

الرضا الوظيفي لدى المشرفين الأكاديميين بجامعة السودان المفتوحة وعلاقته بدافعية الإنجاز

Job satisfaction among academic supervisors at the University of Sudan and its relationship to achievement motivation

د. آسيا عبدالقادر محمد

Dr Asia Abd El Gadir Mohammed

Abstract

The present study aimed at investigating the level of job-satisfaction among the academic facilitators of the Open University of Sudan and its relationship with achievement motivation. Ninety (90) academic facilitators were chosen for the investigation, in which the analytic and descriptive approach was adopted. The tools used included job-satisfaction and job-motivation scales. The following results were reached:

1. The level of job-satisfaction was high in the collected sample.
2. There is no statistical variation of job-satisfaction with age.
3. There is no variation in job-satisfaction according to the standard of education in any of the following;
 - a. the relations amongst individuals,
 - b. salaries and incentives,
 - c. direct facilitation.
4. There is variation in job-satisfaction between males and females according to incentives, rewards, administration and direct facilitation.
5. There is a relationship among the level of job-satisfaction, motivation incentive and nature of job, whereas there is none between the motivation incentive and the rest.

1. تمهيد

يحاول هذا البحث دراسة الرضا الوظيفي لدى مجموعة المشرفين الأكاديميين بجامعة السودان المفتوحة وعلاقته بدافعية الإنجاز. يرتبط الرضا الوظيفي بتقدير الفرد لمهنته، فيؤدي هذا التقدير والشعور بالدور لدى المهني إلى أن يبذل جهده في تجويدها، كما يرتبط بدافعية عالية لإنجاز مهامه التعليمية والإرشادية. وذلك من خلال إنشاء

علاقات متوافقة مع المتغيرات الموجودة في إطارها. تعتبر قدرة الفرد للتكيف، مع العمل ومتطلباته، مؤشراً حقيقياً للقدرة على أدائه. أول مظاهر هذا التكيف الرضا عنه. ومحك رضا الفرد يعكس الرضا عن مكونات مجتمع العمل، علاقته بزملائه ومديره في العمل. وأجره الذي يتقاضاه، وحساسيته لمركزه في البناء الاجتماعي للعمل ووجهة نظره للظروف المحيطة بعمله. هذا فضلاً عن ساعات العمل وتمشيها مع الفرد وقدراته.

وعلى ذلك فالرضا عن العمل يعني تقبل العامل لعمله، من جميع وجوهه ونواحيه كما أنه يعكس الشعور الإيجابي للعاملين تجاه مايقومون به من عمل. وحالة الرضا تؤدي إلى المزيد من الإنجاز والتوتر السوي. أما عدم الرضا فيؤدي إلى التوتر غير السوي وضعف الحافز للإنتاج. وعلى ذلك فإن الرضا المهني لدى المشرفين الأكاديميين يشير إلى حصيلة العوامل المتعلقة بالعمل والتي تجعلهم محبين له مقبلين عليه.

يرتبط الدافع للإنجاز بالرضا الوظيفي ويتأثر به. فكلما كان الفرد راضياً عن محيط عمله كلما استثير دافعه للإنجاز. فيقدح ذهنه ويبذل أقصى جهده في تخطي عقبات العمل. أما إذا ضعُف رضاه عن البيئة العملية وارتباطاتها، فإنه يصبح (ذرائعياً) توفقه أقل العقبات بصورة لاواعية. والدافع للإنجاز عند مرجع ماكلياند المذكور في على (2006) يتميز بالثبات عند الفرد، ولكنه أيضاً يعتمد على الاستثارة. فهو دافع مركب يوجه سلوك الفرد لكي يكون ناجحاً في الأنشطة التي تعتبر معياراً للامتياز. وهو نزعة قوية لأن يبذل الفرد أقصى جهوده، لكي يحقق هدفاً معيناً، ويتغلب على الصعاب ليصل لغايته، لإتقان العمل. فالتحديات التي تواجه التعليم المفتوح تحتاج إلى دافعية عالية ورضاً عن العمل كبير.

2. مشكلة الدراسة

وظيفة المشرف الأكاديمي بجامعة السودان المفتوحة دائماً طابعها التعاون وليست وظيفة أستاذ براتب دائم. يعمل المشرف الأكاديمي فترة وقد يتوقف فترات طويلة إلى أن يستأنف العمل مرة أخرى. وقد تطول مدة غيابه أحياناً إلى الشهر وإلى الشهرين ولا يعمل إلا حسب الحاجة إليه. فهذا الشعور بعدم الاستمرارية في العمل والدخل غيرالثابت يجعل

المشرف الأكاديمي يحس بعدم الراحة والاطمئنان لعدم وجود العمل الدائم. فتقل دافعية الإنجاز لديه مثلما يقل تفاعله مع مهنته.

كذلك من المشاكل التي تواجه المشرف الأكاديمي قلة ارتباطه بالجامعة التي يعمل فيها، وعدم الإحساس بالانتماء والشراكة. لكل هذه الأسباب فإن إجراء دراسة لواقع المشرفين الأكاديميين بجامعة السودان المفتوحة تبدو من الأمور الضرورية، لأن مهنة التدريس مهنة شاقة، ومتطلباتها كثيرة، وتقدم المجتمع مرهوناً بأداء المعلم لعمله واقتناعه ورضائه عنه. كما أن تقدم الجامعة على مقياس الجودة الشاملة مرتبط بالإنسان الأكاديمي الذي يقدمه هؤلاء المشرفون. إن الدراسة تحاول الكشف عن الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى المشرفين الأكاديميين بجامعة السودان المفتوحة من خلال الأسئلة الآتية.

3. أسئلة الدراسة هي الآتية:

- 1.3 هل توجد علاقة بين كل من متغير العمر والرضا الوظيفي؟
- 2.3 هل توجد فروق في الرضا عن العمل تعزى إلى النوع (ذكر أم أنثى)؟
- 3.3 هل توجد علاقة بين الأجر والراتب الشهري من جهة والرضا الوظيفي من جهة أخرى؟
- 4.3 هل لدى العاملين في الإشراف الأكاديمي رضا وظيفي عالٍ أم منخفض حسب سنوات الخبرة؟
- 5.3 هل هناك اختلافات جوهرية في مستوى الرضا الوظيفي بين المشرفين والمشرفات حسب ارتباطهم بمهنة أخرى؟

4. أهمية الدراسة

تظهر أهمية هذه الدراسة فيما يأتي:

- 1.4 انعدام الدراسات التي تناولت المشرفين الأكاديميين بجامعة السودان المفتوحة وحدثة التجربة. فهي في حاجة لمؤشرات عن الفئات ذات الرضا المرتفع والمنخفض.
- 2.4 من المتوقع أن تؤدي هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفين الأكاديميين والمشرفات الأكاديميات في ولاية الخرطوم، الأمر الذي يمكن من خلاله الكشف عن مدى فاعليته في الدور الذي يقوم به المشرف الأكاديمي.
- 3.4 تساهم هذه الدراسة في إثراء الدراسات والبحوث في مجال الرضا الوظيفي

للعاملين في الجامعات وتقوم بتسليط الضوء على إحدى المشكلات الرئيسية التي تعوق نجاح العملية التربوية والتي لم تحظ بالدراسة الوافية.

4.4 تقوم هذه الدراسة بتوفير المعلومات اللازمة للمسؤولين العاملين في الحقل التعليمي عن العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي، مما يساعد في تهيئة ظروف العمل الكفيلة بتحقيق الرضا الوظيفي للمشرفين الأكاديميين والتي تحسن من أدائهم.

5. أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة لمعرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفين الأكاديميين بجامعة السودان المفتوحة ودافعية الإنجاز لديهم، بالإضافة إلى هدفها الأساسي الذي يرمي لمعرفة أكثر المتغيرات تنبؤاً بالرضا الوظيفي: والمتغيرات هي النوع (ذكر/أثني)، المستوى التعليمي (ماجستير/ دكتوراة)، الحالة الاجتماعية (متزوج/عازب)، الفئة العمرية، الحالة الوظيفية (مرتبط بعمل آخر أم غير مرتبط). إن معرفة المتغيرات الأكثر تنبؤاً بالرضا الوظيفي تعين إدارة الإسناد بالتعليم المفتوح في الاختيار الوظيفي الأمثل، بمعنى محاولة استثناء الفئات التي تشير الدراسة إلى أنها لن تكون راضية مهنيًا منذ البداية. كما تهدف لكشف التدابير التي يمكن أن تتخذها الجامعة لرفع درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين بها، وذلك بهدف رفع دافعية الإنجاز وصولاً لضمان جودة الخريج التي هي إحدى مدخلات الجودة الشاملة في كل أنواع التعليم.

6. أسباب اختيار موضوع الدراسة

اختارت الباحثة المشرفين الأكاديميين لأهمية هذا القطاع والدور الفعال الذي يلعبه المشرف الأكاديمي في التعليم المفتوح خاصة في مجال رفع دافعية التحصيل لدى الطلاب والمساهمة في تفعيل دور التعيينات الدراسية في تحسين التحصيل.

وتعتبر دراسة الرضا الوظيفي من الدراسات المهمة في تحديد أحسن الطرق لرفع كفاءة أداء العاملين من أجل الوصول إلى معرفة المعوقات وتحديد السبل الفعالة في رفع مستوى أدائهم الذي سيؤدي بدوره إلى رفع المستوى الأكاديمي لخريج الجامعة.

7. فروض الدراسة

- 1.7 يتسم الرضا الوظيفي بين المشرفين الأكاديميين بالإيجابية.
- 2.7 توجد علاقة دالة بين مستوى الرضا الوظيفي للمشرفين الأكاديميين والعمر.
- 3.7 توجد فروق دالة بين مستوى الرضا الوظيفي للمشرفين والمستوى التعليمي.
- 4.7 توجد فروق في الرضا الوظيفي بين المشرفين الأكاديميين والمشرفات حسب النوع (ذكر/ أنثى).
- 5.7 توجد علاقة ارتباطية بين مستوى الرضا ودافعية الإنجاز .

8. أدوات الدراسة

تستخدم هذه الدراسة مقياس الرضا الوظيفي بعد قياس درجة الشدة الانفعالية لعباراته وتجربته على عينة تجريبية من ستين مشرفاً أكاديمياً، وإيجاد درجة صدقه، وثباته، كما تستخدم الدراسة مقياس دافعية الإنجاز بعد مروره بذات الخطوات، بالإضافة للحزمة المحوسبة للدراسات الاجتماعية (SPSS) لقياس دلالات الفروق باختبار (ت) ودرجة الارتباط من خلال سبيرمان براون.

9. حدود الدراسة

حدود الدراسة هي:

- 1.9 **الحد الزمني:** يتناول هذا البحث حالة الرضا الوظيفي لدى المشرفين الأكاديميين بجامعة السودان المفتوحة بين العامين 2005 و 2006.
- 2.9 **الحدود المكانية:** هي جامعة السودان المفتوحة (مجموعة المشرفين الأكاديميين) بولاية الخرطوم.
- 3.9 **العينة:** تتكون عينة الدراسة من تسعين (90) مشرفاً أكاديمياً ومشرفةً أكاديميةً من جامعة السودان المفتوحة.

10. هيكل الدراسة

تتكون هذه الدراسة من ستة فصول. هي المقدمة المنهجية بما تشتمل عليه من منهجية وأدوات وغيرها. أما الفصل الثاني فسيتناول الإطار النظري. ويشمل ثلاثة مباحث أساسية هي الرضا الوظيفي، دافعية الإنجاز، الإشراف الأكاديمي بالتعليم المفتوح. وتفرد

الدراسة الفصل الثالث للدراسات السابقة. والرابع للخطوات الإجرائية للدراسة. وفي الفصل الخامس تتحقق الدراسة من فرضياتها وتتوصل إلى نتائج. وفي الفصل الأخير تفسر الدراسة نتائجها وتقدم توصيات.

11. مصطلحات الدراسة

تقتضي ضرورة التواصل العلمي الاصطلاح على معاني المفاهيم المتداولة في الدراسات العلمية. وهي عملية، كما أشار إلى ذلك محمد لبيب ومحمد منير (19:1970)، يقصد بها توضيح ما يقصده الباحث وما يرمي إليه من كل كلمة أو عبارة مستخدمة في تحديد المشكلة الخاصة بالبحث، ولماذا اختار هذه العبارة أو هذه الكلمة بالذات دون غيرها من الكلمات. وعلى هذا فإن المصطلحات أدناه ترمي إلى المعاني الموضحة أمامها.

1.11 الرضا الوظيفي: يقصد به اتجاه المرء نحو العمل. فإن كانت اتجاهاته موجبة نحو العمل، فإن ذلك يعكس رضاه عن العمل. والاتجاه نفسه يتكون من عدد من العوامل والعناصر والمردودات الاقتصادية والاجتماعية والعلاقات البنينة مع الرؤساء والمرؤوسين. ويتوفر هذه العناصر يتحقق الرضا عن العمل، وبافتقادها يتحقق عدم الرضا. أي أن الرضا عن العمل يمثل أحادية البعد بمعنى أن مسببات الرضا عن العمل هي نفسها مسببات عدم الرضا عنه.

2.11 المشرف الأكاديمي: هو أكاديمي حاصل على درجة عليا في تخصصه. يقوم بتقديم واحدة أو أكثر من المواد التعليمية المقررة بجامعة السودان المفتوحة لطلاب الجامعة في مراكزها التعليمية. ويقع عليه عبء شرح المادة ومتابعة التعيينات الدراسية وتعديل اتجاهات الطلاب نحوها ورفع دافعية التحصيل لديهم.

3.11 دافعية الإنجاز: دافع مركب يوجه سلوك الفرد لكي يكون ناجحاً في الأنشطة التي تعتبر معياراً للامتياز. وهو نزعة قوية لأن يبذل الفرد أقصى جهوده، لكي يحقق هدفاً معيناً، ويتغلب على الصعاب ليصل إلى غاية خاصة، ويجاهد في الحفاظ على مكانة عالية حسب مقدراته. ويشمل نزوع الفرد للسيطرة على التحديات

الصعبة وموالاته الجهد، وعدم اليأس والمثابرة وإتقان العمل. وهو حسب رأي ماكيلاند استعداد يتميز بالثبات وكامن يعتمد على الاستثارة.

12. الإطار النظري

سيتناول البحث فيما يلي ما كتب المفكرون عن الرضا الوظيفي بأبعاده المختلفة وتعريفاته وتصنيفاته.

هنالك اتفاق شبه عام بين المفكرين والكتّاب حول مفهوم الرضا الوظيفي، وإن كانت هنالك بعض الفروق البسيطة فيما بينهم نتيجة لاختلاف المدارس التي ينتمون إليها، وكذلك للاختلاف في تجاربهم وخبراتهم التي أثرت بدورها على تحديدهم لهذا المفهوم. فعلى سبيل المثال لا الحصر، يمكن إيراد عدة تعريفات حول مفهوم الرضا الوظيفي أو الرضا المهني. منها تعريف ناصر العديلي (1995:189) بأنه شعور النفس بالقناعة والارتياح أو السعادة لإشباع الحاجات مع العمل نفسه (محتوى الوظيفة) وبيئة العمل ومع العوامل والمؤثرات، داخلية كانت أم خارجية، ذات العلاقة (الموضع السابق نفسه) وللرضا الوظيفي أثر كبير على صحة العاملين، وبالتالي على مستوى أدائهم وإنتاجيتهم. كما أن له علاقة وثيقة بتدريب العاملين وتمييزهم، وانعكاسات على جو العلاقة السائدة بين العاملين ببعضهم البعض، وبينهم وبين المنظمة أو المؤسسة التي يعملون بها. لذلك تطور الاهتمام بالرضا الوظيفي في البلدان المتقدمة. وهذا يجعل المرء ينظر إلى أن سلوك الفرد العامل أو ردة فعله لشيء معين باعتباره الهدف الرئيس والأخير الذي يشعره بالرضا والارتياح أو السعادة والقناعة أو عدمه في آخر الأمر. ويجد المرء أن التوتر - وهو حالة من الإجهاد والضغط التي تصيب الفرد في تفكيره وجسده - من أهم إفرازات عدم الرضا الوظيفي. ومن أعراضه التوتر الذي يظهر في شكل أمراض الجهاز الهضمي وعدم الاستقرار العاطفي والأرق وعدم القدرة على التعاون وضغط الدم والقلق وتعاطي الكحول. وبالتالي فإنه يسبب أمراضاً لاحصر لها. منها الإحباط والاكتئاب.

تعرف نعمات الصافي (الصافي 2001) نقلاً عن رضا متولي الرضا الوظيفي بأنه قدرة الفرد على إشباع الحاجات الأساسية لدى الإنسان، والتي من شأنها أن تسعده بتحقيق ذاته، كما يضمن التقدير والإنجاز والإبداع واحترام الذات وتحمل المسؤولية والمتعة

التي تعود على الفرد من جراء القيام بالعمل نفسه. ويعرّف عبد الرحمن المهدي نقلاً عن أبي سريح ورمضان (1993) الرضا المهني بأنه هو محصلة العوامل المتعلقة بالعمل والتي تجعل الفرد محبباً لمهنته ومقبلاً عليها وعلى القيام بواجباته نحو عمله طول الوقت دون كلل أو ملل.

يُعرّف الرضا الوظيفي إجرائياً بأنه الدرجة الكلية التي يحصل عليها العاملُ في مقياس منيسوتا للرضا الوظيفي. وهو عبارة عن مجموع الدرجات مقسومة على عناصر المقياس، وتتراوح ما بين مائة (100) درجة وعشرين (20) درجة.

$$\text{مجموع الدرجات} = \frac{\text{الدرجة الكلية}}{\text{عناصر المقياس}}$$

13. مفهوم الرضا الوظيفي

يعتبر مفهوم الرضا الوظيفي من المفاهيم المهمة في علم النفس التطبيقي، المهني والصناعي منه بخاصة. ومما سبق يمكن تعريف الرضا الوظيفي بأنه تقبل المشرف الأكاديمي لعمله من جميع وجوهه ونواحيه المتعلقة بالعمل، وبقدرة الفرد على أدائه. وأول مظاهر هذا التكيف العلاقة بالرؤساء والزملاء والمرؤسين والأجر الذي يتقاضاه وحساسيته لمركزه في البناء الاجتماعي للعمل، ووجهة نظره في الظروف المحيطة بالعمل. هذا فضلاً عن ساعات العمل وتمشيها مع قدراته، ونظرة المجتمع، والمرتبة الاجتماعية، ونوع العمل. ويعرّف أحمد الشتاوي البسيوني الرضا عن العمل في دراسته عن العمل حول العلاقة بين أسلوب القيادة والرضا عن العمل لدى العمال الصناعيين تعريفاً إجرائياً بأنه "تقبل العامل لعمله في جميع وجوهه ونواحيه، أي تقبل نوع العمل ومتطلباته وظروفه الفيزيائية، ومكانته الاجتماعية والاقتصادية، والعلاقات الإنسانية بين الزملاء والرؤساء والمرؤسين. هذا فضلاً عن ساعات العمل، والأجر وتمشي العمل مع ميول المرء، وقدراته، ويُقصد به تقبل العامل لعمله من ناحية أو نواحٍ خاصة فيه".

ويعتبر العمل صورة من صور النشاط الطبيعي الذي يحقق للفرد توافقه العام. ويلجأ الإنسان وخاصة في مجال الإشراف الأكاديمي لإثبات ذاته ويخدم به أغراضاً نفسية

واجتماعية، الأمر الذي جعل العالم أدلر يقول : "إن أمام الفرد ثلاثة ميادين يتكيف لها
تكيفاً ناجحاً- وهي المجتمع ثم العمل وأخيراً الحب" (القوصي 1990:34).

ولهذا فإن سلوك المشرف ما هو إلا محاولة تكيفه مع الحياة. وهذه الوظيفة تؤثر
في شخصيته وأنماطها السلوكية. وهي التي تؤثر في نظرتة للحياة من خلال المكانة
الاجتماعية، كما تمنحه شعوراً بالأهمية والتبعية للمجال الذي ينتمي له، وأيضاً بولاء
التنظيم الذي يضمه وزملاءه في نظام مشترك (البهي 1983:36).

لقد عرّف معجم التراث الأمريكي (ص 387) الرضا بأنه يحقق أملاً أو يشبع رغبةً
أو حاجة أو شهوة أو ميلاً ، وبهذا نجد أن ميول الوظيفة للعاملين ودرجات رضاهم
الوظيفي ترتبط بعدد كبير من المتغيرات المتعلقة بمواقف العمل وظروفه.

أما الباحثة فإنها ترى أن الرضا الوظيفي يؤدي إلى التوافق النفسي ويرتبط بالمواقف
الوظيفية والبيئة العملية والاجتماعية.

هنالك تعريفات اهتمت ببيئة العمل والإدارة والزملاء، مثل تعريف هولاند وسوكوت
وبلوك التي ترى أنه تفاعل بين حاجات الفرد عن عمله ووضعه المهني في بيئة العمل)
خالد العمري 1991:150).

أما آدم سميث وزملاؤه فقد حددوا خمسة جوانب رئيسة للرضا الوظيفي، هي طبيعة
العمل، الراتب، الترقى، الإشراف، بيئة العمل (خالد العمري، المرجع نفسه:147).
كما يرى عوض (1989:58) أن هناك نوعين من المتغيرات. هما مصدران للرضا
وعدمه، وهما التوائم بين قدرات الفرد وعمله، والتوائم بين حاجات الفرد وعمله.

أما محمد فرج المذكور في آسيا عبدالقادر (2002) فقد بيّن عناصر الرضا
الوظيفي في عدة جوانب مثل سياسة المنظمة (الأجور، الإشراف، العمر، الترقى،
الحالة الصحية والاجتماعية، ظروف العمل) أساليب الاتصال داخل المنظمة، علاقات
الزملاء. وهذه تعتبر من بيئة العمل.

النوع الأول: العناصر اللصيقة بالعمل نفسه. وتشمل المؤهل العلمي، المهارة
المكتسبة، المعرفة نوع العمل، المسؤولية.

النوع الثاني: عناصر خارجية وتشمل الأجر، الإشراف، سياسة المنظمة، الإجراءات الإدارية، ظروف العمل، والشعور بالأمن في العمل. من جانب آخر كانت للمدارس الفكرية والإدارية آراء مختلفة في جوانب الرضا الوظيفي يمكن تلخيصها في: المدارس الثلاث الآتية وهي: المدرسة الاقتصادية البيروقراطية التي اعتبرت أن الحوافز الاقتصادية هي المسؤولة عن تحقيق الرضا الوظيفي، ومدرسة العلاقات الإنسانية التي ترى أن العلاقات الودية بين الزملاء والمسئولية لها دور كبير في تحقيق الرضا الوظيفي، والمدرسة السلوكية، التي ترى أن طبيعة الوظيفة أو العمل هي الأساس لتحقيق الرضا الوظيفي (العدوان وعبدالحليم 1995: 11). ويجد المرء من خلال رؤى هذه المدارس أن الرضا الوظيفي مرتبط بعدة عوامل مجتمعة، مثل طبيعة العمل والعلاقات الإنسانية والحوافز المادية والمعنوية. وكلها تؤدي إلى الرضا التام للعامل.

14. أهداف البحث في الرضا الوظيفي

من أهم أهداف البحث في الرضا الوظيفي تزويد صانعي القرار بالمعلومات المفيدة حول الموظفين واتجاهاتهم نحو أعمالهم لإيجاد المواءمة بين الفرد (العامل) ووظيفته والمساهمة في التطوير الإداري بالبلاد (مرسي الدباغ 1984: 43). إنَّ العمل عامة يسهم في المحافظة على صحة المشرفين النفسية. وهو وسيلة للتعبير عن أنفسهم، وعامل لتكامل شخصيتهم. أما بالنسبة للمجتمع فهو من عوامل تماسكه وقوته، إذ أن الفرد يحاول إشباع رغباته وحاجاته، ويعبر عن دوافعه وصراعه وقلقه بصورة مقبولة منه ومن المجتمع في معظم الأحيان، وهو في هذا الوسط الذي يعمل فيه ينمو وتتكامل شخصيته (فهومي 1965: 25). وفوق كل ذلك فإن وظيفة المشرف تخدم أغراضاً نفسية واجتماعية عديدة، إذ أن المركز الاقتصادي والاجتماعي للفرد يتحدد عن طريق المهنة أو الوظيفة التي يعمل فيها.

ولعل الرضا الوظيفي بالنسبة للمشرف يتوقف على النجاح في اختياره لمهنته والاستعداد العلمي والعملية لها. وعلى تناسبها مع مقدراته وميوله وبما تدره عليه من راتب أو دخل.

إنّ فراج عبدالقادر طه يبرر ذلك بقوله إنّ الفرد يقضي نسبة كبيرة من وقته في ميدان العمل وأيضاً الدور العام للعمل وتأثيره على حياة الفرد ومكانته (1980:39). لذلك فإن رضا المشرفين عن العمل يعني العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها المشرف الأكاديمي لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية المادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم. كما أن قدرة المشرف الأكاديمي على التكيف لظروف العمل تعني أن يتكيف للآلة ولروتين العمل، والظروف الفيزيائية التي تحيط به. وعليه أن يضع في الحسبان أن رغبته في العمل وأداءه الصادق له قد يُواجه ببعض العوائق من الشرائح المستهدفة أو الزملاء أو عدم الترقية. وفي هذا دلالة على أن المشرف الأكاديمي يتقبل هذا العمل ويستمر، ويستقر فيه، ويعمل على تذليل كل الصعوبات وأنه مقتنع بالعائد المادي منه. والواقع أن رضا المشرف الأكاديمي عن عمله يرتبط بمدى مطابقته شخصيته وتحقيقه أهدافه وميوله ورغباته وقدرته الحقيقية فيستمر فيه محققاً تفوقاً ونجاحاً.

وهناك أثر واضح للبيئة الفيزيائية من إضاءة وتهوية وارتباط بالبيئة الاجتماعية من زملاء ورؤساء وإشباع لحاجات العمل المختلفة (عوض 1989:12).

إن تعريف علماء النفس للرضا عن العمل هو حصيلة العوامل المتعلقة بالعمل، والتي تجعل الفرد محبباً ومقبلاً عليه بما يعجبه وما لا يعجبه فيه. وهناك عوامل تلعب دوراً في رضا الشخص عن عمله. منها نوع العمل والأجر، والظروف الفيزيائية من تهوية وإضاءة ومبانٍ وغيرها، وكذلك الشعور بالأمن في التعامل مع الزملاء أو الرئيس (البياتي 1991:32).

مما سبق يمكن القول إن رضا المشرف الأكاديمي عن عمله يعني تقبله لعمله قبولاً حسناً، واستمراره فيه وانسجامه مع زملائه والوسط الذي يعيش فيه، وشعوره بالرضا عن أدائه. وذلك لا يتأتى إلا إذا تلاءمت ميول المشرف الأكاديمي مع العمل نفسه وأدائه على أكمل وجه.

15. النظريات المفسرة للرضا الوظيفي

فيما يلي عرض لبعض النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:

1.15 نظرية ماسلو

يرى ماسلو (المذكور في عثمان 1999) أن الإنسان لديه عدد من الحاجات الفطرية مرتبة ترتيباً هرمياً على أساس قوتها. فكلما انخفضت الحاجة في التنظيم الهرمي كانت أكثر قوة، وكلما ارتفعت كانت مميزة للإنسان بدرجة أكبر. وهو ينظر إلى الرضا الوظيفي كنتيجة لإشباع هذه الحاجات.

وقدم ماسلو خمسة مستويات للحاجات. هي الحاجات الفسيولوجية، الحاجة إلى الأمن، الحاجة إلى الحب، الحاجة إلى تقدير الذات، واعتبر الحاجة إلى تقدير الذات أعلى قمة الهرم وهي ترتبط بما يحفز الفرد إلى الإنجاز والإبداع والإنتاج. وهناك حاجات ترتبط وظيفياً بإشباع الحاجات السابقة، وهي الحاجة إلى المعرفة والفهم ومستخدمات لحل المشكلات والتغلب على الصعوبات وإتاحة الفرص لإشباع الحاجات الأساسية، وعلى ذلك كلما حقق العمل إشباعاً للحاجات الأكثر قوة كلما كان العمل مرضياً عنه.

2.15 نظرية اتكنسون

قدم أتكنسون (المذكور في عثمان 2005) نظرية في الدافعية. فهو يرى أن ميل الفرد للسلوك الإنجازي يؤدي إلى الشعور بالرضا، بينما يكون الشعور بعدم الرضا نتيجة للخوف من تجنب الفشل. ويرى أيضاً أن الاستنتاجات المرتبطة بالاجتهاد أو السعي إلى مستوى التميز والتفوق، يستثير كلُّ منها الرجاء في النجاح والخوف من الفشل، وأن النجاح يتبعه الشعور بالفخر والإقدام، بينما الفشل يتبعه الشعور بالخيبة.

ويذكر اتكنسون أن ميل الفرد نحو إحراز النجاح بمثابة تفاعل ثلاثة عوامل هي إمكانية النجاح، الاحتمال المدرك للنجاح، والقيمة الحافزة للنجاح.

3.15 نظرية هيرزبرج

تشير نظرية هيرزبرج (المذكور في عثمان 1999) للعوامل الدافعة الوقائية في العمل والمتصلة بالرضا الوظيفي. ومن هذه العوامل سياسة المؤسسة والإدارة، والإشراف الفني، والعلاقات المتبادلة بين المشرفين الأكاديميين والعلاقات

مع الرؤساء، الراتب، وتأمين الوظيفة والحياة الشخصية للفرد، وظروف العمل ومكانته.

4.15 نظرية هنري موراي

تركز نظرية هنري موراي (المذكور في عثمان 1999) على حاجات الفرد وتفاعلها مع الضغوط الداخلية، وأن إشباع هذه الحاجات يحقق مستويات أعلى من الرضا والطموح. ويربط موراي بين مستوى الطموح والدافع إلى الإنجاز والرضا عن العمل.

مما سبق يتضح تعدد النظريات المفسرة للرضا الوظيفي وتداخلها. كما يلاحظ أن كلاً منها تهتم بجانب من الجوانب المتعلقة بها. وما يهم المرء هنا ليس ما وجه إليها من انتقادات، بل تفسير ما يعنيه المفهوم والجوانب المختلفة المتصلة به.

16. العوامل التي تؤثر على الرضا عن العمل

يسعى المشرف دائماً أثناء العمل إلى أن يحقق عملاً مقبولاً من جانبه مع الآخرين. يقول براون، المذكور عند كاميليا عبدالفتاح (1984:87)، أن الأصل هو أن يحب الإنسان العمل، وعندما يبغضه فإن الخطأ يرجع للظروف النفسية الاجتماعية للعمل أكثر من الشخص نفسه. لذا فإن رضا المشرفين الأكاديميين عن عملهم يجعلهم أكثر إقبالاً عليه، ويزيد من أدائهم. فيواجهون الصعوبات بهدوء واتزان. أما إن فشلوا في تحقيق الرضا عن العمل فيبرهنوا عن ذلك بكثرة الغياب أو ببذل مجهود لا يتناسب وحقيقة أدائهم الفعلي. ومن الأهمية بمكان تهيئة الظروف المناسبة التي تجعل المشرف الأكاديمي يؤدي واجبه بصورة مثلى. ويشمل ذلك مجموعة عوامل محيطية به، ولها تأثير مباشر عليه، والتي يمكن تقسيمها إلى عوامل شخصية خاصة به وعوامل خارجية تحيط بالعمل.

1.16 العوامل الشخصية

هي عوامل داخلية ذاتية خاصة ببيئة المشرفين النفسية ولها أثر مباشر في رضاهم عن مهنتهم. ويمكن تصنيف العوامل الشخصية المؤثرة في رضا المشرفين في مايلي :

1.1.16 الحالة النفسية

تعد الحالة النفسية لدى المشرفين الأكاديميين وثقتهم في أنفسهم، وخلوهم من التوترات والصراعات، من الأشياء المؤثرة في الشعور بالأمن والسعادة. ولذلك علاقة مباشرة بأدائهم للعمل كما ينبغي. فالإنسان مزود بطبيعته بحاجات ودوافع تتطلب الإشباع، لكنه تعترضه صعوبات وعوائق فوق سيطرته. فتعرض حالته النفسية إلى التأزم والتي يمكن علاجها بالوسائل الموضوعية، ويمكن التعرف على سلوكه الناتج عن ذلك. لذلك لا بد من إشباع الحاجة النفسية للمشرف الأكاديمي حتى يزول الصراع الداخلي ويرضى عن عمله.

2.1.16 العوامل الصحية

من الأشياء المؤثرة على الرضا أيضاً العامل الصحي لدى المشرف الأكاديمي. فكلما كانت جميع أعضائه صحيحة سليمة وتشبع حاجات الجسم الفسيولوجية يبعد ذلك اختلال توازن الجسم. أشارعباس محمود عوض (1989) إلى أن أي خلل في الجسم يؤدي إلى خلل في وظائفه، مما يؤثر في أداء الفرد واستجابته للمواقف المختلفة. وكلما كان الخلل كبيراً كان تأثيره أعمق، فيؤثر في الوظائف النفسية، لأن التكوين الفسيولوجي لا ينفصل عن التكوين النفسي (رالف لينتون 1964:280). وبهذا يكون المشرف الأكاديمي أكثر رضاً ما دامت حالته الصحية تعمل بصورة جيدة.

3.1.16 السمات الشخصية

بما أن الحالتين الصحية والنفسية لهما أثران مباشران في الرضا الوظيفي، فلكذلك السمات الشخصية للمشرف الأكاديمي لها تأثير أيضاً، لأن تتافر السمات الشخصية ومتطلبات المهنة لا يؤديان فقط إلى تعطيل التقدم فقط. بل يساعدان على سوء التوافق الفردي الذي يظهر في صورة التعاسة ونقص الكفاية في العمل والمشاكل الاجتماعية الكبيرة (دسوقي 1973:264).

لهذا افترضت نظرية السمات وجود استعدادات معينة لدى المشرف الأكاديمي. وتعتبر من أهم مكونات الشخصية حيث أنها تهيئه للعمل وتحدد تصرفاته خلال المشكلات التي تعترضه.

2.16 العوامل الخارجية

يتصل المشرفون بمجموعة من العلاقات في البيئة الخارجية تؤثر في رضاهم. منها العلاقات الاجتماعية والعملية وزملاؤهم ورؤسائهم، وبيئة العمل الفيزيائية، والعائد المادي الذي يرضي طموحهم أيضاً. فجميعها لها علاقات بإشباع الحاجات النفسية والاجتماعية، ويمكن تصنيفها كالآتي:

1.2.16 علاقة المشرف مع زملائه ورؤسائه

يقضي المشرف الأكاديمي جزءاً كبيراً من وقته مع زملائه، ويسعى دائماً إلى مهنة تمنحه احترام الذات، والمكانة الاجتماعية المقبولة لديه. ولا يتحقق ذلك إلا بتحقيق علاقة طيبة مع زملائه ورؤسائه. فأى عدم توافق بين هذين الجانبين ينعكس على مستوى الأداء المطلوب (حلمي 1968:121).

يجد المرء أن القيادة الديمقراطية هي الأساس في تحقيق التآلف بين المشرفين وترقية أدائهم. فإن سادت في هذا الجو العلاقات الحميمة، ساعد هذا في تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي.

2.2.16 الحافز

ارتبط مصطلح "حافز" بالحوافز الإيجابية المادية وأحياناً المعنوية، رغم أن هنالك حوافز مادية ومعنوية سلبية. وكل هذه الحوافز تؤثر في رضا الشخص وعدمه.

يعتبر الحافز المادي أو المعنوي بالنسبة للمشرف الأكاديمي من الأشياء المهمة. وكذلك المكافآت والإعانات وتكريمه وإعطائه شهادات تقديرية من الجهات المؤسسية (قراقره 1987:127).

يعتبر بعض الناس المرتبات هي أهم الحوافز، إلا أنها عند البعض الآخر مصدر لقضاء ضروريات الحياة. وتعتبر نظرية الأجر كحافز

اقتصادي نظريةً لا تؤيدها أبحاث العلوم الاجتماعية والنفسية، التي ترى أن الإنسان يعمل ليشبع حاجات في نفسه، وأن العائد المادي يأتي في المرتبة الرابعة أو الخامسة، بل إن البعض يفضل المعاملة الحسنة وظروف العمل السارة على النقود (عوض 1976: 11).

ويؤكد ذلك الأستاذان ميلر وفورم (المذكوران في عوض 1976)، اللذان يريان أن دافع العمل لا يرتبط بالحاجة الاقتصادية فقط. فالرجال عندهم قد يستمرون في العمل حتى ولو كانوا في غير حاجة مالية. ومما سبق نخلص إلى أن المال من أقل البواعث، إلا عندما تكون الأجور منخفضة ولا تكفي ضروريات الحياة، فحينئذٍ سيشعر المشرف بالإحباط وكراهية العمل وربما تركه.

3.2.16 بيئة العمل الفيزيائية

إن العوامل البيئية التي تحيط بالمشرف تؤثر في نفسيته وبالتالي في رضاه عن العمل سلباً وإيجاباً، مثل المكاتب الخاصة، والإضاءة والتهوية والحرارة وغيرها. فلا بد من وجود أماكن يستريح بها الأكاديميون، وأماكن أخرى ينشطون بها التعلم، مزودة بأساسيات العمل التالية :

(أ) الإضاءة

أكدت العديد من الدراسات أهمية أن يكون للاستاذ الجامعي مكتب خاص به، وأن تكون بالقاعة الإضاءة الجيدة المناسبة لعين الإنسان، لأن العين من الأجهزة الحساسة. وسواءً أكان العمل عقلياً أو جسمياً أو عقلياً وجسمياً معاً، فإن توزيع الإضاءة بصورة طبيعية وسليمة يشعر القائم بالعمل بالارتياح النفسي. ويجب تعضيد الضوء الطبيعي بالضوء الصناعي إذا كان الضوء الطبيعي لا يفي بالإضاءة المناسبة للعين (العيسوي د.ت: 122).

(ب) التهوية والحرارة

من الأشياء التي تؤثر في عمل المشرف تقلبات الجو. فعليه أن يتأقلم مع الجو خاصة في فصل الصيف حين ترتفع الحرارة مما يؤثر في نشاط المشرفين. وعندما تكون البيئة جيدة التهوية تسمح بتحريك الهواء وكذلك مكيفات الهواء تساعد على تلطيف الجو.

وقد تبين من دراسة يوسف مراد المصرية (1956:869) أن إدخال أجهزة التكييف الهوائية في مكاتب الموظفين بمصر عامة نتج عنه نقص في الوقت الضائع نتيجة للمرض.

لذلك فمراعاة البيئة الفيزيائية ذات أثر فعال في رضا المشرف الأكاديمي عن عمله وزيادته وترقيته. فقد أثبتت دراسة البهي (1985:68) أن هنالك علاقة بين درجة الحرارة والقدرة على الأداء.

(ج) الضوضاء

ليس هنالك شك في أن للضوضاء أثراً في عمل المشرف وأن العمل في مكان مريح وهادئ مريح يبعث السرور في نفسه، فينعكس ذلك على أدائه.

يجد المرء أن هذا التأثير يختلف بين بيئة وأخرى، وكذلك بين فرد وآخر، كما يختلف باختلاف نسبة الضوضاء.

(د) نوع الأبنية والمناخ الجامعي

لقد درج الأساتذة والطلاب الجامعيون على العمل في أبنية تتميز بالتقارب المكاني وبالفسحات المخضرة. فانتظام طلاب التعليم المفتوح في السودان في مدارس الأساس ينعكس سلباً على الأداء، لأن مثل هذه البيئة التعليمية قد صممت للصغار أصلاً. فهي لا تفرض هيئة العلم بقدر سعيها لتأمين سلامة المستخدمين. فربما كانت مثل هذه الأبنية مصدراً لعدم الرضا.

يُعرّف ماكلياند، المذكور في علي (2006)، دافعية الإنجاز بأنها استعداد يتميز بالثبات النسبي للسعي للتحصيل والنجاح، وهذا الاستعداد يظل كامناً في الفرد حتي يستثار بمثيرات. فالدافعية تشبه مصطلح القدرة. وهي أكثر المفاهيم استخداماً في تفسير السلوك. فالدافعية تكوين فرضي، وتعبير عن حالة يعيشها الكائن الحي. تعمل على استثارة السلوك وتنشيطه وتوجيهه نحو هدف معين. لقد أهتم نيكولز بعملية الإدراك الذاتي للقدرة وصعوبة العمل في مواقف الإنجاز، حيث يعرف سلوك الإنجاز بأنه سلوك موجه نحو تنمية قدرة الشخص العالية أو إظهارها.

ويعرفها موراى بأنها رغبة الفرد في أن يجتاز العقبات والصعاب بأقل قدر من الوقت، بما لديه من مثابرة واستقلال وقوة. ويعرّف أحمد عزت راجح (1987:70) الدافع بأنه قوة محرّكة وموجهة في آن واحد. فهو يثير السلوك إلى غايته أو إلى هدف يرضيه. فالدافع استعداد ذو وجهين، وجه داخلي محرك، ووجه خارجي هو الغاية أو الهدف الذي ينتج إليه السلوك الصادر عن الدافع، كالأكل والشرب أو الظفر بمركز اجتماعي مرموق. ووضح ماكلياند أن الدوافع الإنسانية تقاس بثلاث طرق هي :

1. عن طريق الأسئلة المباشرة بسؤال المفحوص عن دوافعه.
2. بالحصول على تقديرات أو أحكام عامة على الدافعية من الملاحظين الخارجيين.
3. بتسجيل علامات سلوكية للاستجابات الفسيولوجية أو الأداء والحركات التعبيرية والتداعي الحر.

18. النظريات التي تناولت دافعية الإنجاز

هنالك نظريات واتجاهات تناولت دافعية الانجاز هي الآتية:

1.18 نظرية قيمة الذات في الدافعية للإنجاز

(Self – worth theory of achievement motivation)

إن الميل للإنجاز عادة ما يكون قيمة إنسانية في حد ذاته. وتفترض نظرية قيمة الذات أن أعلى الأولويات التي يبحث عنها الفرد هي التقبل الذاتي، أي شعور

المرء بأنه مقبول وبصورة أخرى، يمكن القول إن الأفراد لا يجدون قيمهم للأجيال إلا حيث ينجزون. وطبقاً لهذا المفهوم فإنه يبدو أن الأفراد يربطون دوماً بين قدراتهم وقيمتهم الذاتية.

2.18 الاتجاه السلوكي (Behavioral Approach)

يَعْرِفُ أصحاب الاتجاه السلوكي دافعية الإنجاز بأنها حالة تسيطر على أداء الفرد، وتتمثل في استجابات مستمرة مرهونة بمعزز معين.

3.18 الاتجاه الإنساني (Humanistic Approach)

يُعتبر إبراهيم ماسلو من العلماء البارزين في هذا الاتجاه. إنه يرى أن السلوك الإنساني وراءه دوافع ترتبط بإشباع الذات، الذي يتطور ليصل لمفاهيم تحقيق الذات. وينطبق هذا الاتجاه على العملية التعليمية. إذ يجد المرء أن نجاح المشرفين يمكنهم من تحقيق ذواتهم بالإنتاج والإبداع.

4.18 الاتجاه المعرفي

يجد المرء أن الدوافع تنقسم إلى قسمين: دوافع داخلية ودوافع خارجية. يسعى الأفراد إلى تحقيق حالة التوازن المعرفي. وبالنسبة لدافعية ذوي الإنجاز العالي فإنها تقوم على أنهم مدفوعون بدوافع داخلية، وأنهم يميلون إلى المثابرة والاجتهاد لزيادة خبرتهم ولتحقيق مستويات عليا ومهارات مرتفعة.

5.18 الاتجاه التحليلي (Analytical Approach)

يعتقد أصحاب هذا الاتجاه أن الأفراد يقومون بتحليل سلوكهم المستقبلي، فيسعدون بالسلوك الذي يحقق لهم السعادة واللذة التي ينشدونها. فيولي كلٌّ منهم جهده مدفوعاً بتوقعاته هذه. لذا فإن المشرفين يستجيبون للمواقف التعليمية التي تلبي رغباتهم في تحقيق ذواتهم وتحقق لهم السعادة والارتياح. ويبذل الواحد منهم كل جهده. ويشكل هذا دافعاً للإنجاز والعطاء. وعلى هذا فالإنجاز يتحقق إذا صاحبه شعور بالرضا والسعادة.

19. خصائص الشخصية الإنجازية

يرى موراي أن الشخص المنجز هو الذي يتحصل على درجة عالية في دافعية الإنجاز، ويبدل أقصى مجهود لديه حتى ينجز ما يقوم به. والشخصية الإنجازية لها مقدرة عالية على التصميم والعزم.

يوضح فتحي مصطفى (1996:455) خصائص دوافع الإنجاز في الآتي:
المقدرة على اكتشاف البيئة.

1. المقدرة على تحمل المسؤولية.
2. المقدرة على تحديد الهدف.
3. السعي نحو الإتقان والتميز.
4. القدرة على التنافس مع الذات.
5. المقدرة على التخطيط لتحقيق الأهداف.
6. المقدرة على تعديل المسار.

يرى أتكسون (المذكور في عثمان 2005) أن الشخص يملك دافعاً أقوى للإنجاز عندما يتحصل على درجة مرتفعة في دافعية الإنجاز ويتحاشى الفشل، ويقوى عنده دافع النجاح عند ما يحصل على درجة منخفضة في دافع الإنجاز.

2.0 معوقات دوافع الإنجاز

تتمثل معوقات دوافع الإنجاز في الآتي :

1.20 فقد الثقة بالنفس

عندما يكون تقدير الذات لدى شخص منخفضاً، فإنه يؤدي إلى تقليل دافعية الإنجاز لديه.

2.20 توقعات الفشل

تعتبر توقعات الفشل من الأشياء التي تكمن وراءها الإنجازات المنخفضة ومشاعر الإحباط واليأس.

3.20 الخوف من النجاح

فسرت ماتيناهورني ذلك قائلة إنَّ النساء قد يشعرن بالخوف من النجاح، لأن النجاح في الثقافة الأمريكية يرتبط عادة بالرجال. فالدافع لتجنب النجاح اجتماعي.

21. الإنجاز وتقدير الذات

في دراسته التي قام بها العالم سميث وجد أن هنالك اختلافات كبيرة وجوهريّة بين الأشخاص ذوي تقدير الذات المرتفع في الدافعية للإنجاز وبين ذوي تقدير الذات المنخفض. فالأشخاص ذوو تقدير الذات المرتفع لا يعانون من الأمراض السيكوسومانية والحساسية للفشل. وتحتاج دافعية الإنجاز في العمل إلى إدراك القدرة وتقدير الذات بالإضافة لارتباطها بالرضا عن العمل الذي يحقق تقدير الذات ويجعل الشخص يدرك ذاته.

22. المشرفون الأكاديميون

المشرف الأكاديمي أستاذ جامعي يقوم بمعاونة طلاب التعليم عن بعد في معرفة المهام التعليمية التي تطلبها الجامعة منهم في كل برنامج أكاديمي منفصل. وتعتبر مهمة المشرف الأكاديمية إرشادية وإشرافية أكثر منها تعليمية (الربيعي وآخرون 2004: 117).
يختلف دور المعلم في القرن الحادي والعشرين اختلافاً جذرياً عن الأدوار التي مارسها المعلم وألفها وعشقها أفراد المجتمع في القرون الأولى، بل أصبح يتوجب عليه تقليص دوره من خلال مشاركة الطلاب الإيجابية في حصولهم على المعلومات.

23. سمات معلم التعليم عن بعد

إن المعلمين يؤدون دوراً مهماً في العملية التعليمية. فهم يهيئون الطلاب لاكتساب الخبرات المناسبة بما يتصفون به من رغبة وكفاءة. فعن طريق المعلم يستطيع الطلاب اكتشاف دقائق المعرفة.

إن معلم التعليم عن بعد يختلف دوره عن المعلم التقليدي الذي يشرح المعلومات ويستخدم الوسائل ويضع الاختبار، ويقوم الطلبة. فهو يجود العملية التعليمية. أما معلم التعليم المفتوح، أو المشرف الأكاديمي كما يطلق عليه، فيتمثل دوره في كونه:

1. مخططاً للعملية التعليمية ومصمماً لمادتها.
2. موجهاً ومرشداً للطلاب.
3. مراقباً لسير العملية التعليمية (الباز 2002: 118).

- إن مهمة المشرف الأكاديمي في التعليم المفتوح تتمثل في أنها مهمة إشراف. فهو يقوم بمتابعة المادة العلمية بالمراكز التعليمية مع الطلاب، ومتابعة التعيينات مع الطلاب وتوفير التغذية الراجعة. كما يقوم بالإشراف على الامتحانات الفصلية والنهائية. لقد أوضح السيد حسن (85:2002) أن الناس في حاجة في المستقبل إلى معلم يقوم بالأدوار الآتية:
- 1.23** أن يكون خبيراً بطرق البحث، فيتحول المعلم من خبير يعلم كل شيء إلى ما يشبه المرشد السياحي في عالم يزخر بالمعلومات، حيث يحتاج الطلاب إلى من يرشدهم إلى طرق بناء المعرفة، لا إلى من يلقنهم جزئياتها.
- 2.23** أن يكون معلماً يستطيع إنجاز مهامه الاجتماعية والتربوية بحسن استخدام التقنيات الحديثة واستثماراتها، ويستخدم مهاراتها في التعليم المبرمج والتعليم الذاتي.
- 3.23** أن يتفهم بعمق مهامه تجاه مجتمعه وأمته عن طريق المواقف التعليمية. فيجب أن يميز العلاقة بين المعلم والمتعلم بالحوار والتفاعل وتبادل الخبرات بحيث يتعدى نقل المعرفة من طرف لآخر لأنه يقوم بتطوير الشخصية بجملتها من تهذيب للأخلاق وإطلاق قوى التفكير.
- 4.23** أن يثق بنفسه في تنظيم النشاط التربوي واختياره. وأن يمتلك روح المبادرة والنزعة إلى التجديد والتجريب، وأن يساهم في حل المشكلات التربوية.
- 5.23** أن يكون معلماً مفكراً ومتكاملاً وممارساً يقوم على نحو مستمر بتأثير اختيارته وأفعاله على الآخرين والطلاب، ويبحث عن الفرصة لنمو شخصيته مهنيًا.
- 6.23** أن يمتلك استراتيجيات التعليم النظامية وغير النظامية، ويستخدمها لتقويم نمو المتعلم العقلي والاجتماعي والجسمي ليضمن استمراره. يذكر متولي الخلوة (185:2002) بأنه لا بد من معايير علمية وتربوية وصحية وثقافية ملائمة لاختيار معلم التعليم عن بعد. فهو في حاجة للتطوير المهني المستمر بحيث يكون هذا النظام مرتبطاً بتلك التغييرات الحادثة على ساحة التعليم عامة، وأن يتم إعداد معلم التعليم المفتوح على فهم جيد لطبيعة الطلاب، وفهم أوسع لطبيعة المجتمع، ومعرفة واضحة بالمتغيرات الجارية. كذلك تشتمل عملية إعداد المعلم - إلى

جانب إعداده التخصصي - على إعداده إعداداً تقنياً عالي المستوى، ليكون من خلاله قادراً على استخدام تقنيات التعليم والوسائل التعليمية.

ومن خلال الواجبات التي حملتها تقنية المعلومات الجديدة لمعلم التعليم المفتوح أو المشرف الأكاديمي يتضح للمرء أن دوره أصبح أكثر تعقيداً، الأمر الذي يتطلب رصداً مهنيًا عاليًا ودافعية للإنجاز تمكنه من اجتياز العقبات التي تواجهه ليتأقلم على الدور الجديد. لذا أصبح من هم هذه الدراسة استقصاء الرضا الوظيفي لدى المشرف الأكاديمي وعلاقته بالدافعية للإنجاز.

24. إجراءات الدراسة الميدانية

طبقت الباحثة منهج الدراسة وأدواتها علي عينة مكونة من تسعين مشرفاً أكاديمياً يعملون بجامعة السودان المفتوحة، مستعينة في ذلك بالمراكز الموجودة بالخرطوم. تحينت موسم مراقبتهم لامتحانات الفصلية. تمكنت من الحصول على ستين استمارة من مقياس الرضا الوظيفي وستين أخرى من استمارات مقياس دافعية الإنجاز مكتملة. أما بقية الاستمارات فقد أبعدت لعدم اكتمالها. وقد اختارت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، فأعملت الحزمة المحوسبة للدراسات الاجتماعية على المعلومات المتجمعة عن طريق الأدوات التي من بينها مقياس الرضا الوظيفي ومقياس دافعية الإنجاز. وبعد أن استخدمت اختبار الإشارة واختبار مان وتني وغيرها توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

25. نتائج الدراسة وتفسيرها

سعت هذه الدراسة للتعرف على الرضا الوظيفي بين المشرفين الأكاديميين بجامعة السودان المفتوحة بولاية الخرطوم. وتساءلت عما إذا كان الرضا الوظيفي يتسم بالإيجابية أو السلبية، وعن العلاقات بين المتغيرات الديموغرافية الخاصة بالعمر، ومدى ارتباط الرضا بالدافعية للإنجاز والعلاقة بين الرضا والحوافز والمكافآت.

1.25 عرض نتيجة الفرض الأول

يتسم الرضا الوظيفي بين المشرفين الأكاديميين بالإيجابية. استخدمت الباحثة اختبار الإشارة لمعرفة السمة العامة المميزة لحالة الرضا وسط المشرفين، فأظهرت نتيجة التحليل الجدول التالي:

الأبعاد	الوسط النظري	حالات الرضا	حالات عدم الرضا	قيمة (ر)	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
الأول	27	44	16	4.3	0.003	الرضا إيجابي
الثاني	30	40	20	7.5	0.009	الرضا إيجابي
الثالث	30	50	10	3.4	0.001	الرضا إيجابي
الرابع	27	42	18	7.1	0.007	الرضا إيجابي
الخامس	27	45	15	5.2	0.002	الرضا إيجابي
السادس	36	41	19	4.8	0.004	الرضا إيجابي

الجدول 1: نتيجة اختبار الإشارة والسمة العامة المميزة للرضا الوظيفي وسط المشرفين الأكاديميين.

من الجدول أعلاه تتضح للمرء سيادة حالات الرضا في الأبعاد الستة من حيث العمل نفسه. ومن حيث العلاقة بين العاملين ومن حيث الرواتب والمكافآت والمزايا الأخرى، ومن حيث الاستقرار الوظيفي والإدارة والنمو والتقدم المهني والوظيفي. يتضح مما تقدم تحقق الفرض الأول وهو أن المشرفين يسود بينهم الرضا الوظيفي.

لمناقشة هذه النتيجة وتحليلها ومعرفة مدى اتساقها مع الإطار النظري فإن هذا يقتضي الوقوف على عوامل الرضا بعداً بعداً.

البعد الأول: الرضا عن العمل نفسه

في رسالة حباب عبدالحى يذكر حامد بدر (1983:65) أن هناك عوامل تتعلق بتصميم الوظيفة من حيث درجة إثرائها أفقيًا، تتمثل في تنوع الأنشطة الوظيفية. ومما يجعل ظروف العمل حسنة درجة ثراء الوظيفة رأسيًا. ويتمثل ذلك عموماً في عمق الوظيفة ومدى إشباعها للحاجات العليا. وتمثل هذه العوامل مدى اكتساب معرفة جديدة من خلال الوظيفة ومدى السيطرة على الوظيفة والنظرة الاجتماعية لها، ومدى شعور المشرف بالإنجاز واستغلال قدراته في إنجازها ومشاركته في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل. وقد تمثل ذلك من خلال المقابلات التي أجرتها الباحثة وملاحظتها لزملائها في الإشراف.

البعد الثاني: العلاقة مع الزملاء والزميلات

من أبعاد الرضا عن العمل هو بعد العلاقة مع الزملاء والزميلات. فإن السمة العامة السائدة به هي الرضا أيضاً. وتتفق هذه النتيجة مع النظريات المفسرة لسيادة الرضا بين المجموعات الصغيرة. وفي ذلك يقول أحمد راجح (413:1970) إن تماسك الجماعة بصغر حجمها يزيد شعور الفرد بالأمن والحرية والانتماء. ومن ثم يزداد نشاطه ورضاه عن العمل متى وجد نفسه يعمل مع أفراد يتجاوبون معه ويرغبون في صحبته. في حين يزداد تبرمه وسأمه وغيابه حين لا يجد القبول والتقدير من جماعة العمل.

2.25 نتيجة الفرض الثاني وتفسيرها

ينص هذا الفرض على وجود علاقة دالة بين مستوى الرضا الوظيفي للمشرفين الأكاديميين والعمر.

من خلال الجدول أدناه يتضح عدم وجود فروق دالة إحصائية بين مجموعة المشرفين الأكبر سناً ومجموعة المشرفين الأصغر سناً. لقد كان الدافع لصياغة الفرض هو أن الباحثة أرادت أن ترى ما إذا كان لمتغير العمر تفاعل على درجة الرضا الوظيفي.

وعلى الرغم من أن الفروق غير دالة إحصائياً، إلا أن درجات الرضا، التي حصل عليها المشرفون الأكاديميون الواقعون في الفئة العمرية الأقل من أربعين عاماً، كانت أعلى من درجات الرضا، التي حصل عليها المشرفون الواقعون في الفئة العمرية الأكبر من أربعين عاماً.

وعلى الرغم من أن هذه الفروق غير دالة من حيث الدلالة الإحصائية إلا أنها مؤشر إلى أن صغر السن مرتبط بالرضا عن وظيفة الإشراف الأكاديمي. تفسر الباحثة عدم بروز هذه الفروق من خلال الإحصاء بصورة واضحة إلى طبيعة مجتمع البحث الذي انعكس على العينة، إذ أن مجتمع المشرفين الأصلي لا توجد به فوارق في العمر كبيرة. ذلك لأنه يندر وجود مشرفين فوق سن الخمسين أو تحت سن الخامسة والعشرين. وتتراوح أغلب فئة المشرفين بين هذين العمرين في مرحلة الشباب.

الأبعاد	المجموعات	متوسط	مان وتني	قيمة	قيمة ر	القيمة	الاستنتاج
---------	-----------	-------	----------	------	--------	--------	-----------

	الاحتمالية		ديكسون		الرتب		
الأول	0.268	1.10	9214.5	3543.5	86.93 95.61	أكبر من 50 أقل من 40	لا توجد فروق دالة
الثاني	0.605	0.517	9558.0	3780.0	89.33 93.42	أكبر من 40 أقل من 40	لا توجد
الثالث	0.192	1.30	9286.0	3588.5	86.79 97.09	أكبر من 50 أقل من 40	لا توجد
الرابع	0.284	1.07	9366.5	3538.5	87.54 96.68	أكبر من 50 أقل من 40	لا توجد
الخامس	0.224	1.21	9316.5	3038.5	87.54 96.68	أكبر من 50 أقل من 40	لا توجد
السادس	0.229	1.20	9321.0	3543.0	87.11 96.62	أكبر من 50 أقل من 40	لا توجد

الجدول 2: يوضح نتيجة اختبار مان وتني لمعرفة الفروق في متوسط الرتب في الرضا الوظيفي لدى المشرفين تبعاً للعمر.

لذا ومن خلال الملاحظة والمقابلات، الجدول الإحصائي، يتضح أن المشرفين الأقل سنًا أكثر رضا. وهذا ليس بمستغرب خاصة في بُعد الحوافز والمكافآت. وعمومًا فإن نتيجة الرضا عن الوظيفة في المستويات العمرية الأقل تختلف في مهنة الإشراف عن المهن الأخرى. وقد أبانت الدراسات في المهن العدلية، والهندسية، والطبية والإدارية أن الرضا لدى الفئة العمرية الأكبر من 45 سنة أكثر منه لدى الفئة العمرية الأقل من أربعين عامًا. ومن تلك الدراسات دراستا حباب عبدالحى (2002:169)، ومعتصم خليل (1996:132) الذي فروقًا في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير العمر لصالح الأكبر سنًا. كما أوضحت دراسة أندرو دي سيز (1991:138) أن من نتائج الدراسات التي أجريت على الرأي العام، أن للموظفين الشباب آمالاً عراضاً تتعلق بالنفوذ والحياة العصرية التي من الصعب تحقيقها. لذا فإنهم يرفضون ما لا يُرضي تلك التطلعات. ومن جهة أخرى فإن كبار السن يميلون إلى الاستقرار مما يدفعهم نحو الرضا. كما أن التقدم في السن يجعل الفرد أكثر ارتباطاً وتكيفاً ورضاً عن وظيفته. فهم يتخذون الحيل الدفاعية كالتبرير للتعبير عن رضاهم. وترجع الباحثة الحالية هذا الاختلاف لطبيعة وظيفة المشرف الأكاديمي المؤقتة وذات الطبيعة الخاصة لكونه "متعاونًا".

3.25 الفرض الثالث: العلاقة بين المستوى الأكاديمي والرضا الوظيفي

تستخدم جامعة السودان المفتوحة حملة الدبلوم والماجستير والدكتوراة. وللوقوف على أكثر فئات هذه المؤهلات رضاً وظيفياً، صاغت الباحثة فرضاً ينص على أنه (توجد فروق دالة بين مستوى الرضا الوظيفي والمستوى التعليمي). ولدراسة هذا الفرض استخدمت الباحثة اختبار كروسكال والز وأظهر التحليل الجدول 3 الآتي بعد.

يتضح من الجدول 3 أنه لا توجد فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي في أبعاد الرضا الوظيفي التالية: العلاقة مع الزملاء، الراتب والحوافز، الإدارة والإشراف المباشر، بينما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في بُعد فرص النمو والترقي لصالح حملة الماجستير وفي بُعد الوظيفة نفسها لصالح حملة الدبلوم وفي بُعد الأمن والاستقرار الوظيفي لصالح حملة الدكتوراة.

وتبدو هذه الفروق موضوعية لأن جامعة السودان المفتوحة أتاحت لحملة الدبلوم شرف الانتماء لمهنة الأستاذ الجامعي. ويبدو أن هذا مرضٍ لهم.

أما بالنسبة لحملة الماجستير فأكثر ما يهتمهم في هذه المرحلة العلمية هو اكتساب الخبرة واستثمار فرص النمو المعرفي الذي يعود عليهم من تدريس مقرراتهم. في الوقت نفسه يحس حملة الدكتوراة أن ما تقدمه لهم جامعة السودان المفتوحة من زيادة دخل يعمل على استقرارهم بالوظيفة، فلا يتسربون منها إلى مهن أخرى، ولا يفكرون في السفر خارج السودان لإصلاح أحوالهم المعيشية.

الأبعاد	المستوى التعليمي	عدد الحالات	متوسط الرتب	قيمة 2×	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
الوظيفة نفسها	دبلوم	9	89.00	8.597	0.030	لا توجد فروق دالة إحصائية لصالح حملة الدبلوم
	ماجستير	29	76.0			
	دكتوراة	22	67.0			
العلاقة مع الزملاء	دبلوم	9	87.50	0.734	0.693	لا توجد فروق دالة إحصائية
	ماجستير	29	75.92			
	دكتوراة	32	71.36			

الراتب والحوافز المادية	دبلوم ماجستير دكتوراة	9 19 22	56.33 79.54 63.42	4.410	0.110	لا توجد فروق دالة إحصائياً
الأمن والاستقرار الوظيفي	دبلوم ماجستير دكتوراة	9 29 22	59.33 80.21 60.16	7.82	0.045	لا توجد فروق دالة إحصائياً لصالح حملة الدكتوراة
الإدارة والإشراف المباشر	دبلوم ماجستير دكتوراة	9 29 22	73.67 75.21 77.03	0.052	0.974	لا توجد فروق دالة إحصائياً
فرص النمو والترقي	دبلوم ماجستير دكتوراة	9 29 22	66.25 78.78 64.41	7.827	0.43	لا توجد فروق دالة إحصائياً لصالح حملة الماجستير

الجدول 3: اختبار كروسكال والنز لمعرفة الفروق في متوسط رتب الرضا الوظيفي لدى مشرفي جامعة السودان المفتوحة تبعاً لمستواهم التعليمي.

4.25 الفرض الرابع: علاقة الرضا المهني بالنوع

يتكون المشرفون الأكاديميون في جامعة السودان المفتوحة من الجنسين (ذكور وإناث). ولمعرفة أيهما أكثر رضاً افترضت الدراسة وجود فروق دالة بين الذكور والإناث في مستوى الرضا الوظيفي. ولدراسة هذا الفرض استخدمت الباحثة اختبار "مان وتني" لمعرفة الفروق في متوسط رتب الرضا الوظيفي لدى المشرفين والمشرفات تبعاً للنوع. ظهرت نتيجة هذا الإجراء في الجدول التالي.

من الجدول 4 يتضح أنه لا توجد فروق دالة إحصائية تبعاً للنوع في أبعاد الرضا الوظيفي التالية؛ وهي الوظيفة نفسها، العلاقة مع الزملاء، الأمن والاستقرار الوظيفي، فرص النمو والترقي، بينما توجد فروق دالة إحصائية في أبعاد الرضا الوظيفي التالية، وهي الراتب والحوافز، الإدارة والإشراف المباشر لصالح الإناث.

وترجع الباحثة هذه الفروق في البعدين المذكورين لمطلوبات الدور التي يفرضها المجتمع على الإناث. ذلك لأنه لا يطلب منهن الإنفاق على ذويهن سواءً كانوا أباءً أو أبناءً، لا ويل لا يطلب منهن الإنفاق على أنفسهن. وترتيباً عليه فإن ما تتقاضاه المشرفة

من حوافز ومكافآت توظفه في حاجاتها الخاصة. وإن انفقت على أحد، فإنها لا تفعل ذلك تحت ضغط التقصير.

أما المشرفون فإنهم يعانون من متطلبات الحياة. ويحاولون جاهدين مجاراة الأسعار التي ترتفع يوماً بعد يوم. أما رضا الإناث عن الإشراف المباشر فراجع لتربية الأنتى السودانية وقابليتها للخضوع.

الأبعاد	النوع	عدد الحالات	متوسط الرتب	معلمة مان وتتي	معلمة وينكسون	قيمة z	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
الوظيفة نفسها	ذكور	30	68.96	2333.0	5034.0	1.79	0.072	لا توجد فروق دالة
	إناث	30	81.70					
العلاقة مع الزملاء	ذكور	30	66.79	2394.0	5095.0	1.56	0.117	لا توجد فروق دالة
	إناث	30	80.91					
الراتب والحوافز المادية	ذكور	30	84.95	2120.0	5214.5	2.59	0.009	توجد فروق دالة
	إناث	30	66.54					
الأمن والاستقرار الوظيفية	ذكور	30	71.43	2513.0	4885.5	1.11	0.263	لا توجد فروق دالة
	إناث	30	76.36					
الإدارة والإشراف المباشر	ذكور	30	66.92	21.84	5376.5	2.36	0.018	توجد فروق دالة
	إناث	30	83.64					
فرص النمو والترقي	ذكور	30	73.65	2675.5		0.509	0.0611	لا توجد فروق دالة
	إناث	30	77.25					

الجدول 4: نتيجة اختبار مان وتتي لمعرفة الفرق في متوسط الرتب في الرضا الوظيفي لدى المشرفين والمشرفات تبعاً للنوع.

5.25 عرض نتيجة الفرض الخامس

ينص الفرض الخامس على وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ودافعية

الإنجاز. ولدراسة هذا الفرض استخدمت الباحثة معامل الارتباط سييرمان للرتب.

وقد أظهرت نتيجة التحليل الجدول الموضح أدناه.

الأبعاد	معامل الارتباط مع دافعية الإنجاز	القيمة الاحتمالية	الاستنتاج
الأول	0,164	,014	توجد علاقة دالة بين المتغيرين
الثاني	,070	0,175	لا توجد علاقة دالة بين المتغيرين

الثالث	,110	,070	لا توجد علاقة دالة بين المتغيرين
الرابع	,017	,170	لا توجد علاقة دالة بين المتغيرين
الخامس	,0120	,438	لا توجد علاقة دالة بين المتغيرين
السادس	,0170	,408	لا توجد علاقة دالة بين المتغيرين

الجدول 5: يوضح الجدول معامل ارتباط سيبرمان للرتب لمعرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى المشرفين الأكاديميين.

من الجدول 5 يتضح وجود علاقة بين دافعية الإنجاز وبعد الرضا عن العمل نفسه في حين لم تتضح أي علاقة دالة بين بقية أبعاد الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز. والعلاقة التي وجدت بين بعد الرضا عن العمل نفسه ودافعية الإنجاز علاقة طردية. هي أنه كلما كانت دافعية الإنجاز عالية كان الرضا عن العمل نفسه عالياً، وأشار ذلك لدافعية الإنجاز لدى المشرف.

6.25 مناقشة نتيجة الفرض

إن ارتباط دافعية الإنجاز بالرضا عن العمل نفسه بعلاقة طردية نتيجة موضوعية وغير مستغربة. فالأفراد الراضون منهم لديهم دافعية للإنجاز تنعكس إيجاباً على نوعية الإستجابة لتحديات العمل الذي بين أيديهم.

وتفارق كل من أليزا وكاترين (56:1999) بين ظروف العمل الفيزيائية والعمل نفسه قائلتين بأن ظروف العمل الفيزيائية الجيدة تؤثر في تهيئة جو أفضل للإنتاج، لكن ظروف العمل الجيدة لا تجعل العمل في حد ذاته جيداً. وقد اتضح في الآونة الأخيرة أن محتوى العمل ومضمونه من العوامل المهمة في خلق الرضا. وتضيف ليزا وكاترين المذكورتان أنفاً أن خصائص الوظيفة وما تتضمنها من مزاج لدى الفرد عند إحساسه بالأهمية يشعره بالاعتزاز بالنفس. وبالتالي يزيد من دافعيته للإنجاز، ويقبل عنصر التحدي الموجود في الصعوبات بنوع من الحماس، فيؤدي ذلك إلى تخطي العقبات، الذي يرفع من تقديره لذاته، ويبعد عنه الإحباط الذي يتسبب في خفض دافعية الإنجاز.

فالعمل الذي يستثير التحدي في الفرد تنحشد له دافعية الإنجاز التي تعمل على إنجازه، وتعمل بنسبة الماكينزمات النفسية التي تترتب على النجاح، مثل ارتفاع تقدير

الذات فتطبق الذات المثالية مع الذات الواقعية. ويأمل الفرد تخطي عقبات جديدة فترتفع لديه دافعية الإنجاز.

من خلال ملاحظة الباحثة الميدانية، وهي ملاحظة بالمشاركة ومن خلال مقابلتها مع المشرفين الأكاديميين، اتضح لها أنهم يعتبرون مهنة الإشراف الأكاديمي مهنة منظمة ومحددة وتستوعب جميع المعلومات والمبادئ التي تمت دراستها في المرحلة الجامعية وخاصة طلاب كلية التربية. فالوظيفة من وجهة نظرهم بها ثراء. الأمر الذي يزيد ويتفق مع مفهوم ثراء الوظيفة الذي ذكره الباز (182:2002) قائلاً إنه يقصد بثراء الوظيفة تحسينها بأن تجعل عناصر المحافظة على الاستمرار عميقة وثابتة في حين تزداد عناصر الدافعية.

ومن خلال الجدول أعلاه يتضح عدم وجود علاقة بين العلاقة مع الزملاء ودافعية الإنجاز. وهذه نتيجة مقبولة وطبيعية. فإن العلاقات الاجتماعية الجيدة أو السيئة لا تؤثر في دافعية الإنجاز خاصة إذا كانت هذه العلاقات في مجال العمل ومن خلاله.

26. موجز الدراسة والتوصيات

تناول هذا البحث الرضا المهني لدى المشرفين الأكاديميين بجامعة السودان المفتوحة وعلاقته بدافعية الإنجاز.

وقد هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على العلاقة بين دافعية الإنجاز والرضا الوظيفي (المهني) لهذه الفئة والمدى الذي يجدون أنفسهم في الوظائف المشار إليها والعلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الديموغرافية.

قدمت الباحثة لبحثها بمقدمة منهجية اشتملت على مشكلة الدراسة وهدفها وأهميتها وصاغت أسئلتها وأجابت عليها بفرضيات احتملت أن تكون إجابات على الأسئلة في انتظار التحقيق.

في القسم الثاني قدمت الباحثة الإطار النظري لدراستها، حيث عرفت المفاهيم الأساسية والمتغيرات وذلك بتناول مفهوم الرضا المهني وتعريفه وأهم العوامل المؤثرة فيه وتطرقت لدافعية الإنجاز ومهنة الإشراف الأكاديمي بإعتبارها رابطة بين متغيرات الدراسة.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها سيادة الرضا الوظيفي ولكن ليس على جميع أبعاد المقياس، حيث كان الرضا في المجالات الآتية: الرضا عن العمل نفسه، العلاقة مع الزملاء. أما المجالات التي لم يتحقق منها المقياس رضا بعد هي الرواتب، والمكافآت، والمزايا الأخرى، والاستقرار الوظيفي، والنمو، والتقدم الوظيفي. أما فيما يخص العلاقة بين بُعد الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز فوجدت الباحثة أنه كلما زادت نسبة الرضا الوظيفي كانت دافعية الإنجاز عالية. ولم تسفر الدراسة عن وجود علاقة بين عمر المشرف والرضا المهني.

27. توصيات الدراسة

ترتيباً على النتائج التي خرجت بها الدراسة والتي أشارت إلى عمق رضا هذه الشريحة عن مهنتها وخاصة في بُعد الرضا عن العمل نفسه فإن الباحثة توصي بإشراك المشرفين الأكاديميين في أعمال الوظيفة من حيث التخطيط والبرمجة ووضع مناهج العمل ووضع التعيينات والامتحانات حيث أشار بُعد الرضا عن الإدارة إلى تدنٍ بالنسبة للأبعاد الأخرى.

كما توصي الباحثة بزيادة المكافآت والحوافز وصرف استحقاقات المشرفين الأكاديميين أولاً بأول، لأن ذلك سيؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي في هذا المجال، كما يزيد من الرضا في بُعد الاستقرار الوظيفي.

المصادر والمراجع

إليزا وكاترين

1999 أثر تفاعل مستوى دافع الإنجاز مع الذكاء والجنس، ترجمة سيد أحمد طه، القاهرة: دار النشر للجامعات.

الباز، جمال محمد قاسم

2002 "التعريف بالإنترنت والوسائل الإلكترونية المختلفة واستخداماتها في العملية التعليمية وتكنولوجيا التعليم". ندوة مدرسة المستقبل، كلية التربية، جامعة الملك سعود. 16-17 شعبان 1423هـ، الرياض.

بدر، حامد أحمد

- 1983 السلوك التنظيمي. الكويت: دار القلم.
البياتي، مارب محمد حسين
- 1991 الرضا عن العمل بين إرشاد المرشحات والباحثات الاجتماعيات في مراكز إرشاد المرأة
الريفية في العراق. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، جامعة الزقازيق.
جلال، عبدالفتاح أحمد وآخرون
- 1996 الجامعة العربية المفتوحة، الاحتياجات وآليات التنفيذ.
حسن، السيد محمد أبوهاشم
- 1423هـ "أدوار المعلم بين الواقع والمأمول في مدرسة المستقبل: رؤية تربوية"، ندوة مدرسة
المستقبل، كلية التربية، جامعة الملك سعود في الفترة من 16-17 شعبان 1423هـ.
الرياض.
- حليبي، فائقة سعيد
- 1419هـ نظام إداري مقترح لتعليم جامعي عن بعد في المملكة العربية السعودية في ضوء
بعض الخبرات المعاصرة. رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية التربية، جامعة عين
شمس، القاهرة.
- الخطيب، محمد شحاتة
- 1989 "التعليم المفتوح"، المجلة العربية للتربية 1/9.
- خليل، معتصم
- 1996 الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أم درمان الإسلامية. رسالة ماجستير
غير منشورة. كلية التربية، جامعة أم درمان الإسلامية.
- دسوقي، كمال محمد
- 1973 دراسات في المجتمع السوداني. بيروت: دار الاتحاد العربي للطباعة.
- دي سيزار، أندرو
- 1991 السلوك التنظيمي والأداء. ترجمة جعفر أبوالقاسم، معهد الإدارة العامة السعودية.
راجح، أحمد عزت
- 1970 أصول علم النفس. الإسكندرية: المكتب المصري الحديث.
- 1987 علم النفس الصناعي. القاهرة: دار الكتب الجامعية.
- الريبيعي، السيد محمود وآخرون

- 2004 التعليم عن بعد وتقنياته في الألفية الثالثة. ط1. سالم، أحمد وسرايا عادل
- 2003 منظومة تكنولوجيا التعليم. الرياض: مكتبة الرشد. السباعي، زهير أحمد
- 1419 هـ "التعليم المفتوح اتجاه عالمي". المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم. الندوة الدولية للتعليم عن بعد. 28 رجب - 02 شعبان 1419 هـ. سليمان، سعيد أحمد
- 1983 الجامعة المفتوحة كصيغة مقترحة لتعليم الكبار في مصر، دراسة تحليلية. رسالة دكتوراة غير منشورة. كلية التربية، جامعة الإسكندرية. سيد، عبدالحميد مرسي
- 1962 سيكولوجية المهن. دار النهضة العربية. السيد، فؤاد النهي
- 1983 الأسس النفسية للنمو. ط 3. القاهرة: دار الفكر العربي.
- 1985 الجداول الإحصائية لعلم النفس والعلوم الأخرى. ط 1. القاهرة: دار الفكر العربي. طه، فراج عبدالقادر
- 1980 سيكولوجية الشخصية المعوقة للإنتاج. ط 1. القاهرة: مكتبة الخانجي. الصافي، نعمات على
- 2001 الرضا الوظيفي والتوافق النفسي والاجتماعي لدى العاملين بالجامعات. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، جامعة أفريقيا العالمية. عبدالسميع، مصطفى
- 1421 هـ التعليم المفتوح، إطلالة واقعية وآفاق مستقبلية. عبدالفتاح، كاميليا
- 1984 سيكولوجية المرأة العاملة. ط 1. بيروت: دار النهضة العربية. عثمان، عبدالرحمن أحمد
- 1999 الحاجات النفسية للطالبة الجامعية. رسالة دكتوراة. جامعة أفريقيا العالمية.
- 2005 علم نفس النمو. الخرطوم: جامعة أفريقيا العالمية. العدوان، ياسر وعبدالحميد أحمد

- 1995 الرضا الوظيفي في أجهزة الإدارة العامة في الأردن وأبحاث اليرموك. اليرموك:
منشورات جامعة اليرموك المجلد الحادي عشر العدد الأول.
العديلي، ناصر
- 1995 رضا معلمي مرحلة الأساس بوكالة الغوث بالأردن. المملكة العربية السعودية: جامعة
الملك سعود.
علي، فضل محمد
- 2006 فعالية برنامج إرشادي لرفع دافعية الإنتاج.
العمرى، خالد
- 1991 مستوى الرضا الوظيفي لمديري المدارس في الأردن وعلاقته ببعض خصائصهم.
مؤتة للبحوث وللدراسات. الأردن، جامعة مؤتة، المجلد السابع العدد الثامن.
عوض، عباس محمود
- 1976 دراسات في علم النفس الصناعي. الإسكندرية: الهيئة المصرية للكتاب.
- 1989 دراسات في علم النفس الصناعي والمهني. ط 1. الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
العيصوي، عبدالرحمن محمد
- علم النفس والإنتاج. الاسكندرية: منشأة المعارف.
فتحي، مصطفى الزيات
- 1996 دافعية الإنجاز لدى ذوي الإفراط وذوي التفريط التحصيلي من طلاب المرحلة
الثانوية. مركز البحوث التربوية والنفسية، جامعة أم القرى.
فرح، عبدالقادر طه
- 1980 سيكولوجية الشخصية المعوقة للإنتاج. القاهرة: مكتبة الخانجي.
فهمي، مصطفى
- 1965 مجالات علم النفس. ج 1، القاهرة: مكتبة مصر.
قراقره، محمد عبدالقادر
- 1987 نحو إدارة تربوية واعية. ط 1. بيروت: دار الوسام.
القوصي، عبدالعزيز
- 1990 علم النفس، أسسه وتطبيقاته التربوية. القاهرة: مكتبة النهضة المعرفية.
لبيب، محمد ومحمد منير

- 1970 تطور مفهوم دافعية الانجاز في ظل نظرية الاغراء. القاهرة: الهيئة العربية العامة للكتاب.
- لينتون، رالف
1964 الأصول الحضارية للشخصية. ترجمة عبدالرحمن اللبان، ط 1. دار اليقظة العربية. متولي، نبيل ومطربة الحلوة
- 1423هـ "مدرسة المستقبل ومسئولياتها في الحفاظ على الهوية العربية الإسلامية. دراسة تحليلية"، ندوة مدرسة المستقبل، كلية التربية جامعة الملك سعود 16- 17 شعبان 1423هـ. الرياض.
- محمد، آسيا عبدالقادر
2001 الرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين. الخرطوم: جامعة أفريقيا العالمية.
- 2002 مستوى الطموح وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مشرفات الرياض ومشرفات الداخليات بولاية الخرطوم. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، جامعة أفريقيا العالمية. مراد، يوسف
- 1956 ميادين علم النفس. النظرية والتطبيقية. ط 1. المجلد الثاني. الإسكندرية: دار المعارف.
- الملحي، حلمي
1968 سيكولوجية الابتكار. ط 2. الإسكندرية: دار المعارف.