

بسم الله الرحمن الرحيم

قَالَ رَبِّ اشْرَحْ لِي صَدْرِي (٢٥) وَيَسِّرْ لِي أَمْرِي (٢٦)
وَاحْلُلْ عُقْدَةً مِّنْ لِّسَانِي (٢٧) يَفْقَهُوا قَوْلِي (٢٨)

صدق الله العظيم

(سورة طه - الآية ٢٥ - ٢٨)



Cairo University
Educational Studies Institute
Educational psychology Department

***Job satisfaction among members of the teaching
assistants, Minia university and its relation to
the Motive of achievement***

**Research presented for obtaining the Master degree of
Education psychology**

(Abstract)

Submitted By
Ahmed Kamal Abd ElHamid

Supervised By

Prof.Dr.Amean Aly Mohamed Soliman
Assistant Professor of Educational psychology
Institute of Educational Studies
Cairo University

Dr.Redha Samir Awad
Lecturer of Educational Psychology
Institute of Educational Studies
Cairo University



جامعة القاهرة
معهد الدراسات التربوية
قسم علم النفس التربوي

"الرضا الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنيا وعلاقته بدافعية الإنجاز"

رسالة مقدمة للحصول على درجة الماجستير في التربية
(تخصص علم نفس تربوي)

مقدم من

أحمد كمال عبد الحميد

إشراف

الدكتور

رضا سمير عوض

مدرس علم النفس التربوي
معهد الدراسات التربوية
جامعة القاهرة

الأستاذ الدكتور

أمين على محمد سليمان

أستاذ علم النفس التربوي المتفرغ المساعد
معهد الدراسات التربوية
جامعة القاهرة

شكر وتقدير

الحمد لله حمداً كثيراً طيباً مباركاً فيه حمداً يليق بجلال وجهك وعظيم سلطانك سبحانه لا نحصى ثناءً عليك أنت كما أثنيت على نفسك والصلاة والسلام على خير من علم وبآيات ربه هدى وعلم سيدنا محمد عليه وعلى آله وصحبه وسلم قال تعالى : قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ " سورة البقرة : آية ٣٢ ، ويقول رب العزة فى حديثه القدسي " عبدى لن تشكرنى ما لم تشكر من قدمت لك الخير على يديه " فله شكرى أولاً على ما أمدنى من العون والمثابرة لإتمام هذا العمل .

الحمد لله الذى أنعم على بأساتذة أجلاء ، لا أدري كيف أوفيهم حقهم أو أرد جزء من جميلهم أشعر أمامهم بهيبة العلم ، وسرعان ما يطمئن قلبى لروعة عطائهم الوفير ونفوسهم الكريمة، وأول من اخصه بأسمى آيات الشكر والعرفان بالجميل **الأستاذ الدكتور / أمين على محمد سليمان** أستاذ علم النفس التربوي بمعهد الدراسات التربوية جامعة القاهرة ، الذى أدين له عرفاناً واحتراماً ، فكراً وعلماً ، أدباً وخلقاً لما أحاطني به من حسن رعاية وفائق عناية وجزيل عطاء من علم واسع وخلق فاضل وعطف أبوى صادق فهو خير من أعطى فأجزل العطاء ووجه فأحسن التوجيه فحقاً نعم الأستاذ والمعلم ومهما قلت فلن أستطيع أن أوفيه حقه من الثناء والعرفان فلا أجد خيراً من أن أقول اللهم أجزيه عنى خير الجزاء ووفقه لما فيه الخير دائماً .

كما أتقدم بخالص شكرى وتقديرى إلى **أستاذتى الفاضلة الدكتورة / رضا سمير عوض** المدرس بقسم علم النفس التربوي بمعهد الدراسات التربوية جامعة القاهرة على ما قدمته لى من عون علمى صادق ومساعدة مثمرة وآراء هادفة وتوجيهات علمية بناءة أضافت لى العديد من الخبرات البحثية وكان لتشجيعها المثمر عظيم الأثر فى إثراء هذا البحث وإتمامه فلها منى كل الشكر والتقدير .
وإنه لمن دواعي فخر الباحث وإعزازه أن يتفضل بمناقشة هذا البحث **الأستاذ الدكتور / محمود عبد الحليم حامد منسى** أستاذ علم النفس التربوي بكلية التربية بدمنهور . جامعة الإسكندرية و **الدكتور / أماني سعيدة سيد إبراهيم** الأستاذ المساعد بقسم علم النفس التربوي على تفضلهما بقبول مناقشة البحث .

وعرفاناً بالجميل يتقدم الباحث بالشكر إلى **الأستاذ الدكتور / جابر عبد الحميد** على مساعدته للباحث وما أعطاه للباحث من فكر وعلم وجهد، فقد كان الباعث الأول للوصول إلى موضوع البحث الحالي. فله كل الشكر والتقدير وجزاه الله خير الجزاء على جميل صنعه .

وأقدم من الشكر ما تعجز الكلمات عن وصفه أو التعبير عنه إلى كل أساتذة قسم علم النفس بمعهد الدراسات التربوية بجامعة القاهرة أ.د/ نادية شريف ، أ.د/ عاطف العطيفي ، فلهما عظيم الشكر وفائق الاحترام لما قدموه لي من عون ومساعدة في إثراء البحث .

كما أتقدم بكل الشكر والتقدير إلى جميع السادة الأساتذة والمدرسين بقسم علم النفس والصحة النفسية بكلية التربية جامعة المنيا على ما قدموه لي من علم وجهد في هذا البحث ، كما أتقدم بوافر الشكر والتقدير إلى زملائي وكل من عاونوني بالفكر والرأى في إتمام هذا العمل .

وكذلك لا يفوتني في هذا المقام أن أتقدم بخالص الشكر والعرفان بالجميل إلى أصل كل حق وسبب وجودي ودعامتي في الحياة وسندي بعد الله تعالى إلى من أخفض لهما جناح الذل من الرحمة إلى أبى رحمه الله وأسكنه فسيح جناته وإلى أُمي أعزها الله بالصحة والعافية لتحملها عناء التربية فلولاها ما كنت وما كان هذا العمل ، شكر الله لهما وأعانني على برهما .

وأخص بعظيم شكري وتقديري واحترامي إلى زوجتي وأبنائي وإخوتي وكل من ساعدني وقدم لي العطاء مما كان له عظيم الأثر في تشجيعي على بذل المزيد من الجهد لإخراج هذا العمل بصورته الحالية .

وأخيراً إن كنت وفقت فمن الله وأن أخطأت فحسبى أنني بشر ، اللهم أجعل هذا العمل خالصاً لوجهك الكريم ، وأرزقني الشكر على ما أصبت فيه ، فإنه من فضلك وتوفيقك، وامنحني العفو فيما أخطأت لأنه من ضعفى فما الكمال إلا لله رب العالمين .

الباحث

فهرس المحتويات

المحتويات	رقم الصفحة
عنوان البحث	أ
آية قرآنية	ب
شكر وتقدير	ج - د
فهرس المحتويات	هـ - ك
الفصل الأول : المشكلة وأهميتها	١ - ١٣
مقدمة الدراسة	٢ - ٦
مشكلة الدراسة	٦ - ٨
تساؤلات الدراسة	٨
أهداف الدراسة	٩
أهمية الدراسة	١٠
حدود الدراسة	١١
مصطلحات الدراسة	١١ - ١٣
الفصل الثاني : الإطار النظري	١٤ - ٦٣
أولاً : الرضا الوظيفي	١٥ - ٢٤
أ - النظريات المفسرة للرضا الوظيفي	٢٤ - ٣٥
ب- العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي - وأسس تصنيفها	٣٥ - ٣٦
ج - بناء الرضا الوظيفي	٣٦ - ٣٩
د- عوامل عدم الرضا	٣٩ - ٤١
ثانياً : دافعية الإنجاز	٤١
أ- الدافعية	٤١ - ٤٣
ب- تعريف لمفهوم دافعية الإنجاز	٤٣ - ٤٩
ج- تعريف الدافع للإنجاز الأكاديمي	٥٠ - ٥٣
د - أبعاد الدافع للإنجاز الأكاديمي	٥٣ - ٥٦
هـ- سمات أصحاب الدافع القوي للإنجاز	٥٦ - ٥٧
و- سمات أصحاب الدافع للإنجاز المنخفض	٥٧ - ٥٨

المحتويات	رقم الصفحة
ز - بيئة العمل والعوامل الدافعة للعمل	٥٨ - ٦١
ثالثاً : العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز	٦١ - ٦٣
الفصل الثالث : الدراسات السابقة وفروض الدراسة	٦٤ - ٨١
أولاً : دراسات سابقة	٦٥
أ - دراسات تناولت الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات	٦٥ - ٧٥
ب- الدراسات التي تناولت دافعية الإنجاز وعلاقته ببعض المتغيرات	٧٥ - ٧٧
ج- دراسات تناولت العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز	٧٨ - ٨٠
ثانياً : فروض الدراسة	٨١
الفصل الرابع : منهج الدراسة وإجراءاتها	٨٢ - ١١١
أولاً : منهج الدراسة	٨٣
ثانياً : مجتمع الدراسة	٨٣ - ٨٤
ثالثاً : عينة الدراسة الاستطلاعية	٨٥
رابعاً : عينة الدراسة الأساسية	٨٥ - ٨٦
خامساً : أدوات الدراسة	٨٦ - ١١٠
أ- مقياس الرضا الوظيفي	٨٧ - ٩٨
ب- مقياس دافعية الإنجاز	٩٩ - ١١٠
سادساً : إجراءات الدراسة	١١١
سابعاً : الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة	١١١
الفصل الخامس نتائج الدراسة وتفسيرها	١١٢ - ١٣٩
أولاً : نتائج الدراسة و تفسيرها	١١٣ - ١٣٧
ثانياً : توصيات الدراسة	١٣٨ - ١٣٩
ثالثاً : البحوث المقترحة	١٣٩
قائمة المراجع	١٤٠ - ١٥٤
أولاً : المراجع العربية	١٤١ - ١٥١
ثانياً : المراجع الأجنبية	١٥١ - ١٥٤
ثانياً : مراجع شبكة المعلومات الدولية	١٥٤
ملاحق الدراسة	١٥٥ - ١٧٧
ملخص الدراسة	١٧٨ - ١٨٤
ملخص البحث باللغة العربية	١٧٩ - ١٨١
ملخص البحث باللغة الانجليزية	a - c

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
٣٣ - ٣٤	النظريات المفسرة للرضا الوظيفي	١
	أعداد المعيدین والمدرسين المساعدين بالكلیات المختلفة خلال العام الجامعی ٢٠٠٩ / ٢٠١٠	٢
٨٤	توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية	٣
٨٥	توزيع عينة الدراسة الأساسية	٤
٨٦	أبعاد مقياس الرضا الوظيفي ومصادرها	٥
٨٨	أبعاد مقياس الرضا الوظيفي وعدد عباراتها وأرقامها	٦
٩٣	معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه	٧
٩٤	معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس	٨
٩٥	معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس	٩
٩٦	دلالة الفروق بين الأرباعي الأعلى والأدنى في مقياس الرضا الوظيفي بطريقة مان وتني اللابارومترية	١٠
٩٧	معاملات الثبات لمقياس الرضا الوظيفي	١١
٩٨	أبعاد مقياس الدافعية للإنجاز ومصادرها	١٢
١٠٠	أبعاد مقياس دافعية الإنجاز وعدد عباراتها وأرقامها	١٣
١٠٥	معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس دافعية الإنجاز والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه	١٤
١٠٦	معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس دافعية الإنجاز والدرجة الكلية للمقياس	١٥
١٠٧	معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد مقياس دافعية الإنجاز والدرجة الكلية للمقياس	١٦
١٠٨	دلالة الفروق بين الأرباعي الأعلى والأدنى في مقياس دافعية الإنجاز بطريقة مان وتني اللابارومترية	١٧
١٠٩		

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
١١٠	معاملات الثبات لمقياس دافعية الانجاز	١٨
١١٣	معاملات الارتباط بين الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى عينة البحث	١٩
١٢٤	دلالة الفروق بين متوسطى درجات أفراد عينة البحث فى الرضا الوظيفي فى ضوء التخصص " نظرى . عملى "	٢٠
١٢٧	الجوانب الأكثر رضا في ضوء متغيرات التخصص والدرجة العلمية والجنس	٢١
١٢٨	دلالة الفروق بين متوسطى درجات أفراد عينة البحث فى دافعية الانجاز فى ضوء التخصص " نظرى . عملى "	٢٢
١٣٠	دلالة الفروق بين متوسطى درجات أفراد عينة البحث فى الرضا الوظيفي فى ضوء الدرجة العلمية " معيد . مدرس مساعد "	٢٣
١٣١	دلالة الفروق بين متوسطى درجات أفراد عينة البحث فى دافعية الإنجاز فى ضوء الدرجة العلمية " معيد . مدرس مساعد "	٢٤
١٣٤	دلالة الفروق بين متوسطى درجات أفراد عينة البحث فى الرضا الوظيفي فى ضوء متغير الجنس " ذكور . إناث "	٢٥
١٣٦	دلالة الفروق بين متوسطى درجات أفراد عينة البحث فى دافعية الإنجاز فى ضوء متغير الجنس " ذكور . إناث "	٢٦

قائمة الأشكال

الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
١	هرم ماسلو للحاجات الإنسانية	٢٥
٢	نموذج التوقع	٢٩
٣	نموذج بورتر ولولر	٣١
٤	سلم الحاجات عند Alderfer	٣٢
٥	عوامل عدم الرضا	٤١
٦	عوامل الرضا الوظيفي	٦١
٧	رسم بياني يوضح الفروق بين متوسطى درجات أفراد عينة البحث	
	فى الرضا الوظيفي فى ضوء التخصص " نظرى . عملى "	١٢٤
٨	رسم بياني يمثل جوانب الرضا الوظيفي حسب انتشارها فى عينة	
	البحث	١٢٧
٩	رسم بياني يوضح الفروق بين متوسطى درجات أفراد عينة البحث	
	فى دافعية الانجاز فى ضوء التخصص " نظرى . عملى "	١٢٨
١٠	رسم بياني يوضح الفروق بين متوسطى درجات أفراد عينة البحث	
	فى الرضا الوظيفي فى ضوء التخصص " معيد . مدرس مساعد "	١٣٠
١١	رسم بياني يوضح الفروق بين متوسطى درجات أفراد عينة البحث	
	فى دافعية الانجاز فى ضوء التخصص " معيد . مدرس مساعد "	١٣٢
١٢	رسم بياني يوضح الفروق بين متوسطى درجات أفراد عينة البحث	
	فى الرضا الوظيفي فى ضوء متغير الجنس " ذكور . إناث "	١٣٤
١٣	رسم بياني يوضح الفروق بين متوسطى درجات أفراد عينة البحث	
	فى دافعية الانجاز فى ضوء متغير الجنس " ذكور . إناث "	١٣٦

قائمة الملحق

الملحق	عنوان الملحق	رقم الصفحة
١	استطلاع رأى السادة المحكمين على مقياس الرضا الوظيفي لدى معاونى هيئة التدريس (الصورة الأولية)	١٥٦ - ١٦٠
٢	استطلاع رأى السادة المحكمين على مقياس دافعية الإنجاز لدى معاونى هيئة التدريس (الصورة الأولية)	١٦١ - ١٦٤
٣	أسماء المحكمين على مقياسي الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى معاونى أعضاء هيئة التدريس	١٦٥
٤	نسب اتفاق المحكمين على صحة عبارات مقياس الرضا الوظيفي	١٦٦
٥	العبارات التى عدلت وأضافت على مقياس الرضا الوظيفي	١٦٧ - ١٦٨
٦	نسب اتفاق المحكمين على صحة عبارات مقياس دافعية الانجاز	١٦٩
٧	العبارات التى عدلت فى مقياس دافعية الإنجاز	١٧٠
٨	مقياس الرضا الوظيفي لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنيا (الصورة النهائية)	١٧١ - ١٧٤
٩	مقياس دافعية الإنجاز لمعاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنيا (الصورة النهائية)	١٧٥ - ١٧٧

الفصل الأول

المشكلة وأهميتها

- مقدمة الدراسة :

أن تطوير منظومة البحث العلمي في أى مؤسسة يتطلب بالدرجة الأولى الاهتمام بالتنمية البشرية أى تنمية الباحثين المشتغلين بكافة فروع العلم والمعرفة، وذلك من خلال تنمية مهاراتهم البحثية بحيث تعمل على تطوير قدراتهم على الإبداع والابتكار، وكذلك توفير فرص الاحتكاك بالمؤسسات والمدارس العلمية المتباينه في العالم، وتوفير التمويل المناسب لمشاريعهم البحثية وباختصار تذليل العديد من العقبات التى تحول دون التقدم والتفوق وذلك بهدف تحقيق أهداف المجتمع .

هذا، وتعد الجامعة من بين أهم مؤسسات المجتمع، ولا سيما في ظل النظرة إلى التعليم بوصفه استثماراً وليس مجرد خدمة تقدم للأفراد فحسب. ولا يخفى على أحد أن التعليم بصفة عامة والجامعي منه بصفة خاصة له بالغ الأثر الإيجابي في التنمية بمختلف جوانبها وكافة مستوياتها. ولهذا بات من الضروري القيام بمراجعة مستمرة لمنظومة التعليم الجامعي، ولاسيما لمخرجاته التي تؤثر في المجتمع والعوامل التي تتأثر بها هذه المخرجات، ومن بينها بالدرجة الأولى المسئولون عن تقديم الخدمات التعليمية والبحثية في المستقبل ألا وهم معاونو أعضاء هيئة التدريس.

ويعد معاونو أعضاء هيئة التدريس من العوامل الأساسية لنجاح الجامعة في تحقيق وظائفها حيث يعدون على قدر من الأهمية بين جوانب العنصر البشري في الجامعة فرغم التطوير والتعقيد في رسالة الجامعة ومهامها، يظل معاونو أعضاء هيئة التدريس - بوصفهم نواة أعضاء هيئة التدريس ببحوثهم وتميزهم العلمي - حجر الزاوية لرسالة الجامعة ومناطقاً لما تقوم به من أنشطة في المستقبل. (محمد المصيلحي ، ٢٠٠٣) (٨٤ : ٨٠ - ٨٣)

ويعد قيام معاوني أعضاء هيئة التدريس بأدوارهم المنوطة بهم في سياق وظائف الجامعة أمراً مرتبطاً ومحكوماً ببعض المحددات من أهمها رضاه عن مهنته إذ أن الرضا له دوره الفعال في مدى إنجاز المعيد أو المدرس المساعد وتحقيقه لتلك الأدوار من جانب ، وضمان بقاء النخبة الجيدة منهم

في مهنتهم بما يضمن بقاء الجامعة واستمراريتها في القيام بمهامها في المستقبل من جانب آخر. ويشير إلى ذلك ما توصلت إليه نتائج دراسة (C. Travers , Sep, 1990) (123 : 45- 40) والتي تشير احتمالية انسحاب بعض من الهيئة المعاونة (المعيدون والمدرسين المساعدون) من عملهم ، الأمر الذي يهدد بقاء الجامعة ذاتها، فقد أظهرت نتائج كثيرة من الدراسات أن نسبة تتراوح بين (٢٤ % - ٢٧ %) من المعلمين لا يفضلون البقاء في مهنة التعليم، وأن نسبة كبيرة من المعلمين لديهم نية في ترك مهنتهم في غضون سنوات.

وتأسيساً على النسبة سالفة الذكر، فإن الأمر يشكل مؤشراً محبطاً إن انتقلت عدوى ترك المهنة إلى فئة معاوني أعضاء هيئة التدريس ، ولا سيما إذا وُضع في الاعتبار أهمية ما يقومون به من عمل وكما ونوع المهام الملقاة على عاتقهم من ناحية، وقلة ما يقدم لهم من مميزات في بعض التخصصات كالصيدلة والهندسة إذا ما قورنت بزملائهم الذين يعملون خارج الجامعة من ناحية أخرى.

وغني عن كل بيان أن الاهتمام المتزايد بالرضا الوظيفي يرجع إلى الاهتمام التراكمي في بلدان عديدة بجودة الحياة وبالتالي فإن الرضا الوظيفي يمكن أن يُزيد من جودة الحياة بينما يؤثر عدم الرضا الوظيفي بشكل سلبي في سعادة الفرد في العمل والمنزل وعليه فإنه من أهم أسباب الاستمرار في الاهتمام بالدراسات في مجال الرضا الوظيفي الرغبة في تحسين جودة الحياة ككل، ومن ثم فهي رغبة مستمرة باستمرار الحياة، لأن الرضا الوظيفي يسهم في الرضا الكلي بالحياة. ويُستفاد مما سبق أنه ينبغي الاهتمام بمعاوني أعضاء هيئة التدريس وصقلهم لأنهم الفئة المميزة من آلاف طلاب الجامعة من ناحية وهم الثروة الحقيقية لأي أمة وهم مصدر الحضارة لديها، وأعضاء هيئة تدريس الجامعة في المستقبل من ناحية أخرى ، ولا يخفى على أحد اليوم أن الصراع الدولي وحروب المستقبل لن يحسمها إلا الدولة التي تمتلك عقول مبدعة وخبرات مميزة . كذلك فإن عوامل التقدم الاقتصادي في المستقبل وخامات التجارة في المستقبل هي المعلومات والمهارات التي تمتلكها هذه الفئة . لذا يجب أن ينظر إليهم نظرة خاصة تُراعي تكوينهم العلمي ودورهم التربوي.

(ابراهيم السمدوني ، ٢٠٠٥) (٢ : ١٥٢ - ١٥٤)

هذا ولقد تسابق باحثون وكُتّاب في رصد ظاهرة الرضا الوظيفي وأثره في الدافعية للإنجاز، فلقد توصلت دراسة دريسدال (Maureen, T. B. Drysdale , 2002) (146 : 4084) إلى أن

المشرفين أكثر رضا عن العلاقة الإشرافية بينهم وبين طلابهم، وأن الطلاب الذكور أكثر رضا عن مشرفيهم ومعرفتهم بموضوع الدراسة عن أقرانهم، كما توصلت دراسة (جمال مصطفى محمد ، ٢٠٠٤ : ٢٥ : ٨٠ - ٩٠) إلى أن أقل الأدوار ممارسة من المشرفين تجاه طلابهم المساهمة في حل المشكلات المالية، والاهتمام بالنواحي الاجتماعية لديهم، والتواصل معهم باستخدام الوسائل الحديثة.

ويشير المشرفون إلى مجموعة من الصعوبات التي تواجه الباحثين بالدراسات العليا (ومنهم أعضاء الهيئة المعاونة) وكان من أهمها تمثيلاً لا حصرًا: ضعف امتلاك الباحثين لقدرٍ مناسبٍ من الدافعية لمتابعة عمليات الدراسة، وتصلبهم وعنادهم فيما يتعلق بعملية الدراسة بسبب ثقتهم الزائدة بأنفسهم، وفضلاً عن المشكلات المتعلقة بالنواحي الاجتماعية لحياة الطالب مثل : الصحة والنواحي المالية والأسرية والتي قد تعوق الطالب عن مواصلة تقدمه العلمي، كما أشار المشرفون إلى أهمية النواحي الاجتماعية والوجدانية للباحث وأنها جزء حيوي لتكوين علاقة إشرافية مهنية سليمة وصحيحة تؤدي بدورها إلى زيادة فرصة الطالب لإتمام دراسته.

لقد ثبت أن للخبرة دور أساسي في الرضا الوظيفي للفرد، فقد توصلت دراسة (Tuntufye, S, Mwamaenda, 1998) (161 : 139-142) والتي أجريت للتحقق من مدى الرضا الوظيفي والأمان داخل الجامعة وعلاقتها بالخبرة التدريسية، إلى أن الذين يتمتعون بخبرة كبيرة يرضون وظيفياً أكثر من أقرانهم ذو الخبرة الأقل وفقاً للعينة التي شملتها الدراسة سائلة الذكر .

وقد أشارت بعض الدراسات أن للضوابط والقيم الخلقية السائدة علاقة بالرضا الوظيفي، مثل دراسة (Linda , Evans, 1997) (143 : 831-845) ، والتي أجريت للتعرف على أخلاقيات المعلمين وعلاقتها بالرضا الوظيفي، على أهمية الجانب الخُلقي في علاقته بالرضا الوظيفي وتحديد العوامل المؤثرة فيه مثل القيادة والتوجهات المهنية للأفراد ، والتوقعات الحقيقية كمحددات للرضا الوظيفي.

على صعيد آخر، يرى عدد كبير من علماء النفس أن حاجة الفرد للإنجاز وحاجته إلى تحقيق ذاته يمثلان أعلى الحاجات الاجتماعية والتي يسعى الإنسان إلى تحقيقها (محمد بني يونس، ٢٠٠٦) (٩٠ : ١٢٥-١٢٠) كما أن دافعية الفرد للإنجاز تعكس جانباً مهماً من جوانب نسقه النفسي وكذلك طبيعة التوجهات الاجتماعية التي تحكمه في الحياة، كما تعكس في الوقت نفسه مدى إحساسه بالرضا من عدمه في ضوء قدراته على توظيف هذه الدافعية (محي الدين حسين ، ١٩٨٨) (٩٤ : ٩٠-٩٥)

ولا يخفى على أحد أن دافعية الإنجاز تمثل أحد الجوانب المهمة في منظومة الدوافع الإنسانية والتي تعتبر عاملاً أساسياً في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه، وفي إدراكه للمواقف فضلاً عن مساعدته في فهم وتفسير سلوك المحيطين به (عبد اللطيف خليفه ، ٢٠٠٠) (٥٩ : ٦٢ - ٦٧) كما أنها تعد مكوناً مهماً في سعي الفرد تجاه تحقيق ذاته وتوكيدها، حيث يشعر الفرد بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه، وفيما يحققه من أهداف، وفيما يسعى إليه من أسلوب حياة أفضل ومستويات أفضل لوجوده الإنساني. (إبراهيم قشقوش ، طلعت منصور ، ١٩٧٩) (٣ : ١٢٠ - ١٣٠)

ويعتبر مصطلح "دافعية الإنجاز" من المصطلحات التي كثرَ الاهتمام بها في الدراسات الحديثة، فهي تؤثر في تحديد مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات والأنشطة التي يواجهها، وخاصة المجال التعليمي، كما أن هذا المصطلح يتضمن أنواعاً وأنماطاً متباينة في السلوك، لذا اتسع الاهتمام به ليشمل دراسة علاقته بمتغيرات اجتماعية وتربوية ونفسية، ومحاولة التعرف على العوامل التي تسهم بشكل كبير في تفسير التباين في دافعية الإنجاز بين الأفراد . (محمد معجب الحامد ، ١٩٩٦) (٩١ : ١٣٢ - ١٤٩)

كما أشارت بعض الدراسات أن من كان ذا دافع قوي للإنجاز يتعلم الاستجابات بصورة أسرع وأفضل من أصحاب الدافع المنخفض للإنجاز . ورغم ذلك لا يمكن الدفع بأن الأفراد أصحاب الدافع القوي للإنجاز يكون أدائهم أفضل بطريقة تلقائية في كل الأعمال، فإنهم قد لا يتفوقون في الأعمال المملة الروتينية التي لا تتطلب على شيء من التحدي، لذلك كان من اللازم أن يستثار الدافع للإنجاز عندهم (ادوارد ج . موارى ، ١٩٨٨) (٩ : ٢٤ - ٢٨)

ويقترض (Mc Clelland, D, 1985) (147 : 100 - 95) أن الأفراد يختلفون فيما بينهم من حيث سعيهم نحو تحقيق الإنجاز، فمنهم من يحقق الإنجاز بدافع الإنجاز نفسه، ومنهم من يحققه بدافع تجنب الفشل المصاحب لعدم الإنجاز، لذلك يختلف الأفراد بتوجهاتهم، فهم إما متوجهون نحو دافع النجاح والإنجاز، وإما متوجهون بدرجة عالية نحو تجنب الفشل والقلق المصاحب لعدم الإنجاز .

وتتأثر دافعية الإنجاز بالعديد من المتغيرات كالمتغيرات الاجتماعية والأسرية والنفسية الخاصة بالمتعلم نفسه، ونظراً لكثرة هذه المتغيرات وتداخلها، فقد لجأ الباحثون إلى دراسة واحدة أو بعض من