

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة مولود معمري - تيزي وزو

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس



تخصص علم النفس العمل والتنظيم و تسيير الموارد البشرية

أبعاد الاحتراق النفسي وعلاقته بمستوى تقدير الذات لدى

الأساتذة الجامعيين

دراسة ميدانية في جامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر

تحت إشراف: الأستاذ

أ. د/ -الأحسن حمزة

من إعداد الطالبتين:

- موساوي ثفرارة

- مقراني ليلة

السنة الجامعية: 2021 - 2022

## كلمة الشكر:

الحمد لله الذي اماننا فبلغنا، ووفقنا فأنجزنا، له كل الحمد من قبل ومن بعد  
وبدا وفي الختام، أما بعد...

فقد شرفنا على انهاء هذا العمل المتواضع وما كان لهذا العمل أن يتم إلا  
بفضل الله وتوفيقه وفضل أصحاب الفضل الذين لهم ندين، وكننا بهم نستعين.  
فمن هذا المقام نتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى الاستاذ الدكتور "الأحسن  
حمزة" الذي أشرف على إنجاز هذه المذكرة ونميرنا بفيض علمه وكثير نصحه  
وحسن معاملته والذي تعلمنا الكثير منه، فجزاه الله عنا خير الجزاء.

كما نتقدم بالشكر والتقدير العميق الى لجنة المناقشة الموقرة التي ستفضل  
بقراءة هذه المذكرة ومناقشتها وتقديم التوجيهات والتوصيات القيمة لإثراء  
هذا العمل.

# إهداء

أهدي هذا العمل الي:

أمي الغالية التي سمرت علينا اللبالي وضحت من أجلنا، جزاها الله خيرا  
وأطال الله  
في عمرها.

إلى والدي العزيز الذي طالما أمدني بعونه الكبير والذي كرس نفسه  
من أجلنا جزاه الله خيرا وأطال الله في عمره.  
إلى أخواتي: "فيروز و أبنائها" و "كريم" و "جهيدة وأبنائها" و "كريمة"،  
و "ليلى"، اعترافى بمحبتتي لهم و متمنيا لهم كل السعادة والهناء، حفظهم  
الله وجزاهم خيرا.

إلى كل عائلتي القريبة خالتي وأبنائها جزاهم الله خير الجزاء.  
إلى أفضل وأروع زميلة في العمل "ليلة" التي  
تقدر بمثابة أخت لي وأيضا زميلة "محفلة" التي دائما كانت سنداً لي  
أتمنى لهما النجاح والسعادة حفظهم الله وجزاهم.

إلى الأستاذ "بوقزولة حسين" الذي ساعدنا كثيرا  
أتمنى له النجاح والسعادة حفظه الله وجزاهم.

إلى كل الأصدقاء وزملاء عمل وتنظيم بالأخص "أحمد" وكل من ساندنا  
من قريب ومن بعيد، تقديرا لوقوفهم سواء في السراء او الضراء، متمنيا  
لهم المزيد من النجاح.

موساوي تغارة

# إهداء

إليك العمل يا صاحب القلب الكبير و العقل  
المنير ، إلى والدي أطل الله بقاءه وألبسه ثوب  
الصحة و العافية .

إلى من حملتني بين الضلوع أيام الألام و الأوجاع  
، إليك أمه أطل الله في عمرك

إلى من عرفت معمم معنى الحياة و السعادة  
إخوتي و أخي الغالي .

إلى رفيقاتي اللواتي تميزن بالوفاء و العطاء و  
الصدق .

إليكم جميعا أهدي هذا العمل .

مقراني ليلت

## ❖ ملخص الدراسة:

لقد تناولت هذه الدراسة موضوع "مصادر الاحتراق النفسي وعلاقته بمستوى تقدير الذات لدى أساتذة جامعة مولود معمري بتيزي وزو" وقد هدفت الى كشف مصادر الاحتراق النفسي ومعرفة مستوى تقدير الذات لدى الأستاذ الجامعي بالإضافة لكشف العلاقة الموجودة بين أبعاد الاحتراق النفسي ومستوى تقدير الذات بالإضافة لدى أساتذة جامعة مولود معمري تيزي وزو.

ولقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من (80) أستاذ تم اختيارهم بطريقة بسيطة من بين أساتذة جامعة مولود معمري بتيزي وزو ولقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي لأنه يساعد على دراسة الظاهرة كما هي موجودة في الواقع ووصفها وصفا دقيقا يعبر عنها بطريقة كمية تعطي لنا وصفا رقميا يوضح مقدار الظاهرة وحجمها. حيث هدفت الدراسة الى التعرف على أبعاد الاحتراق النفسي لدى أساتذة جامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو وأيضا الكشف عن مستوى تقدير الذات لدى أساتذة جامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو بالإضافة الى التعرف على طبيعة العلاقة بين أبعاد الاحتراق النفسي ولقد توصلنا في دراستنا الحالية على النتائج التالية:

- ✓ يعد كل من الاجهاد الانفعالي وتبلد المشاعر والشعور بالإنجاز الشخصي من أبعاد الاحتراق النفسي لدى أساتذة جامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو وهذا ما توضحه نتائج فريدمان للرتب.
- ✓ وجود مستوى تقدير الذات مرتفع لدى أساتذة جامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو بدرجة (97.5%).
- ✓ عدم وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد الاحتراق النفسي ومستوى تقدير الذات لدى أساتذة جامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو.

### الكلمات المفتاحية :

الإحتراق النفسي:(الإجهاد العاطفي، تبلد المشاعر، الشعور بالإنجاز الشخصي)،تقدير الذات، الجامعة.

### ***Résumé de l'étude :***

L'objet de notre étude actuelle est centré sur « **Burn-out et sa corrélation avec l'estime de soi les enseignants des universités ont Mouloud Mammeri de Tizi ousou** » et il vise à chercher les sources de combustion psychologie, et détecter le niveau d'estime de soi, **et** chercher la nature de la corrélation entre Burn-out et l'estime de soi .

Après avoir centré notre étude sur sa partie théorique, on s'est penché sur le côté pratique et nous avons adopté **la méthode facile** , ainsi que nous avons appliqué nos outils de recherche sur un échantillon qui se compose de **(80)** enseignants d'université de Mouloud Mammeri l'objectif de cette étude d'identifier les sources de Burn-out prévalant chez les enseignants d'université de Mouloud Mammeri ,dans l'état de Tizi Ouzou ainsi détecter le niveau d'estime de si des enseignants d'université de Mouloud Mammeri ,dans l'état de Tizi Ouzou et identifier la nature de la relation entre les sources de Burn-out et d'estime de soi . Les hypothèses de notre étude ont a aboutis au résultats suivants :

- ✓ Le stress émotionnel, le faible sentiment d'accomplissement humain sont autant de sources Burn-out, et ce que prouve les résultats du test de Friedman.
- ✓ Le niveau d'estime de soi des enseignants de Mouloud Mammeri est haute. Qui représenter par la majorité avec 97.5%.
- ✓ Il n'existe pas une corrélation entre Burn-out et l'estime de soi chez les enseignants de l'université de Mouloud Mammeri.

### **Les mots clé :**

Burn-out : (stress émotionnel, affaissement du Fuling ;absence de résistez personnelle ),l'estime en soi ,université .

## فهرس المحتويات :

أ.....	كلمة الشكر
ب.....	إهداء
ب.....	ملخص الدراسة باللغة عربية
ج.....	ملخص الدراسة باللغة أجنبية
ح.....	فهرس الموضوعات
01.....	مقدمة

### الجانب النظري

#### الفصل الاول: الاطار العام للدراسة

05.....	1. اشكالية الدراسة
08.....	2. فرضيات الدراسة
08.....	3. أهداف الدراسة
08.....	4. أهمية الدراسة
09.....	5. تحديد مصطلحات الدراسة
09.....	6. الدراسات السابقة
15.....	7. التعقيب على الدراسات السابقة

## الفصل الثاني: الاحتراق النفسي

- 18..... تمهيد
- 19..... 1- مفهوم الاحتراق النفسي
- 21..... 2- اعراض الاحتراق النفسي
- 22..... 3- مؤشرات الاحتراق النفسي
- 24..... 4- مراحل الاحتراق النفسي
- 25..... 5- مصادر وأسباب الاحتراق النفسي
- 26..... 6- العوامل المؤدية للاحتراق النفسي
- 28..... 7- نظريات الاحتراق النفسي
- 29..... 8- ابعاد الاحتراق النفسي
- 30..... 9- مستويات الاحتراق النفسي
- 31..... 10- نتائج الاحتراق النفسي
- 32..... 11- أدوات قياس الاحتراق النفسي
- 35..... 12- الوقاية و العلاج من الاحتراق النفسي
- 36..... خلاصة الفصل

## الفصل الثالث: تقدير الذات

- 38..... تمهيد
- 39..... 1- مفهوم تقدير الذات
- 43..... 2- الفرق بين مفهوم الذات وتقدير الذات

- 3- أهمية تقدير الذات ..... 45
- 4- اقسام تقدير الذات ..... 46
- 5- مستويات تقدير الذات ..... 47
- 6- العوامل المؤثرة لتقدير الذات ..... 54
- 7- أهم النظرات التي تناولت تقدير الذات ..... 59
- 8- الحاجة الى تقدير الذات ..... 65
- 9- الطرق التي يستعملها الفرد للشعور بتقدير الذات ..... 67
- 10- طرق قياس تقدير الذات ..... 69
- 11- أشهر المقاييس المستخدمة في تحديد مستوى تقدير الذات ..... 72
- 12- تقدير الذات في العملية التربوية ..... 77
- 81..... خلاصة الفصل

### الجانب التطبيقي :

### الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية

- تمهيد. .... 84
- 1- منهج الدراسة ..... 84
- 2- ميدان الدراسة ..... 85
- 3 - الدراسة الاستطلاعية ..... 85
- 4- مجتمع الدراسة ..... 86
- 5- عينة الدراسة ..... 86

- 6 - خصائص العينة ..... 87
- 7- وصف أداة الدراسة..... 95
- 8- صدق وثبات أداة جمع البيانات ..... 98
- 9- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة ..... 99

#### الفصل الخامس: عرض و مناقشة النتائج

- 1- عرض النتائج و تحليلها ..... 101
- الفرضية الاولى ..... 101
- الفرضية الثانية ..... 106
- الفرضية الثالثة ..... 108
- 2- مناقشة نتائج الدراسة وتفسيره ..... 108
- الفرضية الأولى ..... 108
- الفرضية الثانية ..... 111
- الفرضية الثالثة ..... 112
- 3- الاستنتاج العام ..... 113
- 4- إقتراحات الدراسة ..... 114

المراجع

الملاحق

## فهرس الجداول

- الجدول رقم 1 : الحاجة إلى تقدير الذات ..... 65.....
- الجدول رقم 2 :توزيع أفراد العينة حسب الجنس..... 87.....
- الجدول رقم 3 : توزيع أفراد العينة حسب السن ..... 88.....
- الجدول رقم 4: توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية..... 89.....
- الجدول رقم 5: توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي ..... 90.....
- الجدول رقم 6: توزيع أفراد العينة حسب متغير رتبة العلمية ..... 91.....
- الجدول رقم 7: توزيع أفراد العينة حسب متغير التخصص ..... 93.....
- الجدول رقم 8: توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الأقدمية ..... 94.....
- الجدول رقم 9: طريقة تصحيح مقياس " ماسلاش" ..... 96.....
- الجدول رقم 10: صدق وثبات مقياس ماسلاش ..... 98.....
- الجدول رقم 11: الإحصاءات الوصفية لأفراد العينة حسب مصادر الاحتراق النفسي ..... 102.....
- الجدول رقم 12: ترتيب المصادر المسببة لاحتراق حسب نتائج اختبار فريدمان للرتب ..... 104.....
- الجدول رقم 13:قيمة كاف مربع لمصادر الاحتراق النفسي ..... 106.....
- الجدول رقم 14:الإحصاءات الوصفية لأفراد عينة الدراسة حسب مستوى تقديرهم ..... 107.....
- الجدول رقم 15:قيمة معامل بيرسون لاحتراق النفسي وتقدير الذات ..... 108.....

## فهرس الأشكال

- شكل 1: توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس ..... 87
- شكل 2: توزيع أفراد العينة حسب متغير السن ..... 89
- شكل 3: توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية ..... 90
- شكل 4: توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي ..... 91
- شكل 5: توزيع أفراد العينة حسب متغير رتبة العلمية ..... 92
- شكل 6: توزيع أفراد العينة حسب متغير التخصص ..... 94
- شكل 7: توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الاقدمية ..... 95
- شكل 8: يوضح مستوي تقدير الذات لدى أفراد العينة ..... 107

## مقدمة:

نظرا لما يميز القرن الحالي من المتغيرات التكنولوجية والمعرفية، السلوكية والثقافية وبالموازاة مع النمو المتزايد لمتطلبات الحياة، وفي ظل الظروف الجديدة التي تميز علاقة الشخص بعمله ومؤسسته التي فرضت عليه الالتزام بمجموعة من الأدوار المختلفة، مراعيًا كل موقف يتعرض له، حيث ظهر "الاحتراق النفسي" كظاهرة، فبذلك احتل اهتماما بارزا في الدراسات السيكولوجية في الآونة الأخيرة، وخاصة في قطاع الخدمات التربوية والاجتماعية التي تتطلب التعامل كثيرا مع الآخرين وتقديم المساعدة لهم كمهنة التدريس. حيث تشير العديد من الدراسات أن هذه المهنة أكثر تعرضا لإصابة بالاحتراق النفسي، فعليه على كل أستاذ توفير تقدير مرتفع لنفسه قصد تجنب هذه الظاهرة.

فكما اهتمت الدراسات النفسية بظاهرة الاحتراق النفسي اهتمت أيضا بدراسة "تقدير الذات" حيث انتشر هذا الأخير في أواخر الستينات وأوائل السبعينات، فهو عبارة عن تقييم الفرد لنفسه وشعوره بالاحترام والقيمة، فقد تناول العديد من الباحثون بالدراسة وربط بينه وبين السمات النفسية الأخرى، كما تنوعت أبعاد تقدير الذات بوجود درجات متفاوتة لدى الأفراد، فهو يعكس مدى احساس الفرد بقيمته وكفاءته عندما يكون لديهم اتجاهات سلبية نحو أنفسهم يكون تقدير الذات لديهم منخفضا بعبارة أخرى فإن تقدير الذات هو التقييم العام لحالة الفرد كما يدركها بنفسه.

حتى نتمكن من معالجة هذا الموضوع قسمنا الدراسة الى خمسة فصول وهي كالتالي:

قسمنا الدراسة إلى الجانب النظري والجانب التطبيقي، فالجانب النظري يحتوي على ثلاثة فصول في الفصل الأول يتضمن الإطار العام الإشكالية فيه طرحنا: الإشكالية، فرضيات الدراسة ، أهمية الدراسة، أهداف الدراسة، تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة، وأخيرا الدراسات السابقة.

أما الفصل الثاني: تطرقنا فيه الى عناصر الاحتراق النفسي وهي كالتالي: مفهوم الاحتراق النفسي، أعراض الاحتراق النفسي مؤشرات، مراحل، أسبابه، العوامل المؤدية للاحتراق النفسي، أبعاده، مستوياته، نظرياته، الآثار الناجمة عن الاحتراق النفسي، نتائجه، أدوات قياس الاحتراق النفسي، الوقاية وعلاج الاحتراق النفسي.

و تناولنا في الفصل الثالث عناصر تشمل تقدير الذات و هي: تعريف تقدير الذات، الفرق بين مفهوم الذات والتقدير الذات، أهمية تقدير الذات، اقسامه، مستوياته، عوامل المؤثرة في تقدير الذات، أهم نظريات التي تناولها، الحاجة إلى تقدير الذات، الطرق التي يستعملها الفرد للشعور بتقدير الذات وطرق قياس تقدير الذات، أشهر المقاييس المستخدمة في تحديد مستوى تقدير الذات، تقدير ذات في العملية التربوية.

أما بالنسبة للجانب التطبيقي فقط قسمناه الى فصلين:

الفصل الرابع يتضمن الإجراءات المنهجية للدراسة اشتملت على العناصر المتمثلة: تمهيد، منهج الدراسة، ميدان الدراسة، الدراسة الاستطلاعية، مجتمع الدراسة، عينة الدراسة و خصائص العينة وصف أداة الدراسة وأخيرا الأساليب الإحصائية المستخدمة.

أما الفصل الخامس والأخير خصصناه للتفسير النتائج ومناقشتها واستنتاج عام بالإضافة الى مقترحات علمية.

# الجانب النظري

## الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1. إشكالية الدراسة.
2. فرضيات الدراسة.
3. أهداف الدراسة.
4. أهمية الدراسة.
5. تحديد مصطلحات الدراسة.
6. الدراسات السابقة.
7. التعقيب على الدراسات السابقة.

## 1- إشكالية الدراسة

تعد الجامعة من أهم المؤسسات التعليمية في أي مجتمع، نظرا لدورها الحضاري والإنساني، اذ تعتبر مكانا للعلم والمعرفة، لذا أولت معظم دول العالم العناية والاهتمام الكامل لمرحلة التعليم الجامعي، باعتبارها مصدر لتكوين مواردها البشرية، بحيث أن تقدم أي بلد يتوقف على الثروة البشرية التي يمتلكها إذا أحسن توجيهها. وعليه فأستاذ الجامعي يعد من أهم العناصر العملية التعليمية لذا فإن معانتهم من أي اضطراب أو خلل يؤثر بالضرورة على مسار التعليم وما يقدمونه للمتعلمين. فعلى أي مؤسسة تعليمية توفير جو مناسب من أجل تحقيق أهدافها وذلك من خلال الكشف على مختلف الاضطرابات التي يعاني منها الأستاذ والعمل على تفاديها. ومن أبرز هذه الاضطرابات القلق، الاكتئاب، والاحترق النفسي.

حيث يعد موضوع الاحتراق النفسي من أكثر المشكلات خطورة التي جذبت اهتمام الباحثين فيها على مدى ثلاثين عام الماضية. اذ أن هذا الأخير مجرد انعكاس أو رد فعل لظروف العمل غير المحتمة والذي يتميز بعدة أعراض أهمها "تدني الإحساس بالمسؤولية، استنفاد الطاقة الانفعالية الميل الى العزلة، الاتجاهات السلبية نحو الآخرين، الإحساس بالإرهاك طول اليوم، فقدان الحماس، انخفاض مستوى الانجاز الشخصي". (الخطيب، 2007، ص10).

أشارت العديد من الدراسات الى تنوع مصادر الاحتراق النفسي أين تم تقسيمها الى ثلاث مصادر متداخلة التي قام بحصرها " الستين " ( Alastain ) (2004) في كل من العوامل الفردية التي تشمل مبادئ الفرد ومدى ثقته لنفسه، إضافة الى العوامل العلائقية التي تتجسد في العلاقة بين رئيس العمل وزملائه، وأخيرا تلك العوامل التنظيمية التي تتكون من كثافة العمل وتنظيميه ومدى

استعمال الفرد لكفاءته. كما ان التقدم المستمر لهذه المصادر المذكورة من شأنه يسبب جملة من الاثار سواء كانت "الجسمية أو النفسية أم الاجتماعية". حيث تنوعت الأثار الجسمية للاحتراق النفسي كالشعور بالمرض، الإحساس بالتوتر، ارتفاع ضغط الدم، ألم الظهر، كذلك الصداع المستمر، اضطراب النوم، التهاب المفاصل. بينما تتمحور الاثار الاجتماعية كل من تدهور العلاقات الاجتماعية مع زملائه ورغبتهم في الانعزال والوحدة والتأثير بطبيعة العلاقات العائلية، فبالرجوع الي الاثار النفسية يؤدي الاحتراق النفسي الي شعور العامل بالبؤس وتداني الثقة بنفسه وفقدان الذاكرة وتدني مستوي تقديره لذاته.

تكملة لما سبق ذكره يعد متغير تقدير الذات من أبرز المتغيرات النفسية المتناولة من طرف المختصين في علم النفس فقد أشارا اليه " كوبر سميث " **cooper smith** " (1967) انه عبارة عن تقييم وضعية الفرد لنفسه بنفسه (صالح محمد ،1998،ص171) حيث أنه يتضمن الاتجاهات الإيجابية والسلبية نحو ذاته، وللحكم على طبيعة تقدير الذات لا يكون الا من خلال التركيز علي ثلاث مؤشرات علي راسها المؤشر الذاتي الذي ينقسم بدوره الي ثلاثة عناصر منها القدرات العقلية التي تمكنه من تقديم خبراته وبعدها الذكاء كون الشخص واعي قادر على استيعاب وفهم الأمور اضافة الي صورة الجسم التي تتمثل في التطور الفيزيولوجي (عبد السلام زهران،2008، ص243). اما المؤشر الثاني الذي يمثل في الوضعية الشخصية المساهمة في معرفه الشخص لميوله واتجاهاته ورغباته التي تساعده على رسم مسار حياته المستقبلية. واخيرا الجانب الاجتماعي المتضمن الحياة الاسرية والمهنية يشمل قدراته على التفاعل معهم (صولة 1999ص65).

وعلى خلاف ما سبق ذكره فقد تطرق العديد من الباحثين الى التعرف على طبيعة العلاقة الموجودة بين كل من متغير الاحتراق النفسي وتقدير الذات ومن بينها دراسة بتلر (pitler) (2005) التي كشفت على وجود علاقة ارتباطية لدى مرشدين المدرسة في شمال بريطانيا نفس ما توصلت اليه نتائج دراسة "مهند محمود إبراهيم" الى وجود علاقة.

فالرجوع الى الواقع المعاش بصفة عامة والجامعة بصفة خاصة الميدان الذي يلتقي فيه جميع أطراف المجتمع بهدف اكتساب المهارات والخبرات المفيدة لهم في حياتهم المستقبلية، فيعد الاستاذ الجامعي المحرك الرئيسي والأساسي في عملية التكوين الجامعي وله تأثير كبير على سلوك وتوجهات الطالب ويتم ذلك بتوفير الظروف الملائمة للعمل لكي يمارس مهنته التعليمية بعيد كل البعد عن الضغوط النفسية والمهنية والاجتماعية تجنباً لظاهرة الاحتراق النفسي وتداني تقديرهم لذاتهم.

مما سبق ذكره نطرح التساؤلات التالية:

- 1- ما هي أبعاد الاحتراق النفسي لدى أساتذة جامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو؟
- 2- ما مستوى تقدير الذات الموجود لدى أساتذة جامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو؟
- 3- ما طبيعة العلاقة الموجودة بين أبعاد الاحتراق النفسي وتقدير الذات لدى أساتذة جامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو؟

**2-فرضيات الدراسة:**

-يعد كل من الاجهاد العاطفي وتبلد المشاعر والشعور بالإنجاز الشخصي أبعاد للاحتراق النفسي لدى أساتذة جامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو.

- يتمتع أساتذة جامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو بمستوى مرتفع من تقدير الذات وجود مستوى مرتفع من تقدير الذات لدى أساتذة جامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو .

-يوجد علاقة ارتباطية بين أبعاد الاحتراق النفسي ومستوى تقدير الذات لدى أساتذة جامعة مولود معمري ولاية تيزي وزو .

**3- أهداف الدراسة:**

-التعرف على أبعاد الاحتراق النفسي لدى أساتذة جامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو .

-الكشف عن مستوى تقدير الذات لدى أساتذة جامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو .

-التعرف على طبيعة العلاقة بين أبعاد الاحتراق النفسي وبتقدير الذات لدى أساتذة جامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو .

**4- أهمية الدراسة:**

تعد ظاهرة الاحتراق النفسي من بين الظواهر المتفشية في الأوساط المهنية ما جعلها محور اهتمام وتركيز العديد من الباحثين. حيث قاموا بدراسة هذه الظاهرة من عدة جوانب واعطوها الأهمية البالغة لاتصالها المباشر بظروف العمل. نظرا لكون الأستاذ لجامعي عماد العملية التعليمية والعنصر الفعال فيها، ارتأينا ان نركز في هذه الدراسة على الظروف الفعلية التي يمارس ضمنها

مهنته التعليمية وتسليط الضوء على الضغوط النفسية والمهنية والاجتماعية التي يتعرض لها في سبيل ممارسة مهامه على أكمل وجه والتي بدورها تولد لديه الشعور بالإجهاد والرغبة في التخلي عن العمل.

## 5- تحديد مصطلحات الدراسة:

5-1- الاحتراق النفسي: يعرف بأنه الدرجة التي يتحصل عليها الأستاذ الجامعي في مقياس الاحتراق النفسي ل "ماسلاش" ،و ذلك من خلال الأبعاد الثلاثة الآتية: الإجهاد العاطفي ،تلبد المشاعر ، الشعور بالإنجاز الشخصي.

5-2- التقدير الذات: وهي قدرة الفرد على تقييم نفسه وإدراكه كيفية رؤية الآخرين وتقييمهم سواء بالإيجابي أو السلبي فالفرد الذي يمتلك تقدير مرتفع يعطي لنفسه أهمية وقيمة، أما الفرد الذي يمتلك تقدير منخفض فهو يحتقر ذاته.

## 6- الدراسات السابقة:

### 6-1- الدراسات السابقة التي تناولت متغير الاحتراق النفسي:

#### أ-الدراسات باللغة العربية:

-دراسة القرني(2000) :تناولت موضوع " الإعلام و الاحتراق النفسي دراسة عن مستوى الضغوط المهنية في المؤسسات الإعلامية في المملكة العربية السعودية"، وهدفت الدراسة عن البحث للتعرف على حجم ضغوط المهنية ودرجة الاحتراق النفسي الذي يعاني منها المشغولون في المؤسسات الاعلامية السعودية وقد تكونت العينة من (134) فردا ، فتوصلت نتائج الدراسة إلى:

- وجود درجات متوسطة من الاحتراق النفسي لدى مجمل أفراد العينة في الأبعاد الثلاثة المكونة للمقياس من الإجهاد الانفعالي والتبدل الإحساس والإنجاز الشخصي.
- تشير نتائج البحث الى أن الفئات الأكثر تعرضا للضغوط المهنية في مجال الاعلام هي الذكور المتزوجون، الأقل تعليما، الأصغر سنا، الأكثر دخلا، والأقل خبرة إعلامية.
- دراسة أبو مسعود (2010): تناولت موضوع "ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة". حيث استهدفت للتعرف على مدى انتشار ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة وتحديد العلاقة بين ظاهرة الاحتراق الوظيفي ومجموعة من العوامل الديمغرافية (الجنس، العمر، الراتب...) تكون مجتمع الدراسة من (821) موظف طبقة دراسة على (258) موظفا ، و توصلت الدراسة في الاخير الى النتائج التالية:
- الموظفين الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم بقطاع غزة يعانون بشكل عام من مستوى متوسط من الاحتراق الوظيفي.
- وجود علاقة عكسية ذات دلالة احصائية بين كل صلاحيات العمل وقله التعزيز الايجابي درجة الاحتراق الوظيفي بأبعاده الثلاثة.
- دراسة الصفوري (2017): تناولت موضوع "كفاءة إدارة الوقت وعلاقته بالاحتراق الوظيفي لدى معلمي مرحلة الثانوية". لقد كونت العينة من (60) من معلمي ومعلمات وزارة التربية والتعليم من المرحلة الثانوية العامة، وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- هناك علاقة سلبية دالة إحصائية بين الدرجة الكلية لإدارة الوقت ودرجة الكلية للاحتراق الوظيفي ولا توجد فروق دالة إحصائية في الدرجة الكلية لإدارة الوقت تعزي لمتغير النوع (ذكور و إناث).

-توجد فروق دالة إحصائية في الدرجة الكلية للاحتراق الوظيفي تعزي لمتغير النوع لصالح الذكور.

#### ب-الدراسات باللغة الاجنبية:

-دراسة سيلفا (1990) (selva): تناولت موضوع "الضغوط النفسي التي تؤدي الي الاحتراق النفسي للرياضيين" هدفت الدراسة إلى التعرف على مصادر الضغط النفسي المؤدية للاحتراق الوظيفي، حيث تكونت عينة الدراسة (100) من مجموعة من الرياضيين الممارسين للأنشطة الرياضية إلى نتائج التالية:

- التعب البدني الشديد.

- عدم كفاية الوقت للاستعادة للشفاء واستجماع القوة المنافسة.

- الاحباط الناتج عن محاوله ارضاء الاخرين المدرب الزملاء الاداء.

- دراسة دانيال ولايت (1990) (Daniel et lait): تناولت موضوع "الضغوط والاحتراق النفسي وعلاقته بالانسحاب الرياضي" حيث هدفت الدراسة إلى إدراك الرياضة للضغوط والاحتراق النفسي وعلاقته من الرياضة. تكونت عينة الدراسة من (233) رياضي وتوصلت الدراسة الى نتائج التالية:

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتراق النفسي والضغوط النفسية.

-دراسة جاي غويد(2007) (jay gaid) : تناولت موضوع " الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالسمات الشخصية" و هدفت الدراسة لكشف عن ما اذا كان هناك علاقة بين الاحتراق وسمات الشخصية، وقد أجريت الدراسة على ( 265 ) معلمين من جامعة أمريكا ، توصلت في الأخير إلى النتائج التالية:

-تحديد العوامل الرئيسية في ظهور الاحتراق الوظيفي التي تتراوح ما بين العوامل المرتبطة بيئية العمل إلا العوامل المرتبطة بالفرد الإنهاك العاطفي يرتبط سلبا بالانبساط والاستقرار العاطفي، ويرتبط بشكل ايجابي بالانفتاح على التجربة يرتبط إلغاء الطابع الشخصي بشكل سلبي على الانسان والاستقرار العاطفي وترتبط الانجازات الشخصية بشكل ايجابي بالانبساط والضمير والموقفة والاستقرار العاطفي.

## 6-2-الدراسات السابقة التي تناولت التقدير الذات :

### أ-الدراسات باللغة العربية:

-دراسة السرحان (1996): تناولت موضوع "العلاقة بين مفهوم الذات ومركز الضغط الجامعات الفلسطينية في الضفة الغربية"، حيث هدفت على التعرف على العلاقة بين مفهوم الذات ومركز الضغط الجامعات الفلسطينية في الضفة الغربية، ولقد اعتمد على عينة تتكون من (269) طالبا وطالبة وقد اشارت نتائجها في الأخير الى ما يلي:

- وجود فروق ذات الدلالة إحصائية بين طلبة الجامعة الفلسطينية في الضفة الغربية في مفهوم الذات تعزي الى مغير الجامعة.

- لا توجد فروق بين الطلاب الذكور والإناث في الجامعات الفلسطينية في الضفة الغربية في مفهوم الذات.
- وجود فروق احصائية دلالة بين طلبة التخصصات المختلفة لصالح طلبة التمريض.
- وجود فروق احصائية دلالة بين الطلبة في مفهوم تعزي الى مناطق سكناتهم.
- وجود علاقة ارتباطية بين مفهوم الذات ومركز الضبط لدى كل من طلاب وطالبات الجامعات الفلسطينية في الضفة الغربية.
- دراسة سهاره والسلامات (2012): تناولت هذه الدراسة موضوع "الدرجة التقدير معلمي المرحلة الاساسية في المدارس التابعة لمديرية تربية لواء الرصيفة لذواتهم وعلاقتها بالدافعية الإنجاز"، وقد تكونت الدراسة على عينة موافقة (108) معلم ومعلمة، توصلت إلى نتائج التالية:
- وجود درجة مرتفعة من تقدير ذات لدى المعلمين المرحلة الأساسية.
- عدم وجود فروق بين معلمي المرحلة الاساسية في درجة تقدير الذات تعدى الى بعض المتغيرات الشخصية المتمثلة في الجنس، المؤهل العلمي، والخبرة التدريسية.
- دراسة دبابي (2016): تناولت هذه الدراسة موضوع "التقدير الذاتي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة ورقلة وعلاقته ببعض المتغيرات، وهدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى تقدير ذات لدى معلمي المرحلة الابتدائية، فقد اعتمد على عينة تتكون من (450) معلم ومعلمة، وتوصلت هذه الدراسة الى نتائج التالية:

- حوالي (49,95%) من معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة ورقلة لديهم مستوى مرتفع من تقدير الذات.

- عدم وجود فروق بين أفراد العينة هذه الدراسة في مستوى تقدير الذات ودرجة رضا المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

ب- الدراسات باللغة الأجنبية لتقدير الذات:

-دراسة جوزيف (1992) (Joseph): تناولت الدراسة موضوع «الجنس والتقدير الذات " حيث هدفت الدراسة الى التعرف على الفرق بين الذكور والإناث في متغير تقدير الذات تتكون العينة من (43) رجل و(47) امرأة، وأشارت نتائج الدراسة:

-الى وجود علاقة ارتباطية بين تقدير الذات والجنس.

-دراسة بلاك، كلناك كون ستنس (1996) (Black ,Kalanek constance) :

تناولت موضوع "العلاقة بين تقدير الذات ومتغيرات النوع والحالة الاجتماعية الاقتصادية الأصل العرقي وخصائص أو مميزات العائلة والتحصيل الدراسي". هدفت الى الكشف العلاقة بين تقدير الذات ومتغيرات النوع والحالة الاجتماعية الاقتصادية الأصل العرقي وخصائص أو مميزات العائلة والتحصيل الدراسي عن وتكونت عينة الدراسة من (90) طالبا مدرسة متوسطة أغلبيتهم من اللون الابيض (54%) و(18%) ذو اللون الأسود وأخرين بنسبة (15%), فقد أسفرت نتائج هذه الدراسة:

- تمثل العائلة القوة الدافعة لتنمية تقدير ذات الأكاديمي.

- لا يوجد فروق بين تقدير الذات عند الإناث والذكور بعزي للحالة الاجتماعية والاقتصادية أما الطلاب الذين يعيشون بمفردهم في المنزل بعد المدرسة لمدة طويلة من الوقت لديهم، انحراف في تقديرهم لذاتهم.

- وفرض هذه نتائج الكثير لناأخذة في اعتبارنا لفهم تقدير الذاتي المراهقين وعلاقته بالمتغيرات الإحصائية للسكان.

-دراسة ادبيومي (2012) (Adibou mi): تناولت موضوع بعنوان "الرضا الوظيفي وتقدير الذات"، وهدفت على الكشف عن العلاقة الموجودة بين الرضا الوظيفي وتقدير الذات تكونت عينه الدراسة من (250) معلما ومعلمة (150) اناثا و (10) ذكورا واطهرت نتائج التالية:

- وجود مستوى متوسط من رضا الوظيفي لدى المعلمين من جانب بيئة العمل وعلاقاته.

- وجود علاقة ارتباطية ايجابية بين تقدير الذات بجميع مجالاتها وبين رضا الوظيفي العام ورضا عن بيئة العمل لدى معلمي التربية الخاصة.

#### 7-التعقيب على الدراسات السابقة:

لقد وردنا في الدراسة الحالية بعض الدراسات (في حدود اطلاعنا) التي على علاقة بمتغيرات دراستنا المتمثلة في مصادر الاحتراق النفسي وتقدير الذات، فاشتملت الدراسات على نقاط مشتركة وأخرى مختلفة وكانت كالتالي:

7-1-النقاط التشابه : لقد اشتركت الدراسات السابقة سواء تلك التي تناولت على الرياضيين أو المعلمين أو غيرهم من المهنيين في قطاعات أخرى فيما يخص الحالة النفسية أثناء تأدية مهامهم كما نجد أن جميع الدراسات وصفية.

7-2-نقاط الاختلاف: اختلفت الدراسات السابقة من حيث العينة المتناولة بعض تناولت عن الرياضيين والبعض الآخر تمحورت عن مجتمع المعلمين كما اختلفت في الأهداف والنتائج التي توصلت اليها وكما اختلفت في الاستبيانات والمقاييس المستخدمة.

## الفصل الثاني: الاحتراق النفسي

### تمهيد

- 1- مفهوم الاحتراق النفسي.
- 2- أعراض الاحتراق النفسي.
- 3- مؤشرات الاحتراق النفسي.
- 4- مراحل الاحتراق النفسي.
- 5- مصادر وأسباب الاحتراق النفسي.
- 6- العوامل المؤدية للاحتراق النفسي.
- 7- نظريات الاحتراق النفسي.
- 8- أبعاد الاحتراق النفسي.
- 9- مستويات الاحتراق النفسي.
- 10- نتائج الاحتراق النفسي.
- 11- أدوات قياس الاحتراق النفسي.
- 12- الوقاية و العلاج من الاحتراق النفسي.

### خلاصة الفصل.

**تمهيد:**

تعد دراسة موضوع الاحتراق النفسي من الموضوعات الهامة التي حظت باهتمام العديد من الباحثين حيث يظهر هذا الأخير في نواحي الحياة العلمية و العملية مما أدى الى مشاكل و ضغوطات نفسية و سوء التوافق مع كل المتطلبات المهنية وكثيرا ما يعانون منها في مختلف المهن ،خاصة مهنة التدريس من انهاك و تعب شديد فهم الأكثر عرضة لهذه الضغوطات النفسية لهذا سبب أعطوا أهمية كبيرة لدراسة الاحتراق النفسي كونه ينعكس على سلوك المحترق أدائه و نفسيته ولذلك كان لابد من الاهتمام بدراسة الظاهرة سعيا لمعالجتها كي يكون الفرد متزنا بذلك يؤدي عمله بإتقان ،حيث يشعر الأستاذ أنه قد أدى رسالته لإنسانية و التربية بطريقة مثالية عليه سوف نتطرق في هذا الفصل الى متغير الاحتراق النفسي ،حيث نتناول بالشرح المفصل تعريف اللغوي و الاصطلاحي و عند بعض العلماء ،أعراضه و مستوياته.....الخ.

## 1- مفهوم الاحتراق النفسي:

سوف نتطرق إلى تعريف الاحتراق النفسي لغة واصطلاحاً:

أ- لغة: الحرق: بفتح الحاء وتشديد القاف، وهو أيضاً احتراق يصيب الثوب من الحرق. (الحرقة) بالنار. و (حرقه) شدد للكثرة و (تحرق) الشيء بالنار (احترق) والاسم (الحرقة) والحريق و (حرق) الشيء بالتخفيف برده وحك بعض ببعض. (قميحة، 2012، ص 25)

## ب - اصطلاحاً:

يعتبر الاحتراق النفسي حالة من الأعراض البدنية والعاطفية والعقلية مرتبطة بطاقة الحيوية للفرد وأدائها في الأعمال التي يقوم بها، وهذه الحالة لها علاقة سلبية بمفهوم الذات والاتجاهات نحو العمل، وفقدان الثقة، وفقدان الشعور بالمسؤولية اتجاه الآخرين. (فاروق السيد عثمان، 2001، ص 18).

تعريف السماد وني: الاحتراق النفسي يشير إلى حاله من الاستنزاف الانفعالي أو الاستنزاف البدني بسبب ما يتعرض إليه الفرد من ضغوط أي أنه يشير إلى التغيرات السلبية في العلاقات والاتجاهات من جانب الفرد نحو الآخرين بسبب المتطلبات الانفعالية والنفسية الزائدة (قدوس، 2015، ص 16).

يعرفه برلمان و هرثمان ( 1984 ) Perlman et Hartmann: أنه الاستجابة الا استنفار عاطفيا مزمن على ثلاثة أبعاد رئيسية وهي الإجهاد النفسي العاطفي إنتاجية العمل المتدنية، و التعامل الألي والجاف مع المستنفذين ( طحاينة، 1995 ).

الاحتراق النفسي يتضمن تغيرات سلبية في معظم جوانب الشخصية للعامل في المهن الإنسانية الخدماتية المشحونة بأنه: " حالة من الإنهاك بالضغط، والتي يصعب عليه مواجهتها فتسبب له استنزاف طاقتي كلي. وقد عرفه فرود نبرغر الناتج عن الاختلاف والتفاوت بين أعباء ومتطلبات العمل وبين قدرات الفرد وامكانياته وتطلعاته" (حسن ، 2006 ، ص 10).

عرفهم ماسلاش وجاكسون (1981) Maslach et Jakson:

بانه تنازل نفسي يتمثل في الاجهاد الانفعالي، تبدل المشاعر، ونقص الشعور بالإنجاز الشخصي من خلال الاحساس بعدم الرضا عن انجازه في المجال المهني، والتي يمكن ان تحدث لدى الافراد الذين يقومون بأعمال يفقد بذلك تعاطفه مع الاخرين. ( Gaude,2004,p8 )

وفي حيث يذكر احمد العلوان وآخرون (2014): أن الاحتراق النفسي حالة من الإجهاد التي تصيب الفرد نتيجة لأعباء العمل والمتطلبات الزائدة والمستمرة بما يفوق طاقته وامكانياته وينتج عن هذه الحالة مجموعه من الاعراض النفسية والعقلية والجسدية. (النادر، 2014، ص194).

وعلى ضوء مما سبق نستنتج أن الاحتراق النفسي عبارة عن حالة نفسية تنجم عن إحساس الفرد بعدم تلبية حاجياته، وعدم تحقق توقعاته، كما تؤدي إلى الشعور بالتعب المستمر والإحباط والعجز.

**2- أعراض الاحتراق النفسي:**

حسب جمعة سيد يوسف (2000) قد تكون اعراض الاحتراق النفسي واضحة وقد تغزى الى ضغوط موقفية والا تغيرات حياتيه مختلفة وذلك يكشف عن أن هناك ثلاثة جوانب للاحتراق النفسي:

**2-1- الإنهاك الجسدي:** يتميز هذا الجانب بالتعب والتوتر والتغير في عادات الاكل والنوم وانخفاض مستوى الطاقة بشكل عام، ولعل العرض الاول الذي يستدعي الانتباه هو "وعكة صحية عامة" السأم بدون سبب ظاهر.

**2-2- الإنهاك الانفعالي:** ويتم التعبير عنه بانه شعور بالإحباط واليأس والاكتئاب والتبلى اتجاه العمل، ويعبر الأفراد عنه بأن صبرهم نفذ، ويظهرون شعور متكررا بالاستنثار والغضب دون سبب محدد وعدم المبالاة بأي جانب من حياتهم المهنية التي كانت مهمة جدا بالنسبة لهم.

**2-3- الإنهاك العقلي:** يشكو الافاق الذين يعانون من الاحتراف النفسي من عدم ما زرع أنفسهم وعن مهنتهم وحياتهم بشكل عام يشعرون بعدم الكفاءة وعدم الفعالية ومعه الوقت الى الاخرين على انهم اثاره والمشكلة ويميلون ايضا الى الاعتقاد بأنه هناك شيء ما خطأ في أنفسهم لأن ذلك العمل الذي كان يعطيه المتعة أصبح سطحيا ومملا ومن ثم يشعرون بلوم الذات وتأنيب الضمير.

-يستجيب الناس للاحتراق النفسي بطرق مختلفة وكل منها يؤثر عليه بشكل معين منها:

-محاولة الانتقال إلى موقع آخر داخل العمل.

-الاستسلام والعجز وينتظرون حتى يحل سن التقاعد.

-تغيير المجال المهني كله بالاستقالة والبحث عن العمل الحر أو عمل آخر .

-الإصرار وهي الاستجابة الأكثر إيجابية والاستفادة من خبرات الاحتراق النفسي وذلك بإعادة فحص الأولويات وتنمية القدرات والمهارات الجديدة (جمعة سيد يوسف ،2000، ص، ص38-39).

من خلال التعرف على التعاريف السابقة التي قدمها مجموعة من الباحثين فالاحتراق النفسي ثلاثة أعراض سواء جسدية أو نفسية وعقلية ويختلف استجابة الفرد للأعراض يمكن ان يكون بالعجز والاستسلام.

### 3- مؤشرات الاحتراق النفسي:

للاحتراق النفسي مؤشرات عديدة تشمل كل جوانب حياة الفرد وفي هذا الصدد تشير **Braham** (1992) **Barbara** إلى وجود أربع مؤشرات أولية تدل على أن الفرد في طريقة إلى الاحتراق النفسي كالآتي:

- الانشغال الدائم والاستعجال في انهاء القائمة الطويلة التي يدونها الفرد لنفسه كل يوم، فعندما يقع العامل في شرك الانشغال الدائم فانه يضحي بالوقت الحاضر وما يطلبه من عمل وهذا يتجسد في تواجده جسدياً وليس ذهنياً.

- العيش حسب قاعدة "يجب وينبغي" يترتب عن هذه القاعدة زيادة حساسية العامل لما يظنه الآخرين، فيصبح غير قادر على إرضاء نفسه حتى في حالة الرغبة في إرضاء الآخرين التي تصاحب هذه القاعدة فانه يجد بأن تنفيذ ذلك ليس بالأمر السهل عليه.

- تأجيل الأمور السارة والأنشطة الاجتماعية من خلال الاقتناع الذاتي بأن هناك وقتاً لهذه الأنشطة ولكن " فيما بعد " لن يأتي أبداً ويصبح التأجيل القاعدة أو المعيار في حياة العامل.
- فقدان الرؤية أو المنظور بحيث يصبح كل شيء مهم وعاجل وتكون النتيجة بأن ينهمك العامل في عمله إلى درجة يفقد فيها روح المرح ويجد نفسه كثير التردد عند اتخاذ القرارات ويرتبط ذلك بما يعرف "بالإدمان على العمل" (علي عسكر، 2000، ص55).
- واستمر الاهتمام بتحديد مؤشرات الاحتراق النفسي بحيث وضع ديون (1992) Dion قائمة تضم مؤشرات الاحتراق النفسي وهي تمس المستويات التالية:
- مستوى الشعور: عدم الرضا، سرعة الانفعال، والتصلب على مستوى الجسد، الارق، القرحة، ألم الظهر، الصداع.
- مستوى الحياة الشخصية: إفراط في تناول الكحول، افراط في تعاطي الأدوية، المشاكل مع الزوج أو الزوجة، مشاكل عائلية.
- مستوى العلاقات: انسحاب، جنون، العظمة، التنازل.
- مستوى العمل: غياب الحماس، الروح المعنوية المنحطة (Dumont, 1992 ,P32).
- ونستنتج مما سبق ذكره أن هناك اختلاف في تحديد المؤشرات من عالم إلى آخر فهناك من قسمها إلى أربعة مستويات (الشعور، الحياة، الشخصية، العلاقات، العمل) وهناك من قسمها إلى أربعة طرق.

**4-مراحل الاحتراق النفسي:**

لا يحدث الاحتراق النفسي دفعة واحدة ولكنه يمر بعدة مراحل، بينما يرى الباحثان **Edeluvichy** **et Brodsky** أن المصاب بالاحتراق النفسي يمر بأربع مراحل وهي:

**4-1-مرحلة الحماس:** يلتحق العامل بمنصب عمله بأمله عالية وتطلعات وانتصارات واقعية وتظهر قدراته المهنية ساطعة وبراقة.

**4-2-مرحلة الركود:** يحدث الركود حينما يشعر العامل أن الحاجيات المادية والمهنية والشخصية لم تشبع ويستدل على هذه المرحلة لملاحظة ترقية من هم اقل منه كفاءة إلى مناصب إباح الأح الأسرة على إشباع المتطلبات المادية المتزايدة وغياب الحوافز الداخلية للأداء الجيد.

**4-3-مرحلة الإحباط:** غياب التعزيز الداخلي والخارجي يدفع بالعامل الى مرحلة الإحباط التي تشير الى أنه في حالة توتر واضطراب.

**4-4-مرحلة البلادة:** تشير الى اللامبالاة زممنة أمام الوضع الراهن يصل العامل في هذه المرحلة إلى حالة قصوى من عدم التوازن والجمود هو الركود في هذه الحالات ( **Grill land et** )

(James,1997,p33).

نستخلص مما سبق قوله قد مر الاحتراق النفسي بأربعة مراحل متداخلة منها مرحلة الحماس ثم تليها الركود وبعدها الإحباط وأخيرا اللامبالاة.

**5- مصادر و أسباب الاحتراق النفسي:****5-1: مصادر و أسباب متعلقة بالعمل:**

-سوء السلوك.

-انخفاض الدافعية للعمل.

-بطيء في العمل.

-الاستهزاء بالعمل المطلوب منه.

**5-2: مصادر و أسباب متعلقة بالقائد:**

-عدم إلمامه بالقواعد الصحيحة

-عدم إلمامه بالخصائص النفسية للعامل.

-عدم إلمام بالفروق الفردية للعمال.

-عدم التحلي بالصبر.

**5-3: مصادر و أسباب متعلقة بالمؤسسة:**

- وجود مشاكل داخل المؤسسة بين المدير والعمال.

-عدم توفير الجو الاخوي في المؤسسة.

- نظام المرتبات والترقيات المالية.

-الشعور بعدم تقدير المجتمع للمهنة.

-عدم مشاركة أعمال في اتخاذ القرارات بالمؤسسة.

-ضغوط الوقت والعمل.

-الصراع مع الزملاء في العمل (بلقان ، 2011، ص 48).

ولذلك ينبغي على أي عامل التعرف على مصادر وأسباب ظاهرة الاحتراق النفسي خاصة في مجال المهن الانسانية.

## 6-العوامل المؤدية للاحتراق النفسي:

يشير (وضاح محمد، 2009) أن هناك مجموعة عوامل تنظيمية مؤسسية تؤدي الى الاحتراق النفسي لدى الموظفين والعاملين في بعض المؤسسات والهيئات على النحو التالي:

### 6-1-ضغظ العمل:

يشعر الموظف بانه لديه اعباء كثيرة وعليه تحقيقها في مدة قصيرة جدا ومن خلال مصادر محدودة وكثير من المؤسسات سعت في العقود الماضية إلى الترشيد من خلال الاستغناء عن اعداد كثيره من الموظفين مع زيادة الابعاء الوظيفية على الأشخاص ومطالبتهم بتحسين أدائهم.

-محدودية صلاحيات العمل:

أن أحد المؤشرات التي تؤدي الى الاحتراق النفسي هو عدم وجود صلاحيات لاتخاذ القرارات لحل المشكلات العمل.

**6-2- قلة التعزيز الإيجابي:**

عندما يبذل الموظف جهدا كبيرا في العمل وما يستلزم ذلك من ساعات اضافيه واعمال ابداعيه دون مقابل مادي او معنوي.

**6-3- إنعدام الاجتماعية:**

يحتاج الموظف احيانا الى مشاركته الاخرين في بعض الهموم والأفراح لكن بعض الأعمال تتطلب فصلا فيزيقيا في المكان وعزلة اجتماعية عن الاخرين.

**6-4- عدم الإنصاف والعدل:**

يتم احيانا تحميل الموظف مسؤوليات لا يكون في مقدوره تحملها، وعند اخلاهم لها يتم محاسبته وقد يكون القصور في اداء العمل لكن بسبب رداء حتى الأجهزة وتواضع امكانيها ومحدودية برامجها.

**6-5- صراع القيم:**

يكون الموظف أحيانا أمام خيارات صعبة فقد يتطلب منه العمل القيام بشيء والاضطلاع بدور ما ولا يكون ذلك متوافقا مع قيمه أو مبادئه. (وضاح محمد، 2009).

نستنتج مما سبق ان هناك تنوع من العوامل المؤدية لاحتراق النفسي منها ضغط العمل وقلة التعزيز الإيجابي وأيضا انعدام الاجتماعية وصراع القيم... الخ.

## 7- نظريات الاحترق النفسي:

لم يدرس مفهوم الاحترق النفسي بي بشكل محدد وواضح في النظريات النفسية وإنما بدأ بصورة استكشافية، وتمّ ربطه بضغوط العمل على أي حال وقد نظرت اليه بعد نظريات من خلال الإطار العام لها وفقا كالاتي:

7-1 النظرية السلوكية: تفسر النظرية السلوكية الاحترق النفسي في ضوء عملية التعلم حيث يرى واضعو هذه النظرية أن السلوك هو نتاج الطرق الفيزيائية والبيئية، حسب السلوكيون فإن الاحترق النفسي هو حالة داخلية شأنه شأن القلق والغضب، لهذا نجد النظرية السلوكية ترى ان الاحترق النفسي هو نتيجة لعوامل بيئية وإذا ما تم ضبط تلك العوامل فإنه من السهولة التحكم في الاحترق النفسي.

7-2 نظرية التحليل النفسي: يرى أصحاب النظرية أن الاحترق النفسي ناتج عن عملية ضغط الفرد على الآننا لمدة طويلة، وذلك مقابل الاهتمام بالعمل، مما قد يمثل جهداً مستمراً لقدرات الفرد مع على مواجهه تلك الضغوط بطريقه سوية، أو ناتج عن عملية الكبت أو الكف للربغات غير مقبولة في مكونات الشخصية مما ينشأ صراع بين تلك المكونات ينتج في أقصى مراحلها إلى الاحترق النفسي أو أنه ناتج عن فقدان الآننا الممثل الاعلى لها وحدوث فجوة بين الآننا والآخر الذي تعلقت به فقدان الفرد جانب المساندة التي كان ينتظرها. (السمرائي، 2007 ، ص256).

7-3 النظرية الوجودية: يركز أصحاب النظرية الوجودية في تفسيرهم للاحترق النفسي على وجود المعنى في حياه الفرد، فحينما يفقد الفرد المعنى و المغزى من حياته فإنه يعاني من نوع الفراغ الوجودي الذي يجعله بعدم أهمية حياته ، فهذا ما يدفعه إلى عدم تحقيق أهدافه ومواصلة

حياته مما يعرضه للاحتراق النفسي ، لذلك فالعلاقة بين الاحتراق النفسي وعدم الاحساس علاقة تبادلية فهما وجهان لعملة واحدة ( السمراني ، 2007 ، ص216).

نستنتج مما سبق ذكره أن تم تحديد ثلاثة نظريات مهمة لاحتراق النفسي وهي السلوكية وتحليل النفسي وأيضا النظرية الوجودية.

### 8- أبعاد الاحتراق النفسي:

طبقا لماسلاش و زملائها ( Maslach et al 1976,1978 ):

فان اصطدام المهن الضاغطة يسبب مشاعر التوتر الشديد والدائم مع الناس ويقود إلى فقدان الاهتمام. وتظهر هذه المشاعر في ثلاثة ابعاد هي:

### 8-1- الاجهاد الانفعالي (L'épuisement émotionnel)

بما ان المشاعر الانفعالية استنزفت فان العاملين لا يستطيعون أوليس لديهم القدرة على العطاء كما كانوا من قبل وتتمثل في شدة التوتر، الاجهاد، وشعور العامل بأنه ليس لديه شيء متبقى يعطيه للأخر المستوى النفسي ( Michel Del Bruck, 2001,p159) .

### 8-2 -التبذد الشعور: (Dépersonnalisation)

يوضح الاتجاهات السلبية اتجاه من يعمل معه العامل المحترق نفسيا، وهذه الاتجاهات السلبية التي تكون احكام احيانا تهكمية (ساخرة) لا تمثل الخصائص المميزة للعامل. ( Michel del brouck,2007,p125).

**8-3-نقص الإنجاز الشخصي:(Accomplissement personne)**

يبدأ هذا البعد حينما يبدأ الأفراد في تقييم أنفسهم تقيماً سلبياً، وحينما يفقدون الحماس بالإنجاز، وعندما يشعر العامل بأنه لم يعد كفاء في العمل مع عملائه و بعدم قدرته على الوفاء بمسؤوليته

( BIGLER JEAN,2008, p136).

نستخلص أن الباحث (ماسلاش) قسم الاحتراق النفسي الى ثلاثة أبعاد الانهاك العاطفي، تباد المشاعر، نقص الانجاز الشخصي.

**9-مستويات الاحتراق النفسي:**

أشار إسبانيول (1979) spaniol إلى أن الاحتراق النفسي مشاعر ارتبطت بيروتين العمل وقد حدد له ثلاثة مستويات وهي:

**9-1-احتراق نفسي متعادل:** وينتج عن نوبات قصيرة من التعب، القلق، والاحباط والتهيج.

**9-2-احتراق نفسي متوسط:** وينتج عن نفس الأعراض السابقة ولكنها تستمر لمدة أسبوعين على الأقل.

**9-3- احتراق نفسي شديد:** وينتج عن أعراضه جسمية، مثل القرحة، آلام الظهر المزمنة، نوبات الصداع الشديدة، وليس غريباً أن يشعر العاملون بمشاعر احتراق نفسي معتدلة ومتوسطة من حين لآخر تظهر على شكل أعراض جسمية ونفسية مزمنة و عندئذ يصبح الاحتراق مشكلة خطيرة (بوفرة،2015، ص 32).

نستنتج أن للاحتراق النفسي ثلاثة مستويات منها احتراق متعادل ومتوسط وأخيراً شديد.

### 10- نتائج الاحتراق النفسي:

يشير **كنجاهم (1982) Cunningham** إلا أن تبعات الاحتراق النفسي تتمثل في مجموعة من

الاستجابات الفسيولوجية والعقلية، والتي تنتج عن تعرض الفرد للمستويات المرتفعة من الضغوط

منها:

#### 10-1- الإستجابات الفسيولوجية: وتتمثل التبعات الفسيولوجية في:

-ارتفاع معدل ضربات القلب.

-اضطرابات في المعدة.

-ضيق في التنفس.

-ارتفاع ضغط الدم.

#### 10-2- الاستجابات العقلية: تتمثل في: نقص القدرة على التركيز، اضطراب التفكير، ضعف

القدرة على التذكر، تهويل الأحداث ضعف في القدرة على حل المشكلات وإصدار الأحكام واتخاذ

القرارات.

#### 10-3- الإستجابات الانفعالية: تتمثل في:

القلق، الغضب، الاكتئاب، الحزن الوحدة النفسية، وفي هذا الصدد يشير **كنجاهم** إلى أنه إذا ظل

الموقف مستمراً فإن انفعالات الفرد تزداد اضطراباً.

**10-4- الاستجابات السلوكية منها:**

العدوان، ترك المهنة، زيادة معدل الغياب، التعب لأقل مجهود. (زيدان، 1998، ص 13).

نستج ان كنجاهم قد حدد نتائج الاحتراق النفسي كما يلي فيزيولوجية كالضيق في التنفس، استجابة عقلية

مثل اضطراب في التفكير وهناك استجابة انفعالية كالاكتئاب أما الجانب السلوكي مثل العدوان.

**11- أدوات قياس الاحتراق النفسي:**

ند في العديد من الأدبيات والمراجع التي اهتمت بتناول العديد من الأدوات والوسائل تم تصميمها وتطويرها من قبل الباحثين الأمريكيين التي غالبا ما تتخذ مشكل مقياس وأشهرها:

**11-1- مقياس الاحتراق النفسي لفرويد نبرجر (1980) Burn out Questionnaire .**

يهدف إلى قياس مستوى الاحتراق النفسي ويتكون من 18 عبارة على سلم متصل يتراوح من 0 الى 5 و تشير الدرجة التي يتحصل عليها الفرد إلى المستوى الاحتراق النفسي ويقسم الافراد كالتالي:

- من 0 - 25 أن الفرد بحالة جيدة.

- من 26 - 35 بداية الإحساس بالضغط.

- من 36 - 50 إرهاقات الإصابة بالاحتراق النفسي.

- من 51 - 65 الفرد محترقا نفسيا.

-من 65 - فأكثر وضع الخطر. (بوحارة، 2011، ص78).

**11-2- مقياس ماسلاش : ( MBI ) ( Maslach Burn out inventory )** ( يعتبر من أكثر المقاييس شيوعا في الاستخدام، وصالح لجميع المجتمعات والثقافات أعد هذا المقياس من طرف " كريستينا ماسلاش " ( Maslach ) و"سوزان جاكسو (jackson) عام (1980) حيث يقيس ثلاثة أنماط من الاعراض المرتبطة بالاحترق النفسي والتي تعتبر بمثابة مقاييس فرعية : الإجهاد الانفعالي ، تبدل المشاعر، نقص الإنجاز الشخصي، فمقياس الإجهاد الانفعالي يقيم الشعور بالتعب العاطفي والانفعالي في العمل ، ومقياس الإنجاز الشخصي يقيم الشعور بالكفاءة والإنجاز في العمل، أما تبدل المشاعر فيقيم تبدل الشخصية وكل ما هو غير شخصي اتجاه العملاء.

يتكون من (22) عبارة اجاب عنها من خلال بعدين: الأول: بعد التكرار ويعني عدة مرات تكرر إحساس الفرد بالشعور الذي تدل عليه العبارة التي يقرأها وذلك على سلم متصل من 1 الى 6. والبعد الثاني: بعد الشدة ويعني الدرجة قوة الشدة الاحساس ويجاب عنها من خلال سلم متصل من 1 الى 7. (بوحارة، 2001 ، ص 79 ، ص78).

### **11-3- مقياس بيئة العمل: (work Environment Quedtionning)**

يهتم هذا المقياس لتقييم بيئة العمل ومدى مساهمتها في نشوء الاحتراق النفسي، حيث يقيس أبعاد مختلفة جدا من البيئة التنظيمية تسمى "بالمناخ الاجتماعي" وتشمل هذه الأب: تسيير العمل واداراته، الحرية في اتخاذ القرارات، طرق كفاءة تأدية المهام، ضغط الاداء، التنوع والتغير في

العمل. فهذه الأداة توفر وسيلة لفحص درجة الاحتراق النفسي، فيما يتعلق بعوامل البيئة داخل المنظمة، إذ تعطي صورته شاملة إلى حد ما كيف يحترق العامل. كما ويشير إلى أن درجة التدخل ضرورية. (بوحارة، 2011، ص 80).

#### 11-4- مقياس الاحتراق النفس (BM) :

من طرف (Aronson و pines) ويقيس خاصة البعد المتعلق " بالإجهاد الانفعالي.

#### 11-5- استبيان cheeriness (1955) يتألف من (22) بنداً لقياس الاحتراق.

#### 11-6- مقياس الاحتراق النفسي ل برجن. ( BBi) ( Bergen) .

#### 11-7- مقياس هامبورغ للاحتراق النفسي. ( ABI) .

نستخلص أن هناك تعدد لوسائل و أدوات قياس الاحتراق النفسي فهناك من قسمها إلى (22) بند كالباحثين ماسلاش (Maslach) و شيرنيس (cheeriness) أما الباحث (فرويدنبرجر) فقد قسمها على (18) بند شكل درجات و هناك مقياس أخري كمقياس بيئة العمل يهدف إلى تقييم بيئة العمل و أيضا مقياس (BM) يقيس البعد المتعلق بالإجهاد الانفعالي.

#### 12- الوقاية وعلاج من الاحتراق النفسي:

حالة الاحتراق النفسي ليست بالدائمة وبالإمكان تفاديها والوقاية منها وبصورة عامة يوصي الباحثون بإتباع الخطوات التالية:

- إدراك الفرد على الأعراض التي تشير إلى قرب حدوث الاحتراق النفسي.

- تحديد الأسباب من خلال الحكم الذاتي أو باللجوء إلى الاختبارات التي توضح له الأسباب.
  - تحدي الأولويات في التعامل مع الأسباب التي حددت في الخطوات السابقة.
  - تطبيق الأساليب واتخاذ خطوات عملية لمواجهة الضغوط منها.
  - تقييم الخطوات العملية التي اتبعها الفرد لمواجهة المشكلة للحكم على مدى فعاليتها واتخاذ بدائل
- إذ لزم الأمر (علي عسكر، 2000، ص127).
- نستنتج بأن الاحتراق النفسي ليست بحالة دائمة حيث يمكن تفادها بمجموعة من الطرق ووسائل التي ذكرت سابقا.

## خلاصة الفصل:

بعد تطرقنا لهذا الفصل يمكن القول إن الاحترق النفسي حالة من الانهك سواء جسدية أو نفسية وعقلية فهو يمثل الدرجة القسوة من التعرض للضغوطات المتراكمة فهو يحدث خاصة لأفراد الذين يعملون في مهنة إنسانية فيها تواصل مع الآخرين فله تأثير عادة كالأستاذ هو الأكثر عرضة للاحتراق النفسي وذلك لأنه يشعر انه يعطي أكثر مما يأخذ في العملية التعليمية مما يعزز في داخله عدم الكفاية، وعدم تقدير لكل ما يقدمه من جهود وهذا راجع لعدة أسباب، لذلك فلا بد من إعطاء تدابير للوقاية منه.

## الفصل الثالث: تقدير الذات

### تمهيد

- 1- مفهوم تقدير الذات.
- 2- الفرق بين مفهوم الذات وتقدير الذات.
- 3- أهمية تقدير الذات.
- 4- أقسام تقدير الذات.
- 5- مستويات تقدير الذات.
- 6- العوامل المؤثرة لتقدير الذات.
- 7- أهم النظريات التي تناولت تقدير الذات.
- 8- الحاجة الى تقدير الذات.
- 9- الطرق التي يستعملها الفرد للشعور بتقدير الذات.
- 10- طرق قياس تقدير الذات.
- 11- أشهر المقاييس المستخدمة في تحديد مستوى تقدير الذات.
- 12- تقدير الذات في العملية التربوية.

### خلاصة الفصل.

## تمهيد:

"أعرف نفسك" حكمة قديمة قدم وجود الإنسان على وجه الأرض، ولكن رغم قدمها وبساطتها إلى أنها صعبة التحقيق بل وأشد الأمور إزعاجا للمرء، وأغرب من ذلك هو الحيل والميكانيزمات البارة التي يستعملها للهروب من نفسه، بما لا يدع وقتا لاكتشاف خبايا ذلك المجهول.

لذلك دأب العديد من العلماء على دراسة الشخصية، محاولين الوصول إلى جوهرها وتقييمه، وعلاقته بالعالم ليس فقد من حيث وجودها الآن، ولكن أيضا من حيث وجودها في الماضي والمستقبل، لذلك كانت دراسة تقدير الذات من الموضوعات المهمة المنبثقة عن الشخصية، والتي طالما تصدرت اهتمامات الباحثين، فالفرد يعيش تغيرات نفسية واجتماعية واقتصادية تؤثر عليه فتزيد من معدلات المشقة والضغط، فتؤدي بدورها إلى زيادة معدلات الاضطرابات النفسية والانحرافات السلوكية فتحول دون توافق بنية الشخصية فضلا عن إخلال في تقديره لذاته.

وعليه يعد هذا الموضوع من الموضوعات الهامة في علم النفس، والإلمام به من جميع جوانبه

سيميد القارئ بمعرفة موضوع تقدير الذات

بشكل شامل.

## 1- مفهوم تقدير الذات:

- لغة: قدر بمعنى اعتبر وثن أي أعطى قيمة (المتقن، 2004).

- اصطلاحاً: إن مصطلح تقدير الذات مفهوم حديث نسبياً فقد ظهر في أواخر الخمسينيات ضمن النظريات المفسرة للذات، ولقد تباينت تعريفات هذا المصطلح بين العديد من الباحثين والمشتغلين بالدراسات النفسية مثل **مصطفى كامل** الذي أشار إليه في معجم علم النفس والتحليل النفسي على أنه " نظرة الفرد واتجاهه نحو ذاته ومدى تقدير هذه الذات من الجوانب المختلفة كالدور والمركز الأسري والمهني والحسي، وبقية الأدوار التي يمارسها في العلاقة بالواقع وتشكل توظيفاً أو تعديلاً أو انحرافاً في علاقة الفرد بذاته" (بورقاق سميرة، 2006، ص 112).

ويعرفه إبراهيم أبو زيد على أنه " ذلك الحكم الشخصي للفرد عن الاستحقاق أو عدم الاستحقاق الذي يتم التعبير عنه في الاتجاهات التي يحملها نحو نفسه"

(إبراهيم أحمد أبو زيد، 1987، ص 48).

أما **كاتل (1964) Cattle** فيعتبر تقدير الذات على أنه "حكم شخصي لقيمة الذات حيث يقع بين نهايتين إحداهما موجبة والأخرى سالبة" (أحمد محسن حسن صالح، 1995، ص 215).

ويرى **جبريل موسى** تقدير الذات على أنه " التقييم العام لدى الفرد لذاته في كليتها وخصائصها العقلية والاجتماعية والانفعالية والأخلاقية والجسدية، وينعكس هذا التقييم في ثقته بذاته وشعوره نحوها وفكرته عن مدى أهميتها وجدارتها وتوقعاته منها كما يبدو ذلك في مختلف مواقف حياته (جبريل موسى، 1993، ص 98).

أما لابن وجيرين (1984) Labin-Jerin فيعرفان تقدير الذات على أنه "التقدير الكلي الذي يقرره الشخص عن ذاته ويعمل كقوة موجبة للسلوك، فإما أن يكون محفزاً إذا كان إيجابياً أو مثبطاً إذا كان سلبياً" (فؤاد إبراهيم وسيد سليمان، 1998، ص 194).

كما يقدم عبد الرحيم بخيت (1985) تعريفاً لتقدير الذات على أنه " مجموعة الاتجاهات والمعتقدات التي يستند عليها الفرد عندما يواجه العالم المحيط به، فهو حكم الفرد اتجاه نفسه وقد تكون بالموافقة أو الرفض" (نبيل محمد الفحل، 2000، ص 6).

في حين يرى كورمان (Korman) بأن تقدير الذات "هو مدى إدراك الفرد لذاته على أنها واسعة ومشبعة لحاجاته" (عبد الفتاح دويدار، 1992، ص 14).

كما يعرفه الحنفي (1972) على أنه "تقييم الذات أو تقرير عن الذات وهي المعلومات التي يقررها الفرد عن نفسه أو تقييمه لذاته" (عبد العزيز حنان، 2012، ص 44).

ويرى كيمبل (Kemble) أن تقدير الذات يشير إلى "توقعات النجاح في مهمات لها أهمية شخصية واجتماعية" أما ديمو (Demo) فيوضح أن تقدير الذات هو "وجود مشاعر إيجابية اتجاه الذات وإلى الشعور بالنجاح والقدرة وإلى قبول الذات والإحساس بقبول الذات من طرف الآخرين" (موسى جبريل، 1993، ص 102).

أما مصطفى فهمي (1979) فقد بين أن تقدير الذات على أنه "عبارة عن مدرك أو اتجاه يعبر عن إدراك الفرد لنفسه وعن قدرته على كل ما يقوم به من أعمال وتصرفات، ويتكون هذا المدرك في إطار حاجات الطفولة وخاصة الحاجة إلى الاستقلال والحرية والقبول والنجاح"

(فؤاد إبراهيم وسيد سليمان، 1998، ص 193).

أما كوهن (Kohen) فيعرف تقدير الذات على أنه " الدرجة التي تتطابق عندها الذات المثالية والذات الواقعية" (عبد العزيز حنان، 2012، ص 43).

ويشير صفوت فرج (1986) إلى تقدير الذات بأنه " بمثابة تصميم الفرد لذاته في مسعى منه نحو التمسك بهذا التصميم، فيما يتضمنه من إيجابيات تدعوه لاحترام ذاته مقارنة وبالآخرين، وفيما يتضمن هذا التصميم أيضا من سلبيات لا تقلل من شأنه بين الآخرين في الوقت الذي يسعى فيه للتخلص منه" (صفوت فرج، 1997، ص 7).

ويضيف انجلش انجلش (Englich-Englich) أن تقدير الذات هو " تقويم صريح وواضح لما هو حسن ولما هو سيء في الفرد" (نور الدين بوعلي، 1993، ص 42).

بينما يرى محمد بيومي حسن (1989) أن تقدير الذات هو " التقييم الذي يضعه الفرد لذاته وكما يدركها الآخرون من وجهة نظره هو" (محمد بيومي حسن، 1989، ص 102).

أما كوبر سميث (Cooper-Smith) فيقول عن تقدير الذات بأنه " مجموعة الاتجاهات والمعتقدات التي يستدعيها الفرد عندما يواجه العالم المحيط به، وهنا يعطي تقدير الذات تجهيزا عقليا يُعد الشخص للاستجابة طبقا لتوقعات النجاح والقبول والقوة الشخصية"

(بوزقاق سميرة، 2006، ص 114).

كما أشار أيضا كوبر سميث (1967) إلى أن تقدير الذات عبارة عن "ذلك التقييم الذي يتوصل إليه الفرد ويتبناه عادة فيما يتعلق بذاته ويرى أن مفهوم الذات يعبر عن اتجاه موافقة أو عدم الموافقة من جانب الفرد اتجاه ذاته" (صالح محمد أبو جادو، 1998، ص 171).

ويعتبره روزنبرج (Rosenberg) "بأنه اتجاهات الفرد الشاملة سالبة كانت أو موجبة نحو

نفسه" (فؤاد إبراهيم وسيد سليمان، 1998، ص 54).

أما هانم عبد المقصود (1983) فقد عرفت تقدير الذات على أنه " مجموعة من التقديرات الحسنة والسيئة التي يعطيها الفرد حول نفسه والتي تتضمنها عبارات الاختيار من حيث درجة توافرها في ذاته، وأن تقدير الفرد لذاته يمكن أن يتكون من علاقاته وبالأخرين، فهو يرتبط بعلاقة الفرد بالمجتمع الذي يعيش فيه الأفراد المحيطون ويعيشون معهم"

(هانم عبد المقصود، 1983، ص 14).

ويشير كل من جيرارد ولاندمان (Girard-Landsman) إلى أن تقدير الذات يمثل "نظرة الفرد الإيجابية نحو ذاته بمعنى أن ينظر الفرد نظرة تتضمن الثقة بالنفس بدرجة معقولة وكافية، وإحساسه بكفاءته واستعداده وجدارته لتقبل الخبرات الجديدة "

(بوزقاق سميرة، 2006، ص 115).

وحسب ليكويير (L'ecuyer) تقدير الذات "هو تقييم للذات يشمل كل تصريح يشير إليه تقييم الشخص أو مفروض من الخارج" (L'ecuyer, 1978, p83).

وقام زيلر (Ziller) بتقديم تعريف لهذا المصطلح على أنه "مجموعة من المدركات الموجودة عند الشخص فيما يخص قيمته، وهذه القيمة شديدة الصلة بمدركات وردود أفعال الأشخاص المحيطين به، وهذا التقدير للذات يتطور عن طريق عملية مقارنة اجتماعية تخص سلوك ومهارات الآخرين" (ناصر ميزاب، 2013، ص 95).

من خلال الإطلاع على هذه التعاريف السابقة المتباينة التي قدمها مجموعة بارزة من الباحثين المختصين والمنشغلين بالدراسات النفسية نستنتج أنهم يتفقون على أن تقدير الذات ما هو إلا "مجموعة من الأحكام التي يصدرها الفرد على ذاته بحيث يمكن أن تكون ذات لها أهمية وقيمة ناجحة أو تكون ذات فاشلة حقيرة لا معنى لها".

## 2- الفرق بين مفهوم الذات وتقدير الذات:

بعد عرض أهم المراحل الأساسية التي شملت كل من مفهوم الذات وتقدير الذات، يتضح أن كل مفهوم يحمل خصوصية معينة، فالأول له مرجعية نحو (المعرفة، الإدراك، ووصف الذات)، حيث ذكر كل من كامبل ونفاليه أن مفهوم الذات هو مرجعية لمعرفة الذات (من أنا؟)، في حين يحمل تقدير الذات مفهوم التقييم (ما هو الشعور الخاص بي؟). ويتضح إذن أن مفهوم الذات هو عبارة على معلومات عن صفات الذات، بينما تقدير الذات فهو تقييم لهذه الصفات. فمفهوم الذات يتضمن فهما موضوعيا أو معرفيا للذات، أما تقدير الذات فهو فهم انفعالي للذات يعكس الثقة بالنفس (نور الدين بوعلي، 1993، ص 49).

وقام كوبر سميث بتقديم تعريف للفرقة بين مفهوم الذات وتقدير الذات، شرح فيه أن مفهوم الذات يشمل مفهوم الشخص وآراءه عن نفسه، بينما تقدير الذات يتضمن التقييم الذي يصنعه وما يتمسك به من عادات مألوفة لديه مع اعتباره لذاته. وقد ميز فوكس (Fox) بين الاصلاح الوصفي (مفهوم الذات) والاصطلاح العاطفي الوجداني (تقدير الذات)، من خلال توضيحه أن مفهوم الذات يشير إلى وصف الذات باستخدام مجموعة من المعلومات مثل : (أنا رجل، أنا عامل، أنا طالب) وذلك لغرض تكوين 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، وبالتالي فإن مفهوم الذات يسمح للفرد بأن يصف نفسه في إطار تجربة معينة أما تقدير الذات فيهتم بالقيمة الوجدانية التي يربطه الفرد بأدائه ضمن هذه التجربة.

كما قام (محجوب الصدق،1998، ص 27) بتقديم تفسير مبسط للتمييز بين مفهوم الذات وتقدير الذات ،حيث أشار إلى مفهوم الذات على أنه مجموعة من آراء الشخص عن نفسه بينما تقدير الذات هو التقييم الذي يضعه لنفسه وما يتمسك به من عادات مألوفة لديه مع اعتبار لذاته ،وبالتالي يعبر عن اتجاه القبول أو الرفض بحيث يشير إلى معتقدات الفرد اتجاه ذاته ،وبهذا يكون تقدير الذات هو الحكم على صلاحيته معبراً عنها بواسطة الاتجاه الذي يكنه حول ذاته فهو خبرة ذاتية ينقلها للآخرين عن طريق التقارير اللفظية ويعبر عنها بالسلوك الظاهر ،كما يشير إلى ثلاث نقاط يجب أخذها في الاعتبار هي:

أ - يركز التعريف على تقدير الذات عامة في المواقف الثابتة والدائمة على تقديرها في المواقف النوعية أو الطارئة ولكن تعالج كل منها مستوى الفرد لذاته ويختلفان في عمومية وثبات المفهوم والظروف التي يتكون خلالها.

ب - يختلف تقدير الذات تبعاً للخبرات المختلفة التي يمر بها الفرد فقد يعتبر نفسه جيداً كتلميذ ولكنه ضعيف كموسيقى فالتقدير الكلي للفرد هو مجموع تلك المجالات طبقاً لأهميتها لذاته.

ج - يختبر الفرد أداءه وقدرته واتجاهاته طبقاً لمعاييره وقيمه فيصل في النهاية إلى قرار إما يحمل اتجاهات سالبة أو موجبة نحو ذاته.

ونستنتج مما سبق أن هناك فرقا بين مفهوم الذات وتقدير الذات، فالأول هو التعريف الذي يضعه الفرد لذاته أو الفكرة التي يكونها الفرد عن ذاته، أما الثاني فهو التقييم الذي يضعه الفرد لذاته.

### 3- أهمية تقدير الذات:

كلما ينمو الطفل تزداد حاجته إلى تقدير ممن حوله بالبيت من والديه وإخوته، وحتى في المدرسة من أقرانه ومدرسيه ليحظى بهذا التقدير فيعمل وينشط في مجالات كثيرة في الدراسة، حيث يلفت إليه الأنظار ويحظى بالتقدير الاجتماعي المرغوب المتمثل في مدح الآخرين له والثناء عليه، كما نجد نفس الأمر كذلك عند البالغين حيث يميل الفرد إلى أن يثاب على عمل أجاده أو مشروع قام به إثابة مادية كالحصول على علاوة من رئيسه أو على درجة أو على تشجيع. فحصوله ما يحققه الفرد من نجاح أو فشل خلال خبرات حياته هي التي تحدد شدة أو ضعف الحاجة إلى التقدير لدى هذا الفرد.

كما يرى بالمراد أن الحاجات النرجسية إذا لم تشبع بالقدر الكافي فإن تقدير الذات ينقص، وأغلب الباحثين يؤكدون على أن تقدير الذات السوي هو الذي يسمح للفرد أن يتكيف وبالتالي يجلب الإحساس بالأمن، ويسمح له بتوظيف طاقته النفسية نحو معرفة حقائق الحياة.

إن الحاجة لتقدير الذات أو الشعور بالقيمة الذاتية موجودة في أساس كل سلوك بشري، وهذا يعني أن جزءا كبيرا من سلوكنا مدفوع بنظرتنا إلى أنفسنا، فنحن حين نتصرف ونقوم بسلوك ما نأخذ بعين الاعتبار ذواتنا وتأثير هذا التصرف بالنسبة إليها، كما يجب التأكيد على أن الفرد يدرك

ذاته بأصالة على أنها جديرة بالتقدير فيكون عنصر الاهتمام لديه أقوى مما لدى الشخص ذي المشاعر دونية (كمال دسوقي، 1979، ص 87).

#### 4- أقسام تقدير الذات:

يقسم علماء الذات التقدير الذاتي إلى قسمين:

**1.4 - التقدير الذاتي المكتسب:** هو التقدير الذاتي الذي يكتسبه الشخص من خلال انجازاته الفردية المختلفة حيث يحصل هذا الشخص على درجة معتبرة من الرضا، والتي تكون حسب مستوى نجاحاته وإنجازاته، وبالتالي بناء هذا النوع من التقدير الذاتي يرتفع حسب ما يحصله الفرد من إنجازات.

**2.4 - التقدير الذاتي الشامل:** حيث يبني هذا النوع من التقدير على الحس العام للافتخار بالذات، فليس مبنياً أساساً على مهارة محددة أو إنجازات معينة، فهو يعني أن الأشخاص الذين أخفقوا في حياتهم العملية لا يزالون ينعمون بدفء التقدير الذاتي العام، وحتى إن أغلق في وجوههم باب الاكتساب.

والاختلاف الأساسي بين المكتسب والشامل يكمن في التحصيل والانجاز الأكاديمي، ففكرة التقدير الذاتي المكتسب تقول: "أن الانجاز يأتي أولاً ثم يتبعه التقدير الذاتي"، بينما فكرة التقدير الذاتي الشامل والتي هي أعم من حيث المدارس فتقول: "أن التقدير الذاتية يكون أولاً ثم يتبعه التحصيل والانجاز".

ويعتبر أندري وليورد (Andre & Lelord) أن "معرفة مستوى تقدير الذات من خلال توزيع درجته بين المنخفض والعالي غير كاف لتفسير مجموع ردود فعل الفرد"

(عبد الفتاح دويدار، 1992، ص 16).

لذلك ينبغي علينا أن نأخذ بعين الاعتبار درجة الممانعة أو المواجهة لأحداث الحياة اليومية ذلك لأن تقدير الذات هو أداة (التقلبات /عدم الاستقرار)، لذلك فهما يضيفان عنصرين آخرين إضافة إلى الانخفاض والعلو وهما (الثبات وعدم الاستقرار) ويستنتجان نتيجة لذلك أربعة أنماط كبرى من تقدير الذات وهي:

أ- تقدير الذات العالي والثابت.

ب- تقدير الذات العالي والغير مستقر.

ج- تقدير الذات المنخفض والثابت.

د- تقدير الذات المنخفض والغير مستقر.

##### 5- مستويات تقدير الذات:

ينشأ اعتقاد الشخص المكون عن نفسه أو تقييمه لنفسه من حيث إمكانياته ومنجزاته وأهدافه ومواطن قوته وضعفه وعلاقاته بالآخرين ومدى استقلاليته واعتماده على نفسه، وقد يكون تقدير الذات عاليًا أو منخفضًا لدى الشخص. ويتكون هذا التقدير للذات أو يتشكل منذ عهد الطفولة وذلك وفقًا للتجارب التي يتعرض لها بصورة متكررة فإذا ما كانت هذه التجارب قاسية ومؤلمة مثلًا (اعتداء بدني أو نفسي أو جنسي متكرر أو حرمان أو إهمال عاطفي) يتكون لدى الفرد انطباع

سلبي كبير عن ذاته مصاحباً بمشاعر (الخوف، والخجل، والجبن، والتردد مع الكآبة، وعدم الثقة بالنفس أو بالآخرين، وانعدام الدافعية، والفشل المتكرر في أي أمر يقدم عليه)، فيتمثل تقدير الذات في مستويين اتفق عليهما العلماء وهي:

- المستوى المرتفع لتقدير الذات (العالي).

- المستوى المنخفض لتقدير الذات (المتدني).

### 1.5 - تقدير الذات العالي (المرتفع، القوي، الايجابي):

ينشأ اعتبار الذات العالي عن صورة الذات الايجابية المدعومة بالثقة وقوة الإرادة والتصميم ، بتقبل الفرد لذاته ورضاه منها حيث تظهر لمن يتمتع بمفهوم الذات ايجابي صورا واضحة ومتبلورة للذات يلمسها كل من يتعامل مع هذا الفرد أو يحتك به ،ويكشف عنها أسلوب تعامله مع الآخرين الذي يظهر فيه دائما الرغبة في احترام الذات وتقديرها والمحافظة على مكانتها الاجتماعية ،ودورها وأهميتها والثقة الواضحة بالنفس والتمسك بالكرامة والاستقلال الذاتي مما يعبر عن تقبل الفرد لذاته ورضاه عنها ،ويعود قبول الذات من لديه مفهوم ايجابي عن ذاته إلى معرفة الذات والتبصر بها

(أمزيان زبدة 2007 ، ص 36 ، ص 37 )

فقد عرف جوزيف ميطان (Joseph mutin) تقدير الذات العالي بأنه الصورة الايجابية التي يكونها الفرد حول نفسه، إذ يشعر بأنه إنسان ناجح جدير بالتقدير وتنمو لديه الثقة بقدراته، وإيجاد الحلول لمشكلاته، ولا يخاف من المواقف التي يجدها حوله بل يوجهها بكل إرادة وبافتراض انه سينجح فيها" (عطا أحمد، 2008 ، ص 87).

وحسب كوير سميث فإن الأشخاص ذوي التقدير العالي يعتبرون أنفسهم أشخاص مهمين ولديهم فكرة محددة وكافية لما يظنون صواباً، كما أنهم يملكون قهما طيباً لنوع شخصياتهم، ويستمتعون بالتحدي ولا يضطربون عند الشدائد، وهم أميل إلى الثقة بأحكامهم وأقل تعرضاً للقلق، ولديهم استعداد منخفض للإقناع والتأثر بآراء الآخرين وهم أكثر ميلاً لتحمل الايجابية في المناقشات الجماعية وأقل حساسية للنقد.

إن للتنشئة والخبرات التي يمر بها الفرد منذ طفولته المبكرة والتجارب والخبرات الحياتية المؤثرة خلال نموه لها أثرها الكبير في بلورة اعتبار الذات هذا، فكلما كانت التنشئة سليمة في جو يكفل للطفل احتياجاته الأساسية العاطفية والفيزيولوجية والأمنية، كلما كان اعتبار الذات ايجابياً وانعكس ذلك على شخصية الفرد مادياً في اعتداده بنفسه وثقته في ذاته التي تدفعه لتحقيق أهدافه في الحياة. كما أن التجارب الايجابية التي تحقق النجاح المتكرر تسهم في دعم اعتبار الذات (عبد العزيز حنان، 2012، ص 53).

### 1.1.5 - صفات أصحاب التقدير العالي للذات:

فقد أظهرت الدراسات أن هؤلاء الأشخاص هم الأكثر قدرة على السيطرة على أنفسهم والتحكم في حياتهم مع أنهم لا يتحكمون في كل شيء ولكنهم يتحكمون في مشاعرهم واستجاباتهم اتجاه القضايا والأحداث وهي استجابات ليس بالضرورة أن تكون دائماً إيجابية ولكنها لا بد أن تكون مستمرة، فالحياة رحلة شاقة فيها السعادة والحب والنجاح وفيها التعاسة والكراهية والفشل، وأصحاب التقدير العالي لذاتهم يعلمون ذلك ويستمررون في السير ولا يتوقفون حتى يجدوا البيئة الأكثر

استقرارا وسعادة لأنهم يؤمنون بأن النهاية ستكون سعيدة. ويمكن ملاحظة هؤلاء من خلال الصفات

التالية:

- الشعور بالقيمة الذاتية.
- سريعون في الاندماج والانتماء أينما وجدوا.
- لديهم الشعور بقيمتهم الذاتية وكفاءتهم وقدرتهم على مواجهة التحدي.
- هم الأكثر إنتاجية في الأعمال.
- هم أكثر سعادة ورضا بحياتهم من غيرهم.
- متفائلون وواقعيون مع أنفسهم وأقوياء في مواجهة عثرات النفس.
- القدرة على السيطرة على أنفسهم والتحكم في حياتهم.
- القوة في مواجهة عثرات النفس.
- قوة التحكم في المشاعر.
- يستمتعون بالخبرات الجديدة.
- لديهم حب الاستطلاع.
- يطرحون أسئلة كثيرة.
- يتطوعون للقيام بالمهام والأنشطة.
- يستجيبون للتحديات

ويبدأ تكوين الاتجاهات عند الأفراد عندما يبدوون بالتعامل مع الآخرين الذين يلّبون حاجاتهم ومطالبهم وهناك ثلاث ظروف أساسية تساهم في تكون عال لتقدير الذات (مريم سليم، 2003 ، ص 10) وهي:

أ- الحب والعاطفة الغير مشروطين.

ب- وجود قوانين محددة بشكل جيد ويتم تطبيقها باتساق.

ج- إظهار قدر واضح من الاحترام للأبناء.

## 2.5 - تقدير الذات المنخفض (الضعيف، السلبي):

يعرفه روزنبرج (1979) Rosenberg بأنه "عدم رضا الفرد عن ذاته أو رفضها"، ويحدث هذا الرفض للذات بسبب مجموعة من الأسباب أبرزها الفقر وحالة المجتمع والعلاقات الأسرية، وينجم عنه عدة أعراض من بينها: الخوف من الفشل والشعور بالذنب والنقد اللاذع والدفاعية وعدم الاستقلالية والخجل والسعي لإرضاء الآخرين واستخدام الآليات الدفاعية.

وفيما يتعلق بتقدير الذات السلبي يظهر أن هناك نمطين: الأول تكون فيه فكرة الفرد عن نفسه غير منتظمة حيث لا يكون للفرد إحساس بثبات الذات وتكاملها إذ لا يعرف مواطن الضعف والقوة لديه والأمر هنا يشير إلى سوء التكيف. أما النمط الثاني فيتصف بالثبات والتنظيم ويقاوم التغيير. وفي النمطين أي معلومات جديدة عن الذات تسبب القلق والشعور بتهديد الذات، وقد أشارت العديد من الدراسات عن الارتباط الوثيق بين مفهوم الذات الايجابي والصحة النفسية من جهة وبين مفهوم الذات السلبي والاضطراب النفسي من جهة أخرى، حيث أن الأفراد الأسوياء كانوا أكثر ايجابية في

تعاملهم مع الآخرين وكانت الفكرة التي يحملونها عن أنفسهم ايجابية أي أنهم أشخاص مرغوب بهم. أما المضطربون فأظهروا مفهوما سلبيا عن ذواتهم وأنهم أشخاص غير مرغوب بهم.

والواقع أن من يكون لنفسه مفهوما سلبيا كثيرا ما يكشف عن هذا المفهوم من أسلوب حديثه أو تصرفاته الخاصة أو من تعبيره عن مشاعره اتجاه نفسه والآخرين مما يجعلنا نصفه بعدم الذكاء الاجتماعي أو عدم احترام الذات ،وعادة ما يعاني هذا الفرد من نوعين من السلبية إما أن يظهر عليه عدم القدرة على التوافق مع العالم الخارجي الذي يعيش فيه حيث يعبر عن ذلك بقوله بأنه ليس على مستوى الآخرين ،أو أنه محمل بالمشاكل والهموم أو أنه يشعر بعدم الاستقرار النفسي في حياته ،أو كشكل ثاني يظهر الفرد فيه شعوره بكرهية الآخرين له حيث تسمعه يعبر عن ذلك بأنه يشعر بعدم قيمته أو عدم أهميته أو أنه غير مقدر من الآخرين مهما فعل

(صالح محمد أبو جادو، 1998، ص 104).

وقد ينشأ اعتبار الذات الضعيف نتيجة لظروف حياتية سلبية متراكمة ترافق نمو الطفل مثل طلاق الوالدين وتفكك الأسرة أو نتيجة لمعاملة سيئة من زوج الأم أو يكون هنالك عدم استقرار في حياة الطفل واضطراره للتنقل من أسرة لأخرى بسبب تفكك أسرته والمعاملة السيئة أو الحرمان العاطفي من الأسرة الجديدة). وقد يؤدي الفشل المتكرر عند البعض إلى الاعتقاد بأنهم فعلا فاشلون ولذلك يقدمون على كل عمل وهم يتوقعون الفشل ويتنبئون به مسبقاً، وهذا يدعم الاعتقاد الأصلي لديهم بأنهم لا يصلحون لشيء وأنهم فاشلون. وزيادة على هذا يترك صاحب تقدير الذات المنخفض العنان لذلك الصوت الداخلي الخافت الناقد والرافض والمستنكر والمثبط للهم الذي يدفع الفرد إلى التردد عند مواجهة أي تحدي مع الاستسلام أو الهروب مبكراً.

## 1.2.5 - صفات الأشخاص ذو التقدير المنخفض للذات:

يتصف الأشخاص ذوي التقدير المنخفض بالصفات التالية (عبد العزيز حنان، 2012، ص 55)

- الشعور بالنقص اتجاه أنفسهم أو الشعور بالغضب وإرادة الثأر من العالم.
- احتقار الذات أو الارتباك عند حصول الإطراء والثناء.
- الشعور بالذنب دائما حتى ولو لم يكن لهم علاقة بالحظ.
- الاعتذار المستمر عن كل شيء.
- الاعتقاد بعدم الاستحقاق للمكانة أو العمل الذي حصلوا عليه حتى وإن كان الآخرون يرون ذلك عاديا.
- عدم الشعور بالكفاءة في أدوارهم الاجتماعية كدور الأبوة أو دور الزوجية.
- الخوف من التحدث أمام الملاء.
- يميلون على سحب أو تعديل رأيهم خوفا من سخرية ورفض الآخرين.
- انطوائيين ويمشون ببطء مطأطئين رؤوسهم يبدون كالغرباء عن العالم يحاولون الانكماش على أنفسهم وألا يراهم أحد.
- العنف والعدوانية وعدم تقبل النقد هي صور من ضعف تقدير الذات لأنها عملية هروب من مواجهة مشكلات النفس.
- التشاؤم.
- الانكماش والانكفاء على النفس.

## 6- العوامل المؤثرة في تقدير الذات:

تعتبر الذات اللبنة في بناء الشخصية من أجل تحقيق التوافق النفسي السوي، وأي تأثر لمدرجات نواتنا بالعوامل الاجتماعية والجسمية والنفسية تؤدي بالشخصية إلى حالة من عدم التوافق النفسي، ومن أبرز هذه العوامل التي تؤدي إلى تقدير ذات مرتفع أو منخفض لدى الأفراد نجد ما يلي:

## 1.6 - عوامل تتعلق بالفرد نفسه:

فلقد ثبت أن درجة تقدير الذات لدى الفرد تتحدد بقدر خلوه من القلق أو عدم الاستقرار النفسي، بمعنى أنه إذا كان الفرد متمتعاً بصحة نفسية جيدة ساعد ذلك على نموه نمواً طبيعياً ويكون تقديره لذاته مرتفعاً، أما إذا كان الفرد من النوع القلق غير المستقر فإن فكرته عن ذاته تكون منخفضة وبالتالي ينخفض تقديره لذاته، حيث يرتبط ذلك ببعض العوامل المتعلقة بالفرد ذاته نذكر منها:

**1.1.6 - الجنس:** إن متغير الجنس يعد من المتغيرات المهمة التي تؤثر في تقدير الذات، فهو يحدد إلى حد ما أساليب المعاملة الوالدية، حيث قد نرى الفرق واضحاً في تعامل الوالدين مع أبنائهم، حيث يعطيان الرعاية والعناية والاهتمام للولد أكثر منه للبنات بالمجتمعات العربية خاصة، وقد يكون العكس لدى بعض المجتمعات الأخرى، فهناك العديد من الدراسات التي بحثت حول مفهوم الذات وارتباطه بالجنس نذكر منها: دراسة **حامد عبد الزهران (1971)** ودراسة **أندروز (1976)** ودراسة **عروق إدريس (1992)** (**بوزقاق سميرة، 2006، ص 64**).

**2.1.6 - الناحية الجسمية:** تعد الناحية الجسمية من المصادر الحيوية في تشكيل مفهوم الذات

والتي تتضمن بنية الجسم ومظهره وحجمه، فطول الجسم وتناسقه ومظهره وملامحه الجميلة لها

تأثير إيجابي في رؤية الفرد لنفسه لأن ذلك يدعو غالبا إلى استجابات القبول والرضا والتقدير والحب والاستحسان، كذلك يعد النضج الجسمي للذات الجسمية عنصرا مهما في مفهوم الذات، لذلك فإن البلوغ المبكر للبنات له تأثير إيجابي في مفهوم الذات بدرجة أكثر من البلوغ المتأخر. ومن الدراسات التي أظهرت العلاقة بين مفهوم الذات والنضج الجسمي نذكر دراسة **موسن وجونز (1957) Mussen-Jones** ودراسة **النيال وكفافي (1995)** ودراسة **أوبياكور (1987) Obiakor** (قحطان أحمد ظاهر، 2004، ص 82).

**3.1.6 - التحصيل الأكاديمي:** إن العلاقة بين تقدير الذات والتحصيل قوية ووثيقة إذ يمكن القول إنه كلما زاد أحدهما أثر في الثاني بشكل إيجابي، وتشير الدراسات إلى أن الأفراد ذوي التحصيل المنخفض غالبا ما يميلون إلى أن يكونوا مشاعر سلبية اتجاه أنفسهم، في حين يميل الأفراد ذوو التحصيل العالي إلى تكوين مفاهيم ومشاعر إيجابية. ويمكن أن نستشهد ببعض الدراسات التي تطرقت لدراسة هذه العلاقة منها دراسة **ستريت (1988) Street** ودراسة **يعقوب إبراهيم وبلبل رمزي (1985)** ودراسة **روجرز وزملائه (1978)** (**عبد العزيز حنان، 2012، ص 57**).

**4.1.6 - السن:** أشارت كثير من الدراسات إلى أن تقدير الذات يتطور مع التقدم في السن وهي إحدى سمات مفهوم الذات لكنه يتطور بدرجات متفاوتة لعوامل متعددة كالجنس والصف الاجتماعي والتعلم والقدرات العقلية وغيرها، فعملية التقدم في السن مسألة حتمية، وأن مفهوم الذات يتبع ذلك ما دام هناك زيادة في المعارف والخبرات التي يمر بها الفرد أثناء محاولته للتكيف مع البيئة التي يعيش فيها.

ومن الدراسات التي أجريت في هذا الجانب حول العلاقة بين تقدير الذات والعمر نذكر منها:  
 دراسة لارند ومولر (1979) **Larned & Muller**، والتي هدفت إلى معرفة التغيرات التطورية التي تحدث لمفهوم الذات وتقدير الذات لدى الطلاب المكسيكيين الأصليين الجدد من الصف الأول حتى الصف التاسع، وقد توصلت الدراسة إلى أن تقدير الذات يختلف من صف لآخر، وكذلك دراسة إدريس صالح محمد (1992) ودراسة مارش وكرافين وديبوس **March & Graven & Debus (1990)**. حيث أنّ التقييم للذات يزداد تمايزاً مع تقدم النمو، بحيث تكون هناك تقييمات مختلفة باختلاف مجالات التفاعل ويتطور ذلك التقييم وفقاً لملاحظات المرء عن ذاته ولإدراكه كيفية رؤية الآخرين له (ممدوحة سلامة، 1991، ص 280).

**5.1.6 - السلوك الإنساني:** إن السلوك الإنساني هو نتاج لعوامل داخلية وخارجية تتعلق بالجانب البيولوجي والاجتماعي حيث يقول السلوكيين في هذا الصدد " أن السلوك متعلم سواء كان سوبيا أو غير سوبي إذ أن البيئة الأولى التي يعيش فيها الفرد تشكل سلوكه بشكل أساسي وفق متغيراتها الكثيرة"، ويمكن القول أن هناك ارتباطاً وثيقاً بين السلوك ومفهوم الذات، فالذين يتسمون بالسلوك المقبول لديهم تقدير ذات إيجابي بينما الذين يتسم سلوكهم بالسلبية لديهم تقدير ذات سلبي. ومن الدراسات التي بحثت في طبيعة العلاقة بين تقدير الذات والسلوك نذكر: دراسة إيو **Eyo (1981)** ودراسة سترأوس **Strauss (1988)** ودراسة أنور محمد الشرفاوي (1970) (عبد العزيز حنان، 2012، ص 58).

## 2.6 - عوامل تتعلق بالبيئة الخارجية:

وهي متصلة بظروف التنشئة الاجتماعية والظروف التي تربي ونشأ فيها الفرد وكذلك نوع التربية

ومنها:

**1.2.6 - الرعاية الأسرية:** يحتاج الطفل في مراحل نموه المختلفة إلى جو أسري هادئ ومستقر

وأيضاً للتقبل في جو أسرته والمجتمع فقد يؤدي شعوره بالرفض لتكوين مفهوم خاطئ عن ذاته

وتقديره لها (أحمد عكاشة، 1998، ص 18).

حيث تعتبر الأسرة البيئة الأساسية لنشأة ونمو تقدير الذات لدى الفرد، فقد توصلت العديد من

الدراسات إلى أن الدعم الوالدي ومنح الاستقلال والحرية للأبناء مرتبط بطريقة إيجابية بالتقدير

المرتفع للذات لدى الأبناء، فعندما يثق الأب والأم بالابن ويعتبرانه شخصاً مسؤولاً فإن هذا يزيد من

تقديره لذاته (فراحي فيصل، 2011، ص 64).

وقد أشار بلاك (Black 1979) إلى ظهور تقدير ذات منخفض عند الأطفال من والدين

مطلقين أو مدمنين على المشروبات الكحولية (ناصر ميزاب، 2013، ص 89).

وفي نفس الإطار وجد برويك وبير (Brubeck-Ber 1992) أن لهؤلاء الأطفال نظرة

سلبية حول أنفسهم يتحصلون على درجة مرتفعة في اختبار الانهيار لـ (باك) Beck أو مقياس

الانهيار للأطفال (فراحي فيصل، 2011، ص 65).

أما حسب ماك كورميك وكينيدي (Mc.Cormick & Kennedy) فإن المراهقين الذين

انفصلوا عن آبائهم أثناء طفولتهم ستكون العلاقة ما بين الأب والابن صعبة عند نهاية مرحلة

المراهقة إضافة إلى تقدير ذات منخفض (عبد العزيز حنان، 2012، ص 59).

ويعتقد جون سوليفان أن البيئة التي تشعر المراهق بفقدان السند والحرمان والإحباط فهذه البيئة

تولد القلق لدى المراهقين و تؤدي بشكل خطير لتهديد مفهومه وثقته بذاته واحترامه لها

(بوزقاق سميرة، 2006 ، ص 72).

**2.2.6 - المدرسة:** ولها دور كبير في تقدير الطفل لذاته حيث يكون تأثيرها في تكوين تصور

الطفل عن ذاته واتجاهاته نحو قبولها أو رفضها، كما أن لنمط النظام المدرسي والعلاقة بين المعلم والتلميذ يؤثر تأثيرا هاما على مستوى مفهوم التلميذ عن نفسه وقد تطرقت العديد من الدراسات التي

بحثت في ذلك منها دراسة دانزيك (1977) Danzing ودراسة هاروب (1983) Harrop

(محمود فتحي عكاشة، 1986 ، ص 38).

**3.2.6 - عوامل ناشئة عن المواقف الجارية والمجتمع:** ويتمثل ذلك في المكانة الاجتماعية

وضالة النجاح والفشل والشعور بالاختلاف عن الغير والترفع أو الرفض من قبل الآخرين وصرامة

المثل والشعور بالذنب... إلخ (محجوب الصدق مصطفى، 1998 ، ص 13).

وتذكر نجوى بنيس (1995) أن تقدير الذات يتأثر بالظروف المحيطة بالفرد ، فإذا كانت

مثيرات البيئة إيجابية تحترم الذات الإنسانية وتكشف عن قدرتها وطاقاتها يصبح تقدير الذات

إيجابيا ، أما إذا كانت البيئة محبطة فإن الفرد يشعر بالدونية وبالتالي يسوء تقدير الفرد لذاته وقد

ترجع الاختلافات بين الأفراد عند تقييمهم لأنفسهم إلى اختلافاتهم في تركيز انتباههم عند تمثلهم

لأنفسهم ، فالأشخاص ذوو التقدير المرتفع لذواتهم هم من يؤكدون قدراتهم أو جوانب قوتهم أما ذوو

التقدير المنخفض فهم يركزون على عيوبهم وصفاتهم السيئة

(ممدوحة سلامة، 1991، ص 279).

## 7- أهم النظريات التي تناولت تقدير الذات:

لقد تعددت النظريات التي تناولت وحاولت شرح مفهوم تقدير الذات بسبب تعدد اتجاهات الباحثين والعلماء، فكل له رأيه الخاص ووجهة نظر ومن أهم هذه النظريات نجد:

## 1.7 - نظرية روزنبرج (Rosenberg):

فقد دارت أعمال روزنبرج حول محاولته دراسة نمو وارتقاء سلوك التقييم للفرد من زاوية المعايير السائدة في الوسط الاجتماعي المحيط بالفرد، وقد اهتم بصفة خاصة بتقدير المراهقين لذواتهم، ووسع دائرة اهتمامه حيث شملت ديناميات صورة الذات الإيجابية والدور الذي تقوم به الأسرة في تقدير الفرد لذاته، وعمل أيضا على توضيح العلاقة بين تقدير الذات الذي يتكون في إطار الأسرة وأساليب السلوك الاجتماعي اللاحق للفرد فيما بعد، كما قام بشرح وتفسير الفروق التي توجد بين الجماعات في تقدير الذات مثل: تلك التي بين المراهقين الزوج والمراهقين البيض والتغيرات التي تحدث في تقدير الذات في مختلف مراحل العمر، وقد اعتمد روزنبرج على منهج الاتجاه باعتباره أداة محورية تربط بين السابق واللاحق من الأحداث والسلوك.

واعتبر روزنبرج أن تقدير الذات مفهوم يعكس اتجاه القدر نحو نفسه وطرح فكرة أن الفرد يكون اتجاهها نحو كل الموضوعات التي يتعامل معها، وما الذات إلا أحد هذه الموضوعات، ولكنه فيما بعد اعترف أن اتجاه الفرد نحو ذاته ربما يختلف ولو من الناحية الكمية من اتجاهاته نحو الموضوعات الأخرى (صالح محمد أبو جادو، 1998، ص 153).

## 2.7 - نظرية كوبر سميث (Cooper Smith):

على عكس روزنبرج حاول كوبر سميث أن يربط أعماله في تقدير الذات بنظرية أكثر شمولية، لكنه ذهب إلى اعتبار تقدير الذات مفهوم متعدد الجوانب لذا يجب علينا أن نستفيد منها جميعا لتفسير الأوجه المتعددة لهذا المفهوم ويؤكد بشدة على أهمية وضع الفروض غير الضرورية.

وإذا كان تقدير الذات عند روزنبرج ظاهرة أحادية البعد فإنها عند كوبر سميث ظاهرة أكثر تعقيدا لأنها تتضمن كلا من عمليات تقييم الذات وردود الفعل والاستجابة الدفاعية، وإذا كان تقدير الذات يتضمن اتجاهات تقييمية نحو الذات فإن هذه الاتجاهات تتسم بقدر كبير من العاطفة، ويعد تقدير الذات الحكم الذي يصدره الفرد على نفسه متضمنا الاتجاهات التي يرى أنها تصفه على نحو دقيق، ويقسم كوبر سميث تقدير الفرد لذاته إلى قسمين: (التعبير الذاتي) وهو إدراك الفرد لذاته ووصفه لها، و(التعبير السلوكي) الذي يفصح عن تقدير الفرد لذاته وتكون متاحة للملاحظة الخارجية.

وهناك أيضا (التقدير الذاتي الحقيقي) ونجده عند الأفراد الذين يشعرون بالفعل أنهم ذوي قيمة، و(تقدير الذات الدفاعي) نجده عند الأفراد الذين يشعرون بأنهم ليس عندهم قيمة ولكنهم لا يستطيعون الاعتراف بمثل هذا الشعور والتعامل معه.

وقد ركز كوبر سميث على الخصائص العملية التي تصبح من خلالها مختلف جوانب الظاهرة الاجتماعية ذات علاقة بعملية تقييم الذات، وقد افترض أربع مجموعات من المتغيرات تعمل كمحددات لتقدير الذات وهي (الحاجات والقيم، والطموحات، والدفاعات). ويذهب كوبر سميث إلى

أنه بالرغم من ذلك إلا أنه لا يمكن تحديد أنماط أسرية مميزة بين أصحاب الدرجة العالية وأصحاب الدرجة المنخفضة في تقدير الذات (بن شعلال عبد الوهاب، 2010، ص 83).

### 3.7 - نظرية زيلر (Ziller):

تعد هذه النظرية أقل شيوعاً من سابقتها إلا أنها أكثر تحديداً وأشد خصوصية، فزيلر يرى أن تقدير الذات ما هو إلا البناء الاجتماعي للذات، وينظر إلى تقدير الذات من زاوية نظرية المجال في الشخصية ويؤكد على 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، وعليه فعندما تحدث تغيرات في بيئة الشخص الاجتماعية فإن تقدير الذات هو العامل الذي يحدد نوعية التغيرات التي ستحدث في تقييم الفرد لذاته تبعاً لذلك.

وتقدير الذات حسب زيلر مفهوم يربط بين تكامل الشخصية من ناحية وقدرة الفرد على الاستجابة من ناحية أخرى، لذلك فإنه يفترض أن الشخصية التي تتمتع بدرجة عالية من التكامل تحض بدرج عالية من الكفاءة في الوسط الاجتماعي الذي توجد فيه (ناصر ميزاب، 2013، ص 88).

### 4.7 - نظرية وليام جيمس (W. James):

يعتبر وليام جيمس من أول العلماء في علم النفس الذين كتبوا كثيراً عن الذات وتتلخص نظريته في دراسة التفاعل المستمر بين الأشخاص داخل المجتمع ويرى أن للذات جانبين وهما: (الجانب السببي) المتمثل في الفعل و(الجانب الموضوعي) المتمثل في الأنا

ويصف جيمس الذات بمجموعة من ممتلكات الفرد ولا تقتصر فقط على جسمه وقدراته النفسية بل أيضا على ملابسه ومنزله وزوجته، فالذات إذا تتكون من الأنا البشرية (الجسم، والعائلة) والأنا الاجتماعية (معرفة الغير والصورة التي يكونها الغير عنه) والأنا الروحية التي تتمثل في النواة المركزية وتتضمن طموحاته الفكرية والأخلاقية والدينية، وهو بذلك يرى أن الذات تعبر عن نفسها بالانفعالات السلبية والإيجابية نحو تقدير الذات، فالانفعالات السلبية تعبر عن التقدير المنخفض للذات والانفعالات الإيجابية تعبر عن التقدير المرتفع لها (بوزفاق سميرة، 2006، ص 115).

### 5.7 - نظرية جورج ميد (Mead):

حيث توسع ميد في شرح هذا مفهوم الذات الذي ينبثق حسيه من التفاعل الاجتماعي وكنتيجة حتمية لاهتمام الفرد بالطريقة التي يستجيب بها الآخرين نحوه، إذ يجب على الفرد أن يدرك الحياة بالمعنى الذي يدركه المجتمع وبالتالي يستطيع أن يستجيب بالطريقة المناسبة، وهذا ما يسكب الفرد مصدرا للنظام الداخلي الذي يساعده على توجيه سلوكه وتثبيته في حال غياب الضغوط الخارجية. كما يرى أيضا ميد أن هناك العديد من الذوات المرتبطة بعدد من الأدوار الاجتماعية التي يقوم بها الفرد، فهناك أدوار عريضة نسبيا ولها دلالتها الكبيرة بالنسبة له، بينما توجد أدوار محددة لمواقف معينة وليس لها دلالة كبيرة من ناحية متغيرات الشخصية (سعد جلال، 1987، ص 321).

### 6.7 - نظرية ألبرت (Allport):

فضل ألبرت استخدام (مجال الجوهر) بدلا من (الذات)، فمجال الجوهر يحتوي على مظاهر يعتبرها الفرد ذات أهمية ولها إسهام في شعوره بالتماسك الداخلي، ولهذا المجال ثمانية خصائص

وهي:

- الوعي بالذات الجسمانية.
- الإحساس بالاستمرارية خلال فترة من الزمن.
- تأكيد الأنا والحاجة لتقدير الذات.
- امتداد الأنا وتحديده الذي يتجاوز حدود الجسم.
- تكامل الحاجات الداخلية مع الواقع الخارجي.
- صورة عن الذات أو إدراك الفرد لنفسه وتقويمه لذاته كموضوع للمعرفة.
- الذات كأداة تنفيذية.
- السعي المناسب أو الدافعية لزيادة التوتر بدلا من تقليه وتوسيع الوعي والسعي وراء التحديات.
- ويرى ألبورت أن الفرد باعتباره كائنا اجتماعيا يحتك بالآخرين ويكون علاقات اجتماعية معهم مهما كان اختلافهم، وهو بذلك يستطيع أن يضع مكانة لنفسه بين أفراد جماعته وأن يستقي منهم الخبرة الذاتية خاصة من ذوي الدلالات كوالدين (بوزفاق سميرة، 2006، ص 116).

### 7.7 - نظرية كورمان (Corman):

- فقد عرف كورمان تقدير الذات بأنه يعكس مدى إدراك الفرد لذاته على أنها واسعة المعرفة ومشبعة لحاجاته، كما أن الأفراد الذين يكون إدراك الذات لديهم قويا يشعرون بالسعادة والمعرفة ويدركون النجاح قبل وقوعه، وحسب كورمان توجد ثلاث (3) أشكال لتقدير الذات وهي:
- أ- تقدير الذات المزمّن: وهو سمة شخصية ثابتة ومتغيرة نسبيا مع المواقف.

ب- تقدير الذات الخاصة بممارسة المهام: وهو شعور الفرد بالكفاءة في ممارسة خاصة وتقدير ذاتي لقدرات الفرد عندما يحاول القيام بمجموعة من الممارسات الخاصة الناتجة عن خبراته السابقة، ويشير وايس (1977) Weiss إلى أن الأفراد ذوي تقدير الذات المرتفع غالبا ما تكون لديهم ثقة كبيرة في قدراتهم، وبالتالي فإنهم يشعرون بالحاجة إلى تفتيش محيطهم العلمي والبحث عن المؤثرات التي تؤدي بهم إلى تحقيق توقعاتهم.

ج - تقدير الذات المتأثرة بالنواحي الاجتماعية: وهو مرتبط بتوقعات الآخرين حيث أن اعتقادات الآخرين تؤدي إلى توليد مفاهيم إيجابية وسلبية عن الذات وبالتالي الشعور بالكفاءة أو عدمه (عبد الفتاح دويدار، 1992، ص 35).

#### 8.7 - نظرية كارل روجرز (Carl Rogers):

وقد صيغت مفاهيم هذه النظرية بلغة الخبرة الذاتية، فقد ركز روجرز على أثر الذات في الإدراك الذي يأخذه الفرد من الأحداث المؤثرة والطريقة التي يستخدم بها هذا الإدراك لتنظيم سلوكه، وعلى هذا الأساس فإن الذات عند روجرز كما ذكرنا سلفا هي "جشطلت تصويري متسق ومنظم يتألف من إدراكات خصائص (الأنا) وإدراك علاقات (الأنا) بالآخرين وبجوانب الحياة المختلفة وفي ارتباطها بالقيم المتعلقة بهذه الإدراكات".

ونفهم من هذا أن فكرة الشخص عن نفسه وفكرته عن علاقته بالآخرين التي تنبثق من تفاعله الاجتماعي، هي التي تصبح بالتدريج صفة مميزة لذاته وتؤثر على إدراكه وسلوكه، فهدف الفرد هو الميل لتحقيق ذاته وذلك من خلال تقييمه لها على أساس خبرته، وبالتالي فهو يقسم هذه الخبرات إلى خبرات سلبية وإيجابية. وما نستخلصه هنا أن محور نظرية كارل روجرز هو الذات

ف نجد دائما يتحدث عن بنيات الذات، وتحقيق الذات والحفاظ على الذات وتأكيد الذات والمجال الظاهري (بن شعلان عبد الوهاب، 2010، ص 38).

### 8- الحاجة إلى تقدير الذات:

يرى سيد خير الله أن مصدر حاجة تقدير الذات هي رغبة الفرد في الشعور بقيمة وأهمية الدور في حياته والهدف الرئيسي منه هو رضا الفرد عن ذاته ورضا الآخرين عنه ، كما أن مفهوم هذه الحاجة يختلف باختلاف الأفراد وباختلاف الثقافات ،فالبعض يرى أن إشباع حاجة تقدير الذات قد يكون في جمع المزيد من المال حتى يتم قبوله في المجتمع ،وبالعكس الآخر يرى أن إشباع هذه الحاجة يكون من خلال السيطرة والعدوان والتحكم نحو الغير وآخرين يرون أن بلوغ مستوى مقبول من تقدير الذات يكون من خلال تحصيل المزيد من المعرفة والعلم ،وعليه نستنتج أن هناك جدلية في تفسير مصادر الحاجة لتقدير الذات تراوحت بين مفاهيم مادية ومعنوية ،والجدول رقم (01) يوضح ذلك:

### جدول رقم (01): الحاجة إلى تقدير الذات.

نوع النشاط الذي يؤدي إلى الإشباع	هدفه	مصدره	حاجة تقدير الذات
<ul style="list-style-type: none"> <li>- جمع المال واقتناء الماديات.</li> <li>- السيطرة والعدوان نحو الغير.</li> <li>- تحصيل العلم والمعرفة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أن يكون الشخص راضيا</li> <li>عن نفسه وأن يكون غيره راضين عنه أيضا.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- رغبة الإنسان في أن يشعر بقيمته وأهميته والدور الذي يقوم به في حياته.</li> </ul>	

المصدر: (بوزقاق سميرة، 2006، ص 120).

ويرى كل من سنيغ وكومبز أن للفرد حاجة واحدة يسعى إلى إشباعها وهي (تأكيد الذات وصيانتها) وأن الحاجات المتبقية مشتقة من هذه الحاجة الوحيدة، واختلاف الأفراد في أهدافهم ما هي إلا مظاهر مختلفة لإشباع حاجة واحدة وهي الحاجة إلى تقدير الذات. ومسايرة لهذه الفكرة قام (سعد جلال، 1987، ص 177) بتقسيم كيفية إشباع حاجة تقدير الذات إلى أربع طرق وهي:

### 1 - إشباع حاجة تقدير الذات جسميا:

إن البقاء على الذات والحياة أمر جوهري بالنسبة لغالبية الأفراد، فهم دائما يركزون على المحافظة عليها وجعلها في كل الأوقات تتمتع بالصحة والعافية حتى يحظى الفرد بتقدير مقبول لذاته، لأن الوصول بالجسم أو البدن إلى العافية والصحة يوصل الفرد تلقائيا إلى الرضا على صورة جسمه ثم الرضا في الأخير عن ذاته.

### 2- إشباع حاجة تقدير الذات نفسيا:

يعتبر إشباع الحاجة الجسمانية والمحافظة عليها وسيلة لإشباع الحاجات النفسية التي تسيورها الحاجة إلى تقدير الذات، فإشباع حاجة (الانتماء، والقوة، والسيطرة، والتحكم، والأمن، والحب والمركز... إلخ) يؤدي بالضرورة إلى تشبع حاجة تقدير الذات

### 3 - إشباع حاجة تقدير الذات عن طريق الأهداف التي تسعى إليها الذات:

بما أن الأسرة هي الحاضنة الأولى للفرد منذ ميلاده، فإنه يعتنق انطلاقا من سنواته الأولى أهداف والديه مقابل إشباعهما لحاجاته المختلفة فيقلدهما في عاداتهما، وتقاليدهما، ويعتق دينهما، ويتكلم لغتهما ويصدر سلوكياتهما ويتوقف استمرار هذه الأهداف في مجال حياة الفرد أو زوالهما حسب ما تؤديه من وظيفة في إشباع حاجاته.

4 - إشباع حاجة تقدير الذات عن طريق الطرق التي توصل إلى الأهداف:

يميز الطفل في مراحل نموه بين الأهداف التي يسعى إلى بلوغها والتي يشبع من خلالها حاجاته المختلفة ويختلف الأفراد فيما بينهم في انتهاج الطرق والسبل التي تسمح لهم بتحقيق هذه الأهداف، وبطبيعة الحال هناك تنوع في هذه الطرق فمنها ما تتسم بالهدوء والمرونة وبالتالي الوصول إلى النجاح، ومنها ما يتسم بالعنف والقوة وبالتالي الوصول إلى طريق مسدود وفاشل، والفرد بطبعه الإنساني يميل إلى تكرار أقصر وأسهل الطرق التي تؤدي به إلى النجاح فتثبت معه ويألف استخدامها ولا يتجه إلى تجريب غيرها، وتصبح جاذبيتها له إيجابية، وبالتالي هذه الطرق التي توصل الفرد إلى بلوغ أهدافه تشعره بالارتياح نحو ذاته.

9- الطرق التي يستعملها الفرد للشعور بتقدير الذات:

يمكن تقسيم الطرق التي قد يستغلها الفرد لبلوغ أهدافه والحصول على تقدير ذاته إلى أربعة أقسام (نور الدين بوعلي، 1993، ص 72):

1.9 - الحصول على تقدير الذات بالسيطرة على الأفراد:

تعد طريقة السيطرة على الغير بالقوة البدنية من بين الطرق البدائية التي مر عليها الزمن، ولما أصبح المجتمع أكثر حداثة وتحضرًا ترفع عن هذه المظاهر البدائية، فقد حل محل هذه الطرق القديمة ما يسمى بالتفاضل واستغلال النفوذ أو المركز وادعاء الكبرياء والغرور.

**2.9- الحصول على تقدير الذات بالسيطرة على الأشياء:**

قد يلجأ الشخص المحبط إلى تعلم شيء ما فيتفوق فيه ويظهر سيطرته واحتكاره عليه فيشعر براحة نفسية، وهذه الراحة تجعله يشعر بتقدير الذات وهذه الظاهرة أكثر شيوعاً لدى المراهقين، فالمرهق يسيطر على مبادئه ويتحكم فيها ليظهر تفوقه أمام الأفراد ليشعروا بتقدير ذاته.

**3.9- الحصول على تقدير الذات بالانطواء على شخصية قوية أو جماعة قوية:**

في هذه النقطة يؤكد الباحث سعد جلال أنه من الخطأ الفادح اعتبار الحاجة إلى الانتماء مستقلة عن الحاجة إلى تأكيد الذات، فالفرد يحاول دائماً الانتماء إلى شخصية مهمة أو جماعة ذات كيان قوي ومركز ممتاز، وبهذا يكتسب من هذه الشخصية أو الجماعة قوة شديدة تزيد من تقديره لذاته.

**4.9- الحصول على تقدير الذات بإدخال نوع من التغيير في حالة الجسم:**

في كثير من الأوقات يكتسب الفرد قوته ويزيد من شدة تواترها بفضل سبل اللهو المختلفة التي تكون في بداية الأمر مجرد تسلية، لكنها تصبح فيما بعد هدفاً مقصوداً لذاته وهذا عند الكثير من الناس، فتراهم يقضون معظم أوقاتهم في اللهو فتدخل المغامرة ضمن هذا النوع، فيتوقع الكسب أو الخسارة مما يساعده على استثارة جعله ينسى ربما مشاكله وهمومه وشعوره بالنقص لقياس تقديره لذاته وعدم كفايتها، الأمر الذي يولد فيما بعد الشعور بالقوة والفعالية التي يعتبرها طريقة ناجحة لمواجهة ضغوطه وهذا من وجهة نظره واعتقاده.

**10- طرق قياس تقدير الذات:**

إن تقدير الذات يتمثل فيما يراه الفرد ويحس به ويشعر به اتجاه الآخرين، ويؤكد روجرز أن الوسيلة المثلى لفهم السلوك يمكن التعرف عليها من خلال الإطار المرجعي الداخلي للفرد نفسه، ومن أشهر الطرق التي صممت للحصول على تقدير الذات مباشرة نجد:

**1.10 - طريقة التقرير الذاتي:**

وفيه يطلب من المفحوص أن يعبر عن ذاته من خلال الإجابة على مقياس مكون من مجموعة من البنود تصف وضعيات أو حالات معينة يمكن أن يكون قد عاشها أو مازال يعيشها المفحوص حالياً حيث تعطى درجات لهذه المواقف، وما على المفحوص إلا اختيار البند الذي يعتقد أنه يتماشى ويصف حالته كما يدركها هو وذلك باختيار الدرجة المناسبة له، ويتم هذا الأسلوب إما بشكل فردي أو على شكل جماعي وباستعمال الورقة والقلم، ويضم هذا الأسلوب خمس طرائق وهي:

**1.1.10- مقياس الرتب:** وتظهر على شكل استخبارات لقياس الاتجاهات نحو الذات، مثل (أنا كئيب...) وعلى المفحوص أن يستجيب لكل عبارة من خلال تحديد درجة تعبيرها عنه، وذلك على مقياس متدرج يتكون عادة من ثلاث أو خمس أو أحيانا أكثر من ذلك من الدرجات (مايسة محمد عبد الحميد، 1995، ص 40).

**2.1.10 - قائمة الصفات:** وهي قائمة توضع فيها مجموعة من الصفات أو العبارات التي تقترب بشكل كبير من الانطباق على شخص المفحوص، ويجب عليها ب(نعم) أو (لا)

(ناصر ميزاب، 2013، ص 197).

**3.1.10- تقنية كيو شورت: وهي تقنية اكتشفها وليام ستيفنسون (1935)**

**W.Stephenson** وسمي بـ (Q-Sort-Technique) ،ويحاول أن يقيس أفكار وتصورات

المفحوص عن ذاته باستخدام عبارات يتم فرزها من قبل المفحوص في فئات تبدأ على متصل من

(متشابه معي تماما) إلى (غير متشابه على الإطلاق) ،ويتكون المتصل من تسع درجات ،في

حين تتكون هذه التقنية من حوالي (100) صفة ،تتناول الذات في جوانبها المختلفة

(Byrne, 1979, p277).

**4.1.10 - الاستجابة غير المحددة أو الحرة: وتتشابه هنا هذه التقنية مع الاستبيان النصف**

مغلق ،حيث يطلب من المفحوص التعبير عن نفسه من خلال إكمال جملة أو كتابة فقرة مثلا:

(أنا... ) أو (أحس بالراحة عندما... ) أو (أستطيع أن...إلخ) (بوزقاق سميرة، 2006 ، ص 91).

**5.1.10 - التقنية الإسقاطية: وتستعمل فيها صور لمناظر أو لمواقف مختلفة من الممكن أن**

تتشابه كثيرا مع حالة المفحوص ويطلب منه وصفها كما يدركها هو الآن مثل: اختبار الإدراك

الأسري **F.A.T** ،واختبار رورشاخ واختبار تفهم الموضوع للكبار ،واختبار تفهم الموضوع للصغار

،واختبار القدم السوداء ،واختبار رسم الرجل واختبارات تقدير الذات لكل من **تنسي وكوير سميث**

وروزنبرج وغيرها ،حيث يسقط المفحوص ذاته على تلك الأحداث الغامضة المتواجدة في الصور.

وفي هذا الإطار يؤكد العالم **نوتكات (Notcutt)** على أنه كلما قل حظ المثير من التكوين

والوضوح انفسخ المجال للتعبير عن الذات وتعددت أنواع الاستجابات الممكنة وقل تقيد المفحوص

بالواقع الخارجي أو الحقيقة الخارجية، وأصبحت الاستجابة تعبيرية أكثر منها موضوعية أو تكيفية

(ناصر ميزاب، 2013 ، ص 198).

**2.10- تقنية المقابلة:**

إن تقارير الذات لا تكشف عن كل شيء هام في السلوك ولا تعطي صورة كاملة عن الشخصية، في حين البيانات المأخوذة من المقابلة قد خضعت لطرق موضوعية في البحث ولذلك فإن هذه البيانات يمكن تحليلها بطرق مختلفة وتصبح كمصدر رئيسي لقياس الشخصية. وفي المقابلة يتم لقاء الفاحص والمفحوص وجها لوجه، حيث يتسنى للفاحص ملاحظة المفحوص عن قرب وهي أنواع تستعمل عادة أكثر في الإرشاد والعلاج النفسي وذلك لرفع مستوى تقدير الذات لدى مضطربي الشخصية (بن شعلال عبد الوهاب، 2010، ص 88).

**3.10- طريقة التمايز السيمانتية:**

هي من الطرق الفينومينولوجية وقد صممها أوسجود (Osgood) لدراسة المعاني، ويقدرها المفحوص بدلالات الألفاظ إنها طريقة تحدد تقديرات لمعنى الأشخاص أو الأحداث أو المفاهيم التي يريد الباحث دراستها، ويقدم هنا المفحوص كلمة مثيرة ويطلب منه تقدير كل مثير وفقا لمقياس متدرج من سبع نقاط يتراوح بين طرفين متناقضين مثل: (قوي - ضعيف) أو (سار - غير سار).

ويعتبر التمايز السيمانتية طريقة موضوعية ومرنة تؤدي إلى بحث المعاني للكلمات والمفاهيم من كل نوع وبيحث في التغيرات الحاصلة في هذه المعاني كإجراءات خاصة مثل العلاج النفسي. وقد كشفت البحوث للتحليل العاملي للبيانات المتجمعة من استخدام هذه الطريقة ثلاث عوامل سيمانتية رئيسية وهي (بوزقاق سميرة، 2006، ص 124):

- عامل التقييم مثل: (حسن - رديء).

- عامل القوة مثل : ( قوي - ضعيف).

- عامل النشاط مثل: ( إيجابي - سلبي ).

#### 4.10 - القياس بواسطة باحثين خارجيين:

بمعنى استعمال ملاحظين متدربين يقومون بعمل ملاحظات دقيقة على المفحوص في ظل ظروف متعددة للإطلاع ومعرفة أسلوب الفرد في إدراكه لذاته وللعالم، وقد اعتمد هذا الأسلوب الذي يطلق عليه العديد من الباحثين تسمية أسلوب (استخدام الملاحظة كأداة)، وذلك انطلاقاً من أنه إذا كان السلوك دال للإدراك فمن الممكن ملاحظة السلوك والاستدلال منه على إدراكات الذات، وبهذا الشكل تتلخص من الأخطاء التي تنتج عن أسلوب التقرير الذاتي

(مايسة محمد عبد الحميد، 1995، ص 45).

#### 11- أشهر المقاييس المستخدمة في تحديد مستوى تقدير الذات:

نال سمة تقدير الذات اهتمام بالغ من طرف العديد من المفكرين والباحثين باعتباره ذو أهمية كبيرة، حيث اجتهدوا في إعداد وتصميم العديد من الاختبارات والمقاييس المتعلقة بتقدير الذات التي تتناسب كافة شرائح المجتمع ونجد من أبرزهم ما يلي:

#### 1.11- مقياس روزنبرغ (Rosenberg):

وضع هذا المقياس من طرف (روزنبرج) وكان هدفه تطوير تقنية مختصرة وبسيطة تسمح بدراسة صورة الذات بغض النظر عن المستويات الاجتماعية والعادات والتقاليد والأديان والبنىات العائلية، ويستخدم هذا المقياس مع الأفراد الذين تبلغ أعمارهم من (16) سنة فما فوق أي مع

المراهقين والراشدين، ويتكون من عشر عبارات (خمسة عبارات إيجابية) و(خمسة عبارات سلبية) ويمكن تطبيقه جماعيا أو فرديا، ولا يستغرق وقت تطبيقه أكثر من عشرة دقائق.

والهدف من استخدام هذا المقياس هو معرفة مستوى تقدير الذات لدى كل فرد، وذلك بالنظر إلى أجوبة كل واحد منهم وتصنيفها إما في المستويات المرتفعة أو المتوسطة أو المنخفضة من تقدير الذات. وقد تم إجراء الاستبيان الأول لهذا الاختبار على عينة من طلاب المدارس الثانوية في نيويورك تتكون من (5024) طالبا، وقد تمت ترجمة هذا المقياس إلى لغات عدة كالفارسية والفرنسية والصينية والبرتغالية والاسبانية وفيما يلي ترجمة العبارات الموجودة ضمن مقياس

#### روزنبرج:

- أشعر أنني شخص قيم أو على الأقل مساو للآخرين.

- أشعر أنني أمتلك عددا من الصفات الجيدة.

- بالمجمل أشعر أنني فاشل.

- أنا قادر على القيام بالأشياء كما يفعل الآخرون.

- أشعر أنني لا املك الكثير لأفخر به.

- لدي نظرة إيجابية تجاه نفسي.

- بالمجمل أنا راض عن نفسي.

- أتمنى أن احصل على المزيد من الاحترام لنفسي.

- أشعر أنني عديم النفع أحيانا.

- أحيانا أشعر أنني لست جيدا مطلقا.

وتتراوح الإجابة على هذه العبارات بين (أرفض وبشدة - أرفض - أوافق - أوافق وبشدة)

وقد كانت إحدى نتائج العينات التي وجدتها على الانترنت لهذا الاختبار والتي شارك فيها (835)

شخص تضمن متوسط إجاباتهم درجة (18.2) أي إن المشاركين الحاصلين على درجة أكثر من

هذه لهم درجة تفوق المتوسط في تقدير الذات كما أن الأشخاص الحاصلين على ما يقل عن

(15) لهم مدى منخفض في تقدير الذات.

### 2.11- مقياس ألبورت وهاري (Allport & Hari):

هدف هذا المقياس إلى تقويم كيف يشعر الأطفال نحو أنفسهم، فهي أداة سريعة لتقديم مفهوم

الشخص لذاته تتكون من ثلاثين بند يقيس تقدير الذات لدى الأفراد الذين لديهم عشر سنوات فما

فوق، ويشمل هذا السلم ثلاثة مقاييس فرعية يحتوي كل واحد منها على عشر بنود في كل

المجالات التالية (الأفراد، والمنزل والمدرسة) وهي تعطي وحدات مختلفة.

ويتألف هذا الاختبار في صورته الأصلية من ثمانين فقرة توزعت على ستة أبعاد تمثلت في

(السلوك، والحالة المدرسية، والمظهر الجسمي، والقلق، والشعبية، والسعادة والرضا) وتحدد

الإجابات عن هذه القدرات ب (نعم) أو (لا)، حيث تعطى للإجابة (نعم) درجة واحدة في حين (لا)

صفر مع الأخذ بعين الاعتبار الفقرات السالبة التي تصحح بطريقة عكسية

(بوزفاق سميرة، 2006، ص 126).

**3.11- مقياس كوبر سميث (Cooper Smith):**

يضم هذا الاختبار نسختين (نسخة مدرسية) و(نسخة مهنية) وهو يعتمد على التقييم الذاتي، ويتكون من (58) فقرة مقسمة ضمن 4 أبعاد فرعية (العام - الاجتماعي - الأسري - المدرسي أو المهني) إضافة إلى بعد آخر خاص بالكذب كمؤشر دفاعي عن الاختبار، ويجب المفحوص عليها إما باختبار (تطبق) أو (لا تطبق)

ويتميز هذا الاختبار بخصائص سيكومترية جيدة من ناحية الثبات والصدق، حيث استخدم الاختبار وتمت إعادته لفترة زمنية قدرت بخمسة (5) أسابيع وتحقق معامل الثبات (88)، أما صدق الاختبار فوصل إلى (0.90) بالنسبة للشكلين المدرسي والمهني، ويطبق هذا الاختبار بصفة فردية لغرض فهم الاتجاهات التي يتبناها كل فرد أو لغرض الدراسة والبحث العلمي.

وتستعمل بعض الدراسات الشكل المدرسي لاختبار تقدير الذات بالنسبة لعينة الأفراد ما بين (12 - 16 سنة)، وتستعمل الشكل المهني لعينة البالغين ما بين (17 - 19 سنة)، إلا أن معظم البحوث تستعمل فقط الشكل المدرسي مهما اختلفت شرائح الفئات العمرية، كما نجد نسخة مبسطة ومصغرة لاختبار كوبر سميث وتتكون من 25 فقرة مختارة من (50) فقرة الأصلية، وتتم الإجابة بنفس طريقة الاختبار الأصلي ويصل أعلى مجموع إلى (25) درجة، وقد أجريت دراسة سنة 1977 أكدت الخصائص السيكومترية لهذا الاختبار المبسط

(عبد العزيز حنان، 2012، ص 42).

## 4.11 - مقياس تنسي (Tennessee Self Concept Scale):

هذا المقياس ألفه وليام فيتس (W.Fitts) ،وقام بترجمته إلى اللغة العربية صفوت فرج وسهير كامل ،ويحتوي هذا الاختبار على (100) فقرة ،موزعة على ميادين مختلفة مؤلفة من خمسة عوامل خارجية لمفهوم الذات (الاجتماعي ،والأخلاقي ،والفردية ،والجسدي ،والأسري) ،وثلاثة عوامل داخلية متمثلة في (الهوية ،والسلوك والرضا الذاتي) ،وقد ظهرت نسخة ثانية لهذا الاختبار يتكون من شكل خاص بالطفل وشكل آخر خاص بالبالغ ويتكون من (82) فقرة ويطبق على المدى العمري ما فوق (12) سنة، ويمكن تطبيق هذا الاختبار فرديا أو جماعيا خلال مدة تتراوح مدتها ما بين (10 إلى 20 دقيقة).

وللمقياس صورتان إرشادية والأخرى إكلينيكية حيث يستخرج من الصورة الإرشادية الدرجات الآتية: نقد الذات والدرجة الموجبة التي تشمل على (الدرجة الكلية، والهوية، والرضا عن الذات، والسلوك، والذات الجسمية، والذات الأخلاقية، والذات الشخصية، والذات الأسرية، والذات الاجتماعية، ودرجة التغييرية، ودرجة التوزيع، ودرجة الزمن).

أما الصورة الإكلينيكية البحثية فيستخرج منها الدرجات الآتية: نسبة الصواب إلى الخطأ، ودرجة محصلة الصراع (صراع القبول، والصراع الإنكاري)، ودرجات الصراع الكلية والمقاييس التجريبية الستة الآتية: (الدفاعات الموجبة وسوء التوافق العام، والذهان واضطرابات الشخصية، والعصاب، وتكامل الشخصية) (قحطان أحمد الظاهر، 2003، ص 74).

## 5.11 - إختبار ثقافة تقدير الذات الحر للأطفال ( Culture Free Self Esteem For Children):

يتكون هذا الاختبار من (60) فقرة وخمسة أبعاد فرعية، إضافة إلى بعد الكذب لغرض الاتجاه الوقائي للاختبار وتقيس فقرات هذا الاختبار نظرة الفرد لأربعة ميادين وهي: العام (نظرة الفرد إلى نفسه)، والت مدرس والوالدان والأصدقاء.

وتقسم فقرات هذا الاختبار على أساس أن جزءا منها يمثل تقدير ذات مرتفع والجزء الآخر يمثل تقدير ذات منخفض، وتتم الإجابة إما (بنعم) أو (لا) وتجمع بعد ذلك عدد الخانات لحساب المجموع الكلي لتقدير الذات (عبد العزيز حنان، 2012، ص 43).

## 12- تقدير الذات في العملية التربوية:

وهنا نتناول طبيعة فهم كل من المعلم والتلميذ لمفهوم تقدير الذات، والذي ينعكس بطريقة إيجابية أو سلبية على صحتهم النفسية والجسمية.

## 1.12- تقدير الذات عند المعلم:

إن المعلم الذي يتسم بسمات مهنية ومعرفية وشخصية وأخلاقية جيدة قادر على إعطاء المتعلم دوره الحقيقي ليبلغ حاجاته الجسمية والعقلية والاجتماعية والانفعالية والتي لها الأثر الكبير في تقييمه لنفسه، وتؤكد نظرية كارل روجرز على حاجة عامة لدى جميع الأفراد يسميها الحاجة إلى الاعتبار الإيجابي التي تنمو عند المرء كلما تطور وعيه لذاته وإدراكها لها، وهذه الحاجة تدفع الشخص إلى الحصول على التقبل والحب بالنسبة إلى الأشخاص المهمين في حياته، ولا يحتاج إلى الاعتبار من الآخرين فحسب بل يحتاج إليه من ذاته أيضا وتنمو الحاجة إلى الاعتبار من

خبرات المرء المرتبطة بإشباع هذه الحاجة أو إحباطها، ويتحقق هذا التوافق السليم إذا كان الشخص يلقي تقديرا واعتبارا إيجابيا غير مشروط من الآخرين أو إذا كان هناك انسجام بين هذه الحاجة وتقييم الشخص لذاته (بوبر دبابي، 2007، ص 76).

ويشير تولسون (1981) Toulson إلى أن فهم المعلم لذاته يؤثر على سلوكه ومنه على عمله، حيث أثبتت الدراسات وجود علاقة ارتباطية دالة بين فهم المعلم لذاته وتقديرها وبين الزيادة في مستوى تحصيل تلاميذه، كما أن فهم الذات يساعد على نمو مهارات التدريس لدى المعلمين ويحقق النمو الوجداني والعقلي للتلاميذ، وتشير دراسة أحمد عثمان صالح (1988) إلى أن فهم المعلم لذاته يمثل أهمية كبرى في العملية التعليمية وقد أصبح معيارا لمدى فعالية المعلم وكفاءته (عبد الرحمان صالح الأزرق، 2000، ص 118 - 120).

إذن فالمعلمون الذين لديهم تقدير عال للذات يميلون إلى مساعدة التلاميذ في تنمية استراتيجيات لحل المشكلات كما أنهم يبنون لديهم شعورا بالثقة ويؤسسون أساليب ضبطهم الصفي على الفهم والتعاون المشترك والمشاركة من خلال العمل وإبداء الاحترام المتبادل هذه العلاقة تمكن التلاميذ من أن يعملوا وينمو تفكيرهم وقدراتهم على العمل بشكل مستقل.

وتشير الدراسات إلى أن المعلمين الذين لديهم تقدير متدني للذات يميلون أكثر إلى استخدام العقاب مع التلاميذ ويظهرون صبرا أقل أثناء عملهم وتعاطفا أقل مع التلاميذ الذين لديهم مشكلات، كما أنهم يتناولون العملية التعليمية من موقع سلطوي ويميلون إلى انتقاد تلاميذهم كما أنهم يشكلون باستمرار من أنهم يتعاملون مع تلاميذ غير منضبطين وبلا دافعية. إن مثل هؤلاء المعلمين يقيمون مع تلاميذهم علاقات مبنية على سلوكيات تحفظ ماء الوجه لهم، ويترددون في

السماح للطلاب برؤيتهم كأشخاص يمكن أن يرتكبوا أخطاء، إنهم يقضون على إبداعهم وحماسهم للتعلم، كما أنهم يخيفونهم من المبادرة ويجعلونهم يعتمدون على الكبار من حولهم ويميلون إلى التركيز على نقاط ضعفهم ويؤكدون على عدم بذلهم للجهود اللازمة. وليس من المستبعد أن يعاني المعلم ذو التقدير المتدني من مشاكل مع زملائه في العمل ومع مدير المدرسة وحتى مع جيرانه وأفراد أسرته (مريم سليم، 2003، ص 26).

## 2.12 - تقدير الذات عند التلميذ:

لقد اهتم الباحثين بظاهرة التحصيل والعوامل المؤثرة فيها، وانصبوا على الجوانب العقلية كالذكاء مثلا باعتباره أكثر العوامل ارتباطا بالتحصيل، إلا أن اتجاه البحوث أخذ منحى آخر نتيجة ظهور علامات تشير إلى أهمية الجوانب النفسية والاجتماعية في أداء الفرد حيث اتضح بعد إجراء الدراسات والبحوث أنه لا يمكن الفصل بين الجوانب المعرفية وغير المعرفية في التعلم، ويعتبر مفهوم الذات متغيرا مهما في التعلم بل من أكثر المحددات أهمية في خبرات التعلم لدى التلاميذ، ويتفق علماء النفس على أن اكتساب الفرد للمهارات المختلفة ينبغي أن يمضي قدما في تلازم مع تقدير الذات الإيجابي لديه (بن شعلال عبد الوهاب، 2010، ص 86).

ولقد أصبح من المسلم به في علم النفس أن الأفراد ذوي التقدير المرتفع هم أكثر تكيفا وتحصيلا من الأفراد الأقل تقديرا وذلك في ضوء حجم الأدب السيكولوجي الذي تناول تقدير الذات من حيث علاقته بالتحصيل والأداء ويمكن أن نجد تأييدا لهذه العلاقة بناء على ما قام به أبان (Appane) وزميلاه ويست وستيف (1980) Wiste & Stiven أن ثمة شواهد كثيرة على

وجود علاقة موجبة ذات دلالة احصائية بين تقدير الذات والتحصيل

(جابر عبد الحميد جابر، 2000، ص 203).

ومن الدراسات التي تطرقت إلى علاقة تقدير الذات بالتحصيل نذكر: دراسة حسين (1985) التي توصلت إلى وجود فروق في التحصيل بين طلاب المرحلة الثانوية ذوي التقدير المرتفع وذوي التقدير المنخفض لصالح ذوي التقدير المرتفع. ودراسة مديحة الغربي (1993) التي توصلت إلى أن هناك علاقة دالة بين تقبل الذات وتقدير الذات لدى التلاميذ

(إبراهيم محمد عيسى، 2006، ص 14).

## خلاصة الفصل:

يحاول المرء باستمرار التعرف على ذاته وتحديد معالمها ويكون ذلك بشكل مَلح في مرحلة المراهقة ويستمر بقية الحياة تبعاً لما يحل عليه وعلى بيئته من تغيير، ففكرة الفرد عن نفسه تتميز بالتفرد لكنها عرضة للتعديل بتأثير الظروف البيئية والاجتماعية التي تحيط به وبوجهة نظر الآخرين عنه، فالفرد قد يرى نفسه بصورة ايجابية أحياناً

وبصورة سلبية أخرى إلا أنه بصفة عامة له تصور شبه ثابت عن ذاته.

وقد تم التطرق في هذا الفصل إلى موضوع تقدير الذات الذي حاولنا تغطية جوانبه المختلفة وزيادة على ما تم ذكره قمنا بشرح مصطلح تقدير الذات والتمييز بينه وبين مفهوم الذات، مع تبيان أهمية تقدير الذات في بناء شخصية الفرد لما لها من تأثير بارز في سلوكاته وتصرفاته، ويكون هذا التقدير نابع عن مجموعة من المكونات المترابطة فيما بينها.

كما تم تناول في هذا الفصل النظري أقسام ومستويات تقدير الذات وشرح أبرز النظريات المفسرة لمكانة تقدير الذات والطرق المستعلة في تحديد درجة هذا التقدير مدعماً بأشهر المقاييس النفسية المخصصة لهذه السمة وواقع تقدير الذات في العملية التربوية.

الجانب التطبيقي

## الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية

تمهيد.

1- منهج الدراسة.

2- الدراسة الاستطلاعية.

3- ميدان الدراسة.

4- مجتمع الدراسة.

5- عينة الدراسة.

6 - خصائص عينة الدراسة.

7- وصف أداة الدراسة.

8-الخصائص السيكومترية لأداء الدراسة.

9- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

## تمهيد:

نتناول في هذا الفصل الإجراءات المنهجية التي تم إتباعها لجمع البيانات قصد اختبار فرضيات هذه الدراسة ونستهله بتقديم المنهج المتبع في هذه الدراسة الحالية، ثم الدراسة الاستطلاعية وإجراءات تطبيقها ، و يليه ذكر مجتمع الدراسة وكذا العينة المستجوبة وكيفية اختيارها ومختلف خصائصها، بالإضافة إلى ذكر الأدوات المستعملة في جمع البيانات وهذا من حيث بنائها والتحقق من معاملات صدقها وثباتها وكيفية تطبيقها في ميدان الدراسة، وفي الأخير الإشارة إلى أهم الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل النتائج.

## 1- منهج الدراسة:

كل دراسة تحتاج إلى منهج قائم في ذاته، والذي يعتبر خطوة مهمة يقوم بها أي باحث للحصول على نتائج أكثر دقة وتنظيم، ومن أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة الحالية التي تناولت موضوع " مصادر الاحتراق النفسي و علاقته بمستوى تقدير الذات لدى أساتذة جامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو" قمنا باستخدام المنهج الوصفي التحليلي لارتباطه بدراسة الموضوعات المتعلقة بالمجالات الإنسانية ووصفها كما هي في الواقع من حيث طبيعتها ودرجة وجودها، فهذا المنهج يعتمد على جمع البيانات من خلال استجواب عينة كبيرة من الأفراد ومن ثم تبويبها وتحليلها وتفسيرها. وقد عرف سامي محمد ملحم المنهج الوصفي على أنه " أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة، وتصويرها كميًا عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة "

(سامي محمد ملحم، 2006، ص 170).

**2-ميدان الدراسة:**

قمنا بإجراء دراسة على عينة من أساتذة جامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو. حيث سميت بهذا الاسم تكريما لمولود معمري. في عام 1977، افتتح الرئيس الجزائري هواري بومدين مركز تيزي وزو الجامعي (c.u.t.o) بموجب المرسوم التنفيذي 17-77 الصادر بتاريخ 20 حزيران (يونيو) 1977. و قد عين ناصر الدين هداشي رئيسا للجامعة اعتبارا من 2012. و تضم الجامعة 12 كليات منها (كلية الطب، كلية العلوم و التكنولوجيا ، كلية علوم المادة و الرياضيات و الإعلام الألي، الهندسة المعمارية، كلية العلوم الأرض و الكون كذلك العلوم التجارية الاقتصادية و الإدارية ، العلوم السياسية ايضا العلوم الاجتماعية و الإنسانية ،كلية الآداب و اللغة العربية اضافة إلى كلية اللغات و الآداب الأمازيغية ).

**3-الدراسة الاستطلاعية:**

تعتبر الدراسة الاستطلاعية الخطوة الأولى في إعداد البحث العلمي يقوم بها الباحث من أجل الإلمام بجمع جوانب الموضوع ويتمكن من اكتشاف الجوانب الخفية التي تخص المشكلة المدروسة وتساعدنا على التعرف على ميدان الدراسة وتصف لنا الظروف السائدة فيها لذا قمنا بدراسة استطلاعية في جامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو. لقد تم إجراء الدراسة الاستطلاعية خلال شهر ماي 2022 التي دامت من 15 ماي إلى 25 ماي منه شرحنا للأساتذة أن الهدف من دراستنا علمي حول أبعاد الاحتراق النفسي وتقدير الذات لدى أساتذة جامعة معمري بولاية تيزي وزو. فيما يخص الأدوات والإجراءات التي اعتمدنا عليها في دراستنا الاستطلاعية على مقياس "

ماسلاش" للاحتراق النفسي يتكون من (22) بندا تم تجميعه مع مقياس تقدير الذات الذي اشترك في تأليفه كل من الدكتور حسين عبد العزيز الدريني المنتسب إلى كلية التربية بجامعة الأزهر نو الدكتوران محمد أحمد سلامة وعبد الوهاب محمد كامل المنتسبان إلى كلية التربية بجامعة طنطا المصرية.

#### 4-مجتمع الدراسة:

نعني بمجتمع الدراسة جميع مفردات الظاهرة التي يقوم بدراستها الباحث، وفي واقع الأمر إن دراسة المجتمع الأصلي كله يتطلب وقتا طويلا وجهدا شاقا وتكاليف مادية مرتفعة، ويكفي أن يختار الباحث عينة ممثلة للمجتمع الأصلي للدراسة بحيث تحقق أهداف الدراسة وتساعده على إنجاز مهمته. ويتمثل مجتمع الدراسة الحالية في أساتذة جامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو.

#### 5-عينة الدراسة :

تكونت عينة الدراسة الحالية من 80 أستاذ(ة) تم اختيارهم بطريقة بسيطة من بين المجموع الكلي لأساتذة جامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو والمقدر عددهم بـ 3400 أستاذ(ة)، حيث قمنا بتوزيع أداة الدراسة المكونة من استبيان مصادر الإحتراق النفسي وتقدير الذات لدى أساتذة الجامعة. في كل من كلية اللغة العربية، الأمازيغية، تسيير واقتصاد، لغات، علوم اجتماعية وعلوم إنسانية.

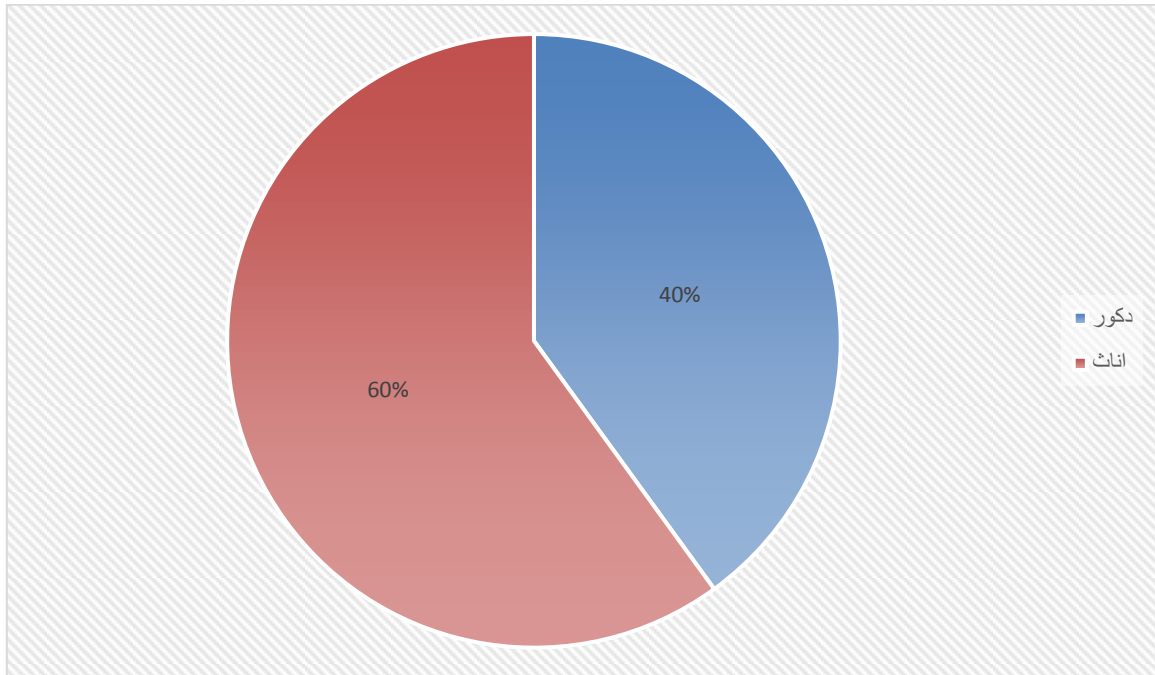
## 6-خصائص العينة :

جدول رقم (02): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس:

نوع الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكور	32	40%
إناث	48	60%
المجموع	80	100%

تبين من خلال الجدول رقم (02) أن عدد الأساتذة الإناث يفوق عدد أساتذة الذكور، حيث بلغ

عدد الإناث (48) بنسبة 60%، في حين بلغ عدد أساتذة الذكور (32) بنسبة 40%.



شكل رقم (01): يوضح توزيع العينة حسب متغير الجنس

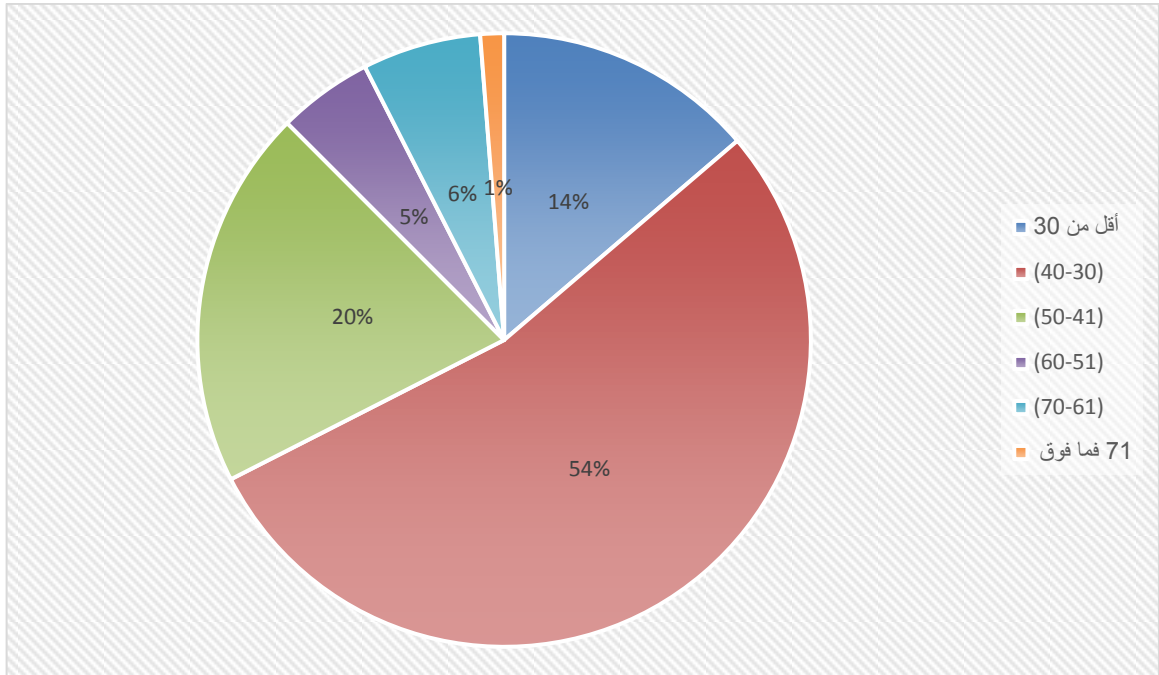
جدول رقم (03): توزيع أفراد العينة حسب متغير السن:

النسبة المئوية	التكرارات	السن
13.75%	11	أقل من 30
53.75%	43	[30-40]
20%	16	[41-50]
5%	04	[51-60]
6.25%	05	[61-70]
1.25%	01	71 فما فوق
100%	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (03) أن أفراد العينة الذين فئتهم من [30-40] هم أكثر عددا حيث بلغ عددهم

43 بنسبة 53.75%، ثم تليها فئة السن [41-50] حيث قدر عددهم ب (16) وذلك بنسبة 20% ثم تليها فئة السن أقل من (30) حيث تقدر عددهم (11) وذلك بنسبة 13.75% وفي الأخير نجد فئة 71 فما فوق بنسبة 01.25%.

شكل رقم (02): يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن



جدول رقم (04): توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية:

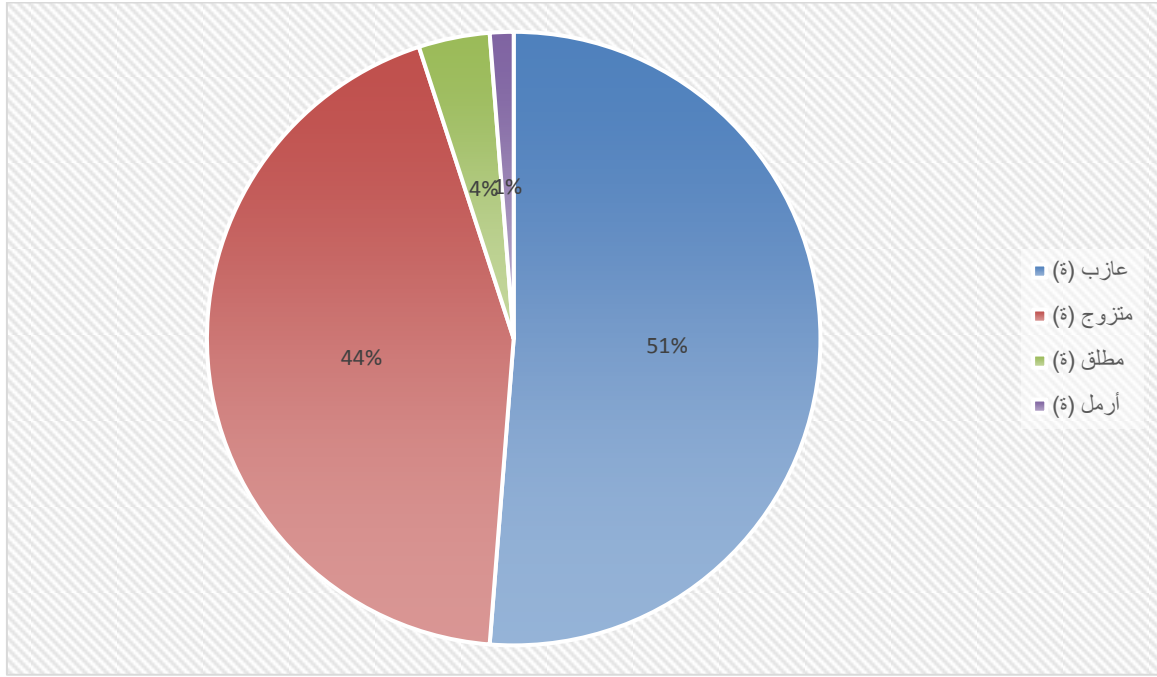
النسبة المئوية	التكرارات	الحالة الاجتماعية
51.25%	41	أعزب/عزباء
43.75%	35	متزوج (ة)
03.75%	03	مطلق (ة)
01.25%	01	أرمل (ة)
100%	80	المجموع

يتبين من خلال الجدول رقم (04) أن أغلبية أفراد هذه العينة غير متزوجين، حيث بلغ عددهم

(41) أستاذة(ة) بنسبة 51.25 %، ثم تليه الأساتذة المتزوجين ويبلغ عددهم 35 أستاذ (ة) بنسبة

تقدر ب 43.75% في حين بلغ عدد المطلقين ب (03) وذلك بنسبة 03.75%، وفي الأخير يليه الأساتذة الأرامل يقدر ب (01) بنسبة 01.25%.

شكل رقم (03) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية.

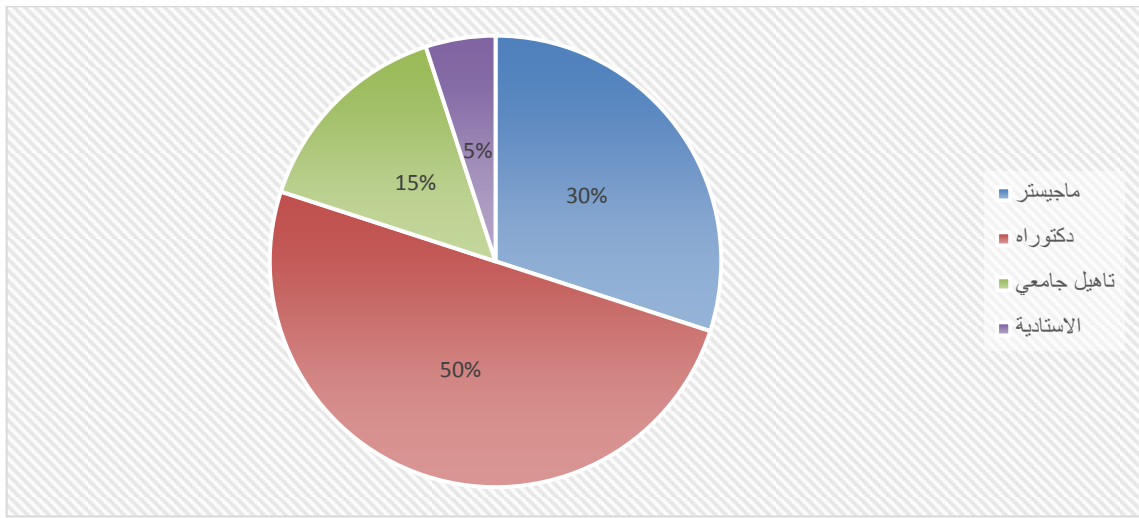


جدول رقم (05): توزيع أفراد العينة حسب الدرجة العلمية:

النسب المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
30%	24	ماجستير
50%	40	دكتوراه
15%	12	تأهيل جامعي
05%	04	الأستاذية
100%	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (05) أن اغلبيتهم ذات مستوى دكتوراه يقدر عددهم ب (40) أستاذ بنسبة 50% ثم تليها مستوى ماجستير تقدر (24) أستاذ بنسبة 30%، وبعدها تأهيل الجامعي ب (12) أستاذ بنسبة 15%، وفي الأخير الاستاذية يقدر عددهم ب (04) أستاذ بنسبة 05%.

شكل رقم (04) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الدرجة العلمية

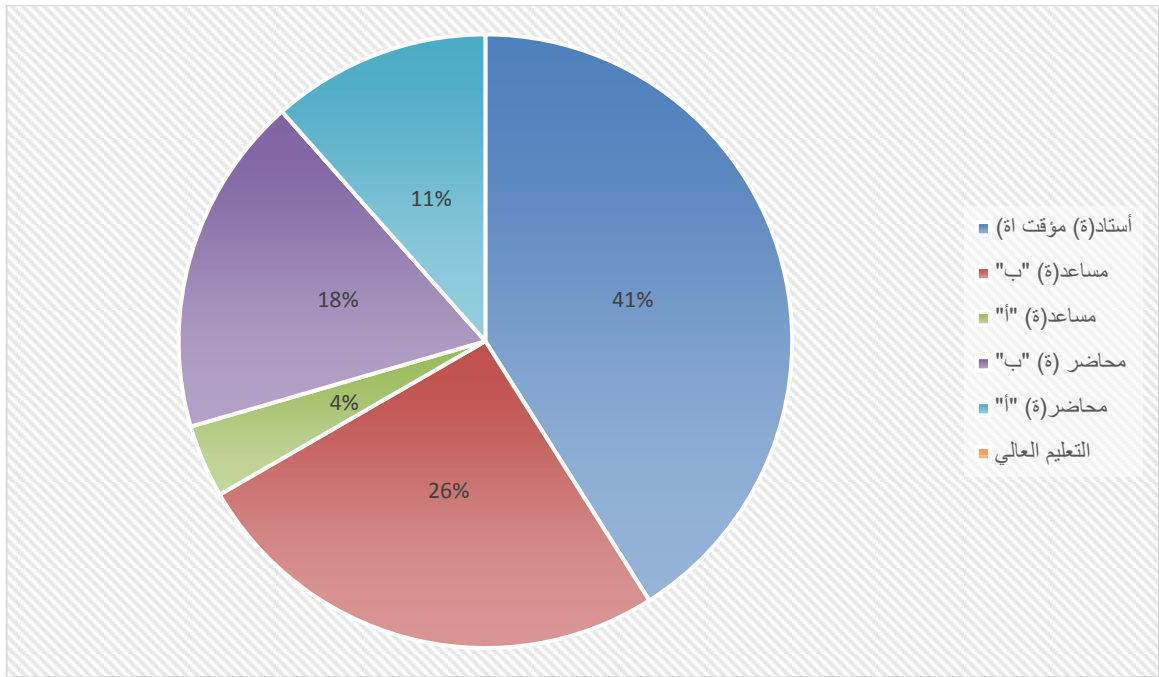


جدول رقم (06): توزيع أفراد العينة حسب الرتبة العلمية:

النسبة المئوية	التكرارات	الرتبة التعليمية
40%	32	أستاذ (ة) مؤقت (ة)
25%	20	أستاذ (ة) مساعد (ة) "ب"
3.75%	03	أستاذ (ة) مساعد (ة) "أ"
17.5%	14	أستاذ (ة) محاضر (ة) "ب"
11.25%	09	أستاذ (ة) محاضر (ة) "أ"
2.5%	02	أستاذ (ة) التعليم العالي
100%	80	المجموع

يتبين من خلال الجدول التالي أن أغليبيتهم أساتذة مؤقتة تقدر عددهم ب 32 بنسبة 40%، ثم تليها رتبة اساتذة مساعد "أ" يقدر عددهم 20 بنسبة 25% وبعدها تليها رتبة أستاذ (ة) محاضر(ة) "أ"، ثم أستاذ (ة) محاضر(ة) "ب" بنسبة 11.25%، و في الاخير تأتي رتبة أستاذ (ة) التعليم العالي يقدر عددهم ب 2 بنسبة 2.5%.

شكل رقم (05) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة التعليمية.

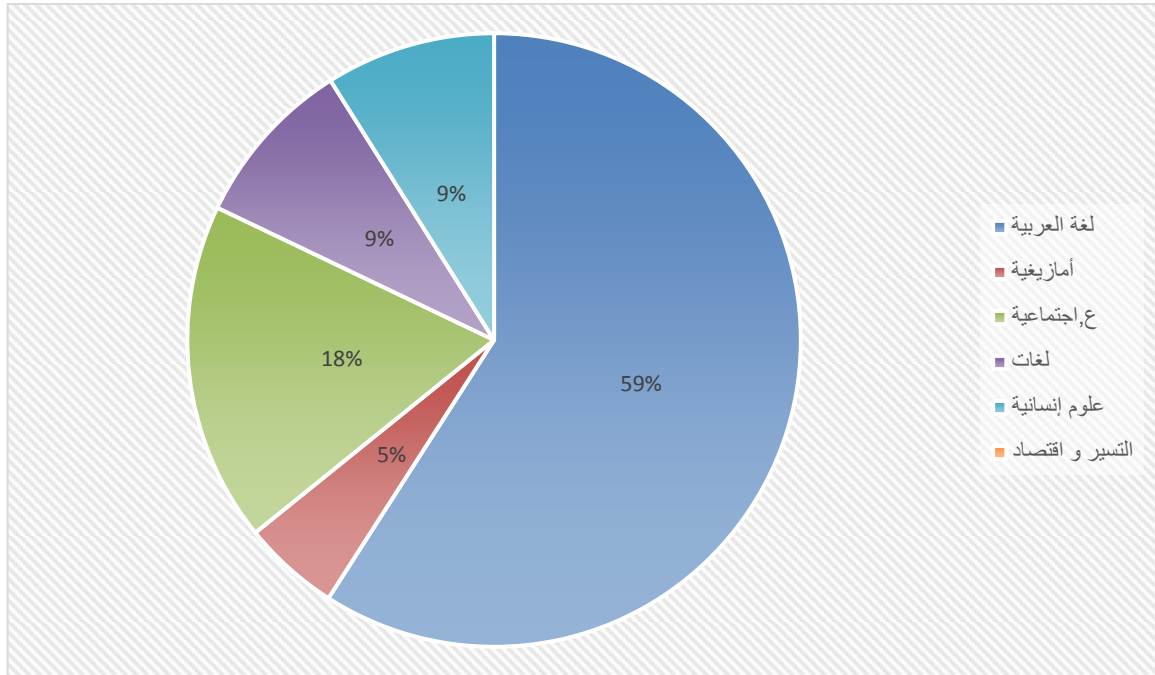


جدول رقم (07): توزيع أفراد العينة حسب التخصص:

النسبة المئوية	التكرارات	التخصص
57.75%	43	لغة عربية
05%	04	أمازيغية
17.5%	14	علوم اجتماعية
08.75%	07	لغات
08.75%	07	علوم إنسانية
06.25%	05	التسيير و اقتصاد
100%	80	المجموع

نلاحظ من جلال الجدول رقم (07) أن أغلبية الأساتذة من تخصص لغة العربية يقدر عددهم ب 43 بنسبة 57.75% وبعدها تليها العلوم الاجتماعية بنسبة 17.5%، ثم لغات وعلوم إنسانية يقدر عددهم ب 07 بنسبة 08.75% وفي الأخير تخصص تسيير واقتصاد بنسبة 06.25%.

شكل رقم (06) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير التخصص.

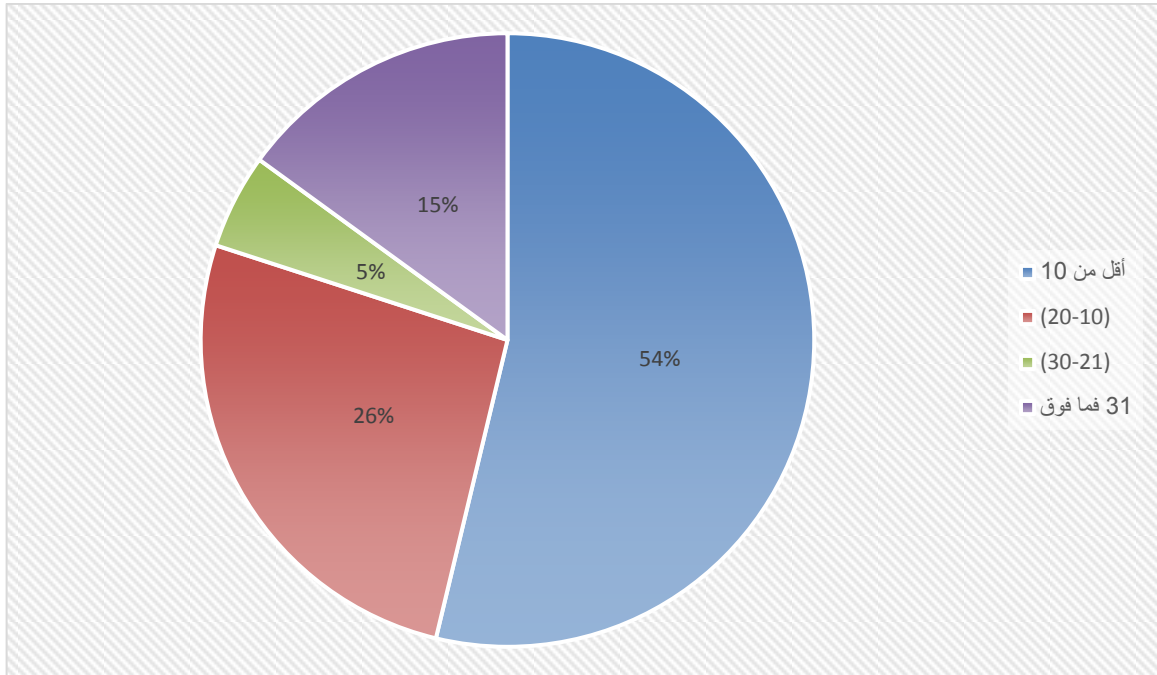


- جدول رقم (08): توزيع العينة حسب متغير سنوات الاقدمية:

الاقدمية	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 10	43	53.75%
[20-10]	21	26.25%
[30-21]	04	05%
31 فما فوق	12	15%
<b>المجموع</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

نلاحظ من خلال الجدول رقم (08) أن أغلبية أفراد العينة لديهم سنوات الاقدمية في مهنة التدريس أقل من 10 سنوات، حيث بلغ عدد الأساتذة ذوي فئة الاقدمية 10 سنوات 43 أستاذ بنسبة 35.75% ثم تليها الفئة التي تتراوح بين [20-11] سنة والبالغ عددهم 21 أستاذ وبعدها فئة 31 فما فوق تقدر عددها ب 12 أستاذ بنسبة 15%، بالأخير فئة [30-21] بنسبة 05%.

شكل رقم (07) : توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الاقدمية.



#### 7- أدوات جمع البيانات:

تنقسم أداة هذه الدراسة الحالية إلى ثلاثة أجزاء، أين خصص الجزء الأول للحصول على البيانات الشخصية لأساتذة جامعة مولود معمري، الجزء الثاني خاص بمقياس "ماسلاش" بمصادر لاحتراق النفسي المصادر المتنوعة لدى هؤلاء الأساتذة، في حين تمثل الجزء الثالث في مقياس معد من طرف كل من حسين عبد العزيز الدريني ومحمد أحمد سلامة وعبد الوهاب محمد كامل للكشف عن مستوى تقدير الذات لدى أفراد عينة هذه الدراسة.

**1.7- الجزء الأول:** ويشتمل على البيانات الشخصية المتعلقة المفحوصين من حيث الجنس والسن والحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي والرتبة العلمية، التخصص وأخيرا سنوات الاقدمية.

**2.7- الجزء الثاني:** ويشتمل هذا الجزء على استبان وهو عبارة عن قائمة مؤلفة من طرف الباحثين قصد تحديد أبعاد الاحتراق النفسي لدى أساتذة الجامعة بعد اطلاعنا على العديد من

المراجع و الدراسات السابقة التي تناولت نفس الموضوع ،ويتألف هذا الاستبيان من 22 فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد وهي كما يلي:

-**الاجهاد الانفعالي**: يتكون من 09 بند تحمل الأرقام التالية:  
(01،02،03،06،08،20،16،14،13).

- **تبلد المشاعر**: يتكون من 5 فقرة تحمل الأرقام التالية (05،22،15،11،10).

- **الشعور الإنجاز الشخصي**: ويتكون من 08 فقرات تحمل الأرقام التالية:  
(04،07،09،21،19،18،17،12).

و فيما يخص طريقة تصحيح مقياس " ماسلاش " الاحتراق النفسي لدى أساتذة الجامعة فقد تم اتباع طريقة لليكارث حيث يتكون هذا السلم من 07 إجابات محتملة .

**جدول رقم (09) : تصحيح مقياس " ماسلاش "**

أبدا	مرات في السنة	مرة واحدة في الشهر	مرات في الشهر	مرة في الاسبوع	مرات في الاسبوع	دائما
0	01	02	03	04	05	06

**7-3- الجزء الثالث:** ويشتمل على مقياس مخصص لتحديد درجة تقدير الذات ،اشترك في تأليفه كل من الدكتور حسين عبد العزيز الدريني المنتسب إلى كلية التربية بجامعة الأزهر والدكتوران محمد أحمد سلامة وعبد الوهاب محمد كامل المنتسبان إلى كلية التربية بجامعة طنطا المصرية ،ولإعداد وحدات هذا المقياس قام هؤلاء الباحثين بالاعتماد على عدد من الدراسات والمقاييس أهمها ما يلي:

- مقياس واتكنس (1978) .Watkins
- مقياس لورانس (1981) .Lawrance
- مقياس المظاهر السلوكية المستخدمة في تقدير الذات لسفين وجاكيش (1981) .Savin & Jaquish

- بعض الكتابات في علم النفس الإنساني لسيفيرن (1977) .Civirn
- بعض الكتابات في علم النفس المرضي لسوين (1979) .Swin
- مقياس كوبر سميث (1976) .Cooper Smith
- مقياس روزنبرج (1979) .Rosenberg

ويتكون هذا المقياس من 30 وحدة، منها (20) عشرون وحدة إيجابية و(10) عشرة وحدات

سلبية وهي موزعة على النحو التالي:

- الوحدات (البود) الإيجابية: تحمل الأرقام التالية (02 - 03 - 07 - 08 - 09 - 10 - 11 - 12 - 13 - 15 - 17 - 18 - 19 - 21 - 22 - 24 - 26 - 27 - 29 - 30).
- الوحدات (البود) السلبية: تحمل الأرقام التالية (01 - 04 - 05 - 06 - 14 - 16 - 20 - 23 - 25 - 28).

أما بالنسبة لطريقة تصحيح المقياس فتكون بأن يحصل المستجيب على (03) نقاط إذا وضع علامة تحت عبارة (غالبا)، و(02) نقطتان إذا وضع علامة تحت عبارة (أحيانا)، و(01) نقطة واحدة إذا وضع علامة تحت عبارة (لا أبدا)، وذلك بالنسبة لجميع الوحدات الإيجابية. أما بالنسبة للوحدات السلبية فيكون تقديرها معكوسا فإذا وضع المستجيب علامة تحت عبارة (غالبا) يحصل

على (01) نقطة واحدة، وإذا وضع علامة تحت عبارة (أحياناً) فإنه يحصل على (02) نقطتان،  
وإذا وضع علامة تحت عبارة (لا أبداً) فيحصل على (03) نقاط.

8-صدق وثبات أداة الدراسة:

8-1-صدق وثبات مقياس ماسلاش:

قمنا بإيجاد معامل الصدق و ذلك عبر المعادلة التالية : (الصدق=الثبات  $\sqrt{\alpha}$ ) و هذا يعني حساب  
معامل الثبات من خلال إيجاد الفاكرومباخ، (alpha de Cronbach) كما هو مبين في جدول  
رقم (10) التالي:

الابعاد	بنود المقياس	الفا كرومباخ
الاجهاد العاطفي	01،02،03 ، 06،08،20،16،14،13	0.70
التبدل المشاعر	05،22،15،11،10	0.70
إنجاز الشخصي	04،07،09،21،19،18،17،12	0.43
مقياس ماسلاش	جميع بنود المقياس	0.83

لقد اتضح من خلال الجدول رقم (10) ان قيمة معامل الفا كرومباخ عالية في محورين لاستبيان  
مصادر الاحتراق النفسي لدى أساتذة الجامعة، كما ان قيمة معامل الفا كرومباخ لجميع بنود هذا  
الاستبيان كانت عالية (0,83) ومن خلال هذه النتائج نستخلص ان معامل الثبات كان مرتفع.  
وبالرجوع الى المعادلة السابقة المتعلقة بمعامل الصدق (الصدق=الثبات  $\sqrt{\alpha}$ ) ، و بعد عملية  
التعويض (الصدق=0,83) قدر ب(0,91) ما يعني ان هذا المقياس يتمتع بدرجة صدق مرتفعة.

- مقياس تقدير الذات:

### 1.2.8-الصدق:

لقد قام كل من حسين عبد العزيز الدريني ومحمد أحمد سلامة وعبد الوهاب محمد كامل بالتأكد من تمتع هذا المقياس بشرط الصدق ومدى قدرته على قياس الغرض الذي أنشئ من أجله، وبطبيعة الحال اعتمد هؤلاء الباحثين على تقنية الصدق التكويني بعد تطبيق المقياس بصورته المبدئية على عينة مؤلفة من (70) طالب و(74) طالبة تم اختيارهم من بين الطلبة المنتظمين في جامعة قطر بكلية التربية. وقد تراوح معامل الصدق لهذا المقياس بعد التحليل الإحصائي ما بين (0.50 و0.86) وهي قيمة عالية.

### 2.2.8- الثبات:

لقد استخدم هؤلاء الباحثين في إيجاد معامل ثبات مقياس تقدير الذات طريقة التجزئة النصفية، وقد قدر معامل الثبات قبل عملية التصحيح بـ (0.61)، ليرتفع بعد عملية التصحيح بتطبيق معادلة سيبرمان براون إلى (0.76) وهو معامل ثبات مرتفع ودال.

### 9- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

بعد استرجاع الاستبيانات وفرزها، قام الباحث بتفريغها ثم تحليلها ومعالجتها عن طريق مجموعة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.20)، وقد استخدم الأدوات الإحصائية التالية:

- التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية.
- معامل الارتباط البسيط بيرسون (Pearson).
- معامل ألفا كرونباخ (Alpha de Cronbach) لحساب معامل الثبات.
- اختبار فريدمان للرتب (Friedman).

## الفصل الخامس: عرض و تحليل نتائج الدراسة و مناقشتها

1- عرض نتائج الدراسة وتحليلها.

2- مناقشة نتائج الدراسة و تفسيرها.

3- الاستنتاج العام.

4- إقتراحات الدراسة.

## 1- عرض النتائج و تحليلها:

## 1-1-الفرضية الاولى:

توقعنا فيها أن كل من الاجهاد العاطفي وتبلد المشاعر والشعور بالإنجاز الشخصي من

أبعاد الاحتراق النفسي لدى أساتذة جامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو .

ولاختبار هذه الفرضية استخدمنا اختبار فريدمان (FREIDMAN) للرتب، وقبل عرض نتائج

وتحليلها نعرض أولا الإحصاءات الوصفية لأفراد عينة هذه الدراسة من المتوسطات الحسابية

الانحراف المعياري، فقد أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي للبند المتمثل في (أشعر أن عملي

يستنزفني نفسيا) والمنتمي إلى محور الإجهاد الانفعالي قد بلغ (02.44) بإنحراف معياري يساوي

(01.90) في حين قدر المتوسط الحسابي للبند المتمثل في (أشعر بالتعب عندما أستيقظ في

الصباح وأعلم أن علي أن أواجه يوما آخر من العمل) المنتمي إلى محور الإجهاد

العاطفي(02.68) بإنحراف معياري قدر(01.79) ، أما البند المتمثل في (عملي مع الناس طيلة

اليوم يجعلني مجهدا) ينتمي إلى محور الإجهاد العاطفي بلغ متوسط حسابي (03.31) بإنحراف

معياري(01.76) وأيضا بالنسبة للبند (أشعر بأنني محترف في عملي) ينتمي إلى محور الشعور

بالإنجاز الشخصي بمتوسط حسابي (02.64) بإنحراف معياري (01.91) البند المتمثل في

(أشعر بالإحباط في عملي ) ينتمي إلى محور تبلد المشاعر بلغ متوسط حسابي(02.18)

بانحراف معياري (01.85) ،في حين قدر متوسط الحسابي للبند (أشعر بأن أبدأ جهدا شاقا في

عملي) المنتمي إلى محور الإجهاد العاطفي حيث قدر متوسط حسابي (03.40) بإنحراف معياري

يقدر ب (01.92) أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي للبند المتمثل في (التعامل المباشر مع

الناس يسبب لي الكثير من الضغط النفسي ) المنتمي إلى محور الشعور بالإنجاز الشخصي ( 02.25) بإنحراف معياري يساوي (02.01) في حين قدر للمتوسط الحسابي للبند الخاص (أشعر بأني على وشك الانهيار) المنتمي إلى محور الإجهاد الانفعالي(02.12) بانحراف معياري (01.76) أما البند المنتمي إلى محور الشعور بالإنجاز الشخصي التي مفادها (أشعر بأني مستنزف في نهاية الدوام اليومي) بمتوسط حسابي (03.70) بانحراف معياري يساوي (01.93) . أما المتوسط الحسابي للبند (أستطيع أن أفهم بسهولة نوعية مشاعر المتعاملين معي نحو الأشياء )بلغ (03.47) بإنحراف معياري يقدر (01.63) المنتمي إلى محور الشعور بالإنجاز الشخصي وهذا ما يظهره الجدول رقم (11).

**جدول رقم (11) إختبار فريدمان نتيجة قيمة كاف مربع بدلالة الأثر**

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	بنود استبيان الاحتراق النفسي
1.90	2.44	1-أشعر أن عملي يستنزفني نفسيا
1.79	2.68	2-أشعر بالتعب عندما أستيقظ في الصباح و أعلم أن علي أن أواجه يوما آخر من العمل
1.76	3.31	3-عملي مع الناس طيلة اليوم يجعلني مجهدا
1.91	2.64	4-أشعر بأنني محترق في عملي
1.85	2.18	5-أشعر بالإحباط في عملي
1.92	3.40	6-أشعر بأنني أبذل جهدا شاقا في عملي
2.01	2.52	7-التعامل المباشر مع الناس يسبب لي الكثير من الضغط النفسي
1.76	2.12	8-أشعر بأني على وشك الإنهيار
1.93	3.70	9-أشعر بأني مستنزف في نهاية اليوم
1.69	3.47	10-أستطيع أن أفهم بسهولة نوعية مشاعر المتعاملين معي نحو الأشياء

1.72	3.26	11-أتعامل بكفاءة عالية مع المشكلات التي يسببها الآخرون في العمل
1.71	3.21	12-أشعر أن لي تأثيرا جيدا على الآخرين في العمل
1.65	3.43	13-أشعر أن لدي طاقات كبيرة
2.04	3.25	14-أستطيع بسهولة إيجاد جو عمل مريح مع الآخرين في العمل
1.80	3.54	15-لقد أنجزت الكثير من الأشياء النافعة في عملي الحالي
1.92	3.53	17-أتعامل بهدوء تام مع المشكلات الناتجة مع علاقتي مع الآخرين في العمل
1.86	2.49	18-أشعر بأني أتعامل مع بعض الأشخاص في العمل بأسلوب مجرد من العواطف و المجاملات
1.75	1.86	19-أصبحت أكثر قسوة على الآخرين منذ أن توليت هذا العمل
1.87	2.29	20-أشعر بالقلق لإحساسي بأن هذا العمل يجعلني قاسي القلب
1.79	2.03	21-أشعر أن بعض الأشخاص في العمل يظنون أنني سببا لبعض مشكلاتهم
1.76	2.73	22-لا أكره لما يحدث لبعض من أتعامل معهم في العمل

## -نتائج اختبار فريدمان للرتب:

ويظهر من خلال تطبيق اختبار فريدمان (FRIEDMAN) ترتيب أبعاد الاحتراق النفسي لدى أساتذة جامعة مولود معمري، فحسب هذا الاختبار: جاء في المرتبة الأولى البند المتمثل في (أشعر بانني مستنزف في نهاية الدوام اليومي)الذي ينتمي إلى محور الشعور بالإنجاز الشخصي ، ثم جاء بعده البند المتمثل في(أتعامل بهدوء تام مع مشكلات الناتجة من علاقاتي مع الآخرين في العمل) و المنتمي إلى محور الاجهاد الانفعالي، ليأتي عقبه البند ( أستطيع ان افهم بسهولة نوعية مشاعر المتعاملين معي نحو الأشياء ) المنتمي إلى محور الشعور بالإنجاز الشخصي، يليه بعده البند (أشعر أنني ابذل جهدا شاقا في عملي) المنتمي إلى محور الاجهاد الانفعالي و يليه بعده

(أشعر أنى لدي طاقات كبيرة ) المنتمي الى محور الاجهاد الانفعالي و جاء بعده البند (عملي مع الناس طيلة اليوم يجعلني مجهدا ) المنتمي الى محور الاجهاد الانفعالي ويأتي بعده بند(أشعر بسعادة غامرة عندما اتعامل مع الاخرين في العمل) المنتمي الى تبليد المشاعر ، بعده البند (أستطيع بسهولة إيجاد جو عمل مريح مع الاخرين في العمل ) المنتمي الى الاجهاد الانفعالي ن ثم يليه البند (أتعامل بكفاءة عالية مع المشكلات التي يسببها الاخرون في العمل) المنتمي الى محور تبليد المشاعر ، و بعده البند (أشعر أن لي تأثيرا جيدا على الأخرين في العمل) منتمي الى محور الشعور بالإنجاز الشخصي ، و الأخير (لا أكثرث لما يحدث لبعض من أتعامل معهم في العمل) المنتمي الى محور تبليد المشاعر وهذا ما يمثله الجدول رقم (12).

جدول رقم (12) يمثل نتائج فريدمان (FREIDMAN) للرتب.

حسب الرتب	البند
14.60	1-أشعر بأني مستنزف في نهاية الدوام اليومي
13.70	2-لقد أنجزت الكثير من الأشياء النافعة في عملي الحالي
13.70	3-أتعامل بهدوء تام مع المشكلات الناتجة مع علاقاتي مع الأخرين في العمل
13.63	4-أستطيع أن أفهم بسهولة نوعية مشاعر المتعاملين معي نحو الأشياء
13.38	5-أشعر بأني أبذل جهدا شاقا في عملي
13.35	6-أشعر أن لدي طاقات كبيرة
12.86	7-عملي مع الناس طيلة اليوم يجعلني مجهدا
12.83	8-أشعر بسعادة غامرة عندما أتعامل مع الأخرين في العمل
12.77	9-أستطيع بسهولة إيجاد جو مريح مع الأخرين في العمل
13.73	10-أتعامل بكفاءة عالية مع المشكلات التي يسببها الأخرين في العمل
12.48	11-أشعر أن لي تأثيرا جيدا على الأخرين في العمل
10.84	12-لا أكثرث لما يحدث لبعض من أتعامل معهم في العمل

10.73	13-أشعر بالتعب عندما أستيقظ في الصباح و أعلم أن علي أن أواجه يوماً آخر من العمل
10.52	14-أشعر بأنني محترق في عملي
10.43	15-التعامل المباشر مع الناس يسبب لي الكثير من الضغطالنفسي
10.35	16-أشعر بأني أتعامل مع بعض الأشخاص في العمل بأسلوب مجرد من العواطف المجاملات
9.54	17-أشعر أن عملي يستنزفني نفسياً
9.48	18-أشعر بالإحباط في عملي
9.23	19-أشعر بالقلق لإحساسي بأن هذا العمل يجعلني قاسي القلب
9.00	20-أشعر بأني على وشك الإنهيار
8.69	21-أشعر أن بعض الأشخاص في العمل يظنون أنني سببا لبعض مشكلاتهم
8.19	22-أصبحت أكثر قسوة على الآخرين منذ أن توليت هذا العمل

باعتبار فريدمان يتبع كاف مربع فقد كانت كا<sup>2</sup> (161.114) و هو اختبار دال احصائيا دال عند

مستوى (a= 0.01) بحيث قدرت الدلالة الإحصائية (p) ب (0.00) أي (0.01>p=0.00)

(a=) ما يعني أن هذا الترتيب المقدم هو ترتيب موضوعي و دال ، و بالتالي نتائج هذا الاختبار

جاءت لتبين لنا أن كل من الإجهاد الانفعالي و تبدل المشاعر و الشعور بالإنجاز الشخصي من

أبعاد الاحتراق النفسي فبدلك تحققت فرضيتنا الأولى التي مفادها " من الإجهاد الانفعالي و تبدل

المشاعر و الشعور بالإنجاز الشخصي لدى أساتذة جامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو". ما

يبينه الجدول رقم (13).

جدول رقم (13): قيمة كاي<sup>2</sup> كأبعاد الاحتراق النفسي.

القرار الإحصائي	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة ( a )	درجة الحرية (DDL)	كاي <sup>2</sup>
دالة	0.00	0.01	21	161.114

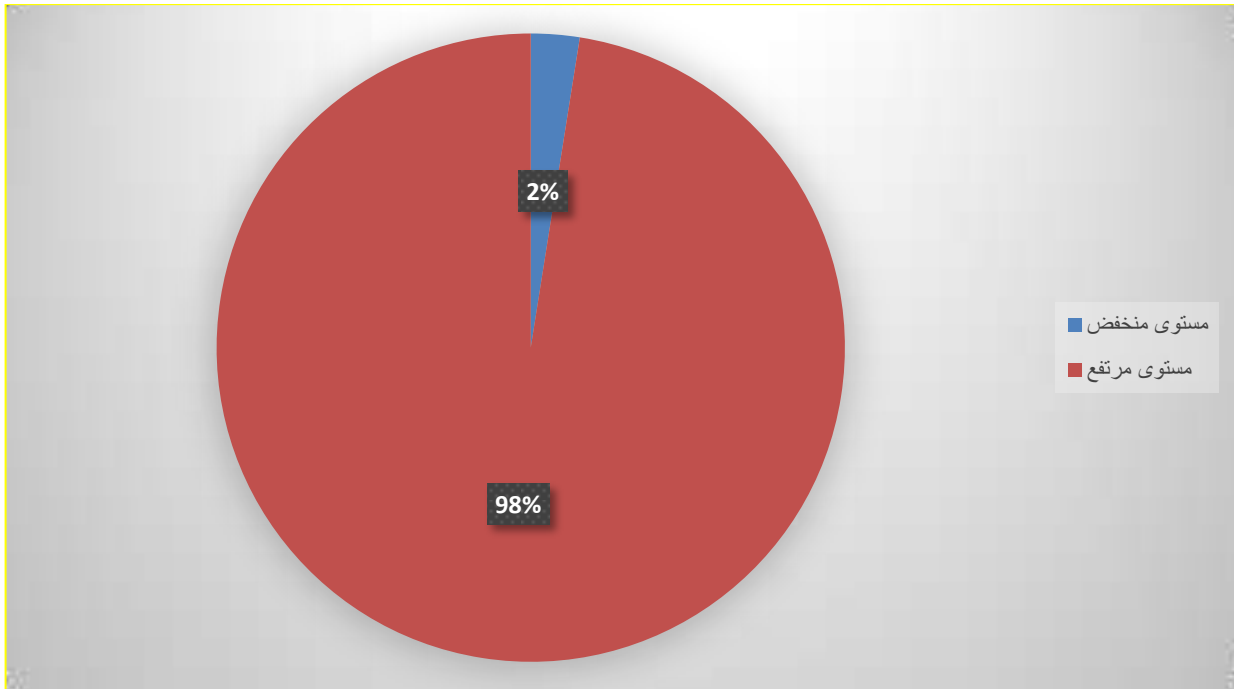
### 1-2-الفرضية الثانية:

- وجود مستوى مرتفع لتقدير الذات لدى أساتذة جامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو. ولاختبار هذه الفرضية قمنا بتحديد مستويين لتقدير الذات انطلاق من قيم بنود مقياس تقدير الذات.
- مستوى منخفض: بعد أن تحصل على علامة تتراوح ما بين (30-59).
- مستوى مرتفع: بعد أن المفحوص على علامة تتراوح ما بين (60-90).
- لقد أظهرت نتائج هذا الدراسة الحالية أن أغلبية أساتذة جامعة مولود معمري لديهم مستوى منخفض من تقدير الذات يتراوح درجته ما بين (30-59) حيث قدر عددهم ب (02) أستاذ بنسبة مئوية بلغت (02.5%)، ثم يليه أساتذة ذوي مستوى مرتفع من تقدير الذات الذي تتراوح درجته (60-90) والذي قدر عددهم ب 78 أستاذ بنسبة مئوية بلغت (97.5%) وعليه جاءت فرضيتنا مطابقة للفرضية التي مفادها "يتمتع أساتذة جامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو بمستوى مرتفع من تقدير الذات".

جدول رقم (14) الإحصاءات الوصفية لأفراد عينة الدراسة حسب مستوى تقدير ذاتهم.

النسبة المئوية	التكرارات	مستوى تقدير الذات
%02.5	02	مستوى منخفض
%97.5	78	مستوى مرتفع
100	80	المجموع

شكل رقم (08) : يوضح مستوى تقدير الذات لدى أفراد العينة.



### 1-3- الفرضية الثالثة:

تو قعنا وجود علاقة بين أبعاد الاحتراق النفسي وتقدير الذات لدى أساتذة جامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو.

لقد تبين من خلال الجدول رقم (15) أن قيمة معامل ارتباط بيرسون غير دالة عند مستوى دلالة (a=0.01) لأن الدلالة الإحصائية (P) والتي تساوي (0.08) أكبر من مستوى الدلالة (a=0.05) مما يدل بكل وضوح عدم وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد الاحتراق النفسي وتقدير الذات ويتبين ذلك في قيمة (R) التالية (R=0.19) وعلية لم تتطابق النتائج مع فرضيتنا التي مفادها " وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد الاحتراق النفسي وتقدير الذات لدى أساتذة جامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو" م يوضحه الجدول (16).

جدول رقم (15): نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson).

القرار الإحصائي	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة (a)	معامل الارتباط بيرسون	عدد أفراد العينة	متغير الدراسة
غير دالة	0.08	0.05	0.19	80	الاحتراق النفسي
					تقدير الذات

2- مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها:

### 2-1- الفرضية الأولى:

يعد كل من الاجهاد الانفعالي وتبدل المشاعر والشعور بالإنجاز الشخصي من أبعاد الاحتراق

النفسي لدى أساتذة جامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو.

يمكن تفسير النتائج المتوصل إليها في الدراسة الحالية وجود كل من الإجهاد الانفعالي وتبدل

المشاعر والشعور بالإنجاز الشخصي من أبعاد الاحتراق النفسي لدى أساتذة جامعة مولود معمري

بولاية

تيزي وزو وذلك بسبب تعرضهم لعدة ضغوط كونه يشغل مهنة تتوفر فيها مصادر عديدة للضغوط يترتب عليها آثار سلبية تنعكس على أدائه وتوافقه النفسي و المهني ، وهذا بالنسبة لبعدها الشعور بالإنجاز الشخصي حيث تفرض عليهم القيام بعدة مسؤوليات و مهام بشكل دائم تتطلب مستويات عالية من الكفاءات و المهارات الشخصية و الاجتماعية والتعلمية منها ما يتعلق بالجانب البيداغوجي من تدريس و إشراف و مناقشات وإعداد مطبوعات منها ما يتعلق بالجانب العلمي من المشاركات في الملتقيات و إعداد المقالات للنشر، تأليف الكتب العلمية و حضور الجان العلمية و المجالس العلمية ن و لعل اهم الضغوط التي بتعرض لها الأستاذ الجامعي أثناء عمله برمجة المحاضرات أو الأعمال الموجهة في أوقات غير مناسبة (الصباح باكرا أو آخر حصة في اليوم) وفيما يخص تبدل المشاعر بسبب الاشراف على عدد كبير من مذكرات الطلبة في مستوى الليسانس و الماستر هو ما يتعرض مع مبادئ نظام LMD نتيجة التفاوت بين عدد الطلبة و الأساتذة و أيضا المشاكل الحاصلة بين الأساتذة و الإدارة زيادة على ذلك تدني اهتمام الطلبة بإنجاز مهماتهم التعليمية . أما بالنسبة للإجهاد الانفعالي كما وجب الإشارة الى أن النسبة الأكبر من أساتذة جامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو من خارج الولاية بحيث يتعرضون لمشاكل التنقل للعمل التي تعتبر من معززات الاحتراق النفسي و الذي يظهر شكل تعب نفسي و جسدي يؤدي الى الضعف في التركيز و الانتباه ،تدني مستوى دافعية الإنجاز و الشعور بعدم الرضا عن مهنته و إنجازاته فبذلك و فق دراستنا الحالية توصلنا الى النتائج التالية الأستاذ الجامعي يتعرض للإجهاد الانفعالي بدرجة عالية أما تبدل المشاعر بدرجة متوسطة و تدني و شدة الشعور بالإنجاز الشخصي عالية التي تعد من أبعاد الاحتراق النفسي. حيث أشارت دراسة دارعو و مزيان

(2018) التي توصلت الى أن أساتذة المركز الجامعي "أحمد زبانة" لديهم مستوى اجهاد انفعالي متوسط و هذا راجع الى قيامهم بمهام محدد تتمثل في تحديد البرنامج الدراسي و تقديم المحاضرات و الاعمال التطبيقية بحيث تم تحديد ساعات العمل الى 3 ساعات و بعض الأساتذة يقسمون استعمال الزمن لديهم الى يومين أو ثلاثة أيام لتخفيف العبء فهذا يمنهم الراحة لبقية أيام الأسبوع فتقل حدة الإجهاد كذلك أشارت الدراسة على الممرضين دراسة البدوي (2000) توصلت الى أن الممرضين يعانون من تكرار الاجهاد الانفعالي بدرجة عالية ،في أنهم يعانون من تكرار الشعور بتبدل المشاعر بدرجة متوسطة كما أنهم يعانون من تكرار نقص و الشعور بالإنجاز الشخصي بدرجة عالية. بالإضافة الى دراسة (2009) GAITAN التي توصلت أن الأستاذ الجامعي "منبوتا بالولايات المتحدة منخفض الاحتراق النفسي نظرا لإمكانيات والظروف التي تو فر ها الجامعات الامريكية. كما توصلت دراسة أحمد حسين رشيد (2019) الى وجود احتراق نفسي منخفض لدى الأستاذ الجامعي "دهوك" بإقليم كردستان العراق نظرا لتوفير الإمكانيات والمستلزمات في الجامعة إضافة الى العلاقات الجيدة التي تربط أعضاء هيئة التدريس. وزيادة على ما سبق ذكره فقد جاءت نتائج هذه الدراسة الحالية مخالفة للعديد من دراسات السابقة لدى الأساتذة بصفة عامة. دراسة القريني وعبد الفتاح (1997) توصلت الى وجود احتراق نفسي مرتفع لدى معلمين أطفال العادين مقارنة مع معلمين ذوي الاحتياجات الخاصة. ودراسة بويكر دبابي (2012) توصلت الى وجود احتراق مرتفع لدى معلمين المرحلة الابتدائية بمدينة ورقلة.

## 2-2-الفرضية الثانية:

-لأساتذة جامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو مستوى مرتفع لتقدير الذات.

لقد بينت نتائج دراستنا الحالية وجود مستوى مرتفع من تقدير الذات (97.5) من بين أساتذة جامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو فهي نتائج متوقعة فمعظم أساتذة الجامعة وذلك أنهم يمتلكون بتقدير إيجابي يمتازون بالقدرة على التوفيق بين مشاعرهم الداخلية وسلوكهم الظاهري، كما أن لديهم القدرة على إبداء رأيهم ورغباتهم كما يتصفون بالقدرة على الاتصال والتواصل مع الآخرين ويتسمون كذلك بالاستقلالية ويتفاخر بإنجازاتهم ويتميزون بالقدرة على تحمل المسؤولية باعتبارهم لا يقضون الكثير من الوقت قلقين حول المستقبل حيث أنهم يتعلمون من الماضي و يخططون للمستقبل وأيضا قادرون على التصرف بما يرون أنه الخيار الأفضل و يثقون في حكمهم و لا يشعرون بالذنب عندما لا يعجب اختيارهم الآخرين ويعتبرون أنفسهم مساوين في الكرامة للآخرين فلا هم أقل و لا اعلى منزلة من الآخرين على الرغم من الاختلافات في المهارة والارث الشخصي و المقدره الماليه يرون أنهم ذو قيمة بالنسبة للآخرين على الأقل بالنسبة لأصدقاء فبذلك ساهمت في ارتفاع من مستوى تقدير الأساتذة في الجامعة .

زيادة على ما سبق ذكره فقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات السابقة العربية والأجنبية. مع كل من دراسة **دبابي (2007)** التي أكدت على وجود مستوى مرتفع من تقدير الذات لدى ملمي المدارس الابتدائية و بركة، ودراسة **الخلايلة (2011)** التي توصلت هي الأخرى إلى ارتفاع مستوى الفاعلية الذاتية لدى معلمي ومعلمات المدارس التابعة لمحافظة الزرقاء بمملكة

الأردن. بالإضافة إلى دراسة سمارة وسلامات (2012) التي كشفت عن وجود درجة عالية مرتفعة من تقدير الذات أدى معلمي المرحلة الأساسية الدنيا التابعة لمديرية تربية لواء الرصيفة بالأردن. أما بالنسبة للدراسات الأجنبية فنجد من أبرزها دراسة Gold (1985) التي بينت ارتفاع درجات المعلمين المبتدئين في ممارسة مهنة التدريس في المدارس الابتدائية بولاية (نيوجيرسي) الأمريكية في اختبار مفهوم الذات. ودراسة Tschannen Moran (2002) التي توصلت الى وجود مستوى مرتفع من الفاعلية الذاتية لدى معلمي و معلمات ولاية (أوهايو) الأمريكية ، ودراسة Cheung (2008) التي أشارت هي الأخرى الى ارتفاع مستوى الفاعلية الذاتية لدى معلمي المدارس (شنغهاي) . وجاءت دراسة الأحسن حمزة (2015) مخالفة لنتائج دراستنا الحالية التي توصلت الى وجود مستوى منخفض من تقدير الذات لدى (60%) من معلمي المرحلة الابتدائية.

## 2-3-الفرضية الثالثة:

توجد علاقة ارتباطية بين أبعاد الاحتراق النفسي ومستوى تقدير الذات لدى أساتذة جامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو.

لقد أوضحت نتائج دراستنا الحالية عدم وجود أي علاقة بين أبعاد الاحتراق النفسي وتقدير الذات لدى أساتذة جامعة مولود معمري أن يكون بسبب صغر عينة الدراسة أو راجع لعدم تأثير أبعاد الاحتراق النفسي عليهم كونهم قادرين على تحمل المسؤولية وتواصل مع الآخرين بطريقة السليمة وقدراته على إخراج ما بداخله بطريقة وجيزة و يتقون بشكل كامل في قدرتهم على حل المشاكل و لا يترددون بعد الفشل أو الصعوبات و يطلبون المساعدة عندما يحتاجونها بالإضافة الى تقبل الحقائق و تكوين علاقات اجتماعية جيدة ، يمكن كذلك فاستطاع أساتذة الجامعة بذلك

تفادي ظاهرة الاحتراق النفسي لتوفيرهم تقدير ذات مرتفع فتوصلنا إلى عدم وجود علاقة بين كلا من المتغيرين مصادر الاحتراق النفسي و تقدير الذات .

ونظرا لانعدام دراسات سابقة تناولت متغيري الاحتراق النفسي وتقدير الذات لدى الأساتذة فهناك دراسة **عبد الحليم جبر نزال (2009)** توصلت الى وجود علاقة بين الاحتراق النفسي بمفهوم الذات لدى لاعبي كرة القدم المنطقة الجنوبية توصلت دراسة **مهند محمود محمد إبراهيم** الى وجود علاقة سلبية دالة إحصائيا بين الاحتراق النفسي بتقدير الذات لدى حكام كرة القدم في فلسطين. وأشارت دراسة **مكي محمد** على الممرضين الى وجود علاقة ارتباطية عكسية بين الاحتراق النفسي وتقدير الذات لدى الممرضين العاملين بمؤسسات الصحة العمومية.

### 3-الاستنتاج العام:

يعتبر قطاع التعليم العالي من أهم قطاعات التنمية في أي بلد، كونه المصدر الأول لتلبية احتياجات المجتمع بتوفير اليد العاملة المؤهلة، لذا أعطيت أهمية كبيرة لهذا القطاع لضمان جودة الموارد البشرية لاحقا. لهذا يعتبر الأستاذ الجامعي من أهم العناصر الفاعلة في هذا القطاع نظرا لاتصاله المباشر مع الطلبة الجامعيين، لذا يتوجب عليه التحلي بجملة من المهارات و الكفاءات الضرورية لنجاح مهمته. إلا أن هذه المظاهر تتأثر بالعوامل الشخصية والعوامل المتعلقة بالمحيط بكل ما يضمه من عناصر بشرية ومادية وغيرها. فيعتبر الاحتراق النفسي من بين المتغيرات التي يؤثر ظهورها على مستوى مهارة وكفاءة الأستاذ الجامعي وتداني مستوى تقديرهم لذاتهم. لذا استهدفت الدراسة الحالية الاحتراق النفسي وعلاقته بمستوى تقدير الذات لدى أساتذة الجامعة وذلك

بالاعتماد على مقياس "ماسلاش" للاحتراق النفسي ومقياس تقدير الذات تم التوصل الى النتائج التالية:

- وجود كل من الاجهاد الانفعالي بدرجة عالية وتبلد المشاعر بدرجة متوسطة والشعور الإنجاز الشخصي بدرجة عالية لدى أساتذة جامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو.
- وجود تقدير ذات مرتفع بالنسبة (97.5) لدى أساتذة جامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو.
- عدم وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد الاحتراق النفسي وتقدير الذات لدى أساتذة جامعة مولود معمري بولاية تيزي وزو.

#### 4-إقتراحات الدراسة:

لعل خير أثر تركته الباحثين عند إجرائهما لموضوع الدراسة الحالية هو ترك المجال مفتوح للبحث فيه واقتراح بعض النقاط التي تساهم البحث العلمي وتدعمه، من خلال تقديم بعض الاقتراحات والتوصيات التي تضيف على البحث قيمة علمية وكذا فتح المجال لاستمرارية الدراسة من طرف باحثين آخرين لمعالجة الموضوع من زوايا مختلفة من أجل الوصول إلى معالجة الدراسة من كل ابعادها، وعليه تعتبر الدراسة الحالية حلقة مكملة من سلسلة الدراسات نفترح ما يلي:

- زيادة مراكز الارشاد والدعم النفسي والاجتماعي لمواجهة الضغوط النفسية.
- العمل على تحسين الأوضاع المهنية والاجتماعية حتى يتمكن من القيام بدوره.
- الاهتمام بتكوين الأساتذة وفقا للتغيرات العلمية والتكنولوجية تماشيا مع تطبيق الأساليب والتقنيات الحديثة في عملية التدريس.

- العمل على مساعدة الأساتذة الذين يعانون من الاحتراق النفسي في التخفيف من حدة وإيجاد حلول مناسبة.

- تصميم برامج وقائية علاجية تساعد الأستاذ على التصدي لمشكلة الاحتراق النفسي.

- الاهتمام بإعداد برامج إرشادية من أجل تعزيز وتنمية مفهوم الذات.

- وضع برامج نفسية لرفع مستوى تقدير الذات.

- العمل على رفع الثقة بالنفس لدى الأساتذة.

- تسليط الأضواء على المشاكل التي الفعلية التي يعاني منها الأساتذة بمختلف أنواعها.

- المراقبة الصحية للأستاذ لضمان استمراريته في التعليم وتكيفه معه.

- استخدام الأساليب الإدارية المشجعة على تكوين مفهوم ذات الإيجابي.

- إرشاد الأساتذة وتوجيههم على استخدام الاستراتيجيات الإيجابية والابتعاد من الاستراتيجيات

السلبية لمواجهة ظاهرة الاحتراق النفسي.

- العمل على تحسين الأوضاع الخاصة بالأستاذ من خلال تفعيل نظام الحوافز المادية وتوفير

فرص الترقية.

- قيام مؤسسات التربية والتعليم بدراسة الواقع الميداني للأساتذة، ومع زيادة الاهتمام بالأساتذة

وتوفير كافة المستلزمات التي تحافظ على تقدمهم وتفوقهم في العملية التعليمية التعلمية.

# قائمة المراجع

قائمة المراجع:

• المراجع باللغة العربية :

1- أحمد، عطا (2005). تقدير الذات وعلاقته بالمشاركة السياسية. رسالة ماجستير غير منشورة: غزة.

2- ألاء، قميحة (2012). الاحتراق النفسي لدى معلمي مرحلة الأساس وعلاقته بتقدير الذات وبعض المتغيرات الديمغرافية. رسالة ماجستير جامعة أم درمان: السودان.

3- إبراهيم، احمد بوزيد (1987). سيكولوجية الذات والتوافق. دار النشر الإسكندرية مصر المكتبة المركزية: غزة.

4- إبراهيم، محمد عيسى (2006). التحصيل الدراسي وعلاقته بمفهوم الذات. جامعة البحرين مركز النشر العلمي.

5- النادر، هيثم محمد (2014). مصادر الضغط النفسي لدى طلبة كلية الرياضية وطلبة الكليات الأخرى في كل من جامعة مؤتة وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة دراسات العلوم التربوية. 41. (1).

6- السمراني، نبيهة صالح (2007). علم النفس الاعلامي مفاهيم نظريات. تطبيقات (ط1). دار المناهج للنشر والتوزيع عمان.

7- بوفرة، مختار (2015). الاحتراق النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي ونمط القيادة التربوية. رسالة دكتوراة جامعة وهران 2: وهران.

8- جابر، عبد الحميد جبار (2000). نظريات الشخصية. القاهرة دار النهضة العربية

- 9- جمال، الخطيب (2007). مقدمة في تعليم الطلبة دوى الاحتياجات الخاصة دار العلوم للتحقيق والطباعة والنشر والتوزيع.
- 10-جمعة، سيد يوسف (2015). دراسات إدارة الضغوط مشروع الطرق المؤدية إلى التعليم العالي. مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث كلية الهندسة، جامعة القاهرة.
- 11-جبريل، موسى (1993). تقدير الذات والتكيف الدراسي لدى طلاب دمشق. ط1. المجلة العربية لبحوث التعليم العالي.
- 12-حسن الحمر، رائد (2006). دراسة مستوى الاحتراق النفسي لمعلمي التربية الخاصة دراسة مقارنة بالمعلمين العاديين في مملكة البحرين.
- 13-حنان، عبد العزيز (2012). نمط التفكير وعلاقته بالتقدير الذات. رسالة ماجستير في علم النفس، جامعة تلمسان: الجزائر.
- 14- حامد، عبد السلام زهران (2008). علم نفس النمو.
- 15-دويدار، عبد الفتاح (1992). العلاقة بين مفهوم الذات والاتجاهات. دار الفكر العربي: القاهرة.
- 16- دبابي، بو بكر (2007). تقدير الذات لدى معلمي المرحلة الابتدائية وعلاقته ببعض المتغيرات دراسة ميدانية بمدينة ورقلة. رسالة ماجستير في علم النفس التربوي جامعة قاصدي مرباح: الجزائر
- 17-زيدان، محمد مصطفى (1998). مدى فاعلية كل من الإرشاد النفسي الموجه وغير الموجه في تخفيض حدة الاحتراق النفسي لدى عينة من المعلمات. رسالة دكتوراه غير منشورة معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة.
- 18-سامي، ممد ملحم (2006). سيكولوجية التعلم والتعليم الأسس النظرية. دار الميسر للطباعة

والنشر .

- 19- سلامة، ممدوحة (1991). المعاناة الاقتصادية في تقدير الذات والشعور بالوحدة النفسية.
- 20- سعد، جلال (1987). كتاب علم النفس. القاهرة دار الفكر العربي.
- 21- سميرة، بزقاق (2006). علاقة الضغوط النفسية اجتماعية بتقدير الذات لدى المدمنين المسجونين. جامعة قاصدي مرياح ورقلة رسالة ماجستير غير منشورة قسم علم النفس.
- 22- صالح محمد، أبو جادو (1998). كتاب سيكولوجية التنشئة الاجتماعية. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة: الأردن.
- 23- طحائنة، (1995). مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الرياضية في الأردن وعلاقتها ببعض المتغيرات. رسالة ماجستير غير منشورة الجامعة الأردنية عمان: الأردن.
- 24- عائشة، مبولفان (2011). ضغوط العمل وعلاقتها بالاحتراق النفسي لدى أساتذة التعليم الثانوي. مذكرة ليسانس، جامعه سعيدة: الجزائر.
- 25- عبد الرحمان، صالح الأزرق (2000). علم النفس التربوي للمعلمين. دار الفكر العربي: لبنان.
- 26- عبد الوهاب، بن شعلال (2010). أثر الرضى المهني وتقدير الذات ودافعية الإنجاز عند معلمي التعليم الابتدائي. مذكره ماجستير جامعة الجزائر.
- 27- عكاشة، محمود (1986). تقدير الذات وعلاقته ببعض المتغيرات البيئية والشخصية لدى عينة من اطفال مدينة صنعاء. ط1. الجمعية الكويتية لتقدم الطفولة العربية: الكويت.
- 28- علي، عسكر (2000). ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها. (ط2) دار الكتاب الحديث: القاهرة.
- 29- علي، عسكر (2003). ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها. (ط3) دار الكتاب الحديث: الكويت.

- 30- فاروق، السيد عثمان (2001). القلق وإدارة الضغوط النفسية. (ط1) دار الفكر العربي: القاهرة.
- 31- فؤاد، إبراهيم رشيد سليمان (1998). سيكولوجية النمو الطفولة والمراهقة. دار النشر القاهرة مكتبة زهراء.
- 32- فيصل، فراحي (2011). تقدير وعلاقته بمشروع التكوين لدى طلبة التكوين المهني رسالة دكتوراه جامعة وهران: الجزائر.
- 33- قحطان، أحمد الطاهر (2010). مفهوم الذات بين النظرية والتطبيق. ط2. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع
- 34- قدوس، ضاوية (2015). الاحتراق النفسي لدى الشخصية الجنبية. مذكرة ماستر غير منشورة جامعة سعيدة: الجزائر.
- 35- كمال، رسفي (1979). النمو التربوي للطفل المراهق. دار النهضة العربية للطباعة والنشر والتوزيع.
- 36- مايسة، محمد عبد الحميد (1995). مفهوم الذات لدى متعاطي الماد المؤثرة في الاعصاب من طلاب جامعة. رسالة ماجستير غير منشورة كلية الآداب جامعة القاهرة.
- 37- محمد، وضاح (2009). الاحتراق النفسي لدى العاملين في العلاقات العامة. شهادة درجة الدبلوم في العلاقات الأكاديمية السورية الدولية
- 38- محمد، بيومي حسن (1989). نمط التفكير وعلاقته بتقدير الذات. رسالة مقدمة للحصول درجة الماجستير في تخصص علم النفس السياسي جامعة تلمسان.
- 39- مريم، سليم (2003). تقدير الذات والثقة بالنفس. دار النهضة العربية: بيروت.

- 40- مصطفى، الصدق محجوب (1998). تقدير الذات لدى الشيوخ والمسنين وعلاقته بالاكتئاب.
- 41- ناصر، ميزاب (2013). إشكالية مفهوم الذات. دار وائل للنشر عمان
- 42- نبيل، محمد الفحل (2000). علاقة تقدير الذات والقبول الاجتماعي لطالبة. دار قبا للطباعة والنشر والتوزيع: القاهرة.
- 43- نور دين، بوعلي (1993). دور تقدير الذات في تقليل في آثار الضوضاء. جامعة قسنطينة 1 أخوات منثوري.
- 44- هانم، عبد المقصود (1983). نمو القدرة وعلاقتها بنمو تقدير الذات. رسالة ماجستير كلية التربية جامعة عين الشمس.
- 45- هناء، بوحارة (2001). الاحتراق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية. رسالة ماجستير جامعة فرحات عباس سطيف.
- 46- دويدار، عبد الفتاح (1992). العلاقة بين مفهوم الذات والاتجاهات. دار الفكر العربي.

#### المراجع باللغة الأجنبية:

- 47- byrne.D.AN introduction to personality research theory application, New York,1979.
- 48-Dumont. (1992) : Burnout mythe ou réalité, recherche en soins infirmiers. N°28.
- 49-Gaudet, Louise. (2014). L'épuisement professionnel chez les enseignants, thèse de maitrise en psychologie, université du Québec à Trois-Rivières. Canada.
- 50-Gilliland. B.E et James. R.k (1997). Crisis intervention strategies, Books, Cole publishing company, California, USA.
- 51-Jean-Michel Bigler (2008). L'épuisement que nous guette ou quand le travail, en malade médecin et Hygiène. Vol 23
- 52-Lécuyer,le concept de soi,P,U,F,Paris,France,1978.

الملاحق

الملحق رقم (01) : إستبيان أداة الدراسة

جامعة مولود معمري تيزي وزو

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

أستاذي الفاضل، أستاذتي الفاضلة

في إطار إنجاز مذكرة ماستر في تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية تحت عنوان: "أبعاد الاحترق النفسي وعلاقته بمستوى تقدير الذات لدى أساتذة جامعة مولود معمري في ولاية تيزي وزو"، نرجو منكم التكرم بقراءة كل عبارة بعناية ثم وضع علامة (x) أمام الخانة المناسبة لها وعدم ترك أي عبارة، ونحيطكم علما بأن هذه المعلومات التي تدلون بها لا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي مع المحافظة التامة على سريتها.

ملاحظة عامة: يرجى قراءة جميع العبارات مع وضع علامة (x) أمام العبارة المقابلة لها وفي الأخير لكم جزيل الشكر والعرفان.

أولاً: البيانات الشخصية:

1- الجنس: ذكر ( ) - أنثى ( ).

2- السن: .....سنة.

3- الحالة الاجتماعية: أعزب/عزباء ( ) - متزوج/متزوجة ( ) - مطلق/مطلقة ( ) -

أرمل/أرملة ( ) .

4- المستوى التعليمي: ماجستير ( ) - دكتوراه ( ) - تأهيل جامعي ( ) - الأستاذية ( ) .

5- الرتبة العلمية: أستاذ (ة) مؤقت (ة) ( ) - أستاذ (ة) مساعد (ة) "أ" ( ) - أستاذ (ة) مساعد (ة) ( )

"ب" ( ) - أستاذ (ة) محاضر (ة) "أ" ( ) - أستاذ (ة) محاضر (ة) "ب" ( ) - أستاذ (ة) التعليم

العالي ( ) .

6- التخصص:.....

7-سنوات الأقدمية في المهنة:.....سنة.

ثانيا: فيما يلي مجموعة من العبارات التي تدور حول حالاتك النفسية أثناء العمل. أرجو قراء كل عبارة منها وضع علامة (x) في أمام الخانة المناسبة

دائما	مرات في الاسبوع	مرة في الاسبوع	مرات في الشهر	مرة واحدة في الشهر	مرات في السنة	أبدا	العبارات
							1-أشعر أن عملي يستنزفني نفسيا.
							2-أشعر بالتعب عندما أستيقظ في الصباح، وأعلم أن علي أن أواجه يوما آخر من العمل.
							3 - عملي مع الناس طيلة اليوم يجعلني مجهدا.
							4-أشعر بأنني محترق في عملي.
							5-أشعر بالإحباط في عملي.
							6-أشعر بأنني أبذل جهدا شاقا في عملي.
							7-التعامل المباشر مع الناس يسبب لي الكثير من الضغط النفسي.
							8-أشعر بأنني على وشك الانهيار.
							9-أشعر بأنني مستنزف في نهاية الدوام اليومي.
							10-أستطيع أن أفهم بسهولة نوعية مشاعر المتعاملين معي نحو الأشياء.

							11-أتعامل بكفاءة عالية مع المشكلات التي يسببها الآخرون في العمل.
							12-أشعر أن لي تأثيرا جيدا على الآخرين في العمل.
							13-أشعر أن لدي طاقات كبيرة.
							14-أستطيع بسهولة إيجاد جو عمل مريح مع الآخرين في العمل.
							15-أشعر بسعادة غامرة عندما أتعامل مع الآخرين في العمل.
							16 - لقد أنجزت الكثير من الأشياء النافعة في عملي الحالي.
							17- أتعامل بهدوء تام مع المشكلات الناتجة من علاقاتي مع الآخرين في العمل.
							18-أشعر بأنني أتعامل مع بعض الأشخاص في العمل بأسلوب مجرد من العواطف والمجاملات.
							19-أصبحت أكثر قسوة على الآخرين منذ أن توليت هذا العمل.
							20-أشعر بالقلق لإحساسي بأن هذا العمل يجعلني قاسي القلب.
							21-أشعر أن بعض الأشخاص في العمل يظنون أنني سببا لبعض مشكلاتهم.
							22-لا أكثرث كثيرا لما يحدث لبعض من أتعامل معهم في العمل.

ثالثاً: فيما يلي مجموعة من العبارات ضع علامة (x) أمام الخانة المناسبة دون ترك أي فراغ

العبارات	غالباً	أحياناً	لا أبداً
1. تنقصني الثقة بالنفس.			
2. أشعر بالرضا عن حياتي الاجتماعية.			
3. أشعر بالرضا إزاء مستقبلي المشرق.			
4. أنني غير راضي عن مجموعة أصدقائي.			
5. أشعر بعدم الرضا عن مذهبي الشخصي.			
6. لا أحظى باحترام الناس بالدرجة التي تليق بي			
7. أشعر أنني عضو هام في أسرتي.			
8. أنني راض عن أي عمل أقوم به.			
9. أكره التواضع الذي يشعرني بالذلة.			
10. تلقى أفكاري تقدير والدي.			
11. يبحث عني أصدقائي عندما أغيب عنهم.			
12. أنني مطمئن إلى أنني سأحقق مستقبلاً ما أريد في حياتي الاجتماعية.			
13. ينصت زملائي إلى ما أقوله باهتمام.			
14. أشعر بأنه ليس لوجودي قيمة كبيرة.			
15. أضع أهدافي بحيث تكون في مستوى إمكانياتي.			
16. أشعر أنني أقل من زملائي.			
17. أحتاج إلى من يساعدني فيما أقوم به من أعمال.			
18. أرى أن مبادئني في الحياة تفودني إلى النجاح.			
19. أستمتع بوقت فراغي بالطريقة التي تناسبني.			
20. أميل إلى التقليل من شأن نفسي.			
21. أشعر بأنني جدير باحترام نفسي.			
22. لا أعالي ولا أنقص من تقديري لنفسي.			
23. أشعر بأنني تافه.			
24. أشعر بأنني جدير باحترام الآخرين لي.			
25. ينتابني الغرور في بعض المواقف.			

			26. لا أهزم بسهولة في المناقشة لأنني أثق في نفسي وقدراتي.
			27. أمتنع عن أداء عمل ما لأنني لم أقدر قدراتي التقدير المناسب.
			28. ينتابني شعور بأنني لا أصلح لشيء أبدا.
			29. أكره نفسي كلما تذكرت عيوبي.
			30. لست راضيا عن علاقتي بوالدي لأنهما لا يقدراني بدرجة كافية.

الملحق رقم (02) :

### الإحصاءات الوصفية لأفراد العينة

Statistiques descriptives				
	N	Moyenne		Ecart type
	Statistiques	Statistiques	Erreur standard	Statistiques
q1	80	2,44	,213	1,908
q2	80	2,68	,201	1,799
q3	80	3,31	,198	1,769
q4	80	2,64	,214	1,918
q5	80	2,18	,207	1,854
q6	80	3,40	,215	1,920
q7	80	2,52	,225	2,012
q8	80	2,12	,197	1,760
q9	80	3,70	,217	1,938
q10	80	3,47	,189	1,691
q11	80	3,26	,193	1,727
q12	80	3,21	,192	1,719
q13	80	3,43	,186	1,659
q14	80	3,25	,228	2,041
q15	80	3,34	,206	1,841
q16	80	3,54	,201	1,800
q17	80	3,53	,216	1,929
q18	80	2,49	,208	1,862
q19	80	1,86	,196	1,756
q20	80	2,29	,210	1,877
q21	80	2,03	,200	1,793
q22	80	2,73	,197	1,764
N valide (liste)	80			

## يمثل نتائج فريدمان (FREIDMAN) للرتب

Rangs	
	Rang moyen :
q1	9,54
q2	10,73
q3	12,86
q4	10,52
q5	9,48
q6	13,38
q7	10,43
q8	9,00
q9	14,60
q10	13,63
q11	12,73
q12	12,48
q13	13,35
q14	12,77
q15	12,83
q16	13,70
q17	13,70
q18	10,35
q19	8,19
q20	9,23
q21	8,69
q22	10,84

## قيمة كا 2 لمصادر الاحتراق النفسي

Tests statistiques <sup>a</sup>	
N	80
Khi-carré	161,114
ddl	21
Sig. asymptotique	,000
a. Test de Friedman	

الإحصاءات الوصفية لأفراد عينة الدراسة حسب مستوى تقديرهم لذاتهم

VAR00004					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	30-59	2	2.5	2.5	2.5
	60-90	78	97.5	97.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

نتائج معامل ارتباط بيرسون (pearson)

Corrélations			
		TOTALE1	TOTALE2
TOTALE1	Corrélation de Pearson	1	-,193
	Sig. (bilatérale)		,088
	N	80	79
TOTALE2	Corrélation de Pearson	-,193	1
	Sig. (bilatérale)	,088	
	N	79	79

توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

SEXE					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	masculin	32	40.0	40.0	40.0
	féminin	48	60.0	60.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

AGE					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1	11	13.8	13.8	13.8
	2	43	53.8	53.8	67.5
	3	16	20.0	20.0	87.5
	4	4	5.0	5.0	92.5
	5	5	6.3	6.3	98.8
	6	1	1.3	1.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

## توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الإجتماعية

SitFam					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage	Pourcentage
			e	valide	cumulé
Valide	celib	41	51.2	51.2	51.2
	mariè	35	43.8	43.8	95.0
	divorcè	3	3.8	3.8	98.8
	veuf	1	1.3	1.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

## توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي

niveau					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage	Pourcentage
			e	valide	cumulé
Valide	magister	25	31.3	31.3	31.3
	doc	39	48.8	48.8	80.0
	habilitation	12	15.0	15.0	95.0
	professorat	4	5.0	5.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

## توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة العلمية

statut					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage	Pourcentage
			e	valide	cumulé
Valide	vacataire	32	40.0	40.0	40.0
	acA	19	23.8	23.8	63.7
	acB	3	3.8	3.8	67.5
	MCB	15	18.8	18.8	86.3
	MCA	9	11.3	11.3	97.5
	PROF	2	2.5	2.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

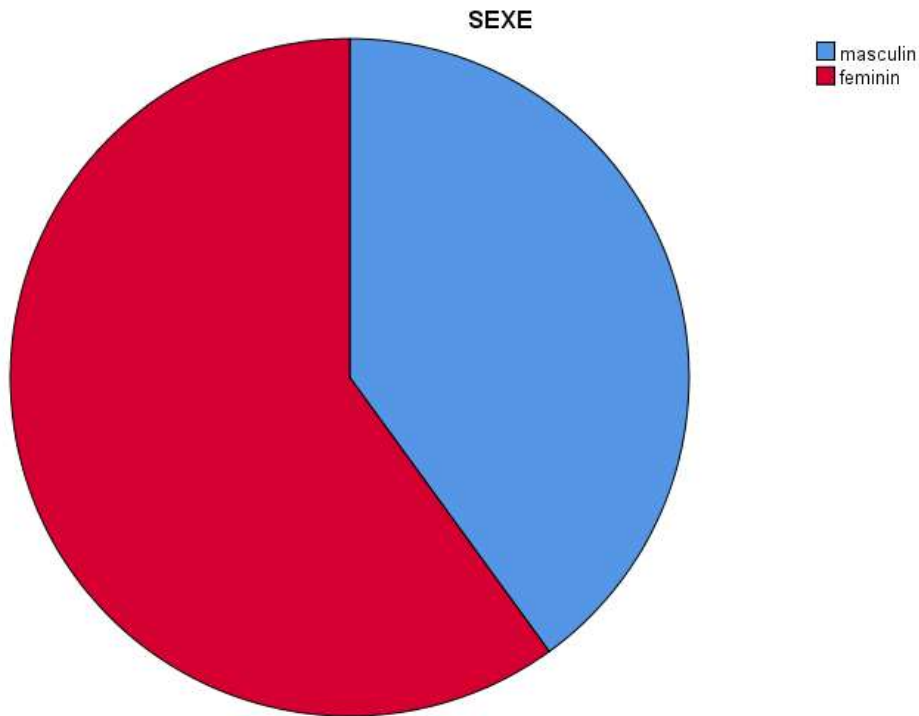
## توزيع أفراد العينة حسب نوع التخصص

specialité					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage	Pourcentage
			e	valide	cumulé
Valide	LETTREAR	43	53.8	53.8	53.8
	TAMAZIGHT	4	5.0	5.0	58.8
	SS	14	17.5	17.5	76.3
	LANGUES	7	8.8	8.8	85.0
	SH	7	8.8	8.8	93.8
	GESTION	5	6.3	6.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

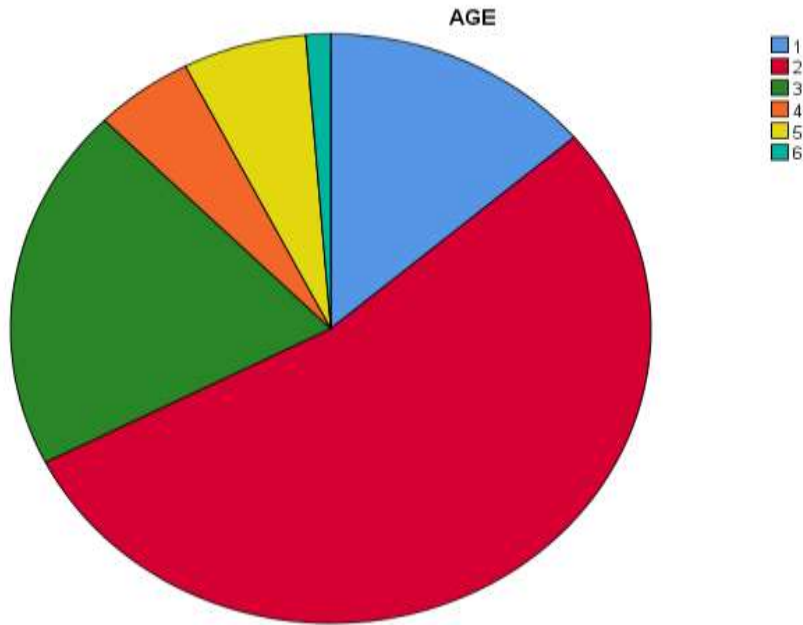
## توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الأقدمية

ancienneté					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1	49	61.3	61.3	61.3
	2	21	26.3	26.3	87.5
	3	4	5.0	5.0	92.5
	4	6	7.5	7.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

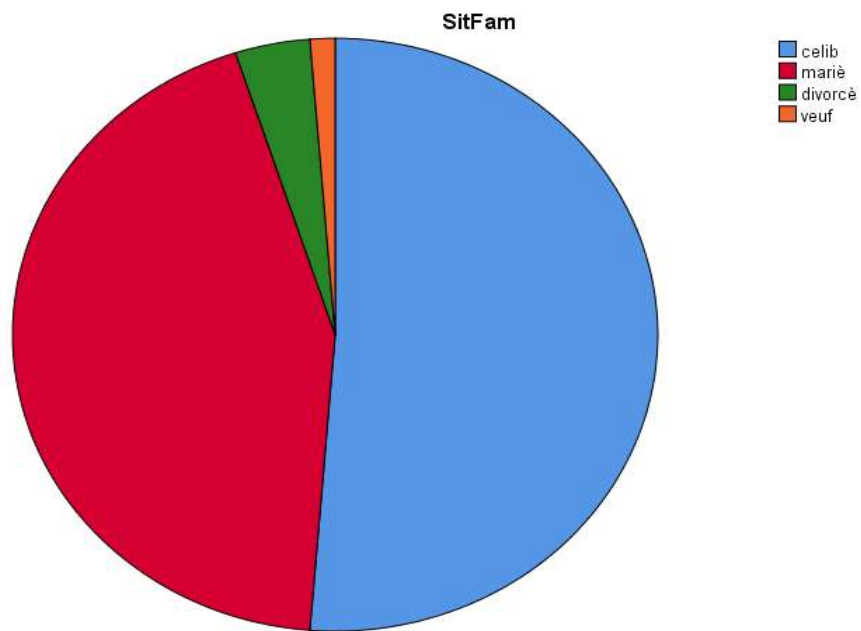
Statistiques								
		SEXE	AGE	SitFam	niveau	statut	spécialité	ancienneté
N	Valide	80	80	80	80	80	80	80
	Manquant	0	0	0	0	0	0	0



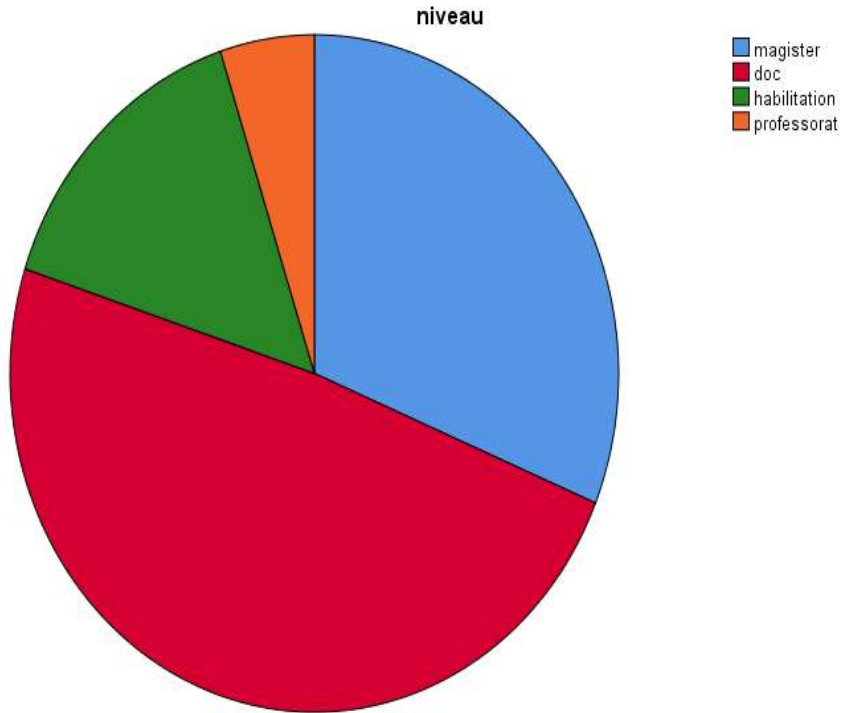
## توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس



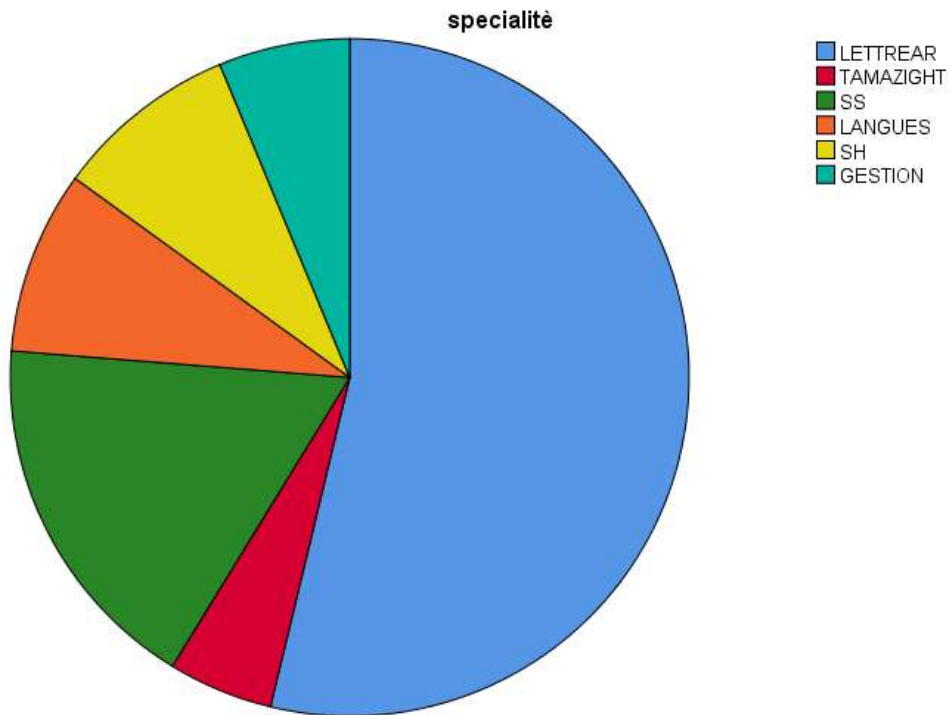
توزيع أفراد العينة حسب متغير السن



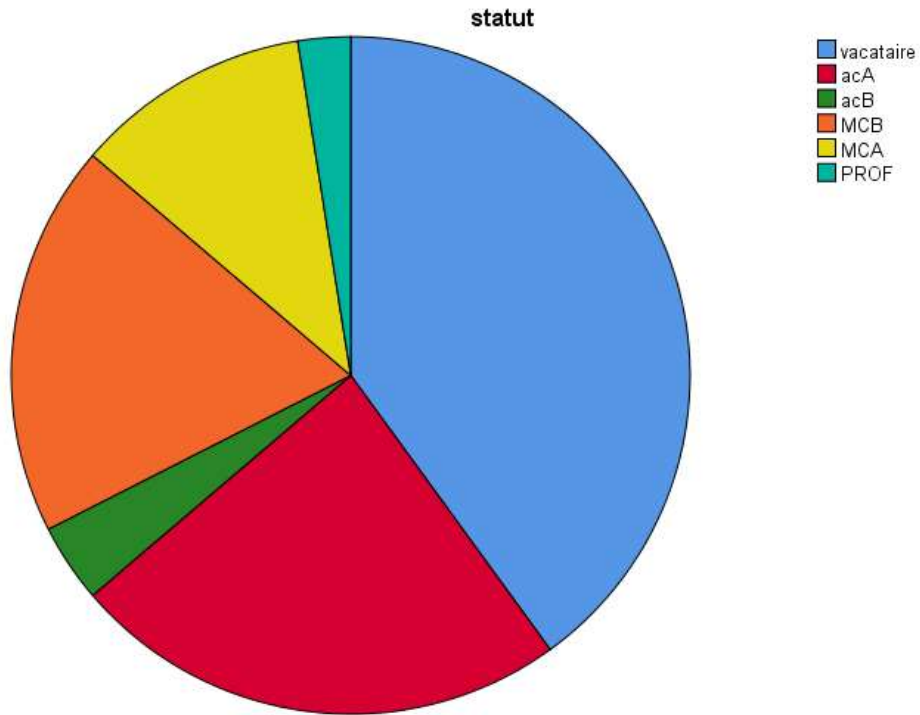
توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية



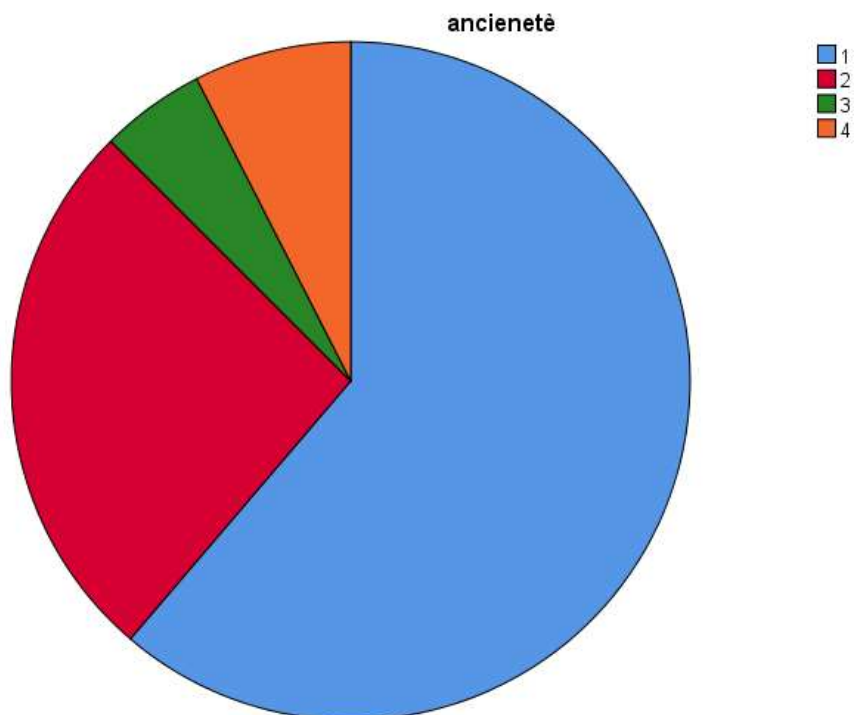
توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي



توزيع أفراد العينة حسب نوع التخصص



توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة العلمية



توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الأقدمية