

تقدير الذات المهني و علاقته بالضغط المهني – دراسة ميدانية بمؤسسة هيبروك للنقل البحري

Professional self-esteem and its relationship to job stress

A field study in HYPROC Shipping Company

فراحي فيصل^{1*}، شعبان الزهرة²

⁽¹⁾ جامعة وهران 2 محمد بن احمد (الجزائر)، ferahi.faycal@univ-oran2.dz

⁽²⁾ جامعة وهران 2 حمد بن احمد (الجزائر)، chabane.zohra@univ-oran2.dz

تاريخ الاستلام : 2022/02/28 ؛ تاريخ القبول : 2023/03/26 ؛ تاريخ النشر : 2023/05/20

Abstract

المخلص

This study aims to clarify the relationship between the level of professional self-esteem and job stress of a group of "Hyproc" workers. Two tools were used to gather information on the study, the first being Cooper Smith's Self-Esteem Test with a focus on items on professional self-esteem. The second survey is the Job Stress Test (JSS) for Spilberger, which has two dimensions: Work impediments, and the loss of social support, they were confirmed a good psychometric quality in different ways.

We reached a set of conclusions that allowed us to answer the hypotheses put forward:

- High levels of self-esteem do not contribute to the reduction of job stress, and to be sure the first partial hypothesis, which confirmed:
- Lack of correlation between self-esteem and job stress dimensions.
- There are no statistically significant differences between males and females in self-esteem.
- There are statistically significant differences between males and females in job stress, and males who are most vulnerable to it.
- There are no statistically significant differences between the three groups of workers for the work experience variable at the Hyproc Shipping Company.

Keywords : Professional self-esteem, Job stress

تهدف هذه الدراسة الى توضيح العلاقة ما بين مستوى تقدير الذات المهني والضغط المهني لدى مجموعة من عمال شركة "هيبروك". وتم استخدام أداتين لجمع المعلومات الخاصة بالدراسة، و تتمثل الأداة الأولى في اختبار كوبر سميث "Cooper Smith" لتقدير الذات مع التركيز على الفقرات الخاصة بتقدير الذات المهني، و الأداة الثانية هي اختبار الضغوط المهنية (JSS) لـسبيلبرجر "Spilberger"، و الذي يضم بعدين هما : بعد عوائق العمل، و بعد فقدان الدعم الاجتماعي و قد تم التأكد من صدقهما و ثباتهما بطرق مختلفة. و توصلنا إلى مجموعة من النتائج و التي سمحت لنا بالإجابة على الفرضيات المطروحة و هي :

- المستويات المرتفعة لتقدير الذات لا تساهم في خفض من حدة الضغط المهني، و للتأكيد تفرعت منها الفرضية الجزئية الأولى، و التي أكدت :
- عدم وجود علاقة ارتباطية بين تقدير الذات و أبعاد الضغط المهني.
- لا توجد فروق دالة احصائيا بين الذكور و الإناث في تقدير الذات.
- توجد فروق دالة احصائيا بين الذكور و الإناث في التعرض للضغوط المهنية، و الذكور الأكثر عرضة لها.
- لا توجد فروق دالة احصائيا بين المجموعات الثلاث للعمال لتغير الأقدمية في مؤسسة هيبروك.

الكلمات المفتاحية: تقدير الذات المهني، الضغط المهني

اشكالية الدراسة :

يعتبر موضوعي تقدير الذات و الضغط المهني من أبرز القضايا في عالمنا المعاصر لما فيه من تأثير على شخصية الفرد، و مناخ الحياة العامة للفرد المهنية أو أعماله الشخصية، و يعتبر هذا الموضوع الأكثر تعقيدا بالنظر إلى أهمية المتغيرين، حيث أن تقدير العامل لذاته يؤثر على السير الجيد لعمله و مهامه و ثقته بنفسه ، و حتى أن الضغط المهني يؤدي استنزاف جسمي وإنفعالي للعامل، و أهم مظاهره، فقدان الاهتمام بالعمل، وتبدل المشاعر، و نقص الدافعية والأداء النمطي للعمل، و فقدان الابتكارية و الرضا عن العمل و الصراعات، و يؤدي بصفة أكبر إلى افتقاد العامل إلى الدعم الاجتماعي و مهارات التكيف لمستوى الأحداث إلى زيادة احتمال وقوعه فريسة للاحتراق النفسي.

و يرى "كوبر سميث" "Cooper Smith, 1967" أن تقدير الذات أنه التقويم الذاتي يقوم به الفرد ذاته، وهو يعبر عن إتجاه من الموافقة و عدم الموافقة، و يدل على الدرجة التي يعتقد بها الفرد أنه له قيمة و أهمية و قادر على أن يؤدي دوره في الحياة بنجاح. (وليد كمال عفيفي القفاص، 2011، ص505)

ويرى الفرحتي أن تقدير الذات هو تلك المجموعة من الأفكار والمعتقدات التي تحملها في عقلك والتي قبلتها على أنها حقيقة ذاتك سواء كانت كذلك أم لا، أي تقدير الفرد لذاته من حيث إمكاناته ومنجزاته، و أهدافه و مواطن قوته و ضعفه و علاقاته بالآخرين و إستراتيجيته و إيمانه على نفسه. (الفرحتي السيد محمود، 2012، ص150)

و من هذا المنطلق فإن تقدير الذات يعتبر عاملا هاما و فعالا في توافق العامل و صحته النفسية، و يتوقف تقديره لنفسه في أي مرحلة على البيئة المهنية و الاجتماعية و العوامل الشخصية الذاتية، و كيفية تفاعله مع المحيطين به و نظرتهم إليه، و هو أساس التوافق بالنسبة للعامل، وسعيه إلى تحقيق ذاته عن طريق إشباع حاجاته المختلفة، دون حدوث تعارض مع متطلبات وظروف بيئة العمل المحيطة به، و بمدى نجاحه في تحقيق هذا التوازن، فإنه ينمو لديه قدر مقبول عن مفهومه لذاته و تقديره لها، أي صورة عن نفسه يحبها و يرضاها في محيط عمله.

و تعد أعراض الضغط المهني من أكثر الإضطرابات انتشارا في وقتنا الحالي، حيث تؤثر في الأفراد على اختلاف دروبهم في الحياة، و يرى "بهرت نومان" "beehret Newman" "بأنه عبارة عن حالة تنشأ بسبب تفاعل العوامل المتعلقة بالعمل مع خصائص العاملين، تحدث تغييرا

في الحالة البدنية، أو النفسية للفرد، و تدفعه إلى تصرف بدني، أو عقلي غير معتاد" . (العميان، محمود سلمان، 2004، ص160).

ويؤثر الضغط المهني سلبا على حب و رضا العامل لمهنته في مؤسسة "HYPROC" و التي في مجملها هي تحدي يومي و مستمر و بإعتبار أن عملها ذا بعد دولي متشعب، و حتى أنه في بعض الأحيان ليس له وقت محدد في زمن العمل حيف أنه يعمل طوال الدوام الرسمي و بدون فترة راحة و قد يأخذه معه الى البيت، و هذا يسبب الكثير من الأمراض المزمنة و في مقدمتها ارتفاع الضغط الدموي و القلب و القلق، فتقدير العامل لذاته من هذه الأعراض و هذه الضغوط سلبية، نتيجة سلبية الضغوط الممارسة عليه من الرؤساء من جهة و من جهة أخرى كثافة العمل أو ضغط العمل، و من هنا تختلف رأيته لنفسه و تقل درجة ثقته في ذاته و كفاءته و إحساسه بالتفاهة و قلة الاحترام.

إن تأثير تقدير الذات على الضغوط المهنية ذا حدين و ذا مستويين، أولها احترام الفرد لذاته ودرجة تقبله لذاته و شخصيته، بناءا على درجات الضغط، و ثانيا الأعراض الناجمة عن الضغوط، من أمراض نفسية أو جسدية، و بدرجة أهم، رضاه و أدائه في عمله، و من حساسية الموضوع وأهميته لدينا هذا الموضوع الذي نتناول فيه تقدير الذات و علاقته بالضغوط المهنية عند عمال مؤسسة هيبروك للنقل البحري "HYPROC. S. C".

يعتبر موضوع تقدير الذات و علاقته بالضغط المهني و من بين المواضيع التي إهتم بها الكثير من العلماء و الباحثين في علم النفس، حيث أن تقدير الفرد لذاته هو نتاج من تفاعل الفرد مع البيئة المحيطة به بوجه عام و عمله بشكل خاص، فكل فرد يسعى وراء تكوين شخصيته وتحديد هوية خاصة به حيث يمكن لأي شخص أن يضع تقييما لنفسه و من قبل الآخرين أيضا، والضغط المهني سبب مباشر في تنميط و تكوين رؤيته لشخصيته و بناءا على ذلك تم صياغة إشكالية الدراسة التالية:

- هل المستويات المرتفعة لتقدير الذات تساهم في الخفض من حدة الضغط المهني لدى العمال ؟.

و على ضوء هذه الإشكالية، يمكن طرح هذه التساؤلات الجزئية :

- هل توجد علاقة ارتباطية بين تقدير الذات المرتفع و أبعاد الضغط المهني ؟
- هل توجد فروق دالة احصائيا بين الذكور و الإناث في العلاقة بين تقدير الذات و الضغط المهني ؟

- هل توجد فروق دالة احصائيا في الأقدمية و الصنف المهني بين تقدير الذات والضغط

المهني؟

1.1. فرضيات الدراسة :

- نتوقع أن المستويات المرتفعة من تقدير الذات تساهم في خفض من حدة الضغط المهني

لدى العمال.

2.1.1. الفرضيات الجزئية :

- توجد علاقة ارتباطية بين تقدير الذات المرتفع وأبعاد الضغط المهني.

- توجد فروق دالة احصائيا بين الذكور والإناث في العلاقة بين تقدير الذات والضغط

المهني.

- توجد فروق دالة احصائيا بين الأقدمية والصنف المهني في العلاقة بين تقدير الذات

والضغط المهني.

2. تحديد مفاهيم الدراسة:

1.2. تقدير الذات :

هو التقييم الذي يعطيه الفرد العامل لذاته، و ذلك من خلال اجاباته عن الفقرات الواردة في

مقياس تقدير الذات.

ويرى كوبر سميث "Cooper Smith" أن تقدير الذات هو تقييم يضعه الفرد لنفسه و يعمل على

المحافظة عليه، و يتضمن تقدير الذات : إتجاهات الفرد الإيجابية أو السلبية نحو ذاته، كما يوضح

مدى إعتقاد الفرد بأنه هام وقادر و ناجح وكفى.

(Cooper Smith, 1984, p10)

و يعرفه زيلر بأنه " تقييم ينشأ و يتطور من خلال الإطار الإجتماعي للفرد". (Ziller, 1966,p

84).

2.2. الضغط المهني :

هي حالة نفسية تصيب الفرد نتيجة عدم توافقه مع بيئة العمل، أو تعرضه لتفاعلات أو

لمواقف أو لمثيرات ذاتية و بيئية تفوق طاقته التكيفية، و ينتج عنها مجموعة من الآثار السلبية

التي تؤثر على حالته النفسية و الفسيولوجية و السلوكية، و هي الدرجة التي يتحصل عليها عمال

مؤسسة هيبروك على مجموع أبعاد مقياس الضغط المهني "JSS" المطبق في هذه الدراسة والمتمثلة في عوائق العمل، و فقدان الدعم التنظيمي.

يرى "هانز سيلبي" "Hans Selye"، الطبيب الكندي المعروف بأعماله وأبحاثه حول الضغط الذي أعطاهها أرضية علمية وافية ابتداء من سنة 1930 "فالضغط إذا الاستجابة غير المحددة للجسم إتجاه أي وظيفة تتطلب منه ذلك سواء كانت سببا أو نتيجة لظروف مؤلمة أو غير سارة". (Huffman, 2007, p380)، كما هي استجابة متكيفة لموقف أو ظرف خارجي ينتج عنه انحراف جسماني أو نفسي أو سلوكي لأفراد المنظمة. (Luthans, 1992 , p10).

و يعرفه بهرت "نومان" "beehret Newman" بأنه عبارة عن حالة تنشأ بسبب تفاعل العوامل المتعلقة بالعمل مع خصائص العاملين، تحدث تغييرا في الحالة البدنية، أو النفسية للفرد، وتدفعه إلى تصرف بدني، أو عقلي غير معتاد. (العميان، محمود سلمان، 2004، ص160).

3. الدراسات السابقة :

1.3. الدراسات السابقة لتقدير الذات :

كان عنوان موضوع الدراسة " تقدير الذات و علاقته بمشروع التكوين المهني لدى طلبة التكوين المهني و كانت الدراسة على عينة قوامها (270) طالب بمركز التكوين المهني نتائج v دراسته أن تقدير الذات المرتفع يعتبر عاملا أساسيا و أكثر إسهاما في نضج مشروع بوهران، من بينهم (178) ذكور و (92) إناث، حيث استخدم الباحث للتحقق من صدق فرضياته مقياس "كوبر سميث" لتقدير الذات من ترجمة الباحث، و توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين تقدير الذات و مشروع التكوين المهني، و أظهرت التكوين المهني، و أنه لا توجد فروق دالة إحصائيا في تقدير الذات باختلاف الجنس. (بن عمور جميلة، 2010، ص53)

- دراسة "الهامي" 1987 :

هدفت هذه الدراسة إلى الدراسة تقدير الذات و القلق و طبقت استبيان لورانس لتقديرات الذات على عينة بلغ حجمها (300) طالب و طالبة يدرسون بالمدارس الإعدادية بالقاهرة، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق بين الجنسين في تقدير الذات. (سميرة طرج، 2013، ص11)

- دراسة "ألويد وزيميث" (allowide & ziemet 1988):

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تطوير تقدير الذات لدى طلبة الصفوف الثاني، الرابع، السادس، الثامن في مدارس زامبيا، و شملت العينة (1569) طالبا و طالبة، و قد أظهرت النتائج

أن لمستوى العمر أثر كبير في تطور تقدير الذات لدى الطلبة و أنه لا توجد فروق بين الجنسين في تطور تقدير الذات. (مرفت عبد ربه، 2010، ص46)

2.3. الدراسات السابقة للضغط المهني :

- دراسة "مصطفى منصوري"، 2004 :

دراسة مصطفى منصوري و المعنونة بـ " مصادر الضغط المهني و علاقتها بالرضا المهني و القلق و ارتفاع ضغط الدم الجوهري" بالجزائر، و ضمنت عينة الدراسة (329) مدرسا، منهم (159) في المرحلة الإكمالية و (170) مدرسا من المرحلة الابتدائية، و كشفت الدراسة من حيث علاقة مصادر ضغوط العمل بالضغط المهني العام أن المصادر التالية : سوء العلاقة مع التلاميذ، الإشراف التربوي، و ظروف العمل، و عبئ العمل ثم الترقية المهنية و صراع الدور من المصادر التي تتميز بمستوى ضغط مرتفع و التي يعاني منها المدرس الجزائري أكثر من غيرها.

- دراسة "بن طاهر بشير"، 2005 :

كانت هذه الدراسة تحت عنوان " استراتيجيات التكيف مع مواقف الحياة الضاغطة وعلاقتها بالصحة العامة" بالجزائر و تضمنت عينة الدراسة 450 أستاذ و أستاذة، و تم الاعتماد في جمع معطيات الدراسة على الوسائل التالية : مقياس مواقف الحياة الضاغطة، مقياس الطراز السلوكي (أ.ب) لنمط الشخصية، و مقياس الدعم الاجتماعي، و مقياس إستراتيجية التكيف، و مقياس الصحة العامة، و كشفت الدراسة أن الأساتذة يعانون من ضغوط عالية إلى حد ما، و أن الإناث أكثر شعورا بالضغط و أكثر استخداما لاستراتيجيات التكيف السلبي ذات التوجه الانفعالي.

- دراسة سعود محمد النمر (1994) :

هدفت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على طبيعة ضغوط العمل التي يتعرض لها الفرد و أهم المصادر المسببة لها وأهم الآثار الناجمة عنها سواء في القطاعين العام و الخاص في المملكة العربية السعودية.
- التعرف على مدى التباين بين أفراد الدراسة حول مصادر الضغط المختلفة بناء على
- اختلافات القطاعات التي يعملون بها.

و لقد اشتملت عينة الدراسة على مجموعة من العاملين السعوديين و غير السعوديين العاملين في القطاعين العام و الخاص بمدينة الرياض و لقد تم اختيارهم عشوائيا، و تمثلت تلك العينة في (500) عامل و استخدمت الإستبانة لجمع المعلومات.

و توصلت إلى وجود فروق بين أفراد العينة في كلا القطاعين في مستويات ضغوط العمل، كما توصلت الدراسة إلى أن الفئات الأقل في العمر أكثر شعورا بالضغوط و خاصة فيما يتعلق بنوع وكمية و ظروف العمل. (سعود محمد النمر، 1994، ص58)

- دراسة بريك "2001 BRIK :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مصادر الضغوط المهنية لدى المعلمين بالمدارس الخاصة من وجهة نظرهم، و معرفة مستوى الضغوط و علاقتها ببعض المتغيرات، فقد قام الباحث بتصميم استبيان لجمع المعلومات الأولية من أفراد عينة الدراسة مكونة من (409) فرد، منهم (155) معلم و (254) معلمة، و توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أبرزها أن أقوى مصادر الضغوط المهنية مرتبة حسب قوة تأثيرها هي العلاقة من الأباء، العلاقة مع الطلبة، الظروف المعنوية، الظروف المادية، العلاقة مع الإدارة، العلاقة مع الزملاء، غموض الدور، كما أشارت النتائج أن المعلمين يعانون من الضغوط المهنية أكثر من المعلمات، و أن مستوى الضغوط المهنية المتعلقة الظروف المادية، و الظروف المعنوية، و العلاقة مع الزملاء، أعلى لدى الفئات العمرية الأقل سنا من الفئات الأكبر سنا، كما أوضحت النتائج أن هناك فروقا في مستوى الضغوط المهنية تبعا لمتغير المستوى التعليمي و متغير الدخل و متغير العبء التدريسي. (راية المشرفي، 2014، ص47).

- دراسة المعمري 2002 :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية بسلطنة عمان، و قد استخدمت الباحثة الاستبيان لتحقيق غرض الدراسة، و كانت عينة الدراسة مكونة من (246) مدير ثانوية و من جميع أنحاء السلطنة، و قد بينت نتائج الدراسة أنه لا يوجد فرق دال احصائيا بين مديري الثانويات في العمر و الخبرة المهنية. (راية المشرفي، 2014، ص48)

دراسة "جودة" و "اليافي" 2002 :

هدفت الدراسة إلى التعرف على ضغوط العمل و علاقتها بالتوجه البيروقراطي للفرد، وعدم الرضى الوظيفي و بعض الخصائص الشخصية، و استخدمت لجمع البيانات استبيان، و وزع على عينة مكونة من (130) فرد يعملون في وزارة الثقافة و اسفرت نتائج هذه الدراسة وجود علاقة بين مستوى عدم الرضا و ضغوط العمل، و عدم وجود فروق دالة احصائيا في الضغوط المهنية بين هؤلاء العمال حسب المركز الوظيفي و سنوات الخبرة و المستوى التحصيلي. (راية المشرفي، 2014، ص49)

4. مصادر ضغوط العمل :

لقد قسم "كاب" (karp 1994)، مصادر ضغوط العمل إلى أربعة مجموعات :

1.4. عوامل ضغوط فردية :

و تشمل عوامل مثل صراع الدور، و غموض الدور، و عبئ العمل، و النمو، و التقدم المهني، و المسؤولية على الأفراد.

2.4. عوامل ضغوط اجتماعية :

و تشمل عناصر مثل ضعف العلاقة مع الزملاء، و الرئيس، و المسؤولين.

3.4. عوامل ضغوط تنظيمية :

و تشمل عناصر مثل ضعف تصميم الهيكل التنظيمي، و المشاركة في إتخاذ القرارات في المنظمة.

4.4. عوامل ضغوط بيئة العمل المادي :

تشمل عناصر الضوء، و الحرارة، و الإزعاج، و تلوث البيئة. (سالم الحجايا، سليمان،

2012، ص309)

5. مسببات الضغوط :

هناك عوامل عديدة تساهم في حدوث الضغوط على الفرد في مجال عمله، و يمكن تصنيف العوامل إلى تصنيفين رئيسيين، إحداهما يشتمل على العوامل ذات العلاقة ببيئة العمل أو العمل نفسه، و الآخر يشتمل على عوامل ذات علاقة بالسمات، أو كما يعرف بالعوامل الشخصية، فالعوامل التي تتعلق بالعمل هي :

- ❖ متطلبات العمل و درجة تفاوتها من مهنة لأخرى.
- ❖ التعارض في الأدوار المطلوبة من الفرد.
- ❖ عدم وضوح المسؤوليات.
- ❖ زيادة العبء الوظيفي.
- ❖ قلة العبء الوظيفي.
- ❖ المسؤولية عن الآخرين.
- ❖ غياب الدعم الاجتماعي من الزملاء.
- ❖ غياب المشاركة في القرارات و عدم تشجيع الاستقلالية.

- ❖ عملية تقويم الأداء، إذ أدركها الفرد أنها غير عادلة.
- ❖ بيئة العمل المادية (الإضاءة، التهوية، درجة الحرارة، مستوى الضجيج.....الخ)
- ❖ التغيرات التي تحدث من حين لآخر من حيث السياسة العامة للمنظمة و إعادة التنظيم فيها.
- (علي حمدي، 2012، ص.ص 172-173)
- أما العوامل الشخصية فإنها تأتي ضمن المحاور التالية :
- ❖ أحداث الحياة المختلفة التي تمر على الفرد، بإيجابياتها و سلبياتها، مثل الزواج، الطلاق، تغير مكان الإقامة، حالات الوفاة، العطل، التقاعد الخ، و غيرها تحمل درجات مختلفة من الضغوط، و هذا كما جاء في مقياس التوافق الاجتماعي.
- ❖ الفروق الفردية في درجة التفرغ و التخلص من التوتر و تدخل ضمن ذلك درجة القدرة على ترك هموم العمل في المكتب مع نهاية الدوام، و تنمية أنشطة أو هوايات تنسي الفرد تلك الهموم.
- ❖ نمط الشخصية، حيث يمكن تصنيف الأفراد إلى نمطين : أحدهما أكثر قابلية لضغوط العمل بسبب رغبته في إنجاز أكبر عدد من المهام في أقصر وقت ممكن و المبالغة في طموحاته وكأنه يسابق الزمن، و هذا النمط يعرف بنمط (أ) (type A) و يكون على عكس النمط (ب) (type B) الذي يتميز بالثقة و الهدوء، و يأخذ الأمور ببساطة أكثر، و يأخذ وقته في التعامل مع الأمور التي تواجهه. (علي حمدي، 2012، ص173)
- ❖ مركز التحكم (locus of control) و يتعلق بمدى اعتقاد الفرد على مدى تحكمه و سيطرته على الأحداث المحيطة به، و الفرد الذي يتصف بأنه داخلي، يعتقد بأنه أكثر تحمل في الأحداث من حوله، بينما نمط مركز التحكم الخارجي، يعتقد بأنه ما يحدث له خارج عن نطاق سيطرته، و قد بينت الدراسات أن ذوي التحكم الخارجي، أكثر عرضة لضغوط العمل و الشعور بالإحباط و المرارة.
- ❖ قدرات و حاجات الفرد و مدى توافقه مع متطلبات المنظمة و هذا التوافق الذي يحقق الفرد من خلال تحقيق حاجات الفرد، و شعوره بكفاءته و أهليته للقيام بالعمل المطلوب منه، و هذا بدوره يؤدي إلى تقليل معاناته من الضغط المهني. (علي حمدي، 2012، ص174)

6. منهجية الدراسة

استخدم الباحث المنهج الوصفي، انطلاقاً من طبيعة الدراسة و البيانات المراد الحصول عليها لمعرفة طبيعة العلاقة بين تقدير الذات و الضغط المهني.

ويتكون مجتمع الدراسة من عمال و عاملات مؤسسة هيبروك للنقل البحري، و تم إختيار أفراد عينة الدراسة بطريقة عشوائية و من جميع المديريات، و قدر عدد أفراد مجتمع الدراسة بـ 87 عاملاً وعاملة .

و بعد تفريغ أدوات البحث، أصبح عدد العينة الفعلي 82 عاملاً، بعد استبعاد الإستمارات غير الصالحة للدراسة و التي كانت غير المملوءة بصيغة كاملة، و قدر عددها 05 استمارات ملغاة.

1.6. مواصفات عينة الدراسة الأساسية :

وهنا سنتوضح خصائص و سمات و مواصفات عينة الدراسة الأساسية في هذه الجداول:
جدول رقم (1) يبين توزيع عينة الدراسة الأساسية وفق متغير الجنس.

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكور	48	58.54 %
إناث	34	41.46 %
المجموع	82	100 %

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (1) أن النسبة المئوية للذكور قدرت بـ 58.54 % وكانت أكبر مقارنة بالإناث و التي قدرت بـ 41.46 % .

جدول رقم (2) يبين توزيع عينة الدراسة الأساسية وفق متغير السن.

السن	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	25	30.49 %
من 30 الى 40 سنة	41	50 %
أكثر من 40 سنة	16	19.51 %
المجموع	82	100 %

يتضح من خلال الجدول رقم (2) أن العمال الذين تفوق أعمارهم 30 سنة و التي قدرت نسبتها بـ 50 %، كانت أكبر مقارنة بالعمال الذين لم يتجاوزوا 30 سنة، و العمال الذين لديهم أكبر من 40 سنة و التي قدرت نسبتها بـ 30.49 % و 19.51 % على الترتيب.

جدول رقم (3) يبين توزيع عينة الدراسة الأساسية وفق متغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرارات	النسبة المئوية
تكوين مهني	24	29.27 %
ليسانس	38	46.34 %
ما بعد التدرج	20	24.39 %
المجموع	82	100 %

يتضح من خلال الجدول رقم (3) أن الحاصلين على شهادة الليسانس و التي قدرت نسبتها بـ 46.34 % ، كانت أكبر مقارنة بالحاصلين على شهادات التكوين المهني و التي قدرت نسبتها بـ 29.27 % ، و أكبر من الحاصلين على شهادات عليا و التي قدرت نسبتها بـ 24.39 % .

جدول رقم (4) يبين توزيع عينة الدراسة الأساسية وفق متغير الأقدمية

الأقدمية	التكرارات	النسبة المئوية
05 سنوات و أقل	26	31.71 %
من 05 الى 10 سنوات	30	36.58 %
10 سنوات و اكثر	26	31.71 %
المجموع	82	100 %

يتضح من خلال الجدول رقم (4)، أن توزيع العينة وفق متغير الأقدمية بالنسبة للعمال فالذين لديهم أدمية من 05 سنوات إلى 10 سنوات و التي قدرت بـ 36.58 %، كانت أكبر مقارنة بزملائهم ذوي الأدمية الأقل من 05 سنوات و التي قدرت بـ 31.71 % و كذلك أكبر من العمال الذين لديهم 01 سنوات و أكثر و التي قدرت بـ 31.71 % .

جدول رقم (5) يبين توزيع عينة الدراسة الأساسية وفق متغير المنصب

المنصب أو الرتبة	التكرارات	النسبة المئوية
منفذ	14	17.07 %
متحكم	16	19.51 %
اطار	42	51.22 %
اطار سامي	10	12.20 %
المجموع	82	100 %

يتضح من خلال الجدول رقم (5) أن توزيع العينة وفق متغير الرتبة أو المنصب بالنسبة للعمال الذين لديهم رتب إطارات، قد قدرت بـ 51.22 % ، و كانت أكبر مقارنة بزملائهم ذوي الرتب الأخرى من اطارات سامية و التي قدرت بـ 12.20 %، و متحكمين و التي قدرت بـ 19.51 % ، و منفذين و التي قدرت بـ 17.07 %.

جدول رقم (6) يبين توزيع عينة الدراسة الأساسية وفق متغير الوظيفة

البنية الإدارية	التكرارات	النسبة المئوية
إدارية	62	75.61 %
تقنية	20	24.39 %
المجموع	82	100 %

يتضح من خلال الجدول رقم (6) أن توزيع العينة وفق متغير الوظيفة بالنسبة للعمال الذين يشغلون في مناصب إدارية، قد قدرت بـ 75.61 % ، و كانت أكبر مقارنة بزملائهم الذين يشغلون مناصب تقنية و التي قدرت بـ 24.39 %.

2.6. أدوات الدراسة الأساسية:

استخدم الباحث أداتين لجمع المعلومات الخاصة بالدراسة، و تتمثل الأداة الأولى في اختبار كوبر سميث "Cooper Smith" لتقدير الذات و أستبطننا منها الفقرات الخاصة بتقدير الذات المهني، و الأداة الثانية هي اختبار الضغوط المهنية (JSS) لسبيلبرجر "Spilberger"، و الذي يضم بعدين هما : بعد عوائق العمل، و بعد فقدان الدعم الاجتماعي و قد تم التأكد من صدقهما وثباتهما بطرق مختلفة.

1.2.6 الأداة الاولى : (اختبار تقدير الذات لكوبر سميث)

تستمد فقرات اختبار تقدير الذات لكوبر سميث "Cooper smith" جذورها من اختبار روجرز و داي몬드 "Dymond" et "Rogers" (1954)، و بعد تنظيم و إلغاء الفقرات المبهمة والمتكررة، تم الإحتفاظ بـ 50 فقرة تقيس أربعة ميادين هي : الاجتماعي، الأسري، المدرسي والشخصي.

و طبق الإختبار في المرحلة الاولى على 87 تلميذا (ذكور و إناث)، أين سجل عدم وجود فروق بين الجنسين، أما في المرحلة الثانية فطبق الإختبار في صورته النهائية على 1748 تلميذا، حيث تم تأكيد غياب الفروق بين الذكور و الإناث، و ظهور اتجاه للحصول على درجات تقدير ذات مرتفعة، حيث كان متوسط العينة 35 بانحراف معياري يقدر بـ 6.9، و لهذا السبب تم اضافة بعد آخر يضم 8 فقرات تقيس الكذب (mensonge) و تميز بوضوح الاتجاه الموجب و السالب، مما يسمح من التأكد من صدق الاستجابات لدى أفراد العينة، و يعتبر هذا البعد كمؤشر للاتجاهات الدفاعية أثناء الإجابة على فقرات الإختبار.

و أخذ الاختبار شكلين، شكل مدرسي خاص بالمتدرسين في مختلف المستويات، و شكل مهني خاص بالأفراد الذين يشتغلون.

تم بناء إختبار تقدير الذات لكي يقيس الاتجاهات التقييمية لدى الفرد اتجاه نفسه في الميدان الاجتماعي ، الأسري، المدرسي و الشخصي أو المهني، إضافة إلى بعد الكذب الذي تم إضافته.

و يشير (كوبر سميث) أن تقدير الذات هو تعبير عن إيمان الفرد بقدراته للنجاح و بقيمته الاجتماعية و الشخصية التي تترجم يتبنى اتجاهات للتعامل مع مواقف الحياة (الاجتماعية ، الأسرية و المهنية). (كوبر سميث، 1984، ص10)، عن (فراحي فيصل، 2009، ص94).

يتكون هذا الاختبار إذن من 58 فقرة تصف مشاعر و آراء و ردود الفعل الفردية و من خلال إجابة الفرد على الفقرات بوضع إشارة على "تنطبق" أو "لا تنطبق".
يضم شكلا الاختبار (المدرسي و المهني) نفس الأبعاد، عدى بُعد تقدير الذات المدرسي الذي يصبح تقدير الذات المهني في الشكل المهني لاختبار تقدير الذات، و تمثل هذه الأبعاد في :

- ❖ تقدير الذات العام.
- ❖ تقدير الذات الإجتماعي.
- ❖ تقدير الذات الأسري.
- ❖ تقدير الذات المدرسي/ المهني.
- ❖ بعد الكذب.

جدول رقم (07) يوضح توزيع فقرات إختبار تقدير الذات على الأبعاد الأربعة إضافة الى بعد الكذب.

الأبعاد	الفقرات
تقدير الذات العام	1، 3، 4، 7، 19، 18، 15، 13، 12، 10، 24، 25، 30، 31، 34، 35، 38، 39، 43، 47، 48، 51، 55، 56، 57.
تقدير الذات الإجتماعي	5، 8، 21، 14، 28، 40، 49، 52.
تقدير الذات الأسري	6، 9، 11، 16، 20، 22، 29، 44.
تقدير الذات المهني	2، 17، 23، 33، 37، 42، 46، 51.
الكذب	26، 32، 36، 41، 45، 50، 53، 58.

تم ترجمة فقرات إختبار كوبر سميث على مرحلتين، فالمرحلة الاولى تم ترجمة فقرات الإختبار المعبرة عن تقدير الذات المهني من اللغة الفرنسية إلى اللغة العربية، و في المرحلة الثانية تمت الترجمة العكسية من اللغة العربية إلى اللغة الفرنسية، و تحت إشراف الأستاذ (فراحي فيصل)، و علما أن مجموعة البحث CMPE هي التي إشتراك في ترجمة فقرات إختبار كوبر سميث لتقدير الذات تحت إشراف د : شريف حلومة.

بعد ترجمة فقرات الإختبار، قام الباحث بتصميم شكل مشابه للنسخة الفرنسية للاحتفاظ بنفس معالم الإختبار، إضافة إلى إعداد ورقة التصحيح باللغة العربية، و هذا لغرض تسهيل عملية التصحيح و تفرغ النتائج.

ويتم تطبيق النسخة المدرسية لإختبار كوبر سميث على الافراد الذين لم ينهوا تعليمهم، ومازالوا دراساتهم على مختلف المؤسسات التربوية، في حين تطبق النسخة المهنية على الافراد الذين يشغلون مناصب عمل، و يتفق أغلب الباحثين على تطبيق الشكل المدرسي للإختبار مهما اختلفت و تفاوتت فئات السن.

أما تصحيح الإختبار فيعتمد على ما تم إعداده من طرف الباحث، و ذلك بإعطاء درجة واحدة لكل إشارة يتم تسجيلها ضمن إطارها المعين، لتتصل على 05 مجاميع خاصة بالبعد العام و البعد الإجتماعي و البعد الأسري و البعد المهني/ المدرسي و يعد الكذب، و يتم الحصول على الدرجة الكلية للإختبار بجمع مجموع الأبعاد، عدى بعد الكذب، و تكون الدرجة القصوى في البعد العام

26، في حين تكون الأبعاد الثلاثة الأخرى 08، و بالتالي تمثل الدرجة 50 الدرجة القصوى للإختبار. (فراحي فيصل، 2009، ص96)

1.1.2.6. دراسة صدق و ثبات الإختبار :

لقد تم استخدام طرق مختلفة للتأكد من صدق و ثبات كل من إختبار تقدير الذات لكوبر سميث و إختبار الضغوط المهنية لسبيجلر.

- حساب ثبات الأداة الأولى :

للتأكد من ثبات أداتي البحث و هما إختبار تقدير الذات لكوبر سميث و إختبار الضغط المهني (JSS) لسبيجلر، يتم استعمال طريقة ألفا كرومباخ (1951).

- الثبات بطريقة ألفا كرومباخ (α) :

تم تطبيق معادلة ألفا كرومباخ (α) لحساب ثبات فقرات إختبار تقدير الذات المهني، أو بعد تقدير الذات المهني على العينة الإستطلاعية المكونة من 29 عامل و تم التوصل الى النتائج التالية :

جدول رقم (08) يوضح معامل الثبات ألفا كرومباخ لإختبار بعد تقدير الذات المهني

إختبار بعد تقدير الذات المهني	معامل ثبات ألفا كرومباخ
08 فقرات	0,50

يبين الجدول رقم (08) معامل ارتباط ألفا كرومباخ (α) بالنسبة لاختبار بعد تقدير الذات المهني، و المتكون من 08 فقرات، حيث بلغت قيمته 0,50. صدق الاتساق الداخلي :

جدول رقم (09) يبين صدق الاتساق الداخلي لاختبار تقدير الذات

الفقرة 1	0,39
الفقرة 2	0,57
الفقرة 3	0,66
الفقرة 4	0,35
الفقرة 5	0,23
الفقرة 6	0,54
الفقرة 7	0,63
الفقرة 8	0,44

دالة عند مستوى الدلالة 0,05

دالة عند مستوى الدلالة 0,01

جميع النتائج كانت دالة، ما عدا الفقرة الخامسة، و لكن احتقضا به، لان ليس بالامكان إلغاء فقرة.

2.2.6. مقياس الضغط المهني "job stress survey" JSS :

مقياس الضغط المهني (JSS) "لسيبلرجر" (Spielberger) يقيس جانبيين من الوضعيات المهنية التي من المحتمل أن تكون مصدرا للضغط، و يوفر مقياس الضغط المهني (JSS) معلومات قيمة عن مصادر الضغط المهني، التي يمكن أن تكون لها آثار سلبية على صحة ومردودية العمال و العوامل في مختلف البيئات، و إن مقياس (JSS) يتكون من 29 فقرة و تتوزع كالآتي:

❖ 14 عبارة تقيس بعد عوائق العمل (Contraintes De Travail).

❖ 15 عبارة تقيس بعد فقدان الدعم التنظيمي (Manque De Soutien Organisationnel)

و للتوضيح أكثر، سيتم إدراج الفقرات الخاصة بكل بعد، و إن الفقرات التي تحدد بعد عوائق العمل (contraintes de travail) هي : (1، 3، 6، 8، 10، 15، 19، 21، 22، 23، 24، 25، 26، 27)، و الفقرات التي تحدد بعد فقدان الدعم التنظيمي (Manque de soutien Organisationnel) هي : (2، 4، 5، 7، 9، 11، 12، 13، 14، 16، 17، 18، 20، 28، 29).
ملاحظة :

تمت ترجمة مقياس الضغط المهني لـ"سبيلبرجر" (JSS) من اللغة الفرنسية إلى اللغة العربية من طرف الباحثة زريبي أحلام و الأستاذة شعبان الزهراء و الأستاذ فراحي فيصل. (زريبي أحلام، 2014، ص122).
و يكون تقييم كل عبارة في سلم تكراري ذو تسعة درجات، تتراوح ما بين الدرجات (1، 2، 3) المعبرة عن "منخفض" و الدرجات (4، 5، 6) المعبرة عن "متوسط" و الدرجات (7، 8، 9) المعبرة عن "مرتفع"، و هذه الدرجات معبرة عن مستويات الضغط.
خطوات عملية التفرغ :

التفرغ يكون عن طريق الأرقام (1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9) و لتسهيل عملية تصحيح و تفرغ الفقرات سنعمل بالبرنامج الإحصائي للعلوم الإجتماعية SPSS.
(2) ثبات مقياس الضغط المهني (JSS) :
ثبات ابعاد مقياس الضغط المهني (JSS):

جدول رقم (10) يوضح ثبات أبعاد مقياس الضغط المهني بمعامل ثبات ألفا كرومباخ

الأبعاد	عدد الفقرات	معامل ثبات ألفا كرومباخ
عوائق العمل	14 فقرة	0,73 **
فقدان الدعم التنظيمي	15 فقرة	0,66 **

جدول يبين حساب الثبات بمعادلة ألفا كرومباخ لبعدي اختبار الضغط المهني، و قدرت قيمة ثبات عوائق العمل بـ 0,73، و قيمة فقدان الدعم التنظيمي بـ 0,66.
- ثبات اختبار الضغط المهني (JSS) :
- الثبات بطريقة ألفا كرومباخ:

جدول رقم (11) يوضح معامل الثبات ألفا كرومباخ لاختبار بعد الضغط المهني

اختبار الضغط المهني	معامل ثبات ألفا كرومباخ
29 فقرة	0,819

بعد تطبيق معادلة ألفا كرومباخ (α) لحساب الثبات الخاص بمقياس الضغط المهني (JSS) المتكون من 29 فقرة، تم التوصل إلى أن قيمة المعادلة (α) تساوي 0,819، و هي قيمة ذات شدة مرتفعة مما يبين تناسق فقرات المقياس.

(1.1) صدق الاتساق الداخلي :

جدول رقم (12) يوضح صدق الاتساق الداخلي لبعدي لاختبار بعد الضغط المهني

عوائق العمل	0,91
فقدان الدعم التنظيمي	0,90

دالة عند مستوى الدلالة 0,01

و نستخلص مما سبق أن كلا من مقياس تقدير الذات و مقياس الضغط المهني (JSS) ، صادقين في قياس ما وضعنا لقياسه، كما أنهما ثابتين بدرجة جيدة، و يتمتعان بقدر كبير من الاستقرار في النتائج.

7. تحليل النتائج :

1.7. عرض نتائج الفرضية الأولى :

- ❖ المستويات المرتفعة من تقدير الذات تساهم في خفض من حدة الضغط المهني لدى العمال. لتحليل هذه الفرضية الرئيسية، وجب دراستها بالفرضية الجزئية الأولى :
- ❖ وجود علاقة ارتباطية بين تقدير الذات و أبعاد الضغط المهني (عوائق العمل، فقدان الدعم التنظيمي).

لتحليل هذه الفرضية الفرعية سيتم العمل بحساب معامل الارتباط لبرافي برسون (Bravais–Person)، بين اختبار تقدير الذات المهني و اختبار الضغط المهني و أبعاده.

كما أننا سنعمل بمعامل الارتباط بيرسون، لأن الأمر يتعلق بعلاقة بين متغيرين "تقدير الذات" و "الضغط المهني"، كما أنني هنا أتعامل مع بيانات متصلة لكلا المتغيرين (درجات خام) كما أن التوزيع معتدل.

الجدول رقم (13) يوضح نتائج فرضية الارتباط بين تقدير الذات و الضغط المهني

المتغيرات	ر	درجة الحرية	مستوى الدلالة
تقدير الذات	-0,125	80	غير دال
الضغط المهني			

من خلال النتائج التي يوضحها الجدول رقم (13) نرى عدم وجود دلالة، و بالتالي عدم وجود علاقة ارتباطية بين تقدير الذات المرتفع و أبعاد الضغط المهني، و عليه نرفض فرض البحث، و نقبل الفرض الصفري الذي ينص على أن المستويات المرتفعة من تقدير الذات لا تساهم في الخفض من حدة الضغط المهني، و عدم وجود ارتباط بين تقدير الذات المرتفع و أبعاد الضغط المهني.

1.1.7 تفسير نتائج الفرضية :

بعد معالجة قيمتي المتغيرين تقدير الذات و الضغط المهني في المعالجة الاحصائية بمعامل الارتباط بيرسون، اتضح أن قيمة تقدير الذات هي -0,125 و هي غير دالة و هذا يعني أن المستويات المرتفعة من تقدير الذات لا تساهم في الخفض من حدة الضغط المهني لدى عمال مؤسسة هيبروك، و نرفض الفرضية الفرعية، و أنه لا يوجد ارتباط بين تقدير الذات المهني والضغط المهني و أبعاده (عوائق العمل و فقدان الدعم التنظيمي) عند عمال مؤسسة هيبروك.

مع العلم أن هناك علاقة ارتباطية بين بعدي الضغط المهني و اختباره، حيث يوجد ارتباط بين بعد عوائق العمل و اختباره الكلي، كانت النتيجة دالة و قدرت بـ 0,70 عند مستوى الدلالة 0,01 ، و يوجد ارتباط بين بعد فقدان الدعم التنظيمي مع اختباره الكلي، و كانت النتيجة دالة و قدرت بـ 0,59، عند مستوى الدلالة 0,01.

و بعد تحليل نتائج الضغط المهني لأفراد العينة المكونة من 82 عامل بالدرجة المعيارية، وتحديد مستوى الضغط المرتفع و المنخفض، اتضح أن 42 فرد من مجموع العينة الاجمالي يعانون من ضغوط مهنية منخفضة.

كما هو معروف و متعارف عليه أن من أهم مسببات الضغوط المهنية هي العوامل المهنية التنظيمية، كصراع الدور و التعارض في المهام و التداخل في المسؤوليات، و حتى ضعف العلاقة و غياب الدعم من الزملاء و الرؤساء، و حتى المسؤولية أو تبوء مناصب قيادية، هي من مسببات الضغوط، و من هذا المنطلق لدينا هذا التفسير لأسباب انخفاض معدلات الضغط المهني لعمال مؤسسة هيبروك، و أول عوامل هي التسيير الاداري لمؤسسة هيبروك لمواردها البشرية، حيث أن وقبل بداية مزاوله العامل لعمله، يكون هناك تحليل للمنصب لتحديد ملمح المنصب (profil de poste) و تحديد أهدافه الرئيسية و الثانوية، و تحديد النشاط و المهمة، و تحديد مؤهلات و قدرات شاغل الوظيفة، و بعد استلامه لمهامه، يتعرف على بطاقة المنصب الخاصة به و يمضي على نسخة تعهد باحترامه القانون الداخلي، أي أن مؤسسة هيبروك و من وراء هذا الاجراء تهدف إلى القضاء على غموض الدور أو تعارض في المهام و المسؤوليات، لضمان السير الجيد للعمل، كما أن عملية التكوين دورية طوال السنة و اجبارية، و عملية التقييم و التنقيب في الموارد البشرية كل 06 أشهر، و هذا لضمان النوعية و مراقبة و تنمية القدرات و الكفاءات و كذلك المحافظة على علاقات شخصية مهنية بين موظفيها.

و في دراسة أجراها "كان" و زملائه "Kahn et all"، و دراسة "ماتيسون" (1980، Matteson)، أن التعارض في المسؤوليات و غموض الدور، يولدان القلق و التوتر و الاكتئاب، وهي عوامل مباشرة للضغط النفسي و المهني، و هذا ما تجاوزه مؤسسة هيبروك، بدراسة للمنصب و تصميم بطاقة للمنصب، و هذا ما جعل العمل في نفس المصلحة متكامل، لا متداخل و متعارض، كما أن المشاركة في اتخاذ القرار في مؤسسة هيبروك في جهاز المديرية العامة، مبني على التشاور مع مدراء المديرية الفرعية، و بالنسبة للقرارات على مستوى المديرية الفرعية، فإنها تبنى على مشاركة الاطارات، و في غالب الأحيان المتحكمين، و يستثنى المنفذين.

إن أهم بعدين في هذه الدراسة هما فقدان المساندة أو الدعم التنظيمي و عوائق العمل، وتجلى في اختبار الضغط المهني في عدة فقرات منها، (إشراف مناسب، مساندة ملائمة من الرئيس المباشر، و الصراعات مع المسؤول، و عدم الاعتراف بالعمل المنجز، و عدم الرضا عن المنظمة،

التعرض للشتم) و كانت معظم اجابات عينة الدراسة، تؤكد أن هناك مساندة ملائمة من طرف الرئيس المباشر و الزملاء و حتى أن الاشراف مناسب، و كانت كذلك اجاباتهم منخفضة جدا فيما يتعلق بعدم الرضا عن المنظمة أو التعرض للشتم، و هذا ما يؤكد أن هناك فعلا أسباب انخفاض الضغوط المهنية في مؤسسة هيبروك.

من جهة أخرى فإن العلاقات الانسانية مهمة جدا في الخفض من مستويات الضغط المهني، و هذا ما أكدته تجارب "التون مايو" "ilton mayo"، كما وجد "كابلان" "1978caplan" في دراسته أن الدعم الاجتماعي الذي يحصل عليه العامل من زملائه يؤثر إيجابا في تخفيض الشعور بالإجهاد، إذ يقلل من ارتفاع ضغط الدم، أو من عدد السجائر التي يتم تدخينها يوميا، ومن ناحية عوائق العمل، كالضجيج و التجهيزات المادية و الأجر، فمن هذا المنطلق فلا يوجد أي ضجيج في المؤسسة و من أي نوع، حتى أن الطريق المحاذي للمؤسسة، هو مساحة لركن السيارات و شبه فارغ، المقر الاجتماعي للمؤسسة يقع ضمن منطقة فيها مؤسسات وطنية خدماتية كبرى، و كل مكاتب عينة الدراسة متكاملة التجهيزات، و الأجر جد جيد في مؤسسة هيبروك كما أن لهم منح "RGI" كل ثلاث أشهر، و هي لا تتأثر بتذبذبات اسعار النفط العالمية، و من الأسباب السالفة الذكر و تحليلها، و نتائج الدراسة، هناك فعلا مستوى منخفض في الضغوط المهنية.

إن احترام المدة في انجاز العمل و المهام و الأهداف الثانوية و المسؤولية عن العمل والآخرين، عاملان مهمان في مؤسسة هيبروك، لأن للمؤسسة طابع العالمية، و التزامات داخل الوطن و خارج حدود الوطن مع شركاء دوليين.

2.7. عرض نتائج الفرضية الثانية:

❖ توجد فروق دالة احصائيا بين الذكور و الإناث في العلاقة بين تقدير الذات و الضغط المهني. انتهجت في هذه الفرضية الفروق في تحليل النتائج، بالرغم من أن الدراسة غير دالة، لأن الفروق تسمح في دراسة المتغير بصفة مستقلة على مستوى الجنس و الأقدمية و الصنف المهني، وقد استخدمت T.Test لمجموعتين مستقلتين لمعرفة الفروق بين الجنسين في تقدير الذات والضغط المهني.

جدول رقم (14) يبين توزيع المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري في دراسة الفروق بين الجنسين

الجنس	ن	المتوسط الحسابي	انحراف معياري
تقدير الذات	48	6,94	1,295
أنثى	34	7,38	,888
ذكور	48	48,23	9,979
عوائق العمل	34	46,62	7,303
أنثى	48	36,56	8,528
فقدان الدعم	34	33,09	7,275
أنثى	48	85,21	12,368
الضغوط	34	79,68	9,540
المهني			

من خلال النتائج التي يوضحها الجدول نرى أن النتائج الموزعة في المتوسط الحسابي بين الذكور و الإناث متقاربة نوعا ما في مقياس تقدير الذات، و اختلاف طفيف نوعا ما بين الذكور و الإناث في بعد عوائق العمل، و هناك اختلاف طفيف بينهما في بعد فقدان الدعم التنظيمي، و على مستوى الاختبار الكلي، فإن هناك فروق بين الجنسين في الضغط المهني.

الجدول رقم (15) يوضح الفرق بين الذكور و الإناث في العلاقة في تقدير الذات

المتغير	قيمة (ت)	درجة الحرية	مستوى الدلالة
تقدير الذات	1,73	80	غير دال
الذكور			
إناث			

يوضح الجدول التالي عدم وجود دلالة، و بالتالي لا يوجد فرق دال احصائيا بين الذكور والإناث في مقياس تقدير الذات، و عليه نرفض فرض البحث و نقبل فرض الصفر، القائل لا يوجد فروق دالة احصائيا بين الذكور و الإناث في العلاقة في تقدير الذات.

الجدول رقم (16) يوضح الفرق بين الذكور و الإناث في العلاقة في الضغط المهني

المتغير	قيمة (ت)	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الضغط المهني	2,18	80	دالة عند 0,05
الذكور			
إناث			

يبين الجدول رقم (16) أنه يوجد فروق دالة احصائيا بين الذكور و الإناث في مقياس الضغط المهني، وعليه نقبل فرض البحث و نرفض الفرض الصفري.

وعليه فإن (ت) المحسوبة أكبر من (ت) الجدولية، و منه توجد فروق دالة احصائيا بين الذكور و الاناث في مقياس الضغط المهني لصالح الذكور، لأن المتوسط الحسابي للذكور أكبر من متوسط الإناث وخلاصة فإن الذكور العاملين في مؤسسة هيبروك يعانون من ضغوط مهنية عالية مقارنة بالإناث.

1.2.7. تفسير نتائج الفرضية الثانية :

لقد اوضحت نتائج الجدول رقم (15) انه لا يوجد فروق بين الذكور و الاناث في تقديرهم لذاتهم مهنيا، و يرجع ذلك لطبيعة مهنتهم لما لها من قيمة ذاتية عالية عندهم، و لثقافة المؤسسة وتنظيمها الذي لا يفرق أو يمايز بين الجنسين، كما أن النمط الذي تسير به المؤسسة يساعد في خلق دينامية و فعالية في الاداء و راحة في العمل، كما أن العامل في مؤسسة هيبروك، مهما كان تصنيفه الاجتماعي المهني، فإنه يرغب في أن يكون فردا ذا قيمة و يعمل على حضر و مواجهة كل ما يهدد تقديره لذاته، و طريق تحقيقه للنجاح، لأن النجاح المهني يتناسب طرديا مع التقدير المهني العالي، و هذا ما استخلصناه من تصريحات العمال و المسؤولين و ارائهم، و عمال المؤسسة لديهم تكامل في العمل و تعاون و مساندة لبعضهم البعض و توفر الكفاءة لدى العاملين في هذه المهن، و تنظيم إداري جيد، و تدقيق سنوي دوري يشرف عليه مكتب دراسات فرنسي، في المهام و الاهداف، كما أن فرص الترقية متاحة للجميع و عامل الأجر جيد، و لا اختلاف و تمايز في الجنس، و منه فتقدير الذات عامل في الابداع و تحقيق الاهداف المسطرة و روح الابتكارية والاستقرار المهني للمورد البشري، و تتماشى هذه النتائج مع دراسة الدكتور فراحي فيصل (2009) كان عنوان موضوع الدراسة " تقدير الذات و علاقته بمشروع التكوين المهني لدى طلبة التكوين

المهني" و كانت الدراسة على عينة قوامها (270) طالب بمركز التكوين المهني بوهران، من بينهم (178) ذكور و (92) إناث، حيث استخدم الباحث للتحقق من صدق فرضياته مقياس "كوبر سميث" لتقدير الذات من ترجمة الباحث، و توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين تقدير الذات و مشروع التكوين المهني، و أظهرت نتائج دراسته أن تقدير الذات المرتفع يعتبر عاملا أساسيا و أكثر إسهاما في نضج مشروع التكوين المهني، و أنه لا توجد فروق دالة إحصائيا في تقدير الذات باختلاف الجنس.

كما تتماشى هذه النتائج مع دراسة الهامي (1987) و هدفت هذه الدراسة الى الدراسة تقدير الذات والقلق وطبقت استبيان لورانس لتقديرات الذات على عينة بلغ حجمها (300) طالب وطالبة يدرسون بالمدارس الإعدادية بالقاهرة، و توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق بين الجنسين في تقدير الذات، كما بينت دراسة "علاوي" و "زيميث" (allowide & zimet 1988) و التي هدفت الى معرفة تطوير تقدير الذات لدى طلبة الصفوف الثاني، الرابع، السادس، الثامن في مدارس زامبيا، و شملت العينة (1569) طالبا و طالبة، و قد أظهرت النتائج أن لمستوى العمر أثر كبير في تطور تقدير الذات لدى الطلبة و أنه لا توجد فروق بين الجنسين في تطور تقدير الذات.

و حسب النتائج المبينة في الجدول رقم (16) و بالنسبة للضغوط المهنية، و حسب النتائج المبينة اعلاه، فإنه يوجد فروق بين الجنسين في الضغوط المهنية، و الذكور هم الأكثر عرضة و يعانون منها أكثر مقارنة بالاناث، و يرجع ذلك حسب عينة الدراسة إلى طبيعة المنصب و شخصية الفرد، و البنية الادارية، فيوجد وظائف تقنية و جميع عمالها من الذكور، و هم غير متقيدون بالعمل لثماني ساعات، و يتجاوزونها في أغلب الاوقات، و هذه الوظيفة أساسها الدقة، و من جهة أخرى فإن عينة الدراسة أغلبهم ذكور يمارسون مهام ذات مسؤولية، سواء اطارات أو اطارات سامون، وهذا ما يولد نوعا من المسؤولية في مدة انجاز العمل، و من جهة أخرى لاعتبارات خارجة عن نطاق العمل.

و تلنقي هذه النتائج مع عدة درايات و دراسات، و نذكر منها دراسة " بريك " " Brik (2001))، و التي هدفت إلى التعرف إلى مصادر الضغوط المهنية لدى المعلمين بالمدارس الخاصة، و قام الباحث بتصميم استبيان، و اختار عينة الدراسة عشوائية طبقية، مكونة من (409)، منهم (155) معلم و (254) معلمة، و توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أبرزها أن أقوى مصادر الضغوط المهنية مرتبة حسب قوة تأثيرها هي العلاقة من الالباء، العلاقة مع الطلبة، الظروف المعنوية، الظروف المادية، العلاقة مع الإدارة، العلاقة مع الزملاء، غموض الدور، كما

أشارت النتائج أن المعلمين يعانون من الضغوط المهنية أكثر من المعلمات، أي أن هناك فروق دالة احصائية في مستوى الضغوط المهنية تبعاً لمتغير الجنس.

3.7. عرض نتائج الفرضية الثالثة:

❖ توجد فروق دالة احصائية بين الأقدمية و الصنف المهني في العلاقة بين تقدير الذات والضغط المهني.

تحليل التباين يسمح لنا بدراسة الفرق بين مجموعتين أو أكثر و هنا لدينا في دراسة الفروق في هذه الفرضية، 03 مجموعات ضمن متغير الأقدمية من عمال مؤسسة هيبروك، و المجموعة الأولى فيها عمال لديهم خبرة أقل من 05 سنوات، و المجموعة الثانية فيها عمال لديهم خبرة مهنية من 05 إلى 10 سنوات، و المجموعة الثالثة فيها عمال لديهم أقدمية 10 سنوات و أكثر.

جدول رقم (17) يبين توزيع المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري في دراسة الفروق بين العمال حسب متغير الأقدمية

		ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
تقدير الذات	أقل من 05 سنوات	24	7,12	1,032
	من 05 إلى 10 سنوات	33	7,25	0,992
	10 سنوات و أكثر	24	7,00	1,472
	المجموع	82	7,12	1,159
الضغط المهني	أقل من 05 سنوات	24	82,79	12,816
	من 05 إلى 10 سنوات	33		10,703
	10 سنوات و أكثر	24	82,00	11,702
	المجموع	82		11,548
			84,24	
			82,91	

يتضح من خلال الجدول التالي أن المتوسطات الحسابية لمتغير الأقدمية لجميع الفئات المهنية لعمال مؤسسة هيبروك في مقياس تقدير الذات، كانت بدرجات متقاربة جداً، و المتوسطات الحسابية لمتغير الأقدمية لجميع الفئات في مقياس الضغط المهني، كانت متقاربة نوعاً ما للذين لديهم أقل من 05 سنوات و ما بين 5 الى 10 سنوات و أكبر عند الذين لديهم 10 سنوات وأكثر، و الانحراف المعياري لمتغير الأقدمية لجميع الفئات في مقياس تقدير الذات، كانت متقاربة بصفة ضئيلة ما بين الذين لديهم أقل من 05 سنوات و من 05 الى 10 سنوات و عالي بصفة متفاوتة للذين لديهم أقدمية عمل أكثر من 10 سنوات، و بالنسبة لمقياس الضغط المهني، كانت الانحرافات متفاوتة نوعاً ما بين المجموعات الثلاث.

جدول رقم (18) يبين تحليل التباين الاحادي البسيط لمتغير الأقدمية بين مختلف عمال مؤسسة هيبروك.

	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة الإحصائية
تقدير الذات	ما بين المجموعات	0,765	2	0,383	0,280	غير دالة 0.757
	داخل المجموعات	108,015	79	1,367		
الضغط المهني	ما بين المجموعات	71,884	2	35,942	0,265	غير دالة 0.768
	داخل المجموعات	1073,518	79	135,829		

من خلال النتائج التي يوضحها الجدول يتبين عدم وجود دلالة و بالتالي عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المجموعات الثلاث للعمال لمتغير الأقدمية في مؤسسة هيبروك، و عليه نرفض فرض البحث و نقبل الفرض الصفري الذي ينص على عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المجموعات الثلاث في الاقدمية .

جدول رقم (19) يبين توزيع المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري في دراسة الفروق بين العمال حسب متغير الصنف المهني

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عينة الدراسة	الصنف المهني	
1,191	7,27	11	اطار سامي	تقدير الذات
1,193	7,02	41	اطار	
1,298	7,06	17	متحكم	
0,870	7,38	13	منفذ	
1,159	7,12	82	مجموع العينة	
14,208	80,64	11	اطار سامي	الضغط المهني
10,421	84,76	41	اطار	
11,194	82,24	17	متحكم	
13,276	79,92	13	منفذ	
11,548	82,79	82	مجموع العينة	

جدول رقم (20) يبين تحليل التباين الاحادي البسيط لمتغير الصنف المهني بين مختلف العمال.

الدالة الإحصائية	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
غير دالة 0,761	0,389	0,535	3	1,605	ما بين المجموعات	تقدير الذات
		1,374	78	107,176	داخل المجموعات	
غير دالة 0,501	0,795	106,771	3	320,314	ما بين المجموعات	الضغط المهني
		134,386	78	1048,088	داخل المجموعات	

يتضح من خلال نتائج المبنية في الجدول رقم (19)، أن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الصنف المهني جد متقارب بين جميع الفئات السوسيو مهنية، من اطرارت سامون واطرارت ومتحكمين ومنفذين، و هذا ما يبين أن مستويات تقدير الذات متقاربة جدا بين جميع شرائح عمال مؤسسة هيبروك، في حين أن المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لمتغير الصنف المهني لمقياس الضغط المهني كانت متفاوتة و مختلفة نسبيا بين جميع فئات العمال.

و من خلال النتائج التي يوضحها الجدول رقم (20) يتبين عدم وجود دلالة و بالتالي عدم وجود فروق دالة إحصائية بين العمال في درجاتهم المهنية لمتغير الصنف المهني في مؤسسة هيبروك، وعليه نرفض فرض البحث و نقبل الفرض الصفري الذي ينص على عدم وجود فروق دالة إحصائية بين العمال بمختلف درجاتهم المهنية.

3.3 عرض و تفسير نتائج الفرضية :

حسب النتائج المستقاة من الدراسة، فإنه لا يوجد فروق بين عمال مؤسسة هيبروك من متغير الأقدمية أو الخبرة في تقديرهم لذاتهم و تعاملهم مع ضغوط العمل، فالذي لديه خبرة أكثر من 10 سنوات لديه تقريبا نفس متوسط درجة من لديه أقدمية أقل من 05 سنوات أو من 05 الى 10 سنوات في تقديره لذاته و تعامله مع الضغوط، حتى أن متوسطاتهم كانت متقاربة في العلاقة بين المتغيري الدراسة الأساسية، و هذا راجع ميدانيا إلى التسيير الجيد و التقيد باخلاقيات العمل و المناخ التنظيمي و النظام الداخلي في مؤسسة هيبروك و لا يوجد سيطرة للعلاقات الشخصية على العلاقات التنظيمية و التميز بالسلوك العملي و المهني.

و تلتقي هذه الدراسة مع دراسة المعمري (2002) و التي هدفت الى التعرف على ضغوط العمل لدي مديري المدارس الثانوية بسلطنة عمان، و قد استخدمت الباحثة الاستبيان لتحقيق غرض الدراسة، و كانت عينة الدراسة مكونة من (246) مدير ثانوية و من جميع أنحاء السلطنة، وقد بينت نتائج الدراسة أنه لا يوجد فرق دال إحصائية بين مديري الثانويات في العمر والخبرة المهنية.

لقد اوضحت النتائج أنه لا يوجد فروق دالة إحصائية في تقدير الذات و مختلف الدرجات الوظيفية، أي أن تقدير الذات لدى الاطرارت السامون تتساوى مع الاطرارت و الدرجات الوظيفية الأخرى، لأن هيبة المنصب و طبيعة العمل و مكانة المؤسسة، أساس للتقدير العالي، و الاداء

الجيد، و الفعالية، كما أن من خلال النتائج السالفة الذكر، فالتنظيم الإداري الجيد الذي يكفل الحقوق و يراقب الواجبات بصرامة، و العامل مهما كانت درجته فإنه ملزم بتحقيق اهدافه، و من جهة أخرى فالمساندة التنظيمية و الدعم و هيبة المؤسسة و المنصب أساسيين في التقدير العالي، و بالتالي سببين مباشرين في عدم وجود فروق بين عمال مؤسسة هيبروك بمختلف درجاتهم المهنية.

كما دلت نتائج الجدول رقم (20) أنه لا يوجد فروق بين العمال في مستويات الضغوط المهنية في متغير الصنف المهني أو الدرجة المهنية، و اضافة إلى جدول النتائج المبين اعلاه، يوجد دراسة "جودة" و "اليافي" (2002)، و هدفت الدراسة إلى التعرف على ضغوط العمل وعلاقتها بالتوجه البيوقراطي للفرد، و عدم الرضى الوظيفي و بعض الخصائص الشخصية، و استخدمت لجمع البيانات استبيان، و وزع على عينة مكونة من (130) فرد يعملون في وزارة الثقافة و أسفرت نتائج هذه الدراسة وجود علاقة بين مستوى عدم الرضا و ضغوط العمل، و عدم وجود فروق دالة احصائيا في الضغوط المهنية بين هؤلاء العمال حسب المركز الوظيفي و سنوات الخبرة و المستوى التحصيلي، و منه و كما هو معروف أن لكل مهنة صعابها و ظروفها و ضغوطها المترتبة عليها، لكن تقسيم المهام و الادوار و المسؤوليات و التعريف بالمهام و تحديدها لكل منصب و كل درجة مهنية في السلم الوظيفي، يساهم في حصر هذه الضغوط و احتوائها، كما أن كل الموظفين في مؤسسة هيبروك بجميع درجاتهم المهنية لهم نفس المنح و العطل و الاجازات التعويضية والامتيازات، من التكفل مثلا بمشاغلهم مع مصالح الضمان الاجتماعي، و النقل عند نهاية الدوام حتى للبيت، و الضغوط و إن كانت فهي منخفضة، و إن كانت فهي نتيجة صعوبة تحقيق هدف ما، و خلاصة لا يوجد فروق دالة احصائيا بين عمال مؤسسة هيبروك في تقدير الذات و الضغوط المهنية في متغير الصنف المهني.

8. خاتمة:

كان الهدف الرئيس من الدراسة هو التعرف على العلاقة بين متغيري تقدير الذات و الضغوط المهنية لدى عمال مؤسسة هيبروك.

و لقد انطلقنا في دراستنا هذه من أربعة فرضيات، و الفرضية العامة الأولى مفادها أن المستويات المرتفعة لتقدير الذات تساهم في الخفض من حدة الضغط المهني، و الفرضية الجزئية الأولى مفادها أنه توجد علاقة ارتباطية بين تقدير الذات و أبعاد الضغط المهني، و الفرضية الجزئية الثالثة مفادها أنه توجد فروق دالة احصائيا بين الذكور و الاناث في العلاقة بين تقدير

الذات والضغط المهني، و الفرضية الجزئية الرابعة مفادها أنه لا توجد فروق دالة احصائيا بين الأقدمية والصنف المهني في العلاقة بين تقدير الذات و الضغط المهني.

وبعد عرض و مناقشة البيانات التي تحصلنا عليها في الدراسة الميدانية، توصلنا إلى

مجموعة من النتائج و التي سمحت لنا بالإجابة عن الفرضيات المطروحة و هي:

- المستويات المرتفعة لتقدير الذات لا تساهم في الخفض من حدة الضغط المهني، وللتأكيد فقرعت منها الفرضية الجزئية الأولى، و التي أكدت:
 - عدم وجود علاقة ارتباطية بين تقدير الذات و أبعاد الضغط المهني.
 - لا توجد فروق دالة احصائيا بين الذكور و الإناث في تقدير الذات.
 - توجد فروق دالة احصائيا بين الذكور و الإناث في التعرض للضغوط المهنية، و الذكور الأكثر عرضة لها.
 - لا توجد فروق دالة احصائيا بين المجموعات الثلاث للعمال لمتغير الأقدمية في مؤسسة هيبروك.
 - لا توجد فروق دالة إحصائية بين عمال مؤسسة هيبروك في تقدير الذات و الضغط المهني بالرغم اختلاف درجاتهم المهنية.
- وختاماً، فقد كشفت الدراسة أن عمال مؤسسة هيبروك لا يعانون من مستويات منخفضة من تقدير الذات، و إنما لديهم مستويات مرتفعة، و بينتها النتائج، و بينت كذلك هذه الدراسة أنه يوجد انخفاض كبير في مستويات الضغط المهني .

6. قائمة المراجع:

أولاً : الكتب باللغة العربية

- 1- أحمد جاد، عبد الوهاب. (1996). السلوك التنظيمي- دراسة لسلوك الأفراد و الجماعات داخل منظمات الأعمال. مصر. مكتبة الإشعاع للنشر و التوزيع.
- 2- أحمد، عيد مطيع الشخاينة. (2009). التكيف مع الضغوط النفسية. عمان. دار الحامد للنشر و التوزيع.
- 3- أبو بكر، مصطفى محمود. (2008). الموارد البشرية - مدخل تحقيق الميزة التنافسية. الإسكندرية. الدار الجامعية للنشر و التوزيع.

- 4- أبو الحجاج، يوسف. (2010). *إدارة و تنمية الموارد البشرية*. (ط1). سوريا. دمشق. دار الوليد للنشر و التوزيع.
- 5- إبراهيم، محمد، أبو زيد. (1987). *سيكولوجية الذات و التوافق*. (ط2). القاهرة. دار المعرفة الجامعية للنشر و التوزيع.
- 6- الصيرفي، محمد. (2007). *الضغط و القلق الإداري*. الإسكندرية. مؤسسة حورية الدولية.
- 7- الفرحاتي السيد محمود. (2012). *علم النفس الايجابي للطفل*. القاهرة. دار الجامعة الجديدة للنشر و التوزيع.
- 8- العميان، محمود سلمان. (2004). *السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال*. (ط2). عمان. الأردن. دار وائل للنشر و التوزيع.
- 9- جودة، بني جابر. (2004). *علم النفس الاجتماعي*. (ط1). مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع. عمان.
- 10- حريم، حسين. (1997). *السلوك التنظيمي - سلوك الأفراد في المنظمات*. عمان. الأردن. دار زهران للنشر و التوزيع.
- 11- حنان، عبد الرحمن، الأحمدى. (2002)، *ضغوط العمل لدى الأطباء - المصادر والأعراض*. معهد الإدارة العامة. الرياض. المملكة العربية السعودية.
- 12- حمدي، علي. (2008). *سيكولوجية الاتصال و ضغوط العمل*. القاهرة. دار الكتاب الحديث للنشر و التوزيع.
- 13- حسن، محمد، عبد الرحمن. (2009). *علم النفس الصناعي*. الإسكندرية. مؤسسة رؤية للنشر و التوزيع.
- 14- حسان، زيدان، (1994). *السلامة و الصحة المهنية*. (ط1). الأردن. دار الفكر للنشر و التوزيع.
- 15- حمدي، علي. (2012). *سيكولوجية الاتصال و ضغوط العمل*. القاهرة. دار الكتاب الحديث للنشر و التوزيع.
- 16- حامد، عبد السلام زهران. (ب.س). *التوجيه و الارشاد النفسي*. (ط2). القاهرة. عالم الكتب.
- 17- حامد، عبد السلام زهران. (1997). *الصحة النفسية والعلاج النفسي*. (ط3). القاهرة. عالم الكتب.

- 18- رمضان، محمد القذافي. (1993). الشخصية (نظريات، و إختبارتها، و أساليب قياسها). دار الكتب الوطنية. بنغازى . ليبيا.
- 19- رونالد، ي، ريجيو. (1999) . المدخل إلى علم النفس الصناعي و التنظيمي. (ط1) . (فارس حلمي مترجم) . عمان. دار الشروق للنشر و التوزيع.
- 20- رغبة، شريم. (2009)، سيكولوجية المراهقة. (ط1). الأردن. دار الميسرة للنشر والتوزيع.
- 21- زهير، الصباغ. (1981) . ضغط العمل. القاهرة. المجلة العربية للإدارة للنشر .
- 22- سهير، كامل أحمد. (2000). التوجيه والرشاد النفسي. الإسكندرية. مركز الإسكندرية للكتاب.
- 23- سهير، كامل أحمد. (2003). سيكولوجية الشخصية. الإسكندرية. مركز الإسكندرية للكتاب.
- 24- شحاته ربيع، محمد. (2010). علم النفس الصناعي و المهني. (ط1). عمان. دار المسيرة للنشر و التوزيع.
- 25- شوطر، خيرة. (2011). الضغوط المهنية لدى المرأة العاملة المتزوجة و انعكاساتها في علاقتها الأسرية. رسالة ماجستير. جامعة وهران. الجزائر.
- 26- صالح، مهدي صالح. (2011). التحدث مع الذات. عمان. دار الصفاء للنشر و التوزيع.
- 27- طه فرج عبد القادر، تنديل شاكر عطية، أبو النيل محمود السيد، عبد القادر محمد. (د.س). معجم علم النفس و التحليل النفسي. (ط1) . بيروت. دار النهضة العربية للنشر .
- 28- عادل، عز الدين الاشول. (1999). علم النفس النمو من الجنين إلى الشيخوخة. القاهرة. مكتبة الانجلو المصرية.
- 29- عايدة، ذيب عبد الله، محمد (2010). الانتماء و تقدير الذات في مرحلة الطفولة. ط 1. عمان. دار الفكر للنشر و التوزيع.
- 30- عبد الفتاح، دويدار. (1992). سيكولوجية العلاقة بين مفهوم الذات والاتجاهات. بيروت. دار النهضة العربية للنشر و التوزيع.
- 31- عكاشة، محمود فتحي. (1999). علم النفس الصناعي. الاسكندرية. مطبعة الجمهورية للنشر و التوزيع.
- 32- فتحي، مصطفى الزيات. (2001). علم النفس المعرفي. (ج1). (ط1). مصر. دار النشر للجامعات.

- 33- كريمان، بدير (2008). تقويم نمو الطفل. (ط1). عمان. دار الفكر للنشر و التوزيع.
- 34- كمال، الدسوقي. (1979). التوافق النفسي و الاجتماعي. (ط1). القاهرة. مكتبة الخانجي للنشر و التوزيع.
- 35- كاميليا، عبد الفتاح. (1975). مفهوم الذات لدى الشباب. القاهرة. الكتاب السنوي لعلم النفس. الجمعية المصرية للدراسات النفسية. الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- 36- لوكيا، الهاشمي. بن زروال، فتيحة. (2002). الإجهاد. مخبر التطبيقات النفسية و التربوية. جامعة قسنطينة. الجزائر.
- 37- مريم، سليم. (2011). تقدير الذات والثقة بالنفس. (ط1). بيروت. دار النهضة العربية للنشر و التوزيع.
- 38- منير، نوري. (2010). تسيير الموارد البشرية. بن عكنون. الجزائر. ديوان المطبوعات الجامعية.
- 39- محمد، العزاي. أحمد، إدريس. (2007). المقومات السلوكية و التنظيمية للمدير العصري. مصر. دار التكامل للنشر و التوزيع.
- 40- محمد، عبد الباقي، صلاح الدين. (د.ت). السلوك الإنساني في المنظمات. الإسكندرية. الدار الجامعية للنشر و التوزيع.
- 41- محمد، السيد، عبد الرحمان. (1998). دراسات في الصحة النفسية (التوافق الزواجي، فعالية الذات، الاضطرابات النفسية والسلوكية). (ج1). مصر. دار قباء للنشر
- 42- محمد، جمال يحيوي. (2003). دراسات في علوم النفس. دار غريب للنشر و التوزيع. وهران.
- 43- مصطفى، فهمي. محمد، علي القطان. (1979). التوافق الشخصي و الاجتماعي. القاهرة. مكتبة الخانجي.
- 44- محمد، الشناوي. (2001). التنشئة الاجتماعية للطفل. (ط1). عمان. دار الصفاء النشر و التوزيع.
- 45- نبيل، محمد الفحل. (2004). بحوث في الدراسات النفسية. دار قباء لنشر والتوزيع القاهرة .
- 46- نعيمة، الشماخ. (1977). الشخصية. القاهرة. منشورات المنظمة العربية والثقافية والعلوم.

47- وليد كمال، عفيفي، القفاص. (2011). التقويم و القياس النفسي التربوي. الإسكندرية. المكتب الجامعي الحديث للنشر و التوزيع.

48-

ثانيا : المجلات :

49- أحمد، محمد حسن، صالح. (1995). قياس تقدير الذات لطلاب الجامعة. مجلة التقويم و القياس النفسي التربوي. العدد 06. جامعة الإسكندرية. ص 215

50- سليمان، سالم الحجابيا. (2012). ضغوط العمل و علاقتها بالسلوك الإبداعي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في إقليم جنوب الأردن. مجلة العلوم التربوية و النفسية، 13 (1)، 309 .

51- سعود محمد النمر. (1994). دراسة تحليلية لاتجاهات العاملين نحو مستويات ضغوط العمل في القطاعين العام و الخاص بالمملكة العربية السعودية. المجلة العربية للإدارة. المجلد 16 العدد 02 . عمان ص 58

52- شايح، عبد الله مجلي. (2013). تقدير الذات و علاقته بالسلوك العدواني لدى طلبة الصف الثامن من مرحلة التعليم الأساسي بمدينة صعدة. مجلة جامعة دمشق. المجلد 29 العدد الأول. ص.ص 69-70.

53- علاء، الدين كفاي. (1989). " تقدير الذات في علاقته بالتنشئة الوالدية والأمن النفسي". المجلة العربية للعلوم الإنسانية. العدد التاسع والثلاثون. مجلد 9 ، مجلس النشر العلمي الكويتي، الكويت.

54- عبد الرحمن، سليمان. (1999). بناء مقياس تقدير الذات لدى عينة من أطفال المرحلة الابتدائية في دولة قطر. مجلة علم النفس. الهيئة المصرية العامة للكتاب. العدد الرابع والعشرون القاهرة.

55- ممدوحة، سلامة. (1991). المعاناة الاقتصادية في تقدير الذات و الشعور بالوحدة النفسية لدى طلبة الجامعة. مجلة دراسات نفسية. القاهرة.

56- ثالثا : الرسائل و الاطروحات :

57- الماضي، وفاء محمد. (1993). بعض الخصائص النفسية المحددة للأفراد الأكثر عرضة للضغط النفسي. رسالة ماجستير. جامعة الملك سعود. الرياض.

- 58- إبراهيم، بن محمد بلكيلاني. (2008) تقدير الذات وعلاقته بقلق المستقبل لدى الجالية العربية المقيمة بمدينة أوصلو في النرويج. رسالة ماجستير منشورة.
- 59- بوقصارة، منصور. (2008). الدافع للإنجاز. مركز الضبط، تقدير الذات و الانجاز الأكاديمي لدى تلاميذ الثانوي. أطروحة دكتوراه. جامعة وهران.
- 60- بن عمور، جميلة. (2010) . تقدير الذات و علاقته بأساليب مواجهة المواقف الضاغطة. رسالة ماجستير. جامعة وهران. الجزائر.
- 61- زربي، أحلام. (2014). استراتيجيات التصرف تجاه الضغوط المهنية و علاقتها بفعالية الأداء. رسالة ماجستير. جامعة وهران.
- 62- سالمة، بنت راشد، بن سالم الحجري. (2011). فاعلية برنامج إرشاد جمعي في تنمية تقدير الذات لدى المعاقين بصريا في سلطنة عمان. رسالة ماجستير. جامعة نزوى. سلطنة عمان
- 63- سميرة طرج. (2013). تقدير الذات و فاعلية الأنا عند المراهق المصاب بداء السكري. رسالة ماجستير. جامعة محمد خيضر. بسكرة
- 64- عبد العزيز، حنان. (2012). نمط التفكير وعلاقته بتقدير الذات- دراسة ميدانية على عينة من طلاب جامعة بشار. رسالة ماجستير. جامعة أبو بكر بالقائد_ تلمسان.
- 65- علوطي ، عاشور. (2008). الضغوط المهنية لدى العاملين بنظام التعاقد و علاقته بالرضا الوظيفي. رسالة ماجستير. جامعة منتوري. قسنطينة.
- 66- عبد الرحمن، ياسين. (1999). الضغوط المهنية التعليمية : أشكالها و علاقتها بالجوانب الانفعالية و التوافقية لدى معلمي التعليم الأساسي بولاية وهران. رسالة ماجستير. جامعة وهران. الجزائر.
- 67- فراحي، فيصل. (2010) . تقدير الذات و علاقته بمشروع التكوين لدى طلبة التكوين المهني. أطروحة دكتوراه. جامعة ألسانيا- وهران.
- 68- مقدم، سهيل. (2000) . الضغوط المهنية لدى مستشاري التوجيه المدرسي و المهني و علاقتها بالأمراض السيكوسوماتية لمرضى القلب. رسالة ماجستير. جامعة وهران. الجزائر.
- 69- محمد، عبد العزيز، عبد ربه سليمان. (2000). تصميم برنامج ارشادي لتحسين مفهوم الذات عند اطفال المؤسسات الايوائية. رسالة ماجستير. جامعة عين شمس. القاهرة.

- 70- مرفت، عبد ربه. عايش مقبل. (2010). التوافق النفسي وعلاقته بقوة الأنا وبعض المتغيرات لدى مرض السكري في قطاع غزة. رسالة ماجستير. الجامعة الإسلامية. غزة.
- 71- راية، بنت سعيد بن علي، المشرفي. (2014). ضغوط العمل و علاقته بالحراك المهني بالمديرية العامة للتربية و التعليم بسلطنة عمان من وجهة نظر الاداريين. رسالة ماجستير منشورة. جامعة نزوى. سلطنة عمان.
- 72- يونس، تونسية. (2012). تقدير الذات و علاقته بالتحصيل الدراسي لدى المراهقين المبصرين و المراهقين المكفوفين. رسالة ماجستير. جامعة تيزي وزو. الجزائر.
- 73- خامسا : الموسوعات و المعاجم :
- 74- ابن منظور. (1988). لسان العرب المحيط. (ج3). بيروت. دار الجيل. دار لسان العرب للنشر
- 75- شحاته حسن، زينب النجار. (2003). معجم المصطلحات التربوية و النفسية. لبنان. الدار المصرية اللبنانية.
- 76- سادسا : مواقع الإنترنت :
- 77- أسامة، بن شعبان. (2009). مفهوم الذات - نظرياته و تكوينه. ب.س. تم استرجاعه من <http://www.acofps.com/vb/s5>. بتاريخ 22/02/2016.
- سادسا : الكتب الأجنبية :
- 78- Cooper Smith. (1984). "manuel inventaire d'estime de soi". 1er édition. Cent de psychologie appliqué. Paris
- 79- Donis Laurence, (1986), enhancing self – esteem in class room, Paul Chapman publishing
- 80- Huffman, k. (2007). Introduction a la psychologie. 3eme édition. Québec. De Boeck
- 81- Luthans, Fred (1992). Organizational Behavior, 6th ed. N.y: McGraw-Hill Inc.
- 82- Mc Glandless, Boyd R, and Ellis D, (1973): Evans, Children and Youth development, New York: Dry & en Press Inc.
- 83- Nuttin, j, (1980), la structure de la personnalité, édition p.u.f, paris.
- 84- سابعا : المجالات الأجنبية :
- 85- Ziller. (1966). Self- Esteem: Self- Social Construct. Journal of Consulting and Clinical Psychology. Vol.33. No.1. p66.