

الرضا الوظيفي لأساتذة الجامعات

"دراسة تطبيقية على عينة من أساتذة الجامعات السودانية"

الأستاذ المساعد الدكتور

هالة عبد الله أحمد

أستاذ مشارك دكتور

نادية إبراهيم أحمد علي

جامعة أم درمان الإسلامية - جمهورية السودان

المقدمة:

الرضا الوظيفي مسألة مهمة بالنسبة للفرد فرضا الفرد عن مهنته يعتبر الأساسي لتحقيق توافقه النفسي والاجتماعي لأنه يرتبط بالنجاح في العمل والنجاح في العمل هو المعيار الموضوعي الذي يقوم على أساسه تقييم المجتمع لأفراده كما أنه يمكن ان يكون مؤشرا لنجاح الفرد في مختلف حياته، كما يؤثر رضا الفرد عن مهنته تأثيرا كبيرا على مدى كفاءته في العمل وحرصه عليه كما يزداد جهد الفرد في عمله بازدياد رضاه عن بيئته وحافزه فمقدار ما يوفره العمل للفرد من اشباع لحاجاته ودوافعه يكون الناتج من النجاح لهذا العمل ايجابيا، فالأستاذ الجامعي يعتبر من صفوف المجتمع فالرضا الوظيفي أو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح أو السعادة لإشباع حاجاته من المهنة "التدريس" أو محتوى الوظيفة وبيئة العمل مع الثقة والولاء والانتماء للعمل ومع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية. ويلاحظ في الآونة الأخيرة كثرة هجرة الاساتذة الجامعيين الى دول الخليج العربي هربا من ضغوط الحياة وعدم الشعور بالرضا ولتحقيق الطموحات الشخصية.

هدف البحث:

يهدف البحث الى التعرف على مدى اشباع حاجيات الاستاذ الجامعي التي تسبب له الرضا الوظيفي.

كما يهدف الى الغاء الضوء على احدى المشكلات الرئيسية والسبب في هجرة الأدمغة في السودان.

كما يهدف الى معرفة أسباب هجرة الاستاذ الجامعي.

مشكلة البحث:

تتلخص مشكلة البحث في السؤال المحدد هل بيئة العمل تحقق للأستاذ الجامعي قدرا من الرضا الوظيفي وهل ما يتحقق له يساعده في رفع سقف طموحاته العلمية والعملية.

تساؤلات البحث:

- ١- ما هو الرضا الوظيفي
- ٢- كيف يتحقق الرضا للأستاذ الجامعي
- ٣- ما هي الأسس العلمية والعملية التي بمقتضاها يمكن ان يستقر الأستاذ الجامعي ويكون حافزا له للإنتاج.
- ٤- الى أي مدى يمكن للجامعات ان تساعد في تحقيق الرضا الوظيفي للأستاذ
- ٥- كيف يمكن استقطاب الاستاذ الجامعي داخليا "أي الحد من الهجرة"
- ٦- ما هي انسب الحلول لإيقاف نزيف الهجرة

المنهج المستخدم:

تم استخدام المنهج الوصفي باستخدام أداة الاستبانة والمقابلة والملاحظة كما تكونت عينة البحث من عدد ثلاثين استاذًا جامعيًا من مختلف الجامعات السودانية وهي عينة عشوائية بسيطة.

ما هو الرضا الوظيفي؟

الرضا من الصفات الثابتة في كتاب الله سبحانه وتعالى وسنة نبيه قال تعالى ﴿مَرْضَىٰ اللَّهُ عَنْهُ وَمَرْضَا عَنْهُ﴾ وقال النبي ﷺ اللهم اني اعوذ برضاك من سخطك كما جاء في الحديث النبوي الشريف من سعادة المرء استخارته ربه بما في ومن شقاء المرء تركه الاستخارة وعدم رضاه بعد القضاء وقوله ﷺ من رضى من الله تعالى بالقليل من الرزق رضى الله تعالى عنه بالقليل من العمل ورضا العبد ان لا يكره ما يجري به قضاءؤه ورضا الله عن العبد هو ان يراه مؤتمرا لأمره ومتنهيًا عن نهيه^(١) هذا هو معنى الرضا في الإسلام. الرضا الذي نحن بصددده في هذا البحث وهو الرضا الوظيفي أي الشعور النفسي بالقناعة والارتياح أو

السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات من العمل نفسه وايضا يتم ذلك مع بيئة سليمة مع الثقة والولاء والانتماء للعمل أو الوظيفة، ايضا يعتبر الرضا هو تعبير العاملين تجاه اعمالهم بكل مشاعرهم وهذه المشاعر تعتمد على بعدين اساسين هما:

أ. ما يعتقد العاملون بان العمل يتجه بهم الى ما هو كائن.

ب. ما يتطلع العاملون الى تحقيقه من وظائفهم^(٢).

ومما لاشك فيه ان العمل يشكل جزءاً كبيراً من حياة الناس واهتماماتهم في كافة المستويات كما أنه يشغل وقتاً كبيراً من يوم الانسان وهناك ظروف محيطه بهذا العمل تؤثر في انطباعات الانسان حول عمله وتحدد بالتالي رغباته واقتناعاته بما يؤديه من عمل ولذلك أثر في مستوى ادائه ونتاجه وبالتالي ينطلق سلوك الفرد وتتأثر استجابته ببيئة النفسية التي تشكل بفعل المؤثرات الموجودة في البيئة الخارجية فالبيئة النفسية للفرد بصفة البيئة الخارجية المحيطة به والفرد وبيئته في حالة ديناميكية مستمرة فيئة العمل تعتبر من اهم البيئات التي يرتادها الفرد واكثرها حساسية لما يدور في البيئات الأخرى^(٣).

إن تأثير المناخ التنظيمي والنفسي وجو العمل يؤثر على اداء الفرد وبالتالي مع مستوى الرضا فزيادة معدلات الغياب عن العمل والتأخر دلالة على عدم الرضا فكلما تحسن المناخ التنظيمي كلما تحسن العمل وانخفضت معدلات الغياب. اذن كلما كانت البيئة مهيأة للفرد كلما كان الانتاج اوفر وكان الاداء احسن لان المناخ الجيد يساعد في زيادة الاسترخاء النفسي وبالتالي رفع القدرة الانتاجية في العمل. ان الرضا الوظيفي هو استجابة شعورية لظروف العمل الجسمانية ومتطلباته التنظيمية وكذلك الراتب والاجر الذي يتقاضاه العاملون فالخوافز الاقتصادية هي المسئولة عن تحقيق الرضا الوظيفي للأفراد العاملين بغض النظر عن مواقعهم في التنظيم أيضا هنالك من يعتقد ان الرضا الوظيفي يتحقق أو يعنى بأهمية العلاقات الانسانية والمسؤولين في العمل ودورهم في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين أي ان الوظيفة تعنى انها مجدية وتحقق الشعور بالسعادة وتتطابق مع حاجات الانسان الاساسية^(٢) يرى الدكتور حامد احمد بدر ان الرضا عن العمل هو السعادة التي تتحقق عن طريق العمل حيث ان السعادة يصعب قياسها لذلك يكمن القول ان الرضا عن العمل هو درجة اشباع حاجات الفرد عن العمل أو نتيجة للعمل مثل الحاجات الفسيولوجية،

الامن الصداقة احترام الذات وغيرها ويحقق العمل هذا الاشباع عن طريق الأجر وظروف العمل ومجموعاته والمنافع المادية والترقيات والاشراف والاعتراف بواسطة الآخرين^(٤) ترى الباحثة ان الرضا الوظيفي يؤدي الى ترقية الاداء وان المزاج النفسي للعامل يؤثر تأثيرا كبيرا على أدائه ثم قدرته على اشباع احتياجاته التي يتطلع اليها لذلك يتلخص الرضا الوظيفي في جانبين اثنين أولهما الاشباع المادي من حوافز وترقيات وغيرها والآخر تهيئة المناخ الملائم للعمل وجماعات الرفاق فهذان العاملان يؤديان الى الشعور بالانجاز وادراك العامل لقيمة عمله نتيجة لاتقانه العمل كذلك المساواة والعدالة في معاملة الفرد في المؤسسة حسب تسلسله الوظيفي حيث ان المحور الرئيسي لجهود العمل والرضا عنه هو درجة العدالة والمساواة وتتنضح هذه النقطة عندما يشعر الموظفون ان مكافئات المؤسسة كالرواتب والاعتراف والتقدير والمناصب العليا موزعة بالتساوي وفقا لجدارتهم وعملهم وربط الاجر والحافز بالإنتاج والسرعة في دفع الحوافز فالفرد يبذل مجهودا كبيرا إذا توقع ان النتائج المترتبة على هذا المجهود سوف تشبع رغباته وتحقق لديه الرضا المنشود.

مؤسسات التعليم العالي ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي للأستاذ:

نبذة تعريفية عن الجامعة:

هي مؤسسة للتعليم العالي لا تهدف للربح وانما تهدف الى تقديم الخدمات التعليمية والتدريبية والبحثية وفق اساليب تعليمية متكاملة اهمها التعليم لكى تلبى متطلبات وحاجات المجتمع كما تسعى الجامعة "أي الجامعة" لزيادة الطاقة الاستيعابية للتعليم الجامعي كذلك الاسهام في خدمة المجتمع عن طريق توفير فرص التعليم والتدريب المستمر لتوفير القوى البشرية المدربة اذن الهدف الرئيسي للجامعات رسالة اولا لخدمة المجتمع وثانيا توفير مخرجات العمل ثالثا لتثقيف وتنوير وتأهيل الاجيال بعمل قاعدة بحثية متقدمة وربطها بمراكز التميز في الخارج والجامعات هي التي تقوم بدعم ومساندة وتدوير المحاور الرئيسية للعملية التعليمية والتي تكمن في عضو هيئة التدريس - الطالب - المادة العلمية - اسلوب التقييم والمكتبة وتنقسم محاور التعليم عبر الجامعات الى محور فني - محور ادارى ومالي - محور أكاديمي علمي. ويحتوى المحور الأكاديمي على الزيادة في الكليات والمعاهد والمراكز كذلك تقويم المناهج والتقويم الدراسي. هنالك محور آخر وهو المحور البحثي ويشمل البحوث والمجلات أما المحور الثالث والذي نحن بصدد الدراسة عنه وهو عضو هيئة التدريس.

الرضا الوظيفي لأساتذة الجامعات «دراسة تطبيقية على عينة من أساتذة الجامعات السودانية»....(٢٦٥)

للجامعة دور في انشاء مركز لتعزيز قدرات اعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات المحلية والعالمية أما المحور الآخر فهو محور خدمة المجتمع ويسمى بالنشاط اللا صفي * والنشاط اللا صفي أي الدعوى والثقافي والاجتماعي مثال- ادارة المناشط - المعاهد - اتحاد طلاب الجامعة وكلية تنمية المجتمع.

إن ظروف العمل في الجامعات والبيئة الجامعية إذا هيئت للعامل أو الاستاذ بطريقة مناسبة فإن الاستاذ والعامل يشعر بالرضا التام وعدم وجود الظروف المناسبة يؤدي الى التوتر النفسي وعدم الرضا لذلك نجد نجاح أي مؤسسة أكاديمية يتوقف على قدرة الادارة على خلق مناخ ملائم للعاملين فيها.

إن الجامعة تختار منسوبيها بدرجة كفاءة متساوية أي هتالك مواصفات معينة للأستاذ الجامعي تدخله في منافسة مع غيره والاختيار دائما يتم حسب تأهيل والدرجة العلمية التي يتحصل عليها لأنها شروط اساسية في الاختيار تبنى عليها الاختبارات الصحيحة لذلك نجد ان المحدد الرئيسي لجهود العمل واداءه والرضا عنه هو درجة العدالة والمساواة أو عدم العدالة والمساواة التي يدركها الفرد في وظيفته وتتضح تلك النظرية رأى العدالة والمساواة عندما يشعر المواطنون بأن مكافآت المؤسسة كالراتب، والاعتراف والتقدير موزعة بالتساوي بينهم وفقا لجدارتهم.

تعتمد فكرة العدالة على المدخلات والعوائد بالنسبة للفرد فالمدخلات تعنى جدارة الفرد مثل العمر، مستوى التعليم هنا في هذا البحث مستوى التعليم يكاد يكون متساو ولكن الاشارة الى عدد البحوث العلمية التي يقوم بها الاستاذ المهارة ثم مقدار الجهد المبذول في العمل أما العوائد فهي الجزاءات أو المكافآت التي يحصل عليها الشخص مثل الراتب والمميزات الأخرى أي الحوافز ولكي يتم تحديد ما إذا كان توزيع المكافآت للمؤسسة عادلا فان الموظف يقارن نسبة ما يحصل عليه من مكافآت مع نسبة زميله ماذا كانت المقارنة غير عادلة سوف يندفع لجعلها أكثر توازناً^(٥).

إن الرضا من الصفات الفعلية الثابتة في كتاب الله سبحانه وتعالى وسنة نبيه ﷺ قال تعالى "رضى الله عنهم ورضوا عنه" وقال النبي ﷺ اللهم انى أعوذ برضاك من سخطك كما جاء في الحديث النبوي الشريف من سعادة.

• النشاط اللا صفي هو النشاط الدعوى والثقافي والاجتماعي.

المرء استخارته ربه بما فيه ومن شقاء المرء تركه الاستخارة وعدم رضاه بعد القضاء

وقوله ﷺ من رضى من الله بالقليل من الرزق رضى الله تعالى عنه بالقليل من العمل. ورضا العبد عن الله أن لا يكره ما يجرى به قضاؤه ورضا الله عن العبد هو أن يراه مؤتمرا لأمره ومتنهيا عن نهيه^(٦) المؤمن حقا هو الرضى عن الكون والحياة وبما قسمه الله له من رزق لذلك فان رضا العاملين يجب أن يكون من منطلق الرضا بالله عز وجل وبما قسمه الله تعالى له من رزق فالرضا منزلة يصل اليها من قوى ايمانه بالله ومن اتصاله به.

فالجامعة هي مركز استعاع الاخلاق والقيم الروحية وكل جديد من الفكر والمعرفة والمنبر الذى تنطلق منه آراء المفكرين والعلماء والفلاسفة لذلك أحبطت مهنة الاستاذ الجامعي بما له من التقدير والتعظيم قل أن تحظى بها مهنة أخرى.

وظيفة الاستاذ الجامعي وخصائصه:

عمل الاستاذ الجامعي الأساسي هو التدريس وما يتصل به من لقاء الطلاب في قاعات الدراسة والتحضير للمحاضرات واعداد الامتحانات وقراءة البحوث وتسجيل الغياب وكتابة نتائج عمل طلاب وتقييمها للعميد المختص كما يتوقع منه ان يعمل على ان يحافظ طلابه على مستوى معقول من حسن السلوك والآداب في قاعة الدراسة وهو يشارك في تأديب وتهذيب طلابه اما بطريقة مباشرة باستخدام اساليب الثواب والعقاب أو بطريقة غير مباشرة وذلك بكتابة تقارير عن غيابهم للشخص عن نسبة حضور الطلاب التي تشترطها الجامعة. أما الوظيفة الثانية للأستاذ الجامعي هي البحث العلمي ونشر نتائج بحوثه كما أن على الاستاذ الجامعي ان يكون على علم بالجديد في ميدان تخصصه واسع الاطلاع كما عليه أيضا اكتشاف المواهب وقادة المستقبل والاخذ بيد هؤلاء القادة الصغار لان مستقبل أي امة يتوقف على تشجيع احسن العناصر البشرية الموجودة فيها^(٧).

خصائص الاستاذ الجامعي:

من أهم السمات التي يجب ان يتمتع بها الاستاذ الجامعي ألا وهي:

— أن يتمتع بالحيوية التي تؤهله للقيام بوظائفه المختلفة حتى يبقى روح الحماس والاقبال على العمل بين طلابه كما يجب أن يهتم بمظهره.

- ان يكون دقيقا في مواعيده حتى يعطى نموذجا لطلابه فيتعودون على الدقة في المواعيد.

- ان يتميز بالانتظام في حضوره للمحاضرات وفي الاجتماعات المختلفة.

- ان يكون واثقا من نفسه جدير بالثقة وان ينجز اعماله ومسؤولياته بجدية واهتمام وان يتميز بلباقة في حديثه أن يكون متعاوناً مع الآخرين ويجيد العمل مع الفريق ويتقبل آراء الآخرين برحابة صدر كما يتقبل النقد البناء ويناقش المواضيع برحابة صدر ويرفض التزمت ويحترم وجهات نظر الآخرين.

- أن يكون قادرا على مواجهة الآخرين سواء أكانوا طلابا أو زملاء في الجامعة أو رؤساء.

- أن يكون لديه الاصرار في البحث مكتسبا لمهارات التدريب والتفكير العلمي كما عليه ايضا أن يكون لديه تخطيط عالي الكفاءة لمحاضراته وأن يكون على علم تام بأهدافه التعليمية وان يكون لديه القدرة على تقديم محاضراته التقديم المناسب والتهيئة المناسبة حتى يجعل طلابه منسجمين وشاركين وفاعلين ومتفاعلين في المحاضرة كما عليه أن يجيد مهارة التحدث باللغة الصحيحة وان يكون صوته متميزا بالوضوح^(٨) كما يجب على الاستاذ الجامعي ان يكون على علم بما يدور حوله من امور ومشكلات سواء على المستوى المحلى أو العالمي وان يساهم في الاجتماعات والجلسات العلمية والندوات الثقافية والانشطة المتعددة التي تقيمها الجامعة ايضا ان يكون عضو فعال في الانشطة المختلفة التي تقام للأساتذة وللطلاب كما أهم سمة للأستاذ ان يجوز على ثقة الطلاب وان يكون حسن المعاملة وقوى الشخصية ويغلب عليه طابع الايمان في سلوكياته.

كل ما سبق الحديث عنه في الاستاذ الجامعي وصفاته وميزاته ومساهمته في البحث العلمي والذي يسهم في تطوير مجتمعه المحلى والعالمي لذلك لابد من توافر تدريب للأستاذ وهو ما يسمى بالتدريب أثناء الخدمة In Service Education وهو المسئول عن تحسين الاداء للأستاذ وهذا واجب الجامعة ولكن على عائق الاستاذ الجامعي تقع مسئولية نتيجة مهاراته واتجاهاته نحو مهنته العلمية والتربوية بحيث تؤدي الى رضاه عن عمله وسعادته به.

(٢٦٨)..... الرضا الوظيفي لأساتذة الجامعات "دراسة تطبيقية على عينة من أساتذة الجامعات السودانية"

كما يرى فان دير سال Van Dersal ان هناك خمسة عوامل تؤدي الى رضاء الاساتذه عن عملهم وسعادتهم به هي^(٩).

التوظيف والنجاح في العمل:

حسن التقدير من الآخرين وخاصة الرؤساء

استهواء العمل نفسه

تحمل المسؤولية واثبات الجدارة في هذا العمل

فرص الترقية وما يتبعها من زيادة في الدخل ونمو الاوضاع العلمية والاجتماعية.

ان كفاءة الاستاذ الجامعي وطموحاته تتوقف على التدريب بكل أنواعه واساليبه وذلك عن طريق استثمار طاقات الافراد الانتاجية والامكانيات المتاحة وتنظيم العلاقات الانسانية القائمة لتحقيق أفضل انتاج ممكن والقرض من التدريب هو تنمية المهارات الفكرية واليدوية وتطوير الاداء وتحسينه ثم الرضا ونجد أن من أهم أهداف التدريب تحسين الاداء حين يكون الاستاذ راضيا عن عمله ومن ثم يساعد في رفع الروح المعنوية التي تزيد من إنتاجه ايضا بعرفته على المستخدمات العلمية في طرق التدريس من تقنيات حديثة للتعليم حتى يضمن القدرة على المواكبة والترقي.

المجاورة حتى يحدث تبادل للخبرات العلمية وزيادة كفاءة الانتاج والاداء. ايضا من العوامل البيئة التي تساعد في رضا الاستاذ اتاحة حرية للأستاذ في عمله وتشجعه على روح الابتكار والثقة في اتخاذ القرار وتحسين الاهداف المرجوة.

محفزات الاستاذ التي تحقق له الرضا الوظيفي:

من أكثر محفزات الاستاذ والتي تحقق له الرضا الوظيفي في عمله والتي تعطيه القوة التي تحركه وتدفعه للعمل والانتاج وتجعله أكثر شعورا بالرضا وأكثر تعاوناً وإنتاجاً وإقبالا على العمل الآتي:

١- الراتب المناسب.

٢- الترقيات.

٣- العلاوات والمكافآت التشجيعية.

٤- تزكية أرائه الجديدة.

٥- تشجيع اتجاهات الخلق والابتكار لديه.

٦- الاشارة بمكافئته العلمية.

كلما كانت هذه الاشياء متوفرة للأستاذ كلما كانت درجة الرضا عالية لديه وانتاجه أوفر وكلما توفرت لديه قاعات دراسية واسعة بها كل المطلوبات من إضاءة وتهوية واماكن جلوس للطلاب مريحة ووسائل إيضاح حديثة ومكتب للأستاذ مناسب لدرجته الجامعية ومؤثث بأثاث جيد يساعده على الاطلاع ومناقشة بحوثه العلمية واستقبال طلابه وضيوفه من العلماء كلما كان استعدادده للبقاء في الجامعة أكثر وقت ممكن. لذلك لابد ان يتوفر للأستاذ المكان المريح الذى يرتاح فيه من عناء المحاضرة ويستعد فيه لمحاضرة أخرى فالحصول على الحافز سوف يعيد التوازن الفسيولوجي والنفسي ويقلل أو يبطل من مفعول الدافع أو الباعث والخوافز في هذه الحالة هي العائد المادي والمكان المريح المهيأ للأستاذ الجامعي والقيمة المعنوية ومن هنا يصل الاستاذ رسالته عن طريق المقارنة بين الحوافز والدوافع ليحقق الرضا والدوافع أشكال وأنواع مختلفة فهناك الدافع للإنجاز The Chievement Motive ويعنى الرغبة في الاداء بشكل جيد في شئون العمل وهناك دافع القوة The Power Motive ويعبر عن رغبة الشخص أي رغبة الشخص في ان يرتبط بعدد من أفراد بعدد من الافراد الآخرين ودافع الاعتماد على الغير أي The Dependency Motive ويخالف هذا الدافع الرغبة في الانتماء حيث يكون هناك رغبة في الاعتماد على الغير وهناك دافع آخر يطلق عليه دافع اليقين The Motive Certainty.

حيث يميل الاشخاص صغارا كانوا أم كبارا الى ان يدفعوا نحو المعلوم وبعيدا عن المجهول^(١٠) ان الدوافع تؤثر على سلوك الانسان وترتبط عملية إشباع الدوافع بتهيئة الفرصة حيث لا يمكن تحقيق رغبة الفرد ما لم تتاح له الفرصة للمحاولة وقد يؤدي نقص الفرصة الى إعاقه إشباع دوافع الانتماء وقد لا يتحقق إشباع الدوافع في حالات كثيرة لأسباب تكمن في الشخص نفسه.

عرض وتحليل نتائج الدراسة:

جدول رقم ١- يوضح الفئة العمرية للعينة

الفئة العمرية	التكرار	النسبة المئوية
من ٣٠ - ٤٠	٦	%٢٠
من ٤١ - ٥٠	١٢	%٤٠
من ٥١ - ٦٠	١٢	%٤٠
المجموع	٣٠	%١٠٠

يتضح من الجدول أعلاه ان الفئة العمرية في العينة الموضحة كانت بنسبة ٤٠٪ في كل من ٤١ - ٥٠ سنة ومن ٥١ - ٦٠ سنة بينما من ٣٠ - ٤٠ سنة كانت ٢٠٪.

جدول رقم ٢- يوضح الحالة الاجتماعية للعينة

الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة المئوية
عازب	٦	%٢٠
متزوج	٢٣	%٧٧
أرمل	١	%٣
المجموع	٢٠	%١٠٠

يتضح من الجدول أعلاه أن عدد المتزوجين كان أعلى نسبة وهي ٧٧٪ بينما عازب كانت نسبة ٢٠٪ أما أرمل كان ٣٪.

جدول رقم ٣- يوضح سنوات الخدمة

سنوات الخدمة	التكرار	النسبة المئوية
أكثر من ٥ سنوات	٩	%٣٠
أكثر من ١٠ سنوات	١٤	%٤٧
أكثر من ١٥ سنة	-	
أكثر من ٢٠ سنة	٧	%٢٣
المجموع	٣٠	%١٠٠

يتضح من الجدول السابق أن عدد سنوات الخبرة في العمل الجامعي

أكثر من ١٠ سنوات كانت أعلى نسبة وهي ٤٧٪ بينما أكثر من ٥ سنوات كانت ٣٠٪ وأكثر من ٢٠ سنة كانت ٢٣٪

جدول رقم ٤- يوضح الدرجة الوظيفية للعينة

الدرجة الوظيفية	التكرار	النسبة المئوية
محاضر	١١	%٣٧
أستاذ مساعد	١٣	%٤٣
أستاذ مشارك	٣	%١٠
أستاذ	٣	%١٠
المجموع	٣٠	%١٠٠

الرضا الوظيفي لأساتذة الجامعات -دراسة تطبيقية على عينة من أساتذة الجامعات السودانية"....(٢٧١)

يتضح من الجدول السابق أن نسبة العينة المثوية كانت ٤٣٪ أستاذ مساعد أي سنة الدكتوراه ٣٧٪ محاضر وماجستير بينما ١٠٪ أستاذ مشارك و١٠٪ أستاذ (بروفيسور).

جدول رقم ٥- يوضح ما إذا كان الراتب يكفى احتياجات الأستاذ

هل يكفى الراتب لاحتياجاتك	التكرار	النسبة المئوية
نعم	٣	١٠٪
أحياناً	٩	٣٠٪
لا	١٨	٦٠٪
المجموع	٣٠	١٠٠٪

من الجدول أعلاه يتضح أن نسبة من أجابوا بأن الراتب لا يكفى احتياجاتهم كانت ٦٠٪ وهي نسبة عالية إذ أن الرواتب بالنسبة للأستاذ الجامعي لا تقابل احتياجات الأستاذ أما الذين أجابوا بأنه أحياناً كانت نسبة ٣٠٪ وهذا يرجع ربما لعدم وجود التزامات أسرية أما الذين أجابوا بنعم كانت ١٠٪ وهذه قلة.

جدول رقم ٦- يوضح مدى تناسب العمل مع الدرجة الوظيفية

مدى التناسب	التكرار	النسبة المئوية
نعم	٦	٢٠٪
أحياناً	٧	٢٣٪
لا	١٧	٥٧٪
المجموع	٣٠	١٠٠٪

يوضح الجدول السابق مدى تناسب بيئة العمل مع الدرجة الوظيفية حيث يؤكد ٥٧٪ من أفراد العينة ان البيئة لا تتناسب مع وضعهم الأكاديمي من حيث المكاتب والتعامل، بينما يرى ٢٣٪ انه أحياناً يرون بان البيئة تتناسب معهم، أما ٢٠٪ يرون أن البيئة مناسبة مع درجتهم الوظيفية وهم دائماً ما يكونون من المحاضرين الذين ولجوا جو العمل الجامعي حديثاً.

جدول رقم ٧- يوضح ما إذا كانت تواجه أفراد العينة ضغوط من رؤسائهم

مواجهة الضغوط	التكرار	النسبة المئوية
نعم	١	٣٪
أحياناً	١١	٣٧٪
لا	١٨	٦٠٪
المجموع	٣٠	١٠٠٪

يوضح ٦٠٪ من افراد العينة انه لا تواجههم ضغوط من رؤسائهم المباشرين، أما ٣٧٪ يرون انه أحياناً تواجههم ضغوط بينما ٣٪ يرون انه تواجههم ضغوط من رؤسائهم المباشرين.

(٢٧٢)..... الرضا الوظيفي لأساتذة الجامعات "دراسة تطبيقية على عينة من أساتذة الجامعات السودانية"

جدول رقم ٨٠- يوضح انسب طريقة لزيادة دخل الاستاذ

النسبة المئوية	التكرار	انسب طريقة للزيادة
٣٠%	٩	الانفتاح مع الجامعات
١٠%	٣	العمل الحر
٦٠%	١٨	الاغتراب
١٠٠%	٣٠	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن نسبة ٦٠٪ من أساتذة الجامعات يفضلون الاغتراب لتحسين أوضاعهم ولزيادة دخلهم، أما ٣٠٪ يفضلون الانفتاح على الجامعات الأخرى بينما ١٠٪ يفضلون العمل الحر.

جدول رقم ٩٠- يوضح رؤية الأستاذ نحو الهجرة

النسبة المئوية	التكرار	رؤية الأستاذ نحو الهجرة
٩٤%	٢٨	تحسين الوضع المادي
٣%	١	اهرب من ضغوط العمل
٣%	١	عدم الرضا من المسؤولين
١٠٠%	٣٠	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن نسبة ٩٤٪ يرون أن الهجرة الاغتراب مهم جدا لتحسين الوضع المادي للأستاذ بينما ٣٪ يفضلون الهجرة للهروب من ضغوط العمل وأيضا ٣٪ عدم الرضا من المسؤولين يجعلهم يفكرون في الهجرة.

جدول رقم ١٠٠- يوضح مدى موافقة الأستاذ في حال وجود فرصة للاغتراب

النسبة المئوية	التكرار	مدى موافقة العرض بالنسبة للأستاذ
٧٠%	٢١	استاذ..
٧%	٢	ارفق الغربة
٢٣%	٧	انتظر قليلا حتى يتحسن وضعي
١٠٠%	٣٠	المجموع

يتضح من الجدول السابق ان ٧٠٪ من افراد العينة إذا ما أُتيحت لهم فرصة للاغتراب يسافرون فورا بدون تردد بينما الذين يودون الانتظار حتى يتجلى الوضع، أما الذين يرفضون الغربة كانوا ٧٪.

جدول رقم ١١٠- يوضح المقارنة بين وضع الاستاذ الجامعي في السودان وبين أقرانه في الجامعات الأخرى.

النسبة المئوية	التكرار	المتغير
٣%	١	غبين وظلم
٥٠%	١٥	عدم رضا
٣%	١	لا يحرك ساكناً
٤٣%	١٣	اتمنى ان يتغير وضعي
١٠٠%	٣٠	المجموع

من الجدول السابق يتضح ان افراد العينة الذين يرون ان المقارنة تحمل لهم الغبن كانت بنسبة ٣٪ بينما الذين يرون عدم الرضا للوضع الراهن كانت ٥٠٪ ان الذين لا يحرك فهم ساكن كانت ٣٪ اما الذين يتمنون ان يتغير وضعهم حتى يستطيعوا اللحاق بأقرانهم من الأساتذة كانت ٤٣٪.

وللإجابة على السؤال رقم ١٠ وهو سؤال مفتوح عن وجهة نظر الأستاذ في الإعارة وكيفية تقييم وضعه الحالي مقارنة بالدول الأخرى أو رصفائه في الجامعات أجاب معظم المبحوثين أن الاعارة فيها استزادة بالنواحي الأكاديمية والانفتاح على ثقافات علمية اخرى تزيد من الرصيد المعرفي للأستاذ اضافة الى التدريب في المجال كما اضاف اخرون انه لا توجد الان اعارة بالمعنى المفهوم دائما خروج من السودان للعمل خارجه ويتم ذلك بمجهود فردى ولا دور للجامعة التي يعمل بها الا ايقاف مرتبه واجراء محاسن محاسبة مما جعل اغلبية الاساتذة يفارقون جامعاتهم دون اكتراث كما اقترح بعض الاساتذة ان تقيد الاعارة وتقنن ليستفيد الأستاذ ويعود معززا مكرما، كما اجاب اخرون بان الاغتراب ضرورة معاشية وعلمية تضع الأستاذ في المكان الذى يناسبه لان الوضع بالداخل لا يمكن ان يصل الى مكانة المقارنة وعليه تظل رسالة الأستاذ ببحث يجد الاحترام ويستفاد من علمه وعززوا الأسباب بالإجابة الآتية الم تكن ارض الله واسعة فتهاجروا فيها.

أما السؤال الآخر عن هجرة الأدمغة وأثرها على الجامعات السودانية أجاب بعضهم بان الهجرة فيها فوائد للجامعات إذا رتبت بطريقة دورية وأصبحت تحت السيطرة إلا أن الهجرة العشوائية تفقد الناس حاجاتهم وتفقد الدولة مستقبلها، ويرى اخرون ان هجرة الادمغة حتمية حتى يتم التلاحم واكتساب خبرات جديدة الا ان البعض يرى ان الأثر سلبي للغاية لان الجامعات السودانية قد فقدت عشرات بل مئات الكفاءات النادرة خلال الاعوام القليلة الماضية وهي استنزاف للجامعات لذلك لابد من المحافظة على رصيد البلد من الاساتذة المميزين وذلك باستحداث لوائح جديدة تختص بعلاقة الأستاذ بالعمل من رفع سن المعاش ودفع مرتبات مجزية وتسهيل السكن والعلاج والسيارة كما هو معمول به في الدول الأخرى.

وخلاصة الأمر الجميع يرى ان هجرة الأدمغة شر لابد منه لأنه لا يوجد رضا وظيفي في جامعاتنا. من حيث المستوى أو العائد المادي اصف الى أن الهجرة توفر لهم الكثير بالرغم من سلباتها على جامعاتنا السودانية إذ ان الكوادر والخبرات القديمة لا تعوض مهما

كان بالخبرات الحديثة.

أما السؤال الأخير عن رأى الاستاذ في تقييمه لوضعه الحالي أجاب كل المبحوثين بان هذا الوضع الذى هم فيه الآن وضع لا يسر فهو منهك يشعر بالغبن والظلم - حتى مجرد استحقاقاته وحوافزه لاتصل اليه فهو يرى ان وضعه لا يحسد عليه أو كما أجاب اخرون انه لا وضع له فهو وضع بائس لا يرقى لمستوى خليفة الانبياء وينعكس سلبا على الاداء رغم أنه فوضعه رديء جداً باعتباره من صفوة القوم نجده في ضيق من العيش لا ترحيل ولا سكن يليق بمكانته العلمية.

نتائج الدراسة:

من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة الآتي:

١- لا يوجد رضا وظيفي بالنسبة للأستاذ الجامعي من حيث الحوافز أي مادية كانت أو معنوية.

٢- على الجامعات السودانية ان تساعد في تحقيق الرضا الوظيفي للأستاذ وذلك برفع مرتبه زائداً الحوافز والترقيات اضافة إلى رفع سن المعاش، وتهيئة بيئة العمل حتى يستطيع الاستاذ الجامعي ان يتفرغ للبحوث والدراسات الاكاديمية التي تطور الجامعة ورسالتها في المجتمع.

٣- ان اغلب الهجرات بالنسبة للأستاذ كانت في سن ٤١ - ٥١ وهي الفئة العمرية التي يعتمد عليها في التدريس ويستفاد من خبراتها في المجالات البحثية ويتضح ذلك في ان اصحاب الخبرات التي تزيد من عشر سنوات كانت اعلى نسبة وان الدرجة الوظيفية من استاذ مساعد الى مشارك فهم من حملة الدكتوراه كانت الاعلى حيث ان هذه الفئة ترى انها قد عانت كثيراً من ضيق العيش وعدم وجود الوضع الملائم لها إذ ان هذه الفئة تحتاج الى سكن وسيارة وتعليم للانباء وغير ذلك وان مرتب الاستاذ الجامعي لا يكفى لاحتياجاتها.

أضف الى ذلك لا توجد حوافز تعين الاستاذ على اكمال مستلزماته المادية إذ ان المرتب كما أجاب ٦٠٪ من العينة لا يكفى احتياجاتهم.

٤- بيئة العمل لا تناسب وضع الاستاذ وذلك في كثير من الجامعات حيث لا توجد مكاتب إذ يفترض أن يكون لكل استاذ يحمل درجة الدكتوراه مكتب يرتاح فيه بعد نهاية المحاضرة وحتى يستعد للمحاضرة التي تعقبها إضافة الى استقبال طلابه من جميع المراحل بكالوريوس - ماجستير - دكتوراه.

٥- أجاب ٦٠٪ من أفراد العينة أنه لا توجد ضغوط من الرئيس المباشر وذلك يرجع إلى أن الاستاذ الجامعي يقوم بأداء دوره والتزاماته وفق اللوائح والقوانين المنظمة للجامعات.

٦- أجاب أكثر من ٩٤٪ من أفراد العينة أن الاغتراب مهم جداً لتحسين الوضع المادي اذن تمثل الرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي في العائد المادي أولاً.

٧- يرى ٧٠٪ من أفراد العينة أنه إذا ما أتاحت لهم فرصاً للاغتراب لن يترددا أبداً في السفر بل يسافرون فوراً وهذا إن دل على شيء إنما يدل على أن وضع الاستاذ لا يحسد عليه.

٨- أما النتيجة التي ترى أن وضع الاستاذ الجامعي مقارنة بوضع أقرانه في الجامعات الأخرى - أجاب أغلبهم أنه لا يوجد وجه مقارنة وهذا الوضع المتردي للأستاذ خلق جوا من عدم الرضا بنسبة ٥٠٪ وأما البقية الأخرى فتمنى أن يتغير الوضع بالنسبة للأستاذ في السودان.

٩- يرى معظم أفراد العينة أنت الاغتراب لابد أن يكون بصورة مقننة ودورية حتى تستفيد الجامعة ويستفيد الاستاذ من هذه الإعارة لأن الاغتراب اصبح ضرورة معاشية وعلمية.

١٠- أثبتت الدراسة أن رسالة الاستاذ تبقى كما هي وأن الاستاذ يحمل الرسالة وهي رسالة الأنبياء بحيث يجد الاحترام التقدير ويستفاد من علمه وان الهجرة أو هجرة الأدمغة شر لابد منه وعزز البعض إجاباته بان ارض الله واسعة.

- هجرة الادمغة لها تأثير إيجابي وسلبي إذ يستفيد الاستاذ من هذه الهجرة ماديا وأدبيا وعلميا إذ يتضح مع ثقافات جديدة وخبرات جديدة تصقله وتزيد من عطاءه

الأكاديمي كما أن هذه الهجرة لها مردود سلبي إذا ما كانت عشوائية أو بطريقة غير مدروسة أو غير علمية بحيث تترك فراغاً في الجامعات أضف الى أن الخبرات المتراكمة هي التي يستفيد منها الجيل الجديد ويتوارثها فاذا غابت غاب الطموح والأمل في الغد المشرق وغابت الخبرة والكفاءة خصوصاً الكفاءات النادرة وهي تعنى استنزاف للجامعات ولبلد لأن الكوادر القديمة لا تعوض.

التوصيات:

- ١- توصى الدراسة بتوجيه الانظار إلى مكانة الاستاذ الجامعي في المجتمع ودوره الايجابي فيه.
- ٢- توصى الدراسة بالالتفات الى تحقيق الرضا الوظيفي للأستاذ وذلك برفع مرتباتهم حتى تتناسب مع عطائهم ودرجاتهم العلمية.
- ٣- ترى الدراسة أن الرضا الوظيفي لا يتحقق إلا بالاهتمام بالدور المتعاطف الذي يقوم به الاستاذ ولابد من اشباع حاجاته المادية من حوافز وترقيات وتهيئة المناخ الملائم للعمل.
- ٤- لأبد للجامعات أن تساعد في تدريب منسوبيها أثناء الخدمة لأن التدريب هو الذي يحسن أداء الاستاذ وهذا واجب الجامعة.

هوامش البحث

-
- (١) سالم محمد سالم، الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية بالمملكة العربية السعودية، الرياض، مكتبة الملك فهد الوطنية ١٩٩٧م، ص٢٤٣
 - (١) عبد الله بن عبدالرحمن بن جبرين، معجم ألفاظ العقيدة، ط٣، الرياض، مكتبة العبيكان ٢٠٠٦م، ص٢٠٣.
 - (٢) بهجة بدر عبد الله، مرجع سابق، ص٧٨.
 - (٣) بهجة بدر عبدالله، دور العلاقات العامة في تحقيق الرضا الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة امدرمان الاسلامية، ٢٠٠٩م، ص٧٦.

الرضا الوظيفي لأساتذة الجامعات "دراسة تطبيقية على عينة من أساتذة الجامعات السودانية"....(٢٧٧)

- (٤) حامد أحمد بدر، السلوك التنظيمي، ط١، دار القلم للنشر والتوزيع، الكويت، ١٩٨٨م، ص ١٥٥.
- (٥) سالم محمد سالم، الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية العربية السعودية، مرجع سابق، ص ٦٩.
- (٦) عبد الله بن عبد الرحمن بن جبرين، معجم ألفاظ العقيدة، ط٢، مكتبة العبكان، الرياض، ٢٠٠٠، ص ٢٠٣.
- (٧) علي راشد، الجامعة والتدريس الجامعي، دار الشروق جدة، ص ٣٣.
- (٨) علي راشد، مرجع سابق، ص ٣٥.
- (٩) المرجع السابق ص ٤٣.
- (١٠) فاروق عبد الفتاح، اسس السلوك الإنساني، عالم الكتب، الرياض، ص ٣٧٣.

قائمة المراجع

- ١- عبد الله بن عبد الرحمن بن جبرين، معجم ألفاظ العقيدة، ط٣، الرياض، مكتبة العبكان ٢٠٠٦م.
- ٢- سالم محمد سالم، الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية بالملكة العربية السعودية، الرياض، مكتبة الملك فهد الوطنية ١٩٩٧م.
- ٣- بهجة بدر عبدالله، دور العلاقات العامة في تحقيق الرضا الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة امدرمان الاسلامية، ٢٠٠٩م.
- ٤- حامد أحمد بدر، السلوك التنظيمي، ط١، دار القلم للنشر والتوزيع، الكويت، ١٩٨٨م.
- ٥- علي راشد، الجامعة والتدريس الجامعي، دار الشروق جدة.
- ٦- فاروق عبد الفتاح، اسس السلوك الإنساني، عالم الكتب، الرياض.