

الرضا المهني لدى العاملين في دولة قطر

د. سليمان الخضري الشحيح*
د. محمد أحمد سلامة**

مقدمة :

الرضا المهني مسألة مهمة بالنسبة للأفراد والمجتمعات ، فرضا الفرد عن مهنته يعتبر الأساس الأول لتحقيق توافقه النفسي والاجتماعي ، ذلك لان الرضا يرتبط بالنجاح في العمل ، والنجاح في العمل هو المعيار الموضوعي الذي يقوم على أساسه تقييم المجتمع لأفراده ، كما انه يمكن أن يكون مؤشرا لنجاح الفرد في مختلف جوانب حياته الأخرى ، الأسرية والاجتماعية . فكثيرا ما كانت انحرافات الراشدين السلوكية ومشكلاتهم النفسية ناشئة عن احساسهم بأن هذا لم يكن العمل الذي يريدون ، أو ان ما يوفره العمل بمختلف جوانبه أو بعضها لا يشبع حاجاتهم ولا يرضي طموحاتهم .

ومن ناحية أخرى يؤثر مستوى رضا الفرد عن مهنته تأثيرا كبيرا على مدى كفاءته في العمل ، وحرصه عليه . ويزداد جهد الفرد في عمله بزيادة استغراقه فيه ، أو بمقدار توحده مع عمله ، وبمقدار ما يوفره العمل له من اشباع لحاجاته ودوافعه واستغلال لقدراته . وإذا كانت الكفاءة المهنية تدل

* استاذ علم النفس التعليمي المساعد بجامعة عين شمس وقطر ، حصل على الدكتوراه في علم النفس من جامعة موسكو ١٩٧٣ م .

** استاذ علم النفس المساعد بجامعة طنطا وقطر ، حصل على الدكتوراه في علم النفس من جامعة ليننجراد ١٩٧٦ م .

على الاعداد المتخصص والتدريب والخبرة وغيرها ، فانها تدل ايضا على مقدار رضا الفرد عن عمله واحساسه بالنجاح والتقدم فيه .

وللرضا المهني للمعلم أهمية خاصة ، فمهنة التدريس مهنة شاقة ، ومتطلباتها كثيرة . وتقدم المجتمع مرهون باداء المعلم لعمله واقتناعه به ورضائه عنه ، فالمعلم هو القيم الامين على تراث المجتمع الثقافي ، وهو المسؤول عن تجديد هذا التراث وتطويره . والمدرسة في العصر الحاضر اصبحت مركزا هاما من مراكز الاصلاح والتطوير . ولن تستطيع المدرسة ان تؤدي رسالتها على الوجه الاكمل ، الا اذا كان المعلمون راضين عن عملهم ، ومقتنعين به .

والبحث الحالي محاولة لدراسة الرضا المهني للمعلمين في قطر ، والعوامل المرتبطة به ، او الاسباب التي تساعد على زيادة رضا المعلمين عن عملهم ، وتلك التي تقلل من هذا الرضا .

ولا شك ان لدراسة هذا الموضوع أهمية تطبيقية مباشرة . فمعرفةنا بالعوامل التي تؤثر في الرضا المهني للمعلم قد تمكننا من التحكم في هذه العوامل ، بما يرفع من مستوى الرضا المهني للمعلمين . ولا شك ان هذا يؤدي بالتالي الى زيادة كفاءة العملية التعليمية ، والارتفاع بمستوى التعليم في المجتمع . وعلى الرغم من اقتناعنا بأن العوامل التي تؤثر في رضى المعلم عن عمله كثيرة ومتنوعة ، بعضها يتعلق بمستوى العمل ومتطلباته ، وبعضها الآخر يتعلق بشخصية المعلم ودوافعه ، وبعضها الثالث يختص بالجوانب الاجتماعية للمهنة ، فان معرفتنا ببعض هذه العوامل قد تمكننا من ان نحسن فيها أو نعدل فيها . بما يرفع من رضى المعلم ويزيد من كفاءته المهنية .

اضف الى هذا ان الرضا المهني مرتبط ارتباطا ملحوظا بالرضا العام عن الحياة ، فقد كشفت دراسات مختلفة عن وجود هذه العلاقة . ففي دراسة اجراها ويتز Weitz سنة ١٩٥٢ على عينة من ١٦٨ موظفا من موظفي شركات التأمين على الحياة تبين وجود ارتباط قدره ٣٩ر . بين الرضا العام وبين عدد من العوامل التي تحدد العمل كمصدر من مصادر الرضا أو عدم الرضا . وفي دراسة أخرى اجراها برايفيلد وويلز وستريت Brayfield, Wells and Strate (١) عام ١٩٥٧ ، على عينة من ٤١ من الموظفين في مكاتب العمل و ٥٢ موظفة ، تراوحت معاملات الارتباط بين الرضا العام والرضا المهني بين ٣٢ر . ، ٦٨ر . ، كذلك حصل بروفي Brophy سنة ١٩٥٩ على ارتباط قدره ٥٠ر . بين الرضا العام والرضا المهني على مجموعة من ٨١ ممرضة . ومعنى هذا اننا اذا استطعنا ان نرفع من مستوى رضا الفرد عن عمله ، فاننا نرفع بالتالي من مستوى رضائه العام عن الحياة ومستوى توافقه النفسي والاجتماعي .

وليس معنى هذا أننا ننشد تحقيق الرضا التام للمعلم أو لغيره من العاملين ، فالرضا التام أو المطلق امر مستحيل التحقيق . ان ما ننشده هو رضا افضل يحررنا من توتر الحافز الملح لكي نفعل شيئا آخر . على ان يترك لنا قدر من عدم الرضا ، يكفي لكي تبقى لدينا اشياء أخرى نؤديها . فكما اثار هوبوك Horrocks منذ عام ١٩٣٥ نحن جميعا نريد درجة مناسبة من الرضا ، وقد نعتقد احيانا — كما لاحظ هوبوك وسوبر (١٩٥٠) — ان الحياة ستكون ممتعة اذا حصلنا على كل ما نريد ، والواقع ان ذلك يعني تخمة أو حالة سرور مؤقتة . والافضل لنا — على الأرجح — ان نكون في حانة من الرضا النسبي ، تسمح لنا بأن نكون ايجابيين في العمل ، وتحفزنا للعمل على حل ما يواجهنا من مشكلات . ان معرفتنا بكوننا الرضا المهني ، او بالعوامل المرتبطة به ، تساعدنا على تحقيق مثل هذا القدر المناسب من الرضا ، اللازم لكفاءة الفرد في عمله وتوافقه في حياته .

مفهوم الرضا المهني :

لقد بذلت محاولات متعددة لتحديد مفهوم الرضا المهني . ولعل من التحديدات المبكرة لهذا المفهوم تحديد سوبر Super (٢) ، حيث كان يرى ان رضا الفرد عن العمل يتوقف على المدى الذي يجد فيه منفذا مناسبة لقدراته وميوله وسمات شخصيته وقيمه ، كما يتوقف أيضا على موقفه العملي وعلى طريقة الحياة التي يستطيع بها ان يلعب الدور الذي يتمشى مع نموه وخبراته . ثم جاء جينزبرج Ginzberg وزملاؤه (٣) ، بتحديد لثلاثة انواع مختلفة للرضا عن العمل . اولها : عوامل الرضا الداخلية ، وهي تلك التي تأتي من مصدرين هما : السعادة التي تستمد من حب نشاط العمل (السعادة الوظيفية) والاحساس بالانجاز الذي يخبره الفرد من مقابلة مستويات اجتماعية للنجاح ، ومن تحقيق الشخص لقدراته اثناء عملية الانجاز ، وثانيها : المرضيات المصاحبة التي ترتبط بالظروف الفيزيائية والنفسية لعمل الفرد ، مثل نظافة العمل والتهوية والاستمتاع برفاق العمل وغيرها . وثالثا : المرضيات الخارجية وهي المكافآت والاجور والعلاقات . وقد اثار جينزبرج وزملاؤه الى ان المهم ليس كم هذه المرضيات فحسب ، وانما هو كم تلك المرضيات في علاقته بتوقعات الفرد ، باعتبارها وظيفة لقيمه واهدافه .

وفي عام ١٩٥٣م قدم بولوك Bullock (٤) ، تعريفا للرضا المهني من خلال سياق تنظيم العمل والنظام الاجتماعي . فالرضا المهني ، من وجهة نظره ، اتجاه يعتبر محصلة للعديد من الخبرات المحبوبة وغير المحبوبة المرتبطة بالعمل ، ويكشف عن نفسه في تقدير الفرد للعمل وادارته ، ويستند هذا التقدير

بدرجة كبيرة على النجاح الشخصي أو الفشل في تحقيق الاهداف الشخصية ، وعلى الاسهامات التي يقدمها العمل وادارة العمل في سبيل الوصول الى هذه الغايات . ولهذا فان العامل قد يحب بعض اشكال العمل ، وبنفس القوة يكره غيرها . ويرى بولوك (٥) ان العوامل التي تشكل الرضا توجد في الضغوط الاجتماعية وتأثيرات الهيكل الاداري الرسمي : ثقافته وأوضاعه ، والبناء غير الرسمي لجماعة العمل : ثقافتها وأوضاعها ، وعلاقات الموظف الاجتماعية .

وقد قدمت سميث Smith ومعاونوها عام ١٩٥٣ (٦) مفهوما مشابها ، ولكنه اكثر شمولا للرضا المهني . وهي تلاحظ ان الرضا يعد نتيجة لمتغيرات اخرى اكثر من ان يكون سببا في حد ذاته ، ويجب ان ينظر اليه كظاهرة مصاحبة او تابعة . فاحساس الرضا أو عدم الرضا يظهر فقط حين يسأل الشخص ، او حين تطرح الظروف بدائل ممكنة (مرغوبة أو غير مرغوبة) عليه ، مما يدفعه الى اجراء عملية تقييم . واحاسيس الشخص نحو الاطر المختلفة لعمله ليست مطلقة ، ولكنها مرتبطة بالبدايل المتاحة له ، وعلى هذا الاساس يكون الرضا المهني دلالة للوضع المهني الحالي للشخص من ناحية ، ولاطار تفضيلاته ومستوى توافقه من ناحية اخرى .

ويرتبط مفهوم الرضا المهني بمفهومين آخرين ، كثيرا ما يحدث الخلط بينه وبينهما ، وهما الاتجاهات المهنية والروح المعنوي ، فلما كان تقبل العمل أو النفور منه يدخل في اطار الاتجاهات ، فان مختلف العوامل التي تؤثر في تكوين الاتجاهات المهنية تؤثر ايضا في الرضا المهني ، ومع ذلك فان الاتجاهات المهنية ليست عامة في طبيعتها ، بمعنى انها تتعلق بجوانب معينة من العمل ، مثل الجوانب الداخلية للعمل والاشراف ، وظروف العمل ، وفرص الترقية ، والاطر الاجتماعية وغيرها . بعكس الرضا المهني ، فهو ذو صبغة عامة ، بمعنى انه لا يختص بناحية معينة من نواحي العمل . وأحيانا يعتبر الرضا مؤلفا من الاتجاهات المختلفة للعمل ، ولكن الاخيرة تظل تصنف على انها استجابات لجوانب معينة من العمل .

اما الروح المعنوي فقد نظر اليه كثيرا على انه مفهوم اكثر شمولا من الرضا المهني ، وانه يشتمل على الرضا كعنصر وسط العناصر الاخرى ، التي تقدم مجتمعة دليلا على المدى الذي يتمكن فيه الفرد من اشباع دوافعه عن طريق التعاون مع الجماعة (٧) . أما جيون Guion (٨) فقد عرف الروح المعنوي بأنه المدى الذي اشبعته فيه حاجات الفرد والمدى الذي تقبل به هذا الاشباع الناشئ عن وضعه المهني ككل . ويتفق هذا التعريف مع تعريف شيفر Schaffer لرضا المهني . ولكن الروح المعنوي يؤكد على علاقة الفرد بجماعة العمل

والادارة . ولذلك فان كاتز Katz (٩) قد ذكر الابعاد التالية كمكونات للروح المعنوي وهي : الرضا الداخلي عن العمل ، الاستغراق في جماعة العمل الحالية ، التوحد مع المؤسسة ، العلاقة مع المشرفين ، الرضا الخارجي عن العمل ، التوحيد مع نظام العمل .

وعلى ذلك فائرضا المهني مرتبط بالاتجاهات المهنية وبالروح المعنوي ، ولكنه ليس مرادفا لاي منهما . فالرضا عن العمل هو نتيجة للاتجاهات المختلفة لدى الفرد نحو عمله ، والعوامل التي تتصل به ، ونحو الحياة عامة . والاتجاهات المهنية عبارة عن استجابات القبول أو الرفض نحو جوانب العمل المختلفة . أما الروح المعنوي ، فهو يعتبر مركبا قوامه اتجاهات اعضاء الجماعات العاملة على اختلافهم ، وهو يتولد عن الجماعات ويمكن ان يعتبر نتيجة لها ، كما انه يعكس جو العمل والروح السائدة فيه ، من حيث العلاقة مع الزملاء والادارة ، ووضوح الاهداف ومدى الثقة في تحقيقها .

الدراسات السابقة :

لقد أجريت دراسات متعددة على الرضا المهني بشكل عام ، وعلى رضا المعلمين عن المهنة . ولعل من اوائل الدراسات التي أجريت في هذا المجال ، تلك السلسلة من الدراسات التي أجراها هوبوك Hoppock (١٠) ، وبدا في نشرها منذ عام ١٩٣٥ . فقد أجرى هوبوك دراسته الاولى على عينة من ٥٠٠ معلم بولاية نيويورك ، حيث طبق عليهم مقياسا من ٢١٥ بندا تقيس الاتجاهات المهنية . وقد تبين من نتائج دراسته أن المعلمين يختلفون في درجة رضائهم عن المهنة ، وان نسبة قليلة (١٠٪) من العينة عبرت عن عدم رضائها عن المهنة . وبمقارنة أكثر المعلمين رضا (١٠٠ معلم) وأقلهم رضا (١٠٠ معلم ايضا) تبين أن المعلمين الراضين كانوا أكثر توافقا انفعاليا وأكثر تدينا ، كما أنهم كانوا يتمتعون بعلاقات أفضل بالرؤساء والمحيطين ، ويعمل أغلبهم في مدن كبيرة نسبيا . كما كان احساس الراضين بالنجاح أكثر ، وتقبلهم للوضع الاجتماعي أكثر . كذلك عبر المعلمون الراضون عن أنهم اختاروا عملهم بوعي ولم يكن التحاقهم به بالصدفة ، وكانوا اكبر سنا من غير الراضين بحوالي سبع سنوات ونصف . أما فيما يتعلق بالدخل المادي ، فلم توجد فروق دالة بين المجموعتين .

ومن الواضح من هذه النتائج أن معظم الفروق التي كانت في صالح الراضين عن عملهم من المعلمين كانت تتعلق بالتوافق العام . كما وجد ارتباط (٠.٢١) بين مقياس الرضا والعمر الزمني لدى عينة من ٢٨٦ معلما . وقد اقترحت أسباب ثلاثة لتفسير هذه العلاقة : اولها ، ان بعض المعلمين من غير الراضين قد تخلوا عن فكرة الالتحاق بعمل آخر ، ولذلك فقد تحسن وضعهم

وزاد رضاهم بتقدم العمر . وثانيها ، أن بعض من كانوا غير راضين قد تقبلوا نصيبهم في الحياة ، وأصبحوا أقل في درجة عدم الرضا ، أن لم يكونوا قد أصبحوا أكثر رضا . وثالث الأسباب ، أن العاملين قد حققوا درجة أكبر من الرضا نتيجة لزيادة الكفاءة والالفة بالعمل .

وقد سأل الباحث عام ١٩٦٠م (١١) ، ٢٣ شخصا من نفس عينة ١٩٣٥ ، أي بعد ٢٧ عاما ، عن مدى رضائهم عن العمل . وقد أجاب ١٧ منهم بأنهم أصبحوا أكثر رضا فيما بعد .

وفي دراسة أخرى على المعلمين والمعلمات طبق جونسون (١٩٥٥) (١٢) Johnson مقياسا للرضا المهني يتكون من ٩٩ سؤالا يجاب عنها (بنعم أو لا) . تغطي أسئلة المقياس عدة مجالات هي : الجهد الجسمي والعقلي الذي يتطلبه العمل ، الظروف الفيزيائية المحيطة وظروف العمل ، العلاقات مع العاملين ، لعلاقات مع الرئيس ، الترقية ، الأمن ، الدخل ، الميل الى العمل ، مكانة العمل .. وغيرها . وقد طبق المقياس على مجموعات مختلفة من المعلمين والمعلمات ، وأسفر البحث عن كثير من النتائج لعل أهمها :

١- فيما يتعلق بالجهد الجسمي والعقلي للعمل أجاب ٥٧٪ من المعلمات و ٦٥٪ من المعلمين بأن العمل متعب من الناحية الجسمية ، وأن له تأثيرا سيئا على صحتهم .

٢- وفيما يتعلق بالعلاقات بالمحيطين ، فقد كانت نسبة الذين عبروا عن نجاحهم في تكوين علاقات طيبة مع من يعملون معهم حاليا قليلة جدا ، سواء بين المعلمين أو المعلمات (٥٪ ، ٨٪) . ومع ذلك فإن أكثر من نصف العينة وافقوا على أن تجمعهم يدفعهم الى أداء أفضل .

٣- أما بالنسبة للعلاقات مع أصحاب العمل والرؤساء في العمل ، فقد كانت اجابات أكثر من نصف العينة بقليل معبرة عن علاقات مرضية مع الرؤساء والشعور بالاحترام والتقدير نحوهم ، وعن ثقتهم فيهم . ومع ذلك فإن أكثر من نصف العينة أيضا قد عبرت عن شعورها بأنها تتحمل مسؤوليات أكثر مما يرغبون فيه في عملهم .

وفيما يتعلق بالامان والترقية والناحية المادية ، فقد قالت ٤٦٪ من المعلمات و ٥٥٪ من المعلمين أنهم يشعرون بأنهم يحصلون على مرتب مناسب في مقابل عملهم . ونفس النسب تقريبا عبرت عن شعورها بالقدرة على الحصول على الترقية وزيادة الراتب بما يستحقون .

كذلك عبر ٤٧٪ من المعلمين والمعلمات عن شعورهم بأن عملهم يحقق لهم الرضا الشخصي أكثر من الأشياء الأخرى التي يفعلونها في وقت الفراغ وفي نفس الوقت .

أما عن مركز المهنة ، فقد عبر ٤٠٪ من المعلمات و ٣٤٪ من المعلمين عن احساسهم بأن أسرهم وأصدقاءهم يحترمون مهنتهم ، ونسبة أعلى من ذلك تحس بأن الناس بصفة عامة يحترمون عملهم . كذلك كان حوالي نصف العينة من الجنسين راضين عن الامكانيات التي يتيحها لهم العمل للتعبير عن افكارهم الخاصة ، بينما كانت نسبة الراضين عن الظروف الفيزيائية للعمل أقل .

وفيما يتعلق بما يحققه العمل من مطامح مهنية فقد عبر ٦٢٪ من المعلمات و ٦٣٪ من المعلمين عن احساسهم بأن العمل يساعدهم على تحقيق مطامحهم المهنية التي وضعوها لانفسهم . ومع ذلك فقد أقر ٦١٪ من المعلمات و ٦٢٪ من المعلمين بأنه لو أتيح لهم أن يبدأوا من جديد من سن الثامنة عشرة ، فانهم سوف يختارون خطأ مهنيًا آخر .

وهكذا يكشف البحث عن رضا غالبية المعلمين والمعلمات عن جوانب معينة من العمل ، وعدم رضائهم عن جوانب أخرى .

وفي دراسة أخرى لكاباترك Kilpatrick وزملائه عام ١٩٦٤ (١٣) كانت تهدف الى الكشف عن القيم المختلفة المرتبطة بالعمل لدى العاملين في فئات مهنية مختلفة طبق المقياس على مجموعات مهنية مختلفة ، من بينها ٢٨٣ معلما ثانويا وموجها . وقد بينت نتائج البحث انه كلما ارتفع مستوى التعليم والدخل ومستوى العمل ، كلما زاد الاستغراق أو الاندماج في العمل . على أنه وجدت فروق بين المستويات المهنية العالية والمنخفضة . كذلك وجدت فروق بين الذكور والإناث في الفئات جميعها ، حيث أكد الذكور على « اكتساب لقمة العيش » ، وعلى القيم المرتبطة بالعمل مثل : الأمان في العمل ، ونمو الذات ، والحريية في العمل ، والدخل ، أما النساء فقد أكدن تأكيداً كبيراً على العلاقات الشخصية والمهنية ، والإشراف الجيد المتفهم ، والعمل المفيد والبناء . ولم تكن هناك فروق كبيرة مرتبطة بالسن ، وإن كان كبار السن أكثر تأكيداً على جودة العمل وأهميته .

وفي دراسة لكونفرس وروبينسون (١٩٦٦) (١٤) Converse and Robinson **Meaning of Time Study** **وجهت مجموعة من الاسئلة الى عينة من حوالي ٢٠٠٠ شاب وشابة . وقد ضمنت الاسئلة سؤاليين يتعلقان بالرضا المهني ، احدهما عن الأشياء التي يحبها المفحوص وتلك التي لا يحبها في عمله ، والثاني**

عن مدى رضا الفرد عن عمله وعما اذا كان يفكر في تغييره . وقد كان ترتيب المعلمين من حيث الرضا عن العمل متوسطا بين الفئات المهنية الاخرى . فقد كانت نسبة الذين يحسون بالرضا التام منهم ٤٦٪ ، وهي تأتي في الترتيب بعد الموسيقيين واساتذة الجامعات وأمناء المكتبات والمهن الارشادية . وكانت نسبة الذين يشعرون بالرضا الطيب عن عملهم من المعلمين ٥٢٪ ، بينما كانت نسبة الذين لا يحسون بالرضا اطلاقا عن عملهم ضئيلة ، اذ بلغت ٢٪ فقط . على ان هذه النتيجة قد تتعارض مع نتيجة أخرى للبحث ، اذ صرح ٢٦٪ من المعلمين بأنهم يفكرون في تغيير عملهم .

اما عن درجة الرضا عن العمل ، فقد كشفت النتائج عن ارتباطها بمجموعة من العوامل منها : مدى اتاحة العمل الفرصة لاستخدام المهارات والقدرات (٤٦ر٠) والاجر (٣٥ر٠) وفرصة تعلم أو محاولة أشياء جديدة (٣٠ر٠) ، الامن في العمل ونوعية مكان العمل (٢٦ر٠ لكل منهما) ، وفرصة التخطيط للعمل (٢٢ر٠) وأخيرا نوعية الناس (١٧ر٠) .

على ان الدراسة اوضحت ايضا ان معلمي المدارس كانوا اكثر اسفا من الآخرين ، لان مسؤولياتهم كثيرة ، كما ان هناك تحديات كثيرة في عملهم ، بينما عبرت المجموعات الاخرى عن اسفها لقلة هذه الامور في مجال عملها .

اما عن **الدراسات العربية** فهناك عدد محدود من الدراسات عن الرضا المهني للمعلمين . ففي عام ١٩٦١ أجرى عدلي كامل فرج (١٥) بحثا لدراسة رضا المعلمين عن المهنة في جمهورية مصر العربية ، وتبين من البحث ان ٧٩٪ من مدرسي ومدرسات العلوم بالمدارس الثانوية راضون عن عملهم ، في حين ان ٢١٪ كانوا غير راضين عن المهنة . وقد كانت اهم مصادر الشعور بالرضا ، احساس المعلم بقيمة عمله للمجتمع ، والمعاونة التي يقدمها لتلاميذه في حل مشاكلهم ، فضلا عما تتيحه مهنة التدريس من فرص الاطلاع والاتصال المستمر بالمادة العلمية . كما تبين من نتائج البحث ايضا ان اهم مصادر الشعور بعدم الرضا تتمثل في عدم التقدير المادي ، والارهاق في العمل والتفتيش ونوعيته ، وكذلك معاملة الرؤساء ونظرة المجتمع للمعلم .

وفي دراسة اخرى اجريت على معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية ببغداد بالجمهورية العراقية عام ١٩٧٢ ، تبين ان نسبة الرضا عن المهنة بين المعلمين بلغت ٥٥٪ ، بينما كانت نسبة عدم الرضا ٧٪ . اما بالنسبة للمعلمات ، فقد بلغت نسبة الرضا ٦٨٪ ، ونسبة عدم الرضا ٣٪ . وقد استخلص الباحث ان اهم عوامل الرضا المهني عند معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية تتمثل في :

اشباع الحاجة للارتباط مع الآخرين ، اشباع الحاجة الى النجاح والحصول على خبرات جديدة ، واشباع بعض النزعات التي تنسجم وطبيعة المهنة ذاتها . أما أهم أسباب عدم الرضا فكانت : نظام التفقيش ونقص المواد التعليمية ، نقص الابنية المدرسية الملائمة ، نظام الفترتين في المدارس ، واهمال التلاميذ القيام بواجباتهم المنزلية . وقد كان هناك اتفاق بين المعلمين والمعلمات على العوامل السابقة (١٦) .

وفي عام ١٩٧٢ ايضا أجريت دراسة في الجمهورية العربية السورية على الطلاب المتقدمين للالتحاق بكلية التربية — جامعة دمشق . وعندما سئل هؤلاء الطلاب عن أسباب رغبتهم في الالتحاق بالكلية ذكروا جيعا أنه الميل الى مهنة التدريس . وعندما اعيد سؤالهم بعد مرور فترة من الوقت على انتظامهم في الدراسة بالكلية ، تبين ان السبب الحقيقي الذي دفعهم الى ذلك هو الفقر أو العجز عن الالتحاق بفرع آخر من فروع الجامعة (١٧) .

واخيرا اجري بحث في جمهورية مصر العربية عام ١٩٧٤ (١٨) على اتجاهات طلبة كليات اعداد المعلمين نحو مهنة التدريس . وقد اتضح من نتائج البحث أنه لا توجد فروق ذات دلالة بين اتجاهات طلبة السنة الاولى وطلبة السنة الرابعة فيما يتعلق بالنظرة الشخصية نحو المهنة ، وان كان متوسط درجات طلاب السنة الرابعة اعلى من متوسط درجات السنة الاولى . وفيما يتعلق بالنظرة الى مستقبل المهنة كانت اتجاهات المجموعتين متشابهة . كذلك أظهر البحث ان الطلبة استجابوا بطريقة تشير الى ضرورة تحسين نظام الاشراف والترقي بين المعلمين عملا على رفع كفاءتهم . أما فيما يتعلق بنظرة المجتمع لمهنة التدريس ، فقد اوضحت النتائج ان اتجاهات طلاب السنة الاولى كانت أكثر ايجابية من طلاب السنة الرابعة .

وهكذا تشير غالبية الدراسات ، سواء الاجنبية أو العربية منها ، الى ان نسبة الرضا المهني بين المعلمين ليست مرتفعة مقارنة بالمهن العقلية الاخرى ، وان كانت افضل من بعض المهن الاخرى . كذلك كشفت هذه الدراسات عن بعض العوامل ذات الارتباط بالرضا المهني ، مثل العلاقة بالرؤساء ، وتقبل الوضع الاجتماعي للمهنة ، والسن ، ونوعية الناس المحيطين ، وما تتيجنه من فرص للترقية واستخدام المهارات وتعلم مهارات جديدة ، وكذلك ظروف العمل . أما فيما يتعلق بالاجور والمكافآت ، فقد كانت نتائج البحوث فيها متضاربة ، اذ اشار بعضها الى اعتبارها عاملا من عوامل الرضا ، بينما لم توجد فروق في بعضها الآخر في الدخل المادي بين الراضين وغير الراضين عن المهنة .

مشكلة البحث :

يحاول البحث الحالي دراسة درجة الرضا العام للمعلمين في قطر عن مهنة التدريس ، وكذلك اتجاهاتهم نحو بعض الجوانب المرتبطة بالمهنة ، وهي الإدارة المدرسية ، وفرص الترقية ، والاجور والمكافآت المادية ، والمركز الادبي للمهنة ، وظروف العمل ، والعلاقات مع الزملاء والتلاميذ . كما يهدف البحث الى دراسة العلاقة بين الرضا العام وبين الاتجاهات المهنية السابقة ، واسباب التحاق المعلمين بالمهنة ، والعوامل التي يرون انها تحقق الرضا المهني ، وكذلك بعض المشكلات التي يعانون منها . كما يهدف البحث الى معرفة ما اذا كانت توجد فروق في الجوانب السابقة بين المعلمين والمعلمات ، وكذلك بين معلمي المراحل التعليمية الثلاث .

ويمكن صياغة الاسئلة التي يحاول البحث الاجابة عنها في الاسئلة المحددة التالية :

اولا : ما مدى الرضا النفسي للمعلمين عن مهنتهم ؟ وهل تختلف درجة هذا الرضا باختلاف الجنس والمرحلة التعليمية ؟

ثانيا : ما اتجاهات المعلمين نحو الجوانب المرتبطة بمهنة التدريس التالية :

(١) ادارة المدرسة (٢) فرص الترقية المتاحة لهم (٣) الاجور والمكافآت المادية (٤) المركز الادبي للمهنة (٥) ظروف العمل (٦) العلاقة مع الزملاء والتلاميذ ؟ وهل تختلف هذه الاتجاهات باختلاف الجنس والمرحلة التعليمية ؟

ثالثا : هل توجد علاقة بين الرضا النفسي عن المهنة وبين الاتجاهات المهنية السابقة ؟

رابعا : ما اهم الاسباب التي دفعت المعلمين للالتحاق بمهنة التدريس ؟ وهل تختلف تلك الاسباب باختلاف الجنس والمرحلة التعليمية ؟

خامسا : ما اهم العوامل التي تجعل المعلم راضيا عن مهنته من وجهة نظر المستجيبين ؟ وهل تختلف باختلاف الجنس والمرحلة التعليمية ؟

سادسا : ما اهم المشكلات التي يعاني منها المعلمون ؟ وهل تختلف باختلاف الجنس والمرحلة التعليمية ؟

الطريقة والاجراءات

اولا : اداة البحث : الاداة التي استخدمت في البحث عبارة عن استبيان يتكون من قسمين رئيسين :

القسم الاول : ويتضمن ٦٤ عبارة اعدت بطريقة ليكرت ، وعلى المستجيب ان يضع امام كل عبارة علامة توضح رايه على مقياس متدرج من ثلاث فئات هي : موافق ، لا ادري ، لا اوافق ، ويعطى هذا القسم سبع درجات فرعية لكل مستجيب هي :

- ١ — الرضا العام عن العمل : وتقيسه ١٦ عبارة من عبارات المقياس ، والدرجة القصوى على هذا البعد ٤٨ درجة .
- ب — الاتجاه نحو الادارة المدرسية .
- ج — اتجاه المعلمين نحو فرص الترقية التي تتيحها المهنة .
- د — اتجاه المعلمين نحو الاجور والمكافآت المادية التي يوفرها العمل .
- هـ — اتجاه المعلمين نحو مركز المهنة في المجتمع .
- و — الاتجاه نحو ظروف العمل في المدرسة .
- ز — الاتجاه نحو العلاقات السائدة بين المعلم وبين تلاميذه وزملائه .

ويقاس كل بعد من هذه الابعاد الستة بثمانى عبارات ، والدرجة القصوى لكل بعد منها ٢٤ درجة . وقد روعي في صياغة عبارات هذا القسم ان يكون بعضها موجبا وبعضها الآخر سالبا ، كما اتبع في ترتيبها طريقة خاصة بحيث لا تتركز عبارات كل بعد في مكان واحد ، وبحيث يسهل تصحيح المقياس واعطاء درجة لكل بعد من ابعاده .

القسم الثاني : وهو عبارة عن ثلاثة اسئلة اختيار من متعدد ، وعلى المستجيب ان يختار ٣ استجابات في كل سؤال منها :

السؤال الاول : يتعلق بالاسباب التي ادت الى الالتحاق بالمهنة .
السؤال الثاني : وفيه يطلب من المفحوصين ان يحددوا العوامل التي تجعل الانسان راضيا عن عمله .

السؤال الثالث : ويتعلق باهم المشكلات التي يعاني منها المستجيب .

وفي كل سؤال من الاسئلة الثلاثة السابقة كانت هناك جوانب تتعلق بطبيعة العمل أو المهنة ، وجوانب نفسية شخصية ، وجوانب اجتماعية اقتصادية .

وقد قدم للاستبيان بتعليمات مبسطة توضح الهدف منه ، وكذلك بعض البيانات الاساسية مثل المدرسة والمرحلة التعليمية ، والسن ، وسنوات الخبرة وغيرها ، دون كتابة اسم المستجيب .

وعند تصحيح القسم الاول من المقياس كانت تعطى الدرجات ٣ : ٢ : ١ للاستجابات موافق ، لا أدري ، لا اوافق على التوالي ، وذلك بالنسبة للعبارات الموجبة ، وكانت تعكس الدرجات بالنسبة للعبارات السالبة .

ثبات المقياس :

ولما كان من العسير من الناحية العملية اعادة تطبيق الاستبيان على عينة مناسبة من الافراد ، وكان من العسير أيضا استخدام طريقة التجزئة النصفية نظرا لان المقياس يتضمن أكثر من بعد واحد ، فقد اعتمد الباحثان في حساب الثبات على طريقة تحليل التباين باستخدام معادلة كيودر وريتشاردسون G.F. Kuder and M.W. Richardson على بيانات مستمدة من ٤٠ معلما . وكانت معاملات الثبات للابعاد المختلفة كما يلي : الرضا العام (٠.٨٩) الاتجاه نحو الادارة (٠.٨١) الاتجاه نحو فرص الترقية (٠.٥٧) الاتجاه نحو العوامل المادية (٠.٧٢) الاتجاه نحو مركز المهنة (٠.٥٩) الاتجاه نحو ظروف العمل (٠.٦٧) الاتجاه نحو العلاقات (٠.٨١) .

واذا وضعنا في الاعتبار ان المعادلة المستخدمة تعتبر أكثر المعادلات تشددا ، حيث انها تعطي أقل قيمة يمكن أن نحصل عليها ، لتبين لنا أن درجة الثبات التي حصلنا عليها مناسبة ومعقولة .

صدق المقياس :

لقد اعتمد الباحثان في تحديد صدق المقياس على طريقتين رئيسيتين :
١ : **الصدق المنطقي** : يعتمد الصدق المنطقي على مدى تمثيل المقياس للمجال أو الميدان الذي يقيسه . ويعني ذلك أن يقوم واضع المقياس بتحليل المجال أو الناحية التي يريد قياسها تحليلًا يكشف عن عناصرها المختلفة ، ثم يضع أسئلته بحيث تمثل هذه العناصر تمثيلا جيدا .

وقد قام الباحثان عند اعدادهما للمقياس بتحليل للرضا المهني والعوامل المختلفة المرتبطة به ، معتمدين في ذلك على تحليل المقاييس السابقة التي استخدمت لهذا الغرض ، وعلى نتائج البحوث المختلفة التي تناولت الرضا المهني بصفة عامة والرضا المهني للمعلمين بصفة خاصة .

كذلك عرضت عبارات كل بعد على حدة على مجموعة من المتخصصين لمعرفة رأيهم فيما اذا كانت تقيس نفس البعد الذي وضعت له أم لا . وقد حذفت العبارات التي وجد فيها اختلاف بين المحكمين ، وذلك قبل توزيع العبارات داخل الاستبيان .

ب : الصدق الذاتي : يعرف الصدق الذاتي بأنه صدق الدرجات التجريبية للمقياس بالنسبة للدرجات الحقيقية التي خلصت من شوائب أخطاء القياس ، ويقاس الصدق الذاتي بحساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات الاختيار . وقد حسب الصدق الذاتي للابعد السبعة اعتمادا على معاملات الثبات السابقة ، وكانت معاملات الصدق الذاتي كما يلي :

الرضا العام (٠.٩٤) الاتجاه نحو الادارة (٠.٩٠) الاتجاه نحو فرص الترقية (٠.٧٥) الاتجاه نحو العوامل المادية (٠.٨٥) الاتجاه نحو مركز المهنة (٠.٧٧) الاتجاه نحو ظروف العمل (٠.٨٢) الاتجاه نحو العلاقات (٠.٩٠) .

وعلى الرغم من ادراكنا ان الصدق الذاتي يمثل الحد الأقصى الذي يمكن ان يصل اليه صدق المقياس ، فان المعاملات السابقة مرتفعة بدرجة تجعلنا نثق في صدق المقياس ، بالإضافة الى ما كشف عنه اتفاق المحكمين ، وما اتبع من خطوات أثناء صياغة عباراته .

ثانيا : العينة :

أجري البحث على عينة تتكون من ٢٤٠ معلما ومعلمة وهي عينة طبقية عشوائية حيث مثلت فيها المراحل التعليمية الثلاث وكذلك الجنسان . وكان توزيع افرادها على المراحل كما يلي :

١ - المرحلة الابتدائية : وقد تضمنت العينة فيها ٤٠ معلما منهم ١٢ معلما من القطريين ، ٤٠ معلمة وكن جميعا من القطريات . وكان متوسط أعمار المدرسين القطريين ٣٣.٣ بانحراف معياري قدره ٨.٨ أما متوسط أعمار المعلمات فقد بلغ ٢٢.٤ بانحراف معياري قدره ١٧.٨ ومتوسط أعمار المدرسين غير القطريين ٣٦.٣ بانحراف معياري ٨.١٥ .

ب - المرحلة الاعدادية : تكونت عينة المرحلة الاعدادية من ٤٠ معلماً جميعهم من غير القطريين اختيروا بطريقة عشوائية من ثلاث مدارس اعدادية وجميعهم مؤهلون جامعيًا ذوو تخصصات مختلفة . وكان متوسط اعمارهم ٣٣٫٢٨ بانحراف معياري قدره ٥٫١٥ ، و ٤٠ معلمة عشرون منهم قطريات وكان متوسط اعمارهن ٢٤٫٦٥ بانحراف معياري ٣٫٣٦ ، وعشرون من غير القطريات متوسط سن ٣٢٫٥ بانحراف معياري ٦٫٧٣ . وقد اخترن بطريقة عشوائية من المدارس الاعدادية بمدينة الدوحة .

ج - المرحلة الثانوية : تتألف العينة فيها من : ٤٠ معلماً جميعهم من غير لقطريين ، متوسط اعمارهم ٤٠ سنة بانحراف معياري ٦٫٧ ، ٤٠ معلمة : ٣٠ نهن من غير القطريات ، ١٠ معلمات قطريات وكان سن متوسط المعلمات لقطريات ٣١٫٤ بانحراف معياري ٢٫٩٨ ، بينما كان متوسط سن المعلمات لقطريات ٢٤ بانحراف معياري ١٫٧٤ .

ثالثا : معالجة البيانات :

طبقت اداة البحث على افراد العينة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام دراسي ١٩٧٩/١٩٨٠ ، وقد تم تطبيقها بصورة فردية ، حيث اجاب كل فرد ن الاستبيان بفردته . وبعد تطبيق الاستبيان ، تم تصحيح بنود القسم الاول ، فرغت البيانات بالطريقة التالية :

— استخرجت الدرجات الفرعية لكل بعد من الابعاد السبعة المقيسة في القسم الاول من الاداة .

— حسب تكرار الراضين ونسبتهم المئوية في كل بعد من الابعاد الاساسية ، كل فئة من فئات العينة .

— حسبت المتوسطات والانحرافات المعيارية في كل بعد ولكل فئة من فئات العينة على حدة .

— لمعرفة مدى دلالة الفروق بين الجنسين والمراحل في كل بعد تم تحليل التباين لدرجات الابعاد ، واستخدم اختبار «ت» في الحالات التي تستلزم ذلك . وقد تم تحليل التباين بالاعتماد على المتوسطات بدلا من الدرجات الاصلية .

— حسبت الارتباطات بين درجة الرضا العام ودرجات الاتجاهات نحو الجوانب المرتبطة بالمهنة .

٦ - حسب التكرارات والنسب المئوية لكل بند من بنود اسئلة القسم الثاني من الاستبيان ، في كل فئة على حدة وفي العينة ككل .

نتائج البحث

اولا : الرضا عن العمل :

يتعلق السؤال الاول من اسئلة البحث بالكشف عن مدى الرضا النفسي للمعلمين ، والى اي حد يختلف هذا الرضا باختلاف المرحلة التعليمية وكذلك باختلاف الجنس . وللإجابة عن هذا السؤال اتبعت الخطوات الآتية في معالجة البيانات .

١ - النسب المئوية للراضين عن المهنة :

لما كانت العبارات التي تقيس الرضا العام عن المهنة تبلغ ١٦ عبارة ، وتعطي الدرجة (١) لغير الراضين ، والدرجة (٢) لغير واضحى الاتجاه، والدرجة (٣) للراضين عن المهنة ، فقد اعتبرت الدرجة ٣٢ في هذا البعد هي نقطة الحياد ، ومن تخطاها يعتبر راضيا عن المهنة ، اما من حصل على هذه الدرجة او اقل فاما ان يكون اتجاهه غير واضح واما ان يكون غير راض عن المهنة .

وقد حسبت تكرارات الراضين عن المهنة والنسبة المئوية لهم في كل فئة من فئات العينة ، وكذلك في تجمعاتهم المختلفة سواء بالنسبة للجنس او المرحلة كما هو واضح من الجدول رقم (١) .

جدول (١) يوضح التكرارات والنسبة المئوية لاستجابات كل فئة بحسب المرحلة والجنس

الجنس المرحلة	معلمين		معلمات		مجموع	
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة
الابتدائية	٣٠	٪. ٧٥	٣٠	٪. ٧٥	٦٠	٪. ٧٥
الاعدادية	٢٧	٪. ٦٧½	٢٣	٪. ٥٧½	٥٠	٪. ٦٢½
الثانوية	٢٨	٪. ٧٠	٢٤	٪. ٦٠	٥٢	٪. ٦٥
المجموع	٨٥	٪. ٧١	٧٧	٪. ٦٤	١٦٢	٪. ٦٧

يتضح من الجدول السابق ان مجموع الراضين عن المهنة قد بلغ عددهم ١٦٢ معلما ومعلمة ، وتبلغ نسبتهم المئوية ٦٧ ٪ وهو ما يعادل ثلثي افراد العينة ، وبالمقارنة بين المعلمين والمعلمات نجد ان الراضين عن المهنة من المعلمين بلغوا ٨٥ معلما بنسبة ٧١ ٪ بينما بلغ عدد المعلمات اللاتي عبرن عن الرضا المهني ٧٧ معلمة بنسبة ٦٤ ٪ ، مما يعني ان هناك ميلا لدى المعلمين نحو الرضا اكثر نسبيا من المعلمات .

اما بالنسبة للفروق بين المراحل فمن الواضح ان معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية كانوا اكثر رضا من معلمي المراحل الاخرى ، اذ بلغ عدد الراضين عن المهنة منهم ٥٠ معلما ومعلمة بنسبة ٦٢ ٪ .

وبالنظر الى الخلايا الداخلية في الجدول نجد ان اقل الفئات رضا عن المهنة كانت فئة معلمات المرحلة الاعدادية حيث بلغت نسبتهم ٥٧ ٪ فقط تليها معلمات المرحلة الثانوية حيث بلغت النسبة ٦٠ ٪ فقط ، بينما تقاربت نسبة الراضين عن المهنة من الفئات الاخرى .

ب — دلالة الفروق بين المتوسطات :

ولمعرفة ما اذا كانت الفروق بين متوسطات درجات الرضا العام في الفئات المختلفة والموضحة في الجدول رقم (٢) دالة احصائيا اجري تحليل التباين باستخدام المتوسطات . ويوضح ذلك الجدول رقم (٣) .

جدول رقم (٢) يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية
لقياس الرضا العام نحو المهنة

المرحلة الابتدائية	المرحلة الاعدادية	المرحلة الثانوية	مدرسون	مدرسات
المتوسط الانحراف المعياري	المتوسط الانحراف المعياري	المتوسط الانحراف المعياري	٣٨ر٤٢ ٧ر٨٧	٣٦ر٦ ٥ر٢٦
المرحلة الاعدادية	المرحلة الثانوية		٣٦ر٣ ٧ر٧٦	٣٣ر٠٥ ٨ر٦٩
			٣٥ر٧ ٨ر٥	٣٥ر٠٠ ٨ر٠٠

جدول رقم (٣) نتائج تحليل تباين درجات مقياس الرضا
العام عن المهنة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	التباين	النسبة الفائية
بين المجموعات	١٥٩٥٤	٥	٣١٩١	٢٠٦٥
داخل المجموعات	١٤٤٦٣	٢٣٤	١٦٨١	غير دالة
		٢٣٩	١٥٤٥	

يتضح من الجدول رقم (٣) ان النسبة الفائية للتباين بين المجموعات بلغت ٢٠٦٥ ، وهذه القيمة وان لم تبلغ مستوى الدلالة المطلوب الا انها قريبة جدا من مستوى الدلالة عند ٠.٠٥ .

لذلك فقد قام الباحثان بعمل مقارنة بين متوسط درجات معلمات المرحلة الاعدادية ومتوسط درجات الفئات الاخرى نظرا لان متوسط هذه الفئة يبدو منخفضا بدرجة واضحة عن باقي الفئات الاخرى ، وقد وجد ان قيم (ت) في جميع الحالات كانت غير دالة باستثناء حالتين فقط وهما عند المقارنة بين معلمات المرحلة الاعدادية ومعلمات المرحلة الابتدائية وقد بلغت قيمة (ت) ٢١٩ وهي ذات دلالة احصائية عند ٠.٥ ، وكذلك عند المقارنة بين معلمات الاعدادي ومعلمي الابتدائي حيث بلغت قيمة (ت) ٢٨٦ وهي دالة عند مستوى ٠.١ والفرق في الحالتين في صالح معلمي المرحلة الابتدائية .

وهكذا يتضح ان غالبية المعلمين والمعلمات قد عبرت عن رضاها عن المهنة ، اذ بلغت النسبة العامة للرضا - كما رأينا سابقا - حوالي ثلثي العينة . والنتيجة التي توصلنا اليها في هذا المجال تتفق الى حد كبير مع نتائج كثير من الدراسات التي اجريت على المعلمين الممارسين مثل دراسات هوبوك وجونسون وروبينسون وغيرها .

وربما يعكس هذا الرضا العام عن المهنة ظروف ملائمة لعمل المعلم في المدارس القطرية ، حيث تعمل الوزارة على توفير الامكانيات المادية المختلفة اللازمة لرفع كفاءة العملية التعليمية وعلى الارتقاء بمستوى المعلمين المهني والفني . اذ ان هذا ان نسبة كبيرة من العينة من الوافدين من الدول العربية المختلفة والذين يرون في ظروف العمل في المدارس القطرية مجالات للانجاز ولتحقيق اهدافهم .

أما ما تبين من وجود فرق واضح فيما يتعلق بمعلمي ومعلمات المرحلة الإعدادية بصفة عامة والمعلمات بصفة خاصة ، حيث تبين ان نسبة الرضا بين المعلمات هي اقل النسب بين فئات العينة المختلفة ، فربما يرجع الى ان مدرسات المرحلة الإعدادية بشكل خاص كن يأملن في العمل بالمدارس الثانوية حيث تتمتع المدرسة بمركز ادبي اعلى وحيث يكون النصاب الاسبوعي للمعلمة اقل منه في المرحلة الإعدادية ، وقد يكون السبب في ذلك راجعا ايضا الى ان تلاميذ وتلميذات المرحلة الإعدادية يبرون بمرحلة المراهقة مما يثير بعض المشكلات التي تتعلق بالنظام والعلاقات مع المعلمة اكثر .

على ان الاسباب الحقيقية لذلك لا يمكن ان تتضح لنا الا بعد ان نعرض لنتائج الابعاد الاخرى المرتبطة بالرضى العام او المؤثرة فيه ، والتي سنناقشها فيما يلي :

ثانيا : اتجاهات المعلمين نحو بعض جوانب المهنة :

١ — الاتجاه نحو ادارة المدرسة :

١ — النسب المثوية للراضين عن الادارة : لما كانت عبارات هذا بعد تبلغ ثماني عبارات فقد اعتبرت الدرجة (١٦) نقطة الحياد بالنسبة لهذا لقياس ، وكذلك بالنسبة للمقاييس الفرعية الاخرى التالية .

وقد تم حصر الذين زادت درجاتهم عن نقطة الحياد في كل فئة من فئات عينة وحسبت النسبة المثوية لهم ويوضحها الجدول رقم (٤) .

جدول رقم (٤) يوضح التكرارات والنسب المثوية للراضين عن الادارة بحسب المرحلة والجنس

الجنس / المرحلة	معلمين		معلمات		المجموع	
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة
ابتدائية	٣١	٧٧ ١/٤ %	٢٤	٦٠ %	٥٥	٦٩ %
اعدادية	٢٥	٦٢ ١/٢ %	٢٧	٦٧ ١/٢ %	٥٢	٦٥ %
انوية	٢٤	٦٠ %	٢٧	٦٧ ١/٢ %	٥١	٦٤ %
المجموع	٨٠	٦٧ %	٧٨	٦٥ %	١٥٨	٦٦ %

من هذا الجدول نلاحظ ان ١٥٨ معلما ومعلمة من مجموع افراد العينة قد عبروا عن رضاهم عن الادارة المدرسية وعلاقتها بهم ، وهي نسبة مرتفعة تبلغ حوالي ٦٦ ٪ من مجموع افراد العينة .

وبالمقارنة بين الجنسين لا نكاد نجد فروقا واضحة حيث بلغ عدد الراضين من المعلمين ٨٠ معلما بنسبة ٦٧ ٪ بينما بلغ عدد الراضيات من الملمات ٧٨ معلمة بنسبة ٦٥ ٪ ، مما يشير الى عدم وجود فروق جوهرية بين الجنسين في الاتجاه نحو الادارة .

كذلك اذا قارنا بين المراحل الثلاث نجد ان الفروق بينها ايضا بسيطة حيث بلغ عدد الراضين عن الادارة من المرحلة الابتدائية ٥٥ معلما ومعلمة بنسبة ٦٩ ٪ ، وبلغ عددهم في المرحلة الاعدادية ٥٢ معلما ومعلمة بنسبة ٦٥ ٪ ، بينما كان عددهم في المرحلة الثانوية ٥١ معلما ومعلمة بنسبة ٦٤ ٪ .

ب — دلالة الفروق بين المتوسطات : يوضح الجدول رقم (٥) المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات فئات العينة في مقياس الاتجاه نحو الادارة .

جدول رقم (٥) يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية لمقياس الاتجاه نحو الادارة

المرحلة	المتوسط	مدرسون	مدرسات
المرحلة الابتدائية	المتوسط الانحراف المعياري	١٩٩٢ ٤٢٥	١٨٣٣ ٣٦٦
المرحلة الاعدادية	المتوسط الانحراف المعياري	١٨٢٥ ٤٤٤	١٨٢٧ ٥١٤
المرحلة الثانوية	المتوسط الانحراف المعياري	١٧٢٨ ٤٥	١٨٢٤ ٣٦

وقد أخضعت البيانات الموضحة في الجدول السابق لتحليل التباين ويوضح الجدول رقم (٦) نتائج هذا التحليل .

وقد اخضعت البيانات الموضحة في الجدول السابق لتحليل التباين ويوضح الجدول رقم (٦) نتائج هذا التحليل .

جدول رقم (٦) نتائج تحليل تباين درجات مقياس
اتجاه المعلمين نحو الادارة

النسبة الفائية	التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
١١٢ر	٥٢٧ر	٥	٢٦٣٦١ر	بين المجموعات
غير دالة	١٨٩٤ر	٢٣٤	٤٤٣٢٠٥٢ر	داخل المجموعات
	٤٧٣٥ر	٢٣٩		

يتضح من الجدول السابق ان النسبة الفائية للتباين بين المجموعات بلغت ١١٢ر ، وبالكشف في جدول الدلالة الاحصائية وجد انها غير دالة مما يعني عدم وجود فروق جوهرية بين درجات المجموعات المختلفة في الاتجاه نحو ادارة المدرسة .

وتعني هذه النتائج بصفة عامة ان اتجاه المعلمين والمعلمات نحو ادارة المدرسة اتجاه ايجابي ، وانه لا توجد فروق جوهرية سواء بين المراحل المختلفة او بين الجنسين فيما يتعلق بهذا البعد .

ويتضح من هذا انه ربما توجد علاقة بين الرضا العام والاتجاه نحو الادارة ، حيث ان نسبة الرضا في الحالتين واحدة تقريبا ، وربما يعكس هذا الاتجاه الايجابي نحو الادارة نوعا من العلاقات الانسانية المرغوبة والتي تسود بين المعلمين وادارة المدرسة ولعل من المعروف في المدارس القطرية ان كثيرا من مديري ومديرات المدارس من الشباب المتخرج حديثا والذين درسوا في كليات اعداد المعلمين سواء بجامعة قطر او بالجامعات الخارجية ، ولا شك ان كثيرا منهم قد استفاد من دراساته النفسية والتربوية في تكوين علاقات طيبة مع المعلمين والمعلمات ، واثاحة الفرصة لهم للمشاركة المرضية في تسير امور العمل بالمدرسة .

٢ — اتجاه المعلمين نحو فرص الترقية :

١ — النسب المئوية للراضين عن فرص الترقية : تم حصر المعلمين والمعلمات الذين تعدت درجاتهم نقطة الحياد (١٦ درجة) في هذا البعد في كل فئة من فئات العينة وحسبت النسب المئوية لهم ويوضحها الجدول رقم (٧) .

جدول رقم (٧) يوضح التكرارات والنسب المئوية للراضين عن فرص الترقية بحسب المرحلة والجنس

الجنس المرحلة	معلمين		معلمات		المجموع	
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة
الابتدائية	١٤	٪ ٣٥	٧	٪ ١٧¼	٢١	٪ ٢٦
الاعدادية	٧	٪ ١٧¼	٨	٪ ٢٠	١٥	٪ ١٩
الثانوية	١٠	٪ ٢٥	٩	٪ ٢٢¼	١٩	٪ ٢٤
المجموع	٣١	٪ ٢٦	٢٤	٪ ٢٠	٥٥	٪ ٢٣

ويتضح من الجدول رقم (٧) ان ٥٥ معلما ومعلمة فقط من مجموع افراد العينة البالغ عددهم ٢٤٠ قد عبروا عن الشعور بالرضا نحو فرص الترقية المتاحة امامهم ، وهي نسبة ضعيفة جدا اذ تبلغ ٢٣ ٪ من مجموع افراد العينة .

وبالمقارنة بين الجنسين نجد ان ٣١ معلما بنسبة ٢٦ ٪ في مقابل ٢٤ معلمة بنسبة ٢٠ ٪ قد عبروا عن رضاهم عن فرص الترقية المتاحة ، مما يشير الى احتمال وجود فرق بين الجنسين .

اما اذا قارنا بين المراحل المختلفة فاننا نجد ان اقل نسبة كانت لدى معلمي ومعلمات المرحلة الاعدادية ، حيث بلغ عدد الراضين من المعلمين والمعلمين في هذه المرحلة ١٥ فردا بنسبة ١٩ ٪ ، وهي اقل من المرحلتين الاخرتين ، اذ كان عدد الراضين من المرحلة الابتدائية ٢١ معلما ومعلمة بنسبة ٢٦ ٪ ومن المرحلة الثانوية ١٩ معلما ومعلمة بنسبة ٢٤ ٪ .

ب — دلالة الفروق بين المتوسطات : يوضح الجدول رقم (٨) المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات افراد فئات العينة المختلفة ، والتي تعبر عن شعورهم نحو فرص الترقية المتاحة امامهم .

جدول رقم (٨) يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية
للمقياس الاتجاه نحو الادارة

مدرسون	مدرسات		
١٤ر٥٥ ٣ر٩٨	١٤ر٢٧ ٢ر٩٣	المتوسط الانحراف المعياري	المرحلة الابتدائية
١٤ر٠٣ ٣ر٦٦	١٣ر٤٥ ٣ر٠٠	المتوسط الانحراف المعياري	المرحلة الاعدادية
١٤ر٥ ٣ر٥٤	٤ر٠٠ ٢ر٨	المتوسط الانحراف المعياري	المرحلة الثانوية

ويوضح الجدول رقم (٩) نتائج تحليل التباين لدرجات هذا المقياس .

جدول رقم (٩) نتائج تحليل تباين درجات قياس اتجاه
المعلمين نحو فرص الترقية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	التباين	النسبة الفائية
بين المجموعات داخل المجموعات	٠ر٨٢٢ ٢٦٨٧ر٧	٥ ٢٣٤	١٦٤٤ر ١١٤٨٥٩ر	٠ر٥٧٢ غير دالة
		٢٣٩	٠ر٢٨٧	

ويتضح من نتائج الجدول ان النسبة الفائية بلغت ٠ر٥٧٢ وهي غير ذات
دالة احصائية ، مما يعني ان الفروق بين متوسطات درجات الفئات المختلفة
ست فروقا جوهرية وان اتجاه هذه الفئات نحو فرص الترقية متماثل تقريبا .

وتوضح كل هذه النتائج ان اتجاه المعلمين والمعلمات نحو فرص الترقية اتجاه سلبي ، ولا فرق في ذلك بين معلمي ومعلمات المراحل المختلفة او بين الجنسين ، فالغالبية العظمى من افراد العينة لم تكن راضية عن الفرص المتاحة للترقية امامها ، وربما يعكس هذه الاتجاه العام للوضع الخاص للمعلمين مقارنة بالمهن الاخرى ، فمن المعروف ان مجال الترقى امام المعلم محدود بصفة عامة اذا قورن بنظيره في المصالح والمؤسسات الاخرى . هذا بالاضافة الى ان نسبة كبيرة من افراد العينة من الوافدين الذين مارسوا التدريس لمدد طويلة قد تصل الى خمسة وعشرين عاما دون ان يتغير وضعهم في سلم الوظائف التعليمية .

ولعل هذه النتائج تتفق ايضا مع كثير من الدراسات السابقة التي اجريت في هذا المجال في مجتمعات اخرى، فالشكوى من قلة فرص الترقية تكاد تكون عامة بين المعلمين والمعلمات في مختلف الدول .

٣ — الاتجاه نحو الأجور والمكافآت المادية :

١ — **النسب المئوية للراضين عن الأجور والمكافآت :** يوضح الجدول رقم (١٠) عدد الذين تخطوا نقطة الحياد في هذا البعد ونسبتهم المئوية في كل فئة من فئات العينة .

جدول رقم (١٠) يوضح التكرارات والنسب المئوية للراضين عن الأجور والمكافآت المادية بحسب المرحلة والجنس

الجنس / المرحلة	معلمون		معلمات		المجموع	
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة
الابتدائية	٦	٪. ١٥	٦	٪. ١٥	١٢	٪. ١٥
الاعدادية	٦	٪. ١٥	٦	٪. ١٥	١٢	٪. ١٥
الثانوية	٦	٪. ١٥	٦	٪. ١٥	١٢	٪. ١٥
المجموع	١٨	٪. ١٥	١٨	٪. ١٥	٣٦	٪. ١٥

يتضح من الجدول ان مجموع الذين عبروا عن رضاهم عما يحصلون عليه من اجور ومكافآت مادية مقارنة بالجهد الذي يبذلون في عملهم يبلغ ٣٦ معلما ومعلمة ، وهو عدد ضئيل جدا بالمقارنة بالحجم الكلي للعينة والذي يبلغ ٢٤٠ معلما ومعلمة ، اي ان نسبة الراضين تبلغ ١٥ ٪ فقط مما يعني ان ٨٥ ٪ من المعلمين يشعرون بان الاجور والمكافآت المادية التي يحصلون عليها لا تتناسب والجهد الذي يبذلونه في العمل بالمقارنة بالاعمال الاخرى .

واذا ما حاولنا ان نقارن بين المعلمين والمعلمات او بين المراحل التعليمية المختلفة لما وجدنا اية فروق ، اذ كانت النسبة متطابقة في جميع الحالات (١٥ ٪) .

ب — دلالة الفروق بين المتوسطات : يوضح الجدول رقم (١١) متوسطات درجات الفئات المختلفة التي تعبر عن وجهة نظرهم نحو الاجور والمكافآت التي يحصلون عليها وكذلك الانحرافات المعيارية في كل فئة من فئات العينة .

جدول رقم (١١) يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية لمقياس الاتجاه نحو الأجور والمكافآت

مدرسات	مدرسون		
١٢٩٧ ٣١٢	١١٢٧ ٣٥	المتوسط الانحراف المعياري	المرحلة الابتدائية
١١٩٢ ١١٩٢ ٣١٦	١١٦٥ ١١٦٥ ٣٩٣	المتوسط المتوسط الانحراف المعاري	المرحلة الاعدادية الاعدادية
١٢٥ ٣٦	١١٩٧ ٤٣٨	المتوسط الانحراف المعاري	المرحلة الثانوية

وقد اخضعت البيانات الواردة في هذا الجدول لتحليل التباين ويوضح الجدول رقم (١٢) نتائج هذا التحليل .

جدول رقم (١٢) نتائج تحليل تباين درجات اتجاه المعلمين نحو الأجور والمكافآت

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	التباين	النسبة الفائية
بين المجموعات	١٨٤٠٥	٥	٠٣٦٨	١٠٨٢
داخل المجموعات	٣١٨٢٣٧٢	٢٣٤	١٣٥٩٩٩	غير دالة
		٢٣٩	٣٤	

وكما يتضح من الجدول فقد بلغت النسبة الفائية للتباين بين المجموعات ١٠.٨٢ ، وهي غير ذات دلالة احصائية ، مما يعني انه لا توجد فروق جوهرية بين درجات افراد العينة التي تعبر عن رأيهم فيما يحصلون عليه من اجور ومكافآت .

وهكذا يتضح من النتائج المتعلقة بالاجور والمكافآت المادية ان اتجاه غالبية الافراد نحوها اتجاه سلبي ، حيث لم تزد نسبة الراضين عن الاجور والمكافآت المادية اكثر من ١٥٪ . ولعله من الغريب ان النسبة واحدة في جميع فئات العينة مما يكشف عن وجود اتفاق واضح بين الفئات المختلفة في هذا المجال .

ولعلنا نعلم ايضا ان الشكوى من قلة الاجور والمكافآت المادية التي يحصل عليها المعلم ، ليست قاصرة على المجتمع القطري ، وانما هي عامة في معظم المجتمعات وبخاصة في مجتمعاتنا العربية . فمهنة التدريس — على الرغم مما تتطلبه من جهد يفوق ما تتطلبه المهن الأخرى — تعتبر ذات عائد مادي قليل خاصة مع التزايد المستمر في تكاليف المعيشة .

ومما يؤكد هذه النتائج ما نلاحظه من انصراف كثير من الشباب عن الالتحاق بكلية اعداد المعلمين في قطر، بل وعزوف بعض خريجي هذه الكليات عن الاشتغال بمهنة التدريس ومحاولتهم الالتحاق بمهنة أخرى . ولهذا السبب بدأت بعض الحكومات — ومنها حكومة قطر — في زيادة اجور المعلمين والمعلمات وكذلك زيادة

المكافآت والمنح المالية التي يتقاضاها طلاب وطالبات كليات التربية للمعلمين والمعلمات .

٤ - الاتجاه نحو المركز الادبي للمهنة :

١ - النسب المئوية للراضين عن المركز الادبي للمهنة : بنفس الصورة السابقة تم حصر الذين تخطوا نقطة الحياد في هذا البعد في كل فئة من فئات العينة ، وحسبت النسبة المئوية لهم كما يوضحها الجدول رقم (١٣) .

جدول رقم (١٣) يوضح التكرارات والنسب المئوية للراضين عن نظرة المجتمع للمهنة بحسب المرحلة والجنس

المرحلة	معلمين		معلمات		المجموع	
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة
الابتدائية	٧	١٧ ١/٤ %	٢٦	٦٥ %	٣٣	٤١ %
الاعدادية	٧	١٧ ١/٤ %	١٤	٣٥ %	٢١	٢٦ %
الثانوية	٦	١٥ %	٥	١٢ ١/٢ %	١١	١٤ %
المجموع	٢٠	١٧ %	٤٥	٣٧ ١/٤ %	٦٥	٢٧ %

يتضح من الجدول رقم (١٣) ان عدد الذين عبروا عن رضاهم عن المركز الادبي للمهنة في المجتمع يبلغ ٦٥ معلما ومعلمة ، اي بنسبة ٢٧ % من مجموع لعينة وهي نسبة منخفضة لا تكاد تتعدى ربع افراد العينة . واذا حاولنا المقارنة بين الجنسين لوجدنا فروقا واضحة بينهما ، فبينما كان عدد الذين عبروا عن رضاهم عن المركز الادبي للمهنة من المعلمين ٢٠ معلما ، اي بنسبة ١٧ % فقط ، جد ان عدد المعلمات اللاتي عبرن عن رضائهن عن المركز الادبي للمهنة يبلغ ٤١ معلمة بنسبة ٣٧ ١/٤ % من العينة .

وبالمقارنة بين المراحل المختلفة نجد ايضا فروقا واضحة بين المراحل التعليمية المختلفة ، فقد بلغ عدد الراضين عن المركز الادبي للمهنة من المرحلة الابتدائية ٣٣ معلما ومعلمة بنسبة ٤١ % من مجموع معلمي ومعلمات هذه المرحلة. ننخفض نسبة الرضا في المرحلة الاعدادية حيث كان عدد الراضين ٢١ معلما

ومعلمة بنسبة ٢٦ ٪ ، ثم تنخفض اكثر في المرحلة الثانوية حيث يبلغ عدد الراضين ١١ معلما ومعلمة اي بنسبة ١٤ ٪ فقط .

واذا تأملنا قليلا في الخلايا الداخلية للجدول لوجدنا ان هذه الفروق سواء بالنسبة للجنسين او بالنسبة للمراحل ، تكاد ترجع اساسا الى فئة واحدة هي معلمات المرحلة الابتدائية ، حيث بلغ عدد الراضيات عن المركز الادبي للمهنة منهن ٢٦ معلمة اي بنسبة ٦٥ ٪ ، تليها فئة معلمات المرحلة الاعدادية حيث تنخفض الى ٣٥ ٪ فقط ، بينما نجد ان نسب الراضين عن المهنة في جميع الفئات التالية متقاربة ولم تتعد في اي حالة منها ١٧ ٪ .

ب — دلالة الفروق بين المتوسطات : يوضح الجدول رقم (١٤) المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات فئات العينة التي تعبر عن رأيهم في المركز الادبي للمهنة داخل المجتمع .

جدول رقم (١٤) يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية لمقياس الاتجاه نحو مركز المهنة

مدرسون	مدرسات		
١٢ر٥٥ ٣ر٦٣	١٧ر٩ ٣ر٣١	المتوسط الانحراف المعياري	المرحلة الابتدائية
١١ر٤٠ ٣ر٢٧	١٣ر٩ ٣ر٣٨	المتوسط الانحراف المعياري	المرحلة الاعدادية
٩ر٢٣ ٣ر٦	١٣ر٧ ٣ر٦	المتوسط الانحراف المعياري	المرحلة الثانوية

وقد أخضعت البيانات الموضحة في هذا الجدول لتحليل التباين المبني ، وكانت النسبة الفائية ٢٧٣٧٣ ، وهي ذات دلالة احصائية عالية . لذلك فقد اجري تحليل التباين لتحديد اثر المتغيرات الفرعية في التباين بين المجموعات ويوضح الجدول رقم (١٥) النتائج النهائية لهذا التحليل .

جدول رقم (١٥) نتائج تحليل تباين درجات الاتجاه
نحو المركز الأدبي للمهنة

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	التباين	النسبة الفائية	مستوى الدلالة
الجنس		٢٥٣٤٩	١	٢٥٣٤٩	٨٢ر١٩٥	٠ر٠١
المراحل		١٤٨٣٤	٢	٧٤١٧	٢٤ر٠٥	٠ر٠١
التفاعل		٢٠٢٥	٢	١٠٢٥	٣ر٢٨٣	٠ر٠٥
داخل المجموعات			٢٣٤	١٢٣٣٧		
			٢٣٩	٣٠٨٤		

يتضح من الجدول رقم (١٥) ما يلي :

* بلغت النسبة الفائية للتباين الذي يرجع الى متغير الجنس ٨٢ر١٩٥ وهي ذات دلالة احصائية على مستوى ٠.١ ر. مما يعني وجود فروق جوهرية في نظرة الجنسين الى المركز الادبي للمهنة في المجتمع .

واذا ما نظرنا الى المتوسطات الموضحة بالجدول رقم (١٤) لتبين لنا ان هذه الفروق في صالح المعلمات ، بمعنى ان تقدير المعلمات للمركز الادبي لمهنة التدريس اعلى من تقدير المعلمين له .

* بلغت النسبة الفائية للتباين بين المراحل التعليمية ٢٤ر٠٥ وهي ذات دلالة احصائية على مستوى ٠.١ ر. مما يعني وجود فروق جوهرية بين المراحل الثلاث في تقديرها للمركز الادبي للمهنة في المجتمع .

ولمعرفة اي المراحل هي المسؤولة عن الفرق الدال في التباين حسبت قيم (ت) للفرق بين متوسط كل مرحلة ومتوسطي المرحلتين الاخرين ، ووجد ان قيمة (ت) للفرق بين متوسطي المرحلة الابتدائية والمرحلة الاعدادية ٧٥٦ر١ وهي دالة على مستوى ٠.١ ر. ، وكذلك وجد ان قيمة (ت) للفرق بين متوسطي المرحلة الابتدائية والمرحلة الثانوية ٦٦٧ر١ وهي دالة ايضا على مستوى ٠.١ ر. وكان لفرق في الحالتين لصالح المرحلة الابتدائية ، مما يعني أن معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية كانوا اكثر رضا عن المركز الادبي للمهنة من المرحلتين الاخرين ، بينما

بلغت قيمة (ت) للفرق بين متوسطي المرحلتين الاعدادية والثانوية ٥٥١ر٥. وهي غير ذات دلالة احصائية مما يعني انه لا توجد فروق جوهرية بين المرحلتين .

* بلغت النسبة الفائية للتفاعل ٣٢٨٣ر٣ وهي دالة على مستوى ٥ر٠. ولتفسير هذا التفاعل نرجع الى المتوسطات في الفئات المختلفة ليتضح لنا ان الفروق بين الجنسين ليست واحدة في كل المراحل وانما تختلف باختلاف المرحلة ، فبينما نجد ان الفرق بين متوسطي المعلمين والمعلمات في المرحلة الابتدائية يصل الى ٣٥ر٥ ، نجد انه ينخفض في المرحلة الثانوية الى ٤٧ر٤ ، وينخفض بدرجة اكبر في المرحلة الاعدادية ليصل الى ٢٥ فقط . وهذا يشير الى ان الفئة التي اسهمت باكبر قدر من التباين بين المجموعات هي فئة المعلمات بالمرحلة الابتدائية .

وهكذا يتضح لنا من عرض النتائج الخاصة بالاتجاه نحو المركز الادبي للمهنة ان غالبية افراد العينة لديهم اتجاه سلبي على الرغم من وجود فروق بين الفئات المختلفة التي تضمنتها العينة . وهذا الاتجاه السلبي ليس قاصرا ايضا على المعلمين والمعلمات في المجتمع القطري وانما هو عام في معظم الدول الاخرى وبخاصة الدول العربية . فالمعلمون يشعرون بان وضعهم الادبي في المجتمع اقل من وضع نظرائهم في المهن الاخرى مثل الاطباء والمهندسين وغيرهم من حاملي الدرجات العلمية او الشهادات من نفس المستوى .

اما فيما يتعلق بالفروق الملاحظة بين الجنسين خاصة ما يتضح من ان المعلمات كن اكثر تقديرا لمركز المهنة من المعلمين ، فان هذه الفروق تفسر لنا طبيعة الظروف الاجتماعية التي يعيشها المجتمع القطري من ناحية وطبيعة المرأة من ناحية اخرى . فلعل اولى المهن التي طرقتها المرأة في المجتمع القطري هي مهنة التدريس ، وهي تجد تحبيذا من المجتمع عن غيرها من المهن الاخرى . وكذلك فان مهنة التدريس ربما كانت انسب من غيرها لطبيعة المرأة ، التي تجعل الاهتمام بالنشء وتربيتهم من اولى اهتماماتها سواء في المنزل او المدرسة .

اما بالنسبة للمعلمين فان فرص العمل بمختلف المجالات مفتوحة امامهم ، بمعنى أنهم كانوا يستطيعون الاشتغال في أي مهنة دونما حرج ودون أن تقف العادات والتقاليد حائلا أمام ذلك ، ولهذا فان نظرتهم للمركز الاجتماعي للمهنة اقل من نظرة المعلمات ، وهي بطبيعة الحال تعكس نظرة المجتمع الى المهنة .

اما فيما يتعلق بما تبين من تفوق معلمات المرحلة الاولى بشكل خاص في الاتجاه نحو مركز المهنة ، فقد يبرره أن جميع المعلمات اللاتي ضمتن العينة في المرحلة الابتدائية من القطريات ، بعكس الحال في المرحلتين الاعدادية والثانوية حيث كانت العينة من جنسيات مختلفة . ولا شك ان الفتاة القطرية التي حصلت

على تعليم متوسط تجد في العمل بالتدريس مكانا افضل من غيره من الاعمال الاخرى من نفس المستوى الوظيفي — مثل العمل بالسكرتارية او التمريض — وهي مهن لا تحظى بنفس التقدير من المجتمع .

ه — الاتجاه نحو ظروف العمل :

١ — **النسب المئوية للراضين عن ظروف العمل** : يوضح الجدول رقم (١٦) التكرارات والنسب المئوية للذين عبروا عن رضاهم عن الظروف الفيزيقية للعمل

جدول رقم (١٦) يوضح التكرارات والنسب المئوية للراضين عن ظروف العمل بحسب المرحلة والجنس

المرحلة	معلمون		ملمات		المجموع	
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة
الابتدائية	١٨	٤٥٪	٦	١٥٪	٢٤	٣٠٪
الاعدادية	١٤	٣٥٪	٦	١٥٪	٢٠	٢٥٪
الثانوية	٢٤	٦٠٪	١٦	٤٠٪	٤٠	٥٠٪
المجموع	٥٦	٤٧٪	٢٨	٢٣٪	٨٤	٣٥٪

يتضح من الجدول ان مجموع الذين تخطوا نقطة الحياء في هذا المقياس اى الذين عبروا عن رضاهم عن ظروف العمل في المدرسة بلغ ٨٤ معلما ومعلمة بنسبة ٣٥٪ فقط . واذا ما حاولنا المقارنة بين المعلمين والملمات لوجدنا فروقا واضحة بين الجنسين ، فبينما بلغ عدد الراضين من المعلمين ٥٦ معلما بنسبة ٤٧٪ كان عدد الراضيات من الملمات ٢٨ معلمة اى بنسبة ٢٣٪ فقط .

كذلك نجد فروقا ملحوظة بين نسبة الراضين في المراحل التعليمية الثلاث . فبينما بلغ عدد الراضين من المعلمين والملمات بالمرحلة الثانوية ٤٠ معلما ومعلمة اى بنسبة ٥٠٪ ، نجد ان هذا العدد ينخفض في المرحلة الابتدائية الى ٢٤ معلما ومعلمة اى بنسبة ٣٠٪ فقط ، ثم ينخفض بصورة اوضح في المرحلة الاعدادية حيث يبلغ عددهم ٢٠ معلما ومعلمة اى بنسبة ٢٥٪ فقط .

ب — **دلالة الفروق بين المتوسطات** : يوضح الجدول رقم (١٧) المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات فئات العينة فيما يتعلق برايههم في ظروف العمل .

جدول رقم (١٧) يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية
لقياس الاتجاه نحو ظروف العمل

مدرسون	مدرسات		
١٦ر٢ ٣ر٢٢	١٤ر١٥ ٢ر٨٨	المتوسط الانحراف المعياري	المرحلة الابتدائية
١٦ر٥٥ ٣ر٧٢	١٤ر٢٠ ٢ر٤	المتوسط الانحراف المعياري	المرحلة الاعدادية
١٧ر٧٥ ٣ر٦	١٦ر٠٠ ٣ر٠٠	المتوسط الانحراف المعياري	المرحلة الثانوية

وقد أخضعت هذه البيانات لتحليل التباين المبدي ، فوجد أن النسبة الفائية للتباين بين المجموعات تبلغ ٧٦٥١ ، وهي ذات دلالة احصائية على مستوى ٠.٠١ .

وقد استمر التحليل للكشف عن اثر المتغيرات المختلفة كما يتضح من الجدول رقم (١٨) .

جدول رقم (١٨) نتائج تحليل تباين درجات
الاتجاه نحو ظروف العمل

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	التباين	النسبة الفائية	مستوى الدلالة
الجنس	٥٩٨٧	١	٥٩٨٧	٢٣ر٢٩٥	٠ر٠١
المراحل	٣١٣٧	٢	١٥٦٨	٦ر١٠١	٠ر٠١
التفاعل	٠٧٢٣	٢	٠٣٦١	١ر٤٠٤	غير دالة
داخل المجموعات		٢٣٤	١٠ر٢٩٤		
		٢٣٩	٠ر٢٥٧		

ومن الجدول يتضح ان :

* النسبة الفائية للتباين الذي يرجع الى متغير الجنس تبلغ ٢٣٢٩٥ وهي دالة على مستوى ٠.١ ر. مما يعني وجود فروق جوهرية بين رأى الجنسين في ظروف العمل بالمدرسة .

وبالرجوع الى الجدول رقم (١٧) يتضح لنا ان تقدير المعلمين بصفة عامة لظروف العمل كان اعلى من تقدير المعلمات .

* النسبة الفائية للتباين الذي يرجع الى متغير المراحل التعليمية بلغت ٦١٠١ وهي ذات دلالة احصائية على مستوى ٠.١ ر. مما يعني وجود فروق جوهرية بين المراحل المختلفة من حيث نظرة معلميه ومعلماتها الى ظروف العمل بالمدرسة .

* ولمعرفة اى المراحل هي المسؤولة عن الفرق الدال في التباين حسبت قيم (ت) بين متوسط كل مرحلة ومتوسط كل من المرحلتين الاخرين ، ووجد ان هذا الفرق يرجع الى المرحلة الثانوية ، حيث بلغت قيمة (ت) للفرق بين متوسطي الثانوي والاعدادي ٢٩٦٢ وبين متوسطي المرحلة الثانوية والابتدائية ٣٣٥٣ وكلاهما دالة على مستوى ٠.١ ر. . بينما بلغت قيمة (ت) للفرق بين متوسطي المرحلتين الاعدادية والابتدائية ٣٩٠٣ وهي غير ذات دلالة احصائية . وهذا يعني ان تقدير معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية لظروف العمل كان اعلى من المرحلتين السابقتين ، ويؤكد ما ظهر من تكرارات الجدول رقم (١٦) .

وهكذا يتضح من تحليل درجات الاتجاه نحو ظروف العمل ان نسبة قليلة من العينة كانت راضية عن الظروف الفيزيائية للعمل والتسهيلات المتوفرة في المدرسة .

على ان هناك بعض الاختلاف سواء بين الجنسين او المراحل في هذا الاتجاه ، فقد كان تقدير المعلمين لظروف العمل اعلى من تقدير المعلمات ، وكذلك كان تقدير معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية اعلى من المرحلتين الابتدائية والاعدادية . وربما يكشف هذا الاتجاه العام عن بعض نواحي النقص الموجودة في الامكانيات المتاحة في المدرسة ، سواء كانت تتعلق بالجوانب الفيزيائية مثل اجهزة التكييف والمقاعد والادوات او التسهيلات المتوفرة مثل الوسائل التعليمية والادوات وغيرها .

وعلى الرغم مما يبذل من جهد في سبيل توفير هذه الامكانيات وتهيئة الظروف الفيزيائية بما يجعل العملية التعليمية تتم في جو مريح ، فان كثيرا من المدارس لا زالت تعاني من نقص في هذه النواحي .

اما ما كشفت عنه النتائج من قلة رضا المعلمات عن ظروف العمل بالنسبة للمعلمين ، فربما يرجع الى أن عبء العمل بالنسبة لهن اكبر منه بالنسبة للمعلمين ، اذا إخذنا في الاعتبار ان المعلمة مسؤولة في نفس الوقت عن ادارة شؤون المنزل وتربية الابناء ، مما لا يتيح لها فرصة كافية لاعداد دروسها او اخذ قسط من الراحة بالمنزل .

وأما عن تفوق معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية فربما يعكس ذلك ما يبدو من اهتمام اكبر بتهيئة ظروف أفضل في المرحلة الثانوية ، حيث تتوافر فيها الامكانيات والتسهيلات من أدوات وأجهزة بدرجة اكبر من المرحلتين الاعدادية والابتدائية ، هذا بالإضافة الى أن نصاب المعلم في المرحلة الثانوية اقل ، وبالتالي فان ظروف الجدول المدرسي أفضل بالنسبة لمعلمي ومعلمات هذه المرحلة .

٦ — الاتجاه نحو العلاقة مع الزملاء والتلاميذ :

١ — النسب المئوية للراضين عن العلاقات داخل المدرسة : يوضح الجدول (١٩) تكرار الذين عبروا عن رضاهم عن العلاقات بالتلاميذ وبالزملاء داخل المدرسة ونسبتهم المئوية في كل فئة من فئات العينة .

جدول رقم (١٩) يوضح التكرارات والنسب المئوية للراضين عن العلاقة مع الزملاء والتلاميذ بحسب المرحلة والجنس

المرحلة	معلمون		معلمات		المجموع	
	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة	تكرار	نسبة
الابتدائية	٣٢	٨٠٪	٣٩	٩٧½٪	٧١	٨٩٪
الاعدادية	٣٥	٨٧½٪	٢٦	٦٥٪	٦١	٧٦٪
الثانوية	٢٧	٦٧½٪	٣٥	٨٧½٪	٦٢	٧٧½٪
المجموع	٩٤	٧٨٪	١٠٠	٨٣٪	١٩٤	٨١٪

يتضح من الجدول أن عدد الذين زادت درجاتهم عن نقطة الحياد على هذا المقياس ١٩٤ معلما ومعلمة بنسبة ٨١٪ ، وهي تعبر عن درجة عالية من الرضا عن العلاقة بالزملاء والتلاميذ .

وإذا قارنا بين المعلمين والمعلمات لوجدنا فرقا طفيفا في صالح المعلمات ، إذ بينما كان عدد الراضين من المعلمين ٩٤ معلما ، أي بنسبة ٧٨٪ نجد أن عدد الراضيات من المعلمات يبلغ ١٠٠ معلمة أي بنسبة ٨٣٪ . أما فيما يتعلق بالفروق بين المراحل التعليمية المختلفة في نسبة الراضين عن العلاقة بالتلاميذ والزملاء ، فإننا نجد أن هذه النسبة في المرحلة الابتدائية أعلى منها في المرحلتين الإعدادية والثانوية ، إذ نجد أن نسبة الراضين عن هذه العلاقات من معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية يبلغ ٨٩٪ ، ونجد أنها تنخفض في المرحلتين الإعدادية والثانوية إلى ٧٦٪ ، ٧٧٪ على التوالي .

ب — دلالة الفروق بين المتوسطات : يوضح الجدول رقم (٢٠) متوسطات الدرجات وانحرافاتها المعيارية فيما يتعلق باتجاه المعلمين والمعلمات نحو العلاقات بالزملاء والتلاميذ .

جدول رقم (٢٠) يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية لمقياس الاتجاه نحو العلاقة مع الزملاء والتلاميذ

المرحلة	المتوسط	مدرسون	مدرسات
المرحلة الابتدائية	المتوسط الانحراف المعياري	١٩ر٤ ٣ر٠١	٢٠ر٣٥ ٢ر٣٥
المرحلة الإعدادية	المتوسط الانحراف المعياري	١٨ر٩٨ ٢ر٩٤	٣ر٢٢ ٣ر٢٢
المرحلة الثانوية	المتوسط الانحراف المعياري	١٨ر٤ ٤ر٤	١٩ر٤ ٢ر٧

ويوضح الجدول رقم (٢١) نتائج تحليل التباين لهذه البيانات .

جدول رقم (٢١) نتائج تحليل تباين درجات الاتجاه
نحو العلاقة مع الزملاء والتلاميذ

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	التباين	النسبة الفائية
بين المجموعات داخل المجموعات	٢١٧٢	٥	٠٤٣٤	١٦٨٥
	٢٤٠٩٧٨٤	٢٣٤	١٠٢٩٨	غير دالة
		٢٣٩	٠٢٥٧٤	

يتضح من هذا الجدول أن النسبة الفائية للتباين بين المجموعات بلغت ١٦٨٥ ، وهي غير ذات دلالة احصائية ، مما يعني عدم وجود فروق جوهرية بين المجموعات في اتجاهات المعلمين والمعلمات نحو العلاقة الانسانية داخل المدرسة .

وهكذا يتضح من نتائج هذا البعد أن غالبية افراد العينة قد عبرت عن اتجاه ايجابي نحو العلاقات داخل المدرسة ، سواء مع زملاء العمل من المعلمين والمعلمات أو مع التلاميذ والتلميذات .

ولم يوضح التحليل وجود اية فروق دالة يمكن أن ترجع الى اختلاف المراحل ، فأكثر من ثلثي العينة في كل المراحل قد عبروا عن رضاهم عن علاقاتهم مع الزملاء والتلاميذ في المدرسة . ولم تكن هناك أيضا اية فروق دالة يمكن أن ترجع الى الجنس ، وأن كانت المعلمات في المرحلتين الابتدائية والثانوية كن أكثر رضا عن هذه العلاقات من المعلمين ، بينما كان المعلمون في المرحلة الاعدادية أكثر رضا من المعلمات ، وكانت نسبة رضا معلمات المرحلة الاعدادية على هذا البعد أقل النسب بين فئات العينات المختلفة . وهذا يتفق مع استجابات اتجاه الرضا العام عن المهنة ، والذي ربما يرجع في كلتا الحالتين الى أن مدرسات المرحلة الاعدادية بشكل خاص كن يأملن في العمل بالمدارس الثانوية حيث المركز الادبي والظروف أفضل ، والى أن تلاميذ وتلميذات المرحلة الاعدادية يمرون بمرحلة المراهقة العنيفة مما يؤثر بعض المشكلات التي تتعلق بالنظام والعلاقات مع المعلمات .

على أن هذه النتائج بصفة عامة تعكس ما تتمتع به المدارس في قطر من علاقات إنسانية طيبة بين زملاء المهنة ، وعلاقات تربوية سليمة بينهم وبين تلاميذهم .

ثالثا : العلاقة بين الرضا العام عن المهنة واتجاهات المعلمين نحو بعض جوانبها :

لقد اشرنا سابقا الى أن الاستبيان المستخدم يعطي سبع درجات فرعية تمثل احداها الرضا العام عن المهنة بينما تمثل الدرجات الست الأخرى اتجاهات المعلمين نحو بعض العوامل المرتبطة بالمهنة .

ويهدف هذا الجزء من التحليل الى معرفة مدى العلاقة الموجودة بين درجات هذه العوامل وبين الرضا العام . وللكشف عن هذه العلاقة حسبت معاملات الارتباط بين درجات الرضا العام من جهة ودرجات كل عامل من العوامل الأخرى من ناحية ثانية ، ويوضحها الجدول رقم (٢٢) .

جدول رقم (٢٢)
معاملات الارتباط بين الرضا العام عن المهنة واتجاهات المعلمين والمعلمات نحو بعض العوامل المرتبطة بها

المعد	استاذي		اعدادي		ثانوي		الوسيط
	معلمين	معلمات	معلمين	معلمات	معلمين		
					معلمات	معلمين	
	++	++	++	++	++	++	
الاتجاه نحو الادارة	٠.٦٠٣	٠.٤٩٥	٠.٥٧٢	٠.٧٨٤	٠.١١٠	٠.٧٤١	٠.٢٤٦
	+			++		+	
الاتجاه نحو فرص الترقية	٠.٦٣٤	٠.١٦٦	٠.١٧٩	٠.٥٩٥	٠.١٢٢	٠.٨٨٦	٠.٤٢٨
		+	++	++		++	
الاتجاه نحو الدخل	٠.٢٠٩	٠.٣٤٠	٠.٤٢٣	٠.٦٦٥	٠.٠٧٣	٠.٢١٤	٠.١٠٥
	+	++	++	+		++	
الاتجاه نحو نظرة المجتمع للمهنة	٠.٣٤٦	٠.٥٧٥	٠.٤١٦	٠.٧٧٢	٠.١٠٨	٠.٣٨٦	٠.٠٦٣
	++	++				+	
الاتجاه نحو ظروف العمل	٠.٤٥٦	٠.٤٤٦	٠.٠٣٢	٠.٤٦٠	٠.٠٢٩	٠.٥٨٧	٠.٣٩٦
	+		++			++	
الاتجاه نحو العلاقات داخل العمل	٠.٣٩٤	٠.١٨٥	٠.٤٣٧	٠.٢٠٠	٠.١١٤	٠.٥٠٨	٠.٢٨٩

++ دال على مستوى ٠.٠١

+ دال على مستوى ٠.٠٥

ويتضح من الجدول رقم (٢٢) وجود عدد كبير من معاملات الارتباط دالة احصائيا ، وقد بلغت معاملات الارتباط الدالة ٢٧ معاملا أي ما يزيد على نصف عدد معاملات الارتباط التي تم حسابها ، وهو ما يشير الى وجود علاقة جوهرية بين الرضا العام عن المهنة واتجاهات المعلمين والمعلمات نحو العوامل المرتبطة بها والتي تناولها هذا البحث .

على ان قوة الارتباط تختلف من عامل الى آخر مما يدل على ان العوامل المشار اليها تسهم في الرضا العام بدرجات متفاوتة . فاذا نظرنا الى وسيط معاملات الارتباط في كل عامل من العوامل لوجدنا ان العلاقة بين الرضا العام والاتجاه نحو الادارة تأتي في المقدمة ، حيث بلغ وسيط معاملات الارتباط ٥٣٣ر . يليه معامل الارتباط بين الرضا عن المهنة والاتجاه نحو فرص الترقية حيث بلغ ٢٤ر . ثم معامل الارتباط مع الاتجاه نحو ظروف العمل وقد بلغت قيمته ٢١ر . يليه الارتباط مع الاتجاه نحو نظرة المجتمع للمهنة حيث كانت قيمة وسيط معاملات الارتباط ١٠٤ر . ويأتي في نهاية العوامل الارتباط مع الاتجاه نحو العلاقات داخل العمل حيث بلغت قيمته ٢٤٤ر . ، واخيرا الارتباط مع الاتجاه نحو الدخل وقد بلغت قيمته ٢١١ر .

واذا نظرنا الى الخلايا الداخلية للجدول السابق لتبين لنا ما يؤكد هذه النتائج ، اذ نجد ان معاملات الارتباط بين الرضا العام عن المهنة والاتجاه نحو الادارة كانت في غالبيتها ذات دلالة احصائية ، حيث كانت خمسة معاملات منها دالة على مستوى ٠.١ر . ومعامل واحد دالا على مستوى ٠.٥ر . وكان عدد معاملات الارتباط غير الدالة ثلاثة معاملات .

وفيما يتعلق بالعلاقة بين الرضا العام والاتجاه نحو نظرة المجتمع للمهنة فقد كان عدد المعاملات الدالة ستة معاملات ارتباط : اربعة منها على مستوى ٠.١ر . واثنان على مستوى ٠.٥ر . بينما لم تكن المعاملات دالة في حالتين فقط .

اما عن العلاقة بين الرضا العام والاتجاه نحو ظروف العمل فقد كان نصف معاملات الارتباط بدلالة احصائية على مستوى ٠.٥ر . في نصف الحالات ، بينما لم تكن المعاملات دالة في نصفها الآخر .

وفيما يتعلق بالعلاقة بين الرضا العام والاتجاه نحو الدخل فقد كانت معاملات الارتباط دالة في ثلاث حالات فقط وغير دالة في خمس حالات . وكذلك الحال بالنسبة للعلاقة بين الرضا العام والاتجاه نحو العلاقات داخل العمل .

وهكذا نجد ان العوامل السابقة ترتبط ارتباطا موجبا بالرضا العام عن المهنة ، مما يشير الى انها عوامل مؤثرة في هذا الرضا وان اختلفت في درجة تأثيرها وشدته من عامل لآخر .

ولعل ما كشفت عنه هذه النتائج يتفق مع كثير من نتائج الدراسات السابقة ، حيث لم يكن الدخل عاملا اساسيا للرضى المهني عند المعلمين ، بينما

كانت ظروف العمل والادارة وفرص الترقية ومركز المهنة عوامل مؤثرة في هذا الرضا . ومن امثلة تلك الدراسات دراسة بولوك ومورس وبروفي وهوبوك وكلباتريك وكونفرس وروبينسون وغيرها .

رابعا : اسباب الالتحاق بالمهنة :

وجه للمستفتين سؤال يتعلق بأسباب الالتحاق بالمهنة ، وكانت اجابات فئات العينة كما هي موضحة في الجدول رقم (٢٣) في صورة نسب مئوية للموافقين على كل سبب من هذه الاسباب .

وبالنظر الى الجدول نستطيع ان نميز ثلاثة اسباب رئيسية حظيت بأكبر نسب من الموافقة :

السبب الاول هو الميل نحو مهنة التدريس ، فقد بلغت نسبة الموافقة حوالي ٥٧٪ من كل من الجنسين مما يشير الى أن غالبية العينة قد التحقت بهذا العمل لانه يتفق مع ميولهم الشخصية ، ولو حاولنا تصنيف هذا العامل فأنه يوضع في فئة العوامل النفسية المؤثرة في الاختيار المهني .

أما السبب الثاني فيرجع الى بعض الظروف الاجتماعية التي تطلبت ان يعمل المعلم في فترة مبكرة من حياته التعليمية وقد كانت النسبة حوالي ٤٠٪ .

ويرجع السبب الثالث الى ادراك المستفتين لحاجة المجتمع الى هذه المهنة واهميتها في الحياة الاجتماعية ، وقد وافق عليه حوالي ٣٨٪ من أفراد العينة .

واذا قارنا بين الجنسين في هذه الاسباب الثلاثة لوجدنا أن النسبة فيما يتعلق بالسبب الاول تكاد تكون واحدة في الجنسين حيث بلغت لدى المعلمين ٥٦٪ ولدى المعلمات ٥٧٪ ، مما يعبر عن اتفاق بين غالبية أفراد العينة من الجنسين على الميل نحو مهنة التدريس .

فاذا انتقلنا الى السبب الثاني وهو أن الظروف الاجتماعية تطلبت أن يعمل المعلم أو المعلمة بسرعة لوجدنا فرقا واضحا بين الجنسين ، فبينما بلغت النسبة لموافقة بين المعلمين ٥٥٪ نجد انها تنخفض بشكل واضح بين المعلمات الى ٢٤٪ فقط ، ولا شك أن هذه النتيجة تعكس الظروف الاجتماعية النائدة في مجتمعنا العربية بشكل عام وفي المجتمع القطري بشكل خاص ، حيث يعتبر لرجل هو المسؤول الاول عن اعادة الاسرة وعليه أن يخرج الى سوق العمل في وقت اذا تطلبت الظروف الاسرية ذلك .

جدول رقم (٢٣)
النسب المئوية لاستجابات فئات العينة فيما يتعلق بأسباب الالتحاق بالمهنة

السنة العامّة	المجموع		المرحلة الثانوية		المرحلة الإعدادية		المرحلة الابتدائية		السبب
	معلمين	معلمات	معلمين	معلمات	معلمين	معلمات	معلمين	معلمات	
٣٩؛	٢٤	٥٥	١٧	٤٢	٣٥	٥٧	٢٠	٦٥	١ لأن ظروفنا تطلبت أن أعمل بسرعة
٧	٥	٨	٥	٢	٥	١٠	صفر	١٢	٢ لأنني لم أكمل تعليمي
١٥	٢٥	٤	٢٠	٢	٢٠	٥	١٠	٥	٣ لأنني لم أكن أريد ذلك
٥٦؛	٥٧	٥٦	٦٠	٦٥	٤٥	٥٠	٦٢	٥٢	٤ لأنني أسبلت إلى مهنة التدريس
٢٩	٣٣	٢٥	٢٢	١٧	٤٢	٣٢	٣٥	٢٥	٥ لأنني لم أجد عملاً غيره
٣٥؛	٤٤	٢٧	٥٥	٢٥	٤٠	٢٥	٢٧	٣٠	٦ لأنه عمل نظيف وهادئ
١؛	٣	صفر	٧	صفر	٢	صفر	صفر	صفر	٧ لأن فرص الترقية فيه متوفرة
١٣	١٦	١٠	٢٥	١٠	٢٠	١٢	٢	٧	٨ لأنه يوفر مبرراتاً معقولة
٣٢	٣١	٣٣	٥٠	٤٥	١٢	٢٥	٣٠	٣٠	٩ لأنه يتفق مع طابعي ومزاجي
٣٧؛	٤٠	٣٥	١٧	٣٢	٤٢	٣٧	٦٠	٣٥	١٠ لأن المجتمع في حاجة إليه
٢٦؛	٢١	٣٢	١٠	٣٧	٢٢	٢٢	٣٠	٣٧	١١ لأنني أحب التعامل مع البشر عن التعامل مع الآلات أو الأشياء
١٧	١٩	١٥	٢٥	٢٢	١٢	٢٢	٢٠	٢	١٢ لأن خبراتي في المهنة تساعدني كثيراً في الحياة العملية خارج المدرسة

أما بالنسبة للسبب الثالث فإنه لا يوجد فرق كبير بين الجنسين حيث بلغت نسبة الموافقة لدى المعلمين ٣٥٪ ولدى المعلمات ٤٠٪ .

ومن جهة أخرى إذا نظرنا إلى أقل الأسباب تكراراً لدى المعلمين والمعلمات لوجدنا أن فرص الترقية في المهنة كسبب للالتحاق بها كانت أقل الأسباب جميعاً ، حيث لم تبلغ نسبة الموافقة بين الجنسين إلا ١١٪ فقط . يليه عدم اكتمال التعليم ثم الراتب الذي يوفره العمل بالتدريس . ولا شك أن هذه النتائج تتفق بشكل كبير مع ما كشفت عنه درجات الجنسين فيما يتعلق بالعوامل المادية التي ترتبط بالمهنة وكذلك فرص الترقية ، حيث كانت اتجاهات المعلمين والمعلمات نحوها سلبية .

خامساً : أسباب الرضا عن المهنة :

أما فيما يتعلق برأي المعلمين والمعلمات فيما يتعلق بالأسباب التي تجعل الإنسان راضياً عن عمله ، فإننا نجد كما هو موضح بالجدول رقم (٢٤) أن المركز الاجتماعي المحترم للمهنة يقع في المرتبة الأولى بين هذه الأسباب حيث كانت نسبة الموافقة عليه ٥٢٪ ، يليه شعور المعلمين والمعلمات بأن المهنة تساهم في تقدم المجتمع وقد بلغت النسبة المئوية للموافقة على هذا السبب ٤٦٪ ، ويأتي بعد ذلك ما يدره العمل من إيراد على المشتغلين به وقد كانت النسبة العامة للموافقة على هذا السبب ٤١٪ ، يليه العلاقة الطيبة مع الرؤساء والزملاء وقد كانت نسبة الموافقة ٤٠٪ .

لما، اتنا اذا حاولنا أن نقارن بين الجنسين في هذه الاسباب الاربعة لوجدنا اتفاقا في سببين منها واختلافا في سببين آخرين . فنسبة الموافقة في الجنسين فيما يتعلق بالمركز الاجتماعي ومدى المساهمة في تقدم المجتمع متقاربة حيث بلغت في الاول ٥٥٪ لدى المعلمين ، ٥٠٪ لدى المعلمات ، وفي الثاني ٤٧٪ لدى المعلمين ، ٤٥٪ لدى المعلمات . أما فيما يتعلق بالسببين الآخرين فاننا نجد تفاوتنا واضحا في نسب الموافقة ، حيث أعطى المعلمون أهمية واضحة للإيراد المادي للمهنة وبلغت النسبة ٥٥٪ للموافقين على هذا البند ، بينما لم تعطيه المعلومات مثل هذه الأهمية إذ كانت النسبة ٢٧٪ فقط ، وربما يعكس هذا أيضا الدور الاجتماعي للرجل في الأسرة حيث يعتبر هو المسؤول عن توفير الامكانيات المادية لها .

بينما تختلف الصورة فيما يتعلق بالعلاقة بالزملاء والرؤساء ، إذ بينما وافق على هذا السبب ٤٧٪ من المعلمات نجد أن نسبة الموافقة بين المعلمين تنخفض إلى ٣٣٪ فقط .

جدول رقم (٢٤)

النسب المئوية لاستجابات فئات العينة فيما يتعلق بالأسباب التي تجعل الفرد راضيا عن عمله

السبب	المرحلة الابتدائية		المرحلة الإعدادية		المرحلة الثانوية		المجموع		النسبة العامة
	معلمون	معلمات	معلمون	معلمات	معلمون	معلمات	معلمون	معلمات	
١ أتاح له أكبر وقت للراحة والرحلات والاجازات	٥	٤٠	٥	٣٢	٢٠	٢٧	١٠	٣٣	٢١٪
٢ كان مركزه الاجتماعي محترما	٥٠	٤٠	٦٢	٦٠	٥٢	٥٠	٥٥	٥٠	٥٢٪
٣ وفر له إيرادا كافيا	٥٧	١٥	٥٢	٣٠	٥٥	٣٥	٥٥	٢٧	٤١٪
٤ كان في مراكز القيادة والإشراف	١٢	صغير	١٢	١٥	٧	١٠	١٠	٨	٩٪
٥ جعله يساهم في تقدم المجتمع	٤٢	٥٥	٤٧	٤٠	٥٢	٤٠	٤٧	٤٥	٤٦٪
٦ كانت علاقته برؤسائه وزملائه في العمل طيبة	٣٧	٦٢	٢٧	٥٢	٣٥	٢٧	٣٣	٤٧	٤٠٪
٧ كان جو العمل نظيفاً أي ليست به صوضاء أو أدخنة أو أثرية . . الخ	٧	١٠	٧	٧	١٥	١٠	١٠	٩	٩٪
٨ كان العمل يوفر الأمان للأسرة في حالة عجز الزوج أو وفاته	٤٢	١٢	٣٠	١٠	٢٢	٣٠	٣١	١٧	٢٤٪
٩ كان غير متعب ولا ينحس الإنسان فيه بالمثل	٥	١٨	٧	١٧	١٥	٣٠	٩	٢٢	١٥٪
١٠ كان الآخرون يحترمون هذا العمل	٢٢	٣٥	٤٠	٢٠	١٧	٣٢	٢٦	٢٩	٢٧٪
١١ كان العمل سهلا وغير معقد	١٠	٢٠	٧	١٥	٢	٧	٦	١٤	١٠٪

ومن ناحية أخرى إذا نظرنا إلى أقل الاسباب أهمية من وجهة نظر مستفتين كعوامل مؤثرة في الرضا عن العمل ، لوجدنا أن مركز القيادة لإشراف ليس أمرا جوهريا لدى فئات العينة حيث لم تتعد النسبة المئوية وافقة ٩٪ ، يليه جو العمل وقد بلغت النسبة المئوية فيه أيضا ٩٪ ثم سهولة العمل ، حيث كانت نسبة الموافقة ١٠٪ . ولا نكاد نجد فروقا تذكر بين معلمين والمعلمات في هذه الاسباب الثلاثة باستثناء سهولة العمل ، حيث كانت

النسبة فيه لدى المعلمات ١٤٪ وهي أعلى نسبياً منها لدى المعلمين حيث بلغت ٦٪ .

سادساً : المشكلات التي يعاني منها المعلمون والمعلمات :

وفي نهاية الاستبيان وجه للمستفتين سؤال عن أهم المشكلات التي يعانون منها سواء كانت مشكلات نفسية أو مشكلات اقتصادية اجتماعية أو مشكلات ترجع الى طبيعة العمل . وقد تضمن هذا السؤال ١٥ نوعاً من المشكلات ، ويوضح الجدول رقم (٢٥) النسب المئوية للذين أقرروا بوجود هذه المشكلات لديهم .

جدول رقم (٢٥)
النسب المئوية لأهم المشكلات التي يعاني منها المعلمون والمعلمات

المشكلة	المرحلة الابتدائية		المرحلة الإعدادية		المرحلة الثانوية		المجموع		النسبة العامة
	معلمون	معلمات	معلمون	معلمات	معلمون	معلمات	معلمون	معلمات	
١ الشعور بالقلق والأرق وضيق النفس وعدم الاستقرار	١٧	٣٠	٣٧	٢٢	٥٢	٤٥	٤٢	٣٢	٣٧
٢ المضايقات في العمل	١٢	٣٠	٣٠	٤٥	٤٢	٢٢	٢٨	٣٢	٣٠
٣ الملل والرتابة والكآبة	٤٠	٥٥	٣٢	٥٥	٤٥	٥٥	٣٩	٥٥	٤٧
٤ التعب والاجهاد	٢٥	٨٥	٥٥	٦٢	٥٢	٦٥	٤٤	٧١	٥٧
٥ سوء العلاقات الزوجية والأسرية	٥	٢	صفر	٥	صفر	٧	٢	٥	٣
٦ الشكوى من الحالة المادية وقلة الأجر	٦٢	١٢	٧٢	١٧	٤٠	١٥	٥٨	١٥	٣٦
٧ الصداق الدائم	٥	٥٥	٧	٣٠	٧	١٢	٦	٣٢	١٩
٨ سوء العلاقات مع الزملاء والزوجة	٧	٢	٧	١٠	صفر	٢	٥	٥	٥
٩ عدم حيي للعمل وعدم ميل له	١٢	٢	٥	٢٠	٥	١٥	٧	١٢	٩
١٠ الملل العائنية والرعة في العدوان على الآخرين أو الرعة في الانتحار	٧	٢	صفر	٢	صفر	٢	٢	٢	٢
١١ الإصابة بالتهنجات والأعواء	صفر	صفر	صفر	صفر	صفر	٢	صفر	١	١
١٢ عدم القدرة على توفير حاجات البيت والأولاد	٣٢	٥	٣٢	١٠	٢٠	١٢	٢٨	٩	١٨
١٣ عدم النجاح في العمل	٢	صفر	صفر	٢	صفر	صفر	١	١	١
١٤ الشعور بالخوف من المستقبل أو من الفصل من العمل أو من الموت	٣٧	١٢	٢٠	صفر	١٧	٢٠	٢٥	١١	١٨
١٥ الرعة القوية في عدم الذهاب الى العمل	١٠	٥	صفر	١٧	٥	١٠	٥	١١	٨

وإذا نظرنا الى الجدول لوجدنا أن أعلى النسب تتركز في أربع مشكلات رئيسية هي على الترتيب : التعب والاجهاد حيث بلغت النسبة المئوية ٥٧٪ ، يليها الملل والرتابة والكآبة ، وقد بلغت نسبتها المئوية ٤٧٪ ، ثم الشعور بالقلق والارق وضيق النفس وعدم الاستقرار وقد بلغت النسبة ٣٧٪ ، ثم الشكوى من الحالة المادية وقلة الاجور وقد كانت النسبة ٣٦٪ .

ومن الواضح ان معظم هذه الاسباب يمكن ان ترجع الى طبيعة المهنة ، ذلك ان مهنة التدريس تلقي على عاتق القائمين بها مسؤولية القيام بأعباء كثيرة ،

ولا تقتصر في هذه المسؤوليات على ساعات العمل الرسمي ، وإنما تمتد الى المنزل حيث تحضير الدروس وتصحيح الواجبات المنزلية وغيرها .

أما عن شعورهم بالملل والرتابة والكآبة فقد يرجع ذلك الى أن كثيرا من المعلمين والمعلمات لا يجدون تجديدا ، سواء فيما يتعلق بما يقومون بتدريسه من مقررات أو في طريقة التدريس أو في عمليات التقويم التي يقومون بها ، وغير ذلك من الممارسات التعليمية المختلفة ، هذا علاوة على أن ميولا معينة كالليل الخلوي مثلا لا يرتاح صاحبها للعمل في حجرات الدراسة الضيقة المظلمة .

وعن شعور المعلمين والمعلمات بالقلق والارق وضيق النفس وعدم الاستقرار ، فإن ذلك قد يعكس عوامل شعورية أو لا شعورية ناشئة عن عدم الرضا عن المهنة بصفة عامة أو عن بعض جوانبها ، وقد يرجع ذلك أيضا الى أن غالبية العينة من غير القطريين ، ويعمل الكثير منهم بعقود عمل مؤقتة مما يجعلهم في قلق دائم بشأن الغد .

وبالنسبة للناحية المادية المتعلقة بقلة الاجر والمكافآت فإن هذا يتفق مع النتائج السابقة للبحث والتي نوقشت في جزء سابق .

وإذا حاولنا أن نقارن بين الجنسين فيما يتعلق بهذه المشكلات فإننا نجد فروقا واضحة في معظم الاسباب التي اشرنا اليها — بل فيها جميعا — فقد كانت النسبة التي تشكو من التعب والاجهاد من المعلمات أعلى كثيرا منها لـسدى المعلمين ، حيث بلغت لدى المعلمات ٧١٪ بينما كانت لدى المعلمين ٤٤٪ فقط . وهذا يرجع في جانب كبير منه بالطبع الى العبء المضاعف على المرأة في المنزل والعمل . وكذلك الحال في مشكلة الشعور بالملل والرتابة والكآبة ، حيث كانت نسبة الموافقة بين المعلمات ٥٥٪ ، بينما كانت لدى المعلمين ٣٩٪ فقط ، أما فيما يتعلق بالمشكلتين الأخريين ، فقد كان شعور المعلمين بهما أكبر ، إذ عبر ٤٢٪ من المعلمين عن شعورهم بالقلق والارق وضيق النفس . الخ . في مقابل ٣٢٪ من المعلمات ، كما عبر ٥٨٪ من المعلمين عن شكواهم من الحالة المادية وقلة الاجر بينما بلغت النسبة المئوية لدى المعلمات ١٥٪ فقط . وهو ما يعكس الاتجاه الذي سبق أن تبيناه عن اهتمام الذكور بالامور المادية أكثر من الاناث .

خلاصة النتائج

أجري البحث بهدف الكشف عن مدى رضا المعلمين والمعلمات عن مهنتهم وعن اتجاهاتهم نحو بعض الجوانب المرتبطة بالمهنة . وقد ضمت العينة ٢٤٠

معلما ومعلمة موزعين على المراحل الثلاث بالمدارس القطرية . ويمكن انجاز اهم نتائج البحث فيما يلي :

- (١) عبرت غالبية افراد العينة عن رضاها عن المهنة ، ولم تكن هناك فروق دالة بين المعلمين والمعلمات ، او بين المراحل التعليمية المختلفة ، باستثناء معلمات المرحلة الاعدادية اللائي كن اقل الفئات رضا عن المهنة .
- (٢) عبر غالبية المعلمين والمعلمات عن رضاهم عن الادارة المدرسية ، ولم تكن هناك فروق دالة في هذا الاتجاه بين فئات العينة المختلفة .
- (٣) كان اتجاه غالبية افراد العينة نحو فرص الترقية المتاحة سلبيا ، ولم توجد فروق دالة في ذلك بين الجنسين او بين المراحل التعليمية .
- (٤) كذلك كان اتجاه غالبية افراد العينة نحو الاجور والمكافآت المادية والتي تدرها مهنة التدريس سلبيا ، ولم توجد اية فروق دالة بين فئات العينة المختلفة .
- (٥) فيما يتعلق بالمركز الادبي للمهنة كان اتجاه غالبية افراد العينة ايضا اتجاها سلبيا ، باستثناء معلمات المرحلة الابتدائية حيث كان اتجاها غالبيتهم ايجابيا نحو مركز المهنة . وبصفة عامة كانت المعلمات اكثر تقديرا لمركز المهنة من المعلمين .
- (٦) كذلك كان اتجاه غالبية افراد العينة سلبيا نحو ظروف العمل ، وان وجدت بعض الفروق بين المعلمين والمعلمات ، حيث كان تقدير المعلمين اعلى من تقدير المعلمات ، وكذلك بين المراحل ، حيث كان تقدير معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية لظروف العمل اعلى من تقدير معلمي ومعلمات المرحلتين الاخرين .
- (٧) اما فيما يتعلق بالاتجاه نحو العلاقات السائدة في المدرسة ، سواء بين المعلمين والمعلمات وزملائهم في العمل او بين المعلمين والمعلمات وبين التلاميذ والتلميذات ، فقد كان اتجاه غالبية افراد العينة ايجابيا ولم توجد فروق بين الجنسين او بين المراحل في ذلك .
- (٨) فيما يتعلق بالعلاقة بين الرضا العام عن المهنة والجوانب المختلفة التي تناولتها الدراسة فقد تبين ان اكثر الجوانب ارتباطا بالاتجاه العام نحو المهنة هو الاتجاه نحو الادارة يليه الاتجاه نحو فرص الترقية ثم الاتجاه

نحو ظروف العمل فالمرکز الادبي للمهنة . وكانت اقل الارتباطات بين الرضا العام والاتجاه نحو الدخل ، وكذلك بينه وبين الاتجاه نحو العلاقات داخل العمل .

(٩) اما عن اسباب الالتحاق بالمهنة — كما عبر عنها المعلمون والمعلمات — فقد كانت اكثر الاسباب تكرارا هي الميل نحو مهنة التدريس ثم الظروف الاجتماعية التي تطلبت العمل في فترة مبكرة ، فادراك المستفتين لحاجة المجتمع للمهنة ، مع وجود بعض الفروق بين الجنسين .

(١٠) اما عن الاسباب التي تجعل الانسان راضيا عن عمله فقد كان المركز الاجتماعي للمهنة اولها ، يليه شعور المعلمين والمعلمات بأن المهنة تساهم في تقدم المجتمع ثم الدخل المادي من المهنة ، فالعلاقات مع الرؤساء والزملاء ، مع وجود بعض الفروق بين الجنسين .

(١١) واخيرا فان اكثر المشكلات التي عبر المعلمون والمعلمات عن المعاناة منها كانت التعب والاجهاد ، ثم الملل والرتابة والكتابة ، ثم الشعور بالقلق والارق وضيق النفس وعدم الاستقرار ، يليها الشكوى من الحالة المادية وقلة الاجور .

وفي النهاية نود ان نشير الى ان الدراسة الحالية هي اول دراسة تجرى في المجتمع القطري (في حدود علم الباحثين) ، ومن ثم فانها اتخذت صفة التشمول ، ونأمل ان تكون بداية لسلسلة من الدراسات مشابهة على مستوى الوطن العربي .

الهوامش :

1. A.H. Brayfield, R.V. Wells, M.W. Strate: "Internationalships Among Measures of Job Satisfaction and General Satisfaction", **Journal of Applied Psychology**, 1967, 41, pp. 201-205.
2. D.E. Super: "A Theory of Vocational Development", **The American Psychologist**, 1953, VIII, pp. 185-190.
3. E. Ginzberg, J.L. Herma: **Occupational Choice**, N.Y., Columbia University Press, 1951, p. 217.
4. R.P. Bullock: "Position, function, and Job satisfaction in the social system of a modern hospital", **Nursing Research**, 1953, II, p. 4-64.
5. R.P. Bullock: "Social factors relating to job satisfaction: A technique for the measurement of job satisfaction", Res. Monogr., **Bur. Business Res.**, Ohio State University, 1952, 70, p. 5.

6. P.C. Smith: "Cornell Studies of Job Satisfaction: 1- Strategy for the development of a general theory of job satisfaction", unpublished manuscript, Cornell University, 1953.
7. R. Stagner: "Motivational aspects of industrial morale", **Personnel Psychology**, 1958, II, p. 64.
8. R.M. Guion: "Industrial morale (a symposium): 1. The problem of terminology", **Personnel Psychology**, 1958, II, p. 62.
9. D. Katz: "Survey Research Centre: An overview of the human relations program", in G.- Gatzleow: **Groups, Leadership, and Men**, Pittsburg, Carnegie Press, 1951, p. 76.
10. R. Hoppock: **Job Satisfaction**, N.Y., Harper and Row, 1935, pp. 26-40.
11. R. Hoppock: "A twenty-seven year follow-up on job satisfaction of employed adults", **Personnel and Guidance Journal**, 1960, pp. 489-492.
12. G.H. Johnson: "An instrument for the measurement of job satisfaction", **Personnel Psychology**, 1955, pp. 27-37.
13. F. Kilpatrick, M. Cummings, M. Jennings: **The Image of the Federal Service**, Washington D.C., The Brookings Institution, 1964, pp. 19-58.
14. J.P. Robinson, R. Athanasion, B.H. Kendra: **Measures of Occupational Attitudes and Occupational Characteristics**, ISR, The University of Michigan, 1969, pp. 20-47.

- (١٥) عدلي كامل فرج : الرضا عن العمل بين مدرسي العلوم بالتعليم الثانوي بالإقليم الجنوبي : رسالة ماجستير بمكتبة كلية التربية - جامعة عين شمس ١٩٦١ .
- (١٦) كتاب اعداد وتدريب المعلم العربي . مطبوعات المنظمة العربية والثقافة والعلوم - القاهرة ١٩٧٢ .
- (١٧) المرجع السابق .
- (١٨) عنايات يوسف زكي : « اتجاهات طلبة كليات اعداد المدرسين نحو مهنة التدريس » ، الكتاب السنوي للجمعية المصرية للدراسات النفسية - القاهرة ، الهيئة العامة للكتاب ، ١٩٧٤ ، ص.ب : ٧٤-١١١ .

