

## دور تقدير الذات في التقليل من آثار الضوضاء في الإنتاج

أ. د. بوعلی نور الدين

جامعة فرحات عباس - سطيف -

### Summary:

The aim of this research is to show that the traditional way of thinking of cause and effect in the linear terms of noise (s) to production (r) is no longer supported. The results showed that self-esteem which is a personality trait could moderate the relationship between noise and production. Therefore, the manner in which a worker will adapt to noise in the work-place is largely influenced by his self-esteem.

### ملخص:

يهدف هذا البحث إلى الإشارة إلى أن النظرة الميكانيكية المتمثلة في التبادل الخطي بين السبب (الضوضاء) والنتيجة (انخفاض الإنتاج) لم تعد قائمة بصفة مطلقة. تشير النتائج إلى أن تقدير الذات والذي هو سمة شخصية يمكنه أن يكيف العلاقة بين الضوضاء والإنتاج. وبالتالي، فإن الكيفية التي يتكيف من خلالها الفرد مع موقف الضوضاء تكون متأثرة إلى حد بعيد باتجاهه نحو تقدير ذاته.

### مقدمة

في أيامنا هذه، أصبح إجهاد العمل من بين المواضيع الأكثر تناولا من طرف الباحثين والمختصين في مجال السلوك التنظيمي. وقد جاء هذا الاهتمام نتيجة ما توصلت إليه البحوث الطبية والتي تشير إلى أن معايشة الإجهاد تؤثر سلبا على صحة الأفراد الجسمية والعقلية، وبالتالي تساهم في تطوير جميع الأعراض المرضية.

وبما أن معاشة الأفراد للتوترات في مكان العمل تكون مرتبطة بعدة عوامل غير متماشية مع قدراتهم وسماتهم الشخصية (صراع الأدوار، وتصميم العمل، عدم المشاركة في اتخاذ القرارات...)، ولأن المردودية وصحة الأفراد عاملان أساسيان لتحقيق التوقعات سواء بالنسبة للمؤسسة، أو بالنسبة للعامل، يجب على الأخصائيين في مجال السلوك التنظيمي أن يدرسوا هذه العوامل للتقليل من أثارها على اقتصاد المؤسسة وصحة الأفراد وأدائهم المهني.

ونظرا لأن السلوك الإنساني في مكان العمل يكون وظيفة شخصيته ومحيطه الخارجي، أي وظيفة كل ما يمتلكه الفرد من مفاهيم سيكولوجية داخلية مجردة ومن بينها الدافعية إلى العمل، والإدراك، والاتجاهات، والتوقعات، والسمات الشخصية من جهة، ومحيطه الخارجي والمتمثل في الظروف الفيزيائية، ومناهج العمل، والعلاقات الاجتماعية، وأسلوب الإشراف، وسياسة المنظمة واتجاهها... من جهة أخرى، تكون محاولة إدراك تأثيرات عوامل الإجهاد ومن بينها الضوضاء غير واردة إلا بارتباطها وتفاعلها مع قدرات الأفراد وسماتهم الشخصية.

### 1- مشكلة البحث

تشير التحريات التي أجريت في مواقف الإجهاد إلى أن الجهد الفردي المبذول غالبا ما يكون مكيفا بمكافآت المجرب وتعليماته. وعلى هذا الأساس، تكون استجابات الأفراد للسيكوفيزيولوجية لمواقف الإجهاد متغيرة وهذا حسب اتجاهاتهم السالبة أو الوجبة نحو هذه الأوضاع المجهدة. وهذه السلبيات المرتبطة بالمنهج التجريبي أصبحت الحاجز الرئيسي الذي يعيق فهم الكيفية الموضوعية التي من خلالها يستجيب الأفراد لمواقف الإجهاد.

وهكذا، فإن ارتكاز البحوث والدراسات التي أجريت حول تأثير الضوضاء (كمتغير مستقل) في الإنتاج (كمتغير تابع) على قانون العلية أو السببية أدى إلى قصور دلالتها من الناحية الموضوعية. لقد أشارت هذه البحوث إلى أنه كلما زادت

مستويات الضوضاء ارتفاعا انخفضت المردودية. وهذا التبادل الخطي بين السبب والنتيجة لم يعد قائما بصفة مطلقة.

ونظرا لأن السلوك الإنساني هو رد فعل شخصي، فإن الوسط العضوي قد يلعب دورا هاما في العلاقة بين السبب والنتيجة. والوسط العضوي أو الشخصية هو تفاعل العوامل البيولوجية والاتجاهات وقيم الأفراد وكل ما تعلمه الفرد...وعليه، تكون استجابات الأفراد لظروف الضوضاء مرتبطة وإلى حد بعيد بطبيعة الأعمال المتعامل معها وبخصائصهم الفردية.

وتأكيدا على أهمية هذه الخصائص الفردية، أنجز كرمان (1) (korman, 1970)، نظرية الاتساق المعرفي التي تركز على اتجاهات الأفراد نحو تقدير ذاتهم. وهي من بين نظريات الدافعية التي ترى أن سلوك الفرد ينشأ ويوجه ويدعم من طرفه هو وهذا محاولة منه للمحافظة على توازنه السيكولوجي الداخلي. في هذا الإطار، يشير كرمان إلى أن الأفراد يحاولون دائما تبني السلوك الذي يتناسب ومفهوم ذاتهم، فإذا أدرك الأفراد أنفسهم على أنها فاشلة، فإن هذا الإدراك يؤدي بهم إلى بذل جهد ضعيف، وبالتالي يكون أداؤهم في مكان العمل منخفضا. وتعمل هذه الاستجابة كمعزز سالب لصورة ذاتهم والعكس صحيح. تركز هذه النظرة على نظرية التناظر المعرفي، لفستنجر (2) (Festinger, 1957)، التي تشير إلى أن (1) الأفكار المتعارضة تنتج التوتر السيكولوجي (2) والذي يسبب الضرر للأفراد (3) والذين يلجؤون إلى القيام ببعض التصرفات والسلوكيات لخفضه.

وهكذا، فإن فكرة الفرد عن قدراته وإمكانياته وما يستطيع أن يؤديه في مكان العمل يشكل عاملا إيجابيا أو سلبيا في إنتاجه الصناعي وتكيفه أو عدم تكيفه مع مختلف الأوضاع.

ومن هذا المنطلق، فإنه يمكن أن نتبين أهمية دراسة مشكلة معايشة الأفراد لتوترات الضوضاء من خلال مفهوم تقدير الذات، وهذا لكونه عاملا جوهريا

وأساسيا في شخصيتهم وقد يؤدي بهم إلى تطوير الاستراتيجيات التكيفية الناجحة عندما يتعاملون مع أعمالهم في مكان العمل.

وعليه، فإن مشكلة البحث تسعى إلى معرفة إلى أي مدى يكيف تقدير الذات العلاقة بين الضوضاء والإنتاج؟ وهذا ما يحاول هذا البحث الإجابة عنه.

**2- أهمية البحث والحاجة إليه:** تعتبر المشكلة الاقتصادية القاسم المشترك لدول العالم الثالث وتمثل قضية الإنتاج الجزء الأكثر من تلك المشكلة. يقول فاروق عبد فليه "أن قضية الإنتاج قضية قومية قديمة ضاربة جذورها في أعماق الماضي. وإذا آمننا بأنها مشكلة قومية ولا يكفيها حلول جزئية، فإنه يجب علينا دراسة العوامل التي أدت إلى ذلك وما هي العوامل التي من خلالها يمكن الإصلاح".<sup>(3)</sup>

إن الأسباب التي أدت إلى مشكلة الإنتاج في بلادنا متعددة ومتداخلة. ومن بينها عدم التقطن إلى أهمية القوى العاملة، وهذا باعتبارها مصدرا من مصادر التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلدان المتقدمة، وللجوء إلى استيراد تكنولوجيا غربية غير متماشية وقدرات الأفراد الذهنية والبدنية، وعدم تطوير المناهج التكوينية المتماشية ومتطلبات الأعمال... كل هذه العوامل أدت بصفة شاملة إلى قصور عملية الإنتاج.

ونظرا للعلاقة بين عملية الإنتاج، وخصائص الأفراد، فإن عدم اهتمام علماء النفس العمل والتنظيم بدراسة المحيط الفيزيقي وانتقاء الأفراد الأكثر استعدادا لمواجهة هذه الظروف أدى ليس فقط إلى انخفاض الإنتاج وإنما أيضا إلى معايشة الإجهاد والقلق والتوتر والتعب وعدم الرضا.

تماشيا وهذا الاتجاه، وانطلاقا من نظرية اليقظة لسكوت (Scott, 1966)<sup>(4)</sup>، يمكن القول إن العلاقة بين الإجهاد والإنتاج تضطرب حيث ما تكون الظروف الفيزيكية ومن بينها الضوضاء غير متوافقة وقدرات الأفراد الاحساسية، وبالتالي فإن ارتفاعها أو انخفاضها عن المستوى الأقصى أو الأدنى يؤدي إلى اضطرابات سيكوفيزيولوجية.

كما تشير نظرية العاملين لهر زبرج وآخرون (Herzberg et al, 1959) (5)، إلى أن العوامل المحيطة بالعمل والتي يطلق عليها اسم عوامل الصحة *hygiene factors* ومن بينها الظروف الفيزيائية تكون السبب الرئيسي في اجتناب عدم الرضا عن العمل. وعلى هذا الأساس، ينبغي دراسة هذه الظروف الفيزيائية ودفع عجلة الإنتاج إلى الإمام.

3- فرضية البحث: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط الإنتاج بين الأفراد ذوي تقدير الذات المرتفع والأفراد ذوي تقدير الذات المنخفض.

وقد صيغت الفرضية على هذا النحو نتيجة توقع الباحث أن الأفراد ذوي تقدير الذات المرتفع يتميزون باستعدادات أكثر وطاقت تكيفية أكبر ودافعية إلى العمل أقوى لمواجهة الضوضاء وهذا بالمقارنة مع الأفراد ذوي تقدير الذات المنخفض.

4- أهداف البحث: يهدف هذا البحث إلى تبين فيما إذا كان تقدير الذات يمكنه أن يؤثر في دافعية الأفراد إلى العمل في موقف الضوضاء. وبالتالي، الاعتماد عليه في معرفة الأفراد الأكثر استعدادا لمواجهة ظروف الضوضاء وهذا نتيجة خفضه للتوترات.

5- حدود البحث: يتحدد هذا البحث بالعينة المستخدمة فيه والتي تتكون من 60 عاملا ينجزون أعمالهم بورشة إنتاج منتجات لوازم الحمام التابعة لشركة الخزف الصحي -الميلية- ولاية جيجل وتحت ضوضاء مجهددة جدا.

ويتحدد كذلك بالمتغيرات موضع الاهتمام فيه وهي الضوضاء وتقدير الذات والإنتاج، وكذلك كما تقاس هذه المتغيرات بالأدوات والوسائل الإحصائية التي يعتمد عليها البحث.

#### 6- تحديد مصطلحات البحث

6-1- تقدير الذات: يعد تقدير الذات من الأبعاد الهامة في الشخصية التي لها أهمية كبرى في سلوك الفرد وتكيفه مع مختلف الأوضاع.

ويعرفه كورمان (korman, 1970) <sup>(6)</sup>، بأنه مدى إدراك الفرد لذاته على أنها واسعة المعرفة ومشبعة لحاجاته. كما أن الأفراد الذين يكون إدراك الذات لديهم قويا يشعرون بالسعادة والمعرفة ويدركون النجاح قبل وقوعه.

وحسب كورمان توجد ثلاثة أشكال لتقدير الذات وهي:

- تقدير الذات المزمّن: وهو سمة شخصية ثابتة ومتغيرة نسبيا عبر المواقف.  
- تقدير الذات الخاص بممارسة المهام: وهو شعور الفرد بالكفاءة في ممارسة خاصة. ويكون وظيفة الخبرات السابقة في نفس الممارسات أو الممارسات المتشابهة، وبالتالي يمكن اعتباره بأنه تقدير ذاتي لقدرات الفرد عندما يحاول القيام بمجموعة من الممارسات.

- تقدير الذات المتأثر بالنواحي الاجتماعية: وهو مرتبط بتوقعات الأفراد الآخرين. لو يعتقد المشرف، أو الزملاء... الخ، أن فردا ما يؤدي عمله بكيفية جيدة، ويعلمونه بذلك، فإن الشعور بالكفاءة يرتفع.

وتهدف هذه النظرية إلى توضيح نقطتين رئيسيتين وهما:

- إن اتجاهات الأفراد، نحو تقدير ذواتهم يمكنها أن تلعب دورا هاما في القوة الدافعة عندما ينجزون أعمالهم.

- يمكن للمنظمات أن تستفيد من خدمات الأفراد ذوي تقدير الذات المرتفع وهذا لما يتصفون به من خصائص وسلوكيات تؤدي بهم إلى الفعالية في الإنتاج وهذا من خلال البرامج الانتقائية والتكوينية المتطورة.

وقد أجريت عدة دراسات تجريبية وميدانية لاختبار هذه النظرية والتأكد من مدى فعاليتها، مثلا:

لقد بين لوك ولتھام (Locke & Latham, 1990) <sup>(7)</sup>، أن اعتقادات المجرّب الايجابية والسلبية أثرت في الكيفية التي أدى بها الأفراد ممارساتهم.

ويعرفه كورمان (korman, 1970) <sup>(6)</sup>، بأنه مدى إدراك الفرد لذاته على أنها واسعة المعرفة ومشبعة لحاجاته. كما أن الأفراد الذين يكون إدراك الذات لديهم قويا يشعرون بالسعادة والمعرفة ويدركون النجاح قبل وقوعه.

وحسب كورمان توجد ثلاثة أشكال لتقدير الذات وهي:

- تقدير الذات المزمّن: وهو سمة شخصية ثابتة ومتغيرة نسبيا عبر المواقف.  
- تقدير الذات الخاص بممارسة المهام: وهو شعور الفرد بالكفاءة في ممارسة خاصة. ويكون وظيفة الخبرات السابقة في نفس الممارسات أو الممارسات المتشابهة، وبالتالي يمكن اعتباره بأنه تقدير ذاتي لقدرات الفرد عندما يحاول القيام بمجموعة من الممارسات.

- تقدير الذات المتأثر بالنواحي الاجتماعية: وهو مرتبط بتوقعات الأفراد الآخرين. لو يعتقد المشرف، أو الزملاء... الخ، أن فردا ما يؤدي عمله بكيفية جيدة، ويعلمونه بذلك، فإن الشعور بالكفاءة يرتفع.

وتهدف هذه النظرية إلى توضيح نقطتين رئيسيتين وهما:

- إن اتجاهات الأفراد، نحو تقدير ذاتهم يمكنها أن تلعب دورا هاما في القوة الدافعة عندما ينجزون أعمالهم.

- يمكن للمنظمات أن تستفيد من خدمات الأفراد ذوي تقدير الذات المرتفع وهذا لما يتصفون به من خصائص وسلوكيات تؤدي بهم إلى الفعالية في الإنتاج وهذا من خلال البرامج الانتقائية والتكوينية المتطورة.

وقد أجريت عدة دراسات تجريبية وميدانية لاختبار هذه النظرية والتأكد من مدى فعاليتها، مثلا:

لقد بين لوك ولتھام (Locke & Latham, 1990) <sup>(7)</sup>، أن اعتقادات المجرّب الايجابية والسلبية أثرت في الكيفية التي أدى بها الأفراد ممارساتهم.

وتؤكد هذه النتيجة ما توصل إليه كورمان في تقدير الذات المتأثر بالنواحي الاجتماعية، حيث أن اعتقادات الآخرين تؤدي إلى توليد مفاهيم ايجابية أو سلبية عن الذات، وبالتالي الشعور بالكفاءة أو عدم الشعور بها.

وتؤكد هذه النتيجة نظرية كورمان حيث أن محاولة الأفراد في تطوير السلوك غالبا ما تكون مرتبطة ومفهوم ذاتهم.

كما يؤكد بوميستر (Baumeister, 1993)<sup>(8)</sup>، أن الأفراد ذوي تقدير الذات المرتفع يميلون أكثر إلى الوظائف التي تؤدي بهم إلى التفكير وإشباع الحاجات المتسقة ومفهوم ذاتهم. وعلى هذا الأساس فمن المحتمل جدا أن تؤدي الممارسات الصعبة بصفة ناجحة من طرف الأفراد ذوي تقدير الذات المرتفع.

وتؤكد هذه النتيجة أيضا نظرية كورمان حيث أن محاولة الأفراد في تطوير السلوك غالبا ما تكون مرتبطة ومفهوم ذاتهم.

ويشير ماير (Mayer, 1980)<sup>(9)</sup>، بناء على استبيان طبق على 92 مهندسا ومهندسة لتقييم الذات، أن الأفراد ذوي تقدير الذات المرتفع يتصفون بالدافعية للعمل وعزة النفس والافتخار في مكان عملهم، وهذا بالمقارنة مع الأفراد ذوي تقدير الذات المنخفض.

وتتفق هذه النتيجة مع دراستي وليس (Weiss, 1977)<sup>(10)</sup>، وبروكنر (Brockner, 1988)<sup>(11)</sup>، واللذين أثبتا من خلالهما أن الأفراد ذوي تقدير الذات المرتفع يعتمدون أكثر على إدراكات ذاتهم الخاصة وهذا لتوجيه السلوك نحو تحقيق الأهداف والتوقعات وهذا بالمقارنة مع الأفراد ذوي تقدير الذات المنخفض الذين يعتمدون أكثر على التغذية الراجعة الآتية من محيطات العمل الخارجية.

2-6 الضوضاء: يعرف بيار ولولار (Pierre & Lawler, 1975)<sup>(12)</sup>، الضوضاء، بأنها ذلك الإحساس السمعي سواء كان مزعجا، غير مزعج، ويخلق في جسم الإنسان مجموعة من الاهتزازات السمعية المعقدة والمعبرة والمستقبلة من



طرف الأذن والتي ترسلها إلى الخلايا الموجودة في الدماغ. ويعرفها لندي (Landy, 1989)<sup>(13)</sup>، بأنها تلك الأصوات غير المناسبة، أي غير المهمة للعمل.

وعلى إثر ما سلف ذكره، فإن الضوضاء غير المكيفة لقدرات الأفراد وخصائصهم تؤدي حسب سيلبي (Selye, 1974)<sup>(14)</sup>، إلى استجابة سيكوفيزيولوجية وبالتالي إلى خطورة على الصحة وهذا لما تؤدي إليه من توترات سيكولوجية (قلق، إحباط...)، وتغيرات فيزيولوجية (ارتفاع نبضات القلب،..). نتيجة الإفراط في إفراز الغدد الكيمائية العضوية (الإفراط في إنتاج الأدرينالين والنورادرينالين).  
ومما سبق، يمكن القول إن الضوضاء هي عامل إجهاد فيزيقي تؤدي بالأفراد الأكثر عرضة إلى معايشة التوترات السيكوفيزيولوجية وهذا نتيجة عدم تمكنهم من تطوير الاستراتيجيات التكيفية.

كما يمكن التعبير عن الاستراتيجيات التكيفية من خلال عملية التعامل (Coping process) والتي تعرفها دانتشاف (Dantchev, 1980)<sup>(15)</sup>، على أنها مجموع الجهود المعرفية والسلوكية المعدة للتحكم وتخفيض المتطلبات الداخلية والخارجية التي تهدد أو تفوق إمكانيات الفرد. ويمكنها أن تتم عن طريق ممارسة خاصة أو عن طريق تجهيز الأفكار. وتمثل جميع الاستراتيجيات التي يمكن للفرد استعمالها وهذا للتغلب على ضغوط الحياة. وبالتالي يضم مفهوم عملية التعامل مجموعة المعارف المختلفة والاتجاهات السلوكية والإمكانيات السيكولوجية وميكانيزمات الدفاع. وجميعها تعمل في آن واحد وبصفة ديناميكية على أنها عوامل إستراتيجية تكيفية وهذا لمواجهة الضغوط الداخلية والخارجية.

في هذا الإطار، يشير فالتون واسبنسر (Felton & Spencer, 1961)<sup>(16)</sup>، أن ارتفاع اندماج الذات (توحيد الفرد سيكولوجيا مع عمله) يخفض مشاكل الإنتاج المرتبطة بالضوضاء. كذلك يبين كوهان (Cohen, 1968)<sup>(17)</sup>، إن تأثير الضوضاء في الفرد يتوقف على وجهة نظره إليها ودلالاتها عنده.

3-6- الإنتاج: وهي استجابة سلوكية قصيرة نسبيا وتتمثل في عدد الوحدات التي تم إنتاجها من طرف أفراد العينة. ونظرا لأن هذا النوع من القياس الخاص بكل فرد في العينة يتأثر بالملاحظات الفترية والطويلة، فإنه للابتعاد عن التحيز كان من الواجب أن تكون مدة القياس قصيرة ومتراوحة من 23 جوان 2007 إلى غاية 27 جوان من نفس السنة، وهذا باعتبارها عاملا قد يؤدي إلى إزالة كثير من العوامل الدخيلة كعائق النضج وعائق التاريخ وعائق الانحدار الخطي وأثر هاوثورن والتي يمكن أن تؤثر في العلاقة بين الضوضاء والإنتاج.

### 7- إجراءات البحث

#### 7-1- أدوات جمع البيانات

7-1-1- مقياس تقدير الذات: وهو من بين مقاييس الشخصية الموضوعية وتم إعداده لقياس بصدق وثبات تقدير الذات للتأكيد من تأثيره أو عدم تأثيره في العلاقة بين الضوضاء والإنتاج.

ويتكون من 21 عبارة، وكل واحدة منها تعبر عن الصفة التي يمكن أن يدرك بها الفرد ذاته. وهو موزع حسب ثلاثة أبعاد وهذا حسب ما تهدف إليه نظرية كورمان السالفة الذكر.

- البعد الأول: ومهمته هي قياس تقدير الذات المزمّن وعباراته تتراوح من

01 إلى 10.

ومن خلال هذه العبارات (انظر الملحق رقم 1 ص 14 و15)، يتضح، أن تقدير الذات المزمّن يلعب دورا هاما في مواصلة الجهد. وتكون جمع الطاقة الفيزيولوجية أو السيكلوجية من أهم مكوناته وهذا لما تقوم به من وظائف كتوجيه السلوك نحو الهدف وتدعيمه.

- البعد الثاني: ومهمته هي قياس تقدير الذات الخاص بممارسة المهام وتتراوح عباراته من 11 إلى 20.

ويتضح من خلال هذه العبارات (انظر الملحق رقم 1، ص 15)، أن كل من القدرة على العمل والدافعية إليه شرطان أساسيان لتقدير الذات الخاص بممارسة المهام. وعليه، فإن النجاح في العمل، يمكن أن يؤثر إيجابيا في مفهوم الفرد لذاته وهذا عكس الإخفاق أو الفشل. في هذا الإطار، ولأن الأداء المرتفع يمكنه أن يترجم عن طريق خصائص الفرد الخاصة، فإن هذه الترجمة تؤدي به إلى الثقة الكبيرة في الذات. أما الأداء المنخفض، ونظرا لكونه يترجم عن طريق عوامل خارجية، فإنه قد يؤثر سلبا في تقدير الأفراد لذواتهم.

- البعد الثالث: ومهمته هي قياس تقدير الذات المتأثر بالنواحي الاجتماعية وهو محتوى على العبارة 21.

ومثل هذه العبارة (انظر الملحق رقم 1، ص 15)، يمكنها أن تؤثر في معتقدات الأفراد، وتعمل كقوة دافعية لتوجيه السلوك شرط أن يتوافر هؤلاء على كل من القدرة والدافعية.

ولقد صممت الإجابة عن عبارات المقياس حسب طريقة التدرج التجميعي للكارت likert، وهي مكونة من سبعة اختيارات هي: موافق بشدة، موافق، موافق إلى حد ما، لا أستطيع أن أقرر، معارض إلى حد ما، معارض بشدة. وبتجميع الدرجات التي حصل عليها الفرد العامل في المقياس نحصل على الدرجة الإجمالية لتقدير الذات.

7-1-2- المقابلة: ونظرا لأن المستوى التعليمي لعينة الدراسة منخفض جدا، تم استخدام المقابلة المقننة وهذا لأنها ضرورية في مثل هذه العينات.

- وبعد تقديم بطريقة موحدة لكل فرد في العينة- ما يهدف إليه البحث- وشرح بطريقة بسيطة- ما تهدف إليه كل عبارة- طلب من كل فرد في العينة أن

يقرر مدى توافر الصفة عنده، وإعلام الباحثين بذلك، حتى يتسنى لهما وضع علامة في الاختيار الذي يطابق واقع الفرد.

### 7-1-3- جهاز قياس الضوضاء: ولقد استخدم جهاز السنومتر (Sonomètre)

لقياس شدة الضوضاء، وهذا بقراءة انحراف المؤشر عن الدرجات المترجمة بالديسيبلات والمتراوحة ما بين 30 و140 ديسيبل وهو المجال الذي نستطيع من خلاله الاستجابة إلى المؤثرات الصوتية. وبعد قياس الضوضاء، اتضح أن مقدار ضغطها على طبلة الأذن كان يتراوح ما بين 93 و99 ديسيبل. ونظراً لأن هذا المجال يفوق المستوى المتفق عليه في الميدان الصناعي والذي هو 85 ديسيبل وأقل، تم التأكد أن الضوضاء موقف إجهاد.

### 8- عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة الأساسية من 60 عاملاً يعملون بمؤسسة

الخزف الصحي-الميلية- ولاية جيجل، اختيروا وفق العينة العشوائية بنسبة 31% من المجتمع الأصلي والذي هو 191 عاملاً يمارسون وظائفهم بصفة دائمة يتراوح كل من عمرهم ما بين 18 و54 سنة وخبرتهم المهنية ما بين 04 سنوات و30 سنة وهم من جنس الذكور يتوزعون حسب المستوى الابتدائي والمستوى الثانوي بنسبة 70% و30% على التوالي، ويعملون تحت نفس الظروف الفيزيقي.

### 9- منهج البحث: ولدراسة مدى تأثير مفهوم تقدير الذات في الإنتاج، استخدم

منهج الدراسات الفارقة القائم على ملاحظة الفرق بين المتغير المستقل والتابع، تم الاعتماد على المتوسط المرجعي لتقدير الذات (95.46) والذي أدى بدوره إلى تقسيم عينة الدراسة إلى مجموعتين غير متساويتين بلغ عدد أفرادها 32 و28 فرداً ينتمون بدوره إلى مجموعة الأفراد ذوي تقدير الذات المرتفع ومجموعة الأفراد ذوي تقدير الذات المنخفض على التوالي.

**10- المعالجة الإحصائية:** تم تحليل النتائج باستعمال برنامج الإحصاء للعلوم الاجتماعية في برنامج النوافذ (Spss11.00 for Windows) وتضمنت المعالجة الإحصائية العمليات التالية:

- التوزيعات التكرارية والنسب المئوية لمتغيرات الدراسة.
- المتوسطات الحسابية والتباينات والانحرافات المعيارية ومعامل الالتواء للمتغير التابع.
- ثبات وصدق القياس.
- اختبار "ت" لعينتين مستقلتين.

### 11- الشروط السيكومترية لمقياس تقدير الذات

**11-1- الثبات:** للحصول على مدى ثبات المقاييس وهو مدى إعطائه لنفس النتائج عند تكرار تطبيقه على نفس العينة، استعملت المعادلة العامة للاتساق الداخلي والتي يطلق عليها ألفا كرونباغ ( $\alpha$ ) أو معامل ألفا. وفي ضوء ذلك، تبين أن قيمة معامل ثبات المقياس تساوي (0.8252) وهي دالة إحصائيا عند مستوى (0.01).

وعليه، يمكن القول إن مدى تجانس وانسجام عبارات المقياس مرتفع جدا، وبالتالي فهي تتمتع بقدرة طيب من الثبات يبرز إمكانية استخدامها في قياس ما وضعت لقياسه.

**11-2- الصدق:** وبحساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات المقياس السالف الذكر، اتضح أن قيمة الصدق الذاتي (وهو الحد الأقصى لصدق المقياس الذي نستطيع تقديره) لهذا الأخير هي 0.9084.

ومن هذا المنطلق، بإمكاننا الارتكاز على عبارات هذا المقياس وهذا لما تعكسه من سلوكيات وإدراكات واتجاهات متسقة وصادقة تغطي وتقيس بصفة فعلية مفهوم تقدير الذات وهذا كما يظهر في ميدان السلوك التنظيمي.

**12- عرض النتائج وتفسيرها:** واختبار فرضية البحث والتي تنص "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط الإنتاج بين الأفراد ذوي تقدير الذات المرتفع والأفراد ذوي تقدير الذات المنخفض"، قام الباحث بما يلي:

- التحقق من اعتدالية توزيع المتغير التابع (الإنتاج)

وبما أن قيمة معامل الالتواء بالنسبة لهذا الأخير تساوي - 0.533 فهذا يؤدي بنا إلى القول إن متغير اهتمام الدراسة اعتدالي نسبيا، وبالتالي هذه النتيجة تؤدي إلى عدم الوقوع في الخطأ من النوع الأول أو خطأ ألفا ( $\alpha$ ) وهو رفض الفرض الصفري ( $H_0$ ) وفي حقيقته صحيح (تطوير الاحتمال في وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات العينات وهذا مهما تكن هذه الفروق صغيرة) يكون غير وارد.

- التحقق من تجانس العينتين.

ونظرا لأن قيمة "ف" لسنيديكور تساوي 2.052 = ف = 31.4332  $21.2427/2$  أقل من القيمة المجدولة عند درجات حرية ن = 1 = 31 بالنسبة للبسط ون 2 = 1 = 27 بالنسبة للمقام ومستوى الدلالة 0.05، فهذا يعني أن العينتين متجانستين. وبعد التأكد من الشرطين الأساسيين السالفين، تم إجراء حساب اختبار "ت" لعينتين مستقلتين، وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (1) يبين نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين.

الدلالة الإحصائية	العينة	ت	الانحراف المعياري للإنتاج	متوسط الإنتاج	ن	
58 دال عند 0.05	6.854		21.9427	309.25	32	الأفراد ذوي تقدير الذات المرتفع
			31.4332	261075	28	الأفراد ويتقدير الذات المنخفض

وبما أن قيمة "ت" المحسوبة (6.854) أكبر من القيمة الجدولية (1.64) عند درجات حرية  $n+1=2-2=58$  ومستوى  $(\alpha) 0.05$ ، فهذا يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط الإنتاج لصالح الأفراد ذوي تقدير الذات المرتفع.

وبناء على ذلك، يمكن تفسير هذه النتيجة من خلال ما توصل إليه كورمان (Korman) أي أن فكرة الفرد عن ذاته تؤدي به إلى تطوير السلوك الذي يتفق وهذه الفكرة. في هذا الإطار، فإن الأفراد ذوي تقدير الذات المرتفع، عندما يشعرون بتحديات الضوضاء قد يلجؤون إلى تطوير عمليات تعامل وميكانيزمات دفاع تتمثل في الاتجاهات الإيجابية نحو الضوضاء أو عدم التفكير فيها إطلاقاً. ويعتبر تقدير الأفراد لموقف الضوضاء على هذا الشكل عاملاً إيجابياً يؤدي بهم إلى خفض قابلية التهيج للجهاز العصبي المستقل، وبالتالي ضبط توازنهم السيكولوجي الداخلي.

أما فيما يخص الأفراد ذوي تقدير الذات المنخفض، فإنه ونتيجة لعدم تكيفهم مع الضوضاء، قد يطورون اتجاهات سلبية نحوها. وبالتالي تصبح موقف إحباط وتوتر. في هذا الإطار، وبما أن تقدير الذات منخفض، وتعبئة الطاقة لمقاومة الضوضاء منخفضة كذلك وهذا نتيجة التقويمات السالبة، والمحاولات التكيفية غير الناجحة وما ترتب عنها من توترات سيكولوجية، يكون جهد الأفراد المبذول ضعيفاً، وبالتالي يكون أداؤهم في مكان العمل منخفضاً وهذا بالمقارنة مع الأفراد ذوي تقدير الذات المرتفع.

ونظراً لأن التقدير المعرفي للضوضاء يتواصل على هذا النحو، فإنه يتجاوز إمكانيات الأفراد التكيفية، وبالتالي يكونون أكثر عرضة لاختبار الانفعالات السالبة ومعايشة الإجهاد والتوترات.

وهكذا، يتضح، أن تقدير الذات يمكن اعتباره سمة شخصية عامة يتأثر بسمات الأفراد من ناحية، وقدراتهم ودوافعهم من ناحية أخرى. ولأن عملية التعامل لمواجهة تحديات الضوضاء ورفع الإنتاج لا يخرج عن إطار سمات الأفراد

وسلوكاتهم، فإن الأفراد الذين يكون تقدير الذات لديهم قويا لا يزعجون من الضوضاء وهذا لما يظهرونه من استراتيجيات تكيفية ناجحة، ومن ادراكات فعلية لتقويم الموقف عقلانيا وتخطيط السلوك لاتخاذ الفعل المناسب.

ونظرا لما يتميز به هؤلاء من معرفة وعزة نفس واتجاهات ايجابية نحو ذواتهم، وتحد، وطاقات فيزيولوجية وسيكولوجية، ومكونات أخرى مماثلة (حب الحياة والاعتماد على النفس...)، فإن كل هذه العوامل تؤدي إلى توازن التوترات السيكولوجية الداخلية وهذا بالمقارنة مع الأفراد الذين يكون تقدير الذات لديهم منخفضا. أخيرا وبما تقدير الذات يسهل الاستجابة للتوتر أو يعيقها، يعتبر ذا أهمية تطبيقية بالغة بالنسبة للمنظمات التي ترغب في تحقيق الأهداف والتوقعات. وفي ضوء ذلك، يشير كوبر وباين (Cooper & Payne, 1991) <sup>(18)</sup> إلى ضرورة أخذ بعين الاعتبار العلاقات المحتملة بين كل من الإجهاد والشخصية وأساليب التكيف ونتيجة الإجهاد.



### الهوامش:

- 1- SEE: Judge, T.A., Et Al. The Job Satisfaction-Job Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. Psychological Bulletin, 2001, Vol 127, 3, P 380.
- 2-SEE: Harmon Jones, E., & miles, J. Cognitive Dissonance: Progress on a Pivotal Theory in Social Psychology. American Psychological Association, Inc, 1999, Pp. 3-5.
- 3- د.فاروق عبد فليته. مشاكل الإنتاج في البلدان العربية. رسالة الخليج العربي، 1986، ص 132.
- 4- Gardner, D.D. Activation Theory and Task Design: An Empirical Test of Several New Predictions. Journal of Applied psychology, 1986, 71, P 411.
- 5- SEE: Porteous, M. Occupational Psychology. Prentice-Hall, Europe, 1997, P 42.
- 6- Landy, F.J. Psychology of Work behavior. Fourth Edition, brooks/Cole Publishing Company, 1989, P 145.
- 7- Locke, E.A., & Latham, G.P. a theory of Goal Setting and Task Performance. Englewood Cliffs, N.J. Prentice-Hall, 1990, P 225.
- 8- SEE: Pilegge, A., & Holtz, R. the Effects of Social Identity on the Self-Set Goals and Task Performance of high and Low Self-Esteem Individuals. Organizational Behavior and Human decision Processes, 1997, Vol 70, 1, P 17.
- 9- Muchinsky, P.M. Psychology applied to work. The Dorsey press, Homewood, Illinois, 1983, P 267.
- 10- Ilgen, D.R., Et Al. Motivational Consequences of Individual Feed-Back on Behavior in Organizations. Journal of Applied Psychology, 1979, 62, P 355.

- 11- SEE: Brockner, J. Self-Esteem at Work. Lexington, MA: Lexington Books, 1988, P 27.
- 12- Pierre & lawler. L'exercise de la médecine du travail. Flammarion, Médecine sociale, 1975, P 296.
- 13- Landy, F.J. 1980 (Opcit) P 392.
- 14- SEE: Melamed, S., Et Al. Objective and Subjective Work Monotony: Effects of Job Satisfaction, Psychological Distress and Absenteeism in Blue Collar Workers. Journal of Applied Psychology, 1995, Vol 80, N° 01, P 31.
- 15- Dantchev, N. Stratégie de Coping et Pattern "A" Coronarogene. Revue de la Médecine Psychosomatique, 1980, P 24.
- 16- Felton, J.S, & Spencer C. Morale of Workers Exposed to High Levels of Occupational Noise. Journal of American Industrial Hygiene Association, 1961, 22, P 139
- 17- SEE: Muchinsky, P.M. (Opcit) 1983, P 537.
- 18- Cooper, C.L., & Payne, R. Introduction: In Cooper, C.L. & Payne, R. (eds.), Personality and Stress: Individual Differences in the Stress Process, Chichester: John Wiley & Sons, Inc, 1991, P 131.