحات المتعلقة به وبين هذا وذاك أصبح الأستاذ حالة من اللا استقرار النفسي.

انطلاقاً مما سبق فإن الدراسة الحالية نحاول من خلالها الإجابة على التساؤل التالي :

هل يساهم المنهاج "الجديد المقاربة بالكفاءات" في تحقيق الرضا الوظيفي للأستاذ من خلال حصة التربية البدنية والرياضية ؟

2/ الفرضيات:

2-1- الفرضية العامة : يساهم المنهاج "الجديد المقاربة بالكفاءات" في تحقيق الرضا الوظيفي للأستاذ من خلال حصة التربية البدنية والرياضية ؟

2-2- الفرضيات الجزئية: يساهم المنهاج "الجديد المقاربة بالكفاءات" في تحقيق الرضا عن المرتبات والمزايا المادية للأستاذ من خلال حصة التربية البدنية والرياضية ؟
يساهم المنهاج "الجديد المقاربة بالكفاءات" في تحقيق الرضا عن الذات بالنسبة للأستاذ من خلال حصة التربية البدنية والرياضية ؟
يساهم المنهاج "الجديد المقاربة بالكفاءات" في تحقيق الرضا عن طبيعة العمل وظروفه بالنسبة للأستاذ من خلال حصة التربية البدنية والرياضية ؟
يساهم المنهاج "الجديد المقاربة بالكفاءات" في تحقيق الرضا عن علاقة الأستاذ بالمسؤولين من خلال حصة التربية البدنية والرياضية ؟

3- أهمية الدراسة: تتضح أهمية الموضوع من خلال الربط بين مفهومين هما الرضا عن العمل ومنهج حديث بمؤسساتنا التعليمية وكيف يؤثر ويتأثر كل منهما بالآخر .

- تطبيق هذه المقاربة في حقل التربية والتعليم يسدل الستار عن حالة نفساجتماعية للأستاذ تتجسد في الرضا أو عدمه عن ظروف العمل.

- تعد هذه المقاربة جوهر الإصلاحات التربوية التي تشهدها المدرسة الجزائرية الحديثة ، قد يساهم هذا البحث في إثراء هذا الإصلاح من زاوية الأستاذ الذي هو حيز الزاوية في هذا العمل .

- التعريف بالرضا الوظيفي وإزالة الغموض عنه وإبداء المعنى الحقيقي له.

- دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي للأستاذ وفهم شعوره اتجاه هذا المنهاج الجديد.

4- أهداف الدراسة : تكمن أهداف الدراسة في محاولة معرفة العوامل المتسببة في عدم رضا الأستاذ عن أدائه الوظيفي أو عدمه والانعكاسات الناتجة عن المنهاج الجديد وعلى العموم تتجلى أهداف موضوعنا هذا في :

- معرفة أهم المشاكل التي تعيق أستاذ التربية البدنية والرياضة في تطبيقه لهذا المنهاج الذي ينعكس في حالة من الرضا او عدمه تبدو على شكل سلوكيات في حياة الأستاذ الدراسية .
- التعرف على مستقبل المدرسة الحديثة في ضوء هاته الإصلاحات .
- التعرف على الجو الدراسي الملائم للأستاذ الواجب توفره كي يقوم بمهنته على أكمل وجه.
- الوقوف على مدى ملاءمة منهاج التربية البدنية والرياضية الجديد للعملية التربوية.
- إبراز دور أستاذ التربية البدنية والرياضية في العملية التربوية خاصة بعد إدراج مادته بصورة أساسية .
- دفع الأستاذ إلى البحث في أبعاد المنهاج الجيد ومحاولة فهمه واستيعابه وتوسيع معارفه من تحقيق حالة الرضا عن العمل والتوافق النفسي.
- تجنب الفشل الذي قد يصدر من طرف الأستاذ.
- الاقتراب من واقع عدم الرضا الوظيفي التي نلمسها عند الأساتذة في ظل التغيرات العميقة التي مسّت المنظومة التربوية في بلادنا، والتي يعد الأستاذ أحد محاورها الأساسية وأهم فاعل اجتماعي مؤثر فيها.

5- تحديد المفاهيم والمصطلحات الأساسية للدراسة:

تمهيد: في مختلف البحوث التي يتناولها الباحث يجد نفسه أمام صعوبات تتمثل في عموميات اللغة وتداخل المصطلحات، وتعتبر المفاهيم مفاتيح الدخول للبحث وتحديدها كما تعتبر الخطوة الأولية والأساسية لتمهيد الطريق لفهم الموضوع المراد دراسته، ونظرا للتداخل الموجود بين مختلف المفاهيم المستعملة أي الواردة في

بحثنا هذا، سنحاول تحديد مصطلحات بحثنا قبل الخوض في صلب الموضوع من اجل تحقيق القدر الضروري من الوضوح وتجنبنا للخلط بين المفاهيم.

العمل : التعريف الدولي للعمل يوضح أنه :أي نشاط اقتصادي حتى إذا كان هذا النشاط في

نطاق الأسرة ومن دون أجر، لأنه قد يؤدي في النهاية إلي التأثير علي العناصر الأساسية المكونة لحياة أي طفل ، بل والتأثير علي النمو الجسدي والنفسي.

الرضا عن العمل : لقد اتخذت تعريفات الرضا الوظيفي اتجاهات مختلفة مما جعل الإجماع على تعريف موحد للرضا الوظيفي أمرا في غاية الصعوبة نظرا لاختلاف النظرة للرضا عن العمل التي ترجع إلى منطلقات كل باحث حين تعرض لهذا الموضوع إضافة إلى اختلاف الظروف والبيئة والقيم والمعتقدات وطبيعة الاتجاه الذي يركز أحيانا على المشاعر والأحاسيس الشخصية وأحيانا أخرى على الموقف البيئي للعمل ، وأحيانا لطبيعة العمل نفسه، لذلك تتوعدت التعريفات المتعلقة بالرضا الوظيفي وتعددت حسب أهداف الدراسات والأدوات المستخدمة فيها، فلقد ظهر مفهوم الرضا الوظيفي كمصطلح محدد على يد **هوبوك (1935) Hoppock** إذ بحث الرضا الوظيفي، للعاملين وعرفه بأنه :مجموعة من العوامل النفسية والوظيفية والأوضاع البيئية التي تجعل الموظف راضيا عن عمله. "

بينما نجد **Cambel&Scarabel كامبل و سكارابيل** قد عرفاه : بأنه "زيادة المكافأة

التي يحصل عليها الفرد في العمل مقارنة بما كان يتوقع. بينما عرفته **Herbert هيربيرت** بأنه مشاعر الأفراد اتجاه أعمالهم، التي تعتمد على ما يعتقد أن العمل يتجه له حاليا، أي الإدراك بما هو كائن وما ينبغي أن تحققه وظيفته

في حين عرفه **Nestern** نيسستيرن بأنه: محصلة الشعور الذي يدركه الفرد من خلال عمله بالمؤسسة، والذي يتكون من مجموعة من الاتجاهات التي يكونها عن طبيعة الوظيفة التي يشغلها، والأجر الذي يحصل عليه وعن فرص الترقية المتاحة وعن علاقاته مع مجموعة العمل التي ينتمي إليها وعن الخدمات التي تقدمها المؤسسة له. ومن خلال ما ورد من تعريفات لبعض الباحثين نجد أن هناك اختلاف واضح بين هذه المفاهيم، ويرجع ذلك إلى اختلاف أهداف الدراسة التي تم تناولها والأدوات المستخدمة، لذلك يعبر الرضا عن العمل عن الشعور الداخلي الذي يشعر به الفرد نحو عمله بالإضافة إلى تمثيله الحالة النفسية التي تعبر عن درجة إحساس الفرد بالسعادة والقناعة والارتياح مع العمل نفسه وبيئة العمل وكذا المؤثرات الأخرى.

***تعريف الكفاءة- لغة: -الكفاءة :** لقد ظهرت لفظة الكفاءة من حيث هي مصطلح تعليمي في الولايات المتحدة الأمريكية في المجال العسكري ثم المهني و انطلاقا من ما تحقق في المجالين السابقين فإنه قد تم تطبيقها في حقل التعليم و التربية .

الكفاءة لغة: كفاءة الشيء -كفاية ، استغنى به عن غيره ، و الكفاءة هي المماثلة للعمل ، هي القدرة عليه و هي مولودة من أصل لاتيني كومبييتيسيا "Compiticia" و تعني العلاقة

الكفاءة كتعريف إجرائي : هي مجموع المعارف و المهارات التي تسمح بإنجاز مهمة أو مجموعة مهام بشكل منسجم و متوافق ، فهي مهارة مكتسبة يفسر ذلك من خلال تحكمها في معارف مناسبة و تجارب تسمح بتحديد مشكلات ذات طابع خاص و السعي إلى إيجاد حلول لها . كما عرفها "Deketele jmetare" هي مجموعة من المعارف و القدرات الدائمة ، و المهارات المكتسبة عن طريق استيعاب معارف و جبهة و خبرات مرتبطة فيما بينها في مجال معين . أما "Louis d'himot" فقد عرفها «هي مجموعة من التصرفات الإجتماعية الوجدانية ، و من المهارات النفسية ، الحسية ، الحركية التي تسمح بممارسة لاثقة لدور ما أو وظيفة ما أو نشاط ما. »⁽²⁾ .

ويرى "Gilet" أن «الكفاءة نظام من المعارف التصورية و الإجرائية منظمة على شكل تصاميم عمليات ، و التي تسمح داخل مجموعة

وضعيات متجانسة بتحديد المهمة و المشكل و حله بفضل نشاط ناجح
(حسن الأداء)»

المقاربة بالكفاءات : تعتبر المقاربة بالكفاءات أو المدخل بالكفاءات امتدادا للمقاربة بالأهداف ، وتمحيصا لإطارها المنهجي والعلمي، هي بيداغوجية وظيفية تعمل على التحكم في مجريات الحياة بكل ما تحمله من تشابك العلاقات ،وتعقيد في الظواهر الاجتماعية، ومن ثم فهي اختبار منهجي يمكن المتعلم من النجاح في هذه الحياة على صورتها، وذلك بالسعي إلى تثمين المعارف المدرسية وجعلها صالحة للاستعمال في مختلف الحياة.

وتعني الانتقال من منطلق التعليم والتلقين إلى منطلق التعلم عن طريق الممارسة والوقوف على مدلول المعارف ومدى أهميتها ولزوميتها في الحياة اليومية للفرد . وبذلك فهي تجعل من المتعلم محورا أساسيا لها ، وتعمل على إشراكه في مسؤوليات القيادة وتنفيذ عملية التعلم . وتقوم أهدافها على اختيار وضعيات تعليمية مستقاة من الحياة في صيغة مشكلات ، ترمي عملية التعلم إلى حلها باستعمال المعارف والأدوات الفكرية، وبتسخير المهارات الحركية الضرورية. وبذلك يصبح حل المشكلات (الوضعيات / المشكلة) الأسلوب المعتمد للتعلم الفعال ، إذ أنه يتيح الفرصة للمتعلم لبناء معارفه (بالمفهوم الواسع) بإدماج المعطيات والحلول الجديدة في مكتسباته وتعلماته ، كما أنها تحدد أدوارا متكاملة لكل من المعلم والمتعلم .

فالمعلم : منشط ، ومنظم ، ومشجع ، ومحفز .
والمتعلم : شريك مسؤول عن التعلم ذاته ، بحيث يبادر ويساهم في تحديد مساره التعليمي عن طريق الممارسة الفعالة خلال حل المشكلات المطروحة أمامه .

مفهوم المقاربة بالكفاءات :

يتكون هذا المفهوم من مصطلحين :

- **المقاربة : التعريف الإجرائي :** تصور و بناء مشروع عمل قابل للإنجاز على ضوء خطة أو إستراتيجية تأخذ في الحسبان كل العوامل المتداخلة في تحقيق الأداء الفعال و المرئود المناسب من طريقة ، رسائل ،مكان ، زمان ، خصائص المتعلم و الوسط الذي يعيش فيه .

- المقاربة : L'approche و هي تصور بناء مشروع عمل قابل للإنجاز على ضوء خطة إستراتيجية تأخذ في الحسبان كل العوامل المتداخلة في تحقيق الأداء الفعال و المردود المناسب من طريقة و وسائل و مكان و زمان و خصائص المتعلم و الوسط و النظريات البيداغوجية

6- الدراسات السابقة:

- دراسة عليان (1991) التي هدفت إلي تحديد درجة رضي المرأة في المكتبات العامة والمتخصصة بالأردن علي العوامل المؤثرة ، وبلغت عينة الدراسة (112) موظف يعملون في المكتبات الأردنية ، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن المشتغلات بالمكتبات الأردنية بصفة عامة غير راضيات عن العمل مع وجود فروق في درجة الرضا تبعاً لنوع المكتبة ، بينما لا توجد فروق في درجة الرضا تبعاً لمتغيرات الراتب أو المستوي التعليمي أو التخصص أو الحالة الاجتماعية أو العمر أو الخبرة .

2- دراسة الهزايمة (1991) التي هدفت إلي معرفة نمط المدير القيادي وضبط الوضع المدرسي علي كل من رضي المعلمين وتحصيل التلاميذ في المدارس الثانوية بعمان ، وبلغت عينة الدراسة (47) مدرسة ثانوية حكومية ، وعدد المعلمين (158) معلماً ومعلمة ، وعدد التلاميذ (7604) طالبا وطالبة ، وتوصلت الدراسة إلي العديد من النتائج أهمها :

- توجد علاقة بين نمط المدير القيادي العالي ونفوذه ورضا المعلمين عن فرص الترقية والمرتب ورضا المعلمين العام .

- توجد علاقة بين نمط المدير القيادي المتدني ونفوذه ورضا المعلمين عن طبيعة العمل وعن المشاركة في العمل ورضي المعلمين العام .

- وجود فروق دالة إحصائياً بين درجات المعلمين تعزي لمتغير الجنس لصالح المعلمات في جوانب الرضا الوظيفي عن طبيعة العمل والمشاركة به ورضي المعلمين العام .

3- دراسة عبد الرحمن (1991) التي هدفت إلي معرفة العلاقة بين سلوكيات إدارية مختارة لمديري المدارس الثانوية في الأردن ودرجة

رضي معلمهم لقراراتهم الإدارية ، وشملت عينة الدراسة (365) معلما ومعلمة ، وتوصلت الدراسة إلي العديد من النتائج أهمها :

- وجود علاقة ايجابية بين استخدام المديرين لمهارة العلاقات الإنسانية وثقة المديرين بمعلمهم، والقدرة علي الاتصال والتواصل ودرجة رضى المعلمين لقراراتهم الإدارية .

- وجود فروق دالة إحصائياً لأثر كل من الجنس والمؤهل والخبرة بين السلوك القيادي للمديرين ودرجة رضاهم الوظيفي لصالح الإناث والمؤهل الأعلى والخبرة الأكثر(عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة

انفقت دراسة ستيل Steel 1977 مع دراسة وليام Williams 1989 والتي هدفت إلى التعرف على علاقة بعض المتغيرات مثل الجنس والخبرة بالرضا الوظيفي للمعلمين في ولاية أيوا Iowa في المدارس الأمريكية، والتي دلت نتائجها على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية للخبرة والجنس على الرضا الوظيفي

أما بالنسبة لدراسة حامد بدر 1983 والتي أجراها بقصد التعرف على الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التجارة في جامعة الكويت، فقد دلت نتائجها على عدم رضا أعضاء هيئة التدريس فيها عن الإجازات والخدمات التي توفرها الجامعة لهم.

وفي دراسة علي عكاشة 1989 حول مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز في السعودية، فقد دلت نتائجها على عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن الخدمات الوظيفية التي تقدم لهم .كالتسهيلات والترقية والأمور الإدارية

- دراسة العمري (1992) التي هدفت إلي تحديد مستوى الرضا الوظيفي لمدير المدارس في الأردن وكذلك العلاقة بين هذا المستوى وبعض خصائص المدير الشخصية والوظيفية ، وبلغت عينة الدراسة (323) مديرا ومديرة ، واستخدم الباحث استبانة مینوسوتا لقياس الرضا الوظيفي ، وتوصلت الدراسة إلي العديد من النتائج أهمها :

- وجود عوامل عديدة أسهمت في الرضا الوظيفي بشكل ايجابي لدي المديرين تتعلق بمستوي الإنجاز وتقدير المجتمع لهم.

- كانت عوامل التقدم الوظيفي والصلاحيات والأجور وأسلوب اتخاذ القرار والاستقلالية مصدرا ضعيفا ومعيقا للرضا الوظيفي.
وفي دراسة منتظر حكيم (1989) حول مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز في السعودية، فقد دلت نتائجها على عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن الخدمات الوظيفية التي تقدم لهم .
كالتسهيلات والترقية والأمور الإدارية) .

- دراسة يونج 1988 Young : هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تؤدي إلى الرضا الوظيفي للمعلمين بالمدارس الابتدائية بولاية كاليفورنيا ، واشتملت العينة على (160) معلما ، وأسفرت نتائج الدراسة عن أن أكثر المتغيرات تأثيرا في رضا المعلمين هي: (القيادة الديمقراطية ، الرواتب ، الإمكانيات المتوفرة للترقية ، توافر مكافآت الإنجاز ، اعتراف المدير بقيمة المعلم).
تعليق على الدراسات السابقة:

بالنظر إلى الدراسات السابقة نجد أن منها ما يتعلق بالتعرف على الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة ، ومنها ما يتعلق بالتعرف على الرضا الوظيفي لدى المعلمين، منها ما يتعلق بالرضا عن الخدمات التي تقدم للعاملين في حقل التعليم ومنها ما يتعلق بالرضا عن المهنة ذاتها.

أن كل دراسة من الدراسات السابقة ركزت علي أحد الجوانب أو العوامل التي تؤثر علي الرضا الوظيفي ، فمنها من حاول إيجاد علاقة بين نمط القيادة لدي المديرين كالنمط الديمقراطي أو التسلطي وعلاقته بالرضا الوظيفي للمعلمين ، ومنها ما ركز علي دور العلاقات الإنسانية وعلاقته بالرضا الوظيفي ، ومنها ما ركز علي الكفايات المهنية للمعلمين والتطور المهني والقدرة علي الاتصال والتواصل وتحمل المسؤولية ومنها ما ركز علي الجانب المادي كالأجور ، ومنها ما ركز علي السياسة التعليمية وأثرها علي تحسين الرضا الوظيفي، ومنها ما ركز علي أثر الدوافع علي الرضا الوظيفي للمعلمين، وقد أجمعت كافة الدراسات علي وجود علاقة قوية بين كل جانب من هذه

الجوانب المادية والمعنوية علي تحسين الرضا الوظيفي للعاملين ومنهم المعلمين وتحسين أداءهم .

ولكن الدراسة الحالية تميزت عن باقي الدراسات السابقة في أنها حاولت إيجاد العلاقة بين المنهاج الدراسي الحديث الذي هو جزء من العملية التعليمية في المدرسة الجزائرية الحديثة وأثره علي تطوير وتحسين الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في المؤسسات التعليمية، وتطوير فعاليتهم في العمل المدرسي .

حاولنا من خلال الخلفية المعرفية النظرية تسليط الضوء على أبعاد الموضوع المراد دراسته في جملة من الفصول النظرية .

في الفصل الأول اشرنا إلى مفهوم الرضا عن العمل ، النظريات المفسرة للرضا عن العمل ، مظاهر الرضا الوظيفي ومظاهر عدم الرضا الوظيفي.

في الفصل الثاني: من الدراسة تطرقنا الى المدرسة الجزائرية الحديثة من بيداغوجيا الأهداف إلى المقاربة بالكفايات، الفرق بين مفهومي المنهاج الكلاسيكي والحديث.

الفصل الثالث اشرنا إلى تعريف أستاذ التربية البدنية والرياضية صفات للأستاذ الخصائص الواجب توفرها في الأستاذ واجبات أستاذ التربية البدنية والرياضية.

الفصل الرابع من الدراسة تطرقنا إلى التعريف بالتربية ، التربية البدنية والرياضية . مفهوم التربية أهداف التربية الصعوبات التي تواجه مدرس التربية البدنية، صعوبات تتعلق بالإمكانات المادية للأستاذ صعوبات تتعلق بالمنهج الدراسي، صعوبات تتعلق بدروس التربية الرياضية.

في الباب الثاني من الدراسة تطرقنا إلى الخلفية المعرفية التطبيقية بداية بالفصل الأول الذي اشرنا فيه إلى منهج الدراسة، مجتمع الدراسة، عينة الدراسة ،أدوات الدراسة ،صدق أداة الدراسة وثباتها، إجراءات الدراسة.

7- منهجية الدراسة: اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على تجديد خصائص الظاهرة ونوعية العلاقة بين متغيراتها ويبحث في أسبابها ونتائجها ويتعرف عليها ميدانيا ، فقد عرف محمد عثمان المنهج الوصفي بأنه يشمل كافة المناهج الأخرى باستثناء التاريخي و

التجريبي لأن عملية الوصف والتحليل الظواهر تكاد تكون مسألة مشتركة وموجودة في كافة البحوث العلمية ويعتمد المنهج الوصفي على تفسير ما هو كائن، أي الوضع القائم و تحديد الظروف و العلاقات الموجودة بين المتغيرات كما يتعدى مجرد جمع البيانات الوصفية حول الظاهرة إلى تحليلها و الربط و التفسير لبياناتها و قياسها وتصنيفها و استخلاص النتائج منها.

- 8- أداة الدراسة : تتمثل أداة الدراسة في استخدام مقياس الرضا الوظيفي من إعداد الدكتور عبد الرحمان صالح الأزرق، يتكون المقياس من ثلاثة وثلاثين عبارة تتضمن أربع مجالات : الرضا عن المرتبات والمزايا ،الرضا عن مدى تحقيق الذات ،الرضا عن طبيعة العمل وظروفه الخاصة، الرضا عن علاقة الأستاذ بالمسؤولين عن العمل ، تم تحكيمة وإيجاد درجة الصدق والثبات .
- 9- عينة الدراسة : تم اختيار عينة ممثلة للمجتمع الإحصائي الذي تم اختياره و المقدر عدده بـ: 150 أستاذ للتربية البدنية والرياضية، تم اختيارها بالطريقة العشوائية القصدية قصد تمثيل أمثل للمجتمع الإحصائي .
- إجراءات الدراسة :

- تم إجراء الدراسة وفق الخطوات التالية :
- الحصول على مجتمع الدراسة وهم أساتذة التربية البدنية والرياضية في التعليم الثانوي ببعض ولايات الجنوب (ولاية الجلفة ،الاغواط ،غرداية)
 - اختبار عينة الدراسة.
 - توزيع الاستمارات .

جمع الاستبيانات ومن ثم تبويب البيانات و تحليلها.
الفصل الثاني والأخير من الجانب التطبيقي تم عرض وتحليل ومناقشة النتائج.

- 10- نتائج الدراسة: وبعد تحليل البيانات توصلنا في دراستها إلى النتائج التالية:

- تعزيز روح العمل لدى الأستاذ في عمله من خلال إعادة النظر في موضوع الراتب الشهري الذي يتقاضاه مقارنة بالجهد المبذول خاصة في الوقت الراهن الذي أصبح في الشغل الشاغل للأستاذ هو المرتب مقارنة بما يراه من امتيازات في قطاعات اخرى الأمر الذي جعل نسبة كبيرة من الأساتذة يسعون الى البحث عن عمل بديل هذا الأخير يلاحظ في شكل سلوكيات سلبية تلاحظ على الأستاذ اتجاه عمله .
- تكثيف الدورات التدريبية المنظمة والهادفة للأستاذ لإكسابه المهارات والمعارف اللازمة خاصة فيما يدور حول موضوع التدريس بالكفاءات
- الاهتمام بوضع الإجراءات الكفيلة للأستاذ تضمن له حق اتخاذ القرار كونه المسؤول الأول عن المادة التعليمية التي يعرف نقائصها ومتطلباتها، وذلك بتحسين جو العمل للأستاذ الذي يجد فيه الميدان الخصب للعمل وتقديم أفضل ما لديه .

قائمة المراجع:

- أمين أنور الخولي، وآخرون .أصول التربية البدنية والرياضية، دار الفكر العربية ، القاهرة 2004.
- أحمد صقر عاشور ، إدارة القوى العاملة ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية 1985 .
- محمد الصالح خروبي : المدخل الى التدريس بالكفاءات دار الهدى الجزائر.20
- وزارة التربية الوطنية، البيداغوجيا بالكفاءات كبيداغوجيا إدماجية، العدد 17 ، المركز الوطني للوثائق التربوية، الجزائر.
- المعجم الوسيط مجمع اللغة العربية ، القاهرة .
- سليمان الهادي و آخرون ، الملتقى التكويني لمعلمي السنة الأولى ابتدائي ، المقاربة المعتمد في مشاريع بواسطة الكفاءة ، 2001 ، الجلفة .
- 8- Campbell, J.P and V. Scarapelle, 1983 - Job Satisfaction. Journal of personal

- Psychology, V.101, No:4 ,P.36
- Herbert ,G, cet Personal Human Recourse Management ,New York :Macmillan ,Publishing Co.1990,P.146

- مجلة الجامعة الإسلامية سلسلة الدراسات الإنسانية المجلد السادس عشر، العدد الأول، ص - 683 ص 711 يناير 2008
- أحمد زكي الهزايمة (1990)، رضي المعلمين عن الممارسات الإشرافية في مديرية التعليم العالي بمحافظة إربد ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية .
- الممارسات التدريسية للمعلمين في ضوء مقاربة التدريس بالكفاءات مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير من طرف الطالبة : نورة بوعيشة 2009/2008.
- أطروحة دكتوراه بعنوان : تطوير منهاج التربية البدنية والرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات و انعكاسه على تدريس النشاطات البدنية والرياضية على مستوى مرحلة التعليم المتوسط في الجزائر إعداد الطالب الباحث بن عقيلة كمال 2008/2007.
- أطروحة دكتوراه بعنوان :الملح النموذجي للبرنامج التدريبي لمربي التربية البدنية و الرياضة المبني على أساس فلسفة المقاربة بالكفاءات التدريسية ، إعداد الطالب الباحث بن جدو بوطالبي 2008/2007.