

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد لامين دباغين-سطيف 2

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

الرقم التسلسلي:

رقم التسجيل:



أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه العلوم في فرع: علم النفس تنظيم وعمل

تخصص: علم النفس تنظيم وعمل

بعنوان:

مستوى تقدير الذات وعلاقته بالاغتراب الوظيفي لدى
الأساتذة الجامعيين دراسة ميدانية بجامعة سطيف 2

إعداد الطالبة:

لبنى ذياب

لجنة المناقشة:

الصفة	مؤسسة الانتساب	الرتبة	اسم ولقب الأستاذ
رئيسا	جامعة سطيف 2	أستاذ التعليم العالي	أ.د/ لونيس علي
مشرفا ومقررا	جامعة سطيف 2	أستاذ التعليم العالي	أ.د/ بغول زهير
عضوا مناقشا	جامعة مسيلة	أستاذ التعليم العالي	أ.د/ ضياف زين الدين
عضوا مناقشا	جامعة جيجل	أستاذ التعليم العالي	أ.د/ حديد يوسف
عضوا مناقشا	جامعة سطيف 2	أستاذة محاضرة "أ"	د/ ايت مجبر بديعة
عضوا مناقشا	جامعة سطيف 2	أستاذ محاضر "أ"	د/ بحري صابر

السنة الجامعية: 2017 / 2018م

الشكر والتقدير

الحمد لله رب العالمين، حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه، كما ينبعث لجلال وجهه وعظم سلطانه، والصلاة والسلام على سيد الجلق ومعلم البيرية سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم، وعلى آله وصحبه أجمعين، أما بعد فيسعدني بعد إتمام دراستي التي أنعم الله علي بالتوفيق بإيجازها، أن أتقدم بالشكر والامتنان إلى الجامعة سطياف -2، وعمادة الدراسات العليا، وأوجه الشكر والتقدير إلى الاستاذ /بغول زهير على ما أبداه من إيسراف كريم ونصح سديد وتوجيه مفيد، فبارك الله له في علمه وعمله وجزاه الله خير الجزاء.

كما يسرني أن أتقدم بالشكر والامتنان لأعضاء لجنة المناقشة: الاستاذ /لونيس على رئيسا على هذه اللجنة، الاستاذ /حديد يوسف مناقشا خارجيا، الاستاذ /ضياف زس الألس مناقشا خارجيا، والدكتور / صابر بحري عضوا مناقشا داخليا والدكتورة /واكتي بديعة عضوا مناقشا نشكرهم لتفضلهم بقبول مناقشة هذه الرسالة ولدورهم الكبير في إراء واغناء هذه الدراسة من علمهم وخبريهم على إعطاني وقيهم للإطلاع على المذكرة ومناقشتها وتقييمها. كما أتقدم بالشكر للاستاذ بو على نور اللس الذي ساعدني في الترجمة وكل اساتذة الاجلبرية ودون ان انسى كل الشكر والامتنان إلى السادة والسيدات المحكمين لما قدموه من جهد ووقت في بحكم الاستبيان وإلى كل من أسدى لي مشورة أو قدم لي نصيحة ومعونة، أو ساهم في إيجاز هذا العمل من قريب أو بعيد، لهم متي جميعا خالص التقدر وجزاهم الله عتي خير الجزاء.

وأخيرا أسأل الله تعالى أن يجعل ذلك في ميران حسنايهم، وأن يجزيهم كل الجبر والتوفيق والنجاح، وأن يتقبل متي هذا العمل خالصا لوجهه الكريم، وأن يغفر زلتي ويقبل عيرتي، بما كان فيه صواب من الله وتوفيقه، وما كان فيه من خطأ من نفسي، والله ولي التوفيق.

فهرس المحتويات

I	كلمة شكر وتقدير
II	فهرس المحتويات
XI	فهرس الجداول
XIII	فهرس الأشكال
XIV	فهرس الأشكال
أ-ت	مقدمة

الجانب النظري للدراسة

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لدراسة

5.....	1- إشكالية الدراسة
8.....	2- فرضيات الدراسة
9.....	3- أهداف الدراسة
10.....	4- أهمية الدراسة
11.....	5- حدود الدراسة
11.....	6- تحديد مفاهيم الدراسة
14.....	7- الدراسات السابقة
29.....	8- تعقيب على الدراسات السابقة
31.....	خلاصة

الفصل الثاني: الاغتراب الوظيفي

33.....	تمهيد
33.....	1- مفهوم الاغتراب
36.....	1-1- فقدان الأمن الوظيفي
37.....	1-2- المعنى اللغوي لكلمة اغتراب تاريخيا
39.....	1-3- مفهوم الاغتراب في ضوء التصور الإسلامي

- 40.....1-4-المفاهيم الأساسية للتحليل الجدلي.....
- 40.....2- أبعاد الاغتراب
- 40.....2-1-العجز
- 40.....2-2- اللامعنى
- 41.....2-3- اللامعيارية
- 42.....2-4-العزلة الاجتماعية.....
- 44.....3-العوامل التي تؤدي إلى الاغتراب الوظيفي.....
- 44.....3-1- عوامل تعود إلى المنظمة.....
- 50.....3-2-العوامل التي تعود إلى الأفراد.....
- 55.....4- النظريات المفسرة للاغتراب.....
- 55.....4-1/. نظرية التحليل النفسي.....
- 56.....4-2- النظرية السلوكية.....
- 56.....4-3-نظرية المجال
- 57.....4-4-نظرية الذات
- 57.....4-5-نظرية اغتراب الشباب عند "كينستون".....
- 57.....4-6- نظرية أزمة الهوية عند " اريكسون".....
- 58.....5- قياس الاغتراب.....
- 58.....5-1- مقياس شيبارد (Chibard)
- 59.....5-2- المقياس العام للاغتراب
- 59.....5-3- مقياس جوبن نترل للاغتراب (1977) G.Nettler.....
- 60.....5-4- مقياس سيد عبد العال (1992)
- 60.....6- مراحل الاغتراب الوظيفي.....
- 60.....6-1-المرحلة الاولى (مرحلة الاغتراب النفسي).....
- 61.....6-2- المرحلة الثانية (الاغتراب الذهبي).....
- 61.....6-3- المرحلة الثالثة (الاغتراب الجسدي).....
- 62.....7- استراتيجيات التعامل مع الاغتراب الوظيفي.....

- 62..... 1-7/ مساهمة مجلس العمال والنقابات
- 62 2-7/ توفير الظروف والوسائل الملائمة للعمال
- 63..... 3-7/ المشاركة في اتخاذ القرارات
- 63..... 4-7/ التكوين المهني
- 63..... 5-7/ تحسين بنية العمل
- 63..... 6-7/ توفير روح المبادرة
- 63..... 7-7/ تقوية علاقات العامل
- 64..... 8-7/ تقبل العامل لمهنته
- 65..... الخلاصة

الفصل الثالث: تقدير الذات

- 67..... تمهيد
- 67..... 1/ تعريف مفهوم الذات
- 67..... 1-1- الذات لغة
- 67..... 1-2- الذات اصطلاحا
- 68..... 2/ تعريف تقدير الذات Estime de Soi
- 68..... 1-2- تقدير الذات لغة
- 69..... 2-2- تقدير الذات اصطلاحا
- 73..... 3/ بعض المصطلحات المرتبطة بمفهوم الذات
- 73..... 1-3- تحقيق الذات
- 73..... 2-3- فهم الذات
- 74..... 3-3- تأكيد الذات
- 74..... 3-4- الثقة بالنفس
- 74..... 3-5- احترام الذات
- 74..... 3-6- صور الذات
- 75..... 3-7- تقبل الذات
- 75..... 3-8- تقدير الذات

- 4- / مكونات تقدير الذات 76
- 4-1- / الجانب الانفعالي..... 76
- 4-2- / المقارنة بالآخرين..... 76
- 5- / وظائف مفهوم الذات 76
- 6- / العوامل المؤثرة في تقدير الذات 77
- 6-1- / العوامل الذاتية 77
- 6-2- / عوامل تتعلق بالبيئة الخارجية..... 79
- 6-3- / العوامل الوضعية الشخصية 81
- 7- / الفرق بين مفهوم الذات وتقدير الذات 81
- 8 / نمو الذات 82
- 9- / أهمية تقدير الذات 83
- 10- / مراحل تطور الذات 84
- 10-1 / -مرحلة انبثاق الذات وبروزها (من الميلاد حتى السنتين) 84
- 10-2- / -مرحلة تأكيد الذات (من السنتين حتى 5 سنوات) 85
- 10-3- / -مرحلة توسيع وتشعب الذات (من 6 سنوات حتى 12 سنة) 85
- 10-4- / -مرحلة تمايز الذات (12 حتى 18 سنة) 85
- 10-5- / -مرحلة النضج والرشد (من 20 حتى 60 سنة) 86
- 10-6- / -مرحلة الأفراد الكبار (60 سنة وما فوق)..... 87
- 11 / -أقسام تقدير الذات 87
- 11-1- / -التقدير الذاتي المكتسب 87
- 11-2- / -التقدير الذاتي الشام 87
- 12- / -مستويات الذات 88
- 12-1- / -مفهوم الذات العالي (المرتفع، القوي، الايجابي)..... 88
- 12-2- / -مفهوم الذات المنخفض (الضعيف، السلبي)..... 90
- 12-3- / -تقدير الذات المتوسط 92
- 13- / -العوامل التي تلعب دورا هاما في نمو تقدير الذات حسب " كوبر سميت " 92

- 13-1-1- العوامل المخفضة لتقدير الذات 93
- 13-2- علاقة تقدير الذات بالاكنتاب والقلق والخوف..... 94
- 13-3- أسباب تدني تقدير الذات..... 94
- 13-4- أعراض تقدير الذات المتدني 95
- 14- الآثار المترتبة من تدني تقدير الذات 96
- 15- الحاجة إلى تقدير الذات..... 98
- 16- النظريات المفسرة لتقدير الذات..... 99
- 16-1- النظرية التحليلية..... 99
- 16-2- نظرية روزنبرج Rosenbeng (1956) 99
- 16-3- النظرية ألبرت أليس (1961) السلوكية المعرفية..... 100
- 16-4- نظرية زيلر (1969) Ziller..... 101
- 16-5- نظرية كوبر سميث Copper Smith (1976) 101
- 16-6- نظرية ماسلو Maslow للحاجات..... 102
- 17- تعقيب عن النظريات..... 104
- 18- قياس مفهوم الذات..... 105
- 18-1- اختبار كوبر سميث «S. Coopersmith» (S.E.I) 105
- 18-2- إختبار روزنبرغ (Rozenberg) (R.S.E.S) 105
- 18-3- اختبار هارتر (Harter) 106
- 18-4- مقياس تنيس W.Fitts " لمفهوم الذات 106
- 18-5- اختبار مفهوم الذات للكبار لمحمد عماد الدين إسماعيل..... 106
- 18-6- اختبار ثقافة تقدير الذات الحر للأطفال..... 107
- 18-7- اختبار مفهوم الذات للأطفال في مرحلتي الطفولة الوسطى والمتأخرة 107
- الخلاصة..... 108

الفصل الرابع: الجامعة والتعليم العالي

- تمهيد 110
- 1- تعريف الجامعة 111

- 111..... 1-1- لغويا
- 111..... 2-1- اصطلاحا.
- 111..... 2- نظام التعليم.
- 112..... 3-نشأة الجامعة الجزائرية وتطورها.
- 113..... 3-1- المرحلة الأولى (1962-1970).
- 114..... 3-2- المرحلة الثانية (1970-1983).
- 114..... 3-3- المرحلة الثالثة(1983-1989).
- 116..... 3-4- المرحلة الثالثة(1989-2000).
- 117..... 4- وظيفة الجامعة الجزائرية.
- 117..... 5- مقومات الجامعة الجزائرية.
- 119..... 6- أهداف الجامعة
- 120..... 7- مفهوم طرائق التدريس
- 121..... 7-1- أنواع طرائق التدريس
- 121..... 7-2- الطرائق التدريسية المعتمدة على الأستاذ.
- 123..... 7-3- الطرائق التدريسية التي يتفاعل فيها الأستاذ والطالب
- 124..... 7-4- الطرائق التعليمية بإشراف المدرس.
- 128..... 7-5- الطالب الجامعي
- 129..... 8- الأستاذ الجامعي
- 132..... 8-1- تكوين الأستاذ الجامعي القائم على أسلوب إتقان الكفاءات
- 135..... 8-2- الأسلوب القائم على أدوار الأستاذ الجامعي
- 135..... 8-3- سمة الموضوعية لدى الأستاذ الجامعي.
- 138..... 9- أساليب إعداد وتكوين الأستاذ الجامعي.
- 138..... 9-1- أسلوب التكوين القائم على منهج تحليل النظم.
- 140..... 10- واقع تكوين الأستاذ الجامعي الجزائري
- 142..... 10-1- حلول مشاكل تكوين الأستاذ الجامعي الجزائري.
- 144..... 11- البحث العلمي والدراسات العليا في الجامعة الجزائرية

الفهارس

145	11-1- الدراسات العليا الأولى
145	11-2- الدراسات العليا الثانية
147	12- مخابر البحث العلمي في الجامعة الجزائرية
147	12-1- البحث العلمي
148	12-2- خدمة المجتمع وتنميته
149	12-3- المخبر العلمي
151	13- مشكلات الجامعة الجزائرية
153	14- لمحة عن الإصلاح الجامعي الجديد (ل م د)
153	14-1- مفهومه
153	14-2- أهداف نظام (ل م د)
154	14-3- مجالات التكوين وغاياته
155	15- التعليم العالي في الجزائر ورهانات المستقبل
157	الخلاصة

الجانب التطبيقي للدراسة

الفصل الخامس: الإجراءات الدراسة الميدانية

159	تمهيد
160	1- منهج الدراسة
160	2- حدود الدراسة
161	2-1- الحدود الجغرافية للدراسة
161	2-2- الحدود الزمنية للدراسة
161	2-3- الحدود البشرية للدراسة
161	3- مجتمع وعينة الدراسة
162	3-1- بالنسبة لمتغير الجنس
163	3-2- بالنسبة لمتغير السن
164	3-3- بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي

- 165.....(4-3)- بالنسبة لمتغير الرتبة العلمية.....
- 166.....(5-3)- بالنسبة لمتغير الاقدمية.....
- 167.....(6-3)- بالنسبة لمتغير الحالة الاجتماعية ..
- 168...../4-أدوات الدراسة.....
- 168.....4-1/- خطوات بناء مقياس تقدير الذات
- 169.....4-2/- خطوات بناء إستمارة الاغتراب الوظيفي
- 170.....5- حساب صدق اداة الدراسة وثباتها
- 170.....5-1/- حساب (صدق وثبات) المقياس الاول تقدير الذات
- 172.....5-2/- حساب (صدق وثبات) مقياس الاغتراب الوظيفي.....
- 173.....6- الأساليب الإحصائية المستخدمة.....
- 173.....6-1/ -معامل ارتباط سيرمان.....
- 174.....6-2/- النسب المئوية.....
- 174.....6-3/- الأربعيات.....
- 177..... الخلاصة

الفصل السادس: تحليل وتفسير النتائج

- 179.....* - تمهيد.....
- 179...../1- عرض النتائج ومناقشتها في ضوء الفرضيات.....
- 179.....1-1/- بالنسبة للفرضية الجزئية الأولى
- 180.....1-2/- بالنسبة للفرضية الجزئية الثانية
- 180.....1-3/- بالنسبة للفرضية الجزئية الثالثة
- 181.....1-4/- بالنسبة للفرضية الجزئية الرابعة
- 182.....1-5/- بالنسبة للفرضية الجزئية الخامسة
- 182.....1-6/- بالنسبة للفرضية الجزئية السادسة
- 183.....1-7/- بالنسبة للفرضية الجزئية السابعة
- 184.....1-8/- بالنسبة للفرضية الجزئية الثامنة
- 184.....1-9/- بالنسبة للفرضية الجزئية التاسعة

الفهارس

185	10-1- بالنسبة للفرضية الجزئية العاشرة.....
186	11-1- بالنسبة للفرضية الجزئية الحادية عشر.....
186	12-1- بالنسبة للفرضية الجزئية الثانية عشر
187	2- مناقشة الفرضية العامة
189	3- تفسير وتحليل نتائج الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها في ظل الدراسات السابقة
194	4- الاستنتاج العام.....
195	5- اقتراحات الدراسة.....
198	الخاتمة
201	المراجع المعتمدة.....
212	الملاحق
	ملخص الدراسة

صفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
116	- الارتفاع الكبير في عدد الطلبة الملتحقين	01
137	- عدد أساتذة التعليم العالي في ارتفاع مستمر خاصة مع بداية التسعينات نتيجة للطلب المتزايد على التعليم العالي.	02
145	- عدد الملتحقين بالدراسات العليا خلال السنوات الأولى.	03
146	- تطور عدد المسجلين في الدراسات العليا للطور الثاني	04
146	- عدد الطلبة المسجلين لما بعد التدرج في ميدان العلوم الاجتماعية	05
162	- مجموع أفراد العينة الفرعية لأساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية .	06
162	- مجموع أفراد العينة الفرعية لأساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية.	07
162	- مجموع أفراد العينة الفرعية لأساتذة كلية الآداب واللغات	08
162	- مجموع أفراد العينة الكلية للدراسة	09
163	- توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	10
163	- توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	11
164	- توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي	12
165	- توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة العلمية.	13
166	- توزيع أفراد العينة حسب متغير الاقدمية.	14
167	- توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية	15
173	- قيمة الصدق الظاهري لمتغير الدراسة الاغتراب الوظيفي.	16
173	- معامل الثبات لكل بعد من ابعاد الاغتراب الوظيفي قيمة الثبات لمتغير الدراسة الاغتراب الوظيفي	17
179	استجابات أفراد العينة ذوو مستوى تقدير الذات المنخفض على بنود محور العجز	18
180	- استجابات أفراد العينة ذوو مستوى تقدير الذات المنخفض على بنود محور اللامعنى .	19
180	- استجابات العينة على مدى مواجهتها لصعوبات في أداء وظيفة التخطيط تعزى إلى الخبرة.	20

الفهارس

- 21 - يبين استجابات أفراد العينة ذوو مستوى تقدير الذات المنخفض على بنود محور
اللامعيارية 181
- 22 - يبين استجابات أفراد العينة ذوو مستوى تقدير الذات المتوسط على بنود محور
اللامعنى 182
- 23 - يبين استجابات أفراد العينة ذوو مستوى تقدير الذات المتوسط على بنود محور
اللامعنى 182
- 24 - يبين استجابات أفراد العينة ذوو مستوى تقدير الذات المتوسط بالعزلة 183
- 25 - يبين استجابات أفراد العينة ذوو مستوى تقدير الذات المتوسط اللامعيارية 184
- 26 - يبين استجابات أفراد العينة ذوو مستوى تقدير الذات المرتفع على بنود محور
العجز 184
- 27 - يبين استجابات أفراد العينة ذوو مستوى تقدير الذات المرتفع على بنود محور
اللامعنى 185
- 28 - يبين استجابات أفراد العينة ذوو مستوى تقدير الذات مرتفع على بنود محور العزلة 186
- 29 - يبين استجابات أفراد العينة ذوو مستوى تقدير الذات مرتفع على بنود محور
اللامعيارية. 186

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
163	- توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.	01
164	- توزيع أفراد العينة حسب السن.	02
165	- توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي.	03
166	- توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة العلمية	04
167	- توزيع أفراد العينة حسب متغير الإقدمية	05
168	توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية	06

فهرس الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
212	- تحكيم المقياسين .	01
217	- الاستمارة المبدئية للاستبيان .	02
221	- الاستمارة النهائية للاستبيان.	03
224	- قائمة اسماء المحكمين بالنسبة لمقياس تقدير الذات	04
225	- قائمة اسماء المحكمين بالنسبة لمقياس الاغتراب الوظيفي	05
226	- استجابة المحكمين بالنسبة على مقياس تقدير الذات	06
228	- استجابة المحكمين بالنسبة على مقياس الاغتراب الوظيفي	07
230	- ثبات مقياس تقدير الذات	08
230	- ثبات مقياس الاغتراب الوظيفي	09
232	- البيانات الخام	10
264	- مستويات تقدير الذات	11
265	- نتائج الفرضية الاولى المتعلقة مستوى تقدير الذات المنخفض وعلاقته بالعجز	12
266	- نتائج الفرضية الثانية المتعلقة مستوى تقدير الذات المنخفض وعلاقته باللامعنى	13
267	- نتائج الفرضية الثالثة المتعلقة مستوى تقدير الذات المنخفض وعلاقته بالعزلة	14
268	- نتائج الفرضية الرابعة المتعلقة مستوى تقدير الذات المنخفض وعلاقته باللامعيارية	15
269	- نتائج الفرضية الخامسة المتعلقة مستوى تقدير الذات المتوسط وعلاقته بالعجز	16

الفهارس

- 17 - نتائج الفرضية السادسة المتعلقة مستوى تقدير الذات المتوسط وعلاقته باللامعنى 270
- 18 - نتائج الفرضية السابعة المتعلقة مستوى تقدير الذات المتوسط وعلاقته بالعزلة 271
- 19 - نتائج الفرضية الثامنة المتعلقة مستوى تقدير الذات المتوسط وعلاقته باللامعيارية 272
- 20 - نتائج الفرضية التاسعة المتعلقة مستوى تقدير الذات المرتفع وعلاقته بالعجز 325
- 21 - نتائج الفرضية العاشرة المتعلقة مستوى تقدير الذات المرتفع وعلاقته باللامعنى 326
- 22 - نتائج الفرضية الحادية عشر المتعلقة مستوى تقدير الذات المرتفع وعلاقته بالعزلة 327
- 23 - نتائج الفرضية الثانية عشر المتعلقة مستوى تقدير الذات المرتفع وعلاقته باللامعيارية 276
- 24 احصائيات أساتذة كلية الاداب والكلية الحقوق وكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لغاية جوان 2017 277
- 25 الهيكل التنظيمي للجامعة 278



الفهارس

يعتبر الأستاذ الجامعي والطالب من أهم عناصر العملية التدريسية، إذ طرأت على أدوارهما تغيرات يسهم الأخذ بها في تحقيق حيوية هذه العملية، فلم يعد دور الأستاذ الجامعي نقل المعارف ذات الصلة بموضوعات مقرراته الدراسية، بل أضحي يقوم بأدوار أخرى، مثل: الدور التوجيهي، والدور الاجتماعي، ودور مثير للمنافسة الشريفة بين طلابه، كما لم تعد أدوار الطالب تلقّي المعارف وحفظها واسترجاعها عند الحاجة إليها، بل أصبح يقوم إلى جانب ما سبق بدور المقوم للأداء التدريسي للمدرس، والمناقش والباحث عن المعارف...¹

ويرتبط أداء الأستاذ الجامعي بمجموعة من المقومات والخصائص المهنية والشخصية التي تؤثر في فاعلية وكفاءة العملية التعليمية، وبالتالي تؤثر على نواتجها التربوية، فقد أكدت دراسة "الرائد" (2000) على أن هناك علاقة وثيقة بين الخصائص الشخصية للأفراد وبين العمل بمهنة معينة فالكفاءة العلمية ليست هي العامل المؤثر في العمل فقط، بل إن هناك عوامل أخرى لها أهمية بالغة كالصفات الشخصية والخصائص النفسية التي تؤدي دورا كبيرا في تحديد صلاحية الأفراد وقدرتهم على مزاوله بعض المهن والنجاح فيها.²

كما ان سيطرة الأدوات التكنولوجية الحديثة واعتماد رأس المال الفكري إضافة إلى اشتداد حدة المنافسة والعولمة التي طرقت أبوابنا بالإضافة إلى طبيعة النظم الحديثة وما لحق وسائل الإنتاج من تطور، لاشك في أن الإنسان المعاصر يعاني من أزمة نفسية واجتماعية تختلف عن سابقتها لعدة أسباب مما خلق لدى الفرد شعورا بالعزلة وفقدان المعايير والإحساس بالعجز والشعور بالقلق المستمر والتشاؤم وحالة اليأس التي قادت كلها إلى الاغتراب بالرغم من كثرة الناس المحيطين بالفرد، كل ذلك أدى إلى الاهتمام بظاهرة الاغتراب والبحث عن جذورها ومسبباتها.

والاغتراب لغة يعني اغتراب او غربة وهي المرادفة للكلمة الإنجليزية (Alienation) وقد أوردها معانٍ، فالمعنى القانوني يعني تحويل ملكية شخص ما لآخر، والمعنى الاجتماعي يعني التعبير عن الإحساس الذاتي بالغربة والانسلاخ عن الذات والآخرين، وبالمعنى السيكولوجي تعني حالة فقدان الوعي

1- Chalmers , Fuller, Chalmers, , Teaching for learning at university, Theory and practice, London, Kogan page limited,1996, pp:49-50

2- نوف بنت عبد العالي العجمي، إعداد بطاقة تميز لأعضاء هيئة التدريس الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. في الجامعات السعودية - جامعة الملك سعود أنموذجا، قسم التربية، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

وفقدان القوى العقلية أو الحواس، أما المعنى الديني فيتعلق بانفصال الإنسان عن الله، بمعنى ارتكاب المعصية. فالاغتراب مفهوم فلسفي حيث ترجع بداياته الأولية إلى القرن الثامن عشر الميلادي في كتابات (فيخته) (روسو) (نيتشه) (هيجل) (ماركس) وآخرين عديدين. اليوسف، (2013) ويعرف الشواف (2008) الاغتراب الوظيفي بأنه عبارة عن شعور العاملين بعدم انتمائهم للمنظمة التي يعملون بها، وأنها لم تعد المكان المناسب للاستمرار به، ويرجع ذلك إلى أسباب تتعلق بالمنظمة أكثر مما تتعلق بالموظفين، وهو توجه خطير يلامس علاقة الانتماء والولاء للمنظمة مما يترتب عليه نتائج وخيمة لكلا الطرفين، وهو الشواف (2008) أن الاغتراب الوظيفي يمر بمراحل ثلاث هي: مرحلة الاغتراب النفسي، ومرحلة الاغتراب الذهني، ثم مرحلة الاغتراب الجسدي، وتزداد خطورة هذه المراحل تدريجيا وتصبح العلاقة بين المراحل تراكمية تؤدي إلى زيادة محصلة سلبياتها ورفع حدتها.

ومن هذا المنطلق، ستحاول الدراسة الحالية معرفة العلاقة بين مستوى تقدير الذات وعلاقته بالاغتراب الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين حيث احتوت الدراسة على ست فصول؛ وهي كالآتي:

تضمن الفصل الأول تحديدا لمشكلة الدراسة وتساؤلاتها وفرضياتها، بعدها تم عرض أهمية الدراسة والتي اشتقت منها الأهداف التي تسعى لتحقيق منها، كما تم التعريف بالمتغيرات المستخدمة في هذه الدراسة إجرائيا حتى يسهل فهمها من طرف القارئ وصولا إلى الدراسات السابقة وتعقيب عليها .

أما الفصل الثاني فقد تم التطرق فيه إلى موضوع الاغتراب الوظيفي بداية بمفهومه وابعاده والعوامل التي تؤدي إلى الشعور والنظريات المفسرة له وكيفية قياسه والمراحل التي يمر بها وخاتما استراتيجيات التعامل معه وتضمن الفصل الثالث موضوع تقدير الذات انطلاقا من مفهومه وبعض المصطلحات المرتبطة به ومكوناته ووظائفه والعوامل المؤثرة فيه ومستويات والنظريات المفسرة له وتعقيب عليها وكيفية قياسه .

أما الفصل الرابع مكان اجراء الدراسة ألا وهي الجامعة بدية كتعريفها وكنظام وكيف نشأة الجامعة الجزائرية وماهي اهم المقومات التي تعتمد عليها والاهداف التي تسعى اليها ودون ان ننسى طرائق التدريس وصولا الى الاستاذ الجامعي واساليب اعداده وطرق تكوينه مع الاشارة الى البحث العلمي والمخابر الجزائرية والمشكلات التي تتخبط فيها الجامعة الجزائرية وصولا الى الاصلاح الجديد (ل م د) و ختاما بالرهانات المستقبل اما الفصل الخامس فتضمن الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية بدءا بتحديد المنهج المستخدم في الدراسة، ثم ضبط حدودها ووصف عينة الدراسة، بالإضافة إلى للبيانات المتحصل عليها قصد التوصل إلى نتائج تعرض وتفسر في الفصل اللاحق. الأدوات المستخدمة لجمع البيانات، وكذا الأساليب المعتمدة في المعالجة الإحصائية للبيانات المتحصل عليها .

مقدمة

أما الفصل السادس والأخير هو فصل عرض النتائج المتوصل إليها بغية تحليلها والتعليق على مدى تحقق منها لفرضيات الدراسة القائمة، فقد تضمن تفسير النتائج المتوصل إليها في الدراسة الأساسية، وذلك على ضوء نتائج دراسات سابقة وخلفية نظرية مسبقة، والتي على أساسها وعلى ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة أدرجت بعض الاقتراحات التي قد تهم أي باحث قصد مواصلة البحث في الموضوع لتوسيع وتعميم نتائجه.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة

- 1- إشكالية الدراسة
 - 2- فرضيات الدراسة
 - 3- أهداف الدراسة
 - 4- أهمية الدراسة
 - 5- حدود الدراسة
 - 6- تحديد مفاهيم الدراسة
 - 7- الدراسات السابقة
 - 8- تعقيب على الدراسات السابقة
- خلاصة

1- إشكالية الدراسة

مما هو معروف أن العمل أمر أساسي للحياة والإنتاج والتقدم امران ضروريان لاستمرارها تعتبر وظيفة التدريس في الجامعات الجزائرية من الوظائف المميزة لما تشكله من استقرار وظيفي ونظرة اجتماعية تتسم بالإحترام استنادا لثقافة المجتمع الجزائري الذي يغلب عليها الإهتمام الكبير بالفكرة التعليمية عند الأسرة الجزائرية وعلى اعتبار أن الأستاذ الجامعي محرك أساسي للعملية التعليمية، وذلك بالتركيز على أهم الخصائص التي ينبغي أن تتوفر فيه، إذ لا يصلح حال، أي عملية تدريس من التخطيط إلى غاية التقويم ما لم يتمتع الأستاذ بخصائص شخصية تميزه عن غيره، خصوصا إذا تعلق الأمر بتقدير الذات باعتبارها من أهم معايير النجاح في مهنة التدريس وتحقيق الرضا والتوافق مع الوسط الجامعي لتحقيق الأهداف المرجوة.

إن الحياة الاجتماعية للإنسان في تغير مستمر من حيث الوقائع والأحداث والوسائل وسبل العيش، وفي تغييرها تحمل معها ما هو جديد عليه يحتم عليه التعامل معه بشكل ما لم يألفه بعد. وحتى تقع الألفة ويحدث ما نسميه بالتوافق يجد الإنسان نفسه يعيش مشاعر اليأس وفقدان معاني وجوده وأهدافه كما يعيش مشكلة في إحساسه بالانتماء إلى عالم يملأه ما هو غير مألوف بالنسبة له مما يؤثر عليه كعنصر إجماعي. هذه المؤشرات في مجملها تعني ما يطلق عليه مصطلح الاغتراب ولا شك أن مثل هذه الحالة إذا ما عايشها الإنسان في أي مجال من مجالات حياته أنقصت من تقديره لذاته وأثرت سلبا على دافعيته للإنجاز وأفقده الإحساس بالاتزان مما يؤدي به إلى انخفاض قدرته عن الأداء وتقف نموه الذاتي، فلا يصبح لحياته هدفا ولا معنى، مثلما ما حل بالعمال في المؤسسات المختلفة، حيث يفقد العامل قدرته على الانجاز ويعاني مختلف الضغوط النفسية والمهنية وغيرها مما يعطل مسيرة ركب المؤسسة، الشيء الذي يحول دون تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية والاجتماعية والاقتصادية؛ ويحدث هدرًا على كافة المستويات¹، ويعتبر الاغتراب أحد الموضوعات التي باتت تفرض نفسها استحوذت على اهتمام الفلاسفة وعلماء النفس وعلماء الاجتماع والأدباء، وقد عكست هذه الأعمال مدى إلحاح فكرة الاغتراب على ذهن الإنسان وتفكيره ومدى طغيان صيغة الاغتراب على العلاقات بين الإنسان وبين إخوانه من البشر، حتى أن كثير من المفكرين يصيغون هذا العصر بعدة أوصاف حيرتهم فوضعوها في شكل تساؤلات منها هل هو عصر العلم والتكنولوجيا؟ أو عصر الذرة والرعب النووي؟ أم عصر الاغتراب والقلق والوحدة؟ وفي ضوء ذلك فهم يرون أن أزمة الإنسان

1- جديدي زولبخة: *الاجتراب، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، العدد(8)، جامعة وادي سوف، الجزائر، 2012، 346-361، ص، 347.

المعاصر إنما ترجع في صميمها إلى اغترابه عن الطبيعة وعن الآخرين بل حتى عن ذاته، لذلك يحدث الصراع والتوتر بين الفرد وواقعه الخارجي ويسوء توافقه مع نفسه ومع الآخرين.¹

لقد أحدث التقدم الذي حصل في القرنين الماضيين تغيرات عميقة في طبيعة العمل، ففي ظل التخصص الدقيق والتعقيد الشديد أصبح العامل لا يرتبط إلا بجزء صغير من عمله مما أفقده الانسجام والتأقلم مع هذا العمل، وبالتالي برزت مظاهر الشعور بالوحدة والغربة عن محيط العمل، وهذه المشاعر تحمل بين طياتها عدم الرضا وفقدان الانتماء الوظيفي واختفاء روح المبادرة والمسؤولية والشعور بالعجز وعدم القدرة على مواجهة المواقف الصعبة وغيرها من المظاهر السلبية التي تختلف بين العاملين وتؤثر سلباً على أدائهم ومستوى إنتاجيتهم، وكل هذا يرجع ربما إلى عدم حصول العامل على ناتج عمله وعدم وجود نظام عادل في توزيع الأجور، بالإضافة إلى فقدان الحرية والقدرة على التعبير عن الذات وممارسة الإمكانيات المتاحة للقيام بأعمال لا تتفق مع الميول والاستعدادات، أو يتم العمل تحت نظام استبدادي.²

حيث ازداد اهتمام الباحثين خلال النصف الثاني من القرن العشرين بدراسة الاغتراب كظاهرة انتشرت بين الأفراد في المجتمعات المختلفة، وربما يرجع ذلك إلى ما لهذه الظاهرة من دلالات قد تُعبر عن أزمة الإنسان المعاصر ومعاناته وصراعاته الناتجة من تلك الفجوة الكبيرة بين تقدم مادي يسير بمعدل هائل السرعة، وتقدم قيمي ومعنوي يسير بمعدل بطيء، الأمر الذي أدى بالإنسان إلى النظر إلى هذه الحياة وكأنها غريبة عنه، أو بمعنى آخر الشعور بعدم الانتماء إليها.³

ويؤكد حامد زهران (1984)⁴ أن الأفراد في مجتمعنا المعاصر بحاجة إلى مفهوم ذات ايجابي، يعتمد على التقويم الايجابي للذات، ثابت نسبياً، كما يعتمد على تقدير الآخرين ويتضح ذلك بصفة رئيسية في علاقة تلك الحاجات بالرغبات، فالفرد قد يعبر عن حاجته للتقدير، والاحترام من خلال رغبته في القوة والانجاز، التمكين والكفاءة أو الاستقلال والحرية وقد ينشد بالإضافة إلى ذلك مكانة مرموقة وهيبة واحتراما وتقديرا وإعجابا واعترافا به وهذا يعكس المعنى الحقيقي لتقدير الذات.

1- منصور بن زاهي وتاوريريت نور الدين: *الاغتراب الوظيفي كشكل من أشكال المعاناة في العمل*، مجلة العلوم الإنسانية عدد خاص الملتقى

الدولي حول المعاناة في العمل والاجتماعية 132-149 (د،ت) ص 132

2- الدمنهوري رشاد: *الاغتراب وبعض متغيرات الشخصية*، الشركة المتحدة للطباعة، مصر، 1996، ص 11

3 - الشيخ خليل، جواد محمد: *الاغتراب وعلاقته بالصحة النفسية لدى طلبة الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة*، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة، 2002.

4- حامد زهران: *الصحة النفسية والعلاج النفسي*، القاهرة، عالم الكتب، 1984.

حيث يعتبر تقدير الذات والشعور بها، من أهم الخبرات السيكلوجية للإنسان، فالإنسان هو مركز عالمه، يرى ذاته كموضوع مقيم من الآخرين، فإذا نظرنا إلى هذا المفهوم بالاعتباره مفهوما سيكلوجيا نجد انه يرتبط بمتغيرات متباينة منها : الاعتماد على الذات، مشاعر الثقة بالنفس، إحساس المرء بكفاءته، تقبل الخبرات الجديدة، وفعالية الاتصال الاجتماعي وغيرها.¹

إن من خلال فهم الفرد لذاته يتمكن من أن تكون له بصيرة أفضل لأفكاره وأفعاله ويكون أكثر إدراك لأسباب سلوكه وأكثر قدرة على حل مشكلاته كما أن مفهوم الذات يؤدي إلى الشعور بتقديرها إلا أن هذا التقدير لا يتسم بثبات وبناء على ذلك قد ينشأ أنواع مختلفة لتقدير الذات نتيجة لهذا التفاعل تقدير الذات المرتفع، المتوسط والمنخفض.

تقدير الذات من أهم المفاهيم التي شاع انتشارها في الآونة الأخيرة، فمنذ سنوات عديدة والباحثون الاجتماعيون مهتمون بدراسة النظريات المرتبطة بالذات. ويرجع الفضل لكل من "مارجريت ميد وكولي Margert Meed & Coly" في إدخال هذا المفهوم إلى مجال علم النفس.

فمفهوم تقدير الذات يمثل ظاهرة سلوكية يفترض أنها قابلة للقياس، وبالتالي فإنه يمكن معالجتها وتناولها بطريقة علمية. ويترتب على ذلك أنه يمكن قبول أو رفض أي من جوانبها أو صفاتها-". ولقد أصبح مصطلح "تقدير الذات Self - Esteem" منذ أواخر الستينات وأوائل السبعينات - أكثر جوانب الذات انتشاراً بين الكتاب والباحثين، وذكر عدد كبير منهم علاقته بالمتغيرات النفسية الأخرى، وطبقاً لتلك المتغيرات فإن مفهوم تقدير الذات يعتبر مؤشراً للصحة النفسية. فقد أكد "روث وايلي Ruth Willey" المصابين باضطرابات نفسية يعانون في الغالب من مشاعر التفاهة، ودنو المرتبة، وعدم الكفاءة، والعجز عن المواجهة، وأنهم أقل مقاومة لضغوط الحياة، وأكثر استخداماً للحيل الدفاعية²

تعد ظاهرة الاغتراب الوظيفي بصورها وملاحمها المتعددة، أحد أهم وأخطر الظواهر التي تصيب العاملين في المؤسسات الحكومية لتدل على مرور المؤسسة بأزمة حقيقية تهدد نجاحها وتميزها، وعلى ضوء هذه المعطيات تأتي دراستنا لترابط بين هذين المتغيرين (مستوى تقدير الذات، والاغتراب الوظيفي) لمعرفة العلاقة بينهما لدى الأساتذة الجامعيين وتأسيساً على هذا الطرح فإن إشكالية هذه الدراسة تتحدد في محاولة معرفة الدلالة الإحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات بالاغتراب الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين.

1- الحميدي محمد زيدان الضيدان : تقدير الذات وعلاقته بالسلوك العدواني لدى طلبة المرحلة المتوسطة بمدينة الرياض، رسالة ماجستير، جامعة

الرياض، كلية الدراسات العليا قسم العلوم الاجتماعية، 2003، ص2

2- شابع عبد الله مجلي: مجلة جامعة دمشق - المجلد - 29 العدد الأول، 2013، 61-104

وبناء على ما سبق ذكره فإن إشكالية هذه الدراسة تتحدد في محاولة الوقوف على دلالة العلاقة بين مستوى تقدير الذات (المنخفض، المتوسط، المرتفع) بالاغتراب الوظيفي (العجز، باللامعنى، بالعزلة واللامعيارية) لدى الأساتذة الجامعيين.

والتساؤل التالي يحدد إشكالية هذه الدراسة بشكل أكثر وضوحا يكون كالتالي :

• هل لمستوى تقدير الذات (المنخفض، المتوسط، المرتفع) علاقة ذات دلالة إحصائية بالاغتراب الوظيفي (العجز، باللامعنى، بالعزلة واللامعيارية) لدى الأساتذة الجامعيين؟
والتي تندرج تحتها تساؤلات فرعية والتي مفادها :

- ❖ هل لمستوى تقدير الذات المنخفض علاقة ذات دلالة إحصائية بالعجز لدى الأساتذة الجامعيين؟
- ❖ هل لمستوى تقدير الذات المنخفض علاقة ذات دلالة إحصائية باللامعنى لدى الأساتذة الجامعيين؟
- ❖ هل لمستوى تقدير الذات المنخفض علاقة ذات دلالة إحصائية بالعزلة لدى الأساتذة الجامعيين؟
- ❖ هل لمستوى تقدير الذات المنخفض علاقة ذات دلالة إحصائية باللامعيارية لدى الأساتذة الجامعيين؟
- ❖ هل لمستوى تقدير الذات المتوسط علاقة ذات دلالة إحصائية بالعجز لدى الأساتذة الجامعيين؟
- ❖ هل لمستوى تقدير الذات المتوسط علاقة ذات دلالة إحصائية باللامعنى لدى الأساتذة الجامعيين؟
- ❖ هل لمستوى تقدير الذات المتوسط علاقة ذات دلالة إحصائية بالعزلة لدى الأساتذة الجامعيين؟
- ❖ هل لمستوى تقدير الذات المتوسط علاقة ذات دلالة إحصائية باللامعيارية لدى الأساتذة الجامعيين؟
- ❖ هل لمستوى تقدير الذات المرتفع علاقة ذات دلالة إحصائية بالعجز لدى الأساتذة الجامعيين؟
- ❖ هل لمستوى تقدير الذات المرتفع علاقة ذات دلالة إحصائية باللامعنى لدى الأساتذة الجامعيين؟
- ❖ هل لمستوى تقدير الذات المرتفع علاقة ذات دلالة إحصائية بالعزلة لدى الأساتذة الجامعيين؟
- ❖ هل لمستوى تقدير الذات المرتفع علاقة ذات دلالة إحصائية باللامعيارية لدى الأساتذة الجامعيين؟

2- فرضيات الدراسة

2-1- الفرضية العامة: ومفادها

لمستوى تقدير الذات (المنخفض، المتوسط، المرتفع) علاقة ذات دلالة إحصائية بالاغتراب الوظيفي (العجز، باللامعنى، بالعزلة واللامعيارية) لدى الأساتذة الجامعيين.

2-2- الفرضيات الجزئية

2-2-1- الفرضية الجزئية الأولى

لمستوى تقدير الذات المنخفض علاقة ذات دلالة إحصائية بالعجز لدى الأساتذة الجامعيين.

2-2-2-الفرضية الجزئية الثانية

لمستوى تقدير الذات المنخفض علاقة ذات دلالة إحصائية باللامعنى لدى الأساتذة الجامعيين.

2-2-3-الفرضية الجزئية الثالثة

لمستوى تقدير الذات المنخفض علاقة ذات دلالة إحصائية بالعزلة لدى الأساتذة الجامعيين.

2-2-4-الفرضية الجزئية الرابعة

لمستوى تقدير الذات المنخفض علاقة ذات دلالة إحصائية باللامعيارية لدى الأساتذة الجامعيين.

2-2-5-الفرضية الجزئية الخامسة

لمستوى تقدير الذات المتوسط علاقة ذات دلالة إحصائية بالعجز لدى الأساتذة الجامعيين.

2-2-6-الفرضية الجزئية السادسة

لمستوى تقدير الذات المتوسط علاقة ذات دلالة إحصائية باللامعنى لدى الأساتذة الجامعيين.

2-2-7-الفرضية الجزئية السابعة

لمستوى تقدير الذات المتوسط علاقة ذات دلالة إحصائية بالعزلة لدى الأساتذة الجامعيين.

2-2-8-الفرضية الجزئية الثامنة

لمستوى تقدير الذات المتوسط علاقة ذات دلالة إحصائية باللامعيارية لدى الأساتذة الجامعيين.

2-2-9-الفرضية الجزئية التاسعة

لمستوى تقدير الذات المرتفع علاقة ذات دلالة إحصائية بالعجز لدى الأساتذة الجامعيين.

2-2-10-الفرضية الجزئية العاشرة

لمستوى تقدير الذات المرتفع علاقة ذات دلالة إحصائية باللامعنى لدى الأساتذة الجامعيين.

2-2-11-الفرضية الجزئية الحادية عشرة

لمستوى تقدير الذات المرتفع علاقة ذات دلالة إحصائية بالعزلة لدى الأساتذة الجامعيين.

2-2-12-الفرضية الجزئية الثانية عشرة

لمستوى تقدير الذات المرتفع علاقة ذات دلالة إحصائية باللامعيارية لدى الأساتذة الجامعيين.

3-أهداف الدراسة

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق جملة من الأهداف تتحدد في النقاط التالية:

- 1-3- لمعرفة هل لمستوى تقدير الذات المنخفض علاقة ذات دلالة إحصائية بالعجز لدى الأساتذة الجامعيين.

- 2-3- لمعرفة هل مستوى تقدير الذات المنخفض علاقة ذات دلالة إحصائية باللامعنى لدى الأساتذة الجامعيين
- 3-3- لمعرفة هل مستوى تقدير الذات المنخفض علاقة ذات دلالة إحصائية بالعزلة لدى الأساتذة الجامعيين.
- 4-3- لمعرفة هل مستوى تقدير الذات المنخفض علاقة ذات دلالة إحصائية باللامعيارية لدى الأساتذة الجامعيين.
- 5-3- لمعرفة هل مستوى تقدير الذات المتوسط علاقة ذات دلالة إحصائية بالعجز لدى الأساتذة الجامعيين.
- 6-3- لمعرفة هل مستوى تقدير الذات المتوسط علاقة ذات دلالة إحصائية باللامعنى لدى الأساتذة الجامعيين.
- 7-3- لمعرفة هل مستوى تقدير الذات المتوسط علاقة ذات دلالة إحصائية بالعزلة لدى الأساتذة الجامعيين.
- 8-3- لمعرفة هل مستوى تقدير الذات المتوسط علاقة ذات دلالة إحصائية باللامعيارية لدى الأساتذة الجامعيين.
- 9-3- لمعرفة هل مستوى تقدير الذات المرتفع علاقة ذات دلالة إحصائية بالعجز لدى الأساتذة الجامعيين.
- 10-3- لمعرفة هل مستوى تقدير الذات المرتفع علاقة ذات دلالة إحصائية باللامعنى لدى الأساتذة الجامعيين.
- 11-3- لمعرفة هل مستوى تقدير الذات المرتفع علاقة ذات دلالة إحصائية بالعزلة لدى الأساتذة الجامعيين.
- 12-3- لمعرفة هل مستوى تقدير الذات المرتفع علاقة ذات دلالة إحصائية باللامعيارية لدى الأساتذة الجامعيين.

4/ أهمية الدراسة

ترجع أهمية الدراسة الحالية إلى ما سوف تسهم به على المستويين النظري والتطبيقي على النحو

التالي:

- تتبثق أهمية هذا البحث من أهمية الإنسان ذاته، حيث إن موضوع الدراسة يتحدث عن بناء حاجة أساسية عند كل فرد وهي تقدير الإنسان لذاته.
- على الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت المتغيرين إلا أنها لم تربط بينهما مما يجعل هذا البحث منطلقاً لأبحاث قادمة.
- التصدي لموضوعين أساسيين يتصدران الساحة الحالية فمظاهر تقدير الذات والإغتراب الوظيفي تشكل نتائج كثيرة على الفرد والمنظمة على حد سواء.

5/ -حدود الدراسة:

إن القطاع المعني بالدراسة هو القطاع التعليم العالي وبالتحديد جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2 المتواجدة على مستوى ولاية سطيف، وقد امتدت الدراسة من موسم الدراسي 2016/2017، وشملت العينة مجال الدراسة على الأساتذة العاملين بالجامعة ما يمثل 20% من مجموع الأساتذة الإجمالي، وتم الاعتماد على مقياسين الأول خاص بتقدير الذات والثاني خاص بالاغتراب الوظيفي، وقد تم تطبيق المقياسين.

6/- تحديد مفاهيم الدراسة

6-1/-تعريف الذات:

6-1-1/-تعريف الذات لغة:

ابن منظور وأبو الفضل جمال: أن كلمة ذات هي مرادفة لكلمة النفس أو الشيء ويعتبر أن الذات أعم من الشخص، لأن الذات تطلق على الشخص وغيره، أما الشخص فيطلق على الجسم فقط¹.
كلمة الذات: ما يصلح لأن يعلم ويخبر عنه، وذات الشيء نفسه وعينه وجوهره²
6-1-2/-التعريف الاصطلاحي: يذكر الغامدي أن وليام جيمس يرى أن الذات ما هي إلا المجموع الكلي لكل ما يستطيع الإنسان أن يدعي انه له: جسده، سماته، قدراته، مهنته وهوايته³

1- ابن منظور، أبو الفضل جمال: *لسان العرب*، دار صادر، بيروت، (د،ت)، ص45

2- المنجد اللغة والأدب والعلوم، ط2، دار المشرق، بيروت، 1976، ص598.

3- الغامدي، احمد محمد: *دراسة مقارنة في مفهوم الذات وبعض الخلفيات للمدمنين المراجعين بمستشفى الأمل والمقبوض عليهم بالرياض*، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، 1988، ص24.

6-2/ تقدير الذات Self – Esteem :

6-2-1/ تقدير الذات اصطلاحاً:

حسين (2007)¹ فيعرف تقدير الذات " هو الحكم الذاتي العام للفرد على نفسه، ويشمل الجوانب العقلية والجسمية والاجتماعية والانفعالية "

تقدير الذات، Hildebrandt (2007)²: "هو تقييم كيف أن الشخص يقدر ويستحسن أو لا يستحسن نفسه".

6-2-2/ تقدير الذات إجرائياً: تقدير الذات هو الدرجة التي يحصل عليها الأستاذ الجامعي في مقياس تقدير الذات.

- تعريف أبو مغلي³ (2002): يشير إلى حكم الفرد على أهميته الشخصية، فالأشخاص الذين لديهم تقدير ذات مرتفع يعتقدون أنهم ذو قيمة وأهمية، وأنهم جديرون بالاحترام والتقدير أما الأشخاص الذين لديهم تقدير ذات منخفض فلا يرون قيمة وأهمية في أنفسهم ويعتقدون أن الآخرين لا يقبلونهم."

6-3/ مستويات تقدير الذات:

من خلال الاطلاع على بعض الأدبيات التي تناولت هذا المفهوم يرى الباحث أنه يجب عرض المستويات التي حددها "كوبر سميث" وهي:

6-3-1/ تقدير الذات المرتفع : يعتبر الأشخاص أنفسهم هامين ويستحقون الاحترام والتقدير والاعتبار، ويكون لديهم فكرة كافية لما يظنونه صحيحاً، ودائماً يتمتعون بالتحدي ولا يخافون أو يبتعدون عن الشدائد.

6-3-2/ تقدير الذات المتوسط : يعتبر الأشخاص من هذا النوع ممن يقعون بين هذين النوعين من الصفات ويتحدد تقدير الذات من قدرتهم على عمل الأشياء المطلوبة منهم.

6-3-3/ تقدير الذات المنخفض : يعتبر الأشخاص أنفسهم غير هامين جداً وغير محبوبين وهم غير قادرين على فعل الأشياء التي يودون فعلها كما يفعل الآخرون، وهنا يعتبرون أن ما يكون لدى الآخرين أفضل مما لديهم من إمكانيات وقدرات واستعدادات وكفاءات⁴.

1- حسين، فؤاد محمد زايد :الشعور بالوحدة النفسية لدى الطلبة اليمنيين وغير اليمنيين الوافدين إلى الجامعات السورية وعلاقته ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة دمشق، 2007.

2- Hildebrandt, D.: Relationship between Body Image and Self-Esteem of Ninth and Twelfth Graders, from www.uwstout.edu/lib/theis. (2007). p5

3- أبو مغلي وسلامة عبد الحافظ : علم النفس الاجتماعي، دار اليازوري، عمان، 2002، ص54

4- حسين، فؤاد محمد زايد :الشعور بالوحدة النفسية لدى الطلبة اليمنيين وغير اليمنيين الوافدين إلى الجامعات السورية وعلاقته ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة دمشق، 2007، ص10

6-4-/- الاغتراب الوظيفي :

6-4-1/- الاغتراب في اللغة: وجاء في مختار الصحاح: الغربة - الاغتراب.

تقول (تغرب) و (الاغتراب) بمعنى (غريب) و (غرب) والجمع (غرباء) والغرباء أيضا الأبعاد. والاعتراب فلان إذا تزوج إلى غير أقاربه¹

6-4-2/- اصطلاحا: " فالاغتراب له صور وأشكال كثيرة منها الاغتراب النفس وفيه يعاني الفرد من انفصال عن ذاته الشخص عن مشاعره الخاصة ورغباته ومعتقداته ويصاحبه كثر من الأعراض مثل العزلة والإحساس بالتمرد والرفض والانسحاب والخضوع".²

6-4-3/- التعريف الإجرائي:

"هو الدرجة التي يحصل عليها الأستاذ الجامعي على مقياس الاغتراب الوظيفي والمتضمن أربع أبعاد: العجز، العزلة، اللامعنى واللامعيارية "

6-5-/- تحديد أبعاد الاغتراب :

ملغن سيمان من الدراسات الرائدة التي أسهمت في تحديد الأبعاد المختلفة للاغتراب على النحو التالي:

6-5-1/- الإحساس بالعجز /Powerlessness: إحساس المرء أن مصيره وأرادته ليس بيده بل تحدهما

قوى خارجة عن إرادته الذاتية ومن ثم فهو عاجز تجاه الحياة ويشعر بحالة من الاستسلام والخضوع.

6-5-2/- الإحساس باللامعنى /Meaninglessness: إحساس الفرد أن الحياة لأمعنى لها وإنها خالية من

الأهداف التي يستحق أن يحيا وان يسعى من أجلها.

6-5-3/- الإحساس باللامعيارية /Formlessness: إحساس الفرد بالفشل في إدراك وفهم وتقبل القيم

والمعايير السائدة في المجتمع وعدم قدرته على الاندماج فيها نتيجة عدم الثقة بالمجتمع ومؤسساته المختلفة.

6-5-4/- العزلة الاجتماعية /Social Isolation: إحساس الفرد بالوحدة ومحاولة الابتعاد عن العلاقات

الاجتماعية السائدة في المجتمع الذي يعيش فيه.

استحوذ موضوع الاغتراب على اهتمام العديد من علماء الاجتماع مثل Seeman 1959 , Durkheim

, Johnson 1973, Pearlin 1963, 1959. وقد أجمعوا على اعتباره أحد السمات الأساسية للإنسان المعاصر.

لفكرة الاغتراب تاريخ طويل، حيث استخدمت بأشكال مختلفة من قبل العديد من المفكرين والكتاب في

1- صالح الدين أحمد الجماعي: الاغتراب النفسي الاجتماعي وعلاقته بالتوافق النفسي، ط1، دار زهران، عمان، 2009 ص92.

2- شعيل بن بخيت المطرفي: الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالاندماج -دراسة مسحية على العاملين بادرارة جوازات منطقة مكة المكرمة " رسالة ماجستير في العلوم الادارية جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، 2005، ص7،8.

مختلف فروع المعرفة : الفلسفة، الاجتماع، النفس، السياسة، الاقتصاد وعلم الدين. أطلق Hegel مصطلح الاغتراب على الإنسان بصفته كائن اجتماعي ليعبر به عن كل ما يحدث له من انفعالات، في حين اعتبر Marx العمل أحد العوامل التي تؤدي إلى الاغتراب من خلال ما يثيره من صراع بين اهتمامات الفرد وحاجاته.

أما Durkeheim فقد عبر عنه بالشذوذ عن قيم ومعايير الجماعة. ووصفه Seeman 1959 بخمسة ابعاد وهي : فقدان القوى، وانعدام المعنى، وفقدان المعايير والقواعد المتحكمة بالسلوك أو العزلة والاعتراب عن الذات.¹

6-6- الأستاذ الجامعي / Enseignant Universitaire :

يعرف جون ديوي أستاذ الجامعة بأنه " ذلك الذي يدرّب طالبه على استخدام الآلة العلمية، وليس الذي يتعلم بالنيابة عنهم فهو الذي يشترك مع طالبه في تحقيق نمو ذاتي يصل إلى أعماق الشخصية ويمتد إلى أسلوب الحياة " ²

يقصد بالأستاذ الجامعي: كل يقدم المعرفة مهما كان نوعها وشكلها (محاضرات، أعمال تطبيقية، أعمال موجهة) للطلبة الجامعيين، ومهما كان المستوى والشهادة المحصل عليها (ليسانس مهندس دولة دراسات عليا، ماجستير، ماستر، دكتوراه) سواء كان مرسماً أو مؤقتاً أو مشاركاً بالقسم الذي يدرس به.³

7- الدراسات السابقة :

يعد استقراء الدراسات السابقة من الخطوات المنهجية المهمة في الدراسات العلمية، التي تساعد في تحديد العديد من الجوانب التي يمكن الانطلاق منها والتأسيس عليها، من هذا المنطلق اطلعت الطالبة على العديد من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع دراستها، والتي تمت صياغتها كالتالي:

1- خضير، نعمة عباس، النعيمي، عدنان تايه والنعيمي، فلاح تايه، البيروقراطية والاعتراب التنظيمي : دراسة تطبيقية في منظمات خدمية، مجلة

كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، 1998.

2- دالل سامي، إيمان عزي: تكوين الأستاذ الجامعي الواقع والآفاق، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية - جامعة الوادي، العدد (3) 151، 2013-

164

3- بوفولة بوخميس، مزوز بركو: الأستاذ الجامعي والإعلام الأكاديمي الإلكتروني بين الواقع والآفاق، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد

خاص الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات في التعليم العالي، (د،ت)، 138-160، ص 140.

7-1- الدراسات المتعلقة بتقدير الذات:

7-1-1/ دراسة عكاشة (1990)¹

العنوان: تقدير الذات وعلاقته ببعض المتغيرات البيئية والشخصية لمجموعة من أطفال مدينة صنعاء. هدفت الدراسة إلى معرفة أثر أشكال الرعاية التي يعيش في كنفها الطفل على تكيفه، وتكوينه لمفهوم إيجابي عن ذاته، كما تهدف إلى معرفة أثر ن وع الرعاية الاجتماعية للطفل على تقديره لذاته. حيث أجريت الدراسة على (197) طفل تتراوح أعمارهم بين 9.5-12.5 عاماً. واعتمدت الدراسة على مقياس "لويك" لقياس تقدير الذات.

وقد أظهرت نتائج الدراسة إلى أهمية ونوع الرعاية التي يعيش في كنفها الطفل، والتي تؤثر على تقدير الذات لدى الطفل، فحرمان الطفل من أحد الوالدين أو كليهما يؤثر تأثيراً سلبياً على تقدير الطفل لذاته.

7-1-2/ دراسة سولومون، وسيرز (Solomon, & Serres) (1999)²

العنوان: تأثير سلوك الآباء العدوانية اللفظي على تقدير ذات الأبناء والتحصيل الدراسي. "Effects of Parental Verbal Aggression Child Den's Self- Esteem and School Marks, Child Abuse & Neglect".

هدفت الدراسة إلى تمييز تأثيرات العدوان اللفظي من العدوان البدني، ودراسة ما إذا كان عدوان الآباء اللفظي له تأثيره السلبي على تقدير ذات الأطفال وإنجازاتهم العلمية والدراسية. حيث تكونت عينة الدراسة من (144) طالباً تراوحت أعمارهم من (9-12) سنة، تم اختيارهم من أربع مدارس عامة من الطبقة المتوسطة في جزيرة مونتريال.

أما الأدوات المستعملة تم استخدام منظور فهم الذات عند الأطفال "لهارتر، 1989، وقد أسفرت نتائج هذه الدراسة إلى وجود علاقة بين تقدير الذات المنخفض الذي يرتبط بالقبول الاجتماعي الضعيف، والكفاءة الدراسية والسلوك العدواني للأبناء، كما أن السلوك العدواني لدى الأبناء يؤثر على اللغة الأم.

1- شابع عبد الله مجلي: **تقدير الذات وعلاقته بالسلوك العدواني لدى طلبة الصف الثامن من مرحلة التعليم الأساسي بمدينة صعدة مجلة جامعة**

بمشق - المجلد - 29 العدد الأول، 2013، ص 59-104

2- شابع عبد الله مجلي، **المرجع نفسه**، ص 85

7-1-3/ دراسة إبراهيم وعبد الحميد¹ (1994)

العنوان " العدوانية وعلاقتها بموضع الضبط وتقدير الذات. "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين العدوانية بموضع الضبط وتقدير الذات.

حيث تكونت عينة الدراسة من (208) طالباً من طلاب جامعة الإمام محمد ابن سعود.

وتم استخدام أدوات في هذه الدراسة مقياس تقدير الذات كحالة : مأخوذ من مقياس تقدير الذات لروزنبرج

1979، ومقياس عدم الملائمة في المشاعر لجينز - فيلد 1959، ومقياس السلوك العدواني من إعداد الباحثين.

وأسفرت نتائج هذه الدراسة إلى توصل الباحثان إلى وجود ارتباط سالب بين السلوك العدواني وتقدير الذات

الإيجابي، بمعنى أن الأفراد الذين يعانون من السلوك العدواني لديهم تقدير منخفض للذات، والعكس صحيح.

7-1-4/ دراسة : نجاح ابراهيم حسين الصايغ² (2001)

العنوان : تقدير الذات لدى المراهقين الصم، ضعاف السمع والعاديين

هدفت الدراسة إلى الكشف عن الفروق في تقدير الذات لدى المراهقين الصم، ضعاف السمع والعاديين -

كما تهدف إلى الكشف عن الفروق بين فئات المعاقين سمعياً (صم وضعاف السمع) من حيث تقديرهم

لذواتهم.

حيث تكونت عينة الدراسة في صورتها النهائية من مجموعة كلية قوامها 300 طالب وطالبة من طلاب

المرحلة الإعدادية والثانوية، منهم 100 طالب وطالبة صم، 100 طالب وطالبة ضعاف السمع، 100 طالب

وطالبة من العاديين. حيث تم التجانس بين أفراد العينة جميعاً من حيث العمر الزمني ومتغير الذكاء

والمستوى الاجتماعي - الاقتصادي.

أسفرت نتائج الدراسة الحالية إلى ما يلي:

* - عدم وجود تأثير دال إحصائياً لكل من متغيري الجنس (النوع)، نوع الإعاقة والتفاعل بينهما على تباين

درجات أفراد المجموعات الفرعية الأولى، الثانية، الثالثة، الرابعة "صم، ضعاف السمع" في الدرجة الكلية

والأبعاد ما عدا بعد الثقة بالنفس، فقد أوضحت النتائج وجود تأثير بين الجنس (النوع)، نوع الإعاقة وذلك

لصالح ضعاف السمع.

1- شابع عبد الله مجلي: تقدير الذات وعلاقته بالسلوك العدواني لدى طلبة الصف الثامن من مرحلة التعليم الأساسي بمدينة صعدة مجلة جامعة

بمشق - المجلد - 29 العدد الأول، 2013، ص 59-104

2- نجاح ابراهيم حسين الصايغ : تقدير الذات لدى المراهقين الصم، ضعاف السمع والعاديين، ماجستير التربية الصحة النفسية عين شمس،

2001.

*- عدم وجود تأثير دال إحصائياً لكل من متغيري الجنس (النوع)، نوع المجموعة والتفاعل بينهما على تباين درجات أفراد المجموعات الفرعية الأولى، الثانية، الخامسة، السادسة "صم، عاديين" في الدرجة الكلية والأبعاد ما عدا بعد التقدير الأكاديمي، فقد أوضحت النتائج وجود تأثير بين الجنس (النوع)، نوع المجموعة وذلك لصالح العاديين.

*- عدم وجود تأثير دال إحصائياً لكل من متغيري الجنس (النوع)، نوع المجموعة والتفاعل بينهما على تباين درجات أفراد المجموعات الفرعية الثالثة، الرابعة، الخامسة، السادسة "ضعاف السمع، العاديين" في الدرجة الكلية وكذلك الأبعاد المتضمنة على مقياس تقدير الذات المستخدم.

7-1-5/ دراسة سمير بن زيد بن أحمد عابد¹ (2002)

العنوان: "تقدير الذات وعلاقته بالوحدة النفسية لدى عينه من طلاب المرحلة المتوسطة بمحافظة جدة.

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين تقدير الذات والوحدة النفسية

حيث تكونت العينة من 200 طالب من المرحلة المتوسطة بمدينة جدة والتحقق من وجود فروق في مفهوم تقدير الذات ترجع إلى (الصفوف الدراسية المختلفة، المنطقة السكنية، نوع السكن، الحالة الاجتماعية، الحالة الاقتصادية).

وتطرق الباحث في دراسته في إطاره النظري إلى مفهوم تقدير الذات، ومعنى مفهوم الذات، والعوامل المساعدة لتكوين التقدير الذاتي الإيجابي، والعوامل المؤثرة في تكوينه، وطرق قياس تقدير الذات. وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

* - توجد علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد العينة على مقياس تقدير الذات ودرجاتهم على مقياس الإحساس بالوحدة النفسية.

*- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس تقدير الذات ترجع إلى اختلاف الصفوف الدراسية.

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

1- نفس المرجع السابق.

* - لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على مقياس الإحساس بالوحدة النفسية ترجع إلى اختلاف (الصفوف الدراسية، المنطقة السكنية، نوع السكن، الحالة الاجتماعية، الحالة الاقتصادية).

7-1-6 / دراسة الكثيري¹ (2004)

العنوان : "عنوانها تقدير الذات والاكنتاب لدى عينة من ذوات الظروف الخاصة واليتيمات والعاديات من المراهقات"

فتعتبر من الدراسات السعودية الأولى التي اهتمت بالمحرومين في سن المراهقة وكان حيث تكونت من (132) مراهقة مقسمين إلى أربع مجموعات وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

إن تقدير العاديات لذاتهن أعلى من تقدير كل من ذوات الظروف الخاصة واليتيمات من داخل أو خارج الدار، وكما أنها تميل لصالح اليتيمات من خارج الدار مقارنة بذوات الظروف الخاصة. وكذلك غياب الفروق في تقدير الذات، بين ذوات الظروف الخاصة واليتيمات المقيمت بالدار. وتوضح هذه النتيجة أهمية الأسرة في حياة الفرد وتقديره لذاته، وإن انخفاض تقدير الذات هو من الآثار السلبية للحرمان من الأسرة.

7-1-7 / دراسة محمد بن عبد الله بن إبراهيم المطوع² (2006)

العنوان : "تأثير الطلاق في تقدير الذات لدى الأبناء".

حيث هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات بين أبناء المطلقين وغير المطلقين. كما تسعى إلى الكشف عما إذا كانت هناك فروق في تقدير الذات بين أبناء المطلقين وغير المطلقين تبعاً للمتغيرات الديموغرافية، واستخدم الباحث مقياس تقدير الذات على عينة عشوائية بلغ عددها 200.

نتائج الدراسة : وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات لصالح أبناء غير المطلقين، أي أن تقدير الذات لدى أبناء المطلقين كان أقل منه لدى غير المطلقين بغض النظر عن يعيش معه هؤلاء بعد الطلاق (الأب أو الأم). ولم تكشف الدراسة عن فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات بين أبناء المطلقين وغير المطلقين تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (المستوى التعليمي للوالدين، مستوى دخل الوالدين، عمل الوالدين، المدة بعد الطلاق).

1- محمد بن علي محمد فقيهي: *المشكلات السلوكية لدى المراهقين المحرومين من الرعاية الأسرية*، رسالة ماجستير منشورة 2004.

2- محمد بن عبد الله بن إبراهيم المطوع: *تأثير الطلاق في تقدير الذات لدى الأبناء*، مجلة "رسالة التربية وعلم النفس"، تصدر عن كلية التربية بجامعة الملك سعود بالرياض، العدد (1427)، 2006، ص11

7-1-8/ دراسة جواد محمد الشيخ خليل (2006)¹

العنوان " العلاقة بين درجة السلوك العدواني ودرجة كل من تقدير الذات، وتوكيد الذات " هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين درجة السلوك العدواني ودرجة كل من تقدير الذات، وتوكيد الذات، بالنسبة (الجنس/التخصص/حجم الأسرة).

عينة الدراسة: وقد تكونت عينة الدراسة من (400) طالبا وطالب، (200) طالبا، (200) طالبة، وقد تم أخذها من ثماني مدارس بطريقة عشوائية من مدارس محافظة غزة للعام الدراسي 2004-2005.

وقد أسفرت نتائج الدراسة عن أنه توجد علاقة عكسية سالبة بين الدرجة الكلية للسلوك العدواني ودرجة كل من تقدير الذات وتوكيد الذات، كما أسفرت عن وجود علاقة عكسية سالبة بين درجة العدوان على الذات ودرجة كل من تقدير الذات وتوكيد الذات، كما توجد علاقة عكسية سالبة بين درجة العدوان على الآخرين ودرجة توكيد الذات، توجد علاقة طردية موجبة بين درجة تقدير الذات ودرجة توكيد الذات، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الدرجة الكلية للسلوك العدواني، ودرجة العدوان على الآخرين، ودرجة العدوان على الممتلكات وكانت لصالح الذكور، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تقدير الذات ودرجة توكيد الذات وكانت هذه الفروق لصالح الذكور.

7-1-9/ دراسة : عبد الرحمن بن سليمان النملة² (2013)

العنوان : "تقدير الذات وعلاقته بالرضا عن الحياة لدى طلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية الدارسين باستخدام الإنترنت"

هدفت هذه الدراسة إلى فحص نوع العلاقة الارتباطية بين تقدير الذات والرضا عن الحياة لدى طلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية الدارسين باستخدام الإنترنت والطلاب الدارسين بالطريقة التقليدية (بدون استخدام تقنيات التعليم)، كما تسعى الدراسة إلى عقد مقارنات بين أفراد عينتها من مجموعتي الطلاب الدارسين باستخدام الإنترنت والدارسين بالطريقة التقليدية.

1- الحميدي محمد ضيفان الضيفان : **تقدير الذات وعلاقته بالسلوك العدواني لدى طلبة المرحلة المتوسطة بمدينة الرياض**، رسالة ماجستير،

جامعة الرياض، كلية الدراسات العليا قسم العلوم الاجتماعية، 2003، ص104

2- عبد الرحمن بن سليمان النملة، **تقدير الذات وعلاقته بالرضا عن الحياة لدى طلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية الدارسين باستخدام**

الإنترنت دراسات، العلوم التربوية المجلد 40، الملحق 4، 2013، ص13-14

عينة الدراسة : تكونت عينة الدراسة من (400) طالب من طلاب جامعة الإمام محمد بن سعود تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وتم استخدام عدد من أدوات القياس النفسي وهي: دليل تقدير الذات، مقياس الرضا عن الحياة، استمارة المستوى الاقتصادي/الاجتماعي) بعد التأكد من صدق وثبات الأدوات، وتم تحليل بيانات الدراسة إحصائياً باستخدام معادلة سبيرمان لحساب معامل الارتباط، وأسلوب تحليل التباين ثنائي الاتجاه (2×2) واختبار "ت" T-test، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك ارتباطاً إيجابياً لتقدير الذات بالرضا عن الحياة لدى أفراد العينة من كلتا المجموعتين.

نتائج الدراسة: كما بينت نتائج الدراسة أن للدراسة باستخدام الإنترنت دور فعال في تحسين تقدير الطلاب لذواتهم، مقارنة بالطلاب الدارسين بالطريقة التقليدية، كما أظهرت نتائج الدراسة أن الطلاب الدارسين باستخدام الإنترنت يشعرون برضا أكبر عن الحياة مقارنة بقرنائهم ممن يدرسون بالطريقة التقليدية. وأوصى الباحث بعدد من التوصيات أهمها: أهمية التدريب ووجود البرامج الإرشادية لتنمية مهارات الطلاب في استخدام التقنية في التعلم.

7-2-2- الدراسات المتعلقة بالاغتراب الوظيفي :

7-2-1- دراسة : رأفت عبد الباسط(1993)

العنوان : "الاغتراب وعلاقته بالإبداع لدى طلاب الجامعة " كان هدف البحث هو دراسة الاغتراب وعلاقته بالإبداع لدى طلاب الجامعة واشتملت العينة على 328 طالب وطالبة من جامعة أسيوط، وكانت أدوات الدراسة هي: مقياس الإغتراب (إعداد أحمد خيرى) ومقياس القدرات الإبداعية، واختبار تفهم الموضوع (TAT) والمقابلة الشخصية، وأشارت النتائج إلى عدم وجود علاقة ارتباطية دالة بين القدرات الإبداعية والإغتراب، كما لم تختلف طبيعة العلاقات بين القدرات الإبداعية وفقاً لنوعية الإغتراب (سلبى - إيجابى) كما وجدت فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث لصالح الإناث في (فقدان المعنى، واللامبالاة، والإنعزال الإجتماعي، والقلق) ولم يكن هناك فروق دالة بين الذكور والإناث (في مركزية الذات وعدم الإنتماء، العدوانية، السخط، والطلاق، والحساسية للمشكلات، والأصالة ومواصلة الإتجاه.

7-2-2- الدراسة. جانيس سيدمان (Seidman) (1995)

العنوان : "العلاقة بين الإغتراب وشعور الطلاب بعضوية المدرسة "

هدف هذا البحث هو دراسة العلاقة بين الإغتراب، وشعور الطلاب بعضوية المدرسة وإدراك الكفاءة ومدى الضغوط الحياتية والتحصيل الدراسي لدى الطلاب وكان عدد الطلاب 592 من مدرسة متوسطة معظمهم (76%) من البيض والباقي 24% أقلية من الأمريكيين الأفريقيين والإسبانيين والهنود الحمر، وهؤلاء طبق

عليهم إستبيانات ودليل إغتراب الشباب Adolescent Alienation Index، ومقياس الشعور بعضوية المدرسة The self psychological sense of school membership scale، والحياة أحداث ومقياس، perception profile for children للأطفال الذات إدراك وفيل وير، events scale ومتوسط درجات الصف Grade point average. وأوضحت النتائج أن الإغتراب يبنى بإدراك عضوية المدرسة في إتجاه سلبي وأن إدراك الإلتناء للمدرسة يبنى بمتوسط درجات الصف حيث ترتفع مع إرتفاع مستوى الإلتناء، ووجد أن أحداث الحياة الضاغطة ترتبط بالإغتراب المتزايد.

7-2-3/ دراسة يوسف الكندري (1998):

أجرى الباحث دراسة حول المدرسة والاعتراب الاجتماعي لدى طلاب التعليم الثانوي في دولة الكويت، وصمم مقياساً للاعتراب تضمن ثلاث أبعاد) الشعور بفقدان القيم، والشعور بالعجز، والشعور بالعزلة الاجتماعية، بعد التأكد من صدقه وثباته، طبقه على عينة تتكون من 22 مدرسة ثانوية، اشتملت على 1057 طالباً وطالبة. وقد توصلت الدراسة على النتائج التالية: شعور الطلبة بالاعتراب الاجتماعي بدرجة متوسطة، خاصة على بعد الشعور بفقدان القيم، وأن الإناث أكثر إحساس بالاعتراب من الذكور، وأن 72% من الطلبة في الصفوف العليا أقل إحساساً بالاعتراب من أولئك الذين هم في الصفوف الدنيا، إلى جانب التباين في الاعتراب بين المناطق التعليمية.¹

7-2-4/ دراسة: ألان شوهو ودافيد كتيمز shoho & katims (1998):

العنوان: "مدركات الإغتراب لدى معلمي التربية الخاصة والتعليم المعاصر"

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

1- منصور بن الزاهي، (2007)، *الشعور بالاعتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات*، أطروحة دكتوراه منشورة ، جامعة قسنطينة، الجزائر

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

7-2-5/ دراسة: رشاد موسى وهاني الأهواني (2001):

العنوان: "مقارنة البناء العاملي لأبعاد الإغتراب وسمات الشخصية"

هدفت الدراسة الى مقارنة البناء العاملي لأبعاد الإغتراب وسمات الشخصية بين عينة من المراهقين المكفوفين والمبصرين وتكونت العينة من مجموعتين الأولى عبارة عن 100 كفيف من طلاب الصف الثاني ثانوي من المركز النموذجي للمكفوفين بجسر السويس بالقاهرة، والمجموعة الثانية عبارة عن 100 مبصر من طلاب الصف الثاني ثانوي بمدينة صقر قريش بالقاهرة، وكانت أدوات الدراسة هي مقياس عين شمس للإغتراب وإختبار عوامل الشخصية (وضع ريموند كاتيل النسخة ه). وأوضحت النتائج أن عينة المكفوفين تتسم بتصدع الذات والإنهزامية واللامبالاة واللامعيارية، بينما تتسم عينة المبصرين بالإندفاعية وفقد الهوية والبحث عن الذات وعدم النضج، كما وجد تشابه بين بعض العوامل وعدم التشابه بين بعض العوامل الأخرى في البناء العاملي لأبعاد الإغتراب وسمات الشخصية.

7-2-6/ دراسة منصور بن زاهي (2007):

العنوان: "الشعور بالاغتراب وعلاقته بالدافعية الإنجاز لدى الإطارات الوسط لقطاع المحروقات، في جامعة منتوري بقسنطينة".

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد حجم معاناة الإطارات الوسط لقطاع المحروقات من الاغتراب الوظيفي ثم محاولة التعرف على طبيعة العالقات التي تربط الشعور بالاغتراب الوظيفي والدافعية للإنجاز. -التعرف على العوامل المكونة للاغتراب الوظيفي ومعرفة عالقة بعض المتغيرات الديمغرافية والوسيطه بالاغتراب الوظيفي.

استخدم الباحث المنهج الوصفي. توصل الباحث إلى النتائج التالية:

- وجود فروق ذات إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالاغتراب الوظيفي باختلاف نظام العمل.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالانعزالية وعجز باختلاف النظام العمل.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور تشاؤم والرضا باختلاف نظام العمل.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في انعدام معيار ومعنى العمل باختلاف نظام العمل.

7-2-7- دراسة أبو سلطان (2008)

العنوان: "الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة"

هدفت الدراسة تعرف الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الحكومية في قطاع غزة، بتطبيق الدراسة على العاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة، حيث طبقت الدراسة على عينة عشوائية طبقية مكونة من (302) من موظفي مجتمع الدراسة المكون من (755) موظفا إداريا.

وأظهرت النتائج ظهور الاغتراب الوظيفي بين العاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة، إضافة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاغتراب الوظيفي والأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

7-2-8/ دراسة ضيف الله بن عبدالله النفيعي (2008):

العنوان : الاغتراب الوظيفي في المنظمات العامة بمدينة جدة

The Job Alienation Of Public Organizations In Jeddah City

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى ظاهرة الاغتراب الوظيفي في المنظمات العامة بمدينة جدة وذلك من خلال : إلقاء الضوء على مفهوم الاغتراب الوظيفي، والتعرف على مستوى الاغتراب الوظيفي بين العاملين في المنظمات العامة بمدينة جدة، والتعرف على الأسباب التي يمكن أن تؤدي إلى وجود هذه الظاهرة بأبعادها المختلفة أو التي تؤدي إلى زيادة حدتها، ومعرفة الآثار المتوقعة لوجود ظاهرة الاغتراب الوظيفي، وكذلك معرفة الطرق والأساليب التي يمكن أن تساهم في القضاء أو الحد من آثار هذه الظاهرة السلبية. ولجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد إستبانة تكونت من (77) عبارة موزعة على المحاور الرئيسة للدراسة وتم توزيع (700) إستبانة على عينة عشوائية من الموظفين الحكوميين العاملين في المنظمات العامة المدنية فقط بمدينة جدة.

ومن خلال تحليل بيانات الدراسة إحصائياً أتضح أن الموظفين الحكوميين المشمولين بالدراسة يتسمون باغتراب وظيفي بمستوى متوسط وبنسبة وقدرها (68.8%). ومن أهم الأسباب الرئيسة المؤدية لوجود هذه الظاهرة، افتقار التقارير عن العاملين للأسس الموضوعية، وإتباع معظم العاملين للإجراءات الروتينية، ووجود رغبة لدى البعض للاحتفاظ بالمعلومات لأنفسهم، وعدم خضوع الحوافز لمعايير سليمة وثابتة.

كما توصلت الدراسة إلى أن أهم الآثار المتوقعة لظاهرة الاغتراب الوظيفي، كثر الأخطاء في أداء الواجب، وكثرة مظاهر الإعياء والصداع والكآبة لدى الموظفين، وترك الكثيرون مكان العمل أثناء الدوام، كما تنتشر ظاهرة التراخي في أداء العمل.¹

7-2-9-دراسة بحري صابر (2008):

العنوان : الاجهاد المهني وعلاقته بالاغتراب المهني لدى اطباء العاملون بالمستشفيات العمومية

تهدف الى معرفة علاقة الاجهاد المهني بالاغتراب المهني لدى الاطباء العاملون بالمستشفيات العمومية شملت تضمنت العينة 50 طبيب عام حيث اختيرت بطريقة طبقية تناسبية حيث مثلت 23% من مجتمع الدراسة، واسفرت نتائج على:

- دلت النتائج على وجود علاقة ارتباطية ايجابية قوية بين الاجهاد المهني والاغتراب الوظيفي لدى الاطباء العاملون بالمستشفيات العمومية وهي مصادر تنظيمية.

وأن زيادة حجم الاجهاد المهني المهني التي يتعرض له الاطباء العاملون يؤدي الى زيادة شعورهم بالاغتراب المهني حيث كانت العلاقة الارتباطية ايجابية قوية بين الاجهاد المهني واللاهدف حيث بلغت (0.73)، أما علاقة الاجهاد المهني بالدور، فكانت علاقة متوسطة بلغت (0.55)، أما علاقة الاجهاد المهني مع غربة الذات، فكانت علاقة ارتباطية ضعيفة حيث بلغت (0.34)، أما علاقة الاجهاد المهني واحترام الذات فكانت علاقة ارتباطية ضعيفة جدا كادت تنعدم حيث بلغت (0.03)، كما تم تحديد بعض مصادر الإجهاد المهني لدى الأطباء العاملون في مستشفيات العمومية، وهي مصادر تنظيمية اجتماعية.

7-2-10-دراسة العسال (2009):

العنوان " الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن من وجهة نظر مديري مدارسهم"
هدفت الدراسة تعرف مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن من وجهة نظرهم وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر مديري مدارسهم.

كما هدفت إلى بيان أثر كل من الجنس والإقليم في متغير الاغتراب. اشتملت عينة الدراسة على 110 مديرا ومديرة، وحوالي 330 معلما ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية. توصلت الدراسة للعديد من النتائج كان أهمها أن هناك مستوى متوسطا من الاغتراب الوظيفي لدى أفراد العينة، وتبين أن

1- ضيف الله بن عبدالله النفيعي: الاغتراب الوظيفي في المنظمات العامة بمدينة جدة، رسالة ماجستير منشورة جامعة الملك عبد العزيز، جدة،

الاغتراب لدى الذكور كان أكثر منه لدى الإناث، أما متغير الإقليم، فإن معلمي إقليم الوسط أظهروا اغتراباً وظيفياً أكبر من معلمي إقليم الشمال والجنوب في مجال فقدان السيطرة فقط.

7-2-11/- دراسة ضيف الله بن عبدالله النفيعي (2009):

العنوان: " لاغتراب الوظيفي في المنظمات العامة بمدينة جدة"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى ظاهرة الاغتراب الوظيفي في المنظمات العامة بمدينة جدة وذلك من خلال: إلقاء الضوء على مفهوم الاغتراب الوظيفي، والتعرف على مستوى الاغتراب الوظيفي بين العاملين في المنظمات العامة بمدينة جدة، والتعرف على الأسباب التي يمكن أن تؤدي إلى وجود هذه الظاهرة بأبعادها المختلفة أو التي تؤدي إلى زيادة حدتها، ومعرفة الآثار المتوقعة لوجود ظاهرة الاغتراب الوظيفي، وكذلك معرفة الطرق والأساليب التي يمكن أن تساهم في القضاء أو الحد من آثار هذه الظاهرة السلبية. ولجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد إستبانة تكونت من (77) عبارة موزعة على المحاور الرئيسة للدراسة وتم توزيع (700) إستبانة على عينة عشوائية من الموظفين الحكوميين العاملين في المنظمات العامة المدنية فقط بمدينة جدة، وقد أسترجم منها (437) نسخة مقبولة للتحليل الإحصائي. ومن خلال تحليل بيانات الدراسة إحصائياً أتضح أن الموظفين الحكوميين المشمولين بالدراسة يتسمون باغتراب وظيفي بمستوى متوسط وبنسبة وقدرها (68.8%). ومن أهم الأسباب الرئيسة المؤدية لوجود هذه الظاهرة، افتقار التقارير عن العاملين للأسس الموضوعية، وإتباع معظم العاملين للإجراءات الروتينية، ووجود رغبة لدى البعض للاحتفاظ بالمعلومات لأنفسهم، وعدم خضوع الحوافز لمعايير سليمة وثابتة. كما توصلت الدراسة إلى أن أهم الآثار المتوقعة لظاهرة الاغتراب الوظيفي، كثر الأخطاء في أداء الواجب، وكثرة مظاهر الإعياء والصداع والكآبة لدى الموظفين، وترك الكثيرون مكان العمل أثناء الدوام، كما تنتشر ظاهرة التراخي في أداء العمل. كما توصلت الدراسة إلى أن أبرز الطرق والأساليب لمعالجة تلك الظاهرة هي الاستعانة بقرآن عند الشعور بالضيق، والتعامل مع الموظفين بطريقة ملائمة من قبل الإدارة، اتفاق العمل مع التخصص، إتاحة الحرية للتعبير عن الأفكار الخاصة بالعمل. وبناء على نتائج الدراسة قدم الباحث عدد من التوصيات التي يأمل أن تساهم في إضافة جديدة لمعالجة مثل هذه الظاهرة، كان من أبرز تلك التوصيات تشجيع الموظفين على إبداء الملاحظات والمشاركة بالآراء والأفكار ذات العلاقة بمجال

أعمالهم، وأهمية تفعيل مبدأ التخصص في توزيع الموظفين داخل المنظمات العامة، وإيجاد قنوات اتصال فعالة تتيح للإدارة العليا التعرف على أسباب الاغتراب الوظيفي.¹

7-2-12/ دراسة أبو ريا (2010):

العنوان " علاقة الاغتراب النفسي ومستوى الطموح بمتغيرات الجنس والتخصص ومستوى التحصيل لدى طلبة المرحلة الثانوية في منطقة عكا"

هدفت الدراسة تعرف علاقة الاغتراب النفسي ومستوى الطموح بمتغيرات الجنس والتخصص ومستوى التحصيل لدى طلبة المرحلة الثانوية في منطقة عكا، وتكونت عينة الدراسة من 180 طالبا وطالبة في المرحلة الثانوية في منطقة عكا، أشارت أهم النتائج إلى إن مستوى الاغتراب النفسي ومستوى الاغتراب الأكاديمي لدى طلبة المرحلة الثانية يقع ضمن المتوسط، أما في مجال فقدان المعنى والانعزال الاجتماعي فقد كان أعلى لدى طلبة التخصصات العلمية.²

7-2-13/ -دراسة عمر بن متعب مبارك الدوسري" (2011):

العنوان: "المناخ التنظيمي وعلاقته باغتراب الوظيفي لدى الضباط العاملين بالمديرية العامة لحرس الحدود بمدينة الرياض".

وقد طرح التساؤل التالي: ما العالقة بين المناخ التنظيمي والشعور بالاغتراب الوظيفي من وجهة نظر الضباط العاملين في المديرية العامة لحرس الحدود؟

وتهدف الدراسة إلى التعرف على مستويات الشعوب بالاغتراب الوظيفي لدى ضباط العاملين في المديرية العامة لحرس الحدود في مدينة الرياض، وكذا التعرف على أساليب تحسين المناخ التنظيمي للحد من الاغتراب الوظيفي.³

واستخدم الباحث المنهج الوصفي لدراسته.

اختيار الباحث عينة عشوائية بسيطة، حيث أن مجتمع كبير نسبيا وأيضا قلة الوقت.

وكانت نتائج الدراسة كما يلي:

1- ضيف الله بن عبدالله النفيعي: الاجتراب الوظيفي في المنظمات العامة بمدينة جدة، ماجستير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، 2009.

2- سوزان صالح دروزة، ديماء شكري القواسمي: اثر مناخ العمل الاخلاقي في الشعور بالاغتراب الوظيفي، المجلة الأردنية في ادارة الاعمال، المجلد 10، العدد 297-316، 2014، ص301.

3- بن الطاهر، نجيب، عمري، حمزة: الاجتراب الوظيفي وتأثيره على الولاء التنظيمي للموظفين بصيغة الامماج المهني المكان (URI):

http://dspace.univ-djelfa.dz:8080/xmlui/handle/123456789/340 التاريخ: 19-06-2017

- إن أفراد مجتمع الدراسة موافقون على خصائص المناخ التنظيمي في المديرية العامة لحرس الحدود في مدينة الرياض.
- إن أفراد مجتمع الدراسة غير موافقين على مستويات الشعور بالاعتراب الوظيفي لدى الضباط العاملين في المديرية العامة لحرس الحدود في مدينة الرياض.
- وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من خصائص المناخ التنظيمي ومستويات الشعور بالاعتراب الوظيفي لدى الضباط العاملين في المديرية العامة لحرس الحدود بمدينة الرياض، حيث كلما زادت موافقة العاملين على خصائص المناخ التنظيمي كلما قل شعورهم بالاعتراب الوظيفي.

7-2-14/- دراسة جلال إسماعيل شبات (2011):

- العنوان:** "الاعتراب الوظيفي وعلاقته بالمتغيرات الشخصية في الجامعات الفلسطينية".
- وقد طرح تساؤله التالي: ما مستوى الشعور بالاعتراب الوظيفي لدى رؤساء الأقسام في فروع جامعة القدس المفتوحة وما هي علاقته بالمتغيرات الشخصية؟
- هدفت الدراسة إلى التحقق من مستوى الاعتراب الوظيفي لدى العاملين في جامعة القدس المفتوحة (رؤساء الأقسام)، وكذا الكشف عن مصادر وأسباب الاعتراب الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية، والتعرف على مدى تأثير وارتباط المتغيرات الشخصية بالاعتراب الوظيفي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية. واتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي.
- تمثلت عينته بالمسح الكامل وبلغ عددهم (21) موظف.
- وتمثلت نتائج الدراسة فيما يلي:

- هناك شعور ايجابي لدى رؤساء الأقسام فيما يخص المعلومات المحيطة بالوظيفة.
- كذلك تميز العلاقات الاجتماعية التي تسود بين زملاء العمل باحترام وتقدير فيما بينهم.
- أيضا الحظ الباحث إن التطور التكنولوجي بالأدوات المستخدمة في جامعة القدس المفتوحة لم يؤثر سلبا على مشاعر وسلوك الموظفين العاملين بمديرية التربية إذا ما قورن في بعض المؤسسات الأخرى.

7-2-15 / دراسة فادبيجي وغوبادي (Valadbigi and Ghobadi) (2012):

عنوان: عناصر الاغتراب الوظيفي في مصنع أرومية للأسمنت الأبيض

The study of The Elements of Work Alienation (A Case Study of The Orumiyeh White Cement Factory": Western Azarbayjan Proving, Iran)

هدفت هذه الورقة إلى دراسة عناصر الاغتراب الوظيفي في مصنع أرومية للأسمنت الأبيض في إيران، وقد جاءت هذه الورقة لتوضح حالة من الاغتراب الوظيفي بهدف تحليل العناصر التي تخلق الاغتراب الوظيفي في مصنع أرومية للأسمنت الأبيض من خلال تطوير استبانة تم توزيعها على عينة بلغت 90 موظفا. أشارت النتائج إلى أنه توجد علاقة قوية بين الاغتراب الوظيفي وكل من الحالة الاجتماعية، وطبيعة العمل، ورضا الموظفين عن الرواتب والأجور، وطبيعة العلاقات بين المديرين والموظفين.

7-2-16 / سوزان صالح دروزه، ديما شكري القواسمي، (2014):

العنوان : أثر مناخ العمل الأخلاقي في الشعور بالاغتراب الوظيفي دراسة تطبيقية -وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية.

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف درجة تأثير المناخ الأخلاقي (الجانب الفردي، والجانب المنظمي) على الشعور بالاغتراب الوظيفي (الشعور بالتشاؤم، والشعور بالعجز، والانعزالية، وعدم الرضا) في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الأردن، حيث بلغ عدد موظفي الوزارة (200) موظف. اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بأسلوبيه النظري والميداني، وأظهرت الدراسة مجموعة من النتائج أهمها:

إن تصورات المبحوثين حول وجود مناخ عمل أخلاقي في الوزارة جاءت بمستوى مرتفع، بينما جاءت تصوراتهم.

حول مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى المبحوثين بمستوى متوسط.

أظهرت الدراسة وجود أثر معنوي لمناخ العمل الأخلاقي ببعديه على الشعور بالاغتراب الوظيفي في الوزارة، حيث أظهرت وجود أثر معنوي للجانب الفردي الأخلاقي على الشعور بالاغتراب الوظيفي، وعدم وجود أثر معنوي للجانب المنظمي الأخلاقي على الشعور بالاغتراب الوظيفي.

وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام ببيئة العمل من حيث نظام الحوافز المتبع داخل الوزارة، وأهمية دور الفرد والأمن الوظيفي وكذلك ضرورة السعي نحو بناء ثقافة تنظيمية يلجأ إليها الأفراد طوعاً¹.

8-/- تعقيب على الدراسات السابقة

من خلال استعراض نتائج الدراسات السابقة المتعلقة بتقدير الذات أو المتعلقة بالاغتراب الوظيفي لوحظ: أن هذه الدراسات تختلف في: عينات تلك الدراسات، بيئاتها وزمن تلك الدراسات ومحاورها. وركزت الدراسات المتعلقة بتقدير الذات على علاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية وأثره عن ظهور بعض السلوكيات، أما الدراسات التي تناولت الاغتراب الوظيفي ركزت على دراسة العلاقة والفروق لبعض المتغيرات الديمغرافية وعلى واقع اتخاذ القرارات في المدرسة ودرجة المشاركة بين العاملين في المدرسة في اتخاذ القرار.

8-1/ موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

لاحظت الطالبة ندرة البحوث والدراسات التي تناولت العلاقة بين تقدير الذات والاغتراب الوظيفي في جامعات في حدود بحثها.

على الرغم من وجود تشابه بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية في بعض النقاط والأفكار، فإنها تختلف عنها من حيث العينة والبيئة وطريقة تناول الموضوع حيث أن أغلب الدراسات تناولت تقدير الذات لدى المراهقين والأطفال والطلبة وأثرها على السلوك الإنساني وعلاقتها ببعض المتغيرات مثل دراسة (سولومون، وسيرز، 1999)، (إبراهيم وعبد الحميد، 1994)، (نجاح إبراهيم حسين الصايغ، 2001) و(سمير بن زيد بن أحمد عابد، 2002) و(عبد الرحمن بن سليمان النملة، 2013) و(رأفت عبد الباسط، 1993) (جانيس سيدمان : Seidman، 1995)، (رشاد موسى، 2001)، (أبو ريا، 2010)، اتفقوا في عينة الدراسة ولكن اختلفوا مع باقي الدراسات مثل دراسة (عكاشة، 1990) والتي ركزت على عينة الاطفال، (جواد محمد الشيخ خليل، 2005)، (ألان شوهر ودافيد كتيتمز shoho & katims، 1998)، (العسال، 2009) (جلال إسماعيل شبات، 2011) (فادبيجي وغوبادي، 2012) وحيث ركزوا على فئة الطلاب كذلك اختلفت مع عينة الدراسة الحالية إلا وهم الأساتذة الجامعيين ولكن اتفقت دراستنا مع دراسة (جلال إسماعيل شبات، 2011)

1- سوزان صالح دروزة، ديما شكري القواسمي: أثر مناخ العمل الأخلاقي في الشعور بالاغتراب الوظيفي، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد (10)، العدد 2، 2014، 297-316، ص. 301.300

في عينة رؤساء الأقسام على اعتبارهم أساتذة جامعيين وبينما تناولت الدراسة الحالية مستوى تقدير الذات لدى الأستاذ الجامعي وعلاقته بالاغتراب الوظيفي.

8-2/ استفادات الدراسة الحالية من الدراسات السابقة فوائد عديدة يمكن حصرها فيما يلي:

- وضع تصور عام لموضوعات الإطار النظري (الاغتراب الوظيفي وتقدير الذات).
- البحث عن الإضافة في الدراسات السابقة وتجنب تكرار ما ورد فيها.
- استفادات الطالبة من المراجع العلمية والمصادر المذكورة في الدراسات السابقة.
- الاستفادة من التوصيات والمقترحات المذكورة فيها.
- مقارنة النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية بنتائج الدراسات السابقة.
- استفادات الطالبة من الأدوات المتبعة في تلك الدراسات في تصميم أداة الدراسة (الاستبيان) من حيث بعض المحاور والمتغيرات الديموغرافية.

8-3/ تعليق عام على الدراسات المشابهة للدراسة الحالية:

انطلاقا مما سبق عرضه من دراسات مشابهة للدراسة الحالية، يتضح لنا وعلى الرغم من اختلاف البيئات (فلسطين، السعودية، الجزائر، مصر، الأردن، تكساس (و-م-أ) جزيرة مونتريال) التي أجريت فيها هذه الدراسات وعينات الدراسة (طلاب، موظفي جامعة، معلمين، رؤساء أقسام أطفال ومرهقين) التي أجريت عليها الدراسة أن معظمها قد أوضحت أهمية واثر تقدير الذات على السلوك، وقد وفرت كل دراسة من الدراسات لمحة عن جانب معين من جوانب تأثير، الأمر الذي وفر إطارا نظريا مكن الطالبة من اختيار موضوع دراستها وتحديد تحديدا دقيقا، كما ساعدها في عملية اختيار عينة دراستها وكذا صياغة بنود استبياناتها.

كما أسهمت بعض الدراسات في إثراء الدراسة الحالية ببعض نتائج، مما يتيح للطالبة لاحقا فرصة مقارنة نتائج هذه الدراسات مع نتائج الدراسة الحالية. أشارت بعض الدراسات إلى وجود علاقة بين تقدير الذات مثل دراسة (عكاشة 1990)، (سولومون، وسيرز، 1999)، (إبراهيم وعبد الحميد، 1994)، (الكثيري 2004)، (جواد محمد الشيخ خليل، 2006) وظهر بعض المشكلات السلوكية.

هناك بعض الدراسات (عبد الرحمن بن سليمان النملة، 2013)، (رأفت عبد الباسط، 1993)، (جانيس سيدمان Seidman، 1995) (ألان شوهو ودافيد كتيتمز shoho & katims، 1998) التي حاولت استكشاف واستعراض ما تم من دراسات حول العلاقة بين تقدير الذات ومتغيرات أخرى وكذلك بالنسبة لمتغير الاغتراب الوظيفي.

خلاصة:

يظهر بوضوح في هذا الفصل موضوع دراستنا مستوى تقدير الذات وعلاقته بالاغتراب الوظيفي من خلال الإشكالية التي طرحتها، وخاصة الخطوط العريضة التي سوف انتهجها خلال هذه الدراسة باطلاعنا على فرضية البحث العامة والفرضيات الجزئية بإضافة إلى أهداف البحث وأهميته، من حيث التعرف على الحدود التي سنقف عندها أثناء إجراء هذه الدراسة، وبعض المصطلحات التي أشرنا إليها والتي سوف نتصادف بها خلال تصفحنا لدراسة سواء في التراث النظري أو الدراسة الميدانية، والتي سيلاحظ من خلال تصفحها أن هناك دراسات تناولت مستويات تقدير الذات، وأخرى تناولت الاغتراب الوظيفي بصفة عامة، ويرجع ذلك لعدم تمكننا من الحصول على دراسات تناولت العلاقة بين المتغيرين، وإنما تناولت كل متغير على حدا سواء بالنسبة للتقدير الذات أو الاغتراب الوظيفي.

الفصل الثاني الاغتراب الوظيفي

تمهيد

1- مفهوم الاغتراب

2- أبعاد الاغتراب

3- العوامل التي تؤدي إلى الاغتراب الوظيفي

4- النظريات المفسرة للاغتراب

5- قياس الاغتراب

6- مراحل الاغتراب الوظيفي

7- استراتيجيات التعامل مع الاغتراب الوظيفي

الخلاصة

تمهيد:

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

1- مفهوم الاغتراب:

يعد مفهوم الاغتراب ظاهرة إنسانية يتميز بها الإنسان دون غيره من الكائنات، فهو الكائن الوحيد الذي يستطيع أن ينفصل عن ذاته وقد ينفصل عن مجتمعه أو عن كليهما معا. وتختلف درجة الإحساس بالاغتراب باختلاف الظروف التي تحيط بالفرد كما وأن الأفراد يتباينون في شدة إحساسهم به. إذ أن مشكلة الاغتراب تعد ظاهرة بارزة ومتميزة في العصر الحديث، لأنه عصر يعكس أزمات سياسية واجتماعية وفكرية وأخلاقية، لذا فإن مصطلح الاغتراب لا يمكن التعامل معه على أنه مفهوم مطلق وواضح إذ لا يزال في حقيقة الأمر يشوبه الكثير من الغموض والتداخلات، لذلك إستخدام هذا المصطلح بدلالات مختلفة ظهر الكثير منها بشكل يفنقر إلى التمييز بشده للحد الذي لا يمكننا فيه التحديد بوضوح من هو المغترب.

فرواد الفلسفة يختلفون في تحديد هذا المفهوم عن رواد علم النفس وهؤلاء بدورهم يختلفون عن رجال الدين وكل له منحى معين واتجاه خاص. لفكرة الاغتراب تاريخ طويل، حيث استخدمت بأشكال مختلفة من قبل العديد من المفكرين والكتاب في مختلف فروع المعرفة: الفلسفة والاجتماع، والنفس، والسياسة، والاقتصاد وعلم الدين. وانطلاقاً من تلك الأهمية تزايد اهتمام العلماء الدارسين في مجال الإدارة بهذا المفهوم حيث أنتقل الاهتمام به في مجال الإدارة منذ بدايات عام 1950 ممثلاً بأعمال، (David & Timothy, 1977)، (Miller, 1967)، (Argyris, 1959)، (Nelson & ODonohue, 2006)، (Kakabads, 1986)، (Leonord, 2007) (Katz & Kahn, 1978) وقد أبرز لنا علماء التحليل النفسي لا عقلانية الإنسان وغياب وعيه بدوافعه ومشاكله، والصراع المعقد والمحتدم والمعضلات العميقة بداخله، فهذا الإنسان ليس فاقدا للسيطرة حيال نفسه،¹ حيث أنصبت جهود هؤلاء على الكشف عن مدى العلاقة بين أبعاد الاغتراب وبعض المتغيرات التنظيمية في مجال الإدارة كالرضا عن العمل، ضغط العمل، الشعور بالعجز وفقدان

1 - Barakat Halim: *Alienation a process of encounter between utopia and reality*. Brit J.socialvol 20. 1969.P02.

السيطرة، الالتزام التنظيمي، القيادة الإدارية، سلوك المواطنة التنظيمية، الهيكل وغيرها من متغيرات السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية.

على الرغم من تعدد الكتاب والأبحاث في مجال الاغتراب سواء في مجال الفكر الإداري أو في مجال علم النفس الذين تناولوا موضوع الاغتراب، إلا انه لا يوجد تعريف أو عوامل مسببة أو مظاهر موحدة للاغتراب الوظيفي لدى العاملين في المنظمات¹.

فالنسبة لتعريف مصطلح الاغتراب الوظيفي أكاديمياً فسيتم تناوله من خلال تعريفات الباحثين والمتخصصين في هذا المجال.

فقد عرف (Kanungo 1992): الاغتراب الوظيفي بأنه شعور الفرد بالعزلة والضياع والوحدة، وعدم الانتماء، وفقدان الثقة، والإحساس بالقلق والعدوان، ورفض القيم والمعايير الاجتماعية، والمعاناة من الضغوط النفسية.

ومن الناحية الاصطلاحية، فان مفهوم الاغتراب يشير إلى الشعور بالانفصال عن الذات والمجتمع، أو بين الذات والمجتمع، أو بين الذات ونفسها²

كما وعرفه (2001)، Vandenberghe بأنه ضعف العلاقة بين الفرد والوظيفة ومستوى الاندماج، وهذا الاندماج قد يكون نفسياً أو فكرياً أو مهنياً. في حين أشار (الحمدي، 2004) وإذا عدنا إلى كلمة اغتراب نجد أنها ترجمة لكلمة Alienation في الإنجليزية لكن

هي في الحقيقة ترجمة لكلمة Estrangement أيضاً، لذا يفضل بعض الباحثين إبقاء كلمة إستلاب للكلمة الأولى واغتراب للثانية، فالمعنى اللغوي لكلمة Estrangement بالإنجليزية وEnterendung بالألمانية مشتق من Estrange وتعني أن يكون بعيداً عن الحياة الاجتماعية لكن Alienat في الإنجليزية تعني أن يغدو المرء حاملاً لمشاعر العداوة أو اللامبالاة بدلاً من التقاني والإرتباط، وعليه يبدو أن كلمة اغتراب هي أقرب إلى القبول من الإستلاب لأن هذه تعني سلب شيء بينما الاغتراب قد تعني هذا وقد تعني بعض المشاعر التي تحملها كلمة Alienato وفي الفرنسية Alienation تحمل تقريبا نفس المعنى في الإنجليزية وهو Aversion أو Hostelirt إنها حالة إنسان الذي يكون لنفسه في ظروف اجتماعية معينة رموزاً ومؤسسات يخضع لها خضوعاً أعمى، ولقد إستخدمت كلمة غريبة في الشعر الوجداني أو في شعر الزهد

1- جلال إسماعيل شبات: الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالمتغيرات الشخصية في الجامعات الفلسطينية دراسة حالة، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين 2012، ص4

2- جلال إسماعيل شبات، (2012)، نفس المرجع السابق ص4.

بمعنى النزوح عن الوطن والبعد والنوى والإنفصال عن الآخرين ولم تقتصر على البعد المكاني وإنما تعدت هذا إلى التعبير عن مشاعر الخوف والرجاء والشوق والحنين وترقب الموت.

استحوذ موضوع الاغتراب على اهتمام العديد من علماء الاجتماع مثل Seeman 1959 , Durkeheim 1959 , Pearlin 1963, Johnson 1973, وقد أجمعوا على اعتباره أحد السمات الأساسية للإنسان المعاصر. لفكرة الاغتراب تأريخ طويل، حيث استخدمت بأشكال مختلفة من قبل العديد من المفكرين والكتاب في مختلف فروع المعرفة: الفلسفة، والاجتماع، والنفس، والسياسة، والاقتصاد وعلم الدين. أطلق Hegel مصطلح الاغتراب على الانسان بصفته كائن اجتماعي ليعبر به عن كل ما يحدث له من انفعالات، في حين اعتبر Marx العمل أحد العوامل التي تؤدي الى الاغتراب من خلال ما يثيره من صراع بين اهتمامات الفرد وحاجاته. إما Durkeheim فقد عبر عنه بالشذوذ عن قيم ومعايير الجماعة. ووصفه Seeman 1959 بخمسة أبعاد وهي: فقدان القوى، وانعدام المعنى، وفقدان المعايير والقواعد المتحكمة بالسلوك أو العزلة والاعتراب عن الذات¹.

إما الاغتراب الوظيفي فهو أحد أنواع الاغتراب ينتمي لفلسفته ويتأثر مستجيباً لنتائج فكرية، إنه اغتراب ملازم لنشأة المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية ومتسقاً بدورة حياتها دخولاً، ونمواً، ونضوجاً وتراجعاً. إنه نتاج أوجه متعددة بيروقراطية وفسادية اجتماعية، وعقلية سياسية ورمزية حضارية. إنه انعكاس لمواطنة المؤسسة وحيويتها في فضاء أعمالها العامة والخاصة. يظهر بمستويات كلية مؤسسية وأخرى جزئية جماعة وفردية. وهو أمر مرتبط بأداء المؤسسات ومواردها البشرية مهامها قوة، والتزاماً ومعناً وإدارة. وقد يكون الاغتراب الوظيفي مصدر وعي، وإبداع وتفوق عندما تتمكن القيادة المؤسسية من رصد، وتحليله وتوقع نتائج التعامل معها احتواءً إلا إن إهماله وتجاهل آثاره يسبب إفرزات سلبية تتجسد في مخاطر حية يطلق عليها مخاطر الاغتراب الوظيفي.

يتعامل البناء الوظيفي مع العديد من المخاطر البيئية، والتنظيمية والبشرية، لعل أبرزها المخاطر المرتبطة بجوانب غير ملموسة في البناء المؤسسي سنطلق عليها مخاطر الاغتراب الوظيفي والتي تجسدها الأنواع الآتية:

1- خضير، نعمة عباس، النعيمي، عدنان تايه والنعيمي، فلاح تايه، البيروقراطية والاعتراب التنظيمي: دراسة تطبيقية في منظمات خدمية، مجلة كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، 1998.

- أ- مخاطر الاغتراب الثقافي: مصدره الاغتراب الروحي واغتراب الوعي والاغتراب العقلي والاغتراب العقائدي بمحصلتها والتي تشكل روافد للاغتراب الثقافي الوظيفي
- ب- مخاطر الاغتراب المعرفي وهي ناتجة عن تجاهل الإدارة لمساهمة الأذكياء والمبدعين، وذوي الخبرة المتعمقة والتفكير المبدع وذوي الخيال الواسع.
- ج- مخاطر الاغتراب الأخلاقي: وهو ناتج عن إهمال المناخ الأخلاقي، وفقدان الاهتمام برأس مال الأخلاقي وتجاهل دور السلوك الأخلاقي في البناء المؤسسي السليم.
- د- مخاطر الاغتراب القيمي: الناتجة عن التركيز على القيم الاقتصادية وتجاهل القيم الروحية والقيم العلمية والقيم الاجتماعية وما يرتبط بذلك من غياب للمبدئية في البناء المؤسسي.
- هـ- مخاطر الاغتراب الرمزي نتيجة تجاهل دور المورد البشري كإنسان وغياب لغة إدارة الفريق ضمن المناخ والمؤسسي وتغلب لغة اللامعقول على المعقول في البناء المؤسسي.

1-1- فقدان الأمن الوظيفي

- إن للأمن الوظيفي جوانب نفسية، واجتماعية، وتنظيمية واقتصادية تشكل في مجموعها حزمة دافعة لسلوك الموارد البشرية في العمل المؤسسي التزاماً، وأداءً، وبقاءً، وتفوقاً وإبداعاً. إلا أن تهديد الأمن الوظيفي يقود إلى مظاهر سلبية منها فقدان الأمن الوظيفي والذي يمكن التعبير عنه بالآتي:
- أ- فقدان الاستقرار الوظيفي: قد يكون بسبب ضعف إدارة الموارد البشرية أو بسبب غموض سياسات المؤسسة بالتعامل معها.
- ب- التهميش والإقصاء: نوع من التحجيم الغاية منه تغييب دور الشخصية الناضجة والعاقلة بحيث تشكل قدراتها الادئية كفاعل اجتماعي. إما الإقصاء فينصرف إلى استبعاد الموارد البشرية المميزة والقادرة على تحقيق انجازات مميزة للمؤسسة.
- ج- فقدان روح الالتزام، بسبب ضعف الولاء وغياب الإخلاص ومحدودية ربط نتائج الأداء بالحوافز والمكافآت.
- د- فقدان الثقة وذلك بسبب البناء الوظيفي الخاطيء مما يؤكد عدم الاختيار الصحيح.
- هـ- التحيز قد يكون سببه غياب المعلومات لدى الإدارة أو سيادة روح التملق والتزلف.
- و- الانتهازية سمة ذميمة وهي من أنواع الشخصية التي تسبب إرباك عمل المؤسسة وتشويه صورتها وقد تسبب إنهيار المؤسسة وموتها.

1-2- /المعنى اللغوي لكلمة اغتراب تاريخيا: له سياقات أربع وهي:

1-2-1- /السياق القانوني: حيث استخدم في القانون الروماني بمعنى النقل والتسليم واستتبط هيجل معنى الاغتراب من معرفته بالقانون فاعتبر النقل والتسليم عنصران يؤلفان ما يمكن تسميته بالحركة الجدلية للاغتراب.

1-2-2- /السياق النفسي الاجتماعي: وتشير كلمة اغتراب هنا إلى ما يحدث للفرد من

اضطرابات نفسية وعقلية وما يشعر به من غربة وجفاء مع من حوله.

1-2-3- /السياق الديني: ووردت كلمة اغتراب في الترجمات والشروح اللاتينية فيما يتعلق بالخطيئة كالانفصال عن الله.

1-2-4- /السياق السيكلوجي: ويعني الاغتراب فقدان الوعي وعجز أو فقدان القوى العقلية أو الحواس¹.

وما يلاحظ أن كلمة اغتراب قد تواجدت في مختلف اللغات وحملت تقريبا نفس المعنى وهو الابتعاد، والاستلاب، والانفصال عن الشيء.

إلى إن الاغتراب الوظيفي في مفهومه البسيط يعنى شعور الموظف بالغربة في موقع عمله، إذ يفقد الانتماء الوظيفي والتنظيمي بسبب الانغماس في البيروقراطية والشعور بعدم الرضا وافتقاد الموظف للتفاعل الاجتماعي داخل محيط العمل وقصور العلاقات الإنسانية، فالبيروقراطية تفرض على الموظف الالتزام بتطبيق الأنظمة والقوانين والامتثال لها رغم أنه في كثير من تلك الحالات لا يعرف أو يفهم معنى تلك القوانين مما يؤدي إلى اغترابه.

*-/ أفلاطون "Platon" 724-743 ق.م: أشار أفلاطون إلى أن الفلسفة تبدأ بالتساؤل أو الدهشة أو التعجب أو الاستغراب أو اقتحام المجهول أو بشئ من الغموض أو تبدأ حينما يفاجئنا شئ بغربته. أو أن الفلسفة وليدة الغربة أو أنها تولد في رحم الاغتراب. ويبدو ان أفلاطون كان فيلسوفا مغتربا أو يمكن أن نستنتج من ذلك من رائعته الحقيقية "كتاب الجمهورية" فيه ما يشير إلى انه رجل يغترب عن مجتمعه وسياساته وأخلاقيات عصره فهو يعتقد أن التغييرات التي يمكن أن تسهم في تغيير حياة العامة ويمكن الأخذ بها هو أن يصبح الملوك فلاسفة وان يغدو الفلاسفة ملوكا وبهذا يمكن أن نضع ثقنتنا في عالم آخر يسموه فوق التجارب الحسية كافة ويقع وراء التغيير والزمن شاخت.

1- بحري صابر: *الاجتهاد المهني وعلاقته بالاغتراب المهني لدى اطباء العاملون المستشفيات العمومية*، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2009.

*-/سقراط "socrate" 993-964 ق.م: لقد كشفت نهاية الفيلسوف سقراط عن شعوره بالعجز والغربة والاعتراب وقد عبر عن معاناته بشكل نموذجي عن الإنسان المغترب إذ كان ذلك تعبيراً عن الفجوة في التفاعل الإنساني بين تجربته الذاتية وتجربة جماهير بلاده " أئينا " عن إخلال وانقلاب المعايير وبيصور سقراط اغترابه ووحشته وألمه، وتعد عامه لدى أوساط واسعة من الناس وتختلف حدتها ودوافعها بحسب طبيعة الإنسان.

انتهى الحال بسقراط الذي عاش مغترباً بين أبناء بلده الذين حكموا عليه بالإعدام واتهموه بشتى التهم لخروجه عن مألوف آرائهم وأفكارهم لكن سقراط استطاع أن يقهر عجزه واغترابه إلى الأبد إذ لم تكن نهايته إلا تجسيدا رمزياً لقضية تمرده واغترابه.¹

وتأسيساً على ما ورد أعلاه يمكن القول بان الاغتراب الوظيفي هو حالة نفسية يعاني منها الفرد ويشعر معها بعدم الصلة بالواقع الذي يحيط به نتيجة تعرضه لمثيرات أو عوامل ذاتية أو بيئية لا يكون قادراً على التكيف معها بحيث يؤدي هذا الانفصال إلى ركون الفرد للعزلة والانطواء وتحقير الذات وذلك لعدم الشعور بأهمية ما يقوم به من أعمال داخل محيط العمل.²

تعتبر ظاهرة الاغتراب ظاهرة إنسانية لها وجود في مختلف أنماط الحياة وقد تزايدت مشاعر هذا الاغتراب وتعددت وكان من أبرزها ما عرف بين الباحثين والكتاب بالاغتراب الشخصي والاغتراب الاجتماعي، كما أوضحت المنظمات اليوم تمتلئ بشواهد وصنوف شتى من أعراض عدم الرضا وفقدان الانتماء الوظيفي والتنظيمي، وقد أرجعت أسباب هذه المشاعر السلبية إلى ظاهرة الاغتراب الوظيفي لان الموظف لا يشعر برابط وحافز يشده لعمله، لذلك تنمو وتترعرع نواة الاغتراب لدى الموظف وقد تحدث كثيرون عن جذور هذا الاغتراب وأسبابه،³ من التحول الصناعي وسيطرة الأدوات التكنولوجية الحديثة واعتماد على رأس المال الفكري إضافة إلى اشتداد حدة المنافسة والعولمة التي طرقت أبوابنا بالإضافة إلى طبيعة النظم الحديثة وما لحق وسائل الإنتاج من تطور، مما خلق لدى الفرد شعوراً بالعزلة وفقدان المعايير والإحساس بالعجز والشعور بالقلق المستمر والتشاؤم وحالة اليأس التي قادت كلها إلى الاغتراب بالرغم من كثرة الناس المحيطين بالفرد، كل ذلك أدى إلى الاهتمام بظاهرة الاغتراب والبحث عن جذورها ومسبباتها.

1-رشا محمد علوان: الاغتراب النفسي لدى طلبة الجامعة، مجلة كلية التربية الأساسية، العدد 17، 2014، 339-405 ص، 393-394.

2-رنا ناصر صبر: أثر مصادر ضغوط العمل في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة العدد (37)، 2013، 243-263، ص 251.

3- عبد اللطيف ماجد عنوز: الاغتراب الوظيفي ومصادره، الإدارة العامة المجلد التاسع والثلاثون العدد (2) 1999-243-381، ص 347.

والاغتراب لغة يعني اغتراب أو غربة وهي المرادفة للكلمة الانجليزية (Alienation) وقد أوردها (شاخت، 2001) على عدة معانٍ، فالمعنى القانوني يعني تحويل ملكية شخص ما لآخر، والمعنى الاجتماعي يعني التعبير عن الإحساس الذاتي بالغربة والانسلاخ عن الذات والآخرين، وبالمعنى السيكولوجي تعني حالة فقدان الوعي وفقدان القوى العقلية أو الحواس، يرى (اليوسف، 2013) ويعرف الشواف (2008) الاغتراب الوظيفي بأنه عبارة عن شعور العاملين بعدم انتمائهم للمنظمة التي يعملون بها، وأنها لم تعد المكان المناسب للاستمرار به، ويرجع ذلك الى أسباب تتعلق بالمنظمة أكثر مما تتعلق بالموظفين، وهو توجه خطير يلامس علاقة الانتماء والولاء للمنظمة مما يترتب عليه نتائج وخيمة لكلا الطرفين، ويضيف الشواف (2008) أن الاغتراب الوظيفي يمر بمراحل ثلاث هي: مرحلة الاغتراب النفسي، ومرحلة الاغتراب الذهني، ثم مرحلة الاغتراب الجسدي، وتزداد خطورة هذه المراحل تدريجياً وتصبح العلاقة بين المراحل تراكمية تؤدي إلى زيادة محصلة سلبياتها ورفع حدتها.

1-3- مفهوم الاغتراب في ضوء التصور الإسلامي:

أما المعنى الديني فيتعلق بانفصال الإنسان عن الله، بمعنى ارتكاب المعصية. فالاغتراب مفهوم فلسفي حيث ترجع بداياته الأولية إلى القرن الثامن عشر الميلادي في كتابات (فيخته)، (روسو) (نيتشه)، (هيجل)، (ماركس) وآخرين عديدين.

فكرة الاغتراب بكل معانيها وجدت في الفكر الإسلامي الديني والفلسفي على السواء، منذ القدم واستخدمت بعدة معانٍ. أشار فتح الله خليف أن الاغتراب بالمعنى الإسلامي اغتراب عن الحياة الاجتماعية الزائفة، واغتراب عن النظام الاجتماعي غير العادل فالغرباء قاوموا الحياة ومغرياتها بطريقة ايجابية وسلبية فقهروا السلطتين معا سلطة الحاكم وسلطة النفس بترويضها على الطاعات.

كما جاء عن رسول الله صلى الله عليه وسلم: عن أبي هريرة قال رسول الله صلى الله عليه وسلم "بدأ الإسلام غريباً وسيعود كما بدأ فطوبى للغرباء." (صحيح مسلم 208)

كما جاء عن رسول الله صلى الله عليه وسلم عن عبد الله بن مسعود رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم " أن الإسلام بدأ غريباً وسيعود غريباً كما بدأ، فطوبى للغرباء " قيل ومن الغرباء قال:

وقد أشار بكر (1979) إلى أن الاغتراب بالمفهوم الإسلام غربة ممدوحة وغربة مذمومة: فالغربة الممدوحة (الاغتراب الايجابي): هي غربة أهل الله وأهل سنة رسول الله صلى الله عليه وسلم بين الخلق أو هي الغربة التي امتدحها الله تبارك وتعالى ومدح رسول الله صلى الله عليه وسلم أهلها، قال تعالى: "

فلولا كان من القرون من قبلكم أولوا بقية ينهون عن الفساد في الأرض إلا قليلا ممن أنجينا منهم" (هود الآية 116)

الغربة المذمومة: (الاغتراب السلبي): وهي غربة أهل الباطل وأهل الفجور بين أهل الحق، فهي غربة بين حزب الله المفلحين، وإن كثر أهلها فهم غرباء على كثرة أصحابها وأشياهم أهل وحشة على كثرة مؤنسيهم¹.

1-4/- المفاهيم الأساسية للتحليل الجدلي:

الاغتراب الوظيفي:

ثم تلتها دراسات عديدة حاولت إعطاء مفهومها أو تعريفها للاغتراب الوظيفي من بينها دراسة" ملفن سيمان " الذي حاول من خلالها تحديد مجموعة من الأبعاد المعبرة عن ظاهرة الاغتراب الوظيفي حيث حدد أبعاد للاغتراب وهي: (العجز - اللامعنى - العزلة الاجتماعية - اللامعيارية).

2/- أبعاد الاغتراب:

1-2/- العجز:

وهذا المعنى للاغتراب يشير إلى شعور الفرد بأنه لا يستطيع التأثير (ليست لديه القدرة) على المواقف الاجتماعية التي يتفاعل معها، فالفرد المغتراب هنا لا يتمكن من تقرير مصيره أو التأثير في مجرى الأحداث الكبرى أو في صنع القرارات المهمة التي تتناول حياته ومصيره فيعجز بذلك عن تحقيق ذاته.²

2-2/- اللامعنى:

ويعني أن الفرد لن يستطيع التنبؤ بدرجة عالية من الكفاءة بالنتائج المستقبلية، كما يشعر الفرد أن الحياة فقدت معناها، ودلالاتها ومعقوليتها ويمكن أن يؤدي ذلك إلى فقدان مسوغات استمرارها في نظرهم، وينجم مثل هذا الشعور لديهم بسبب الإحباط الذي يمكن أن يتعرضوا له، وعدم إشباع الحاجات المختلفة الجسدية والنفسية والاجتماعية ويعبر اللامعنى عن نوع من الضياع، يعجز فيه الفرد عن توجيه سلوكه نحو أهداف معينة، لأنه لا يستطيع فهم المعايير التي توجه تصرفات المسؤولين وقد ربط أحد الباحثين

1- منصور بن زاهي. تاويريت نور الدين: مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل. (د، ت)، ص، 134.

2- شعيل بن بغيث المطرفي: الاغتراب وعلاقته بالاداء: دراسة مسحية على العاملين بالادارة جوازات منطقة مكة المكرمة رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات ماجستير في العلوم الادارية جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض 2005، ص، 17

اللامعنى بالمدخلات التي يستقبلها الفرد من بيئته، وهي نابعة من النظام الاجتماعي والتي قد يصعب عليه فهمها وإيجاد معنى لها.

كشفت الدراسات في مجال السلوك التنظيمي لفقدان المعنى عن ظهور هذا البعد وتزايد الميل نحو اللامعنى في ظروف التصنيع الحديث وانتشار النسق البيروقراطي وتزايد العقلانية الوظيفية، والواقع أن هذا البعد مرتبط بشد الارتباط ببعد سلب المعرفة واللامعيارية.

2-3- /- اللامعيارية:

اشتق سيمان هذا المصطلح من وصف "دوركايم" للحالة التي تصيب المجتمع، وتوصف هذه الحالة بانهياب المعايير التي تنظم السلوك وتوجهه.

وتعني شعور الفرد بأن الوسائل غير المشروعة مطلوبة وأنه بحاجة إليها لإنجاز الأهداف، وهذه الحالة تنشأ عندما تتفكك القيم والمعايير الاجتماعية وتفشل في السيطرة على السلوك الفردي وضبطه. ويحدث ذلك عندما يشعر الطالب بعدم وجود ضوابط ومعايير وقيم واحدة للموضوع الواحد، فيصطدم بوجود القيم ونقيضها للموضوع الواحد، فتحدث الفجوة بين الغايات والوسائل، فيشعر الفرد بضياح القيم والمعايير.

2-3-1- /- الاستخدامات المختلفة للامعيارية:

هناك فئتين واسعتين يمكن تمييزها في التعريفات الاجتماعية المعاصرة هاتين الفئتين هما:

- /- * - التعريفات الاجتماعية النفسية التي تهتم بالجانب الذاتي.

- /- * - التعريفات السوسولوجية التي تهتم بالجانب الموضوعي.

2-3-1-1- /- الاستخدامات الذاتية:

والتعريفات النفسية الاجتماعية التي تهتم بالجانب الذاتي منها تعريف "روبرت ماكيفر" وذلك عندما نظر للامعيارية باعتبارها اعتلال آخر للإنسان الديمقراطي وهذا الاعتلال عبارة عن تصدع لإحساس الفرد وشعوره بالارتباط بالمجتمع ككل فاللامعيارية في نظره حالة ذهن الفرد الذي انتزع من أصوله الأخلاقية حيث يصير الإنسان اللامعيارية في حالة العقم الروحي مستجيباً لنفسه فقط غير مسئول عن سواه.

وقد أشار لمثل هذا "هاولد لاسول" حين حاول أن يستخدم التفسير الاجتماعي للامعيارية على أنه نقص في تحقيق الوحيد أو التوافق في جانب "الأنا الحقيقية" الأساسية للفرد مع الآخرين أي أنه يشعر بالعزلة النفسية وذلك ناتج عن الفهم الخاطيء للذات وعدم تقديره لذاته فيشعر أنه غير مقبول وغير مرغوب فيه وغير ذي قيمة.

2-3-1-2- الاستخدامات الموضوعية:

التعريفات السوسيولوجية وهي تشير إلى المجتمع ككل أو بعض أجزائه، يقول " ميرتون " إن المفهوم السوسيولوجي يقابله في الطرف الآخر المفهوم الذاتي والعكس صحيح. وقد أشار كل من " دور كايم " و"ميرتون" إلى أن اللامعيارية هو نتاج البناء الاجتماعي أكثر من كونها حالة البناء الاجتماعي، كما أن كلا منهما يشير إلى أن الظاهرة الثقافية الاجتماعية تختلف عن العمليات الشخصية.

إن "دور كايم" يعتبر اللامعيارية حالة طارئة تعبر عن فقد المعايير الاجتماعية نتيجة التغيرات الاجتماعية السريعة.

بينما يرى "ميرتون" ومن نفس المنظور السوسيولوجي أن اللامعيارية حالة ملازمة ومعبرة عن التناقضات التي يعيشها الفرد في مجتمع يعطي الأهمية القصوى للنجاح في حين أن ذلك لا يمنح الفرصة بالتساوي في استخدام الوسائل التي يرضاها لجميع أفرادها للوصول إلى تلك الغاية المطلوبة اجتماعيا.

2-3-2- العوامل المؤدية لظهور اللامعيارية:

تظهر اللامعيارية نتيجة للتغيرات الاجتماعية والثقافية السريعة التي تؤدي بدورها إلى ظهور العوامل التالية:

*-/- ضعف التماسك الأسري.

*-/- ضعف التنشئة الاجتماعية.

*-/- دور وسائل الإعلام السلبي.

*-/- الفقر والمستوى الاقتصادي.

*-/- الهجرة ومنطقة السكن.

2-4-/- العزلة الاجتماعية:

وهذا المعنى للاغتراب يشير إلى شعور الفرد بالغرابة والانعزال عن الأهداف السائدة في المجتمع، وفي هذه الحالة لا يشعر الفرد بالانتماء إلى المجتمع أو الأمة.¹

تعني إحساس الفرد بالوحدة، ومحاولة الابتعاد عن العلاقات الاجتماعية السائدة في المجتمع، أي أنها حالة لا يشعر الفرد فيها بالانتماء إلى الأمة والمجتمع.

1- شعيل بن بغيث المطرفي: المرجع نفسه، ص 18.

كما يقصد بها شعور الفرد بالوحدة والفرغ النفسي، والافتقاد إلى الأمن والعلاقات الاجتماعية الحميمة، والبعد عن الآخرين حتى إن وجد بينهم. كما قد يصاحب العزلة الشعور بالرفض الاجتماعي والانعزال عن الأهداف الثقافية للمجتمع والانفصال بين أهداف الفرد وبين قيم المجتمع ومعاييرها.

وتمثل العزلة الاجتماعية مظهرا من مظاهر السلوك الإنساني له تأثيرات خطيرة على شخصية الفرد وعلاقته بالآخرين حيث تشير إلى عدم قدرته على الانخراط في العلاقات الاجتماعية أو على مواصلة الانخراط فيه وعلى توقعه أو تمركه حول ذاته حيث تنفصل ذاته في هذه الحالة عن نوات الآخرين مما يدل على عدم كفاية جاذبية شبكة العلاقات الاجتماعية للفرد من حيث عدم الارتباط بين أعضائها أو الإغتراب فيما بينهم.

2-4-1- تأثيرات العزلة الاجتماعية:

2-4-1-1- على المستوى الفردي:

مما لا شك فيه أن غياب وضعف الروابط الاجتماعية، يؤدي إلى نتائج خطيرة، على المستويين النفسي والاجتماعي للأفراد، ومن أوائل من أشار لهذا كان "فارش ودونهام" في عام 1939، حيث رجحوا أن فقد التواصل داخل المجتمعات يمكنه أن يؤدي لظهور بعض أعراض الشخصية الفصامية، وتتلخص هذه الآثار حسب دراسة دوركهايم 1951 في فقد المواءمة بين الفرد والمجتمع، مما يؤدي لغياب الضبط الاجتماعي القائم على القيم المجتمعية، ويؤدي هذا بدوره لفقد الثبات الاجتماعي والنفسي وما يتبع هذا من اضطرابات نفسية منها القلق والتوتر وسوء الأداء الوظيفي والاكنتاب الذي قد يدفع بالإنسان في النهاية إلى الانتحار.

وتتابعت الدراسات للتعرف على آثار هذه العزلة على الإنسان حيث ركز كل، من "سلي 1956"، و"هنكل" و"ولف 1957"، و"تبعهم" هولمس" و"راي 1967" و"كاسل 1974"، و"كوب 1976"، و"فيل" و"بومان 1992"، على أن العزلة الاجتماعية تصنع تأثيراتها على الإنسان من خلال غياب الدعم الذي تقدمه الشبكات الاجتماعية المختلفة، وهذا الدعم الاجتماعي يمكننا تعريفه على أنه الدور الذي تقوم به العلاقات الاجتماعية المختلفة للحفاظ على وتحسين صحة الإنسان، ويمكننا أن نعتبره كعامل مضاد يعادل تأثيرات الضغوط المستمرة على صحة الإنسان النفسية والبدنية.

ومما لا شك فيه أن غياب العلاقات المجتمعية الحميمة يدفع أفراد المجتمع للهروب من مشاكلهم الحياتية المزمنة، وضغوط حياتهم، بوسائل متعددة، منها السقوط في مستنقع الإدمان أو الهروب في عالم

الإنترنت الخيالي، والغوص فيه حتى الثمالة في علاقات تتميز بالسيولة وعدم الاستقرار. علاقات متعددة وكثيرة وتشمل جميع أرجاء المعمورة، ولكنها تفتقد الدفء والحميمية.

2-1-4-2- على المستوى الجماعي:

غياب التعاون بين أفراد الحي الواحد أدى بنا إلى ما نعاني منه من فوضى مجتمعية عارمة، حيث تحول اهتمام الفرد كاملاً إلى أسرته، وأصبحت حدود العالم بالنسبة للإنسان تنتهي عند حدود باب شقته، نجد الجمال والنظافة في الداخل والقبح والقذارة في الخارج، لا يطرف لنا جفن ونحن نشاهد أو نشارك في صنع التلوث البصري والسمعي والبيئي، ولا يعيننا الاهتمام بأمر الجيران ومشاكلهم... المهم فقط أن يتعامل كل منا مع مشاكله الخاصة ويسير أموره وأمور أسرته، وغاب عن وعينا وإدراكنا أهمية أن نتعاون سوياً من أجل جلب مصلحة عامة أو درء مفسدة تو شك أن تقتلعنا الواحد تلو الآخر من جذورنا فشعار المرحلة "أنا ومن بعدي الطوفان"¹.

3- العوامل التي تؤدي إلى الإغتراب الوظيفي:

3-1-1- عوامل تعود إلى المنظمة

3-1-1-3- المكننة والأتمتة:

إن ثورة التكنولوجيا الحديثة قد ساعدت في انتشار ظاهرة الإغتراب بين العاملين نتيجة لكثرة الأتمتة والأجهزة الحاسوبية؛ إذ إنه خطر يهدد العلاقات الإنسانية ويثير الأمراض والمشكلات النفسية (شتا، 1993) إذ أصبح الحرفيون والإداريون خدماً لهذه الأجهزة.

3-2-2-3- ضعف الفعالية الإدارية والخلل في تقارير كفاية الأداء :

يقول (أبو سن 1991) أن ضعف الفعالية الإدارية في المنظمة يؤدي إلى الإغتراب الوظيفي؛ لأن عدم فعالية الإدارة تؤدي لعدم قدرتها على أداء المطلوب منها، ومن ثم التفكير بإعادة النظر بالعمل الواجب أدائه والمهارات التي تحتاجها لأداء العمل لتصبح قادرة على مواكبة التطور التقني السريع الذي لن يتحقق لها إلا إذا مارست وصف العمل بطريقة تسمح لكل موظف بالمشاركة في صناعة القرارات التي تؤثر فيه وتتعلق بمهام عمله. كما أن التقارير السنوية للأداء تتأثر بأهواء شخصية للرؤساء ما ينعكس في النهاية على حسن سير العلاقات الوظيفية بين الموظفين والإدارة.

1- منصور بن الزاهي: الشعور بالإغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية لدى الاطارات الوسطى لقطاع المحروقات، اطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2007.

إن ضعف الفعالية الإدارية داخل المنظمة من أهم العوامل المؤدية للاغتراب الوظيفي، فالادرة الجيدة يجب أن تتبع عدة خطوات جيدة للارتقاء بالعمل الإداري للتغلب على مشكلات الأداء، ومن هذه الخطوات:

1- التخطيط الجيد

2- متابعة خطوات التنفيذ.

3- إتباع نظام توثيق فعال.

4- فعالية إدارة الوقت.

ومع هذا فإن القدرات الإدارية والقيادية الحقيقية للقائد أو المدير في ظل الظروف الجيدة ولا حتى الظروف العادية، وإنما تظهر القدرات الحقيقية في ظل الأزمات والمشكلات الصعبة وللسلوك البشري أنماط تختلف وتتباين كثيرا متأرجحة بين قطبين شديدي التنافر وهما:

1- القطب الموجب (العنف والعدوانية).

2- القطب السالب (السلبية الشديدة واللامبالاة)

والأشخاص الطبيعيون هم الذين يتعاملون بثقة واعتدال وتوازن في الظروف الطبيعية ويلتزمون الوسط في تعاملاتهم مع الآخرين، والمبالغة في السلوك تعتبر رد فعل طبيعي لتعرض المرء لضغوط ما فيظهر ذلك بشكل طبيعي على سلوكه، فإن كان انطوائيا فسيصبح أكثر سلبية وتتكون لديه رغبة في الانطوائية، وإن كان شديد الثقة بالنفس فانه يميل إلى التعبير عن نفسه بصوت أعلى، وحين يتعرض الإنسان لخطر يتعلق بهدف يسعى لتحقيقه فان ذلك يؤثر على سلوكه الطبيعي ويتغير هذا السلوك تبعاً لمقدار سيطرته على نفسه، ويتحرك نحو المبالغة سواء سلبا أو عدوانا، وحين تخرج الضغوط أسوأ ما في الناس فإنها تحولهم لأنماط سلوكية يصعب التعامل معها.¹

3-1-3- ضعف نظام الحوافز: عدم استخدام عوامل التحفيز:

من أهم مظاهر الالتزام هو اندفاع العاملين في العمل، والذي يعد مظهرا حيويًا من مظاهر العمل الجيد لتحقيق الأهداف المحددة من قبل إدارة المؤسسة، بينما أهم مظاهر الهبوط في المعنويات والإحباط والاستياء لدى العاملين هي:

1- عدم وجود الهمة والنشاط في العمل (الاجتراب).

2- عدم تعاون بين العاملين.

1-عبد.علي عبد المجيد: الأصول العلمية للإدارة والتنظيم، مكتبة أنجلو المصرية، مصر، 1984، ص505.

- 3- عدم المحافظة على الدوام الرسمي.
- 4- إهمال التوجيهات والإرشادات.
- 5- الشكوى والتذمر المستمر من العمل.
- 6- عدم احترام مواعيت انجاز العمل.

وعندما تتحرف الأمور عن مسارها الطبيعي في العمل، فغالبا ما يتخذ بعض العاملين مواقف وردود أفعال تدل على سخطهم واستيائهم فضلا عن التهمك والتسخرية مما يدل على إحباطهم واغترابهم، والمشكلة أنهم قد يجبرون عدد كبيرا من أفرادهم إلى دائرة الإحباط وعند ذلك يكون من الصعب أحياء معنوياتهم وتحسين أدائهم.¹

إن الغموض في نظام الحوافز أو خضوعه للمجاملات والعلاقات الشخصية يعد من أهم العوامل التي تؤدي إلى الاغتراب الوظيفي، فالموضوعية في تطبيق نظام الحوافز شرط لنجاحها، ومستوى الاغتراب الوظيفي عموما يتأثر بغياب الحوافز ومستوى الاغتراب الوظيفي بشكل عام يتأثر بغياب الحوافز لاسيما أن هناك عددا من النظريات والدراسات التي سعت لمعرفة العلاقة بين الاغتراب الوظيفي والحوافز، فترى مثلا:

- 1- مدرسة العلاقات الإنسانية: ترى أن الموظف السعيد هو موظف منتج وقد تباينت الدراسات حول الاغتراب والإنتاجية.
- 2- مدرسة السلوك: توصل علماء السلوك إلى انه ليس هناك علاقة ضرورية بين الاغتراب ناتج من العمل بذاته بل وقد يكون الاغتراب ناتج الظروف المحيطة بالعمل "الزملاء في العمل، بيئة العمل والخدمات... إلخ".²

3-1-4/- العمل في مواقع منفصلة:

العمل في مواقع منفصلة لمؤسسة واحدة الذي من شأنه إشعار العاملين بعدم المساواة نتيجة لوجود مميزات لبعض المواقع تختلف عن الأخرى، كالحوافز والبدلات وأوقات العمل، كذلك عدم ملائمة ظروف العمل، مثل التهوية والإضاءة وعدم متابعة مشكلات العاملين في المواقع البعيدة، عكس هؤلاء الموجودين في الموقع الرئيس.

1- إبراهيم، محمد: *الإدارة في الإسلام*، الدار السودانية، الخرطوم، 1993، ص 21-23.

2- عنوز. *عبد اللطيف الاغتراب الوظيفي ومصادره -دراسة ميدانية حول علاقتهما ببعض المتغيرات الشخصية والتنظيمية في القطاع الصحي الأردني في إقليم الشمال*، مجلة الإدارة العامة مجلد 39، العدد2، 1999، ص63

إن العمل في مواقع منفصلة لمؤسسة واحدة من شأنه أن يؤدي إلى شعور العاملين بعدم المساواة نتيجة لـ:

- 1- وجود مميزات لبعض المواقع لا تتوفر للبعض الآخر مثل الحوافز والبدلات وأوقات وساعات الدوام...إلخ.
- 2- وجود بعض الجوانب السلبية في الأماكن التي تبعد عن الإدارة المركزية مثل عدم ملائمة ظروف العمل (التهوية -الإضاءة...)
- 3- عدم متابعة مشكلات العاملين في المواقع البعيدة بنفس درجة أقرانهم الموجودون بالموقع الرئيسي أو الفروع القريبة منه.

وهذه الأسباب من شأنها أن تؤدي على انتشار الاغتراب الوظيفي بين العاملين في المنظمة.¹

3-1-5-/- عدم ظهور دور الفرد :

قد يتعرض العامل في المنظمة لنوع من التهميش حيث إن ذلك يعرضه لمجموعة من مثيرات الانفعال مثل الخوف والغضب والضيق، وهذه العمليات من شأنها أن تعرقل وظائف الجسم ومن ثم تقود إلى الاغتراب النفسي.

يتعرض العامل لعدد كبير من المواقف داخل المنظمة التي يعمل بها، هذه المواقف قد تدفعه إلى اتخاذ موقف ما إذا ما تضمنت تهديدا حقيقيا بالنسبة لوجوده أو لسعادته المادية والمعنوية، فإذا ما شعر العامل أن دوره في المنظمة التي يعمل بها يقوم البعض من العاملين بالتعتميم عليه، بقصد أو بدون قصد، فإن ذلك من شأنه أن يعرض العامل لمجموعة من مثيرات الانفعال التي تنتابه مثل الخوف، الغضب، الضيق، هذه العمليات الفسيولوجية من شأنها أن تعرقل وظائف الجسم ومن ثم تساعد على انتشار الاغتراب في إحدى صورته لدى العامل "الاجتراب النفسي".²

3-1-6-/- المنافسة الشديدة :

إن المنافسة بين العاملين في المنظمة تأتي غالبا في مصلحة العمل، لكن إن أصبحت شديدة بحيث يتم إتباع طرق غير شرعية للحصول على المكاسب فإن المستحقين عندئذ سيشعرون باليأس في الوصول

1- السباعي، زهير احمد، عبد الرحيم، شيخ إدريس: القلق وكيف تتخلص منه، دار القلم، دمشق، 1996، ص 119.

2- العيسوي عبد الرحمان محمد: علم النفس ومشكلات الفرد، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، 1995، ص 99.

إلى تلك المكاسب مما يخفض معدلات الأداء ومن ثم استسلام العاملين بالمنظمة لليأس ومشاعر الإحباط الذي من شأنه أن يوصلهم إلى حالة الاغتراب الوظيفي.

إن المنافسة بين العاملين في المنظمة الواحدة تأتي غالبا في صالح العمل طالما لم تتجاوز المنافسة القواعد الصحيحة والتي تتمثل في بذل الجهود في العمل للحصول على أكبر استفادة مادية ومعنوية ممكنة في المنظمة، فإذا ما خرجت المنافسة بين العاملين عن هذه القواعد كأن يتبع العاملون بعض الأساليب غير المشروعة للوصول إلى مكاسب لا يستحقونها، فإن ذلك من شأنه أن يدفع من يجيدون العمل فقط إلى اليأس من الوصول للمكاسب التي يريدونها ومن ثم تتخفض معدلات أدائهم، إن استسلام العاملين بالمنظمة لليأس ومشاعر الإحباط من شأنه أن يؤدي إلى اغترابهم وظيفيا عن المنظمة التي يعملون بها.¹

3-1-7/ ضعف مستوى التدريب:

إن ضعف مستوى تدريب الموظفين بوجه عام ورفع مستوى كفايتهم وإنتاجهم من أهم العوامل المؤدية للاغتراب الوظيفي، فالفرد يقوم بالتعلم إذا اشتدت لديه حاجة يريد إشباعها، ومعنى الرغبة في إشباع الحاجة وجود مشكلة أو أكثر تستلزم حولا، ويعتبر كسب العيش مشكلة، والتفاعل مع الزملاء في العمل ينطوي على مشكلة العمل وكيف تتعلم.

وكثيرا ما يجابه القادة في مستويات الإدارة الثلاث مشاكل يستعصى عليهم حلها، وبالمحاولة والخطأ وذكاء المتعلم علاقة طردية، فإذا زاد ذكاء المتعلم زادت قدرته على التعلم بالبصيرة وكذلك تزيد قدرته بزيادة خبراته وزيادة عمره.²

لذا يتوجب التركيز على موضوع التعليم والتدريب لأننا في أمس الحاجة إلى تفجير طاقات البشر للعمل والفكر والانجاز وبث روح التقدم، إن الذين يديرون الإنتاج هم البشر، وإنتاجية هؤلاء البشر محكومة بمدى ما يدركونه من معارف وما يتقنونه من مهارات، ومن أجل ذلك أصبح التعليم والتدريب جزءا من العملية الإنتاجية في المجتمع المعاصر وهو طريق التقدم والرخاء.³

3-1-7/- الاحتفاظ بالمعلومات والخبرات:

إن من أخطر الآثار السلبية في مواقع العمل الاحتفاظ بالمعلومات والخبرات وعدم نقلها للعاملين والصف الثاني من القيادات، وكذلك وجود بعض القيادات والمشرفين والعاملين وأصحاب الخبرات الطويلة

1- العيسوي عبد الرحمان محمد: *علم النفس والإنتاج*، الدار الجامعية لنشر، الإسكندرية، 1997.

2- البطري، احمد ماهر، *القيادة وفعاليتها في الإسلام*، المكتب الجامعي، الإسكندرية، 2001، ص 108.

3- محمود 1986م، ص 29

في العمل ممن يحتفظون بمعلوماتهم ولا يقومون بدورهم التدريبي لمن يعملون معهم، وقد يكون السبب وراء الاحتفاظ بالمعلومات والخبرات خوف صاحب الخبرة من الاستغناء عن خدماته أو نقله إلى مكان آخر إذا وجد من يقوم بعمله، وقد أثبتت جميع التجارب الميدانية أن كل النظم والقوانين والفلسفات لم تتجح في علاج هذه المشكلة وتغيير هذا السلوك.

ولقد عالج الفكر الإداري الإسلامي هذه القضية، لان وازع الإيمان يستطيع أن يصنع ما يعجز عنه وازع السلطان، ويرجع اهتمام الفكر الإسلامي بهذه القضية إلى أن عدم التعلم لخلق جيل ثان يحل محل القيادات يكون نتيجة الحتمية، وجود جهال وضلال، لقوله تعالى "وإذ اخذ الله ميثاق الذين أوتوا الكتاب لتبيننه للناس ولا تكتمونه" وقال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "من سئل عن علم فكتمه ألجم يوم القيامة بلجام من نار" رواه البخاري، أي أن المعرفة والخبرات يجب أن تتحول عند حاملها إلى سلوك فعلي يتضمن حل المشكلة.¹

3-1-8- سعة حجم المنظمة:

إن سعة حجم المنظمة تؤدي إلى آثار سلبية على العاملين بها، ومن أهم هذه الآثار تشتت جهود المدراء بين العمل الإداري والإشراف على الشؤون الفنية بالمنظمة، ومن ثم يشعر العامل إن المتابعة (الإشراف) عليه من قبل الرئيس المباشر أو من ينوب عنه ضعيفة، مما يؤدي إلى تساوي المجد بغيره من العاملين، ويسهم هذا في أن يسود شعور بعدم العدالة بين العاملين المجتهدين في العمل وبالتالي تنتشر حالات الإهمال واللامبالاة وعدم الرضا عن العمل "الإغتراب الوظيفي".²

3-1-9- ضعف القيم الدينية ودور المؤسسات الحكومية:

إن الأجهزة الحكومية المتخصصة والجامعات ومعاهد التنمية الإدارية ومراكز التدريب وغيرها يمكنها أن تستثمر القيم الدينية الصحيحة للتأثير في قوى العمل بمستوياتها المختلفة لتغيير الاتجاهات وأنماط السلوك وغرس الانضباط والمحافظة على وقت العمل واحترامه وتقويته، وإعطاء المال العام النظرة المثلى والعليا ومن ثم إحداث التغيير المنشود.

1- القرضاوي، يوسف: الإيمان والحياة، مؤسسة الرسالة، بيروت، 1985، ص، 207.

2- العيسوي عبد الرحمان محمد: نفس المرجع السابق، 1997، ص23.

كما يمكن لأجهزة التعليم أن تجعل هذه القيم الدينية محورا للتربية السلوكية والتنشأة الاجتماعية وتجعل معايير الضمير الديني والإخلاص في العمل لله، ويؤدي ذلك على الارتقاء بالسلوك الإداري في الوظيفة والعمل.

أما الدين الإسلامي فهو عامل تغيير فعال في الإدارة العامة والإدارة الأعمال لأنه مهما أجهد رجال الإدارة والخبراء أنفسهم في البحث والتتقيب في نظريات الإدارة لتحقيق التنمية الإدارية والارتقاء بالسلوك الإداري في المؤسسات، فإن النظرية التي تأخذ بتوجيهات الإسلام هي احكم النظريات وأمثلها لقيامها على إشباع حاجات الفرد وإرضاء النفس فهي تحتوي على توجيهات خالق البشر عن شانه.¹

3-2- العوامل التي تعود إلى الأفراد

3-2-1- الخوف وعدم الأمن الوظيفي :

إن شعور العاملين بالخوف وعدم الأمن الوظيفي يؤدي حتما إلى محاولتهم الهروب من تلك المشاعر، كما يؤدي إلى انتشار الاغتراب الوظيفي بين العاملين بالمنظمة.

يعرف (ثورب كاتز) الخوف بأنه "انفعال تثيره المواقف الخطرة أو المنذرة بالخطر والتي يصعب على المرء مواجهتها، أي انه انفعال مصاحب لغريزة الهرب".

إن شعور العاملين بالخوف وعدم الأمن الوظيفي يؤدي حتما إلى محاولتهم الهروب من تلك المشاعر والانفعالات، كما يؤدي أيضا إلى تشتيت الجهود المبذولة أثناء وقت الدوام الرسمي، وهذا من شأنه يؤدي إلى انتشار الاغتراب الوظيفي بين العاملين بالمنظمة²

3-2-2- اليأس والاستسلام للفشل:

إن اليأس من أسوأ الصفات التي انتشرت بين العاملين في هذا العصر الذي نعيشه، وبالرغم من أن الجميع يعرف مساوئ لليأس فإننا على الأقل نقف سلبين أمامه.

إن عدم الاعتماد على النفس والثقة والمقدرة على العمل وعدم مواصلة العمل يجعل سلوك الانسحاب والسلبية في ميادين العمل ظاهرة سيئة ومدمرة في مواقع الإنتاج وفي الحياة، ويجب أن نعمل ولا نغادر ساحة الأعمال إلا في النهاية، والإنسان الناجح في الحياة هو القادر على تخطي العقبات وعلى تحقيق

1- الغزالي، محمد: *الإسلام والمناهج الاشتراكية*، دار الكتب، القاهرة، 1987، ص78-91

2- عبد الغني، جمال محمد سعيد، *أراء علماء النفس في الخوف ومثيراته*، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة، 1989، ص 19.

الأهداف بالرغم من وجود الصعوبات، والقضاء على الخوف واليأس الذي ملأ الصدور وافسد أبواب الفكر الحر والنشاط الجريء،

إن العامل قد يمر بتجربة فاشلة في عمله وليس معنى ذلك الاستسلام للفشل لأنه يحطمه ويدخل اليأس في قلبه، ولكن عليه أن يحاول مرة أخرى لأنه من السهل جدا عليه أن يحقق ما يريد بكثرة المحاولات. إن الاستسلام للتخلف وعدم تصحيح الخطأ له اثر سييء ينعكس على العمل وبالتالي على الدولة، أن اليأس والاستسلام للفشل والعوامل المسببة له في العمل هو احد العوامل الرئيسية المسببة لظاهرة الاغتراب الوظيفي الذي بدأت تعرف طريقها إلى مجتمعاتنا.¹

3-2-2- نقص الكفاءة :

إن نقص كفاءة العاملين في المنظمة من شأنه أن يخفض الأداء الوظيفي بين العاملين، حيث يسعى كل منهم إلى محاولة إرجاع أسباب ضعف أداءه إلى ظروف خاصة بالمنظمة التي يعمل بها. ونتيجة لنقص الكفاءة، فإن بعض العاملين يلجأ إلى الغياب عن العمل، كما ينصرف آخرون منهم قبل نهاية الدوام، وقد تكثر المشاجرات مما يؤدي إلى الاغتراب الوظيفي.

إن نقص كفاءة العاملين في المنطقة من شأنه أن يؤدي إلى انخفاض الأداء الوظيفي بين العاملين، حيث يسعى كل منهم إلى محاولة إرجاع أسباب ضعف أدائه إلى ظروف خاصة بالمنطقة التي يعمل بها. ونتيجة لنقص الكفاءة فان بعض العاملين يلجئون إلى الغياب عن العمل، كما ينصرف البعض منهم قبل أية الدوام، وأيضا تكثر لشجارات بين العاملين، وهذا يمثل الاغتراب الوظيفي.²

3-2-3- الكبت اللاوعي:

إن الأعراض النفسية والإعراض الفسيولوجية للكبت واللاوعي تتمثل في القلق والتوقع السيئ، والتحفز دون أن يكون هناك سببا لذلك، مع سهولة الاستثارة العصبية، وعدم الاستقرار الحركي والأرق، ومن الملاحظ على العامل الذي يعاني من الكبت عدم قدرته على أداء العمل بحيوية ونشاط وهذا من شأنه أن يساعد على اغترابه عن العمل الذي يمارسه سواء أكان عمليا فنيا أو إداريا.³

1- الغمري، إبراهيم: *السلوك الإنساني في الإدارة الحديثة*، دار الجامعات المصرية، مصر، 2002 ، ص182-187

2- العيسوي عبد الرحمان محمد: *نفس المرجع السابق*، 1997، ص 66.

3- صادق، عادل، *الألم النفسي والعضوي*، دار الأهرام، القاهرة، 1996، ص84.

3-2-3- عدم التوافق والتكيف :

إن عدم التوافق والتكيف مع المنظمة من شأنه أن يولد شعورا لدى العامل بأنه مهمل، ومن ثم يحمل للمنظمة أسباب مشكلاته، وبعدها يقوم بتفريع مشكلاته النفسية في المنظمة، وإذا انتشرت هذه الحالة بين عدد كبير من العاملين فإن ذلك يؤدي إلى انتشار الإغتراب النفسي بينهم.

3-2-4- توجهات العاملين :

قد ينجم الإغتراب من عدم ملائمة قيم العمل وضوابطه مع توجهات الفرد وأهدافه وقيمه، أي أن الهدف الذي يتجه الفرد نحوه غير مرغوب فيه، أو أن محيط العمل الذي يعمل في أجوائه لا يعطيه ما يستحقه من الاهتمام، وأن حاجات الفرد ورغباته لا تحظى بالرعاية بل لا تُستشعر من قبل الآخرين.

3-2-5- ضعف مقومات القيادة:

إن ضعف مقومات القيادة لدى القائد الإداري وعدم إلمامه بالمهارات الإدارية تعد من أهم العوامل المؤدية إلى الإغتراب الوظيفي، ذلك لأن القائد الملهم الذي لا تنقصه المعرفة بالذكاء الاجتماعي والعاطفي سيكون قادرا على قراءة نفسه ومن حوله بطريقة صحيحة، الأمر الذي يعني امتلاكه لأدوات التحليل لنفسه ولمن حوله.

لذا فقد حرص الدين الإسلامي على توضيح المقومات الأساسية في القائد الإداري ليكون أهلا للقيادة الرشيدة.

3-2-6- عدم التخصص في العمل :

إن المشكلة تكمن في عدم الاستخدام الأمثل لتخصصات العاملين، مما يعني وضع العاملين في تخصصات تختلف عن تخصصها الذي من شأنه التقليل من أداء هؤلاء بسبب بعده عن تخصصه وشعوره أن هذا إجحاف بحقه مما يولد لديه شعور بالإغتراب الوظيفي¹.

إن تنمية الموارد البشرية يتم عن طريق التوسع في التعليم والتدريب، ومن ثم يتوفر عدد من المتخصصين في مجالات العمل المختلفة، وتكمن المشكلة في عدم الاستخدام الأمثل لهذه التخصصات، وذلك بوضعها في مجالات عمل تختلف تماما عن تخصصها مما يقلل من أداء المتخصص في العمل الذي اسند إليه في غير مجال تخصصه².

1- سوزان صالح دروزة، ديماء شكري القواسمي: *أثر مناخ العمل الأخلاقي في الشعور بالإغتراب الوظيفي، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد (10)، العدد2، 297-316، 2014، ص، 301.300*

2- الهواري، سيد: *المدير الفعال*، مكتبة عين، القاهرة، 2000، ص 63

3-2-7- وقت الفراغ:

إن وجود وقت فراغ طويل لدى العاملين بالمنطقة من شأنه أن يؤدي إلى كثرة الأحاديث الجانبية خاصة إذا كانت المشكلة موجودة لدى عدد كبير من العاملين، حيث ينصرف العاملون إلى بحث مشاكلهم الشخصية والتشاور في حلها بدلا من قضاء وقت الدوام الرسمي في انجاز الأعمال.¹

3-2-8- سوء إدارة الوقت:

إن أكثر العاملين لا يحسن استغلال الوقت بفعالية، ولأسف هناك من الناس من يظن أن تنظيم الوقت معناه الجد التام ولا وقت للراحة، والبعض يظن بأن تنظيم الوقت شيء تافه لا وزن له ذلك لأنهم لا يقيمون لأهمية الوقت وزنا، وهذه المفاهيم تجعل عملنا منخفض الإنتاجية، فمهما عملنا واجتهدنا لعدة ساعات فإننا لن نكون منتجين ما م ننظم أوقاتنا ونتخلص من كل ما يضيع علينا أوقاتنا.

ولعلنا نتساءل: لماذا يكفي الوقت بعض الناس لإدارة المؤسسات الضخمة، والبعض يعجز عن انجاز بعض الأعمال البسيطة؟

إن الفرق يكمن في فعالية استغلال الوقت، إن فوائد تنظيم الوقت السليم فورية وكبيرة فهي تحقق عدة نتائج في العمل أهمها:

1- تحسين النوعية.

2- زيادة سرعة الأداء.

3- التخفيف من ضغط العمل.

4- تقليل عدد الأخطاء التي يمكن ارتكابها.

5- تعزيز الراحة في العمل.

من أهم الأسباب التي تساعد في ضياع الوقت عدم تنظيم المدير لمكتبه، وقد أشارت الدراسات والأبحاث إن المكتب غير المنظم يؤدي إلى إنتاج اقل وساعات عمل طويلة بدون فائدة، إضافة إلى انخفاض المعنويات لدى العاملين وبالتالي المساهمة بدور فعال في اغترابهم وظيفيا.²

1- العيسوي عبد الرحمان محمد: نفس المرجع السابق، 1997، ص 67.

2- عنوز. عبد اللطيف: نفس المرجع السابق، 1999، ص 122.

3-2-8- / سوء التوافق والتكيف:

إن المعوقات التي يواجهها الفرد في سبيل إشباع حاجاته بصورة منتظمة دائمة سواء أكانت معوقات مادية أو معنوية، تعقد المجهودات المبذولة لكي يحقق الفرد ذاته في إطار المجتمع الذي يعمل به (المنظمة) وينتهي به في الغالب إلى سوء التوافق وعدم التكيف.

وتصنف مشاكل التوافق وعدم التكيف إلى:

1- الإحباط والأزمات النفسية.

2- الضغوط والصراعات النفسية

إن سوء التوافق وعدم تكيف العامل بالمنطقة التي يعملون بها من شأنه أن يؤدي إلى شعوره بأنه في دائرة الإهمال داخل المنظمة، ومن ثم يتراءى له أن المشكلات التي يعاني منها سببها المنظمة، ونتيجة لذلك يبحث العامل عن بدائل يقوم بتفريغ مشاكله النفسية فيها، وإذا انتشرت هذه الحالة بين قطاع كبير من العاملين فإن ذلك من شأنه أن يؤدي إلى انتشار الإغتراب النفسي بينهم.¹

3-2-9- / الانطوائية والانعزالية:

إن العامل الانطوائي والانعزالي هو العامل الذي ينتابه شعور بالغرابة والانعزال عن التيارات السائدة في المؤسسة التي يعمل بها، ومن ثم فهو لا يشعر بالانتماء إلى هذه المنظمة أو إلى المجتمع الذي يعيش فيه، وهذا النوع من العاملين يعاني من الإغتراب النفسي الذي يؤثر على سلوكه داخل المنظمة.²

3-2-9- / توجهات العاملين:

قد بنجم الإغتراب من عدم ملائمة قيم العمل وضوابطه وأهدافه مع توجهات الفرد وأهدافه وقيمه، أي أن الهدف الذي يتجه عمل الفرد نحو غير مرغوب فيه أو محيط العمل الذي يعمل في أجوائه لا يعطيه ما يستحقه من اهتمام وإن حاجات الفرد ورغباته لا تحظى بالرعاية بل لا تستشعر من قبل الآخرين.³

3-2-10- / ضعف الإيمان:

ذكر القرآن الكريم الإيمان مقرونا بالعمل في أكثر من سبعين آية من آياته، ولذا نرى المؤمن الحق يندفع إلى العمل بحافز من نفسه وباعث ذاتي مصدره الإيمان بالله ورسوله، والمؤمن يوقن إن النجاح في

1- عبد الله، مجدي محمد احمد: *السلوك الاجتماعي ودينامياته*، مكتبة أنجلو المصرية، مصر، 2002، ص 244.

2- الزغل، علي وآخرون: *الشباب والإغتراب-دراسة ميدانية من شمال الأردن* -مؤنة للبحوث والدراسات، مجلد 3، العدد3، الأردن، 1990، ص29.

3- شعيل بن بخيت المطرفي: *نفس المرجع السابق*، 2005.

الدنيا متوقف على العمل، وإن الجنة في الآخرة ليست لأهل البطالة والكسل بل لأهل الجد والعمل والإتقان، قال تعالى "و تلك الجنة التي أورثتموها بما كنتم تعملون" (سورة الزخرف:72).

ويشير الدكتور اليكس كاريل (مؤلف كتاب الإنسان ذلك الكهول) احد الحائزين على جائزة نوبل بقوله " لعل الصلاة هي أعظم طاقة مولدة للنشاط عرفت إلى يومنا هذا " وإذا كان هذا اثر الصلاة بصفة عامة فان صلاة المسلمين هي أعظم طاقة وأعمق أثرا، فهي ليست تعبدا محضا وضراعة، وإنما مع التعبد والضراعة هي مدرسة لتعليم المبادئ الاجتماعية المثلى، ومعهد للتربية العملية، وباعت روحى ومعنوي وطاقة دافعة للعمل وزيادة الإنتاج.¹

4- النظريات المفسرة للاغتراب:

هناك العديد من النظريات التي فسرت الاغتراب وهي كالاتي:

4-1/. نظرية التحليل النفسي:

يرى فرويده أن الاغتراب هو الأثر الناتج عن الحضارة من حيث أن الحضارة هي التي أوجدها الفرد جاءت متعاكسة ومتعارضة مع تحقيق أهدافه ورغباته وما يصبو إليه وهذا يعني في نظر فرويد أن الاغتراب ينشأ نتيجة الصراع بين الذات والضوابط المدنيّة أو الحضارة، حيث تتولد عن الفرد مشاعر القلق والضيق عند المواجهة الضغوط الحضارية بما تحمل من تعاليم وتعقيدات مختلفة وهذا بالتالي يدفع الفرد إلى اللجوء إلى الكبت كآلية دفاعية تلجأ إليها الأنا كحل للصراع الناشئ بين رغبات الفرد وأحلامه وبين تقاليد المجتمع وضوابطه ومن الطبيعي أن يكون هذا حلا واهنا تلجأ إليه الأنا مما قد يؤدي بالتالي إلى المزيد من الشعور والقلق والاغتراب النفسي، لذا فإن فرويد يعتقد بأن الحضارة قامت على حساب مبدأ اللذة ولم تقدم للإنسان سوى الاغتراب.

ويحدد " السيد شتا" (1974) ثلاثة أنواع من الاغتراب النفسي على المستوى الشخصي والتي يمكن

إجمالها كالاتي:

4-1-1- اغتراب ألهو:

ويمثل في سلب حريته وذلك أن حرية الهو تعني وقوع الأنا تحت ضغط الأنا الأعلى والواقع الاجتماعي أي أن سلطة الماضي تمارس ضغطا قويا عليه من ناحية ويزداد افتتانه بالواقع من ناحية أخرى، ومن ثم يقوم الأنا بعملية السلب أو الانفصال (سلب حرية الهو) ويحقق الأنا ذلك بطرق عدة إما

1- عبيده، عيسى: *العقل في الإسلام*، دار المعارف، القاهرة، 1997، ص 112.

بسلب حرية الهو والقبض على زمام الرغبات الغريزية وإما بإصدار حكمه والسماح لها بالإشباع أو تأجيل هذا الإشباع.

4-1-2/- اغتراب الأنا:

ويكون ذا بعدين، مرتبط الأول بسلب حريته في إصدار حكمه فيما يتعلق بالسماح للرغبات الغريزية بالإشباع من ناحية وسلب معرفته بالواقع وسلطة الماضي (الأنا الأعلى) في حالة السماح لهذه الرغبات بالإشباع من ناحية أخرى ومن ثما يكون الأنا في وضع مختلف دائما سواء في علاقته بالهو أو بالأنا الأعلى وهنا يجتمع اغترابه بين الخضوع والانفصال.

4-1-3/- اغتراب الأنا الأعلى:

ويتمثل هذا النوع من الاغتراب في فقدان السيطرة على الأنا وهي الحالة التي تأتي بدورها نتيجة لسلب معرفة الأنا بسلطة الماضي، أو زيادة الهو على الأنا، وهذا هو الجانب السلبي للاغتراب الأنا الأعلى، أما الجانب الإيجابي للاغتراب فإنه يتمثل بمظهر الاعتماد والذي يصاحبه عدم افتتان الأنا بالواقع الاجتماعي.

ويقرر فرويد بأن الاغتراب النفسي هو سمة متأصلة بالذات الإنسانية إذ لا سبيل مطلقا لتجاوز الاغتراب بين الأنا والهو والأنا الأعلى لأنه لا مجال لإشباع كل الدوافع الغريزية والتوافق بين الأهداف والمطلب وبين الغرائز وبعضها البعض.

4-2/- النظرية السلوكية:

يرى أصحاب هذه النظرية بأن المشكلات السلوكية هي عبارة عن أنماط من الاستجابات الخاطئة أو الغير سوية المتعلمة بارتباطاتها بمثيرات منفردة وتحتفظ بها الفرد لفاعليتها في تجنب مواقف أو خبرات غير مرغوبة وأن الفرد وفقا لهذه النظرية يشعر بالاغتراب عن ذاته عندما ينصاع ويندمج بين الآخرين إلى رأي أو فكر محدد حتى لا يفقد التواصل معهم، وبدلا من ذلك يفقد تواصله مع ذاته .

4-3/- نظرية المجال:

فحوى هذه النظرية يمكن أن ينصب في أنه عند التصدي للاضطرابات والمشكلات النفسية فإنها تواجه الاهتمام بشكل مركز على شخصية العميل وخصائص هذه الشخصية المرتبطة الاضطرابات والمسببة له، وكذلك على خصائص الحيز الجبائي الخاص للعميل في زمن حدوث الاضطرابات بالإضافة إلى أسباب اضطرابه شخصيا وبيئيا مثل الاحباطات والعوائق المادية، ويرى أحمد زهران بأن الحواجز النفسية التي تحول دون تحقيق أهداف الفرد والصراعات وما قد يصحبها من إقدام وهجوم غاضبا أو إحجام وتفقهق

خائف، وعلى هذا فإن الاغتراب هنا ليس ناتجا من عوامل داخلية فقط بل من عوامل خارجية تتضمن سرعة التغيرات البيئية والاتجاه نحو هذه التغيرات والعوامل.

4-5/- نظرية الذات:

إن مفهوم الذات يتكون من مفهوم الذات المدرك ومفهوم الذات الاجتماعي ومفهوم الذات المثالي وبالتالي فإنه يتكون من كل ما ندركه من أنفسنا ويتم تنظيم مكوناته من المشاعر والمعتقدات التي تشكل في مجموعها إجابة عن تساؤلات من نوع:

من تكون؟ وكيف تبدو أمام الآخرين؟ وكيف ينبغي أن تتصرف؟ وإلى من تنتمي؟

إن العنصر المهم في تشكيل مفهوم الذات كما يرى المختصين هو الطريقة التي تحقق بها عملية تنظيم المشاعر والمعتقدات المتناثرة في إطار وحدة متكاملة.

فالاغتراب وفقا لهذه النظرية ينشأ من الإدراك السلبي للذات وعدم فهمها بشكل سليم وكذلك نتيجة للهوة الكبيرة بين تصور الفرد لذاته المثالية وذاته الواقعية.¹

4-6/- نظرية اغتراب الشباب عند "كينستون":

عرض كينستون 1965 نظريته عن الاغتراب الشباب في كتابه " الاغتراب الشباب في المجتمع الأمريكي " حيث بين أن الاغتراب يحدث في كل المجتمعات باختلاف أنماطها الثقافية والسياسية والاجتماعية، فنظرية الاغتراب تحمل معاني تشاؤمية ولا يتحدد وجود الاغتراب بعوامل محددة، لوزالت هذه العوامل زال معه الاغتراب.

4-7/- نظرية أزمة الهوية عند " اريكسون":

إن الهدف الأساسي لنظرية اريكسون هو اهتمام النظرية بتطور هوية الأنا، ويرى اريكسون 1968 إن فترة المراهقة حاسمة في نمو هوية الأنا لدى الفرد حيث عندما يكون الفرد المراهق هدفا مركزيا محدد فان ذلك يعطيه إحساسا بالتوحد، فتحدد هويته ويدخل مرحلة الألفة والانتماء لأن عدم تحديد الهوية للمراهق وعدم توحيده يؤدي بالفرد إلى الشعور بالاغتراب.

نظرا لأن ظاهرة الاغتراب من الظواهر التي شغلت بال الكثير من الباحثين والفلاسفة في كل العصور، وقد ركزت معظم الدراسات على النشأة التاريخية لظاهرة الاغتراب وأهملت الاهتمام بأسبابها.

1- جديدي زوليخة: نفس المرجع السابق، ص، 357-359

أشار (1973 Mehra) أنه يوجد مدرستان تناولت الإغتراب:

المدرسة الأولى: تناولت ظاهرة الإغتراب من ناحية اجتماعية، واعتبرت أنه مشكلة اجتماعية تنشأ كرد فعل للضغوط والتفكك والظلم الموجود في النظام الاجتماعي، ولاسيما في المجتمع الليبرالي، وينظر للفرد المغترب بأنه ضحية لمجتمعه، وأن اغترابه قد فرض عليه بواسطة النظام الاجتماعي غير العادل، وهذه النظرية أغفلت أثر شخصية الفرد وما يعاني من اضطرابات.

أما المدرسة الثانية: عالجت هذه الظاهرة من الناحية النفسية، باعتبارها مشكلة نفسية وينظر إليها على أنها تطويرية بطبيعتها وتعزو أسبابها الجذرية إلى الأمراض الشخصية وهذا الاعتقاد ينظر للإنسان على أنه ضحية لخبرات طفولته المبكرة وأنماط العلاقات الأسرية، فالإغتراب الفرد يعد اختيار ذاتيا ويستخدم كميكانيزم دفاع ضد الصراع النفسي¹.

5- قياس الإغتراب:

تمكن عملية قياس ظاهرة الإغتراب الباحث من الإلمام بمختلف خواص الإغتراب، حيث أن إخضاع الإغتراب للقياس الكمي، يسهل على الباحث معرفة إن كان الفرد مغتربا أو لا، وقد جاءت مختلف المقاييس والاختبارات نتيجة التراكمات النظرية والتطبيقية حول الإغتراب، وقد جرت عدة محاولات لقياس الإغتراب في ميادين متعددة كاغتراب الذات، اغتراب المدرسة، اغتراب العمال وسنحاول الإشارة إلى بعضها والذي يهم دراستنا.

5-1- مقياس شيبارد (Chibard):

وجه شيبارد لقياس اغتراب العمال عدد من الأسئلة إلى مجموعة من العمال بلغوا 305 عاملا أمريكيا يعملون بمصفاة للبتترول ومصنع للسيارات و294 عاملا كوريا جنوبيا يعملون بمصفاة البترول في قسم التجميع ومصنع السيارات قرب العاصمة الكورية، واشتمل هذا المقياس 34 سؤالا يقيس عدة خصائص للإغتراب وهي:

- أسئلة قياس اللامعنى.
- أسئلة قياس اللاقوة.
- أسئلة قياس اللامعيار.
- أسئلة قياس التوجيه الأدائي للعمل.

1- منصور بن زاهي. تاويريت نور الدين: نفس المرجع السابق.

- أسئلة قياس الإرتباط التقييمي للذات.

- أسئلة قياس الإبتعاد عن أهداف المؤسسة.

- أسئلة قياس الرضا في العمل.

5-2- المقياس العام للاغتراب:

جاء به السيد علي شتا من أجل قياس الاغتراب العام لدى العمال في منشأة صناعية وتضمن هذا

المقياس 08 أبعاد، حيث إشتمل على الأبعاد التالية:

- بعد القيم الموجهة: للتعرف على البناء الدافعي للعمل وتعيين القيم والدوافع التي تكون خلف سلوك المغترب.

- بعد سلب المعرفة: للتعرف على مدى سلب المعرفة الشخصية بالأهداف القومية والتنظيمية للنسق الاجتماعي.

- بعد سلب الحرية: للتعرف على مدى سلب حرية المبادأة وحرية التنفيذ لدى كل من العمال والمسؤولين.

- بعد اللامعيارية: وذلك للتعرف على الترقية وصرف المكافآت.

- بعد اللامعنى: والذي يتمثل في العقلانية الوظيفية ومظاهر اللامعنى.

- أنماط التكيف المغترب: تحديد بعض المواقف المتعلقة بالعمل والإدارة وقراراتها وجماعة العمل من الزملاء.

- بعد الاغتراب النفسي: ويتمثل في صراع الأهداف الخاصة مع أهداف الإدارة.

- البعد العام للاغتراب.

5-3- مقياس جوين نتلر للاغتراب (1977) G.Nettler:

تم إعداد هذا المقياس من طرف جوين نتلر، حيث تضمن هذا المقياس أربعة أبعاد هي:

1- الاغتراب عن الثقافة (4 فقرات)

2- الاغتراب عن الحياة الأسرية (4 فقرات).

3- لاغتراب الديني (3 فقرات).

4- الاغتراب السياسي (4 فقرات).

وقد أجريت الدراسة على عينة قوامها 515 فردا من مختلف العينات (كالعاملين في الجيش، نزلاء الفنادق، ضباط البحرية، ضباط البحرية، الطلاب المتطوعين المتزوجين حديثا)، وأجريت معاملات الثبات والصدق بواسطة معادلة إرتباط سبيرمان.

5-4/- مقياس سيد عبد العال (1992):

قام بإعداده سيد عبد العال لقياس الاغتراب، سمي بعامل الاغتراب، ويتكون المقياس من 216 سؤالاً موزعة على ستة عوامل للاغتراب هي:

1- الاغتراب السياسي.

2- الاغتراب الاجتماعي.

3- الاغتراب الاقتصادي.

4- الاغتراب الديني.

5- الاغتراب الفلسفي.

6- الاغتراب النفسي.

ويتضمن كل عامل 36 بنداً، وتمثل الإستجابة ب (نعم، لا) وقد طبق على عينة قوامها 200 طالب وطالبة من طلاب الجامعة، كما أجرى على العمال للكشف عن صدق المقياس¹.

6- مراحل الاغتراب الوظيفي:

يمر الاغتراب الوظيفي بثلاث مراحل تزداد كل مرحلة خطورة عن المرحلة التي تسبقها، وتصبح العلاقة بين كل مرحلة والمرحلة التي تليها علاقة تراكمية تؤدي في النهاية الى زيادة محصلة سلبياتها ورفع حدتها.

6-1/- المرحلة الاولى (مرحلة الاغتراب النفسي):

وتتميز هذه المرحلة بشعور الموظف بان العلاقة بينه وبين المؤسسة التي يعمل بها لم تعد طبيعية وانه أصبح يسودها شيء من التوتر، ويغزو الموظف ذلك إلى أن المؤسسة أو من يقومون بتمثيلها أصبح لديها موقف سلبي تجاهه، وانه لم يعد له نفس القدر من الأهمية الوظيفية والمنزلية الاجتماعية لديها، تم يشعر الموظف بعد ذلك إلى أن أصبح يدخل دائرة النسيان والإهمال في المؤسسة.

1-بحري صابر: نفس المرجع السابق، ص116-117.

ويستمر الموظف في تكوين المشاعر السلبية تجاه المؤسسة وقد يتراءى له إن كل ما يعاني من مشاكل وصعوبات إنما تسببها له المؤسسة، ويصبح الموظف نتيجة ذلك مهموما ومشغولا بالمشاكل والصعوبات التي يغزوها إلى عدم اهتمام المنظمة به ويزداد هذا الشعور سواء إذا لم يجد أحدا من المسؤولين في المؤسسة يتحدث إليه عن مشاعره وعن المشكلات التي يعاني منها.

عندئذ يبحث الموظف عن بديل لبث همومه وشجونته إليه قد يكون هذا البديل من داخل أو خارج المؤسسة وفي كلتا الحالتين سوف يمتد الضرر إلى كل من الموظف والمؤسسة، الخطورة تبدأ إذا أصبح مثل هذا الشعور سائدا بين العاملين، عندئذ يشغلون بالحديث عن همومهم وشجونهم والمشكلات التي يواجهونها في المؤسسة.

وتتحول الأحاديث إلى بليلة وشائعات وتصبح بيئة العمل في المؤسسة بيئة غير منتجة وتندنى الإنتاجية، وينصرف العاملون إلى بحث مشاكلهم والتشاور في حلها بدلا من قضاء وقت الدوام الرسمي في انجاز الأعمال وتطويرها، ومن أخطر العواقب للاغتراب النفسي انعدام روح المبادرة والإبداع وانتشار روح اللامبالاة بين العاملين.

6-2- المرحلة الثانية (الاعتراب الذهبي):

وهي في الحقيقة امتداد لمرحلة الاعتراب النفسي ولكنها أكثر خطرا على المؤسسة والعاملين، حيث تتميز هذه المرحلة بالشروع الذهبي وعدم القدرة على التركيز لدى العاملين وتبدوا على بعض العاملين مظاهر الحزن والاكتئاب، وتكثر أخطاء الأداء الوظيفي إلى حد ملحوظ، وتندنى لدى العاملين القدرة على التعلم ويفقدون الرغبة في التدريب على أي مهارات جديدة، ويكثر الطلب على الإجازات والبحث عن أي سبب يمكن أن يعطي للموظف مبررا للابتعاد عن جو المؤسسة.

6-3- المرحلة الثالثة (الاعتراب الجسدي):

وهي المرحلة التي يصبح فيها الاعتراب الوظيفي اغترابا كليا، حيث يكثر الغياب والتأخر عن العمل والخروج أثناء العمل والانصراف قبل نهاية الدوام، وتكثر الاستقالات الجماعية في المؤسسة، وتصبح التشاجرات والمهاترات بين العاملين والمشرفين واضحة ويفقد الرؤساء المباشرون القدرة على السيطرة على الأمور.

إن مشكلة الاعتراب الوظيفي تتطور وتتفاقم عندما تكون الإدارة العليا تابعة في برج عاجي وفي غياب كامل عن الواقع السيئ للمؤسسة بسبب عدم إيصال المعلومات الصحيحة لها أو أنها لا تريد أن

تسمع إلا الجوانب المضيئة والأخبار المفرحة وأن كانت غير صحيحة، وعندما تصلها الأخبار الصحيحة وهي في غفلة عن أمر المؤسسة، عندئذ تحل الكارثة ولا تصدق الإدارة العليا حقيقة ما يحدث.

وتبدأ حلقة جديدة من العلاقات المشدودة في هذه المرة بين مديري الإدارات وبين الإدارة العليا، فيتبادلون الاتهامات بالتخاذل والتقصير وعدم تحمل المسؤولية، وتشهد المؤسسة في هذه المرحلة موجة من الإقالات والاستقالات بين المديرين والمشرفين ورؤساء الأقسام.

إنها أزمة حقيقة تواجه المؤسسة وتدفع بها إلى هاوية الانحدار والفشل، وتصبح سمعتها الخارجية سيئة مما يؤثر على قدرتها على كسب ثقة المتعاملين معها، وإذا كانت حالة الاستقالات والإقالات كثيرة بين العاملين المهرة والمتخصصين فإن المؤسسة لا محالة تتعرض لخسائر معنوية ومادية قد لا تستطيع بعدها النهوض، فتكون هي الضربة القاضية للمؤسسة فلا تقوم لها قائمة.¹

7/- استراتيجيات التعامل مع الإغتراب الوظيفي:

تعتمد المنظمات على عدة استراتيجيات أو وسائل من أجل الحد من ظاهرة الإغتراب الوظيفي ومنع إنتشارها داخل الوسط العمالي، لأن الإغتراب المهني إذا كان عاما فذلك يؤدي إلى عواقب وخيمة تؤثر سلبيا ليس على الأفراد فقط بل على المنظمة باعتبارها مجموعة من الأفراد، لذا تسعى جميع المنظمات بكل الوسائل مستخدمة جهدها إن لم يكن للقضاء على هذه الظاهرة فعلى الأقل التخفيف منها، وسنذكر بعض هذه الاستراتيجيات فيما يأتي:

7-1/ مساهمة مجلس العمال والنقابات:

يرى " جيمس أوتول (James outtl) أن مجلس العمل هو القاعدة العمالية التي تملك الصلاحيات في أداء دورهم في تفهم قضايا العمال، وتشجيعهم على الممارسة الفعالة واستمرار العمل المنتج بكل الوسائل مهما كانت الصعوبات، وبذلك يخلص إلى أن المجالس العمالية هي العلاج الأساسي للإغتراب.

7-2/- توفير الظروف والوسائل الملائمة للعمال:

حتى يتسنى لهم رؤية العمليات الإنتاجية، أين يذهب هذا الإنتاج، فالعمال بذلك يشعرون بالرضا عن العمل وارتفاع الروح المعنوية وحب المؤسسة.

1- شعيل بن بغيث المطرفي: المرجع نفسه، ص 58.60.

7-3- المشاركة في اتخاذ القرارات :

إن إحلال تنظيم جيد يدل على مساهمة العمال في تكوينه وإبعاد التنظيم البيروقراطي والتسلط الذي يؤدي في غالب الأحيان إلى كساد الإنتاج وظهور روح اللامبالاة من قبل العمال، حيث تكشف دراسة سيمان ونيل (Seeman et Neal) أن مشاركة الأفراد داخل المنظمة تقلل الشعور بفقد القوة، فالأعضاء المشاركين في المنظمة أقل شعورا بفقد القوة بالمقارنة بالأعضاء غير المشاركين.

7-4- التكوين المهني:

إن دخول فترات تكوينية من حين لآخر، وبعث العمال إلى المؤسسات الصناعية في الدول الصناعية الكبرى، يساعد على التكيف التكنولوجي واستفادة العمال من تسيير المؤسسات العمالية المحلية، فقد قدمت نتائج بعض الدراسات أن هناك فرق جوهري بين ذوي المؤهل الجامعي الأقل شعورا بالاغتراب المهني من ذوي المؤهل المتوسط.

7-5- تحسين بنية العمل:

إن تحسين بنية العامل من توفير فترات للراحة وتحسين وتكييف الجو والتخفيف من حدة الظروف السيئة من شأنه إزالة الاغتراب المهني، كما أن إحداث بعض التغييرات في بيئة العمل من حين لآخر، يجعل العامل لا يمل من بيئة العمل.

المساعدات المالية: إن تقديم بعض القروض للعمال من أجل حل المشاكل الأسرية ومساعدتهم على حل مختلف المشاكل وهذا لإعادة الاعتبار للعامل بأنه يتمتع بثقة الإدارة واهتمام المشرفين وهذا يدل على تحسين جو العمل.

7-6- توفير روح المبادرة :

حيث أن ذلك زيادة على رفع القدرات المبدولة لخدمة مصالح العامل والمؤسسة من شأنه الإسهام في التنمية الوطنية ويستفيد العامل بالالتزام الإنتاجي والتنظيمي.

7-7- تقوية علاقات العامل: وتتضمن النقاط التالية:

تقوية علاقة العامل بالمؤسسة وذلك من خلال إنشاء وحدة للبحوث النفسية والاجتماعية والتي من بين أهدافها دراسة مشكلات العاملين والوقوف على المصادر الخاصة بها، ودراسة هذه المتغيرات يمكن أن يساعد على وضع الحلول الوقائية والعلاجية لمشكلات العاملين والعمل على تقوية عوامل الرضا والإرضاء لديهم.

خلق الانسجام بين العامل وعمله، ويتم ذلك من خلال عدة اعتبارات منها أن تكون العلاقة بين الرئيس والمرؤوس قائمة على الاحترام المتبادل وأن يكون قوامها الود والدفء وأن يكون للعمال حضور وتمثيل قوي في مجلس الإدارة والنقابة حتى يشعرون بدواتهم ويقوى انتمائهم للعمل.

تقوية علاقة العامل بزملائه، وتعتمد علاقة العامل بزملائه على اعتبارين رئيسيين هما التعاون والمنافسة فضلا عن إثراء الحياة الاجتماعية داخل المؤسسة الإنتاجية ولن يتم ذلك إلا من خلال تعددية الأنشطة وإثرائها بالقيام بالرحلات والحفلات والمسابقات.

7-8- تقبل العامل لمهنته

لن يتقبل العامل المهنة إلا إذا اختار العمل الذي يناسب قدراته ويتوافق وميولاته واستعداداته وكذلك سماته الشخصية وهذا ما يؤدي بشعوره بالرضا عن عمله.¹

1- بحري صابر نفس المرجع السابق، ص ، 112-114

خلاصة:

دارت أفكار الفصل التوجه النظري حول أحد الظواهر الاجتماعية الأكثر انتشاراً في بيئة عمل مختلف المؤسسات تلك المتعلقة بالموارد البشرية والمؤسسة وما يترتب عليه من آثار سلبية على المجتمع وتمثلت تلك الظاهرة بالاغتراب الوظيفي وما يفرزه من مخاطر جمة، من الذي يمثل تهديد للموارد البشرية التي يتشكل رأسمال البشري والفكري للمؤسسة، مضمين إياه مجموعة تصورات عن مكونات مخاطر الاغتراب الوظيفي وصولاً إلى استراتيجيات التعامل معه.

الفصل الثالث

تقدير الذات

تمهيد

- 1- تعريف مفهوم الذات
- 2- تعريف تقدير الذات: *Estime de Soi*
- 3- بعض المصطلحات المرتبطة بمفهوم الذات
- 4- مكونات تقدير الذات
- 5- وظائف مفهوم الذات
- 6- العوامل المؤثرة في تقدير الذات
- 7/ الفرق بين مفهوم الذات وتقدير الذات
- 8/ نمو الذات
- 9- أهمية تقدير الذات
- 10- مراحل تطور الذات
- 11- أقسام تقدير الذات
- 12- مستويات الذات
- 13- العوامل التي تلعب دورا هاما في نمو تقدير الذات حسب "كوبر سميت"
- 14- الآثار المترتبة من تدني تقدير الذات
- 15- الحاجة إلى تقدير الذات
- 16- النظريات المفسرة لتقدير الذات
- 17- تعقيب عن النظريات
- 18- قياس مفهوم الذات

الخلاصة

تمهيد:

نظرا للأهمية المنتسبة لتقدير الذات يكون هذا الأخير قد نال بعدا هاما في فهم الشخصية الإنسانية والتعرف على سلوك الفرد وتقييمه ودراسة ارتباطاته المتعلقة بعدة متغيرات نفسية. ولهذا الغرض ارتأينا إلى أن نقدم في هذا الفصل بعض التفاصيل التي تخص تقدير الذات كالتعاريف المختلفة المستويات، العوامل المؤثرة كما سنعرض مكوناته والحاجة إليه ونتناول فيه أيضا النظريات المفسرة لتقدير الذات دون أن ننسى الذات ومفهومها وأشكالها وبعض العناصر الأخرى التي سوف نتطرق لذكرها في هذا الفصل.

1/ تعريف مفهوم الذات:

1-1- الذات لغة: مأخوذة من ذات الشيء وهي مؤنث ذو، وذات الشيء نفس الشيء أو عينه¹
1-2- الذات اصطلاحا: يعرفه حامد عبد السلام زهران (1989) "بأنه تكوين معرفي منظم ومتعلم للمدركات الشعورية، والتصورات، والتقويمات الخاصة بالذات، يبلوره الفرد، ويعتبره تعريفاً نفسياً لذاته".²
أما "بروتوشي" يرى أن الذات عنده موحد ومركب والإحساس والتذكر والتصور والإدراك والشعور والتفكير والذات عنده تقابل الأنا عند فرويد³.

لذي يعتبر الأنا كمعنى للذات وأن النفس تعني المظاهر الروحية والمادية والاجتماعية، ويرى أن القدرات العقلية تدرج تحت مفهوم النفس الروحية، وكان يعتبر من جهة أخرى أن الممتلكات المادية بمثابة النفس المادية حيث أعطى جيمس النفس صفة ديناميكية للمحافظة على الذات. حيث قسم مكونات الذات:⁴

أ/ ذات فردية: التي تشمل ممتلكاته المادية، وجسمه وأسرته التي يمكن أن يضع الفرد بانسجام معها.

ب/ ذات اجتماعية: التي من خلالها يتم معرفة الغير، والصورة التي يكونها الغير عنه بمعنى الفكرة التي يكونها الفرد عن نفسه من خلال تصورات الآخرين له.

1- المنجد في اللغة والأدب والعلوم: المطبعة الكاثوليكية، الجزء الثاني، بيروت، 1962 .

2- منى الحموي: " التحصيل الدراسي وعلاقته بمفهوم الذات دراسة ميدانية على عينة من تلاميذ مجلة جامعة دمشق، -المجلد 26، 2010- ملحق ص-177 / 173-208

3- أحمد الظاهر قحطان مفهوم الذات بين النظرية والتطبيق، دار وائل للنشر، عمان، 2004.

4-فراحي فيصل: تقدير الذات وعلاقته بمشروع التكوين لدى طلبة التكوين المهني رسالة دكتوراه منشورة ، جامعة وهران، 2011،ص38.

ج/- ذات روحية: التي تتمثل في النواة المركزية للكائن، وتشمل الشعور ولعواطف التي يدركها الفرد، والميول والقدرات العقلية والاستعدادات النفسية.

أما ويليا أما ألبورت استعمل مصطلح النفس ويطلق على الأنا اسم الوظيفة الملائمة للنفس، ويرى ألبورت أن مصطلح الأنا والنفس يجب أن يستخدم على اعتبار أن الأنا والنفس صفات تدل على الوظائف المناسبة للشخصية ويرى أن الذات تشمل كل جوانب الحياة المتعلقة بالشخص، بما في ذلك صورته الجسدية، وإحساسه بهويته، وتقديره لذاته.

وقد أعطى **سيجموند فرويد** لنا مكانة بارزة في نظريته المتعلقة بتكوين الشخصية، حيث يرى أن الأنا تقوم إلى حد ما بدور وظيفي وتنفيذي اتجاه الشخصية ويرى كذلك أن الأنا هي التي تحدد الغرائز لتقوم الشخصية بإشباعها.

وترى **ميد مرغريت** أن الفرد لا يمتلك ذاتا واحدة تكون في كل الأحوال، وإنما للفرد عدة ذوات بحسب الأدوار الاجتماعية.

حيث يرى **ستراتون** و**هايس** أن مفهوم الذات هو مجموع الطرق التي يرى الفرد نفسه من خلالها، وعادة ما ينظر إلى مفهوم الذات على أنه ذو بعدين أساسيين هما البعد الوصفي ويعرف باسم صورته الذات والبعد التقييمي ويعرف بتقدير الذات، وأن كان يستخدم المصطلح غالبا للإشارة إلى الجانب التقييمي من إدراك الفرد لذاته.

يرى **ليوين « Lewin »** أن مفهوم الذات بمثابة المنطقة الروحية التي تحدد لمعتقدات الحالية اتجاه النفس، إذ يشمل عالم الفرد من الخبرات الشخصية كفضاء يتحرك فيه الفرد من أجل تقييم الأمور والأفكار والإدراكات والأشياء الهامة، وكذلك خطة المستقبل والأحداث¹.

2/ تعريف تقدير الذات: Estime de Soi:

2-1/- تقدير الذات لغة: قدر بمعنى اعتبر، ثمن، أعطى القيمة².

تقدير، تقييم، تلمين، قدر الشيء، أي أعطى له القيمة والإعتبار، قيم تقييمي لمثير ووظيفة تقييم موضوعي.

1- النبال مابسة وأحمد وكفافي علاء الدين: صورة الجسم وبعض متغيرات الشخصية لدى عينات من المراهقات، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، 1995.

2- لمتقن جاموس في علم النفس، بيروت، 2004.

وتقدير الذات هو إعطاء قيمة شخصية لمهارات وقدرات الفرد والتي تتوافق مع صورته الذاتية وتكون مبنية حسب المعايير الخارجية.

2-2- تقدير الذات اصطلاحاً: تباينت تعريف تقدير الذات من جانب الباحثين ويمكن أن نشير إلى بعضها.

وحسب "زيلر (1978)" تقدير الذات هو مجموعة الإدراكات التي يملكها الفرد عن قيمته الذاتية، وهذه المدركات تكون مرتبطة ومتأثرة بمدركات وردود أفعال الأشخاص الآخرين الذين لديهم مكانة معينة عند الفرد ويتطور تقدير الذات عن عملية مقارنة اجتماعية تخص سلوك ومهارات الذات ومهارات الآخرين.¹ كما قد أشار كوبر سميث (Cooper Smith 1967): "أن تقدير الذات ذلك التقييم الذي يتوصل إليه الفرد ويتبناه عادة فيما يتعلق بذاته ويرى أن هذا المفهوم يعبر عن اتجاه موافقة أو عدم الموافقة من جانب الفرد اتجاه ذاته."²

يرى (محمد بيومي حسن 1989) أن تقدير الذات هو التقييم الذي يضعه الفرد لذاته وكما يدركها الآخرون من وجهة نظره هو.³

*/- الموسوعة النفسية "تقدير الذات هو سمة شخصية تتعلق بالقيمة التي يعطيها الفرد لشخصيته، فهو يتحدد كوظيفة للعلاقة بين الحاجات المشبعة ومجمل الحاجات التي نشعر بها."⁴ حيث احتل "مفهوم الذات" منذ نهاية القرن التاسع عشر حتى وقتنا الحالي أهمية خاصة في دراسات الشخصية بل غدا حجر الزاوية في الكثير منها، بعد أن أكدت البحوث والدراسات العلمية والتجريبية أن لمعتقداتنا عن ذاتنا كل التأثير في سلوكنا وتوافقنا الشخصي والاجتماعي.

استخدم مفهوم الذات من قبل العلماء بوصفه مفهوماً افتراضياً شاملاً يتضمن جميع الأفكار والمشاعر عند الفرد التي تعبر عن خصائص جسمية، وعقلية، وشخصية وتشمل معتقداته، قيمه، وخبراته، وطموحاته وقد تعددت التعريفات التي تعرضت لمفهوم الذات.

1- L'écuyer P: *Le concept de soi*, PUF, 1^{ère} edit, Paris, 1978.

2- يوليت فؤاد إبراهيم: "دراسات في سيكولوجية النمو"، ترجمة عبد الرحمن سيد سليمان، القاهرة: مكتبة زهراء الشرق للطباعة والنشر، 1998، ص193

3- محمد بيومي حسن: "تقدير الذات لدى التلاميذ ذوي التحصيل المنخفض"، بحوث المؤتمر الخامس لعلم النفس في مصر، الجمعية المصرية للدراسات النفسية، القاهرة، 1989، ص402.

4- رولان دورون وفرانسواز: *موسوعة علم النفس*، ترجمة د.فؤاد شاهين، مجلد أول، الطبعة الأولى، منشورات عويبات، 1997، ص431.

ولعل أقدمها تعريف "وليم جيمس" (W.James) الذي ذكر فيه أن الذات هي جميع ما يمتلكه الإنسان أو يستطيع أن يقول إن له: سماته، وقدراته، وممتلكاته المادية، وأسرته، وأصدقائه.

كما عرفه كولي بأنه تقييم الفرد لذاته، أو فكرته عن ذاته التي تشكل نواة نظام القيم التي يحملها عن نفسه لتكون أساسا تبنى عليه حياته. أما ستيك Stake عرفه بوصفه المجال الذي يبين صفات الذات الإنسانية التي تتطوي على معانٍ تقييمية أو قيمية. أما مفهوم الذات لدى روجرز فهو ذلك الكل التصوري المنظم والمتناسب المتكون من ادراكات الفرد لخصائص ذاته وعلاقته بالآخرين والمظاهر المختلفة للحياة مع القيم المرتبطة بهذه الادراكات، وهو المسؤول عن إحداث القلق لدى الفرد وبشكل عام فإن أي تعريف للذات يتضمن الأبعاد الثلاثة الآتية:

1- الذات المثالية: وهي الذات التي ترغب أن نكون عليها فعلا.

2- الذات الواقعية: وهي الذات كما هي في الواقع.

3- الذات المنعكسة: وهي الذات كما يعكسها الآخرون لنا.

أما مفهوم تقدير الذات (Self-Esteem) فيعد من العناصر الأساسية في مفهوم الذات إذ يمثل الكيفية التي ينظر فيها الفرد لنفسه. وهناك تمييز في الأدب النفسي بين مفهوم الذات (Self-Concept) وتقدير الذات (Self-Esteem) فمفهوم الذات هو الصورة الكلية للفرد بما في ذلك قدراته ومهاراته وصفاته المكتسبة من تجاربه الشخصية، فمفهوم الذات يتضمن ثلاثة جوانب رئيسية هي:

1- الجانب الاجتماعي: ويتضمن تفاعل الفرد مع الآخرين.

2- الجانب العقلي: ويتضمن القدرات الأكاديمية والمعرفية.

3- الجانب الجسدي: ويتضمن الخصائص الجسدية العامة.

ولا يتضمن مفهوم الذات أحكاماً عاطفية.

أما تقدير الذات (Self-Esteem) فهو يتضمن الطريقة التي من خلالها يقيم الفرد الجوانب المختلفة التي يشملها مفهوم الذات (Self-Concept) فتقدير الذات كما عرفه "كوبر سميث" هو تقييم يضعه الفرد لنفسه وبفسه، ويعمل على المحافظة عليه ويتضمن تقدير الذات وهو حكم الفرد نحو نفسه، وهكذا يكون تقدير الذات بمثابة خبرة ذاتية ينقلها الفرد إلى الآخرين باستخدام الأساليب التعبيرية المختلفة.

فنحن عندما نستخدم مفهوماً لتقدير الذات؛ يعني أننا نقوم بتقييم أنفسنا؛ من خلال استخدام مصطلحات؛ نصف بها أداؤنا في النشاطات المختلفة؛ والمعيار الذي نستخدمه لتقييم ذاتنا هو مقارنة الأداء الحالي بالأداء السابق؛ ومقارنة أداؤنا بأداء الآخرين المحيطين بنا، وبالتالي فإن هذا التقييم هو الذي

يحرك مشاعرنا تجاه الأداء الذي نقوم به؛ فإذا كان الأداء قوياً شعرنا (بتقدير ذات مرتفع)، بينما إذا كان الأداء ضعيفاً شعرنا (بتقدير ذات منخفض) وعموماً فإنه كلما زاد الفرق بين المعيار الموضوع للأداء والأداء الفعلي ضعف تقديرنا لذواتنا، وكذلك فإن عدم الانسجام بين الذات المثالية والذات الواقعية يؤدي بالضرورة إلى انخفاض تقدير الذات، كما تؤدي الأحكام المعرفية لخبراتنا من حيث النجاح والفشل عنصرًا حاسمًا في تقديرنا لذواتنا، فتقدير الذات يجمع بين الأحكام المعرفية لخبراتنا ومشاعرنا تجاه هذه الخبرات وبالتالي فإن العلاقة بين تقدير الذات والسلوك علاقة تفاعل متبادل فالكيفية التي يدرك بها الفرد ذاته وقيمتها تقييمًا سلبيًا أو إيجابيًا في الطريقة التي يسلك بها، بالمقابل فإن سلوكه المبني على خبرات النجاح أو الفشل يؤثر في الكيفية التي يدرك فيها الفرد نفسه وقيمتها ومن هنا كان حكم الفرد على نفسه أو تقديره لذاته يؤدي دورًا مهمًا في توجيه السلوك وتحديده، فالأشخاص الذين ينظرون إلى أنفسهم بوصفهم أشخاصًا غير مرغوب فيهم يميلون إلى القيام بسلوك يتناسب مع هذه النظرة؛ والأشخاص الذين لديهم مفاهيم إيجابية عن الذات يتمكنون من التوافق الاجتماعي؛ ويميلون إلى وصف أنفسهم دائمًا بصفات إيجابية بينما ترتبط المفاهيم السلبية عن الذات بسوء التوافق ومن الجدير ذكره أن البحوث أوضحت أن مركز التحكم والاستقرار العاطفي ومهارات التعبير عن الأفكار والتفاعلات الأسرية الإيجابية هي أمور ذات صلة بتقدير الذات.¹

***/-تكوين مفهوم الذات:**

إن مفهوم الذات ليس شيئًا موروثًا لدى الإنسان وإنما هو نتاج الخبرات التي يمر بها والتفاعل مع البيئة التي يعيش فيها، وتقييم الفرد لذاته يتولد منذ الصغر تدريجياً وعبر مراحل النمو المختلفة مع الرغبة في تحقيق الذات المثالية التي يحلم بها الفرد، وغالبا ما يسعى الإنسان إلى تحقيق ذات واقعية تتواءم مع إمكانياته وخبراته ودرجة تكيفه مع بيئته بدلاً من السعي لتحقيق ذات مثالية غير واقعية إن استغلال الإمكانيات الذاتية الكامنة تساعد على تطوير الذات الحقيقية إلى تلك الواقعية التي تحقق للشخص السلام والوئام مع نفسه وبيئته.

يقول "أبراهام ماسلو" العالم النفسي الأمريكي في هذا السياق الإنسان يولد وهو محفز لتحقيق احتياجات أساسية في شكل هرمي بدأ بالاحتياجات الفسيولوجية كالجوع والعطش، مروراً باحتياجات الأمن والسلامة ثم احتياجات الانتماء والتقبل من المجموعة، وصولاً إلى احتياجات اعتبار واحترام الذات في قمة

1- مصطفى القمش: الفروق في مركز التحكم وتقدير الذات بين ذوي صعوبات القراءة والعادين من تلاميذ المرحلة الابتدائية مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس المجلد الرابع - العدد الأول -2006- 1-43، ص 9-10

الهم. وبعد تحقيق كل هذه الحاجات يجاهد الإنسان لتحقيق ذاته ليصل إلى أسمى مراحل الاكتفاء الذاتي والسلام مع نفسه.

ويذهب ماسلو (أمزيان زوبيدة) (2007) إلى وصف هؤلاء الذين حققوا ذاتهم بأنهم واقعيون، متقبلون لأنفسهم وللآخرين، تلقائيون، مركزون على أهدافهم وعلى حل مشاكلهم، مستقلون، ديمقراطيون، ويتمتعون بروح الخلق والإبداع.¹

*- مفهوم الذات والعملية التعليمية:

ينمو مفهوم الذات لدى الفرد متأثراً بعوامل التنشئة الاجتماعية، فهي تعمل على الاستفادة من المعطيات البيئية المحيطة بالفرد جميعها، كي تساعده على النمو، وتمثل قيم مجتمعه وأعرافه وإدراكه لذاته وللآخرين.

"وكذلك الأمر بالنسبة للتحصيل الدراسي فهو يتأثر بممارسات التنشئة، فمن المنتظر ظهور فروقات واضحة بين أفراد طبقات المجتمع وما بين أفراد الثقافات المختلفة، وذلك لاختلاف ممارسات التنشئة من طبقة اجتماعية اقتصادية إلى أخرى، ومن ثقافة إلى ثقافة ويمكن القول إن العلاقة متبادلة، أي أنه الدافع الذي يحرك التلميذ للتفوق ورفع سوية تحصيله الدراسي، ويهدف في الوقت نفسه إلى تحقيق الذات والمكانة الاجتماعية، وبالتالي تتكون لدى التلميذ نظرة إيجابية عن ذاته أو العكس.

وينمو بعض القدرات العقلية، وقدرة الطفل على القيام بالعمليات العقلية الإجرائية يتوسع عالمه الإدراكي ويتعلم القواعد والقوانين، "كما يصاحب ذلك زيادة القدرة اللغوية وامتلاك اللغة ومهاراتها، مما يساعد على التواصل اللفظي الفعال والإنجاز المدرسي والبدء في التحصيل، كما تنمو الذاكرة في مرحلة الطفولة المتوسطة، أي يمتلك الطفل القدرة على تخزين خبراته وإحساساته وإدراكاته الخاصة به وبالآخرين من حوله.

وينمو الإدراك يستطيع الطفل فهم عالمه أكثر، وفهم الآخرين من حوله، وهو ما يسمى "بالإدراك الاجتماعي أي العملية التي يحاول بها الأفراد فهم أنفسهم وفهم الآخرين، وهو محاولة لفهم وتفسير السلوك الإنساني وعملية نمو إدراك الآخرين تأخذ وقتاً عبر مراحل النمو، وهي تحدث بالتوازي مع نمو مفهوم الذات.

1- عبد العزيز حنان: *نفس المرجع السابق*، ص 15.

ومما سبق يلاحظ أن التعلم لدى الفرد يحدث بعد أن يمتلك وسائله، ويحقق المستوى النمائي الذي يمكنه من ذلك، وكذلك الأمر بالنسبة لمفهوم الذات، فهو يتطور بالتوازي مع خصائص النمو الأخرى، ويحدث التعلم من خلال الخبرات الحياتية والتعليمية، والتي تشارك فيها أطراف متعددة، ولكل منها دوره وفعاليتها¹.

3/ بعض المصطلحات المرتبطة بمفهوم الذات:

3-1/ تحقيق الذات: هي عملية تنمية قدرات ومواهب الذات الإنسانية وفهم الفرد لذاته وتقبلها، مما يساعد على تحقيق الاتساق والتكامل والتناغم ما بين مقومات الشخصية وتحقيق التوافق بين الدوافع والحاجات والحاجة الناتجة عن ذلك.

3-2/ فهم الذات: هو معرفة الذات بواقعية وبصراحة ومواجهة، وهو ليس مجرد الاعتراف بالحقائق ولكن أيضا التحقق من مغزى هذه الحقائق².

3-3/ تأكيد الذات: تأكيد الذات هو حافز للسيطرة أو التفوق أو للبروز، ويرى إبراهيم أحمد أبو زيد³ أن تأكيد الذات هو ذلك الدافع الذي يجعل الإنسان في حاجة إلى التقدير، الاعتراف، الاستقلال، والاعتماد على النفس، وهو أيضا تلك الرغبة في السيطرة على الأشياء والرغبة في التزعم والسعي الدائم لإيجاد المكانة والقيمة الاجتماعية.

ويعمل حافز تأكيد الذات على إشباع تلك الرغبة، وهذا ويميل ماسلو A.Maslow إلى القول أن تأكيد الذات يعني النمو بدرجة عالية للقدرات والسمات الشخصية و. هذا التطور يتدخل فيه الأنا نفسه من أجل نضجه وتوظيفه العقلاني وتنسيقه له⁴.

وفي الثقافة الغربية ينحدر تقدير الذات لدى البنات أثناء منتصف المراهقة نتيجة التغيرات في صورة الجسم⁵.

1- منى الحمودي: التحصيل الدراسي وعلاقته بمفهوم الذات دراسة ميدانية على عينة من تلاميذ الصف الخامس، مجلة جامعة دمشق - المجلد 26 ملحق 2010، ص 15.

2- عمر لعويذة: " التدين والتكيف النفسي "، الجزائر: دار الهوى للطباعة والنشر، 2002، ص 50.

3- مزيان زوييدة: علاقة تقدير الذات بمشكلاته وحاجاته الإرشادية، " جامعة الجزائر، 2007، ص 25.

4- الشيخ دعد: " مفهوم الذات بين الطفولة والمراهقة "، دمشق، دار الكيوان، 2003، ص 75.

5 - Clay, D., Vignoles, V. and Dittmar, H.: Body Image and Self-Esteem Among Adolescent Girls: Testing the Influence of Sociocultural Factors, Journal of Research on Adolescence, V. 15, N. 4, P 451-477 - 2005

وفي معظم الثقافات نجد أهمية كبيرة للهيئة الخارجية لجسم المرأة، حيث يستند تقدير الذات على صورة الجسم لديها، وبالتالي فعندما تعاني من تغيرات جسمية أو تشوهات نتيجة المرض فإنه يحدث تأثير سالب على الاتجاه الانفعالي ونوعية الحياة أيضاً.¹

3-4/-الثقة بالنفس: وتدل على الشعور الذاتي بإمكانيته وقدرته على مواجهة الأمور المختلفة في الحياة، وتنمو هذه الثقة من خلال تحقيق الأهداف الشخصية التي تبدأ كأفكار في ذهن الفرد وتجد طريقها إلى أرض الواقع بالتخطيط والاستفادة من مخزون الخبرات.

3-5/-احترام الذات: وهو القدرة على تهمين أو تقدير طبيعة الانفعالات الشخصية ويرتكز ذلك على عدم الشعور بالذنب في حالة التعبير عن الخوف، السعادة، الغضب والفرح إذا تم ذلك التعبير بصورة تتناسب مع المواقف المرتبطة بها.

3-6/- صور الذات: لهذه الصورة أهمية كبيرة لتكوين شخصية الفرد، إذ على أساسها يكون فكرته عن نفسه، ويكون سلوكه متأثراً بها، وهذه الصورة المأخوذة تكون متجددة ودائمة التغيير وديناميكية.

فصورة الذات هي الذات كما يتصورها أو يتخيلها صاحبها، وقد تختلف صورة الذات كثيرا عن الذات الحقيقية. ويكون تقدير الذات عالياً في مرحلة الطفولة، ويهبط أثناء المراهقة، ويزدهر تدريجياً في مرحلة الشباب، ويتدهور ويتراجع وينحدر في الشيخوخة.²

بالنسبة لتومي **Tomi** فالصورة نوعان:

أ/- صورة خاصة: وهو الشعور بالذات وإدراكها عن طريق التعبير عن ميول التقديرالذاتي.

ب/- صورة اجتماعية: وهو ما يمثله دور الآخرين في تحديد إدراك الفرد لذاته.

وحسب أرجيل "Argyle" هي مجموعة من الأفكار التي يكونها الفرد لنفسه، كالدور الذي يشغله في المجتمع من خلال العمل، واكتساب مكانة اجتماعية وسمات شخصيته و. تظهر هذه الصور مركبة من مجموعة من الخصائص يكتسبها الفرد بطريقة شرعية ودمجها بالتدرج ضمن تكوين الأنا.³

1 - Manos, D., Bueno, M., Mateos, N. and Torre, A.: **Body Image in Relation to Self-Esteem in a Sample of Spanish Women with Early-Stage Breast Cancer**, Psicooncologia, V. 2, N. 1, PP. 103-116.2005

2 -Robins, R. Trzesniewski, Tracy, J. Gosling, S. and Potter, J.: **Global Self-Esteem Across the Life Span, Psychology and Aging**, V. 17, N. 3, 423 – 434-2002-

3- فراحي فيصل: **نفس المرجع السابق**، ص49.

3-7/- تقبل الذات: تقبل الذات هو رضا الفرد عن نفسه، عن صفاته، قدراته وإدراكه لحدوده، ويتكون هذا الرضا من حالة التوافق بين الذات الواقعية والذات المثالية أي بين إمكانيات الفرد، وما يطمح إليه من أهداف.

3-8/- تقدير الذات: يقصد به تقويم الشخص لنفسه في حدود طريقة إدراكه لأراء الآخرين حوله، وفكرة المرء عن نفسه هي نمط إدراكه لذاته وهذا المفهوم مرتبط جدا بمفهوم الذات وهو يشير إلى نظرة الفرد الايجابية إلى نفسه وتتضمن الثقة بالنفس الايجابية في نفسه بمعنى أن ينظر الفرد لذاته نظرة تضمن الثقة بالنفس بدرجة كافية ويتضمن إحساس الفرد بكفاءته.

*-/ صورة الجسم وتقدير الذات:

تقدير الذات له دور مركزي في الصحة النفسية.¹

وتقدير الذات يمكن أن يكون واحداً من أعظم مقومات الحياة السعيدة والصحيحة، فالأفراد الذين لديهم تقدير ذات عالي يكونون مشبعين وراضين عن حياتهم، ويخبرون انفعالات موجبة، وأكثر توكيدية، ومستقلين، ومبتكرين.²

ويشير لاثا وآخرون. Latha et al. (2006) إلى أن الرجل يميل إلى أن يحصل على تقدير ذاته خلال الإنجازات التي يحققها، والمراكز القوية والمسيطرة، بينما تقدير الذات لدى المرأة يستند على المرغوبة والجادبية.³

وقد أكد Davison & McCabe (2006) أن هناك ارتباطاً بين صورة الجسم وتقدير الذات خلال المراهقة.⁴

وإن التدخلات العلاجية لتحسن تقدير الذات، تشجع على التواصل وتساعد المراهقين على أن يساندوا ويدعموا بعضهم بعضاً، وهذا يمكن أن يمنع تطور الأمر إلى اضطرابات الطعام.⁵

1 - Lynch, M. Myers, B., Kliewer, W. and Kilmartin, C.: *Adolescent Self-Esteem and Gender: Exploring Relations to Sexual Harassment, Body Image, Media Influence, and Emotional Expression*. *Journal of Youth and Adolescence*, V. 30, N. 2 -2001

2 - Twenge, J. and Campbell, W.: *Age and Birth Cohort Difference in Self-Esteem: A Cross-Temporal Meta-Analysis*, *Personality and Social Psychology Review*, V.5, N. 4,2001- 321 – 344.

3 - Latha KS, Supriya Hegde, Bhat, SM, Sharma, PSVN, Pooja Rai and MBBS, DPM.: *Body Image, Self-Esteme and Depression in Female Adolescent College*, *J. Indian Assoc. Child Adolesc. Ment, Health*, 2 (3):2006- 78 – 84.

4-Hildebrandt, D.: *Relationship between Body Image and Self-Esteem of Ninth and Twelfth Graders*, from: www.uwstout.edu/lib/theis/2007

5 Ebrahim, S.: *Dieting, Body Weight, Body Image and Self-Esteem in Young Woman: Doctors' Dilemmas*, *MJA*, 178,2003- 607 – 611 -p607

وأن الاستياء وعدم الرضا عن صورة الجسم يرتبط بتقدير الذات، والقلق، والاكتئاب، والأمراض الجسدية، في المراهقة.¹

4- /مكونات تقدير الذات:

يتكون تقدير الذات من عدة مكونات نذكر منها:

4-1/ الجانب الانفعالي:

يتعلق هذا الجانب بالتصور الانفعالي للذات الذي يقوم على التقويم، فالتصورات الذاتية تتميز بمعنى خاص يرتبط برضا الفرد عن نفسه وعن نشاطه الظاهر، ومن خلال تصرفاته يشبع هذا التصور انفعالياً، ويكون عاملاً هاماً في الدافعية، كما يكون الإحساس بالذات خاص بالكفاءات الفردية لتلبية الحاجات، ومن هذا المنظور يكون تقدير الذات وسيلة التنبؤ بنشاط معين يحققه الفرد وفقاً لتصور ذاته، فإذا كان تقدير الذات مرتفع فإنه يسعى للنجاح في انجاز العمل والنشاطات وفي حالة التقدير المنخفض يكون العكس.

4-2/ المقارنة بالآخرين:

يعد تقدير الذات حصيلة مقارنة الفرد بالآخرين بالتالي يصبح يتعلق بالإطار الاجتماعي الذي يلعب دوراً محدداً بين المؤثرات الخارجية واستجابة الفرد لها، فتتجانس المعلومات التي أخذها الفرد من المحيط مع المعاني الفردية، هذا إذا كان تقديره لذاته مرتفعاً، أما إذا كان تقديره لذاته منخفضاً فإنه لا يعطي لها أهمية.

ويساعد البحث عن صورة إيجابية للذات في شرح كيفية دخول الفرد في الجماعة وكيفية الحفاظ على قيمتها ومحاولة الانتماء إليها أو تركه لها، لأن كل فرد يسعى إلى الحصول على تقدير مرتفع داخل الجماعة.

4-5/ وظائف مفهوم الذات:

يتفق العلماء والباحثون على أن مفهوم الذات يعتبر حجر الزاوية في الشخصية، وأن وظيفته الأساسية هي السعي لتكامل واتساق الشخصية ليكون الفرد متكيفاً مع البيئة التي يعيش فيها وجعله بهوية تميزه عن الآخرين، فتتمثل وظائف مفهوم الذات حسب ألبورت وروجر:

- الحفاظ على وحدة وتماسك الشخصية.

- تمييز فرد عن آخر.

1 - Newman, D., Sontag, L., Salvato, R. *Psychosocial Aspects of Body Meas and Body Image Among Rural American Indian Adolescents, Journal of Youth and Adolescence*, V. 35, N. 2, P. 265 – 275

- تساعد على اتساق الذات وتقييماتها ومقاصدها.

- تنظيم عالم الخبرة من أجل التكيف السلوكي.

- تعمل على التحكم في السلوك البشري.

ويجسد زهران (1997) في رؤيته لوظيفة مفهوم الذات كبرمجة لعالم الخبرة فهو يقول بأن وظيفة مفهوم الذات وظيفية واقعية تقوم بتنظيم وبلورة عالم الخبرة المتغير الذي لا يوجد الفرد في وسطه، ولذا فانه ينظم ويحدد السلوك.

ويعتقد لابين وجرين أن مفهوم الذات هو الذي يقوم بصفة أساسية بتوجيهه وضبط وتنظيم داء الفرد وعمله.

حيث ذهبت بيمر (Beemer) إلى أبعد من ذلك فقالت أن مفهوم الذات يؤثر في تنظيم الإدراك واستيعاب الخبرات وتحديد السلوك.

واستخلاصا لذلك، يمكن القول أن مفهوم الذات هو العامل الجوهرى في التحكم بالسلوك البشري، فهو قوة دافعة لتنظيم وضبط وتوجيه السلوك إذ يحدد الاستجابات الذاتية في مواقف الحياة المختلفة، كما انه يعطي التفسيرات لاستجابات الآخرين، وأن ذلك يحدد أسلوب تعمل الفرد مع الآخرين من جهة ومن جهة أخرى فهو يؤثر بشكل أو بآخر في تحديد تعامل الآخرين معه.

كما تتميز وظيفة مفهوم الذات بأنها انتقائية من خلال إدراكه للخبرات والمواقف التي يتعرض لها والتي تتلاءم أو تتعارض مع ميوله ورغباته وحاجاته واعتقاداته.

لذلك تبتعد استجابات الفرد عن النمطية فقد تختلف استجابته في موقف مماثل وفق الزمان والمكان، فهو يسعى إلى تنظيم عالم الخبرة من أجل التكيف مع الذات ومع الآخرين والتي تدعو إلى اتساق الفرد.¹

6- العوامل المؤثرة في تقدير الذات:

6-1- العوامل الذاتية:

فلقد ثبت أن درجه 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 نموا طبيعيا ويكون تقديره لذاته مرتفعا أما إذا كان الفرد من النوع القلق غير المستقر فإن فكرته عن ذاته تكون منخفضة وبالتالي ينخفض تقديره لذاته ه، حيث يرتبط ذلك ببعض العوامل المتعلقة بالفرد ذاته نذكر منها:

1- عبد العزيز حنان: نفس المرجع السابق، ص17.

6-1-1-1-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 واضحا 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 السلام زهران (1971) دراسة أندروز (Anderews) (1976) دراسة عروق إدريس صالح محمد (1992).

6-1-2-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 (Mussen and Jones) (1957) ودراسة النيال وكفافي (1995) دراسة أوباكور (1987).

حيث تتعلق بالحالة الجسدية للفرد، أي سواء كان هذا الفرد يتمتع باللياقة البدنية والصحة أي أنه غير مريض ويتصف بكل صفات الشخص السليم بما يساعده ذلك في تقدير إيجابيات لذاته من ناحية الصورة الجسدية، أو أن يكون هذا الفرد يعاني من تشوهات خلقية أو عاهات مختلفة أو يعاني من أحد الأمراض المزمنة كالقصور الكلوي أو الداء السكري أو فقر الدم أو أن يكون فاقدا لأحد أعضائه أو مصاب بإعاقة حركية، فإن كل ذلك يؤثر بطريقة أو بأخرى في عملية تقييم وتقدير الفرد لذاته.

6-1-3-التحصيل الأكاديمي: إن العلاقة بين مفهوم الذات والتحصيل قوية ووثيقة إذ يمكن القول انه كلما زاد احدهما اثر 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 (Street, 1988) دراسة يعقوب إبراهيم وبلبل رمزي (1985) دراسة روجرز وزملائه (1998)

-السن: أشارت كثير من الدراسات إلى أن مفهوم الذات يتطور مع التقدم في السن، وهي إحدى سمات مفهوم الذات، لكنه يتطور بدرجات متفاوتة لعوامل متعددة كالجنس والصف الاجتماعي والتعلم

والقدرات العقلية وغيره ا . 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 مفهوم الذات والعمر نذكر منها، دراسة لاريد ومولر (Larned and Muller.)1979

والتي هدفت إلى معرفة التغيرات التطورية التي تحدث لمفهوم الذات وتقدير الذات لدى الطلاب المكسيكيين الأصليين الجدد من الصف الأول حتى الصف التاسع، وتوصلت الدراسة إلى أن تقدير الذات يختلف من صف لآخر.

كذلك دراسة مارش وكرافين وديبوس March, Graven, Debus (1990) دراسة إدريس صالح محمد (1990). حيث أن 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.

6-1-4/- 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 سوياً أو غير سوي 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 مفهوم ذات ايجابي بينما الذين يتسم سلوكهم بالسلبية لديهم مفهوم ذات سلبي ومن الدراسات التي بحصص في العلاقة بين مفهوم الذات والسلوك نذكر:

دراسة إيو Eyo.I.E (1981) ستراس وأخرون Strauss and other (1988) كذلك دراسات عربية كثيرة نذكر منها دراسة أنور محمد الشراوي (1970).

6-2/- عوامل تتعلق بالبيئة الخارجية:

وهي متصلة بظروف التنشئة الاجتماعية والظروف التي تربى ونشأ فيها الفرد وكذلك نوع التربية ومنها:

6-2-1/- 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 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.

وأشار "س. بلاك" C. Black (1979) إلى ظهور تقدير ذات منخفض عند الأطفال من والدين مطلقيين أو مدمنين على المشروبات الكحولية.

في نفس الإطار وجد "بروبك وبيير Brubeck et J. Beer (1992) إن لهؤلاء الأطفال نظرة سلبية حول أنفسهم ويتحصلون على درجات مرتفعة في اختبار الانهيار لـ "باك" Aaron T. Beck أو مقياس الانهيار للأطفال Children's Depression Inventory (2011)

أما حسب "س. ب. ماك كورميك وج. ه. كنيدي Kennedy C.B. Mc Cormick et J.H) فإن المراهقين الذين انفصلوا عن آبائهم أثناء طفولتهم ستكون العلاقة ما بين الأب والابن صعبة عند نهاية مرحلة المراهقة إضافة إلى تقدير ذات من خفض.

يعتقد جون سوليفان أن البيئة التي تشعر المراهق بفقدان السند والحرمان والإحباط، فهذه البيئة تولد الفلق لدى المراهقين وتؤدي بشكل خطير لتهديد مفهومه وثقته بذاته واحترامه لها
6-2-2- / 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 Danzig (1977) دراسة هاروب Harrop (1983).

6-2-3- / عوامل ناشئة عن المواقف الجارية والمجتمع: ويتمثل ذلك في المكانة الاجتماعية وضالة النجاح وال فشل، والشعور بالاختلاف عن الغير، والترفع أو الرفض من قبل الآخرين، وصرامة المثل والشعور بالذنب...إلخ.

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.¹

6-3- العوامل الوضعية الشخصية:

تتمثل خصوصا في الظروف التي يكون عليها الفرد أثناء قيامه بتقدير الذات لديه، فقد تتضمن هذه الظروف مثلا تنبیهات معينة تجعل الشخص المعني يراجع نفسه في حالة مرضية².

7- 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) و(لغاليه): 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.

وقدم كوبر سميث Coopersmith تعريفا للفرقة بين مفهوم الذات وتقدير الذات، شرح فيه أن مفهوم الذات يشمل مفهوم الشخص وآراءه عن نفسه، بينما تقديرا لذات يتضمن التقييم الذي يصنعه وما يتمسك به من عادات مألوفة لديه مع اعتباره لذاته.

وميز فوكس "1990 Fox" (الدوسري: 87) بين الاصطلاح 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 يربطها الفرد بأدائه ضمن هذه

1- عبد العزيز حنان *نمط التفكير وعلاقته بتقدير الذات، دراسة على عينة من الطلبة بجامعة بشار*، جامعة ابوبكر بلقايد جامعة تلمسان، الجزائر، 2011، ص 42.43-208/173

2- محمد جمال يحيوي: *دراسات في علم النفس*، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران الجزائر 2003.

التجربة. كذلك قدم المصطفى المحجوب (1998) نقلا عن كوبر سميث تفرقة بين مفهوم الذات وتقدير الذات نوجزه فيما يلي:

مفهوم الذات ويشمل 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.¹

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 جيد جداً كتلميذ ولكنه ضعيف كموسيقي؛ فالتقدير الكلي للفرد هو مجموع تلك المجالات طبقاً لأهميتها لذاته.

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

ونستج 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.²

8/ نمو الذات:

يعتبر تقدير الذات مفهوماً متصلاً اتصالاً وثيقاً بمفهوم الذات، وهو جانب منه لأن أحكام القيمة متضمنة فيما يتعلمه الفرد منذ طفولته من الآخرين عن نفسه.

وتشير نجوى بنيس 1995 بأن الطفل عند ميلاده لا يكون واعياً بنفسه كمخلوق متميز ومنفصل عن كافة مكونات البيئة من حوله، ويكون ما يدركه عندئذ هو الشعور بالراحة والتعب، فيخرج إلى العالم وهو في حالة عجز واتكال، ويظل على هذا الحال لفترة إذا ما قورنت بفترة حياته كلها، تكون أطول من

1- محجوب الصدق المصطفى: تقدير الذات لدى الشيوخ والمسنين وعلاقته بالاكْتئاب، رسالة ماجستير منشورة جامعة الخرطوم، 1998، ص 27.

2- محجوب الصدق، المرجع نفسه.

مثيلاتها لدى أي كائن آخر، ومن المنطقي أن نفترض أن الطفل الإنساني يجهل في البداية وجوده أو انعدام قدرته، وفي طريقه إلى النضج يزداد وعيه باعتماده وعجزه بالنسبة للراشدين.¹

ويضيف إبراهيم أبو زيد (1987) أن إدراك الذات يصل إلى درجة من الوضوح عندما يصل الطفل إلى سن الثالثة في الأغلب، ويتأخر إدراكه لذاته قبل هذه السنة لأسباب عديدة منها: ضعف ذاكرة الطفل وافتقاره إلى الخبرات التي تمكنه من تمييز الذات عن البيئة، فضلا عن عجزه اللغوي.²

وينمو الإحساس بالذات وتقديرها من تبادل الانفعالات المبكرة بين الأم ورضيعها فالحب المتبادل بين الطفل ووالديه من العوامل التي تؤدي إلى تكوين تقدير الذات الإيجابي، وفي كل مرحلة من مراحل النمو يكون لدى الطفل عديد من الخبرات المرتبطة بالإنسان والأشياء المحيطة به، وبعض هذه الخبرات تكون نافعة وبعضها الآخر يكون ضارا وأنه لكي يحافظ الفرد على تقديره الذاتي الإيجابي يعتمد هذا على التكامل الناجح بين الخبرات الايجابية والسلبية.³

9- أهمية تقدير الذات:

كلما ينمو الطفل تزداد حاجته إلى تقدير ممن حوله بالبيت من والديه وإخوته حتى في المدرسة من أقرانه ومدرسيه ليحظى بهذا التقدير فيعمل وينشط في مجالات كثيرة في الدراسة، وفي أوجه النشاط المدرسي وفي النظام حيث يلفت إليه الأنظار ويحظى بالتقدير الاجتماعي والمرغوب. وقد يمثل تقدير الذات من الآخرين بمدحه أو الثناء عليه، ونجد 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.

حيث يرى Palmard (كمال دسوقي، 87: 1973) أنه: "إذا كانت الحاجات النرجسية لم تشبع 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 النفسية نحو معرفة حقائق الحياة".

1- نجوى السيد بنيس: *الكفاية الشخصية وتقدير الذات وعلاقتها بأمراض الاكتئاب لدى المراهقين*، رسالة دكتوراه منشورة أو غير، جامعة الزقازيق، مصر، 1995، ص85

2- إبراهيم أحمد أبو زيد: *سيكولوجية الذات والتوافق*، الطبعة الأولى، الإسكندرية: دارالمعرفة للطباعة والنشر، مصر، 1987، ص120.

3 - Mach, J. (1983): «*Self – Esteem and its development*» ÉditionInternational universities press, New York:31

إن الحاجات لتقدير الذات أو الشعور بالقيمة الذاتية، وهي في الواقع موجودة في أساس كل سلوك بشري وبمعنى آخر فإن كل واحد شخص مهم جدا في نظر نفسه، وهذا يعني شيئا كبيرا من سلوكنا مدفوع بنظرتنا إلى أنفسنا ونحن حين نتصرف نأخذ بعين الاعتبار ذواتنا وتأثير هذا التصرف بالنسبة إليها، فمن الممكن أخيرا التأكد على أن الفرد يدرك ذاته بأصالة على أنها جديرة بالتقدير واهتمام لديه أقوى مما لدى الشخص ذي مشاعر دونية.

10- مراحل تطور الذات:

ينمو مفهوم الذات من خلال الخبرات التي يمر بها الفرد أثناء محاولته التكيف مع البيئة فهو يمر بمواقف بعضها يثير التوتر والبعض يخفف منه، أي أن الفرد في علاقته الديناميكية بالبيئة المحيطة يحصل على خبرات بعضها مريح وبعضها مؤلم، مثل هذه الخبرات هي التي يترتب عليها نمو التنظيمات السلوكية المختلفة بناء على عملية التعلم.

غير أن هذه الخبرات لا تقف عند هذا الحد، أي مجرد نمو تنظيمات سلوكية خاصة أو دافع فردي منعزل، بل قد يؤدي أيضا إلى نمو مفهوم عام عن الذات.

فقد قسم لوسيوير L'ecuyer (1979, L'ecuyes) نمو الذات إلى ست مراحل وهي:

1. من الولادة إلى سنتين.
2. من السنتين إلى 5 سنوات.
3. من 6 سنوات إلى 12 سنة
4. من 12 سنة إلى 18 سنة.
5. من 20 سنة إلى 60 سنة.
6. من 60 سنة وما فوق.

حيث يقسم L'ecuyer (1979, L'ecuyes) تطور مفهوم الذات عند الشخص حسب المراحل العمرية وهي كالتالي:

10-1 /مرحلة انبثاق الذات وبروزها (من الميلاد حتى السنتين):

إن الجانب المسيطر في هذه المرحلة هو انبثاق الذات من خلال سياق التباين بين الذات واللذات وأول تمييز بين الذات واللذات يبدأ على مستوى الصورة الجسدية، ثم يزداد التفاعل مع أمه ثم مع الآخرين، ومن هنا تبدو فردية الطفل، ثم من خلال العامين يزداد تمييز التفاعل مع أمه ثم مع الآخرين، ثم من

خلال العامين يزداد تمييز الطفل لذاته، حيث لا يفرق بين جسمه وجسم أمه، لكنه عن طريق الاتصالات الحسية المتعددة يتعرف تدريجياً على الحدود الخارجية لجسمه ويصبح يميز بينه وبين الأجسام الأخرى.

10-2- مرحلة تأكيد الذات (من السنتين حتى 5 سنوات):

تكون بعد مرحلة انبثاق الذات تظهر هنا مرحلة تعزيز وتدعيم الذات وترسيخها وتعزيزها فيكون إثبات الذات عن طريق التحدي ومعارضة الآخرين مما يجعله يحس بقيمة الذات.

10-3- مرحلة توسيع وتشعب الذات (من 6 سنوات حتى 12 سنة):

ينتج هذا التوسع والتشعب من تعدد التجارب وتنوعها (الجسمية، العقلية، الاجتماعية) التي يعيشها الطفل في هذه المرحلة، وكذا من خلال الأدوار الناتجة عن ردود فعل المحيط فتشكل صورة الذات الأولى التي تدعم ثقة الطفل بنفسه، هذه الثقة تسمح له بالاندماج في مجتمعات أخرى غير عائلية كالمدرسة مثلاً، وهكذا يتسع مفهوم الذات ليشمل التجارب الجديدة سواء كانت إيجابية أو سلبية لأن المفهوم الذي كونه من قبل كان ناقصاً.¹

فانتقال الطفل من الجو الأسري إلى المدرسة وذلك بالتعامل مع الزملاء وكذا شخصية الأستاذ حيث ينظم تدريجياً صورة متنوعة للذات وبالنظر إلى العلاقات الاجتماعية في حدود المشاعر والسمات والتصرفات والأفعال، وهنا يتوسع الطفل مجال إدراكه لذاته وخروجه من مجال الأسرة وتوسيع الذات الاجتماعية، ويتبين للطفل أن الإدراكات الأولية التي حصل عليها في الجو الأسري لا تعد كافية، وبالتالي تتضح له أهمية توسيع الذات وتوسيع تجارب جديدة توسع تصوره لذاته.

10-4- مرحلة تمايز الذات (12 حتى 18 سنة):

يحدث هذا التمايز الو تفريق على مستوى عال من النضج، وبعد تجارب متعددة قبل الدخول في سن الرشد، يبحث الفرد على الاستقلالية.

يكون في هذه المرحلة من العمر مفهوماً أكثر ثباتاً وترابطاً حول الذات. ويقوم Tom أن مؤشراً التمييز بين الصورة الحقيقية والصورة الاجتماعية للذات تنمو بصفة منظمة مع السن.²

ومن بين العوامل المتداخلة في إعادة صياغة وتمييز مفهوم الذات هناك النضج الجنسي فالتغيرات التي تحدث على مستوى جسم المراهق في هذه المرحلة تتطلب منه التكيف وتقبل هذه التغيرات حتى

1- كمال دسوقي: *النمو التربوي للطفل والمراهق*، طبعة الأولى، دار النهضة، بيروت، 1993.

2- كمال دسوقي (1973): *نفس المراهق السابق*، ص 203.

يحقق التوافق، كما أن انتقال المراهق من فترة التفكير الملموس إلى مرحلة التفكير الإجرائي الاستنباطي يجعله يعيد النظر في ذاته وصياغتها وفق معطيات جديدة تتعدى مستوى الواقع الملموس، وبأخذ التفكير في الذات في مرحلة المراهقة حسب بعض المفكرين شكل المواجهة بين الصورة الذاتية للذات أو الذات المدركة والصورة الاجتماعية للذات أي الذات الاجتماعية، وتظهر هذه المواجهة خاصة على مستوى الأدوار الاجتماعية، ووضعيتها غالبا ما تكون متناقضة، فهو أحيانا يمنح دور الراشد، وأحيانا أخرى يمنح دور طفل غير قادر على اخذ القرارات، وتدعم المعطيات الاجتماعية والثقافية الجديدة التي يعيشها حاليا أو وضعية هذه المواجهة بين الذات المدركة والذات الاجتماعية وتزيد بالتالي من حدة أزمة التفريديّة بصفة عامة في هذه المرحلة العمرية.

10-5- مرحلة النضج والرشد (من 20 حتى 60 سنة):

في هذه المرحلة مفهوم الذات لا يتطور فقط على أعلى مستوى من التنظيم والتكون وإنما يمكن أن يتغير نتيجة لعدة متغيرات وأحداث في حياة الشخص، ويكون هناك تركيز كبير على خارج الذات، أي على الجانب الاجتماعي.

فيمكن أن يكون موضوع لإعادة التشكيل بالنسبة للتغيرات والأحداث الآتية: التكيف أو المهنة المختارة، الكفاءة أو النجاح أو الفشل في الزواج، المكانة الاجتماعية والاقتصادية ثقافة الجنس، الصورة الجسدية حسب تغيرات الصحة، التكيف في الزواج والعزوبية فدرجة النجاح والفشل في الزواج وحالة الطلاب ق يؤثران على نمو مفهوم الذات وعلى مستوى تصور الذات في السنوات بين الأربعين والخمسين داخل الشخصية بحيث انه في عمر الراشد تركز إلى أقصى خارج الذات حول المجتمع فهذا النسق يعوض بين 50 سنة و60 سنة بالتمركز اكبر حول السياق الداخلي ويعطي زيلر Ziller نتائج أخرى تبين أن تقديرات الذات يزيد في سن الأربعين ليبدأ في التقمصات بعد ذلك¹.

لقد قام كل من Thurner & Chiriboga بدراسة نمو الذات مع أربعة عينات فتوصلوا إلى:

- الشعور بالصلاحية يخفض الشعور بالكسل والحيرة ومن لهو الفكر.
- تصبح العلاقة بين الأشخاص ايجابية
- زيادة الثقة بالنفس.

1- L'ecuyer: « le cocept de soi » Édition P.U.F.Paris.1989

10-6/مرحلة الأفراد الكبار (60 سنة وما فوق):

عموماً يكون مفهوم الذات عند هذه الفئة من الأفراد سلبياً، وذلك لتأثرهم بعدة عوامل كإدراكهم أن قدراتهم الجسدية تتدهور، فقدان الانشغالات اليومية الاجتماعية كالتقاعد مع الشعور بالوحدة الناتج عن ذهاب الأبناء.

11/ -أقسام تقدير الذات:

يقسم علماء الذات التقدير الذاتي إلى قسمين:

11-1/التقدير الذاتي المكتسب: هو التقدير الذاتي الذي يكتسبه الشخص خلال انجازاته فيحصل

الرضا بقدر ما أدى من نجاحات، فهذا بناء التقدير الذاتي على ما يحصله من انجازات.

11-2/ -التقدير الذاتي الشام: ليعود إلى الحس العام للافتخار بالذات، فليس مبنياً أساساً على مهارة

محددة أو انجازات معينة. فهو يعني أن الأشخاص الذين أخفقوا في حياتهم العملية لا يزالون ينعمون بدفع 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 اعم من حيث المدارس تقول: أن التقدير الذاتي يكون أولاً، ثم يتبعه التحصيل والانجاز.

ويعتبر **Andre & Lelord** بان معرفة مستوى تقدير الذات من خلال توزيع درجته بين المنخفض

والعالي غير كاف لتفسير مجموع ردود فعل الفرد.¹

لذلك ينبغي علينا أن نأخذ بعين الاعتبار درجة الممانعة أو المواجهة لأحداث الحياة اليومية ذلك

لان تقدير الذات هو أداة التقلبات/ عدم الاستقرار. لذلك فهما يضيفان جدين آخرين إضافة إلى الانخفاض

والعلو وهما: الثبات وعدم الاستقرار ويستنتجان نتيجة لذلك أربعة أنماط كبرى من تقدير الذات.

أ/- تقدير الذات العالي والثابت:

ب/- تقدير الذات العالي وغير المستقر

ج/- تقدير الذات المنخفض والثابت.

د/- تقدير الذات المنخفض وغير المستقر

1- كمال دسوقي (1973)، نفس المرجع السابق.

12- /- مستويات الذات:

ينشأ اعتقاد الشخص المكون عن نفسه أو تقييمه لنفسه من حيث إمكانياته ومنجزاته وأهدافه ومواطن قوته وضعفه وعلاقاته بالآخرين ومدى استقلاليتة واعتماده على نفسه. وقد يكون تقدير الذات عالياً أو منخفضاً لدى الشخص.

يتكون هذا التقدير للذات أو يتشكل منذ عهد الطفولة وذلك وفقاً للتجارب التي يتعرض لها بصورة متكررة، فإذا ما كانت هذه التجارب قاسية ومؤلمة، مثلاً اعتداء بدني أو نفسي أو جنسي متكرر أو حرمان أو إهمال عاطفي يتكون لدى الفرد انطباع سلبي كبير عن ذاته مصاحباً بمشاعر الخوف، والخجل، والجبين، والتردد مع الكآبة وعدم الثقة بالنفس أو بالآخرين، وانعدام الدافعية، والفشل المتكرر في أي أمر يقدم عليه. فيتمثل تقدير الذات في مستويين اتفق عليها العلماء ثلاثة وهي:

المستوى المرتفع لتقدير الذات (العالي).

المستوى المنخفض لتقدير الذات (المتدني).

12-1 /- مفهوم 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 مفهوم الذات ايجابي صوراً واضحة ومتبلورة للذات يلمسها كل من يتعامل مع الفرد أو يحتك به، ويكشف عنها أسلوب عمله مع الآخرين الذي يظهر فيه دائماً 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.¹

فقد عرف جوزيف ميتان « Joseph mutin » (عطا أحمد، 2008) تقدير الذات العالي بأنه الصورة الايجابية التي يكونها الفرد حول نفسه، إذ يشعر بأنه إنسان ناجح جدير بالتقدير وتنمو لديه الثقة بقدراته، إيجاد الحلول لمشكلاته ولا يخاف من المواقف التي يجدها حوله بل يواجهها بكل إرادة وبافتراض أنه سينجح فيها.

وحسب كوير سميث (عطا أحمد، 2008) فإن الأشخاص ذوي التقدير العالي يعتبرون أنفسهم أشخاص مهمين ولديهم فكرة محددة وكافية لما يظنون صواباً، كما أنهم يملكون قيماً طيباً لنوع شخصياتهم،

1- الشيخ، نفس المرجع السابق، 2003، ص23.

ويستمتعون بالتحدي ولا يضطربون عند الشدائد، وهو أميل إلى الثقة بأحكامهم وقل تعرضا للقلق، ولديهم استعداد منخفض للإقناع والتأثر بآراء الآخرين وهم أكثر ميلا لتحمل الايجابية في المناقشات الجماعية وقل 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 احتياجا ته 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.

12-1-1- صفات أصحاب التقدير العالي للذات:

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 دائما إيجابية. ولكنها لا بد أن تكون مستمرة فالحياة رحلة شاقة فيها السعادة والحب والنجاح وفيها التعاسة والكراهية والفشل وأصحاب التقدير العالي لذاتهم يعلمون ذلك ويستمترون 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 يلبون حاجاتهم ومطالبهم وهناك ثلاث ظروف أساسية تساهم في تكون عال لتقدير الذات.¹

12-2/- مفهوم الذات المنخفض (الضعيف، السلبي):

يعرف روزنبرغ عام 1979 (Rosenberg) بأنه " : عدم رضا الفرد عن ذاته أو رفضها، " والأسباب المؤدية لتدنيه هي الفقر، حالة المجتمع، العلاقات الأسرية، ومن أعراض تدنيه هي:

الخوف من الفشل، الشعور بالذنب، النقد اللاذع، الدفاعية، عدم الاستقلالية، الخجل، السعي لإرضاء الآخرين، واستخدام الآليات الدفاعية. فيما يتعلق بمفهوم الذات السلبي يظهر أن هناك نمطين:

الأول تكون 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 الثاني يتصف بالثبات والتنظيم ويقاوم التغيير وفي النمطين فإن أي معلومات جديدة عن الذات تسبب القلق والشعور بتهديد الذات وقد أشارت العديد من الدراسات عن الارتباط الوثيق بينما 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 فاطهروا مفهوما سلبياً عن ذواتهم وأنهم أشخاص غير مرغوب بهم والواقع أن من يكون لنفسه مفهوما سلبياً كثيراً ما يكشف عن هذا المفهوم من أسلوب حديثه أو تصرفاته الخاصة أو من تعبيره عن مشاعره تجاه نفسه والآخرين مما يجعلنا نصفه بعدم الذكاء الاجتماعي أو عدم احترام الذات وعادة ما يعاني هؤلاء الأفراد من نوعين من السلبية إما أن يظهر عليه عدم القدرة على التوافق مع العالم الخارجي الذي يعيشون فيه حيث تسمع أياً منهم يعبر عن ذلك بأنه ليس على مستوى الآخرين أو انه محمل بالمشاكل والهموم أو انه يشعر بعدم الاستقرار النفسي في حياته أو كشكل ثاني فيه يظهر الفرد في شعور البعض منهم بالكراهية من الآخرين حيث تسمعه يعبر عن ذلك بأنه يشعر بعدم قيمة أو عدم أهمية أو انه غير مقدر من

1- مريم سليم: *تقدير الذات والثقة بالنفس*، ط1، بيروت، دار النهضة العربية، 2003، ص10

الآخرين مهما فعل قد ينشأ اعتبار الذات الضعيف نتيجة لظروف حياتية سلبية متراكمة ترافق نمو الطفل مثلاً بسبب 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.¹

الفشل المتكرر عند البعض قد يخلق لديهم الاعتقاد بأنهم فعلاً فاشلون ولذلك يقدمون على كل عمل وهم يتوقعون الفشل ويتنبئون به مسبقاً ولذلك لا يحصدون إلا فشلاً جديداً وهذا يدعم الاعتقاد الأصلي لديهم بأنهم لا يصلحون لشيء، وأنهم فاشلون.

اعتبار الذات المنخفض يترك العنان لذلك الصوت الداخلي الخافت الناقد، الراض المستنكر، المثبط للهمم الذي يدفع إلى التردد عند مواجهة أي تحدي مع الاستسلام أو الهروب مبكراً.

12-2-1- صفات الأشخاص ذوي التقدير المنخفض للذات:

يتصف الأشخاص ذوي التقدير المنخفض بالصفات التالية:

- الشعور بالنقص اتجاه أنفسهم أو الشعور بالغضب وإرادة الثأر من العالم.
- احتقار الذات أو الارتباك عند حصول الإطراء والثناء.
- الشعور بالذنب دائماً حتى ولو لم يكن لهم علاقة بالخط.
- الاعتذار المستمر عن كل شيء.
- الاعتقاد بعدم الاستحقاق للمكانة أو العمل الذي حصلوا عليه حتى وإن كان الآخرون يرون ذلك عادياً.
- عدم الشعور بالكفاءة في أدوارهم الاجتماعية كدور الأبوة أو دور الزوجية.
- الخوف من التحدث أمام الملاء.
- يميلون على سحب أو تعديل رأيهم خوفاً من سخريّة ورفض الآخرين.
- انطوائيين ويمشون ببطء مطأطئين رؤوسهم بيدون كالغرياء عن العالم يحاولون الانكماش على أنفسهم وألا يراهم أحد.

¹ محول مالك:، علم النفس الطفولة والمرافقة ، سوريا: مكتبة جامعة دمشق للنشر، 1992، ص280.

- العنف والعدوانية وعدم تقبل النقد هي صور من ضعف تقدير الذات لأنها عملية هروب من مواجهة مشكلات النفس.
- التشاؤم.
- الانكماش والانكفاء على النفس.

12-3- تقدير الذات المتوسط:

يذكر "كوبر سميث" أن تقدير الذات المتوسط يقع بين المتوسطين المرتفع والمنخفض بكل ما يختص بهما من خصائص وسمات، يمكن القول أن تقدير الذات المتوسط هو تلك القيمة التي تتوسط مقياس تقدير الذات وهو كل تقدير فوق المنخفض ولم يصل بعد للمرتفع وينطبق هذا القياس على كل الخصال والمميزات التي سبق ذكرها في المستويين السابقين. فهم على ثقة مناسبة بأنفسهم ويشعرون بقيمتهم الذاتية دون إفراط أو تفريط، وينخفض لديهم الشعور بالإحباط والخوف من الفشل والدونية

من خلال ما تم التطرق إليه توجد هناك إختلافات عديدة لذوي التقدير الذات المرتفع، المتوسط والمنخفض في العديد من الخصائص والمميزات التي يمتاز بها أصحابها. حيث يعتبر تقدير الذات بمختلف مستوياته مهم في تكوين شخصية الفرد، حيث نجد الأشخاص ذوي التقدير المرتفع يتميزون بالشجاعة على المواجهة سواء في الحياة الدراسية والعملية والاجتماعية عكس والتقدير المنخفض الذين لهم نظرة دونية لذواتهم ولا يحبون ان تكون لهم حياة اجتماعية مع الاخرين لذلك تجدهم يفضلون العزلة والانزواء عنهم حتى تجدهم لا يعرفون مايشعرون به من تدني في تقدير الذات، اما أصحاب التقدير الذات المتوسط هم بين المرتفع والمنخفض اي تجدهم يتصرفون حسب المواقف التي هم فيها.¹

13- العوامل التي تلعب دورا هاما في نمو تقدير الذات حسب "كوبر سميث"

رغم أن هناك الكثيرين من تناولوا العوامل التي تؤثر في تقدير الذات أمثال روزنبارغ وزيلر وغيرهم إلا أن كوبر سميث إنفرد في تحديد العوامل التي تساعد في نمو تقدير الذات وحصرها فيما يلي:
أ/- مدى تحقيق طموح الفرد في الجوانب التي يعتبرها هامة، مع العلم أن النجاح والنفوذ لا يدرك مباشرة ولكنه يدرك من خلال مصفاة في ضوء الأهداف الخاصة والقيم الشخصية.

1- فريد نادية: تقدير الذات لدى المراهقين الأبتام، مذكرة ماستر غير منشورة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة،

ب/- كيفية تفاعل الفرد مع المواقف التي يتعرض فيها للتقليل من قيمته، فبعض الأشخاص قد يخفون ويحورون ويكبتون تماما أي تصرفات تشير إلى التقليل من قيمتهم من قبل الآخرين أو نتيجة فشلهم السابق، حيث تخفف القدرة على الدفاع عن تقدير الذات من شعور بالقلق وتساوده في الحفاظ على توازنه الشخصي وميز كوبر سميث بين نوعين من تقدير الذات هما: تقدير الذات الحقيقي ويوجد لدى الأفراد الذين يشعرون بأنهم ذو قيمة.

تقدير الذات الدفاعي ويوجد لدى الأفراد الذين لا يقدر ولا يشعرون بقيمة أنفسهم أو عند الذين يشعرون بأن ليس لهم قيمة

13-1/- العوامل المخفضة لتقدير الذات:

إن انخفاض تقدير الذات برأي "مارك فار نند" و "مالك فلان (1995) مرده لسببين:

- أ- إما بسبب الإضطراب الموقفي لتقدير الذات والذي تكون فيه العوامل المسببة لإنخفاض تقدير الذات قد ظهرت في ماضي قريب وقد يكون مثلا نكسة في أداء عمل ما أو فشل فيه.
- ب- إما بسبب الإضطراب الدائم لتقدير الذات وتظهر العوامل المتسببة فيه تدريجيا عبر حياة الفرد . وتختلف هذه المسببات عن سابقتها في كونها تعمل من خلال عملية التراكم، حيث أن عملية التكرار المتواصل للفشل حتى وإن كان منقطعا أحيانا يؤدي إلى رسوخ انخفاض أو تدني مستوى تقدير الذات لدى الفرد.

ودائما حسب رأي "مارك فار نند" و "مالك فلان (1995) فإن التجارب والخبرات السابقة في حياة الفرد ليست هي السبب المباشر في تدني تقدير الذات لدى الفرد ولكنها تكون الإطار الذي تتشكل فيه إدراكاتنا بما فيها إدراكنا لقيمتنا الذاتية أو الخاصة.

إن العوامل السابقة الذكر تؤدي إلى ظهور فروق في تقدير الذات بين الأفراد، حيث قد يؤدي إلى إرتفاع تقدير الذات وإلى إنخفاضه حسب نوعيتها ويورد "مالك فالرند" و "ماك فلان" (1995) مجموعة من العوامل تعزز تدني مستوى تقدير الذات لدى الفرد وتفسر ظروف تدني تقدير لذاته وهي كالتالي:

- تكرار حدوث المقررات السلبية خلال مرحلة الطفولة.
- عدم التكيف مع الخصائص الهامة في حياة الفرد.
- الإخفاق أو الفشل المتكرر.
- الاضطرابات العليا.

- تعميم اضطراب داخلي تسبب فيه حدث مؤلم أو وضعية صادمة أو ظروف الحياة الصعبة على مظاهر الحياة الأخرى.
- نقص القبول والإحترام والعطف والانتماء.
- الأفكار السلبية التي تتسبب في الإكتئاب.

13-2/- علاقة تقدير الذات بالاكتئاب والقلق والخوف:

يعد اليوم مفهوم تقدير الذات من الأبعاد المهمة للشخصية بل البعض يراه الأهم والأكثر تأثيراً في السلوك (صيدان 2006) كما يرتبط ضعف تقدير الذات بشكل ملموس بالعديد من الإضطرابات النفسية كالإكتئاب، القلق، التوتر والعصبية والنزوح إلى العدوانية والخجل وقلة الشعور بالرضا في الحياة وفي المقابل فإن الأشخاص الذين لديهم تقدير ذات ايجابي لذواتهم يكونون في الغالب أسعد حالاً وأفضل صحة وأكثر انفتاحية ممن لديهم تقدير متدني.

وهناك من يحط من قدر نفسه ويشعر غالباً بأنه أقل من الآخرين والكثير جداً ممن يقلقون بغير داع يرى مصطفى فهمي ومحمد علي القطان (1979) أن مستوى القلق وعدم الإستقرار النفسي الذي يعاني منه الفرد يحدد بدرجة تقدير الذات لديه. حيث أنه كلما تمتع الفرد بصحة جيدة كلما حظي بتقدير ذات مرتفع أما إذا كان الفرد يعاني من القلق وعدم الإستقرار النفسي فإنه عادة ما يكون منخفض تقدير الذات ويرى فاروق علي عبد الفتاح (1987) أن الفرد الذي يتمتع بتقدير الذات المرتفع يكون بعيداً عن القلق والإكتئاب حتى إعتبر بعض الباحثين أن تقدير الذات المرتفع هو أكثر الوسائل التي يمكن للفرد إستخدامها للحصول على حالة التوافق تمكنه من مواجهة الفشل وتعزز لديه اقتحام المواقف الجديدة أو الصعبة.

وأكدت الدراسات ومن بينها دراسة عزة عبد الكريم مبروك (2002) أن هناك علاقة تأثير وتأثر بين تقدير الذات ومشاعر الوحدة النفسية والإكتئاب وخلصت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة سالبة بين تقدير الذات وكل من الشعور بالوحدة النفسية والإكتئاب، أي أنه كلما إزداد الإكتئاب إزداد معه الإنخفاض في تقدير الذات.

13-3/- أسباب تدني تقدير الذات:

إن المسبب المباشر في تدني تقدير الذات هي ظروف نفسية وشخصية وأخرى خارجية لأن لا أحد يولد وتقديره لذاته منخفض أو متدني. ورغم وجود عوامل مختلفة تساهم بشكل كبير في تدني تقدير الذات إلا إننا يمكن حصر بعضها فيما يلي:

أ **الفقر:** توصل بلانت (Plant) إلى أن الفقر يؤثر في شخصية الفرد فيدفعه إلى إعتقاد سلوك إنعزالي وإنطوائي وصلابة في الشخصية. بحيث أن الفقير يحاول أن يقيم سدا بينه وبين بيئته فيشعره ذلك بالغبرة وعدم الأمان مما يؤدي به إلى الإحساس بالنقص وتوصلت بعض الدراسات إلى أن قلة المدخول والعوز يرتبط ارتباطا وثيقا بتدني تقدير التي أظهرت أن الفقر يؤثر على التفاؤل الذات. ومنها دراسة (لونج وآخرون 2000) والرضا عن الحياة لدى المسنين. وكذا دراسة (1988 in quart Sorensen) التي كشفت نتائجها أن الحالة الإقتصادية ترتبط إيجابا بالسواء النفسي المقدر ذاتيا عند كبار السن.

ب **حالة المجتمع:** يؤكد ادوارد (1988) إن الإحباط الجمعي الذي يسود في المجتمعات العربية جراء النظرة المتدنية التي تشعر بها إزاء التطور الحاصل في المجتمعات الغربية تولد عن ذلك فقدان جمعي للتقدير الذاتي وهذا ما أكده ابن خلدون في مقدمته " بأن المغلوب مولع بتقليد الغالب" وأكده أيضا سمير عبده في تحليله لسلوكيات الفرد العربي بأن الشعور بالنقص يشكل دافعا محفزا ومخفضا للقيمة ولتقدير الذات اتجاه الفرد الغربي.

ج - **العلاقات الأسرية:** إن الأسرة المضطربة كثيرا ما تكون هي السبب الأساس في خفض مستوى تقديرات الذات لأفرادها. وتتمثل حالة انخفاض تقدير الذات في عدم قدرة الشريكين على تحمل النزاعات والإختلاف وعدم التطابق في وجهات النظر مما يولد التخاصم والشجار والذي يحط بدوره من تقدير الذات لأحدهما أو كليهما أو للأبناء، كما أكدته نظرية بوين التي ركزت على العلاقة الثلاثية التي تمثلت في أن الأم القلقة تنتقل قلقها لإبنها في حالة تخاصم مع زوجها.

وفي معظم الأحيان لا يستطيع الوالدان منخضني تقدير الذات أن يمنحوا الآخرين التقدير والثقة والإحترام لأنهم يفتقدونه.

13-4/- أعراض تقدير الذات المتدني:

حتى وإن لم يقاس تقدير الذات عند الأفراد، فمن السهل عادة إكتشاف الذين ينظرون إلى أنفسهم بنظرة متدنية ويشعرون بالنقص من خلال بعض الأعراض

13-4-1/- **الخوف من الفشل:** يكون الشخص الذي يقدر نفسه بتقدير منخفض خائفا من تجربة مستقبلية لتفادي الفشل وأحيانا يتوقع الفشل مسبقا. عكس الذين يتمتعون بتقدير مرتفع للذات فإنهم يعتبرون الفشل منطلقا للنجاح. ويميل الفرد ذو التقدير المنخفض إلى الشعور بالهزيمة حتى قبل أن يقتحم الموقف الجديدة أو الصعبة، مما يولد لديه فقدان الأمل والإعتقاد بأنه فاشل وغير جذاب.

ولعل السبب راجع إلى الدرجة المنخفضة لتقدير الذات التي يحصل عليها من خلال علاقاته ومعاملاته مع الآخرين.

13-4-2/- الشعور بالذنب: يعتبر ماسلو هذا الشعور أهم عرض على وجود خلل نتيجة عدم إشباع حاجاته. فالفرد الذي يشعر بهذا الإحساس يحاسب نفسه ويلوم نفسه بطريقة قاسية يؤدي به هذا إلى التقليل من تقديره لذاته.

13-4-3/- الخجل: تتصف الفئة بتقدير الذات المنخفض بالإنطواء وعدم اقتحام المواقف الصعبة وتقلص المسافة بينها وبين الآخرين ويقل الاتصال عندهم، فأصحاب تقدير الذات المنخفض لا يشاركون في أي نشاط إلا إذا بدا لهم الوضع آمناً وليس لهم روح المبادرة لذلك فهم نادراً ما يطرحون الأسئلة حول استفسارات تعترضهم، أما علاقاتهم مع الزملاء فإنهم يجدون صعوبة في التبادل والمشاركة معهم.

13-4-4/- الوحدة النفسية: وهي عبارة عن حالة نفسية تنشأ من إحساس الفرد بالدونية لتقدير ذاته نتيجة لموقف ما أو أزمة أمت به مما يترتب عليها العزلة، الانسحاب والإهمال. ودلت نتائج الدراسات أن هناك علاقة ارتباطية بين الاكتئاب والإحساس بالوحدة النفسية وانخفاض في تقدير الذات ومنها دراسة سلوى عبد الباقي (1985) التي أرجعت النتيجة المستخلصة من دراستها إلى أن قلة النشاط والإحساس يفقدان الأمل والإنخفاض في الروح المعنوية كما أكد كثير من علماء النفس والصحة النفسية أن الوحدة النفسية تعد من أكبر المشكلات التي يعاني منها المسنون. ونتج عن هذا الشعور، اضطرابات أخرى مثل القلق، الخوف وإنخفاض في تقدير الذات. وتذكر فيوليت فؤاد (1990) أن الشعور بالوحدة يرتبط بالعزلة الإجتماعية، الإغتراب عن الذات والإكتئاب.

14/- الآثار المترتبة من تدني تقدير الذات:

إذا لم تلق الآثار السلبية لتدني تقدير الذات الرعاية اللازمة والإرشاد والتكفل النفسي لها فإنها من المتوقع أن يتفاقم العرض ليتحول إلى نمط شخصية شاذة. وفيما يلي سيتم التطرق لأنواع الشخصيات التي يخلفها سوء أو انخفاض تقدير الذات:

❖ الشخصية الغير سوية:

إن الشخص الذي يتميز بانخفاض لتقدير الذات يتميز بالعجز عن مواجهة مشكلاته. وهذا ما يفاقم من توتره ولقد أكد (Erik Fromm)(1931) وجود ارتباط بين درجة تقدير الشخص لذاته ومشاعره نحو الآخرين. حيث أشار إلى أن الإحساس بيبغض الذات لا ينفصل عن الإحساس بيبغض الآخرين مما يولد

انخفاضاً في تقدير الذات والذي يعطي شكلاً من أشكال العصاب كما يتصف ذو التقدير المنخفض بالعجز والإحساس بالدونية واضطراب الشخصية المصدر. لقد أكد العديد من المنظرين في مجال الصحة النفسية على أهمية تقدير الذات في حياة الأفراد. حيث لاحظ "روجرز" بعد فترة زمنية معينة هذه العلاقة الوظيفية لدى العديد من مرضاه. كما لاحظ أن الأفراد يظهرون تقبلاً كبيراً للآخرين، مما حدا به إلى التأكيد على أهمية تقدير الذات باعتباره حاجة أساسية في تحقيق الصحة النفسية للأفراد.

❖ الشخصية الاكتئابية:

حسب مقارنة Beck الإدراكية 1967 فإن الإكتئاب يلخص في ثلاثة خصائص وهي النظرة السالبة إلى الذات والشعور بعدم القيمة. ويبدو العالم في نظر الشخص المكتئب خالياً من السعادة والإشباع وتتعاكس الإعتمادية الزائدة عندما ينظر الفرد المكتئب إلى نفسه على أنه عاجز وغير قادر على مواجهة الصعاب. كما تختلف أعراض الاكتئاب عند منخفضي تقدير الذات، فبعضهم يظهر معهم على شكل أحاسيس قاسية من اللوم خاصة في فترات الحزن والحداد. والبعض الآخر تكون الأعراض المرضية مصحوبة ب: التأنيب المستمر للذات، مشاعر الذنب المبالغ فيها، اليأس، الأرق، فقدان الشهية والبكاء المتكرر وانعدام الثقة في النفس. وعندما يضعف تقدير الذات عند الفرد ينشأ لديه اكتئاب مما يسبب ضعف النشاط وتقلص العلاقات الاجتماعية ويحكم الشخص على ذاته بخيبة أمل وعجز خاصة عند بعض الأفراد المسنين. ويتجنب المسنون المكتئبون التعبير عن العدوان وتأكيد الذات إما بسبب شعورهم الشديد في التعامل مع الناس أو لشخصيتهم، بالرغم من أن ذلك قد يؤدي إلى الرفض المستمر من قبل الآخرين، لإفتقارهم للمهارات الاجتماعية الضرورية للتعامل مع الحياة على نحو إيجابي، بسبب العزلة التي تفرضها ظروف العمر أو عدم توفر مصادر الدعم والعلاج النفسي أو كل هذه الأسباب مجتمعة. وتسيطر على بعض المكتئبين من المسنين أكثر من غيرهم هواجس وأفكار ثابتة بأن حياتهم عديمة الجدوى.

❖ السعي لإرضاء الآخرين:

حينما يسعى الشخص لإرضاء الآخرين فعندئذ يكون تقديره لذاته مرهوناً بمقدار ما يفعله من أجل غيره وربما يعتقد أنه عن طريق إشباع حاجات الغير، يمكنه الحصول على مودة وتقدير الآخرين له وبالتالي يحقق الحماية لنفسه ويتجنب التخلي عنه. وفي الحقيقة هي معادلة مغلوطة إلى أبعد حد، فإن الرغبة في إسعاد الناس تلحق الضرر به لأنه يهتم بحاجات الجميع على حساب حاجاته. ومثل هؤلاء الأشخاص يصبح كيانهم بالكامل متوقفاً على فكرة أن يروا أنفسهم من خلال رؤية الآخرين لهم. حينئذ سيتعرضون للإستغلال لأنهم جعلوا أنفسهم مسؤولين عن راحة وسعادة الآخرين.

وكخلاصة فإن الأشخاص الذين يرتبطون بغيرهم يكونون معرضين لإنتكاسة وإحباط في حالة ما تلقوا معاملة سيئة وهم في الأساس يتميزون بمعنويات مهزوزة وتقدير ذات منخفض وفهم خاطئ للدور الإجتماعي الذي يلعبونه. وكما هو معلوم فإن مستوى فاعلية الدور الإجتماعي مرتبط بالرضا عن النفس وعن الحياة.¹

15/- الحاجة إلى تقدير الذات:

إن حاجتنا إلى الشعور لأن ما نحن عليه وما نقوم به هو ضمن معاييرنا الذاتية الخاصة ترتبط بمفهوم الذات ومستوى الطموح عندنا، وما نفكر به عن أنفسنا يدور حول مفهومنا للقيم والمعايير وما هو صواب وما هو خطأ، فجميعها تؤدي للجوانب المهمة لحاجتنا لتقدير الذات، لأنها تدور حول منظومة القيم التي اكتسبها الفرد في أثناء عملية التطبيع الاجتماعي له والتي يحاول من خلالها المجتمع أن يعد طريق حياته، وأن يتشرب قيمه ومعاييره والتي لا يستطيع الفرد أن يخرق تلك القيم والمعايير الاجتماعية دون أن يشعر بإحباط يتصل بتقديره لذاته.

كما يهدف الإنسان في سلوكه لأن يشعر بقيمته وأهمية الدور الذي يقوم به في حياته فكل منا له أدوار مختلفة يقوم بما يشعره بقيمته في حد ذاته كإنسان وكقائم بأدوار، ويود أن يلقي تقدير الآخرين لما يقوم به من عمل في حياته، وعندما يقوم بأي عمل، فإنه يود أن يشعر بالنجاح والتقليل فيما يقوم به من عمل، وأن هذا العمل له وزن وقيمة، وإن انخفاض تقدير الذات ينتج عن الفجوة أو الثغرة بين الذات وطموحاتها.

كما ترجع حاجتنا إلى إدراك ومعرفة أهمية تقدير الذات من أن فكرة الفرد عن ذاته منذ طفولته لا يقتصر تأثيرها على سلوكه الحالي، بل يمتد إلى سلوكه المستقبلي ويؤثر في تنميته الاجتماعية المقبلة حيث يميل ذو تقدير الذات المرتفع إلى الحرية والاستقلال والابتكار والقدرة على التعبير عن آرائهم، مهما اختلفت مع آراء الآخرين، ويميلون للتوافق والخلو من الاضطراب الشخصي²

وإذا كان الفرد يعزو إنجازاته ويستمد تعزيزات سلوكه من ذاته، فيتوقع منه في هذه الحالة درجة مرتفعة من تقدير الذات مقارنة بآخر لا يحصل على تعزيزات لتقديره لذاته نتيجة لاعتقاده أنه يحقق ما

1- سني احمد: *تقدير الذات وعلاقته بالتوافق النفسي لدى المسن -دراسة ميدانية على عينة من المسنين بمراكز رعاية الشيوخة*، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة وهران، الجزائر، 2015.

2- أحمد محمد حسن صالح: *قياس تقدير الذات لطلاب الجامعة، مجلة التقويم والقياس النفسي والتربوي*، عدد 6، جامعة الإسكندرية، سبتمبر 1995، ص218.

يحقق، ويعجز عن تحقيق ما يعجز عنه لا اعتماداً على قدرته وإمكاناته بل اعتماداً على العوامل الخارجية، ويصبح تقديره لذاته بوصفه شخص فعال منجز تقدير ضئيل¹.

16- النظريات المفسرة لتقدير الذات:

لقد تعددت النظريات التي حاولت تفسير تقدير الذات وهذا لاختلاف نظرة العلماء واتجاهاتهم حول هذا الموضوع، فمن بينهن نجد:

16-1/ النظرية التحليلية:

يمكن اعتبار "هرتمان (1950)" بتمييزه بين الأنا والذات أول من كان له الفضل في ظهور مفهوم الذات كمفهوم نفسي تحليلي، حيث اعتبر الذات قطب التوظيف الليبيدي النرجسي، ويكون هذا القطب مناقضاً للقطب الموضوعي أي العلم الخارجي، كما اقترح هذا الباحث استخدام تصور الذات لدلالة على التصورات النفسية الداخلية اللاشعورية والشعورية للذات الجسمية والعقلية في نظام الأنا.

فحسب "فرويد" فإن الذات مرادفاً للهو ويسمى الذات الجزء اللاشعوري للأنا مقترحا اسم - الأنا - هو الكيان الذي له نقطة بداية الجهاز أي إدراك العالم الخارجي ويحتفظ بتسمية - الذات - لكل العناصر النفسية التي فيها.²

الأنا - سالكا بطريقة لاشعورية، ونلاحظ من رؤية "فرويد" المفهوم الذات أنه لم يفرق بين الأنا والذات، في حين يعتقد "يونغ" أن هناك من يستدعي التفريق بين الأنا والذات ليس موضوع الشعور، وكذلك يرى أن تطور الذات يعتمد على تطور النشاط العلمي للفرد، وعلى إقامة علاقات اجتماعية مع الآخرين.

16-2/ نظرية روزنبرج Rosenbeng (1956):

تدور أعمال "روزنبرج" حول محاولته دراسة نمو وارتقاء سلوك تقييم الفرد لذاته وذلك من خلال المعايير السائدة في المجتمع المحيط به، وقد إهتم بصفة خاصة بتقييم المراهقين لذواتهم، وأوضح انه عندما نتحدث عن التقدير المرتفع للذات فنحن نعني أن الفرد يحترم ذاته وقيمتها بشكل مرتفع بينما التقدير المنخفض أو المتدني يعني رفض الذات أو عدم الرضي عنها.

1- صفوت فرج: القياس النفسي، الطبعة الثانية، القاهرة: الأنجلو المصرية، 1997.

2- ربيع العيزوزي: علاقة مركز التحكم وتقدير الذات بأصل الإعاقة الحركية السفلى، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، 2001.

كذلك أهتم بالدور الذي تقوم به الأسرة في تقدير الفرد للذات وعلي توضيح العلاقة بين تقدير الذات الذي يتكون في إطار الأسرة، وأساليب السلوك الاجتماعي للفرد مستقبلا، والمنهج الذي استخدمه روزنبرج هو الاعتماد على مفهوم الاتجاه باعتباره أداة محورية تربط بين السابق واللاحق في الأحداث والسلوك. وأعتبر " روزنبرج " أن تقدير الذات مفهوم يعكس اتجاه الفرد نحو نفسه، وطرح فكرة أن الفرد يكون اتجاها نحو كل الموضوعات التي يتعامل معها، وما الذات إلا أحد هذه الموضوعات، ولكنه عاد واعترف بأن اتجاه الفرد نحو كل الموضوعات، ولكنه عاد واعترف بأن اتجاه الفرد نحو ذاته ربما يختلف من الناحية الكمية عن اتجاهاته نحو الموضوعات الأخرى.¹

معنى ذلك أن تقدير الذات عند روزنبرج هو: التقييم الذي يقوم به الفرد ويحتفظ به عادة لنفسه وهو يعبر عن اتجاه الاستحسان أو الرفض.

16-3/- النظرية ألبرت أليس (1961) السلوكية المعرفية:

من أشهر أنصار التناول السلوكي المعرفي نجد بيك (1976) فالعالم ألبرت أليس (1961) يعتبر أن تقدير الذات عبارة عن تقييم الفرد لذاته، وهو مجموعة من الأفكار والمعتقدات التي يستدعيها الشخص عند مواجهة العالم المحيط به، ويؤكد أن أساليب التفكير اللاعقلانية والأفكار والمعتقدات الخاطئة والسلبية عن الذات تؤثر تأثيرا سلبيا مباشرا على سلوك الفرد، فإذا كان نسق التفكير غير عقلاي يكون الاضطراب الانفعالي هو المتوقع بالتالي يصبح تقدير الذات منخفض، أما إذا كان هذا التفكير واقعيًا ونظرة الفرد موضوعية يصبح تقدير الذات مرتفع.

يؤكد أيضا "ألبرت أليس" في نفس السنة على أن الأفراد اللذين يسببون لأنفسهم العصاب يتصفون بالقلق والاكتئاب والعدوانية وذلك من أفكارهم اللاعقلانية التي تؤثر على تقديرهم بالسلبية والانخفاض الذي يؤدي إلى اضطراب وأمراض نفسية.

أما الباحث "بيك" (1976) ذهب في قوله إلى أن المشكلات النفسية تحدث نتيجة لاستنتاجات الخاطئة على أساس معلومات غير صائبة وغير كافية ونتيجة لعدم التمييز بين الخيال والواقع، كما أن كون السلوك مبني على اتجاهات غير معقولة يمكن أن يكون مضطربا ومؤديا إلى الفشل.²

1-محمد الشناوي: التنشئة الاجتماعية للطفل، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر، عمان، 2001، ص127.

2-سيد عبد الله معتز: بحوث في علم النفس الاجتماعي والشخصية، المجلد الثالث، دار غريب، القاهرة، 2000.

16-4/- نظرية زيلر (1969) Ziller:

تفترض نظرية (زيلر) أن تقدير الذات ما هو إلا البناء الاجتماعي للذات، فتقدير الذات ينشأ ويتطور بلغة الواقع الاجتماعي، أي داخل الإطار الاجتماعي للمحيط الذي يعيش فيه الفرد، لذا ينظر (زيلر) إلى تقدير الذات من زاوية نظرية المجال في الشخصية، وأن تقييم الذات لا يحدث إلا في الإطار المرجعي الاجتماعي، ويصف (زيلر) تقدير الذات بأنه تقدير يقوم به الفرد لذاته ويلعب دور المتغير الوسيط، أو أنه يشغل المنطقة المتوسطة بين الذات والعالم الواقعي

وعلى ذلك فعندما يحدث تغيرات في بيئة الشخص الاجتماعية فإن تقدير الذات هو العامل الذي يحدد نوعية التغيرات التي ستحدث في تقييم الفرد لذاته تبعاً لذلك¹.

إن تأكيد (زيلر) على العامل الاجتماعي جعله يسهم مفهومه بأنه (تقدير الذات اجتماعي) وقد ألقى المناهج الأخرى في دراسة تقدير الذات لم تعط العوامل الاجتماعية حقها في نشأة ونمو تقدير الذات.

16-5/- نظرية كوبر سميث (1976) Copper Smith:

تمثلت أعمال (كوبر سميث) في دراسة تقدير الذات عند الأطفال ما قبل المدرسة الثانوية، ويرى أن تقدير الذات يتضمن كلا من عمليات تقسيم الذات وردود الأفعال والاستجابات الدفاعية، فذهب إلى أن مفهوم الذات مفهوم متعدد الجوانب، ويؤكد (كوبر سميث) على أهمية تجنب فرض الفروض غير الضرورية، ويقسم تعبير الفرد عن تقديره لذاته إلى قسمين: الأول التعبير الذاتي، وهو إدراك الفرد لذاته، والثاني هو التعبير السلوكي ويشير إلى الأساليب السلوكية التي تفصح عن تقدير الفرد لذاته، والتي تكون متاحة للملاحظة الخارجية.

ويميز (كوبر سميث) بين نوعين في تقدير الذات هما تقدير الذات الحقيقي، وتوجد عند الأشخاص الذين يشعرون بالفعل أنهم ذو قيمة، وتقدير الذات الدفاعي ويوجد عند الأشخاص الذين يشعرون أن لا قيمة لهم ولكنهم لا يستطيعون الاعتراف بمثل الشعور، وقد افترض (كوبر) أربع مجموعات تعمل كمحددات لتقدير الذات وهي: النجاحات والقيم والطموحات والدفاعات وهناك ثلاثة من حالات الرعاية الوالدية تبدو مرتبطة بنمو المستويات الأعلى من تقدير الذات وهي: تقبل الأطفال من جانب الآباء، وتدعيم سلوك الأطفال الإيجابي من قبل الآباء، واحترام مبادرة الأطفال وحريتهم عن التعبير من قبل الآباء²

1- سميح أبو مغلي: *التنشئة الاجتماعية للطفل*، الطبعة الأولى، دار اليازوري العديسية، عمان، 2002، ص112.

2- صالح محمد علي أبو جادو: *علم النفس التطوري، الطفولة والمراهقة*، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر، 2007، ص153.

16-6/- نظرية ماسلو Maslow للحاجات:

يعتبر ماسلو من أهم المنظرين السلوكيين في مجال الدوافع الإنسانية للعمل، نظرية الحاجات تعد من أكثرها شيوعاً في جهة تطبيقاتها في مجال التنظيمات، حيث تشير هذه النظرية إلى أن الفرد تحكمه احتياجات محددة وهذه الاحتياجات هي التي تدفع به إلى انتهاج سلوكيات وتصرفات معينة يسعى دائماً إلى إشباعها، وفي السياق نفسه وضع ماسلو أربعة افتراضات أساسية تحكم نظريته:

*- إن في ذات كل فرد مجموعة من الحاجات المتداخلة والمعقدة يصعب التعرف عليها أو التمييز بينها.

*- إذا تحقق الإشباع التام لحاجة ما لدى الفرد فهي لا تعود دافعة للسلوك وبالتالي يتم الانتقال إلى محاولة الإشباع لحاجة أخرى.

*- يفترض ماسلو أن يتم أولاً الإشباع الكافي للحاجات المتوقعة في قاعدة الهرم قبل أن يكون هناك أي إلحاح بضرورة الإشباع من طرق الحاجات الموجودة أعلاه.

*- باعتبار أن الحاجات العليا في الهرم ترتبط بالجانب الاجتماعي للفرد، وما تتسم به من تنوع وتداخل فطرق إشباعها تتعدد وتكون طرق إشباع الحاجات الدنيا المرتبطة بالحاجات الفيزيولوجية والتي تكون عادة محددة وسهلة الإشباع.

وبناءً على هذه الافتراضات يعتقد ماسلو أن احتياجات الأفراد تكون مرتبطة بطريقة متسلسلة في شكل هرمي حسب أهميتها وأولويتها وفيما يلي يتم التعرض لكل حاجة بالتفصيل كالتالي:

16-6-1/- الحاجات الفيزيولوجية: يمكن القول أن هذه الحاجات تعد أساسية باعتبارها من الضروريات الأولى والمسئولة عن بقاء الأفراد وتواجدهم ككائنات حية، وتتمثل هذه الحاجات في المأكل والمشرب والمأوى، والنوم والملبس وتحديد مدة العمل.

16-6-2/- حاجات الأمن: ويلاحظ أن حاجات الأمن تأخذ بعدين في المجال التنظيمي البعد الأول يرتبط بحاجات الأمن المادية، وهذا ما يفسر محاولة الفرد في الحفاظ على ذاته البيولوجية في مكان عمله وحمايتها والاطمئنان على نفسه وممتلكاته من أي خطر قد يحدث، أما البعد الثاني فيتمثل في حاجات الأمن المعنوية في البيئة التنظيمية كالشعور بالراحة النفسية، وتوفير عنصر الاستقرار الوظيفي على وجه الخصوص في حالة ما إذا طرأ هناك أي تعديل أو تغيير على مستوى السياسات التنظيمية في المؤسسة.

16-6-3- الحاجات الاجتماعية: وترتبط هذه الحاجات بالحياة الاجتماعية للفرد في مجاله المهني وما يصاحب ذلك ربط لمختلف علاقات الصداقة والتعارف بين الأفراد والميل إلى الانتماء للجماعات أو تحقيق الشعور بالقبول والحب فيما بينهم.

16-6-4- حاجات الاحترام والتقدير: وتتصل بما يؤديه ويقدمه الفرد داخل مجاله التنظيمي من استطاعته تحمل مختلف الأعباء والمسئوليات المؤكدة إليه وقدرته على ابتداع الطرق والأساليب التي تعتبر كإسهامات إضافية في مجال العمل، لذا يعزز ذلك لدى الفرد الشعور بالاحترام الذات لدى نفسه ومن طرف الأفراد المحيطين به.

16-6-5- حاجات تحقيق الذات: تقتزن هذه الحاجة الأخيرة بالميل الشديد عند الفرد إلى تطوير كل قدراته المعرفية والجسمية والبحث عن مختلف الإمكانيات التي تجعل منه مبدعا وقادرا على الأخذ بالمبادرة في ميدان العمل لتجسيد المهارة والابتكار والوصول إلى تحقيق أقصى الطموح على أرض الواقع. إن الحاجات الفيزيولوجية تحتل المقام الأول في الترتيب لما لها من أهمية بالغة لدى الفرد بما أنه يحمل في داخله حب البقاء فهو يعتمد دائماً إلى إشباع هذه الحاجة لأنها تحافظ على وجوده وتضمن بقاؤه. ثم بعد الإشباع ينتقل الفرد تلقائياً إلى الحاجة المادية من حيث الأهمية المتمثلة في حاجة الأمن، لتصبح هذه الحاجة دافعة لسلوك الفرد بضرورة التحرك لإشباعها ثم تليها الحاجة الاجتماعية وانطلاقاً من فكرة أنه كائن اجتماعي فهو يسعى إلى إرضاء هذه الحاجة ابتداء من تكوينه لصداقات وانتماءات اجتماعية يكون فيها فاعلاً اجتماعياً حيث تبقى الممارسة الاجتماعية مرهونة في مجال عمله بالعامل التكنولوجي والظروف المادية للعمل.

أما الحاجات الموجودة في أعلى الهرم مثل حاجة الاحترام أو حاجة تحقيق الذات فهما تعطيان للمنظمة رؤية جديدة بضرورة خلق بيئة تنظيمية تفسح المجال لممارسة هاتان الحاجتان وإشباعهما من خلال طرح المسئوليات التي تتسم بالتعقيد أمام هذه الفئة، حتى يتسنى لها إخراج كل الطاقات الكامنة وتطوير الأفكار والإبداعات للسيطرة على مجريات هذه الأعمال الصفية للوصول إلى إثبات ذاتهم¹. وإقناع من حولهم بأنهم قادرون على تخطي مختلف التحديات المفروضة في بيئة العمل بجدارة وبالتالي تحقيق حاجة الاحترام والتأكيد على إثبات القدرات.

1- محمد سلمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط5، دار وائل للنشر، الأردن، 2010.

من خلال ما عرضناه من النظريات التي تناولت تقدير الذات نستنتج أن كل نظرية فسرت تقدير الذات على حسب الإطار النظري الذي تنتمي إليه.

17- تعقيب عن النظريات:

من خلال نظريات تقدير الذات يمكن استخلاص ما يلي:

- أن نمو الشخصية يرتكز على عاملين مهمين، وهما الوراثة والبيئة والتفاعل بينهما.

- تعددت مفاهيم تقدير الذات بين العلماء، فمنهم من عرف تقدير الذات بأنه عبارة عن مدرك أو اتجاه يعبر عن إدراك الفرد لنفسه وعلى قدرته على ما يقوم به من تصرفات أو أنه عبارة عن تقييم الفرد لذاته على نهاية قطب موجب أو سالب أو بينهما، أو هو مجموعة من التقديرات الايجابية والسلبية التي يحددها الفرد، أو هو مجموعة تقديرات الفرد لذواته الشخصية والاجتماعية والأكاديمية والأسرية، وهو مجموعة من الاتجاهات والمعتقدات التي يستند عليها الفرد عندما يواجه العالم المحيط به، أو هو التقييم الذي يضعه الفرد لذاته كما يدركها الآخرون من وجهه نظره هو، فتقدير الذات المرتفع هو أن الفرد يعتبر نفسه ذا قيمة وأهمية، أما تقدير الذات المنخفض فهو عدم رضا الفرد عن ذاته أو رفض الذات أو احتقار الذات.

- كما تعددت اتجاهات مفهوم تقدير الذات، فمنها ما هو (اتجاهاً، حاجة، حالات، وقعاً تقييماً) إن الذات تنمو من خلال مراحل الإنسان العمرية المختلفة، حيث تبدأ بالتفاعل مع الأم والعالم المحيط، فيتأثر الطفل بداية بالبيئة المحيطة ويتكون لديه تقدير لذاته إما بالإيجاب أو بالسلب في حياته معتمداً على خبرات التفاعل في بيئة نشأته الأولى ومدى الاستحسان الذي يلقاه من ذوي الاهتمام به.

- إن الرعاية الأسرية والعمر والجنس والمدرسة والأقران والعيوب الجسمية وغيرها من المعينات تعتبر من أهم العوامل المؤثرة في تقدير الذات سلباً كان أم إيجاباً.

- هناك اختلاف بين مفهومي تقدير الذات وتقدير الذات، فمفهوم الذات يشمل آراء الشخص عن نفسه بينما تقدير الذات هو التقييم الذي يضعه الفرد لنفسه، وما يتمسك به من عادات مألوفة لديه مع اعتبار لذاته.

- تعددت نظريات الشخصية في تعريف الذات ومفاهيمه، فنظرية "روجرز" جعلت من الذات جوهر الشخصية، ومن أهم نظريته مفهوم الكائن العضوي والمجال الظاهري وكذلك الذات.

18- / قياس مفهوم الذات:

لم تتزامن دراسة الذات التجريبية ووسائل قياسها مع ظهور أول نظرياتها، حيث بدأ الاهتمام بقياس مفهوم الذات عندما أخذت الأهداف التربوية تتسع لتشمل الجوانب التربوية والاجتماعية والانفعالية بعد أن كانت مقتصرة على الجانب المعرفي. وقد تزايد الاهتمام بقياس مفهوم الذات الذي يعد حجر الزاوية في الشخصية، الأمر الذي أدى إلى تعدد الأساليب والأدوات التي تقيس مفهوم الذات.

18-1 / اختبار كوبر سميث « S. Coopersmith » (S.E.I):

يضم هذا الاختبار نسختين، نسخة مدرسية ونسخة مهنية، يعتمد هذا الاختبار على التقييم الذاتي، ويتكون من 58 فقرة مقسمة ضمن 4 أبعاد فرعية (العام، الاجتماعي، الأسري المدرسي، أو المهني)، إضافة إلى بعد آخر خاص بالكذب (Mensonge) يستعمل كمؤشر دفاعي عن الاختبار يجيب المفحوص عليها إما باختيار (ينطبق) أو (لا ينطبق). يتميز هذا الاختبار بخصائص سيكومترية جيدة من ناحية الثبات والصدق، حيث استخدم الاختبار وتمت إعادته لفترة زمنية قدرت بخمسة (5) أسابيع وتحقق معامل الثبات بـ 88% ما 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 و16 عاما، وتستعمل الشكل المهني لعينة البالغين ما بين 17 و19 عاما، 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، وأجريت دراسة سنة 1977، أكدت الخصائص السيكومترية لهذا الاختبار المبسط (فراحي فيصل) (2011)

18-2 / اختبار روزنبرغ (Rozenberg) (R.S.E.S):

يتكون من 10 فقرات، تتم الإجابة على كل فقرة من خلال 4 اختيارات، موافق بشدة، موافق، غير موافق، وغير موافق بشدة، ويتم التقيط من 1 إلى 4، وبالتالي ينحصر المجموع الكلي للاختبار ما بين 10 و40، وتشير الدرجات الأقل من 30 إلى تقدير ذات منخفض، ويعتبر هذا الاختبار ثابتا وصادقا وصالح لتطبيقه على عينة المراهقين.

18-3- اختبار هارتر (Harter):

يضم هذا الاختبار 36 فقرة، تدرس 8 ميادين مختلفة خاصة بفئة المراهقين، مثل المظهر الجسدي، الكفاءات المدرسية والرياضية، الاندماج الاجتماعي، السلوك وعلاقات الصداقة حيث يتم حساب المجموع الكلي لهذا الاختبار من خلال مجموعة من الفقرات المحددة وليس من خلال مجموع الأبعاد الفرعية الثمانية، يتميز كل بعد فرعي بدرجة عليا تشير إلى تقدير ذات مرتفع في الميدان المحدد لكل بعد فرعي.

18-4- مقياس تينيس W.Fitts " لمفهوم الذات (Tennessee Self Concept Scale TSCS):

هذا المقياس ألفه وليام فيتس "W.Fitts" وقام بترجمته وإعداده باللغة العربية (صفوت فرج وسهير كامل). يحتوي هذا الاختبار على 100 فقرة، موزعة على ميادين مختلفة مؤلفة من 5 عوامل خارجية لمفهوم الذات (الاجتماعي، الأخلاقي، الفردي، الجسدي، الأسري)، و 3 عوامل داخلية وظهرت نسخة ثانية لهذا الاختبار (TSCS2).

يتكون من شكل خاص بالطفل، وشكل آخر خاص بالبالغ، يتكون من 82 فقرة ويطبق على المدى العمري ما فوق 12 سنة، ويمكن تطبيق هذا الاختبار فردياً أو جماعياً خلال 10 إلى 20 دقيقة. وللمقياس صورتان إرشادية والأخرى إكلينيكية حيث يستخرج من الصورة الإرشادية الدرجات الآتية: نقد الذات، الدرجة الموجبة (الدرجة الكلية، الهوية، الرضا عن الذات، السلوك، الذات الجسمية، الذات الأخلاقية، الذات الشخصية، الذات الأسرية، الذات الاجتماعية، درجة التغييرية، درجة التوزيع، درجة الزمن ما الصورة الإكلينيكية البحثية فيستخرج منها الدرجات الآتية: نسبة الصواب إلى الخطأ درجة محصلة الصراع (صراع القبول، الصراع الإنكاري)، درجات الصراع الكلية المقاييس التجريبية السنة الآتية: الدفاعات الموجبة، سوء التوافق العام، الذهان واضطرابات الشخصية، العصاب، تكامل الشخصية.

18-5- اختبار مفهوم الذات للكبار لمحمد عماد الدين إسماعيل:

يتكون المقياس من 100 عبارة يجاب عن كل منها ببدائل تسعة (من الصفر إلى 8) ويجب المفحوص الواحد عن عبارات المقياس ثلاث مرات (1. مفهوم الذات الواقعية، 2. مفهوم الذات المثالية، 3. مفهوم الذات لدى الشخص العادي). وإلى جانب هذه الأبعاد يقيس الاختبار كذلك أبعاد ثلاثة أخرى وهي: التباعد، تقبل الذات، تقبل الآخرين.

18-6/- اختبار ثقافة تقدير الذات الحر للأطفال: Culture Free Self Esteem Inventory for Children

يتكون هذا الاختبار من 60 فقرة و 5 أبعاد فرعية، إضافة إلى بعد الكذب لغرض الاتجاه الوقائي للاختبار، تقيس فقرات هذا الاختبار نظرة الفرد لأربعة ميادين: العام (نظرة الفرد إلى نفسه)، التمدرس، الوالدان والأصدقاء.

تقسم فقرات الاختبار على أساس أن جزءا منها يمثل تقدير ذات مرتفع، والجزء الآخر يمثل تقدير ذات منخفض، وتتم الإجابة إما بنعم أولا، وتجمع بعد ذلك عدد الخانات لحساب المجموع الكلي لتقدير الذات.

18-7/- اختبار مفهوم الذات للأطفال في مرحلتي الطفولة الوسطى والمتأخرة:

حيث أعده كل من حليم بشاي وطلعت منصور سنة (1982) الذي اعتمد في تصحيحه على فكرة مقياس "بولين سيزر" "و فيفان شيرمان". يقيس هذا المقياس ثلاث مجالات هي الخبرات المدرسية، العلاقات مع الأصدقاء، الخبرات الأسرية و. يشمل المقياس على 35 فقرة وتتم الإجابة عن كل فقرة ثلاث مرات على أساس المقارنة بزملاء الفصل، الأهمية بالنسبة للطفل، الرضا عن النفس.

حيث يصلح هذا المقياس للتطبيق مع أعمار 8 حتى 12 سنة، حيث وصل معامل ثبات التصنيف

للمقياس إلى 0.81، كما أن معاملات إعادة الاختبار بعد ستة أسابيع مقبولة لغالبية البنود.¹

1- عبد العزيز حنان: نفس المرجع السابق، ص 24-27.

خلاصة:

من خلال ما تم التطرق إليه في هذا الفصل يمكننا أن نستخلص أن تقدير الذات هو التقييم الذي يمنحه الفرد لنفسه سواء كان سلبيا أو إيجابيا وينعكس هذا التقييم على ثقة الفرد بنفسه وشعوره بجدارته وأهميته.

وتقبل الفرد لذاته ورضاه عنها يعتبر من إحدى العوامل المهمة التي تجعل الفرد أكثر قوة على مواجهة مختلف الأبعاد السلبية للحياة، بينما رفض الذات يجعل الفرد أقل ثقة بنفسه يشك في قدراته ولا يعطي أهمية لما يحققه من انتصارات وتقدير الذات مرتبط بمفهوم الذات الذي يعتبر جانب مهم من جوانب الشخصية، كما أن تقدير الذات يتأثر بعدة عوامل وينمو تدريجيا بنمو الفرد.

ذكرنا في هذا الفصل كل من مستويات تقدير الذات، مكوناته، الحاجة إليه، النظريات المفسرة له، كما اعتمدنا أخيرا على المرض وأثره على تقدير الذات، لكي نعطي صورة واضحة ومفهومة على هذا المتغير الذي ربطناه بإحدى الأمراض المزمنة الآتية في الفصل المقبل.

الفصل الرابع الجامعة والتعليم العالي

تمهيد

- 1- تعريف الجامعة
- 2- نظام التعليم
- 3- نشأة الجامعة الجزائرية وتطورها
- 4- وظيفة الجامعة الجزائرية
- 5- مقومات الجامعة الجزائرية
- 6- أهداف الجامعة
- 7- مفهوم طرائق التدريس
- 8- الأستاذ الجامعي
- 9- أساليب إعداد وتكوين الأستاذ الجامعي
- 10- واقع تكوين الأستاذ الجامعي الجزائري
- 11- البحث العلمي والدراسات العليا في الجامعة الجزائرية
- 12- مخابر البحث العلمي في الجامعة الجزائرية
- 13- مشكلات الجامعة الجزائرية
- 14- لمحة عن الإصلاح الجامعي الجديد (ل م د)
- 15- التعليم العالي في الجزائر ورهانات المستقبل

الخلاصة

تمهيد:

تعتبر الجامعة من أهم المؤسسات أهمية في تحقيق التنمية الشاملة ومؤسسات التعليم الجامعي بجميع أشكالها وأنماطها تمثل قمة الهرم التعليمي في جميع أنظمة التعليم في العالم لذلك سنتناول في هذا الفصل تعريف الجامعة لغة واصطلاحاً ونظام التعليم وكيف نشاطات الجامعة ومختلف المراحل التي مرت بها وصولاً إلى الوظائف التي تقوم بها وأهم المقومات التي تعتمد عليها وبعض المشاكل التي تعاني منها الجامعة الجزائرية.

يعتمد نجاح أي تعليم جامعي على مدى ما يتوفر من أساتذة جامعيين، لأنهم هم حجر الزاوية به، فالأستاذ الجامعي الكفاء له سمات شخصية، وكفاءات تدريسية، علمية ومهنية مميزة، ولما كان للأستاذ الجامعي من الأهمية وتلك الأدوار التي يقوم بها في إعداد الكفاءات البشرية للمجتمع، فمن الضروري أن ينال الأستاذ الجامعي من العناية والاهتمام بالقدر الذي يتناسب مع الدور الكبير الذي يقوم به.¹

1- دلال سلامي .إيمان عزي: *تكوين الأستاذ الجامعي الواقع والآفاق، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية* -جامعة الوادي العدد الثالث -ديسمبر 2013، 151-164.

1- تعريف الجامعة:

1-1- لغويا: تعرف الجامعة كالتالي:

جامعة مفرد، جامعات، مجموعة معاهد علمية تسمى كليات تدرس فيها الآداب والعلوم بعد مرحلة
الدرس الثانوي.¹

1-2- اصطلاحا:

هي مؤسسة تكوينية تهدف إلى تغطية احتياجات البلاد من كما تعرف على إطارات والتقنيين، كما
تعمل على تأهيل الشباب في المضمار المهني ومسايرة التطور العلمي والتكنولوجي بصفة عامة، ويتضمن
مفهوم الجامعة كل الأجهزة ا دارية، والمادية والمخابر العلمية التي تتطلبها العملية التربوية الجامعية من
أجل تكوين أفضل²

2- نظام التعليم:

نشأت نظم التعليم نشأة طبيعية وتطورت مع تطور المجتمع الإنساني في عصور الحياة المختلفة
وتنوعت وتوسعت بتنوع المعارف الأساسية واتساعها. فلقد قام التعليم في مبدأ الأمر لتعليم القراءة والكتابة
وبعض أمور المعرفة، ثم استمر الرد في النمو التعليمي تحت تأثير تزايد الثقافة الإنسانية وتعقدتها وازدادت
حاجته للبحث عن أفضل النظم التي تتبع في التعليم سواء فيما يتعلق بسنوات الدراسة أو بمراحلها... إلخ،
ولقد تأثرت تلك النظم بالعديد من العوامل التي ترتبط بظروف الحياة المتطورة في كل مجتمع. ومن أهم
هذه العوامل التي أثرت وما زالت تؤثر في النظم التعليمية هي:

1. الظروف الاقتصادية.

2. الثقافة السائدة.

3. الظروف الجغرافية.

4. نظم الحكم.

ومن هنا تعتبر النظم التعليمية نظماً قومية (سهام أبو سريع محمد هارون) الجامعة مؤسسة ذات
نسق مفتوح يتألف من مجموعة من المدخلات inputs والعمليات processes والمخرجات outputs وتعني

1- المنجد في اللغة العربية المعاصرة: دار المشرق، الطبعة الأولى، لبنان، 2000، ص216

2 - نوار مريوحة: العاملون في التدريس الجامعي، اوضاعهم واتجاهاتهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عنابة، 1990، ص21.

المدخلات كافة الموارد والطاقات البشرية والمادية التي تدخل إلى الجامعة من قبل المجتمع، وكلما كانت هذه المدخلات تتميز بوفرته وجودتها النوعية، كلما تهيأت للنظام الجامعي فرصة أفضل للارتقاء بمخرجاتها. من خلال النقاط السابقة تعرف الجامعة: بأنها خلية، اجتماعية، تربية، علمية، قيادية، حية. وهناك نوعان من التعليم الجامعي وهما:

***- النوع الأول:** لا يستطيع بحكم تكوينه وتاريخه، أن يسهم بفعالية في عملية التنمية، وهذا النوع من التعليم الجامعي يدعى: **بالغير الوظيفي** أي ذلك الذي لا يتواءم مع لغة المطالب المفروضة عليه في العصر الذي تكون فيه وعندما تسبق متطلبات المجتمع الممارسات التعليمية وإنتاجيتها.

***- النوع الثاني:** وهو النوع الوظيفي الذي يراعي النظم الاقتصادية وتطورها، ويستجيب لمتطلبات المجتمع الراهنة والمستقبلية.

ويرى عبد الله بوخلخال " أن الجامعة مؤسسة تقوم بتقديم تعليم عال وتكوين متخصص، وتنمية الاتجاه الصحيح لدى الأساتذة والطلاب، وتعمل على تزويد المدرسين بالمناهج والمهارات البيداغوجية، لتمكين الطلاب من التحصيل العلمي والمعرفة".¹

3/- نشأة الجامعة الجزائرية وتطورها:

إن الحديث عن الجامعة الجزائرية لا يختلف كثيرا عن أي مؤسسة اجتماعية أو اقتصادية أو سياسية أو تربية في العالم الثالث، والتي تسعى جاهدة للخروج من دائرة الضعف والتخلف لذا فقد سعت الجزائر جاهدة ومنذ الاستقلال إلى إيلاء أهمية كبرى لمختلف هذه القطاعات وعلى رأسها قطاع التعليم العالي، محاولة منها إقامة دعائم الجامعة الجزائرية ورفعها إلى مصاف الجامعات في الدول المتقدمة، على اعتبار أن الجزائر غداة الاستقلال لم يكن بها سوى جامعة واحدة وهي جامعة الجزائر، "التي بنيت سنة 1917 كامتداد للجامعة الفرنسية ومعدة لاستقبال أبناء المعمرين، وبعض أبناء الأهالي ونشير هنا إلى أن عدد الطلبة الجزائريين المسجلين في جامعة الجزائر سنة 1954 قد بلغ 557 طالب مقابل 4589 من أبناء الأوروبيين".²

1- عبد الله بوخلخال: **الجامعة الجزائرية ووظيفتها البيداغوجية**، مقال منشور بحوليات جامعة الجزائر، العدد 7، 1993، ص، 89.

2- إسماعيل بوخاوة وفوزي عبد الرزاق: **أفاق التعليم العالي في ظل الألفية الثالثة "حالة الجامعة الجزائرية"**، إشكالية التكوين والتعليم في إفريقيا، والعالم العربي، سلسلة إصدارات مخبر إدارة المواد البشرية، جامعة فرحات عباس-سطيف، العدد 1، 2001، ص، 124.

غالبية المنتحقين بها يزاولون دراسات الآداب والحقوق، "وكانت جامعة الجزائر تضم العديد من المدارس، والتي تحولت فيما بعد إلى كليات ومن هذه المدارس مدرسة الطب العسكري مدرسة القانون العالي، المدرسة العليا للتجارة والمدرسة الوطنية للهندسة المعمارية والفنون الجميلة.

وبعد الاستقلال عرفت الجامعة الجزائرية مجموعة من الإصلاحات المتتالية، بغية الوصول إلى جامعة ذات فعالية كبيرة تتماشى جنباً إلى جنب ومختلف التطورات التي عرفتتها بقية القطاعات الأخرى في المجتمع، ويمكننا إيجاز أهم المراحل التي مر بها النظام الجامعي في الجزائر في النقاط التالية:

3-1/- المرحلة الأولى (1962-1970):

شهدت هذه المرحلة تطورا ملحوظا في أعداد الطلبة، مما أدى إلى حدوث مشاكل في هياكل الاستقبال الجامعية، الأمر الذي نتج عنه تسارع في وتيرة انجاز هياكل جامعية جديدة لإستعاب التزايد في أعداد الطلبة، فتم في هذه المرحلة فتح جامعات بالمدن الكبرى كهران التي افتتحت فيها جامعة وهران سنة 1965م، ثم قسنطينة عام 1967م، ثم جامعة العلوم والتكنولوجيا (هوارى بومدين) بالجزائر وجامعة العلوم والتكنولوجيا بوهران، ثم جامعة عنابة.

وعرفت الجامعة الجزائرية في هذه المرحلة حالة من الاغتراب عن طبيعة المجتمع الجزائري ذلك لكونها كانت عبارة عن تركة استعمارية لم يكن من السهل التخلص من مخلفاتها، وكان النظام البيداغوجي المتبع هو نظام الكليات الموروث عن النظام الفرنسي وكانت هذه الكليات بدورها مقسمة إلى عدد من الدوائر، وكانت مراحل هذا النظام كالتالي:

- مرحلة الليسانس: وتدوم ثلاث سنوات بغالبية التخصصات، وهي عبارة عن نظام سنوي للشهادات المستقلة والتي تكون مجموعتها شهادة الليسانس.
- شهادة الدراسات المعمقة: وتدوم سنة واحدة، ويتم التركيز فيها على منهجية البحث، إلى جانب أطروحة مبسطة نسبيا لتطبيق ما جاء بالدراسة النظرية.
- شهادة دكتوراه الدرجة الثالثة: وتدوم سنتان على الأقل من البحث، لانجاز أطروحة علمية.
- شهادة دكتوراه الدولة: وقد تصل مدة تحضيرها إلى خمس سنوات من البحث النظري أوالتطبيقي، وذلك حسب تخصصات الباحثين واهتماماتهم¹

1- بوفلجة غيات: مقدمة في علم النفس التنظيمي، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص، 63، 63.

وأهم ما كان يميز هذه المرحلة هو: محاولة توسيع التعليم العالي، تطبيق سياسة التعريب والجزارة الجزائريين، تقسيم الكليات إلى معاهد مختلفة، وكذا الاعتماد على نظام السداسيات المستقلة.

3-2- المرحلة الثانية (1970-1983)

والتي كانت انطلاقتها مع انطلاقة بداية تنفيذ المخطط الرباعي الأول 1970-1973 حيث شهدت الجامعة الجزائرية ارتفاعا كبيرا من حيث أعداد الطلبة، حيث تضاعف عددهم من (1917) سنة (1968) إلى (1931) سنة (1970) وتعتبر هذه المرحلة مرحلة تفكير وإعادة إصلاح شامل لهذا التعليم، حتى أصبح التعليم الجامعي يحتل مكانة إستراتيجية هامة في السياسة العامة للبلاد التنموية والتي شرعت فيها على نطاق واسع، وبهذا كانت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أول وزارة أنشأت في الجزائر سنة (1970) وضعت كما مختلف القطاعات الاجتماعية والاقتصادية في البلاد، وفي عام (1973) تم تكوين المنظمة الوطنية للبحث العلمي التي أسندت إليها عملية تطوير البحوث التطبيقية في ميدان البحث العلمي، إضافة إلى هذا تم تكوين المجلس الوطني للبحوث العلمية، التي تتلخص مهمته في وضع المحاور الأساسية للبحث العلمي الموجه نحو التنمية الوطنية.¹

كما أجريت التعديلات التالية على مراحل الدراسة الجامعية:

" -مرحلة الليسانس: وهي ما يطلق عليها أيضا مرحلة التدرج، وتدوم أربعة سنوات أما الوحدات الدراسية فهي المقاييس السداسية.

-مرحلة الماجستير: وهي ما يطلق عليها أيضا مرحلة ما بعد التدرج الأول، وتدوم سنتين على الأقل وتحتوي على جزأين، الجزء الأول وهو مجموعة من المقاييس النظرية وتهتم خاصة بالتعمق في دراسة منهجية البحث، أما الجزء الثاني فيتمثل في إنجاز بحث يقدم في صورة أطروحة.

-مرحلة دكتوراه العلوم: وهي ما يطلق عليها أيضا مرحلة ما بعد التدرج الثانية، وتدوم حوالي خمس سنوات من البحث العلمي.²

3-3- المرحلة الثالثة (1983-1989):

وهي ما تسمى بمرحلة الخريطة الجامعية والتي ظهرت سنة (1983) وتهدف إلى:

1- تركي رابح، *أصول التربية والتعليم*، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990، ص، 135

2- بوفلجة غياث، *نفس المرجع السابق*، 1992، ص، 63

- تخطيط التعليم الجامعي إلى آفاق سنة (2000)، معتمدة في تخطيطها على احتياجات الاقتصاد الوطني بقطاعاته المختلفة.
- تحديد احتياجات الاقتصاد الوطني من أجل العمل على توفيرها.
- تعديل التوازن من حيث توجيه الطلبة إلى التخصصات التي يحتاجها سوق العمل الوطني كالتخصصات التكنولوجية، والحد من توجه الطلبة إلى بعض التخصصات التي يوجد فيها فائض من الطلبة فوق احتياجات الاقتصاد الوطني.
- تحويل المراكز الجامعية إلى معاهد وطنية.
- تحويل معاهد الطب إلى معاهد وطنية مستقلة.
- المحافظة على سبع جامعات فقط.

وعرفت الجامعة الجزائرية العديد من المشاكل في هذه الفترة خاصة ما تعلق منها بالتسيير البيداغوجي، تنصيب الأجهزة المختلفة، المشاكل الإدارية، ضعف قنوات الاتصال في الجامعة، مصاريف الجامعة، ضعف البحث العلمي. وانطلاقا من هذه النقائص سعت الوزارة المنتدبة إلى تحديد مجموعة من الأهداف التي يمكنها أن تحد من هذه النقائص، وكانت كالتالي:

"-الأهداف العامة تتمثل في: القضاء على الطابع البيروقراطي، غياب الوصاية، الشفافية في التسيير والبحث عن تحسينه، دينامية البحث بالارتباط المباشر مع اهتمامات المؤسسات الصناعية والعمومية، تحمل المسؤولية لمختلف ممثلي الأسرة الجامعية مع التعاقد في العلاقات.

-الأهداف الخاصة تتمثل في: الاستقلالية الإدارية، الاستقلالية البيداغوجية، الاستقلالية المالية، استقلالية البحث.¹

وعموما أهم ما ميز هذه الفترات السابقة:

- التوسع الكبير والتزايد المذهل في عدد الطلبة، نتيجة لتطبيق سياسة ديمقراطية التعليم واجباريته.
- التوسع السريع في انتشار المعاهد الوطنية والجامعات والمدارس العليا في مختلف مناطق الوطن

1- زولبخة طوطاوي، *الجو التنظيمي السائد في الجامعة الجزائرية وعلاقته برضا الأساتذة*، وأدائهم، رسالة ماجستير، معهد علم النفس، جامعة الجزائر، 1993، ص، 42-43.

- ظهور سياسة التعريب سنة 1980 والتي أدت إلى تعريب كافة فروع العلوم الاجتماعية والإنسانية، مع إدخال بعض المصطلحات العربية على التخصصات العلمية والتكنولوجية في إطار التعريب المدرج.

- تطبيق سياسة الجزارة من خلال التكوين المكثف للمكونين الجزائريين وعدم الاعتماد على الإطارات التي اعتمدت عليها عادة الاستقلال.

3-4- المرحلة الرابعة (1989-2000):

تميزت هذه المرحلة بالارتفاع الهائل في عدد الطلبة الذين استقبلتهم الجامعة، والجدول رقم (01) يوضح لنا الارتفاع المتزايد لعدد الطلبة المسجلين بالترج خلال سنوات (1989 - 2000)

السنة الدراسية	90/ 89	92/91	94/93	96/95	98/97	2000/99
عدد الطلبة	181350	220878	238090	252347	339518	407995
النسبة المئوية للسنة السابقة	8.78	11.8	- 2.18	5.84	18.9	9.49

من خلال الجدول رقم (01) يتضح لنا الارتفاع الكبير في عدد الطلبة الملتحقين بالجامعة خاصة مع بداية فترة التسعينات نتيجة للتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية التي عرفها المجتمع الجزائري والتي شجعت الأفراد على الالتحاق بالجامعة، سواء تعلق الأمر بجنس الذكور أو بجنس الإناث هذه الفئة الأخيرة التي شهدت إقبالا كبيرا على التعليم العالي، خلال السنة الدراسية (2004/2005) تم تسجيل حوالي 721833 طالب بزيادة تقدر بـ 15.9% مقارنة بالسنة الدراسية (2003/2004) والتي بلغ عدد الطلبة المسجلين حينها 622980 طالب غير أن الارتفاع الكبير في عدد الطلبة الذين استقبلتهم الجامعة كان عكس ما خطط له حيث قوبل بقلّة الهياكل والمقاعد البيداغوجية مما أثر سلبا على نوعية التعليم والتكوين وأصبح منطق الكمية يسيطر على منطق النوعية في تكوين الإطارات الجامعية.

وكانت فترة التسعينات فترة حرجة على الجزائر ككل، ذلك لأن هذه الفترة شهدت تحولات واسعة تمثلت بالخصوص في مجموعة من الإصلاحات والتي حاولت الجزائر من خلالها إيجاد الحلول لاقتصادها الراكد وإيجاد مكانة في السوق العالمية، مما حتم عليها تخفيض ميزانياتها لمختلف القطاعات ومنها بالخصوص قطاع التعليم العالي الذي عرف بعد التخلي المفاجئ عنه عدة مشاكل وأزمات نتج عنها خريجون دون المستوى المطلوب، هذا إضافة إلى الظروف الاجتماعية والأمنية المزرية التي عرفت الجزائر في هذه المرحلة، ونتيجة لكل هذا حاولت الجزائر إعادة ربط علاقتها مع المحيط الخارجي من خلال

الاهتمام أكثر بمتطلبات سوق العمل والقطاع الإنتاجي بصفة عامة، ولذلك تم إدخال مجموعة من التعديلات على البرامج التكوينية.

4- وظيفة الجامعة الجزائرية:

"تمثل الوظيفة الأساسية للجامعة الجزائرية في ما يلي:

- تتمثل في تعميم ونشر المعارف وإعدادها وتطويرها.
- تكون الإطار اللزامة لتنمية البلاد وفقا للأهداف المحددة في التخطيط الوطني.
- تضطلع بترقية الثقافة الوطنية.
- تساهم في تطوير البحث وتنمية الروح العلمية .
- تتولى تلقين الطلاب مناهج البحث.
- تقوم بأي عمل لتحسين المستوى، وتجديد المعلومات والتكوين الدائم.
- تتولى نشر الدراسات ونتائج البحث¹.

5- مقومات الجامعة الجزائرية:

إن أداء المؤسسة الجامعية لوظائفها يتوقف على ثلاث أصناف رئيسية هي: الدرس والطالب والهيكل التنظيمي والإداري الذي يحتويهما العناصر الثلاث كما تبدو في الجامعة الجزائرية كالتالي:²

5-1- الهيكل الإداري والتنظيمي للجامعة الجزائرية:

"إن الجامعة الجزائرية مؤسسة تربية بالدرجة الأولى لكن هذا لا ينفى وجود إدارة تسهر على راحة المدرسين والطلاب بان توفر لهم الشروط الجيدة لكي تقوم الجامعة بالمهام المنوطة بها ويتكون هذا الهيكل من:

- رئيس الجامعة الذي يتم تعيينه من رئاسة الدولة باقتراح من وزير التعليم العالي.
- أربعة نواب أو خمسة حسب حجم الجامعة ليشغلوا مناصب: الدراسات البيداغوجية، الإدارة والشؤون العامة، التخطيط والتوجيه والتجهيز، البحث والدراسات العليا، العلاقات الخارجية- أمين عام الجامعة
- مجلس الجامعة: ويتكون ممن سبق ذكرهم، ومن رؤساء المعاهد.

1- عبد الله بوخلال: *نفس المرجع السابق*، ص، 90

2- محمد العربي ولد خليفة: *المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية مساهمة في تحليل وتقييم نظام التربية والتكوين والبحث العلمي*، ديوان المطبوعات الجامعة، الجزائر، 1989، ص، 186.

أما بالنسبة للكليات فهي تتكون من : عميد الكلية يساعده نائبان أو ثلاثة لتسيير الدراسات البيداغوجية والمسائل المرتبطة بالطلبة، دراسات ما بعد التدرج والبحث العلمي، العلاقات الخارجية وللكلية أمين عام يشرف على التسيير .

5-1-1- المجلس العلمي للجامعة: يتكون من:

- مدير الجامعة رئيسا - نواب مدير الجامعة - عمداء الكليات - رؤساء المجالس العلمية للكليات - ممثل واحد عن الأساتذة لكل كلية ينتخب من بين الأساتذة ذوي الرتبة الأعلى - مسؤول المكتبة المركزية. -/مهامه:

- يدلي المجلس العلمي للجامعة بآرائه وتوصياته خاصة فيما يأتي:
- المخططات السنوية والمتعددة السنوات للتعليم والبحث العلمي في الجامعة.
- *المشاريع الخاصة بإنشاء وتعديل أو حل الكليات أو الأقسام أو وحدات البحث.
- برامج المبادلات والتعاون العلمي بين الجامعات.
- الحصائل العلمية للتعليم والبحث في الجامعة.
- برامج شراكة الجامعة مع مختلف القطاعات الاجتماعية والاقتصادية.
- برامج التظاهرات العلمية والتقنية التي تنظمها الجامعة.
- يقترح توجيهات سياسات البحث والوثائق العلمية والتقنية في الجامعة.

5-1-2- المجلس العلمي للكلية:

يتكون المجلس العلمي للكلية زيادة على العميد من: رؤساء الأقسام، رؤساء اللجان العلمية للأقسام، مدير وحدات البحث، ممثل منتخب من الأساتذة عن كل قسم. -/مهامه:

- يتولى المجلس العلمي للكلية إبداء آرائه وتوصياته فيما يأتي:
- تنظيم التعليم ومحتواه - تنظيم أشغال البحث - مواصفات الأساتذة والحاجة إليهم.
 - اقتراحات فتح شعب لما بعد التدرج وتجديدها أو غلقها - حصيلة التكوين لما بعد التدرج
 - منشورات الكلية وتنظيم التظاهرات العلمية - يعطي المجلس العلمي اعتماده لمواضيع يقترحها الدارسون لما بعد التدرج ويتولى متابعة الأطروحات لما بعد التدرج ويعاين تطورها دوريا-

- يقترح لجان مناقشة المذكرات لما بعد التدرج - يدرس حصائل النشاطات البيداغوجية والعلمية للكلية¹ غير أن الإدارة الجامعية وعلى غرار الإدارات الأخرى في الجزائر تعرف العديد من المشاكل فهي:
- إدارة ضعيفة وفوضوية، عرقلت عملية تسيير مختلف المعاهد والجامعات مما أدى إلى غياب الفعالية والنتائج المرجوة.
 - عدم القدرة على توفير المستلزمات الضرورية للجامعات، من تجهيزات، كتب، مراجع، أو مستلزمات مادية كالإطعام والنقل والإيواء التي يحتاجها الطالب²
 - إدارة تتصف بالبيروقراطية:
- ولخص³ (ناصر ميزاب)، أهم مشاكل الإدارة الجامعية في النقاط التالية:
- نقص التكوين في مجال الإدارة الذي انعكس سلبا على سير الإدارة من جهة وعلى أداء العملية البيداغوجية من جهة أخرى.
 - عدم ميل الأستاذ المسير في الجامعة إلى التسيير الإداري، وذلك لكونه لم يهيئ لكي يكون مسيرا إداريا.
 - *إن منصب الأستاذ المسير في الجامعة ليس دائما وإن مصير الأستاذ الإداري الرجوع من منصبه البيداغوجي.
 - إن الأستاذ الإداري يعيش ثنائية المنصب إداري /بيداغوجي مما يؤثر على عملية التسيير نفسها
 - انعدام الحوافز المادية والمعنوية.

6/- أهداف الجامعة:

- انطلاقا من الوظائف المنوطة بالجامعة تتحدد مجموعة من الأهداف يتوجب على الجامعة تحقيقها ولقد لخص عبد السلام عبد الغفار ما قاله المتخصصون عن أهداف التعليم الجامعي في ثلاث مجموعات وهي:
- أهداف اجتماعية: تعمل على استقرار المجتمع وتمده بما يواجه مشكلاته .

1- الجريدة الرسمية، 1999: 16، 18

2- Mahfoud Bennoune: *Education culture et développement en Algérie Marinier* ENAG algerio.1999p9-

3- ناصر ميزاب: *إشكالية التكوين الجامعي بين الإداري والبيداغوجي إشكالية التكوين والتعليم في إفريقيا والعالم العربي، سلسلة إصدارات مخبر إدارة وتنمية الموارد البشرية، جامعة فرحات عباس سطيف، العدد 1، 2004، ص، 204.*

- أهداف اقتصادية: التي تعمل على تطوير اقتصاد المجتمع والعمل على تزويده بما يحتاج إليه من الخدم البشرية وما يحتاج إليه من خبرات ومهارات .
- ويرى بوفن (1992) إن التعليم الجامعي يسعى إلى تحقيق عدة أهداف يحددها في أربعة أهداف هي:
 - *- تنمية قدرات الطلاب المعرفية والاجتماعية وصفقلها وإثرائها .
 - *- مساعدة الطلاب في اكتساب المعارف والمهارات المفيدة في حياتهم المهنية والعلمية .
 - *- نشر المعرفة العلمية والعمل على تقدمها والحفاظة على التقدم الثقافي للمجتمع وبشير الكيلاني وعدس 1984 أن هناك أهداف تسعى الجامعات لتحقيقها منها:
 - *- إتاحة فرصة للأفراد لمتابعة التعليم العالي وتخصص والتزود بقدر من الثقافة لتعينهم على مواجهة مطالب مجتمعهم والتكيف معها بأكبر قدر من الكفاية .
 - *- إعداد الطاقات البشرية المدربة تدريباً جيداً لتلبية حاجات المجتمع بتوفير فرص التدريب المهني والتقني وتزويد بالخبرات التخصصية .
 - *- متابعة المعرفة والبحث فيها والسعي في إشاعتها ونشرها .

وعن أهداف الجامعة الجزائرية يقول مراد بن اشنهو " أن الجامعة هي مؤسسة وضعها الأفراد من أجل أهداف واقعية مرتبطة بالمجتمع الذي ينتمي إليه الأفراد ويضيف في بلد مثل بلدنا يتعلق الأمر بتكوين إطار ذو كفاءة تقنية ممثل لشخصية الجزائرية واعى بالحقائق وملتزم بعملية التنمية الاجتماعية وفي الواقع لم تحقق الجامعة الجزائرية بعض من تلك الأهداف وبالشكل المطلوب لأسباب متعددة.¹

7/- مفهوم طرائق التدريس:

تعتبر طرائق التدريس من الإجراءات الصفية التي يحددها المدرس في تخطيطه للدرس والمساهمة في نجاح الموقف التعليمي -التعليمي، فهي تلعب دوراً أساسياً ومهماً في تناول المادة العلمية وفي تنظيم الحصة الدراسية، وهي أداة ضرورية وفعالة لتحقيق الأهداف التربوية العامة والخاصة. وتعرف طريقة التدريس على أنها تمثل مجموعة من النماذج السلوكية المتكررة التي تناسب تعليم عدة مواضيع، ويمكن لأكثر من مدرس تطبيقها واستعمالها لإحداث التعلم.

1- فلوح احمد: مواصفات أساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة وهران، 2013، ص، ص 21-22

وتعرف أيضا على أنها النهج الذي يسلكه المدرس في توصيل ما جاء في الكتاب المدرسي أو المنهاج الدراسي من معرفة ومعلومات ومهارات ونشاطات للمتعلم بسهولة ويسر، بحيث تكفل طريقة التدريس هذه التفاعل بين المدرس والطلاب، وبين الطلاب والمادة الدراسية... كل ذلك يهدف إلى إحداث التغيير الإيجابي الدائم نسبيا في سلوك المتعلم.

كما تمثل طرائق التدريس مجموعة من الخطوات التي يضعها ويتبناها المدرس بهدف إيصال المادة العلمية إلى المتعلمين مستعينا بالأساليب والوسائل المتاحة على أن تكون هذه الطرائق مستجيبة ومنسجمة مع طبيعة المادة العلمية وطبيعة المتعلمين وخصائصهم السلوكية والتكوين النفسي لهم وعوامل البيئة المحيطة.

كما يشير مفهوم طرائق التدريس إلى كل ما يتبناه المدرس مع الطلاب من إجراءات وخطوات وتحركات متسلسلة متتالية مترابطة لتنظيم المعلومات والمواقف والخبرات التربوية، لتحقيق هدف أو مجموعة أهداف تعليمية محددة.

ومنه يتضح أن طرائق التدريس هي مختلف الأساليب التربوية والإجراءات الصفية التي يخطط لها المدرس وينفذها من خلال نقل المعارف والمعلومات للطلبة بطريقة تضمن التفاعل فيما بينهم وتحقيق التعلم المرغوب.

7-1- أنواع طرائق التدريس:

هناك العديد من طرائق التدريس التي يمكن أن يعتمدها المدرس في تحقيق الأهداف التربوية، كما يمكن لأية طريقة تدريسية أن تكون ذات فعالية في موقف تعليمي -

تعليمي معين وغير فعالة في موقف آخر، ولكن هذا يتوقف على خبرة المدرس وإبداعه في اختيار ما يناسب منها للموقف التعليمي - التعليمي المخطط له، آخذا بعين الاعتبار:

- خصائص المتعلم: قدراته، استعداداته، مكتسباته المعرفية السابقة،...
- خصائص المادة التعليمية: الأهداف التربوية، المحتوى التعليمي،...
- خصائص الموقف التعليمي: الوسائل التعليمية، زمن الحصة، حجم الصف،...

ومهما اختلفت طرائق التدريس وتنوعت، إلا أنه يمكن حصرها في ثلاث أصناف رئيسية هي:

7-2- الطرائق التدريسية المعتمدة على الأستاذ:

وهي الأساليب التربوية التي يستخدمها المدرس لإيصال المعرفة إلى المتعلمين وعليه تقع المسؤولية الأولى في تنفيذ النشاط التعليمي، وهذا الأسلوب يأخذ عدة أشكال منها: أن المدرس قد يسرد (القصة)،

ويعرض (العرض والتمثيل)، ويحاضر (المحاضرة)، ويصف (الوصف)، ويشرح (الشرح) الدرس بمفرده، دون إشراك المتعلمين في ذلك النشاط.

يسمى هذا الأسلوب بمدخل التدريس الإلقائي الواعظ عند المري " هاري براودي H.Broudy (1974) وبمدخل العرض المباشر للتعليم والتعلم عند" فريدريك (1978) Frederick.H.Bell) كما يصفه "حسن ملاً عثمان" بالطريقة الإلقائية؛ وهي من أهم الطرق التي يمكن استخدامها في تدريس علم النفس أي أن هذه الطرائق تتناسب مع طلاب الجامعات والمعاهد لما لها من إيجابيات.

***/- إيجابياتها:** تتلخص امتيازات الطرائق التدريسية المعتمدة على المدرس في النقاط الآتية:

- تناسب المتعلمين الكبار ويمكن استخدامها مع صف كبير الحجم.
- يمكن أن تغطي مادة تعليمية كبيرة الحجم.
- تجذب الانتباه لدى المتعلمين وتنمي خيالهم وتوسع أفق تفكيرهم خاصة إذا توافرت في المحاضرة طلاقة اللسان، والقدرة على الشرح وإعطاء الأمثلة.
- تعود المتعلم على الاستماع الجيد الذي هو بداية المعرفة، كما أنها تعرض الدرس بتسلسل منطقي فيكتسب التفكير المنطقي المدعم بالحجة والبرهان.
- وعلى الرغم من الانتقادات التي توجه إلى طريقة العرض أو الإلقاء إلا أن التربويين يعترفون بأنه لا بديل عنها في المعاهد العليا والجامعات، حيث يكون الطلاب أقدر على الانتباه المتواصل وربط عناصر الموضوع ببعضها البعض، كما أن قدراتهم العقلية الناضجة تسمح لهم بمتابعة المحاضر واستيعاب ما يوضحه من أفكار مجردة ونظريات معقدة وآراء متطورة، ولكن اس تخدامها في المراحل الدنيا من التعليم ينطوي على مخاطر غير محمودة.

***/- سلبياتها:** للطرائق التدريسية المعتمدة على المدرس نقائص تتلخص في أنها:

- تقوم على الشرح والإلقاء من جانب المدرس، والسكوت والاستماع والاستظهار من جانب المتعلمين فهي تجعل المدرس محور العملية التعليمية، بينما تؤكد النظريات التربوية المعاصرة على جعل المتعلم هو المحور الأساس الذي ينبغي أن تنطلق منه تلك العملية.
- لا تعزز السلوك الإبداعي لدى المتعلمين؛ فهي لا تعنى بتنمية المبادأة والأصالة بل وقد تعاقب عليهما.

- لا تتيح فرص التفاعل بين المدرس والطالب، وتؤدي إلى تعزيز نمط من الشخصية أساسه التبعية والاعتماد على الغير، وبالتالي التركيز على الحفظ والنقل وعدم المبادرة في القسم وفي مواقف الحياة المختلفة.
- تتطلب الكثير من الجهد المبذول من قبل المدرس خلال الحصة الدراسية، وذلك من خلال الاستمرار بتقديم الموضوع، كما لا تتم أي عملية البحث عن المعلومات وحب الاستطلاع لدى المتعلمين لأنهم يدركون جيدا بأن الموضوع سوف يشرح ويعرض من قبل المدرس.
- تستند إلى فلسفة التربية القديمة التي تؤكد على جعل المدرس هو مركز العملية التعليمية التربوية، فتلقي عليه العبء في الحصول على المعلومات وضخها واسترجاعها.
- تظل طرائق تدريسية ناقصة إذا لم تدمج بطرائق تدريسية أخرى؛ كالطرائق التدريسية التي يتفاعل فيها المدرس والمتعلم.

7-3/- الطرائق التدريسية التي يتفاعل فيها الأستاذ والطالب:

تعتمد هذه الطرائق على إشراك المتعلم في عملية التعلم، ويتم ذلك في صورة حوار بين المدرس والمتعلم، أو في صورة توجيهات وإرشادات وتعليمات من المدرس إلى المتعلم، لكي يساعده على البحث واكتشاف المعلومات أو المفاهيم والمهارات المراد اكتسابها، ثم يقوم المدرس بمناقشة ما توصل إليه المتعلم أو مجموعة المتعلمين لتعديل وتصحيح ما تم اكتسابه. وقد تأخذ هذه الطرائق عدة أشكال أهمها:

- **الطريقة الحوارية** التي تعتمد على الحوار الشفوي بين المدرس وطلبتة يؤدي بهم ذلك في النهاية إلى التوصل إلى جوانب التعلم الإدراكية الأساسية.
- **طريقة المناقشة الصفية** التي يطرح فيها المدرس موضوعا أو مشكلة ما، ويطلب من المتعلمين مناقشتها وصولا إلى حلها.
- **طريقة المناقشة الجماعية** التي تقتضي من المدرس تقسيم المتعلمين إلى مجموعات صغيرة يتولى كل منها مناقشة مشكلة أو موضوعا معيناً أو ناحية منه، ثم تعرض النتائج من حلول وتفسيرات على مجموع المتعلمين.

*/- إيجابياتها: إن الطرائق التدريسية التي يتفاعل فيها المدرس والمتعلم تتوفر على المحاسن الآتية:

- تنمي لدى المتعلم روح المبادرة والديمقراطية مما يزيد من فعالية المتعلمين ويثير المجهود الشخصي لديهم تساعد على تنمية القدرات العقلية العليا كالتحليل، والتركيب، والتقويم، وحل المشكلات هي صفة القيادة وتحمل المسؤولية كما أنها تساعد على مناقشة القضايا والمشاكل التي يحس بها

المتعلم ويعتقد أنها تتطلب النقاش والحوار في الفصل الدراسي، وهذا الشعور والإحساس ينمي القدرة على مواصلة الإسهام في العمل الجماعي؛ والذي هو من أهم الأهداف التي تسعى التربية في تحقيقه لدى المتعلم

- يستطيع المدرس التعرف على مستوى طلبته بشكل جيد، وعلى استعدادهم النفسي وثقتهم بأنفسهم وإمكاناتهم على المشاركة والنقاش نثير طريقة المناقشة الرغبة لدى الطلبة للاستماع إلى الحقائق والمفاهيم وتنمي لديهم مهارات التحليل، وقيم العمل الجماعي، والنقد والمحادثة، واحترام الرأي الآخر، والطلاقة والتحدث بلغة سليمة، كما تدفع الطلاب إلى الرجوع إلى مراجع ومصادر إضافة إلى الكتاب المدرسي المقرر، وتكسبهم اتجاهات سليمة من الحكم على الآراء.

- تساعد المدرس على إقامة علاقات جيدة مع المتعلمين والتعرف إلى إمكانياتهم الفكرية وقدراتهم وميولهم وهواياتهم، مما سيساعده على توجيه أفضل وتقييم أدق.

***/- سلبياتها:** من مساوئ الطرائق التدريسية التي يتفاعل فيها المدرس والمتعلم هي:

- تستغرق وقتا طويلا على حساب البرامج الدراسية، وهذا ما جعل العديد من الأساتذة يستغنون عنها لأن المقررات الدراسية طويلة وهم مطالبون بإنهائها قد تؤدي ببعض المتعلمين إلى الدخول في قضايا جانبية مما يفقد الموضوع ترابطه وتماسكه، وبالتالي الانحراف عن الهدف المرسوم، كما قد تؤدي ببعض الطلبة إلى السيطرة على سير المناقشة وحرمان الكثير من الطلبة منها.

- قد لا يستمع الطلاب لما يطرحه زملائهم وذلك لانشغالهم بتحضير سؤال أو بإعداد رأي لطرحة، مما يجعلهم يفقدون التواصل مع الموضوع وعدم التركيز على جميع ما دار في المناقشة قد لا يصل لمدرس بالمتعلم إلى نتيجة؛ فهي بحاجة إلى تنظيم وضبط للأسئلة، والأسئلة التي جوابها نعم أو لا يجب أن نتحاشاها قدر الإمكان لأنها لا تتيح الفرصة للمتعلم لممارسة التفكير الناقد والسلوك الإبداعي

لاسيما طلبة الجامعة حسب ما تتناوله الدراسة الحالية.

7-4- الطرائق التعليمية بإشراف المدرس:

وهي الطرائق التي تلقي المسؤولية الأكبر على المتعلم من خلال اندماجه في الموقف التعليمي، حيث تعتمد على حوافز الطالب وتسهيل عملية تحكّمه في تعلمه انطلاقا من الخبرات والتجارب الذاتية والمبادرة الشخصية، أما دور المدرس فيبقى ثانويا ينحصر دوره في التوجيه والإرشاد والتنسيق، وبهذا يتحكّم الطالب في تعلمه ويكون مستقلا.

وقد تأخذ هذه الطرائق عدة أشكال أهمها:

*/- **طريقة التدريس المخبري والعملي**؛ وفيها يكتسب المتعلم خبرة ذاتية مباشرة، وذلك عن طريق اندماجه في الموقف التعليمي بشكل مباشر.

*/- **طريقة التجريب المعملية**؛ وهي عبارة عن نشاط تعليمي يقوم به المتعلم بإشراف المدرس بهدف الحصول على المعرفة العلمية، واكتساب مهارات حل المشكلات، والتعامل الصحيح مع الأدوات والمواد والأجهزة، وممارسة عمليات العلم الأساسية والتكاملية.

وتتفقد هذه الطرائق في المختبر العلمي أو في الميدان العملي أو في الموقف التدريبي الزائف، وذلك تجنباً للخطر خصوصاً عند تدريب الطيارين والأطباء والعسكريين، حيث تستخدم الألعاب والنماذج لتمثيل الموقف الواقعي، ورغم أن الطلبة يتعلمون جوهرياً من جهودهم الخاصة، إلا أن المحاضر هو الذي يجهز التجارب، والمهام، والتعليمات، والتوجيهات.

*/- **طريقة المشروعات**؛ والتي عرفها "وليم كلباتريك" بأنها عمل ينطوي على مشكلة، ويجري تنفيذه بتمامه في بيئته الطبيعية، وهو نوعان؛ مشروع جماعي يشترك فيه كل تلاميذ الصف ومشروع فردي يقوم به كل تلميذ بمفرده.

*/- **إيجابياتها**: يمكن إدراج إيجابيات الطرائق التعليمية بإشراف المدرس كالاتي:

- تساعد على تطوير القدرات الخاصة لدى كل متعلم من خلال النشاط الجماعي في القسم تكسب الطالب خبرات ومهارات بواسطة الأنشطة الذاتية، مما يرسخ المعلومات ويعمقها وينقلها من اللفظية إلى الفعل، خاصة تلك المتعلقة بالتفكير والتنظيم والدقة في التنفيذ.
- تثري المتعلم بنشاطات تعليمية متنوعة؛ فهي تدفعه إلى حب المطالعة وإيثارها وكذا البحث والتنقيب في جميع مشاكل الحياة، وهو الأمر الذي يقوي في نفسه فاعلية الاكتشاف ثم الابتكار والإبداع.
- تعمل هذه الطرائق على إعداد الطالب وتهيئته للحياة خارج أسوار المدرسة، حيث يقوم بترجمة ما تعلمه نظرياً إلى واقع عملي ملموس وتشجعه على العمل والإنتاج، فالتعلم لا يكون صحيحاً ولا يؤدي أغراضه وأهدافه إلا إذا استطاع الطالب ربط النواحي النظرية بالنواحي العملية، وهذا هو أفضل أنواع التعلم.
- تنمي عند الطالب الثقة بالنفس وحب العمل، كما تشجعه على الإبداع وتحمل المسؤولية وكل ما من شأنه مساعدته في حياته العملية.

- تهدف إلى وضع المتعلم في مكانة الباحث والمكتشف، ولذا فإنها تكسب المتعلمين الخبرات الحسية المباشرة، مما يؤكد على فهم هؤلاء المتعلمين للمعارف والمعلومات، وتزيد من إتقانهم للمهارات العلمية والفنية، كما تنمي لديهم الاتجاهات والميول والاهتمامات والقيم العلمية، وكذلك تنمي لديهم بعض المهارات الاجتماعية التي تتمثل في العمل الجماعي، وتفاعل المتعلمين مع بعضهم البعض تمكن المتعلم من التعامل مع المشكلات الطارئة بمنهجية علمية بما يهبه من قدرة على التعامل مع المعطيات وتنظيمها، وتسجيل النتائج التي تترتب على ذلك.
- التعلم الحاصل بهذه الطرائق أكثر ثباتا، لأنه ناجم عن مشاركة عملية بالأنشطة التي أدت إلى اكتشاف المعلومة.

*/- **سلبياتها:** أما عيوب هذه الطرائق فتتمثل في أنها:

- مكلفة وتستغرق وقتا طويلا لإنجاز النشاط التعليمي.
- تحتاج إلى إشراف المدرس ومتابعته؛ فهي تشترط على المربين أن يتواجدوا في مكان الملاحظ لأنشطة المتعلمين.
- قد يصعب معها تقويم أداء الطالب بدقة.

*/- **معايير اختيار طرائق التدريس:**

إن اختيار أية طريقة من طرائق التدريس لا يتوقف على مدى تفضيلها من طرف المدرس، وإنما يتحدد ذلك وفق معايير لا بد من أخذها بعين الاعتبار عند اتخاذ القرار لاختيار أو تفضيل طريقة تدريسية على أخرى.

من هذه المعايير، ما يلي:

*/- **طبيعة الهدف التعليمي:**

ترتبط كل مادة تعليمية بعدد من الأهداف التربوية والسلوكية؛ فمثلا إذا كان الهدف إدراكيا فقد يستخدم المدرس طريقة تدريس إدراكية؛ مثل المحاضرة والأسئلة، وأما إذا كان الهدف ذا طبيعة شعورية وقيمية، فإن طريقة التدريس تكون إما من النوع الذي يسمح بالتفاعل بين المدرس المتعلمين، والمتعلمين مع بعضهم؛ مثل طرائق المناقشة المتنوعة، والطريقة الحوارية، أو من النوع الآخر الذي يَنمي قيما أو خصائص معينة لدى المتعلمين؛ كالقدرة على التفكير المستقل، وحل المشكلات، وإنتاج الحلول المنطقية والفكر الإبداعي؛ مثل طريقة المشروع، وطريقة حل المشكلات...

وعلى المدرس أن ينظر إلى طبيعة الهدف التعليمي، ثم يختار الطريقة التدريسية المناسبة لتدريس ما يريد.

*/- طبيعة المادة الدراسية:

يتوقف اختيار طريقة التدريس على طبيعة المواد الدراسية، وعلى المدرس أن يدرك ذلك وتكون له خلفية وافية في هذا المجال حتى ينجح في تدريسه وإيصال المعرفة لأذهان طلابه، فقد يعتمد طريقة المناقشة لتعليم المواد الاجتماعية على اختلاف أنواعها، أو يعتمد طرائق التدريس المباشر) كالوصف، العرض، المحاضرة، الإلقاء التعليم المواد الأكاديمية التي تمثل المعلومات الهدف الرئيسي من وراء تعليمها.

*/- عدد المتعلمين في الفصل:

إن عدد المتعلمين داخل الفصل يحدد طريقة التدريس المناسبة، فإذا كان عدد المتعلمين من خمس إلى خمس وعشرين فيفضل استخدام المناقشة لتبادل الخبرات وتطعيم الآراء أو تلقيحها، وأما إذا تراوح عدد المتعلمين من واحد وعشرين إلى أربعين فقد تصلح طريقة المحاضرة القصيرة والطريقة الحوارية وطريقة المشكلات، في حين إذا تجاوز الفصل أربعين طالبا فتصبح المحاضرة أنجع الطرائق التدريسية وأكثرها توفيرا للوقت.

*/- المرحلة الدراسية أو العمر الزمني للمتعلمين:

إن مراعاة المرحلة الدراسية أو العمر الزمني للمتعلمين أمر ضروري يجب على المدرس مراعاته عند اختيار طريقة تدريسه، فطلبة التعليم العالي تتاسبهم طريقة المحاضرة أو المناقشة على خلاف تلاميذ المدارس الابتدائية الذين تتاسبهم طريقة الوصف والعرض والتمثيل مع استعمال وسائل إيضاحية ملائمة، حتى يضمن المدرس تعلمًا مؤثرا وفعالا لدى تلاميذه.

*/- الوسائل التعليمية المتوفرة:

إن عدم توافر الوسائل التعليمية بشكل جيد ومتنوع يحول دون استخدام طرائق معينة، لذا فإن نقص الوسائل يؤدي إلى تعطيل جهود المدرس الناجح، إلا أن توافر الوسائل وتنوعها قد لا يؤدي إلى الاستفادة منها بشكل جيد لأن استخدام الوسائل في التدريس على نحو جيد إنما يرتبط ارتباطا وثيقا بشخصية المدرس ومدى اقتناعه بعمله ومستوى إعداده قبل التحاقه بالمهنة.

*/- القراءات الخارجية والمصادر الأصلية:

إن توافر القراءات الخارجية - سواء للاستاذ أو الطالب - أو الإطلاع على المصادر الأصلية تجعل المدرس قادرا على استخدام طرائق وأساليب معينة في تدريس مادة لا يستطيع استخدامها في حالة عدم

توافرها، وهذا ما يظهر أهمية المكتبة الجامعية وما تحتويه من كتب ومراجع ومجلات وعليه، فإن هناك جملة من المعايير على المدرس الإحاطة بها عند اختياره إحدى طرائق التدريس، حيث يتوقف نجاح تدريسه على نجاح اختيار طريقة التدريس الملائمة لطبيعة الهدف التعليمي، وطبيعة المادة الدراسية، والزمن المتوفر، بالإضافة إلى عدد المتعلمين داخل الفصل والمرحلة الدراسية التي ينتمون إليها، وكذا توافر الوسائل التعليمية والمصادر البحثية.¹

*-/ علاقة طرائق التدريس بالمحتوى التعليمي:

يتمثل المحتوى التعليمي في مجموع المعارف المصنفة في اتساق صوري ضمن مجموعة من المواد يعد أسلوب تنظيمه مسؤولاً مسؤولاً رئيسية عن طريقة التدريس التي سيستخدمها المدرس أثناء الدرس، حيث أن طريقة التدريس المناسبة لمحتوى تعليمي يغلب عليه المفاهيم قد لا تناسب محتوى تعليمي يغلب عليه المبادئ، وعليه لا يستطيع المدرس أن يقتصر في التدريس على طريقة واحدة، باعتبار أن المحتوى التعليمي منظم على أساس مواد دراسية منفصلة، فإن ذلك يفرض عليه تنويع طرائق التدريس بما يتناسب مع المحتوى التعليمي الذي سيدرسه مراعاة لنشاط المتعلمين وحاجاتهم وميولهم واهتمامهم.

مثال على ذلك؛ يقترح "حسن ملا عثمان" أهم الطرائق التي يمكن استخدامها في تدريس علم النفس وهي ثلاث: طريقة الإلقاء - طريقة المشكلات - طريقة دراسة النصوص، ومن ذلك تظهر العلاقة بين الطريقة والمحتوى جلية في وصف المربين للعملية التربوية بكائن ذي ساقين هما طريقة التدريس والمنهج المقرر، فالمنهج مهما كان جيد التصميم فإنه إذا لم ينفذ بطريقة مثلى فإن الموضوعات التي يحتوي عليها تبقى دون قيمة.²

7-5- الطالب الجامعي:

- يعتبر الطالب - المتعلم - هو محور العملية التعليمية والمعني الأول لها، ولكي تتم هذه العملية بطريقة جيدة يجب تهيئة جميع الظروف الملائمة والمحفزة على التحصيل العلمي والمعرفي وتعتبر ظاهرة انخفاض المستوى العلمي الميزة الأساسية لجامعات دول العالم الثالث بما فيها الجزائر، الأمر الذي يرجع إلى عدة أسباب منها ما هو خاص بالطالب الجامعي في حد ذاته، ومنها ما هو متعلق بمحيط الجامعة بصفة عامة، ويمكننا حصر أهم هذه الأسباب في النقاط التالية:

1- زهرة الأسود: *الممارسات التدريسية الإبداعية للأستاذ الجامعي وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية* - أطروحة دكتوراه غير منشورة جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2014. ص، 54.

2- زهرة الأسود: *نفس المرجع السابق*

- الطالب الجامعي الجزائري لازال سلبيا، معتمدا على المعلومات التي يوفرها له الأستاذ دون القيام بأي جهد فكري إضافي.
- معظم الطلبة الجامعيين الجزائريين غير مهتمين بالمجالات العلمية والثقافية خارج أسوار الجامعة.
- تركز في ذهن الطالب الجامعي أن الشهادة هي الأساس فهو يهتم بالحصول عليها بغض النظر عن الأساليب والطرق التي يتحصل بها على هذه الشهادة.
- اختصر العلم لدى الطالب الجامعي أيام الامتحانات ليس إلا.
- يتبع معظم الطلبة الجامعيين طريقة الحفظ عن ظهر القلب لبعض المطبوعات المختصرة جدا لإعادتها يوم الامتحان.
- إدراك الطالب الجامعي بان هناك نتيجة شبه حتمية بعد التخرج وهي البطالة الأمر الذي يدفع إلى التقليل من عزيمة الطالب.
- الضعف الكبير في هياكل الاستقبال والوسائل البيداغوجية والذي يقابله الارتفاع المذهل في عدد المتحقين بالجامعة، الأمر الذي ترتب عنه ظهور سمة رئيسة في الجامعات الجزائرية وهي سمة الاكتناظ مما جعل هذه الأعداد الغفيرة بمثابة العائق الأكبر في عملية التعلم وانخفاض المستوى العلمي للمتخرجين.
- كما أن من بين أسباب هذا الانخفاض حسب عبد الكريم قريشي، (1996) هو تكوين الطالب في المراحل السابقة، ذلك لان الجامعة تستقبل منتوجا لمراحل تعليمية مختلفة، نظم مختلفة، بمستوى منخفض، بطريقة توجيه بالرغم من ايجابياتها فان لها عيوبها كثيرة، يمكن أن تلعب دورا في عملية التكوين فيما بعد، وما نسب النجاح المنخفضة في السنوات الأولى من التدرج إلا دليلا قاطع على ذلك، وبهذا يعد الطالب الجامعي في حد ذاته أحد العوامل التي أثرت سلبا على التعليم الجامعي بالجزائر ليس من جانب قدراته العقلية أو سمات شخصيته، وإنما من حيث تكوينه السابق الذي يمكنه من التوافق الجيد مع المقاييس المقررة في مستوى التدرج.

8/- الأستاذ الجامعي:

نظرا لأنه لا تنمية حقيقية في المجتمع دون تعليم خاصة التعليم العالي، ونظرا لأهمية الأستاذ الجامعي باعتباره الطرف المسؤول عن تقديم المادة العلمية، فقد اعتبر هذا الأخير بمثابة الركيزة الأساسية وحجر الزاوية للمؤسسة الجامعية، ذلك لان له الدور الكبير في تفعيل دور الجامعة وفي تقدم العلم والمعرفة، هذا ويجب يكون الأستاذ الجامعي معدا ومدربا تدريبا عاليا بغية تحقيق اكبر قدر من الأهداف المسطرة

والقيام بوظائفه على احسن وجه، وأهم هذه الوظائف التي تناط للأستاذ الجامعي نجد التدريس بالدرجة الأولى، فمن خلال هذه العملية تستطيع الجامعة أن تؤدي وظيفتها التعليمية والمتمثلة في نشر، العلم والمعرفة، وكذا المهارات الذهنية والمهنية، ومختلف القيم والاتجاهات والخبرات بين الطلاب والتي تمكنهم من المساهمة الفعلية في تحقيق التنمية الشاملة للمجتمع.

"والأستاذ الجامعي هو ذلك الشخص الذي يكون في تخصص علمي معين أو في مادة معينة، أو المجيد لمهنة معينة متفوق فيها، وبالتالي فهو ذلك الشخص الذي يقوم بعملية التدريس وفقا للشهادة التي تحصل عليها والتخصص الذي درس فيه".

ولقد توصلت لجنة من أساتذة الجامعات ورجال الإدارة إلى تحديد مجموعة من الصفات والخصائص

الرئيسية، والتي تؤهل الأستاذ للقيام بعمله بطريقة جيدة ومن بين هذه الصفات نجد¹

- أن يكون متحمسا للعمل.
- أن يضع أهدافا عالية لأدائه تثير تحديه.
- أن يضع أهدافا عالية لطلابه تثير تحديهم.
- أن يكون ملتزما بالتربية كمهنة.
- أن يظهر اتجاهها ايجابيا عن قدرة الطلاب على التعلم.
- أن يكون سلوكه متسقا أو متناغما مع المستويات التعليمية.
- أن يرى الطلاب كأفراد وهم يعملون في إطار أوسع خارج قاعدة الدرس.
- أن يعامل طلابه باحترام.
- أن يكون متاحا لطلابه عندما يريدونه مقابلته.
- أن ينصت باهتمام لما يقوله الطلاب.
- أن يستجيب لاحتياجات الطلاب.
- أن يقدم للطلاب تصحيحا فوريا لمعلوماتهم من خلال التغذية الرجعية.
- أن يكون عادلا في تقويم الطلاب.
- أن يعرض أفكاره بوضوح.
- أن يحترم المواهب العقلية المتباينة.

1- محمد منير مرسي، الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه، الطبعة الأولى، علم الكتب، القاهرة، 2002، ص، 207

- أن يخلق الجو الذي يساعد على التعلم.
- أن يجعل يعمل بالتعاون مع زملائه.
- أن يكون على معرفة جيدة بعمله.
- أن يضمن المواد العلمية الجديدة في عمله.
- أن يوفر المجال لاحترام وجهات نظر مختلفة.
- أن يؤدي عمله بطريقة جيدة الإعداد.
- أن يؤدي عمله بصورة منظمة جيدا.
- أن يكون على معرفة بالأساليب العلمية التي يتعلم بها الطلاب.
- أن يقدم لطلابه بدائل مختلفة للتعلم.
- أن يستثير حب الاطلاع الفكري لطلابه.
- أن يشجع طلابه على التفكير المستقل.
- أن يهيئ للطلاب فرصا للتعلم التعاوني.
- أن يشجع طلابه على ان يكونوا مستمعين محليين.
- أن يقدر التغذية المرتدة من طلابه ومن الآخرين.
- أن يكون لديه أدلة واضحة وكثيرة على أن طلابه قد تعلموا.¹

أما ثاني أهم وظيفة يقوم بها الأستاذ الجامعي فهي البحث العلمي، فمن خلال النخب الفكرية التي تتضمنها الجامعة تستطيع أداء وظيفتها المعرفية، عن طريق خلق المعرفة وتطويرها فالأستاذ الجامعي الباحث " هو المخطط والمنفذ والموجه والمقوم لجهود ومناشط وعمليات البحث العلمي، والمسخر لنتاجه ومعطياته في خدمة المجتمع وتحقيق تطوره وتقدمه علميا وثقافيا واجتماعيا واقتصاديا، أو على الأقل المسهم والمشارك الفاعل في عمليات التخطيط والتنفيذ والتوجيه والتقويم والتطبيق وتعمل الجامعات عادة على القيام بمجموعة من الدورات التدريبية تهدف من خلالها إلى التنمية المهنية للأستاذ الجامعي وتزويده بمختلف المهارات والمعارف، لمساعدته على أداء وظائفه بفعالية وتوظيف قدراته ومهاراته لأقصى درجة، وتتم هذه العمليات وبقول:

- تنظيم حلقات ودورات تكوينية تهدف تزويد أعضاء هيئة التدريس بالكفايات العملية التعليمية.

1- Michelle thérault et autres, coordonner et planifier les enseignements aux groupe multiples et aux grands groups les éditions logiques Québec Canada, 1994 ,p27

- إنشاء وحدات ومراكز للتدريس الجامعي في كل جامعة هدفها تطوير النشاطات التدريسية

- الاهتمام بالنمو العلمي والمهني للأستاذ الجامعي من خلال:

- تنمية القدرات والكفاءات الخاصة بالعمل الجامعي.
- تسيير فرص اشتراك عضو هيئة التدريس في المؤتمرات والندوات العالمية والمحلية ذات الصلة بالتخصص الأكاديمي.
- العمل على توفير الدوريات العلمية والمراجع.
- البحث عن نظام تقييم عضو هيئة التدريس بما يتناسب مع تنوع جوانب الأداء.¹

وبذلك نخلص إلى أن الأستاذ الجامعي هو العميل الرئيسي في العملية التعليمية الجامعية، ونجاح رسالة الجامعة رهينة بمدى فعالية وأداء وتكوين أسانئتها.

8-1/- تكوين الأستاذ الجامعي القائم على أسلوب إتقان الكفاءات:

أرينا في أسلوب تحليل النظم أن الأستاذ يمثل أحد عناصر المدخلات التي ينبغي أن تكون كفاءة وذات نوعية جيدة، ولذا فقد اشتقت الكفاءات من أسلوب تحليل النظم، ويقوم هذا الأسلوب على تحديد الكفاءات والمهارات التي سوف يقوم بها الأستاذ الجامعي عند مباشرته لمهنة التدريس، وتصنف الكفاءات إلى مجموعة من المهارات تشتق من المواقف التدريسية المتعددة، ثم يدرّب الأستاذ على ممارستها حتى يتمكن من أدائها بإتقان.

فنظام ضمان الجودة الشامل الذي يهتم بالتحديد الشامل للهيكل التنظيمي وتوزيع المسؤوليات والصلاحيات على الأفراد وإيضاح الأعمال والإجراءات الكفيلة بمراقبة العمل ومتابعته، هذا النظام الذي يعتبر الأستاذ الجامعي أحد المدخلات الأساسية في التعليم العالي، وعليه أن يتمتع بكفاءات ضرورية لممارسة عمله وتحقيق الأهداف المطلوبة منه لخدمة الجامعة والبيئة، وذلك في ضوء مفهوم الجودة الشاملة، ومن هذه الكفاءات نذكر منها:

*-كفاءات شخصية:

وهي سمات أساسية تساعد على سهولة تحقيق أهدافه وأهداف الجامعة والمجتمع بسهولة مثل: الاتزان النفسي والعاطفي تحمل المسؤولية القدوة الحسنة القدرة على الابتكار والتجديد وتقبل الأفكار.

1 - Nabil Bouzid , *la problématique de la formation et de l'enseignement en Afrique et dans le monde Arabe*, Série démission du développement des ressources humaines 1er Numéro.2004,p,150

سعة الإطلاع بالمعرفة والتكنولوجيا المادية، مزاولة البحث العلمي، بالإضافة للعديد من الصفات التي تتعلق بالمظهر وغيره.

***/- كفاءات فنية (مهنية) وتشمل:**

- القدرة على التخطيط والتحليل القدرة على اتخاذ القرارات بأسلوب علمي تشخيص الخلل ومواقع الضعف وإيجاد طرق العلاج القدرة على التفسير الإعداد الجيد للمادة العلمية تحديد الأهداف بصورة سليمة.
- القدرة على عرض المادة بتسلسل منطقي القدرة على إدارة الحوار والمناقشة والإقناع استخدام أساليب غير التقليدية في الشرح.
- القدرة على استخدام وسائل التعلم تنظيم الأفكار والحقائق والمفاهيم بدقة استخدام أساليب التعزيز إثارة الطلاب نحو التعلم الذاتي والبحث توليد اتجاهات إيجابية لدى الطلاب نحو التعلم القدرة على توجيه التعلم نحو خدمة المجتمع القدرة على استخدام الإنترنت للحصول على الأبحاث والمعلومات الجديدة، بالإضافة إلى امتلاك مهارات التدريس مثل: إدارة الحلقات والدروس الصفية ببراعة، والقدرة على تدريس المقررات الجامعية بفعالية مع تحليل جوانب القوة والضعف في هذه المقررات بعد تطويرها وتقويمها بشكل سليم، تزويد الدارسين بتغذية راجعة عن أدائهم في الامتحانات الفصلية، القدرة على تصميم وإعداد اختبارات ذات مواصفات علمية سليمة.

***/- كفاءات أكاديمية وتشمل:**

- التمكن من المادة العلمية الاطلاع على المصادر الحديثة المختلفة سعة الاطلاع في مجال التخصص.
- لديه خبرة واسعة الاطلاع على كل ما هو جديد في المعرفة إدراك العلاقات بين المواد التعليمية المختلفة.
- الاطلاع على أبحاث ودراسات عديدة متعلقة بمادته المشاركة في برامج علمية ومؤتمرات للبحث العلمي القدرة على عمل أبحاث علمية تطبيقية لخدمة الجامعة والمجتمع .

***/- كفاءات ثقافية وتشمل:**

- سعة الاطلاع على مواد مختلفة عن تخصصه الاطلاع على مشاكل البيئة المشاركة في الندوات الثقافية متابعة المنشورات الصحفية والمجلات المختلفة الاهتمام بالأحداث المحلية والعالمية متابعة

البرامج الثقافية المعروضة في وسائل الإعلام لديه معرفة بالعقيدة والتراث الإسلامي لديه إطلاع على ثقافات وحضارات مختلفة قديما وحديثا.

*- كفاءات إدارية وتتضمن:

القدرة على ممارسة العمليات الإدارية كالتخطيط والتنظيم والرقابة والإشراف والاتصال والتواصل بطريقة سليمة تراعي الحداثة في الأسلوب القيادي كالديمقراطية وما يتبعها من عمليات التفويض، واستخدام نماذج حديثة في القيادة كالإدارة بالأهداف والإدارة بالنتائج، واستخدام العصف الذهني وغيرها من الأساليب التي ثبت نجاعتها محليا وعالميا: وما يترتب عليها من إقامة علاقات إنسانية مثل:

- احترام وتقدير شعور الطلاب التشجيع على حرية الرأي التعاون وإقامة علاقات حسنة مع الطلاب والعاملين.
- الاهتمام بمشاكل الطلاب وأحوالهم.
- المرونة وعدم الحدة في المعاملة
- إشاعة جو من الثقة والاحترام بين الطلاب كسب ثقة الإدارة العليا والإداريين والزملاء.
- مما هو جدير بالذكر أن أهم ما يميز برامج الإعداد على أساس الكفاءة ما يلي:
- إتباعها خطة منهجية في تحديد الكفاءات ووضع البرامج للتدريب عليها.
- إن معيار سرعة ونمو الطالب المعلم يتضح من خلال ظهور الكفاءات المطلوبة في سلوكه وليس بالوقت المخصص لها.
- تنمي قدرات وكفاءات خاصة لدى الطالب المعلم مما يؤدي إلى انعكاس معارفه انعكاساً وظيفياً على أدائه.
- تقترب بالطالب المعلم إلى أقصى درجة تمكنه من متطلبات عمله الميداني وذلك من حيث المستوى الأكاديمي والمهارة في الأداء.

تركز على العديد من الاتجاهات التربوية والنفسية المعاصرة في مجالات التربية وعلم النفس والتي من أهمها

- التعلم من أجل الإتقان Mastery Learning والتعلم بالتعزيز للسلوك، والتعلم الذاتي Self Learning
- تطبيق وتستخدم أهم الاتجاهات المعمول بها في مجال تكنولوجيا التعليم والتي من أبرزها أسلوب تحليل النظم، وأسلوب تحليل التفاعل، نماذج الوحدات والرزم التعليمية، نظام التدريس المصغر، نظام العقول الإلكترونية.

- تستفيد هذه البرامج من استراتيجيات التقويم المتطورة مثل التقويم القبلي والتقويم البنائي والتشخيصي.

8-2/- الأسلوب القائم على أدوار الأستاذ الجامعي:

يتم في هذا الأسلوب تحديد الأدوار التي يقوم بها الأستاذ الجامعي في مهنته ثم يخضع لعملية التكوين، ومن هذه الأدوار ما يلي:

- تشكيل التفكير العلمي للطلاب وإرشادهم إلى كيفية الحصول على المعلومات واستخدامها.
- تنفيذ السياسة التربوية في الجامعة من خلال الأهداف التعليمية وجودة تنفيذ المناهج
- تجسيد قيم المجتمع وتأدية الأنماط السلوكية المرغوب فيها، باعتباره قدوة حسنة لطلابه.
- توطيد التعاون بين الجامعة والبيئة المحلية، وخاصة في مجال إعداد الدراسات والمشاريع العلمية.
- تنمية ثقافته العلمية والمهنية لإعلاء سمعة المهنة والمحافظة على أخلاق المهنة وتقاليدھا.
- مساهمته في إحداث التغيير والتطوير الاجتماعيين.
- استخدام أساليب وطرائق تدريسية أكثر حداثة.

وفي هذا المقام يجب القول، بالإضافة إلى ما تحمله ثورة التكنولوجيا من فرص وآفاق جديدة تخدم المعرفة والعلم إلا أنه يجب القول أيضا أنها تفرض تحديات جديدة، تمثل خطرا حقيقيا على المبادئ الأخلاقية والقيم الدينية، وكثرة الجرائم الأخلاقية التي بدأت في الاتساع.

8-3/- سمة الموضوعية لدى الأستاذ الجامعي:

مما لا شك فيه أن لكل فرد خصائص وصفات تميزه عن غيره في أسلوب تفكيره وإدراكه وتصرفاته وردود أفعاله، وهذه الخصائص والصفات تشكل في مجملها جوهر شخصية الفرد. والأستاذ الجامعي كغيره من أفراد المجتمع له خصائصه وصفاته الخاصة التي تميزه وتؤثر على سلوكه التدريسي.

والتربية الحديثة فرضت تعدد أدوار الأستاذ الجامعي ومسؤولياته تجاه طلبته، مما وجب عليه أن يتولى بمجموعة من السمات الشخصية التي تمنح للطلبة حرية ابتكار الحلول، وتطوير أساليب خاصة بالبحث والتفكير المبدع، لذا ينبغي أن يوضع في الاعتبار أن الأستاذ لا يعلم مادته وطريقته فقط، وإنما بشخصيته وسلوكه وعلاقاته مع طلبته.

ومن هنا كان الحرص على حسن اختيار المدرس الجامعي الجيد الذي يتمتع بسمات تمكنه من الارتقاء بممارساته التدريسية إلى مستوى الإبداعية.

ولعل سمة الموضوعية سمة مثالية من سمات الشخصية الإنسانية، فهي رؤية الواقع رؤية مستندة إلى معلومات خالية من الأهواء والخلفيات الثقافية التي تشوه حقيقة الواقع.

والأستاذ الجامعي أولى أن يتَّصف بها؛ فهي تمكَّنه من أن يكون دقيقاً في إصدار الأحكام على المواقف الصقيّة واتخاذ القرارات التربوية بعيداً عن التعميم والمبالغة والتهويل. وقد ركّزت الدراسات التربوية على أهمية توفر سمة الموضوعية لدى الأستاذ الجامعي الناجح، منها ما توصلت إليه دراسة "بار Barr" (1960) والتي بحثت عن الخصائص التي يتميز بها المدرسون الأكفاء، فوجدت عدة خصائص منها:

الموضوعية؛ والتي عبر عنها "بار" بالعدالة وعدم المحاباة والتحرر من التعصب وسعة الأفق والتواضع. وما خلص إليه "بوركارد Burkard" (1962) أيضاً أن المدرسات المرتفعات في الأداء يتَّصفن بالنشاط والعمل بجدية، كما يتميزن بالموضوعية والعدل والالتزان الانفعالي والانتظام في السلوك داخل الفصل "فيفان ساكلتون وكليف فليشر" (1988) إلى أن سمة الموضوعية سمة أساسية للفعالية في العمل، والتي تتمثل في الواقعية في التفكير.

كما لخصت "أمال صادق وآخرون" (1990) الخصائص الوجدانية التي ارتبطت بالكفايات المهنية لدى المدرسين، فكانت أولها سمة الموضوعية وآخرها معرفة المدرس بخصائص نمو المتعلمين. أما "الخليلي" (1991) فقد خلص إلى أن الدور التدريسي للمدرس الجامعي البارح يتمثل بمركبتين رئيسيتين: إحداهما فكرية معرفية والأخرى شخصية انفعالية، ففي مركبة الصلات الشخصية والانفعالية نرى المدرس البارح والمتميز يتابع طلابه ويحرص على تنمية الاتجاهات العلمية المرغوبة عندهم مثل: الموضوعية، والأمانة العلمية، والتفتح الذهني، وحب المعرفة والسعي في طلبها، والتزوي في إصدار الأحكام وغيرها.

كما حدد "عبد اللطيف خليفة وآخرون" (1992) أهم الخصائص التي يرى الطلاب ضرورة توافرها في المدرس؛ وهي أن يتَّسم بالنزاهة والموضوعية.

وقد بينت دراسة "عبد الله السهلاوي" (1992) أن هناك عشر خصائص للأستاذ الجامعي الكفاء، أولها تنمية روح التفكير الإبداعي لدى الطالب، وثانيها الحيادية والموضوعية في التعامل مع الطلاب وتقويمهم، أما آخرها فكانت صفة الالتزام بمواعيد المحاضرات

وفي دراسة "يوسف عبد الفتاح" (1991) تناولت ثلاثة أبعاد حدد فيها خصائص الأستاذ الجامعي؛ وهي الخصائص الأكاديمية، الخصائص الانفعالية، الخصائص الاجتماعية، ومن بين الخصائص الانفعالية

ذكر سمة الموضوعية التي تجعل من الأستاذ الجامعي ناجحا في أداء ممارساته التدريسية لذلك تعد الموضوعية سمة مرغوبة لدى الأستاذ الجامعي، فالسلوك الذي يؤديه وفقها له دور ذو أهمية كبيرة في شخصيات طلبته الذين يتخذون منه أنموذجا يقتدون به.

من خلال ما سبق، أمكن التعرف على سمة الموضوعية وخصائصها، بالإضافة إلى جملة من المرتكزات التي تركز عليها، مع ذكر بعض الصفات التي تتميز بها الشخصية الموضوعية، والتي تساعد الأستاذ الجامعي على تنشيط حركة الفكر لدي هـ وتجعل تفكيره وسلوكه أقرب إلى الموضوعية، كما تساعد على إيجاد مركب نفسي وعقلي يرى الأمور على ما هي عليه ويتعامل معها كذلك، حتى يكون موضع ثقة بين طلابه¹.

وإذا ما انتقلنا إلى الحديث عن طبيعة ووضعية الأستاذ الجامعي في الجزائر، علينا أولاً أن نعترف بأن الجامعة الجزائرية استطاعت أن تحقق نجاحات جد ايجابية في توسيع قاعدة التعليم العالي، ذلك من خلال تحقيق زيادة كبيرة في عدد الأساتذة الجزائريين، حيث نلاحظ انه خلال سنة 1980 بلغ عدد الأساتذة الجامعيين 6414 أستاذ بنسبة % 72.27 من جنسية جزائرية لينتقل سنة 1990 إلى 14167 أستاذ بنسبة % 93.38 من جنسية جزائرية.² ليصل إلى 1975 أستاذ سنة 2002 بنسبة % 99.7 من جنسية جزائرية. والجدول رقم (02) يبين لنا بوضوح تطور أعداد الأساتذة في الجامعة الجزائرية لسنوات (1989/1988) إلى غاية (2000/1999).

السنة الجامعية	89/88	90/ 89	92/91	94/93	96/95	98/97	2000/99
أستاذ التعليم العالي	490	636	726	658	714	889	950
أساتذة محاضرين	863	907	822	742	1147	1495	1612
أساتذة مكلفين بالدروس	1399	2070	4231	4911	5565	6366	6632
أساتذة معيدين	6567	7239	5431	5515	4993	5546	6275
معيدين	4868	4319	3140	2767	2162	1946	1991
المجموع	14087	15171	14350	14593	14581	16260	17460

جدول رقم (02): يوضح تطور أعداد الأساتذة في التعليم العالي في الجزائر لسنوات (1989/1988) إلى غاية (2000/1999)

1- زهرة الأسود: *الممارسات التدريسية الإبداعية للأستاذ الجامعي وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية* - اطروحة مقدم لنيل شهادة الدكتوراه جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2014، ص 110-111.

2 - Mahfoud Bennoune, *Education culture et développement en Algérie Marinier ENAG algeria.1999*

- ومن خلال الجدول (02) يتضح لنا أن عدد أساتذة التعليم العالي في ارتفاع مستمر خاصة مع بداية التسعينات نتيجة للطلب المتزايد على التعليم العالي.¹
- وتقودنا هذه الإحصائيات إلى محاولة للكشف عن وضعية الأستاذ الجامعي في الجزائر والذي نجده يعاني العديد من المشاكل أهمها:
- سوء الأحوال الاقتصادية والاجتماعية للأستاذ الجامعي، مما أدى إلى عزوف البعض وإن لم نقل الأغلبية على تحصيل المعرفة ومتابعة المستجدات والتطورات المعرفية.
 - زيادة النصاب التدريسي الذي كثيرا ما يتعب الأستاذ ويجعله غير قادر على إيصال المعرفة إلى الطلبة، وعدم قدرته على تأدية عمله على أحسن وجه.
 - زيادة الأعباء الإدارية للكثير من الأساتذة.
 - غياب الحوافز والمكافآت.
 - غياب الدورات التدريبية للأساتذة الجامعيين، "فالأستاذ بحاجة إلى تكوين خاص لتجديد معلوماته والاطلاع على المناهج والابتكارات الجديدة"²
 - الأستاذ الجامعي يشعر بحالة من الاغتراب نتيجة لفقدان المعنى أو المغزى للعمل الذي يقوم به ونتيجة لشعوره بفقدان الأهداف والمعايير التي يسعى إلى تحقيقها.³

9/- أساليب إعداد وتكوين الأستاذ الجامعي:

إن إعداد وتدريب معلم التعليم العام في معظم دول العالم يعتبر شرطا ضروريا للعمل بمهنة التعليم وتقوم عليه هيئات قومية ورسمية أما إعداد المدرس الجامعي، فإنه في الأغلب والأعم اختياري ومترك للجهود المحلية أو جهود المؤسسات الفردية، يستثنى من ذلك دول شرق أوروبا حيث يكون إعداد مدرس التعليم العالي خاضعا للتنظيم المركزي والامتحانات العامة وابتكرت لذلك نظما وأساليب مختلفة نذكر منها ما يلي:

9-1/- أسلوب التكوين القائم على منهج تحليل النظم:

ينظر هذا الأسلوب إلى التعليم الجامعي على أنه " نظام"، ويتكون من ثلاثة أجزاء أو مكونات رئيسية، ترتبط معا في تفاعل وتكامل وثيق، ولكل منها وظيفة خاصة في حركة النظام ونشاطه، وهذه الأجزاء هي:

1- عمار عماري وقطاف ليلي: *نفس المرجع السابق*، ص، 100

2- محمد بوعشة: *أزمة التعليم العالي في الجزائر*، والعالم العربي، دار الجيل بيروت، ط1، 2000، ص، 32.

3- عبد الحفيظ مقدم: *تصورات حول إصلاح المنظومة الجامعية*، حوليات جامعة الجزائر العدد7، 1993، ص100

9-1-1/ المدخلات: وهي مجموعة الموارد المختلفة التي يتم الدخول بها إلى النظام من أجل تحقيق أهداف معينة، وبالنسبة لتكوين الأساتذة فإن المدخلات هنا تتمثل في نوعية الأساتذة الذين سيخضعون لعملية الإعداد، من حيث مؤهلاتهم، استعداداتهم، اتجاهاتهم نحو مهنة التعليم. لأن الأستاذ الجامعي بكل سماته يقدم لطلبته نموذجا أو قدوة وهذا ما يعرف بالنمذجة، حيث أنه غالبا ما يتبنى الطلبة تلك السلوكيات، حتى عندما لا يدرسون عنها شيئا.

9-1-2/ العمليات: وهي الأنشطة التي يقوم بها النظام، وتقوم بتحويل المدخلات والتغيير من طبيعتها الأولى إلى شكل يتناسب وأهداف النظام، وبالنسبة لتكوين الأساتذة الجامعيين فهي تتمثل في طرق اختيارهم وتدريبهم على إتقان متطلبات المهنة وفي مقدمتها التدريس بعناصره المختلفة كتحضيره والقائه، وتقويم تحصيل الطلاب فيه، والقيام بالبحث العلمي، والمساهمة في تنمية المجتمع وترقيته.

9-1-3/ المخرجات: وهي النتائج الفعلية للعمليات التي تتحدد وفق أهداف النظام ووظائفه، والمخرجات هي الهدف الأساسي الذي يعمل النظام على تحقيقه باستمرار، فإذا كان هدف النظام تكوين الأساتذة، فإن المخرجات المطلوب تحقيقها، هي أساتذة جامعيين مؤهلون وأكفاء يستطيعون تحمل مسؤولياتهم في الجامعة علميا ومهنيا، ومن أهم السمات والمؤهلات التي يجب أن تتوفر في أستاذ الجامعة نذكر منها - أن يكون قدوة علمية، فيجب أن يكون كالشمس تضيء غيرها، وهي مضيئة في نفسها، كالمسك الذي يطيب غيره وهو طيب وهذا يكون بالتمكن من أساسيات المعرفة في التخصص.

أن يكون مكونا في الجانب النفسواجتماعي وهذا يكون بالتطوير الديناميكي للشخصية، وكيفية تكوين علاقات إيجابية مع الآخرين وعلى كيفية التفاعل الاجتماعي يكون مرنا في علاقاته الاجتماعية.

أن تكون له القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب والمكان المناسب.

- القدرة على التخطيط الجيد للتدريس، بما في ذلك التحضير والتنفيذ والتقويم والمتابعة.

- أن تكون له القدرة على تغيير طرقه التدريسية حسب مستوى وقدرات الطلبة.

- القدرة على ضبط النفس، ومواجهة المواقف وتحمل المسؤولية.

- القدرة على ممارسة المبادئ الديمقراطية في الحياة المهنية، وفي عملية التعليم والتعلم.

- القدرة على الابتكار والتجديد مع المحافظة على الأصالة.

- القدرة على إدارة الحوار والمناقشة والإقناع، واحترام الرأي والرأي الآخر.

أن يكون متحمسا للعمل، فقد أظهرت الأبحاث أن المدرسين الذين يتركون الانطباعات الأكثر دواما على الطلاب هم الذين لديهم حماس يولدونه عند الطلاب.

- أن يكون محصنا ثقافيا وهذا بحفاظه على هويته وثقافته.
- أن يكون قدوة أخلاقية، سمح الأخلاق.
- له القدرة على جعل اللقاء بالطلبة شبيها بلقاء الأسرة الواحدة.
- أن يكون مطلعاً على مهام الأستاذ المحدد قانوناً.
- أن يراعي الفروق الفردية بين الطلبة في خصائصهم وحاجاتهم.

ويستلزم أسلوب تحليل النظم وجود عمليتين آخريين ينبغي استخدامهما من أجل الوصول بمستوى أداء النظام لوظائفه إلى درجة عالية من الجودة والفعالية هما:

***/- التغذية الراجعة:** من الطبيعي أن يقوم أي نظام على تحديد مجموعة من الأهداف يعمل على تحقيقها، وعندما يحصل على مخرجات معينة يقوم بتقويمها وفقاً للأهداف التي تكون على شكل مهارات وكفاءات قابلة للملاحظة والقياس، ووفقاً للمعلومات التي تم الحصول عليها من عملية التقويم، يتعرف المنظمون على جوانب القوة والضعف في مكونات النظام الثلاثة (المدخلات، العمليات، المخرجات)، فيتم تعزيز الجوانب القوية والفعالة وتعديل الجوانب الضعيفة، ومن ثم يتم وضع النظام في مساره الصحيح على نحو يجعله يحقق أهدافه بمستوى رفيع، فمثلاً في مجال تقييم كفاءة التدريس نستخدم عدة وسائل منها، تحصيل الطلبة، آراء الطلاب، آراء الزملاء، والتقويم الذاتي ومنها نتعرف على مجال القوة والضعف في التدريس، ونقدم اقتراحات للتحسين.

***/- المراقبة والضبط:** وترتبط بالعملية السابقة، وتتم المراقبة والضبط من أجل التأكد باستمرار من سير النظام في الطريق الصحيح في الدرجة والنوع، ونظراً للثورة العلمية والتكنولوجية المستمرة التي تنتج أنواعاً مختلفة من المعارف والتقنيات، ومن هنا فإن عملية متابعة ومراقبة سير النظام أمراً ضرورياً من أجل تطويره وجعله يستفيد من المدخلات وما يستحدث في مجال العلم والتكنولوجيا¹.

10- واقع تكوين الأستاذ الجامعي الجزائري:

بما أن الأستاذ الجامعي هو الفاعل في العملية ككل فإن تسليط الضوء على وضعيته من الأهمية بمكان، عسى ذلك يساهم في ترقية مكانة هذا الأخير ويضعها أمام مواطن الخلل في تكوين هذا الأخير من أجل تلافيتها وتجاوزها، ونوجزها في النقاط التالية:

1- دلال سلامي، إيمان عزي: تكوين الأستاذ الجامعي الواقع والآفاق، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية - جامعة الوادي العدد الثالث - ديسمبر 2013، 151-164.

النشاطات المقامة من أجل التكوين في الجامعات الجزائرية عبارة عن تجارب ذاتية، غالبا ما تخلق تفاوت بين التكوين النظري في الدراسات ما بعد التدرج والاكساب الفعلي للبيداغوجيا من أجل التدريس. في الواقع لا يتم إعداد الأستاذ الجامعي في الجزائر لمهنة التدريس تربويا ومهنيا، والذي يحدث هو أنه أثناء التحاق الطالب ببرنامج الماجستير، يتلقى في شقه النظري دروسا ضمن مقياس يسمى علم النفس البيداغوجي، يتسم بعدم الوضوح في موضوعه وأهدافه كذلك يكون محتوى هذه المادة نظري فمثلا حول طرق التدريس أو أساليب التقويم أو سيكولوجية المتعلم...إلخ، ولا يكون شق ميداني وعملي لهذا المحتوى النظري، فلا وجود لدورات أو ورش حول هذا الموضوع كذلك التنظيم المعمول به حاليا في الجامعة الجزائرية لا يلزم الأستاذ على تلقي تكوين في أساسيات التدريس قبل التحاقه بالمهنة هناك وضع خاص بالنسبة لإعداد الأستاذ الجامعي في الجزائر لمهمة البحث العلمي، حيث هناك ضعف واضح في هذا الإعداد، حيث نجد أن معظم حاملي درجة الدكتوراه، ليسوا مؤهلين لذلك لأنهم لم يمارسوا البحث إلا أثناء إنجازهم لرسائلهم في الماجستير والدكتوراه.

إعداد الأستاذ الجامعي كمساهم في تنمية المجتمع لا وجود لها أصلا في اهتمامات الجامعة الجزائرية، حتى على مستوى إدارة الجامعات والكليات، فالأستاذ ليس مهياً ولا يوجد في ذهنه أنه يمكن أن يقدم خدمة علمية للمجتمع من خلال مؤسساته ويساهم في حل مشكلاته، مما نتج عنه فصل تام بين الجامعة كمؤسسة عمومية تمارس البحث العلمي والمجتمع بمؤسساته التعليمية والاقتصادية والإدارية والثقافية التي هي في حاجة إلى تدخل الجامعة بباحثيها وعلمائها لتساهم في حل المشكلات التي تتعرض لها هذه المؤسسات.

غياب مناخ بحثي بيداغوجي يدفع الأستاذ إلى القيام بالنقد الذاتي والتغذية الراجعة الموضوعية والإيجابية لطرق التدريس التي يعتمدها، وهي مشكلات سلبية تؤثر سلبا على مردودية الأستاذ.

أما فيما يخص مجال التقويم فنجد فيه عدة مشاكل:

- غياب أدوات التقويم الموضوعية والأساليب الكفيلة بالتقويم الدقيق لأعضاء هيئة التدريس.
- إحساس بعض الأساتذة بأنهم فوق التقييم وذلك بدعوى أنه لا يوجد من يرقى لمستواه لتقويمه.
- عدم جدية التقويم أحيانا والحرص على تقديم صورة جميلة عن العملية التعليمية مما يجعل التقويم أحيانا عملية شكلية.
- عدم إحساس الأستاذ الجامعي بجدوى التقويم وبأن له مردود في حياته الوظيفية.

هناك ظروف محيطية عديدة ساهمت في بروز الأوضاع السلبية السالفة الذكر، وتعود هذه الأوضاع لعدة أسباب نذكر منها:

- الانعدام العملي للإلزام القانوني لدفع الأستاذ الجامعي الجزائري لتنمية نفسه علميا ومهنيا فبناء على المرسوم التنفيذي رقم 08-130 والمؤرخ في 27 ربيع الثاني 1429 الموافق لـ 3 ماي 2008 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث وفي مادته 22 والتي تقول أنه يتعين على الإدارة أن تنظم، بصفة دائمة تكويننا متوصلا للأساتذة الباحثين يهدف لتحسين مستواهم وتطوير مؤهلاتهم المهنية وكذا تحسين معارفهم في مجال نشاطاتهم وفق الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به، حيث نلاحظ ضبابية محتوى المادة وعدم ضبطها لمدة هذا التكوين أو مجاله في التدريس أو في البحث العلمي.

- غياب التنسيق بين الجامعة والمحيط السوسيو اقتصادي.

إن هذه الوضعية للأستاذ الجامعي الجزائري أدى إلى ظهور عدة ظواهر سلبية في المهنة الجامعية نذكر منها:

- الميل السلبي إلى مهنة التدريس.

- انعدام الاهتمام بالتكوين الذاتي في مجال التدريس أو البحث العلمي.

- عدم الانضباط في أداء المهنة.

- تجريد طرق التدريس عند طريقتي التلمية والمحاضرة.

- انخفاض مستوى التحصيل العلمي لدى الطلبة.

10-1/- حلول مشاكل تكوين الأستاذ الجامعي الجزائري:

إن أول خطوة مهمة جدا قبل مباشرة التنمية المهنية للأستاذ الجامعة هي اختيار عضو التدريس وتكون بالإجراءات التالية:

- يكون التعيين في جميع وظائف هيئة التدريس ومعاونيهم عن طريق الإعلان الذي يتقدم له من

يستوفي الشروط سواء من ذات الكلية أو المعهد أو من الخارج، يتم تعيين المعيد من الحاصلين

على درجة الماجستير، بشرط أن يكتب المشرف تقويما وافيا عن نشاطه العلمي وعمله البحثي أثناء

الدراسة تحت إشرافه، وأن يوضح المشرف في هذا التقرير إيجابيات الطالب وسلبياته المرتبطة

بسمات مسلكه العام، وتصرفاته الشخصية التي ظهرت له أثناء تعامله المباشر معه، ويكون بإعداد

- كل جامعة صيغة هذا التقرير بما يناسب ظروفها وإمكانياتها المادية والبشرية من أعضاء هيئة التدريس شرط أن يقر المجلس الأعلى للجامعات صلاحية هذا التقرير.
- البدء بتعريف أعضاء هيئة التدريس بمجرد التحاقهم بالسلك الجامعي، بحقوقهم وواجباتهم وبالمسؤوليات الملقاة عليهم، والأدوار المختلفة الواجب أداؤها، وهذا من خلال عقد دورات وبرامج إعداد الأساتذ الجامعي.
 - وضع أسس ثابتة وعدم اللجوء إلى معايير مطاطية يتسرب من خلالها الأغراض الخاصة.
 - النص في قوانين تنظيم الجامعات على جعل الإعداد التربوي شرطاً مسبقاً لالتحاق الأستاذ بالعمل الجامعي.
 - يقترح أن تشمل برامج الإعداد المهني التربوي على دراسات نظرية وتطبيقية من مجالات أسس التعليم ومبادئه وخصائص المتعلم في المستوى الجامعي، وأهداف التعليم العالي وسياساته وقواعد التدريس وطرائقه وتقنياته ومبادئ التقويم والقياس وتطبيقاته في نظم التعليم العالي.
 - البدء بالعمل الجاد والمخطط لإيفاد أعضاء هيئة التدريس إلى الجامعات المتقدمة لمعايشة واقعها، والتعرف على مقومات تطورها والعودة للمشاركة الفعلية في تطوير الأداء في جامعته
 - عقد دورات تدريسية أو ورش عمل لشباب أعضاء هيئة التدريس لتدريبهم على الجديد في مجال البحث العلمي ومهاراته، وإتقان اللغات الأجنبية بما يسهم في تمكينهم من امتلاك هذه المهارات والاتجاهات المصاحبة لها، إضافة إلى الدورات التدريبية التي تتعلق بالجديد فيما يتعلق بنظم الدراسة الجامعية.
 - تسيير فرص اشتراك عضو هيئة التدريس في المؤتمرات والندوات العالمية والمحلية ذات الصلة بتخصصه الأكاديمي، حتى تتاح له فرصة تبادل الخبرات مع زملاء له عاملين في نفس تخصصه حتى يكون نوعياً معهم.
 - العمل على وضع خطة تدريس منظمة وعلى مستوى عالي من مهارات البحث العلمي وفنياته وأساليبه وإجراءاته وتطور أدواته وتطبيقها، بما في ذلك أهم الأساليب التكنولوجية في البحث وفي تطبيقاته.
 - إنشاء مكتبة جامعية عصرية مزودة بكل الإمكانيات التكنولوجية الحديثة ومصادر المعلومات المختلفة لخدمة الباحثين والأساتذة.
 - جعل قضية مشاركة الأستاذ الجامعي في خدمة المجتمع واجبا أساسيا من واجباته، ومسؤولية مهمة من المسؤوليات التي يجب أن يسأل عنها دوماً سواء تم ذلك في شكل أدوار محددة يقوم بها، أو

في شكل ربط أبحاثه بالمجتمع وتسخيرها للتصدي لمشكلاته مما يعني تكييف تخصصه وتوظيفه لتحقيق هذه الخدمة.

- العمل على تخطيط برنامج تحت أي مسمى يمكن عضو هيئة التدريس من المساهمة في الحياة الثقافية والعلمية للجامعة، من ندوات ومؤتمرات ومحاضرات عامة ومناقشات ولجان ودورات تدريبية
- القيام بدراسات تحليلية لعوامل هجرة الكفاءات وخاصة الأساتذة الجامعيين لتحديد العوامل والأسباب المؤدية إليها، ومعالجة الأسباب معالجة حاسمة، فقد كشف الرئيس عبد العزيز بوتفليقة في خطابه الذي ألقاه بجامعة فرحات عباس سطيف 2009/11/12 قائلاً أن "الجزائر أصبحت تزرع والجامعات الغربية تحصد ما نزرعه وعليه يجب تغيير هذه السياسة، داعياً في هذا الصدد الأدمغة الجزائرية العودة، وأكد أن الدولة ستدفع للأدمغة المقيمة في الخارج نفس الرواتب التي تدفعها الجامعات الأمريكية"
- تدريب الأعضاء على أساليب وضع الاختبارات الموضوعية وأساليب معالجة نتائجها إحصائياً.
- البحث عن صيغ لتقويم أداء الأستاذ الجامعي بما يتناسب مع تنوع جوانب هذا الأداء، بحيث تتضمن هذه الصيغ تقويم أو قياس مؤشرات أداء التدريس والبحث ورعاية الطلاب وخدمة المجتمع،
- تطوير شروط ومطالب وآليات الترقية، فلا تقتصر على صلاحية البحوث بل تأخذ بعين الاعتبار الجانب التدريسي وخدمة المجتمع.
- التفكير في تخصيص جائزة سنوية للأستاذ المثالي ويختار بواسطة لجنة وفق معايير موضوعية التفكير في نظام يكفل استمرار نمو أساتذة الجامعة علمياً ومهنيًا، وخاصة فيما يتعلق بالبحث العلمي والابتكار والتأليف بعد الترقية إلى أستاذ.¹

11/ - البحث العلمي والدراسات العليا في الجامعة الجزائرية:

تعتبر مرحلة الدراسات العليا من أهم المراحل التعليمية في الجامعة، حيث تسمح للطلاب ممن تتوفر فيهم شروط الالتحاق إنتاج المزيد من المعرفة والعمل على مواصلة البحث العلمي من خلال الرسائل التي يعدونها، ومحاولة استيعاب أكبر قدر ممكن من التقدم العلمي، وبذلك فإن الدراسات العليا تلعب دوراً فعالاً في تقدم البحث العلمي وفي إعداد القوى البشرية المتخصصة وكذا العمل على تلبية حاجات المجتمع ومتطلبات الخطط التنموية، الأمر الذي يحافظ على ربط الجامعة بالمحيط الخارجي لها، وقد ورثت الجزائر

1- دلال سالمى، إيمان عزي: *نفس المرجع السابق*، ص 162-163

في مرحلة الستينات فيما يتعلق بقواعد الدراسات العليا عن النظام الفرنسي ثم والذي يقوم أساسا على شهادة الدراسات المعمقة DEA الدكتوراه الدرجة الثالثة ودكتوراه الدولة، وفي عام 1987 صدر المرسوم 70/87 المؤرخ 1987/03/17 والذي نص أن الدراسات العليا تهدف إلى تكوين إطارات عالية التأهيل للتعليم العالي والبحث العلمي وقطاعات النشاط الوطني الأخرى، ويجب أن تتجاوب مع أهداف التنمية والتخطيط، وتنقسم الدراسات العليا إلى:

11-1- الدراسات العليا الأولى:

تتوج هذه الدراسات بالماجستير وتستهدف تعميق المعارف في مادة رئيسية والتدريب على تقنيات البحث والتحكم في مناهج التحليل والاستدلال، ويتم الالتحاق بهذا النوع من الدراسات العليا بناء على مسابقة للحائزين على شهادة التعليم العالي، أو شهادة معترف بمعادلتها، وتدوم مدة التكوين للحصول على شهادة الماجستير سنتين.

11-2- الدراسات العليا الثانية :

تستهدف هذه الدراسات إثبات قدرة المترشح على انجاز عمل بحث أصيل من مستوى عالي، والمساهمة الفعالة في التنمية الثقافية والعلمية والتكنولوجية، وهذا النوع من الدراسات والتكوين مخصص للحائزين على شهادة الماجستير أو شهادة تعادلها معترف بها، وتدوم مدة تحضير أطروحة دكتوراه الدولة أربع تسجيلات (الجريدة الرسمية، 1987) وقد عمل هذا التنظيم على رفع مستوى نشاط ما بعد التدرج خلال السنوات الأولى التي تلت صدور هذا المرسوم، بالرغم من الكم المحتشم للرسائل التي تم مناقشتها خاصة على مستوى شهادة الدكتوراه أ

95/94	94/93	93/92	92/91	91/90	
3658	2105	1985	1795	1693	علوم دقيقة
1706	1587	7119	995	828	علوم الطبيعة والحياة
4889	3506	1387	1119	906	علوم اجتماعية
10253	7198	4491	3909	3427	المجموع

جدول رقم (03) فيوضح عدد الملتحقين بالدراسات العليا خلال السنوات الأولى من صدور هذا المرسوم في الطور

الثاني - الدكتوراه- (المصدر¹)

95/94	94/93	93/92	92/91	91/90	
538	1061	1047	930	824	علوم دقيقة
159	454	381	380	342	علوم الطبيعة والحياة
784	281	305	263	195	علوم اجتماعية
1481	1796	1773	1573	1361	المجموع

جدول رقم (04): يوضح تطور عدد المسجلين في الدراسات العليا للطور الثاني في الفترة الممتدة ما بين 90 / 95 من خلال الجدولين السابقين (3) و(4) يتضح لنا أن عدد الطلبة المسجلين سواء في الطور الأول أو الثاني من مرحلة الدراسات العليا وفي جميع التخصصات يزداد عاما بعد عام، يقابله نوع من الضعف في عدد الرسائل المناقشة فعلا،

وعرفت الدراسات العليا في ميدان العلوم الاجتماعية ارتفاعا متزايدا في عدد المسجلين بها خاصة في السنوات الأخيرة والجدول رقم (05) يوضح ذلك

اتصال	اتصال	تاريخ	تاريخ	علم النفس	علم النفس	علم الاجتماع	علم الاجتماع	
د	م	د	م	د	م	د	م	
00	00	47	89	96	218	80	228	الجزائر
00	00	23	44	48	58	81	65	قسنطينة
00	00	00	00	06	09	00	00	سطيف
07	19	00	00	00	00	50	54	عناية
00	00	00	22	00	17	00	66	باتنة
00	00	00	00	00	00	00	17	بسكرة
07	19	70	155	150	302	211	430	المجموع

جدول رقم (05): يوضح عدد الطلبة المسجلين لما بعد التدرج في ميدان العلوم الاجتماعية خلال الموسم الدراسي

2001 / 2002 بعض جامعات الوطن وحسب بعض التخصصات

م = ماجستير د = دكتوراه

وبالرغم من هذا التوسع في الدراسات العليا في ميدان العلوم الاجتماعية إلا أن هناك العديد من المشاكل التي تعترضها وتجعلها بعيدة كل البعد عن الخطط التنموية في الجزائر وتبقى مجرد بحوث

أكاديمية غير مرتبطة بالمسائل التنموية، ولعل أهم هذه المشاكل التي تحول دون الوصول إلى الأهداف المرجوة هي:¹

*-/ التآطير: يوجد هناك ضغط كبير فيما يخص الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه حيث نجد العديد من الأساتذة المشرفين قد أسند إليهم أكثر من 20 طالبا وبالتالي يتحول هذا الإشراف إلى إجراء شكلي بسبب هذا الخلل في التوازن، حيث أنه حسب المعايير وما تنص عليه النصوص التشريعية أن عدد الطلبة بالنسبة إلى كل أستاذ من المفروض أن يكون في حدود (5-8) طلاب.

*-/ الحوافز: أصبح الفرد يهتم أكثر بالوسائل التي تضمن له تحقيق الحاجيات المادية من الاعتبارات الاجتماعية المرتبطة بالتعليم والتكوين عموما والذي يمكن أن يتطلع إليه الفرد، وبالتالي فإن التضحيات المقابلة لمواصلة الدراسة تفقد المعنى عند الأفراد المعنيين.

- الأستاذ المشرف نفسه ليس لديه الدافعية الكبيرة التي تجعله يبذل المجهود اللازم والإضافي لمساعدة الطلبة في التقدم والإسراع بانجاز بحوثهم المسجلة، وذلك لان عمل الإشراف ومناقشة الرسائل لا يقابله التشجيع المادي والمعنوي المناسبين.
- عدم وجود مخابر بحث في أغلبية المعاهد.
- قلة المصادر الحديثة والمجلات العلمية.
- غياب التشجيعات المعنوية للطلبة المسجلين مثل منح علمية قصيرة المدى.
- غياب الندوات واللقاءات العلمية حول مواضيع البحث المختلفة من أجل النقد والإثراء.
- عدم دمج بعض الرسائل من نوع " البحث - التنمية " ضمن إستراتيجية بحث جامعي وطني
- يسعى إلى حل المشاكل.

12/- مخابر البحث العلمي في الجامعة الجزائرية

12-1/- البحث العلمي:

وهو المهمة الأساسية الأولى لأستاذ الجامعة، فهو عملية فكرية منظمة يقوم بها شخص يسمى (الباحث) من أجل تقصي الحقائق بشأن مسألة أو مشكلة معينة تسمى (مشكلة البحث) بإتباع طريقة علمية منظمة تسمى (منهج البحث) بغية الوصول إلى حلول ملائمة للعلاج أو إلى نتائج صالحة للتعميم المشكلات

1- محمود بوسنة، 2000، ص، ص، 18، 17

المماثلة تسمى (نتائج البحث) حيث نجد في اليابان أكثر من 90% من بحوث الماجستير تتجه نحو إيجاد حلول للمشاكل الصناعية التي تواجهها الشركات في اليابان.

وتتضمن مهمة البحث العلمي ما يلي:

- التدريب على البحث العلمي وأساليبه، ويتحقق ذلك أثناء إعداد مذكرتي درجتي الماجستير والدكتوراه.
 - التأليف في ميدان مناهج البحث.
 - الاستمرار في ممارسة البحث والإنتاج العلمي والنشر العلمي في ميدان تخصصه العلمي
 - حضور حلقات البحث العلمي التي تنظم لصالح الباحثين المبتدئين والمشاركة في تنشيطها ومناقشته
 - ممارسة الإشراف العلمي على درجتي الماجستير والدكتوراه.
 - قراءة موضوعات الطلبة في البحث العلمي وإعطائهم توجيهات وإرشادات في البحث.
 - حضور الملتقيات العلمية والوطنية والدولية التي تنظم في ميدان تخصصه والمشاركة فيها بحثيا.¹
- على إن التسليم بأهمية البحث العلمي في تطور المجتمع وتقدمه يقتضي تقديم الرعاية والعناية والتخطيط والتوجيه اللازم له، هذا بالإضافة إلى توفير مخابر بحث تمكن من إجراء هذه البحوث بطريقة سليمة نظرا لتوفرها على جميع مستلزمات البحث في فرنسا نجد الأستاذ الجامعي أكثر اهتماما بالبحث العلمي، على الرغم من الوظيفة الأساسية له كأستاذ جامعي فنجدته يتهرب من التدريس للقيام بالبحث العلمي. أما بالنسبة للأستاذ الجامعي الجزائري فتوضح بعض الدراسات أنه يقضي حوالي 64% من وقته في التدريس، و14% في الأبحاث، و18% في خدمة المجتمع.

12-2- خدمة المجتمع وتنميته:

وهي المهمة الأساسية الثالثة لأستاذ الجامعة وتتضمن في جانبين ما يلي:

12-2-1- داخل الجامعة: تتضمن المشاركة في النشاطات غير الدراسية التي يقوم بها الطلبة كاللقاء محاضرات في موضوعات علمية، في تخصص علمي، والمشاركة في الندوات الطلابية الثقافية والفنية.

12-2-2- خارج الجامعة: وتتضمن ما يلي:

- القيام بالبحوث التطبيقية التي تعالج مشكلات المجتمع وتساهم في حلها.
- تقديم الخبرة والمشورة إلى المؤسسات التي تطلبها.

1- سلامي وداد . ايمان غزي: تكوين الأستاذ الواقع والأفاق مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الوادي العدد الثالث -ديسمبر 2013، ص153.

- المشاركة في الندوات العلمية التي تنظم في قاعات غير جامعية بتقديم أعمال علمية فيها.
- الإسهام في الندوات التدريسية لتكوين إطارات العلمية المسيرة للمؤسسات.
- تأليف كتب في ميدان التخصص وتكون موجهة للمثقف العام.
- الترجمة ونقل المعارف في ميدان التخصص من اللغات الأجنبية إلى اللغة العربية.
- إتقان اللغة العربية التي يستطيع أن يفيد بها مجتمعه.

وفي هذا الإطار يؤكدون رؤساء المجالس العلمية فيما يخص البحوث المسجلة على مستوى الدراسات العليا تميل إلى أن تكون ذات طبيعة أكاديمية جامعية غير مرتبطة بالمسائل المباشرة للتنمية، والعدد القليل من الرسائل من نوع "البحث التنموية"، فإنها لا تجد نتائجها في أغلب الأحيان الطريق إلى التطبيق إن مثل هذه التصريحات تجعلنا نختصر البحوث التي يقوم بها الباحثون الطلبة على مستوى الماجستير والدكتوراه إلى مجرد تمارين بحثية إجبارية، وذلك لكون هذه الأعمال غير مدمجة ضمن إستراتيجية بحث جامعي وطني يسعى إلى حل مشاكل معينة تساعد على إنجاز الجهود التنموية.

ونقصد بالمخبر العلمي¹

12-3- المخبر العلمي:

هو عبارة عن مؤسسة رسمية لها مجموعة من الأهداف التي ترتكز أساسا على تقديم خدمات معرفية وعلمية للمجتمع، يقوم بها أعضاء ذو كفاءة عالية، وأصبحت هذه المخابر بمثابة الوحدة القاعدية للبحث العلمي في الجامعات، لذلك فقد سعت الجامعة الجزائرية إلى إنشاء العديد من المراكز والمخابر البحثية المتخصصة، وقد تم اعتماد أزيد من 500 مخبر بحث موزعين على أزيد من 56 مؤسسة تعليم عالي بالإضافة إلى وجود حوالي 13 مركز بحث متخصص تابع لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وعرف ميدان العلوم الاجتماعية كغيره من الميادين اهتماما كبيرا بمخابر البحث العلمي، حيث نلاحظ في السنوات القليلة الماضية ارتفاعا كبيرا في إنشاء مثل هذه المخابر إيمانا منها بأنه من أفضل الوسائل التي تساهم في تطوير البحث الاجتماعي وزيادة احتكاك الباحثين بالمجتمع ومعالجة مختلف قضاياها وفقا للمرسوم الصادر في 1999/10/31 حددت أهم الشروط لإنشاء مخبر بحث وهي:

- أهمية النشاطات البحثية في حدود علاقتها باحتياجات التنمية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والعلمية والتكنولوجية للبلاد.

1- سلامي وداد، إيمان غزي، *نفس المرجع السابق*، ص 153.

- أهمية البرنامج العلمي أو التكنولوجي الذي تندرج في إطاره تحديد وضبط نشاطات البحث.
- أثر النتائج المنتظرة على تطوير المعارف العلمية والتكنولوجية.
- نوعية وحجم القدرات العلمية والتقنية المتوفرة أو الممكن تجنيدها.
- الوسائل المادية والمالية المتوفرة أو الواجب اقتناءها.
- وزيادة على هذه المقاييس يجب أن يتكون المخبر العلمي من أربع فرق بحث على الأقل وكل فرقة تتشكل من ثلاث باحثين على الأقل يديرها باحث مؤهل الجريده.¹

12-3-1- أهداف المخبر العلمي: تكمن في:

- القيام بالبحوث العلمية ومختلف الدراسات في جميع مجالات العلوم.
- توفير الجو المناسب لإجراء البحوث من خلال تقديم جميع التسهيلات العلمية والتكنولوجية.
- الاستفادة من الخبرات العلمية والمعرفية للباحثين ذوي الخبرة، والعمل على ضمان احتكاكهم ببقية الباحثين خاصة طلاب الدراسات العليا من خلال فرق البحث.
- إقامة الندوات والملتقيات والدورات التكوينية.
- إصدار الدوريات والمجلات العلمية المتخصصة.
- تجديد معارف الباحث وإثراء رصيده العلمي في مجال التخصص.
- معالجة المشاكل ذات الصلة بالجوانب الاقتصادية والاجتماعية، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة ربط الجامعة بالمجتمع ومن منطلق الأهمية الكبيرة للمخبر العلمي باعتباره المؤسسة العلمية التي تهدف كما سبق الذكر إلى نشر المعرفة ومعالجة المشكلات، كان لابد من الاهتمام بهذا الصرح العلمي اهتماما يوازي أهميته من خلال توفير جميع الوسائل المادية من وسائل وأجهزة وأموال، والمعنوية والمتمثلة في توفير العنصر البشري المؤهل من أجل تنشيط الحياة العلمية للباحث ومن ثم تنشيط البحث العلمي في الجامعة الجزائرية، غير أن نظرة بسيطة إلى واقع مخابر البحث العلمي في الجامعة الجزائرية نلاحظ تخبطها في العديد من المشاكل كان أهمها:
- قلة الإمكانيات لتمويل وتجهيز المخابر.
- عدم ارتباط البحوث العلمية المقامة بها بمشاريع التنمية في البلاد.

- أنها مقتصرة على إطلاق الألقاب على الأفراد وحسبهم في مكاتب إدارية خالية من العتاد والتجهيز.

- عدم وجود استقلالية للباحثين في إدارة تلك المخابر التي ظهرت أخيرا رغم قلتها وسيطرة

- الإداري على توجيه البحث العلمي بدلا من الأستاذ الجامعي.

- قلة مساعدي الباحثين، مع غياب التحفيز المادي والمعنوي للباحثين.

13/- مشكلات الجامعة الجزائرية:

نظرا للدور الهام والفعال الذي تلعبه المؤسسة الجامعية، فقد سعت الجزائر وعلى غرار مثيلاتها من دول العالم إلى تنمية وتطوير هذه المؤسسة الحيوية، وهذا بالاهتمام بالجانبين المادي والمتمثل في الوسائل والتجهيزات والبيداغوجي والمتمثل في إعداد البرامج والمناهج، ولكن رغم الانجازات الكبيرة التي حققتها الجامعة الجزائرية، إلا أنها تعاني العديد من المشاكل والتي تقف كعثرة أمام فعالية هذا القطاع، خاصة مع التحولات الاجتماعية والاقتصادية والعلمية والتكنولوجية التي طرأت على الساحة العالمية والتي تمثل بدورها اكبر التحديات للمؤسسة الجامعية، وفيما يلي نعرض أهم تلك المشكلات:

- وجود أعداد متزايدة من الطلاب يقابله ضعف كبير في هياكل الاستقبال والوسائل البيداغوجية

- نقص فادح في هيئة التدريس ذات الخبرة العالية.

- ارتفاع العبء التدريسي للكثير من الأساتذة، إضافة إلى الأعباء الإدارية.

- ضعف التحصيل الدراسي للطلبة .

- عدم الترابط بين سياسات التكوين والتعليم وسياسات التوظيف.

- المناهج الدراسية وأهدافها لا تخدم متطلبات التنمية الشاملة.

- هجرة الكفاءات العلمية للخارج، وما ينجم عنه من نقص فادح في التأطير والبحث العلمي.

- إتباع سياسة النمو الكمي على حساب النمو الكيفي.

- عدم القدرة على مواجهة الانفجار التكنولوجي والمعلوماتي المتزايد.

- عدم الأخذ بأسلوب المشاركة في وضع السياسات المتعلقة بالجامعة.

- جزئية الاصطلاحات مع عدم وضوح الفلسفة التعليمية وقلة استقرارها.

- تدني مستوى البحث العلمي.

- الوضعية العامة للبلاد والتي أفرزت تقلص دائرة التبادلات مع الخارج.

اختلالات التعليم بالجامعة الجزائرية:

على الرغم مما حققه التعليم الجامعي في الجزائر من نتائج إيجابية ونتائج هامة خلال العقود الماضية يبقى بعيدا على المستوى المنشود من حيث النوعية والكيف، وهو اليوم يعاني من مجموعة والاختلالات والنقائص على: مستويات عدة منها الهيكلية والتنظيمية وحتى البيداغوجية والعلمية، يمكن تلخيصها فيما يلي:

- اعتماد وزارة التعليم العالي مركزية توجيه الملتحقين الجدد من الطلبة الناجحين في شهادة التعليم الثانوي (البكالوريا)، مما أفقد هذا النظام التوجيهي مرونته وقاد في أغلب الأحيان البرامج إلى مسالك نفقية مبهمة.
- ارتفاع ظاهرة التسرب الجامعي مما أدى إلى تدني مردود الجامعة الجزائرية وامتداد المدة التي يقضيها الطلبة بالجامعة، ما عقد وضعية الجامعة الاستيعابية.
- أحجام ساعية مكثفة وضاعطة تلزم الطالب بأوقات حضورية مبالغ فيها في قاعات المحاضرات والأعمال الموجهة، على حساب الوقت الواجب تخصيصه لتكوينه الذاتي والتحضير لاستقلالته المعرفية
- التخصص المبكر الذي يوجه بمقتضاه الطلبة توجيهها مبكرا وعادة ما يكون ابتداء من السنة الأولى جامعي، الذي يبقى في غالب الأحيان توجيهها غير ناضج.
- نظام تقييم ثقيل، من خلال اعتماده على الامتحانات النظرية، بالإضافة إلى فترة إجراء هذه الامتحانات التي عادة ما تكون ممتدة بشكل مبالغ فيه، على حساب الزمن البيداغوجي.
- في مجال الهيكلية والتسيير يمكن تسجيل ما يلي:
- اختلال صارخ بين برامج التكوين التي تضمنها الجامعة الجزائرية واحتياجات سوق العمل، الناتج عن غياب تعبير واضح عن الاحتياجات من قبل القطاعات المشغلة لانعدام سياسات تعاونية مدروسة بين قطاعي التكوين وسوق الشغل.
- غياب شبه تام للمعايير نتج عنه انغلاق الفروع، الشيء الذي لا يمكن الطالب من الحفاظ على المعارف المكتسبة والاستفادة منها في مسلك آخر.
- في مجال التأطير تجدر الإشارة إلى ما يلي:
- نقص التأطير ومردودية ضعيفة للتكوين فيما بعد التدرج، مما أثر على تطوير هيئة التدريس كما ونوعا.

- هجرة الأدمغة واستمرار ظاهرة مغادرة الأساتذة الباحثين نحو آفاق أخرى أكثر جذبا، لاسيما في غياب قانون أساسي خاص محفز وجاذب.

- في مجال الموازنة بين التكوين وسوق الشغل، نسجل ما يلي:

- برامج تكوين أقل ملائمة لمتطلبات التأهيلات الحديثة.

- اندماج ضعيف للجامعة في محيطها الاجتماعي والاقتصادي.

14/- لمحة عن الإصلاح الجامعي الجديد (ل م د).

14-1/- مفهومه:

طرحت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في نهاية سنة 2003 مجموعة من الإصلاحات تهدف إلى تغيير النظام البيداغوجي المتعارف عليه منذ عشرينيتين وتمثل (L.M.D)/Licence, master, Doctorat هذا الإصلاح في نظام (ل.م.د): هو نظام معتمد عالميا وهو حاليا حيز التنفيذ في كثير من جامعات العالم منها - الأنجلوسكسونية، والأوروبية والعربية، وقد تبنته الجامعة الجزائرية ابتداء من الموسم الجامعي 2004/2005 ويتم هذا النظام على ثلاث مستويات هي:

- مرحلة الليسانس / شهادة البكالوريا + 3 سنوات تكوين.

- مرحلة الماستر / شهادة البكالوريا + 5 سنوات تكوين.

- مرحلة الدكتوراه /شهادة البكالوريا + 8 سنوات تكوين، بمعنى ماستر + 3 سنوات.

14-2/- أهداف نظام (ل م د):

- الحصول على شهادة جامعية معتمدة عالميا.

- حركية سهلة ضمن مجالات التكوين.

- رفع مستوى الطالب الجزائري ليتوافق مع المستوى العالمي.

- تكييف التكوين مع الاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية (دليل جامعة سطيف، 2006)

في كل مرحلة من مراحل هذا النظام تنظم المسارات الدراسية ومسالك التكوين في شكل وحدات

التعليم متكونة من مادة أو أكثر، تجمع في سداسيات لكل مرحلة ويتم ذلك كما يلي:

*- شهادة الليسانس: تنظم هذه المرحلة في طورين، الطور الأول هو تكوين أولي متعدد التخصصات

مدته من سداسي واحد إلى أربع سداسيات بغية الحصول على المبادئ الأولية للتخصصات المعنية

بالشهادة، ثم يتبع بعد ذلك بالطور الثاني والذي هو عبارة عن تكوين متخصص من فرعين:

*فرع أكاديمي يتوج بشهادة الليسانس تسمح لصاحبها بمواصلة دراسات جامعية أكثر اختصاصا بحسب مؤهلاته والنتائج المتحصل عليها، فرع مهني تتوج أيضا بشهادة الليسانس التي تسمح لصاحبها بالاندماج مباشرة في عالم الشغل.

*/- **شهادة الماستر:** يسمح لكل طالب تحصل على شهادة الليسانس "أكاديمية" والذي تتوفر فيه شروط الالتحاق، وتدوم سنتين كما أنها لا تقصي من المشاركة الحائزين على شهادة الليسانس ذات أبعاد مهنية والذين بإمكانهم العودة إلى الجامعة بعد فترة قصيرة يقضونها في عالم الشغل، وبالتالي فإن هذا التكوين يحضر إلى اختصاصين: ماستر مهني وماستر بحث (أكاديمي).

*/- **هادة الدكتوراه:** تبلغ مدة التكوين في الدكتوراه على الأقل ست سداسيات.

14-3-مجالات التكوين وغاياته:

في السنة الجامعية 2005/2004 تم إدخال هذا النظام الجديد على إحدى عشر شعبة هي علوم المادة، علوم وتقنيات، رياضيات، إعلام آلي، علوم الطبيعة والحياة، علوم الأرض علوم الاقتصاد والتسيير والمالية، الرياضة، الفن، اللغة الانجليزية والفرنسية، وفي نفس السنة تم إدراج هذا النظام في عشر جامعات هي: جامعة البلدة، بجاية، بومرداس، قسنطينة، عنابة، تلمسان، مستغانم جامعة العلوم والتكنولوجيا بوهران والمراكز الجامعية في أم البواقي وبرج بوعرريج ويقدم نظام (ل.م.د) رؤية جديدة للتكوين الجامعي الذي يرتكز على:

- ضمان تكوين نوعي يأخذ بعين الاعتبار التكفل بتلبية الطلب الاجتماعي الشرعي في مجال الالتحاق بالتعليم العالي.
- تقوية المهمة الثقافية بترقية القيم العاملة التي يعبر عنها الفكر الجامعي، خاصة تلك المتعلقة بالتسامح والاحترام.
- التمكن من التفتح أكثر على التطور العالمي وعلى الخصوص في مجال العلوم والتكنولوجيا.
- تشجيع التعاون الدولي وفق السبل والأشكال المتأتمية .
- ترسيخ أسس تسيير ترتكز على التشاور والمشاركة.
- دعم قاعدة واسعة للبحث، حرة أكثر منها موجهة.
- خلق الشروط الملائمة للتوظيف والاحتفاظ بالكفاءات الواعدة والأساتذة الباحثين في جامعاتنا¹.

15/-التعليم العالي في الجزائر ورهانات المستقبل:

ظهر مجتمع القرن الحادي والعشرين بملامح جديدة وذلك مع بدايات العقد الأخير من القرن العشرين، والتي تلخصت في العولمة، المعرفة، وكان سبب انتشارها ثورة المعلومات والاتصالات التي أدت إلى تزايد الاعتمادات. المتبادلة وتجاوز الحدود الجغرافية التقليدية، بحيث أصبح العالم قرية كونية لا مكان فيها للانعزال أو العزلة .

ويتميز هذا الوضع بالفرص والمخاطر التي يجب أن يسهم فيها التعليم العالي بكل مكوناته المادية والبشرية إعدادا واستعداد لتحقيق الرهانات على المستويين المحلي والدولي:

***/-على المستوى المحلي:** يبدو بوضوح الدور الريادي والمسئولية القومية للجامعات ومؤسساتها البحثية باعتبار مسئوليتها عن قيادة حركة التنمية والتقدم في المجتمع، وفي إتباع الأسلوب العلمي في تشخيص أسباب المشكلات المتعددة التي يواجهها المجتمع، وصياغة وتطبيق الحلول والمقترحات العلمية لمواجهتها، ومتابعة عمليات التطبيق وتقويمها، والتوصية بما يجب في إطار تصحيح المسار عند الحاجة.

من بين أهم تلك المجالات والمشكلات التي تبدو دائما في حاجة ماسة لهذا الدور العليا، وارتفاع معدلات البطالة بين خريجي التعليم العالي، واختلال التوازن بين متطلبات سوق العمل من التخصصات النظرية والعملية، وتدني مستويات المهارة والفنية لخريجي مؤسسات التعليم العالي في مجالات التكنولوجيا الحاسوبية واللغات الأجنبية، والمشكلات العامة المرتبطة بارتفاع معدلات وسرعة التغيير الاجتماعي وأثاره المعقدة. وهي كلها .مشكلات وتحديات تبرز من جديد أهمية ارتباط الجامعات ومؤسسات التعليم العالي بالمجتمع.

***/- على المستوى الدولي:** إن العالم الجديد أو ما يسمى بعالم المعرفة، يرى في العلم الحديث والسيطرة على أسبابه، وأبعاد علاقاتها المتنوعة :تشديد على أساسه دعائم حضارتها، وترسى به أسس نهضتها ومجالات تقدمها، وتصاغ على هدي منه الحلول لمشكلاتها.

يظهر الدور المتعاظم للجامعات ومؤسسات البحثية في المجتمعات الصناعية المتقدمة في قيادة حركة التطور في مجتمعاتها، وعملها التنافسي والمستمر من أجل القيام بأدوارها والوفاء بمسئولياتها تجاه مجتمعاتها وذلك من خلال تعظيم العلم الذي تراه الأساس المحوري في صياغة معادلة القوة الدولية، وتشكيل علاقات السيادة والتبعية بين الأمم والدول .وبلوغ هذه المرحلة لا يتسنى إلا من خلال:

- توظيف آفاق وثمار ثورة المعلوماتية في دعم وحماية الأمن الشامل لمجتمعاتها.
- الاستفادة من الطفرة العلمية والتكنولوجية الهائلة في التنمية الشاملة لمجتمعاتها.

- استثمار آفاق وآثار ثورة الاتصالات والتخلي عن الطرق التقليدية لتحقيق وحماية مصالح مجتمعاتها.
- توسيع نطاق التطوير التقني وأفاقه الفنية والتطبيقية بما يتلاءم واحتياجات مجتمعاتها العربية، بما يمكنها من تصدير نموذجها الحضاري والثقافي إلى غيرها من شعوب ومناطق العالم.¹

1- نصر الدين غراف: التعليم الإلكتروني ومستقبل الإصلاحات بالجامعة الجزائرية، مجلة RIST-المجلد 19 العدد 2. ص 63-64

خلاصة:

إن إعداد الأستاذ الجامعي إعداداً شاملاً متكامللاً لا يقتصر على الكفاءة العلمية في التخصص، إنما يشمل إعداده تريبوا ومهنيا. بحيث يتم إعداده لمهنة التدريس حتى يتمكن من نقل نتائج العلم وبحوثه إلى الطلبة نقلا يؤدي إلى التجديد والإبداع، ويحقق تفاعل مع الطلاب وتطوير مناهج الدراسة في مادته تطورا شاملا، مراعيًا التقدم العلمي، وتطوير طرائق التدريس على أساس الأكثر فعالية وملائمة لطبيعة المادة وفي ضوء الأهداف التعليمية، ويتم إعداده ليقوم بدوره في تنمية المجتمع وخدمته وربط بحوث باحتياجات المجتمع.¹

1- سلامي وداد . ايمان غزي، نفس المرجع السابق، ص160-162.

الفصل الخامس

الإجراءات الدراسية الميدانية

تمهيد

1- منهج الدراسة

2- حدود الدراسة

3- مجتمع وعينة الدراسة

4- أدوات الدراسة

5- حساب صدق أداة الدراسة وثباتها

6- الأساليب الإحصائية المستخدمة

خلاصة الفصل

تمهيد:

تعتمد دقة النتائج التي يتوصل إليها الباحث على مصداقية وصحة الإجراءات المنهجية التي يتبعها والأدوات والأساليب التي يستخدمها أثناء إجراء الدراسة الميدانية، فبعد أن تم التطرق في الفصل الأول إلى الإطار العام للدراسة الذي من خلاله تم بناء الإشكالية في ضوء الإطار النظري وما أسفرت عنه الدراسات السابقة، وصياغة الفرضيات، وتحديد أهداف الدراسة وأهميتها فضلاً عن ضبط التعاريف الإجرائية لمتغيراتها، تم الانتقال إلى الإطار النظري الذي احتوى على متغيرات الدراسة المتمثلة في كل من: (تقدير الذات، الاغتراب الوظيفي)، حيث تتناول الباحثة في هذا الفصل إجراءات المقاربة الميدانية للدراسة من أجل اختبار صحة الفرضيات ميدانياً، وتبني المنهج المناسب، وتحديد زمان ومكان إجراء الدراسة، واختيار العينة المناسبة، وكذا أدوات جمع البيانات، وأخيراً تقنيات التحليل الإحصائي للبيانات المجمعة بشيء من التفصيل.

1/- منهج الدراسة:

إنَّ طبيعة الموضوع المدروس وفرضياته ومتغيراته تقتضي تحديد المنهج الملائم معها وبخدمها في جمع البيانات وتحليلها هذا ما دعا الطالبة إلى تبني المنهج الوصفي، إذ تُعد الدراسة الحالية من البحوث الوصفية الارتباطية العلائقية، لذا استخدمت الطالبة المنهج الوصفي Descriptive Method لأنه يُوفر فهماً عن العلاقة بين تقدير الذات والاعتراب الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين.

وعلى الرغم من أنَّ الوصف هو أبسط أهداف العلم، إلا أنه الأساس الذي لا بد منه كي ينتقل إلى أهداف أعلى. والمهمة الجوهرية للوصف هي أن يتم فهم الظاهرة على النحو الأوفى وعلى النحو الدقيق. مما جعل البحوث الوصفية تُزود الرصيد المعرفي بثروة هائلة من الحقائق الجزئية التفصيلية، بل وتُمكن تلك البحوث من أن ترقى إلى مستوى التعميم.

ويُمكن عرض مبررات اعتماد المنهج الوصفي في الدراسة الحالية فيما يلي:

- تم تبني المنهج الوصفي لأنه يقوم بدراسة متغيرات الدراسة كما هي في الواقع دراسة كمية ونوعية لدى أفراد العينة دون أن يكون للباحث دورٌ في ضبط المتغيرات موضوع القياس.
- يُساعد المنهج الوصفي الطالبة على فهم تقدير الذات والاعتراب الوظيفي كظاهرة نفسية في حقل علم النفس التنظيم والعمل.
- يُساعد هذا المنهج الطالبة على تحليل بيانات الدراسة الحالية وتنظيمها بصورة كيفية وكمية استخراج الاستنتاجات التي تُساعد على فهم المشكلة المطروحة للدراسة.
- يُعد المنهج الوصفي الارتباطي مناسباً لحاجة الدراسة إلى اكتشاف طبيعة العلاقة القائمة بين تقدير الذات والاعتراب الوظيفي، مما يُساعد على أن يكون الهدف من الدراسة هو التعرف على المؤشرات التي تُمكننا من التنبؤ بالظواهر.
- يُساعد المنهج الوصفي الطالبة في وصف الوضعية الحالية للظاهرة المراد دراستها من خلال القيام بتفسيرها وتحليلها أملاً في التوصل إلى أحكام وتعميمات ذات معزى ودلالة.
- ومن هذا المنطلق ترى الطالبة أنَّ المنهج المناسب لطبيعة هذه الدراسة وفرضياتها يتحدد في الدراسة الإرتباطية الذي هو أحد أنواع البحوث الوصفية.

2/- حدود الدراسة:

تُوضح الطالبة حدود الدراسة ومجالاتها، لأنها تُساعدها في توجيه الجهود نحو الهدف المنشود. وتجعل الطالبة عبر المسار البحثي وخلال جمع البيانات والتفسيرات عن الظاهرة قيد الدراسة على بصيرة

بحدود دراستها. وليس من المعقول أن تتصدى الطالبة لدراسة كل عوامل ومجالات وجوانب الموضوع بل تشير إليها في دراستها وتتعمق في بعض الجوانب المحددة من تلك العوامل المرتبطة بموضوع دراستها حتى تعطيها حقه من البحث والدراسة وبنال الدقة المطلوبة. وعليه تتحدد الدراسة الحالية وما سيسفر عنها من نتائج بالحدود التي نحصرها في الآتي:

2-1- الحدود الجغرافية للدراسة:

يتحدد المجال الجغرافي لهذه الدراسة في أساتذة جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2 والتي تتكون من ثلاث كليات والمتمثلة في:

1- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

2- كلية الآداب واللغات.

3- كلية الحقوق والعلوم السياسية.

2-2- الحدود الزمنية للدراسة:

حاولت هذه الدراسة الكشف عن دلالة العلاقة بين مستوى تقدير الذات (المنخفض، المتوسط، المرتفع) بالاغتراب الوظيفي (العجز، باللامعنى، بالعزلة واللامعيارية) لدى الأساتذة الجامعيين أثناء السنة الدراسية 2016/2017. حيث أجريت الدراسة الميدانية في الفترة ما بين 20 أبريل إلى 26 ماي 2017.

2-3- الحدود البشرية للدراسة:

تم تطبيق الدراسة الحالية على عينة من أساتذة جامعة سطيف 2 محمد لمين دباغين في كل من كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، وكلية الآداب واللغات، وكلية الحقوق والعلوم السياسية خلال السنة الدراسية 2016-2017.

3- مجتمع وعينة الدراسة:

تم اختيار أفراد هذه العينة بأسلوب المعاينة العشوائية (الاحتمالية غير المتحيزة) بطريقة العينة العنقودية، والتي نلجأ إليها عندما تكون العناصر المكونة للمجتمع الأصلي موزعة كما هو الحال بالنسبة لعينة الأساتذة فكل كلية تشكل مجموعة من العناصر التي يتكون منها مجتمع الدراسة ومن كل كلية نختار إما عينة عشوائية بسيطة أو طبقية¹ وهي الشروط المتوفرة في هذه العينة الفرعية حيث يمثل المجتمع

1- منذر الضامن: مرجع سابق، ص. 170.

الإحصائي 712 أستاذ في جميع التخصصات موزعين على ثلاث كليات من جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2.

قامت الطالبة بتحديد عدد أفراد العينة باستخراج نسبة 20% من المجتمع الكلي كما يؤكد على ذلك الباحثون في المجال في حالة الدراسات الوصفية وأيضاً في حال كان المجتمع الإحصائي صغير نسبياً (بضع مئات)¹. وبتطبيق هذه الإجراءات حصلنا على النتائج التالية:

جدول رقم (06): يوضح مجموع أفراد العينة الفرعية لأساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

مجموع أفراد مجتمع الدراسة	عدد أفراد العينة 20% من مجموع المجتمع
316 فرداً	63 فرداً

جدول رقم (07): يوضح مجموع أفراد العينة الفرعية لأساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية

مجموع أفراد مجتمع الدراسة	عدد أفراد العينة 20% من مجموع المجتمع
187 فرداً	37 فرداً

جدول رقم (08): يوضح مجموع أفراد العينة الفرعية لأساتذة كلية الآداب واللغات .

مجموع أفراد مجتمع الدراسة	عدد أفراد العينة 20% من مجموع المجتمع
209 فرداً	42 فرداً

ويعد استرجاع جميع الاستبيانات الموزعة، واستبعاد الاستبيانات غير المكتملة (استبيانين)، قدر

حجم العينات الفرعية للدراسة وفق الجدول التالي:

جدول رقم (09): يوضح مجموع أفراد العينة الكلية للدراسة.

العينة الفرعية	عدد أفرادها
عينة أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية	63 فرداً
عينة أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية	37 فرداً
عينة أساتذة كلية الآداب واللغات	40 فرداً
المجموع	140 فرداً

ويُمكن رصد هذه الكليات في الجدول رقم (10) انظر إلى الملحق رقم (23).

(2)- توزيع عينة الدراسة وفق خصائصها الديمغرافية.

(1-2)- بالنسبة لمتغير الجنس.

1- سامي محمد ملحم: القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، ط. 3، دار المسيرة، الأردن، 2003، ص ص154-155.

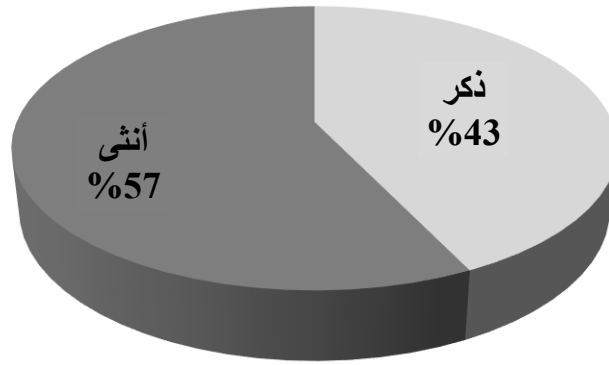
جدول رقم (10) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.

الجنس	العدد	النسبة المئوية %
ذكر	60	%43
أنثى	80	%57
المجموع	140	%100

❖ التعليق على الجدول.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (10) الذي يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية وفق متغير الجنس عدم وجود فرق كبير بين نسب الإناث ونظيرتها بالنسبة للذكور. فنسبة الإناث قدرت بـ %57 في مقابل نسبة %43 بالنسبة للذكور. والشكل التالي يوضح أكثر توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية وفق متغير الجنس.

الجنس



الشكل رقم (01) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.

2-2- بالنسبة لمتغير السن.

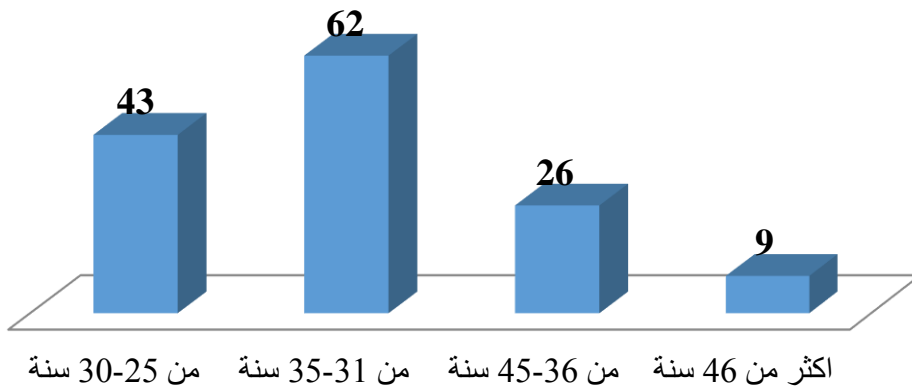
الجدول رقم (11): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

السن	العدد	النسبة المئوية %
من 25-30 سنة	43	%31
من 31-35 سنة	62	%44
من 36-45 سنة	26	%19
أكثر من 46 سنة	9	%6
المجموع	140	%100

❖ التعليق على الجدول.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (11) الذي يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية وفق متغير السن أن الفئة العمرية التي تتراوح بين 31-35 سنة تأتي في المرتبة الأولى من حيث العدد وذلك بنسبة قدرت بـ 44%، ثم تليها الفئة العمرية التي تتراوح بين 25-35 سنة حيث قدرت نسبتها بـ 31%، وفي المرتبة الثالثة تأتي الفئة العمرية التي تتراوح بين 36-45 سنة حيث قدرت نسبتها بـ 19% والأخيرة تأتي الفئة العمرية التي تتراوح بين 46 سنة حيث قدرت نسبتها بـ 6%. وما يمكن استنتاجه انطلاقاً من هذه النسب أن غالبية أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية هم من الشباب والتي قدرت نسبتها الإجمالية بـ 75%، في حين قدرت نسبة الكهولة بـ 25%. والشكل التالي يوضح أكثر توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية وفق متغير السن.

السن



الشكل رقم (02) يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن.

2-3- بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي.

الجدول رقم (12) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي.

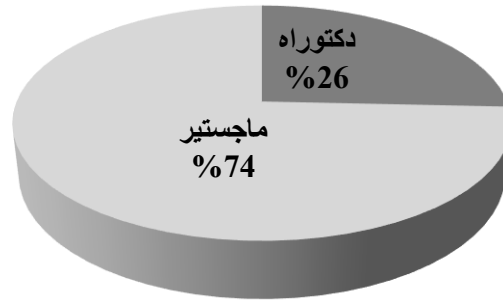
المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية %
ماجستير	104	74%
دكتوراه	36	26%
المجموع	140	100%

❖ التعليق على الجدول.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (12) الذي يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية وفق متغير المؤهل العلمي أنّ أساتذة كلية العلوم الاجتماعية جامعة سليف 2 غالبيتهم هم من حاملي شهادة الماجستير حيث

قدرت نسبتهم بما يعادل 74%، وذلك في مقابل نسبة 26% من الأساتذة حاملي شهادة الدكتوراه. والشكل التالي يوضح أكثر توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية وفق متغير المؤهل العلمي.

المؤهل العلمي



الشكل رقم (03): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي.

4-2- بالنسبة لمتغير الرتبة العلمية.

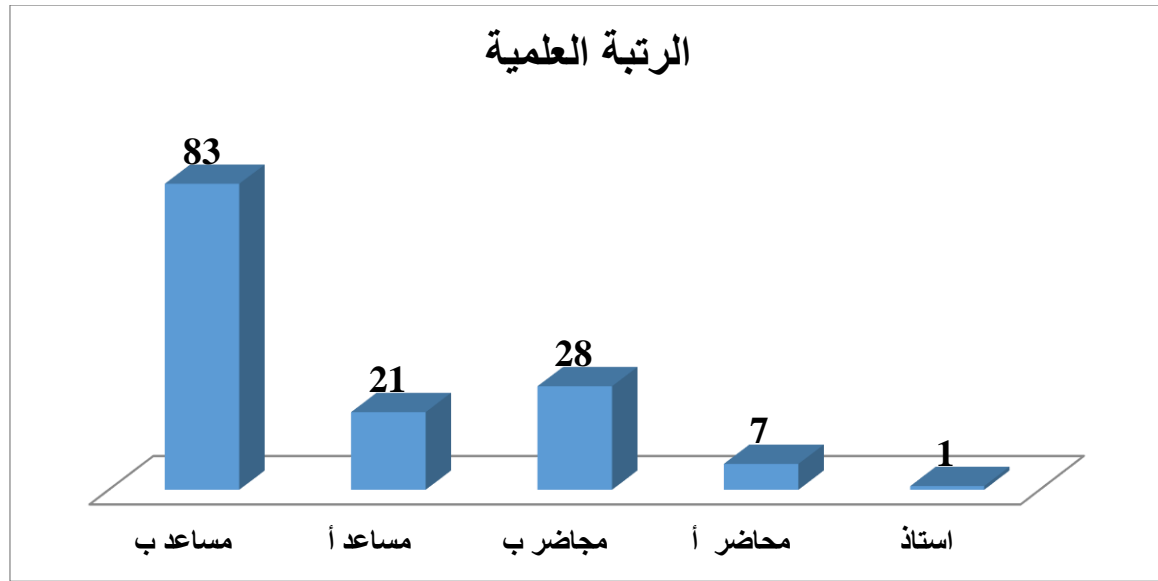
الجدول رقم (13) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة العلمية.

الرتبة العلمية	العدد	النسبة المئوية %
أستاذ	1	1%
محاضر أ	7	5%
محاضر ب	28	20%
مساعد أ	21	15%
مساعد ب	83	59%
المجموع	140	100%

❖ التعليق على الجدول.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (13) الذي يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية وفق متغير الرتبة العلمية أن أساتذة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة سطيف 2 غالبيتهم هم من فئة الأساتذة المساعدين حيث قدرت نسبتهم الإجمالية بما يعادل نسبة 74% موزعة بين فئة الأساتذة المساعدين قسم "أ" بنسبة 15%، وفئة الأساتذة المساعدين قسم "ب" بنسبة 59%، في حين قدرت نسبة الأساتذة المحاضرين حيث قدرت نسبتهم الإجمالية بنسبة 25% موزعة بين فئة الاساتذة المحاضرين قسم "أ" بنسبة 05%، وفئة

الاساتذة المحاضرين قسم "ب" بنسبة 20% وأما فئة رتبة أستاذ فقدرت النسبة بـ 01%. والشكل التالي يوضح أكثر توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية وفق متغير الرتبة الأكاديمية.



الشكل رقم (04): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الرتبة العلمية.

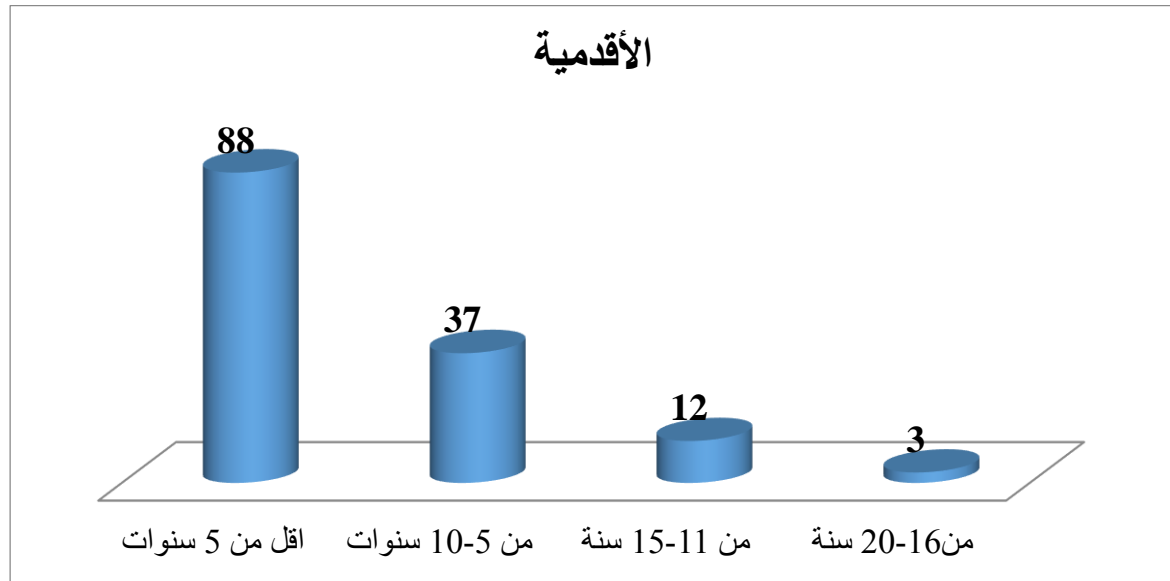
2-5- بالنسبة لمتغير الأقدمية.

الجدول رقم (14) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية .

النسبة المئوية %	العدد	الأقدمية
63%	88	أقل من 5 سنوات
26%	37	من 5-10 سنوات
9%	12	من 11-15 سنة
2%	3	من 16-20 سنة
100%	140	المجموع

❖ التعليق على الجدول.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (14) الذي يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية وفق متغير الأقدمية أنّ فئة أساتذة ذوالأقدمية التي تقل عن خمس سنوات تأتي في المرتبة الأولى من حيث العدد وذلك بنسبة قدرت بـ 63%، ثم تليها الفئة التي تتراوح بين 5-10 سنوات حيث قدرت نسبتها بـ 26%، وفي المرتبة الثالثة تأتي الفئة التي تتراوح أقدميتها بين 11-15 سنة حيث قدرت نسبتها بـ 9%، في حين قلت في النسبة للأساتذة ذوو الأقدمية الممتدة من 16 إلى 20 سنة حيث قدرت النسبة بـ 02%. والشكل التالي يوضح أكثر توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية وفق متغير الخبرة المهنية.



الشكل رقم (05): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية.

6-2- بالنسبة لمتغير الحالة الاجتماعية .

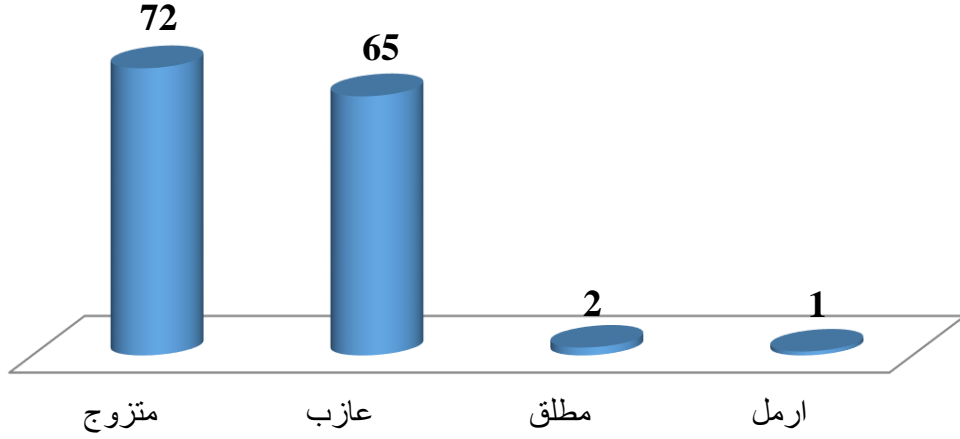
جدول رقم (15) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية %	العدد	الحالة
51%	72	متزوج
46%	65	أعزب
1%	2	مطلق
1%	1	أرمل
100%	140	المجموع

❖ التعليق على الجدول.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (15) الذي يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية وفق متغير الحالة الاجتماعية أن نصف نسبة من العينة المستجوبة هم من أساتذة متزوجون بنسبة تقدر بـ 51%، يقابلها أساتذة عزاب قدرت نسبتهم بـ 46%. أما بالنسبة لحالة (أرمل ومطلق) فقد قدرت النسبة بـ 01%. والشكل التالي يوضح أكثر توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية وفق متغير الحالة الاجتماعية.

الحالة الاجتماعية



الشكل رقم (06): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية

4- أدوات الدراسة:

هناك العديد من الوسائل والمقاييس التي يعتمد عليها الباحث من أجل الوصول إلى المعلومات المطلوبة لفهم وحل مشكلته ومن جملة هذه الأدوات تم اعتماد أداتين أساسيتين لجمع البيانات الخاصة بهذه الدراسة، وهما:

4-1- خطوات بناء مقياس تقدير الذات:

تم إتباع عدة خطوات لبناء مقياس تقدير الذات بداية بالإطلاع على التراث النظري الذي كتب حول تقدير الذات واستفادة من نتائج الدراسات الميدانية بالإضافة إلى مقاييس تقدير الذات:

- مقياس واتكنس (30) (1978) Watkins
- مقياس لورانس (22) (1981) lawrance
- مقياس المظاهر السلوكية المستخدمة في تقدير الذات (27) (1981) Savin § Jaquish
- بعض الكتابات في علم النفس الانساني سيفيرن (1977).
- بعض الكتابات في علم النفس المرضي سوين (1979).
- مقياس كوبر سميث (1976)
- مقياس روزنبرج (1976).
- دراسة عن تقدير الذات ومفهوم الذات وأهداف الحياة والاتجاهات المرتبطة بالدور الخاص بالجنس لدى طلبة الجامعة (1980) . Zuckerman

- دراسة عن سمات الشخصية الابتكارية من وجهة نظر علم النفس الإنساني وهوكراسة التعليمات لتقدير الذات¹

وقمت بالدراسة الاستطلاعية حيث تمت مقابلة مع مجموعة من الأساتذة قدرت بـ 15 أستاذ ومن خلال نتائجها تم بناء المقياس في صورته الأولية وذلك بتجميع العبارات المأخوذة من نتائج المقابلة وبعض عبارات المقاييس المعتمد عليها في بناء المقياس، حيث تم عرضها على لجنة التحكيم تضم 10 أساتذة من علم النفس العيادي، حيث أخذت جميع الاقتراحات والتعديلات بعين الاعتبار كما تم استبعاد بعض العبارات حيث تم الحصول على المقياس في صورته النهائية وضم مجموعة من البنود قدر عددها بـ 38 بندا.

4-2- خطوات بناء إستمارة الاغتراب الوظيفي :

بعد مراجعة الدراسات والأدبيات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، تم تطوير استبان لدراسة الشعور بالاغتراب الوظيفي تم الاعتماد على مجموعة من الدراسات في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي اعتمادا على كلا من بن زاهي (2008) (Putranta,2008)، (Seeman,1990) مقياس مشاعر الإغتراب من إعداد سناء حامد زهران (2004) ومن خلا نتائج مقابلة لدراسة الاستطلاعية والاطلاع على بعض المقاييس التي سبق ذكرها قمنا بتجميع العبارات في ضوء أبعاد الدراسة حيث عرض الاستبيان على لجنة التحكيم التي ضمت 10 أساتذة من علم النفس تنظيم وعمل وتم الأخذ بأراء المحكمين من تعديل في صياغة العبارات وحذف بعض العبارات المكررة وصولا إلى أداة الدراسة حيث تشكلت من (42) فقرة تمحورت حول أبعاد الشعور بالاغتراب الوظيفي. فتتوزع قائمة البنود هذه على رابع محاور هي:

❖ المحور الأول المتعلق انعدام القوة (العجز) : وينطوي على 12 بندا وأرقامها على مستوى المقياس

الدراسة هي: 13، 2، 40، 4، 22، 43، 36، 8، 9، 10، 11، 24 وفق ما هو موضح على مستوى الملاحق. واستجابات أفراد العينة على بنود هذا المحور ستعتمد لمناقشة الفرضية الجزئية الأولى والخامسة والتاسعة.

❖ المحور الثاني المتعلق بانعدام المعنى (اللامعنى): وينطوي على 16 بندا وأرقامها على مستوى

المقياس الدراسة هي: 1، 14، 15، 16، 5، 17، 18، 19، 20، 21، 25، 23، 12، 26، 27، 28

1- حسين عبد العزيز الدريني. محمد احمد سلامة . عبد الوهاب محمد كامل: مقياس تقير الذات كراسة التعليمات، دار الفكر العربي ، القاهرة (د،ت) ص،5.

وفق ما هو موضح على مستوى الملاحق. واستجابات أفراد العينة على بنود هذا المحور ستعتمد لمناقشة الفرضية الجزئية الثانية والسادسة والعاشر.

❖ **المحور الثالث المتعلق بالعزلة الاجتماعية :** وينطوي على 11 بنود وأرقامها على مستوى مقياس الدراسة هي: 29، 30، 31، 19، 33، 34، 35، 7، 37، 38، 39 وفق ما هو موضح على مستوى الملاحق (01)، (02). واستجابات أفراد العينة على بنود هذا المحور ستعتمد لمناقشة الفرضية الجزئية الثالثة والسابعة والحادية عشر .

❖ **المحور الرابع المتعلق بفقدان المعايير (اللامعيارية):** وينطوي على 8 بنود وأرقامها على مستوى مقياس الدراسة هي: 3، 41، 42، 6، 44، 45، 46، 47 وفق ما هو موضح على مستوى الملاحق. واستجابات أفراد العينة على بنود هذا المحور ستعتمد لمناقشة الفرضية الجزئية الرابعة والثامنة والثانية عشر .

وتتحد بدائل الإجابة التي انطوى عليها المقياس هذه الدراسة في ثلاثة بدائل هي:

- بديل دائما، والتقدير الكمي الممنوح من قبل الطلبة هو ثلاثة درجات (3) .
- بديل احيانا ، والتقدير الكمي الممنوح من قبل الباحث هو درجتين (2) .
- بديل ابداء، والتقدير الكمي الممنوح من قبل الباحث هو درجة واحدة (1) .

وما يجب توضيحه في هذا الإطار، أن هذا التقدير سيعتمد مع العبارات الموجبة، والعكس صحيح بالنسبة للعبارات السالبة.

وحتى تكون للنتائج المحصل عليها بواسطة أي أداة من أدوات جمع البيانات، في الدراسات السلوكية، فائدة مرجوة ينبغي التأكد من سلامة وصحة شروطها السيكمترية (الصدق والثبات)، وهذا ما ينبغي علينا القيام به بالنسبة لمقياسي دراستي هذه.

5- حساب صدق اداة الدراسة وثباتها

5-1- حساب (صدق وثبات) المقياس الاول تقدير الذات

صدق أداة الدراسة وثباتها: للتحقق من الصدق الظاهري للمقياس، على اعتبار أن صدق المحتوى يعتبر من أكثر أنواع الصدق شيوعا من حيث الاستخدام وأيضا تأكيد عدد من الباحثين على أهميته¹ فقد

¹ - حسن أحمد الطعاني، التدريب مفهومه وفعالياته، ط1، دار الشروق، عمان، 2002، ص99.

قمنا باعتماده في هذا المقياس بهدف الاستدلال على مصداقية مقياس هذه الدراسة وذلك من خلال طريقة استطلاع آراء المحكمين المتمثلة في توزيع المقياس على عينة من المحكمين المختصين في الموضوع المراد دراسته.

تم عرض المقياس على مجموعة من المحكمين من أعضاء الهيئة التدريسية المنتمين إلى حقل علم النفس العيادي، بقصد الإفادة من خزينهم المعرفي، مما طور المقياس وجعله أكثر موضوعية. الملحق رقم (03) وهذا النوع من الصدق يتم حسابه وفق الخطوات التالية:

- حساب صدق كل بند بصفة منفردة وفق المعادلة الإحصائية التي اقترحها لوشي Lawshe
- تجميع كل القيم المحصل عليها في البنود ثم قسمتها على عدد هذه الأخيرة - البنود - والنتائج المتحصل عليه هوقيمة صدق المحتوى الإجمالي للمقياس الأول مقياس تقدير الذات.
- وبعد المعالجة الإحصائية لاستجابات أفراد عينة المحكمين على بنود المقياس تقدير الذات تم الحصول على قيم صدق هاته البنود، وفق ما هو موضح الملحق رقم (04)
- وبقسمة مجموع صدق البنود والمساوي لـ 36.20 على عددها والمقدر بـ 38، أي نتحصل على قيمة صدق مساوية لـ 0.952. والتي تساوي بالتقريب 0.95.
- وعلى اعتبار أن هذه القيمة أكبر من 0,60 أمكننا القول أن هذا المقياس تقدير الذات هو، فعلا، صادق فيما أعد لقياسه. وفق ما هو موضح الملحق رقم (03)

$$\text{ص. م. ب} = \frac{ن_1 - ن_2}{ن_1}$$

حيث:

- ن₁: عدد المحكمين الذين اعتبروا أن البند يقيس السلوك المراد قياسه.
- ن₂: عدد المحكمين الذين اعتبروا أن البند يقيس السلوك المراد قياسه.
- ن: عدد المحكمين الإجماليين.

1- فواد البهي السيد، 1979، نفس المرجع السابق، ص 499.

لما كانت احتمالات الإجابة على بنود المقياس هذه الدراسة ليست ثنائية، فقد تم الاعتماد في حساب قيمة ثباته على معادلة α كرونباخ التي تصلح في حالة المقاييس ذات الاختيار من متعدد¹ حيث تم استخدام اختبار α كرونباخ (Cronbach's Alpha) لقياس مدى ثبات المقياس وفقا لإجابات الأساتذة البالغ عددهم (140) الملحق رقم (07) (كرومباخ) يوضح نتائج الاختبار، بتطبيق معادلة α كرونباخ باستخدام برنامج SPSS_{v.24}

$$\alpha = \frac{N \text{ مج}^2}{N - 1} \times \frac{E \text{ ب}^2}{E \text{ ك}^2}$$

حيث:

مج² ع² ب يمثل مجموع تباين البنود الذي نحصل عليه بحساب تباين كل بند من بنود الاستبيان.
ن عدد البنود.

ع² ك هوالتباين الكلي للاختبار.

تم الحصول على قيمة ثبات مساوية لـ 0.74، وعليه نتوضح أن هذا المقياس ذو ثبات عال.

5-2- حساب (صدق وثبات) مقياس الاغتراب الوظيفي :

قمنا باعتماده في هذا الاستبيان بهدف الاستدلال على مصداقية مقياس هذه الدراسة وذلك من خلال طريقة استطلاع آراء المحكمين المتمثلة في توزيع المقياس على عينة من المحكمين المختصين في الموضوع المراد دراسته.

تم عرض المقياس على مجموعة من المحكمين من أعضاء الهيئة التدريسية المنتمين إلى حقل علم النفس تنظيم وعمل وعلم النفس التربوي، بقصد الإفادة من خزينهم المعرفي، مما طور المقياس وجعله أكثر موضوعية. الملحق رقم (06)

وبعد المعالجة الإحصائية لاستجابات أفراد عينة المحكمين على بنود المقياس الاغتراب الوظيفي تم الحصول على قيم صدق هاته البنود، وفق ما هو موضح الملحق رقم (04)

وبقسمة مجموع صدق البنود والمساوي لـ 45.40 على عددها والمقدر بـ 47، أي نتحصل على قيمة صدق مساوية لـ 0.965 والتي تساوي بالتقريب 0.96.

1- سعد عبد الرحمن، *المقياس النفسي، النظرية والتطبيق*، ط3، دار الفكر العربي، القاهرة، 1998، ص172.

والجدول رقم (16) يوضح الصدق الظاهري لكل بعد من أبعاد الاغتراب الوظيفي قيمة الصدق الظاهري لمتغير الدراسة الاغتراب الوظيفي:

رقم	أبعاد الاغتراب الوظيفي	عدد الفقرات	قيم معامل الصدق
01	العجز	12	0.95
02	اللامعنى	16	0.96
03	العزلة الاجتماعية	11	01
04	اللامعيارية	08	0.95

وعلى اعتبار أن كل القيمة أكبر من 0,60 أمكننا القول أن هذا المقياس الاغتراب الوظيفي هو، فعلا، صادق فيما أعد لقياسه.

كذلك تم استخدام اختبار α كرونباخ (Cronbach's Alpha) لقياس مدى ثبات المقياس وفقا لإجابات الأفراد المبحوثين البالغ عددهم (140) الملحق رقم (07) يوضح نتائج الاختبار، بتطبيق معادلة α كرونباخ باستخدام برنامج SPSS تم الحصول على قيمة ثبات مساوية لـ 0,84، وعليه نتوضح أن هذا الاستبيان ذو ثبات عال.

والجدول رقم (17) يوضح معامل الثبات لكل بعد من ابعاد الاغتراب الوظيفي قيمة الصدق الظاهري لمتغير الدراسة الاغتراب الوظيفي:

رقم	أبعاد الاغتراب الوظيفي	عدد الفقرات	قيم معامل الثبات
01	العجز	12	0.668
02	اللامعنى	16	0.685
03	العزلة الاجتماعية	11	0.687
04	اللامعيارية	08	0.626

6/- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

من خلال موضوع الدراسة المطروح والذي يبحث في العلاقة بين مستوى تقدير الذات والاعتراب الوظيفي فان معامل ارتباط سبرمان هو الأسلوب الأنجع لتحديد العلاقة بين المتغيرين، تقدير الذات والاعتراب الوظيفي ومعادلته كالأتي :

6-1/ -معامل ارتباط سبرمان:

$$r_{\text{rank}} = 1 - \frac{6\sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

D = الفرق بين رتب القيم المتقابله في x, y

N = عدد أزواج القيم x, y في البيانات وتسمى هذه الصيغه معامل سيبرمان لارتباط الرتب.

6-2- النسب المئوية

وقد استخدمناها في التعرف على خصائص العينات الفرعية للدراسة، ويحسب من خلال المعادلة

التالية:

$$س = \frac{100 \times \text{العدد الفعلي}}{\text{العدد الإجمالي}}$$

6-3- الأرباعيات:

وتعرف على أنها النقط التي تقسم التوزيع التكراري إلى أربعة أقسام متتالية.¹

فالأرباعي الأول هو النقطة التي تسبقها ربع 1/4 الدرجات وتليها ثلاثة أرباع 3/4 الدرجات. بمعنى آخر، أنه النقطة التي تحدد الربع الأول للتوزيع التكراري، أي أن ربع هذا التوزيع أقل في ترتيبه من ترتيب الأرباعي الأول.

والأرباعي الثاني هو النقطة التي تسبقها ربعي 2/4 الدرجات وتليها ربعي 2/4 الدرجات. بمعنى آخر، أنه النقطة التي تحدد منتصف التوزيع التكراري، أي أن الأرباعي الثاني هو الوسيط.

والأرباعي الثالث هو النقطة التي تسبقها ثلاثة أرباع 3/4 الدرجات وتليها ربع 1/4 الدرجات. بمعنى آخر، أنه النقطة التي تحدد الربع الأخير للتوزيع التكراري، أي أن ربع هذا التوزيع أكبر في ترتيبه من ترتيب الأرباعي الثالث.²

وتحسب الأرباعيات بنفس المعادلة الإحصائية التي تحسب بها قيمة الوسيط من فئات الدرجات مع

إختلاف بسيط في الخطوة الأولى التي تحدد ترتيب كل إرباعي.

فترتيب الأرباعي الأول = $4/n$ ، حيث تدل "ن" على عدد الدرجات.

وترتيب الأرباعي الثاني = $2/n$.

وترتيب الأرباعي الثالث = $3/n$.

والمعادلة الإحصائية المستعملة في حساب قيم الأرباعيات هي:

1- فؤاد البهي السيد: علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري، ط3، دار الفكر العربي، القاهرة، 1979، ص 130

2- فؤاد البهي السيد: نفس المرجع السابق، ص. ص 130-131

$$X_{\text{ف.أ}} \left[\begin{array}{c} \text{ن} \\ \text{ت ق} - \frac{\quad}{4} \\ \text{ت} \end{array} \right] + \text{ل} = \text{الأربعي}$$

حيث:

ل = الحد الأول الحقيقي لفئة الأربعي.

ن = عدد الدرجات.

ت ق = التكرار المتجمع للفئة السابقة لفئة الأربعي.

ت = تكرار فئة الأربعي.

ف = مدى فئة الأربعي¹

بعد حصولنا على إستجابات أفراد عينة الدراسة على بنود محاور إستبيان الدراسة قمنا بتفريغ هذه الإستجابات في جداول إحصائية بهدف مناقشة فرضيات الدراسة في ضوءها. وفيما يلي نباشر هذه العملية: وحتى يتسنى لنا مناقشة الفرضية الجزئية الأولى، والثانية، والثالثة، ينبغي علينا تحديد قيم الأربعيات. أي قيمة الأربعاي الأول، وقيمة الأربعاي الثاني، وقيمة الأربعاي الثالث، للدرجات الممنوحة للمحددات (المرتبطة بمحيط الوظيفة، والمرتبطة بمحتواها) من قبل مديري كل مستوى إداري من المستويات الإدارية الثلاثة.

وعليه، فإن المحددات التي تكون قيمها أقل من قيمة الأربعاي الأول تعتبر محددات ذات أهمية منخفضة لنجاح المديرين في العمل الإداري.

فالأربعاي الأول - كما سبقت الإشارة إلى ذلك في محور الأساليب الإحصائية المستخدمة في مناقشة الفرضيات - يحدد المستوى المنخفض لدرجات التوزيع التكراري.

أما المحددات التي تكون قيمها تساوي أو أكبر من قيمة الأربعاي الأول وأقل أو تساوي قيمة الأربعاي الثالث، فتعتبر محددات ذات أهمية متوسطة لنجاح المديرين في العمل الإداري، على إعتبار أن الأربعاي الثاني يحدد المستوى المتوسط لدرجات التوزيع التكراري.

1- فواد البهي السيد، 1979، نفس المرجع السابق ، ص 106.

في حين أن المحددات التي تكون قيمها أكبر من قيمة الأرباعي الثالث فتعتبر محددات ذات أهمية مرتفعة لنجاح المديرين في العمل الإداري، على إعتبار أن الأرباعي الثالث يحدد المستوى المرتفع لدرجات التوزيع التكراري.

وقبل تحديد قيم الأرباعيات لدرجات المحددات لمديري كل مستوى إداري من المستويات الإدارية الثلاثة، ينبغي علينا الإشارة، أولاً، إلى الخطوات الإحصائية المتبعة في حساب قيم الأرباعيات، والمتمثلة فيما يلي:

- (1) - ترصد درجات المحددات وترتب ترتيباً تصاعدياً أو تنازلياً. والترتيب المعتمد من قبل الباحث لحساب قيم الأرباعيات في هذه الدراسة هو الترتيب التصاعدي.
 - (2) - تحسب الحدود الحقيقية لكل درجة من درجات المحددات.
 - (3) - يحسب تكرار كل درجة من درجات المحددات.
 - (4) - يحسب التكرار المتجمع التصاعدي لدرجات المحددات، والذي من خلاله تحدد رتبة الأرباعي الأول، ورتبة الأرباعي الثاني، ورتبة الأرباعي الثالث.
- وعلى اعتبار أن كل القيمة أكبر من 0,60 أمكننا القول أن هذا المقياس ذو ثبات عال.

خلاصة:

لقد تطرقت الطالبة في هذا الفصل إلى إجراءات الدراسة الميدانية من خلال تبنيها المنهج المناسب المتمثل في المنهج الوصفي، وكذلك النزول إلى الميدان لحصر مجتمع الدراسة لاختيار عينة التطبيق التي شملت أساتذة جامعة سطيف 2 محمد لمين دباغين خلال السنة الدراسية 2016-2017. ولإضفاء المصداقية للدراسة تم إجراء دراسة استطلاعية -المُشار إليها سابقاً- كان الهدف منها الوقوف على الصعوبات المحتملة والتحقق أو التأكد من صلاحية الأدوات للاستخدام، وذلك من خلال حساب الخصائص السيكومترية التي تتمثل في كل من الصدق والثبات. وبعد ذلك تم تطبيق الدراسة الأساسية من خلال توزيع المقاييس المعتمدة على أفراد العينة المختارة، حيث تم تفرغ البيانات في الجدول وترتيبها وتبويبها من أجل استخدام تقنيات المعالجة الإحصائية المناسبة بالاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS. لكن لا تُعبر هذه النتائج عن معناها إلا بعد عرضها وتحليلها وتفسيرها ومناقشتها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، وهذا في الفصل اللاحق.

الفصل السادس:
تحليل وتفسير النتائج

تمهيد

1- عرض النتائج ومناقشتها في ضوء الفرضيات

2- مناقشة الفرضية العامة

3- تفسير وتحليل نتائج الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها في ظل الدراسات السابقة

4- الاستنتاج العام

5- اقتراحات الدراسة

- تمهيد.

بعد معالجتنا في الدراسة الاستطلاعية للجانب الأول من الدراسة الميدانية المتعلق أساساً بمجالات الدراسة (المجال المكاني، المجال الزمني، المجال البشري)، خصائص عينة الدراسة، المنهج المستخدم في الدراسة، أدوات جمع البيانات وخصائصها السيكومترية (الصدق، الثبات)، الأساليب الإحصائية المستخدمة في مناقشة الفرضيات، سنتناول الآن - في الدراسة النهائية - الجانب الثاني من الدراسة الميدانية المتعلق بعرض نتائج الدراسة ومناقشتها في ضوء الفرضيات، وكذا علاقة نتائج الدراسة بنتائج الدراسات السابقة، لنصل في الأخير إلى تقديم مجموعة توصيات واقتراحات بناء على النتائج المتوصل، وكذا الوقوف على حدود هذه الدراسة.

1/- عرض النتائج ومناقشتها في ضوء الفرضيات.

1-1/- بالنسبة للفرضية الجزئية الأولى التي مفادها: لمستوى تقدير الذات المنخفض علاقة ذات دلالة إحصائية بالعجز لدى الأساتذة الجامعيين.

		متغير مستوى تقدير الذات المنخفض	متغير العجز
متغير مستوى تقدير الذات المنخفض	قيمة معامل ارتباط سبيرمان	1	-,165
	مستوى الدلالة (للطرفين)		,366
	حجم العينة	32	32
متغير العجز	قيمة معامل ارتباط سبيرمان	-,165	1
	مستوى الدلالة (للطرفين)	,366	
	حجم العينة	32	32

جدول رقم (18) يبين استجابات أفراد العينة ذوو مستوى تقدير الذات المنخفض على بنود محور العجز.

- القراءة الإحصائية.

(1)- بالرجوع إلى الجدول أعلاه رقم (18) يتبين لنا:

بالرجوع إلى الجدول رقم (18) وعلى اعتبار أن قيمة مستوى الدلالة لقيمة (R) المساوية لـ 0,366 أكبر من مستوى الدلالة 0,05 و 0,01 يتضح لنا عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المنخفض بالعجز لدى الأساتذة الجامعيين، بمعنى آخر أن الفرضية الجزئية الأولى لهذه الدراسة لم تتحقق.

وعلى الرغم من عدم وجود الدلالة الإحصائية لعلاقة المتغيرين، فإنه وبالرجوع إلى قيمة (R) والمساوية

لـ (-,165) يتضح لنا وجود علاقة عكسية بين المتغيرين.

1-2- بالنسبة للفرضية الجزئية الثانية التي مفادها: لمستوى تقدير الذات المنخفض علاقة ذات دلالة إحصائية باللامعنى لدى الأساتذة الجامعيين.

		متغير مستوى تقدير الذات المنخفض	متغير اللامعنى
متغير مستوى تقدير الذات المنخفض	قيمة معامل ارتباط سبيرمان	1	250-
	مستوى الدلالة (للطرفين)		,366
	حجم العينة	32	32
متغير اللامعنى	قيمة معامل ارتباط سبيرمان	250-	1
	مستوى الدلالة (للطرفين)	168,	
	حجم العينة	32	32

جدول رقم (19) يبين استجابات أفراد العينة ذوو مستوى تقدير الذات المنخفض على بنود محور اللامعنى

* - القراءة الإحصائية.

بالرجوع إلى الجدول رقم (19) وعلى اعتبار أن قيمة مستوى الدلالة لقيمة (R) المساوية لـ 0.168 أكبر من مستوى الدلالة 0,05 و 0,01 يتضح لنا عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المنخفض باللامعنى لدى الأساتذة الجامعيين، بمعنى آخر أن الفرضية الجزئية الثانية لهذه الدراسة لم تتحقق.

وعلى الرغم من عدم وجود الدلالة الإحصائية لعلاقة المتغيرين، فإنه وبالرجوع إلى قيمة (R) والمساوية لـ (-,250) يتضح لنا وجود علاقة عكسية بين المتغيرين.

1-3- بالنسبة للفرضية الجزئية الثالثة التي مفادها: لمستوى تقدير الذات المنخفض علاقة ذات دلالة إحصائية بالبعزلة لدى الأساتذة الجامعيين.

		متغير مستوى تقدير الذات المنخفض	متغير العزلة
متغير مستوى تقدير الذات المنخفض	قيمة معامل ارتباط سبيرمان	1	076-
	مستوى الدلالة (للطرفين)		681,
	حجم العينة	32	32
متغير العزلة	قيمة معامل ارتباط سبيرمان	076-	1
	مستوى الدلالة (للطرفين)	681,	
	حجم العينة	32	32

جدول رقم (20) يبين استجابات أفراد العينة ذوو مستوى تقدير الذات المنخفض على بنود محور العزلة

* - القراءة الإحصائية.

- بالرجوع إلى الجدول أعلاه رقم (20) يتبين لنا:

بالرجوع إلى الجدول رقم (20) وعلى اعتبار أن قيمة مستوى الدلالة لقيمة (R) المساوية لـ 0.681 أكبر من مستوى الدلالة 0,05 و 0,01 يتضح لنا عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المنخفض بالعزلة لدى الأساتذة الجامعيين، بمعنى آخر أن الفرضية الجزئية الثالثة لهذه الدراسة لم تتحقق.

وعلى الرغم من عدم وجود الدلالة الإحصائية لعلاقة المتغيرين، فإنه وبالرجوع إلى قيمة (R) والمساوية لـ (-0,076) يتضح لنا وجود علاقة عكسية بين المتغيرين.

1-4/- بالنسبة للفرضية الجزئية الرابعة التي مفادها: لمستوى تقدير الذات المنخفض علاقة ذات دلالة إحصائية بالعزلة لدى الأساتذة الجامعيين.

		متغير مستوى تقدير الذات المنخفض	متغير اللامعيارية
متغير مستوى تقدير الذات المنخفض	قيمة معامل ارتباط سبيرمان	1	351-,
	مستوى الدلالة (للطرفين)		049,
	حجم العينة	32	32
متغير اللامعيارية	قيمة معامل ارتباط سبيرمان	351-,	1
	مستوى الدلالة (للطرفين)	049,	
	حجم العينة	32	32

جدول رقم (21) يبين استجابات أفراد العينة ذوو مستوى تقدير الذات المنخفض على بنود محور اللامعيارية

* - القراءة الإحصائية.

* - بالرجوع إلى الجدول أعلاه رقم (21) يتبين لنا:

بالرجوع إلى الجدول رقم (21) وعلى اعتبار أن قيمة مستوى الدلالة لقيمة (R) المساوية لـ 0.049 أقل من مستوى الدلالة 0,05 ويتضح لنا وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المنخفض باللامعيارية لدى الأساتذة الجامعيين، بمعنى آخر أن الفرضية الجزئية الرابعة لهذه الدراسة تتحقق.

اعتبار أن قيمة مستوى الدلالة لقيمة (R) المساوية لـ 0.049 أكبر من مستوى الدلالة 0.01 يتضح لنا عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المنخفض باللامعيارية لدى الأساتذة الجامعيين وعلى الرغم من وجود الدلالة الإحصائية لعلاقة المتغيرين، فإنه وبالرجوع إلى قيمة (R) والمساوية لـ

(-0,351) يتضح لنا وجود علاقة عكسية بين المتغيرين.

1-5/- بالنسبة للفرضية الجزئية الخامسة التي مفادها: لمستوى تقدير الذات المتوسط علاقة ذات دلالة إحصائية بالعجز لدى الأساتذة الجامعيين.

		متغير مستوى تقدير الذات المتوسط	متغير العجز
متغير مستوى تقدير الذات المتوسط	قيمة معامل ارتباط سبيرمان	1	173-,
	مستوى الدلالة (للطرفين)		140,
	حجم العينة	74	74
متغير العجز	قيمة معامل ارتباط سبيرمان	173-,	1
	مستوى الدلالة (للطرفين)	140,	
	حجم العينة	74	74

جدول رقم (22) يبين استجابات أفراد العينة ذوو مستوى تقدير الذات المتوسط

على بنود محور العجز

* - القراءة الإحصائية.

بالرجوع إلى الجدول رقم (22) وعلى اعتبار أن قيمة مستوى الدلالة لقيمة (R) المساوية لـ 0.140 أكبر من مستوى الدلالة 0,05 و 0,01 يتضح لنا عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المتوسط بالعجز لدى الأساتذة الجامعيين، بمعنى آخر أن الفرضية الجزئية الخامسة لهذه الدراسة لم تتحقق.

وعلى الرغم من عدم وجود الدلالة الإحصائية لعلاقة المتغيرين، فإنه وبالرجوع إلى قيمة (R) والمساوية

لـ (173,-) يتضح لنا وجود علاقة عكسية بين المتغيرين.

1-6/- بالنسبة للفرضية الجزئية السادسة التي مفادها: لمستوى تقدير الذات المتوسط علاقة ذات دلالة

إحصائية باللامعنى لدى الاساتذة الجامعيين

		متغير مستوى تقدير الذات المتوسط	متغير اللامعنى
متغير مستوى تقدير الذات المتوسط	قيمة معامل ارتباط سبيرمان	1	269-,
	مستوى الدلالة (للطرفين)		021,
	حجم العينة	74	74
متغير اللامعنى	قيمة معامل ارتباط سبيرمان	269-,	1
	مستوى الدلالة (للطرفين)	021,	
	حجم العينة	74	74

جدول رقم (23) يبين استجابات أفراد العينة ذوو مستوى تقدير الذات المتوسط على بنود محور اللامعنى

* - القراءة الإحصائية.

1* - القراءة الإحصائية.

بالرجوع إلى الجدول أعلاه رقم (23):

- وعلى اعتبار أن قيمة مستوى الدلالة لقيمة (R) المساوية لـ 0.021 أقل من مستوى الدلالة 0,05 يتضح لنا وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المتوسط بالامعنى لدى الأساتذة الجامعيين ، بمعنى آخر أن الفرضية الجزئية السادسة لهذه الدراسة تتحققت.

- وعلى اعتبار أن قيمة مستوى الدلالة لقيمة (R) المساوية لـ 0.021 أكبر من مستوى الدلالة 0.01 يتضح لنا عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المنخفض بالامعنى لدى الأساتذة الجامعيين

وعلى الرغم من وجود الدلالة الإحصائية لعلاقة المتغيرين عند مستوى الدلالة 0.05، فإنه وبالرجوع إلى قيمة (R) والمساوية لـ (-,269) يتضح لنا وجود علاقة عكسية بين المتغيرين.

1-7/- بالنسبة للفرضية الجزئية السابعة التي مفادها: لمستوى تقدير الذات المتوسط علاقة ذات دلالة إحصائية بالاعزلة لدى الاساتذة الجامعيين.

		متغير العزلة	متغير مستوى تقدير الذات المتوسط
متغير مستوى تقدير الذات المتوسط	قيمة معامل ارتباط سبيرمان	306-,	1
	مستوى الدلالة (للطرفين)	008,	
	حجم العينة	74	74
متغير العزلة	قيمة معامل ارتباط سبيرمان	1	306-,
	مستوى الدلالة (للطرفين)		008,
	حجم العينة	74	74

جدول رقم (24) يبين استجابات أفراد العينة ذوو مستوى تقدير الذات المتوسط بالاعزلة

1* - القراءة الإحصائية.

بالرجوع إلى الجدول رقم (24) وعلى اعتبار أن قيمة مستوى الدلالة لقيمة (R) المساوية لـ 0.008 أقل من مستوى الدلالة 0,05 و 0,01 يتضح لنا وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المتوسط بالاعزلة لدى الأساتذة الجامعيين، بمعنى آخر أن الفرضية الجزئية السابعة لهذه الدراسة تتحققت.

وعلى الرغم من وجود الدلالة الإحصائية لعلاقة المتغيرين، فإنه وبالرجوع إلى قيمة (R) والمساوية لـ (-,306) يتضح لنا وجود علاقة عكسية بين المتغيرين.

1-8/- بالنسبة للفرضية الجزئية الثامنة التي مفادها: لمستوى تقدير الذات المتوسط علاقة ذات دلالة احصائية بالامعيارية لدى الاساتذة الجامعيين.

		متغير مستوى تقدير الذات المتوسط	متغير اللامعيارية
متغير مستوى تقدير الذات المتوسط	قيمة معامل ارتباط سبيرمان	1	136-,
	مستوى الدلالة (للطرفين)		248,
	حجم العينة	74	74
متغير اللامعيارية	قيمة معامل ارتباط سبيرمان	136-,	1
	مستوى الدلالة (للطرفين)	248,	
	حجم العينة	74	74

جدول رقم (25) يبين استجابات أفراد العينة ذوو مستوى تقدير الذات المتوسط اللامعيارية

* - القراءة الإحصائية.

بالرجوع إلى الجدول رقم (25) وعلى اعتبار أن قيمة مستوى الدلالة لقيمة (R) المساوية لـ 0.248 أكبر من مستوى الدلالة 0,05 و 0,01 يتضح لنا عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المتوسط باللامعيارية لدى الأساتذة الجامعيين، بمعنى آخر أن الفرضية الجزئية الثامنة لهذه الدراسة لم تتحقق.

وعلى الرغم من عدم الدلالة الإحصائية لعلاقة المتغيرين، فإنه وبالرجوع إلى قيمة (R) والمساوية لـ (-,136) يتضح لنا وجود علاقة عكسية بين المتغيرين.

1-9/- بالنسبة للفرضية الجزئية التاسعة التي مفادها: لمستوى تقدير الذات المرتفع علاقة ذات دلالة احصائية بالعجز لدى الاساتذة الجامعيين

		متغير مستوى تقدير الذات المرتفع	متغير العجز
متغير مستوى تقدير الذات المرتفع	قيمة معامل ارتباط سبيرمان	1	122-,
	مستوى الدلالة (للطرفين)		491,
	حجم العينة	34	34
متغير العجز	قيمة معامل ارتباط سبيرمان	122-,	1
	مستوى الدلالة (للطرفين)	491,	
	حجم العينة	34	34

جدول رقم (26) يبين استجابات أفراد العينة ذوو مستوى تقدير الذات المرتفع على بنود محور العجز

* - القراءة الإحصائية.

بالرجوع إلى الجدول رقم (26) وعلى اعتبار أن قيمة مستوى الدلالة لقيمة (R) المساوية لـ 0.491 أكبر من مستوى الدلالة 0,05 و 0,01 يتضح لنا عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المرتفع بالعجز لدى الأساتذة الجامعيين، بمعنى آخر أن الفرضية الجزئية التاسعة لهذه الدراسة لم تتحقق.

وعلى الرغم من عدم الدلالة الإحصائية لعلاقة المتغيرين، فإنه وبالرجوع إلى قيمة (R) والمساوية لـ (-,122) يتضح لنا وجود علاقة عكسية بين المتغيرين.

1-10/- بالنسبة للفرضية العاشرة التي مفادها: لمستوى تقدير الذات المرتفع علاقة ذات دلالة إحصائية اللامعنى لدى الاساتذة الجامعيين.

		متغير مستوى تقدير الذات المرتفع	متغير اللامعنى
متغير مستوى تقدير الذات المرتفع	قيمة معامل ارتباط سبيرمان	1	111-,
	مستوى الدلالة (للطرفين)		533,
	حجم العينة	34	34
متغير اللامعنى	قيمة معامل ارتباط سبيرمان	111-,	1
	مستوى الدلالة (للطرفين)	533,	
	حجم العينة	34	34

جدول رقم (27) يبين استجابات أفراد العينة ذوو مستوى تقدير الذات المرتفع على بنود محور اللامعنى

* - القراءة الإحصائية.

بالرجوع إلى الجدول رقم (27) وعلى اعتبار أن قيمة مستوى الدلالة لقيمة (R) المساوية لـ 0.533 أكبر من مستوى الدلالة 0,05 و 0,01 يتضح لنا عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المرتفع باللامعنى لدى الأساتذة الجامعيين، بمعنى آخر أن الفرضية الجزئية العاشرة لهذه الدراسة لم تتحقق.

وعلى الرغم من عدم الدلالة الإحصائية لعلاقة المتغيرين، فإنه وبالرجوع إلى قيمة (R) والمساوية لـ (-,111) يتضح لنا وجود علاقة عكسية بين المتغيرين.

1-11/- بالنسبة للفرضية الجزئية الحادية عشر التي مفادها: لمستوى تقدير الذات المرتفع علاقة ذات دلالة احصائية بالعزلة لدى الاساتذة الجامعيين.

		متغير مستوى تقدير الذات المرتفع	متغير العزلة
متغير مستوى تقدير الذات المرتفع	قيمة معامل ارتباط سبيرمان	1	482-,
	مستوى الدلالة (للطرفين)		004,
	حجم العينة	34	34
متغير العزلة	قيمة معامل ارتباط سبيرمان	482-,	1
	مستوى الدلالة (للطرفين)	004,	
	حجم العينة	34	34

جدول رقم (28) يبين استجابات أفراد العينة ذوو مستوى تقدير الذات مرتفع على بنود محور العزلة .

1* - القراءة الإحصائية.

بالرجوع إلى الجدول رقم (28) وعلى اعتبار أن قيمة مستوى الدلالة لقيمة (R) المساوية لـ 0.004 أقل من مستوى الدلالة 0,05 و 0,01 يتضح لنا وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المتوسط بالعزلة لدى الأساتذة الجامعيين، بمعنى آخر أن الفرضية الجزئية الحادية عشر لهذه الدراسة تتحقق.

وعلى الرغم من وجود الدلالة الإحصائية لعلاقة المتغيرين، فإنه وبالرجوع إلى قيمة (R) والمساوية لـ (-,482) يتضح لنا وجود علاقة عكسية بين المتغيرين.

1-12/- بالنسبة للفرضية الجزئية الثانية عشر التي مفادها: لمستوى تقدير الذات المرتفع علاقة ذات دلالة احصائية بالامعيارية لدى الاساتذة الجامعيين.

		متغير مستوى تقدير الذات المرتفع	متغير اللامعيارية
متغير مستوى تقدير الذات المرتفع	قيمة معامل ارتباط سبيرمان	1	027-,
	مستوى الدلالة (للطرفين)		880,
	حجم العينة	34	34
متغير اللامعيارية	قيمة معامل ارتباط سبيرمان	027-,	1
	مستوى الدلالة (للطرفين)	880,	
	حجم العينة	34	34

جدول رقم (29) يبين استجابات أفراد العينة ذوو مستوى تقدير الذات مرتفع على بنود محور اللامعيارية.

* - القراءة الإحصائية.

بالرجوع إلى الجدول رقم (29) وعلى اعتبار أن قيمة مستوى الدلالة لقيمة (R) المساوية لـ 0.880 أكبر من مستوى الدلالة 0,05 و 0,01 يتضح لنا عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المرتفع باللامعيارية لدى الأساتذة الجامعيين، بمعنى آخر أن الفرضية الجزئية الثانية عشر لهذه الدراسة لم تتحقق.

وعلى الرغم من عدم وجود الدلالة الإحصائية لعلاقة المتغيرين، فإنه وبالرجوع إلى قيمة (R) والمساوية لـ (-0,027) يتضح لنا وجود علاقة عكسية بين المتغيرين.

2- مناقشة الفرضية العامة

انطلاقاً من نتائج هذه الدراسة التي أشارت إلى وجود الدلالة الإحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات (منخفض، متوسط، مرتفع) بالاغتراب الوظيفي (العجز، باللامعنى، بالعزلة واللامعيارية) لأساتذة الجامعة في خمس فرضيات جزئية والتي تمثلت في الفرضيات التالية:

بالنسبة للفرضية الجزئية الرابعة التي مفادها: لمستوى تقدير الذات المنخفض علاقة ذات دلالة إحصائية بالعزلة لدى الأساتذة الجامعيين، حيث إتضح لنا وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المنخفض باللامعيارية لدى الأساتذة الجامعيين ، بمعنى آخر أن الفرضية الجزئية الرابعة لهذه الدراسة تتحقق.

كذلك بالنسبة للفرضية الجزئية السادسة التي مفادها: لمستوى تقدير الذات المتوسط علاقة ذات دلالة إحصائية باللامعنى لدى الأساتذة الجامعيين، حيث إتضح لنا وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المتوسط باللامعنى لدى الأساتذة الجامعيين ، بمعنى آخر أن الفرضية الجزئية السادسة لهذه الدراسة تتحقق.

في حين تحققت بالنسبة للفرضية الجزئية السابعة التي مفادها: لمستوى تقدير الذات المتوسط علاقة ذات دلالة إحصائية بالعزلة لدى الأساتذة الجامعيين، حيث إتضح لنا وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المتوسط بالعزلة لدى الأساتذة الجامعيين، بمعنى آخر أن الفرضية الجزئية السابعة لهذه الدراسة تتحقق.

بالنسبة للفرضية الجزئية الحادية عشر التي مفادها: لمستوى تقدير الذات المرتفع علاقة ذات دلالة إحصائية بالعزلة لدى الأساتذة الجامعيين، حيث إتضح لنا وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى

تقدير الذات المتوسط بالعزلة لدى الأساتذة الجامعيين، بمعنى آخر أن الفرضية الجزئية الحادية عشر لهذه الدراسة تتحقق.

في حين لم تكن كذلك بالنسبة الفرضيات الجزئية الثمانية المتبقية والتي تمثلت في الفرضيات التالية: بالنسبة للفرضية الجزئية الأولى التي مفادها: لمستوى تقدير الذات المنخفض علاقة ذات دلالة إحصائية بالعجز لدى الأساتذة الجامعيين حيث إتضح لنا عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المنخفض بالعجز لدى الأساتذة الجامعيين، بمعنى آخر أن الفرضية الجزئية الأولى لهذه الدراسة لم تتحقق.

كذلك بالنسبة للفرضية الجزئية الثانية التي مفادها: لمستوى تقدير الذات المنخفض علاقة ذات دلالة إحصائية باللامعنى لدى الأساتذة الجامعيين، حيث إتضح لنا عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المنخفض باللامعنى لدى الأساتذة الجامعيين، بمعنى آخر أن الفرضية الجزئية الثانية لهذه الدراسة لم تتحقق.

وحتى بالنسبة للفرضية الجزئية الثالثة التي مفادها: لمستوى تقدير الذات المنخفض علاقة ذات دلالة إحصائية بالعزلة لدى الأساتذة الجامعيين، حيث اتضح لنا عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المنخفض بالعزلة لدى الأساتذة الجامعيين، بمعنى آخر أن الفرضية الجزئية الثالثة لهذه الدراسة لم تتحقق.

بالنسبة للفرضية الجزئية الخامسة التي مفادها: لمستوى تقدير الذات المتوسط علاقة ذات دلالة إحصائية بالعجز لدى الأساتذة الجامعيين. حيث إتضح لنا عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المتوسط بالعجز لدى الأساتذة الجامعيين، بمعنى آخر أن الفرضية الجزئية الخامسة لهذه الدراسة لم تتحقق.

بالنسبة للفرضية الجزئية الثامنة التي مفادها: لمستوى تقدير الذات المتوسط علاقة ذات دلالة إحصائية باللامعيارية لدى الأساتذة الجامعيين، حيث إتضح لنا عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المتوسط باللامعيارية لدى الأساتذة الجامعيين، بمعنى آخر أن الفرضية الجزئية الثامنة لهذه الدراسة لم تتحقق.

بالنسبة للفرضية الجزئية التاسعة التي مفادها: لمستوى تقدير الذات المرتفع علاقة ذات دلالة إحصائية بالعجز لدى الأساتذة الجامعيين، إتضح لنا عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير

الذات المرتفع بالعجز لدى الأساتذة الجامعيين، بمعنى آخر أن الفرضية الجزئية التاسعة لهذه الدراسة لم تتحقق.

بالنسبة للفرضية الجزئية العاشرة التي مفادها: لمستوى تقدير الذات المرتفع علاقة ذات دلالة إحصائية اللامعنى لدى الأساتذة الجامعيين، حيث إتضح لنا عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المرتفع باللامعنى لدى الأساتذة الجامعيين، بمعنى آخر أن الفرضية الجزئية العاشرة لهذه الدراسة لم تتحقق .

بالنسبة للفرضية الثانية عشر التي مفادها: لمستوى تقدير الذات المرتفع علاقة ذات دلالة إحصائية اللامعيارية لدى الأساتذة الجامعيين، حيث إتضح لنا عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المرتفع باللامعيارية لدى الأساتذة الجامعيين، بمعنى آخر أن الفرضية الثانية عشر لهذه الدراسة لم تتحقق .

وعليه فإن الفرضية العامة لهذه الدراسة قد تحققت بنسبة 48%.

3/- تفسير وتحليل نتائج الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها في ظل الدراسات السابقة

سأحاول تحليل وتفسير النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، والإجابة عن تساؤلاتها في ضوء ما جاء في الدراسات السابقة والمشابهة لهذه الدراسة

3-1/- بالنسبة للنتائج المتعلقة بالتساؤلات الفرعية :

لقد اكدت الفرضية الجزئية الرابعة التي مفادها: لمستوى تقدير الذات المنخفض علاقة ذات دلالة إحصائية بالعزلة لدى الأساتذة الجامعيين، حيث إتضح لنا وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المنخفض باللامعيارية لدى الأساتذة الجامعيين وذلك ما اتضح في الجدول رقم (21) وعلى اعتبار أن قيمة مستوى الدلالة لقيمة (R) المساوية لـ 0.049 أقل من مستوى الدلالة 0,05، ويتضح لنا وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المنخفض باللامعيارية لدى الأساتذة الجامعيين ، بمعنى آخر أن الفرضية الجزئية الرابعة لهذه الدراسة تتحقق.

وعلى اعتبار أن قيمة مستوى الدلالة لقيمة (R) المساوية لـ 0.049 أكبر من مستوى الدلالة 0.01 يتضح لنا عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المنخفض باللامعيارية لدى الأساتذة الجامعيين وعلى الرغم من وجود الدلالة الإحصائية لعلاقة المتغيرين، فإنه وبالرجوع إلى قيمة (R)

والمساوية لـ (-,351) يتضح لنا وجود علاقة عكسية بين المتغيرين، بمعنى آخر أن الفرضية الجزئية الرابعة لهذه الدراسة تتحقق.

كذلك بالنسبة للفرضية الجزئية السادسة التي مفادها: لمستوى تقدير الذات المتوسط علاقة ذات دلالة إحصائية بالامعنى لدى الأساتذة الجامعيين، حيث إتضح لنا وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المتوسط باللامعنى لدى الأساتذة الجامعيين

بالرجوع إلى الجدول أعلاه رقم (23) وعلى اعتبار أن قيمة مستوى الدلالة لقيمة (R) المساوية لـ 0.021 أقل من مستوى الدلالة 0,05 يتضح لنا وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المتوسط باللامعنى لدى الأساتذة الجامعيين، وعلى اعتبار أن قيمة مستوى الدلالة لقيمة (R) المساوية لـ 0.021 أكبر من مستوى الدلالة 0.01 يتضح لنا عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المنخفض بالامعنى لدى الأساتذة الجامعيين، وعلى الرغم من وجود الدلالة الإحصائية لعلاقة المتغيرين عند مستوى الدلالة 0,05، فإنه وبالرجوع إلى قيمة (R) والمساوية لـ (-,269) يتضح لنا وجود علاقة عكسية بين المتغيرين، بمعنى آخر أن الفرضية الجزئية السادسة لهذه الدراسة تتحقق.

في حين تحققت بالنسبة للفرضية الجزئية السابعة التي مفادها: لمستوى تقدير الذات المتوسط علاقة ذات دلالة إحصائية بالبعزلة لدى الأساتذة الجامعيين، حيث إتضح لنا وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المتوسط بالبعزلة لدى الأساتذة الجامعيين، بالرجوع إلى الجدول رقم (24) وعلى اعتبار أن قيمة مستوى الدلالة لقيمة (R) المساوية لـ 0.008 أقل من مستوى الدلالة 0,05 و0,01 يتضح لنا وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المتوسط بالبعزلة لدى الأساتذة الجامعيين، بمعنى آخر أن الفرضية الجزئية السابعة لهذه الدراسة تتحقق.

وعلى الرغم من وجود الدلالة الإحصائية لعلاقة المتغيرين، فإنه وبالرجوع إلى قيمة (R) والمساوية لـ (-,306) يتضح لنا وجود علاقة عكسية بين المتغيرين. بمعنى آخر أن الفرضية الجزئية السابعة لهذه الدراسة تتحقق.

بالنسبة للفرضية الجزئية الحادية عشر التي مفادها: لمستوى تقدير الذات المرتفع علاقة ذات دلالة إحصائية بالبعزلة لدى الأساتذة الجامعيين، حيث إتضح لنا وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المتوسط بالبعزلة لدى الأساتذة الجامعيين، بالرجوع إلى الجدول رقم (28) وعلى اعتبار أن قيمة مستوى الدلالة لقيمة (R) المساوية لـ 0.004 أقل من مستوى الدلالة 0,05 و0,01 يتضح لنا وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المتوسط بالبعزلة لدى الأساتذة الجامعيين، بمعنى

آخر أن الفرضية الجزئية الحادية عشر لهذه الدراسة تتحقق. وكل هذه الفرضيات الأربعة الدالة إحصائياً اتفقت مع هاته النتائج تتفق مع دراسة (عكاشة 1990) والتي أكدت على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقدير الذات المنخفض المتغيرات البيئية والشخصية لمجموعة من أطفال، ودراسة (سولومون، وسيرز، 1999) تأثير سلوك الآباء العدوانية اللفظي على تقدير ذات الأبناء والتحصيل الدراسي حيث أكدت على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات المنخفض الذي يرتبط بالقبول الاجتماعي الضعيف وحتى دراسة (إبراهيم وعبد الحميد، 1994) حيث أسفرت نتائجها على الأفراد الذين يعانون من السلوك العدوانية لديهم تقدير منخفض للذات وكذلك بالنسبة لدراسة (الكثيري، 2004) والتي أسفرت نتائجها على أن انخفاض تقدير الذات هو من الآثار السلبية للحرمان من الأسرة. أما بالنسبة لدراسة (عبد الرحمن بن سليمان النملة، 2013) على وجود ارتباط إيجابي لتقدير الذات بالرضا عن الحياة لدى أفراد العينة من كلتا المجموعتين بالإضافة إلى دراسة (أبو سلطان، 2008) أسفرت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاغتراب الوظيفي والأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم العالي، كما نجد نتائج دراسة (أبو ريا، 2010) والتي اتفقت مع دراستنا في دلالة الإحصائية من حيث أثر كل من الجنس والإقليم في متغير الاغتراب الوظيفي.

واتفقت نتائج هذه الفرضيات الأربعة المحققة مع دراسة (سمير بن زيد بن أحمد عابد، 2002) في وجود دلالة إحصائية والتي تمثلت في وجود علاقة ارتباطية سالبة بين درجات أفراد العينة على مقياس تقدير الذات ودرجاتهم على مقياس الإحساس بالوحدة النفسية وكذلك بالنسبة لدراسة (جواد محمد الشيخ خليل، 2005) وقد أسفرت نتائج الدراسة عن أنه توجد علاقة عكسية سالبة بين الدرجة الكلية للسلوك العدواني ودرجة كل من تقدير الذات وتوكيد الذات، أما دراسة (جلال إسماعيل شبان، 2011) أكدت على وجود شعور إيجابي بين رؤساء الأقسام فيما يخص المعلومات المحيطة بالوظيفة.

واتفقت في الدلالة الإحصائية مع دراسة (صابر بحري، 2008) والتي أكدت نتائجها على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية إيجابية قوية بين الإجهاد المهني والاعتراب الوظيفي لدى الأطباء العاملون بالمستشفيات العمومية وهي مصادر تنظيمية.

في حين لم تكن كذلك بالنسبة الفرضيات الجزئية الثمانية المتبقية والتي تمثلت في الفرضيات التالية: بالنسبة للفرضية الجزئية الأولى التي مفادها: لمستوى تقدير الذات المنخفض علاقة ذات دلالة إحصائية بالعجز لدى الأساتذة الجامعيين حيث إتضح لنا عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المنخفض بالعجز لدى الأساتذة الجامعيين، بمعنى آخر أن الفرضية الجزئية الأولى

لهذه الدراسة لم تتحقق، بالرجوع إلى الجدول رقم (18) وعلى اعتبار أن قيمة مستوى الدلالة لقيمة (R) المساوية لـ 0,366 أكبر من مستوى الدلالة 0,05 و 0,01، يتضح لنا عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المنخفض بالعجز لدى الأساتذة الجامعيين، بمعنى آخر أن الفرضية الجزئية الأولى لهذه الدراسة لم تتحقق، وعلى الرغم من عدم وجود الدلالة الإحصائية لعلاقة المتغيرين، فإنه وبالرجوع إلى قيمة (R) والمساوية لـ (-,165) يتضح لنا وجود علاقة عكسية بين المتغيرين.

وحتى بالنسبة للفرضية الجزئية الثانية التي مفادها: لمستوى تقدير الذات المنخفض علاقة ذات دلالة إحصائية باللامعنى لدى الأساتذة الجامعيين، بالرجوع إلى الجدول رقم (19) وعلى اعتبار أن قيمة مستوى الدلالة لقيمة (R) المساوية لـ 0,168 أكبر من مستوى الدلالة 0,05 و 0,01، يتضح لنا عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المنخفض باللامعنى لدى الأساتذة الجامعيين، بمعنى آخر أن الفرضية الجزئية الثانية لهذه الدراسة لم تتحقق، وعلى الرغم من عدم وجود الدلالة الإحصائية لعلاقة المتغيرين، فإنه وبالرجوع إلى قيمة (R) والمساوية لـ (-,250) يتضح لنا وجود علاقة عكسية بين المتغيرين. ونفس الشيء بالنسبة للفرضية الجزئية الثالثة التي مفادها: لمستوى تقدير الذات المنخفض علاقة ذات دلالة إحصائية بالعزلة لدى الأساتذة الجامعيين، بالرجوع إلى الجدول رقم (20) وعلى اعتبار أن قيمة مستوى الدلالة لقيمة (R) المساوية لـ 0,681 أكبر من مستوى الدلالة 0,05 و 0,01، يتضح لنا عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المنخفض بالعزلة لدى الأساتذة الجامعيين، بمعنى آخر أن الفرضية الجزئية الثالثة لهذه الدراسة لم تتحقق، وعلى الرغم من عدم وجود الدلالة الإحصائية لعلاقة المتغيرين، فإنه وبالرجوع إلى قيمة (R) والمساوية لـ (-,076) يتضح لنا وجود علاقة عكسية بين المتغيرين.

وكذلك بالنسبة للفرضية الجزئية الخامسة التي مفادها: لمستوى تقدير الذات المتوسط علاقة ذات دلالة إحصائية بالعجز لدى الأساتذة الجامعيين.

بالرجوع إلى الجدول رقم (22) وعلى اعتبار أن قيمة مستوى الدلالة لقيمة (R) المساوية لـ 0,140 أكبر من مستوى الدلالة 0,05 و 0,01، يتضح لنا عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المتوسط بالعجز لدى الأساتذة الجامعيين، بمعنى آخر أن الفرضية الجزئية الخامسة لهذه الدراسة لم تتحقق، وعلى الرغم من عدم وجود الدلالة الإحصائية لعلاقة المتغيرين، فإنه وبالرجوع إلى قيمة (R) والمساوية لـ (-,173) يتضح لنا وجود علاقة عكسية بين المتغيرين.

كذلك بالنسبة للفرضية الجزئية الثامنة التي مفادها: لمستوى تقدير الذات المتوسط علاقة ذات دلالة إحصائية باللامعيارية لدى الأساتذة الجامعيين، بالرجوع إلى الجدول رقم (25) وعلى اعتبار أن قيمة مستوى الدلالة لقيمة (R) المساوية لـ 0.248 أكبر من مستوى الدلالة 0,05 و 0,01 يتضح لنا عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المتوسط باللامعيارية لدى الأساتذة الجامعيين، بمعنى آخر أن الفرضية الجزئية الثامنة لهذه الدراسة لم تتحقق، وعلى الرغم من عدم الدلالة الإحصائية لعلاقة المتغيرين، فإنه وبالرجوع إلى قيمة (R) والمساوية لـ (-,136) يتضح لنا وجود علاقة عكسية بين المتغيرين.

أما فيما يتعلق بالفرضية الجزئية التاسعة التي مفادها: لمستوى تقدير الذات المرتفع علاقة ذات دلالة إحصائية بالعجز لدى الأساتذة الجامعيين، بالرجوع إلى الجدول رقم (26) وعلى اعتبار أن قيمة مستوى الدلالة لقيمة (R) المساوية لـ 0.491 أكبر من مستوى الدلالة 0,05 و 0,01 يتضح لنا عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المرتفع بالعجز لدى الأساتذة الجامعيين، بمعنى آخر أن الفرضية الجزئية التاسعة لهذه الدراسة لم تتحقق، وعلى الرغم من عدم الدلالة الإحصائية لعلاقة المتغيرين، فإنه وبالرجوع إلى قيمة (R) والمساوية لـ (-,122) يتضح لنا وجود علاقة عكسية بين المتغيرين.

أما بالنسبة للفرضية الجزئية العاشرة التي مفادها: لمستوى تقدير الذات المرتفع علاقة ذات دلالة إحصائية باللامعنى لدى الأساتذة الجامعيين، بالرجوع إلى الجدول رقم (27) وعلى اعتبار أن قيمة مستوى الدلالة لقيمة (R) المساوية لـ 0.533 أكبر من مستوى الدلالة 0,05 و 0,01 يتضح لنا عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المرتفع باللامعنى لدى الأساتذة الجامعيين، بمعنى آخر أن الفرضية الجزئية العاشرة لهذه الدراسة لم تتحقق، وعلى الرغم من عدم الدلالة الإحصائية لعلاقة المتغيرين، فإنه وبالرجوع إلى قيمة (R) والمساوية لـ (-,111) يتضح لنا وجود علاقة عكسية بين المتغيرين.

بالنسبة للفرضية الجزئية الثانية عشر التي مفادها: لمستوى تقدير الذات المرتفع علاقة ذات دلالة إحصائية باللامعيارية لدى الأساتذة الجامعيين، بالرجوع إلى الجدول رقم (29) وعلى اعتبار أن قيمة مستوى الدلالة لقيمة (R) المساوية لـ 0.880 أكبر من مستوى الدلالة 0,05 و 0,01 يتضح لنا عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المرتفع باللامعيارية لدى الأساتذة الجامعيين، بمعنى آخر أن الفرضية الجزئية الثانية عشر لهذه الدراسة لم تتحقق، وعلى الرغم من عدم الدلالة الإحصائية لعلاقة المتغيرين، فإنه وبالرجوع إلى قيمة (R) والمساوية لـ (-,027) يتضح لنا وجود علاقة عكسية بين المتغيرين.

وأن هاته النتائج لم تتفق مع دراسة (عكاشة، 1990) حيث أن هذه الفرضيات الثمانية المذكورة سابقا لم تتفق في وجود دلالة إحصائية بالمقارنة مع الدراسات التي أكدت على وجود علاقة بين تقدير الذات

المنخفض المتغيرات البيئية والشخصية لمجموعة من أطفال، ودراسة (سولومون، وسيرز، 1999) تأثير سلوك الآباء العدوانية اللفظي على تقدير ذات الأبناء والتحصيل الدراسي حيث أكدت على وجود علاقة تقدير الذات المنخفض الذي يرتبط بالقبول الاجتماعي الضعيف وحتى دراسة (إبراهيم وعبد الحميد، 1994) حيث أسفرت نتائجها على الأفراد الذين يعانون من السلوك العدواني لديهم تقدير منخفض للذات وكذلك بالنسبة لدراسة (الكثيري، 2004) والتي أسفرت نتائجها على أن انخفاض تقدير الذات هو من الآثار السلبية للحرمان من الأسرة. أما بالنسبة لدراسة (عبد الرحمن بن سليمان النملة، 2013) والتي أكدت على وجود ارتباط إيجابي لتقدير الذات بالرضا عن الحياة لدى أفراد العينة من كلتا المجموعتين بالإضافة إلى دراسة (أبو سلطان، 2008) أسفرت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاغتراب الوظيفي والأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم العالي، كما نجد نتائج دراسة (ابو ريا، 2010) أثر كل من الجنس والإقليم في متغير الاغتراب الوظيفي. كما اختلفت هاته النتائج مع نتائج دراسة (سمير بن زيد بن أحمد عابد، 2002) في وجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين درجات أفراد العينة على مقياس تقدير الذات ودرجاتهم على مقياس الإحساس بالوحدة النفسية وكذلك بالنسبة لنتائج دراسة (جواد محمد الشيخ خليل، 2005) وقد أسفرت نتائج الدراسة عن أنه توجد علاقة عكسية سالبة بين الدرجة الكلية للسلوك العدواني ودرجة كل من تقدير الذات وتوكيد الذات، كما اختلفت أيضا في عدم وجود دلالة إحصائية بالمقارنة مع نتائج دراسة (جلال إسماعيل شبوات، 2011) التي أكدت على وجود دلالة إحصائية والتي أسفرت على وجود شعور إيجابي بين رؤساء الأقسام فيما يخص المعلومات المحيطة بالوظيفة ودراسة (صابر بحري، 2008) والتي دلت نتائجها على وجود علاقة ارتباطية إيجابية قوية بين الإجهاد المهني والاعتراب الوظيفي لدى الأطباء العاملون بالمستشفيات العمومية وهي مصادر تنظيمية.

4- الاستنتاج العام:

من خلال نتائج الدراسة الميدانية، وبعد قيام الطالبة بتحليل كامل لبيانات الجداول السابقة الذكر توصلت هذه الأخيرة إلى نتائج تمثلت في ما يلي:

1. عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المنخفض بالعجز لدى الأساتذة الجامعيين.
2. عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المنخفض باللامعنى لدى الأساتذة الجامعيين.

3. عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المنخفض بالعزلة لدى الأساتذة الجامعيين.
4. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المنخفض باللامعيارية لدى الأساتذة الجامعيين.
5. عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المتوسط بالعجز لدى الأساتذة الجامعيين.
6. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المتوسط باللامعنى لدى الأساتذة الجامعيين.
7. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المتوسط بالعزلة لدى الأساتذة الجامعيين.
8. عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المتوسط باللامعيارية لدى الأساتذة الجامعيين.
9. عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المرتفع العجز لدى الأساتذة الجامعيين.
10. عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المرتفع اللامعنى لدى الأساتذة الجامعيين.
11. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المرتفع العزلة لدى الأساتذة الجامعيين.
12. عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المرتفع باللامعيارية لدى الأساتذة الجامعيين.

5- اقتراحات الدراسة:

- في ضوء ما انتهت إليه الدراسة الحالية من نتائج، فإنه يُمكن الخروج ببعض الاقتراحات العملية، وذلك من خلال التأكيد على النقاط التالية:
- ضرورة الاهتمام ببيئة العمل من حيث: إحقاق نظام حوافز فعال وعادل، وإتباع مبدأ الشفافية في الإعلان عن تلك الحوافز (المادية والمعنوية).

- أهمية التركيز على دور الفرد، بحيث يتم تمكين العاملين بما يعطي سقفا من الحرية لتأهيل كوادر قادرة على حمل المسؤولية.
- العمل على إعداد الفرد في بداية تعيينه لدورة ليصار الى اطلاعه على توجيهية حقوقه وواجباته والمدونات الأخلاقية التي تعمل ضمنها الوزارة.
- ضرورة السعي إلى بناء ثقافة تنظيمية تكون قادرة على جعل الأفراد يتبنون هذه الثقافة طوعاً.
- نظراً لأهمية موضوع الاغتراب، تأمل الباحثة إجراء دراسات مستقبلية تبحث في متغيرات أخرى تؤثر في أداء المنظمات.

الخاتمة

الخاتمة

تصل الدراسة في هذه النهاية بعد اجتياز مراحلها وخصائصها العلمية والمنهجية إلى إدراك أنها من ضمن البحوث الميدانية، حيث انصب الاهتمام من خلال هذه الدراسة، حول موضوع جدير بالدراسة ألا وهو العلاقة بين تقدير الذات والاعتراب الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين فضلاً على أنّ مثل هذه الدراسات في الجزائر لم تحظ بالاهتمام اللازم هذا في حود اطلاع الطالبة، ولم تدرس دراسة مستفيضة، بل لم تستوف كافة جوانبها بالتحليل والتفسير خاصة في غياب الدارات التي تربط بين هاذين المتغيرين. ولقد أجريت الدراسة على عينة من أساتذة جامعة سطيف 2 محمد لمين دباغين. وقد تم معالجة الموضوع في جانبين أساسيين: جانب نظري تناولنا فيه الإطار النظري للدراسة بدءاً من فصل الإطار العام للإشكالية من خلال تحديدها وطرح تساؤلاتها وصياغة فرضياتها فضلاً عن تحديد أهداف الدراسة وأهميتها وصولاً إلى تحديد مفاهيم الدراسة تحديداً إجرائياً، بالإضافة إلى الفصول النظرية والمتمثلة في كل ما يخص تقدير الذات والاعتراب الوظيفي من أجل إقامة بناء تفسيري حول علاقة هذه المتغيرات ببعضها البعض.

في حين شمل الجانب الميداني فصلين: تمثل الفصل الخامس في إجراءات الدراسة الميدانية، حيث تم تبني المنهج الوصفي الذي يقدم لنا فهماً جيداً حول العلاقة القائمة بين هذه المتغيرات، كما تم تحديد المجتمع الإحصائي واختيار العينة بالطريقة العنقودية، فضلاً على استخدام بعض الأدوات قصد جمع البيانات، فتم استخدام مقياس تقدير الذات الذي صمم من طرف الباحثة، وذلك باحترام كافة الخطوات المنهجية في إعداد أو تصميم المقاييس. كما تم بناء مقياس الاعتراب الوظيفي. ورغبة من الطالبة في التأكد من صلاحية المقاييس المصممة تم حساب خصائصها القياسية من صدق وثبات، حيث توصلت في الأخير إلى أنّ أدوات الدراسة صالحة للتطبيق. ولمعالجة البيانات المجمعة تم الاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS لحساب معاملات الارتباط وغيرها من التقنيات الإحصائية، وبعد المعالجة الإحصائية تم عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها في الفصل السادس والأخير من خلال الاستئناس بالإطار النظري والدراسات السابقة التي تناولت الموضوع سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة. وفي الأخير خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المنخفض بالعجز لدى الأساتذة الجامعيين.
2. عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المنخفض باللامعنى لدى الأساتذة الجامعيين.

خاتمة

3. عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المنخفض بالعزلة لدى الأساتذة الجامعيين.
4. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المنخفض باللامعيارية لدى الأساتذة الجامعيين.
5. عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المتوسط بالعجز لدى الأساتذة الجامعيين.
6. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المتوسط باللامعنى لدى الأساتذة الجامعيين.
7. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المتوسط بالعزلة لدى الأساتذة الجامعيين.
8. عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المتوسط باللامعيارية لدى الأساتذة الجامعيين.
9. عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المرتفع العجز لدى الأساتذة الجامعيين.
10. عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المرتفع اللامعنى لدى الأساتذة الجامعيين.
11. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المرتفع العزلة لدى الأساتذة الجامعيين.
12. عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات المرتفع باللامعيارية لدى الأساتذة الجامعيين.

وفي الأخير ترى الطالبة بأنه لا يمكن تعميم النتائج المتوصل إليها إلا في حدود هذه الدراسة، كما تبقى هذه الدراسة كخطوة تكشف لنا بعض القضايا البحثية المتعلقة بالعلاقة بين تقدير الذات والاعتراب الوظيفي، فضلاً على أن هذه الدراسة قد تفتح آفاقاً جديدة بالنسبة للباحثين المهتمين بهذا المجال لدراسة هذا الموضوع من جديد.

المراجع المعتمدة

المراجع المعتمدة:

أولاً: الكتب باللغة العربية

1. إبراهيم، محمد: الإدارة في الإسلام، الدار السودانية، الخرطوم، 1993.
2. ابن منظور، أبو الفضل جمال: لسان العرب، دار صادر، بيروت، (د، ت).
3. ابو مغلي وسلامة عبد الحافظ: علم النفس الاجتماعي، دار اليازوري، عمان، 2002.
4. أحمد الظاهر قحطان: مفهوم الذات بين النظرية والتطبيق، دار وائل للنشر، عمان، 2004.
5. البطري، أحمد ماهر، القيادة وفاعليتها في الإسلام، المكتب الجامعي، الاسكندرية، 2001
6. بوفلجة غيات: مقدمة في علم النفس التنظيمي، ط1 ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.
7. تركي رايح، أصول التربية والتعليم، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990.
8. حامد زهران: الصحة النفسية والعلاج النفسي، القاهرة، عالم الكتب، 1984.
9. حسين عبد العزيز الدريني. محمد احمد سلامة. عبد الوهاب محمد كامل: مقياس تقير الذات كراسة التعليمات، دار الفكر العربي، القاهرة (د،ت).
10. الدمنهوري رشاد: الاغتراب وبعض متغيرات الشخصية، الشركة المتحدة للطباعة، مصر، 1996.
11. رولان دورون وفرانسواز: موسوعة علم النفس، ترجمة د. فؤاد شاهين، مجلد أول، الطبعة الأولى، منشورات عويات، 1997.
12. سميح أبو مغلي: التنشئة الاجتماعية للطفل، الطبعة الأولى، دار اليازوري العديسية، عمان، 2002.
13. الشيخ دعد: " مفهوم الذات بين الطفولة والمراهقة، دمشق، دار الكيوان، 2003.
14. صادق، عادل، الألم النفسي والعضوي، دار الأهرام، القاهرة، 1996.
15. صالح الدين أحمد الجماعي: الاغتراب النفسي الاجتماعي وعلاقته بالتوافق النفسي، ط1، دار زهران، عمان، 2009.
16. صالح محمد علي أبو جادو: علم النفس التطوري، الطفولة والمراهقة، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر، 2007.
17. صفوت فرج: القياس النفسي، الطبعة الثانية، القاهرة: الأنجلو المصرية، 1997.

المراجع المعتمدة

17. عبد الحفيظ مقدم: تصورات حول إصلاح المنظومة الجامعية، حوليات جامعة الجزائر العدد 7، 1993.
18. عبد الله، مجدي محمد احمد: السلوك الاجتماعي ودينامياته، مكتبة انجلوالمصرية، مصر، 2002، م، ص 244.
19. عبده. علي عبد المجيد: الاصول العلمية للإدارة والتنظيم، مكتبة انجلو المصرية، مصر، 1984.
20. عبده، عيسى: العمل في الإسلام، دار المعارف، القاهرة، 1997.
21. عمر لعويذة: "التدين والتكيف النفسي"، الجزائر: دار الهوى للطباعة والنشر، 2002.
22. العيسوي عبد الرحمان محمد: علم النفس ومشكلات الفرد، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، 1995.
23. الغزالي، محمد: الإسلام والمناهج الاشتراكية، دار الكتب، القاهرة، 1987.
24. الغمري، إبراهيم: السلوك الإنساني في الإدارة الحديثة، دار الجامعات المصرية، مصر، 2002.
25. فؤاد البهي السيد: علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري، ط3، دار الفكر العربي، القاهرة، 1979.
26. القرضاوي، يوسف: الإيمان والحياة، مؤسسة الرسالة، بيروت، 1985.
27. كمال دسوقي: النمو التربوي للطفل والمراهق، طبعة الأولى، دار النهضة، بيروت، 1993.
28. لمتقن: قاموس في علم النفس، بيروت، 2004.
29. محمد الشناوي: التنشئة الاجتماعية للطفل، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر، عمان، 2001.
30. محمد منير مرسي، الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه، الطبعة الأولى، علم الكتب، القاهرة، 2002.
31. محمد العربي ولد خليفة: المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية مساهمة في تحليل وتقييم نظام التربية والتكوين والبحث العلمي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
32. محمد بوعشة: أزمة التعليم العالي في الجزائر، والعالم العربي، ط1، دار الجيل، بيروت، 2000.
33. محمد سلمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط5، دار وائل لنشر، الأردن، 2010.
34. محول مالك: علم النفس الطفولة والمراهقة، مكتبة جامعة دمشق للنشر، سوريا، 1992.
35. مريم سليم: قدير الذات والثقة بالنفس، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، 2003.

المراجع المعتمدة

36. مزيان زويبيدة: علاقة تقدير الذات بمشكلاته وحاجاته الإرشادية، جامعة الجزائر، 2007.
37. المنجد اللغة والأدب والعلوم، ط2، دار المشرق، بيروت، 1976، ص598.
38. المنجد في اللغة العربية المعاصرة: دار المشرق، الطبعة الأولى، لبنان، 2000.
39. المنجد في اللغة والأدب والعلوم: المطبعة الكاثوليكية، الجزء الثاني، بيروت، 1962.
40. نوار مريوحة: العاملون في التدريس الجامعي، اوضاعهم واتجاهاتهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عنابة، 1990.
41. النيال مایسة وأحمد وكفافي علاء الدين: صورة الجسم وبعض متغيرات الشخصية لدى عينات من المراهقات، دار المعرفة الجامعية الاسكندرية، 1995.
42. الهواري، سيد: المدير الفعال، مكتبة عين، القاهرة، 2000.
43. يوليت فؤاد إبراهيم: " دراسات في سيكولوجية النمو"، ترجمة عبد الرحمن سيد سليمان، القاهرة، مكتبة زهراء الشرق للطباعة والنشر، 1998.
- ثانيا: المجلات والدوريات
44. إبراهيم أحمد أبو زيد: سيكولوجية الذات والتوافق، الطبعة 1، دارالمعرفة للطباعة والنشر، الاسكندرية، مصر، 1987.
45. احمد محمد حسن صالح: قياس تقدير الذات لطلاب الجامعة، مجلة التقويم والقياس النفسي والتربوي، عدد 6، جامعة الإسكندرية، سبتمبر 1995.
46. إسماعيل بوخاوة وفوزي عبد الرزاق: أفاق التعليم العالي في ظل الألفية الثالثة "حالة الجامعة الجزائرية"، إشكالية التكوين والتعليم في إفريقيا، والعالم العربي، سلسلة إصدارات مخبر إدارة المواد البشرية، جامعة فرحات عباس - سطيف، العدد1، 2001.
47. بوفولة بوخميس، مزوز بركو: الأستاذ الجامعي والإعلام الأكاديمي الإلكتروني بين الواقع والآفاق، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، عدد خاص الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات في التعليم العالي، (د،ت)، 138-160.
48. جديدي زوليخة، (2012)، الاغتراب، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد(8)، جامعة وادي سوف، الجزائر، 346-361.
49. الجريدة الرسمية، 1999 : 16، 18

المراجع المعتمدة

50. دلال سالمى، إيمان عزي: تكوين الأستاذ الجامعي الواقع والآفاق، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية-جامعة الوادي، العدد(3)151،2013-164.
51. دلال سلامى .إيمان عزي: تكوين الأستاذ الجامعي الواقع والآفاق، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية -جامعة الوادي العدد الثالث -ديسمبر 2013.
52. رشا محمد علوان: الاغتراب النفسي لدى طلبة الجامعة، مجلة كلية التربية الاساسية، العدد17، 2014 ، 339-405 .
53. رشا محمد علوان: الاغتراب النفسي لدى طلبة الجامعة، مجلة كلية التربية الاساسية، العدد17، 2014 ، 339-405.
54. رنا ناصر صبر: أثر مصادر ضغوط العمل في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة العدد(37)، 243،2013-263.
55. رنا ناصر صبر: أثر مصادر ضغوط العمل في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة العدد(37)، 243،2013-263.
56. الزغل، علي وآخرون : الشباب والاغتراب-دراسة ميدانية من شمال الأردن -مؤتة للبحوث والدراسات، مجلد 3،العدد3، الأردن ، 1990.
57. سلامى و داد . ايمان غزي: تكوين الأستاذ الواقع والآفاق مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية،جامعة الوادي العدد الثالث -ديسمبر 2013.
58. سوزان صالح دروزة، ديما شكري القواسمي: أثر مناخ العمل الاخلاقي في الشعور بالاغتراب الوظيفي، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال، المجلد 10، العدد297-316، 2014.
59. سوزان صالح دروزة، ديما شكري القواسمي: أثر مناخ العمل الأخلاقي في الشعور بالاغتراب الوظيفي، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد (10)، العدد 2، 2014، 297-316
60. سوزان صالح دروزة، ديما شكري القواسمي: أثر مناخ العمل الأخلاقي في الشعور بالاغتراب الوظيفي، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال، المجلد (10)، العدد2، 297-316، 2014
ص.301.300
61. سيد عبد الله معتز: بحوث في علم النفس الإجتماعي والشخصية، المجلد الثالث، دار غريب، القاهرة،2000.

62. شايح عبد الله مجلي: تقدير الذات وعلاقته بالسلوك العدواني لدى طلبة الصف الثامن من مرحلة التعليم الأساسي بمدينة صعدة مجلة جامعة دمشق - المجلد - 29 العدد الأول، 104-59.2013
63. شايح عبد الله مجلي: مجلة جامعة دمشق - المجلد - 29 العدد الأول، 104-61. 2013.
64. عبد الرحمن بن سليمان النملة، تقدير الذات وعلاقته بالرضا عن الحياة لدى طلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية الدارسين باستخدام الإنترنت دراسات، العلوم التربوية المجلد 40، الملحق 4، 2013.
65. عبد العزيز حنان نمط التفكير وعلاقته بتقدير الذات، دراسة على عينة من الطلبة بجامعة بشار، جامعة ابوبكر بلقايد جامعة تلمسان، الجزائر، 2011، ص 42.43-173-208
66. عبد اللطيف ماجد عنوز: الاغتراب الوظيفي ومصادره، الإدارة العامة المجلد التاسع والثلاثون العدد (2) 1999-243-381 .
67. عبد اللطيف ماجد عنوز: الاغتراب الوظيفي ومصادره، الإدارة العامة المجلد التاسع والثلاثون العدد (2) 1999-243-381 .
68. عبد الله بوخلخال: الجامعة الجزائرية ووظيفتها البيداغوجية، مقال منشور بحوليات جامعة الجزائر، العدد 7، 1993.
69. عنوز . عبد اللطيف الاغتراب الوظيفي ومصادره -دراسة ميدانية حول علاقتهما ببعض المتغيرات الشخصية والتنظيمية في القطاع الصحي الاردني في اقليم الشمال، مجلة الإدارة العامة مجلد 39، العدد 1999، 2 .
70. محمد بن عبد الله بن إبراهيم المطوع: تأثير الطلاق في تقدير الذات لدى الأبناء، مجلة "رسالة التربية وعلم النفس"، تصدر عن كلية التربية بجامعة الملك سعود بالرياض، العدد (1427)، 2006.
71. محمد بيومي حسن: " تقدير الذات لدى التلاميذ ذوي التحصيل المنخفض، " بحوث المؤتمر الخامس لعلم النفس في مصر، الجمعية المصرية للدراسات النفسية، القاهرة، 1989.
72. مصطفى القمش: الفروق في مركز التحكم وتقدير الذات بين ذوي صعوبات القراءة والعاديين من تلاميذ المرحلة الابتدائية مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس المجلد الرابع - العدد الأول -2006 - 1-43، ص 9-10
73. ملف الإصلاح، 2004 .

المراجع المعتمدة

74. منصور بن زاهي وتاوريريت نور الدين: الاغتراب الوظيفي كشكل من أشكال المعاناة في العمل، مجلة العلوم الانسانية عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل والاجتماعية 132-149 (د،ت).
75. منى الحموي: " التحصيل الدراسي وعلاقته بمفهوم الذات دراسة ميدانية على عينة من تلاميذ الصف الخامس -الحلقة الثانية- من التعليم الأساسي في مدارس محافظة دمشق الرسمية مجلة جامعة دمشق -المجلد 26، 2010- ملحق ص-177 / 173-208
76. ناصر ميزاب: إشكالية التكوين الجامعي بين الإداري والبيداغوجي إشكالية التكوين والتعليم في إفريقيا والعالم العربي، سلسلة إصدارات مخبر إدارة وتنمية الموارد البشرية، جامعة فرحات عباس سطيف، العدد1،2004.
77. نصر الدين غراف: التعليم الإلكتروني ومستقبل الإصلاحات بالجامعة الجزائرية، مجلة RIST-المجلد19 العدد59،2-81
- ثالثا: الأطروحات والرسائل
78. بحري صابر: الاجتهاد المهني وعلاقته بالاغتراب المهني لدى اطباء العاملون بالمستشفيات العمومية،رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قسنطينة، الجزائر،2009.
79. جلال اسماعيل شبات: الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالمتغيرات الشخصية في الجامعات الفلسطينية دراسة حالة -جامعة القدس المفتوحة،جامعة القدس المفتوحة فلسطين،2012.
80. حسين، فؤاد محمد زايد: الشعور بالوحدة النفسية لدى الطلبة اليمنيين وغير اليمنيين الوافدين الى الجامعات السورية وعلاقته ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة دمشق،2007.
81. حسين، فؤاد محمد زايد: الشعور بالوحدة النفسية لدى الطلبة اليمنيين وغير اليمنيين الوافدين الى الجامعات السورية وعلاقته ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة دمشق، 2007.
82. الحميدي محمد ضيدان الضيدان: تقدير الذات وعلاقته بالسلوك العدواني لدى طلبة المرحلة المتوسطة بمدينة الرياض، رسالة ماجستير، جامعة الرياض، كلية الدراسات العليا قسم العلوم الاجتماعية،2003.

المراجع المعتمدة

83. الحميدي محمد ضيدان الضيدان: تقدير الذات وعلاقته بالسلوك العدواني لدى طلبة المرحلة المتوسطة بمدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الرياض، كلية الدراسات العليا قسم العلوم الاجتماعية، 2003.
84. ربيع العيزوزي: علاقة مركز التحكم وتقدير الذات بأصل الإعاقة الحركية السفلى، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، 2001.
85. زهرة الأسود: الممارسات التدريسية الإبداعية للأستاذ الجامعي وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية - أطروحة دكتوراه غير منشورة جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2014.
86. زوليخة طوطاوي، الجو التنظيمي السائد في الجامعة الجزائرية وعلاقته برضا الأساتذة، وأدائهم، أطروحة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، 1993.
87. سني احمد: تقدير الذات وعلاقته بالتوافق النفسي لدى المسن-دراسة ميدانية على عينة من المسنين بمراكز رعاية الشيخوخة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة وهران، الجزائر، 2015.
88. شعيل بن بخيت المطرفي: الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالاداء -دراسة مسحية على العاملين بإدارة جوازات منطقة مكة المكرمة رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، 2005.
89. شعيل بن بغيث المطرفي: الاغتراب وعلاقته بالاداء: دراسة مسحية على العاملين بالإدارة جوازات منطقة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض (2005) ص، 17.
90. الشيخ خليل، جواد محمد: الاغتراب وعلاقته بالصحة النفسية لدى طلبة الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة، 2002.
91. ضيف الله بن عبدالله النفعي: الاغتراب الوظيفي في المنظمات العامة بمدينة جدة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، 2008.
92. ضيف الله بن عبدالله النفعي: الاغتراب الوظيفي في المنظمات العامة بمدينة جدة، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، 2009.
93. الغامدي، احمد محمد: دراسة مقارنة في مفهوم الذات وبعض الخلفيات للمدمنين المراجعين بمستشفى الأمل والمقبوض عليهم بالرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، 1988.

المراجع المعتمدة

94. فراحي فيصل: تقدير الذات وعلاقته بمشروع التكوين لدى طلبة التكوين المهني، اطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة وهران، 2011.
95. فلوح احمد: مواصفات اساتذة الجامعة من وجهة نظر الطلبة، أطروحة دكتوراه غير منشورة، قسم علم النفس جامعة وهران، 2013.
96. قريد نادية: تقدير الذات لدى المراهقين الأيتام، دراسة مقدمة لنيل شهادة الماستر مذكرة ماستر غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2015.
97. محمد بن علي محمد فقيهي: المشكلات السلوكية لدى المراهقين المحرومين من الرعاية الأسرية، رسالة ماجستير منشورة، 2004.
98. منصور بن الزاهي: الشعور بالاعتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية لدى الاطارات الوسطى لقطاع المحروقات، اطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة قسنطينة، الجزائر 2007.
99. منصور بن الزاهي: الشعور بالاعتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية لدى الاطارات الوسطى لقطاع المحروقات، اطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة قسنطينة، الجزائر 2007.
100. نجاح ابراهيم حسين الصايغ: تقدير الذات لدى المراهقين الصم، ضعف السمع والعايدين، ماجستير التربية الصحة النفسية رسالة ماجستير غير منشورة جامعة عين شمس، 2001.
101. نجوى السيد بنيس: الكفاية الشخصية وتقدير الذات وعلاقتهما بأمراض الاكتئاب لدى المراهقين، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الزقازيق، مصر، 1995.
102. نوف بنت عبد العالي العجمي: إعداد بطاقة تميز لأعضاء هيئة التدريس الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. في الجامعات السعودية - جامعة الملك سعود أنموذجا، قسم التربية، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

رابعاً: مواقع الالكترونية:

103. بن الطاهر، نجيب، عمري، حمزة: الاعتراب الوظيفي وتأثيره على الولاء التنظيمي للموظفين

بصيغة الإدماج المهني المكان التاريخ: 19-06-2017

URI): <http://dspace.univ-djelfa.dz:8080/xmlui/handle/123456789/340>

104. Hildebrandt, D. (2007): Relationship between Body Image and Self-Esteem of Ninth and Twelfth Graders, from: www.uwstout.edu/lib/theis/2007

105. Barakat Halim: *Alienation a process of encounter between utopia and reality.* Brit J.socialvol 20. 1969.
106. Chalmers , Fuller, Chalmers,: **Teaching for learning at university, Theory and practice**, London, Kogan page limited,1996.
107. Clay, D., Vignoles, V. and Dittmar, H.: *Body Image and Self-Esteem Among Adolescent Girls: Testing the Influence of Sociocultural Factors*, Journal of Research on Adolescence, V. 15, N. 4, P 451-477/ 2005
108. **Hildebrandt, D.:** Relationship between Body Image and Self-Esteem of Ninth and Twelfth Graders, from . www.uwstout.edu/lib/theis. **2007.**
109. L'écuyer P: *Le concept de soi*, PUF,. 1^{ère} edit, Paris, 1978.
110. L'écuyer: « *le cocept de soi* », Édition P.U.F .Paris.1989
111. Latha KS, Supriya Hegde, Bhat, SM, Sharma, PSVN, Pooja Rai and MBBS, DPM.: *Body Image, Self-Estem and Depression in Female Adolescent College*, J. Indian Assoc. Child Adolesc. Ment, Health, 2 (3):2006- 78 – 84.
112. Lynch, M. Myers, B., Kliewer, W. and Kilmartin, C.: *Adolescent Self-Esteem and Gender: Explaring Relations to Sexual Harassment, Body Image, Media Influence, and Emotional Expression*, Journal of Youth and Adolescence, V. 30, N. 2 -2001
113. Mach, J. (1983): «*Self – Esteem and its development*» ÉditionInternational universities press, New York:31
114. Mahfoud Bennoune, *Education culture et développement en Algérie Marinier* ENAG Algerie,**1999.**
115. Mahfoud Bennoune: *Education culture et développement en Algérie Marinier* ENAG Algerie,1999.
116. Michelle thérault et autres, *coordonner et planifier les enseignements aux groupe multiples et aux grands groups* les éditions logiques, Québec, Canada, 1994 .
117. Nabil Bouzid , *la problématique de la formation et de l'enseignement en Afrique et dans le monde Arabe*, Série démission du développement des ressources humaines 1^{er} Numéro.2004.

118. Newman, D., Sontag, L., Salvato, R. *Psychosocial Aspects of Body Meas and Body Image Among Rural American Indian Adolescents, Journal of Youth and Adolescence*, V. 35, N. 2, P. 265 – 275
119. Robins, R. Trzesniewski, Tracy, J. Gosling, S. and Potter, J.: Global Self-Esteem *Across the Life Span, Psychology and Aging*, V. 17, N. 3, 423 – 434-2002
120. Robins, R. Trzesniewski, Tracy, J. Gosling, S. and Potter, J.: Global Self-Esteem *Across the Life Span, Psychology and Aging*, V. 17, N. 3, 423 – 434-2002.

الملاحق

جامعة محمد لمين دباغين

كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا

صدق المحكمين

السادة الأساتذة المحكمين:

في إطار إنجاز أطروحة الدكتوراه الموسومة "مستوى تقدير الذات وعلاقته بالاعتراب الوظيفي". وتحقيقا لأهداف الدراسة الحالية، تحتاج الطالبة إلى تطبيق مقياسين: مقياس تقدير الذات ومقياس الاعتراب الوظيفي حيث ستقدم هذين الأدوات إلى عينة من الأساتذة الجامعيين لأجل ملئها. أرجوا من سيادتكم المحترمة أساتذتنا الكرام تحكيمها، وهذا لما لكم من دراية وخبرة علمية.

فالطالبة تضع بين أيديكم مقياس واستبيان في صورتها الحالية رجاء تزويدي بنصائحكم عن مدى وضوح العبارات ومدى مناسبتها لما وضعت لأجله.

أخيرا تقبلوا مني أسمى عبارات التقدير والاحترام على ما تقدمونه من إنجازات وإسهاماتكم في حقل البحث العلمي وسدد الله خطاكم.

الملاحق

المقياس الأول : تقدير الذات

الرقم	العبارة	يقيس	لا يقيس	التعديل
(1)	اشعر أنني اخترت المهنة التي تناسبني			
(2)	اشعر أنني غير رض على مجموعة أصدقائي			
(3)	اشعر أنني اشعر بالرضا إزاء مستقبلي المشرق			
(4)	اشعر أنني موضع ثقة أصدقائي			
(5)	اشعر بالرضا عن حياتي الاجتماعية			
(6)	تتقصني الثقة بالنفس			
(7)	نادرا ما أكون وحيدا			
(8)	اشعر أن ذكائي على مستوى عال من الكفاءة			
(9)	اشعر بعدم الرضا من مظهري الشخصي			
(10)	لا أحظى بالاحترام الناس			
(11)	اشعر أنني لا احصل من حياتي على ما استحق			
(12)	اشعر أنني عضو هام في أسرتي			
(13)	أنا راض عن أي عمل أقوم به			
(14)	اكره التواضع الذي يشعرني بالذلة			
(15)	يرى أصدقائي أنني طيب			
(16)	يبحث عني أصدقائي عندما اغيب عنهم			
(17)	أرى أنني عضو هام في عملي			
(18)	اشعر بالارتباك عندما أتحدث أمام الآخرين			
(19)	ينصت زملائي إلي ما أقول باهتمام			
(20)	أحب أن احتل المكانة التي تليق بي			
(21)	اكره المواقف التي اشعر فيها بالإذلال مهما كان ضئيلا			
(22)	اشعر بأنه ليس لوجود أي قيمة			
(23)	أضع أهدافي بحيث تكون في مستوى إمكانياتي			
(24)	اشعر بان المصاعب تتراكم بحيث لا أستطيع مواجهتها			
(25)	أميل إلى التقليل من شأنني			
(26)	لا أزع بنفسني في المواقف التي يصعب حلها			
(27)	أرى أن مبادئني في الحياة تقودني إلى النجاح			
(28)	أتخلص بسرعة من التوتر حين التقى بالغرباء لأول مرة			

الملاحق

			اكره نفسي كلما تذكرت عيوبي	(29)
			اشعر على أنني قادر على جذب انتباه الآخرين	(30)
			اشعر أنني لا أصلح لشيء	(31)
			احتاج إلى من يساعدني فيما أقوم به من اعمال	(32)
			امتنع عن ادائي عمل ما لاني لم اقدر قدراتي التقدير المناسب	(33)
			اعترف بخطئي دون ضغط من اي شخص	(34)
			اتوقع النجاح فيما اقوم به من اعمال	(35)
			اشعر اني جدير باحترام الاخرين لي	(36)
			اواجه مشكلاتي بصراحة	(37)
			اشعر اني اقل من زملائي	(38)

الملاحق

مقياس الثاني : الاغتراب الوظيفي

الرقم	المحاور	يقيس	لا يقيس	التعديل
انعدام القوة (العجز)				
(1)	أرائي لها قيمة في الوسط الذي اعمل فيه			
(2)	لا انتمي لما أكلف به من مهام إدارية			
(3)	تأثيري في عملية صنع القرار الإداري في القسم ضعيفة			
(4)	تتوافر لدي الإمكانيات على انجاز الأعمال التي أكلف بها على أكمل وجه			
(5)	تحديات العمل اكبر من طاقتي			
(6)	تصعب وتتعدد على الأمور في عملي			
(7)	أتجنب المبادرة في عملي			
(8)	لا أحب أن أكون مسئولاً في عملي			
(9)	اعتمد على زملائي في بعض المهام			
(10)	تحضير المحاضرات هاجس كبير بالنسبة لي			
(11)	ليست لدي القدرة على احتمال ظروف عملي			
(12)	اشعر بالعجز وانا في عملي			
انعدام المعنى (اللامعنى)				
(13)	لا معنى للوفاء والاخلاص في العمل			
(14)	كل ما أقوم به في عملي لا يجدي نفعا			
(15)	لا اهتم بما يجري في عملي			
(16)	الاجتهاد في العمل مضيعة للوقت			
(17)	لا أبالي بالنظام الداخلي للمؤسسة			
(18)	انزعج من الاجتماعات لان لا معنى لها			
(19)	كثيرا ما انهي عملي دون استعمال الوسائل الخاصة لذلك			
(20)	مستقبلي المهني لست مبالي به			
(21)	العمل الذي أمارسه ممل بسبب الروتين			
(22)	أهدافي ومحددة في محيط عملي			
(23)	الكثير من متطلبات عملي تتجه نحو التعقيد ولا يمكنني من مواكبة تنفيذ الأعمال			
(24)	العمل الذي أمارسه حاليا لا يبلي طموحاتي ولا يمكنني من تحقيق ذاتي			

الملاحق

			لم أحقق شيئاً في عملي	(25)
			يوجد ما يحفزني على المشاركة في نشاطات	(26)
			لا أستطيع الاستمرار في عملي	(27)
			مشاركتي في أنشطة المؤسسة محدود جدا	(28)
العزلة الاجتماعية				
			علاقاتي مع زملائي في العمل ضرورية جدا في حياتي	(29)
			إذا نقلت إلى مكان جديد فاني أقيم علاقات صداقة مع اغلب الزملاء	(30)
			أميل لعدم التجاوب مع ما يفعله الكثير من زملائي لاختلاف القيم	(31)
			يتجاهل كثير من الأساتذة في الجامعة لخبرتي الوظيفية	(32)
			لا اتلقى العون من الزملاء بالمقدار الذي اتمناه	(33)
			اجد صعوبة شديدة في مناقشة موضوع ما مع زملائي في العمل	(34)
			اتحفظ في التواصل مع زملائي اثناء العمل	(35)
			اظل صامتا اثناء المناقشات	(36)
			لا ارجب في ابداء اي انشغال خلال التجمعات	(37)
			في نظر زملائي انا غير مهم	(38)
			ينتابني احساس بانني غير مرغوب من جماعة العمل	(39)
فقدان المعايير (اللامعيارية)				
			انفذ رغباتي في العمل دون الاهتمام لقيم العمل لعدم قناعتني بها	(40)
			لا بد لي من استخدام وسائل غير مشروعة في تحقيق بعض اهدافي	(41)
			لا اجد صعوبة في التكيف مع القيم واهداف المنظمة التي اعمل فيها	(42)
			افضل دائما مراعاة القيم الاخلاقية في اي سلوك يصدر عني	(43)
			اجهل تمام قوانين الجامعة	(44)
			حضور الاجتماعات شكلي وليس هام	(45)
			اهتم بالتبليغ عن النقائص	(46)
			لا حاجة للالتزام بالسلم الاداري فيمكن بلوغ ما اريد بدونه	(47)

الملحق رقم (02) الاستمارة المبدئية للاستبيان

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة سطيف -2-

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية والارطفونيا

مذكرة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم

في علم النفس عمل وتنظيم : السلوك التنظيمي

مستوى تقدير الذات وعلاقته بالاغتراب الوظيفي لدى الاساتذة الجامعيين

دراسة

ميدانية بجامعة سطيف -2-

تحت اشراف الدكتور

- بغول زهير

من اعداد الطالبة :

- ذياب لبنى

السنة الجامعية 2017 / 2018

الملاحق

الأستاذة(ة) المحترمة(ة) : في إطار تقديم رسالة لنيل شهادة دكتوراه علوم علم النفس تنظيم وعمل : السلوك التنظيمي ، الرجاء من سيادتكم التفضل بمنح تقديركم الشخصي لمقاييس هذه الدراسة والموسومة ب " مستوى تقدير الذات وعلاقته بالاغتراب الوظيفي لدى الاساتذة الجامعيين " في جامعة سطيف -2- التي تنتمون إليها، علما أن البيانات الواردة في الاستمارة لا تستخدم إلا للأغراض العلمية للبحث، ولكم خالص التقدير والشكر.

في الخانة التي ترونها تعبر عن رأيكم .الرجاء وضع علامة (X)

الخصائص الديمغرافية

- 1- الجنس: ذكر أنثى
- 2- السن : 35-25 سنة 45-36 سنة أكثر من 46 سنة
- 3- المؤهل العلمي: ماجستير دكتوراه
- 4- الرتبة : أستاذ مساعد "ب" أستاذ محاضر "ب" أستاذ التعليم العالي
- أستاذ مساعد أستاذ محاضر "أ"
- 5- الخبرة : اقل من 5 سنوات 10-5 سنوات 15-11 سنة 20-16 سنة
- 25-21 سنة 30-26 سنة أكثر من 30 سنة
- 6- الحالة الاجتماعية : عازب(ة) متزوج(ة) مطلق(ة) أرمل(ة)

الملاحق

مقياس الاغتراب الوظيفي

الرقم	المحاور	لا اتفق	لا ادري	اتفق
انعدام القوة (العجز)				
(1)	ارائي لها قيمة في الوسط الذي اعمل فيه			
(2)	لا انتمي لما اكلف به من مهام ادارية			
(3)	تأثيري في عملية صنع القرار الاداري في القسم ضعيفة			
(4)	تتوافر لدي الامكانيات على انجاز الاعمال التي اكلف بها على اكمل وجه			
(5)	تحديات العمل اكبر من طاقتي			
(6)	تصعب وتتعدى على الامور في عملي			
(7)	اتجنب المبادرة في عملي			
(8)	لا احب ان اكون مسؤولا في عملي			
(9)	اعتمد على زملائي في بعض المهام			
(10)	تحضير المحاضرات هاجس كبير بالنسبة لي			
(11)	ليست لدي القدرة على احتمال ظروف عملي			
(12)	اشعر بالعجز وانا في عملي			
انعدام المعنى (اللامعنى)				
(13)	لا معنى للوفاء والاخلاص في العمل			
(14)	كل ما اقوم به في عملي لا يجدي نفعا			
(15)	لا اهتم بما يجري في عملي			
(16)	الاجتهاد في العمل مضيعة للوقت			
(17)	لا ابالي بالنظام الداخلي للمؤسسة			
(18)	انزعج من الاجتماعات لان لا معنى لها			
(19)	كثيرا ما انهي عملي دون استعمال الوسائل الخاصة لذلك			
(20)	مستقبلي المهني لست مبالي به			
(21)	العمل الذي امارسه ممل بسبب الروتين			
(22)	اهدافي ومحددة في محيط عملي			
(23)	الكثير من متطلبات عملي تتجه نحو التعقيد ولا يمكنني من مواكبة تنفيذ الاعمال			
(24)	العمل الذي امارسه حاليا لا يبلي طموحاتي ولا يمكنني من تحقيق ذاتي			
(25)	لم احقق شيئا في عملي			

الملاحق

			يوجد ما يحفزني على المشاركة في نشاطات	(26)
			لا استطيع الاستمرار في عملي	(27)
			مشاركتي في أنشطة المؤسسة محدود جدا	(28)
العزلة				
			علاقاتي مع زملائي في العمل ضرورية جدا في حياتي	(29)
			اذا نقلت الى مكان جديد فاني اقيم علاقات صداقة مع اغلب الزملاء	(30)
			اميل لعدم التجاوب مع ما يفعله الكثير من زملائي لاختلاف القيم	(31)
			يتجاهل كثير من الاساتذة في الجامعة لخبرتي الوظيفية	(32)
			لا اتلقى العون من الزملاء بالمقدار الذي اتناه	(33)
			اجد صعوبة شديدة في مناقشة موضوع ما مع زملائي في العمل	(34)
			اتحفظ في التواصل مع زملائي اثناء العمل	(35)
			اظل صامتا اثناء المناقشات	(36)
			لا ارجب في ابداء اي انشغال خلال التجمعات	(37)
			في نظر زملائي انا غير مهم	(38)
			ينتابني احساس بانني غير مرغوب من جماعة العمل	(39)
فقدان المعايير (اللامعيارية)				
			انفذ رغباتي في العمل دون الاهتمام لقيم العمل لعدم قناعتني بها	(40)
			لا بد لي من استخدام وسائل غير مشروعة في تحقيق بعض اهدافي	(41)
			لا اجد صعوبة في التكيف مع القيم واهداف المنظمة التي اعمل فيها	(42)
			افضل دائما مراعاة القيم الاخلاقية في اي سلوك يصدر عني	(43)
			اجهل تمام قوانين الجامعة	(44)
			حضور الاجتماعات شكلي وليس هام	(45)
			اهتم بالتبليغ عن النقائص	(46)
			لا حاجة للالتزام بالسلم الاداري فيمكن بلوغ ما اريد بدونه	(47)

الملاحق

الملحق رقم (03) الاستمارة النهائية للاستبيان

الرقم	العبرة	لااتفق	لاادري	اتفق
(1)	اشعر أنني اخترت المهنة التي تناسبني			
(2)	اشعر أنني غير راض على مجموعة أصدقائي			
(3)	اشعر بالرضا إزاء مستقبلي			
(4)	اشعر أنني موضع ثقة أصدقائي			
(5)	اشعر بالرضا عن حياتي الاجتماعية			
(6)	تتقضي الثقة بالنفس			
(7)	اشعر بالوحدة			
(8)	اشعر أن ذكائي على مستوى عال من الكفاءة			
(9)	اشعر بعدم الرضا من مظهري الشخصي			
(10)	لا أحظى بالاحترام الناس			
(11)	اشعر أنني لا احصل من حياتي على ما استحق			
(12)	اشعر أنني عضو هام في مؤسستي			
(13)	أنا راض عن أي عمل أقوم به			
(14)	اكره التواضع الذي يشعرني بالمدلة			
(15)	يرى أصدقائي أنني طيب			
(16)	يبحث عني أصدقائي عندما اغيب عنهم			
(17)	أرى أنني عضو هام في عملي			
(18)	اشعر بالارتباك عندما أتحدث أمام الآخرين			
(19)	ينصت زملائي إلى ما أقول باهتمام			
(20)	أحب أن احتل المكانة التي تليق بي			
(21)	اكره المواقف التي اشعر فيها بالإذلال مهما كان ضئيلا			
(22)	اشعر بأنه ليس لوجود أي قيمة			
(23)	أضع أهدافي بحيث تكون في مستوى إمكانياتي			
(24)	اشعر بان المصاعب تتراكم بحيث لا أستطيع مواجهتها			
(25)	أميل إلى التقليل من شأني			
(26)	لا أزع بنفسني في المواقف التي يصعب حلها			
(27)	أرى أن مبادئني في الحياة تقودني إلى النجاح			
(28)	أتلخص بسرعة من التوتر حين التقى بالغرباء لأول مرة			
(29)	اكره نفسي كلما تذكرت عيوبي			
(30)	اشعر على أنني قادر على جذب انتباه الآخرين			
(31)	اشعر أنني لا أصلح لشيء			

الملاحق

			احتاج الى من يساعدني فيما أقوم به من اعمال	(32)
			امتنع عن ادائي عمل ما لاني لا اقدر قدراتي التقدير المناسب	(33)
			اعترف بخطئي دون ضغط من اي شخص	(34)
			اتوقع النجاح فيما اقوم به من اعمال	(35)
			اشعر اني جدير باحترام الاخرين لي	(36)
			اواجه مشكلاتي بصراحة	(37)
			اشعر اني اقل من زملائي	(38)

مقياس الاغتراب الوظيفي

الرقم	المحاور	لا اتفق	لا ادري	اتفق
(1)	لا معنى للوفاء والاخلاص في العمل			
(2)	لا انتمي لما اكلف به من مهام ادارية			
(3)	انفذ رغباتي في العمل دون الاهتمام لقيم العمل لعدم قناعتني بها			
(4)	تتوافر لدي الامكانيات على انجاز الاعمال التي اكلف بها على اكمل وجه			
(5)	اهدافي محددة في محيط عملي			
(6)	افضل دائما مراعاة القيم الاخلاقية في اي سلوك يصدر عني			
(7)	اظل صامتا اثناء المناقشات			
(8)	لا احب ان اكون مسؤولا في عملي			
(9)	اعتمد على زملائي في بعض المهام			
(10)	تحضير المحاضرات هاجس كبير بالنسبة لي			
(11)	ليست لدي القدرة على احتمال ظروف عملي			
(12)	العمل الذي امارسه حاليا لا يبلي طموحاتي			
(13)	ارائي لها قيمة في الوسط الذي اعلم فيه			
(14)	كل ما اقوم به في عملي لا يجدي نفعا			
(15)	لا اهتم بما يجري في عملي			
(16)	الاجتهاد في العمل مضیعة للوقت			
(17)	لا ابالي بالنظام الداخلي للمؤسسة			
(18)	انزعج من الاجتماعات لان لا معنى لها			
(19)	يتجاهل كثير من الاساتذة في الجامعة لخبرتي الوظيفية			
(20)	مستقبلي المهني لست مبالي به			
(21)	العمل الذي امارسه ممل بسبب الروتين			
(22)	تحديات العمل اكبر من طاقتي			
(23)	الكثير من متطلبات عملي تتجه نحو التعقيد ولا يمكنني من مواكبة تنفيذ الاعمال			
(24)	اشعر بالعجز وانا في عملي			

الملاحق

			لم احقق شيئاً في عملي	(25)
			يوجد ما يحفزني على المشاركة في نشاطات	(26)
			لا استطيع الاستمرار في عملي	(27)
			مشاركتي في أنشطة المؤسسة محدود جدا	(28)
			علاقاتي مع زملائي في العمل ضرورية جدا في حياتي	(29)
			اذا نقلت الى مكان جديد فاني اقيم علاقات صداقة مع اغلب الزملاء	(30)
			اميل لعدم التجاوب مع ما يفعله الكثير من زملائي لاختلاف القيم	(31)
			كثيرا ما انهي عملي دون استعمال الوسائل الخاصة لذلك	(32)
			لا اتلقى العون من الزملاء بالمقدار الذي اتناه	(33)
			اجد صعوبة شديدة في مناقشة موضوع ما مع زملائي في العمل	(34)
			اتحفظ في التواصل مع زملائي اثناء العمل	(35)
			اتجنب المبادرة في عملي	(36)
			لا ارغب في ابداء اي انشغال خلال التجمعات	(37)
			في نظر زملائي انا غير مهم	(38)
			ينتابني احساس بانني غير مرغوب من جماعة العمل	(39)
			تأثيري في عملية صنع القرار الاداري في القسم ضعيفة	(40)
			لا بد لي من من استخدام وسائل غير مشروعة في تحقيق بعض اهدافي	(41)
			لا اجد صعوبة في التكيف مع القيم واهداف المنظمة التي اعمل فيها	(42)
			تصعب وتتعد على الامور في عملي	(43)
			اجهل تمام قوانين الجامعة	(44)
			حضور الاجتماعات شكلي وليس هام	(45)
			اهتم بالتبليغ عن النقائص	(46)
			لا حاجة للالتزام بالسلم الاداري فيمكن بلوغ ما اريد بدونه	(47)

الملاحق

الملحق (04) قائمة اسماء المحكمين بالنسبة لمقياس تقدير الذات :

الجامعة	التخصص	المحكم	الرقم
ورقلة	علم النفس العيادي	د- نوار شهرزاد	-1
سطيف 2	علم النفس العيادي	د- واكلي بديعة	-2
سطيف 2	علم النفس العيادي	د- حافري زهية	-3
سطيف 2	علم النفس العيادي	د- اسمهان عزوز	-4
سطيف 2	علم النفس العيادي	د- عمارجية نصر الدين	-5
سطيف 2	علم النفس العيادي	د- بوعود اسماء	-6
سطيف 2	علم النفس العيادي	بن غذفة شريفة	-7
سطيف 2	علم النفس العيادي	بوثلجة مختار	-8
سطيف 2	علم النفس العيادي	اومليلي حميد	-9
سطيف 2	علم النفس العيادي	عزيز غنية	-10

الملاحق

الملحق (05) قائمة اسماء المحكمين بالنسبة لمقياس الاغتراب الوظيفي :

الرقم	المحكم	التخصص	الجامعة
-1	د- بو علي نور الدين	علم النفس تنظيم	سطيف 2
-2	د- كفان سليم	علم النفس تنظيم	سطيف 2
-3	د- بوعزة صالح	علم النفس تنظيم	سطيف 2
-4	د- بحري صابر	علم النفس تنظيم	سطيف 2
-5	د- جدوالي صافية	علم النفس التربوي	سطيف 2
-6	د- قيدوم صليحة	علم النفس تنظيم	ام البواقي
-7	د- زرقان ليلي	علم النفس التربوي	سطيف 2
-8	د- بن عمارة سعيدة	علم النفس تنظيم	سطيف 2
-9	باشيوة حسين	علم النفس تنظيم	سطيف 2
-10	يسعد فائزة	علم النفس تنظيم	سطيف 2

الملاحق

الملحق رقم (06) استجابة المحكمين على مقياس تقدير الذات :

رقم البند	نعم يقيس	لا يقيس	قيمة الصدق
(1)	9	01	0.8
(2)	10	00	1
(3)	10	00	1
(4)	10	00	1
(5)	10	00	1
(6)	10	00	1
(7)	10	00	1
(8)	9	01	0.8
(9)	9	01	0.8
(10)	10	00	1
(11)	10	00	1
(12)	10	00	1
(13)	10	00	1
(14)	10	00	1
(15)	9	01	0.8
(16)	10	00	1
(17)	9	01	0.8
(18)	10	00	1
(19)	10	00	1
(20)	10	00	1
(21)	9	01	0.8
(22)	10	00	1
(23)	10	00	1
(24)	10	00	1
(25)	10	00	1
(26)	9	01	0.8
(27)	10	00	1
(28)	10	00	1

الملاحق

1	00	10	(29
1	00	10	(30
0.8	01	9	(31
1	00	10	(32
1	00	10	(33
1	00	10	(34
1	00	10	(35
1	00	10	(36
1	00	10	(37
0.8	01	9	(38

الملاحق

الملحق رقم (07) استجابة المحكمين على مقياس الاغتراب الوظيفي :

رقم البند	نعم يقيس	لا يقيس	قيمة الصدق
(1	10	00	1
(2	8	02	0.6
(3	9	01	0.8
(4	10	00	1
(5	10	00	1
(6	10	00	1
(7	10	00	1
(8	10	00	1
(9	10	00	1
(10	10	00	1
(11	10	00	1
(12	10	00	1
(13	10	00	1
(14	10	00	1
(15	10	00	1
(16	10	00	1
(17	10	00	1
(18	10	00	1
(19	8	02	0.6
(20	10	00	1
(21	10	00	1
(22	10	00	1
(23	10	00	1
(24	9	01	0.8
(25	10	00	1
(26	10	00	1
(27	10	00	1
(28	10	00	1

الملاحق

1	00	10	(29
1	00	10	(30
1	00	10	(31
1	00	10	(32
1	00	10	(33
1	00	10	(34
1	00	10	(35
1	00	10	(36
1	00	10	(37
1	00	10	(38
1	00	10	(39
1	00	10	(40
1	00	10	(41
0.8	01	9	(42
1	00	10	(43
0.8	01	9	(44
1	00	10	(45
1	00	10	(46
1	00	10	(47

الملاحق

الملحق رقم (08) ثبات مقياس تقدير الذات :

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Observations Valide	140	100,0
Observations Exclus ^a	0	,0
Total	140	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,740	37

الملحق رقم (09) ثبات مقياس الاغتراب الوظيفي:

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Observations Valide	140	100,0
Observations Exclus ^a	0	,0
Total	140	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,668	12

المحور الثاني

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Observations Valide	140	100,0
Observations Exclus ^a	0	,0
Total	140	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,685	16

المحور الثالث

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Observations Valide	140	100,0
Observations Exclus ^a	0	,0
Total	140	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,687	11

المحور الرابع

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Observations Valide	140	100,0
Observations Exclus ^a	0	,0
Total	140	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,626	8

الملاحق

الملحق رقم (10) البيانات الخام :

1	0	1	1	1	1	1	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00
	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00
	3,00	1,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	1,00
	2,00	2,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	3,00	2,00	2,00	1,00	3,00	1,00	2,00
	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00
	1,00	2,00	1,00	3,00	3,00	1,00	1,00	100,00	19,00	24,00	17,00	13,00
	85,00	17,00	22,00	22,00	13,00	100,00	19,00	24,00	17,00	13,00	103,00	16,00
	22,00	28,00	16,00									
2	1	2	3	2	2	2	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00
	3,00	2,00	3,00	3,00	1,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00
	2,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	3,00	2,00
	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00
	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00	1,00	2,00
	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	85,00	17,00	22,00	22,00	13,00
	89,00	15,00	27,00	19,00	12,00	94,00	20,00	28,00	20,00	14,00	107,00	15,00
	23,00	20,00	13,00									
3	1	1	1	1	1	1	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	1,00	2,00	3,00	2,00	1,00
	3,00	3,00	1,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	3,00
	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	1,00	2,00	1,00
	1,00	2,00	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00
	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	3,00	1,00	3,00	2,00	3,00	1,00	3,00
	3,00	1,00	3,00	3,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00
	1,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	1,00	94,00	20,00	28,00	20,00	14,00
	81,00	27,00	38,00	24,00	16,00	96,00	25,00	23,00	19,00	11,00	104,00	14,00
	20,00	20,00	10,00									
4	0	2	3	1	3	1	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00
	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00
	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00
	3,00	1,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00
	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00
	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00
	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00
	3,00	2,00	1,00	3,00	2,00	1,00	2,00	103,00	16,00	22,00	28,00	16,00
	85,00	24,00	26,00	18,00	16,00	90,00	21,00	27,00	22,00	12,00	103,00	20,00
	27,00	21,00	8,00									
5	1	1	1	1	2	1	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00
	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	3,00	2,00	3,00

الملاحق

	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00	2,00	3,00	1,00	1,00
	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	2,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00
	3,00	2,00	2,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	1,00	89,00	15,00	27,00	19,00	12,00
	87,00	15,00	23,00	28,00	15,00	97,00	18,00	22,00	21,00	16,00	106,00	13,00
	21,00	20,00	8,00									
6	0	1	1	1	2	2	3,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00
	3,00	2,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00
	3,00	3,00	1,00	2,00	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00	3,00	2,00	3,00
	1,00	2,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	1,00
	3,00	2,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	2,00	3,00	3,00	1,00	3,00
	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	1,00	2,00	3,00
	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	3,00	3,00
	1,00	2,00	1,00	2,00	3,00	1,00	3,00	81,00	27,00	38,00	24,00	16,00
	81,00	25,00	32,00	27,00	15,00	97,00	17,00	24,00	17,00	11,00	106,00	17,00
	24,00	18,00	18,00									
7	1	1	1	1	2	2	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	2,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	1,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	2,00
	1,00	3,00	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00	3,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	2,00	107,00	15,00	23,00	20,00	13,00
	89,00	25,00	26,00	22,00	13,00	102,00	15,00	22,00	18,00	8,00	108,00	19,00
	23,00	16,00	11,00									
1	0	2	4	3	4	2	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	1,00
	2,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	2,00	2,00	1,00
	3,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	2,00
	2,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00
	3,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	2,00	2,00
	1,00	1,00	3,00	3,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00
	2,00	3,00	3,00	1,00	1,00	2,00	3,00	85,00	24,00	26,00	18,00	16,00
	78,00	22,00	32,00	20,00	16,00	101,00	15,00	22,00	15,00	10,00	106,00	19,00
	23,00	18,00	8,00									
9	1	2	5	4	4	2	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	3,00
	3,00	1,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	1,00	2,00
	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00
	3,00	1,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	3,00	1,00	1,00
	1,00	3,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00
	2,00	1,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00

الملاحق

	3,00	1,00	1,00	2,00	3,00	1,00	1,00	87,00	15,00	23,00	28,00	15,00
	89,00	18,00	24,00	17,00	11,00	96,00	20,00	21,00	23,00	12,00	105,00	14,00
	20,00	17,00	9,00									
10	0	1	2	2	2	2	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00
	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	2,00
	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00
	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	2,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00
	3,00	3,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00
	1,00	2,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	96,00	25,00	23,00	19,00	11,00
	76,00	16,00	26,00	15,00	14,00	100,00	17,00	25,00	14,00	10,00	107,00	14,00
	19,00	22,00	9,00									
11	0	1	2	1	2	2	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00
	3,00	3,00	2,00	3,00	1,00	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	2,00	1,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	2,00	1,00	1,00	2,00
	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00	1,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00
	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00
	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	1,00	1,00	90,00	21,00	27,00	22,00	12,00
	82,00	25,00	26,00	22,00	13,00	100,00	15,00	34,00	15,00	9,00	104,00	14,00
	24,00	17,00	8,00									
12	0	1	2	1	2	1	2,00	2,00	1,00	3,00	3,00	2,00
	1,00	1,00	2,00	1,00	3,00	2,00	3,00	1,00	3,00	1,00	2,00	3,00
	3,00	3,00	1,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00
	1,00	1,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	3,00	3,00	1,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00
	1,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00	1,00
	3,00	1,00	3,00	1,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	2,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	81,00	25,00	32,00	27,00	15,00
	84,00	17,00	20,00	19,00	10,00	97,00	19,00	22,00	15,00	13,00	106,00	12,00
	17,00	17,00	9,00									
13	1	1	1	1	1	1	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	2,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00
	3,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	3,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	104,00	14,00	20,00	20,00	10,00
	88,00	25,00	30,00	20,00	14,00	99,00	22,00	28,00	23,00	8,00	105,00	14,00
	19,00	13,00	8,00									

الملاحق

14	0	1	2	2	2	2	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00
	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00
	1,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	3,00	3,00	1,00
	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00
	3,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	97,00	18,00	22,00	21,00	16,00
	79,00	31,00	47,00	31,00	18,00	101,00	17,00	24,00	15,00	8,00	105,00	22,00
	27,00	26,00	12,00									
15	1	2	3	2	3	2	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	3,00	2,00	3,00
	3,00	1,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	1,00	3,00
	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00
	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	97,00	17,00	24,00	17,00	11,00
	88,00	24,00	22,00	23,00	12,00	100,00	19,00	23,00	18,00	10,00	103,00	15,00
	20,00	13,00	8,00									
16	1	1	1	1	2	2	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	3,00
	3,00	1,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00
	2,00	3,00	13,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	1,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	1,00	2,00	1,00
	1,00	2,00	1,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	3,00	3,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	2,00	1,00	3,00
	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	103,00	20,00	27,00	21,00	8,00
	87,00	19,00	26,00	16,00	15,00	101,00	24,00	26,00	18,00	12,00	108,00	20,00
	20,00	15,00	8,00									
17	1	1	1	1	1	1	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	2,00
	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	2,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00
	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	102,00	15,00	22,00	18,00	8,00
	89,00	26,00	34,00	26,00	17,00	102,00	17,00	19,00	14,00	8,00	110,00	14,00
	20,00	15,00	10,00									
18	0	1	1	2	2	1	2,00	3,00	1,00	1,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00
	3,00	3,00	1,00	2,00	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00
	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00
	1,00	3,00	3,00	2,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00

الملاحق

	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	3,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00
	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	3,00	89,00	25,00	26,00	22,00	13,00
	89,00	27,00	33,00	25,00	12,00	94,00	19,00	27,00	22,00	10,00	112,00	16,00
	16,00	11,00	10,00									
19	0	2	3	3	4	3	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00
	2,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00
	2,00	3,00	1,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	1,00	1,00	2,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	2,00
	3,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	101,00	15,00	22,00	15,00	10,00
	87,00	21,00	24,00	16,00	12,00	98,00	22,00	29,00	25,00	15,00	104,00	17,00
	23,00	17,00	11,00									
20	1	1	2	1	3	2	3,00	2,00	3,00	1,00	1,00	2,00
	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	1,00
	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00
	2,00	1,00	1,00	3,00	2,00	3,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00
	3,00	1,00	1,00	3,00	3,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	3,00	1,00
	3,00	3,00	1,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	1,00	2,00
	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00
	1,00	2,00	1,00	2,00	3,00	3,00	3,00	78,00	22,00	32,00	20,00	16,00
	82,00	24,00	22,00	24,00	13,00	90,00	25,00	25,00	20,00	14,00	104,00	15,00
	20,00	16,00	8,00									
21	0	1	1	2	1	1	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00
	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00
	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	2,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00
	2,00	3,00	1,00	2,00	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	106,00	13,00	21,00	20,00	8,00
	79,00	23,00	30,00	16,00	14,00	95,00	17,00	20,00	14,00	9,00	111,00	12,00
	25,00	15,00	9,00									
22	0	1	1	1	2	1	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00
	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00
	2,00	3,00	1,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00
	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	1,00	2,00	1,00
	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00
	2,00	3,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00
	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	96,00	20,00	21,00	23,00	12,00
	86,00	18,00	26,00	19,00	16,00	102,00	12,00	20,00	18,00	12,00	104,00	14,00
	23,00	22,00	8,00									

الملاحق

23	0	1	1	1	2	2	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00
	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00
	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	2,00	2,00	1,00	2,00	3,00	1,00	2,00	1,00	3,00	1,00	2,00
	3,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	100,00	17,00	25,00	14,00	10,00
	89,00	18,00	20,00	16,00	13,00	96,00	17,00	26,00	21,00	16,00	106,00	12,00
	18,00	14,00	8,00									
24	1	1	2	2	2	1	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00
	1,00	3,00	1,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00
	1,00	3,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00
	1,00	2,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	1,00	1,00
	1,00	2,00	1,00	2,00	3,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	2,00	3,00	1,00	1,00	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00
	3,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	89,00	18,00	24,00	17,00	11,00
	81,00	24,00	29,00	25,00	20,00	92,00	20,00	18,00	19,00	14,00	111,00	12,00
	20,00	13,00	8,00									
25	0	1	1	1	1	1	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	1,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00
	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	2,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00
	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00
	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	100,00	15,00	34,00	15,00	9,00
	88,00	21,00	21,00	25,00	8,00	99,00	14,00	20,00	23,00	17,00	109,00	15,00
	22,00	20,00	8,00									
26	0	1	1	1	1	1	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00
	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00
	1,00	3,00	3,00	1,00	1,00	3,00	3,00	106,00	17,00	24,00	18,00	18,00
	89,00	21,00	33,00	20,00	12,00	95,00	18,00	23,00	17,00	11,00	106,00	13,00
	22,00	15,00	10,00									
27	1	1	1	1	1	2	3,00	1,00	3,00	2,00	3,00	3,00
	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00
	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00

الملاحق

	1,00	2,00	3,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00
	3,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	3,00	2,00	97,00	19,00	22,00	15,00	13,00
	83,00	24,00	31,00	31,00	16,00	94,00	20,00	22,00	13,00	8,00	107,00	22,00
	30,00	14,00	13,00									
28	0	1	2	2	2	1	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	2,00	3,00
	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	3,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	3,00
	1,00	3,00	3,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00
	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	108,00	19,00	23,00	16,00	11,00
	88,00	18,00	33,00	13,00	13,00	102,00	21,00	23,00	15,00	11,00	106,00	20,00
	22,00	22,00	10,00									
29	0	1	1	1	2	1	3,00	1,00	3,00	2,00	3,00	3,00
	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00
	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00
	1,00	3,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	1,00	3,00	2,00	2,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	99,00	22,00	28,00	23,00	8,00
	88,00	22,00	27,00	28,00	19,00	92,00	20,00	30,00	23,00	9,00	111,00	17,00
	26,00	15,00	12,00									
30	0	1	1	1	2	2	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00
	2,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00
	3,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	106,00	19,00	23,00	18,00	8,00
	87,00	26,00	36,00	23,00	18,00	93,00	23,00	27,00	23,00	9,00	107,00	17,00
	22,00	16,00	8,00									
31	0	1	1	1	2	2	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	2,00	1,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	2,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00
	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	101,00	17,00	24,00	15,00	8,00
	84,00	26,00	36,00	23,00	19,00	98,00	17,00	23,00	21,00	17,00	107,00	17,00
	22,00	17,00	8,00									

الملاحق

32	0	1	1	1	2	1	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	
	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	2,00	1,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	2,00	1,00
	1,00	1,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	2,00	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	100,00	19,00	23,00	18,00	10,00
	88,00	28,00	36,00	26,00	11,00	101,00	18,00	22,00	13,00	8,00	105,00	16,00	
	22,00	21,00	14,00										
33	0	1	1	1	2	1	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	
	2,00	3,00	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	
	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	3,00	1,00	
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	2,00	
	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	
	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	105,00	14,00	20,00	17,00	9,00	
						97,00	17,00	22,00	22,00	13,00	107,00	13,00	
	18,00	13,00	10,00										
34	0	1	1	1	1	2	2,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	
	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	
	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	
	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	3,00	1,00	
	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	
	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	
	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	1,00	1,00	76,00	16,00	26,00	15,00	14,00	
						90,00	25,00	29,00	22,00	11,00	108,00	14,00	
	21,00	12,00	13,00										
35	0	1	1	1	2	4	3,00	2,00	2,00	3,00	1,00	3,00	
	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	
	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	2,00	2,00	
	2,00	1,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	
	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	
	3,00	1,00	1,00	1,00	2,00	3,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	3,00	
	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	101,00	24,00	26,00	18,00	12,00	
						92,00	18,00	25,00	18,00	10,00			
36	0	1	1	1	1	1	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	
	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	
	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	1,00	1,00	
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	

الملاحق

	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00
	1,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	107,00	14,00	19,00	22,00	9,00
						102,00	24,00	24,00	20,00	12,00		
37	1	1	1	1	1	2	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00
	3,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	3,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	104,00	14,00	24,00	17,00	8,00
						91,00	13,00	17,00	15,00	10,00		
38	1	1	1	1	2	2	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	2,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00
	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00
	3,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	106,00	12,00	17,00	17,00	9,00
						97,00	17,00	26,00	15,00	8,00		
39	0	2	3	1	3	1	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00
	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	1,00	2,00	3,00	2,00	3,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	1,00
	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00
	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	102,00	17,00	19,00	14,00	8,00
						93,00	14,00	24,00	17,00	13,00		
40	0	1	1	1	1	2	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00
	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	3,00	2,00
	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00
	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	2,00	2,00	1,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00
	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	3,00	2,00	2,00	1,00	3,00	1,00	3,00
	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	3,00	3,00	2,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	94,00	19,00	27,00	22,00	10,00
						100,00	16,00	20,00	25,00	10,00		

الملاحق

41	1	1	1	1	1	1	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00
	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	2,00	3,00
	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	3,00	3,00	2,00
	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00
	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	2,00	1,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	98,00	22,00	29,00	25,00	15,00
							101,00	15,00	22,00	23,00	8,00	
42	1	2	4	3	4	2	3,00	1,00	3,00	2,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00
	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00
	3,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	2,00	1,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	2,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	3,00	3,00	1,00	1,00	3,00	1,00	90,00	25,00	25,00	20,00	14,00
							96,00	22,00	30,00	21,00	10,00	
43	1	1	1	1	2	2	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00
	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00
	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	105,00	14,00	19,00	13,00	8,00
							101,00	25,00	27,00	17,00	15,00	
44	0	2	3	1	3	1	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00
	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00
	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	2,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00
	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	95,00	17,00	20,00	14,00	9,00
							101,00	22,00	24,00	21,00	8,00	
45	0	1	1	1	1	1	3,00	3,00	2,00	2,00	1,00	1,00
	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	1,00	3,00	1,00	2,00	2,00	1,00	3,00
	1,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	1,00	2,00	1,00	3,00	2,00
	3,00	3,00	2,00	3,00	1,00	2,00	2,00	1,00	3,00	1,00	2,00	3,00
	1,00	2,00	2,00	3,00	3,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00

الملاحق

	1,00	2,00	3,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00
	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	3,00	1,00
	1,00	2,00	3,00	1,00	2,00	2,00	1,00	82,00	25,00	26,00	22,00	13,00
						93,00	29,00	37,00	21,00	17,00		
46	0	1	2	2	2	1	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00
	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00
	3,00	1,00	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	3,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	102,00	12,00	20,00	18,00	12,00
						93,00	17,00	26,00	23,00	11,00		
47	0	2	3	1	3	1	3,00	1,00	2,00	2,00	3,00	3,00
	3,00	2,00	1,00	3,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00
	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	3,00	3,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00
	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	3,00
	1,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	1,00	96,00	17,00	26,00	21,00	16,00
						98,00	29,00	29,00	26,00	18,00		
48	0	1	1	1	2	1	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	1,00	2,00	3,00	3,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00	3,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00
	3,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00	1,00
	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00
	1,00	3,00	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00
	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	84,00	17,00	20,00	19,00	10,00
						97,00	18,00	35,00	20,00	13,00		
49	0	1	1	1	1	1	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00
	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	3,00
	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00
	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00	2,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00
	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00
	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	105,00	22,00	27,00	26,00	12,00
						98,00	14,00	26,00	17,00	8,00		

الملاحق

50	0	1	1	2	3	2	3,00	1,00	2,00	2,00	1,00	3,00
	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	2,00	1,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	1,00	3,00	1,00	2,00
	3,00	3,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	3,00	3,00	1,00	1,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00	1,00	3,00
	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	88,00	25,00	30,00	20,00	14,00
							90,00	19,00	32,00	26,00	15,00	
51	0	2	3	3	2	2	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00
	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	3,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00
	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	103,00	15,00	20,00	13,00	8,00
							94,00	14,00	25,00	23,00	8,00	
52	1	1	1	1	1	1	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00
	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00
	2,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	2,00	1,00	3,00	3,00
	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00
	1,00	3,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00
	3,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00
	1,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	92,00	20,00	18,00	19,00	14,00
							101,00	13,00	23,00	16,00	9,00	
53	0	2	3	1	3	1	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00
	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00
	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	108,00	20,00	20,00	15,00	8,00
							96,00	16,00	25,00	17,00	9,00	
54	0	1	1	1	1	1	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00
	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00
	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	2,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00

الملاحق

	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00
	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
	1,00	3,00	3,00	2,00	3,00	1,00	2,00	99,00	14,00	20,00	23,00	17,00
						99,00	14,00	16,00	11,00	12,00		
55	1	1	1	1	1	1	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00
	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	2,00	1,00
	3,00	3,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00
	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	2,00	3,00	1,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	1,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	79,00	31,00	47,00	31,00	18,00
						94,00	23,00	21,00	22,00	15,00		
56	1	2	3	2	3	2	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	3,00	2,00	3,00
	2,00	3,00	1,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00
	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00
	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00
	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	2,00
	3,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	95,00	18,00	23,00	17,00	11,00
						98,00	15,00	18,00	15,00	10,00		
57	0	1	1	1	1	2	3,00	1,00	3,00	3,00	2,00	3,00
	2,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	3,00	3,00
	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00	1,00	3,00	3,00
	3,00	2,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00
	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	88,00	24,00	22,00	23,00	12,00
						100,00	14,00	24,00	19,00	10,00		
58	0	2	4	2	4	2	3,00	2,00	2,00	3,00	1,00	3,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	2,00	3,00	3,00	1,00	3,00
	3,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00	2,00	1,00
	2,00	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	3,00
	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	94,00	20,00	22,00	13,00	8,00
						93,00	12,00	26,00	17,00	10,00		

الملاحق

59	0	2	4	3	4	1	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	1,00
	2,00	1,00	3,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00
	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	2,00
	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	2,00	102,00	21,00	23,00	15,00	11,00
							94,00	14,00	29,00	20,00	14,00	
60	0	1	2	3	2	2	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00
	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00
	2,00	2,00	1,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	1,00	2,00	2,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	3,00	3,00	2,00
	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	2,00
	1,00	3,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00
	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00
	1,00	3,00	1,00	1,00	3,00	2,00	2,00	87,00	19,00	26,00	16,00	15,00
							98,00	16,00	19,00	24,00	10,00	
61	0	1	2	2	2	2	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00
	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	110,00	14,00	20,00	15,00	10,00
							102,00	24,00	24,00	14,00	9,00	
62	1	1	2	1	2	1	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00
	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	1,00	2,00	1,00	1,00	3,00
	2,00	1,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00
	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00
	1,00	3,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	1,00	3,00	2,00	2,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	92,00	20,00	30,00	23,00	9,00
							99,00	18,00	28,00	22,00	16,00	
63	1	2	4	3	4	2	3,00	2,00	3,00	2,00	1,00	3,00
	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00
	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00
	3,00	1,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00
	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	3,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00
	2,00	2,00	3,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	3,00	1,00	3,00

الملاحق

	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	93,00	23,00	27,00	23,00	9,00
							93,00	21,00	27,00	23,00	9,00	
64	0	2	3	2	3	2	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	2,00	3,00	2,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	2,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00
	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	1,00
	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	3,00	2,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00
	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00	2,00	3,00	98,00	17,00	23,00	21,00	17,00
							102,00	21,00	24,00	17,00	11,00	
65	0	1	2	2	2	2	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00
	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	2,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00
	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	101,00	18,00	22,00	13,00	8,00
							94,00	18,00	28,00	17,00	14,00	
66	1	1	1	1	2	2	3,00	1,00	3,00	2,00	2,00	3,00
	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00
	3,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00
	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00
	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00
	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	1,00	1,00	2,00	2,00	3,00	2,00	1,00
	2,00	2,00	1,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	2,00	1,00	2,00	1,00	3,00	2,00	89,00	26,00	34,00	26,00	17,00
							98,00	15,00	26,00	14,00	12,00	
67	0	1	2	2	2	2	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	3,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	112,00	16,00	16,00	11,00	10,00
							99,00	21,00	26,00	15,00	16,00	

الملاحق

68	1	1	1	1	1	2	3,00	1,00	3,00	2,00	2,00	3,00	
	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	
	3,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00
	1,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00
	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00
	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	1,00	1,00	2,00	3,00	2,00	1,00	2,00	2,00
	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00
	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	89,00	27,00	33,00	25,00	12,00	12,00
							102,00	14,00	20,00	22,00	10,00		
69	0	1	2	3	2	2	3,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	
	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	
	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	1,00	2,00	2,00	
	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	3,00	3,00	2,00	
	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	2,00	1,00	
	3,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	
	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	
	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	2,00	2,00	87,00	21,00	24,00	16,00	12,00	
							100,00	17,00	23,00	19,00	17,00		
70	0	1	1	1	2	2	3,00	1,00	3,00	3,00	2,00	3,00	
	2,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	3,00	3,00	
	2,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	
	1,00	2,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	
	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	
	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	
	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	82,00	24,00	22,00	24,00	13,00	
							97,00	18,00	22,00	13,00	8,00		
71	1	1	1	1	1	2	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	
	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	
	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	
	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	
	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00	1,00	2,00	
	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	
	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	97,00	17,00	22,00	22,00	13,00	
							99,00	19,00	23,00	16,00	13,00		
72	1	2	3	2	2	1	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00	
	3,00	3,00	2,00	1,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	
	2,00	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00	2,00	2,00	3,00	1,00	2,00	3,00	
	3,00	2,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	1,00	
	1,00	2,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00	2,00	1,00	

الملاحق

	1,00	3,00	3,00	1,00	2,00	3,00	2,00	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00
	3,00	1,00	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00
	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	90,00	25,00	29,00	22,00	11,00
						93,00	21,00	22,00	18,00	14,00		
73	1	1	1	1	2	2	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	1,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	2,00	3,00
	3,00	1,00	2,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00
	2,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00
	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00
	1,00	2,00	3,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	3,00
	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	92,00	18,00	25,00	18,00	10,00
						92,00	22,00	28,00	23,00	9,00		
74	0	1	2	2	2	2	3,00	2,00	1,00	1,00	1,00	3,00
	2,00	3,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00
	3,00	1,00	2,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00	2,00	3,00	3,00
	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	2,00	3,00	1,00
	1,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	2,00
	3,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	2,00	3,00	3,00	2,00	79,00	23,00	30,00	16,00	14,00
						96,00	14,00	17,00	17,00	8,00		
75	1	1	1	1	1	1	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00
	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00	3,00	2,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00
	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00	3,00	3,00
	1,00	1,00	3,00	2,00	3,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00	1,00	2,00
	3,00	1,00	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00
	2,00	1,00	1,00	1,00	3,00	2,00	1,00	102,00	24,00	24,00	20,00	12,00
76	0	1	1	1	1	1	3,00	2,00	3,00	2,00	1,00	3,00
	1,00	2,00	3,00	3,00	1,00	2,00	3,00	1,00	2,00	3,00	3,00	3,00
	2,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	2,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00
	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	91,00	13,00	17,00	15,00	10,00

الملاحق

77	1	1	1	1	2	2	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00
	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00
	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00
	3,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	97,00	17,00	26,00	15,00	8,00
	78	0	1	1	1	3	3	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00
2,00		3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00
2,00		3,00	1,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	1,00	2,00	1,00	2,00
3,00		3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00
2,00		2,00	1,00	1,00	3,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
1,00		3,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00
3,00		1,00	3,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	3,00
1,00		2,00	1,00	3,00	3,00	1,00	2,00	86,00	18,00	26,00	19,00	16,00
79		0	2	3	3	3	2	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00
	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00
	2,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	2,00
	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	2,00	1,00
	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	104,00	17,00	23,00	17,00	11,00
	80	0	2	3	2	3	2	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00
3,00		3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	1,00	2,00	3,00	2,00	3,00
3,00		3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00
3,00		3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	2,00	1,00
1,00		1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
1,00		1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00
3,00		2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00
1,00		1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	104,00	15,00	20,00	16,00	8,00
81		0	1	1	1	1	1	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	1,00	2,00	2,00	2,00	3,00
	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	2,00	3,00	3,00	1,00	3,00
	2,00	1,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00

الملاحق

	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00
	3,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	3,00	2,00	3,00	1,00	93,00	14,00	24,00	17,00	13,00
82	1	1	1	1	2	1	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	1,00	3,00	1,00
	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00
	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	100,00	16,00	20,00	25,00	10,00
83	1	1	1	1	1	2	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	1,00	2,00	3,00	2,00	1,00
	3,00	3,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	2,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	1,00
	2,00	1,00	3,00	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	101,00	15,00	22,00	23,00	8,00
84	0	1	2	3	2	2	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00
	3,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	111,00	12,00	25,00	15,00	9,00
85	1	2	3	2	3	2	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00
	3,00	2,00	3,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00
	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	3,00	1,00	3,00
	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	3,00	3,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00
	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	2,00	1,00	89,00	18,00	20,00	16,00	13,00

الملاحق

86	1	1	1	1	1	1	3,00	1,00	3,00	2,00	3,00	3,00	
	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	
	3,00	3,00	1,00	3,00	2,00	2,00	3,00	1,00	2,00	1,00	3,00	3,00	
	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	
	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	
	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	1,00	3,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	
	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	96,00	22,00	30,00	21,00	10,00
87	0	1	1	1	2	2	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00	
	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	2,00	3,00	
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	
	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	
	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	
	3,00	1,00	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	104,00	14,00	23,00	22,00	8,00
88	1	1	1	1	1	1	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	
	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	
	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00
	3,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	106,00	12,00	18,00	14,00	8,00
89	1	1	1	1	2	1	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	
	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00
	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	111,00	12,00	20,00	13,00	8,00
90	1	1	1	1	1	1	2,00	2,00	2,00	3,00	1,00	3,00	
	1,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	1,00	1,00
	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00

الملاحق

	1,00	2,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00
	1,00	2,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00
	2,00	1,00	1,00	3,00	2,00	3,00	2,00	101,00	25,00	27,00	17,00	15,00
91	1	1	1	1	2	1	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00
	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00
	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00
	1,00	3,00	1,00	1,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00
	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	101,00	22,00	24,00	21,00	8,00
92	0	1	1	1	1	1	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	3,00
	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	1,00	1,00	3,00	3,00	1,00
	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	11,00	11,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	2,00	1,00	1,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	3,00	3,00	1,00	3,00	2,00
	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	93,00	29,00	37,00	21,00	17,00
93	0	1	1	1	2	2	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00
	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00
	1,00	3,00	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	109,00	15,00	22,00	20,00	8,00
94	1	1	1	1	1	1	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00
	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00
	3,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00
	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	106,00	13,00	22,00	15,00	10,00

الملاحق

95	0	1	1	1	2	1	2,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00	1,00
	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	2,00	1,00
	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	1,00	2,00	107,00	22,00	30,00	14,00	13,00
	96	1	1	1	2	1	1	2,00	3,00	1,00	2,00	3,00
3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	2,00	1,00
1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	1,00	2,00
1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00
2,00	3,00	2,00	1,00	2,00	1,00	3,00	2,00	1,00	2,00	1,00	3,00	
2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	3,00	
1,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	
3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	81,00	24,00	29,00	25,00	20,00	
97	0	1	1	1	2	1	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	1,00
	1,00	2,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	3,00
	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	1,00	3,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	106,00	20,00	22,00	22,00	10,00
	98	1	1	1	1	1	1	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00
3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00	
3,00	2,00	3,00	1,00	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	
3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	
2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	
1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	3,00	
3,00	2,00	1,00	3,00	3,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	
1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	93,00	17,00	26,00	23,00	11,00	
99	1	1	1	1	2	1	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	2,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	1,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	1,00	3,00	3,00
	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00

الملاحق

	1,00	3,00	3,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00
	2,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00
	3,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	3,00	98,00	29,00	29,00	26,00	18,00
100	1	1	1	1	2	1	3,00	3,00	1,00	2,00	1,00	3,00
	1,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00
	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00
	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00	1,00
	3,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	2,00	1,00	3,00
	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00
	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00
	3,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	3,00	97,00	18,00	35,00	20,00	13,00
101	1	1	2	1	2	2	3,00	1,00	2,00	3,00	1,00	3,00
	3,00	1,00	2,00	3,00	1,00	2,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	2,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	2,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00
	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	3,00	2,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	3,00	1,00	2,00
	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	2,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	88,00	21,00	21,00	25,00	8,00
102	0	1	2	2	2	2	3,00	1,00	3,00	2,00	3,00	3,00
	1,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	3,00
	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	3,00	3,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00
	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	98,00	14,00	26,00	17,00	8,00
103	0	1	1	1	1	1	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	3,00	1,00	3,00	2,00	2,00	3,00
	2,00	3,00	1,00	2,00	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00	2,00	1,00	2,00
	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	1,00	3,00	1,00
	3,00	1,00	2,00	3,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00
	2,00	2,00	3,00	1,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	1,00	2,00	3,00
	3,00	1,00	1,00	2,00	3,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	1,00	1,00	89,00	21,00	33,00	20,00	12,00

الملاحق

104	0	1	1	1	2	1	3,00	1,00	2,00	2,00	1,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	2,00	1,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00	1,00
	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00
	1,00	3,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	1,00	3,00
	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	90,00	19,00	32,00	26,00
105	0	2	3	2	3	1	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00
	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	1,00	2,00	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00	3,00	1,00	2,00
	3,00	1,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00	2,00	1,00	2,00	1,00	3,00
	3,00	1,00	2,00	2,00	3,00	1,00	2,00	3,00	3,00	1,00	2,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	94,00	14,00	25,00	23,00
106	0	2	3	2	3	1	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	2,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	2,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00	1,00	2,00
	3,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	101,00	13,00	23,00	16,00
107	1	1	1	1	2	2	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	2,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	2,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00
	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	1,00	1,00
	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	3,00	2,00	2,00	1,00	3,00	1,00	2,00
	3,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	96,00	16,00	25,00	17,00	9,00
108	1	1	2	2	2	2	3,00	1,00	2,00	2,00	1,00	3,00
	3,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00
	1,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	1,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	1,00
	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00

الملاحق

	3,00	1,00	1,00	2,00	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00
	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	83,00	24,00	31,00	31,00	16,00
109	1	1	1	2	1	2	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00
	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	111,00	17,00	26,00	15,00	12,00
110	0	1	1	2	3	2	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00
	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	2,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	2,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00
	3,00	1,00	3,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	107,00	17,00	22,00	16,00	8,00
111	1	2	3	2	2	2	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	2,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	99,00	14,00	16,00	11,00	12,00
112	1	2	3	4	3	2	3,00	1,00	3,00	2,00	1,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	1,00
	2,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00
	2,00	1,00	1,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00
	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00
	1,00	3,00	1,00	1,00	2,00	3,00	3,00	94,00	23,00	21,00	22,00	15,00

الملاحق

113	0	1	2	2	2	1	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00
	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00	3,00	2,00	2,00
	1,00	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00
	3,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	98,00	15,00	18,00	15,00	10,00
114	0	1	1	1	2	2	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	1,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	3,00
	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	107,00	17,00	22,00	17,00	8,00
115	0	2	3	2	3	2	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00
	3,00	3,00	2,00	2,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	100,00	14,00	24,00	19,00	10,00
116	0	1	1	1	1	2	3,00	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	3,00
	3,00	2,00	2,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	93,00	12,00	26,00	17,00	10,00
117	1	2	4	2	2	2	3,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00
	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	1,00	2,00	1,00	2,00	3,00	1,00
	3,00	1,00	2,00	3,00	2,00	1,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	3,00	1,00	1,00

الملاحق

	3,00	3,00	1,00	2,00	2,00	1,00	3,00	3,00	1,00	2,00	3,00	2,00
	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	3,00	1,00	1,00	3,00	2,00	1,00	88,00	18,00	33,00	13,00	13,00
118	1	1	1	1	1	1	3,00	1,00	1,00	2,00	1,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	1,00	2,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	2,00	3,00	1,00	2,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	3,00	3,00	1,00	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	1,00	3,00
	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	3,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	94,00	14,00	29,00	20,00	14,00
119	0	1	1	1	2	2	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00
	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00
	2,00	2,00	3,00	2,00	1,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00
	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	2,00
	3,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	98,00	16,00	19,00	24,00	10,00
120	1	2	3	2	3	2	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	2,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00
	1,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	1,00	105,00	16,00	22,00	21,00	14,00
121	1	1	1	1	1	1	3,00	2,00	3,00	1,00	3,00	2,00
	3,00	2,00	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	1,00
	2,00	3,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00
	3,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00	3,00	1,00
	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00
	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	2,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00
	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	1,00	88,00	22,00	27,00	28,00	19,00

الملاحق

122	0	1	1	1	1	1	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00
	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00
	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	1,00
	3,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	102,00	24,00	24,00	14,00	9,00
123	1	1	1	1	2	2	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	1,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00
	2,00	2,00	1,00	1,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00
	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	1,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00
	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00
	1,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00
	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	87,00	26,00	36,00	23,00	18,00
124	1	1	1	1	1	2	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00
	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	1,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00
	2,00	3,00	1,00	1,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00
	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00
	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00
	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00
	1,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00
	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	84,00	26,00	36,00	23,00	19,00
125	0	2	4	2	4	2	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00
	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00
	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	2,00	1,00
	2,00	2,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00
	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	1,00	2,00
	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00
	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	2,00	2,00	99,00	18,00	28,00	22,00	16,00
126	1	2	3	2	3	2	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00
	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	2,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00

الملاحق

	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00
	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	107,00	13,00	18,00	13,00	10,00
127	1	1	1	1	2	1	3,00	2,00	3,00	2,00	1,00	3,00
	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	1,00
	3,00	1,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	1,00
	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	3,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00
	2,00	2,00	3,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	3,00	1,00	3,00
	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	93,00	21,00	27,00	23,00	9,00
128	0	2	3	3	3	1	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00
	2,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00
	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	3,00	2,00
	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	2,00	102,00	21,00	24,00	17,00	11,00
129	1	1	2	2	2	1	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00
	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00
	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	3,00	3,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00
	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00
	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	94,00	18,00	28,00	17,00	14,00
130	1	2	3	2	3	2	3,00	1,00	1,00	2,00	1,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	3,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00	98,00	15,00	26,00	14,00	12,00

الملاحق

131	0	2	3	2	3	2	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	
	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	
	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	
	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	1,00	
	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	3,00	2,00	1,00	1,00	2,00	
	1,00	1,00	3,00	3,00	1,00	2,00	3,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	
	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	
	1,00	2,00	1,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	99,00	21,00	26,00	15,00	16,00
	132	0	1	1	1	2	2	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00
3,00		3,00	1,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	
3,00		3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	
3,00		3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00	
1,00		1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	
1,00		1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	
3,00		3,00	3,00	2,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	
1,00		1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	102,00	14,00	20,00	22,00	10,00	
133		0	1	1	1	1	1	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	2,00	3,00	2,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	
	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	
	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	1,00	
	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	
	1,00	3,00	1,00	2,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	
	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	
	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00	2,00	3,00	100,00	17,00	23,00	19,00	17,00	
	134	0	1	1	1	1	1	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00
2,00		2,00	1,00	2,00	3,00	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	
3,00		3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	
3,00		1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	2,00	1,00	
1,00		1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	
1,00		1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00	
3,00		1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	
1,00		1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	97,00	18,00	22,00	13,00	8,00	
135		0	2	3	4	3	2	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	
	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	
	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	1,00	2,00	3,00	1,00	
	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	

الملاحق

	1,00	3,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00
	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	2,00	3,00	1,00	3,00	99,00	19,00	23,00	16,00	13,00
136	1	2	3	3	3	2	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	2,00	1,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00
	3,00	2,00	1,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00
	3,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00
	2,00	2,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00
	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	3,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	2,00	93,00	21,00	22,00	18,00	14,00
137	1	2	3	1	4	1	3,00	3,00	3,00	2,00	1,00	3,00
	1,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	1,00
	1,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00
	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	3,00
	1,00	3,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	1,00	3,00	2,00	2,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	92,00	22,00	28,00	23,00	9,00
138	0	1	1	1	1	2	3,00	3,00	2,00	2,00	1,00	3,00
	3,00	2,00	1,00	3,00	3,00	2,00	2,00	1,00	2,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	1,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00
	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	96,00	14,00	17,00	17,00	8,00
139	0	1	1	1	2	2	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	3,00
	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	2,00	1,00	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00
	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	2,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	1,00	1,00	3,00	3,00	1,00
	1,00	3,00	3,00	1,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00
	1,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	2,00	88,00	28,00	36,00	26,00	11,00

الملاحق

140	0	1	1	1	1	1	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	1,00	2,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00	1,00	3,00	1,00	1,00
	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00
	3,00	3,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	108,00	14,00	21,00	12,00	13,00

الملاحق

الملحق رقم (11) مستويات تقدير الذات

Statistiques

تقدير الذات

N	Valide	140
	Manquante	0
	25	90,0000
	Centiles 50	97,5000
	75	102,0000

تقدير الذات

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
76,00	1	,7	,7	,7
78,00	1	,7	,7	1,4
79,00	2	1,4	1,4	2,9
81,00	3	2,1	2,1	5,0
82,00	2	1,4	1,4	6,4
83,00	1	,7	,7	7,1
84,00	2	1,4	1,4	8,6
85,00	2	1,4	1,4	10,0
86,00	1	,7	,7	10,7
87,00	4	2,9	2,9	13,6
88,00	6	4,3	4,3	17,9
89,00	7	5,0	5,0	22,9
Valide 90,00	4	2,9	2,9	25,7
91,00	1	,7	,7	26,4
92,00	4	2,9	2,9	29,3
93,00	7	5,0	5,0	34,3
94,00	7	5,0	5,0	39,3
95,00	2	1,4	1,4	40,7
96,00	6	4,3	4,3	45,0
97,00	7	5,0	5,0	50,0
98,00	7	5,0	5,0	55,0
99,00	6	4,3	4,3	59,3
100,00	7	5,0	5,0	64,3
101,00	8	5,7	5,7	70,0
102,00	8	5,7	5,7	75,7

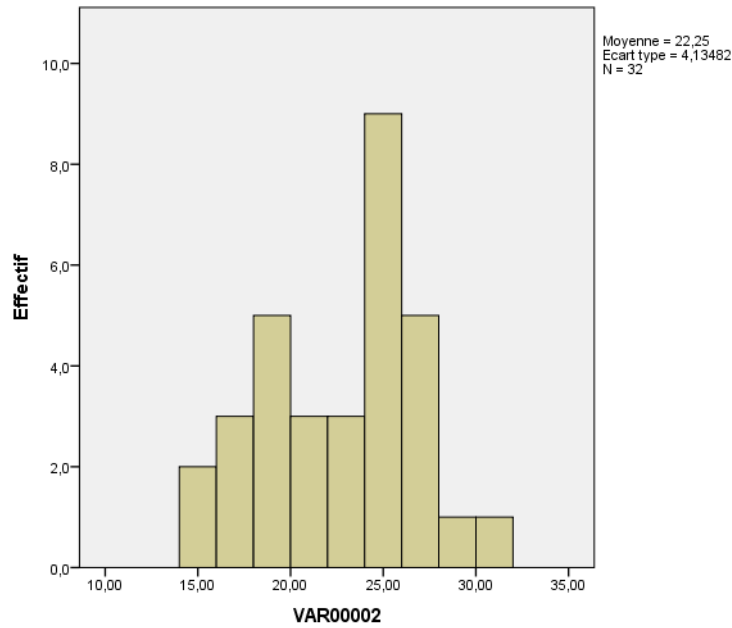
الملاحق

103,00	3	2,1	2,1	77,9
104,00	5	3,6	3,6	81,4
105,00	4	2,9	2,9	84,3
106,00	7	5,0	5,0	89,3
107,00	6	4,3	4,3	93,6
108,00	3	2,1	2,1	95,7
109,00	1	,7	,7	96,4
110,00	1	,7	,7	97,1
111,00	3	2,1	2,1	99,3
112,00	1	,7	,7	100,0
Total	140	100,0	100,0	

الملحق رقم (12): نتائج الفرضية الاولى المتعلقة بمستوى تقدير الذات المنخفض وعلاقته بالعجز.

Corrélations

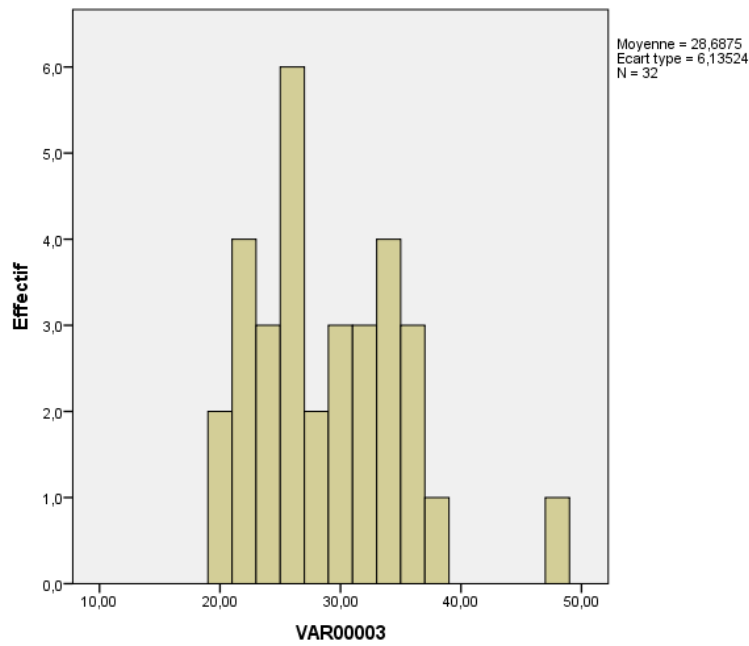
		VAR00001	VAR00002
VAR00001	Corrélacion de Pearson	1	-,165
	Sig. (bilatérale)		,366
	N	32	32
VAR00002	Corrélacion de Pearson	-,165	1
	Sig. (bilatérale)	,366	
	N	32	32



الملاحق

الملحق رقم (13): نتائج الفرضية الثانية المتعلقة بمستوى تقدير الذات المنخفض وعلاقته اللامعنى.

	VAR00001	VAR00003
Corrélacion de Pearson	1	-,250
VAR00001 Sig. (bilatérale)		,168
N	32	32
Corrélacion de Pearson	-,250	1
VAR00003 Sig. (bilatérale)	,168	
N	32	32

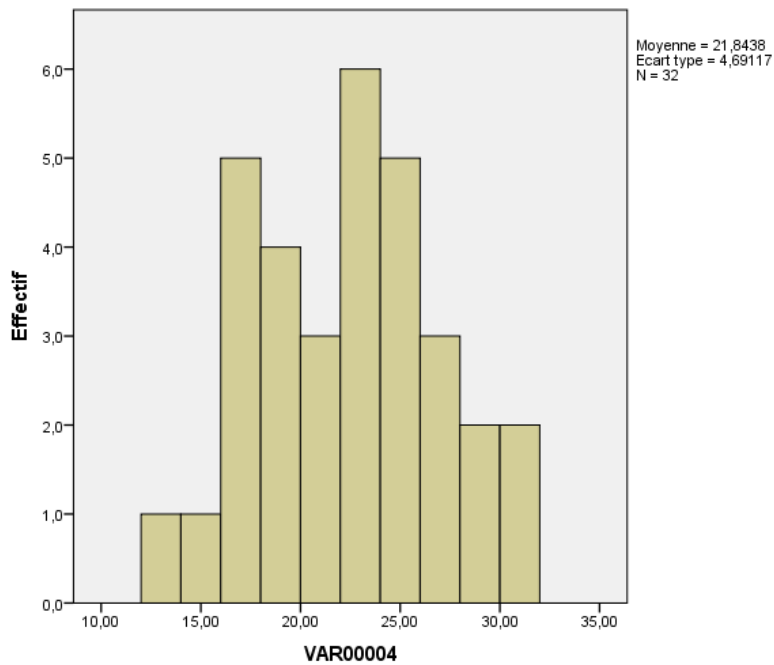


الملاحق

الملحق رقم (14): نتائج الفرضية الثالثة المتعلقة بمستوى تقدير الذات المنخفض وعلاقته بالعزلة

Corrélations

		VAR00001	VAR00004
VAR00001	Corrélation de Pearson	1	-,076
	Sig. (bilatérale)		,681
	N	32	32
VAR00004	Corrélation de Pearson	-,076	1
	Sig. (bilatérale)	,681	
	N	32	32



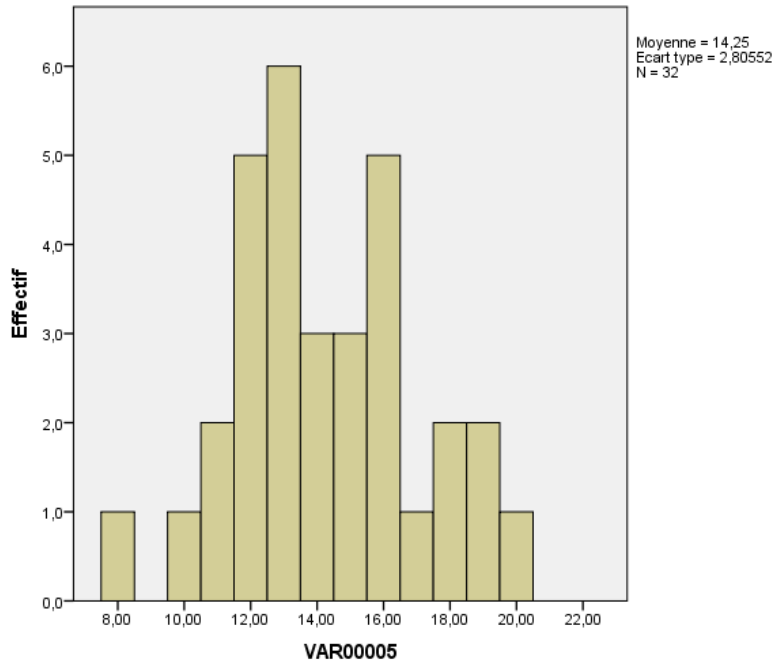
الملاحق

الملحق رقم (15): نتائج الفرضية الرابعة المتعلقة بمستوى تقدير الذات المنخفض وعلاقته باللامعيارية .

Corrélations

	VAR00001	VAR00005
Corrélation de Pearson	1	-,351*
VAR00001 Sig. (bilatérale)		,049
N	32	32
Corrélation de Pearson	-,351*	1
VAR00005 Sig. (bilatérale)	,049	
N	32	32

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

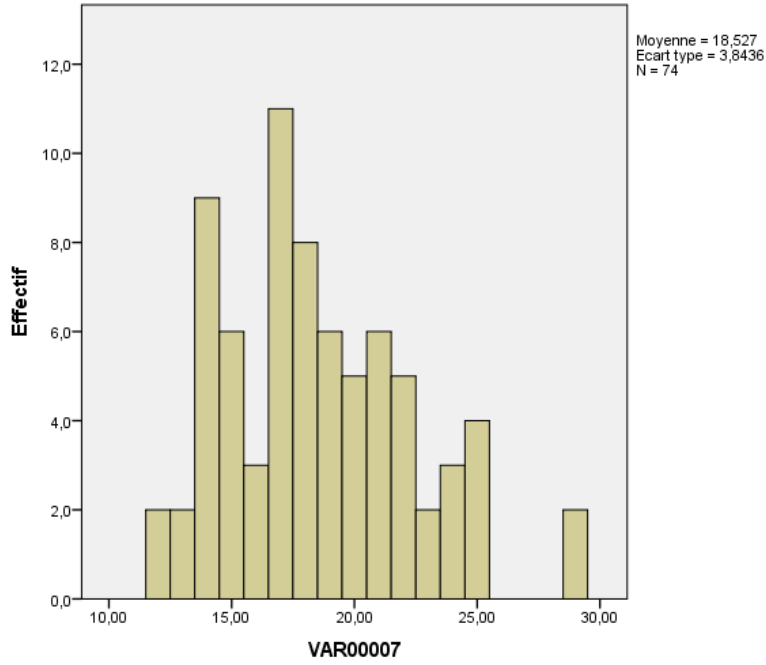


الملاحق

الملحق رقم (16): نتائج الفرضية الخامسة المتعلقة بمستوى تقدير الذات المتوسط وعلاقته بالعجز

Corrélations

		VAR00006	VAR00007
VAR00006	Corrélation de Pearson	1	-,173
	Sig. (bilatérale)		,140
	N	74	74
VAR00007	Corrélation de Pearson	-,173	1
	Sig. (bilatérale)	,140	
	N	74	74



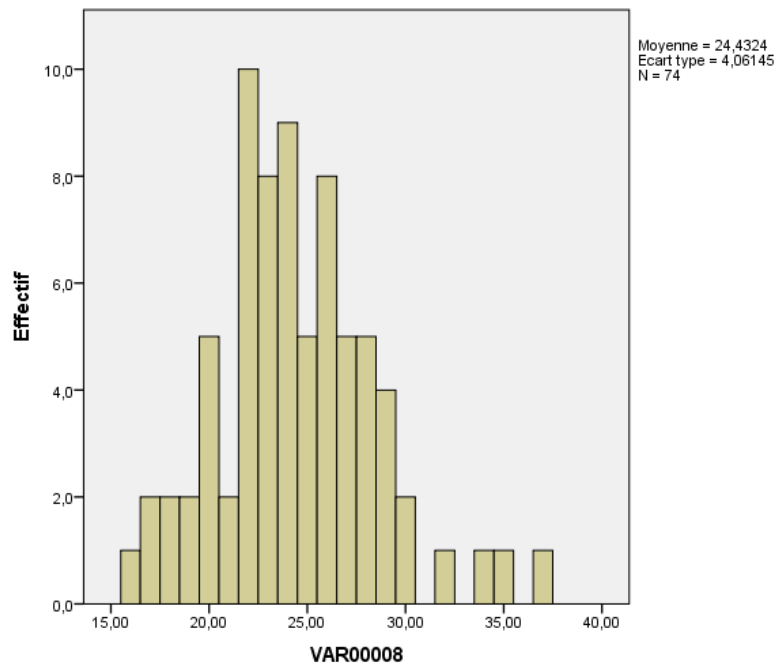
الملاحق

الملحق رقم (17): نتائج الفرضية السادسة المتعلقة بمستوى تقدير الذات المتوسط وعلاقته باللامعنى

Corrélations

	VAR00006	VAR00008
Corrélation de Pearson	1	-,269*
VAR00006 Sig. (bilatérale)		,021
N	74	74
Corrélation de Pearson	-,269*	1
VAR00008 Sig. (bilatérale)	,021	
N	74	74

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).



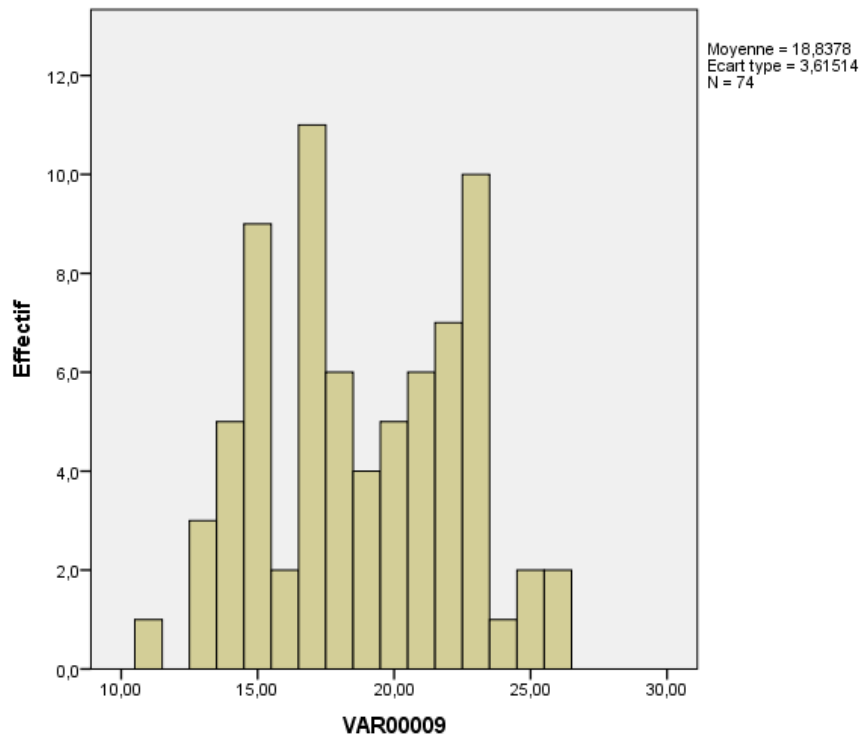
الملاحق

الملحق رقم (18): نتائج الفرضية السابعة المتعلقة بمستوى تقدير الذات المتوسط وعلاقته العزلة

Corrélations

	VAR00006	VAR00009
Corrélation de Pearson	1	-,306**
VAR00006 Sig. (bilatérale)		,008
N	74	74
Corrélation de Pearson	-,306**	1
VAR00009 Sig. (bilatérale)	,008	
N	74	74

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

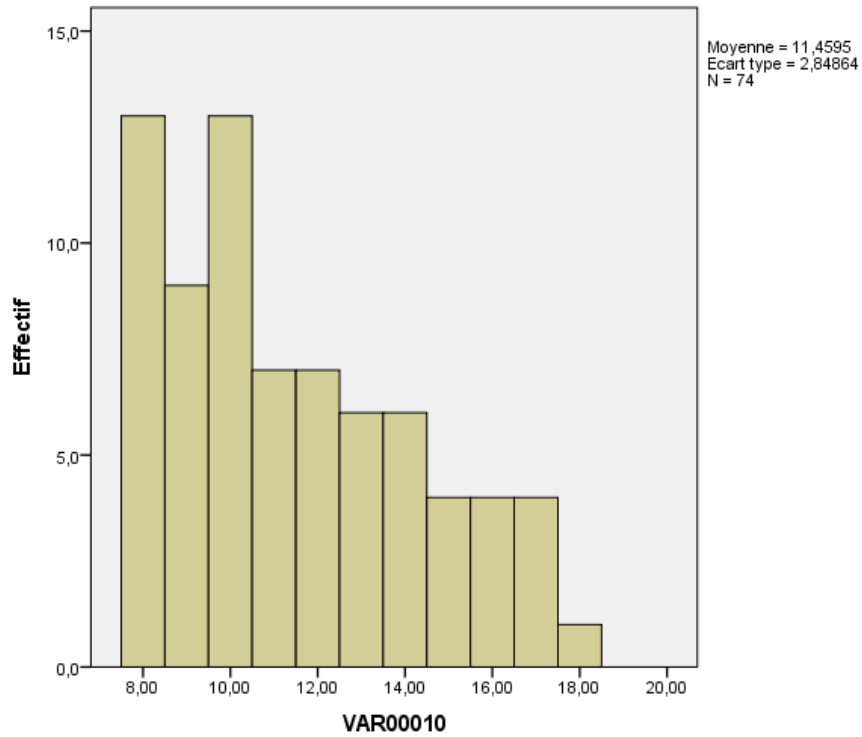


الملاحق

الملحق رقم (19): نتائج الفرضية الثامنة المتعلقة بمستوى تقدير الذات المتوسط وعلاقته واللامعيارية

Corrélations

	VAR00006	VAR00010
VAR00006		
Corrélation de Pearson	1	-,136
Sig. (bilatérale)		,248
N	74	74
VAR00010		
Corrélation de Pearson	-,136	1
Sig. (bilatérale)	,248	
N	74	74

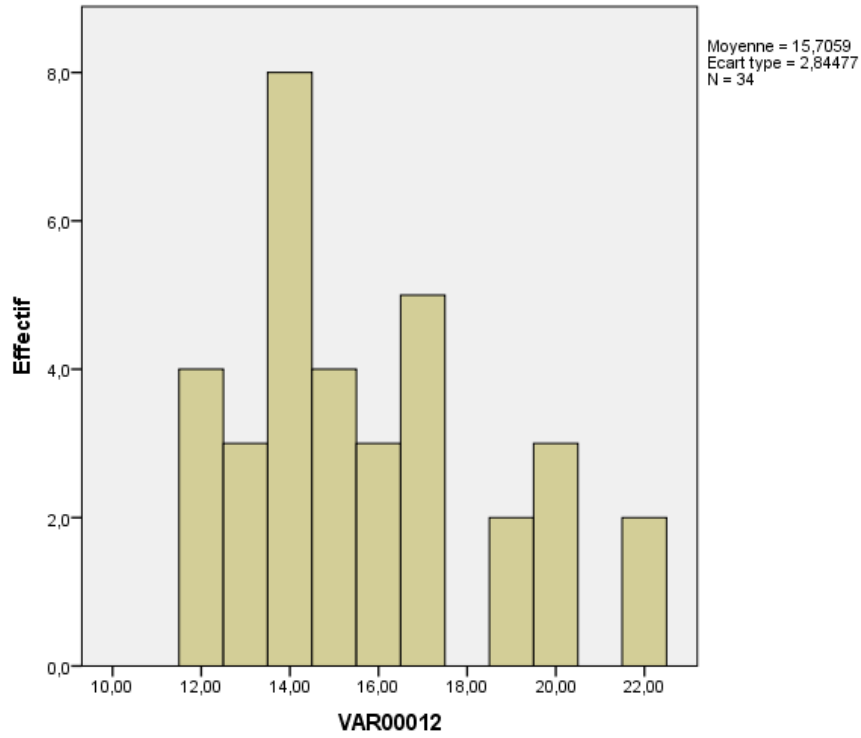


الملاحق

الملحق رقم (20): نتائج الفرضية التاسعة المتعلقة بمستوى تقدير الذات المرتفع وعلاقته والعجز .

Corrélations

	VAR00011	VAR00012
Corrélation de Pearson	1	-,122
VAR00011 Sig. (bilatérale)		,491
N	34	34
Corrélation de Pearson	-,122	1
VAR00012 Sig. (bilatérale)	,491	
N	34	34

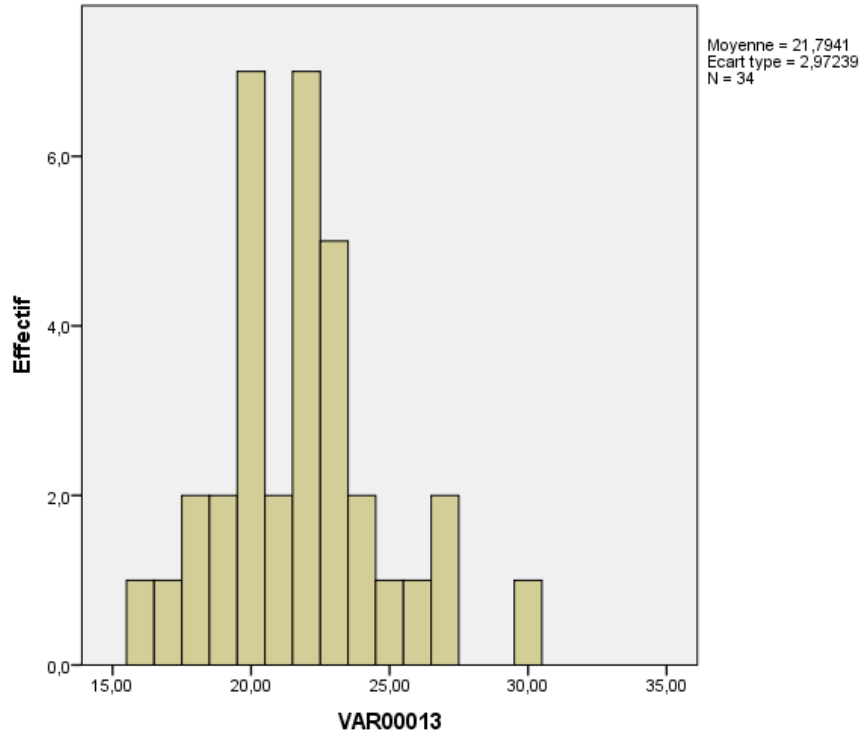


الملاحق

الملحق رقم (21): نتائج الفرضية العاشرة المتعلقة بمستوى تقدير الذات المرتفع وعلاقته بالامعنى

Corrélations

	VAR00011	VAR00013
VAR00011		
Corrélation de Pearson	1	-,111
Sig. (bilatérale)		,533
N	34	34
VAR00013		
Corrélation de Pearson	-,111	1
Sig. (bilatérale)	,533	
N	34	34



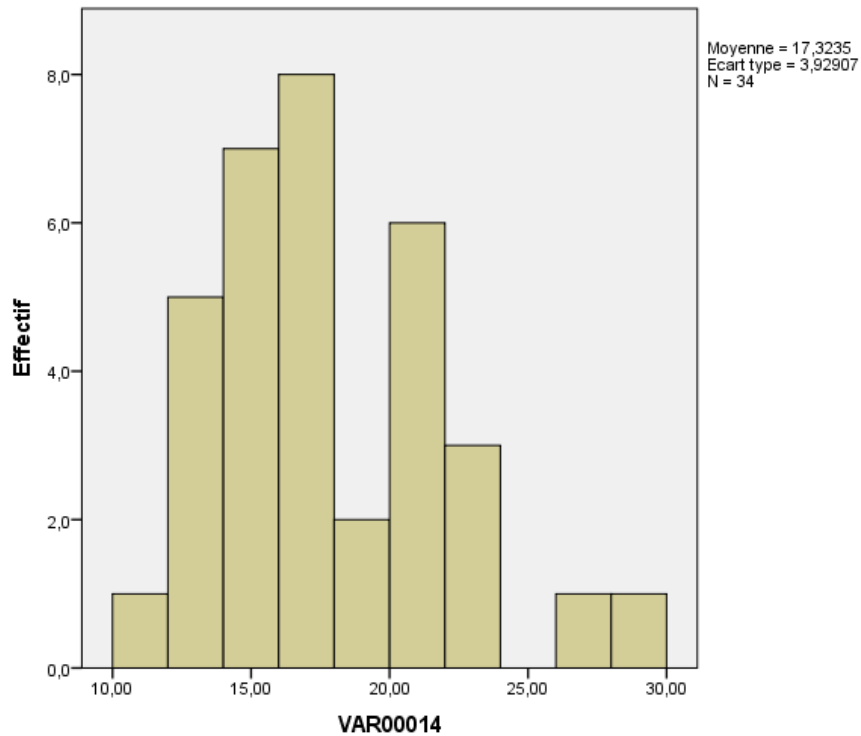
الملاحق

الملحق رقم (22): نتائج الفرضية الحادية عشر المتعلقة بمستوى تقدير الذات المرتفع وعلاقته بالعزلة

Corrélations

	VAR00011	VAR00014
Corrélacion de Pearson	1	-,482**
VAR00011 Sig. (bilatérale)		,004
N	34	34
Corrélacion de Pearson	-,482**	1
VAR00014 Sig. (bilatérale)	,004	
N	34	34

** . La corrélacion est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

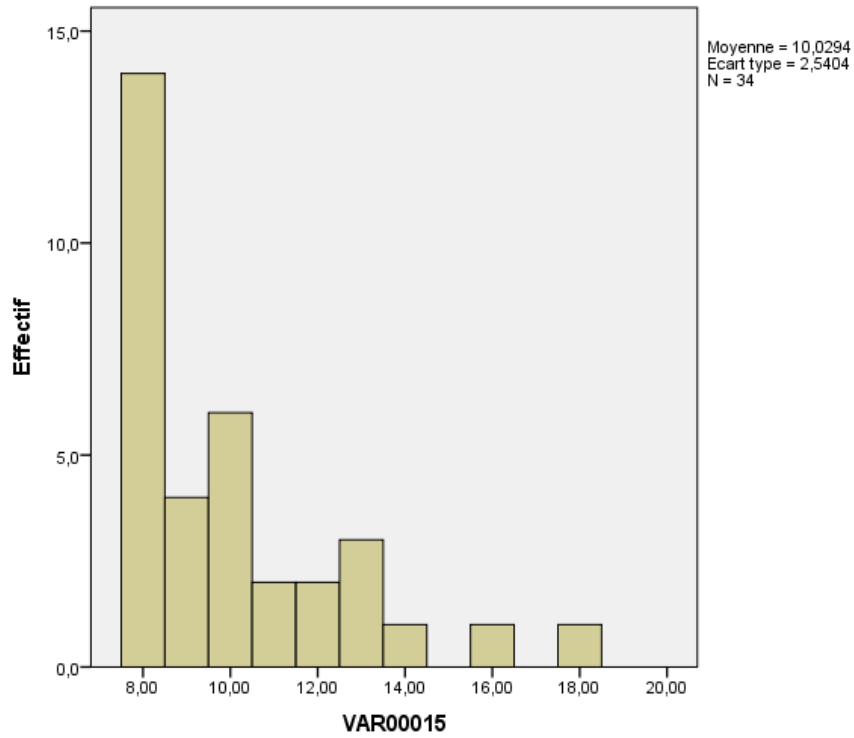


الملاحق

الملحق رقم (23): نتائج الفرضية الثانية عشر المتعلقة بمستوى تقدير الذات المرتفع وعلاقته باللامعيارية

Corrélations

	VAR00011	VAR00015
VAR00011		
Corrélation de Pearson	1	-,027
Sig. (bilatérale)		,880
N	34	34
VAR00015		
Corrélation de Pearson	-,027	1
Sig. (bilatérale)	,880	
N	34	34



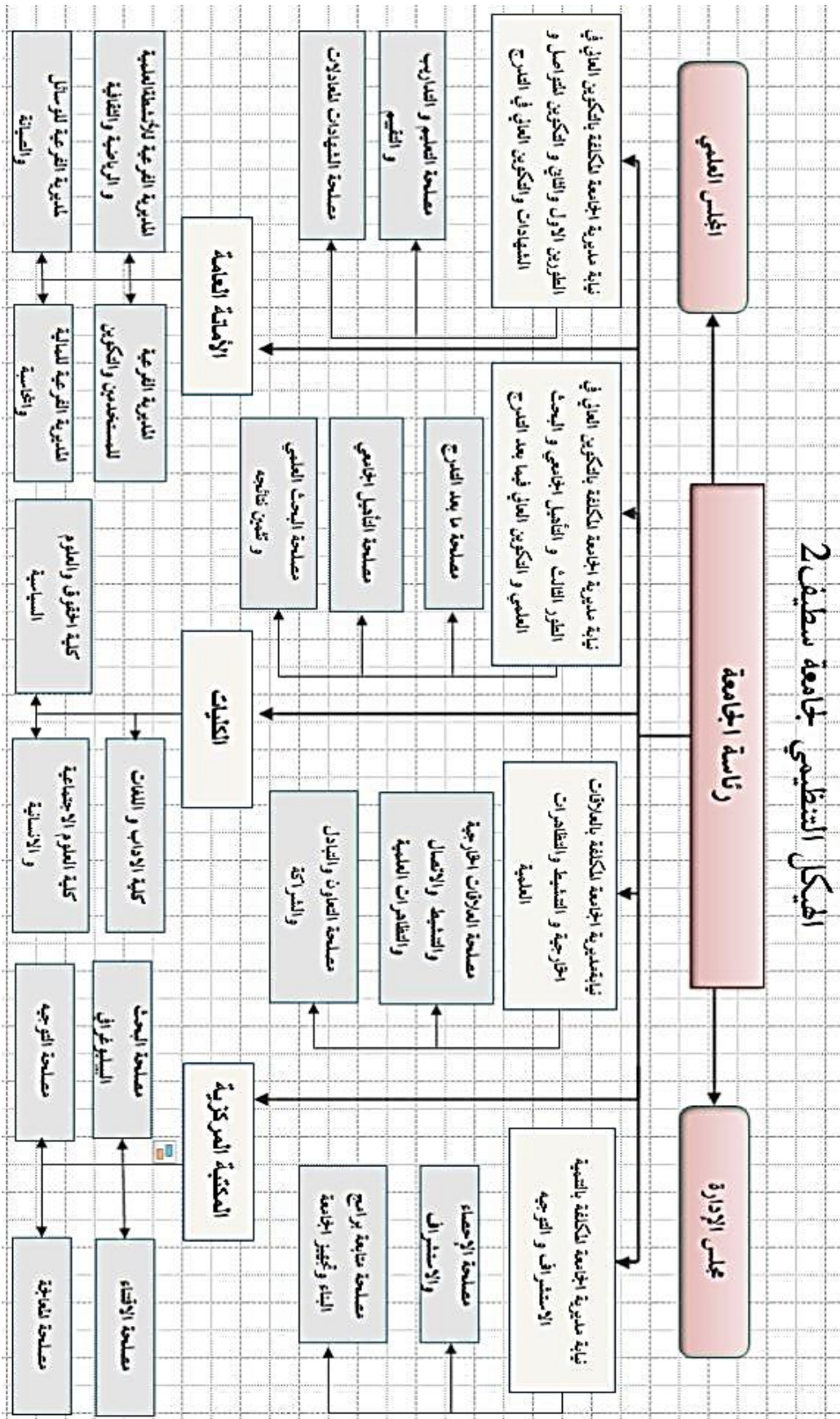
الملاحق

الملحق رقم (24) إحصائيات أساتذة كلية الآداب واللغات، كلية الحقوق والعلوم السياسية كلية العلوم
الإنسانية والاجتماعية لغاية 2017/06/12

الرتبة / الكلية	كلية الآداب واللغات	حقوق وعلوم سياسية	علوم انسانية واجتماعية
أستاذ	14	5	13
محاضر قسم أ	19	14	35
محاضر قسم ب	34	22	54
مساعد قسم أ	82	78	138
مساعد قسم ب	36	68	56
معيد	6	0	316
المجموع	209	187	316

مجموع أساتذة جامعة محمد لمين دباغين سطيف -2- هو: 712 أستاذا

الملحق رقم (25) الهيكل التنظيمي للجامعة:



ملخص الدراسة

سعت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى تقدير الذات وعلاقته بالاغتراب الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين، من خلال معرفة الدلالة الإحصائية لعلاقة كل مستوى من مستويات التقدير بمحور من محاور الاغتراب تكونت عينة الدراسة من 140 أستاذ وأستاذة من جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2.

وقد أشارت نتائج هذه الدراسة إلى وجود الدلالة الإحصائية لعلاقة مستوى تقدير الذات بالاغتراب الوظيفي لأساتذة الجامعة في أربع فرضيات جزئية، في حين لم تكن كذلك بالنسبة الفرضيات الجزئية الثمانية المتبقية، وعليه فإن الفرضية العامة لهذه الدراسة قد تحققت بنسبة 48%.

الكلمات المفتاحية: الذات، تقدير الذات، الثقة بالنفس، الاغتراب، الاغتراب الوظيفي.

Abstract of Study

This study sought to know the level of self-esteem and its relation to job expatriation among university professors, by knowing the statistical significance of the relation of each level of estimation with the axis of expatriate axes.

The sample of the study consisted of 140 professors and professors from the University of Mohamed Lamine Dabarin Setif 2.

The results of this study indicate that there is a statistical significance of the relationship of the level of self-assessment to the academic expatriates of the university professors in four partial hypotheses, while not for the remaining eight partial hypotheses. Accordingly, the general hypothesis of this study was achieved by 48%.

Keywords: self, self-esteem, self-confidence, alienation, career alienation