

دراسة مقارنة للحاجات الإنسانية في محيط العمل لدى عينة من معلمي ومعلمات التعليم الابتدائي والإعدادي بمدينة القاهرة

دكتور / إبراهيم محمود بدر

مدرس الصحة النفسية

بكلية التربية النوعية بالدقى

مقدمة :

كان موضوع الدوافع ولا يزال من أهم الموضوعات التي شغلت اهتمام الباحثين في مجال علم النفس بصفة خاصة والباحثين في مجال العلوم الإنسانية والاجتماعية بصفة عامة .

ذلك أن دراسة دوافع السلوك تعد ذات أهمية خاصة في ميادين الحياة العملية ومنها ميادين التربية والتعليم والتجارة والصناعة والقانون والعلاج النفسى.

من هنا تبرز أهمية الدوافع من حيث أنها تكوين فرضى يفسر به علماء النفس مجموعة القوى التي تتحكم في انتقاء نوع السلوك الذى يحقق الغرض أو الهدف الذى يشيع حاجة ما لدى الفرد ، ثم تحريك السلوك بإعطائه قوة الدفع أو الطاقة اللازمة لاستمراره ومثابرتة حتى يتحقق الهدف وتشيع الحاجة، وكذلك توجيه السلوك فى مسارات محددة للوصول إلى الهدف بأيسر السبل تحقيقا لمبدأ الاقتصاد فى الطاقة .

ويرى كل من " إبراهيم قشقوش " و " طلعت منصور " (١٠-٧) أن مفهوم الدافعية يتضح من تحديد الخصائص الوظيفية المتعلقة بهذا المفهوم ، باعتباره

يشير إلى مكونات هامة فى النشاط النفسى . ومن الوظائف المميزة لهذه التكوينات النفسية - وظيفة التحريك والتنشيط للسلوك والوظيفة الانتقائية (التدعيمية) للسلوك والوظيفة التى تضى على السلوك طابع الإستمرارية أى مشاركة السلوك حتى يتحقق الهدف ، والوظيفة التوجيهية للسلوك.

ويؤكد " محمد عثمان نجاتي " بأن السلوك الإنسانى مهما تعددت صورته له دوافع معينة تشيرة وتوجهه إلى تحقيق بعض الأغراض . (١٥:٢٨).

وفى سياق قصدية السلوك وأهمية الدوافع فى تحقيق الغرض من السلوك يذكر " عبد السلام عبد الغفار" (٩ :٧٣) بأنه : من الأمور التى يتفق عليها علماء النفس أن الناس لا يقومون بنشاط ما - إلا إذا كان هناك هدف ما من وراء ما يقومون به من عمل. والدافع هو حالة نفسية تثير نشاط الإنسان وتوجهه وهو القوة المحركة والموجهة لنشاط الفرد ، فدوافع الفرد هى التى توجهه إلى أهدافه ، والهدف هو ما يوجد فى البيئة التى تحيط بالفرد والذى يؤدي الوصول إليه إلى إشباع دافع معين .

وعلى هذا فإن السلوك أى سلوك لا ينشأ من فراغ وإنما هناك طاقة نفسية تعمل على نشأة هذا السلوك واستمراره وتوجيهه حتى يحقق الغرض منه ، وهذا الغرض هو يشكل أساسى إشباع حاجة لدى الكائن البشرى.

هكذا ترتبط دوافع الإنسان على الدوام بإشباع حاجاته التى تتنوع تنوعا كبيرا فمنها الحاجات الفسيولوجية الخالصة والفسيولوجية ذات الطابع الاجتماعى، ومنها الحاجات النفسية والاجتماعية ، وأيضا الحاجات المعنوية . وكلما كانت الحاجة أقل ضرورة لبقاء الكائن الحى بعدت عن الجمود والضغط والالاحاح . فالحاجة الجنسية مثلا أكثر مرونة من الحاجة إلى التنفس . (٨:١٥١).

ويمكن تعريف الحاجة بأنها : حالة تغير في شئ ما يترتب عليه حدوث توتر يخل بالاتزان الذي كان قائما من قبل فيسعى الكائن الحي لاستعادته من جديد من خلال نشاط ما .

ويكون الدافع حالة فسيولوجية نفسية معنوية تنشأ بسبب توتر داخل الكائن الحي وتستثير بدورها نشاط الإنسان وتوجهه نحو تحقيق هدف ما لهذا الكائن (٣: ٣٩٣)

من كل ما تقدم يتضح أن غرضية السلوك هي مسلمة تصف سلوك الكائن الحي بشكل عام ، ويصبح السلوك المنظم الهادف هو ما يميز نشاط الإنسان بشكل خاص .

إن كل نشاط يقوم به الإنسان في حياته إنما يقصده غاية أو غرض أو هدف ما . وبعد نشاط الفرد في محيط العمل من أهم أنواع النشاط التي يمارسها الفرد في حياته كلها باعتبار أن القيمة الاجتماعية والنجاح الذين يحققهما الفرد من خلال عمله هما دافعان أساسيان يتوقف على اشباعها تحقيق توافقه النفسي وسعادته في حياته كلها لما لهما من تأثير واضح على حسن توافقه الزواجي والأسري وتكوين علاقات إنسانية سليمة مع الآخرين . ناهيك عن أن العمل أساسا هو وسيلة لكسب الرزق ومصدر الدخل لعامة الناس .

ويؤكد " أ. براون " A , Brown أهمية العمل في حياة الإنسان فيذكر : العمل جزء جوهري في حياة الإنسان ما دام ذلك المظهر من الحياة الذي يعطيه المكانة ويربطه بالمجتمع (٤: ٢٠٥) .

يتضح مما تقدم أهمية الدوافع في فهم سلوك الإنسان وتفسير هذا السلوك بل والتنباً بحدوثه . كما أن للعمل عظيم الأهمية كجزء جوهري في حياة الإنسان يعبر عن نشاط اجتماعي مميز يمتد تأثيره إلى مجالات حياة الفرد وأسرته

وعلاقته بالناس .

هكذا تكون دوافع العمل هي مجال الدراسة الحالية .

إن دوافع العمل مجال من مجالات بحوث علم النفس الذي يستأهل مزيد من اهتمام الباحثين ، وخاصة أن ما تم إنجازه من بحوث ذات فائدة تطبيقية في تحسين دافعية العاملين والارتقاء بمستوى أدائهم لأدوارهم ومهامهم الوظيفية ورضاهم المهني ، لا يبلغ حد الرضى .

ويرجع السبب في قلة الدراسات في هذا المجال إلى صعوبات عديدة ، ومن أهم هذه الصعوبات صعوبة حصر المتغيرات المؤثرة على دوافع الفرد في محيط العمل ناهيك عن صعوبة ضبط هذه المتغيرات تجريبيا .

ومن بين أهم المتغيرات المؤثرة علي دوافع العمل ، المتغيرات الشخصية والتي يمكن الكشف عنها بدرجة من الدقة من خلال التنظيم الهرمي للحاجات عند " ماسلو؛ Maslow, A ، وإلى جانب المتغيرات الشخصية توجد المتغيرات التنظيمية للعمل وهذه مختلفة ومتنوعة بقدر اختلاف وتنوع بيئات العمل وانظمتها ، وكذلك المتغيرات البيئية المحيطة بالعمل وهي الأخرى مختلفة ومتنوعة بقدر تباين المجتمعات المختلفة والبيئات المختلفة داخل المجتمع الواحد ، بل واختلاف بيئات العمل التي يشملها قطاع واحد أو مجال واحد .

ويصبح أمر دراسة الحاجات الإنسانية للأفراد في محيط العمل وفقا للمتغيرات الشخصية واستنادا إلى تنظيم ماسلوا أكثر تحديدا ، ومن ثم أكثر معقولة ومناسبة كموضوع للدراسة الحالية والتي يمكن اعتبارها دراسة جزئية استهلاكية يتبعها دراسات أخرى في محيط عمل المعلمين للوصول إلى نتائج أكثر شمولاً وأكثر دقة وتعميماً في محاولة علمية جادة للإجابة علي سؤال هام

من شقين هما :

ما هي دوافع العمل لدى المعلمين ؟

كيف يمكن استشارة هذه الدوافع واشباعها دوريا لحفز المدرسين علي العمل بأقصى طاقاتهم المادية والمعنوية لصالح النمو السليم للتلاميذ وتنشئتهم التنشئة الصالحة لمستقبل وطننا العزيز ؟

هكذا تكون الحاجات الإنسانية في محيط العمل لدى المعلمين هي موضوع الدراسة الحالية .

الدافع إلى الدراسة وأهميتها :

إن دوافع العمل هي ما يسعى اليه الباحث كهدف نهائي لدراسته الحالية ودراسات أخرى تتلوها فيما بعد وصولا لمعرفة الدوافع المؤثرة على نشاط الفرد في محيط العمل بشكل عام وفي مجال التربية والتعليم علي نحو خاص.

ولعل نقطة البدء في البحث هي الإجابة على سؤالين سبق وأن طرحهما "علي أحمد علي " هما :

ما الذي يجعل الناس يعملون ؟

وما الدوافع التي تجعل بعض الناس يقبلون علي العمل بالرغم من عدم حاجتهم إلى العائد المادي الذي يأتي به العمل ؟

يجيب " علي أحمد علي " علي سؤاليه : أعطى رجال الاقتصاد والسياسة وعلماء النفس وعلماء الاجتماع وغيرهم إجابات متعددة لهذا السؤال .

فمثلا ذكروا أن الناس تقبل علي العمل بسبب غريزة كامنة تدفعهم إليه ، أو بسبب الرغبة في الحصول علي الموافقة الاجتماعية Social Approval أو بسبب محاولتهم تدعيم ثقتهم بأنفسهم كأفراد لهم قيمة في المجتمع ويسهمون

عن طريق العمل فى رفاهية هذا المجتمع وتقدمه (١٢: ٥٢- ٥٣)

ثم يطرح " علي أحمد علي " سؤالاً مكملًا لسؤاله السابقين :

ما الذى يدفع بعض الموظفين لبذل أقصى جهد فى عملهم ويدفع الآخريين

إلى الأهمال وعدم الرغبة فى بذل الجهد ؟ (١٢ : ٥٣)

ويجد الباحث إجابة علي هذا السؤال لدى " محمد عثمان نجاتى " إذ يقول:

نستطيع أن نستخدم معرفتنا بالدافعية فى توجيه سلوك الأفراد إلى وجهات تثير

فيهم دوافع معينة إلى القيام بالأعمال التى تريد منهم القيام بها وذلك بأن تهئ

بعض المواقف الخاصة التى من شأنها أن تثير فيهم هذه الدافعية

(١٥: ٢٨-٣)

ويجد الباحث إجابة أخرى على نفس السؤال عند " محيى الدين الأزهرى " إذ

يقول : إن دوافع الفرد هى عناصر تكمن داخله وترتبط بحاجاته المطلوب

إشباعها ومن ثم بأهدافه فى العمل والحياة فتحركه نحو نشاط وسلوك

واتجاهات محددة ، فإذا ما وجد - من جانب المنشأة ومديرها - النظام والنظم

والتوجيه الإدارى والسلوكى الذى يتبنى الدوافع والمشيرات الملائمة للأفراد

العاملين بها فسوف يحدث التفاعل الإيجابى حيث الهُدف العام من التحفيز

والدافعية هو تحقيق تفاعل بين الفرد والمنشأة . (١٧ : ٢٥٨)

وقد أكد " لطفى فطيم " ضرورة فهم دوافع الفرد فى العمل من جانب

القيادة حيث قال : على القيادة أن تتفهم الدوافع التى تدفع الإنسان للعمل

والانتاج وأن تعمل على رفع الروح المعنوية للأفراد وأن تتعرف على المشكلات

التي تحد من إنتاجهم . (١٤ : ٦٩)

وفقا للآراء السابقة فإننا إذا عرفنا دوافع العمل لدى المعلمين وعملنا على

استشارتها واستمرارها واشباعها دوريا فى ظل مناخ مناسب فإننا نستطيع أن

نستفيد بأفضل ما لدى المعلمين من جهود للقيام بالأعمال التي نريدها منهم ،
وعندئذ يحدث التفاعل الايجابي بين المعلمين والقيادات الإدارية والإشرافية
وترتفع الروح المعنوية لهم وتحل المشكلات التي تحد من انتاجهم.

من هنا تبرز أهمية الدراسة الحالية والتي تنبثق من أهمية معرفة دوافع
المعلمين والعمل على إشباعها مما يسهم في تحقيق اتزانهم النفسي وشعورهم
بالطمأنينية والاستقرار في عملهم فيدفعهم ذلك إلى العمل المنتج الخلاق
ويسعون إلى النمو الذاتي والتجديد والابتكار في عملهم ويحرصون على سمعة
المدرسة التي يعملون بها ويعتزون بالانتماء إليها وإلى الوطن الذي يعملون من
أجل بناء شخصية ابنائه كمواطنين صالحين ، ومن أجل نهضته وتقدمه - أنهم
يتوحدون بالجماعة المدرسية ويتحمسون لتحقيق أهدافها ويخلصون للقيادة
بطواعية ويتعاونون ايجابيا مع الزملاء والعاملين وترتفع معنوياتهم ويشعرون
بالسعادة والرضا عن العمل ، وينعكس كل ذلك في ارتفاع مستوى الكفاية في
العمل وتحقيق أفضل عائد تربوي متمثلا في تحقيق أفضل نمو متكامل
للتلاميذ.

ومما يوكد أهمية موضوع الدراسة أنه يكاد لا يختلف اثنان من رجال
التربية علي أهمية وخطورة دور المعلم باعتباره من أهم العناصر التي يتوقف
عليها نجاح العملية التعليمية فهو الذي يكرس جهوده لتربية التلاميذ وتعليمهم
وفق أساليب وطرق تربوية حديثة لتحقيق أهداف المرحلة التعليمية . ويتوقف
نجاحه في تنفيذ السياسة التعليمية للمجتمع وتحقيق الأهداف التربوية للمرحلة
علي اتقانه لأساليبه التربوية وتجديده وابتكاره وحماسه و إخلاصه في العمل ،
وعلى إقامته لعلاقات إنسانية سليمة مع العاملين في حقل التعليم من رؤساء
ومشرفين وإداريين وزملاء وتلاميذ وأولياء أمور، وعلي إدراك تام لوعية بأهمية
دوره التربوي وتحمله لتبعات ومسئوليات هذا الدور مما يكسبه الحساسية

الاجتماعية نحو وطنه ومواطنيه فيسهم فعليا في إعداد أبناء الوطن للحياة وبناء مستقبل هذا الوطن . والمعلم أخيرا هو القدوة الحسنة لتلاميذه في أخلاقياته وأقواله وأفعاله وفي مظهره وفي حضوره وانتظامه في مواعيده ودقته في عمله وتقديره للأمور وفي التزامه بأخلاقيات المهنة وسلوكه بصفة عامة .

بناء على ما تقدم يتلخص الدافع إلى الدراسة الحالية في الكشف عن الحاجات الإنسانية في محيط العمل لدى المعلمين وعن أهم تلك الحاجات من خلال إعداد أداة لقياس الحاجات الإنسانية في محيط العمل تطبيق بشكل عام على الأفراد في محيط العمل وتطبيق في الدراسة الحالية علي عينة من المعلمين بمدينة القاهرة للكشف عن أهم تلك الحاجات . وتعتبر أكثر الحاجات أهمية تلك التي تعاني من نقص في الإشباع (تدنى درجة الحاجة كميًا) (*). ويركز البحث علي مقارنة الفروق بين هذه الحاجات وفقا لمتغيرات العمر والجنس والوظيفة . ويكتمل الدافع إلى الدراسة بمحاولة الخروج من نتائج الدراسة بمقترحات تفيد في تحقيق مناخ ملائم للمعلمين يساعد علي إشباع حاجاتهم وخاصة تلك التي تعاني من نقص في الإشباع بما يسهم في تحسين أحوالهم وارتفاع معدل أدائهم التدريسي والتربوي لصالح تلاميذهم ووطنهم .

مشكلة الدراسة :

إن مشكلة الدراسة الحالية ذات جانبين .. أولهما يكمن في أنه وعلي الرغم من الاتفاق العام من الناحية النظرية على أهمية دور المعلم في العملية التعليمية ، إلا أن الواقع العملي في مدارسنا لا يؤكد هذه الأهمية . وصحيح أن هناك محاولات جادة تهدف إلى حسن إعداد المعلم علميا وتطوير أدائه . إلا أن المناخ العام لمحيط العمل المدرسي لا يزال يحتفظ بمعظم سماته التقليدية الروتينية ، ولا يزال هناك قصور في تحفيز المعلمين لبذل أقصى طاقاتهم في (*). وفقا لفروض نظرية " ماسلو" وكما سيأتي في بيانه ص ١٣ . ١٤ من هذا البحث

العمل مما يرجع إلى نقص فى المعلومات لدى القيادات التعليمية عن ظروف المعلمين وواقع حياتهم من جهة ، وإلى نقص فى القدرات المهنية لدى المديرين والمشرفين فى قيادة المعلمين بتحفيزهم كمجموعة أفراد على بذل أقصى جهد لديهم . إن نقص معرفة وقدرات القيادات التعليمية ومديرى المدارس والمشرفين فيما يتصل بواقع المعلمين وحاجاتهم وسلوكهم فى محيط العمل ودوافعه يجعل هذه القيادات تتعامل مع جميع المعلمين كنمط واحد فيلجأون إلى قوة النظام المتمثلة فى التعليمات والنشرات واللوائح والقوانين للتحكم فى أداء المعلمين وفق ما يريدون ، ولكن هيهات أن يكسبوا حماس وإخلاص معلميهم ولا أن يحققوا الغايات المنشودة من العمل المدرسى الذى لا بد له من النجاح أن يكون عملاً تعاونياً منتجاً مثمراً يعمل أفراداه بروح الفريق لتحقيق الأهداف المشتركة بحماس وجد وإخلاص.

وحقيقة الأمر أن المديرين والمشرفين حينما يلجأون إلى التعامل مع المعلمين بنمطية وفقاً للتعليمات والنشرات فإنهم يلجأون إلى الحل الأسهل والجهد الأقل فى تيسير أمور العمل ، ولكن ثمن هذه السهولة فادح حينما يخفق الكثير من المعلمين فى إشباع دوافعهم للعمل مما يذهب بكل قيمة حقيقية لأي عمل مخلص ناجح ويصبح العمل روتينياً شكلياً بغير مضمون حقيقى.

ويتلخص الجانب الثانى لمشكلة الدراسة فى صعوبة بحث دوافع العمل لدى المعلمين لأن هذه الدوافع تتأثر بالمتغيرات الشخصية والمتغيرات التنظيمية والمتغيرات البيئية المحيطة بالفرد (١٠ : ٣) .

وكأدب يكون مستحيلاً على الباحث أن يحصر كافة هذه المتغيرات ويخضعها للضبط التجريبى أو الدراسة الدقيقة .

لذا فإن الحل المناسب لمواجهة هذه الصعوبة هو إجراء جملة من الدراسات

تكمل بعضها بعضا للوصول إلى قياس شامل لدوافع العمل لدى المعلمين بمختلف فئاتهم وبيئاتهم ونظمهم ومعرفة أثر هذه الدوافع علي سلوكهم في محيط العمل .

وتكون الدراسة الحالية مجرد حلقة من دراسات عديدة في سلسلة ممتدة في هذا الاتجاه ، وتحدد الدراسة نفسها بمحاولة الكشف عن أهم الحاجات الإنسانية في محيط العمل لدى المعلمين وفقا لمتغيرات العمر والجنس والوظيفة علي أن تتبعها دراسات أخرى في نفس السلسلة كل منها يتناول قياس الحاجات الإنسانية ودوافع العمل لدي المعلمين من زاوية ما ، كالكشف عن هذه الحاجات والدوافع وعلاقتها ببعض المتغيرات .

اهداف الدراسة : تتلخص أهداف الدراسة الحالية فيما يلي :

- ١- إعداد أداة لقياس الحاجات الإنسانية في محيط العمل استناد إلى الإطار النظري للدراسة تفيد في الكشف عن هذه الحاجات بشكل عام.
- ٢ - تطبيق الأداة علي عينة من المعلمين بمدينة القاهرة لمعرفة أهم حاجاتهم الإنسانية في محيط العمل ، وفقا لمتغيرات العمر والجنس والوظيفة .
- ٣ - وفقا لما تسفر عنه نتائج الدراسة فإنه يمكن الوصول إلى توصيات ومقترحات للاستفادة من معرفة أهم الحاجات الإنسانية لدى المعلمين في تهيئة المناخ المناسب لعمل المعلمين في المجتمع المدرسي .

حدود الدراسة :

- ١ - تتحدد الدراسة الحالية بحدود عينة الدراسة والأداة المستخدمة فيها .
- ٢ - وتتحدد كذلك بالكشف عن أهم الحاجات الإنسانية لدى عينة من المعلمين بمدينة القاهرة من الذين تواجدوا بمراكز تدريب القاهرة في دورات ترقية ودورات تدريبية .

٣ - وتحجم الدراسة الحالية عن الكشف عن دوافع المعلمين لتأثرها بمتغيرات عديدة سبق الإشارة إليها .

٤ - تتخذ الدراسة الحالية من التنظيم الهرمي للحاجات عند "ماسلو" أساسا لتصميم أداة الدراسة الحالية مع إدخال تعديل عليه وكما يأتي تفصيله في الإطار النظري للدراسة .

٥ - تتحدد الدراسة بعقد مقارنات بين فئات عينة الدراسة وفقا لمتغيرات العمر والجنس والوظيفة كمتغيرات مستقلة والكشف عن تأثيرها على الحاجات الإنسانية كمتغيرات تابعة .

الإطار النظري :

ينطلق الباحث في معالجة لموضوع الحاجات الإنسانية في محيط العمل لدى الأفراد من أسس نظرية تشتق من أهم النظريات الدافعية والأسس النفسية التي حظيت بقبول عام بين المشتغلين بعلم النفس وبعد التنظيم الهرمي للحاجات عند ماسلو Maslow, A (١٩٧٢م) ، والنظرية الدافعية لفرانكل؛ Frankl, V (١٩٧٥م) ، ومطالب النمو كمصطلح نفسي صاغه هافيجهرست Havighuret, R (١٩٥٢م) هي المحاور الثلاثة للإطار النظري في الدراسة الحالية .

(ولا : التنظيم الهرمي للحاجات عند "ماسلو" :

يذكر : منير مرسى " أن الدافعية إلي العمل تقوم علي أساس التنظيم الهرمي للحاجات لـ "ماسلو" (١٨ : ١٢٠-١٢١) .

وتنظيم هذه الحاجات في مستويات بحسب أولويتها في طلب الإشباع .

ويقسم ماسلو الحاجات الإنسانية إلى خمس فئات هي :

١ - الحاجات الفسيولوجية والبيولوجية .

٢- الحاجة إلى الأمن والطمأنينة.

٣ - الحاجة إلى الانتماء والنشاط الاجتماعي .

٤ - الحاجة إلى التقدير والمكانة الاجتماعية .

٥ - الحاجة إلى تحقيق الذات .

والنوع الأول من الحاجات يعرف بالحاجات الأولية وعدم إشباعها يؤدي إلى هلاك الإنسان ، أما النوع الثاني فيعرف بالحاجات الثانوية وإشباعها ضروري لإحداث الاتزان النفسى والاجتماعى للفرد مع بيئته ومجتمعه. وإشباع كلا النوعين من الحاجات هام لبقاء الفرد علي قيد الحياة وشعوره بالسعادة فيها .

ويؤكد كل من " عطيات حسن " " ودرويش إبراهيم " تقدم الحاجات الأولية علي الحاجات الثانوية في طلب الاشباع بقولهما : منذ بداية الحياة حتى نهايتها فإن الناس يبحثون عن إشباع حاجاتهم ، وفى سعيهم للوصول إلي الاشباع فإنهم يتقدمون من الحاجات الدنيا (الأساسية) إلى الحاجات ذات المستوى الأعلى (الحاجات النفسية والاجتماعية) . (١١:٧٩-٨٠).

وقد أدخل ماسلو " تعديلا علي تنظيمه الهرمى للحاجات حيث استبدل مفهوم تحقيق الذات بمفهوم آخر وهو الإنسانية الكاملة وبضعها فى المستوى الأعلى (الخامس) من تنظيمه للدوافع إذ يقول : " إن الإنسانية الكاملة تتحقق فى احتضان الفرد للقيم الإنسانية الخالدة ، وأن تكون لديه القدرة على التجريد ، وأن تكون لديه القدرة علي الحب ، وأن تكون لديه القدرة على السمو (٩:٨٤)

وقد أكد " صلاح مخيمر " علي أهمية التنظيم الهرمى للحاجات "لماسلو" إذ قال : يعتبر "ماسلو" الدوافع نسقا من الانتظام الكلى للحاجات بحيث لا تظهر رفاقه إلا إذا حظيت الرقاقت التى تحتها بالاشباع وتتميز هذه النظرية بمراعاتها للانتظام الكلى للحاجات عند الفرد وبطابعها الدينامى والوظيفى.

ناهيك عن تخطيها للتفرقة العقيمة بين دوافع فطرية وأخرى مكتسبة (٥٧:٧)

ويقدم "محمود طلحة" في دراسته (١٦: ١٢-١٣)

تلخيصاً للفروض التي قدمها "ماسلو" في إطار نظريته علي النحو التالي:

١- يخضع إشباع الحاجات الإنسانية لأولية تعبر عن مدى أساسية الحاجة. بمعنى أن سلوك الفرد يتجه إلي أشباع الحاجات الأكثر أهمية وهي الحاجات الدنيا (السيولوجية) في سلم الاشباع ثم ينتقل إلى الحاجات التي تليها في الأهمية . حاجات الأمن) فالحاجات الاجتماعية ، ثم حاجات التقدير ، وأخيرا حاجات تحقيق الذات ، وهكذا يتم التدرج في سلم الاشباع .

٢ - إشباع الفرد لمجموعة معينة من الحاجات ، يترتب عليه بروز وإثارة مجموعة الحاجات التي تليها في ترتيب الأولوية .

٣ - لا تقوم الحاجة المشبعة بدفع السلوك أو تحريكه . فالسلوك تنشطه الحاجة غير المشبعة حيث أن أفعال وأنشطة الفرد تسعى لأنها حالة التوتر لدى الفرد في الوقت الذي يقوم فيه بالسلوك .

٤ - عندما يتجه سعى الفرد لأشباع حاجة في مستوى أعلى ، فإن هذا معناه أن الحاجات الدنيا مشبعة لديه نسبياً ، فانهماك الفرد مثلاً في محاولة كسب احترام وتقدير الآخرين من خلال سلوكه القيادي في جماعة معينة معناه أن الحاجات الفسيولوجية وحاجات الأمن والحاجات الاجتماعية تحقق لها إشباع مرض . جعل الفرد يتجه بنشاطه إلى إشباع الحاجات التي تليها في سلم الأولوية.

٥ - يؤدي النقص في إشباع حاجات تقع في مجموعة أدنى (أكثر أساسية) بعد أن كانت مشبعة نسبياً إلى تحول اهتمام سلوك الفرد من إشباع الحاجات التي تعلوها إلى مجابهة النقص في إشباع هذه الحاجات.

(٦) تتوقف سعادة الفرد على مستوى الحاجات التي إستطاع إشباعها فالفرد الذي يسعى لإشباع حاجات تحقيق الذات يعتبر أكثر سعادة من آخر لا يزال في مرحلة إشباع حاجات الأمن .

(٧) ترتبط الصحة النفسية للأفراد بإشباع المجموعات الخمس من الحاجات فالأفراد الذين يحققون ذواتهم يعيشون حياة تتسم بصحة وسلامة نفسية أفضل من الآخرين الذين لا يزالون في مراتب أدنى من الأشباع .
وقد أدخل « ماسلو » افتراضات أخرى لنظريته هي :-

١- أن الإنسان قد يسعى إلى إشباع نوعين أو أكثر من هذه المستويات من الحاجات في وقت واحد أو تحت ظروف معينة .

٢- أن هناك بعض الاستثناءات في تسلسل الأشباع لهذه الحاجات .

٣- قد يميل الفرد إلى الإشباع الجزئي لحاجة معينة وينتقل بعدها إلى حاجة أعلى .

٤- أن حاجات الأفراد ورغباتهم تختلف من شخص إلى آخر ومن آن لآخر، ومن مكان لآخر تبعا لمتغيرات عديدة تعود إلى عوامل إنسانية، أو إجتماعية، أو نفسية ، أو إقتصادية وسياسية أو بيئية .

٥- قد تتواجد هذه الحاجات في الأفراد إما بصورة شعورية أو لا شعورية.

ويرى الباحث أنه وفقا للفروض السابقة فإنه على الرغم من أهمية الحاجات الأساسية من حيث الحاجتها في طلب الإشباع عندما تعاني من نقص في درجة إشباعها إلا أنها تترك مكانها من صدارة اهتمام الفرد ونشاطه إذا ما تحقق لها قدر مناسب من الإشباع للحاجات النفسية والإجتماعية لتصبح هي الأكثر أهمية حتى يتحقق لها هي الأخرى قدر مناسب من الإشباع ، مما يعنى أن دينامية هذا التنظيم تتيح إمكانية حدوث تغير في أهمية الحاجات تبعا للمستوى الذي وصل

إليه إشباع كل حاجة .

وعلى سبيل المثال ، فإن المعلم فى قيامه بعمله التدريسى والتربوى يسعى إلى إشباع حاجاته التى تلح فى طلب اشباعها ، فهو يعمل أولا لكى يشبع حاجاته الفسيولوجية والضرورية بصورة مناسبة ، وعندئذ ترتفع حاجة أخرى إلى مكان الصدارة طالبة الاشباع وهى الحاجة إلى الحماية ضد الأخطار والطمأنينة فى حياته الحالية والمستقبلية . ومن هنا ظهرت أهمية التأمين الاجتماعى وصور الرعاية الاجتماعية المختلفة فى المجتمعات . فإذا حقق المعلم إشباعا مناسباً لهذه الحاجة تبدأ الحاجات الاجتماعية فى الظهور أى الانتماء إلى الجماعة وتكوين علاقات طيبة بأفراد الجماعة التى يعمل معها من رؤساء ومشرفين وزملاء وإداريين وتلاميذ وأولياء أمور، ثم ينتقل من إشباع هذه الحاجة إلى الحاجة إلى التقدير تقديره لذاته وتقدير الآخرين له ، وعندما يصل إلى درجة مناسبة من الاشباع ينتقل إلى أعلى حاجة من حاجات التنظيم الهرمى "كماسلو" وهى الحاجة إلى تحقيق الذات ليصل إلى أعلى مستوى من الأداء فى العمل ببذل أقصى طاقة لديه لإبراز مآلديه من مهارات وإمكانات.

إن اختلاف التنظيم الدافعى من معلم لآخر ولدى المعلم نفسه من آن لآخر، ومن مكان لآخر بحسب الفروض الاضافية لنظرية "ماسلو" يعنى ضرورة أن تدرك القيادات التعليمية والمديرين والمشرفين أنه فى مجتمع مدرسى بعينه ويفرض تشاؤمى جميع المعلمين فى هذا المجتمع من حيث تأثير المتغيرات التنظيمية والبيئية على دوافعهم . فإنه يبقى أن لكل معلم مدخل خاص لحفز همته للإجادة فى العمل فى موقف بعينه إذ يختلف التنظيم الدافعى من معلم لآخر ولو فى تقدم حاجة واحدة على غيرها من حيث الأهمية . فهذا المعلم يبذل أقصى ما لديه من طاقة فى العمل إذا اثنى على عمله ونال التقدير المعنوى على ما بذله من جهد سابق فى عمله ، وذاك المعلم يكون المدخل إلى فهم جديته واخلاصه فى

العمل هو إدراك دافعه إلى الإنجاز والتفوق وإبراز مواهبه وقدراته ، بينما نجد معلم ثالث دافعه الأساسي للإخلاص في عمله هو ارضاء ضميره المهني ووازعه الديني في مراقبته لله في السر والعلانية ، أما المعلم الجديد الذي يمارس مهنة التدريس لعامة الأول فربما يسيطر على سلوكه في محيط العمل دافعه إلى الحماية ضد الأخطار والتهديد فيسعى إلى تهدئة قلقه ومخاوفه من عدم التكيف مع المجتمع المدرسي ، وإذا لم يلقى هذا الدافع إشباعاً مناسباً من خلال رعاية مدير المدرسة للمعلم الجديد وتعريفه بحقوقه وواجباته وبالنظام المدرسي وإلى من يلجأ ليساعده فيما يصادفه من مشكلات مهنية وشخصية ، فربما تتزايد مخاوفه للدرجة التي تؤدي إلى فشله أو بحثه عن عمل آخر .

ثانياً: النظرية الدافعية لـ "فرانكل"

يؤكد : فرانكل " (١٩٧٥م) علي أن : الكفاح من أجل إيجاد معني في الحياة هو القوة الدافعة الأساسية عند الإنسان (٢:٧٣)

وقد حاول : «فرانكل» تأكيد أهمية هذا الدافع من خلال بعض الحالات التي قام بعلاجها وأكثرها ممن كانوا يعانون من أمراض مستعصية تهدر حياتهم بالموت ومن تلك الحالات حالة امرأة تشعر باليأس الشديد من شفائها من سرطان مزمن. وعند الموت كمنهك نهائي وأخير فلا بد أن يراجع الإنسان نفسه إن كانت حياته جديرة بأن تعاش أم لا ؟ هل كانت لها معني .

إن الدافع الأساسي لدى الإنسان بحسب دافعية «فرانكل» هو إرادة المعنى Will to Meaning وهو هنا يتفق مع أدخلة « ماسلو » على تنظيمه الهرمي للدوافع من إستبدال مفهوم تحقيق الذات بمفهوم آخر وهو الإنسانية الكاملة وكما سبقت الإشارة إليه .

ويرى الباحث أن المستوى الأعلى في التنظيم الهرمي للحاجات عند

« ماسلو » يبقى على حالة كمستوى خامس فى التنظيم ذلك أن كثرة من الشواهد العملية فى الحياة وكذلك العديد من الدراسات التى أجريت عن دافعية الانجاز تؤكد أن تحقيق الذات دافع أساسى لدى الإنسان ، بل أننا لا نستطيع تفسير اتقان بعض الأفراد لأعمالهم وحرصهم على إبراز قدراتهم ومواهبهم فى العمل بغض النظر عن المقابل المادى إلا مع افتراض وجود هذا الدافع .

ولذا يرى الباحث إن يضاف إلى المستوى الخامس لتنظيم "ماسلو" الهرمى للحاجات مستوى سادس يمثل المستوى الأعلى والنهائى ألا وهو إرادة المعنى كما قدمها "فرانكل" وهى كمفهوم أكثر دقة وتعبيرا من مفهوم الإنسانية الكاملة "لماسلو" ، وفقا لما جاء به "فرانكل" من تفسيرات وشروحات وأمثلة لصدقها التجريبي (٢٠ : ٧٢-٧٧) .

وعلى هذا يصبح التنظيم الهرمى للحاجات المقترح كأساس نظرى للدراسة الحالية على النحو التالى :

- ١- الحاجات الأساسية .
- ٢ - حاجات الأمن .
- ٣ - الحاجات الاجتماعية (الانتماء والنشاط الاجتماعى) .
- ٤ - حاجات التقدير والمكانة الاجتماعية .
- ٥ - حاجات تحقيق الذات .
- ٦ - حاجات المعنى .

ثالثا: مطالب النمو :

هو مصطلح صاغه " هافيجهرست" (١٩٥٢)

حيث يتطلب النمو النفسى السوى للفرد فى كل مرحلة من مراحل نموه عدة

أشياء ، وهذه الأشياء يجب أن يتعلمها الفرد لكي يصبح سعيدا وناجحا فى حياته. (٦٧:٦)

وتبين مطالب النمو مدى تحقيق الفرد لذاته واشباعه لحاجاته وفقا لمستوى نضجه وتطور خبراته التى تتناسب مع مرحلة النمو . فكلما سار النمو بالإنسان إلى التكامل والنضج فإن سعيه لاشباع حاجاته وغلبة بعض الدوافع لديه على غيرها يرتقى من المستويات الأدنى إلى المستويات الأعلى . فيصبح دافعه لاجتاد معنى لحياته هو أعلى وأرقى دافع لديه ويتفوق من حيث الأهمية على ما عداه من الدوافع الأخرى .

ووجهة النظر هذه التى يعرضها الباحث تتفق مع ما سبق الإشارة إليه من الاتفاق بين تنظيم " ماسلو : الهرمى للحاجات ودافعية ؛ فرانكل " بما يتفق مع تطور ونضج الفرد خلال مراحل نموه المختلفة وتطور النظريات الدافعية لعلم النفس .

كما أن وجهة النظر هذه تتفق مع وجهة نظر جابر عبد الحميد جابر " (٥ : ١٥٣-١٨١) إذ يرى أن ثمة اتفاق على معنى النمو باعتباره سلسلة من التغيرات المتتابعة التى يظهرها الأفراد وهم يتقدمون عبر الزمن خلال دورة الحياة . (٥ : ١٥٣)

ولذا فإن كثير من النظريات فى علم النفس تتضمن فى تتابعها النمائى نوعا من التنظيم الهرمى . على الرغم من أنه لم تبذل جهود كافية لشرح الدافعية باعتبارها عملية نمائية . (٥ : ١٥٣-١٥٤)

وإذا كان البعض يرى أن الدوافع ثابتة خلال الحياة ، وإن التغيرات فى السلوك تنتج عن الخبرات الماضية فى العام الأول (٥ : ١٥٤) .

فيمكن للباحث أن يفترض أن دوافع الحياة لدى الطفل هى نفسها من حيث

المضمون دوافع الحياة لدى الراشد ، ولكن انماط سلوك الطفل لاشباع دوافعه تختلف بطبيعة الحال عن أنماط سلوك الراشد لاشباع دوافعه ، كما تختلف هذه الدوافع لدى كل منهما من حيث البساطة أو التعقيد ، فسعى الطفل لاشباع دافعه إلى تحقيق الذات يختلف بالتأكيد عن سعى الراشد إلى إشباع نفس الدافع وفقا لمستوى خبرات ونضج كل منهما .

ويعود الباحث لما يراه "جابر عبد الحميد" ؛ من أنه على الرغم من أن "ماسلو" لم يربط بين التنظيم الهرمي للحاجات ومراحل النمو ، إلا أن تتابع ظهور الحاجات ويزوغها يبدو متصلا بعدد من المفاهيم النمائية التي يشيع قبولها بما في ذلك الفكرة القائلة بأن الإحساس بالأمن ينمو كنتيجة لاشباع الحاجات الجسمية علي نحو مناسب ، وأن المرأ ينبغي أن يشعر بأن العالم مكان أمن بدرجة معقولة حتى يستطيع أن يتعلم الحب ، وأن أساس الحب يكمن في رؤية الذات باعتبارها جديرة بالاعتبار ولها قيمتها ، وأن المشاعر الموجبة عن الذات من مقتضيات النمو الكامل ، (تحقيق الذات) (٥ : ١٥٧)

ويخلص ؛ جابر عبد الحميد " من دراسته إلا أنه وبالرغم من أن " ماسلو " لم يقترح تغييرات في الدافعية ترتبط بالعمر ، إلا أن نظريته تحملنا على الاعتقاد بأن الدراسات الطولية سوف تكشف عن تقدم فردى متتابع بالنسبة لهذه الحاجات . وواضح أن البيانات الحالية وهي بيانات دراسات مستعرضة تبين فروقا واضحة في الدافعية مرتبطة بالعمر . كما تدعم هذه النتائج جزئيا فكرة بزوغ الحاجة على أساس نمائي وفقا للتنظيم الهرمي للحاجات عند " ماسلو " .

وبناء على ما توصل اليه " جابر عبد الحميد " من دراسته ، فإن الباحث يأخذ في دراسته الحالية بمفهوم مطالب النمو كما صاغة " هافيجهرست " كمحور ثالث للاطار النظري يبرر افتراض وجود فروق بين الفئات العمرية - التي تضمها عينة الدراسة) - في حاجاتهم الإنسانية في محيط العمل .

ومن الزاوية النمائية التطورية لحياة الإنسان فإن الفرد يمر خلال فترة عمله كلها بثلاث مراحل عمرية هي : الشباب ، والرشد ، وبدايات الشيخوخة ، يتغير خلالها مستوى نضج الفرد وعمق خبراته مما ينعكس على تغير في ترتيب دوافعه للحياة من حيث الأهمية ، ويفترض الباحث أن يكون للحاجات الأعلى أهمية أكثر من الحاجات الدنيا كلما تقدم الفرد في عمله من مرحلة عمرية إلى أخرى وذلك على النحو التالي :

- مرحلة الشباب (٢٣ - ٣٤ سنة) .

ويقابلها مرحلة بدء اشتغال الفرد بالعمل وسعيه الاستقرار فيه والانتماء إليه والاطمئنان إلى لقمة عيشه ومصدر رزقه .

ومن ثم فإن الحاجات التي يفترض أن تحوز أهمية أكثر لدى الفرد هي : حاجات الأمن ، والحاجات الاجتماعية .

٢ - مرحلة الرشد (٣٥ - ٤٦ سنة)

ويقابلها مرحلة سعى الفرد للنجاح في عمله وتبؤ مكانة متمزة في محيط العمل ، ومن ثم فإن الحاجات الأكثر أهمية لدى الفرد هي :

حاجات التقدير والمكانة الاجتماعية ، وحاجات تحقيق الذات .

٣ - مرحلة بدايات الشيخوخة . ٤٧ - ٥٨ سنة)

ويقابلها مرحلة رضا الفرد عن عمله وشعوره بالفخر لما بذله من جهد فيه . ومن ثم فإن الحاجات الأكثر أهمية لدى الفرد هي : حاجات المعنى .

ويجدر الإشارة إلى أنه وفي كل هذه المراحل تسود الحاجات الأساسية المرتبطة بالأجر المادي والحافز الاقتصادي ، وذلك لما للنقود من أهمية وضرورة كوسيلة لاشباع حاجات الفرد إلى الطعام والشراب والملبس والمسكن وما يحقق رغباته وطموحاته المادية التي سادت الحياة العصرية في الآونة

الأخيرة، كما أن إشباع الحاجات الأساسية وتحقيق الرغبات والطموحات المادية يحقق إشباعاً غير مباشر للحاجات الأخرى وفقاً للمتغيرات الاجتماعية والبيئية السائدة . فمثلاً فإن سعى المدرس الحثيث إلى الدروس الخصوصية وزيادة دخله الأسرى يمكنه من شراء الأدوات والأجهزة المنزلية الحديثة وشراؤه لأدوات كالفيديو والسيارة وغير ذلك من أشياء تشبع حاجته إلى تقدير الآخرين له مثل زوجته وأهلها وجيرانه، الذين قد لا يقدرون علمه وإخلاصه في عمله بقدر تقديرهم لثرائه وسعته وسيارته الفخمة وحسابه النقدي في البنك .

وسوف يقتصر الباحث في دراسته الحالية علي مقارنة الحاجات الإنسانية في محيط العمل لدى المعلمين بين الفئتين العمريتين الأولى (٢٣-٣٤ سنة) والثانية (٣٥-٤٦ سنة) ، وذلك لصعوبة الحصول علي العدد الكافي من المعلمين القائمين فعلياً بالتدريس والذين ينتمون عمرياً إلى الفئة العمرية الثالثة (٤٧-٥٨ سنة) .

الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات العربية :

تميزت الدراسات التي تناولت دوافع العمل لدى المعلمين في المنطقة العربية بندرتها ، ومع هذه الندرة فلم يعثر الباحث وفي حدود معرفته علي دراسة مباشرة تتصل بموضوع الدراسة الحالية .

وأقرب هذه الدراسات لموضوع الدراسة الحالية هي دراسة "نادية شعبان مصطفى" (١٩٧٨م) (١٩) بعنوان : بناء أداة لقياس دافعية المعلمين نحو مهنة التعليم ، لقياس هذه الدافعية لدى عينة من معلمي المرحلة الابتدائية من الذكور من محافظة بغداد . ولم تستند الباحثة إلى إطار نظري في بناء أداة الدراسة وإنما استندت إلى توزيع استفتاء استطلاعي على عينة من المدرسين

والمشرفين التربويين والأساتذة المتخصصين في التربية وعلم النفس علاوة على حصولها على بعض فقرات الأداة من الدراسات السابقة ، ولذا جاءت فقرات الأداة معبرة عن جملة من مفاهيم الدافعية والرضا المهني ومفهوم الذات مما يعنى عدم مناسبتها للاستخدام فى الدراسة الحالية .

وتشير هذه الدراسة إلى ما يؤكد أهمية دافعية المعلم فقد وجد "توماس رنكنسن" Ringness, Thomas A. علاقة إيجابية قوية بين نجاح المعلم فى مهنته ودرجة دافعيته للعمل (١٩ : ٦) .

- ومن هذه الدراسات دراسة " عبد الناصر محمد حمودة" (١٩٨٢) بعنوان : دوافع العمل لدى القائمين بالتدريس بجامعة الوجه القبلى . وقد استندت هذه الدراسة فى الكشف عن دوافع العمل إلى التنظيم الهرمى للحاجات مع الأخذ فى الاعتبار اضافات "بورتير" Porter ، وإضافات على السلمى (١٥:١٠) .

ومن خلال استعراض هذه الدراسة للدراسات السابقة تصل إلى نتيجة مؤداها أن دوافع واتجاهات القائم بالتدريس بالجامعات والمدارس تتأثر بكثير من المتغيرات الشخصية والتنظيمية والبيئية المحيطة (٣٥:١٠) . غير أن الدراسة لم تأخذ فى الحسبان من هذه المتغيرات سوى متغيرات الوظيفة ونوع الكلية. وهذا لا يعنى قصور الدراسة بقدر ما يعنى أنه يستحيل على أى دراسة حصر كافة هذه المتغيرات وضبطها تجريبيا .

وقد حاولت الدراسة قياسا أدق لقوة الدافع من خلال التفاعل بين كلا من الأهمية النسبية للحاجات والنقص فى اشباعها والإشباع المتوقع مستقبلا لها فى تحديد قوة الدافع (٨:١٠) . غير أن التحديد الدقيق لقوة الدافع يحتاج إلى عمل حساب العديد من المتغيرات التي تشير إليها الدراسة نفسها ، وعلى ذلك فإن الدراسة الحالية تحجم عن قياس قوة الدافع لإدراك الباحث باستحالة حصر

المتغيرات المؤثرة عليه ناهيك عن ضبط هذه المتغيرات تجريبيا . ولذا تحدد الدراسة الحالية نفسها بالكشف عن أهم الحاجات الإنسانية في محيط العمل لدى المعلمين ، وفقا للمتغيرات الشخصية فقط ، تلك الحاجات التي تشتق من الحاجات الإنسانية العامة والتي يشترك فيها المعلمين مع باقى الفئات فى جميع قطاعات العمل .

- وفى دراسة " جابر عبدا لحميد " السابق الإشارة إليها فإن حاجات "ماسلو" هى المتغيرات التابعة ، والسن والجنس هما المتغيران المستقلان . وقد عرف بزوغ الحاجة أو ظهورها إجرائيا باعتباره الزيادة ذات الدلالة الإحصائية فى درجات الحاجة بين جماعتين عمريتين متجاورتين كما عرف خفض الحاجة أو نقصها بأنه التناقص ذو الدلالة الإحصائية بين جماعتين عمريتين متجاورتين .
(١٦٣:٥)

وسوف يستفيد الباحث فى دراسته الحالية من هذه الملاحظات فى اعتبار حاجات " ماسلو " متغيرات تابعة واعتبار العمر والجنس والوظيفة متغيرات مستقلة ، كما سيضع تعريف بزوغ الحاجة إجرائيا وتعريف خفض الحاجة تحت الاعتبار عند حساب الفروق بين الحاجات وفقا للمتغيرات المستقلة .

- وفى دراسة لكل من " عطياب محمد حسن ؛ ودرويش محمد إبراهيم (١٩٨٠م) بعنوان الاختلاف فى حوافز ودوافع العمل عند النساء المصريات والامريكيات . فقد استندت الدراسة فى قياسها لدوافع العمل إلى أداة اشتقت عباراتها وفقا للتنظيم الهرمى للحاجات لماسلو وهو ما يتفق والدراسة الحالية ، وكان من بين أهم نتائج هذه الدراسة أن أهم الحاجات لدى النساء المصريات العاملات ، الحاجة إلى تحقيق الذات ، والحاجة إلى الأمن ، والحاجة إلى المكانة الاجتماعية .

وهذه النتيجة هي موضع تحقيق الدراسة الحالية من حيث الكشف عن أهمية هذه الحاجات لدى العاملات من المعلمات المصريات. (١١: ٧٩-٨٨)
ثانيا: الدراسات الأجنبية :

- من دراسة " وليميز " Willimas فإن نتائجها تدعم الفرض القائل بأن أكثر الحاجات نقصا في الإشباع تمثل أكثر الحاجات أهمية (١٠: ص١٩-٩٢).

- قام " سيرجيو فاني : Sergiovanni بدراسة ظاهرة النقص في اشباع حاجات المدرسين والإداريين في بعض مدارس الولايات المتحدة وعلاقتها ببعض المتغيرات كالسن والنوع والدور المهني للفرد وقد خرجت الدراسة بمجموعة من النتائج أهمها :

* كانت مستويات طموح الذكور من المدرسين أعلى من مثيلاتها بالنسبة للمدرسات وبالتالي فقد كان الشعور بالنقص في إشباع الحاجات أعلى بالنسبة للفئة الأولى بالمقارنة بالفئة الثانية .

* أظهر المدرسون الذين تراوحت أعمارهم بين ٢٥ ، ٣٥ عاما وكذلك المدرسون الذين تراوحت خبرتهم ١٢ر٥ عاما مستويات نقص في إشباع الحاجات بالمقارنة بالمدرسين الآخرين (١٠: ٢٧)

وستفيد الباحث من هذه الدراسة بالعمل بمتغيراتها المستقلة الثلاثة وهي العمر والجنس والوظيفة .

أما عن نتائجها فهي محل تحقيق الدراسة الحالية .

- وفي الدراسة التي اجراها " بيو " Piou علي عينة من المدرسين لقياس مدى تأثير العمليات الإدارية بالمدرسة (المعلومات المرتدة) على دوافع العمل خرج بالنتائج الآتية :

* توجد علاقة ارتباطية سلبية قوية بين دافعية المدرس نحو العمل وعدم اشتراكه فى اتخاذ القرارات المرتبطة بعمله .

* توجد مثل هذه العلاقة السابقة بين دافعية المدرس وعدم وصول المعلومات المرتدة عن الأداء إليه . (٢١٠)

- دراسة كل من "سيشنيدر" Schneider, B "زاليزنى" Zalesny, M (١٩٨٢) . (٢٥) . بعنوان الحاجات الإنسانية ودافعية أعضاء هيئة التدريس الجامعى فقد افترض الباحثان أن أعضاء هيئة التدريس الجامعى يميلون إلى إشباع الحاجات الأعلى فى نظام ماسلو للحاجات ، وأن الحاجات غير المشبعة تعد محركات السلوك ، وإنهم يتمتعون بقدر عال من الحاجة إلى تحقيق الذات ، والنمو ، والإنجاز .

- دراسة : "اليس" Ellis, N. وبيرنهاردت Bernhardt, R (١٩٨٨م) . (٢٣) .

- هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى دافعية العمل لدى عينة من المعلمين بولاية فايرفيلد Fairfield بأمرىكا وعلاقتها بالأساليب الإشرافية وقد اشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة محددة بين نموذج الإشراف محل الدراسة والرضا المهنى والدافعية للعمل لدى المعلمين .

- دراسة "اليس" Ellis, N. (١٩٧٩م) . (٢٢)

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الخصائص المميزة لمهنة التدريس والدافعية للعمل لدى المعلمين .

وقد توصلت هذه الدراسة إلى أنه يمكن دعم دافعية المعلمين من خلال إعادة التخطيط لمهنة التدريس لتسمح بدرجة أعلى من التحدي والتحرر مما يسمح باشباع الحاجة إلى الانجاز والترقى وتحقيق الذات .

- دراسة " شيرنس " Cherniss , C. (١٩٨٤م) (٢٠)

هدفت الدراسة إلى الكشف عن الخبرات المهنية في بداية الحياة المهنية للموظف وأثرها علي ادائه المهني في مجال الخدمات الإنسانية .
وقد توصلت الي أن دافعية العمل لدى العديد ممن شملتهم الدراسة قد انخفضت خلال السنوات الأولى من حياتهم المهنية بدرجة كبيرة . وقد ارتبط ذلك بمواجهتهم بعدد من الضغوط منها : الغموض في بيئة العمل ، صراع الدور ، وغياب النظامية في العمل .

دراسة كوتون وآخرين Cotton's and Othiers (١٩٨٩م) (٢١)

بعنوان : دافعية عمل الأمهات مع اطفال ما قبل المدرسة .
وخلصت هذه الدراسة إلى أن الامهات اللاتي تميزن بقدر عال أو معتدل من الارتباط بالعمل قد اظهرن عديد من الدوافع . بينما كثير من الأمهات ذات الارتباط المنخفض بالعمل اظهرن حاجة قصوى للمال كسبب وحيد لهذا العمل الشاق.

دراسة " كاتزل " Katzell, R " وسامبسون " Thampson, D (١٩٩٠م) (٢٤)

خلصت هذه الدراسة إلى اقتراح لتحسين دافعية العمل وذلك بمراعاة قيام تنظيم العمل على العوامل التالية .

- ١ - الدوافع الشخصية (٢) الحوافز والمكافآت (٣) التعزيز .
- (٤) فنيات العمل النوعية . (٥) المصادر الإنسانية والمادية .
- (٦) البيئة وعوامل الجماعة . (٧) النظم الاجتماعية والفنية .

تعقيب على الدراسات الأجنبية :

بعد استعراض الدراسات الأجنبية السابقة لاحظ الباحث ما يلي :

- ١- لا يوجد ارتباط مباشر بين الدراسة الحالية وأي من هذه الدراسات .
- ٢ - خلصت معظم هذه الدراسات إلي أن دوافع العمل تتأثر بعدد من العوامل ، منها الشخصية ، والبيئية ، والتنظيمية . وهو ما سبق الإشارة إليه عند العرض للدراسات العربية .
- ٣ - تناولت بعض هذه الدراسات تدعيما لفروض نظرية "ماسلو" عن الحاجات ومنها دراسة " وليمير " ودراسة سيشنيدر "زاليزني " ، ودراسة " كوتون " .

ومن كل الدراسات السابقة تتضح أهمية الدراسة الحالية لقللة الدراسات التي تناول دوافع المعلمين والمتغيرات العديدة المؤثرة عليها .

ويؤكد الباحث علي أنه ليس بمقدور دراسة واحدة تناول دوافع المعلمين والعوامل العديدة المؤثرة عليها . ومن هنا كان تحديد الباحث في دراسته الحالية للحاجات الإنسانية في محيط العمل لدى المعلمين ، وأكثر هذه الحاجات أهمية تلك التي تعاني من نقص في إشباعها .

فروض الدراسة :

- ١ - لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات الحاجات الإنسانية في محيط العمل لدى معلمى الابتدائى وفقا لمتغير العمر .
- ٢ - لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات الحاجات الإنسانية في محيط العمل لدى معلمات الابتدائى وفقا لمتغير العمر .

- ٣ - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الحاجات الإنسانية في محيط العمل لدى معلمى الابتدائى (ذكور) ومتوسطات درجات الحاجات الإنسانية في محيط العمل لدى معلمات الابتدائى (إناث) وفقا لمتغير الجنس .
- ٤ - لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات الحاجات الإنسانية في محيط العمل لدى معلمى الإعدادى وفقا لمتغير العمر.
- ٥ - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الحاجات الإنسانية في محيط العمل لدى معلمات الإعدادى وفقا لمتغير العمر.
- ٦ - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الحاجات الإنسانية في محيط العمل لدى معلمى الإعدادى (ذكور) ومتوسطات درجات الحاجات الإنسانية في محيط العمل لدى معلمات الإعدادى (إناث) وفقا لمتغير الجنس .
- ٧ - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الحاجات الإنسانية لدى معلمى الابتدائى ومتوسطات درجات الحاجات الإنسانية لدى معلمى الإعدادى وفقا لمتغير الوظيفة .
- ٨ - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الحاجات الإنسانية لدى معلمات الابتدائى ومتوسطات درجات الحاجات الإنسانية لدى معلمات الإعدادى وفقا لمتغير الوظيفة .
- ٩ - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الحاجات الإنسانية لدى معلمى ومعلمات الابتدائى (ذكور- إناث) ومتوسطات درجات الحاجات الإنسانية لدى معلمى ومعلمات الإعدادى (ذكور-إناث)

وفقا لمتغير الوظيفة .

اجراءات الدراسة :

أولا : العينة :

تشتمل عينة الدراسة علي (عدد ٢٧٠) من معلمي ومعلمات الابتدائي والإعدادي من العاملين بمدارس القاهرة .

وتميز أسلوب اختيار العينة بالجمع بين مزايا العينة الغرضية والعينة العشوائية .

فمن حيث أسلوب العينة الغرضية فقد تم تحديد مركزى التدريب بالسيدة زينب ومنشية البكرى لاختيار أفراد العينة وذلك لتجمع المعلمين فى هذين المركزين أثناء انعقاد دورات ترقية وتدريب للمعلمين . وبأتى هؤلاء المعلمين من أماكن شتى بالقاهرة إذ يمثلون تقريبا جميع إدارات القاهرة التعليمية ، وهذا يجعل من عينة الدراسة عينة ممثلة تمثيلا صادقا لمجتمع البحث من المعلمين الذين يعملون بالقاهرة مما لو كان الباحث لجأ إلى عدد من المدارس بإدارة واحدة أو أكثر من الإدارات التعليمية التي تشملها مديرية التعليم بالقاهرة.

ومن حيث أسلوب العينة العشوائية ، فقد تم اختيار أفراد العينة خلال فترة شهرين من سبع دورات متعاقبة - ~~في~~ كل دورة أسبوع - بحيث تم الاختيار العشوائى لعدد من المسجلين بكل دورة وتطبيق أداة الدراسة عليهم .

وقد تم تقسيم عينة الدراسة وفقا لمتغيرات العمر والجنس والوظيفة علي

النحو التالي :

جدول رقم (١)

يوضح تقسيم أفراد العينة بحسب متغيرات العمر والجنس والوظيفة

فئة ثانية (إناث)		فئة أولى (ذكور)		المجموعة الأولى (معلمي ومعلمات الابتدائي) (١٣٠) معلم ومعلمة	المجموعة أو الفئة
(٧٠) معلمة		(٦٠) معلم			
فئة عمرية ثانية معلمه (٤٧)	فئة عمرية أولى معلم (٢٣)	فئة عمرية ثانية معلمه (٤٣)	فئة عمرية أولى معلم (١٧)	المجموعة الثانية (معلمي ومعلمات الاعدادي) (١٤٠) معلم ومعلمة	العدد
فئة ثانية		فئة أولى			
(٦٣) معلمة		(٧٧) معلم			
فئة عمرية ثانية معلمه (٥٣)	فئة عمرية أولى معلم (١٠)	فئة عمرية ثانية معلمه (٦٤)	فئة عمرية أولى معلم (١٣)		

ثانياً: أداة الدراسة :

قام الباحث بصياغة (عدد ٣٦) عبارة اشتقت من كتابات " ماسلو " و "فرانكل" ومن الدراسات السابقة التي تناولت الحاجات الإنسانية كما جاءت بالتنظيم الهرمي للحاجات عند " ماسلو " . وقد تم عرض هذه العبارات علي عينة استطلاعية من المعلمين لإبداء رأيهم في مدى ادراك معني كل عبارة ، وبناء علي آرائهم تم استبعاد أربع عبارات منها لعدم مناسبتها وتم تعديل في صياغة عبارتين أخريتين وتم استبدال بعض الألفاظ الصعبة بألفاظ أكثر وضوحاً ف عبارات أخري .

ثم عرض الباحث العبارات الباقية على عدد من الخبراء في المجالين علم النفس وإدارة الأعمال لإبداء موافقتهم علي كل عبارة من حيث صدق ما تقيسه

العبرة ، فتم استبعاد عبارتين بناء على آرائهم لعدم مناسبتها . بذلك تألفت أداة الدراسة من (عدد ٣٠) عبارة تمثل ستة أبعاد هي الحاجات الإنسانية السابق بيانها فى الإطار النظرى للدراسة ، ولكل بند من البنود الست والذى يمثل أحد مستويات التنظيم الهرمى للحاجات خمس عبارات ، ولكل عبارة سبع استجابات يختار المستقصى واحدة فقط منها بناء على مدى قناعته ورضاه عن مضمون العبارة .

وتم تقدير الاستجابات السبع تقديرا كميا بإعطاء درجة لكل استجابة وفقا للجدول التالى :

جدول رقم (٢)

يوضح التقديرات الكمية لاستجابات كل عبارة من عبارات أداة الدراسة

الاستجابة	موافق تماما	موافق	لا أدري	معارض إلى حد ما	معارض	معارض تماما
الدرجة	٧	٦	٤	٣	٢	١

- مع ملاحظة أن جميع العبارات صيغت صياغة إيجابية أى أن جميع العبارات كانت موجبة ، وعلى سبيل المثال يذكر الباحث العبارات التالية :
- ١ - تكمن أهمية العمل أساسا فى أنه وسيلة لكسب الرزق (الحاجات الأساسية).
 - ٢ - شعور العاملين بالاستقرار فى وظائفهم يحافظ على معدلات أدائهم للعمل (حاجات الأمن).
 - ٣ - توفير الإدارة لمناخ اجتماعى مناسب للعاملين هام لتحقيق أهداف العمل

(الحاجات الاجتماعية) .

٤ - يحرص كثير من العاملين على اتقان عملهم ليصلوا إلى مراكز مرموقة في العمل تجلب لهم احترام الرؤساء والزملاء (حاجات التقدير والمكانة الاجتماعية) .

٥ - نجاح كل فرد من العاملين في شئ واحد على الأقل لصالح العمل يجعله يشعر بالسعادة والرضا . (حاجات تحقيق الذات)

٦ - كثير من العاملين يسعون إلى أن يكون ناتج عملهم مفيدا لهم وللآخرين (حاجات المعنى)

صدق وثبات الأداة:

١ - الصدق :

استخدم الباحث الحاسب الآلى فى حساب صدق الأداة بطريقة الاتساق الداخلى للاختبار بايجاد معاملات الارتباط بين درجات أفراد العينة الاستطلاعية (عدد ١٠٠ معلم ومعلمه) فى كل عبارة على حدة والدرجة الكلية لمقياسها الفرعى (مستوى الحاجات التى تعبر عنه العبارة) ، ويتضح ذلك من الجدول التالى :

جدول رقم (٣)

يوضح معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الأداة والدرجة الكلية للمقياس الفرعى التابعة له العبارة

معامل ارتباط العبارة بمقياسها الفرعى	رقم العبارة	معامل ارتباط العبارة بمقياسها الفرعى	رقم العبارة
٠.٥١٥	١٦	٠.٦١٢	١
٠.٥٣١	١٧	٠.٣٧٩	٢
٠.٥٨٢	١٨	٠.٤٧١	٣
٠.٥٤٢	١٩	٠.٧٦٨	٤
٠.٣٩٩	٢٠	٠.٥٣٧	٥
٠.٦٥١	٢١	٠.٧١٩	٦
٠.٣٠٢	٢٢	٠.٧٤٠	٧
٠.٦٦٩	٢٣	٠.٧٣٣	٨
٠.٦٤٩	٢٤	٠.٣٧٧	٩
٠.٥٢٧	٢٥	٠.٥٣٥	١٠
٠.٥٤٥	٢٦	٠.٣٨٣	١١
٠.٤٠٦	٢٧	٠.٥٢٥	١٢
٠.٤٩٦	٢٨	٠.٥٧٠	١٣
٠.٦٥٣	٢٩	٠.٥٤٢	١٤
٠.٥٥٨	٣٠	٤٤٩	١٥

ويتضح من الجدول أن جميع العبارات دالة عند مستوى دلالة ٠.٠١ ر مما يؤكد صدق الأداة.

٢- الثبات :

تم حساب الثبات بطريقتين : أولهما هى طريقة التجزئة النصفية ، حيث تم جمع درجات نصف عبارات المقياس مع مراعاة تمثيل كل مقياس فرعى بعدد

مساو من العبارات ، وجمع درجات النصف الآخر من العبارات مع مراعاة نفس الشرط ، تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين مجموعتي الدرجات . وقد بلغت قيمة هذا المعامل ٠٦٦١ .

أما الطريقة الثانية في حساب الثبات فهي طريقة التجانس الداخلي ، حيث بلغ معامل ألفا لكرونباخ ٠٧٣٦ مما يؤكد ثبات الأداة .

الأسلوب الاحصائي المستخدم :

١- استخراج الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمقاييس الفرعية (درجات الحاجات الإنسانية الست) .

٢ - استخدم الباحث اختبار "ت" T. Test للكشف عن دلالة الفروق بين المتوسطات ، ومقارنة الحاجات الإنسانية الستة بين كل فئتين من الفئات المختلفة التي تتألف منها عينة الدراسة وفقا للمتغيرات المستقلة الثلاث العمر والجنس والوظيفة .

٣ - استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون بين المقاييس الفرعية (درجات الحاجات الإنسانية الست) لمعرفة أكثر الحاجات ارتباطا ببعضها لدى أفراد عينة الدراسة .

النتائج وتفسيرها :

أولا : النتائج :

١ - دلالة الفروق بين متوسطات درجات الحاجات الإنسانية الست وفقا لمتغير العمر .

جدول رقم (٤)

يوضح دلالة الفروق بين متوسطات درجات الفئة العمرية الأولى والفئة العمرية

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفئة الثانية (ن=٤٣)		الفئة الأولى (ن=١٧)		الفئات العمرية الحاجات
		الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
غير دالة	٠,٣٧	٥,٠	٢٨,٠	٤,٣	٢٧,٥	الحاجات الأساسية
غير دالة	١,٩٨	١,٨	٣٢,٦	٣,٤	٣١,٢	حاجات الأمن
غير دالة	٠,٠١	٢,٥	٣٢,٦	٣,٣	٣٢,٩	الحاجات الإجتماعية
غير دالة	١,٧٤	٢,٨	٣٢,٣	٤,٥	٣٠,٦	حاجات التقدير
٠,٠١	٣,٤٧	٣,٦	٢٨,٣	٤,١	٢٤,٥	حاجات تحقيق الذات
٠,٠٥	٢,٣٩	٣,٢	٣٢,١	٥,٤	٢٩,٤	حاجات المعنى

ويتضح من الجدول : وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الفئة العمرية الأولى والفئة العمرية الثانية في متوسطات درجات حاجات تحقيق الذات عند مستوى دلالة ٠.١ ، وذلك لصالح الفئة العمرية الثانية .
وهذه النتيجة تؤيد بزوغ حاجات تحقيق الذات (إجرائيا) وفقا لمتغير العمر. (*)

ويتضح من الجدول السابق أيضا : وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئة العمرية الأولى والفئة العمرية الثانية في متوسطات درجات حاجات المعنى (*) راجع التعليق على دراسة جابر عبد الحميد جابر ص ١٩ ، ص ٢٣ من هذا البحث .

عند مستوى دلالة ٠.٥، وذلك لصالح الفئة العمرية الثانية .

وهذه النتيجة تؤيد بزوغ حاجات المعنى (إجرائيا) وفقا لمتغير العمر .

وكلا النتيجةين تتعارضان مع الفرض الأول جزئيا من حيث وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات حاجات تحقيق الذات وحاجات المعنى في محيط العمل لدى معلمى الابتدائى (ذكور) وفقا لمتغير العمر .

جدول رقم (٥)

يوضح دلالة الفروق بين متوسطات درجات الفئة العمرية الأولى والفئة العمرية الثانية في الحاجات الإنسانية الست لدى معلمات الابتدائى (إناث)

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفئة الثانية (ن=٤٧)		الفئة الأولى (ن=٢٣)		الفئات العمرية الحاجات
		المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	
غير دالة	٠.٥٦	٢٧,٢	٣,٩	٢٦,٧	٢,٩	الحاجات الأساسية
غير دالة	٠.٨٩	٣١,٤	٣,٠	٣٢,٠	١,٦	حاجات الأمن
غير دالة	٠.٨٤	٣٢,٨	٢,٤	٣٢,٢	٢,٨	الحاجات الإجتماعية
غير دالة	٠.٢٢	٣١,٦	٢,٥	٣١,٨	٢,٦	حاجات التقدير
غير دالة	٠.٥٧	٢٨,٠	٣,٦	٢٧,٥	٢,٧	حاجات تحقيق الذات
غير دالة	٠.٤٤	٣٢,٤	٢,٦	٣٢,١	٢,٧	حاجات المعنى

ويتضح من الجدول أنه : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئة العمرية الأولى والفئة العمرية الثانية في متوسطات درجات الحاجات الإنسانية الست في محيط العمل لدى معلمات الابتدائى وفقا لمتغير العمر مما يؤيد الفرض الثاني من فروض الدراسة .

جدول رقم (٦)

يوضح دلالة الفروق بين متوسطات درجات الفئة العمرية الأولى والفئة العمرية الثانية في الحاجات الإنسانية الست لدى معلمي الإعدادى (ذكور)

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفئة الثانية (ن=٦٤)		الفئة الأولى (ن=١٣)		الفئات العمرية الحاجات
		الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	
٠.٠١	٣.٢	٢.٩	٣١.٧	٣.٣	٢٨.٨	الحاجات الأساسية
غير دالة	٠.٠٦	٢.٥	٣٢.٩	٢.٢	٣٢.٩	حاجات الأمن
غير دالة	٠.٣٤	١.٩	٣٣.٣	١.٦	٣٣.٥	الحاجات الإجتماعية
غير دالة	٠.٦٩	٢.٦	٣٢.٩	١.٧	٣٣.٥	حاجات التقدير
غير دالة	٠.٨٥	٣.٧	٢٩.٧	٣.١	٣٠.٦	حاجات تحقيق الذات
غير دالة	١.٩٣	٣.٣	٣١.٩	١.٧	٣٣.٧	حاجات المعنى

ويتضح من الجدول : وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئة العمرية الأولى والفئة العمرية الثانية في متوسطات درجات الحاجات الأساسية عند مستوى دلالة ٠.١ ، وذلك لصالح الفئة العمرية الثانية .
وهذه النتيجة تعنى زيادة الحاجات الأساسية لدى الفئة العمرية الثانية ، وهذه الزيادة تعنى أيضا مستوي أعلى من الإشباع لها .
وهي تتعارض جزئيا مع الفرض الرابع من فروض الدراسة من حيث وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الحاجات الأساسية في محيط العمل لدى معلمي الإعدادى (ذكور) وفقا لمتغير العمر .

جدول رقم (٧)

يوضح دلالة الفروق بين متوسطات درجات الفئة العمرية الأولى والفئة العمرية الثانية في الحاجات الإنسانية الست لدى معلمات الإعدادي (إناث).

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفئة الثانية (ن=٥٣)		الفئة الأولى (ن=٩٠)		الفئات العمرية الحاجات
		المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	
غير دالة	٠,٣٩	٣,١	٣١,٢	٢,٦	٣١,٦	الحاجات الأساسية
غير دالة	٠,٢٤	١,٨	٣٣,٢	١,٨	٣٣,١	حاجات الأمن
غير دالة	٠,٣٩	٢,٢	٣٣,٠	١,٥	٣٣,٣	الحاجات الاجتماعية
غير دالة	٠,٤٢	٢,٠	٣٣,٠	١,٩	٣٣,٣	حاجات التقدير
غير دالة	٠,٩٩	٣,٥	٢٩,٩	٣,٦	٢٨,٧	حاجات تحقيق الذات
غير دالة	٠,٤٧	٣,٤	٣١,٨	٣,٦	٣١,٢	حاجات المعنى

ويتضح من الجدول أنه : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئة العمرية الأولى والفئة العمرية الثانية في متوسطات درجات الحاجات الإنسانية الست في محيط العمل لدى معلمات الإعدادي وفقاً لمتغير العمر مما يؤيد الفرض الخامس من فروض الدراسة.

٢ - دلالة الفروق بين متوسطات درجات الحاجات الإنسانية الست وفقاً

لمتغير الجنس .

جدول رقم (٨)

يوضح دلالة الفروق بين متوسطات درجات الحاجات الإنسانية الست في محيط العمل لدى معلمي الابتدائي ومعلمات الابتدائي وفقا لمتغير الجنس

النوع الحاجات	ذكور (ن=٦٠)		إناث (ن=٧٠)		قيمة ت الدلالة	مستوى الدلالة
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف		
الحاجات الأساسية	٢٧,٨	٤,٨	٢٧,١	٣,٦	١,٠١	غير دالة
حاجات الأمن	٣٢,٢	٢,٤	٣١,٦	٢,٦	١,٣٥	غير دالة
الحاجات الإجتماعية	٣٢,٦	٢,٧	٣٢,٦	٢,٦	٠,٠١	غير دالة
حاجات التقدير	٣١,٨	٣,٣	٣١,٧	٢,٥	٠,٢٨	غير دالة
حاجات تحقيق الذات	٢٧,٢	٤,١	٢٧,٨	٣,٣	٠,٩٦	غير دالة
حاجات المعنى	٣١,٣	٤,١	٣٢,٣	٢,٦	١,٧١	غير دالة

ويتضح من الجدول أنه : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الحاجات الإنسانية الست في محيط العمل لدى معلمي الابتدائي ومتوسطات درجات الحاجات الإنسانية الست في محيط العمل لدى معلمات الابتدائي وفقا لمتغير الجنس .

مما يؤيد الفرض الثالث من فروض الدراسة.

جدول رقم (٩)

يوضح دلالة الفروق بين متوسطات درجات الحاجات الإنسانية الست في محيط العمل لدى معلمي الإعدادى ومعلمات الإعدادى وفقا لتغير الجنس.

مستوى الدلالة	قيمة ت	إناث (ن=٦٣)		ذكور (ن=٧٧)		النوع الحاجات
		المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	
غير دالة	٠.١١	٣١.٣	٣.٠	٣١.٢	٣.٢	الحاجات الأساسية
غير دالة	٠.٧١	٣٣.٢	١.٨	٣٣.٠	٢.٤	حاجات الأمن
غير دالة	٠.٧٠	٣٣.١	٢.١	٣٣.٣	١.٩	الحاجات الإجتماعية
غير دالة	٠.١٠	٣٣.١	١.٩	٣٣.٠	٢.٥	حاجات التقدير
غير دالة	٠.٢١	٢٩.٧	٣.٥	٢٩.٨	٣.٦	حاجات تحقيق الذات
غير دالة	٠.٩	٣١.٧	٣.٤	٣٢.٢	٣.٢	حاجات المعنى

ويتضح من الجدول أنه : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الحاجات الإنسانية الست في محيط العمل لدى معلمي الإعدادى ومتوسطات درجات الحاجات الإنسانية في محيط العمل لدى معلمات الإعدادى وفقا لمتغير الجنس .

مما يؤيد الفرض السادس من فروض الدراسة

٣ - دلالة الفروق بين متوسطات درجات الحاجات الإنسانية الست وفقا لمتغير الوظيفة .

جدول رقم (١٠)

يوضح دلالة الفروق بين متوسطات درجات الحاجات الإنسانية الست في محيط العمل لدى معلمي الابتدائي ومعلمي الإعدادي وفقا لمتغير الوظيفة.

مستوى الدلالة	قيمة ت	الإعدادي (ن=٧٧)		الابتدائي (ن=٦٠)		المرحلة الحاجات
		المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	
٠,٠١	٤,٩٢	٣١,٢	٣,٢	٢٧,٨	٤,٨	الحاجات الأساسية
غير دالة	١,٨١	٣٢,٩	٢,٥	٣٢,٢	٢,٤	حاجات الأمن
غير دالة	١,٨٢	٣٣,٣	١,٩	٣٢,٦	٢,٧	الحاجات الإجتماعية
٠,٠٥	٢,٣٨	٣٣,٥	٢,٥	٣١,٨	٣,٤	حاجات التقدير
٠,٠١	٤,٠	٢٩,٨	٣,٦	٢٧,٢	٤,١	حاجات تحقيق الذات
غير دالة	١,٣٩	٣٢,٢	٣,٢	٣١,٣	٤,١	حاجات المعنى

ويتضح من الجدول : وجود فروق ذات دلالة إحصائية (عند مستوى ٠,١ ر) بين متوسطات درجات الحاجات الأساسية ، وحاجات تحقيق الذات لدى معلمي الابتدائي ومتوسطات درجات هذه الحاجات لدى معلمي الإعدادي وفقا لمتغير الوظيفة ، وذلك لصالح معلمي الإعدادي .

ويتضح من الجدول السابق أيضا : وجود فروق ذات دلالة إحصائية (عند مستوى ٠,٥ ر) بين متوسطات درجات حاجات التقدير والمكانة الاجتماعية لدى معلمي الابتدائي ومتوسطات درجات هذه الحاجات لدى معلمي الإعدادي وفقا

لمتغير الوظيفة ، وذلك لصالح معلمى الإعدادى.

وكلا النتيجتين تتعارضان جزئيا مع الفرض السابع من فروض الدراسة .
وذلك من حيث وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الحاجات
الأساسية ، وحاجات تحقيق الذات وحاجات التقدير والمكانة الاجتماعية لدى
معلمى الابتدائى ومتوسطات درجات هذه الحاجات لدى معلمى الإعدادى وفقا
لمتغير الوظيفة ، وذلك لصالح معلمى الإعدادى.

جدول رقم (١١)

يوضح دلالة الفروق بين متوسطات درجات الحاجات الإنسانية الست فى محيط
العمل لدى معلمات الابتدائى ومعلمات الإعدادى وفقا لمتغير الوظيفة

مستوى الدلالة	قيمة ت	الإعدادى (ن=٦٣)		الابتدائى (ن=٧٠)		المرحلة الحاجات
		المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	
٠,٠٠١	٧,١٨	٣,٠	٣١,٢	٣,٦	٢٧,١	الحاجات الأساسية
٠,٠٠١	٤,١٤	١,٨	٣٣,٢	٢,٦	٣١,٦	حاجات الأمن
غير دالة	١,١٧	٢,١	٣٣,١	٢,٦	٣٢,٦	الحاجات الإجتماعية
٠,٠٠١	٣,٤٨	١,٩	٣٣,١	٢,٥	٣١,٧	حاجات التقدير
٠,٠٠١	٣,١٥	٣,٥	٢٩,٧	٣,٣	٢٧,٨	حاجات تحقيق الذات
غير دالة	١,٢٦	٣,٤	٣١,٧	٢,٦	٣٢,٣	حاجات المعنى

ويتضح من الجدول : وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات
درجات الحاجات الأساسية ، وحاجات الأمن ، وحاجات التقدير والمكانة
الاجتماعية ، وحاجات تحقيق الذات لدى معلمات الابتدائى ومتوسطات درجات

هذه الحاجات لدى معلمات الإعدادى (عند مستوى دلالة ٠.١ ر) وفقا لمتغير الوظيفة ، وذلك لصالح معلمات الإعدادى .

وهذه النتيجة تتعارض جزئيا مع الفرض الثامن من فروض الدراسة

جدول رقم (١٢)

يوضح دلالة الفروق بين متوسطات درجات الحاجات الإنسانية الست فى محيط العمل لدى معلمى الابتدائى (ذكور وإناث) ومعلمى الإعدادى (ذكور وإناث)

وفقا لمتغير الوظيفة

مستوى الدلالة	قيمة ت	الإعدادى (ن=١٤٠)		الابتدائى (ن=١٣٠)		المرحلة الحاجات
		المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	
٠,٠١	٨,٥	٣١,٢	٣,١	٢٧,٤	٤,٢	الحاجات الأساسية
٠,٠١	٤,٢	٣٢,١	٢,٢	٣١,٩	٢,٥	حاجات الأمن
٠,٠٥	٢,١٧	٣٣,٢	١,٩٧	٣٢,٦	٢,٦	الحاجات الإجتماعية
٠,٠١	٤,١	٣٣,١	٢,٢	٣١,٨	٢,٩	حاجات التقدير
٠,٠١	٥,٩	٢٩,٨	٣,٦	٢٧,٦	٣,٧	حاجات تحقيق الذات
غير دالة	٠,٢٢	٣١,٩	٣,٣	٣١,٩	٣,٤	حاجات المعنى

ويتضح من الجدول : وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الحاجات الأساسية ، وحاجات الأمن ، وحاجات التقدير والمكانة الاجتماعية ، وحاجات تحقيق الذات لدى معلمى الابتدائى ومتوسطات درجات هذه الحاجات لدى معلمى الإعدادى (عند مستوى دلالة ٠.١ ر) وفقا لمتغير الوظيفة ، وذلك لصالح معلمى الإعدادى ..

ويتضح من الجدول السابق أيضا : وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الحاجات الاجتماعية لدى معلمي الابتدائي ومتوسطات هذه الحاجات لدى معلمي الإعدادي (عند مستوى دلالة ٠.٥ ر) وفقا لمتغير الوظيفة، وذلك لصالح معلمي الإعدادي .

وكلا النتيجتين تتعارضان مع الفرض التاسع والأخير من فروض الدراسة من حيث وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات جميع الحاجات فيما عدا حاجات المعنى لدى معلمي الابتدائي ومتوسطات درجات هذه الحاجات لدى معلمي الإعدادي ، وذلك لصالح معلمي الإعدادي.

٤- دلالة الارتباط بين الحاجات الإنسانية الست وفقا لدرجات أفراد العينة الكلية .

جدول رقم (١٣)

يوضح دلالة معاملات الارتباط لـ " بيرسون " بين الحاجات الإنسانية الست في محيط العمل

العاجات م الارتباط	العاجات الأساسية	حاجات الأمن	العاجات الاجتماعية	حاجات التقدير والسكانة الاجتماعية	حاجات تحقيق الذات	حاجات المعنى
العاجات الأساسية	-					
حاجات الأمن	**٣٤٥٧	-				
العاجات الاجتماعية	ر.٩٦٦	**٣٦٣.	-			
حاجات التقدير	**٣٤٤٩	**٣٩.٦	**٣٢٤٦	-		
حاجات تحقيق الذات	**٣١٢٦	**٣٦١٦	**١٩٩٩	**٣٧٥.	-	
حاجات المعنى	ر.٣٥٦	**٢.٢٩	ر١١٥٧	ر١٤٤٨	**٤٤٨٧	-

ويتضح من الجدول الارتباطات التالية للحاجات الإنسانية الست في محيط العمل لدى أفراد العينة.

أ - ارتباط الحاجات الأساسية بكل من : حاجات الأمن ، وحاجات التقدير والمكانة الاجتماعية ، وحاجات تحقيق الذات .

ب - ارتباط حاجات الأمن بجميع الحاجات الأخرى .

ج- ارتباط الحاجات الاجتماعية بجميع الحاجات فيما عدا الحاجات الأساسية .

د - ارتباط حاجات التقدير والمكانة الاجتماعية بجميع الحاجات.

هـ- ارتباط حاجات تحقيق الذات بجميع الحاجات الأخرى .

و - ارتباط حاجات المعنى فقط بحاجات الأمن وحاجات تحقيق الذات.

ثانياً: النتائج النهائية وتفسيرها:

١ - دلالة الفروق بين متوسطات درجات الحاجات الإنسانية الست وفقاً لمتغير العمر .

أ - بالنسبة لمعلمي الابتدائي (ذكور)

- وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئة العمرية الأولى (٢٣- ٣٤ سنة) ، والفئة العمرية الثانية (٣٥- ٤٦ سنة) في متوسطات درجات كل من حاجات تحقيق الذات وحاجات المعنى ، لصالح الفئة العمرية الثانية وهذه النتيجة تتعارض جزئياً مع الفرض الأول من فروض الدراسة .

ب - بالنسبة لمعلمات الابتدائي (إناث)

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئتين العمريتين في متوسطات درجات الحاجات الإنسانية الست في محيط العمل ، مما يؤيد الفرض الثاني من فروض الدراسة .

ج- بالنسبة لمعلمي الإعدادى (ذكور)

- وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئتين العمريتين في متوسطات درجات الحاجات الأساسية ، لصالح الفئة العمرية ، مما يتعارض جزئيا مع الفرض الرابع

د - بالنسبة لمعلمات الإعدادى (إناث)

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئتين العمريتين في متوسطات درجات الحاجات الإنسانية الست في محيط العمل ، مما يؤيد الفرض الخامس من فروض الدراسة .

ويستخلص الباحث من هذه النتائج انه :

قد تأيد كل من الفرضين الثانى والخامس من فروض الدراسة ، مما يعنى أنه لا توجد دلالة للفروق بين الفئتين العمريتين فى الحاجات الإنسانية فى محيط العمل بالنسبة لكل من معلمات الابتدائى والإعدادى.

ويمكن تفسير ذلك بأن الحاجات الإنسانية عند المعلمات تتميز بطابع الثبات النسبى وذلك بسبب النضج المبكر للإناث ثم ثبات مستوى النضج والخبرة نسبيا وانصراف المعلمات الأمهات بكل اهتماماتهم بعيدا عن العمل وما يحققه لهن من اشباع الحاجات الإنسانية ، إذ يجدن إشباع هذه الحاجات فى محيط الأسرة . فالبيت بالنسبة للمرأة هو مملكتها الخاصة التى تشبع من خلاله كل حاجاتها ، بينما يمثل العمل لديهن مجرد مورد اضافى للرزق لمساعدة

الزوج الأب المستول الأول عن اشباع الحاجات الأساسية للأسرة بزيادة دخله من خلال عمله . ويحتاج هذا التفسير إلى تأييد يدعمه أو معارضة تعطله من خلال دراسات طولية تتبع تغير أهمية الحاجات الإنسانية في محيط العمل على أساس نمائى .

لم يتأيد من الفرضين الثانى والرابع جزئيا .

إذ أنه وجدت دلالة للفروق بين الفئتين العمريتين فى حاجات تحقيق الذات وحاجات المعنى ، والحاجات الأساسية . بالنسبة لكل من معلمى الابتدائى ومعلمى الإعدادى وذلك لصالح الفئة العمرية الثانية . ويمكن تفسير ذلك بأن الفئة العمرية الثانية لمعلمى الابتدائى (ذكور) قد تحقق لها مستوى أعلى من إشباع حاجات تحقيق الذات وحاجات المعنى بالمقارنة بالفئة العمرية الأولى نظرا لزيادة مستوى النضج والخبرة مع تقدم العمر مما يتفق وما جاء بالمحور الثالث لإطار النظرى حول مطالب النمو ، ويتفق كذلك مع نتائج دراسة "جابر عبد الحميد" .

وكذلك يمكن تفسير تحقق مستوى أعلى من إشباع الحاجات الأساسية للفئة العمرية الثانية لمعلمى الإعدادى (الذكور) بالمقارنة بالفئة العمرية الأولى نظرا لزيادة الدخل الأسرى للفئة العمرية الثانية بزيادة الراتب الشهرى والدخل الإضافى من الدروس الخصوصية ذات الأهمية كمصدر للدخل مقارنة بالفئة العمرية الأولى .

كذلك يمكن أن نقول أن الفكرة القائلة ببزوغ الحاجة على أساس نمائى قد تأيدت جزئيا بالنسبة لذكور الابتدائى ، الذين وقد عانت حاجتهم الأساسية من الاشباع فى محيط العمل ، فقد طوروا على سبيل التعرض من إشباع حاجات

تحقيق الذات ، وحاجات المعنى . وربما سيطرت أهمية الحاجات الأساسية بسبب نقص اشباعها في محيط العمل على سلوك هؤلاء المعلمين خارج نطاق العمل المدرسي ، لزيادة دخلهم الأسرى بوسائل أخرى غير التدريس . وإن يكن هذا التفسير يحتاج إلى أدلة عن انشغال معلمى الابتدائى من الذكور بأعمال أخرى غير التدريس لزيادة دخلهم الأسرى .

٢ - دلالة الفروق بين متوسطات درجات الحاجات الإنسانية الست وفقا لمتغير الجنس.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الحاجات الإنسانية الست في محيط العمل لدى معلمى ومعلمات الابتدائى وفقا لمتغير الجنس . مما يؤيد الفرض الثالث من فروض الدراسة .

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الحاجات الإنسانية الست في محيط العمل لدى معلمى ومعلمات الإعدادى وفقا لمتغير الجنس . مما يؤيد الفرض السادس من فروض الدراسة .

ويستخلص الباحث من هذه النتائج أن متغير الجنس غير ذات موضوع بالنسبة للحاجات الإنسانية في محيط العمل بالنسبة لمعلمى ومعلمات الابتدائى والإعدادى . إذ أن إشباع هذه الحاجات في محيط العمل المدرسى الابتدائى والإعدادى لا يعتمد على الجنس كمتغير .

ويمكن تفسير ذلك بأن الذكور والإناث في الابتدائى أو في الإعدادى يتساوون في أجورهم وفقا لعدد سنوات الخبرة ولديهم فرص متكافئة تقريبا لإشباع حاجاتهم الإنسانية في محيط العمل ، ومن ثم فإن متغير الجنس غير حاسم في التفرقة بين الذكور والإناث من المعلمين في الابتدائى والإعدادى من

حيث مستوي اشباع حاجاتهم الإنسانية في محيط العمل المدرسي.

٣ - دلالة الفروق بين متوسطات درجات الحاجات الإنسانية الست وفقاً لمتغير الوظيفة.

- وحدت فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الحاجات الأساسية ، وحاجات تحقيق الذات ، وحاجات التقدير والمكانة الاجتماعية لدى معلمى الابتدائى مقارنة بمتوسطات درجات هذه الحاجات لدى معلمى الإعدادى، وذلك لصالح معلمى الإعدادى . مما يتعارض جزئياً مع الفرض السابع من فروض الدراسة .

ويستخلص الباحث من هذه النتيجة أن متغير الوظيفة متغير حاسم فى التفرقة بين معلمى الابتدائى ومعلمى الإعدادى فى مستوى اشباع الحاجات الثلاثة السابقة . وذلك لصالح معلمى الإعدادى .

ويمكن تفسير ذلك بأن معلمى الإعدادى يتمتعون بمزهل دراسى أعلى ومكانة اجتماعية أرقى ومن ثم يتمتعون بمستوى إشباع أعلى فى حاجات التقدير والمكانة الاجتماعية فى محيط عملهم مقارنة بمستوى اشباع معلمى الابتدائى لنفس الحاجات .

ويكن تفسير تفوق مستوى إشباع الحاجات الأساسية لمعلمى الإعدادى مقارنة بمستوى اشباع معلمى الابتدائى لنفس الحاجات استناداً إلى أهمية الدخل الإضافى لمعلمى الإعدادى من الدروس الخصوصية فى أشباع الحاجات الأساسية بأكثر من تلك الأهمية لمعلمى الابتدائى.

ويمكن تفسير تفوق مستوى اشباع حاجات تحقيق الذات لمعلمى الإعدادى مقارنة بمستوى إشباع معلمى الابتدائى لنفس الحاجات استناداً إلى

نظرية " ماسلو " من جهة حيث تحقيق مستوى مناسب من إشباع الحاجات الأساسية يسمح بظهور الحاجات الأخرى مطالبة بالأشباع ومنها حاجات تحقيق الذات . ومن جهة أخرى يرتبط اشباع حاجات تحقيق الذات بأشباع مناسب للحاجات الأساسية بما يتفق مع ما جاء بالإطار النظري وبما تأدى اليه جدول معاملات ارتباط بيرسون .

وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الحاجات الأساسية، وحاجات الأمن ، وحاجات التقدير والمكانة الاجتماعية ، وحاجات تحقيق الذات لدى معلمات الابتدائي مقارنة بمتوسطات درجات هذه الحاجات لدى معلمات الإعدادي ، وذلك لصالح معلمات الإعدادي.

ويمكن الأخذ بنفس التفسير السابق في حالة معلمى الابتدائي ومعلمى الإعدادي لتفسير الفروق في مستوى اشباع الحاجات الأساسية ، وحاجات التقدير والمكانة الاجتماعية ، وحاجات تحقيق الذات بين معلمات الابتدائي ومعلمات الإعدادي ، لصالح معلمات الإعدادي.

وبالنسبة لتفوق مستوى إشباع حاجات الأمن لدى معلمات الإعدادي بالمقارنة بمستوى اشباع نفس الحاجات لدى معلمات الابتدائي فيمكن تفسير ذلك بأنه متى تحقق لمعلمات الإعدادي مستوي مناسب من الأشباع للحاجات الأساسية ، وحاجات تحقيق الذات ، وحاجات التقدير والمكانة الاجتماعية فإن هذا يؤدي إلى إشباع مناسب لحاجات الأمن ، وذلك وفقا لنظرية "ماسلو" ولارتباط هذه الحاجات جميعا بما يتفق مع نتائج جدول معاملات الارتباط لـ بيرسون .

وجدت فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات الحاجات

الأساسية، وحاجات التقدير والمكانة الاجتماعية ، وحاجات تحقيق الذات لدى معلمى الابتدائى (ذكور وإناث) ، ومتوسطات هذه الحاجات لدى معلمى الإعدادى . مما يتعارض جزئيا مع الفرض التاسع من فروض الدراسة .

ويصبح تفسير الفروق فى مستوى إشباع هذه الحاجات لدى مجموعة معلمى الابتدائى ومجموعة معلمى الإعدادى أيسر بالرجوع إلى أن متغير الجنس غير ذو أثر فى وجود فروق بين الإناث والذكور فى الحاجات الإنسانية كما اتضح من النتائج السابقة ، كما أن الفروق بين هذه الحاجات بسبب متغير العمر تختلف بمقارنة جميع معلمى الابتدائى بجميع معلمى الإعدادى .

وعلى هذا يعد متغير الوظيفة هو المتغير الحاسم فى هذه الدراسة من حيث تأثيره على الحاجات الإنسانية فى محيط العمل المدرسى يليه متغير العمر ويأتي فى الأخير متغير الجنس فلا تأثير له على الحاجات الإنسانية فى محيط العمل المدرسى بالنسبة لوجود فروق بين الذكور والإناث فى هذه الحاجات . أى أن فرص إشباع الذكور لحاجاتهم الإنسانية من خلال العمل يتساوى مع نفس فرص اشباع الإناث لنفس الحاجات .

- الخلاصة :

يخلص الباحث من مناقشته للنتائج السابقة إلى النقاط الهامة التالية:

١ - تبين أن متغير الوظيفة هو أهم المتغيرات المستقلة الثلاثة فى الدراسة الحالية وهى : العمر والجنس والوظيفة من حيث أثره على وجود فروق دالة إحصائيا بين متوسطات درجات جميع الحاجات الإنسانية فى محيط العمل فيما عدا حاجات المعنى لدى معلمى الابتدائى (ذكور - إناث) ومعلمى

الاعدادى (ذكور - إناث) ، وخروج حاجات المعنى من المقارنة بين المجموعتين دليل واضح على صحة ما جاء بالإطار النظرى عن ظهور هذه الحاجات فى محيط العمل فى المرحلة الثالثة من الفترة الكلية لعمل الفرد أى فى مرحلة بدايات الشيخوخة (٤٧-٥٨ سنة) وحيث أن أفراد المجموعتين التى تمت المقارنة بينهما دون (٤٧) عاما لذا فلم توجد فروق دالة احصائية فى حاجات المعنى بين المجموعتين طالما أن بزوغ هذه الحاجة مرتبط بعمر أكبر من أعمار جميع أفراد المجموعتين .

وتعنى هذه النتيجة أن محيط العمل المدرسى لمعلمى الإعدادى يعد أكثر مناسبة لاشباع حاجاتهم الإنسانية بالمقارنة بمحيط العمل المدرسى لمعلمى الابتدائى واشباعه لحاجاتهم الإنسانية .

٢ - تبين أن متغير العمر يلى متغير الوظيفة أهمية من حيث أثره على وجود فروق دالة احصائية بين الفئة العمرية الأولى (٢١ - ٣٤ سنة) والفئة العمرية الثانية (٣٥ - ٤٦ سنة) فى متوسطات درجات كل من حاجات تحقيق الذات وحاجات المعنى ، لصالح الفئة العمرية الثانية وذلك بالنسبة لمعلمى الابتدائى (ذكور) . مما يؤيد فكرة بزوغ الحاجة على أساس نمائى .

كذلك اتضح أثر متغير العمر على وجود فروق دالة احصائية بين الفئتين العمريتين فى متوسطات درجات الحاجات الأساسية ، لصالح الفئة العمرية الثانية وذلك بالنسبة لمعلمى الإعدادى (ذكور) .

مما يرجح زيادة دخل الفئة العمرية الثانية وتحقيقها لمستوى أعلى من اشباع الحاجات الإنسانية استنادا إلى راتب أعلى ودخل أكبر من الدروس الخصوصية ، كما تتطابق هذه النتيجة مع ما جاء بدراسة "سيرجيو فانتى" .

٣ - لا أثر لمتغير الجنس علي وجود فروق دالة احصائيا بين فئتي الذكور والإناث سواء في الابتدائي أو الإعدادي . أي أن متغير الجنس غير ذات موضوع في الدراسة الحالية .

ويمكن تفسير ذلك بوجود فرص متكافئة في محيط العمل المدرسي أمام المعلمين والمعلمات لاشباع حاجاتهم ، مع ملاحظة أن هذه الفرص في التعليم الإعدادي أعلي منها في التعليم الابتدائي .

٤ - تبين أن أهم الحاجات الإنسانية لدى معلمى الابتدائي (إناث-ذكور) هي حاجات تحقيق الذات يليها الحاجات الأساسية ، وذلك بالنسبة للذكور ويتعكس الترتيب بالنسبة للإناث ، مما يعنى الارتباط العالى بينهما وكما تؤكد من جدول معاملات الارتباط لـ "بيرسون". وكما اتضح أيضا من خلال الاطار النظرى.

وتلك نتيجة ذات أهمية قصوى في الدراسة الحالية ، إذ أن معلم الابتدائي أو معلمة الابتدائي وهو (أو هي) حجر الزاوية في التعليم كله يعانى من نقص في إشباع هاتين الحاجتين مما يجعله ينظر إلي العمل المدرسي باعتباره عملا روتينيا كغيره من الأعمال ، ولا يربطه بهذا العمل غير الراتب الشهري أو مكافآت الامتحانات . ومن ثم تخبر دافعيته للعمل وينتضى سعيه لتحقيق الأهداف التربوية للمرحلة التعليمية ، لأن تحقيق تلك الأهداف يتطلب حماسا وإخلاصا للمعلم في عمله . فالمعلم يقدم إلى تلاميذه المعرفة ويعلمهم سلوكيات ويكسبهم مهارات ، غير أن معلم الابتدائي لن يبذل طاقاته ويبرز قدراته وإمكاناته في العمل لتحقيق كل ذلك لتلاميذه مالم يشبع حاجاته الأساسية إشباعا مناسباً فيصبح العمل مجالا لتحقيق ذاته وإبراز إمكاناته وقدراته لصالح

النمو الشامل للتلاميذ .

٥ - تبين أن أهم الحاجات لدى معلمى الإعدادى (ذكور - إناث) هى تحقيق الذات ، والحاجات الأساسية . وينفس الترتيب لفتى الذكور والإناث . مما يعنى كذلك الارتباط العالى بين هذين النوعين من الحاجات .

وإذا كان معلم الابتدائى هو حجر الزاوية فى التعليم كله فإن معلم الإعدادى يكمل ما بدأه معلم الابتدائى وهما شريكان متضامنان فى مسئولية واحدة .

وإذا كان معلم الإعدادى هو الآخر يعانى من نقص فى إشباع هذه الحاجات على الرغم من أن مستوى النقص فى الاشباع لديه أقل حدة من مستوى النقص فى الاشباع لدى معلم الابتدائى .

فإن الأمر يزداد خطورة ، فبدلاً من أن ينصرف معلم الإعدادى إلى تحقيق ذاته فى محيط عمله المدرسى بتجديده وابتكاره لأساليبه التدريسية والتربوية لتحقيق النمو الشامل لتلاميذه . فإنه يتجه باهتمامه وحماسه إلى أعمال خارج المدرسة يزيد بها دخله الأسرى ، وأهم مصادر الدخل خارج المدرسة هو بطبيعة الحال الدروس الخصوصية وما يترتب عليها من إضرار تتصل بتربية التلاميذ واخلاقهم مما يزيد الطين بله .

توصيات ومقترحات :

١ - يوصى الباحث بمزيد من الاهتمام بالأحوال المادية والمعنوية للمعلمين ويظرف معيشتهم إلى جانب الاهتمام بزيادة مهاراتهم التدريسية .

٢ - يقترح الباحث وضع نظام للمكافآت فى المدرسة يقوم على منح المعلم المجتهد مكافآت مجزية وشهادات تقديرية كلما حقق نجاحاً فى عمله التدريسى والتربوى .

٣- يقترح الباحث إعادة تنظيم العمل المدرسي بما يعطى للمعلم مسئوليات أكبر فى تجديد وابتكار وسائله التدريسية والتربوية ، وكلما نجح فى تحقيق نمو أفضل لتلاميذه نتيجة لتجديده وابتكاره يشاب بترقيته ومنحه مكافآت مادية وشهادات تقديرية .

٤- يوصى الباحث بالاهتمام على وجه الخصوص بالأحوال المادية والمعنوية لمعلم الابتدائى وتحسين دخله ورعايته اجتماعيا ومهنيا وتوفير المناخ النفسى السليم فى المدرسة الذى يساعده على تحقيق ذاته وإبراز قدراته وإمكاناته وبذل أقصى جهوده لصالح النمو الشامل لتلاميذه .

٥- يقترح الباحث عقد دورات تدريبية دورية لمديرى المدارس والمشرفين التربويين المتخصصين والقيادات التعليمية لتنمية معرفتهم وزيادة مهاراتهم القيادية والإنسانية فى التعامل مع المعلمين وحفزهم إلى العمل والاستفادة بأقصى ما لديهم من جهود لصالح العمل ، وذلك بمساعدتهم على أشباع مناسب لدوافعهم وحاجاتهم بشكل دروى ، وكذلك مراعاة الفروق الفردية للمعلمين فيما يحفزهم فى الموقف التعليمى الواحد للعمل وفقا للاختلافات بينهم فى ترتيب الحاجات الإنسانية تبعاً لأهميتها ومستوى اشباعها . فكل معلم فى موقف بعينه حاجة إنسانية أهم من غيرها ومساعدة المعلم على إشباع مناسب لها يحفزه للعمل بأقصى طاقة لديه.

المراجع

أولاً: المراجع العربية :

١ - إبراهيم قشقوش ، طلعت منصور. دافعية الإنجاز وقياسها ط ١ - القاهرة :

مكتبة الانجلو امصرية . ١٩٧٩م.

- ٢ - إبراهيم محمود بدر . " مدى فعالية العلاج الوجودى فى شفاء حالة اللامبالاة اليائسة والفراغ الوجودى لدى الطلبة الفاشلين دراسيا " رسالة دكتوراه غير منشورة - جامعة الزقازيق - كلية التربية بينها . ١٩٩١م.
- ٣ - إبراهيم محمود بدر : علم النفس الاجتماعى والصحة النفسية . كتاب غير منشور بمكتبة كلية التربية النوعية بالدقى . ١٩٩٥م.
- ٤ - براون ، أ - علم النفس الاجتماعى فى الصناعة (ترجمة السيد محمد خيرى وآخرين) ط٢ - القاهرة . دار المعارف ١٩٦٨ .
- ٥ - جابر عبد الحميد جابر . " دراسة الفروق بين الجماعات العمرية فى دوافع الحياة فى ثلاث عينات : قطرية وعربية وأمريكية " حولية كلية التربية - جامعة قطر (السنة الثالثة : العدد الثالث . ١٩٨٤م) ص ص ١٥٣-١٨١ .
- ٦ - حامد زهران . التوجيه والارشاد النفسى ط ٣ - القاهرة : عالم الكتب ١٩٨٥م .
- ٧ - صلاح مخيمر . المدخل إلى الصحة النفسية ط٢ - القاهرة : مكتبة الانجلو المصرية - ١٩٧٥م .
- ٨ - ----- : فى علم النفس العام - القاهرة : مكتبة سعيد رأفت . ١٩٧٨م .
- ٩ - عبد السلام عبد الغفار : مقدمة فى الصحة النفسية . القاهرة - دار النهضة العربية . ب . ت .

- ١٠- عبد الناصر محمد حمودة " دوافع العمل لدى القانمين بالتدريس بجامعة الوجة القبلى - دراسة ميدانية مطبقة على جامعة المنيا وجامعة أسيوط وفروعها " رسالة ماجستير غير منشورة - جامعة أسيوط - كلية التجارة - إدارة الأعمال - ١٩٨٢م.
- ١١- عطيات محمد حسن ودرويش محمد إبراهيم . " الاختلاف في حوافز ودوافع العمل عند النساء المصريات والامريكيات " . المجلة العلمية لكلية التجارة / فرع جامعة الأزهر للبنات (العدد الثانى : يناير ١٩٨٥) ص ص : ٧٣ - ١٣٠ .
- ١٢- علي أحمد على . الأسس النظرية والتطبيقية للصحة النفسية . ط ١ . القاهرة : مكتبة عين شمس . ب . ت .
- ١٣- فؤاد البهى السيد . علم النفس الاحصائي . ط ٣ . القاهرة : دار الفكر العربى . ١٩٧٩م.
- ١٤ - لطفى فطيم وآخرون - الإرشاد والتوجيه التربوى ط ١ - الرياض : دار المريخ - ١٤٠١هـ / ١٩٨١م.
- ١٥- محمد عثمان نجاتى . علم النفس في حياتنا اليومية ط ٤ - القاهرة : مكتبة الانجلو المصرية . ١٩٧٦م .
- ١٦ - محمود طلحة نصار . " دراسة تحليلية لتأثير العوامل الشخصية والاجتماعية والنفسية على دوافع العمل للمرشدين الزراعيين بمحافظة الغربية بجمهورية مصر العربية " . رسالة دكتوراه غير منشورة . جامعة الإسكندرية - كلية الزراعة - الإرشاد الزراعى . ١٩٨٠م .

١٧- محيي الدين الأزهرى - الإدارة ودور المديرين (أساسيات وسلوكيات) .
ط١ - القاهرة : دار الفكر العربى . ١٩٩٣م .

١٨- منير محمد مرسى . الإدارة التعليمية ، اصولها وتطبيقاتها . القاهرة :
عالم الكتب ، ١٩٨٢م .

١٩- نادية شعبان مصطفى . " بناء أداة لقياس دافعية المعلمين نحو مهنة
التعليم " رسالة ماجستير غير منشورة - جامعة بغداد /
كلية التربية . ١٩٧٨م .

ثانيا : الدراسات الاجنبية :

20- Chernies , Cary . " Motivational strategies for young
professionals in the Human services paper
presented in the symposium" New
Approaches to Early Career Development
: Solutions for Declining Motivation " at
the Annual convention of the Americian
psychological Association (9 nd, Tornoto,
Ontario, Canada, August 24- 28, 1984).

21- Cotton , Sondra, And Others . " The work
Motivations of Mothers with preschool
children Journal - of - family - Issues ;
Vlon2 pp .189-210 Jun 1989.

22- Ellis , Nancy H. " Job Redesign : Can it Influnce

teacher Motivation ? Paper presented at the Annual Meeting of the New England Educational Research Organization (Rockport, ME, April 27- 29, 1988).

- 23 - Elli, N.H.; Bernhardt , Regis. "An andragogical Model of Supervision ." paper presented at the Annual Meeting of the Eastern Educational Research Association (Miami Beach, FL, February 24- 26, 1988.
- 24- Katzell , -Raymond-A.; Thopmson, -Donna. E. "Work Motivation : Theory and practice" American - psychologist; v 45 n2 pp 144-153 Feb. 1990.
- 25- Piou, E,y. "An Investigation of the Relationship between, Teacher work Motivation and Management process , Ed. D, thesis (verginaia state un. 1980). Disertation Abstracts, Intenational , 1980 (5-A).
- 26- Schneider, - Benjamin, Zalensy , Mary-D. "Human needs and Faculty Mótivation ." Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Associastion (New York , NY, March 1982).