



جامعة ابن خلدون تيارت  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني ل.م.د  
في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

## تقدير الذات وعلاقته بالاغتراب المهني

دراسة ميدانية بمديرية جامعة ابن خلدون - تيارت -

تحت إشراف:  
د. مرزوقي محمد

الطالبتان:

- قوربي سعاد
- مداي سيهام

### لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الأستاذ (ة)
رئيسا	أستاذ محاضر "ب"	د. لصفير رضا
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر "أ"	د. مرزوقي محمد
مناقشا	أستاذ مساعد "أ"	د. ديدة الهواري

السنة الجامعية: 2021 - 2022

## شكر وعرفان

الحمد للمولى العلي القدير الذي وفقنا في إنجاز هذا العمل  
والصلاة والسلام على خير الأنام.

نتقدم بالشكر والعرفان لأستاذنا الفاضل "مرزوقي محمد"  
على المجهودات القيمة التي بذلها في نُصحننا وإرشادنا  
وتوجيهنا

وأیضا لا یفوتنا تقدیم الشکر إلی كافة الأساتذة الذین  
ساهموا فی توجيهنا وإثراء معلوماتنا خلال وقتل هذه المرحلة.  
كما نشکر موظفی مديرية جامعة ابن خلدون - تيارت -  
الذین دعمونا فی میدان هذه الدراسة.  
ولكل من ساهم فی هذا العمل من قريب أو بعيد.

## ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة الارتباطية بين تقدير الذات والاعتراب المهني بأبعاده الثلاثة (العجز، اللامعنى والعزلة) لدى عمال مديرية جامعة ابن خلدون بتيارت.

وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي بالإضافة إلى استخدام استبيان تقدير الذات والاعتراب المهني للباحثة ذياب ليلي، حيث تم تطبيقه على عينة قوامها 50 عاملا تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مجتمع دراسة متكون من 920 عاملا، وقد تم استرداد كل الاستبيانات.

وللتأكد من فرضيات الدراسة تم استخدام معامل الارتباط بيرسون بالاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية SPSS، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتائج التالية:

• توجد علاقة ارتباطية بين مستوى تقدير الذات والاعتراب المهني لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون بتيارت.

• توجد علاقة ارتباطية بين مستوى تقدير الذات والعجز لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون بتيارت.

• توجد علاقة ارتباطية بين مستوى تقدير الذات واللامعنى لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون بتيارت.

• توجد علاقة ارتباطية بين مستوى تقدير الذات والعزلة لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون بتيارت.

## Abstract:

This study aims to identify the correlation between self-esteem and occupational alienation in its three dimensions (incapacity, meaningless and isolation) among the workers of Ibn Khaldun University Directorate in Tiaret.

The descriptive and analytical approach was used in addition to the self-esteem and professional alienation questionnaire of researcher Dhiab Layla, which was applied to a sample of 50 randomly selected workers from a study community of 920 workers, and all questionnaires were recovered.

To ascertain the study hypotheses, the Pearson correlation coefficient was used based on the Spss statistical package program, and after statistical processing the following results were achieved:

• There is a correlation between the level of self-esteem and professional alienation of the staff of Ibn Khaldun University Directorate in Tiaret.

• There is a correlation between the level of self-esteem and disability of the staff of Ibn Khaldun University Directorate in Tiaret.

• There is a correlation between the level of self-esteem and the meaningless of the staff of Ibn Khaldun University Directorate in Tiaret.

• There is a correlation between the level of self-esteem and isolation of the staff of Ibn Khaldun University Directorate in Tiaret.

## فهرس المحتويات:

شكر وعرفان

1..... مقدمة:

### الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة

4..... الإشكالية:

7..... أهمية الدراسة:

8..... أهداف الدراسة:

8..... المفاهيم الإجرائية:

9..... أسباب اختيار الموضوع:

9..... الدراسات السابقة:

### الفصل الثاني: تقدير الذات

18..... تمهيد

1. تقدير الذات. .... Erreur ! Signet non défini.

1.1. تعريف الذات. .... Erreur ! Signet non défini.

1.2. تعريف تقدير الذات..... 18

2. تطور مفهوم تقدير الذات: ..... 20

3. بعض المفاهيم المرتبطة بتقدير الذات ..... 21

4. الفرق بين الذات و تقدير الذات: ..... 23

25	5. أهمية تقدير الذات .....
26	6. أبعاد تقدير الذات: .....
29	7. مستويات تقدير الذات: .....
30	8. النظريات المفسرة لتقدير الذات: .....
33	9. العوامل المؤثرة في تقدير الذات: .....
34	10. أقسام تقدير الذات: .....
36	11. نظريات الاغتراب المهني .....

### الفصل الثالث: الاغتراب المهني

37	تمهيد: .....
38	1- مفهوم الاغتراب: .....
40	2- مفهوم الاغتراب المهني: .....
41	2.أنواع الاغتراب: .....
43	3.خصائص الاغتراب المهني .....
46	4.مراحل الاغتراب المهني: .....
46	5.العوامل المؤدية للاغتراب المهني: .....
49	6.نظريات الاغتراب المهني: .....
52	خلاصة: .....

## الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد:	54
1-منهج الدراسة:	54
2-الدراسة الاستطلاعية:	54
1-2- حدود الدراسة الاستطلاعية:	54
2-2- مجتمع الدراسة:	55
2-3- خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية:	56
2-4- أدوات الدراسة:	57
3-الدراسة الأساسية:	61
1-3- الحدود الزمانية للدراسة:	61
2-3- الحدود المكانية للدراسة:	61
3-3- عينة الدراسة الأساسية:	61
4-الأساليب الإحصائية المستعملة:	62

## الفصل الخامس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد:	64
1- عرض نتائج الدراسة:	65
1-1- عرض نتائج الفرضيات الجزئية:	65
عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية:	66
عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:	67

68	.....	2-1- عرض نتائج الفرضية العامة:
69	.....	2- مناقشة وتفسير نتائج الدراسة:
69	.....	1-2- مناقشة الفرضية العامة:
70	.....	2-2- مناقشة الفرضية الجزئية الأولى:
71	.....	2-3- مناقشة الفرضية الجزئية الثانية:
72	.....	2-4- مناقشة الفرضية الجزئية الثالثة:
75	.....	خاتمة
77	.....	قائمة المراجع

## فهرس الجداول

- الجدول رقم (01) يمثل وصف المجتمع الأصلي لعينة الدراسة لعمال كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية -جامعة ابن خلدون تيارت. .... 56
- جدول رقم 02: توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس..... 57
- جدول رقم 03: يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن..... 57
- جدول رقم 04: يوضح العلاقة بين الفقرة والدرجة الكلية..... 57
- جدول رقم 05: يوضح أفراد العينة حسب متغير الجنس. .... 57
- جدول رقم 06: يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن..... 57
- جدول رقم (07) يوضح عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى..... 65
- جدول رقم (08) يوضح عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية..... 66
- جدول رقم (09) يوضح عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية..... 67
- جدول رقم (10) يوضح عرض نتائج الفرضية العامة..... 68

## فهرس الأشكال

- الشكل رقم (01) يوضح خصائص الاعتراب المهني:..... 45



# مقدمة

## مقدمة:

إن تقدير الذات من العناصر المهمة في تكوين شخصية الفرد، وبطبيعة اجتماعيته فإنه بذلك عرضة للمثيرات الخارجية من بيئته مما يجبره للاستجابة لها كرد فعل لذلك، ومن بين العناصر المهمة في تكوين شخصيته نجد تقدير الذات، الذي يأخذ منحى تنازليا في حال تعرضه للمشاكل النفسية من خلال النظرة الاستعلانية للآخرين عليهم، عدم الثقة بجهودهم وعدم الاعتراف بمؤهلاتهم العلمية والمهنية.

فمن خلال استقبال الموظف لتلك الصورة السلبية المستمرة لذاته من طرف الآخرين ينتابه شعور بمستوى منحط من تقدير لذاته، وليس فقط لأن الذات المتفاعلة مع العالم الخارجي هي مصدر السلوك بل لأنها البعد الداخلي الأكثر أهمية في كل أبعاد شخصية الإنسان، فتقدير الذات متغيراً مهماً التي تؤثر في الممرض وفي توافقه ونجاحه في أداء وظيفته .

فما يميز المؤسسات اليوم هو اهتمامها بالموارد البشري وبجميع جوانبه خاصة الجانب النفسي الذي يعتبر ك رأس مال لها داخل المؤسسة. ومن جانب آخر يعتبر عدم تقدير ذات وإهمالها وعدم إشراكها في جوانب خاصة تجعل من العامل مغترباً ويزيد من تأزم العلاقات بينه وبين عناصر التنظيم الأخرى، ويعد الاغتراب من الظواهر التي تنشأ مع الإنسان وتلازمه في جميع العصور القديمة والحديثة والمعاصرة، حيث تختلف هذه الحالة من فرد إلى آخر، حسب طبيعة الظروف التي يعيشها داخل البيئة المجتمعية التي ينتمي إليها، وتكون مقبولة في بعض الأحيان وسلبية في أحيان أخرى، واعتبره أصحاب الفكر والباحثون من الظواهر الإنسانية المهمة والتي لها أبعاد مختلفة على جميع النواحي النفسية والاجتماعية والاقتصادية، حيث تختلف حدته حسب مدى توفر العوامل المسببة للاغتراب لدى الفرد.

ومن هنا أثبتت دراستنا التي كانت مقسمة إلى قسمين، أولهما نظري والثاني تطبيقي.

حيث تطرقنا في الفصل الأول إلى أسباب اختيار الموضوع، أهدافه وأهميته، ثم إشكالية الدراسة وفرضياتها، وبعد ذلك المفاهيم الأساسية والدراسات السابقة المعتمد عليها. كما تطرقنا في الفصل الثاني إلى موضوع تقدير الذات وتقديم لمحة حول مختلف عناصره، لنوضح في الفصل الثالث الخاص بالاعتراب المهني أهم العناصر الخاصة بهذا المتغير.

في حين تطرقنا في الجانب الميداني وفي الفصل الرابع إلى تحديد الإجراءات المنهجية للبحث والمتمثلة في المجال الزماني والمكاني والبشري إضافة إلى ذكر المنهج المتبع والعينة وكيفية اختيارها وخصائصها المتمثلة في البيانات الشخصية إضافة إلى تحديد التقنيات والأدوات المستعملة في جمع وتحليل البيانات الإحصائية.

وتم عرض ومناقشة نتائج الدراسة في الفصل الخامس من خلال تفرغ المعطيات وعرض ومناقشة النتائج، وذلك في ضوء الفرضيات الجزئية وفي ضوء الدراسات السابقة. وأخيرا، تمت صياغة خاتمة عامة للبحث تضمنت أهم نتائج الدراسة الراهنة.

## الفصل الأول:

### الإطار المفاهيمي للدراسة

- الإشكالية
- فرضيات الدراسة
- أهمية الدراسة
- أهداف الدراسة
- أسباب اختيار الموضوع
- المفاهيم الإجرائية للدراسة
- الدراسات السابقة

## الإشكالية:

يمثل تقدير الذات أحد الأبعاد الأساسية للشخصية والتي اهتم بها علماء النفس إذ يعتمد عليها الكثير في النشاطات الإنسانية، فاعتبره كل من شيفلسون وبولوس ومارش وزملاؤه وبومستر وزملاؤه عاملاً أساسياً للنجاح في حياة الفرد، كما وضعه ماسلو في سلم الحاجات (ديب، 2014، ص18)، فتقدير الذات مطلب حيوي وشرعي يطمح له جميع الناس للصدور في مجتمع يسوده التنافس يوماً بعد يوم، إذ تستمر الحاجة إليه مدى الحياة. فهو الذي يعيننا على حسن التصرف أمام صعوبات الحياة ويجعلنا نشعر بالرضا والارتياح النفسي. ولأهميته نال الكثير من الاهتمام في مختلف الدراسات النفسية والتربوية وغيرها. ففي المجال السياسي أصدرت ولاية كاليفورنيا " مرسوماً عام 1990م ينص على ضرورة جعله من بين الأولويات التربوية والاجتماعية، مؤكدة أن الصعوبات التي يعاني منها الفرد تعود أساساً إلى انخفاض في تقديره لذاته مما سيؤثر حتماً على الولاية ومن ثم على الوطن ( هارون، 2003، ص 45). بسبب هذا الاهتمام تمت مراجعات علمية كثيرة منها الدراسة المتميزة لبومستر وزملاؤه المشار إليها أعلاه، حيث حاول هؤلاء الباحثون استجلاء ما يؤثر على تقدير الذات وما لا يؤثر أو يكون نتيجة وليس سبباً. ويحاول هذا البحث أن يوضح هذا المفهوم ويبرز علاقته بمفاهيم الذات الأخرى ويبين آثاره، وكيفية قياسه.

فلتقدير الذات أهمية في تنمية شخصية سوية وذات فعالية، قادرة على استثمار الطاقات وتوظيف القدرات والإمكانات بما يحقق العلو والتقدم بما يتماشى ومتطلبات العصر.

فالتقييم الإيجابي للذات هو إحدى العوامل التي يسدل بها على حالة التوافق النفسي، حيث يكتسب الفرد من خلاله عدداً من السلوكيات الفعالة كالقدرة على مواجهة الفشل واقتحام المواقف دون الشعور بالاكنتاب أو الانهيار، كما يدعم شعور الفرد بالكفاءة والفعالية الشخصية، فإذا كان تقدير الذات هو أهم سمة من سمات الشخصية القوية والفعالة فإن

لدافعية الإنجاز دورا بارزا في تنشيط وتوجيه السلوك نحو تحقيق الأهداف، على ضوء مستوى من المثابرة والامتياز والتفوق.

في حين يشير التقدير السلبي للذات إلى عدم تقبل الفرد لنفسه وخيبة أمله فيها وتقليله من شأنها وشعوره بالنقص والعجز، كما يعبر التقدير السلبي على الحكم الذي يكونه الفرد عن ذاته أو مستوى الرضا من عدمه عن الذات، يواجه الإنسان في الحياة الاجتماعية تغير مستمر من حيث الوقائع والأحداث والوسائل وسبل العيش، وفي غيرها تحمل معها ما هو جديد عليه يحتم عليه التعامل معه بشكل ما لم يألفه بعد.

قد يعاني بعض الأفراد العاملون في بيئات العمل من مظاهر مرضية عديدة، كالقلق والتوتر والاكتئاب، وغيرها من الأمراض، ومن بين أبرز هذه المظاهر المرضية الاغتراب المهني الذي يعد ظاهرة إنسانية لها وجود في مختلف أنماط الحياة الاجتماعية، وما يلبث أن يتفاقم ويتعاظم أثره كلما ازدادت حدة ضغوط العمل.

يعتبر موضوع الاغتراب المهني من أهم المواضيع التي نالت اهتماما كبيرا من قبل الباحثين والممارسين للإدارة في الآونة الأخيرة، وظل التداول لهذا المفهوم قائما ما أدى إلى ظهور العديد من التفسيرات وتباين الرؤى حوله، إذ سعى الباحثون إلى فهم هذه الظاهرة ومعرفة العوامل المؤدية إليها، وكانت نقطة البداية بالنسبة إليهم تلك الانتقادات الموجهة إلى الدراسات الأولى التي ركزت على الإنتاجية من خلال البحث في الطرق والأدوات التي يتم بموجبها تحديد أساليب أداء العمل، في حين بقي العامل مجبرا للتقيد للمبادئ التي جاءت بها لاهتمامها بالعمل لا بالعامل، وسلبته حريته وإنسانيته وأدت به إلى العزلة والابتعاد عن الآخرين في محيط عمله وبالتالي يعيش حالة من الاغتراب، بينما ركزت دراسات أخرى على الجوانب النفسية والاجتماعية للعامل من خلال العمل على خلق مناخ تنظيمي مناسب تعكس مدى اهتمام العلماء على التعامل مع الاغتراب المهني كمشكلة باتت تهدد استقرار المنظمة وكيانها خاصة في ظل ما شهدته هذه الأخيرة من تعقيد.

إن ظاهرة الاغتراب المهني بصورها وملامحها المتعددة أحد أهم وأخطر الظواهر التي تصيب العاملين لتدل على مرور المؤسسات بأزمة حقيقية تهدد نجاحها وتميزها، وعلى ضوء هذه المعطيات تأتي دراستنا لتربط بين هذين المتغيرين (تقدير الذات، والاضغراب المهني) لمعرفة العالقة بينهما لدى عمال جامعة ابن خلدون.

**وتأسيسا على ما سبق نطرح التساؤل التالي:**

هل توجد علاقة ارتباطية بين مستوى تقدير الذات والاضغراب المهني لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون بتيارت؟

**التساؤلات الفرعية:**

هل توجد علاقة ارتباطية بين مستوى تقدير الذات والعجز لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون بتيارت؟

هل توجد علاقة ارتباطية بين مستوى تقدير الذات واللامعنى لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون بتيارت؟

هل توجد علاقة ارتباطية بين مستوى تقدير الذات والعزلة لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون بتيارت؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

لا توجد علاقة ارتباطية بين مستوى تقدير الذات والاعتراب المهني لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون بتيارت.

الفرضيات الفرعية:

لا توجد علاقة ارتباطية بين مستوى تقدير الذات والعجز لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون بتيارت.

لا توجد علاقة ارتباطية بين مستوى تقدير الذات واللامعنى لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون بتيارت.

لا توجد علاقة ارتباطية بين مستوى تقدير الذات والعزلة لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون بتيارت.

أهمية الدراسة:

تتضح أهمية الدراسة الحالية في محاولة التعرف على طبيعة العلاقة بين تقدير الذات والاعتراب المهني بأبعادها، وتتمثل أهمية إجراء الدراسة الحالية في ما يلي:

- تساعد على إثراء جانب مهم من مجالات الدراسات النفسية والاجتماعية وهو الاعتراب المهني تقدير الذات ومعرفة العلاقة بينهما لدى عينه من موظفي جامعة ابن خلدون.
- تقديم عرض نظري مفصل لمفهوم تقدير الذات والاعتراب المهني مع تحديد العناصر المكونة لكل مفهوم.
- تساعد على الكشف عن مستوى كل من متغيري تقدير الذات والاعتراب المهني لدى الموظفين.



- تساعد على الكشف عن العوامل المؤدية لانخفاض مستوى تقدير الذات وارتفاع مستوى الاغتراب المهني لدى العمال.

#### أهداف الدراسة:

- الكشف عن العلاقة بين مستوى تقدير الذات والاعتراب المهني لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون بتيارت.
- الكشف عن العلاقة بين مستوى تقدير الذات والعجز لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون بتيارت.
- الكشف عن العلاقة بين مستوى تقدير الذات واللامعنى لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون بتيارت.
- الكشف عن العلاقة بين مستوى تقدير الذات العزلة لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون بتيارت.

#### المفاهيم الإجرائية:

**تقدير الذات:** مجموعة الإدراكات التي يملكها الفرد عن قيمته الذاتية، وتكون مرتبطة ومتأثرة بمدركات وردود أفعال الأشخاص الآخرين الذين لديهم مكانة معينة عند الفرد وهو المعبر عنه من خلال إجابات أفراد عينة الدراسة على استبيان تقدير الذات.

**الاعتراب المهني:** هو ما يعانيه العامل من مظاهر الشعور بالعجز والعزلة وفقد للمعايير، وغياب معنى العمل والتشائم وعدم الرضا وهو المعبر عنه من خلال إجابات أفراد عينة الدراسة على استبيان الاعتراب المهني.

أسباب اختيار الموضوع:

- الأسباب الذاتية:
- اختيار الموضوع بناء على الرغبة الذاتية للباحثين.
- اندراج الموضوع ضمن اهتمامات تخصص علم النفس التنظيم والعمل.
- الأسباب الموضوعية:
- أهمية موضوع تقدير الذات بالنسبة للفرد والمؤسسة.
- أهمية دراسة موضوع الاغتراب المهني نظرا لأثره السلبي على الفرد والمؤسسة.
- تسليط الضوء على تقدير الذات والاعتراب المهني بمختلف أبعادهما.
- إثراء المكتبة بموضوع الاعتراب المهني وتقدير الذات.

الدراسات السابقة:

1- الدراسات الخاصة بتقدير الذات:

دراسة حمري سارة، رسالة ماجستير بعنوان: علاقة تقدير الذات بالدافعية للإنجاز لدى تلاميذ الثانوي، جامعة وهران، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، 2012. تهدف الدراسة الحالية إلى البحث في علاقة تقدير الذات بالدافعية للإنجاز لدى تلامذة الطور الثانوي، كما تهدف أيضا إلى دراسة الفروق بين الجنسين لكل من متغيري تقدير الذات والدافعية للإنجاز.

اشتملت عينة الدراسة على مجموعة من التلاميذ لثانويتين بلغ عددهم 377 فرد بواقع 177 ذكر و 200 أنثى، حيث كان متوسط العمر لديهم 18.14 سنة بانحراف معياري يقدر ب 1.05 سنة.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتماشيا مع طبيعة الموضوع لجأت الطالبة إلى استخدام أداتين لجمع البيانات والمعطيات الضرورية لهذه الدراسة وهما:

1- مقياس تقدير الذات لكوبر سميث، الصورة الخاصة بالمدرسة إعداد ليلي عبد الحميد عبد الحافظ.

2- مقياس الدافع للإنجاز ل هارمنز إعداد فاروق عبد الفتاح موسى.

وخلصت نتائج الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين تقدير الذات والدافعية للإنجاز لدى العينة الكلية، كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق بين الذكور والإناث في تقدير الذات إلى صالح الذكور ، إضافة إلى وجود فروق بين الجنسين في الدافعية للإنجاز لصالح الذكور أيضا .

وتمت مناقشة هذه النتائج على ضوء الإطار النظري للدراسة وخصائص العينة وفق ما يفترض أن يكون موضوعيا ومنطقيا.

**دراسة سايح زليخة، دراسة ماجستير بعنوان: علاقة تقدير الذات ووجهة الضبط بالتحصيل الدراسي، دراسة ميدانية على تلاميذ الأولى ثانوي، جامعة تلمسان، قسم علم النفس 2015.**

هدفت الدراسة إلى التعرف على عالقة تقدير الذات ووجهة الضبط بالتحصيل الدراسي لدى تلاميذ السنة أولى ثانوي بولاية البيض، على عينة من 600 تلميذ ، منهم 280 تلميذ و230 تلميذ، تخصص علوم تجريبية وآداب وفلسفة من 04 ثانويات.

حيث تحدد مشكلة الدراسة في توضيح عالقة تدير الذات ووجهة الضبط بالتحصيل الدراسي، ولتحديد طبيعة تلك العالقة تم صياغة تساؤلات الدراسة على النحو التالي:

1- هل توجد عالقة بين تقدير الذات ووجهة الضبط بالتحصيل الدراسي لدى عينة من تلاميذ السنة أولى ثانوي ؟

2- هل يوجد فرق دال إحصائياً بين الجنسين في إجابات التلاميذ على أبعاد مقياس تقدير الذات حسب الجنس؟

3- هل يوجد فرق ذات دلالة إحصائية بين مركز الضبط الداخلي- الخارجي والتحصيل الدراسي لدى التلاميذ ؟

4- هل توجد عالقة ذات دلالة إحصائية بين مركز الضبط الداخلي - الخارجي والتحصيل الدراسي حسب الجنس والاختصاص ؟

لقد تم اعتماد منهج البحث الوصفي وذلك لأنه مناسب لطبيعة الموضوع .  
تمثلت أداة الدراسة في استمارة قياس تقدير الذات، واستبيان مصدر الضبط لروتر rotter الكبير لتقدير الذات على التحصيل الدراسي.

### نتائج الدراسة:

توجد علاقة ارتباطية ضعيفة لدى تلاميذ السنة أولى ثانوي، حيث أظهرت النتائج مدى تأثير الكبير لتقدير الذات على التحصيل الدراسي. يوجد تأثير كبير لكل بعد من أبعاد تقدير الذات ( البعد النفسي، البعد الأسري، البعد الاجتماعي ) على التحصيل الدراسي لدى تلاميذ السنة أولى ثانوي. يوجد فروق بين الذكور والإناث العينة لصالح الذكور في البعد النفسي. لا توجد فروق بين التلاميذ ذوي الضبط الداخلي وتلاميذ ذوي الضبط الخارجي فيما يخص التحصيل الدراسي. لا توجد علاقة بين المركز الضبط الداخلي- الخارجي والتحصيل الدراسي الجنس والاختصاص.

دراسة سمير بن زيد بن أحمد عابد، 2002، بعنوان: تقدير الذات وعلاقته بالوحدة النفسية لدى عينة من طلبة المتوسط بجهة.

هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة تقدير الذات بالوحدة النفسية. حيث تكونت العينة من 200 طالب من المرحلة المتوسطة بمدينة جدة والتحقق من وجود فروق في مفهوم تقدير الذات ترجع إلى ( الصفوف الدراسية المختلفة ، المنطقة السكنية ، نوع السكن، الحالة الاجتماعية، الحالة الاقتصادية). وتطرق الباحث في دراسته في إطاره النظري إلى مفهوم تقدير الذات ومعنى مفهوم الذات والعوامل المساعدة لتكوين التقدير الذاتي الايجابي، والعوامل المؤثرة في تكوينه، وطرق قياس تقدير الذات.

وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد العينة على مقياس تقدير الذات ودرجاتهم على مقياس الإحساس بالوحدة النفسية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس تقدير الذات ترجع إلى اختلاف الصفوف الدراسية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس تقدير الذات ترجع إلى اختلاف ( المنطقة السكنية، نوع السكن، الحالة الاجتماعية، الحالة الاقتصادية).

### الدراسات الأجنبية:

دراسة **Solomon & Seirz** سولومون وسيرز **1999**: بعنوان: تأثير سلوك الآباء

العدواني اللفظي على تقدير ذات الأبناء والتحصيل الدراسي.

هدفت الدراسة إلى تمييز تأثيرات العدوان اللفظي من العدوان البدني، ودراسة ما إذا كان عدوان الآباء اللفظي له تأثيره السلبي على تقدير ذات الأطفال وإنجازاتهم العلمية والدراسية. حيث تكونت عينة الدراسة من 144 طالبا تراوحت أعمارهم من 9-12 سنة، تم اختيارهم من أربع مدارس عامة من الطبقة المتوسطة في جزيرة مونتريال. وقد أسفرت الدراسة نتائج هذه الدراسة إلى وجود علاقة بين تقدير الذات المنخفض الذي يرتبط بالقبول الاجتماعي الضعيف، والكفاءة الدراسية والسلوك العدواني للأبناء، كما أن السلوك العدواني لدى الأبناء يؤثر على اللغة الأم.

### 2- الدراسات الخاصة بالاغتراب المهني:

دراسة منصور بن زاهي: الشعور بالاغتراب وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات

الوسطى لقطاع المحروقات، أطروحة دكتوراه في علم النفس وعلوم التربية، جامعة قسنطينة، 2007.

تهدف الدراسة إلى محاولة التعرف على مستوى الشعور بالاغتراب المهني الذي يتميز به الإطارات الوسطى لقطاع لمحروقات الجزائري، وكذا مستوى الدافعية للإنجاز لديهم، ثم معرفة دلالة الفرق في مستوى الشعور بالاغتراب المهني وعوامله باختلاف بعض المتغيرات الديموغرافية والوسيطية وفي الأخير معرفة العلاقة الارتباطية ودلالاتها بين الشعور بالاغتراب المهني والدافعية للإنجاز من جهة ، والتعرف على العلاقة التي تربط عوامل الشعور بالاغتراب المهني والدافعية للإنجاز من جهة أخرى.

بلغ قوام العينة 231 إطار من الإطارات الوسطى العاملة بقطاع المحروقات الجزائري (شركة سونطراك) في كل المديرية الجهوية التالية : ( حاسي مسعود، وحاسي الرمل، وحوض بركاوي).

- نتائج الدراسة:

- 1- مستوى الشعور بالاغتراب المهني كان أقل بقليل عن المتوسط لدى أفراد العينة.
- 2- مستوى الدافعية للإنجاز كان مرتفعا جدا لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات.
- 3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالاغتراب المهني وعوامله باختلاف نظام العمل.
- 4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالاغتراب المهني وعوامله باختلاف السن ماعدا الشعور بالتشاؤم والارضا.
- 5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالاغتراب المهني وعوامله باختلاف الأقدمية.
- 6- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالاغتراب المهني وعوامله باختلاف الانتماء إلى جماعة غير رسمية ماعدا انعدام معيار ومعنى العمل.
- 7- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالاغتراب المهني وعوامله باختلاف تقلد المسؤولية.
- 8- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالاغتراب المهني وعوامله باختلاف الحالة العائلية ما عدا الشعور بالانعزالية والعجز.
- 9- يوجد ارتباط سلبي ذو دلالة إحصائية بين الشعور بالاغتراب المهني وعوامله بالدافعية للإنجاز.

دراسة العمري سليمة، أطروحة دكتوراه، دور الاتصال التنظيمي في التخفيف من الاغتراب ، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة أم البواقي، 2019.

تسعى الدراسة الحالية إلى البحث في موضوع " دور الاتصال التنظيمي في التخفيف من الاغتراب المهني لدى العامل بالمؤسسة الجزائرية" كأحد المواضيع التي لاقت اهتماما

كثيرا من قبل العديد من المفكرين والباحثين في تخصصات عدة خاصة علم الاجتماع، وانطلقت الدراسة بطرح التساؤل الرئيسي التالي:

\* ما هو دور الاتصال التنظيمي في التخفيف من الاغتراب المهني لدى العامل بمؤسسة بناء الهياكل المعدنية المصنعة بأم البواقي ؟

ومن بين أهداف الدراسة التعرف على الاتصال التنظيمي وتبيان أهميته، تسليط الضوء على الاغتراب الوظيفي، الأسباب والآثار الناجمة عنه، وأخيرا تحليل دور الاتصال التنظيمي في التخفيف من مظاهر الاغتراب الوظيفي.

وللإجابة عن الأسئلة المطروحة وإثبات صحة الفرضيات قمنا بدراسة ميدانية بشركة بناء الهياكل المعدنية المصنعة وحدة أم البواقي تنتمي هذه الدراسة إلى حقل البحوث الوصفية ، وقد استخدمنا المنهج الوصفي لملائمته لموضوع الدراسة الذي يستهدف إلى وصف وتحليل الدور الذي يلعبه الاتصال التنظيمي في الحد من التقليل من الاغتراب الوظيفي.

واعتمدنا على الاستبيان كأداة لجمع البيانات ، تم توزيعها على 93 عاملا (الإطارات، التحكم، التنفيذ) وتم استخدام الإحصاء الوصفي لغرض استخراج التكرارات والنسب المئوية وكذا رسم الدوائر البيانية والأعمدة التكرارية.

وأظهرت النتائج أن فعالية الاتصال التنظيمي تعد من أبرز العوامل التي تحد أو تقلل من الاغتراب المهني لدى العامل.

**الدراسات الأجنبية الخاصة بالاغتراب المهني:**

**دراسة Alan Choho & David Kenimz: لغنوان: مدركات الاغتراب لدى معلمي**

**التربية الخاصة والتعليم المعاصر.**

هدف هذا البحث دراسة مدركات الاغتراب لدى معلمي التربية الخاصة والتعليم العام وقياس مستوى الاغتراب بين معلمي التربية الخاصة الذين يعملون في فصول مدمجة مقابل الذين يعملون في فصول منفصلة وإشتملت العينة على 575 معلما (395 من التعليم العام، 180 من التربية الخاص) في الصفوف من الروضة حتى الصف الثاني عشر في ولاية تكساس الأمريكية، وتم استخدام مقياس دين للاغتراب لقياس العزلة واللامعيارية والعجز، وأوضحت النتائج أن معلمي التربية الخاصة كان مستوى الاغتراب لديهم أعلى منه لدى معلمي التعليم العام، وأنه لا توجد فروق دالة في الاغتراب بين معلمي التربية الخواص الذين يعملون

في فصول مدمجة مقابل الذين يعملون في فصول منفصلة، كما وجد أن المزايا النفسية الإجتماعية المرتبطة بوضع الطلاب الذين يعانون من صعوبات تعلم، لم تنتقل إلى معلمي التربية الخواص.

### الدراسات الخاصة بتقدير الذات والاعتراب المهني:

دراسة ذياب لبنى: مستوى تقدير الذات وعلاقته بالاعتراب المهني لدى الأساتذة الجامعيين دراسة ميدانية بجامعة سطيف. 2017-2018.

سعت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى تقدير الذات وعلاقته بالاعتراب المهني لدى الأساتذة الجامعيين، من خلال معرفة الدلالة الإحصائية لعلاقة كل مستوى من مستويات التقدير بمحور من محاور الاعتراب المهني.

تكونت عينة الدراسة من 140 أستاذ جامعي من جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2. وقد أشارت هذه الدراسة إلى وجود الدلالة الإحصائية علاقة مستوى تقدير الذات والاعتراب المهني لأساتذة الجامعة في أربع فرضيات جزئية، في حين لم تكن كذلك بالنسبة للفرضيات الجزئية الثمانية المتبقية، وعليه فإن الفرضية العامة لهذه الدراسة تحققت بنسبة 48%.

### التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض نتائج الدراسات السابقة المتعلقة بتقدير الذات أو المتعلقة بالاعتراب المهني لوحظ أن هذه الدراسات تختلف في العينات المدروسة من خلال الاختلاف في البيئة، الزمن ومحاور الدراسة.

حيث ركزت الدراسات المتعلقة بتقدير الذات على علاقته ببعض المتغيرات وأثره على ظهور بعض السلوكيات، بينما ركزت دراسات الاعتراب المهني على التأكيد على أهم عوامل هذه الظاهر وعلاقتها بالمتغيرات الشخصية.

كما خلصت أغلب الدراسات السابقة إلى وجود فروق في مستوى تقدير الذات والاعتراب المهني تعزى لمتغير الجنس، كما بينت تلك الدراسات أن هناك عدة عوامل تنظيمية تساهم في الحد من الإصابة بالاعتراب المهني، والحد من شدته، ومن بينها فعالية الاتصال التنظيمي بين الإدارة والعمال فيما بينهم، في حين نجد أن الدراسات السابقة أكدت على وجود علاقة ارتباطية بين مستوى تقدير الذات والاعتراب المهني، فكلما ارتفع مستوى تقدي الذات انخفضت نسبة الإصابة بالاعتراب المهني، والعكس صحيح.



أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

- وضع تصور عام حول موضوع الدراسة.
- البحث عن الإضافة في الدراسات السابقة وتجنب تكرار ما فيها.
- الاستفادة من المراجع العلمية المذكورة في الدراسات السابقة.
- الاستفادة من التوصيات والاقتراحات الموجودة فيها.

# الفصل الثاني:

## تقدير الذات

1. تعريف تقدير الذات
2. تطور مفهوم تقدير الذات
3. بعض المفاهيم المرتبطة بتقدير الذات
4. الفرق بين الذات و تقدير الذات
5. أهمية تقدير الذات
6. أبعاد تقدير الذات
7. مستويات تقدير الذات
8. النظريات المفسرة لتقدير الذات
9. العوامل المؤثرة في تقدير الذات

**تمهيد:**

لقد احتلت الذات مكانة بارزة في نظريات الشخصية، فأهتم علماء النفس بالبحث عن مدلولها وماهيتها مما أدى إلى ظهور أبحاث متعددة أدى إلى وجود مدارس مختلفة حاولت كل منها أن تصبغ هذا المفهوم في إطار الفلسفة التي تتبناها.

**1. تعريف تقدير الذات:**

يوجد العديد من التعريفات الخاصة بتقدير الذات والتي وضعها العديد من العلماء والباحثين حسب المرجعية النظرية الخاصة بكل باحث.

ويعتبر كوبر سميث من الأوائل اللذين كتبوا عن مفهوم تقدير الذات حيث عرفه بأنه الحكم الشخصي للفرد على قيمته الذاتية والتي يتم التعبير عنها من خلال اتجاهات الفرد نحو نفسه، وإن الصورة الصادقة التي يكونها الفرد عن نفسه تعتمد بالدرجة الأولى عن تقديره لذاته.

يرى مجدي دسوقي أن تقدير الذات هو تقدير عام يضعه الفرد لنفسه بنفسه متضمنا الايجابيات التي تدعوه لاحترام ذاته والسلبيات التي لا تقلل من شأنه بين الآخرين. ( سالم، 2009، ص 39 )

يرى إلبورت انه يتدخل في تقدير الذات كل الصفات والجوانب الوجدانية للفرد وتقدير الذات الايجابي يعتبر مهم وأساسي في تنظيم بناءات الشخصية .

أما انجلش وانجل يرى أن تقدير الذات هو عبارة عن تركيز الفرد على تقييم صريح للنقاط الحسنة والسيئة لديه. (علوطي، 2009، ص74)

أما روزنبورج 1979 فيرى أن تقدير الذات هو تقييم يقوم به الفرد ويحتفظ به عادة بالنسبة لذاته وهو يعبر عن اتجاه الاستحسان أو الرفض ويوضح أن تقدير الذات العالي يدل على أن الفرد ذو كفاءة أو قيمة ويحترم ذاته أما التقدير المنخفض للذات فيشير إلى رفض الذات وعدم الاقتناع بها. (بابا عربي، 2012، ص93)

يعرفه سيد خير الله بأنه تقييم الشخص لنفسه ككل من حيث مظهره وخلفيته وأصوله وكذلك قدراته ووسائله وشعوره حيث يبلغ كل ذلك ذروته حتى يصبح القوة الموجهة للسلوك. (سليم، 2013، ص14)

وتشير سعاد جبر أن تقدير الذات مجموعة من القيم والأفكار والمشاعر التي نملكها عن أنفسنا وتتسم بالإيجابية في ذلك بأن نملك منظومة من القيم والأفكار والمشاعر الجيدة حول أنفسنا. (بابا عربي، 2012، ص25)

ويعرف **جمال يحياوي** تقدير الذات بأنه الحكم الذي يصدره الفرد عن نفسه بخصوص قيمته ووضعه الشخصي انطلاقاً من انطباعاته على قدراته وإمكانياته ونشاطاته وإنجازاته ومدى تمكنه من إشباع حاجاته ومواجهة متطلبات الحياة. (يحياوي، 2003، ص548)

إن مصطلح تقدير الذات مفهوم حديث نسبياً فقد ظهر في أواخر الخمسينيات ضمن النظريات المفسرة للذات ولقد تباينت تعريفات هذا المفهوم بين العديد من الباحثين مثل مصطفى كامل الذي أشار إليه في معجم علم النفس والتحليل النفسي على أنه نظرة الفرد واتجاهاته نحو ذاته ومدى تقدير هذه الذات من الجوانب المختلفة كالدور والمركز الأسري والمهني والحسي وبقية الأدوار التي يمارسها في العلاقة بالواقع وشكل توظيف أو تعديل أو انحراف في علاقة الفرد بذاته. (الأحسن، 2015، ص93)

غير أن التعريف الأكثر انتشاراً لتقدير الذات هو التعريف الذي وضعه **ناتانيال براندن** وتبان المجلس القومي الأمريكي لتقدير الذات حيث يعرفه على أنه "خبرة الفرد في أن يكون قادراً في إدارة ومعالجة تحديات الحياة والشعور بأنه جدير بالسعادة. (الغربي وآخرين، 2019، ص62)

من خلال التعاريف السابقة نستنتج أن تقدير الذات عبارة عن تقييم موضعي يضعه الفرد لنفسه يتضمن الثقة بالنفس والرضا عن الذات وتقبلها واقتناع الفرد بان لديه القدرة على أن يكون سندا للآخرين .

## 2. تطور مفهوم تقدير الذات:

ظهر مصطلح تقدير الذات في أواخر الخمسينيات وسرعان ما أخذ مكانته المتميزة في الكتابات المتغيرة للباحثين والعلماء بجانب المصطلحات الأخرى في نظرية الذات التي أودت بها نظرية الأدب السيكولوجي في تلك الفترة مثل مفهوم صورة الذات، مفهوم الذات الواقعة، مفهوم تقبل الذات ثم ظهر مفهوم تقدير الذات الذي كان يشير حسب "كوهن" على الدرجة التي يتطابق عندها الذات المثالية والذات الواقعية.

في حين ينظر "أرجايل" ويعتبر من الأوائل الذين كتبوا عن مفهوم تقدير الذات محاولاً تعريفه على أنه التقييم الذي توصل إليه الفرد وتبناه عادة فيما يتعلق بذاته ويرى أن هذا المفهوم يعبر عن اتجاه موافقة أو عدم موافقة من جانب الفرد اتجاه ذاته من جهة وإلى مدى اعتقاده في ذاته باعتبارها ذات قادرة ناجحة أو ذات أهمية من جهة أخرى.

(آيت مولود، 2019، ص 43)

لقد نالت سمة تقدير الذات اهتماماً واضحاً في البحوث والدراسات الحديثة لما لها من أهمية في تطور شخصية الفرد لدرجة أن بعض الباحثين ينظرون إليها كسمة محورية لقطاعات عديدة من السلوك الإنساني وهي واحدة من المجالات التي اتفق حولها أصحاب النظريات بحيث اجمعوا على أن للذات وظيفة مهمة في نمو الشخصية وتطورها وإن لمفهوم الفرد عن ذاته دوراً رئيسياً في تكوين سلوكه وتوجيهه بالطريقة التي يتصرف بها الفرد في حياته لابد أن يتفق مع مفهومه عن ذاته سواء كان ذلك في استوائه أو اضطرابه لذا عد حجر الزاوية في فهم الشخصية وفي إمكانية مساعدة الفرد على حل مشكلاته وإعادة تكيفه مع بيئته وفي التنبؤ بسلوكه المستقبلي في المواقف المختلفة. (عز، 2003، ص 54)

### 3. بعض المفاهيم المرتبطة بتقدير الذات:

#### • مفهوم الذات:

يدل هذا المفهوم على الصورة الكلية (الأفكار والمشاعر) التي يحملها الفرد عن نفسه، وهذه الصورة تكون من خلال تفاعل الفرد مع من يتواجد في محيطه الاجتماعي. (عسكر، 2009، ص156)

قدم كوبر سميث تعريفا للترقية بين مفهوم الذات وتقدير الذات تم إيجازه كالآتي:

مفهوم الذات يشمل مفهوم الشخص وأرائه عن نفسه بينما تقدير الذات يتضمن التقييم الذي يضعه الفرد لنفسه وبنفسه يعمل على المحافظة عليه، أي أن تقدير الذات هو حكم فردي على درجة كفاءته الشخصية كما يعبر عن اتجاهات الفرد نحو نفسه ومعتقداته عنها، وهكذا يكون تقدير الذات بمثابة خبرة ذاتية ينقلها الفرد إلى الآخرين عن طريق التقارير اللفظية ويعبر عنها بالسلوك الظاهر. (عرار، 2019، ص77)

#### • تحقيق الذات :

هي عملية تنمية قدرات ومواهب الذات الإنسانية وفهم الفرد لذاته وتقبله لها، مما يساعد على تحقيق الاتساق والتكامل والتناغم ما بين مقومات الشخصية وتحقيق التوافق بين الدافع والحاجة الناتجة عن ذلك . (خوجة، 2009، ص110)

#### • صورة الذات :

تتأثر الصورة الجسمية للفرد بخصائصه الموضوعية مثل الحركة، الحجم، السرعة، التناسق العضلي، وهذه الخصائص تعتمد على معايير ذاتية كنظرة الفرد لنفسه، فالصورة الجسمية هي بمثابة الخصائص الاجتماعية والمتمثلة في نظرة الآخرين له وتقييمه له بين الحسن والقبيح. (خاضر، 2010، ص32)

• ديناميكية الذات:

هي عبارة عن بناء مركب من خبرة الطفل الخاصة لنواحي الاستحسان أو عدم الاستحسان والثواب والعقاب من الآخرين ويشبه سوليفان ديناميكية الذات بوظيفة الميكروسكوب الذي يرى من خلاله مشاعر الآخرين نحوه فيعمل على التركيز على كل ما يسبب له استحسانا من جانبهم وان يتجنب كل ما قد يجلب له عدم الاستحسان ويمثل هذا المفهوم جانبا أساسيا من جوانب مفهوم الذات أو بناء الذات. (علوطي، 2017، ص 77)

• تحفيز الذات :

هو شعور المرء بالدونية وإحساسه بالإهمال مما يجعله يقلل من شأن ذاته، وتقوم كنتيجة عدم إشباع الفرد لحاجاته في الانتماء وحاجات الحب والقبول الاجتماعي وحاجات التقدير الذي ذكرها ماسلو، من خلال هرم الحاجات وان عدم إشباعها أو إحباطها يؤدي إلى إحباط المرء لذاته. (بن شعلال، 2015، ص80)

• تقبل الذات :

حسب موسوعة علم النفس فإن تقبل الذات هو رضا الفرد عن نفسه وعن صفاته وقدراته وإدراكه لحدوده أي إن الفرد يحتاج إلى معرفة نماذج كل السمات التي جعلته فردا متميزا، وكلما أمعن في تفهم ذاته ومعرفة نواحي الضعف فيه ونواحي القوة كلما زاد عمقا في محاولته لتقبل ذاته. (إسماعيل، 2012، ص635)

• احترام الذات:

عاطفة تدفع المرء إلى أبعاد كل ما يمس ذاته وإلى صونها من كل أذى مادي أو معنوي يحتمل أن يلحق بها وإلى الدفاع عنها من كل ما يحط من شأنها في نظر المرء نفسه كما تملي عليه سلوكيات معينة وكفه عن أخرى بحيث يتماشى سلوكه مع فكرته عن نفسه واحترامه لها. (خمنو، 2014، ص81)

• **توكيد الذات:**

هو قدرة الفرد على التعبير الملائم (لفظا وسلوكا) عن مشاعره وأفكاره وأرائه اتجاه الأشخاص والمواقف من حوله والمطالبة بحقوقه التي يستحقها، دون ظلم أو عدوان وهو يتضمن عدة أمور مثل الحصول على الاحترام والتعبير عن مشاعر الغضب والشعور بالراحة والتمتع بالحقوق الشخصية والتواصل مع الآخرين. (خيرى، 2014، ص 49. 50)

• **تقييم الذات:**

هو الحكم الفردي الذي يضعه الفرد لنفسه، بحيث يكون منسجما مع خصائصه الجسمية والانفعالية والعقلية والاجتماعية التي تعكس الصورة المطلقة لسلوكه وتصرفاته اتجاه الآخرين. (عابد، 2010، ص 35)

• **تقدير الذات المشروط :**

يناقش "دايكمان" مفهوم تقدير الذات المشروط اقترح ان الناس الذين يسعون وراء الإثبات لديهم إحساس بتقدير الذات المشروط، أنهم يشعرون أن لهم قيمة إذا نجحوا وبتدنى شعورهم بقيمتهم إذا فشلوا.

**4. الفرق بين الذات وتقدير الذات:**

يعد مفهوم الذات من الأبعاد المهمة في دراسة الشخصية وله أهمية في نظريات الشخصية، ويعتبر من العوامل المهمة التي تمارس تأثيرا كبيرا على السلوك حيث تكمن أهمية مفهوم الذات في أنه أمر فعال في نمو وتطور الفرد باعتبار أن مفهوم الذات هو النواة التي تقوم عليها الشخصية والتي توفر معنى لإدراك الفرد لنفسه من النواحي الجسمية والفعلية والاجتماعية.

أما مفهوم تقدير الذات فهو مدى ثقة الفرد في نفسه واحترام الذات والاعتماد على الذات وهذه الثقة هي إيمان الفرد بأهدافه وقدراته وإمكانيته بحجمها الحقيقي فلا يقلل منها ولا يزيد فيها وعندما يبحث عن نفسه من خلال تقديره لذاته فإنه الشخص الذي لديه الشعور الجيد



حول نفسه، فتقدير الذات هو مجموعة من القيم والأفكار والمشاعر التي يملكها الفرد حول نفسه فيعود مصطلح تقدير الذات إلى مقدار رؤية الشخص لنفسه وكيف يشعر اتجاهه.

(قطناني، 2011، ص 207)

إن مفهوم الذات عبارة عن معلومات عن صفات الذات بينما تقدير الذات تقييم لهذه الصفات وإن مفهوم الذات يتضمن فهم موضوعي أو معرفي للذات بينما تقدير الذات فهم انفعالي للذات يعكس الثقة بالنفس. (الفحل، 2004، ص 51)

وقد قدم كوبر سميث تعريفا للتفرقة بين المفهومين في:

مفهوم الذات يشمل مفهوم الشخص وآرائه عن نفسه بينما تقدير الذات يتضمن التقييم الذي يصنعه وما يتمسك به من عادات مألوفة لديه مع اعتباره لذاته ولهذا فإن تقدير الذات يعبر عن اتجاه القبول أو الرفض وبشير إلى معتقدات الفرد اتجاه ذاته وباختصار يكون تقدير الذات هو الحكم على مدى صلاحيته، معبرا عنها بواسطة الاتجاه الذي يحمله نحو ذاته فهو خبرة ذاتية ينقلها للآخرين عن طريق التقارير اللفظية ويعبر عنها بالسلوك الظاهر.

(ضيدان، 2003، 20)

وفي الأبحاث التي قام بها فوكس 1990 ميز بين الاصطلاح الوصفي "مفهوم الذات" والاصطلاح الوجداني العاطفي "تقدير الذات" وفي تعليقه يقول: إن مفهوم الذات يشير إلى وصف الذات بواسطة الجمل الإخبارية مثل: "أنا طالب . أنا إنسان . أنا رجل" وذلك لتكوين وصياغة صورة شخصية متعددة الجوانب.

أما تقدير الذات فيهتم بالعنصر التقييمي لمفهوم الذات حيث أن الأفراد يقومون بصياغة وإصدار الأحكام الخاصة بقيمتهم الشخصية كما يرونها من حيث الحسن والقبح الإيجاب والسلب، بالسمو أو الانحطاط مقارنة بالآخرين، ويرجع مصدر هذا الحكم إلى الفكرة التي كونها الفرد عن نفسه. (الأزرق، 2000، ص 119)

ببساطة فإن مفهوم الذات يسمح للفرد بأن يصف نفسه في إطار تجربة مثيرة، أما تقديرا الذات فيهتم بالقيمة الوجدانية التي يربطها الفرد بأدائه من خلال هذه التجربة. (الدوسري، 2000، ص87)

وعليه يمكن القول أن مفهوم الذات هو التعريف الذي يصنعه الفرد لذاته أو الفكرة التي يكونها عن ذاته بينما تقدير الذات هو التقييم الذي يصنعه الفرد لذاته بما فيها من صفات.

### 5. أهمية تقدير الذات

يعتبر تقدير الذات من أهم العوامل المؤثرة في حياة الفرد فهو الدافع لتأكيد الذات وتحقيق النجاحات الشخصية حيث يعد بعدا هاما من أبعاد الشخصية إذ يؤكد روجرز أن تحقيق الذات يرتبط ارتباطا وثيقا بكل من الواقع ومفهوم الذات المدرك لدى الفرد (الطريقة التي يدرك بها الفرد ذاته) ومفهوم الذات لدى الفرد يصبح مستواها بسبب الحاجة للحصول على رضا الآخرين والذي يؤدي إلى اغتراب الفرد عن معتقداته ورغباته الصحيحة وقمع تلك النزعة لتحقيق الذات. (يوسف، 2012، ص75)

وقد ذهب العديد من المنظرين في مجال الصحة النفسية وعلم النفس بوجه عام إلى أن تقدير الذات حاجة إنسانية وضرورية لسلامة الإنسان نفسيا وعاطفيا حيث يؤدي تقدير الذات المتدني إلى جعل الحياة شاقة ومؤلمة مما يؤدي إلى إصابة الأشخاص بالاضطرابات النفسية وأحيانا العضوية ويجعله عرضة للصدمات من الأحداث والأشخاص. في حين أن الأشخاص الذين يمتلكون تقديرا عاليا لذواتهم يشعرون بالسعادة والفعالية الشخصية ويمنح الشخص الشعور بالحب والتقبل والثقة والإقبال على المحاولات الجديدة ويبني علاقات جيدة مع الآخرين، وبالتالي التقدير الذي يضعه الفرد لنفسه يؤثر بوضوح في تحديده لاتجاهاته وأهدافه. (عايدة ذيب، عبد الله محمد، 2010، ص70)

ويرى **جلبرت** إن تقدير الذات هو المحتوى العاطفي للمفهوم والذي نكونه عن أنفسنا (المفهوم الذات) ويتمثل في الجوهر الحقيقي للشخصية الإنسانية. فتقدير الذات هو العنصر الأشد حسما من ناحية التأثير على الأداء الإنساني ككل. ولتقدير الذات الايجابي أيضا تأثير عميق على جميع جوانب حياتنا والكيفية التي نؤدي بها في موقع العمل، والطرق التي نتعامل بها مع الناس، وقدرتنا على التأثير على الآخرين ومستوى سلامتنا من الناحية النفسية والاجتماعية. (ضيدان، 2003، ص 39) ويقول **بيك 1971** إن دوافع السيطرة عند الفرد ماهية إلا تعبيرا عن الحاجة إلى تقدير ذاته، وأغلب الباحثين يؤكدون على أن تقدير الذات السوي أو السليم هو الذي يسمح للفرد أن يتكيف وبالتالي يجلب الإحساس بالأمن ويسمح له بتوظيف طاقته النفسية نحو معرفة حقائق الحياة. (يونسي، 2012، ص 84)

#### 6. أبعاد تقدير الذات:

لقد تعددت أبعاد تقدير الذات من باحث لآخر ويمكن ذكر في هذا المقام ما يلي:

أشار **ماسلو** في نظريته عن الحاجات الإنسانية والتي تعد الحاجة إلى تقدير الذات أحداها وتشمل على بعدين هامين هما:

**1- السمعة:** وهي تشير إلى مفهوم الهيبة والمكانة (أو أن سمعة الفرد قد تحققت في أعين الآخرين).

**2- تقدير الذات:** يشير إلى مشاعر الشخص الخاصة بالأهلية والثقة حيث يعكس تقدير الذات أكثر من السمعة والهيبة فهو يعكس الرغبة في الإحساس بالقوة والانجاز والثقة والكفاءة في مواجهة العالم والاستقلال والحرية.

بهذا يكون رأي "ماسلو" إن تقدير الذات مفهوم ثنائي البعد حيث يشير أحد البعدين إلى جانب اجتماعي متمثل في تقدير الذات متمثل في تقدير الآخرين للفرد ومكانة الفرد عندهم

ويشير البعد الآخر إلى بعد ذاتي متمثل في رغبة الفرد في تحقيق الإحساس بالكفاءة والقوة والثقة والحرية وغيرها من المشاعر الذاتية.

كما كشفت نتائج التحليل العاملي التي بها كل من "فليمغ و كورتني 1984" وجود خمسة أبعاد لتقدير الذات تتمثل في:

أ . الرضى عن الذات: يتمثل هذا الرضى في التوافق النفسي بين الصورة التي يرغب فيها الفرد أن يكون عليها والصورة الواقعية التي يظهر عليها في المجتمع وعلى مدى التوافق الوجود بين هاتين الصورتين، فكلما كان تقارب بين الصورتين كلما كان تقدير الذات أحسن والتكيف جيدا. ( عز، 2003، ص 111)

ب- التكيف: إن تقدير الذات لا يقتصر على تعيين قيم ايجابية للنفس بل يتعلق أيضا بعملية التكيف بواسطة القدرة على التحكم في المحيط المادي والاجتماعي، هذا التحكم يولد لدى الفرد إحساسا على انه قادر على التدخل في مجرى الأشياء والحوادث، وبذلك تقوى الذات ايجابيا فالقدرة على التكيف في الوسط الطبيعي مرهون بإدراك الفرد لتقديره ذاته.

ج- الصورة التي يكونها الفرد عن نفسه: كما يرتبط تقدير الذات بالصورة التي يكونها الفرد عن نفسه، فإن كانت هذه الصورة سيئة يشعر انه عاجز عن تحقيق أهدافه والتعبير عن مشاعره فلا يتوافق مع محيطه، وبالتالي يمكن أن يصبح عدوا لنفسه إذ يصل إلى كره ذاته ويتولد عن ذلك ضغطا سيكولوجيا ينعكس على كل مجالات حياته، فيصعب عليه إدراك وفهم حب الآخرين له.

د- الثقة بالنفس: إن عدم الثقة بالنفس تولد إحساسا في مجرى الحياة الذي يستلزم ربط علاقات سليمة وإقامة توازن نفسي أما الثقة بالنفس متوقفة على تقدير واقعي للقوى الفردية، لذا فان تقبل الذات والتعرف عليها شرطان أساسيان يوصلان الفرد إلى تحديد إمكانيات التعبير والتطوير الكامنة بداخله، واستعمالها يتطلب منه شجاعة كبيرة.

هـ - الأدوار الاجتماعية: تشكل الأدوار الاجتماعية أهمية كبيرة في البحث عن الهوية الفردية وتحديديها وتكوينها في التنظيم التدريبي لمفهوم الذات المتفردة، لأنها تتعلق بالبيئة العائلية التربوية والاجتماعية التي يعيش فيها الفرد، والتي توفر له إشارات تقييميه يستعملها وفقا لتجاربه المعاشة، ويتكون تقدير الذات من خلاصة جميع التقييمات التي يقوم بها الفرد حول صورة ذاته وفعاليتها وأساليبها الدفاعية. (خوجة، 2018، ص135)

كذلك يشير "دنيوز" إلى رؤية أخرى لأبعاد تقدير الذات لدى الفرد إذ يرى انه من جزأين أساسين هما:

**1 . تقدير الذات الشامل:** ويشمل على إحساس الفرد العام باحترام الذات بصفة عامة لذاته الكلية في جميع المواقف وتقييمه لجدارته وفعالية في القيام بكفاءة الأدوار التي يمارسها في حياته .

**2 . تقدير الذات الخاص:** والذي يتمثل في الشعور بالجدارة أو عدم الجدارة في مواقف معينة، إذ يشير هذا البعد إلى تقدير الفرد لذاته في المواقف النوعية المختلفة والتي قد ينجح في اجتياز بعضها، فينعكس ذلك ايجابيا على تقديره العام لذاته أو يفشل في اجتياز بعضها ولا يستطيع تجنب تأثير هذا الفشل، فقد ينعكس ذلك سلبيا على تقديره لذاته. (سهيلة، 2017، ص97)

كما حددت صافية جيدة أبعاد تقدير الذات فيما يلي:

- 1 . البعد الأسري: ويعبر عن تقدير الفرد لذاته كما يظهر من خلال التفاعل الأسري.
- 2 . البعد الأكاديمي: ويعبر عن تقدير الذات عند الفرد المستخلص من خبرات النجاح والفشل في المدرسة.
- 3 . بعد الإقران: ويعبر عن تقدير الذات عند الفرد في ضوء علاقته مع أقرانه.
- 4 . البعد العام: ويعبر عن التقدير الشامل للذات.

### 7. مستويات تقدير الذات:

حدد "كوير سميث" ثلاثة مستويات مختلفة لتقدير الذات من خلال بعض السمات النفسية التي يتمتع بها الفرد عند كل مستوى.

**1 . تقدير الذات المرتفع:** إن الأشخاص الذين يتمتعون بتقدير مرتفع للذات يؤكدون دائماً على قدراتهم وعلى جوانب قوتهم وعلى خصائص شخصيتهم، فهم أكثر دقة بأدائهم وأحكامهم لأنهم يستطيعون تجاوز العوامل المسببة للإخفاق من خلال الثقة بالقدرة على النجاح والتكيف مع الوضعيات الجديدة للوصول إلى الأهداف المسطرة، كما يتمتعون بمجموعة من الصفات هي:

- النظر إلى أنفسهم نظرة واقعية تجعلهم أشخاص مقبولين في المجتمع.
- يستطيعون تحديد نقاط قوتهم ونقاط ضعفهم.
- لديهم قدرة كبيرة على جلب الأصدقاء وإقامة علاقات حتى وهم في مركز رعاية المسنين.

➤ يستجيبون للتحديات ويرغبون في المحاولات الجديدة.

وقد أسفرت تجربة "كومبيل 1990" على أن الأشخاص ذوي التقدير المرتفع للذات يتمتعون بثقة عالية ودائمة في أنفسهم ويبادرون تجارب جيدة مع توقعهم النجاح، غير حساسين في المواقف المختلفة واثقين من معلوم وحسب "سيليفمان 1975 و وينر 1979" فإن الفرد ذو التقدير المرتفع للذات لا يتأثر بوضعيات الفشل، ذلك لأنه لا ينسب فشله لعوامل داخلية ثابتة كالجهد أو القدرة هذا ما يساعده على إبقاء مستواه في الأداء، أي أنه ينسب فشله لعوامل خارجية كالناس أو عوامل داخلية غير ثابتة كالتعب.

(شريف، 2002، ص 91)

ويرى " بلوك و مريه 2005" أن الأفراد الذين يتمتعون بذات مرتفع يكون لديهم بعض الخصائص هي:

- يشعرون بالأهمية.
- يشعرون بالمسؤولية تجاه أنفسهم واتجاه الآخرين.
- لديهم إحساس قوي بالنفس، ويتصرفون باستقلالية ولا يقعون تحت تأثير الآخرين بسهولة.
- يعترفون بقدراتهم ومواهبهم كما أنهم فخورون بما يفعلون.
- يؤمنون بأنفسهم فلديهم القدرة على المخاطرة والمواجهة.
- لديهم القدرة العالية على تحمل الإحباط.
- يتمتعون بالقدرة على التحكم العاطفي في الذات.
- يشعرون بالتواصل مع الآخرين كما أنهم يتمتعون بمهارات جيدة في التواصل.
- يولون عناية بمظهرهم وأجسامهم. (عبد ربه ،علي شعبان، 2010، 38)

#### 8. النظريات المفسرة لتقدير الذات:

هناك عدة نظريات حاولت تفسير تقدير الذات ومن أهمها:

#### 1.8 نظرية كوبر سميث 1967:

استخلص كوبر نظريته لتفسير تقدير الذات من خلال دراسته لتقدير الذات عند الأطفال ما قبل التمدرس ومستوى الثانوي وقد ميز بين نوعين من تقدير الذات، تقدير الذات الحقيقي ويوجد عند الأفراد الذين يشعرون بالفعل أنهم ذو قيمة، وتقدير الذات الدفاعي ويوجد عند الأفراد الذين يشعرون أنهم ليسوا ذوي قيمة ولكنهم لا يستطيعون الاعتراف بمثل هذا الشعور والتعامل على أساسه مع أنفسهم ومع الآخرين. (شاكر عقلة خلف، 2000، ص45)

كما أشار سميث في كتاباته ودراساته إلى أن جذور تقدير الذات تكمن في عاملين رئيسيين هما:

مدى القبول والاهتمام والاحترام الذي يلقاه الفرد من ذوي الأهمية في حياته وهم يختلفون من مرحلة لأخرى باختلاف مراحل الحياة فقد يكون الوالدان ورفاق المرحلة بين ذوي المكانة والتميز أو الأصدقاء.

تاريخ الفرد في النجاح بما في ذلك الأسس الموضوعية لهذا النجاح أو الفشل.

(ممدوحة سلامة، 1991، ص 197)

كما ركز أيضا على خصائص العملية التي تصبح من خلالها مختلف جوانب الظاهرة الاجتماعية ذات علاقة بعملية تقييم الذات.

ويذهب كوبر سميث إلى انه بالرغم من عدم قدرتنا على تحديد أنماط أسرية مميزة بين أصحاب الدرجات العالية وأصحاب الدرجات المنخفضة في تقدير الذات من الأطفال، فإن هناك ثلاثا من حالات التربية الوالدية تبدو مرتبطة بنمو المستويات الأعلى من تقدير الذات وهي:

➤ تقبل الأطفال من قبل الآباء.

➤ تدعيم سلوك الأطفال الإيجابي من جانب الآباء.

➤ احترام مبادرة الأطفال وحريرتهم في التعبير من جانب الآباء.

إذن يخالف كوبر سميث روزنبرغ في نظريته لتقدير الذات فروزنبرغ يرى تقدير الذات ظاهرة أكثر تعقيدا لأنها تتضمن كلا من عمليات تقييم الذات وردود الأفعال أو الاستجابات الدفاعية. في حين ميز كوبر سميث بين نوعين من تقدير الذات (تقدير الذات الحقيقي وتقدير الذات الدفاعية) كما ذكرنا سابقا وحدد ثلاث مستويات من حالات الرعاية الوالدية التي تبدو مرتبطة بنمو المستويات الأعلى من تقدير الذات. (عايدة زيب عبد الله، 2010، ص 81)

## 2.8 نظرية روزنبرغ:

إن هذه النظرية تعتبر من أوائل النظريات التي وضعت أساسا لتفسير وتوضيح تقدير الذات، حيث ظهرت هذه النظرية من خلال دراسته للفرد وارتقاء سلوك تقييمه لذاته، في ضوء



العوامل المختلفة التي تشمل المستوى الاقتصادي والاجتماعي والديانة وظروف التنشئة الوالدية ويرى "بندر 1993" أن روزنبرغ وضع ثلاثة تصنيفات هي:

- 1 الذات الحالية أو الوجودية: وهي كما يرى الفرد ذاته وينفعل بها.
  - 2 الذات المرغوبة: وهي الذات التي يجب أن يكون عليها الفرد.
  - 3 الذات المقدمة: وهي صورة الذات التي يحاول الفرد أن يوضحها أو يعرفها للآخرين.
- كما يسلط الضوء على العوامل الاجتماعية، فلا أحد يستطيع أن يضع تقديرا لذاته والإحساس بقيمتها إلا من خلال الآخرين.

إن المنهج الذي استخدمه روزنبرغ هو الاعتماد على مفهوم الاتجاه باعتباره أداة محورية تربط بين السابق واللاحق من الأحداث والسلوك، كما اعتبر أيضا أن تقدير الذات مفهوم يعكس اتجاه الفرد نحو نفسه. وطرح فكرة أن الفرد يكون اتجاها نحو كل الموضوعات التي يتعامل معها.

وما الذات إلا احد هذه الموضوعات ويكون الفرد نحوها اتجاها لا يختلف كثيرا عن الاتجاهات التي يكونها نحو الموضوعات الأخرى. ( زبيدة، 2007 )

### 3.8 نظرية زيلر 1991:

تعتبر هذه النظرية إن تقدير الذات ما هو إلا البناء الاجتماعي للذات. فتقدير الذات ينشأ ويتطور بلغة الواقع الاجتماعي أي داخل الإطار الاجتماعي الذي يعيش فيه الفرد، لذا ينظر زيلر إلى تقدير الذات من زاوية نظرية المجال من الشخصية ويؤكد أن تقييم الذات لا يحدث في معظم الحالات إلا في الإطار المرجعي الاجتماعي كما يصف زيلر تقدير الذات بأنه تقدير يقوم به الفرد لذاته ويلعب دور المتغير الوسيط أو أنه يشغل المنطقة المتوسطة بين الذات والعالم الواقعي.

إن تأكيد "زيلر" على العامل الاجتماعي جعله يسهم مفهومه بأنه تقدير الذات الاجتماعية وقد ادعى أن المناهج أو المراحل الأخرى في دراسته لتقدير الذات لم تعط العوامل الاجتماعية حقها في نشأة ونمو تقدير الذات. (يونسى، 2012، ص 82)

### 9. العوامل المؤثرة في تقدير الذات:

لقد تم تقسيم العوامل المؤثرة في تقدير الذات إلى عوامل تتعلق بالفرد نفسه وعوامل تتعلق بالبيئة الخارجية وهي كالتالي:

#### 1.9 عوامل تتعلق بالفرد نفسه:

. **مظهر الفرد:** أشارت الأبحاث إلى أن مظهر الفرد وصورة جسمه عامل مهم في تحديد مستوى تقديره لذاته، وأن أي تغيير في هذه الصورة قد يتبعه تغيير في تقدير الذات، وهذا يرجع أساسا إلى أن تقييم وآراء الآخرين غالبا ما تكون مبنية على مظهر الفرد.

. **العوامل النفسية والانفعالية:** إن أهم العوامل المؤثرة في تقدير الذات هي خلو الفرد من القلق أو عوامل الاستقرار النفسي، فإذا كان الفرد قلقا وغير مستقر نفسيا انعكس ذلك على تقديره لذاته سلبا، والعكس من ذلك إذا تمتع الفرد بالاستقرار النفسي فإن ذلك سينعكس ايجابيا على تقديره لذاته .

#### . البراعة في أداء المهام والانجازات الشخصية :

يتأثر تقدير الذات ببراعة الفرد في أداء المهام المختلفة التي تواجهه في مختلف مراحل حياته فلن يكون الشخص واثقا بنفسه إذا لم يشعر بالنجاح في انجازاته وإحساسه بأنه شخص فعال في مجتمعه ولا شك أن الفشل في أداء مهامه يؤدي به إلى معتقدات سلبية عن ذاته كما يمكن يولد شعور بالعجز مما ينعكس سلبا على تقديره لذاته .

. **الأفكار الذاتية:** إن الأفكار الذاتية للفرد أو الصورة التي رسمها لذاته تؤثر بشكل كبير على مستوى تقديره لذاته، وهي تتضمن معرفة الفرد لنفسه والافتراضات الفكرية التي يضعها عن نفسه وتقييمه لنفسه ومهاراتها وقدراتها، ومشاعره اتجاه ذاته سواء بالرفض أو القبول

وكذلك لخصائصه وصفاته وإمكاناته التي تميزه عن الآخرين كما تعكس لها آراء غيره عنه وكذلك تطلعات الفرد فيما يطمح أن يكون مستقبلاً. ( جبريل و آخرون 2008 ، ص 38 )

## 2.9 عوامل تتعلق بالبيئة الخارجية:

- **عوامل اجتماعية:** تعتبر الأسرة العامل الأساسي في التنشئة الاجتماعية والمسئولة عن إعداد وتربية الفرد، ولاشك أن الاستقرار الأسري له أثر واضح على تقدير الفرد لذاته، أي أن النمو الانفعالي والوالدين وتكوين شخصية الفرد يتأثر بالجو الأسري الذي ينشأ فيه. فإذا كان الوفاق والحب والاحترام المتبادل بين الوالدين متوفر فيشعر الفرد بالاستقرار والأمان العاطفي، أما إذا ساد الشقاق والنزاع حياة الأسرة أدى ذلك إلى اضطراب نمو الفرد على المستوى الانفعالي وتزعزعت ثقته بنفسه وأصبح التشاؤم وعدم الثقة بالنفس طابعه الغالب في مواجهة مشكلاته الخاصة .

- **المثيرات البيئية:** يكون تقدير الذات ايجابيا إذا كانت مثيرات البيئة ايجابية وتحترم الذات الإنسانية وتكشف قدراتها وتحارب فيها عوامل الشعور بالإحباط، أما إذا كانت البيئة محبطة فان الفرد يشعر بالدونية ويسوء تقديره لذاته.

. **تقييمات وآراء الآخرين:** يتأثر مستوى تقدير الذات بالكيفية التي يعامل بها المحيط الفرد وكذا نحو آراء الأفراد والآخرين وملاحظاتهم واتجاهاتهم نحوه.

( توهامي، 2015، ص 125 )

## 10. أقسام تقدير الذات:

يقسم علماء النفس تقدير الذات إلى قسمين:

**1- تقدير الذات المكتسب:** هو تقدير الذات الذي يكتسبه الشخص خلال انجازاته فالوصول إلى الرضا بقدر ما أدى من نجاحات فهناك بناء تقدير الذات على ما يحقق الفرد من انجازات.

- تقدير الذات الشامل: يعود إلى الحس العام للافتخار بالذات فليس مبنيا أساسا على مهارة محددة أو انجازات معينة، فهو يعني أن الأشخاص الذين أخفقوا في حياتهم العملية لا يزالون ينعمون بتقدير الذات العام حتى وإن أغلق في وجوههم باب الاكتساب، والاختلاف الأساسي بين المكتسب والشامل يكمن في التحصيل والانجاز الأكاديمي، ففكرة تقدير الذات لا تتحقق إلا بعد أن يتحقق الانجاز. (سني، 2015، ص 48)

إذن يوجد قسمين لتقدير الذات، تقدير الذات المكتسب الذي يكتسبه الفرد من خلال انجازاته، وتقدير الذات الشامل وهو يعبر عن الأشخاص الذين أخفقوا في حياتهم العملية ولا يزالون يتمتعون بتقدير الذات.

# الفصل الثالث:

## الاغتراب المهني

تمهيد

1. مفهوم الاغتراب
2. مفهوم الاغتراب المهني
3. أنواع الاغتراب
4. خصائص الاغتراب المهني
5. مراحل الاغتراب المهني
6. العوامل المؤدية للاغتراب المهني
7. نظريات الاغتراب المهني

خلاصة

**تمهيد :**

لقد تعرض العديد من الباحثين في مختلف أنحاء العالم لموضوع الاغتراب لدراسته في العديد من الفروع ومنها العلوم الاجتماعية وهو من القضايا والمشكلات التي يعاني منها الأفراد في الحياة العامة، وما يترك من انعكاسات سلبية على صحتهم وحيويتهم وتطورهم، وفي هذا الفصل سنتناول مفهوم الاغتراب عامة مع إسقاطه على نوع خاص بالدراسة المتجسدة في الاغتراب المهني للعامل.

### 1- مفهوم الاغتراب:

يشير الاغتراب عند الصوفية: أن رحلة الإنسان هي عبارة عن اغتراب دائم، يبدأ بالاغتراب عن وطن القبضة (قبضة الحق) حيث أشهدنا الله على ربوبيته في عالم الذر. الاغتراب في اللغة: وجاء في مختار الصحاح: الغربة - الاغتراب. تقول (تغرب) و (الاغتراب) بمعنى (غريب) و(غرب) والجمع (غرباء) والغرباء أيضا الأبعاد. والاغتراب فلان إذا تزوج إلى غير أقرابه. (الجماعي، 2009، ص 39) والمقابل كلمة العربية الاغتراب أو الغربة في العربية هي الكلمة الانجليزية (Aliénation) والكلمة الفرنسية (Aliénation) وهي اسم مستمد من الفعل اللاتيني (Alienare) والذي يعني نقل ملكية شيء ما إلى آخر، أو يعني الانتزاع أو الإزالة. ومصطلح الاغتراب ظهر في اللغة اللاتينية كترجمة لبعض المصطلحات الإغريقية والتي تشير لحالة تحول الكائن خارج ذاته، ولهذا يشير الاغتراب لحالة الإنسان الذي تجاوز ذاته، وهذا التماثل يكشف في عموميته عن التغيرات التي تجعل من الإنسان كائنا مغتربا عن ذاته، ويصير مغمورا في (الله). (خليفة، 2009، ص 12) والاغتراب عند "ماركس" هو اغتراب الإنسان، وهذا الإنسان وليد ظروف وممارسة النظام البرجوازي الرأسمالي الذي أدخل نظام تقسيم العمل وصار العامل يقوم بجزء من العمل في عملية مثل الآلة ولم يعد يرى إنتاجه. (البصير، 2010، ص 92) ويرى "فرويد" أن الإنسان عدو الحضارة، لأنها تقوم على كبت الغرائز، وأن الإنسان يمارس الكبت للتخلص من الشعور بالقلق والضيق الذي يعانیه بسبب ورود عوامل متضاربة القيم والأهداف فيبعد عن شعور تلك الرغبات والدوافع . ونجد "إريك فروم" في كتابه (المجتمع السليم) يتنازل موضوع الاغتراب من زاوية الشخصية وتطورها، وأوضح أن الاغتراب هو نمط التجربة ويرى الفرد نفسه فيها كما لو كانت غريبة عنه، فالفرد يصبح منفصلا عن نفسه.

ويعرفه بأنه نمط من الخبرة، من خلالها يرى الفرد نفسه كمغترب، فهو يشعر أنه غريب عن نفسه حيث لم يرى ذاته كمركز لعالمه أو خالق أفعاله ولكن أفعاله ومتر تباتها صبح لها السيادة يطيعها ويخضع لها. (الجماعي، 2009، ص 66)

ويتناول "دوركاييم" الاغتراب بصورة ضمنية في تحليله لما سماه (بالأنوميا) أو تحليلاً لمعايير، فهو يعتقد أن سعادة الإنسان يمكن تحقيقها بصورة مرضية ما لم تكن حاجات متناسبة أو متوازنة مع الوسائل التي يمتلكها لإشباعها، فإذا كانت الحاجات تتطلب أكثر مما يستطيع أن ينال تشبع بطريقة مناقضة لما يحقق رضاه فإنه يشعر بألم وخيبة، إذ تفكك القيم والمعايير الاجتماعية بحيث تتمكن من السيطرة على السلوك الإنساني وضبطه وبالتالي تفقد القيوم والمعايير. (إقبال، صالح، 2011، ص 109)

ويرى أحمد خيرى حافظ أن الاغتراب يعني وعي الفرد بالصراع القائم بين ذاته وبين البيئة المحيطة له بصورة تتجسد في الشعور بعدم الانتماء والسخط والقلق وما يصاحب ذلك من سلوك إيجابي أو شعور بفقدان المعنى واللامبالاة ومركزية الذات والانعزال الاجتماعي وما يصاحبه من أعراض إكلينيكية .

ويرى سيمان Seeman1983 أن من أسباب الشعور بالاغتراب عن الذات هو الشعور باحتقار الذات بمعنى انخفاض تقدير الذات أي شعور الفرد بتقدير سالب نتيجة الوعي بالتباعد بين الذات المثالية المفضلة والذات الواقعية.

ويذهب السيد شتا (1211م) في تعريفه للاغتراب باعتباره عرض عام مركب من عدد من المواقف الموضوعية والذاتية التي تظهر في أوضاع اجتماعية وفنية يصاحبها سلب معرفة الجماعة وهويتها بالقدر الذي تفقد معه القدرة على إنجاز الأهداف والتنبؤ في صنع القرارات ويجعل تكيف الشخصية والجماعية مغتربا. (جماعي، 2006، ص 49)



## 2- مفهوم الاغتراب المهني:

يعرفه "ميشال" هو عبارة عن حالة معرفية معممة للانفصال النفسي عن العمل ناشئة من الإدراك بأن العمل ذاته غير قادر على الوفاء بالاحتياجات الشخصية والتوقعات الضرورية، إنه يعكس موقفا يهتم فيه الفرد اهتماما بسيطا بالعمل، ويؤدي العمل بطاقة بسيطة، ويعمل أساسا للحصول على مكافآت خارجية.

ويرى "شبيرد" Shiperd أن الاغتراب المهني هو درجة شعور الموظف بفقدان القوة وفقدان المعنى وفقدان المعايير والتقييم الذاتي لديه في وظيفته. (العتيبي، 2010، ص 02) ويعرفه أيضا "بأنه شعور الفرد بالوحدة والتفكك وعدم الانتماء للوظيفية أو جماعة العمل.

والاغتراب المهني حسب "كارل ماركس" يرتبط اغتراب الناتج يفعل الإنتاج فليس الناتج إلا خلاصة النشاط الإنتاجي أو العمل الذي يكون أيضا مغتربا والذي يشكل اغتراب العمل. والاغتراب المهني هو ذلك التباعد الحاصل بين المرء ونفسه أو بينه وبين العالم الخارجي، فالموظف يشعر أنه خارج مجال نفسه. (الخضر وآخرون، 2010، ص 364) والاغتراب المهني في أبسط معانيه: هو شعور العاملين بمؤسسة ما بأن هذه المؤسسة التي ينتمون إليها تعد المكان المناسب لاستمرارهم بها ويرجع ذلك لأسباب تتعلق بالمؤسسة أكثر مما تتعلق بالموظفين وهذا في حد ذاته توجيه خطير يمس علاقته بالانتماء وولاء الموظف للمؤسسة ويترتب على ذلك نتائج وخيمة لكل من الطرفين (الموظف والمنظمة). (مؤيد، 2009، ص 120)

### 1. أنواع الاغتراب:

**الاغتراب الثقافي:** هو ابتعاد الفرد عن الثقافة الخاصة بمجتمعه وثقافة المجتمع تتمثل في العادات والتقاليد والقيم السائدة في ذلك المجتمع ومخالفة المعايير التي تضبط سلوكيات أفرادها، حيث تجد الفرد يرفض هذه العناصر وينفر منها ولا يلتزم بها، بل ويفضل كل ما هو غريب وأجنبي عنها. ( سناء حامد الزهران: 2004م، 115 )

**2- الاغتراب الاجتماعي:** هو شعور الفرد بعدم التفاعل بين ذاته والذوات الأخرى والبرود الاجتماعي، أي ضعف الروابط مع الآخرين وقلة أو ضعف الإحساس بالمودة والألفة الاجتماعية معهم وينتج ذلك عن الرفض الاجتماعي الذي يعيش في ظله الإنسان في افتقاد دائم للدفئ العاطفي.

**3- الاغتراب النفسي:** اختلف الباحثين في إعطاء تعريف الاغتراب النفسي كل حسب وجهة نظره فمنهم من يرى بأنه حالة نفسية يشعر الإنسان من خلالها بانفصاله عن الآخرين وعن الانسجام معهم، وعدم القدرة على التكيف الاجتماعي مما يضطره إلى الانعزال. ( المطرفي شعيب بن بخيت: 2005م، 18-20 )

ويرى أريكسون أن الاغتراب النفسي هو عدم الشعور بتحقيق الهوية وما ينتج عن ذلك من أعراض فالفرد لم تحدد هويته يعد مغترباً لأنه يفتقد الإحساس بالأمن الناتج عن عدم تحديد الهدف المركزي لحياته. ( جلال محمد سري: 2003م، 114 )

أما محمد عبد اللطيف خليفة فيرى أن الاغتراب النفسي مفهوم عام وشامل يشير إلى حالات التي يتعرض فيها الشخصية للانحطاط أو الضعف والانهيار ويتأثر لعمليات الثقافي والاجتماعي التي تتم داخل المجتمع. (عبد اللطيف خليفة: 2004م، 81)

بمعنى أن الاغتراب النفسي يتضمن مفهوم الاضطراب النفسي حيث يشير إلى النمو المشوه لشخصية الإنسان أي تفقد فيه الشخصية الإحساس بالتكامل.

4-الاغتراب الديني: تكلمت الديانات عن الاغتراب الديني فيما معناه الانفصال والابتعاد عن الذات الالهية، وفي الإسلام يأخذ الاغتراب المفهوم ذاته، حيث يعني به الابتعاد عن الله، وقد بين أن الاغتراب الديني في الإسلام جاء في ثلاثة أشكال (اغتراب المسلم بين الناس، اغتراب المؤمن بين المؤمنين، اغتراب العالم بين المؤمنين) والاغتراب الديني هو ما يسميه علماء النفس بالحاجات الروحية حيث أن هذه الحاجات، تدفع الإنسان عن البحث عن إله يعظمه ويقده، ويرتبط به ويلجأ إليه ويعمل ما يرضيه من العبادات، كذلك نجد الإنسان في القبائل غير الذات العقائد السماوية أوجدت لنفسها ويعمل ما يرضيه من العبادات لذلك أوجدت لنفسها قوى خفية غيبية تعتقد بقدرتها على الحماية والنصر والغفران والمراقبة ورمزت لها بالأصنام والأشجار والأيام والزمان وأقامت لها معابد وقدمت لها قرابين وحاجات روحية هي مشكلة تلازم الإنسان في العصر للحديث تقرأ للمتغيرات الكثيرة والسريع وفي مختلف تواجد الإنسان. ( عبد اللطيف محمد خليفة: ، 102، 107 )

فالحل إذن في تجاوز تلك المشكلات التي خلفتها التغيرات الطارئة على المجتمع الحديث يمكن في جزء كبير منه إلى الاعتناء بالجانب الزوجي وبعث الإيمان وقوة الاعتقاد بالقوة العليا المطلقة حتى يستطيع الإنسان التصالح مع الذات ومع الآخر وفقا لما يمليه التوازن الروحي.

5-الاغتراب الاقتصادي: وهو مفهوم جاء على يد ماركس، ويشير إلى شعور العامل بانفصاله عن عمله بالرغم من وجوده الجسمي داخل المنظمة والشعور بالعجز والملل والرتابة في أداء عمله وكذلك شعوره بالإحباط والخوف من المستقبل وإن المادة هي الغاية في الحياة وليست الوسيلة ويضيف إلى ذلك ما هو أكثر عمقا ويقول أن الإنسان قد أصبح مغتربا عن عمله اليومي فهو بالضرورة يكون قد اغترب أيضا عن نفسه وعن إمكانية الخلافة والأوامر الاجتماعية التي تحدث من خلالها إنسانيته، أي أن الإنسان إذا ما عاش مشاعر الاغتراب في الوسيط الذي يعمل فيه سيعم ذلك على حياته النفسية والاجتماعية،

فيفقده إمكانية الفاعلة كما يفقد علاقاته الاجتماعية الشيء الذي يبعده عن الآخرين ويجعل منه كأنه بعيدا عن إنسانيته.

**6- الاغتراب السياسي:** ويقصد بالاغتراب السياسي شعور الفرد بالعجز إزاء المشاركة في اتخاذ القرارات السياسية، فهو شعور المرء بعدم الرضا وعدم الارتياح وذلك للقيادة السياسية والرغبة في الانتقاد عنها وعن التوجيهات السياسية الحكومية والنظام السياسي برمته شعور الفرد بأنه ليس جزء من العملية السياسية وان صانعي القرارات السياسية لا يصنعون له اعتبار. (محمد خضر عبد المختار: 1999م، ص35، 43)

وبمعنى أن الفرد يشعر بعدم القدرة على التأثير في المجال السياسي وعاجز عن إصدار قرارات سياسية وفاقد لمعايير تشكيل نظام سياسي وفي المقابل غير مرتاح ولا يشعر بالانتماء لما هو عليه الوضع القائم.

ويوسع أحمد فاروق (1992م) لهذا المفهوم إذ يرى أن الاغتراب السياسي لا يمثل فقط الاغتراب عن السلطة السياسية بل أنه يشكل كل الاتجاهات السلبية نحو عموم هيئات المجتمع وهو ما يؤكد محمد رجب (1988م) حيث يرى أن المجتمع الحديث دعم انفصال الإنسان عن الطبقة وعن ذاته من خلال اعتماده الملكية الخاصة التي أدت إلى عدم المباراة. (خليفة: 2004م، المرجع السابق، 36)

## 2. خصائص الاغتراب المهني

لقد تناولت العديد من الدراسات المختلفة حول ظاهرة الاغتراب إلى الوصول إلى أن الاغتراب يتميز بعدة خصائص والتي من خلالها يمكن الحكم على الفرد العامل إذا كان مغتربا عن مهنته وهي:

- **اللاقوة:** شعور الفرد بأنه لا يستطيع التأثير على المواقف الاجتماعية التي يتفاعل معها فالفرد المغترب هنا لا يتمكن من تقرير مصيره أو التأثير في محتوى الأحداث الكبرى أو في صنع القرارات المهمة التي تتناول حياته ومصيره فيعجز بذلك عن تحقيق ذاته. (الزغل علي والأخرون: 1990، 15)

ويشعر العمال أنهم مجرد مجرد أشياء مهمين عليها من قبل الآخرين وقد يحدث الشعور بالقوة عندما يسيطر نظام الإنتاج على العاملين لدرجة يجدون أنفسهم بلا قوة لتغيير أحوالهم. (بحري صابر: 2009م، 93)

- **اللامعنى:** يشير إلى أن الفرد سن يستطيع التنبؤ بدرجة عالية من الكفاءة بالنتائج المستقبلية، كما يشعر الفرد أن الحياة فقدت معناها ودلالاتها ومعقد ليتها وبينما مثل هذا الشعور لديهم بسبب الإحباط الذي يمكن أن يتعرضوا له، وعدم إشباع الحاجات المختلفة الجسدية والنفسية والاجتماعية. (أمل: 2001م، 43)

وينمو أيضا شعور العمال بالضيق، الهدف والوظيفة وبهذا عندما لا يفهم العلاقة بين عمله والشركة التي يعمل فيها أي لا يعرف العمال بل يعرف معها معهم وعندما لا يدرون شيئا عن وظائف زملائهم ولا عن الأدوار الأخرى في المؤسسة التي يعملون فيها. (عبد الله عصار: 2002م، 63)

- **اللامعيارية:** وهذا المعنى للاغتراب يشير إلى شعور الفرد بأن الوسائل غير المشروعة مطلوبة وأنه بحاجة إلى استخدام طرق غير مشروعة وغير موافقة عليها اجتماعيا لإنجاز الأهداف وهذه الحالة تنشأ عندما تتفكك القيم والمعايير الاجتماعية وتفشل في السيطرة على السلوك الفردي وضبطه.

- **الانعزال الاجتماعي أو حالة العزلة واللا انتماء:** يشير إلى شعور الفرد بالغرابة والانعزال عن الأهداف السائدة في المجتمع وهذه الحالة لا يشعر الفرد بالانتماء إلى المجتمع.

- **الاغتراب الذاتي أو النفور من الذات:** وهنا يشير شعور الفرد بعدم القدرة على إيجاد أشعة المكافئة ذاتيا أي أن الإنسان لا يستمد الكثير من الرضا، والاكتفاء الذاتي من نشاطاته ويفقد صلته بذاته الحقيقية ويصبح معه الزمن مجموعة من الأدوار والسلع والأقنعة ولا يتمكن من أن يشعر بذاته ووجوده إلى في حالات نادرة. (الزغل وآخرون: المرجع السابق، 15، 29)

- الارتباط التقييمي: وهو الدرجة التي يربط بها الأفراد احترامهم لذاتهم بالمركز الذي يشغلونه بالمؤسسة التي هم أعضاء فيها بالنسبة للعمل ويعكس لهذا المفهوم المدى الذي فيه يرتبط تقييم العمال ولا تقسم بالدور الذي يقومون به في أعمالهم.

(بحري صابر: 2009م، مرجع سابق، 94)

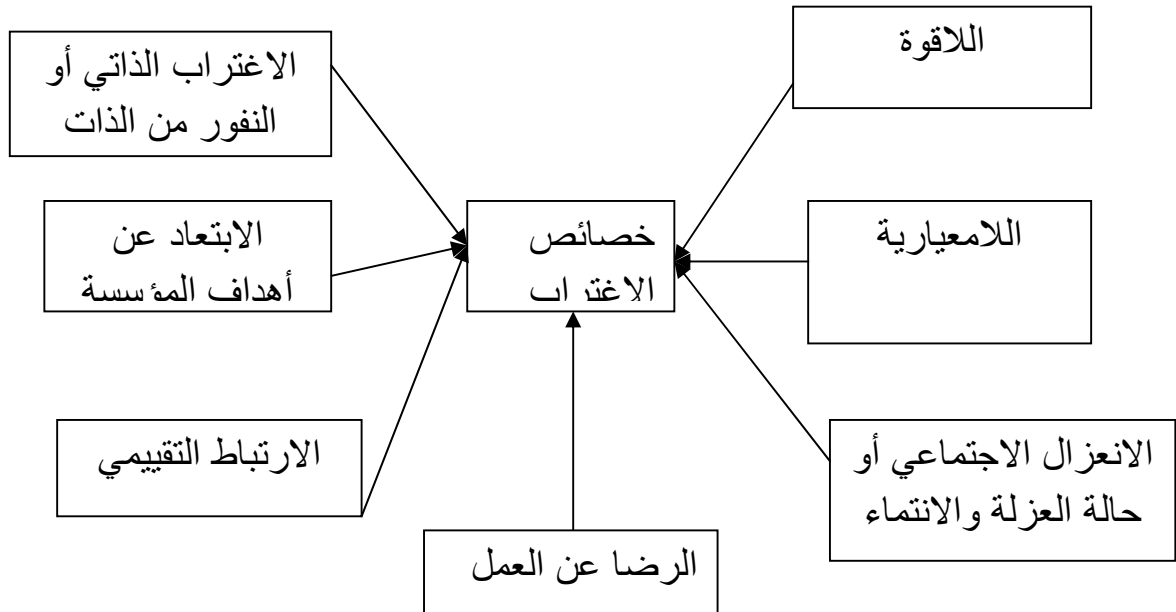
- الابتعاد عن أهداف المؤسسة: يشير إلى مدى عدم التزام الشخصي بأهداف وقيم المؤسسة التي يعمل فيها، ويعتبر هذا المفهوم تطبيقاً للإصلاح الثنائي عن قيم العمل الذي يمارسه الفرد كما عبر عن ذلك سليمان أن مفهوم التبعاد عن مواقف العمل يعني أن يضيء الفرد قيم دنيا على الأهداف وعقائد يعتبرها المجتمع في قمة اختبارية التي يعول عليها.

- الرضا عن العمل: ويشير هذا المفهوم إلى شعور العامل بالمتعة العاطفية نتيجة لأنه يرى في عمله تحقيق، أو مساندة على تحقيق قيم العمل التي تبناها.

(خير الله عصار: 1989م، 181)

والشكل الأتي يبين ذلك:

الشكل رقم (01) يوضح خصائص الاغتراب المهني:



المصدر: الزغل علي وآخرون، المرجع السابق ص 85.

### 3. مراحل الاغتراب المهني:

**المرحلة الأولى:** مرحلة استعداد العمل للاغتراب وهي تتضمن مفهوم فقدان السيطرة، فعندما يشعر الفرد العامل بالعجز أو فقدان السيطرة إزاء الحياة والمواقف الاجتماعية وأنه لا حول ولا قوة.

**المرحلة الثانية:** مرحلة الرفض والنفور الثقافي لدى العامل وهي المرحلة التي تتعارض فيها اختيار العاملين مع الحداث والتطلعات الثقافية وهناك تناقض بين ما هو مثالي وما يترتب عليها من صراع الأهداف.

**المرحلة الثالثة:** مرحلة تكيف المغترب: أو العزلة الاجتماعية ومن خلال هذه المرحلة يحاول العامل التكيف مع المواقف بعدة طرق.

**الموقف الأول:** الاندماج الكامل والمسيرة والخضوع لكل المواقف.

**الموقف الثاني:** التردد والثورة والاحتياج ويتخذ العامل الموقف الراض للوضع القائم

(علي بشري: 2008م، 520)

### 4. العوامل المؤدية للاغتراب المهني:

تختلف العوامل المؤدية للاغتراب المهني به العاملين في المؤسسة وتعود إلى:

أ- العوامل التي تعود إلى المؤسسة:

1- الوسائل الميكانيكية والآلية: إن الثورة التكنولوجية الحديثة ساهمت في انتشار

ظاهرة الاغتراب في المنظمات الإنتاجية والخدماتية على حد سوار وذلك نتيجة لهيمنة الماكينات والأجهزة الحاسوبية والالكترونية على العمل اليومي فظهر هذا الخطر التكنولوجي وكأنه مهدد للعلاقات الإنسانية ومثير للأمراض والمشاكل النفسية، فبعدها كان الحرفيين والإداريون سادة على أجهزتهم ومكانتهم أصبحوا خاضعين لإدارتها.

(عصار عبد الله: 2002م، 145)

يذكر اشتا" أن الثورة التكنولوجية ساهمت في انتشار ظاهرة الاغتراب بين العاملين في المنظمة الإنتاجية، والخدماتية على حد سواء، وذلك نتيجة لهيمنة الأتمتة، وأجهزة الحاسوب، والأجهزة الإلكترونية على العمل اليومي، فظهر هذا الخطر التكنولوجي وكأنه مهدد للعلاقات الإنسانية ومثير للأمراض والمشاكل النفسية.

**2- ضعف نظام الحوافز:** إن عدم وضوح نظام الحوافز أو خضوعه للمجالات والعلاقات الشخصية بين الموظفين والقيادة العليا والمباشرة يعتبر أحد العوامل المؤدية للاغتراب المهني لأن الموضوعية في تطبيق نظام الحوافز شرط لنجاحها ومستوى الاغتراب المهني بشكل عام يتأثر بغياب الحوافز لا سيما أن هناك عدد من النظريات والدراسات التي سعت إلى معرفة الإنسانية أو الموظف السعيد هو موظف منتج وقد تباينت الدراسات حول الاغتراب والإنتاجية، قد لا يكون الاغتراب ناتج من العمل بذاته بل قد يكون الاغتراب ناتج عن الظروف المحيطة بالعمل والزملاء في العمل وبيئة العمل.

(عنوز عبد اللطيف: 1999م، 64)

**3- عدم استعمال عوامل التحفيز:** من أهم مظاهر الالتزام هو اندفاع العاملين في العمل والذي تعتبر مظهرا صحيا وحيويا من مظاهر العمل الجيد لتحقيق الأهداف المحددة من قبل إدارة المؤسسة بينما أهم مظاهر الهبوط في المعنويات والإحباط والاستيلاء لدى العاملين لي:

- عدم وجود الهمة والنشاط في العمل.
- عدم المحافظة على الدوام الرسمي.
- الشكوى والتذمر المستمر من العمال.
- عدم احترام مواقيت انجاز الأعمال وعندما تتحرق الأمور عن مسارها الطبيعي في العمل، فغالبا ما يتخذ بعد المواقف وردود الأفعال تدل على سخطهم واستيلائهم فضلا عن



السخرية وغيرها مما يدل على إحباطهم وعن ذلك يكون من الصعب إحياء معنوياتهم وتحسين أدائهم. (مطرفي: 2005م، 29)

**4- المناقشة الشديدة:** أن المنافسة الشديدة بين العاملين في المنظمة الواحدة تأتي غالباً في صالح العمل طالما لم تتجاوز المنافسة القواعد الصحيحة والتي تمثل في بذل الجهود في العمل للحصول على أكبر استفادة مادية ومعنوية ممكنة في المنظمة، فإذا ما خرجت المنافسة بين العاملين عن هذه القواعد فإن ذلك من شأنه أن يدفع من يجيدون العمل فقط إلى اليأس من الوصول للمكاسب التي يريدونها ثم معدلات أدائهم، إن استسلام العاملين بالمنظمة التي يعملون بها.

#### ب-العوامل التي تعود للأفراد:

**1- نقص الكفاءة:** إن نقص الكفاءة لدى العاملين في المنظمة منشأه أن يؤدي إلى انخفاض الأداء المهني بينهم، حيث يسعى كل واحد منهم إلى محاولة إرجاع أسباب ضعف أدائه، إلى ظروف خاصة بالمنظمة التي يعمل بها نتيجة لنقص الكفاءة فإن بعض العاملون يلجؤون إلى الغياب عن العمل كما ينصون البعض منهم قبل نهاية الدوام وأيضاً يكثر التشاجر بين العاملين ولهذا يمثل الاغتراب المهني.

(عبد الرحمان محمد العيسوي: 1997م من 60)

**2- سوء التوافق والتكيف:** أن المعوقات مادية أو معنوية، تعقل المجهودات المبذولة لكي يحقق الفرد ذاته في إطار المجتمع الذي يعمل به (المنظمة)، وينتهي في الغالب إلى سوء توافق وعدم تكيف. (عصار: مرجع سابق 241)

إن سوء توافق وعدم تكيف العامل في المنظمة التي يعملون لها من شأن أن يؤدي إلى شعور بأنه في دائرة الإهمال داخل المنظمة ومن ثمة يتراءى له أن المشكلات التي يعاني منها سببها المنظمة ونتيجة لذلك يبحث العامل عن بدائل يقوم بتفريغ مشاكله التقنية فهي

وإذا انتشرت هذه الحاجة بين قطاع كبير من العاملين فان ذلك من شأن أن يؤدي إلى انتشار الاغتراب النفسي بينهم. (مطرفي: 2005م، 33)

**3- الكبت واللاوعي:** إن الأعراض النفسية والأمراض الفسيولوجية للكبت واللاوعي تشمل القلق والتوقع السيء والتحفز دون أن يكون هناك سببا لذلك مع سهولة الاستشارة العصبية وعدم الاستقرار الحركي والأرق من الملاحظ على العامل الذي يعاني من الكبت عدم قدرته على أداء العمل بحيوية ونشاط ولهذا من شأنه أن يساعد على اغترابه عن العمل الذي يمارسه سواء كان عمليا فنيا أو إداريا.

**4- عدم التخصص في العمل:** إن تنمية الموارد البشرية يتم عن طريق التوسع في التعليم وتدريب ومن ثم يتوفر عدد من المتخصص في مجالات العمل المختلفة وتكمن المشكلة في عدم الاستخدام الأمثل لهذه التخصصات وذلك بوضعها في مجالات العمل الذي أسند إليه. (الهوري السيد: 2000، 63)

### 5. نظريات الاغتراب المهني:

#### - نظرية اغتراب الشباب عند كينستون:

عرض كينستون 1965م نظرية عن الاغتراب الشباب في كتابه "اغتراب الشباب في المجتمع الأمريكي حيث بين أن الاغتراب يحدث في كل المجتمعات باختلاف أنماطها الثقافية والسياسية والاجتماعية فنظرية الاغتراب تحمل معاني تشاؤمية ولا يتحدد وجود الاغتراب بعوامل محددة لو زالت زال معه الاغتراب. (بن الزاهي وتاوريريت: 1965م، 495)

#### - نظرية التحليل النفسي:

يرى فرويد أن الاغتراب هو أكثر الناتج عن الحضارة من حيث أن الحضارة بين التي أوجدها الفرد جاءت متعاكسة ومتفارقة مع تحقيق أهدافه ورغباته وما يواليه ولهذا يعني في نظر فرويد أن الاغتراب ينشأ نتيجة الصراع بين الذات والضوابط المدنية أو الحضارة حيث تتولد من الفرد مشاعر القلق والضيق عند مواجهة الضغوط الحضارية بما تحمل من تعاليم

تعقيدات مختلفة ولهذا يدفع الفرد إلى اللجوء إلى الكبت كألية دفاعية تلجأ إليها الأن كحل للصراع الناشئ بين رغبات الفرد وأحلامه بين تقاليد المجتمع وضوابطه ومن الطبيعي أن يكون هذا حلا تلجأ إليه الأنا مما قد يؤدي بالتالي إلى المزيد من الشعور بالقلق والاغتراب النسبي لذا فإن فرويد يعتقد بأن الحضارة قامت على حساب مبدأ اللذة ولم تقدم للانسان سوء الاغتراب. (جديدي زوليخة: 2012م، 357)

### -نظرية الاغتراب بين الأشخاص:

تتركز هذه النظرية على تطور الفرد بأنه منظومة العقل الالكتروني فهي تلقف المعلومات وتبرمج ثم يصدر عنها استجابات تتقف مع الوقت أي أن المعلومات الخارجية تتسق إلى حد ما مع المعلومات الداخلية فالأشخاص يختلفون حسب موقعهم في البنية الاجتماعية بنوع ما بداخلهم ومن ثم يخرج منهم ويرى فيلكس غير أن الناس يختلفون في المجتمعات الحديثة المعقدة فيما يلي:

التعامل مع المجتمع الكبير المعقد: بعد أن تتم تنشئتهم تنشئة اجتماعية ابتداء من الأسرة إلى المؤسسات التربوية الأخرى مثل التعليم الرسمي، الذي يعد ويساعدهم على اكتساب المعارف العلمية والتطورات الفكرية تمكنهم من تحليل الأمور والمواقف اليومية ومن ثم تكوينهم لشخصيتهم.

شغل مراكز اجتماعية مختلفة تمكنهم من إشباع حاجاتهم النفسية كشعورهم بالانتماء لها جماعة خاصة أو كالمجتمع عامة.

أنهم يقضون وقتنا طويلا أو قصيرا في تعامل مع المجتمع المعقد لهم مركزها المحدد بدقة حتى أنه إذا كان للواحد منهم معرفة اللازمة للأحوال في عملية تخفيف حدة التعقد الاجتماعي فإنهم لا يستعملون تلك المعرفة، تميز + سلوك الاغترابي عند هؤلاء بالانسحاب وفتور الشعور بعدم المشاركة ويجلب بعضهم بخيبة أمل والفشل حيث أن الفئات غير

المحظوظة ذات الدخل المنخفض والمستوى التعليمي منخفض والضعيف وذات المركز الاجتماعي المتدني تشكل الأغلبية الساحقة من أفراد المجتمع. (كيران: 1988م، 55)

- نظرية الذات:

إن مفهوم الذات يتكون من الذات المدرك ومفهوم الذات الاجتماعي ومفهوم الذاتي المثالي وبالتالي فإنه يتمون من كل ما ندركه من أنفسنا ويتم تنظيم مكوناته من المشاعر والمعتقدات التي تشكل في مجموعها إجابة تساؤلات من نوع: من تكون وكيف تبدو أمام الآخرين؟ وكيف ينبغي أن تتصرف؟ وإلى من تنتمي؟ إن عنصر الملم في تشكيل مفهوم الذات كما يرى المختصين لهو الطريقة التي تحقق بها عملية تنظيم المشاعر والمعتقدات المتناثرة في إطار وحدة متكاملة. (حسن ابراهيم محمد الحمداوي: 2007م 46)

## خلاصة:

الاغتراب ظاهرة نفسية تعبر عن معانات الإنسان وصراعاته مع ذاته ومجتمعه، إلا أن مفهومه لا يعد جديداً، فقد تناول موضوع الاغتراب العديد من الباحثين والمفكرين بالبحث والدراسة، فصدرت عليهم الكثير من المؤلفات حول موضوع الاغتراب، وقد رأينا شعور الإنسان ببعض المظاهر من الاغتراب المهني منها اللامعيارية والعجز والعزلة والانفصال عن الذات وعدم قدرته على التواصل مع الآخرين.

## الفصل الرابع:

### الإجراءات المنهجية للدراسة

#### تمهيد

1- الدراسة الاستطلاعية

2- الدراسة الأساسية

### تمهيد:

تعتبر الدراسة الميدانية من أهم العناصر التي يجب على الباحث القيام بها من أجل التحقق من فرضيات الدراسة، وضبط نتائجها، وفي هذا الفصل سنتناول الجانب المنهجي المعتمد عليه في الدراسة بوصف عينتها وتحديد أدوات الدراسة وكذا الأساليب الإحصائية المستخدمة.

### 1- منهج الدراسة:

إن اختيار المنهج في أي بحث علمي يرتبط أساساً على طبيعة الموضوع أو طبيعة مشكلة الدراسة، ونظراً لطبيعة موضوعنا فإن المنهج المناسب هو المنهج الوصفي التحليلي المناسب للدراسات المرتبطة بدراسة المشكلات المتعلقة بالمجالات الإنسانية والاجتماعية بحيث يعتمد المنهج الوصفي على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها كيفياً أو كمياً، لأن من الأهمية أن تتوفر لدى أي باحث وصف دقيق لما يقوم بدراسته من ظواهر قبل أن يمضي في خطوات واضحة لحل المشكلات التي اقتضت دراسته.

### 2- الدراسة الاستطلاعية:

تم القيام بالدراسة الاستطلاعية على عينة من عمال مديرية جامعة ابن خلدون بتيارت. تعد الدراسات الاستطلاعية من أهم الخطوات التي ينبغي أن يتبعها الباحث أثناء إجراء الدراسة الميدانية فهي تهدف إلى جعل الباحث بعيداً عن الواقع في الأخطاء في الدراسة الأساسية.

### 1-2- حدود الدراسة الاستطلاعية:

**الحدود المكانية:** تم إجراء هذه الدراسة بمديرية جامعة ابن خلدون بتيارت، والتي عرفت أول انطلاقة سنة دراسية 1980-1981 وذلك بإنشاء المركز الجامعي بتيارت والذي

احتضن في أولى تسجيلاته أكثر من 1200 طالبا، ومع الموسم الجامعي 1984-1985 تم حل المركز الجامعي واستبداله بمعهدين وطنيين للتعليم العالي.

وفي سنة 1992 أعيد إنشاء المركز الجامعي بتيارت بموجب المرسوم التنفيذي 92-298 المؤرخ في 07/07/1992 وتم ضم المعهدين والتي كانت تتمتع بالاستقلالية البيداغوجية والإدارية والمالية ووضعها تحت وصاية إدارة مركزية واحدة.

وفي سنة 2001 بصدور المرسوم التنفيذي 01-271 المؤرخ في 18/09/2001 تم تحويل المركز الجامعي إلى جامعة تحوي ثلاث كليات ( كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، كلية العلوم والعلوم الهندسة، كلية العلوم الزراعية والبيطرة.

## 2-1 الحدود الزمنية:

أجريت هذه الدراسة من 11 أبريل إلى غاية 22 أبريل 2022.

## 2-2 مجتمع الدراسة:

تعد إجراءات اختيار مجتمع الدراسة من الخطوات الضرورية لإجراء البحث الميداني التطبيقي، وحسب دراستنا فإن مجتمع دراستنا يتكون من مجموعة من العمال بمديرية جامعة ابن خلدون.

يتكون مجتمع الدراسة من 920 عاملا على اختلاف مستوياتهم المهنية.



الجدول رقم (01) يمثل وصف المجتمع الأصلي لعينة الدراسة لعمال كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية -جامعة ابن خلدون تيارت.

الموظفين	المجموع
الإطارات	484
التحكم	100
التطبيق	231
التنفيذ	105
المجموع	920

يوضح الجدول المجتمع الأصلي للدراسة وهو 920 عاملا.

### 2-3- خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية:

تشكل خصائص العينة مدخل مناسب للمعرفة العناصر والمكونات المجتمع الدراسة وذلك من خلال تحديد الكمي لخصائصها والذي يمكننا من التحليل المعطيات التي تم جمعها حول فرضيات الدراسة وتوضح خصائص العينة من خلال محور الذي يتكون من خمسة أسئلة حول متغيرات الشخصية للمبحوثين .

الجدول رقم 02: توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
ذكر	12	40%
أنثى	18	60%
المجموع	30	100,0%

تبين المعطيات الواردة في الجدول رقم (2) المتعلق بمتغير الجنس، أن أكبر نسبة من المبحوثين هي من فئة الإناث بنسبة 60% وهي نسبة مرتفعة جدا مقارنة بنسبة الذكور التي لا تتعدى 40 % من إجمالي العينة.

الجدول رقم 03: توزيع أفراد العينة حسب السن:

النسبة	التكرارات	الاحتمالات
66.66%	20	38-23
13.33%	4	50-39
20%	6	60-51
100,0%	30	المجموع

نلاحظ من خلال المعطيات الواردة في الجدول رقم (3) المتعلق بمتغير السن نجد أن:

- 20 عاملا بنسبة 66.66 % أعمارهم تتراوح ما بين 38-23 سنة.

- 06 عمال بنسبة 13.33 % أعمارهم تتراوح ما بين 50-39 سنة.

- 4 عمال بنسبة 13.33 % تتراوح أعمارهم بين 60-51 سنة.

#### 4-2- أدوات الدراسة:

##### الاستبيان:

تمت الاستعانة باستبيان الباحثة زياب لبنى المتعلق بتقدير الذات والاعتراب المهني،

والذي كانت خصائصه كالآتي:

##### الصدق الظاهري:

جدول رقم 04: يوضح العلاقة بين الفقرة والدرجة الكلية.

علاقة الفقرة مع الدرجة الكلية	رقم الفقرة	تقدير الذات
,825**	1	
,825**	2	
,412**	3	
,348**	4	
,465**	5	
,676**	6	
,584**	7	

,465**	8	
,370*	9	
,609**	10	
,585**	11	
,643**	12	
,562**	13	
,590**	14	
,886**	15	
,578**	16	
,180*	17	
,886**	18	
,886**	19	
,378**	20	
,483**	21	
,496**	22	
,531**	23	
,484**	24	
,64**	25	
,57*	26	
,72**	27	
,47**	28	
,511**	29	
,40**	30	
,63**	31	
,50**	32	
,47**	34	
,50**	35	
,43**	37	
,33**	38	
الاغتراب المهني		
,222*	1	المهني الاغتراب
,289*	2	
,252**	3	

,316**	4
,444*	5
,585**	6
,497**	7
,410**	8
,600**	9
,621**	10
,572**	11
,396**	12
,222*	13
,748**	14
,472**	15
,466*	16
,520**	17
,609**	18
,302*	19
,551**	20
,502**	21
,394*	22
,676**	23
,382*	24
,531**	25
,702*	26
,614**	27
,352*	28
,467**	29
,289*	30
,702*	31
,424**	32
,423**	33
,483**	34
,259**	35
,252**	36

,483**	37	
,483**	38	
,264**	39	
,218*	40	
,424**	41	
,423**	42	
,465**	43	
,370**	44	

نلاحظ من خلال الجدول وبعد توزيع الاستبيان على عينة الدراسة الاستطلاعية تبين أن جميع الفقرات لها علاقة ذات دلالة إحصائية مع الدرجة الكلية والأبعاد التي تنتمي إليها عند مستوى الدلالة 0.01 وهذا يؤكد على صدق الأداة على أفراد العينة.

وبالتالي لا يتم حذف أي عبارة من عبارات الاستبيان ويخضع مباشرة إلى الثبات بطريقتين (ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية).

#### صدق وثبات مقياس تقدير الذات:

تم حساب صدق الفقرات وفق معادلة لوشي من خلال تجميع كل القيم المحصل عليها وتقسيمها على عدد البنود، وخلصت أن قيمة الصدق تساوي .....

#### ألفا كرومباخ:

ألفا كرومباخ	المقياس
0.74	تقدير الذات

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن ثبات مقياس تقدير الذات عال جدا.

#### صدق وثبات مقياس الاغتراب المهني:

تم حساب صدق الفقرات وفق معادلة لوشي من خلال تجميع كل القيم المحصل عليها وتقسيمها على عدد البنود، وخلصت أن قيمة الصدق تساوي 0.965.

ألفا كرومباخ:

ألفا كرومباخ	المقياس
0.84	الاغتراب المهني

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن ثبات مقياس تقدير الذات عال جدا.

3- الدراسة الأساسية:

بعد القيام بالدراسة الاستطلاعية تأكدنا من صلاحية الاستبيان، قمنا بإجراء الدراسة الأساسية .

3-1- الحدود الزمانية للدراسة:

تم إجراء الدراسة الأساسية بتاريخ 25 أبريل إلى غاية 16 ماي 2022، وتم توزيع الاستبيانات على العينة الأساسية للدراسة.

3-2- الحدود المكانية للدراسة:

أجريت الدراسة الأساسية بمديرية جامعة ابن خلدون بتيارت.

3-3- عينة الدراسة الأساسية:

أجريت الدراسة الأساسية على 50 عامل بمديرية جامعة ابن خلدون بتيارت اختيروا بطريقة عشوائية .

الجدول رقم 05: توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس:

النسبة	التكرارات	الاحتمالات
34%	17	ذكر
66%	33	أنثى
100,0%	50	المجموع

تبين المعطيات الواردة في الجدول رقم (4) المتعلق بمتغير الجنس، أن أكبر نسبة من المبحوثين هي من فئة الإناث بنسبة 66% وهي نسبة مرتفعة جدا مقارنة بنسبة الذكور التي لا تتعدى 34 % من إجمالي العينة.

الجدول رقم 06: توزيع أفراد العينة حسب السن:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
38-23	21	42%
50-39	16	32%
60-51	13	26%
المجموع	50	100,0%

نلاحظ من خلال المعطيات الواردة في الجدول رقم (5) المتعلق بمتغير السن نجد أن:

- 21 عاملا بنسبة 42 % أعمارهم تتراوح ما بين 23-38 سنة.

- 16 عاملا بنسبة 32 % أعمارهم تتراوح ما بين 39-50 سنة.

- 13 عاملا بنسبة 26% تتراوح أعمارهم بين 51-60 سنة.

#### 4- الأساليب الإحصائية المستعملة:

تعتبر الأساليب الإحصائية من أهم وسائل تحليل البيانات الخامة إلى نتائج ذات معنى، والتي تساعد في تحليل وتفسير موضوع الدراسة ثم الحكم عليها بكل موضوعية، ولقد اعتمدنا في هذه الدراسة على الأساليب الإحصائية التالية:

-برنامج spss وهو من أهم الأساليب الإحصائية الأكثر دقة وموضوعية.

- معامل ألفا كرومباخ.

- معامل الارتباط بيرسون.

# الفصل الخامس:

عرض ومناقشة نتائج الدراسة



**تمهيد:**

تم التطرق في هذا الفصل إلى النتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية وهذا بعد جمع المعطيات الإحصائية وفق الإطار المنهجي المتبع، حيث ترتيب النتائج ضمن جداول مع تحليل ومناقشة النتائج من خلال الرابط بين الجانب النظري والميداني للبحث، ثم عرض الاستنتاج العام وتقديم بعض التوصيات والاقتراحات ثم الانتهاء بخاتمة البحث.

1- عرض نتائج الدراسة:

1-1- عرض نتائج الفرضيات الجزئية:

عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

نص الفرضية: توجد علاقة ارتباطية بين مستوى تقدير الذات والعجز لدى موظفي

مديرية جامعة ابن خلدون بتيارت.

جدول رقم (07) يوضح عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى.

المعالم الإحصائية	معامل الارتباط بيرسون	الدالة الإحصائية
مستوى تقدير الذات	0.36	0.76
العجز		

نلاحظ من خلال الجدول الذي يوضح العلاقة بين مستوى تقدير الذات والعجز لدى

موظفي مديرية جامعة ابن خلدون بتيارت، حيث قدرت قيمة بيرسون بـ 0.36 عند مستوى

دلالة 0,76 وهذا ما يشير إلى عدم وجود علاقة بين مستوى تقدير الذات والعجز لدى

موظفي مديرية جامعة ابن خلدون بتيارت.

عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

نص الفرضية: توجد علاقة ارتباطية بين مستوى تقدير الذات واللامعنى لدى موظفي

مديرية جامعة ابن خلدون بتيارت

جدول رقم (08) يوضح عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية.

الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط بيرسون	المعالم الإحصائية
0.15	0.17	مستوى تقدير الذات
		اللامعنى

نلاحظ من خلال الجدول الذي يوضح العلاقة بين مستوى تقدير الذات واللامعنى لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون بتيارت، حيث قدرت قيمة بيرسون بـ 0.17 عند مستوى دلالة 0,15 وهذا ما يشير إلى عدم وجود علاقة بين مستوى تقدير الذات واللامعنى لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون بتيارت.

عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

نص الفرضية: توجد علاقة ارتباطية بين مستوى تقدير الذات والعزلة لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون بتيارت.

جدول رقم (09) يوضح عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية.

الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط بيرسون	المعالم الإحصائية
0.36	0.25	مستوى تقدير الذات
		العزلة

نلاحظ من خلال الجدول الذي يوضح العلاقة بين مستوى تقدير الذات والعزلة لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون بتيارت، حيث قدرت قيمة بيرسون بـ 0.25 عند مستوى دلالة 0,36 وهذا ما يشير إلى عدم وجود علاقة بين مستوى تقدير الذات والعزلة لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون بتيارت.

1-2- عرض نتائج الفرضية العامة:

نص الفرضية: توجد علاقة ارتباطية بين مستوى تقدير الذات والاعتراب المهني لدى

موظفي مديرية جامعة ابن خلدون بتيارت:

جدول رقم (10) يوضح عرض نتائج الفرضية العامة

المعالم الإحصائية	معامل الارتباط بيرسون	الدالة الإحصائية
مستوى تقدير الذات	1.02	0.40
الاعتراب المهني		

نلاحظ من خلال الجدول الذي يوضح العلاقة بين مستوى تقدير الذات والاعتراب

المهني لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون بتيارت، حيث قدرت قيمة بيرسون بـ 1.02

عند مستوى دلالة 0,40 وهذا ما يشير إلى عدم وجود علاقة بين مستوى تقدير الذات

والاعتراب المهني.

## 2- مناقشة وتفسير نتائج الدراسة:

### 2-1- مناقشة الفرضية العامة:

نص الفرضية: توجد علاقة ارتباطية بين مستوى تقدير الذات والاعتراب المهني لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون بتيارت.

انطلاقاً من النتائج المتحصل عليها والتي تبحث في العلاقة بين مستوى تقدير الذات والاعتراب المهني لدى موظفي جامعة ابن خلدون والتي خلصت إلى عدم وجود علاقة بين تقدير الذات والاعتراب المهني.

ومن خلال هذه النتائج، وبناء على تصريحات الباحثين تبين لنا أن موظفي مديرية جامعة ابن خلدون لا يشكون من انخفاض مستوى تقديرهم لذاتهم مما أبقاهم بعيدين عن الاعتراب المهني، حيث أكدت دراستنا الميدانية أن العمال مستوى تقديرهم لذواتهم راجع إلى ثقتهم في قدراتهم، إضافة إلى العلاقة الجيدة بينهم وبين المسؤول المباشر، والثقة التي يضعها فيهم، وهذا ما يبيحهم بعيدين عن الدخول في حالة اغتراب مهني.

كما يمكننا إرجاع نتائج الفرضية العامة إلى وجود نوع من التعاون بين عمال المؤسسة، والعمل الجماعي خاصة، وهذا ما ساهم بشكل كبير في إنقاص الضغط المهني على العاملين وتنمية العلاقات بينهم، مما زاد من مستوى تقديرهم لذواتهم.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة ذياب لبنى والتي أكدت بأنه لا توجد علاقة بين تقدير الذات والاعتراب المهني لدى الموظفين.

كما اتفقت مع دراسة ألان شوهو ودافيد كنيمز والتي أكدت على انخفاض مستوى الاعتراب من خلال أبعاده الثلاثة (العزلة، اللامعنى والعجز) لدى العاملين.

وبالتالي، فإن الفرضية العامة التي مفادها: توجد علاقة ارتباطية بين مستوى تقدير الذات والاعتراب المهني لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون بتيارت لم يتحقق صدقها ميدانياً.

## 2-2- مناقشة الفرضية الجزئية الأولى:

نص الفرضية: توجد علاقة ارتباطية بين مستوى تقدير الذات والعجز لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون بتيارت.

انطلاقاً من النتائج المتحصل عليها في الجدول تأكد عدم وجود علاقة بين مستوى تقدير الذات والعجز لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون بتيارت. إن عمال مديرية الجامعة بتيارت وبمستوى تقدير الذات الذي يتمتعون به لا يصيبهم العجز عن تقديم ما عندهم من مهام، وهذا ما يبقيهم في منأى عن الاغتراب المهني. وبالتالي، فإن الفرضية التي مفادها: توجد علاقة ارتباطية بين مستوى تقدير الذات والعجز لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون بتيارت، لم يتحقق صدقها ميدانياً. وهذا ما اتفق مع دراسة لبني نياي التي أكدت بأنه لا توجد علاقة بين العزلة تقدير الذات.

## 3-2- مناقشة الفرضية الجزئية الثانية:

نص الفرضية: توجد علاقة ارتباطية بين مستوى تقدير الذات واللامعنى لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون بتيارت.

انطلاقاً من النتائج المتحصل عليها في الجدول تأكد عدم وجود علاقة بين مستوى تقدير الذات واللامعنى لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون بتيارت.

إن عمال مديرية الجامعة بتيارت وبمستوى تقدير الذات الذي يتمتعون به لم يسبق لهم وأن أصبحوا يتجاهلون كل شيء أو اللامبالاة وبالتالي، فإن الفرضية التي مفادها: توجد علاقة ارتباطية بين مستوى تقدير الذات واللامعنى لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون بتيارت، لم يتحقق صدقها ميدانياً.



## 4-2- مناقشة الفرضية الجزئية الثالثة:

نص الفرضية: توجد علاقة ارتباطية بين مستوى تقدير الذات والعزلة لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون بتيارت.

انطلاقاً من النتائج المتحصل عليها في الجدول تأكد عدم وجود علاقة بين مستوى تقدير الذات والعزلة لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون بتيارت.

إن عمال مديرية الجامعة بتيارت وبمستوى تقدير الذات إضافة إلى المجهودات التي يبذلون فيها لم يعانون من العزلة في المؤسسة، ولهذا فإن الفرضية التي مفادها: توجد علاقة ارتباطية بين مستوى تقدير الذات والعجز لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون بتيارت، لم يتحقق صدقها ميدانياً.

خاتمة

## خاتمة:

بعد تطرقنا لموضوع تقدير الذات والاعتراب المهني وبالتركيز على أهمية موضوع تقدير الدراسة والاعتراب المهني، والتي فسرت وعالجت كل من موضوع تقدير الذات والاعتراب المهني وذلك في ضوء العناصر التحليلية والمفاهيم التي اعتمدها، والتي وصلتنا إلى صياغة إطار تصوري للدراسة، كما أشرنا إلى بعض الدراسات السابقة والتي تطرقت إلى موضوع البحث وفق منظورات معرفية ومنهجية والتي تجسدت ميدانيا وأظهرته من نتائج.

من خلال التصورات والمنطلقات النظرية حاولنا صياغة الإشكالية (مشكل البحث) وما طرحته من تساؤلات وفرضيات، كما اعتمدنا على إطار منهجي متكامل يساعدنا في رسم معالم البحث الإمبريقية والتي حاولنا من خلالها كشف العلاقة بين متغيرات الدراسة وفقا لأبعاد تنظيمية مستمدة من ميدان الدراسة (مديرية الموارد المائية).

وتوصلنا من خلال الإجراءات الميدانية المطبقة إلى النتائج التالية:

- لا توجد علاقة ارتباطية بين مستوى تقدير الذات والاعتراب المهني لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون بتيارت.
- لا توجد علاقة ارتباطية بين مستوى تقدير الذات والعجز لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون بتيارت.
- لا توجد علاقة ارتباطية بين مستوى تقدير الذات واللامعنى لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون بتيارت.
- لا توجد علاقة ارتباطية بين مستوى تقدير الذات والعزلة لدى موظفي مديرية جامعة ابن خلدون بتيارت.

# قائمة المراجع

قائمة المصادر والمراجع:

1. إجلال محمد سري، الأمراض النفسية، عالم الكتب، ط1، القاهرة، 2003، ص122.
2. الأحسن، حمزة، (2015)، الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية وانعكاساتها على مستوى تقدير الذات لديهم، مجلة العلوم النفسية والتربوية، ع1، الجزائر: جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي.
3. الأزرق، عبد الرحمن صالح (2000). علم النفس التربوي للمعلمين. دار الفكر العربي، لبنان.
4. إقبال محمد، رشيد صالح: الاغتراب ، التمرد، دار صنعاء، ط 1، عمان، 2011.
5. ايت ملود يسمينة، تقدير الذات وعلاقته بالظهور السلوك العدواني عند المرأة، مجلة الممارسات عند المرأة، 2019.
6. بشير صلاح الرشيدي، مناهج البحث العلمي، رؤية تطبيقية مفصلة، دار الكتاب الحديث، الكويت، ط1، 2000.
7. بهجت محمد عبد السميع، الاغتراب لدى المكفوفين ظاهرة وعلاج، دار الوفاء للنديا، ط1، الإسكندرية، 2007.
8. جابر عبد الحميد، مدرسة القرن الحادي والعشرون الفعال، المهارات والتنمية المهنية، القاهرة، دار الفكر العربي، 2000.
9. جلال إسماعيل شبات: الاغتراب المهني وعلاقته بالمتغيرات الشخصية في الجامعات الفلسطينية دراسة حالة ، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين، 2012.
10. الحميدي محمد ضيدان الضيدان، 2003، تقدير الذات وعلاقته بالسلوك العدواني لدى طلبة المرحلة المتوسطة بالرياض، رسالة ماجستير، تخصص الرعاية والصحة النفسية، جامعة الرياض.

11. خالد خضر، (2010)، تنمية تقدير الذات لدى الأطفال.. دليل عملي للآباء والمعلمين، المكتب العربي للمعارف، الأردن.
12. الخضر وآخرون: السلوك التنظيمي، الشركة العربية المتحدة للتسويق بالتعاون مع جامعة القدس المفتوحة القاهرة، 2010.ظ
13. خلف، شاكر عقلة، 2000 الاعتمادية وعلاقتها بتقدير الذات لدى طلبة المرحلة الأساسية العليا في الأردن، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، الجامعة المستنصرية، الأردن.
14. خمنو دنيا، مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية، م 2014، العدد 03، 2014.
15. خوجة عادل، بن عمر مراد، زحاف محمد، (2018)، مستوى تقدير الذات لدى المعاقين حركيا الممارسين للنشاط الرياضي د. معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة محمد بوضياف بالمسيلة- الجزائر.
16. الدوسري، سارة ناصر آل جرير(2000) إدراك القبول والتحكم الوالدي لدى طالبات الجامعة وعلاقتها بتقدير الذات والفعالية الذاتية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض.
17. رشيد عرار، تيسير عبد الله، إقبال الغربي، (2019)، العلاقة بين الميول المهنية وتقدير الذات لدى طلبة الصف العاشر في فلسطين، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، المركز الديمقراطي العربي، العدد 05، ألمانيا.
18. رمزي فتحي هارون (2003)، الإدارة الصفية، دار وائل للطباعة والنش، عمان، الأردن
19. سالم عبد الرحمان، الإرشاد النفسي والتربوي، رسالة ماجستير دراسات عليا، 2002.
20. سليم مريم، تقدير الذات والثقة بالنفس، دار النهضة العربية، بيروت، 2013.

21. شريقي، هناء (2002)، استراتيجيات المقاومة وتقدير الذات وعلاقتها بالعدوانية لدى المراهق الجزائري، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر.
22. شيماء فكري امين، العلاقة بين كل من التفكير الايجابي وتقدير الذات لدى طلاب المرحلة الثانوية، بحث تكميلي لنيل شهادة دكتوراه الفلسفة في التربية تخصص المناهج وطرق تدريس علم النفس، جامعة حلوان، 2019.
23. شيماء فكري امين، العلاقة بين كل من التفكير الايجابي وتقدير الذات لدى طلاب المرحلة الثانوية، بحث تكميلي لنيل شهادة دكتوراه الفلسفة في التربية تخصص المناهج وطرق تدريس علم النفس، جامعة حلوان، 2019.
24. صالح احمد محمد حسن، تقدير الذات وعلاقته بالاكنتاب لدى عينة من المراهقين، الكتاب السنوي في علم النفس، م6، مصر، 1989.
25. صالح الدين أحمد الجماعي: الاغتراب النفسي الاجتماعي وعلاقته بالتوافق النفسي، دار وهران، ط1، عمان، 2009
26. صالح علي ابو جادي، سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط2، 2000.
27. صالح محمد علي أبو جادة، 2007، علم النفس التطوري: الطفولة والمراهقة، ط1، دار المسيرة للنشر.
28. عابد، سمير، بن زيد، (2002)، "تقدير الذات وعلاقته بالوحدة النفسية لدى عينة من طلاب المرحلة المتوسطة بمحافظة جدة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، قسم علم النفس، مكة المكرمة.
29. عبد الغاني عبدو، إدارة المدرسة الابتدائية، كلية التربية جامعة عين الشمس، القاهرة، ط2، 1994.
30. عبد الفتاح، سيكولوجية العلاقة بين مفهوم الذات والاتجاهات، دار النهضة العربية، بيروت، 1992.

31. عبد اللطيف محمد خليفة: دراسات في سيكولوجية الاغتراب، دار غريب، القاهرة، 2009.
32. عبد المجيد لبصير: موسوعة علم الاجتماع، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2010
33. عبد الوهاب بن شعلان، اثر الرضا المهني وتقدير الذات على الدافعية على الانجاز عن معلمي التعليم الابتدائي، مجلة البحوث التربوية والتعليمية، 2015.
34. العتيبي وآخرون، التقنية وعلاقتها بالاغتراب المهني لدى العاملين بالمديرية، رسالة دكتوراه غير منشورة، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2010..
35. عز، إيمان (2003)، الخصائص القياسية لمفهوم الذات (الصورة الإرشادية)، مجلة اتحاد الجامعات العربية لمتربية وعلم النفس، ع1.
36. عسكر، على، (1989)، ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، دار الكتاب الحديث، القاهرة.
37. علوطي سهيلة، العلاقة بين تقدير الذات والدافع للانجاز لدى الطالب الجامعي، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، 2017.
38. عنوز عبد اللطيف ماجد: الاغتراب المهني ومصادره، مجلة الإدارة العامة، المجلد التاسع، ع2 .
39. فتيحة ديب، 2014، أهمية تقدير الذات في حياة الفرد، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 17، جامعة ورقلة
40. لطيفة بابا عربي، حياة بابا عربي، تقدير الذات وعلاقته بالسلوك العدواني، بحث تكميلي، جامعة قصدي مرباح، ورقلة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، 2012.
41. محمد جمال يحياوي، (2003)، دراسات في علوم النفس، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران
42. محمد حسن قطناني، (2011)، تطوير الذات (دورات تدريبية)، الطبعة الأولى، السعودية، دار جرير لمنشر والتوزيع.



43. منصور بن الزاهي: الشعور بالاغتراب المهني وعلاقته بالدافعية لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2017.

44. مؤيد سالم: القوة التنظيمية، دار إثراء، ط 1، 2009.

45. نبيل محمد الفحل، (2004)، بحوث في الدراسات النفسية، ب، ط، عمان، الأردن، دار قباء لمنشر والتوزيع.

الملاحق

مقياس تقدير الذات

معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	العبرة	الرقم
					أشعر أنني اخترت المهنة التي تتاسبني	(1)
					أشعر أنني غير راض على مجموعة أصدقائي	(2)
					اشعر بالرضا إزاء مستقبلي	(3)
					اشعر أنني موضع تقه أصدقائي	(4)
					اشعر بالرضا على حياتي الاجتماعية	(5)
					تتقصني الثقة بالنفس	(6)
					اشعر بالوحدة	(7)
					اشعر أن ذكائي على مستوى عال من الكفاءة	(8)
					اشعر بعدم الرضا من مظهري الشخصي	(9)
					لا أحضى باحترام الناس	(10)
					اشعر أنني لا احصل من حياتي على ما استحق	(11)
					اشعر أنني عضو هام في مؤسستي	(12)
					انأ راض عن أي عمل أقوم به	(13)
					اكره التواضع الذي يشعرنني بالذلة	(14)
					يبحث عني أصدقائي عندما أغيب عنهم	(16)
					أرى أنني عضو هام في عملي	(17)
					اشعر بالارتباك عندما أتحدث أمام الآخرين	(18)
					ينصت زملائي إلى ما أقول باهتمام	(19)
					أحب أن احتل المكانة التي تليق بي	(20)
					اكره المواقف التي اشعر فيها بالإذلال مهما كان ضئيلا	(21)
					اشعر بأنه ليس لوجود أي قيمة	(22)
					أضع أهدافي بحيث تكون في مستوى إمكانياتي	(23)
					اشعر بان المصاعب تتراكم بحيث لا استطيع مواجهتها	(24)
					أميل إلى التقليل من شأني	(25)
					لا أزع بنفسني في المواقف التي يصعب حلها	(26)

					أرى أن مبادئ في الحياة تقودني إلى النجاح	(27)
					أتخلص بسرعة من التوتر حين التقى بالغرباء لأول مرة	(28)
					أكره نفسي كلما تذكرت عيوبي	(29)
					أشعر على أنني قادر على جذب انتباه الآخرين	(30)
					أشعر أنني لا أصلح لشيء	(31)
					أحتاج إلى من يساعدني فيما أقوم به من أعمال	(32)
					أعترف بخطئي دون ضغط من أي شخص	(34)
					أنتوقع النجاح فيما أقوم به من أعمال	(35)
					أشعر أنني جدير باحترام الآخرين لي	(36)
					أواجه مشكلاتي بصراحة	(37)
					أشعر أنني أقل من زملائي	(38)

## مقياس الاغتراب الوظيفي

معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	العبرة	
					لا معنى للوفاء والخالص في العمل	1
					أنفذ رغباتي في العمل دون الاهتمام لقيم العمل لعدم قناعتني بها	2
					تتوافر لدي الإمكانيات على انجاز الأعمال التي أكلف بها على أكمل وجه	3
					أرأني لها قيمة في الوسط الذي اعمل فيه	4
					تأثيري في عملية صنع القرار الإداري في القسم ضعيفة	5
					أهدافي ومحددة في محيط عملي	6
					أفضل دائماً مراعاة القيم الأخلاقية في أي سلوك يصدر مني	7
					اظل صامتا اثناء المناقشات مع زملائي	8
					لا أحب أن أكون مسئولاً في عملي	9
					اعتمد على زملائي في بعض المهام	10
					ليست لدي القدرة على احتمال ظروف عملي	11
					العمل الذي أمارسه ممل بسبب الروتين	12
					أرأني لها قيمة في الوسط الذي أعمل فيه	13
					كل ما أقوم به في عملي لا يجدي نفعا	14
					لا اهتم بما يجري في عملي	15
					الاجتهاد في العمل مضيعة للوقت	16
					لا أبالي بالنظام الداخلي للمؤسسة	17
					انزعج من الاجتماعات لان لا معنى لها	18
					يتجاهل الكثير من الزملاء في الجامعة خبرتي الوظيفية.	19
					لا أبالي بي مستقبلي المهني	20
					العمل الذي أمارسه ممل بسبب الروتين	21
					تحديات العمل اكبر من طاقتي	22

					الكثير من متطلبات عملي تتجه نحو التعقيد ولا يمكنني من مواكبة تنفيذ الأعمال	23
					اشعر بالعجز وانا في عملي	24
					لا استطيع الاستمرار في عملي	25
					مشاركتي في أنشطة المؤسسة محدود جدا	26
					علاقاتي مع زملائي في العمل ضرورية جدا في حياتي	27
					إذا نقلت إلى مكان جديد فاني أقيم عالقات صداقة مع اغلب الزملاء	28
					أميل لعدم التجاوب مع ما يفعله الكثير من زملائي الختالف القيم	29
					كثيرا ما انهي عملي دون استعمال الوسائل الخاصة لذلك	30
					لا أتلقى العون من الزملاء بالمقدار الذي اتمناه	31
					اجد صعوبة شديدة في مناقشة موضوع ما مع زملائي في العمل	32
					اتحفظ في التواصل مع زملائي اثناء العمل	33
					أتجنب المبادرة في عملي	34
					لا ارغب في إبداء أي انشغال خلال التجمعات	35
					في نظر زملائي انا غير مهم	36
					ينتابني احساس بانني غير مرغوب من جماعة العمل	37
					تأثيري في عملية صنع القرار الإداري في القسم ضعيفة	38
					لا بد لي من استخدام وسائل غير مشروعة في تحقيق بعض أهدافي	39
					لا أجد صعوبة في التكيف مع القيم وأهداف المنظمة التي أعمل فيها	40
					تصعب وتتعد على الأمور في عملي	41
					أجهل تمام قوانين الجامعة	42
					حضور الاجتماعات شكلي وليس هام	43
					اهتم بالتبليغ عن النقائص	44

## لمحة تاريخية عن جامعة ابن خلدون تيارت:<sup>1</sup>

شهد قطاع التعليم العالي بولاية تيارت في اول انطلاقة له الى السنة الدراسية 1980-1981 وذلك بإنشاء المركز الجامعي بتيارت والذي احتضن في اولى تسجيلاته أكثر من 1200 طالبا، ومع الموسم الجامعي 1984-1985 تم حل المركز الجامعي و استبداله بمعهدين وطنيين للتعليم العالي.

المعهد الوطني للتعليم العالي في الزراعة : بموجب المرسوم التنفيذي رقم 84-230 المؤرخ في: 18/08/1984 المتضمن إنشاء المعهد الوطني للتعليم العالي في الزراعة المدنية بتيارت.

المعهد الوطني للتعليم العالي في الهندسة المدنية : بموجب المرسوم التنفيذي رقم 84-231 المؤرخ في: 18/08/1984 المتضمن إنشاء المعهد الوطني للتعليم العالي في الهندسة المدنية بتيارت.

وفي سنة 1992 أعيد إنشاء المركز الجامعي بتيارت بموجب المرسوم التنفيذي 92-298 المؤرخ في 07/07/1992 و تم ضم المعهدين و التي كانت تتمتع بالاستقلالية البيداغوجية و الادارية و المالية ووضعها تحت وصاية ادارة مركزية واحدة.

بعد القفزة النوعية التي عرفها قطاع التعليم العالي بمدينة تيارت سنة 2001 بصدور المرسوم التنفيذي 01-271 المؤرخ في 18/09/2001 المتضمن تحويل المركز الجامعي الى جامعة تحوي ثلاث كليات ( كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، كلية العلوم و العلوم الهندسة ، كلية العلوم الزراعية و البيطرة.

و في سنة 2010 صدر المرسوم التنفيذي 10-37 المؤرخ في 25/01/2010 الذي انبثق عنه خلق 06 كليات جديدة و معهد.

<sup>1</sup> موقع جامعة ابن خلدون تيارت. <https://www.univ-tiaret.dz/ar/Universite.html>. تاريخ الزيارة:

وفي سنة 2013 تم اعادة هيكلة الجامعة طبقا للمرسوم التنفيذي 13-102 المؤرخ في 2013/03/14 المتضمن انشاء جامعة تيارت.

و الذي انبثق عنه (08) كليات و معهدين:<sup>1</sup>

01	كلية العلوم التطبيقية
02	كلية علوم المادة
03	كلية الرياضيات و الاعلام الآلي
04	كلية علوم الطبيعة و الحياة
05	كلية الحقوق و العلوم السياسية
06	كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير
07	كلية العلوم الانسانية و العلوم الاجتماعية
08	كلية الآداب و اللغات
09	معهد علوم البيطرة
10	أما بالنسبة لمعهد التكنولوجيا بقصر الشلالة، فقد تحول الى ملحقة تشتمل على عدة تخصصات، وكذا تم انشاء ملحقة بالسوقر هي ايضا تشتمل على عديد التخصصات.

الجدول رقم 01 : قائمة كليات وملحقات ومعهد جامعة ابن خلدون تيارت

تتكون من أربع نيابات هي كالاتي:

- نيابة مديرية الجامعة التكوين العالي في التدرج والتكوين المتواصل والشهادات:

تتكون من المصالح التالية:

- مصلحة التعليم والتريصات والتقييم.

<sup>1</sup> موقع جامعة ابن خلدون تيارت. <https://www.univ-tiaret.dz/ar/Universite.html> . مرجع سابق. تاريخ

الزيارة: 2021/05/06 على الساعة 11:25.



- مصلحة التكوين المتواصل.

- مصلحة الشهادات والمعادلات.

- نيابة مديرية الجامعة التكوين العالي فيما بعد التدرج والتأهيل الجامعي والبحث العلمي:

تتكون من المصالح التالية:

- مصلحة التكوين لما بعد التدرج وما بعد التدرج المتخصص.

- مصلحة متابعة أنشطة البحث وتممين نتائجه.

- مصلحة التأهيل الجامعي.

نيابة مديرية الجامعة للعلاقات الخارجية والتعاون والتنشيط والاتصال والتظاهرات العلمية.

- مصلحة التبادل مابين الجامعات والتعاون والشراكة.

- مصلحة التنشيط والاتصال والتظاهرات العلمية.

نيابة مديرية الجامعة للتنمية والاستشراف التوجيه:

تشمل المصالح التالية:

- مصلحة الإحصاء والاستشراف.

- مصلحة التوجيه والإعلام.

- مصلحة متابعة برامج البناء وتجهيز الجامعة.

- نيابة مديرية الجامعة التكوين العالي والتكوين المتواصل والشهادات.

وتشمل المصالح الآتية:

مصلحة التعليم والترخيص والتقييم، ومصلحة الشهادات والمعادلات، مصلحة التكوين لما بعد التدرج والتأهيل الجامعي، مصلحة التكوين المتواصل.

- نيابة مديرية الجامعة التنشيط وترقية البحث العلمي والعلاقات الخارجية والتعاون.





جامعة ابن خلدون - تيارت  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم العلوم الاجتماعية



تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المتعلق بالوقاية ومحاربة السرقة العلمية)

أنا الممضي أدناه،

السيد(ة) .....  
.....

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم ..... والصادرة بتاريخ: ..... 2016/04/19

المسجل(ة) بكلية: .....  
.....

و المكلف بإنجاز أعمال بحث مذكرة التخرج ماستر عنونها:

.....  
.....  
.....

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية للنزاهة  
الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 2022/06/08

إمضاء المعني