

## إشباع الحاجات وعلاقته بالتكيف المهني

أ/ نور الدين تاويريت

كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية

جامعة محمد خيضر بسكرة

**Résumé:**

L'importance de ce communiqué est issue d'une étude qui porte intérêt sur le comportement organisationnel, basée essentiellement sur des notions scientifiques théoriques et pratiques qui comportent l'université comme organisme et la communauté administrative comme échantillon médian entre la plus haute administration et la communauté d'exécution. Dans ce travail nous nous sommes intéressé aux plus importants besoins à caractère psychosociaux et professionnels vis-à-vis de cet échantillon aux différents modes de satisfaction ainsi que la relation qu'existe pour une meilleure adaptation professionnelle. Pour donner plus de validité à ce travail on a tenu compte de plusieurs paramètres a partir de deux questionnaires afin de vérifier leurs fiabilités et leur degré de stabilité.

En définitive on a établi une liste de besoins participe d'autant plus à l'adaptation professionnelle des travailleurs.

**المخلص:**

ينطلق من بحث في إطار السلوك التنظيمي وارتكز بشكل قوي على عمل علمي بجانبه النظري والميداني شمل الجامعة كمنظمة والهيئة الإدارية الوسطى كشريحة مرضية تتوسط بين الإدارة العليا والهيئة التنفيذية، حيث قمنا بدراسة أهم الحاجات النفسية الاجتماعية والمهنية لهذه الشريحة ومدى إشباعها، وعلاقة ذلك بتكيفهم المهني، واعتمدنا في قياسنا لمتغيرات البحث بناء استبيانين وقياس صدقهما ودرجة ثباتهما بالإضافة إلى وسائل أخرى، وخلصنا إلى تحديد قائمة بالحاجات مرتبة على الطريقة "الماسلوية" متى تحقق لها الإشباع ساهم ذلك أكثر فأكثر في تكيف العمال مهنيا.

## مقدمة

رغم المساعي الحديثة في مجال البحث العلمي المتعلق بعلم نفس العمل والتنظيم بما فيه السلوك التنظيمي والذي يعالج المشاكل التنظيمية ذات البعد السيكولوجي ظل تنقصه المعطيات والإرهاصات الكافية لتصميم تصور موضوعي وتحديد مبادئ التكيف العام ومن خلاله التكيف المهني، وذلك بنكافؤ ظروف العمل عامة مع طبيعة سيكولوجيا العامل، حيث يواجه العامل مهما كان مستواه في الهيكل التنظيمية للمنظمة في حياته اليومية مجموعة من الرغبات والحاجات، يسعى جاهدا لإشباعها على اختلاف أنواعها سواء كانت نفسية، اجتماعية أو مهنية، غير أن الهيئة الإدارية الوسطى في العمل (مستوى الإدارة الوسطى) في البلدان النامية بصفة عامة والجزائر بصفة خاصة، شريحة تواجه الكثير من المواقف المحبطة داخل المنظمات الصناعية أو الخدمية على حد سواء خاصة من جراء عدم إشباع رغباتهم النفس-اجتماعية والمهنية بالقدر الكافي مما ينعكس سلبا على مستوى تكيفهم المهني واستقرارهم في العمل على اعتبار أن هذه الشريحة أو ما يطلق عليها الجماعة العمالية (الصامتة) والتي تعتبر جسرا يربط الإدارة بالعمال.

قام الباحث من خلال هذه الدراسة المتواضع بطرح تتلخص في الوقوف على حقيقة العلاقة القائمة بين إشباع الحاجات المختلفة للهيئة الإدارية الوسطى في العمل والتكيف المهني، حيث تبادرت إلى ذهن الباحث أسئلة على جانب كبير من الأهمية، والتي عملنا على الإجابة عنها لاحقا، وأهمها:

ما هي أهم الحاجات النفس-اجتماعية والمهنية للهيئة الإدارية الوسطى في العمل؟  
 ما طبيعة العلاقة القائمة بين إشباع الحاجات النفس-اجتماعية والمهنية، والتكيف المهني لهذه الشريحة من العمال؟

ما هي أحسن السبل الواجب اتباعها من طرف المنظمة الجزائية لتحقيق أكبر قدر من الإشباع للحاجات هذه الهيئة لتكون أكثر تكيفا في العمل؟

أولا- تعريف الدافعية (الحاجات):

من الناحية اللغوية حاجات (جمع حاجة) وهي مشتقة من الحوج وهو الفقر، وكأن الحاجة تدل على افتقار الشخص لشيء ما.

ويرجع مصطلح الدافعية (Motivation) إلى الأصل اللاتيني للكلمة (Movere) التي تعني "تحرك".

غير أن هذا التعريف محدود لا يصلح لشرح عملية الدوافع البالغة التعقيد. أما في علم النفس فقد استخدمت كمرادف لكلمة الدافع (Weiner1980) <sup>(1)</sup> وهذا ما يتضح في كثير

من التعريفات للحاجة، فمن أوائل التعريفات ما أورده (Murray) أن الحاجة: تكوين فرضي (Construct) بين المثير والسلوك الناتج وهي العامل الذي يوجه السلوك إلى نهاية معينة. (Korman 1974) (2).

كما نجد تعريف العالم "كيت ديفيز K. Devis" للدوافع: "إنها تعبر عن حاجات الشخص، لذا فهي شخصية وداخلية" (3)، ولعلّ أشمل تعريف للحاجات ما قدّمه الأستاذ الدكتور "فاخر عاقل" إذ يعرفها: "بأنها افتقاد أمر مفيد ومرغوب فيه، وأساس هذا الافتقاد يسبب اختلال التوازن في الفرد ... وتكون الحاجة فيزيولوجية إذا كانت ذات صلة بالجسد، كما تكون نفسية إذا ما اتصلت بالأفكار والمشاعر، وتكون اجتماعية إذا ما كانت ذات مساس بالعلاقات الاجتماعية" (4).

ويوضح لنا جليا مدى اتفاق "فاخر عاقل" من خلال تعريفه للحاجات مع الترتيب الهرمي لـ"إبراهام ماسلو A. Maslow" والذي قاعدته الحاجات الفيزيولوجية وقيمتها حاجات تحقيق الذات، ويرى الباحث أن الحاجة مصنفة في عنصرين: حاجات نفس-اجتماعية: وهي عبارة عن جميع الأشياء (المثيرات)، مادية كانت أم معنوية والتي تعبر عن وضع داخلي للفرد يتسم بالتوتر نتيجة لنقص شيء ما، توتر يزول بمجرد تحقيق الإشباع لهذا النقص. وعموما أدت وجهات النظر المختلفة حول الدافعية (الحاجات) إلى ثلاث استنتاجات مختلفة:

- 1 - يجب أن يركز تحليل الدافعية على عوامل تثير أو تحرك نشاطات الشخص.
  - 2 - تتوجه الدافعية توجهها عمليا (إجرائيا) فتتعلق بالاختيار والاتجاه والأهداف.
  - 3 - تختص الدافعية أيضا بكيفية ابتداء السلوك واستمراره أو إيقافه ونوعية رد الفعل الذاتي الموجود في الفرد أثناء هذه العملية (5).
- ويجب أن نشير في هذا الإطار إلى أنه كثيرا ما تتردد كلمات في حياتنا اليومية العادية مثل الغريزة، الحافز، الحاجة كمرادفات لمعنى الدافع، ولكن من حيث أصل أو مصدر هذه المفاهيم يمكن أن نميز بين مضامينها.
- حيث تعرف الغريزة بأنها: "حالة فطرية تثير بصورة منتظمة استجابة مركبة نوعية من جميع الأفراد الذين ينتمون إلى نوع معين عند تقديم نمط مثير مميز".
  - أما الحافز: فيعني: "إما حالة ناتجة عن حاجة فيزيولوجية، وإما رغبة عامة لإنجاز بعض الأهداف".
  - وأما الحاجة: فتعرف بأنها "حالة عجز أو عدم اتزان، وقد تكون فيزيولوجية (مثل الحاجة إلى الدفء، الغذاء...) أو نفسية كالحاجة إلى الإنجاز" (6).

ويعرف الدافع على أنه: "حالة اختلال التوازن النفسي والعضوي لدى الكائن يحدد سلوكه التالي جزئياً من حيث وجهته وشدته" (7).

ونظراً لأهمية العلاقة القائمة بين إشباع الحاجات والتكيف المهني، تطرق الباحث لبعض تعاريف الحاجات والدوافع وتلخيص النظريات الكلاسيكية والحديثة للحاجات كما يوضحها الشكل رقم 01. حيث صنفنا النظريات حول الحاجات لغرض تبسيط مناقشتها في مجموعتين رئيسيتين: **نظريات المحتوى** والتي تركز على عوامل تثير السلوك المدفوع، و**نظريات النسق** التي تتعدى إثارة السلوك المدفوع إلى العوامل إلى تحدد الاتجاه لهذا السلوك المدفوع.

النوع	الخصائص	النظريات	أمثلة إدارية
المحتوى أو تحرك السلوك المدفوع.	تتعلق بعوامل تثير للحاجات.	1. نظرية التدرج الهرمي 2. نظرية العاملين. 3. نظرية (ERG) البقاء والانتماء والتطور.	
النسق	لا تتعلق بعوامل تثير أو تحرك السلوك فقط بل تسلسل أو اتجاه أو اختيار الأنماط السلوكية.	1. نظرية التوقع. 2. نظرية العدالة. 3. نظرية التعزيز. 4. نظرية الهدف.	تم الدافعية من خلال توضيح مفهوم الفرد من خلال العمل و متطلبات الأداء والمكافآت.

إن نظريات المحتوى الأوسع انتشاراً والتي تمّ بحثها كثيراً في الدراسات العلمية والتطبيقات الإدارية هي:

نظرية "ماسلو" (ABRAHAM MASLOW) لتدرج الحاجات (1954).

1 - نظرية (هرزبرج F. HERZBERG) ذات العاملين (1959).

2 - نظرية (ماك ليلاند MAC LILAND) للحاجات (1961).

3 - نظرية (ألدنفر ALDELFER) للبقاء والانتماء والتطور (ERG) (1969-1972).

**ملخص لنظريات المحتوى والنسق (الكلاسيكية والحديثة):**

ركزت نظريات المحتوى خاصة (1-2-4) على مفاهيم الدافعية الرئيسية للحاجات وعوامل الرضا، ويلخص الشكل رقم (02) العلاقة بينهم، حيث تحاول كل نظرية تفسير السلوك الإنساني بصورة تختلف اختلافاً طفيفاً عن الأخرى، وعموماً فإن

النقاد يعرضون عن محاولات تفسير السلوك على أساس الحاجات والرغبات والرضا فقط، لأن هذه المداخل لا توفر إلا القليل من المعرفة حول التصرفات التي يختارها الفرد لإشباع حاجاته، وحتى لو كان الأمر كذلك فإن للناس حاجات وللوظائف عوامل مختلفة تؤدي إلى درجات متفاوتة من الرضا. كما تمثل رغبات الأفراد أبعادا حقيقية في المنظمات، ومهما يكن من أمر فلقد وفرت هذه النظريات مقارنة ممتازة لمناقشة النظريات أو ما يطلق عليها بنظريات النسق والتعزيز للدافعية والتي توفر قدرا كبيرا من المعرفة عن سبب اختيار الناس لنمط معين من نمط السلوك لتحقيق أهداف العمل، وأبرز هذه النظريات ما يلي:

- 1 - نظرية التوقع (فكتور فروم 1964 V.VROOM).
- 2 - نظرية العدالة (أدامز ADAMS).
- 3 - نظرية التعزيز (النظرية السلوكية) (سكينر SKINNER).
- 4 - نظرية الهدف (أدوين لوك 1968 A. LOCKE).

شكل رقم (02): نظريات عوامل محتوى الوظيفة للدافعية

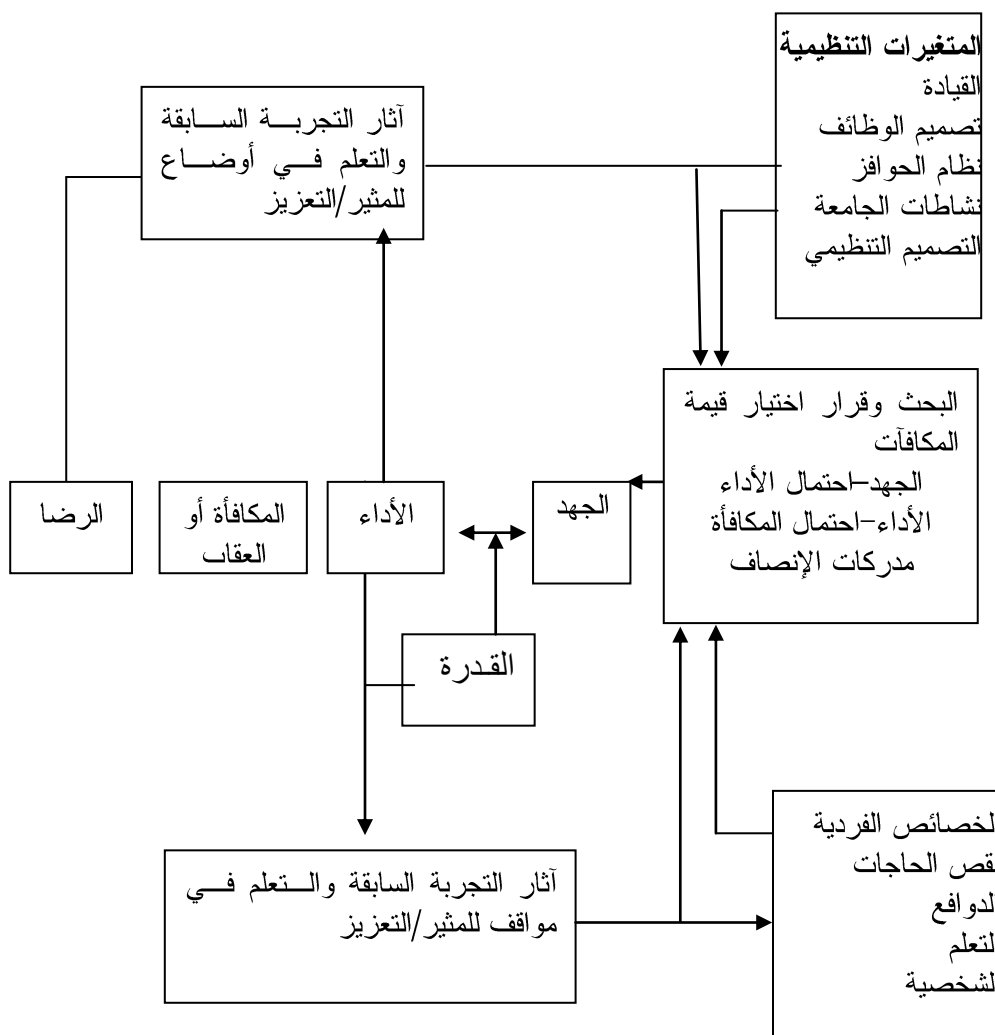
ألدافر	ماسلو	هيرزبرج
نظرية ERG	الترتيب الهرمي للحاجات	نظرية العاملين
التقدم	تأكيد (تحقيق) الذات الذات، المركز، الاحترام	عوامل الدافعية
الانتماء	الحاجات الاجتماعية	العوامل الصحية
البقاء	حاجات السلامة والأمان الحاجات الفيزيولوجية (المادية)	

#### نموذج متكامل للدافعية:

انطلاقا من تناول الخلفية النظرية السابقة حول الدافعية الكلاسيكية والحديثة، يمكننا تصور نموذج شامل ومتكامل لها يتضمن عددا من العوامل مثل: الرضا، التعزيز الجهد، القدرة، والتي اتضح أنها ضرورية لفهم عملية تحفيز الأفراد في المنظمات. مع الإشارة أن النموذج المتكامل والذي يوضحه الشكل رقم (03) ليس منهجا عالميا للدافعية، ولكنه وسيلة لتوحيد وتكامل المفاهيم المختلفة التي سبق عرضها، وتتمثل نقطة

الارتكاز في النموذج في الجهد (الطاقة) الذي يبذله الشخص أثناء أداء عمله، فالجهد يتأثر بالخصائص الشخصية والمتغيرات التنظيمية، وبحث واختيار أنماط سلوكية محددة، وتقدم الحوافز، فيما بعد، على أساس مستوى الأداء ويفضي ذلك إلى الرضا، وبذلك يصبح الرضا جزءاً لا يتجزأ من عملية الدافعية لأنه ينطوي على إشباع حاجة مكتسبة من خلال ممارسة نشاطات وظيفية مختلفة وحوافز مرتبطة بها، وأخيراً فإن الطبيعة الدائرية للدافعية تنتج عن التجربة السابقة والتعلم، وهما التغذية المرتدة FEEDBACK لمتغيرات العملية التي تم تحديدها من قبل.

### شكل رقم (03): نموذج متكامل للدافعية (8)



**ثانيا- التكيف المهني:**

يشير التكيف في المفهوم العام إلى عملية انتساب شيء لآخر، وربط كائن بآخر أو بالوسط الذي يعيش فيه (9).

أما التكيف المهني فيقصد به قدرة الفرد على إحداث التوازن بين إشباع مختلف حاجاته النفس-اجتماعية والمهنية والإمكانيات الحقيقية للمنظمة التي يعمل بها، ويستخدم لفظ التوافق كمرادف لهذا المصطلح. ويشير مفهوم التكيف إلى نتيجة صراع الدوافع التي تسعى للإشباع وحالات الإحباط التي يتعرض لها الفرد كعوامل دينامية لها تأثير على عملية التكيف، التي تكمن في مدى قدرة الشخص على إحداث التوازن بين إشباع حاجاته المختلفة وإمكانياته الحقيقية في ظل معايير الوسط الذي يعيش فيه، واختيار الوقت المناسب لإشباع أو إرجاء ذلك باستخدام حيل دفاعية بطريقة ناضجة تخفف من حدة التوتر النفسي وتوفر جوا من التكيف العام، ومن خلاله التكيف المهني الذي يستدل عليه من خلال محكات معينة للشخصية السوية، إضافة إلى وعي العمال على اختلاف مناصبهم بالإمكانيات الحقيقية للمنظمة التي يعملون بها، وتكييف رغباتهم وحاجاتهم الملحة على الإشباع بأطر عقلانية، مما يسهل عليهم الاندماج والتفاني في بلوغ الأهداف المسطرة وتحقيق التكيف المهني السليم وبالتالي تجاوز المواقف المحبطة التي يتعرضون لها يوميا، ونعني بالإحباط "حالة يشعر فيها الفرد بعدم إشباع دوافعه بسبب عوائق قائمة أو محتملة ذاتية أو خارجية" (10). وعلى هذا فإن هذا التعريف يجمع بين الفرد المحبط والمواقف المحبطة.

وصفوة القول، أنه يمكن النظر إلى العوامل الأساسية في إحداث التكيف النفسي-الاجتماعي والمهني للفرد من زاويتين:

- الزاوية الأولى: قدرة الفرد على الوصول إلى درجة من التكيف مع نفسه، أي مع القيم والأهداف التي ارتضاها لنفسه، وإلى درجة من التكيف مع الجماعة التي ينتمي إليها.
  - الزاوية الثانية: أنه يترتب على شعور الفرد بتقبله لذاته، وتقبل الآخرين له، الشعور بالسعادة والارتياح، فيما يقوم به من تصرفات وسلوك (11).
- هدف الدراسة:

محاولة التعرف فيما إذا كانت هناك علاقة بين إشباع الحاجات النفسية-الاجتماعية والمهنية، والتكيف المهني لأفراد الهيئة الإدارية الوسطى بالجامعة، وما هي طبيعة هذه العلاقة؟

**- فرضيات الدراسة:**

انطلاقاً من التساؤلات السابقة، وبهدف الإجابة عليها، صاغ الباحث فرضيات الدراسة كما يلي:

**الفرضية العامة:**

توجد علاقة طردية بين إشباع الحاجات النفس-اجتماعية والمهنية والتكيف المهني للهيئة الإدارية الوسطى في الجامعة الجزائرية.

أي أنه كلما زادت درجة الإشباع للحاجات زادت درجة تكيف الأفراد مهنيًا، وكلما نقصت أو قلّت فرص الإشباع لهذه الحاجات انعكس ذلك سلباً على درجة تكيفهم المهني، وتبدأ مظاهر سوء التكيف والتوافق المهني في العمل بالظهور. ويتفرع عن هذه الفرضية فرضيتان جزئيتان:

**الفرضية الجزئية الأولى:**

توجد علاقة طردية بين إشباع الحاجات النفس-اجتماعية والتكيف المهني للهيئة الإدارية الوسطى في الجامعة الجزائرية.

**الفرضية الجزئية الثانية:**

توجد علاقة طردية بين إشباع الحاجات المهنية والتكيف المهني للهيئة الإدارية الوسطى في الجامعة الجزائرية.

**- منهج الدراسة:**

لما كان هدف الدراسة هو الوقوف على العلاقة بين إشباع الحاجات والتكيف المهني لشريحة من عمال جامعة قسنطينة (الجزائر)، فإن ذلك يستدعي استخدام المنهج الوصفي التحليلي باستخدام طريقة المسح الاستكشافي الذي فرضته الدراسة، لما له من أهمية في دراسة الظواهر الإنسانية، وقدرته على توظيف الرموز اللفظية الإحصائية في عملية الوصف، والنفسي للعلاقات المتبادلة، حيث يعرف هذا المنهج على أنه: "الطريقة المنتظمة لدراسة حقائق راهنة متعلقة بظاهرة أو موقف أو أفراد أو أوضاع، بهدف اكتشاف حقائق جديدة، أو التأكد من صحة حقائق قديمة وآثارها والعلاقات التي تتصل بها أو تفسيرها والكشف عن الجوانب التي تحكمها"<sup>(12)</sup>.

**- أدوات الدراسة:**

استخدم الباحث بالإضافة إلى الملاحظة والمقابلة وتحليل المضمون في الدراسة الاستطلاعية الأولى والثانية، تمّ تطبيق استبيانين:

الاستبيان الأول: يقيس الحاجات النفس-اجتماعية والمهنية مكون من (40) بنداً أو عبارة مقسمة إلى بعدين:



البعد الأول: يقيس مدى إشباع الحاجات النفس-اجتماعية، وهي المرقمة فردياً:  
01، 03، 05، 07، ... 37، 39.

البعد الثاني: يقيس مدى إشباع الحاجات المهنية، وهي المرقمة زوجياً:  
02، 04، 06، 08، ... 38، 40.

الاستبيان الثاني: (مكون من 20 عبارة) يقيس أهم المؤشرات الدالة على التكيف المهني من خلال الأدبيات السلوكية المتوفرة حول هذا الموضوع. والذي يستدل على درجته من خلال إجابات أفراد العينة بين موافق وغير موافق لكل عبارة.

- صدق وثبات أداة القياس:

### 1- الصدق:

نظراً لعد توفر محك خارجياً يرجع إليه الباحث لتحديد صدق الاستبيانين اكتفينا بصدق المحتوى، وصدق المحكمين بالإضافة إلى الصدق الذاتي الذي نتحصل عليه بالجذر التربيعي لمعامل الثبات<sup>(13)</sup>، فكان كما يلي:

- لقد تحصلنا على معامل ثبات الاستبيان الأول: الحاجات النفس-اجتماعية المهنية من التطبيقين  $r = 0.75$ ، ولحساب الصدق الذاتي نجد قيمة  $r =$   
معامل الصدق الذاتي =  $\sqrt{0.75} = 0.86$

- كما تحصلنا على معامل ثبات الاستبيان الثاني للتكيف المهني في التطبيقين  $r = 0.63$ ،  
ولحساب الصدق الذاتي للاستبيان، وذلك بالجذر التربيعي لمعامل الثبات:

$$= 0.63 = 0.79$$

-الثبات:

أما فيما يخص تحديد المقياسين (الاستبيانين)، فقد تم حساب درجة ثباتهما باستخدام طريقة التطبيق وإعادة التطبيق على نفس أفراد العينة، ثم حساب معامل الارتباط (بيرسون) بين درجات التطبيقين، وتعدّ هذه الطريقة من أبرز الطرق المستعملة لحساب معامل الثبات للاختبارات غير الموقوتة<sup>(14)</sup>.

ولقد كان التطبيقان على نفس أفراد العينة (150 فرداً) بفواصل زمني بينهما مدته (ثلاثة عشر يوماً)، فتحصلنا على النتائج التالية:

-معامل الارتباط بين درجات أفراد الهيئة الإدارية الوسطى الجامعية في التطبيق الأول والتطبيق الثاني للاستبيان الأول: إشباع الحاجات يساوي  $r = 0.75$  مما يدل على أنه استبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات تقارب +1

- كما وجد أن معامل الارتباط بين درجات أفراد العينة في التطبيقين للاستبيان الثاني: التكيف المهني يساوي  $r=0.63$  وهي درجة تقارب  $+1$

- عينة الدراسة:

بعد استطلاع الباحث لميدان الدراسة (جامعة محمود منتوري قسنطينة) وقع الاختيار على عينة من إطارات السلك الإداري الأوسط بطريقة مقصودة بمساعدة رئيس مصلحة الموظفين، ونائبه في نفس المنصب، وذلك بهدف ضبط المتغيرات الديمغرافية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي وسنوات الخبرة في المنصب) لتفادي تأثيراتها على نتائج الدراسة، وفيما يلي وصف لخصائص عينة الدراسة والتي نعتقد أنها ممثلة للمجتمع الأصلي ومتجانسة:

- العدد الإجمالي للهيئة الإدارية الوسطى: 194 إطارا.

- العمر يتراوح بين ثلاثين (30) وخمسة وأربعين (45) سنة.

- الجنس: ذكور (عزل الإناث لقلّة عددهم)

- المستوى التعليمي: ليسانس - مهندس دولة.

- السلم الوظيفي: 15/1 - 16/1 - 17/1

- الخبرة: من 05 سنوات إلى 15 سنة.

- أسلوب المعالجة الإحصائية:

1- حساب النسب المئوية: أو كما يطلق عليها الوصف التام Total Description بعد تفريغ البيانات المتوصل إليها من تطبيق الاستبيانين I و II، وحساب تكرارات موافق وغير موافق لأفراد العينة (150) للاستبيانين وتطبيق المعادلة التالية:

مجموع تكرار موافق

$$= \frac{\text{مجموع تكرار موافق}}{\text{عدد أفراد العينة (ن)}} \times 100\%$$

مجموع تكرار غير موافق

$$= \frac{\text{مجموع تكرار غير موافق}}{\text{عدد أفراد العينة (ن)}} \times 100\%$$

ثم التعليق على النسب المئوية المحصل عليها للاستبيانين 1 و 2.

2- دراسة العلاقة:

لدراسة العلاقة بين الحاجات النفس-اجتماعية والتكيف المهني، أو لحساب العلاقة بين إشباع الحاجات المهنية والتكيف المهني (بهدف الوقوف على مدى تحقق

الفرضية العامة أو نفيها وذلك بقياس الفرضيتين الجزئيتين الأولى والثانية)، وقع اختيار الباحث على معامل الارتباط (بيرسون) للدرجات الخام بالطريقة العامة والمعادلة تعطى بالعلاقة التالية (15):

$$r = \frac{\sum (س \times ص) - \frac{\sum س \times \sum ص}{ن}}{\sqrt{[\sum (س^2) - \frac{(\sum س)^2}{ن}] [\sum (ص^2) - \frac{(\sum ص)^2}{ن}]}}$$

- حيث يدل الرمز (ن) على عدد أفراد العينة.
- (س × ص): مجموع حاصل ضرب الدرجات المقابلة في الاختبارين (الاستبيانين).
- (س × ص): حاصل ضرب مجموع درجات الاختبار الأول (س) × ص درجات الاختبار الثاني (ص).
- (س<sup>2</sup>): مجموع مربعات درجات الاختبار الأول (س).
- (ص<sup>2</sup>): مجموع مربعات درجات الاختبار الثاني (ص).
- (س<sup>2</sup>): مربع مجموع درجات الاختبار الأول (س).
- (ص<sup>2</sup>): مربع مجموع درجات الاختبار الثاني (ص).

ملاحظة: وكما هو معمول به في العديد من الدرجات المشابهة لدراستنا في حساب علاقة أسئلة الاستبيانات عندما تكون الإجابة على أي سؤال في صورة موافق/غير موافق، فتعطى درجتين (02) على الإجابة الدالة ودرجة واحدة (01) على الإجابة غير الدالة (16). وعليه قام الباحث بتحويل تكرارات الإجابات إلى درجات وذلك بإعطاء أوزان كما يلي: موافق=02، غير موافق=01، ثم حساب مجموع كل بديل.

ويعتبر قانون "برسون" لحساب معامل الارتباط (ر) أكثر أنواع معاملات الارتباط استخداماً، وهو مقياس إحصائي يستخدم إذا كان ميزان القياس من النوع الفترى أو النسبي (17).

#### - نتائج الدراسة :

- وجود علاقة طردية موجبة دالة ومعنوية بين إشباع الحاجات النفسية-الاجتماعية التكيف المهني (تحقق الفرضية الجزئية الأولى)، حيث توصل الباحث إلى أن ارتفاع درجات أفراد عينة البحث على محور إشباع الحاجات النفس-اجتماعية يقابله ارتفاع في درجاتهم على استبيان التكيف المهني.

- وجود علاقة طردية موجبة دالة ومعنوية بين إشباع الحاجات المهنية والتكيف المهني (تحقق الفرضية الجزئية الثانية)، حيث إن ارتفاع الإشباع الخاص بالحاجات المهنية يقابله ارتفاع في مؤشرات التكيف المهني، وكلما انخفضت درجة إشباع الحاجات قابلها انخفاض ضمني في درجة مستوى التكيف المهني لأفراد عينة البحث، ذلك ما عكسته بوضوح نتائج البحث الميداني سواء في النسب المئوية المعبر عنها عن الاستبانيين أو العلاقة الارتباطية.

- وبتحقق الفرضيتين الجزئيتين، تحققت الفرضية العامة للدراسة وتؤكد وجود علاقة طردية موجبة دالة ومعنوية بين إشباع الحاجات النفس-اجتماعية والمهنية والتكيف المهني، فكلما عملت المنظمة على تحقيق الإشباع لهذه الحاجات بالقدر المسموح به للمنظمة تحقق مستوى التكيف المهني للأفراد، وأما إذا شعر الأفراد بالإحباط الناجم عن نقص الإشباع لحاجاتهم، انعكس ذلك سلبا على التكيف المهني مما ينجر عنه عواقب وخيمة على أدائهم واستقرارهم والصحة النفسية لديهم، الأمر الذي من شأنه إلحاق الضرر بالمنظمة ككل.

- توصل الباحث إلى بناء استبانيين يتمتعان بدرجة من الصدق والثبات والموضوعية، الأول يقيس الحاجات النفسية، الاجتماعية والمهنية والاستبيان الثاني يقيس التكيف المهني، وسنرفق هذا المقال بصورة عن الاستبانيين (الملحق)، نعتقد أنه يمكن الاعتماد عليهما في الدراسات الميدانية و جمع البيانات حول موضوع الدافعية المهنية و التكيف.

- أخيرا وإجابة عن التساؤل المطروح في إشكالية بحثنا هذا، حول أهم الحاجات لأفراد الهيئة الإدارية الوسطي الجامعية في العمل، توصلنا إلى إدراج قائمة من الحاجات من خلال تطبيق الاستبيان الأول وهي مرتبة وفقا لإجابات أفراد عينة البحث من حيث درجة الإشباع لكل حاجة، وعلى الطريقة "الماسلوية" يكون هرم الحاجات حسب الأهمية في الإشباع انتقالا من قاعدة الهرم إلى قمته، وبنفس الطريقة أدرجنا قائمة الحاجات المهنية من تطبيق الاستبيان الثاني، وما على المنظمات بصفة عامة والجامعة (مجال دراستنا) بصفة خاصة سوى التفكير الجدي في وضع برامج تحفيزية تتجاوب وعملية الإشباع النفسي، الاجتماعي والمهني لحاجات أفرادها تحقيقا للتكيف المهني الذي يبقى غاية ينشدها رؤساء ومدراء المنظمات الإنتاجية والخدمية على حد سواء.

## الحاجات النفس-اجتماعية

الطمأنينة الروحية

حاجات الترفيه عن النفس

مساعدة الغير في حل مشاكلهم

حاجات تحقيق التفوق (الإنجاز)

الحاجة لتطويع المواهب

الحاجة للصداقة

الحاجة للاطلاع على المحيط

الحاجة للإعجاب والمدح

الحاجة لحرية التصرف

الحاجة للحب والعطف

حاجة الرضا عن النفس وراحة البال

الحاجة لحرية في إبداء الآراء

الحاجة لمعرفة النفس من حيث القدرات

الحاجة للتقدير والاحترام

الحاجة للتجديد والتغيير

الحاجة للشعور بالانتماء للجماعة

الحاجة للتزعم والقيادة

الحاجة لمعرفة آراء الآخرين

الحاجة للمكانة الاجتماعية

الحاجة للمساعدة من طرف الغير

الحاجات المهنية

- الحاجة للشعور بالتماسك والانسجام داخل جماعة العمل
- الحاجة لتجنب الشعور بالإجهاد والروتين الناتج عن العمل
- الحاجة لإثبات القدرات في العمل
- الحاجة للعلاقات الإنسانية داخل العمل
- الحاجة للشعور بأهمية العمل ومنافعه
- الحاجة لقبول الحجم الساعي المخصص للعمل
- الحاجة للسكن الوظيفي
- الحاجة للاعتراف بالأفكار
- الحاجة للمبادرة والإبداع
- الحاجة للقدر الكافي من الإشباع الممنوح من طرف المنظمة
- الحاجة للترقية والتقدم في العمل
- الحاجة للاستقرار في الوظيفة وتأمين المستقبل
- الحاجة للشعور بثقة وتأييد الرئيس في العمل
- الحاجة للاتصال الفعال داخل العمل
- الحاجة للشعور بقبول ظروف العمل
- الحاجة للبعثات الدراسية والتدريبية
- الحاجة للمكافآت والمزايا الترفيحية في العمل
- الحاجة للاهتمام بالشكاوى ومعالجتها
- الحاجة للأجور العادلة

### توصيات واقتراحات

في ضوء نتائج بحثنا هذا، يمكن القول أن الإداريين في التعليم العالي لا بدّ أن يقوموا بالأدوار التالية:

- تطوير معلومات العاملين ومعارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم من خلال التكوين والتدريب.

- تلبية الدوافع والحوافز وإشباع الحاجات على نحو مقبول بما يساعد في تغيير أنماط السلوك التنظيمي لدى العاملين.

- التركيز على البنية التنظيمية للتعليم العالي وتطوير أنماط السلوك التنظيمي لدى العاملين.

- تحديث التعليم الجامعي العالي من حيث بنيته وأجهزته وأدواته الفنية والتكنولوجية، والعاملين فيه.

عموما وبناءً على ما استخلصناه من نتائج وما أملتة على الباحث من تساؤلات، ندرج الاقتراحات التالية:

1 - إجراء دراسات إمبريقية على منظمات خدمية وإنتاجية أخرى، وعلى عينات أكبر ومن مناطق مختلفة...

2 - دراسة مختلف العوامل الديمغرافية (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الخبرة...) والتي من شأنها أن تؤثر في أهمية الإشباع للحاجات المختلفة للأفراد.

3 - الاهتمام بإشباع الحاجات النفسية، الاجتماعية والمهنية أثناء وضع الخطط التنموية لكل منظمة.

4 - إجراء أبحاث ميدانية للتعرف على المصادر الحقيقية والفعالة لإشباع مختلف الحاجات تحقياً لمستوى أفضل من التكيف المهني للعاملين.

5 - توعية القادة ومدراء المنظمات بأهمية إشباع حاجات الأفراد ودوره في تكيفهم المهني.

6 - دراسة العلاقة بين إشباع الحاجات ومتغيرات أخرى، كالفعالية التنظيمية مثلاً، وبعتماد مناهج أخرى، توفر أسلوباً إحصائياً يقترب أكثر من الموضوعية.

## الهوامش

- (<sup>1</sup>) Weiner. B: Human motivation. New York. Rime hart. 1980, p78
- (<sup>2</sup>) Korman. A: The psychology of motivation. New Jersey.. Englwood. 1974, p112
- (<sup>3</sup>) كيت ديفينز: السلوك الإنساني في العمل. ترجمة يوسف إسماعيل. دار النهضة. القاهرة- مصر. 1974، ص58.
- (<sup>4</sup>) فاخر عاقل: علم النفس التربوي. ط4. دار العلم للملايين. بيروت-لبنان. 1978. ص391.
- (<sup>5</sup>) أندرو دي سيزلاقي، مارك جي ولاس. السلوك التنظيمي والأداء. ترجمة جعفر أبو القاسم أحمد. ط4. معهد الإدارة العامة. المملكة العربية السعودية. 1991. ص 88.
- (<sup>6</sup>) أرتوف ويتيچ: مقدمة في علم النفس. دار ماجروهيل للنشر. مصر. 1981، ص122.
- (<sup>7</sup>) خير الله عصار: ميادين علم النفس الاجتماعي. ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية. الجزائر. 1984، ص30.
- (<sup>8</sup>) أندرو دي سيزلاقي، مارك جي ولاس. مرجع سابق. ص134.
- (<sup>9</sup>) Grand Larousse, Encyclopédique, 3eme, Edition, Librairie Larousse, Volume 01, Paris, France, Juillet 1964.
- (<sup>10</sup>) عباس محمد عوض، رشاد محمد دمنهوري:
- (<sup>11</sup>) مصطفى فهمي: الإنسان وصحته النفسية. مكتبة الأنجلو المصرية. القاهرة-مصر. 1971، ص151.
- (<sup>12</sup>) محمد شقيق: البحث العلمي. المكتب الجامعي الحديث. بيروت-لبنان. 1985، ص84.
- (<sup>13</sup>) فؤاد البهي السيد: علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري. ط3. دار الفكر العربي. مصر. 1979، ص553.
- (<sup>14</sup>) رمزية الغريب: التقويم والقياس النفسي والتربوي. مكتبة الأنجلو المصرية. القاهرة-مصر. 1970، ص671.
- (<sup>15</sup>) فؤاد البهي السيد: مرجع سابق، ص332.
- (16) منصور أحمد عمر غوني: العوامل المرتبطة بأداء التربية العملية لدى طلاب وطالبات كلية التربية -دراسة مسحية وصفية-. جامعة الملك عبد العزيز للعلوم التربوية. المجلد الثالث. 1990، ص ص209-236.
- (17) صلاح الدين محمد علام: تحليل البيانات في البحوث النفسية والتربوية. دار الفكر العربي. مصر. 1985، ص269-270.