

مستوى الرضا الوظيفي لمهنة التدريس لدى طلاب كلية الشارقة للعلوم التربوية بجامعة الملك فيصل بتشاد من وجهة نظر عينة من الطلاب في ضوء بعض المتغيرات

The career level of the teaching profession among students of the Sharjah College of Educational Sciences in King Faisal, Chad, from a technical point of view in light of some research

د/ الله جابه حسين عبد الله¹

جامعة الملك فيصل ، تشاد ، Email: alladjabah.ahaa@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2025/06/09 تاريخ القبول: 2025/08/01 تاريخ النشر: 2025/06/20

Doi:10.21608/gfsc.2025.451366

مستخلص البحث:

هدفت الدراسة معرفة مستوى الرضا الوظيفي لمهنة التدريس لدى طلاب كلية الشارقة للعلوم التربوية بجامعة الملك فيصل بتشاد من وجهة نظر عينة من الطلاب في ضوء بعض المتغيرات (النوع، مساق الشهادة الثانوية، القسم، المستوى الدراسي، الحالة الأكاديمية، الحالة الاجتماعية، ولي الأمر، مهنة ولي الأمر)، من أجل تحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي الذي يصف الظاهرة ويتبعها حتى يصل إلى الغاية المنشودة نظراً لملاءمته موضوع قيد الدراسة، كما أختار الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات الخاصة بعينة الدراسة وهم الطلاب الذين بلغ عددهم (133) طالباً وطالبة، طبقت عليهم عبر دراسة ميدانية، وتوصلت الدراسة بأن هناك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة من الطلاب، يرجع ذلك لمتغير (النوع) لصالح متغير الذكو، ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة إلى وجود دلالة إحصائية ذات مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى طلاب كلية الشارقة تجاه مهنة التدريس أكدت الدراسة أن للأسرة والمجتمع أثر إيجابي واضح في تشكيل اتجاهات الطلاب نحو مهنة التدريس، وقد ساهم الدعم الأسري والتقدير الاجتماعي للمعلمين في رفع مستوى الرضا الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: مستوى، الرضا الوظيفي، مهنة التدريس.

Abstract:

The study aimed to find out the level of job satisfaction of the teaching profession among students of Sharjah College of Educational Sciences at King Faisal University in Chad from the point of view of a sample of students in the light of some variables (type, secondary certificate course, Department, academic level, academic status, social status, Guardian, Guardian profession), in order to achieve the goal of the study, the researcher used the descriptive method that describes the phenomenon and follows it until it reaches the desired end due to its suitability for the subject under study, and also chose the questionnaire as a tool for collecting data and information for the study sample, namely students who numbered (133) male and female students, and applied to them through a field study, the study found That there are significant differences between the sample of students, due to the variable (type) in favor of the male variable, and one of the most prominent results of the study: The presence of a statistical significance with an average level of job satisfaction among Sharjah college students towards the teaching profession., The study confirmed that the family and society have a clear positive impact on shaping students ' attitudes towards the teaching profession, and family support and social appreciation of teachers have contributed to raising the level of job satisfaction.

Keyword: level, job satisfaction, teaching profession.

مقدمة:

لقد حظي موضوع الرضا الوظيفي باهتمام الباحثين والممارسين في الإدارة والاجتماع وعلم النفس والعلوم الأخرى ذات العلاقة، فظهرت الكثير من الدراسات والبحوث تحاول الإجابة على العديد من الأسئلة التي تم طرحها، وخاصة تلك المتعلقة بمدى رضا الفرد عن عمله أو عدم رضاه، ومع ضخامة تلك الدراسات والأعمال المتعلقة بالرضا الوظيفي، فقد استخدم علماء النفس الرضا الوظيفي إلا أنه لا يزال هناك اختلاف في تحديد مفهوم الرضا الوظيفي، لقد استخدم علماء النفس الرضا الوظيفي للإشارة إلى الاتجاهات التي يحملها الفرد نحو العمل ويعبر عنها بشتى الصور السلوكية (الحربي، ١٤٢٧، ص٢).

ويعتبر الكادر البشري من أهم عناصر الانتاج ورفع كفاءته، إذ أن رأس المال الحقيقي لا يكمن في وجود الآلات والأجهزة المتنوعة فحسب، وإنما يكمن في وجود

مستوى الرضا الوظيفي لمهنة التدريس لدى طلاب كلية الشارقة للعلوم التربوية
بجامعة الملك فيصل بتشاد من وجهة نظر عينة من الطلاب في ضوء بعض المتغيرات

العنصر البشري المكوّن والمؤهل والمدرب مهنيّاً والقادر على إنجاز ما أوكل إليه من مهمات، من أجل ذلك فإن كفاءة المؤسسات الإدارية عامة والمؤسسات التربوية على وجه الخصوص، ترتبط ارتباطاً وثيقاً بكفاءة العنصر البشري من حيث القدرة والرغبة والرضا في العمل، (مصطفى، ٢٠٢٤، ص ٦).

ويعتبر الرضا عن العمل متغيراً يمثل مختلف المشاعر التي تكوّنت لدى الفرد نحو عمله، وهذه المشاعر تكون إيجابية عندما يتصور الفرد أن عمله يحقق إشباعاً لحاجاته، ولهذا يكون راضياً عن عمله ويقبل عليه باستمرار، أما إذا تصوّر أن عمله لا يحقق إشباعاً لحاجاته فتكون مشاعره سلبية نحو عمله وبالتالي يكون غير راضٍ عن عمله، وبهذا فإن الرضا عن العمل يعبر عن مدى الإشباع الذي يوفره له العمل بعناصره المختلفة، (الزبون، والزيود، الخوالدة، ٢٠١٧، ص ٣).

وبما أن التربية تعبير عن حركة المجتمعات وانعكاس لأيديولوجيتها، إذ بها تتقدم الأمم وترتقي، وبوسائلها تعد القوى البشرية، وتستثمر طاقات الإنسان، لذلك لم تعد خدمة كما كانت في الماضي، بل صارت استثماراً له عائد ضخم يزداد بازدياد الإنفاق عليه وما من دولة حرصت على التقدم، إلا وكانت التربية وسيلتها، وما من دولة حلت بها نكسة أو حاقت بها هزيمة إلا ووقفت وقفتها مع الزمن وطورت نظام التربية بها. (الدوري، ٢٠٢١، ص ٢٢).

لا شك أن التعليم يعد من متطلبات الحياة المعاصرة، حيث يساهم التعليم في تطوير ونهضة المجتمع، كما يساهم التعليم في إعداد أفراد الأمة وتشكيلهم ثقافياً واجتماعياً واقتصادياً وسياسياً ليكونوا مواطنين قادرين على إفادة وتطوير مجتمعاتهم، ولكن على الرغم من ذلك كله فإن الكثيرين من أفراد المجتمع على مدى السنوات الطويلة الماضية لم يكونوا راضين عن الأوضاع الحالية لمهنة التدريس، وما زال الكثير من الناس يعتقد بأن من الصعب جداً الارتقاء بمهنة التعليم. (بدران، وسليمان، وفرج، ٢٠١٩، ص ٨٩).

وبما أن المعلم هو الركيزة الأساسية في العملية التعليمية فلا يمكن أن يتعلم النشء بدونه، وهو القائد للعملية التعليمية إن أحسن وأجاد في العمل استطاع أن يُعد

النشء للمستقبل، وإن تساهل في هذا الإعداد فإن المستقبل مشكوك فيه، فالإعداد الجيد للمعلم مطلب ضروري ذو أهمية كبيرة لنجاح العملية التعليمية.

ولقد أصبح موضوع الرضا الوظيفي وعدم الرضا الوظيفي من الموضوعات التي تحظى باهتمام السلوكيين والإداريين وذلك ببحث الجوانب المختلفة لوسائل ومصادر الرضا لدى الموظف، وقياس درجة رضا الأفراد نحو وظائفهم، وكذلك بحث أسباب ومصادر عدم الرضا، ولقد تم التوصل على مجموعة من العوامل التي تؤدي إلى الرضا واعتبار وجودها ضرورياً وأساسياً لتحقيق الرضا الوظيفي، وبالتالي ينعكس على أداء الموظف في العمل وقيامه بواجباته على الوجه المطلوب، وأكدت دراسات مثل: (أسعد ٢٠٠٢) و(عبد الجبار ١٤٢٥) و(سعاد ١٤٢٣) و(الشوامرة ٢٠٠٧) و(الحري ١٩٩٤) على أهمية الرضا الوظيفي لتحقيق أهداف المؤسسة (فلمبان ١٤٢٩).

وقد التحق بقطاع التعليم في تشاد مجموعة كبيرة من المعلمين من تخصصات أخرى غير التربوية ولم يحفظوا بتناول مواد تربوية مهنية وإنما نظراً لسهولة التوظيف في قطاع التعليم تم تعيينهم كمعلمين في المراحل المختلفة خاصة المرحلة الإعدادية والثانوية والجامعية، مما أثر سلباً على مخرجات التعليم، لأن معظمهم ليس لهم رغبة في ممارسة مهنة التدريس، كما أن معظم الطلاب الذين يلتحقون بكليات التربية تنعدم فيهم الرغبة والحماس لمهنة التدريس، لأنهم غير مقتنعين بهذه المهنة وإنما أجبرتهم الظروف الاجتماعية أو الاقتصادية أو التعليمية للدخول في كليات التربية وعليه جاءت هذه الدراسة حول الرضا الوظيفي لمهنة التدريس لدى طلاب كلية الشارقة للعلوم التربوية بجامعة الملك فيصل بتشاد، من أجل الوقوف على مستوى الرغبة الحقيقية لالتحاقهم بالكلية التي تُعد المعلمين الذين يقومون بمهنة التدريس مستقبلاً.

٢. مشكلة الدراسة:

اهتمت دراسات كثيرة بموضوع الرضا الوظيفي باعتباره أحد أهم ظواهر السلوك التنظيمي الذي يتناول مشاعر الفرد تجاه مؤثرات العمل الذي يقوم به، كذلك البيئة المحيطة بالعمل، وإن في إشباع حاجات الأفراد بأية مؤسسة تعليمية كانت أو غيرها تحقيق عال من الرضا الوظيفي لديهم، وهذا بدوره يؤثر على الإنتاجية، ومعدل الغياب وسلوك الفرد بشكل عام تجاه عمله ومؤسسته، ويعتبر الرضا الوظيفي أحد الموضوعات التي تناولتها الدراسات من جوانب متعددة، وبأساليب مختلفة، وقد برهن

مستوى الرضا الوظيفي لمهنة التدريس لدى طلاب كلية الشارقة للعلوم التربوية
بجامعة الملك فيصل بتشاد من وجهة نظر عينة من الطلاب في ضوء بعض المتغيرات

التاريخ الحديث أن النمو الاقتصادي الذي حققته الدول المتقدمة خاصة ألمانيا واليابان
إنما يعود إلى قوة الرضا الوظيفي والالتزام بالعمل (سلامة، ٢٠١٩، ص ١١١).

إن نجاح العملية التعليمية في أي نظام تربوي يرتكز على الرضا الوظيفي
للمعلمين ورغبتهم في ممارسة مهنة التدريس، وأن تكون تلك الرغبة داخلية تجول في
خلد كل معلم ومعلمة، ولا تكون عابرة تظهر حيناً وتختفي أحياناً أخرى، أو أنها تكون
لغاية قصيرة المدى متى ما تحققت يتلاشى كل شيء، فالمعلم هو الركيزة وأحد أعمدة
النظام التعليمي، وهو المرسل الذي يحمل رسالة التعليم السامية إلى المتعلمين جيل
المستقبل وعندما يفشل المعلم في أداء رسالته يعني ذلك فشل الأمة جمعاء.

وتأتي هذه الدراسة في محاولة لاستقصاء مستوى الرضا الوظيفي لمهنة
التدريس لدى طلاب كلية الشارقة للعلوم التربوية بجامعة الملك فيصل بتشاد، أو عدم
رضاهم بالمهنة قد يشكل قوة إيجابية أو سلبية نحو تقبلهم للمهنة، حيث يكون الرضا
أساس الإخلاص والأمانة وتحقيق الانتماء والولاء الدائم للمؤسسة، والحرص على بذل
المزيد من الجهد في سبيل تحقيق الأهداف المرجوة، والذي ينعكس بدوره على تحقيق
الجودة ورفع معدلات الإنتاجية وتفادي الهدر التربوي (الطجم، ١٩٩٦، ص ١٠٣).

ويمكن تحديد مشكلة الدراسة بصور أدق في ضوء طرح السؤال الرئيس التالي:

ما مستوى الرضا الوظيفي لمهنة التدريس لدى طلاب كلية الشارقة للعلوم التربوية؟
وتتفرع عنه الأسئلة الآتية؟

- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى طلاب كلية الشارقة للعلوم التربوية بمهنة
التدريس؟
- ما أثر الأسرة والمجتمع على الرضا الوظيفي لمهنة التدريس؟
- ما أثر الجانب الاقتصادي على الرضا الوظيفي لمهنة التدريس؟

٣- فروض الدراسة:

- يوجد مستوى للرضا الوظيفي لمهنة التدريس لدى طلاب كلية الشارقة للعلوم
التربوية.
- يوجد أثر للأسرة والمجتمع على الرضا الوظيفي لمهنة التدريس.
- الجانب الاقتصادي له أثر على الرضا الوظيفي لمهنة التدريس.

٤- أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة معرفة الآتي:

- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لمهنة التدريس لدى طلاب كلية الشارقة للعلوم التربوية.
- التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي لمهنة التدريس وجودة مخرجات التعليم.
- الوقوف على علاقة كل من الرضا الوظيفي ببعض المتغيرات الشخصية وتشمل: (الجنس، التخصص، المستوى، الحالة الاجتماعية) للطلاب بكلية الشارقة للعلوم التربوية.
- التعرف على أثر الرؤية المجتمعية تجاه مهنة التدريس.
- الوقوف على أثر العائد المادي على الرضا الوظيفي لمهنة التدريس.

٥- أهمية الدراسة:

تظهر أهمية هذه الدراسة في الآتي:

- تسهم الدراسة في تحديد مستوى الرضا الوظيفي لطلاب كلية الشارقة للعلوم التربوية والسعي إلى تغيير رؤيتهم السلبية تجاه مهنة التدريس.
- يمكن أن تفيد نتائج الدراسة الجهات المسؤولة في وضع شروط وإجراء مقابلات شخصية عند قبول الطلاب بكلية الشارقة للعلوم التربوية.

٦. حدود الدراسة:

تتمحور حدود هذه الدراسة حول أربعة محاور وهي كالآتي:

- الحدود البشرية: تتمحور حول عينة الدراسة التي بلغت (١٣٣) طالباً وطالبة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية بكلية الشارقة للعلوم التربوية بجامعة الملك فيصل بتشاد.
- الحدود الموضوعية: تتمحور حول: (مستوى الرضا الوظيفي لمهنة التدريس لدى طلاب كلية الشارقة للعلوم التربوية بجامعة الملك فيصل بتشاد من وجهة نظر عينة من الطلاب في ضوء بعض المتغيرات)، لأن الطلاب يمثلون عنصراً مهماً في الكلية باعتبارهم معلمو المستقبل، وتقع عليهم مسؤولية مهنة التدريس في المؤسسات التعليمية العامة منها أو الأهلية أو الخاصة.

مستوى الرضا الوظيفي لمهنة التدريس لدى طلاب كلية الشارقة للعلوم التربوية
بجامعة الملك فيصل بتشاد من وجهة نظر عينة من الطلاب في ضوء بعض المتغيرات

■ الحدود المكانية: تجرى هذه الدراسة في كلية الشارقة للعلوم التربوية بجامعة
الملك فيصل بتشاد، بمدينة أنجمينا.

■ الحدود الزمانية: الحدود الزمانية لهذه الدراسة هي الفترة الممتدة ما بين
٢٠٢٠ - ٢٠٢٥ م.

٧- منهج الدراسة:

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتبر أكثر
المناهج العلمية استخداماً في البحوث العلمية ومناسبة في الدراسات المسحية لأنه
يصف الظاهرة ويتبعها حتى يصل إلى الغاية المنشودة.

٨- أداة الدراسة:

اختر الباحث في هذه الدراسة (الاستبانة) كأداة لجمع البيانات والمعلومات
التطبيقية الخاصة بالدراسة الميدانية ومن ثم تم تحكيمها وتوزيعها وجمعها وتحليلها
حتى الوصول إلى النتائج النهائية.

٩- مفاهيم الدراسة:

الرضا الوظيفي: يقصد بالرضا الوظيفي مجموعة من الاتجاهات التي يحملها
العاملين نحو وظائفهم في المنظمة. ويدل الرضا على توافق الفرد مع وظيفته (جلدة،
٢٠٠٩، ص ٩٤).

وفي عام ١٩٣٥ م عرف "هوباك" الرضا الوظيفي بأنه عبارة عن مجموعة الاهتمام
بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تسهم متضافرة في خلق الوضع الذي يرضي به
الفرد (مخدي، ٢٠١٩، ص ١٤).

ويعرف الرضا الوظيفي في الاصطلاح: كما عرفه "شولز" وآخرون بأنه المشاعر
والاتجاهات الموجبة والسالبة التي تحملها نحو وظائفها، ويرى "عاشور" أن الرضا
الوظيفي يتحدد بمقدار الإشاعات التي يحصل عليها الفرد، والتي تكون وظيفته هي
مصدرها الأساسي (المشعان، ٢٠١٨، ص ٢٣٥).

ويعرف الرضا الوظيفي إجرائياً بأنه: عبارة عن إحساس وتفاعل داخلي يشعر
به الفرد عند تعامله مع مختلف الظروف وأنماط العمل. (نور الدين، ومعمر، ٢٠١٤،
ص ١٨).

مهنة التدريس: يقصد بمهنة التدريس لغة: التدريس من "دَرَسَ" فيقال دَرَسَ الشيء، يُدرسه درساً ودراسة، وقيل: درست أي قرأت كتب أهل الكتاب، هذا وكلمة التدريس مشتقة من الفعل دَرَسَ الكتاب: قام بتدريسه.

. أما التعريف الاصطلاحي: لمهنة التدريس يقصد بها: نشاط إنساني، حيث إنه يتكون من مجموعة المناشط التي يقوم بها المعلم من أجل مساعدة تلاميذه على تحقيق أهداف تربوية معينة (زيتون، ٢٠٠٩، ص ٣٩).

ويعرف مهنة التدريس إجرائياً: بأنه نشاط مهني يتم إنجازه من خلال ثلاث عمليات رئيسية هي: التخطيط والتنفيذ والتقويم، ويستهدف مساعدة الطلاب على التعلم وهذا النشاط قابل للتحليل والملاحظة والحكم على جودته ومن ثم تحسينه (المصري، ومحمد، ٢٠١٣، ص ١٠١).

المحور الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً/ الرضا الوظيفي:

١ - مفهوم الرضا الوظيفي:

يقصد بالرضا الوظيفي في دراسات علم النفس هو ما يتضح من بعض المتغيرات المتعددة التي لها علاقة بالرضا الوظيفي ومفهومه، وهي متغيرات متنوعة، كما أن مفهوم الرضا الوظيفي لا يدل عليه تعريف بذاته فهو متعدد المعاني، ومنها ما يشير إلى مفهوم الرضا في الحياة بصيغ متعددة ومتنوعة.

وقد بدأ الاهتمام بالرضا الوظيفي مع بداية القرن العشرين، إذ يشير كثير من الباحثين إلى العقود الثلاثة الأولى هي البداية، على الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي إلا أنه ما زال هناك اختلاف حول تحديد تعريف أو مفهوم واضح ومحدد لهذا المصطلح، والسبب يرجع إلى ارتباطه بمشاعر الفرد التي غالباً يصعب تفسيرها، لأنها متغيرة بتغير مشاعر الأفراد في المواقف المختلفة، حيث أن النفس البشرية تميل للعمل، فمادام هناك شخص يعمل، فهو إما أن يكون راضياً عن عمله، وإما أن يكون غير راضٍ عن هذا العمل. (عمر، ٢٠١٥، ص ٩).

المفهوم اللغوي: الرضا في اللغة: هي السخط، وارتضاه يعني رآه أهلاً، ورضي عنه، أحبه وأقبل عنه (نعمة، ٢٠٠٠، ص ٨٤٨).

مستوى الرضا الوظيفي لمهنة التدريس لدى طلاب كلية الشارقة للعلوم التربوية
بجامعة الملك فيصل بتشاد من وجهة نظر عينة من الطلاب في ضوء بعض المتغيرات

كما عُرِفَ الرضا في منجد الطلاب بمعنى: رضى، رضى، ورضى رضواناً
ورُضواناً، ورضى عنه، فهو ضد سخط أي رضى بالشيء وقنع به (البستاني، ١٩٩٧،
ص ٢٤٩).

كذلك عرفه معجم التراث الأمريكي American heritage dectionary على أنه:
تحقيق وإشباع رغبة أو حاجة أو ميل (الشريدة، ٢٠٠٨، ص ٦٣).

المفهوم الاصطلاحي: أما من ناحية المفهوم الاصطلاحي هناك مجموعة من
التعاريف يمكن عرضها وهي:

الرضا عن العمل: يعبر عن الشعور الداخلي الذي يشعر به الفرد نحو عمله،
بالإضافة إلى تمثيله الحالة النفسية التي تعبر عن درجة إحساس الفرد بالسعادة
والقناعة والارتياح مع العمل نفسه وبيئة العمل وكذا المؤثرات الأخرى (عاشور، ١٩٨٥،
ص ٥٣).

ويرى "لوك" أن الرضا الوظيفي هو حالة عاطفية سارة ناتجة عن إدراك الفرد
لوظيفته على أنها مشبعة أو محققة لقيم الوظيفة أو المهمة على شرط أن تكون هذه
القيم متطابقة مع حاجات الفرد (لوكيا، بومنقار، ٢٠١٤، ص ١١٩).

ويرى "لونز" أن الرضا هو: عبارة عن الاختلاف من بين شعور الشخص اتجاه
ما سيحصل عليه، وما يدركه الشخص بأنه حصل عليه بالفعل، فعندما تكون المكافأة
المقدمة أقل مما كان يدرك الشخص أو الفرد أنه يجب الحصول عليه، فإن عدم الرضا
هو النتيجة، وعندما يتساوى إدراكه مع المكافأة المقدمة يكون الرضا والقبول هو
النتيجة (العتيبي، ١٩٩٩، ص ٥٥٢).

ويرى "سيكنز" على أنه: يمكن اعتباره مجموعة من المشاعر المتعلقة بالعمل،
أو الاتجاهات نحو عناصر أو عوامل معينة للوظيفة (عبد الباقي، ٢٠٠٢، ص ٢١٢).

بينما يرى "هربرت" ان مفهوم الرضا الوظيفي يطلق على مشاعر العاملين تجاه
أعمالهم ويمكن تحديد تلك المشاعر من زاويتين:

- ١- ما يوفره العمل للعاملين في الواقع.
- ٢- ما ينبغي أن يوفره العمل من وجهة نظرهم.

أما "أحمد صقر عاشور" يرى بأن: سلوك الرضا عن العمل يعبر عن مستوى الإشباع الذي تتيحه الجوانب المختلفة للعمل، وهذا الإشباع ينتج بدوره درجة معينة من الشعور الوجداني لدى الفرد تجاه عمله، وهذا الشعور هو محصلة شعور الفرد اتجاه عمله واتجاه جوانب الإبداع، إما أن يكون راضاً عام نحو العمل، أو الرضا من جوانب جزئية (الرضا عن الأجر، الإشراف، محتوى العمل)، فالرضا العام يتحقق من مجموع رضاه عن الجوانب الجزئية (عاشور، ١٩٩٠، ص ٣٣٠).

كما تعرفه "زوينة بوفرورة" الرضا الوظيفي هو: شعور الفرد بالسعادة والارتياح أثناء أدائه لعمله ويتحقق ذلك بالتوفيق بين ما يتوقعه الفرد من عمله ومقدار ما يحصل عليه فعلاً في هذا العمل، وأن الرضا الوظيفي هو أيضاً مجموع المكونات التي تدفع الفرد إلى العمل بالإنتاج (بوفرورة، ٢٠١٣، ص ٤٦).

تعريف الرضا الوظيفي إجرائياً: هو موقف يعبر عن مدى قبول وقناعة العاملين بالعوامل الوظيفية المحيطة ببيئة العمل، ومدى إشباع حاجاتهم من خلال العمل الذي يشغلونه.

٢- أهمية الرضا الوظيفي:

يعتبر العمل محوراً جوهرياً وحيوياً في حياة الإنسان، فهو المظهر الذي يعطيه المكانة ويربطه بالمجتمع، ويجد فيه فرصة كبيرة للتعبير عن ميوله واستعداداته وقدراته وطموحاته الشخصية، ويشبع دوافعه الاجتماعية والنفسية، وفي باحتياجاته الفردية اللازمة لبقائه واستمراره في الحياة، فالعمل ذو قيمة مهمة للإنسان، والأفراد لا يختلفون في اعتباره قوة دافعة مهمة ولكنهم قد يختلفون في خواص هذا العمل (المصري، عامر، ٢٠١٤، ص ٣٦).

وللرضا الوظيفي أهمية كبيرة للمورد البشري وكذلك المؤسسة والمجتمع ويمكن توضيح ذلك في الآتي:

١- أهمية الرضا الوظيفي للمورد البشري:

. إن ارتفاع شعور المورد البشري بالرضا الوظيفي يؤدي بها إلى:

- القدرة على التكيف مع بيئة العمل، حيث أن الوضعية النفسية المريحة التي تتمتع بها الموارد البشرية تعطيها إمكانية أكبر للتحكم في عملها وما يحيط به (العكش، الحسين، ٢٠٠٨، ص ٢٤).

مستوى الرضا الوظيفي لمهنة التدريس لدى طلاب كلية الشارقة للعلوم التربوية
بجامعة الملك فيصل بتشاد من وجهة نظر عينة من الطلاب في ضوء بعض المتغيرات

- الرغبة في الإبداع والابتكار، فعندما تشعر الموارد البشرية بأن جميع حاجاتها
المادية من أكل وشرب وسكن وغيره، من تقدير واحترام، أمان وظيفي، مشبعة
بشكل كافي، تزيد لديها الرغبة في تأدية الأعمال بطريقة مميزة.
 - زيادة مستوى الطموح والتقدم، فالموارد البشرية التي تتمتع بالرضا تكون أكثر
رغبة في تطوير مستقبلها الوظيفي (بوفرورة، ٢٠١٣، ص ٥٤).
- ٢- أهمية الرضا الوظيفي للمؤسسة:

ينعكس ارتفاع شعور الموارد البشرية بالرضا الحقيقي بالإيجاب على المؤسسة في
صورة:

- ارتفاع في الإنتاجية، فالرضا الوظيفي يخلق الرغبة للمورد البشري في الإنجاز
وتحسين الأداء.
 - تخفيض تكاليف الإنتاج، فالرضا الوظيفي يساهم بشكل كبير في تخفيض
معدلات التغيب عن العمل والاضطرابات والشكاوى (شاطر، ٢٠١٠، ص ٣٠).
- ٣- أهمية الرضا الوظيفي للمجتمع:

ينعكس ارتفاع شعور الموارد البشرية بالرضا الوظيفي بالإيجاب على المجتمع في
صورة:

- ارتفاع معدلات الإنتاج وتحقيق الفعالية الاقتصادية.
 - ارتفاع معدلات النمو والتطور للمجتمع (منيف، ٢٨١٨، ص ٦٠).
- ٣- خصائص الرضا الوظيفي:

. يمكن تحديد أهم خصائص الرضا الوظيفي فيما يلي:

- تعدد مفاهيم طرق القياس: لقد أشار الكثير من الباحثين في ميدان الرضا
الوظيفي إلى تعدد التعريفات وتباينها حول الرضا الوظيفي، وذلك لاختلاف
وجهات النظر بين العلماء الذين تختلف مداخلة وأرضياتهم التي يقفون عليها.
- النظر إلى الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي.
- الرضا الوظيفي يتعلق بالعديد من الجوانب المتداخلة للسلوك الإنساني.
- الرضا الوظيفي حالة من القناعة والقبول.
- للرضا عن العمل ارتباط بسياق تنظيم العمل والنظام الاجتماعي.

■ رضا الفرد عن عنصر معين ليس دليلاً على رضاه عن العناصر الأخرى (عمر، ٢٠١٥، ص ١٥).

٤- دور الرضا الوظيفي في رفع الروح المعنوية:

أكدت دراسة "فولكينز" (٢٠٢٠) أنه ليس هناك عامل معين يمكن أن يكون له تأثير على الروح المعنوية بمفرده، وإنما هناك متغيرات كثيرة تؤثر على الروح المعنوية، أهمها الجوانب المتعلقة بالمكافآت المالية، ويؤكد الباحثون على مجموعة من العوامل والتي تجتمع معاً لتحقيق الرضا الوظيفي وهي: الأجر، ومحتوى العمل، وفرص الترقية، ونمط الإشراف، وجماعة العمل، وساعات العمل، وظروف العمل المادية، وعدالة العائد (البارودي، ٢٠١٥، ص ٤٢).

٥- مظاهر عدم الرضا الوظيفي:

. لقد تمثل مظاهر عدم الرضا الوظيفي أبعاداً سلبية تؤثر على الإنتاجية في المؤسسة وتمثل في:

أ- التغيب عن العمل: تعتبر مشكلة التغيب عن العمل التخلف من أخطر المشكلات التي تؤثر على أداء العامل وإنتاجيته مما يؤدي إلى ضعف الكفاية الإنتاجية وزيادة تكلفة العمل وإعاقة التقدم الإنتاجي.

ب- سوء التوافق المهني: الفرد المتوافق هو الذي يستطيع أن يعيش حياة سعيدة ناجحة في أسرته وعمله ومجتمعه ككل بما يحقق له التوازن المطلوب وهذا ما نسميه حسن التوافق، أما سوء التوافق فهو عدم التكيف السليم مع ظروف العمل أو الظروف الأسرية أو مع المجتمع الخارجي بما يشعر الفرد بأنه غير راضي عن نفسه ودائم الشكوى مع تعاسته في الحياة.

ج- إصابات العمل والأمراض المهنية: تعد إصابات العمل من المشكلات المهمة التي تعوق التقدم الإنتاجي، حيث أنها تسبب للعامل أضراراً كثيرة مثل الإصابة بإعاقة أو تشوه يؤدي إلى عجزه أو تعطله عن العمل وما يترتب على ذلك من مشكلات مثل ترك العمل وانخفاض الدخل واهتزاز مكانته في الأسرة (بهنسي، ٢٠١١، ص ٤٣).

٦- قياس الرضا الوظيفي:

إن معرفة اتجاهات الأفراد نحو العمل ليست بالعمل السهلة لأنه من الصعب معرفة حقيقة تلك الاتجاهات بدقة من خلال الملاحظة واستنتاجها بدقة من خلال سلوك

مستوى الرضا الوظيفي لمهنة التدريس لدى طلاب كلية الشارقة للعلوم التربوية
بجامعة الملك فيصل بتشاد من وجهة نظر عينة من الطلاب في ضوء بعض المتغيرات

الفرد، فإلى حد كبير يعتمد قياس الرضا عن العمل على ما يذكره الفرد، وعادة لا
يفصح أو لا يستطيع الإفصاح بصورة صادقة عما بداخله، ويمكنك حصر الأساليب
المستخدمة في الوقت الحاضر في أسلوبين: (حسن، ٢٠٠٤، ص ١٧٠).

١- المقاييس الموضوعية: حيث يمكن قياس اتجاه العاملين ورضاهم عن طريق
استخدام أساليب معينة مثل: الغياب، معدل الاستقالة أو ترك العمل، معدل الحوادث
في العمل، وكذلك معدل الشكاوى ومستوى إنتاج الموظف.

٢- المقاييس الذاتية: وهي التي تعتمد على جمع المعلومات من العاملين باستخدام
وسائل متعددة مثل: تصميم استمارة الاستقصاء، تتضمن قائمة أسئلة خاصة بالرضا
الوظيفي توجه إلى العاملين بالمنظمة من أجل معرفة درجة رضاهم عن العمل، أو
باستخدام طريقة المقابلات الشخصية التي يجريها الباحثين مع العاملين في المنظمة
ولكل طريقة مزاياها وعيوبها وظروف استخدامها (مقري، ٢٠١٥، ص ٧١).

ثانياً/ مهنة التدريس:

١- مفهوم مهنة التدريس: يقصد بالتدريس الجانب التطبيقي التكنولوجي للتربية
ويتطلب إضافة إلى شروط العلم وشروط التعليم ووجود مرشد لعملية التعلم
والتعليم، فقد يكون هذا المرشد معلماً أو آلة تدريب مثل التلفاز أو الحاسوب إضافة إلى
تفاصيل هذه العملية "التدريس" داخل حجرة الصف وخارجها.

ويرى البعض أن التدريس يشتم العملية التربوية بأكملها بما في ذلك المدارس
وظائفها وإدارتها والدور الذي يقوم به المدرس في هذه العملية التربوية، وبناء على ذلك
فإن مفهوم التدريس يختلف باختلاف الأهداف التربوية واختلاف التدريس، فهناك
الاتجاه التقليدي في العملية التربوية الذي يرى أن التدريس يقوم على تلقين التلميذ
بالمعارف والمعلومات وبذلك يكون موقف التلميذ سلبياً مُستقْبِلاً فقط.

أما الاتجاه الحديث، فيرى أن التدريس عملية توجيه وليس تلقين واختلف دور
المعلم هنا بحيث أصبح موجهاً ومرشداً ومتهيئاً لظروف التدريس بيئته.

وبذلك يعرف التدريس بأنه: نشاط مهني يتم إنجازه من خلال ثلاث عمليات
رئيسية هي التخطيط والتنفيذ والتقويم، ويستهدف مساعدة الطلاب على التعلم، وهذا
النشاط قابل للتحليل والملاحظة والحكم على جودته ومن ثم تحسينه.

ويعرف أيضاً التدريس على أنه: عملية اجتماعية تتكون من مجموعة من الأنشطة التي يتم من خلالها نقل مادة التعلم "الرسالة" التي يقوم بها المدرس "المُرسل" وتبدو آثارها ونتائجها على التلميذ "المستقبل" من خلال أسلوب وطريقة معينة من طرائق التدريس (المصري، محمد، ٢٠١٢، ص ١٠١).

لا شك أن التعليم يُعد من متطلبات الحياة الحديثة والمعاصرة، حيث يساهم التعليم في تطوير وتحديث المجتمع، كذلك يساهم التعليم في إعداد أفراد الأمة وتشكيلهم ثقافياً واجتماعياً، لكي يكونوا مواطنين قادرين على إفادة وتطوير مجتمعاتهم، وكذلك المعلمون يقومون بأدوار متباينة عبر التاريخ الإنساني كله في تربية وتنشئة الأجيال الجديدة لكي تساهم في تطوير المجتمع (بدران، وآخرون، ٢٠٠٩، ص ٨٩).

وأن مهنة التدريس التي تعرف بأنها: "مجموعة أنشطة وتفاعلات بين عناصر ومكونات الموقف التعليمي، بهدف إحداث التعلم عند التلاميذ، وهذه الأنشطة لا تحدث بالصدفة، بل المدرس يخطط لها مسبقاً ويختار أفضلها وأنسبها في ضوء ما يسعى إلى تحقيقه من أهداف"، فكان ضرورياً إنشاء معاهد المعلمين المتوسط والعليا وكليات التربية ومنها كلية الشارقة للعلوم التربوية بجامعة الملك فيصل بتشاد، والتي تكون مسؤولة عن إعداد المعلمين وتنفيذ برامج التنمية المهنية للمعلمين في تشاد (يسن، ٢٠١٢، ص ١١٤).

٢- طبيعة عملية التدريس:

اختلفت الآراء منذ فترة طويلة حول طبيعة عملية التدريس فهناك وجهات نظر في هذا الصدد:

- الوجهة الأولى: يرى بعضهم أن التدريس عملية وراثية وموهبة وهما لله للإنسان مثل الموهبة الرياضية وما إلى ذلك ويعني هذا أن الإنسان يرث القدرة على مواجهة الطلبة والوقوف أمامهم وتدريبهم وتوجيههم وإرشادهم كما يرث غريزة أخرى. ويؤيد وجهة النظر هذه أن هناك معلمين درسوا في كليات التربية ومعاهد إعداد المعلمين ولكنهم فشلوا مع الطلاب، وبأن هناك معلمين قد لا يكونون درسوا في معاهد وكليات إعداد المعلمين ولكنهم بارعون في جذب إنتباه طلابهم ولهم قدرة كبيرة على إدارة الفصل وتوصيل الرسالة بأفضل صورة ممكنة.

مستوى الرضا الوظيفي لمهنة التدريس لدى طلاب كلية الشارقة للعلوم التربوية
بجامعة الملك فيصل بتشاد من وجهة نظر عينة من الطلاب في ضوء بعض المتغيرات

- الوجهة الثانية: يرى البعض الآخر في التدريس رؤية أخرى مضادة للرؤية الأولى، حيث يرون أن التدريس علم مكتسب من خلال التدريب عليه وممارسته ودراسة أصوله وأساليبه، ومما يؤيد أن التدريس مكتسب: أن مهنة التدريس كمختلف المهن مثل الطب والهندسة وما إلى ذلك، فكما أن لكل مهنة أساليبها وطرق تعلمها وبرامج إعدادها فيجب أن يكون للتدريس أيضاً برامج إعداد تتضمن كيفية اكتساب طرقه وأساليبه، والإلمام بخصائص المتعلم ومراحل نموه المختلفة (المصري، محمد، ٢٠١٢، ص ١٠٢).

٣- اتجاهات المعلم نحو مهنة التدريس:

إن هذه الاتجاهات هي القاعدة التي تنبني عليها معظم النشاطات التربوية، كما أن الاتجاهات نحو مهنته التدريسية هي مفتاح التنبؤ بنموذج الجو الاجتماعي الذي سوف يؤكد المعلم في حجرة الدراسة، وأن الاتجاهات الإيجابية هي ركيزة معظم النشاطات التربوية.

وترتبط اتجاهات المعلم نحو مادته بإعداده الأكاديمي، وهي انعكاس لوجهة نظره أو معتقداته نحو التدريس، وعلاقة المعلم بالتلميذ والضبط والعقاب، والممارسات الديمقراطية، وممارسات التدريس ومعينات التدريس والمنهج، حيث أصبح المعلم مُطالباً بحل المشكلات التي تواجهه في المهنة والبحث عن كل ما هو جديد، وإنتاج معارف جديدة ترتبط بمجالات المحتوى الذي يدرسه (يسن، ٢٠١٢، ص ١١٤).

٤- نزعة المعلم تجاه مهنة التدريس في نظام التعليم التشادي:

يقصد بنزعة المعلم، بأن اختيار مهنة التعليم ليس عن فراغ، ولا يكون الإنسان مرغماً عليها، ولا يبحث عن العائد المادي التي تدرها هذه المهنة، أي أن الشخص ينتسب إلى هذه المهنة بإرادته واختياره وحسب ميله وحبه لها.

إن الحديث عن نزعة المعلم يعني أن اختيار مهنة التعليم ليست نتيجة لمتطلبات سوق العمل، أو العائد المادي الذي يمكن أن توفره هذه الوظيفة، ولكن الشخص الذي ينتسب إلى هذه المهنة عن محض إرادته، أو عبر "نداء داخلي" وهي "غاية طبيعية" لممارسة هذه المهنة والتمهوض بأعباء التربية لتكوين الإنسان، فالمرابي الذي يختار هذه المهنة عن رغبة وحب، يقيم مهنته ويعمل بهمة ونشاط وحماسة، لذلك تكون الرغبة أحد شروط النجاح لهذه المهنة الشريفة (دليل المكون، ٢٠١٢، ص ١٤٠).

فالمعلم هو مربى يعمل بسخاء ويقوم بتكوين النشء الذين أكلوا إليه تكويناً متكاملًا ومتناسقًا، ولا يستهين تحت أي ظرف من الظروف بهذه المهنة، وفي الحقيقة الرغبة وحدها هي التي تدفع الإنسان إلى التضحية في عمل جبار كمهنة التعليم، ويتحمل مسؤوليته والعبء الكبير الملقى على عاتقه، وإذا لم يجد تقديراً من المجتمع فكيف يمكن التعرف على الرغبة في مهنة التدريس؟

٥- المؤشرات الداخلية:

تجتمع المؤشرات الداخلية لنزعة المعلم في ثلاثة جوانب سيكولوجية للمعلم: الميل للاطلاع، حب الأطفال والشباب، والحاجة لإيصال المعارف والمهارات والسلوك للآخرين بغية تنميتهم.

أولاً: الميل للاطلاع:

إن التعليم عمل ذهني محض، فالمعلم ذو النزعة هو الذي يتمسك بثقيف وتهذيب الطلاب أو التلاميذ باستمرار، ليس فقط بهدف تعليم ما يعرفه ولكن لتوضيح بعض التفاصيل وهو في طريقه، كما يقول "ألان منبهاً" حينما يتعلم الشخص بغية أن يعلم غيره يكون التعليم ناقصاً، فبخلاف إعداد الفصل الذي يتطلب من المعلم أن يطلع كثيراً في الصحف والمجلات والكتب المدرسية والمصادر والمراجع الورقية والالكترونية، فالمعلم ذو النزعة يستنير بالشعلة التي هي الرغبة في الفهم والتطلع إلى الأحسن، وحينما تنطفئ تلك الشعلة يصبح المعلم عديم المعرفة، ولا يصلح أن يكون حينذاك مربياً كما يقول (سفاك: ١٩٩٨) فالشخص الذي لا يحب التعليم والقراءة والاستماع والتثقيف ويكره الكتب هذا الشخص عديم النزعة التربوية، ولا يصلح أن يكون معلماً أبداً وهو بتلك الحالة. (دليل المكون، ٢٠١٢، ص ١٤١).

ثانياً/ حب الأطفال والمراهقين:

المعلم ذو النزعة التربوية يجب عليه أن يحب الأطفال والمراهقين، كيف يمكن للإنسان أن يكرس حياته ويضحى من أجل التربية والتعليم إن لم يحب هؤلاء الذين يعتبرون محور العملية التعليمية؟

فحب الأطفال وفهمهم يعني اعتبارهم أشخاصاً عاقلين يفكرون ويحبون ويعبرون عن عواطفهم وإحساسهم بطريقتهم الخاصة، والاهتمام بحاجاتهم وحالاتهم والسهر على صحتهم الجسدية والنفسية ومساعدتهم على النمو والازدهار.

مستوى الرضا الوظيفي لمهنة التدريس لدى طلاب كلية الشارقة للعلوم التربوية
بجامعة الملك فيصل بتشاد من وجهة نظر عينة من الطلاب في ضوء بعض المتغيرات

ونعني هنا بكلمة محبة الأطفال، أي المحبة الصادقة التي تميز بين سلوك المجاملة والتودد الذي يتودد به بعض المعلمين تجاه التلاميذ، غالباً الذي يفضلهم على غيرهم، فالمعلم ذو النزعة يحب جميع الأطفال بنين وبنات، أغنياء وفقراء، ويمتنع عن تفضيل بعض على آخر رغم المتطلبات المختلفة للوسط المحلي، ومن ناحية أخرى ليس الأكثر فقراً والضعفاء أكثر الناس حاجة إلى أقصى درجات العناية والحب من قبل المعلم. (دليل المكون، ٢٠١٢، ص ١٤٣)

ثالثاً/ الحاجة للتواصل مع الغير:

علمٌ يعني تواصل وأثر على التلميذ بغية إحداث تغيير فيه عبر نقل المعلومات والمهارات والسلوك اللازمة لازدهاره واندماجه في الحياة الاجتماعية، فالمعلم ذو النزعة يجب عليه ليس فقط امتلاك الميل للاطلاع وتنمية محبة الأطفال، وكذلك الشعور بالحاجة على التأثير على الآخرين وإعطائهم من معارف وجعل الآخرين ينهلون من موارده الشخصية، بل أن يكون لصيقاً منهم يسمع لهم ويسمعون له عن قرب بكل ود واحترام. ٦- المؤشرات الخارجية:

المؤشرات الخارجية هي التي تظهر عند ممارسة مهنة التعليم، خاصة الطريقة التي يسلكها المعلم للقيام بأداء مهنته من ناحية، ومن ناحية أخرى في روح المسؤولية التي يظهرها عند ممارسة وظيفته عند إعداد مهنته، فإن نزعة المعلم تترجم خارجياً على سبيل المثال: الحماسة في العمل، الهمة، والعزيمة في أداء مهامه اليومية قدر المستطاع، والاعتناء الذي يهتم به في إنجاز مهمته، واستقبال الأنشطة المصاحبة التي تؤدي في المدرسة أو خارجها. (دليل المكون، ٢٠١٢، ص ١٤١).

معنى المسؤولية:

المعلم ذو النزعة يقدر مهنته أحسن تقدير، وكأنها تفويض من المجتمع لتكوين أجيال المستقبل، فهو يشعر شعوراً تاماً بالعبء الثقيل على عاتقه وتحملها، بل يجب أن يعرف المعلم أفعاله وأقواله وسلوكه لها أثر بالغ، يمكن أن تؤدي إلى نتائج إيجابية، أو سلبية على الطفل، وكذلك على الجماعة والشعور بهذه المسؤولية الكبيرة تضبط سلوك المعلم في علاقاته مع تلاميذه ومع الآباء ومع المجتمع.

ومن هنا يجب على الأفراد الذين يدخلون في سلك التعليم الشعور بأنهم ينجزون مهمة كلفوا بها ولكن كما يقول سفاك (١٩٩٨ م) بأن النزعة ليست فقط فطرياً ولكن يمكن اكتسابها من قبل الذين وجدوا أنفسهم فجأة في مهنة لم يكن يختاروها بمعنى الكلمة، فاهتموا بالتدريب والتكوين الملائم والفعال والتي من خلالها اكتسبوا مهارات لازمة وميلاً شديداً للمهمة.

الضمير المهني:

النزعة لا بد منها للشخص الذي يريد أن يصبح معلماً ولكنها وحدها لا تكفي، بالإضافة إلى الشعور بنداء داخلي، يجب أن يلازم هذا النداء عزيمة في الرقي إلى الأحسن في أداء المهنة، ونعني بالضمير المهني " الطاقة المستدامة في الرغبة على الإنجاز الحسن" (Robert Médard) أو تطبيق رغبة العمل على إنجاز عمل جيد ووفاء ما عليه (Tasfak) إن الضمير المهني يظهر في الصدق والإخلاص والتفاني في العمل. (دليل المكون، ٢٠١٢، ص ١٤٢).

الأمانة المهنية:

المعلم هو الشخص الذي يقوم بتربية النشء، وهذه المهمة محددة وعسيرة يتقاضى مقابل ذلك أجراً، فتربية الناشئين أمانة كبيرة وعظيمة، ملقاة على عاتق المعلم، لذا يجب عليه القيام بها أحسن قيام، ومن حق الآباء والمجتمع أن يعرفوا ما يقوم به المعلم وخاصة النتائج المنتظرة من الأبناء. وهناك بعض العوامل التي يمكن أن تساعد المعلم في أداء مهامه:

- الانضباط والمواظبة.
- الالتزام بجدول زمني يتماشى مع الجدول الرسمي.
- الالتزام بالتوزيع الشهري طبقاً للبرنامج الرسمي.
- تطبيق التوجهات التربوية لوزارة التربية الوطنية وترقية المواطنة.
- إعداد البطاقات التربوية يومياً.
- تصحيح أعمال التلاميذ يومياً.
- تسجيل الغياب والحضور.
- المحافظة على النظافة وتنظيم الفصل. (أرشيف ٢٠٢٣، ص ١٢).

مستوى الرضا الوظيفي لمهنة التدريس لدى طلاب كلية الشارقة للعلوم التربوية
بجامعة الملك فيصل بتشاد من وجهة نظر عينة من الطلاب في ضوء بعض المتغيرات

الإخلاص:

. الأمانة وحدها لا تكفي في عمل المعلم داخل الفصل بل يجب أن يصاحبها الإخلاص
الذي يعني التضحية والتفاني في مهمة التربية والتعليم، فالمعلم الغيور هو الذي يكرس
معظم وقت فراغه في المدرسة في توجيه وإرشاد وإشراف على التلاميذ، والقيام بأعمال
وأشطة تربوية مستمرة. وعليه بالجد والتفاني في العمل، وأن يكون على الكد والتعب
قادراً، وفي السخط والرضا صابراً (مصطفى، ١٩٩٨، ص ٢٦٤).

سر المهنة:

كل معلم أثناء ممارسته لأعماله يجب أن يحترم سر المهنة، بخلاف القوانين
المنصوصة في القانون الجزائي التشادي فيما يتعلق بسر المهنة، وأن كل معلم ملزم
بحفظ كل ما يتعلق بمعلومات يعرفها عن أسرار المهنة، بالإضافة أن كل عمل أو تصرف
أو محاولة اختلاس أو تهريب مخالفاً تماماً للمهنة والقوانين العامة والخاصة للدولة.
فالمعلم يمكن أن يعفى عن خطأ ارتكبه أو رفع المحذور الذي نص عليه القانون إلا
بإذن من وزارة التربية الوطنية وترقية المواطنة (القانون رقم ١٧، ص ١٢).

٧- حقوق وواجبات المعلم:

تشتمل وظيفة المعلم على حقوق وواجبات يتطلب منه معرفتها كعناصر
مرتبطة بتدريبه المهني.

حقوق المعلم:

وتتكون حقوق المعلم من مجمل الحريات والضمانات التي يكفلها له المجتمع
والتي يمكنه المطالبة بها أولاً كإنسان ثم باعتباره مواطناً وعاملاً وأخيراً باعتباره معلماً.
أ - حقوقه باعتباره إنساناً:

يتمتع المعلم في المجتمع بالحقوق المعترف بها للفرد كإنسان "معزز ومكرم" كما
نص عليه الدستور التشادي لعام ١٩٩٦ م وهي:

▪ الحق في الحياة وكمال شخصيته والأمن والحرية وحماية حياته الخاصة
وممتلكاته.

- حرية الفكر والتعبير، حرية التواصل، حرية الضمير، حرية الدين، حرية الصحافة، حرية التجمع، حرية الاجتماعات، وحرية التنقل... الخ. (قانون رقم ١٧ : ٢٠٠١ : ٣ - ٧)

ب - حقوقه باعتباره مواطناً وعاملاً:

للمعلم حقوق يمكن أن يطالب بها باعتباره مواطناً، ووفقاً لدستور تشاد المجاز بتاريخ/٣١/مارس/١٩٩٦ م والمعدل بالقانون رقم ٠٠٨ /رئاسة الجمهورية الصادر بتاريخ ١٥ يوليو ٢٠٠٥ م ودستور الجمهورية الرابعة الصادر بتاريخ/ مارس /٢٠١٨ م. المعدل بالقانون رقم ٠١٧ /ج/٢٠٢٠ م الصادر بتاريخ/١٤/١٢/٢٠٢٠ م (دليل المكُون: ٢٠١٢ : ١٤٤)

وبصفته كموظف ينص القانون رقم ٠١٧ / لعام ٢٠٠١ م يقتضي بموجبه الدستور العام للوظيفة العامة أو بصفته كعامل حسب القانون رقم ٠٣٨ الصادر بتاريخ ١١/١٢/١٩٩٦ م يقتضي بموجبه قانون العمل في جمهورية تشاد وتتلخص هذه الحقوق في الآتي:

- حرية الانتماء إلى نقابة أو أية جمعية أخرى حسب اختياره.
- حرية الإضراب في إطار ما يسمح به القانون.
- حق الحماية من الدولة ضد التهديد وانتهاكات الحرمات والإهانة والقذف والعنف والاعتداءات التي يمكن أن يكون عرضة لها أثناء ممارسته لعمله.
- الحق في الرواتب والامتيازات الاجتماعية.
- الحق في التثقيف وعلى التدريب المستمر (دستور تشاد: ٢٠١٨ : ٦).

ج / حقوقه باعتباره معلماً:

في إطار ممارسة وظيفته فإن حقوق المعلم:

- الاحترام واعتبار الدولة له والجماعات والتلاميذ.
- مطالبة التلاميذ أو الطلاب بالانضباط والمواظبة طبقاً للضوابط المدرسية.
- الحق في الراتب وعلاوات أخرى متعلقة بوظيفة التعليم والمشروعة في النصوص السائدة.

مستوى الرضا الوظيفي لمهنة التدريس لدى طلاب كلية الشارقة للعلوم التربوية
بجامعة الملك فيصل بتشاد من وجهة نظر عينة من الطلاب في ضوء بعض المتغيرات

واجبات المعلم:

باعتباره مواطناً وكمثل التشادين يجب على المعلم:

- احترام الدستور والقوانين واللوائح والمؤسسات وشعارات الجمهورية.
- الدفاع عن الوطن وكمال أراضيه.
- احترام وحماية البيئة.
- خدمة مصالح الأمة بفعالية وولاء وكرامة وإخلاص وتكامل (قانون رقم ١٧:٠٠١ :٢٠٠١-٣-٧)

باعتباره معلم عليه أن يلتزم بالآتي:

- يجب عليه بأداء مهامه اليومية الموضوعية على عاتقه كمربي.
- احترام شخصية التلاميذ ومساعدتهم على النمو والازدهار في المدرسة ومعرفة الفروق الفردية بين الطفل والمراهق والشاب.
- حب التلاميذ والاهتمام بهم وإظهار الارتباط بهم خاصة التلاميذ الذين يعانون من صعوبات في الدراسة أو ذوي الإعاقة.
- غرس الخصال الفكرية والجمالية والأخلاقية في نفوس التلاميذ.
- العدالة وتبني الحياد في تقييم الأعمال وكذلك في استخدام الثواب والعقاب للتلاميذ.
- غرس الهدوء والطمأنينة والاستقرار في نفوس التلاميذ والطلاب (دليل المكوّن:٢٠١٢:١٤٥).

هذه أهم الواجبات المنصوص عليها في التشريع التربوي التشادي والتي يراعيها المعلم عند ممارسته لعملية التربية والتعليم.
دراسات سابقة:

دراسة المحتسب (٢٠٢١): هدفت الدراسة معرفة مهارات الاتصال لدى الإعلاميين الرياضيين في الأردن، ومدى رضاهم الوظيفي عن مهنتهم، استخدم الباحث مقياسين، الأول مقياس مهارات الاتصال، والثاني مقياس الرضا الوظيفي، توصلت الدراسة لنتائج أبرزها:

- أن الإعلاميين الرياضيين يقدرون مهارات الاتصال لديهم على أنها مرتفعة.

- قدرُوا مهارة الاستماع لديهم عموماً بدرجة قليلة، ودرجة الرضا الوظيفي عن وظائفهم جاءت مرتفعة.

دراسة الدين (٢٠١٩): هدفت الدراسة معرفة العلاقة القائمة بين الاتصال التنظيمي والأداء الوظيفي، ومعرفة هل للمتغيرات (السن، المستوى التعليمي، الأقدمية) تأثير على الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسة؟ استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وصمم استمارة مكونة من محورين، المحور الأول/ تكوّن من (٢٢) بنداً تناول الاتصال التنظيمي، والمحور الثاني/ تكوّن من (٢٠) بنداً تناول الأداء الوظيفي، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أبرزها:

- وجود علاقة موجبة متوسطة بين الاتصال التنظيمي والأداء الوظيفي.
- عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين فئات المتغيرات (السن، المستوى التعليمي، الأقدمية) فهي لا تؤثر على مستوى الأداء الوظيفي.

٣- دراسة محمد (٢٠١٦/١٤٣٧): هدفت الدراسة معرفة درجة الرضا الوظيفي للعاملين بالقطاع الخاص، واستخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واختار الاستبانة كأداة للدراسة الميدانية في جمع البيانات والمعلومات، تم توزيعها على عينة الدراسة، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج منها:

- أغلبية أفراد عينة الدراسة راضون عن الراتب بنسبة ٨٠%.
- أفراد الدراسة راضون عن الاحترام والتقدير من الرؤساء لهم بنسبة ٧٥%.
- الغالبية من أفراد العينة غير راضين عن أنظمة وإجراءات العمل (وضوح الأهداف، اللوائح، الإجازات).

وقد أوصت الدراسة بضرورة:

- أن تهتم الشركة بالراتب بحيث يتناسب مع ظروف الحياة ويشبع رغبات الموظفين.
- يجب الاهتمام بفرص الترقّي وأن تكون الترقية بقواعد تتم بالمساواة والعدالة والكفاءة.
- يجب تحسين بيئة العمل المادية حتى تناسب العمل فهي من العوامل المؤثرة في أداء الموظفين.

٤- دراسة الداود (٢٠١٤ / ١٤٣٥): هدفت الدراسة معرفة الرضا الوظيفي لدى مشرفي إسكان الطلاب في جامعتي الإمام محمد بن سعود الإسلامية، والملك سعود، وعلاقته بالمنخ التنظيمي في عمادة شؤون الطلاب بالجامعتين، وقد أجريت الدراسة

مستوى الرضا الوظيفي لمهنة التدريس لدى طلاب كلية الشارقة للعلوم التربوية
بجامعة الملك فيصل بتشاد من وجهة نظر عينة من الطلاب في ضوء بعض المتغيرات

على جميع مشرفي الإسكان في الجامعتين والبالغ عددهم (١١٥) مشرفاً، استخدم
الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة للحصول على البيانات الأولية مثل: الحالة
الاجتماعية، تصنيف الوظيفة، الدخل الشهري، والخبرة، وتوصلت الدراسة إلى عدة
نتائج أبرزها:

- انخفاض نسبة الرضا الوظيفي لدى مشرفي إسكان الطلاب في الجامعتين، فكان في
جامعة الإمام (٥٥.٦%)، وفي جامعة الملك سعود (٥٧.٤%).

- يوجد ارتباط موجب ذو دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي والمناخ التنظيمي
لدى أفراد عينة الدراسة في كلتا الجامعتين.

- تبين عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي وبين
المتغيرات الديموغرافية للدراسة.

٥- دراسة لوب (٢٠١٢): هدفت هذه الدراسة مقارنة الرضا الوظيفي بين معلمي التربية
الخاصة ومعلمي التعليم العام، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة
لجمع البيانات والمعلومات، وتم تطبيق الأداة على عينة من معلمي مدارس مدينة
ديترويت الأمريكية، بلغ عددهم (١١٦) معلماً ومعلمة، عن طريق تطوير مقياس الرضا
الوظيفي، وقد أظهرت الدراسة أن لدى معلمي التربية الخاصة عدم رضا بشكل أكبر من
معلمي التعليم العام، وقد تمثلت أسباب عدم الرضا في: الإحباط، الضغوط المهنية
داخل الصف الدراسي وخارجه، وكان عدم الرضا شائعاً بشكل أكبر لدى معلمي التربية
الخاصة الأصغر سناً والأقل خبرة.

٦- دراسة الأغبري (٢٠١١ / ١٤٣٢): هدفت الدراسة معرفة التعرف على مستوى الرضا
الوظيفي لدى عينة من مديري التعليم العام بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية
السعودية، والتعرف على العناصر التي نالت أعلى مستوى من الرضا الوظيفي، وتلك
التي نالت أدنى مستوى فيه، ولتحقيق ذلك صمم الباحث أداة استبانة مكونة من ٢٠
بنداً متعلقة بمستوى الرضا عن بعض العناصر مثل: الراتب الشهري، ومدى المشاركة
في اتخاذ القرار، وتوصلت الدراسة إلى أن: مستوى الرضا الوظيفي عن الراتب الشهري
والشعور بالإنجاز، والرضا عن تعاون المعلمين، والإحساس بالأمن والاستقرار الوظيفي،

يمثل المستوى الأعلى للرضا لدى أفراد العينة، ولم تكشف الدراسة وجود علاقة ارتباط دالة بين الرضا الوظيفي وبين المتغيرات المستقلة للدراسة.

٧- دراسة الفضلي (١٩٩٧): هدفت الدراسة معرفة الرضا الوظيفي لدى عمال الأجهزة الحكومية في دولة الكويت، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أبرزها:

- عد وجود علاقة بين الحوافز المادية، ومستوى الرضا الوظيفي لدى العمال.

- الرضا الوظيفي لعمال لأجهزة الحكومية في دولة الكويت، مرتبط أساساً بمستقبل الوظيفة (الاستقرار الوظيفي وفرص الترقية).

٨- دراسة آل ناجي (١٩٩٣): هدفت الدراسة التأكد من صدق نظرية العاملین لهيبرز برج عملياً والكشف عن أثر تفاعل متغيرات (النوع، الجنسية، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، التخصص العلمي، العمر) في متغيرات الرضا عن العمل لدى عينة مكونة من (٤٧٥) معلماً ومعلمة في منطقة الإحساء بالمملكة العربية السعودية، وتوصلت الدراسة إلى انتظام متغيرات الرضا عن العمل في عامل واحد هو الرضا عن بيئة العمل، الرضا عن محتوى العمل، الرضا الكلي عن العمل.

وتبين أن المعلمين والمعلمات ذوي العمر وسنوات الخبرة الأكبر والمعلمين ذوي التخصصات الإنسانية أكثر رضاً في بعض مكونات الرضا عن العمل، كذلك وجود أثر دال إحصائياً لتفاعل متغيرات البحث المستقلة في متغيرات الرضا عن العمل.

٩- دراسة سكامبيل وستيد (١٩٩١): هدفت الدراسة معرفة الرضا الوظيفي ومتغيرات العمر والأجور، ومدة العمل، استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات من المبحوثين، تم تطبيق الدراسة على عينة قدرها (٦٤) عاملاً يشكلون فريقاً مهنيّاً يعملون في المكتبات المتخصصة ومركز الإعلام التربوي، توصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها:

- عدم وجود علاقة بين متغير السن أو الخبرة والرضا الوظيفي.

- وجود علاقة إيجابية بين الأجور والرضا الوظيفي لمعظم أفراد عينة الدراسة.

١٠- دراسة أحمد (١٩٩١): هدفت الدراسة قياس الرضا الوظيفي لمعلمي الرياضيات ومعلماتها في دولة قطر، حيث قام الباحث بتصميم استبانة للرضا الوظيفي تضم ثمانية أبعاد فرعية: (المردود المادي، فرص الترفيه، المكانة الاجتماعية للمهنة، الإشراف

مستوى الرضا الوظيفي لمهنة التدريس لدى طلاب كلية الشارقة للعلوم التربوية
بجامعة الملك فيصل بتشاد من وجهة نظر عينة من الطلاب في ضوء بعض المتغيرات

والتوجيه الفني، نمط الإدارة المدرسية، العلاقة مع الطلاب، العلاقة مع الزملاء، ظروف العمل). وتمثلت عينة الدراسة في (٢٠٠) معلماً ومعلمة للرياضيات بمراحل التعليم العام بدولة قطر، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى إلى الخبرة في التدريس لصالح الحاصلين على مؤهل أقل من البكالوريوس، والإعداد التربوي لصالح المعلمين الحاصلين على إعداد تربوي.

- كشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية ترجع إلى المرحلة التعليمية، حيث أن هناك رضا وظيفي أكثر لصالح معلمي المرحلة الابتدائية بدلاً عن المرحلتين الإعدادية والثانوية.

١١- دراسة أسعد ورسلان (١٩٨٤): هدفت الدراسة معرفة الرضا الوظيفي للقوى البشرية العاملة في القطاعين العام والخاص في المملكة العربية السعودية، استخدم الباحثان المنهج الوصفي، والاستبانة في جمع البيانات والمعلومات، وتوصلت الدراسة إلى أن: نسبة عالية من العاملين في القطاعين العام والخاص غير راضين عن أعمالهم، ويتركز عدم الرضا في أسلوب الإدارة والراتب الشهري والعلاقات مع المشرفين.

١٢- دراسة تايلور (١٩٦٧): هدفت الدراسة معرفة العوامل البيئية التي تخلق الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية بالولايات المتحدة الأمريكية بولاية تكساس، استخدم الباحث المنهج الوصفي، والاستبانة أداة لجمع البيانات والمعلومات، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن: السياسات المنتهكة من طرف الإدارة هي أهم عامل وسبب لعدم تحقيق الرضا الوظيفي لدى هيئة التدريس بالجامعات الأمريكية بولاية تكساس.

١٣- دراسة لبوي (١٩٦٦): هدفت هذه الدراسة معرفة أسباب الرضا الوظيفي وعدم الرضا الوظيفي لدى العمال في القطاع الصحي، طبقت هذه الدراسة على (٤٨٢) ممرضة يعملون في القطاع الصحي، وتوصلت الدراسة إلى أن: هناك ثلاثة عوامل للرضا الوظيفي وهي: المظهر الاجتماعي، والعلاقات الإنسانية، ومساعدة المرضى، وتساهم هذه العوامل في تحقيق الرضا الوظيفي بنسب متفاوتة.

تعقيب على الدراسات السابقة:

تعقيباً على جملة الدراسات السابقة التي استعرضها الباحث يتضح أن هذه الدراسات قد تعددت واختلفت باختلاف الأهداف التي سعت إلى تحقيقها واختلاف الموضوعات التي تناولتها، واختلاف البيئات التي تمت فيها، فمن هذه الدراسات ما تناولت موضوع الرضا الوظيفي وسعى إلى تعرف مستوى الرضا الوظيفي، ومنها ما هدفت إلى تحديد العوامل التي تحقق الرضا الوظيفي، ومنها ما هدفت إلى معرفة الأسباب التي تؤدي إلى الرضا أو عدم الرضا الوظيفي، ومنها ما حاول تحقيق هذه الأهداف مجتمعة، ومنها ما تناولت العلاقة بين الرضا الوظيفي والاتصال التنظيمي والأداء الوظيفي، وقد تباينت مستويات الرضا الوظيفي بين هذه الدراسات باختلاف الزمن والبيئة والثقافة والعوامل الشخصية، وأدوات القياس المستخدمة، حيث أشارت بعض هذه الدراسات إلى أن مستوى أو درجة الرضا الوظيفي مرتفعة، وبعضها أشار إلى أن مستوى أو درجة الرضا الوظيفي متوسطة وبعضها الآخر منخفضة، كما أن هناك تباين في نتائج الدراسات السابقة وعليه:

تناولت دراسة المحتسب (٢٠١١) مدى رضا الإعلاميين عن مهنتهم، بينما دراسة الدين (٢٠٠٩) حول العلاقة بين الاتصال التنظيمي والأداء الوظيفي للعاملين، أما دراسة محمد (٢٠٠٦) والداوود (٢٠٠٤) والأغبيري (٢٠٠١) والفضلي (١٩٩٧) وأحمد (١٩٩١) وأسعد ورسلان (١٩٨٤) تناولت الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاعين العام والخاص، من حيث رضا العاملين أو عدم رضاهم عن العمل وذلك لعدة أسباب منها: الراتب والإشراف وطبيعة العمل... الخ، بينما دراسة آل نجي (١٩٩٣) وسكامبيل وستيد (١٩٩١) حول التأكد من صدق نظرية العاملين، والكشف عن أثر تفاعل متغيرات النوع والجنسية... الخ، في متغيرات الرضا عن العمل، ومتغيرات العمر والأجور ومدة العمل. بينما دراسة تايلور (١٩٦٧) كما تناولت العوامل البيئية التي تخلق الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. أما دراسة لبوي (١٩٦٦) تناولت أسباب الرضا الوظيفي وعدم الرضا لدى العاملين في القطاع الصحي.

مستوى الرضا الوظيفي لمهنة التدريس لدى طلاب كلية الشارقة للعلوم التربوية
بجامعة الملك فيصل بتشاد من وجهة نظر عينة من الطلاب في ضوء بعض المتغيرات

مدى الاستفادة من الدراسات السابقة:

لقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري للمتغيرات، كما تم
الاستعانة ها في بناء أداة الدراسة وفي تفسير النتائج ومقارنة النتائج المتوصل إليها مع
الدراسات السابقة، وتوفير المصادر والمراجع المتعلقة بالدراسة الحالية.

المحور الثالث: إجراء الدراسات الميدانية:

منهج الدراسة:

في هذه الدراسة اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي باعتباره أحد أكثر أنواع المناهج
البحثية استخداماً في الدراسات الميدانية.

مجتمع الدراسة:

يقصد بمجتمع الدراسة هو مجموعة محددة جيداً من الأفراد أو الأشياء
المعروفة والتي لها خصائص مماثلة، عادة ما يكون لجميع الأفراد أو الأشياء الموجودة في
مجموعة معينة لها خاصية أو سمة مشتركة أو ملزمة بينها. ومجتمع هذه الدراسة
الطلاب والطالبات بكلية الشارقة للعلوم التربوية بجامعة الملك فيصل بتشاد والبالغ
عددهم (٢١٠٠) طالباً وطالبة.

عينة الدراسة:

تعرف عينة الدراسة على أنها: مجموعة محدودة من الأفراد يختارهم الباحث
من مجموعة أكبر باستخدام طريقة اختيار محدد مسبقاً، وتعد طريقة جمع العينات
واختيارها من أكثر الطرق فعالية لإجراء البحوث العلمية، حيث أن من المستحيل أن
يقوم الباحث بإجراء دراسته على المجموعة الكبرى من الأفراد والتي تعرف باسم مجتمع
الدراسة، لذلك يقوم باختيار مجموعة محددة منهم وتسمى هذه المجموعة بعينة
الدراسة.

وقد تم اختيار عينة من الطلاب بطريقة عشوائية في بكلية الشارقة للعلوم
التربوية بلغ عددهم (١٣٣) طالباً وطالبة من بين (٢١٠٠) طالباً وطالبة مقدين في
مختلف الأقسام بالكلية.

أداة الدراسة:

تعرف بأنها مجموعة من الوسائل التي تخدم البحث أو الدراسة قيد الإعداد، وتسهل على الباحثين عمليات الجمع، والتنظيم والتحليل، وتصور ونشر نتائج الدراسة. وعليه قام الباحث بالاطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية والجانب النظري للإدارة، فقد تم تصميم استبانة لتطبيقها على واقع الإدارة التربوية. ثم قام الباحث بعرض هذه الاستبانة بصورتها الأولية، على مجموعة من المحكمين، المختصين بالإدارة والتخطيط التربوي، وخبراء التربية والتعليم بالوزارة، والقوى العاملة في مجال التعليم العالي، لتقويمها وتعديل بنودها، في ضوء مقترحاتهم، ثم تطبيق تلك الاستبانة بصورتها النهائية على الأقسام بالكلية والتي تمثل (مجتمع الدراسة) والتي بها الطلاب المعلمين.

اشتمل القسم الأول من الاستبانة على البيانات الشخصية (الأولية) والتي شملت علي: الاسم، النوع، المساق الشهادة الثانوية، المستوى الدراسي، الحالة الأكاديمية، الحالة الاجتماعية، ولي الأمر، مهنة ولي الأمر.

أما القسم الثاني من الاستبانة شملت (3) محاور (فرضيات) بها (38) عبارة لكل محور عدد من العبارات، تمثل في مستوى الرضا الوظيفي لمهنة التدريس لدى الطلاب، أثر الأسرة والمجتمع على الرضا الوظيفي لمهنة التدريس، أثر الجانب الاقتصادي على الرضا الوظيفي لمهنة التدريس:

جدول رقم (1) يوضح موضوعات الأداة:

م	المحاور .	الفرضية .	العبارات .	العينة	
١	الأول .	مستوى الرضا الوظيفي لمهنة التدريس لدى الطلاب.	١٢	١٣٣	
٢	الثاني	أثر الأسرة والمجتمع على الرضا الوظيفي لمهنة التدريس.	١٤		
٣	الثالث	أثر الجانب الاقتصادي على الرضا الوظيفي لمهنة التدريس	١٢		
المجموع				٣٨	١٣٣

وقد تم إعداد هذه الأداة في إطار الخطوات التالية:

- حصر الدراسات التي تناولت مستوى الرضا الوظيفي لمهنة التدريس.
- مراجعة بعض المراجع العلمية للتعرف على ما كتب حول الرضا الوظيفي، ومهنة التدريس.

مستوى الرضا الوظيفي لمهنة التدريس لدى طلاب كلية الشارقة للعلوم التربوية
بجامعة الملك فيصل بتشاد من وجهة نظر عينة من الطلاب في ضوء بعض المتغيرات

- عقد لقاءات مع أعضاء هيئة التدريس والإداريين بالكلية الذين لهم خبرة ودراية في مجال الإدارة ومهنة التدريس.
- تحديد المحاور الرئيسية والعبارات التي تندرج تحت كل محور وصياغتها في عبارات محددة.

صدق الأداة:

- إعداد الصورة المبدئية للأداة وعرضها على عدد من المحكمين من ذوي الاختصاص والمهتمين بالموضوع قيد الدراسة (بكليات التربية، ومشرفين تربويين ومدراء المدارس وإداريين وأعضاء هيئة التدريس) ذلك للتأكد من:
 - مناسبة الأداة للهدف الذي صممت من أجله.
 - سلامة صياغة العبارات ووضوحها.
 - اتساق العبارات داخل محاور الاستبانة.
 - حذف أو إضافة ما يراه المحكمين من عبارات تخدم الدراسة.
- وعلى ضوء الملاحظات التي أبدتها المحكمون، تم إجراء التعديلات اللازمة من حيث حذف بعض العبارات نظراً لتكرارها أو عدم ملاءمتها للموضوع، وإضافة بعضاً من العبارات أو تعديلها بحيث تلائم الدراسة الحالية.
- ولمعرفة مدى صدق وثبات إجابات العينة استخدم الباحث معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) لاختبار الاتساق الداخلي بين فقرات أداة القياس.

صدق وثبات أداة الدراسة:

المقصود من صدق أداة الدراسة هو قدرة الأدوات المستخدمة في الدراسة على قياس المقصود من قياسه، خاصة في الأبحاث المجتمعية التي تعتمد على استخدام الاستبانات.

ويعرف ثبات المقياس بأنه درجة تعطي المقياس قراءات متقاربة عند كل مرة يستخدم فيها. ويقاس ثبات أداة جمع البيانات بطرق مختلفة من أشهرها حساب معامل ألفا كرونباخ، وهو عبارة عن نموذج إحصائي يعرف مصادر الخطأ في القياس والتي تعتمد على الاتساق الداخلي، ويعطي فكرة عن اتساق الأسئلة مع بعضها البعض، ومع كل الأسئلة بصفة عامة (الفادني ، ٢٠١٤ م ، ص : ١١٨).

لمعرفة مدى صدق وثبات إجابات العينة استخدم الباحث معامل ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach) لاختبار الاتساق الداخلي بين الفقرات، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (٢) يبين محاور المقاييس ومعامل ثبات ألفا كرونباخ

مستوى الدلالة	قيمة ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	محاور المقاييس
٠.٠١	٠.٥١	١٢	الفرضية الأولى: يوجد مستوى للرضا الوظيفي لمهنة التدريس لدى طلاب كلية الشارقة للعلوم التربوية.
٠.٠١	٠.٧٢	١٤	الفرضية الثانية: يوجد أثر للأسرة والمجتمع على الرضا الوظيفي لمهنة التدريس.
٠.٠١	٠.٥٩	١٢	الفرضية الثالثة: الجانب الاقتصادي له أثر على الرضا الوظيفي لمهنة التدريس.
	٠.٧٢	٣٨	كل المحاور

الصدق التجريبي لمقياس مستوى الرضا الوظيفي لمهنة التدريس لدى طلاب كلية الشارقة للعلوم التربوية بجامعة الملك فيصل بتشاد من وجهة نظر عينة من الطلاب في ضوء بعض المتغيرات). على ضوء حساب قيمة معامل (ألفا كرونباخ) فإن الصدق للمقياس يساوي (٠.٧٢) وهو الجذر التربيعي لمعامل الثبات، وهذا يشير إلى أن مقياس مستوى الرضا الوظيفي لمهنة التدريس لدى طلاب كلية الشارقة للعلوم التربوية بجامعة الملك فيصل بتشاد من وجهة نظر عينة من الطلاب في ضوء بعض المتغيرات (يتمتع بصدق).

أسلوب تحليل الاستبانة إحصائياً:

تمت المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة، ببرنامج المعالج الإحصائي (spss) واستخدم الباحث الأساليب الإحصائية المناسبة في تحليل البيانات الكمية، حيث اعتمد على أساليب التوزيع التكراري، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، واختبارات دلالة الفروق لعينة واحدة (t) قياس الأداة:

تم تطبيق الأداة في صورتها النهائية على (١٣٣) من طلاب كلية الشارقة للعلوم التربوية بجامعة الملك فيصل بتشاد وهي عينة الدراسة المختارة بطريقة عشوائية. ولقياس إجابات عينة الدراسة لفقرات الاستبيان، كان على النحو الآتي: (راضٍ - راضٍ إلى حد ما - غير راضٍ) والجدول الآتي يوضح درجات حدة مقياس ليكارت الثلاثي: -

مستوى الرضا الوظيفي لمهنة التدريس لدى طلاب كلية الشارقة للعلوم التربوية
بجامعة الملك فيصل بتشاد من وجهة نظر عينة من الطلاب في ضوء بعض المتغيرات

جدول رقم (٣) يبين أوزان مقياس ليكارت الثلاثي والمتوسط المرجح

الوزن	المتوسط المرجح	الرأي
1	1.66 – 1.00	راضي
2	2.33 – 1.67	إلى حد ما
3	3.00 – 2.34	غير راضي

المصدر: عمل الباحث اعتماداً على تحليل الدراسة الميدانية للعام ٢٠٢٥ م

من خلال الجدول السابق نجد أن متوسط الإجابات (٢.٣٣) وهو بين (3.00) مما يدل
على أن أسئلة الاستبيان موافق عليها بشكل عام.
ويمكن تلخيص هذه القوانين في الآتي:

١. النسبة المئوية - الجزء * ١٠٠

٢. الوسط الحسابي = مجموع المفردات

عددها

$$= \frac{\text{مج (ت - ع)}^2}{\text{حيث ت تكرار تجريبي أو ملاحظ ع تكرار متوقع}}$$

(المهدي، وأمير، ٢٠٠٩ م، ص: ١١٨)

٤. درجة الحرية - (ن ١)

٥. الصدق الثبات = $\sqrt{\text{الثبات}}$

المحور الرابع: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها
أولاً: عرض البيانات الأولية:

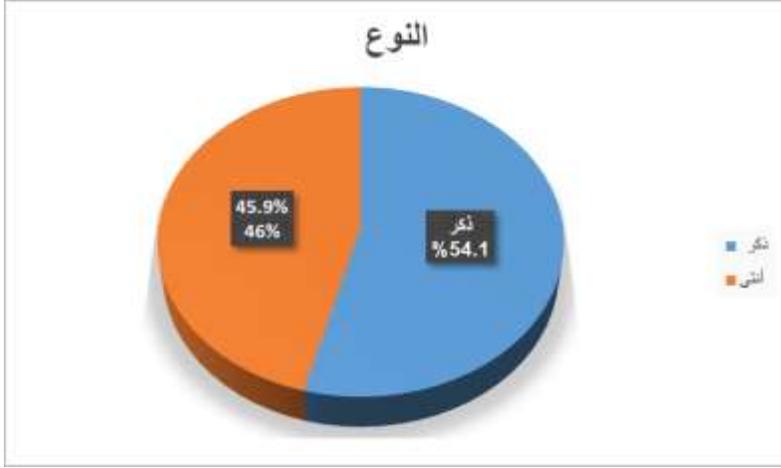
جدول رقم (٤) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير النوع

النوع	التكرار	النسبة %
ذكر	72	54.1%
أنثى	61	45.9%
المجموع	١٣٣	100 %

المصدر: عمل الباحث اعتماداً على تحليل الدراسة الميدانية للعام ٢٠٢٥ م

يتضح من الجدول أعلاه أن نسبة الذكور من أفراد العينة بلغت ٥٤.١% (٧٢
طالبًا)، في حين بلغت نسبة الإناث ٤٥.٩% (٦١ طالبة). ويمثل هذا توزيعاً متقارباً نسبياً

بين الذكور والإناث، مما يعكس توازنًا جيدًا في تمثيل النوع داخل عينة الدراسة، ويعزز من موضوعية نتائجها في ضوء متغير النوع. ولكن غب الواقع عدد الإناث بفوق عدد الذكور في الكلية بنسبة كبيرة قد تصل ٧٠% من العدد الكلي إلا أن مشاركة الإناث في الدراسات الميدانية دائماً تكون ضعيفة بسبب عدم الوعي بأهمية البحوث العلمية.



شكل بياني رقم (١) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير النوع
جدول رقم (٥) يوضح توزيع أفراد العينة حسب مساق الشهادة الثانوية

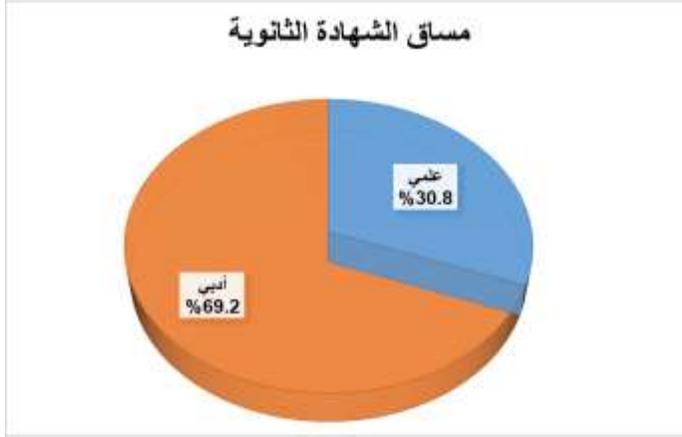
المساق	التكرار	النسبة %
علمي	41	30.8%
أدبي	92	69.2%
المجموع	133	100%

المصدر: عمل الباحث اعتماداً على تحليل الدراسة الميدانية للعام ٢٠٢٥ م

يتضح من الجدول أعلاه أن غالبية أفراد العينة ينتمون إلى المساق الأدبي بنسبة ٦٩.٢% (٩٢ طالباً)، بينما بلغت نسبة الطلاب من المساق العلمي ٣٠.٨% (٤١ طالباً). يشير هذا التوزيع إلى أن طلبة المساق الأدبي يشكلون الشريحة الأكبر من العينة المدروسة، وهو ما قد يعكس توجّهاً عاماً نحو تخصصات العلوم التربوية من قبل طلاب هذا المساق، وهو توجه معظم المدارس إلى المساق الأدبي، ونظراً لمتطلبات العصر الحالي يجب على وزارة التربية الوطنية وترقية المواطنة توجيه المنهج نحو المساق العلمي وتوفير المعلمين العلميين حتى تكون مخرجات التعليم موافقة لسوق العمل.

مستوى الرضا الوظيفي لمهنة التدريس لدى طلاب كلية الشارقة للعلوم التربوية بجامعة الملك فيصل بتشاد من وجهة نظر عينة من الطلاب في ضوء بعض المتغيرات

كما أن التخصصات الأدبية غير مرغوبة في سوق العمل أو أن فرص العمل فيها ضئيل جداً مقارنة م التخصصات العلمية حتى في مهنة التدريس تكون فرصهم أوفر من التاريخ والجغرافيا.



شكل بياني (٢) يوضح توزيع أفراد العينة حسب مساق الشهادة الثانوية
جدول رقم (٦) يوضح توزيع أفراد العينة حسب القسم

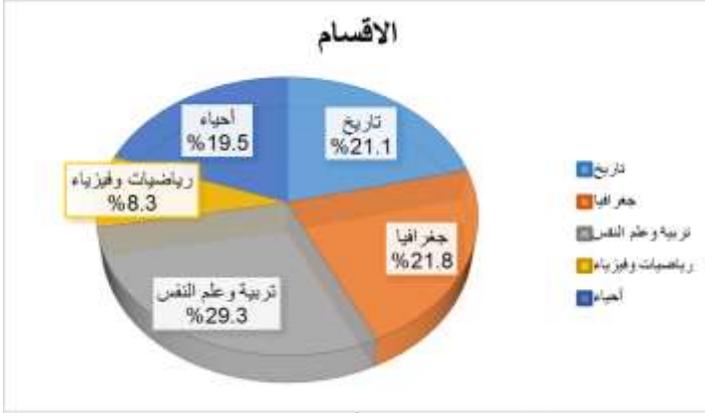
الأقسام	التكرار	النسبة %
تاريخ	28	21.1%
جغرافيا	29	21.8%
تربية وعلم النفس	39	29.3%
رياضيات وفيزياء	11	8.3%
أحياء	26	19.5%
المجموع	133	100%

المصدر: عمل الباحث اعتماداً على تحليل الدراسة الميدانية للعام ٢٠٢٥ م

يتضح من الجدول أعلاه أن قسم التربية وعلم النفس يحتل المرتبة الأولى من حيث عدد أفراد العينة، بنسبة ٢٩.٣%، ويليه قسما الجغرافيا بنسبة ٢١.٨% والتاريخ بنسبة ٢١.١%. يليهم قسم الأحياء بنسبة ١٩.٥%، بينما جاء قسم الرياضيات والفيزياء في المرتبة الأخيرة بنسبة ٨.٣% فقط.

هذا التوزيع يعكس تنوعاً في التخصصات داخل كلية الشارقة للعلوم التربوية، مع ميل أكبر نحو التخصصات الأدبية والنفسية، مما قد يكون له أثر على مستوى

الرضا الوظيفي لدى الطلاب بحسب طبيعة كل قسم. مع العلم أن طلاب قسم الجغرافيا يمثلون أكثر من نصف طلاب كلية الشارقة أي بنسبة ٦٠% من العدد الكلي، ثم في المرتبة قسم التربية وعلم النفس، ثم الأحياء والتاريخ، وأخيراً الرياضيات والفيزياء في المرتبة الأخيرة حيث ينفر الطلاب من هذا القسم بسبب عدم الرضا الوظيفي.



شكل بياني (٣) يوضح توزيع أفراد العينة حسب القسم

جدول رقم (٧) يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى الدراسي

النسبة %	التكرار	المستوى الدراسي
38.3%	51	الفرقة الأولى
24.1%	32	الفرقة الثانية
19.5%	26	الفرقة الثالثة
18.0%	24	الفرقة الرابعة
100%	133	المجموع

المصدر: عمل الباحث اعتماداً على تحليل الدراسة الميدانية للعام ٢٠٢٥ م
يتبين من الجدول أعلاه أن أكبر نسبة من أفراد العينة تنتمي إلى الفرقة الأولى بنسبة ٣٨.٣% (٥١ طالباً)، تليها الفرقة الثانية بنسبة ٢٤.١%، ثم الفرقة الثالثة بنسبة ١٩.٥%، وأخيراً الفرقة الرابعة بنسبة ١٨.٠%. ويشير هذا التوزيع إلى أن أكثر من نصف العينة تمثل الطلاب في المستويين الأول والثاني، ما قد يعكس توجهاً لدراسة الرضا الوظيفي في مراحل المبكرة من التكوين الأكاديمي، وهو ما ينبغي أخذه بعين الاعتبار عند تحليل النتائج المتعلقة بمستوى النضج المهني والاتجاهات نحو مهنة التدريس.

مستوى الرضا الوظيفي لمهنة التدريس لدى طلاب كلية الشارقة المشاركة للعلوم التربوية بجامعة الملك فيصل بتشاد من وجهة نظر عينة من الطلاب في ضوء بعض المتغيرات



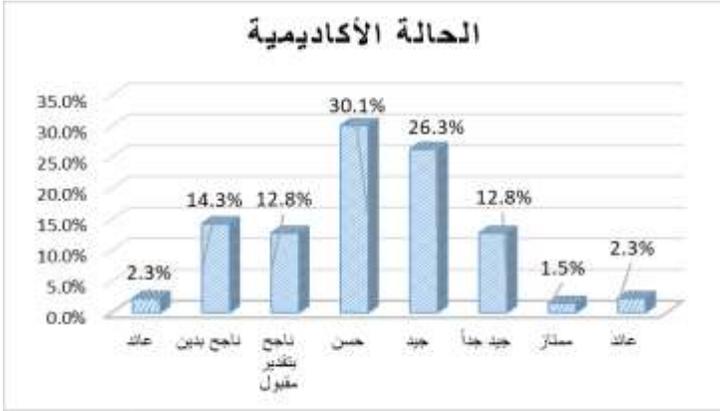
شكل بياني (٤) يوضح توزيع المستوى الدراسي

جدول رقم (٨) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة الأكاديمية

الحالة الأكاديمية	التكرار	النسبة %
عائد	3	2.3%
ناجح بدين	19	14.3%
ناجح بتقدير مقبول	17	12.8%
حسن	40	30.1%
جيد	35	26.3%
جيد جداً	17	12.8%
ممتاز	2	1.5%
المجموع	133	100%

المصدر: عمل الباحث اعتماداً على تحليل الدراسة الميدانية للعام ٢٠٢٥م

نلاحظ من الجدول أعلاه أن الغالبية العظمى من أفراد العينة يتركزون في فئتي (حسن) بنسبة ٣٠.١% و(جيد) بنسبة ٢٦.٣%، مما يشير إلى أن معظم الطلاب لديهم مستوى أكاديمي متوسط إلى جيد، بينما كانت فئة "ناجح بدين" تمثل نسبة ١٤.٣%، و"ناجح بتقدير مقبول" و"جيد جداً" بنسبة ١٢.٨% لكل منهما. أما فئتا "ممتاز" و"عائد" فكانتا الأقل تمثيلاً في العينة، بنسبة ١.٥% و٢.٣% على التوالي. وهذا التوزيع يقدم مؤشراً على تنوع المستويات الأكاديمية بين أفراد العينة، ما يمكن أن يثري تحليل العلاقة بين التحصيل الأكاديمي ومستوى الرضا الوظيفي تجاه مهنة التدريس.



شكل بياني رقم (٥) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة الأكاديمية

جدول رقم (٩) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة %
متزوج	41	30.8%
غير متزوج	85	63.9%
طالق	6	4.5%
أرمل	1	.8%
المجموع	133	100%

المصدر: عمل الباحث اعتماداً على تحليل الدراسة الميدانية للعام ٢٠٢٥ م

يتضح من الجدول أعلاه أن الغالبية العظمى من أفراد العينة هم غير متزوجين بنسبة ٦٣.٩%، يليهم المتزوجون بنسبة ٣٠.٨%، ثم فئة الطلاق بنسبة ٤.٥%، وأخيراً الأرامل بنسبة ٠.٨% فقط.

يعكس هذا التوزيع أن معظم طلاب كلية الشارقة للعلوم التربوية بجامعة الملك فيصل في هذه العينة هم من فئة غير المتزوجين، وهو أمر متوقع في المرحلة الجامعية، وقد يكون للحالة الاجتماعية تأثير على مستوى الرضا الوظيفي بسبب التزامات الحياة المختلفة والتطلعات المستقبلية. ولما كان نسبة المشاركة في عينة الدراسة كان لصالح متغير الذكور فلا شك أن الطلاب في المرحلة الجامعية لا يرتبطون بالزواج نظراً لتكاليف الزواج وعدم الكفاءة ووجود مصدر دخل يساعد الطالب على تحمل المسؤولية، بينما إذا كان العكس أي إن كانت نسبة المشاركة في عينة الدراسة لصالح متغير الإناث لكان نسبة الزواج أعلى، لأن معظم الفتيات متزوجات في سن

مستوى الرضا الوظيفي لمهنة التدريس لدى طلاب كلية الشارقة المشاركة للعلوم التربوية بجامعة الملك فيصل بتشاد من وجهة نظر عينة من الطلاب في ضوء بعض المتغيرات مبكر، منذ مرحلة الإعدادية والثانوية مما جعل الحكومة تتخذ قراراً بمنع الزواج المبكر دون سن ١٨ سنة بالنسبة للإناث.



شكل بياني رقم (٦) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية
جدول رقم (١٠) يوضح توزيع أفراد العينة حسب ولي الأمر

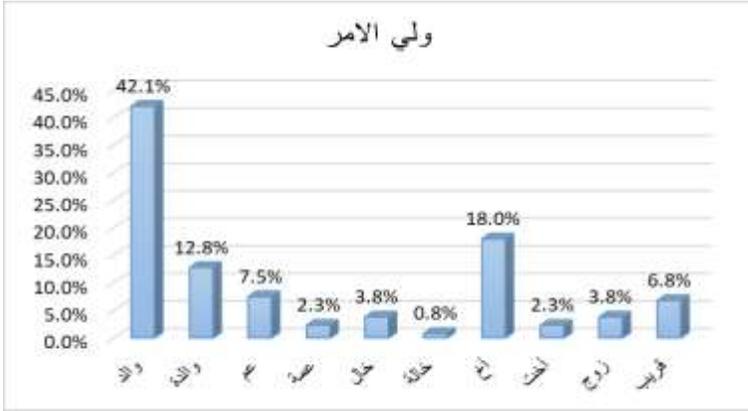
ولي الأمر	التكرار	النسبة %
والد	56	42.1%
والدة	17	12.8%
عم	10	7.5%
عمة	3	2.3%
خال	5	3.8%
خالة	1	0.8%
أخ	24	18.0%
أخت	3	2.3%
زوج	5	3.8%
قريب	9	6.8%
المجموع	133	100%

المصدر: عمل الباحث اعتماداً على تحليل الدراسة الميدانية للعام ٢٠٢٥ م

يتضح من الجدول أعلاه أن أكثر من نصف أفراد العينة يعيشون تحت رعاية أحد الوالدين، حيث كان الوالد هو ولي الأمر بنسبة ٤٢.١% من العينة، والوالدة بنسبة ١٢.٨%.

أما باقي أفراد العينة فتوزعوا بين أقارب آخرين مثل الأخ بنسبة ١٨.٠%، والعم بنسبة ٧.٥%، والقريب بنسبة ٦.٨%، وينسب أقل لكل من الخال، العمّة، الأخت، الزوج، والخالة.

هذا التنوع في نوع ولي الأمر قد يعكس اختلافات في الخلفيات الأسرية والاجتماعية التي قد تؤثر على مستوى الاستقرار النفسي والاجتماعي للطلاب، مما يمكن أن يكون له دور في تقييمهم لمهنة التدريس ورضاهم عنها..



شكل بياني رقم (٧) يوضح توزيع أفراد العينة حسب ولي الأمر

جدول رقم (١٠) يوضح توزيع أفراد العينة حسب مهنة ولي الأمر

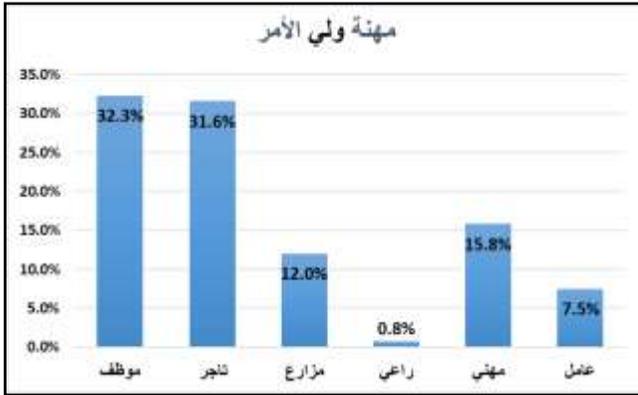
مهنة ولي الامر	التكرار	النسبة %
موظف	43	32.3%
تاجر	42	31.6%
مزارع	16	12.0%
راعي	1	0.8%
مهني	21	15.8%
عامل	10	7.5%
المجموع	133	100%

المصدر: عمل الباحث اعتماداً على تحليل الدراسة الميدانية للعام ٢٠٢٥م

يتبين من الجدول أعلاه أن الغالبية العظمى من أولياء أمور الطلبة يمارسون وظائف رسمية أو تجارية، حيث شكّل الموظفون نسبة ٣٢.٣%، يليهم التجار بنسبة ٣١.٦%. في المقابل، كانت نسبة أولياء الأمور من المزارعين والمهنيين والعمال متوسطة، في حين أن أقل نسبة كانت لأولئك الذين يعملون في الرعي بنسبة ٠.٨% فقط. هذا

مستوى الرضا الوظيفي لمهنة التدريس لدى طلاب كلية الشارقة المشاركة للعلوم التربوية بجامعة الملك فيصل بتشاد من وجهة نظر عينة من الطلاب في ضوء بعض المتغيرات

التوزيع يعكس تنوعاً في الخلفيات الاقتصادية لأسر الطلبة، وهو ما يمكن أن يؤثر بدرجات متفاوتة على الوعي بأهمية التعليم، ودعم التوجهات المهنية نحو التدريس، وبالتالي يؤثر على مستوى الرضا الوظيفي لدى الطلاب. كما نسبة حرفة الرعي ينعدم فيها العليم، أي أبناء الرعاة الرحل لا تتوفر لديهم فرص التعليم مما يعكس انطباعاً سيئاً نحو الحكومة.



شكل بياني رقم (٧) يوضح توزيع أفراد العينة حسب مهنة ولي الأمر

ثانياً: عرض ومناقشة نتائج واختبار فرضيات الدراسة:

جدول يوضح (١١) التوزيع التكراري والنسب المئوية لعبارات المحور الأول (مستوى

الرضا الوظيفي لمهنة التدريس لدى الطلاب.)

م	العبارة	راضي		إلى حد ما		غير راضي	
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
١	أهتم بمهنة التدريس قبل التحاقى بالجامعة	64.7	86	21.1	28	14.3	19
٢	لدي رغبة كبيرة كي أمارس مهنة التدريس	62.4	83	27.1	36	10.5	14
٣	التحقت بهذا التخصص نظراً لميولي	56.4	75	32.3	43	11.3	15
٤	أكون سعيداً جداً عندما أمارس مهنة التدريس مستقبلاً	54.1	72	27.1	36	18.8	25
٥	التحقت بكلية الشارقة لأنني لم أجد فرصة أخرى	36.8	49	26.3	35	36.8	49
٦	لا أحب مهنة التعليم لأنها شاقة ومتعبة كثيراً	32.3	43	27.8	37	39.8	53
٧	ليس لدي رغبة حقيقية في مواصلة مهنة التدريس مستقبلاً	34.6	46	29.3	39	36.1	48
٨	إذا وجدت فرصة أخرى لا أعمل معلماً (د)	41.4	55	28.6	38	30.1	40

د/ الله جابه حسين عبد الله

37.6	50	21.1	28	41.4	55	بعد التخرج نواصل الدراسة في تخصص آخر غير التربية	٩
27.8	37	24.1	32	48.1	64	بعد التخرج بإمكان العمل في مجالات أخرى غير التعليم	١٠
56.4	75	18.8	25	24.8	33	أشعر بالخوف عندما أقف أمام الطلاب لذا لا أحب مهنة التدريس	١١
49.6	66	26.3	35	24.1	32	آخر شيء أفكر فيه في حياتي هو مزاوله مهنة التدريس	١٢

المصدر: عمل الباحث اعتماداً على تحليل الدراسة الميدانية للعام ٢٠٢٥ م

من الجدول (١١) يمكن ملاحظة الآتي:-

أجاب كل أفراد العينة على أسئلة العبارات حيث يبلغ حجم العينة (١٣٣) وذلك

بنسبة مئوية ١٠٠%.

وتشير هذه النتيجة إلى أن هناك تفاوتاً واضحاً في مواقف الطلاب تجاه مهنة التدريس، العبارات التي تعكس رضاً وظيفياً إيجابياً: العبارات (١، ٢، ٣، ٤) حظيت بنسب عالية من الموافقة (من ٥٤% إلى ٦٤%)، ما يشير إلى وجود ميول ورغبة صادقة لدى شريحة كبيرة من الطلاب نحو مهنة التدريس، والعبارة (٢) "لدي رغبة كبيرة كي أمارس مهنة التدريس" جاءت بنسبة رضا ٦٢.٤%، وهي مؤشر قوي على وجود استعداد نفسي ومهني لدى أغلب الطلبة في الكلية كي يمارسون مهنة التدريس مستقبلاً.

أما العبارات التي تعكس عدم رضا أو تردد تجاه المهنة: العبارات (٥ إلى ١٢) تشير إلى وجود تذبذب أو إحباط لدى بعض الطلاب تجاه مزاوله التدريس مستقبلاً، والعبارة (١١) "أشعر بالخوف عندما أقف أمام الطلاب..." سجلت نسبة "غير راضٍ" بلغت ٥٦.٤%، مما يعكس قلقاً نفسياً واضحاً مرتبطاً بأداء المهام التربوي، كذلك، العبارة (١٢) التي تقول "آخر شيء أفكر فيه في حياتي هو مزاوله مهنة التدريس"، نال فيها خيار "غير راضٍ" نسبة ٤٩.٦%، ما يمثل اتجاهاً سلبياً حاداً لدى نسبة معتبرة من العينة. في الوقت نفسه يؤكد ضمناً بأن ٥٠.٤% من عينة الدراسة راضٍ عن العبارة وهو ما يعتبر سلباً.

مستوى الرضا الوظيفي لمهنة التدريس لدى طلاب كلية الشارقة للعلوم التربوية
بجامعة الملك فيصل بتشاد من وجهة نظر عينة من الطلاب في ضوء بعض المتغيرات

جدول رقم (١٢) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار(ت)
لعينة واحدة لقياس مستوى الرضا الوظيفي لمهنة التدريس لدى الطلاب.

م	العبرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t) المحسوبة	مستوى الدلالة	الوزن النسبي	اتجاه العينة
١	أهتم بمهنة التدريس قبل التحاقى بالجامعة	2.50	0.73	7.907	...٥	83.46	راضٍ
٢	لدي رغبة كبيرة كي أمارس مهنة التدريس	2.52	0.68	8.785	...٥	83.96	راضٍ
٣	التحقت بهذا التخصص نظراً لميولي	2.45	0.69	7.533	...٥	81.70	راضٍ
٤	أكون سعيداً جداً عندما أمارس مهنة التدريس مستقبلاً	2.35	0.78	5.221	...٥	78.45	راضٍ
٥	التحقت بكلية الشارقة لأنني لم أجد فرصة أخرى	2.00	0.86	0.000	...٥	66.67	إلى حد ما
٦	لا أحب مهنة التعليم لأنها شاقة ومتعبة كثيراً	1.92	0.85	-1.021	...٥	64.16	إلى حد ما
٧	ليس لدي رغبة حقيقية في مزاوله مهنة التدريس مستقبلاً	1.99	0.84	-0.205	...٥	66.17	إلى حد ما
٨	إذا وجدت فرصة أخرى لا أعمل معلماً (٥)	2.11	0.84	1.547	...٥	70.43	إلى حد ما
٩	بعد التخرج نواصل الدراسة في تخصص آخر غير التربية	2.04	0.89	0.487	...٥	67.92	إلى حد ما
١٠	بعد التخرج بإمكانني العمل في مجالات أخرى غير التعليم	2.20	0.85	2.751	...٥	73.43	إلى حد ما
١١	أشعر بالخوف عندما أقف أمام الطلاب لذا لا أحب مهنة التدريس	1.68	0.85	-4.298	...٥	56.14	إلى حد ما
١٢	أرشيء أفكار فيه في حياتي هو مزاوله مهنة التدريس	1.74	0.82	-3.583	...٥	58.15	إلى حد ما

يتضح من الجدول أعلاه أن الوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مستوى الرضا الوظيفي لمهنة التدريس لدى الطلاب، تراوحت ما بين (١.٦٨ - ٢.٥٠) والانحراف المعياري ما بين من ٠.٦٨ إلى ٠.٨٩، أي أن هناك تفاوتاً معتدلاً في استجابات الطلاب، لكنه ليس شديد التطرف.

العبارات التي تشير إلى الرضا: العبارات (١، ٢، ٣، ٤): المتوسط الحسابي لهذه العبارات يتراوح بين ٢.٣٥ إلى ٢.٥٢، وهو ما يعكس مستوى رضا واضحاً لدى الطلاب حول مهنة التدريس، حيث أن المتوسط الحسابي يفوق ٢.٥ الذي يعبر عن الرضا العام. الانحراف المعياري لهذه العبارات منخفض نسبياً، مما يدل على أن آراء الطلاب متقاربة في هذه النقاط، وجميع هذه العبارات لها قيمة "ت" عالية تفوق ٧ مع مستوى دلالة ٥.٠٠، مما يدل على أن هذه النتائج ذات دلالة إحصائية عالية، أي أن هناك توافقاً كبيراً بين الطلاب في كونهم راضين عن مهنة التدريس.

العبارات التي تشير إلى الحياد أو عدم الرضا: (العبارات ٥ إلى ١٢): المتوسط الحسابي لهذه العبارات يتراوح بين ١.٦٨ إلى ٢.٢٠، مما يشير إلى مستوى معتدل من الرضا أو الحياد، حيث تقع هذه العبارات في منطقة "إلى حد ما" (من ٢ فما أقل). هذه العبارات تظهر تبايناً أكبر في آراء الطلاب مقارنة بالعبارات التي تدل على الرضا، حيث أن الانحرافات المعيارية في هذه العبارات تكون أعلى، ما يشير إلى وجود تنوع في الآراء بين الطلاب حول هذه النقاط.

العبارة ٥: "التحقت بكلية الشارقة لأنني لم أجد فرصة أخرى" المتوسط الحسابي ٢.٠٠ والوزن النسبي ٦٦.٦٧% مما تعكس أن هذه الفئة من الطلاب لم تختار مهنة التدريس بدافع الرغبة، بل بسبب ضيق الفرص الوظيفية الأخرى. هذه النتيجة تشير إلى أن الطلاب قد لا يكون لديهم الحافز القوي لممارسة مهنة التدريس إذا كانت هناك خيارات أخرى.

العبارة ٦: "لا أحب مهنة التعليم لأنها شاقة ومتعبة كثيراً" والعبارة ٧: "ليس لدي رغبة حقيقية في مزاولة مهنة التدريس مستقبلاً"، المتوسط الحسابي أقل من ٢.٠٠. لهذين العبارتين مما يعكس عدم رضا واضح عن مهنة التدريس بين بعض الطلاب. وهذا يدل على أن بعض الطلاب يعتبرون مهنة التدريس غير جذابة بسبب متطلباتها الصعبة.

العبارة ١١: "أشعر بالخوف عندما أقف أمام الطلاب لذا لا أحب مهنة التدريس" والعبارة ١٢: "آخر شيء أفكر فيه في حياتي هو مزاولة مهنة التدريس" المتوسط الحسابي ١.٦٨ و ١.٧٤ يُظهر أن هؤلاء الطلاب يشعرون بعدم راحة أو رفض

مستوى الرضا الوظيفي لمهنة التدريس لدى طلاب كلية الشارقة للعلوم التربوية
بجامعة الملك فيصل بتشاد من وجهة نظر عينة من الطلاب في ضوء بعض المتغيرات

تجاه مهنة التدريس. القيمة السلبية لهذه العبارات قد تشير إلى وجود قلق نفسي أو
ضعف في الثقة بالنفس لدى بعض الطلاب تجاه مهنة التدريس.

وتشير النتائج عن مستوى الرضا العام: يبدو أن هناك تبايناً كبيراً في الرضا
الوظيفي لمهنة التدريس بين الطلاب. رغم أن بعض الطلاب يشعرون برغبة قوية في
ممارسة المهنة ويعتبرونها مجزية، إلا أن هناك فئة أخرى تشعر بالشكوك أو التحفظ
تجاه مهنة التدريس. هذا التباين يمكن أن يكون نتيجة لمجموعة من العوامل مثل
صعوبة المهنة، القلق بشأن الاستقرار المالي، أو وجود خيارات أخرى.
جدول (١٣) الدرجة الكلية لتقديرات محور مستوى الرضا الوظيفي لمهنة التدريس
لدى الطلاب.

الاتجاه للمحور ككل إلى حد ما	مستوى الدلالة	الوزن النسبي	قيمة (ت) المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
٠.٠٥	70.87%	٤.٥٢١	٠.٣٢	٢.١٣	

يتضح من الجدول أعلاه يمكن القول أن المتوسط الحسابي لعبارات الفرضية مجتمعة
قد بلغ (٢.١٣) يشير إلى أن الطلاب في المتوسط لديهم رضا متوسط (إلى حد ما) حول
مستوى الرضا الوظيفي لمهنة التدريس. وهذا يشير إلى أن الرضا ليس عاليًا أو منخفضًا
بشكل حاد، بل يقع ضمن النطاق المتوسط.

الانحراف المعياري المنخفض (٠.٣٢) يعني أن النتائج موزعة بشكل ضيق حول المتوسط
الحسابي، مما يشير إلى أن معظم الطلاب لديهم تقييمات متشابهة لمستوى الرضا
الوظيفي.

الوزن النسبي: ٧٠.٨٧%: الوزن النسبي يشير إلى النسبة المئوية التي تشير إلى وجود رضا
متوسط لدى الطلاب. بما أن القيمة قريبة من ٧١%، فهذا يعني أن الأغلبية العظمى
من الطلاب يشعرون بالرضا المتوسط عن مهنة التدريس.

قيمة (ت) المحسوبة: ٤.٥٢١ قيمة (ت) المحسوبة هي قيمة اختبار (ت) التي تدعم
فرضية البحث. إذا كانت قيمة (ت) المحسوبة كبيرة بما فيه الكفاية، فهذا يشير إلى أن
النتائج مهمة إحصائيًا.

الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على: "يوجد مستوى للرضا الوظيفي لمهنة التدريس لدى طلاب كلية الشارقة للعلوم التربوية".

الفرضية الصفرية: H0 عدم وجود مستوى من الرضا الوظيفي لدى طلاب كلية الشارقة للعلوم التربوية".

الفرضية البديلة: H1 يوجد مستوى للرضا الوظيفي لمهنة التدريس لدى طلاب كلية الشارقة للعلوم التربوية".

من خلال نتائج الجدول أعلاه تبين أن:

الوزن النسبي البالغ ٧٠.٨٧% وقيمة (ت) المحسوبة البالغة ٤.٥٢١ (وهي أعلى من ١.٩٦، مما يعني دلالة إحصائية) تدعمان الفرضية الأولى. أي توجد دلالة إحصائية لمستوى الرضا الوظيفي لمهنة التدريس لدى طلاب كلية الشارقة للعلوم التربوية.

وبناءً على تحليل هذه البيانات، يمكن رفض الفرضية الصفرية (التي تفترض عدم وجود مستوى من الرضا الوظيفي) وإثبات أن هناك مستوى من الرضا الوظيفي لدى طلاب كلية الشارقة للعلوم التربوية، وهو مستوى رضا متوسط.

والجدير بالذكر أن مهنة التدريس في تشاد في الوقت الحاضر أصبحت من المهن الطاردة لمن يعمل بسبب العائد المادي وارتفاع مستوى المعيشة وانعدام الخدمات التي يستفيد منها المعلم، كذلك رؤية الجماهير المستحقة لمن يعمل في مجال التدريس، كذلك البيئة المدرسية غير الجذابة واكتظاظ التلاميذ في الفصول الدراسية وانعدام الكتاب المدرسي والوسائل التعليمية وغير ذلك من المستلزمات الواجب توافرها في المدرسة جعلت الكثير من اطلاب ينظر إلى مهنة التدريس مهنة هامشية أو مهنة لمن لا مهنة له.

وعليه يرجى من الحكومة إجراء إصلاح شامل للنظام التربوي التشادي بما في ذلك إعداد المعلم والجانب المادي الذي يستفيد منه.

مستوى الرضا الوظيفي لمهنة التدريس لدى طلاب كلية الشارقة للعلوم التربوية
بجامعة الملك فيصل بتشاد من وجهة نظر عينة من الطلاب في ضوء بعض المتغيرات

المحور الثاني: أثر الأسرة والمجتمع على الرضا الوظيفي لمهنة التدريس.

جدول يوضح (١٤) التوزيع التكراري والنسب المئوية لعبارات المحور الثاني

(أثر الأسرة والمجتمع على الرضا الوظيفي لمهنة التدريس.):

١٠	العبارة	راضي		إلى حد ما		غير راضي	
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
١	التحققت بكلية الشارقة بناءً على رغبة أسرتي	49	36.8	23	17.3	61	45.9
٢	اخترت مهنة التدريس نظراً لوجود أصدقائي	30	22.6	29	21.8	74	55.6
٣	يتفاخر المعلم بمهنته في المجالس العامة والخاصة	58	43.6	49	36.8	26	19.5
٤	يحظى المعلم باحترام من أولياء أمور الطلاب	89	66.9	32	24.1	12	9.0
٥	تشجعي أسرتي على اختياري مهنة التدريس	78	58.6	38	28.6	17	12.8
٦	المعلم يقدم الكثير من العطاء للمجتمع وهذا يسعدني	99	74.4	21	15.8	13	9.8
٧	يحظى المعلم باحترام وتقدير المجتمع	89	66.9	27	20.3	17	12.8
٨	أشعر باحترام الطلاب خارج المدرسة	80	60.2	32	24.1	21	15.8
٩	ينظر أفراد المجتمع للمعلم كمنظرتهم للطبيب والمهندس	68	51.1	42	31.6	23	17.3
١٠	يتحدث معي أولياء الأمور بطريقة تدل على التقدير	82	61.7	39	29.3	12	9.0
١١	ينظر لي الطلاب باعتباري قدوة حسنة لهم	88	66.2	32	24.1	13	9.8
١٢	العمل كمعلم يتيح لي القيام بواجباتي الاجتماعية (المناسبات الاجتماعية)	63	47.4	48	36.1	22	16.5
١٣	يحترم أفراد المجتمع المعلم مثل احترامهم لبقية المهين الأخرى	68	51.1	42	31.6	23	17.3
١٤	تشجع الأسر أبنائها للانخراط في مهنة التدريس	55	41.4	42	31.6	36	27.1

من الجدول (١١) أعلاه أجاب كل أفراد العينة على أسئلة العبارات حيث يبلغ حجم العينة (١٣٣) وذلك بنسبة مئوية ١٠٠%.

العبارات التي حصلت على أعلى نسبة الرضا هي "المعلم يقدم الكثير من العطاء للمجتمع وهذا يسعدني" (٧٤.٤%) و"يحظى المعلم باحترام من أولياء أمور الطلاب" (٦٦.٩%)، مما يشير إلى أن هناك تأثير إيجابي قوي من المجتمع والأسرة في تعزيز الرضا الوظيفي.

العبارات التي حصلت على أقل مستوى الرضا تشمل "اخترت مهنة التدريس نظراً لوجود أصدقائي" (٢٢.٦%) و"التحقت بكلية الشارقة بناءً على رغبة أسرتي" (٣٦.٨)، مما يشير إلى أن الرغبة الشخصية والتوجيه الأسري أقل تأثيراً في اختيار المهنة مقارنة بتأثير المجتمع في احترام المعلمين ودورهم الاجتماعي.

المؤثرات الأسرية على الرضا الوظيفي: نسبة كبيرة من الطلاب لا يشعرون أن التحاقهم بكلية الشارقة للعلوم التربوية كان بدافع أسري (عبارة ١: ٤٥.٩% غير راضٍ)، وكذلك، لم يكن وجود الأصدقاء في نفس التخصص عاملاً حاسماً (عبارة ٢: ٥٥.٦% غير راضٍ)، مما يشير إلى أن الاختيار الشخصي له دور أكبر من تأثير الأسرة أو الزملاء في اختيار مهنة التدريس، وفي المقابل، حصلت عبارة "تشجعتي أسرتي على اختياري لمهنة التدريس" (العبارة ٥) على نسبة ٥٨.٦% راضٍ، مما يعكس دعمًا أسريًا عامًا، لكنه ليس دائمًا ولا العامل الأول في الاختيار.

أما نظرة المجتمع لمهنة التدريس: العبارات (٤، ٦، ٧، ٨، ١٠، ١١) أظهرت نسبة عالية من "راضٍ" (من ٦٠% إلى ٧٤.٤%)، مما يدل على أن: المجتمع وأولياء الأمور يحترمون المعلم، والطلاب يرون في المعلم قدوة حسنة ويقدرونه خارج المدرسة. والعبارة (٦) سجلت أعلى نسبة رضا (٧٤.٤%)، وتدل على اعتراف الطلاب بدور المعلم المجتمعي.

رغم التقدير الكبير، فإن العبارة (٩) "ينظر أفراد المجتمع للمعلم كمنظرهم للطبيب والمهندس" حصلت فقط على ٥١.١% "راضٍ"، مما يعني أن هناك تقديرًا ولكن لا يزال هناك فرق في المكانة المجتمعية بين المعلم والمهن الأخرى، ومعظم المؤشرات تدل على أن هناك صورة إيجابية عامة للمعلم في المجتمع، إلا أن بعض الطلاب ما زالوا يشعرون بضعف التشجيع المجتمعي لمهنة التدريس (العبارة ١٤: تشجع الأسر أبنائهم للانخراط في مهنة التدريس ٤١.٤% راضٍ و٣١.٦% إلى حد ما و٢٧.١% غير راضٍ). وهذا يعني أن للأسر أثر إيجابي في تشجيع أبنائهم لاختيار مهنة التدريس ليس من أجل اكتساب الشهرة أو الجاه وإنما يرون في التعليم من أشرف المهن التي يمكن أن يختارها الوالدين لأبنهما.

على العموم يتضح من التحليل السابق بأن معظم الطلاب اختاروا الالتحاق بكلية الشارقة للعلوم التربوية رغبة منهم وليس من جماعات الرفاق أو الأسر، وهذا يؤكد رضاهم لاختيار مهنة التدريس على الرغم من عدم ثبات رؤيتهم بين الرضا وعدم الرضا إلا أن المؤشر يبرهن بالخير، من أسس نجاح العملية التعليمية وجودة مخرجاتها هو الرضا

مستوى الرضا الوظيفي لمهنة التدريس لدى طلاب كلية الشارقة للعلوم التربوية
بجامعة الملك فيصل بتشاد من وجهة نظر عينة من الطلاب في ضوء بعض المتغيرات

الوظيفي لعضو هيئة التدريس الذي يحمل رسالتها السامية إلى المستقبلين وهم الطلاب
الذي في حاجة ماسة لمعلمين راضين عن مهنتهم يؤدون واجهم بروح ومعنويات عالية
غير عابسين وجوههم أمام طلابهم ولا أمام إدارتهم، فكلما شعر المعلم بالرضا أعطى
أكثر فأكثر.

جدول رقم (١٥) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار(ت)
لعينة واحدة لقياس أثر الأسرة والمجتمع على الرضا الوظيفي لمهنة التدريس.

م	العبرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t) المحسوبة	مستوى الدلالة .	الوزن النسبي	اتجاه العينة
١	التحقت بكلية الشارقة بناء على رغبة أسرتي	1.91	0.91	-1.145	...٥	63.66	إلى حد ما
٢	اخترت مهنة التدريس نظراً لوجود أصدقائي	1.67	0.82	-4.633	...٥	55.64	إلى حد ما
٣	يتفاخر المعلم بمهنته في المجالس العامة والخاصة	2.24	0.76	3.649	...٥	74.69	إلى حد ما
٤	يحظى المعلم باحترام من أولياء أمور الطلاب	2.58	0.65	10.209	...٥	85.96	راضي
٥	تشجعي أسرتي على اختياري مهنة التدريس	2.46	0.71	7.421	...٥	81.95	راضي
٦	المعلم يقدم الكثير من العطاء للمجتمع وهذا يسعدني	2.65	0.65	11.406	...٥	88.22	راضي
٧	يحظى المعلم باحترام وتقدير المجتمع	2.54	0.71	8.760	...٥	84.71	راضي
٨	أشعر باحترام الطلاب خارج المدرسة	2.44	0.75	6.793	...٥	81.45	راضي
٩	ينظر أفراد المجتمع للمعلم كمنظرتهم للطبيب والمهندس	2.34	0.76	5.148	...٥	77.94	راضي
١٠	يتحدث معي أولياء الأمور بطريقة تدل على التقدير	2.53	0.66	9.222	...٥	84.21	راضي
١١	ينظر لي الطلاب باعتباري قدوة حسنة لهم	2.56	0.67	9.749	...٥	85.46	راضي
١٢	العمل كمعلم يتيح لي القيام بواجباتي الاجتماعية (المناسبات الاجتماعية)	2.31	0.74	4.801	...٥	76.94	إلى حد ما
١٣	يحترم أفراد المجتمع المعلم مثل احترامهم لبقية المهن الأخرى	2.34	0.76	5.148	...٥	77.94	راضي
١٤	تشجع الأسر أبنائها للانخراط في مهنة التدريس	2.14	0.82	2.015	...٥	71.43	إلى حد ما

يتضح من الجدول أعلاه أن الوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة عن أثر الأسرة والمجتمع على الرضا الوظيفي لمهنة التدريس. تراوحت ما بين (١.٦٧ إلى ٢.٦٥)، مما يشير إلى أن تأثير المجتمع والأسرة إيجابي بشكل عام، رغم وجود بعض البنود المحايدة أو السلبية.

العبارات التي تشير إلى الرضا: هي العبارات (٤، ٥، ٦، ٧، ٨، ٩، ١٠، ١١): هذه العبارات تعكس رضا الطلاب بشكل عام حول تأثير الأسرة والمجتمع على مهنة التدريس. وأعلى متوسطين حسابيين (رضا مرتفع): (٢.٦٥) العبارة (٦) "المعلم يقدم الكثير من العطاء للمجتمع وهذا يسعدني" - الوزن النسبي ٨٨.٢٢%، ويلها (٢.٥٨) العبارة (٤) "يحظى المعلم باحترام من أولياء أمور الطلاب" - الوزن النسبي ٨٥.٩٦%. تؤكد هذه النتائج أن التقدير المجتمعي والإحساس بالتأثير الإيجابي على المجتمع يُعدان من أقوى محفزات الرضا الوظيفي لمهنة التدريس.

وأدنى متوسطين حسابيين (رضا منخفض): (١.٦٧) العبارة ٢: "اختبرت مهنة التدريس نظراً لوجود أصدقائي" - الوزن النسبي ٥٥.٦٤%، و (١.٩١) العبارة ١: "التحقت بكلية الشارقة بناءً على رغبة أسرتي"، والوزن النسبي ٦٣.٦٦%. يُستنتج من هذه النسب أن ضغط الأقران أو الإكراه الأسري ليسا دافعاً رئيسياً للاتحاق بالمهنة، بل قد يُنظر إليهما كعوامل سلبية لدى الطلاب وهذا مؤشراً جيداً لمهنة التدريس.

جدول (١٦) الدرجة الكلية لتقديرات محور أثر الأسرة والمجتمع على الرضا الوظيفي

لمهنة التدريس.

الاتجاه للمحور ككل	مستوى الدلالة	الوزن النسبي	قيمة (ت) المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
راضي	٠.٠٥	٧٧.٨٧%	١١.١٠٦	٠.٣٥	٢.٣٤

يتضح من الجدول أعلاه يمكن ان المتوسط الحسابي لعبارات الفرضية مجتمعة قد بلغ (٢.٣٤) وهو المحدد بالرأي (راضٍ) يشير إلى أن متوسط تقدير الطلاب لأثر الأسرة والمجتمع على رضاهم الوظيفي يقع في نطاق "راضٍ"، أي أن التأثير إيجابي، والانحراف المعياري ٠.٣٥ يدل على تجانس آراء الطلاب، حيث إن التشتت حول المتوسط ليس كبيراً، وقيمة (ت) المحسوبة ١١.١٠٦ وهي قيمة عالية جداً، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠.٠٥، والوزن النسبي ٧٧.٨٧% نسبة مرتفعة

مستوى الرضا الوظيفي لمهنة التدريس لدى طلاب كلية الشارقة للعلوم التربوية
بجامعة الملك فيصل بتشاد من وجهة نظر عينة من الطلاب في ضوء بعض المتغيرات

تدعم أن معظم الطلاب يرون أن للأسرة والمجتمع تأثيرًا إيجابيًا على رضاهم عن مهنة
التدريس، الاتجاه الكلي للمحور راضٍ يعزز ميول واتجاهات الطلاب نحو مهنة التدريس.
الفرضية الثانية:

تنص الفرضية على: يوجد أثر للأسرة والمجتمع على الرضا الوظيفي لمهنة التدريس.
الفرضية الصفرية: H_0 عدم وجود أثر للأسرة والمجتمع على الرضا الوظيفي لمهنة
التدريس.

الفرضية البديلة: H_1 يوجد أثر للأسرة والمجتمع على الرضا الوظيفي لمهنة التدريس.
بناءً على النتائج: نرفض الفرضية الصفرية (H_0) التي تنفي وجود أثر للأسرة والمجتمع
على الرضا الوظيفي، ونقبل الفرضية البديلة (H_1) التي تؤكد وجود أثر ذي دلالة
إحصائية للأسرة والمجتمع على الرضا الوظيفي لمهنة التدريس.

هناك أدلة كافية (عند مستوى دلالة 0.05) لتأكيد أن الأسرة والمجتمع لهما تأثير إيجابي
ذو دلالة إحصائية على الرضا الوظيفي لمهنة التدريس لدى طلاب كلية الشارقة للعلوم
التربوية.

المحور الثالث: أثر الجانب الاقتصادي على الرضا الوظيفي لمهنة التدريس
جدول رقم (17) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية لعبارات المحور الثالث أثر
الجانب الاقتصادي على الرضا الوظيفي لمهنة التدريس

م	العبارة	راضٍ		إلى حد ما		غير راضٍ	
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
١	يضمن لي الراتب الحياة الكريمة التي أريدها	38.3	51	39.8	53	21.8	29
٢	اخترت مهنة التدريس بالرغم من وجود فرص وظيفية أخرى	42.9	57	27.1	36	30.1	40
٣	أستطيع أن أدرجزءاً من راتي عندما أوظف	50.4	67	33.8	45	15.8	21
٤	اخترت مهنة التدريس نظراً للراتب المغربي	27.1	36	30.8	41	42.1	56
٥	تفوق الامتيازات المادية للمعلم الامتيازات المادية للمهن الأخرى	42.1	56	35.3	47	22.6	30
٦	يتناسب راتب المعلم مع ما يبذله من جهد	39.8	53	31.6	42	28.6	38
٧	العمل كمعلم فقط كاف لسد حاجاتي الضرورية	28.6	38	40.6	54	30.8	41
٨	يتجه الكثيرون لمهنة التدريس بسبب كثرة العطل خلال العام	38.3	51	33.1	44	28.6	38
٩	لا يوفر لي الراتب كلما احتاجه في حياتي	38.3	51	33.8	45	27.8	37

د/ الله جابه حسين عبد الله

24.1	32	33.1	44	42.9	57	الراتب الذي يتقاضاه المعلم لا يتناسب مع الظروف المعيشية	١٠
24.8	33	31.6	42	43.6	58	فرص التوظيف المتاحة في التعليم غير متاحة في المهن الأخرى	١١
36.8	49	33.8	45	29.3	39	الراتب الذي يتقاضاه المعلم يمثل عامل جذب الطلاب لكليات التربية	١٢

أجاب كل أفراد العينة على أسئلة العبارات حيث يبلغ حجم العينة (١٣٣) وذلك بنسبة مئوية ١٠٠% .

حصلت العبارة (٣) "أستطيع أن أدخر جزءًا من راتبي عندما أوظف" راضٍ (٥٠.٤%) : هذه العبارة جاءت بأعلى نسبة رضا، حيث أن النسبة الأكبر من المعلمين غير قادرين على الادخار من رواتبهم، مما يعكس ضعف الأوضاع الاقتصادية. ثم يليها العبارة (٢): "اختبرت مهنة التدريس بالرغم من وجود فرص وظيفية أخرى" راضٍ (٤٢.٩%) : هذه النسبة تُظهر رضا المعلمين في أن اختيارهم لمهنة التدريس لم يكن مدفوعًا فقط بالجانب المالي، بل كان هناك دافع آخر مثل الاستقرار المهني أو الشغف. أما أقل العبارات رضا: العبارة ٤: "اختبرت مهنة التدريس نظرًا للراتب المغربي" راضٍ (٢٧.١%) : النسبة منخفضة جدًا، مما يعني أن معظم المعلمين لا يعتبرون الراتب عامل جذب رئيسي لاختيارهم مهنة التدريس.

جدول رقم (١٨) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لعينة واحدة لقياس أثر الجانب الاقتصادي على الرضا الوظيفي لمهنة التدريس

م	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t) المحسوبة	مستوى الدلالة .	الوزن النسبي	اتجاه العينة
١	يضمن لي الراتب الحياة الكريمة التي أريدها	2.17	0.76	2.507	...٥	72.18	إلى حد ما
٢	اختبرت مهنة التدريس بالرغم من وجود فرص وظيفية أخرى	2.13	0.85	1.739	...٥	70.93	إلى حد ما
٣	أستطيع أن أدخر جزءًا من راتبي عندما أوظف	2.35	0.74	5.397	...٥	78.20	راضٍ
٤	اخترت مهنة التدريس نظرًا للراتب المغربي	1.85	0.82	-2.112	...٥	61.65	إلى حد ما
٥	تفوق الامتيازات المادية للمعلم للامتيازات المادية للمهن الأخرى	2.20	0.78	2.879	...٥	73.18	إلى حد ما
٦	يتناسب راتب المعلم مع ما يبذله من جهد	2.11	0.82	1.581	...٥	70.43	إلى حد ما

مستوى الرضا الوظيفي لمهنة التدريس لدى طلاب كلية الشارقة للعلوم التربوية
بجامعة الملك فيصل بتشاد من وجهة نظر عينة من الطلاب في ضوء بعض المتغيرات

٧	العمل كمعلم فقط كاف لسد حاجاتي الضرورية	2.13	1.98	0.745	...٥	70.93	إلى حد ما
٨	يتجه الكثيرون لمهنة التدريس بسبب كثرة العطل خلال العام	2.10	0.82	1.382	...٥	69.92	إلى حد ما
٩	لا يوفر لي الراتب كلما احتاجه في حياتي	2.11	0.81	1.500	...٥	70.18	إلى حد ما
١٠	الراتب الذي يتقاضاه المعلم لا يتناسب مع الظروف المعيشية	2.19	0.80	2.712	...٥	72.93	إلى حد ما
١١	فرص التوظيف المتاحة في التعليم غير متاحة في المهن الأخرى	2.19	0.81	2.681	...٥	72.93	إلى حد ما
١٢	الراتب الذي يتقاضاه المعلم يمثل عامل جذب للطلاب لكليات التربية	1.92	0.81	-1.066	...٥	64.16	إلى حد ما

يتضح من الجدول أعلاه أن الوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة عن مدى أثر الجانب الاقتصادي على الرضا الوظيفي لمهنة التدريس تراوحت ما بين (١.٨٥ إلى ٢.٣٥)، مع غالبية القيم حول ٢.٠-٢.٢، مما يعكس رضا متوسطاً إلى محايداً، مع تباين بين العبارات.

وأعلى متوسط حسابي (رضا واضح): ٢.٣٥ (العبارة ٣: "أستطيع أن أدخر جزءاً من راتبي عندما أوظف") → ٧٨.٢٠% (اتجاه "راضٍ"). تُظهر أن إمكانية الادخار تعزز الرضا، مما قد يشير إلى أن الراتب مقبول لبعض الطلاب.

أما أدنى متوسط حسابي (رضا ضعيف): ١.٨٥ (العبارة ٤: "اخترت مهنة التدريس نظراً للراتب المغربي") → ٦١.٦٥% (اتجاه "إلى حد ما"). و ١.٩٢ (العبارة ١٢: "الراتب يمثل عامل جذب للطلاب لكليات التربية") → ٦٤.١٦%. تؤكد أن الراتب ليس دافعاً رئيسياً لاختيار المهنة، بل قد يكون عاملاً سلبياً للرضا الوظيفي لمهنة التدريس.

جدول (١٦) الدرجة الكلية لتقديرات محور أثر الجانب الاقتصادي على الرضا

الوظيفي لمهنة التدريس

الاتجاه للمحور ككل	مستوى الدلالة	قيمة المحسوبة (ت)	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
إلى حد ما	...٥	٣.٢٣٦	٧٠.٦٣%	٠.٤١	٢.١٢

يتضح من الجدول أعلاه يمكن القول بأن المتوسط الحسابي لعبارات الفرضية مجتمعة قد بلغ (٢.١٢) الاتجاه الكلي للمحور (إلى حد ما) يوضح أن الرضا المتأثر

بالجوانب الاقتصادية ليس قويًا بما يكفي ليُعدّ عاليًا. أي أن تأثير الجانب الاقتصادي على الرضا الوظيفي متوسط وليس مرتفعًا، والانحراف المعياري (٠.٤١) يدل على تفاوت متوسط في آراء الطلاب حول العبارات المتعلقة بالأثر الاقتصادي، وقيمة (ت) المحسوبة ٣.٣٣٦ وهي قيمة موجبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥، مما يعني وجود فروق ذات دلالة معنوية لأثر الجانب الاقتصادي على الرضا الوظيفي لمهنة التدريس. الوزن النسبي ٧٠.٦٣% وهي نسبة تشير إلى درجة تأثير اقتصادية معتدلة تميل إلى الإيجابية، لكنها لا ترقى إلى مستوى "راضٍ" تنص الفرضية الثالثة على: الجانب الاقتصادي له أثر على الرضا الوظيفي لمهنة التدريس.

تشير النتائج إلى أن:

الفرض الصفري يُرفض (أي يُرفض القول بعدم وجود أثر). ويُقبل الفرض البديل (الفرضية الثالثة)، حيث أن الجانب الاقتصادي له أثر معنوي وموجود فعليًا على مستوى الرضا الوظيفي، لكن هذا الأثر يظل متوسطًا وغير مرتفعًا وهذا بدوره يشكل عائقًا على الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، لأن عدم الرضا على العائد المالي قد يؤثر سلبًا على معنويات المعلمين ويحاولون التسرب من العمل أو عدم الاهتمام به. وكثيراً من المعلمين يتركون وظيفتهم يبحثون عن فرص عمل أخرى تدركهم بالأموال مثل التجارة أو الزراعة أو العمل في القطاع الخاص أو المنظمات الدولية العاملة في البلاد.

كما أن معظم المعلمين يهربون عن مهنة التدريس بحجة ضعف الراتب الشهري في مقابل ظروف المعيشة خاصة في العاصمة أنجمينا التي أصبح الحياة فيها صعباً جداً لذوي الدخل المحدود.

أولاً/ النتائج: توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- وجود دلالة إحصائية ذات مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى طلاب كلية الشارقة تجاه مهنة التدريس، إذ أظهرت النتائج أن غالبية الطلاب لا يرفضون المهنة، لكنهم لا يُبدون حماساً قويًا لها.

مستوى الرضا الوظيفي لمهنة التدريس لدى طلاب كلية الشارقة للعلوم التربوية
بجامعة الملك فيصل بتشاد من وجهة نظر عينة من الطلاب في ضوء بعض المتغيرات

- أكدت الدراسة أن للأسرة والمجتمع أثر إيجابي واضح في تشكيل اتجاهات الطلاب نحو مهنة التدريس، وقد ساهم الدعم الأسري والتقدير الاجتماعي للمعلمين في رفع مستوى الرضا الوظيفي.
- أظهرت النتائج أن الجانب الاقتصادي يُشكل عائقًا واضحًا أمام ارتفاع الرضا الوظيفي، حيث يرى معظم الطلاب أن الرواتب والامتيازات المالية غير كافية لتحقيق استقرار معيشي.
- العوامل الشخصية مثل الميول والرغبة الذاتية لها دوراً في اختيار التخصص، لكنها لا تكفي وحدها لضمان رضا وظيفي مرتفع دون دعم مادي واجتماعي.
- غياب الامتيازات المادية والتحديات الاقتصادية لمهنة التدريس ساهم في تقليل الانجذاب نحوها، رغم وجود قناعة بأهميتها من الناحية الاجتماعية والإنسانية.
- وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية على الرضا الوظيفي لمهنة التدريس لدى طلاب كلية الشارقة للعلوم التربوية.
- وجود فروق ذات دلالة معنوية لأثر الجانب الاقتصادي على الرضا الوظيفي لمهنة التدريس.

ثانياً/ التوصيات: من خلال النتائج التي توصل إليها الباحث يوصي بالآتي:

- دعم تحسين الوضع الاقتصادي للمعلمين الجدد، من خلال زيادة الرواتب والحوافز المالية للمعلمين لتحسين الوضع المعيشي وزيادة الجاذبية لمهنة التدريس، بما ينسجم مع الجهد المبذول والتكاليف المعيشية.
- تعزيز الصورة الاجتماعية لمهنة التدريس عبر الحملات الإعلامية والمجتمعية لإبراز أهمية دور المعلم في المجتمع.
- ربط مهنة التعليم بالفرص التطويرية والترقيات المهنية، مثل دورات تدريبية وشهادات مهنية، لخلق دافع مستمر للنمو والتطور المهني.
- تصميم برامج إرشادية للطلاب الجدد توضح مزايا مهنة التعليم وفرص التطور المهني فيها.
- مراجعة سياسات التوظيف والمزايا بحيث تجعل مهنة التدريس منافسة لبقية المهن.

- تشجيع الأسرة على دعم أبنائها في التوجه نحو مهنة التدريس، من خلال التوعية بدور المعلم في بناء المجتمع.
 - تحسين بيئة العمل المدرسية وظروف المعلم داخل المدرسة، بما يشمل تقليل الأعباء الإدارية وتوفير أدوات التدريس الحديثة.
 - تشجيع البحث في موضوع الرضا الوظيفي لدى المعلمين أثناء الخدمة، وعدم الاكتفاء بدراسة نظرة الطلاب فقط، لضمان رؤية شاملة للمشكلة.
- ثالثاً/ المقترحات: من خلال النتائج التي توصل إليها الباحث يقترح الآتي:
- دور الإعداد التربوي الجامعي في تعزيز الاتجاهات الإيجابية نحو مهنة التدريس لدى الطلاب المعلمين.
 - أثر الحوافز المالية على استقرار المعلمين حديثي التخرج في المدارس الأساسية.
 - العوامل النفسية والاجتماعية المرتبطة بانخفاض الرضا المهني لمعلمي المرحلة الابتدائية.
- فعالية برامج التوجيه المهني في رفع مستوى الانتماء الوظيفي لدى طلاب كليات التربية.
- قائمة المصادر والراجع:

أولاً/ المصادر:

- مندوبية التربية الوطنية وترقية المواطنة. (٢٠٢٣). *التقرير السنوي*، أنجمينا، تشاد.
- البستاني، فؤاد. (١٩٩٧). *معجم منجد الطلاب*، بيروت، لبنان: دار المشرق.
- دستور جمهورية تشاد لعام ٢٠١٨ م.
- القانون رقم ١٦/رج/٢٠٠٦/ المتعلق بتوجيه النظام التربوي التشادي.
- القانون رقم ١٧/٠١/٢٠٠١/ الخاص بالعمل العام في تشاد.
- نعمة، أنطوان. (٢٠٠٠). *المنجد في اللغة العربية المعاصر*، بيروت، لبنان: دار المشرق.

ثانياً/ المراجع:

- البارودي، منال. (٢٠١٥). *الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين*، القاهرة، مصر: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

مستوى الرضا الوظيفي لمهنة التدريس لدى طلاب كلية الشارقة للعلوم التربوية
بجامعة الملك فيصل بتشاد من وجهة نظر عينة من الطلاب في ضوء بعض المتغيرات

- بهنسي، فايزة. (٢٠١١). الرضا الوظيفي للعاملين من منظور الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، مصر: دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر.
- بوقرورة، زوينة. (٢٠١٣). أثر إدارة الصراع التنظيمي على الرضا الوظيفي دراسة تطبيقية على هيئة التدريس بجامعة الجزائر، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم السياسية والإعلام.
- جلدة، سامر. (٢٠٠٩). السلوك التنظيمي والنظريات الإدارية الحديثة، عمان، الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- الحربي، ناصر. (١٤٢٧). الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة عالم السيارات المحدودة، جدة، السعودية: جامعة الملك عبد العزيز، كلية الاقتصاد والإدارة.
- حسن، راوية. (٢٠٠٤). السلوك التنظيمي المعاصر، الإسكندرية، مصر: الدار الجامعة.
- زيتون، كمال. (٢٠٠٩). التدريس نماذجه ومهاراته، القاهرة، مصر: عالم الكتب.
- شاطر، شفيق. (٢٠١٠). أثر ضغوطات العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، رسالة ماجستير غير منشورة، بومرداس، الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة أحمد بوقرة.
- الشرايدة، سالم. (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقية عملية، عمان، الأردن: دار الصفا للنشر والتوزيع.
- عاشور، أحمد. (١٩٩٠). السلوك الإنساني في المنظمات، القاهرة، مصر: دار المعرفة الجامعية.
- عاشور، أحمد. (١٩٨٥). إدارة القوى العاملة، الإسكندرية، مصر: دار المعرفة الجامعية.
- عبد الباقي، صلاح الدين. (٢٠٠٢). السلوك الفعال في المنظمات، الإسكندرية، مصر: الدار الجامعية الجديدة للنشر.

- العتيبي، آدم. (١٩٩٩) علاقة بعض المتغيرات الشخصية بالرضا الوظيفي، عمان، الأردن: مجلة الإدارة العامة، العدد ٧٦.
- العكش، فوزي، الحسين، أحمد. (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة والحكومية في الأردن، مجلة المنار، المجلد ١٤، العدد لأول.
- عمر، عصام. (٢٠١٥). الرضا الوظيفي ومهارات إدارة ضغوط العمل، القاهرة، مصر: نيولينك للنشر والتدريب.
- فلمبان، إنياس. (١٤٢٩). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة، مكة المكرمة، السعودية: جامعة أم القرى، سالة ماجستير غير منشورة، ٢٠٣.
- لوكيا، الهاشي، بومنقار، مراد. (٢٠١٤). المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي، عمان، الأردن: دار الأيام للنشر والتوزيع.
- مخدومي، جمال الدين. (٢٠١٩). الرضا الوظيفي لدى العمال حاملي الشهادات في سلك الادماج، ورقلة، الجزائر: جامعة قاصدي مرباح، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، رسالة ماستر غير منشورة.
- مصطفى مختار. (١٩٩٨). الوظيفة العامة في الفقه الإسلامي، أطروحة دكتوراه غير منشورة، عمان، الأردن: الجامعة الأردنية كلية الدراسات العليا، ٢٩٣.
- المشعات، عويد. (١٩٩٩). سيكولوجية التوجيه والإرشاد المهني، الرياض، السعودية: مكتب آفاق.
- المصري، إيهاب، محمد، طاهر. (٢٠١٣). الكفايات المهنية والمهارات التدريسية، القاهرة، مصر: مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.
- المصري، إيهاب، عامر، طارق. (٢٠١٤). الولاء المؤسسي والرضا الوظيفي والمهني، الجيزة، مصر: المؤسسة العربية للعلوم والثقافة.

مستوى الرضا الوظيفي لمهنة التدريس لدى طلاب كلية الشارقة للعلوم التربوية
بجامعة الملك فيصل بتشاد من وجهة نظر عينة من الطلاب في ضوء بعض المتغيرات

- مقري، زكية. (٢٠١٥). أثر إدارة الجودة الشاملة على جودة الخدمة الصحية من خلال الرضا الوظيفي باستخدام تحليل المسار، الأغواط، الجزائر: مجلة دراسات الجامعة، الأغواط، العدد ٣٦، ٦٣-٨٣.
- منيف، لكحل. (٢٠١٨). تحفيز العاملين وبناء الرضا الوظيفي، باتنة، الجزائر: دار المثقف للنشر والتوزيع.
- نور الدين، بولنوار، معمر، بوعزيز. (٢٠١٤). دور الجوامد المدرسي التربوي على الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، مستغانم، الجزائر: جامعة عبد الحميد بن باديس، معهد علوم وتقنيات الأنشطة البدنية والرياضية، رسالة ماستر غير منشورة، ١٠٩.
- يسن، أيمن. (٢٠١٢). قضايا تربوية معاصرة، القاهرة، مصر: مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.
- وزارة التعليم الابتدائي والتربية الوطنية. (٢٠١٢). دليل المكوّن في معاهد المعلمين، أنجمينا، تشاد: مطبعة Titana