

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف المسيلة



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

□ □ □ □ □ □ □ □

2015/.....: □ □ □ □ □ □ □ □

تقدير الذات وعلاقته بالضغط النفسية لدى

العاملين في الحماية المدنية

"دراسة ميدانية في الوحدة المركزية بولاية المسيلة"

مذكرة مكملة لنيل شهادة □ □ □ □ □ □ □ □ : □ □ □ □ □ □

□ □ □ □ □ □ □ □ : □ □ □ □ □ □ □ □

□ □ □ □ □ □ □ □ : □ □ □ □ □ □ □ □

بوجلال سعيد

□ □ □ □ □ □ □ □ : □ □ □ □ □ □ □ □

زروق فاطمة الزهرة

السنة الجامعية 2015/2014

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وعرفان

إذا كان أول من يشكره العبد فهو الله الذي أعانني بالصبر على إنجاز هذا العمل المتواضع لقوله تعالى: "إن

تشكروا الله على نعمه يزيدكم"

وبعدما أقدم كل الشكر الى الذين ممدوا لنا

طريق العلم والمعرفة....

الى جميع اساتذتي الافاضل الذين ساهموا في تكويني لأبلغ هذا المستوى

لقول الرسول الأكرم "من لم يشكر الناس لم يشكر الله ومن اسدى اليكم معروفها فكافأه فان لم تستطيعوا

فادعوا له"

واخص بالذكر المشرف: الأستاذ بوجلال سعيد

كما اتقدم بالشكر والتقدير إلى كل من لم يبخل علينا ولو بابتسامة وإلى من أمدني يد المساعدة من قريب أو

من بعيد لإتمام هذا البحث واخص بالذكر: كل عمال مركز الحماية المدنية لولاية المسيلة وعلى رأسهم الأخوة

كرامة الذين لم يبخلوا علي وكانوا عوناً لي في بحثي الميداني

والى كل الإداريين بقسم علم النفس وعلوم التربية

والى من ساعدتني في كتابة المذكرة ابنتا عمي وشيخة وشمس زاد

فلهما مني كل الشكر حفظهما الله

وأخيراً وليس آخراً تعجز الكلمات أن تشكر من وقف بجانبني

فشكري لهما واجب... وبر.. واحسان.. لهما

والذي حفظهما الله

والحمد لله

حمداً كثيراً طيباً مباركاً

ذروق فاطمة

فهرس

المحتويات

37	7- النظريات المفسرة تقدير الذات
41	8- تقدير الذات
43	9- طرق قياس تقدير الذات
45	
	الضغوط النفسية
48	تمهيد
49	1- نبذة تاريخية على ظهور الضغوط النفسية
50	2- تعريف الضغوط النفسية
53	3- أعراض الضغوط النفسية
54	4- أنواع الضغوط النفسية
55	5- النظريات المفسرة الضغوط النفسية
62	6- مراحل الضغوط النفسية
63	7- مصادر الضغوط النفسية
77	8- مستويات الضغوط النفسية
78	9- تقديرات الضغوط النفسية
79	10- أساليب مواجهة الضغوط النفسية
81	
	الحماية المدنية
83	تمهيد
84	1- نبذة تاريخية عن الحماية المدنية

86	2-نشأة الحماية المدنية
89	2- تعريف الحماية المدنية
89	3- شروط أداء مهام الحماية المدنية
90	4-مهام مؤسسة الحماية المدنية
92	5- اجهزة الحماية المدنية
99	6- التنظيم الاداري المحلي لمديرية الحماية المدنية بالمسيلة
103	□□ □□
	الجانب التطبيقي □□□□ □□□□ □□ : منهجية البحث والإجراءات الميدانية
106	تمهيد
107	1-الدراسة الاستطلاعية
107	2-الدراسة الأساسية
107	2-1-المنهج المتبع
107	2-2-□□□□□□□□□□
109	2-3□□□□□□□□□□
110	2-4□□□□□□□□□□
	□□□□□□□□□□ : عرض ومناقشة النتائج في ضوء الفرضيات
112	تمهيد
116	1- عرض النتائج ومعطيات لمتغيرات الدراسة
118	1.1 عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى

119	2.1 عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية
120	3-1- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة
122	4-1- عرض نتائج الفرضية الجزئية الرابعة
123	5-1 عرض نتائج الفرضية الجزئية الخامسة
127	5-1 عرض نتائج الفرضية الجزئية السادسة
128	7-1 عرض نتائج الفرضية الرئيسة
129	2- الفرضيات
133	الفرضيات
135	الفرضيات
136	الفرضيات
	الفرضيات

فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يوضح المقارنة بين الضغوط الإيجابية والسلبية	54
02	يمثل خصائص مجموعة البحث في الحالة الاجتماعية	108
03	يمثل خصائص مجموعة البحث في الخبرة	108
04	يمثل خصائص مجموعة البحث في السن	109
05	اوزان درجات عبارات مقياس الضغط النفسي	113
06	يمثل اعلى وأدنى درجة يحصل عليها الفرد في مقياس الضغط	113
07	يمثل مدى الدرجة ومدلولها في الضغط	114
08	يوضح الفروق حسب الحالة الاجتماعية في تقدير الذات	118
09	يوضح الفروق بين المتوسطات لمتغير السن في تقدير الذات	119
10	نتائج اختبار ليفني لفحص التجانس بين مجموعات متغير السن في تقدير الذات	120
11	يوضح نتائج التباين بين المجموعات لمتغير السن في تقدير الذات	120
12	يبين الفروق بين المتوسطات المجموعات لمتغير الخبرة في تقدير الذات	121
13	يوضح الفروق بين المجموعات لمتغير الخبرة في تقدير الذات	122

122	يوضح الفروق حسب الحالة الاجتماعية في الضغوط النفسية	14
123	يوضح الفروق بين المتوسطات لمتغير السن في الضغوط النفسية	15
124	نتائج اختبار ليفني لفحص التجانس بين مجموعات متغير السن في الضغوط النفسية	16
124	يوضح نتائج التباين بين المجموعات لمتغير السن في الضغوط النفسية	17
126	يبين الفروق بين المتوسطات المجموعات لمتغير السن في الضغوط النفسية	18
127	يبين الفروق بين المتوسطات المجموعات لمتغير الخبرة في الضغوط النفسية	19
128	يوضح الفروق بين المجموعات في الضغوط النفسية لمتغير الخبرة	20
128	يمثل معامل الارتباط بين تقدير الذات والضغوط النفسية لدى العاملين في الحماية المدنية	21

فهرس الأشكال

الصفحة	الوصف	الرقم
28	يوضح مفهوم الذات حسب هارت ولورنس	01
31	يوضح تقدير الذات في المواقف المختلفة	02
39	يوضح التنظيم الهرمي لنظرية ماسلو	03
42	يوضح العوامل المؤثرة في تقدير الذات	04
57	تخطيط العام لنظرية سيللي	05
61	نظرية التقدير المعرفي لازاروس	06
80	الأساليب المختلفة لتقدير الذات	07
98	مخطط للمديرية العامة للحماية المدنية	08
100	مخطط للمديرية العامة للحماية المدنية بولاية المسيلة	09

المقدمة

مقدمة:

النمو الطبيعي السليم لشخصية كل انسان يقتضي استثمار الطاقات الخلاقة التي حباه الله عز وجل بها إذا تعتبر حياة الانسان سلسلة متصلة من الواقفات البيولوجية والاجتماعية والسيكولوجية التي تسعى إلى تحقيق اقصى درجات السعادة والكفاية بإشباع حاجات الفرد وذلك بالتفاعل المستمر مع الآخرين وتوافقه السليم مع ذاته ومع الآخرين.

الا ان عملية التوافق هذه قد تعيقها جملة من العوامل المؤشرات الداخلية والخارجية وقد تسبب هذه العوامل تغيرات فتحدث ردود افعال مختلفة من فرد لآخر منها النفسية وتقدير الذات.(كربوش حسيبة: 2012، ص1)

فهذا الاخير انتشر مفهومه في أواخر الستينات وأوائل السبعينيات، حيث تناوله الباحثون بالدراسة وربطوا بينه وبين السميات النفسية الاخرى، بل تتعدى الامر إلى أن وضع العلماء فروض وحقائق التي ترى إلى مستوى النظرية أمثال روزنبرخ وسميث.(محمد الفحل: 2000، ص21)

ويعتبر تقدير الذات من الحاجات الهامة في حياة كل فرد، فهو متغير يمكن في ضوءه أن يحدد الفرد شعوره واتجاهه نحو نفسه بالاستحسان والاستهجان، ويرى كوبر سميث ان تقدير الذات يشير إلى التقييم الذي يضعه الفرد لنفسه وهذا التقييم قد يكون بقبول أو رفض الذات، كما يشير إلى مدى اعتقاد الفرد بقيمته ونجاحه وأهميته.

ان التقدير ايجابي للذات يتضمن تكوين مشاعر ايجابية حيث يشعر الفرد بانه مهم وواثق من نفسه، كما يشعر بالكفاية فلا يصيبه اليأس في حالة الفشل أو الاخفاق، وفي المقابل يشعر الافراد ذوي التقدير السلبي بأنهم غير مقبولين من الآخرين، ولا يشعرون بقيمة لأنفسهم كما يشعرون بالفشل والاخفاق، مما ينمي لديهم مشاعر الدونية.(سمير بن زيد: 2000 ص3).

لذلك يجب ان ينظر كل فرد لذاته بإيجابيه، لأنها تعد من المتطلبات الاساسية للحياة الناجحة والتي يستطيع من خلالها ان ينعم فيها بالتكيف والتوافق مع نفسه ومع مختلف مواقف الحياة ومجالاتها.

وتشكل الضغوط النفسية مشكل من مشاكل التي تواجه الانسان حيث انتشرت في الآونة الاخيرة بشكل كبير والجميع يشكي من الضغوط اما بسبب العمل، أو بسبب مشكلات اسرية، أو اجتماعية، ورغم انتشارها كثيرا في الوقت الحالي الا انها أيا كان نوعها موجودة بوجود الانسان منذ القدم وتزداد الاهتمام بهذا الموضوع في العصر الحديث لما يترتب عليه من اضرار صحية ومشكلات تهدد صحة، وعقل ونظرة الفرد لنفسه، واحترامه لذاته بل وحياته. (سماح حامد محمد: 2012، ص9)

وتعتبر الضغوط النفسية من الاضطرابات الشائعة، التي تمثل خطورة على حياة الفرد فهي تمنعه من الاستمتاع بالحياة وتعرضه في مشاعر عميقة من نقص التقدير للذات والاحساس بالدونية.

ومن هذا المنطلق جاء موضوع هذه الدراسة والتي تسعى إلى التعرف عن العلاقة بين تقدير الذات والضغوط النفسية لدى العاملين في الحماية المدنية، وحتى يعالج هذا الموضوع اتبعت الباحثة المنهج العلمي، وستضم هذه الدراسة جانبين من البحث نظري وميداني فأما الجانب النظري فيضم اربعة فصول يستهلها الفصل الاول الذي اهتم بتحديد المشكلة وتحديد المفاهيم، واسباب، واهمية اختيار الموضوع، واهداف الدراسة وفي الاخير استعراض لبعض الدراسات السابقة.

ونظرا لاهمية الموضوع، ومن اجل تقديم صورة واضحة على متغيرات الدراسة فقد قمت بتخصيص الفصل الثاني لتقدير الذات، حيث تم التعرض إلى الذات ثم تعريف تقدير

الذات وبعدها، إلى المفاهيم ذات الصلة بها، ثم التطرق لأهميته، ومستوياته، ومكوناته، وبعض النظريات التي تكلمت عنه وكذلك العوامل المؤثرة فيها، وبعض طرق قياسه.

ما الفصل الثالث فقد كان مخصصا للمتغير الثالث الضغوط النفسية الذي تم التطرق فيه إلى نبذة تاريخية عن ظهورها ومفهومها ثم ذكر اعراضها وانواعها والنظريات المفسرة لها ومصادرها والاثار المترتبة عنها وبعض اساليب مواجهتها وخلاصة الفصل.

والفصل الرابع فقد تناولت الباحثة فيه عينة البحث الحماية المدنية الذي تم التطرق فيه إلى نبذة تاريخية عنها، ثم نشأتها تعريفها ثم الشروط اداء مهامها والمهام التي تقوم بها واجهتها.

اما الجانب الميداني فيضم فصلين: أستهلها الفصل الخامس بالدراسة الاستطلاعية والدراسة الاساسية التي تطرقنا فيها إلى المنهج المستخدم في هذا البحث وتقديم توضيح للعملية التي مرت بها تحديد العينة وكيفية اختيارها ومجالات الدراسة وعرض لأدوات جمع البيانات وخصائصها السيكو مترية(الصدق والثبات)

وتعرض الفصل السادس لتحليل النتائج البحث لغرض التأكد، وصحة الفرضيات من عدمها كما هو مبين فيه وبعد القيام بالتحليلات الاحصائية لذلك وتفسير ما تم الحصول عليه.

وفي الأخير تم عرض خلاصة للبحث ككل، والخروج بمجموعة من الاقتراحات.

الفصل الأول:

منهجية الدراسة

تمهيد

1- تحديد إشكالية الدراسة.

2- فرضيات الدراسة.

3- تحديد المفاهيم.

4- أسباب اختيار الموضوع.

5- أهمية اختيار الموضوع.

6- أهداف الدراسة.

7- الدراسات السابقة.

تمهيد:

من مميزات البحث العلمي عموماً ، والبحث النفسي خصوصاً أن ينطلق الباحث النفسي في دراسته من جملة التساؤلات ، والسعي لإيجاد إجابات علمية وموضوعية وذلك عن طريق التقصي العلمي، في شكل فرضيات تكون بمثابة الإجابات المؤقتة التي تخضع إلى المنطلق العلمي ، وذلك بالانتقال من سؤال البحث الأولي من الجانب المتميز بالعمومية والتجريد إلى الجانب الملموس للبحث، بمعنى أننا كلما تقدمنا في المجال العلمي لسؤال الانطلاق كلما اتخذت المفردات التي استعنا بها الصفة الملموسة والدقيقة ،ومن هذا المنطلق العلمي جاء هذا الفصل الذي بين أيدينا يتناول مشكل تقدير الذات وعلاقته بالضغوط النفسية في إطارهما النظري من حيث إشكالية البحث ،أسباب اختيار الموضوع ،والأهداف المرجوة من ذلك للتعرف على تقدير الذات ومصادره وعلاقته بالضغوط النفسية وطرق التخفيف منها .

1-الإشكالية:

إننا نعيش في عصر يطلق عليه العديد من المسميات فهو عصر الاستمرارية عند دروكر p.Drucker وعصر عدم التأكد عند عالم الاقتصاد جالبريث j.Gqllrqith. القرية الصغيرة عند عالم الاتصال ماك لوهاني M.luhqn فهو عصر محفوف بالتغيرات السياسية والاقتصادية والثقافية التي لها تأثيرها المباشر على الكائن البشري، حيث انعكست آثار ومشكلات العمل على جميع جوانب الشخصية .

ويعتبر تقدير الذات من العناصر المهمة في مراحل حياة الانسان فهو من الموضوعات التي لا زالت تنصدر المراكز الأولى في البحوث النفسية والشخصية حيث أصبح 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 "مارجيت ميد" و"كوني" في ادخال هذا المفهوم في مجال علم النفس (شعيب علي، 1988: 135)

ويعتبر تقدير الذات مؤشرا للصحة النفسية فقد أكد "روث وايلي" Ruthwilley أن المصابين باضطرابات نفسية يعانون في الغالب من مشاعر التفاهة ودونية المرتبة، والكفاءة والعجز عن المواجهة وأنهم أقل مقاومة لضغوط الحياة (سليمان عبد الرحمان، 1992: 92)

حيث تعتبر ضغوط الحياة من أخطر الظواهر التي تهدد حياة الانسان المعاصر وما تخلفه من جروح نفسية فكلما زادت الحياة تعقيدا كلما كثر تعرض الفرد للضغوط النفسية وسيطرة الانفعال على كل نشاط فحيثما قلبت وجهك تجد مظهرا من مظاهر الانفعالات والضغط، تترسم على وجوه الناس وشكلت نوعا من أعباء وضغوط نفسية وقد لاحظ العديد من الباحثين أن الضغط النفسي يظهر متمثلا في مجموعة من الاعراض التي تختلف في الدرجة من شخص لآخر ومن هذه الاعراض الشعور بالإحباط والقلق والغضب وخيبة الامل. ولأهمية والدور الكبير التي تلعبه الحماية المدنية في حماية وانقاذ الأفراد والمجتمعات والاطمان والإنسانية من الكوارث والاطار سواء كانت طبيعية أو الغير طبيعية فقد يعرضون انفسهم للخطر من اجل اسعاف وانقاذ اشخاص على وشك الهلاك.

ومن هذا المنطلق جاءت دراستنا:

تحت عنوان علاقة بين تقدير الذات والضغط النفسية لدى العاملين في الحماية المدنية وتحديد أهم المتغيرات المؤثرة على تلك العلاقة.

ومن خلال دراستنا هذه نطمح للإجابة عن التساؤلات التالية:

التساؤل العام:

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقدير الذات والضغط النفسية لدى العاملين في الحماية المدنية؟

التساؤلات الجزئية:

1- هل توجد فروق دالة إحصائية في تقدير الذات لدى العاملين في الحماية المدنية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية؟

2- هل توجد فروق دالة إحصائية في تقدير الذات لدى العاملين في الحماية المدنية تعزى لمتغير السن؟

3- هل توجد فروق دالة إحصائية في تقدير الذات لدى العاملين في الحماية المدنية تعزى لمتغير الخبرة؟

4- هل توجد فروق دالة إحصائية في الضغط النفسية لدى العاملين في الحماية المدنية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية؟

5- هل توجد فروق دالة إحصائية في الضغط النفسية لدى العاملين في الحماية المدنية تعزى لمتغير السن؟

6- هل توجد فروق دالة إحصائية في الضغط النفسية لدى العاملين في الحماية المدنية تعزى لمتغير الخبرة؟

2-فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تقدير الذات الضغوط النفسية لدى العاملين في الحماية المدنية.

الفرضيات الجزئية:

1-توجد فروق دالة إحصائية في تقدير الذات لدى العاملين الحماية المدنية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

2-توجد فروق دالة إحصائية في تقدير الذات لدى العاملين الحماية المدنية تعزى للمتغير السن.

3-توجد فروق دالة إحصائية في تقدير الذات لدى العاملين الحماية المدنية في تقدير الذات تعزى للمتغير الخبرة.

4-توجد فروق دالة إحصائية في الضغوط النفسية لدى العاملين الحماية المدنية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

5-توجد فروق دالة إحصائية في الضغوط النفسية لدى العاملين الحماية المدنية تعزى لمتغير السن.

6-توجد فروق دالة إحصائية في الضغوط النفسية لدى العاملين الحماية المدنية تعزى لمتغير الخبرة.

3-تحديد المفاهيم:

يظهر من خلال عنوان البحث مفهوم أساسي تقدير الذات هو كما يظهر مفهوم الضغوط النفسية فيما يلي نعرض المفاهيم لكي نرفع الالتباس ونزيل الغموض

3-1تعريف تقدير الذات:

يعرفه روزنبرج" (1978) على أنه اتجاهات الفرد الشاملة -سلبية أو موجبة-نحو نفسه وهذا يعني أن تقدير الذات المرتفع، هو أن الفرد يعتبر نفسه ذا قيمة عالية وأهمية، بينما يعني تقدير الذات المنخفض عدم رضا الفرد عن ذاته أو رفض الذات أو احتقار الذات، أي أن

تقدير الذات الفرد لذاته لدى "روزنبرخ" يعني الفكرة التي يدركها الفرد في كيفية رؤية وتقدير الآخرين له.

أما مصطفى فهمي (1981) يعرف تقدير الذات بأنه عبارة عن مدرك أو اتجاه يعبر إدراك الفرد لنفسه وعن قدراته على كل مايقوم به من أعمال وتصرفات. (مصطفى فهمي 1981: 78)

3-1-2 التعريف الإجرائي:

هو التقييم الذي يعطيه عامل الحماية المدنية لذاته سواء كان التقدير لذاته مرتفع أو منخفض وذلك من خلال الاجابة على مجموعة من العبارات الواردة في مقياس تقدير الذات كوبر سميث.

3-2-2 تعريف الضغط النفسي:

3-2-1 - لغة:-

مشتق من الفعل اللاتيني (stringer) الذي يعني ضيق علي، ضغط، شد، أوثق، ومنه أخذ الفعل الفرنسي (étreindre) بمعنى طوق بذراعيه و جسمه مؤديا إلى الاختناق الذي يسببه القلق.

واستعملت كلمة (stress) في اللغة الانجليزية للدلالة على العذاب و العداوة و أما ما يقابل كلمة (stress) في اللغة العربية نجد كلمات (الكرب ،ضائقة إرهاب ، ضغط نفسي) هذه الأخير اختارها أنطوان الهاشم في تعريبه كلمة (stress).. (رمضان محمد القذافي ، 1998: 120) .

3-2-2 تعريف الضغوط النفسية:

هي استجابة تكيفية لدى الفرد تختلف باختلاف خصائص الفرد نتيجة للتفاعل مع البيئة وتتمثل في اختلاف التوازن الداخلي للجسم مما يؤدي غالبا إلى مشكلات صحية وجسمية ونفسية (حنان عبد الرحيم، 2006: 19)

3-2-3 -التعريف الإجرائي:

هو مجموعة التفاعلات بين المواقف المهنية السارة غير سارة التي يتعرض لها العاملين في الحماية المدنية والتي تؤثر على تقدير الذات من خلال الاجابات على مقياس الضغط النفسي.

4-التعريف الإجرائي للعاملين في الحماية المدنية:

-هم الأفراد المكلفون بعملية الانقاذ من الظواهر والكوارث والأخطار التي تهدد الأمن العمومي لولاية المسيلة لسنة 2014-2015.

5-أسباب اختيار الموضوع:

إن مشكل تقدير الذات وعلاقته بالضغط النفسي دفعني إلى دراسة هذا الموضوع لجملة من الأسباب أهمها:

1-نقص الدراسات الميدانية في الجزائر تناولت موضوع تقدير الذات وعلاقته بالضغط النفسي.

2-عدم معرفة رجال الحماية المدنية لما قد يسببه الضغط النفسي ومدى تأثيره على الأداء.

3-المساهمة في تزويد وإثراء المكتبة والطلبة بمرجع عن موضوع تقدير الذات وعلاقته بالضغط النفسي.

6-أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من طبيعة الموضوع الذي تتناوله من جهة ومن نوع المشكلات التي تطرحها للتمحيص والتقصي من جهة ثانية وعليه يمكن حصر أهمية بحثنا في النقاط التالية:

1-إلقاء الضوء على مشكلة الضغط النفسي عند العاملين في الحماية المدنية.

2-معرفة مدى علاقة تقدير الذات والضغط النفسي لدى العاملين في الحماية المدنية.

3-يعتبر الضغط النفسي عاملا من العوامل المهمة التي تعيق العملية المهنية.

4-معرفة تأثير الضغط النفسي على تقدير الذات ومصادره وأسبابه لدى العاملين في الحماية المدنية.

7-أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة لتحقيق جملة من الأهداف أهمها:

- 1-التعرف على العلاقة بين تقدير الذات والضغط النفسي لدى العاملين في الحماية المدنية.
- 2-الكشف عن وجود أو عدم وجود فروق في تقدير الذات تعزى للمتغير (السن، الحالة الاجتماعية).
- 3-الكشف عن وجود أو عدم وجود فروق في الضغط النفسي تعزى لمتغير (السن الحالة الاجتماعية، والخبرة).
- 4-معرفة العوامل التي من شأنها أن تعيقالعاملين في الحماية المدنية في مهنتهم.

8-الدراسات السابقة:

8-1دراسة بتيورثيرمان(1982):

قام بدراسة تهدف إلى التعرف على العلاقة بين الضغط النفسي وبعض المتغيرات الشخصية وتقدير الذات والميل إلى التوكيدية ووضحت النتائج ان تقدير الذات والميل إلى التوكيدية ارتبط بشكل دال بالضغط النفسي فارتفاعهما انخفضت استجابة الضغط النفسي، حيث ان الميل إلى التوكيدية كان مؤثرا على تقدير الذات بينما ارتبط تقير الذات بشكل مباشر مع الضغط النفسي.

8-2دراسة علي عسكر وأحمد عبد الله(1988):

جرت هذه الدراسة في دولة الكويت واستهدفت التعرف على مدى الضغوط التي يمكن أن يتعرض لها العاملون في مهنة التدريس والتمريض، والخدمة الاجتماعية والخدمة النفسية في ضوء متغيرات الخبرة المهنية، الجنس، الحالة الاجتماعية، شملت الدراسة 353 من العاملين في هذه المهن، حيث تم تطبيق عليهم استبيان تمثل المجالات المختلفة للعمل، تندرج تحتها عبارة التي تمثل ضغوط العمل وأشارت النتائج إلى وجود فروق بين جميع المهن تقريبا.

وأظهرت النتائج أيضا أن الإناث يتعرض لدرجات أعلى من الضغوط النفسية مقارنة بالذكور في مهنة الخدمة الاجتماعية كنتيجة للالتزامات والمسؤوليات العديد التي تضطلع بها الأنثى، بالإضافة إلى مسؤوليات العمل المتعدد كما بينت النتائج أن فئة المتزوجين هم الأكثر تعرضا للضغوطات النفسية مقارنة بغير المتزوجين وذلك خلال المسؤوليات الأسرية للفرد المتزوجين إضافة إلى مسؤوليات العمل والتزاماته، الأمر الذي يؤدي إلى الضغط النفسي مرتفع نسبيا ومصادر الضغط النفسي التي عاني منها العاملون تتمثل في تعارض الأدوار، وعدم وضوحها إضافة إلى روتين العمل وغياب الدعم الاجتماعي وعدم المشاركة في القرارات والعائد المادي الضئيل. (علي عسكر أحمد عبد الله ، 1988:56.55)

8-3دراسة الطيري (1993):

قام بدراسة الضغط النفسي ومصادره ومسبباته على عينة مكونة من (84)موظفا حكومي بالإجابة عن السؤال ما طبيعة الضغط النفسي وما مصادره لدى عينة الدراسة الفرعية حسب العمر تبين ان الفئة العمرية من {26،30}حظيت بأعلى متوسط يليها الفئة {31،35}أما اقل متوسط فكان من نصيب الفئة العمرية {46،50} وبذلك تكون النتائج الخاصة بالعمر ليست ذا نسق معين تخضع له المجموعة كنتيجة للمتغير العمر.(عياش بن سمير معزي العنزي:2004)

8-4دراسة السمادوني(1993):

قامت الدراسة الضغوط النفسية لدى المعلمين التربية الخاصة في مصر وعلاقتها بتقدير الذات حيث اشارت النتائج إلى وجود فروق بين المعلمين تعزى لمتغير الخبرة ولصالح اقل خبرة.(مجلة جامعة دمشق،2007)

9-علاقة الدراسة الحالية بالدراسة السابقة:

اهتمت معظم الدراسات السابقة بالتعرف على الضغط النفسي اما دراستي الحالة فتناولت تقدير الذات وعلاقته بالضغوط النفسية لدى رجال الحماية المدنية.

اتفقت دراسة كل من السمادوني(1993) ودراسة بتيوروثمان(1982)في دراسة الضغط النفسي وتقدير الذات

-إن الضغوط النفسية مفهوم مركب متعدد الجوانب يتأثر بعوامل مختلفة منها ذاتية ومنها خارجية لذلك استخدمت عدة طرق ومقاييس مختلفة لقياس الضغوط.

- أن نتائج الدراسات كانت مختلفة لأنها أجريت في مجتمعات بينهم اختلافات، اجتماعية، وثقافية، واقتصادية وأجريت في أزمنة مختلفة.

- كما أن الدراسات السابقة استخدمت المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق ما ترمي إليه وهذا يتفق مع دراستنا.

-اختلفت الدراسة مع الدراسة السابقة في دراستها لمتغير الجنس .

الجانبة

النظري

الفصل الثاني:

تقدير الذات

تمهيد.

1- تعريف مفهوم الذات.

2- تعريف تقدير الذات.

3- تقدير الذات ولمفاهيم ذات الصلة.

4- أهمية تقدير الذات.

5- مستويات تقدير الذات.

6- مكونات تقدير الذات.

7- نظريات تقدير الذات.

8- العوامل المؤثرة في تقدير الذات.

9- طرق قياس تقدير الذات.

خلاصة

تمهيد:

يعتبر تقدير الذات من الموضوعات المهمة والتي طالما تصدرت اهتمام الباحثين والدارسين للشخصية، فالفرد يعيش تغيرات نفسية واجتماعية تؤثر في بنيته الشخصية وتحدث اختلال في تقديره لذاته.

وسنحاول في هذا الفصل الإحاطة بالجوانب التي تدور حول هذا الموضوع بدأ بالتعريفات ثم نتناول بعض المفاهيم ذات الصلة بهذا الموضوع كصورة الذات ومفهوم الذات، تقبل الذات... الخ ومستويات تقدير الذات، وخصائص الأفراد ذوي التقدير المرتفع والمنخفض وكذلك العوامل المؤثرة في تقدير الذات وفي الأخير سنتعرف على أهم الطرق التي نقيس بها تقدير الذات.

1-تعريف مفهوم الذات:

1-1-تعريف الذات:

1-1-1 لغة:

مجموعة ذوات النفس ذات الشيء، عينه وجوهرة، ذات الصدر الفكر، والسرير(مرشد الطلاب،عربي فرنسي، 2005: 124)

1-1-2اصطلاحا: الذات حسب " كارل روجرز " هي كينونة الفرد التي تتفصل عن المجال المدرك وهي تنمو نتيجة تفاعل الفرد مع مجتمعه والخبرات التي يمر بها. (إبراهيم الكيلاني،2008: 60)

ويعرف وليام جيمس الذات على أنها "المجموع الكلي لكل ما يستطيع الانسان ان يدعي انه له جسده، سماته، قدراته، ممتلكاته، اسرته، اصدقاءه، اعداؤه، ومهنته، والكثير وغير ذلك.(مصطفى فهمي، 1987:110)

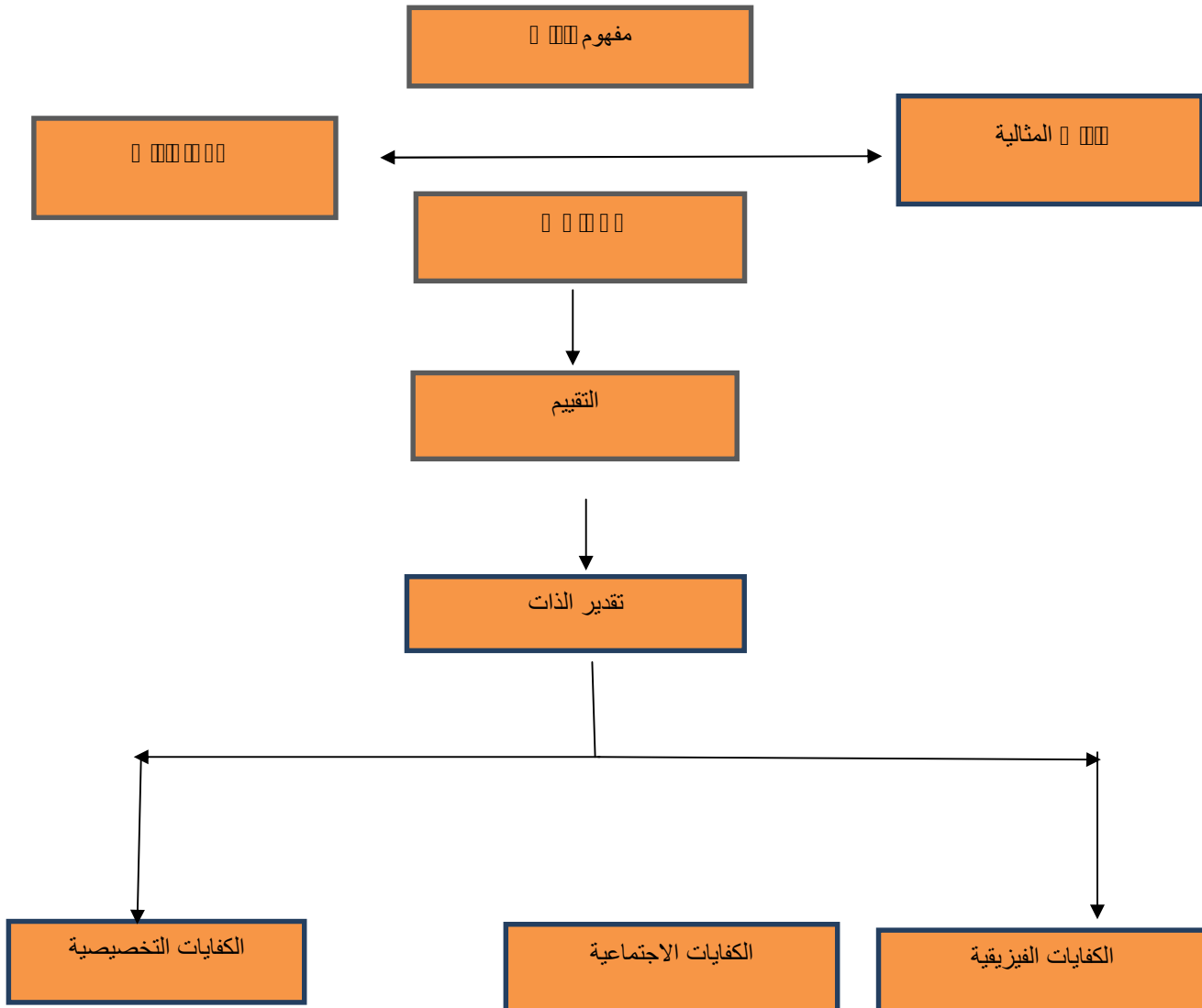
كما عرفها حامد عبد السلام زهران سنة 1967حيث قال انها "عبارة عن تكوين عقلي معرفي منظم متعلق بالإدراكات والمفاهيم والتقييمات الشعورية للفرد وفيما يتعلق بذاته كما هي عليه (الذات المدركة) أو كما يعتقد أو يتصور ان الآخرين يرونه الذات المثالية". كما يمكن للتعريف الذي وضعه مصطفى فهمي ان يشمل ويلخص التعاريف السابقة اذا جاء فيه ان مفهوم الذات هي النواة الاساسية التي تقوم عليها شخصية الفرد وهي عامل اساسي في تكيفه الشخصي والاجتماعي ،وهي تمثل فكرة الفرد عن نفسه ونظرته اليها باعتباره مصدر العقل .(عبد الفتاح دويدات،32،33:1992)

يرى كارل روجرزهو تكوين معرفي منظم ومتعلم للمدركات الشعورية والتصورات والتقييمات الخاصة بالذات ويعتبره الفرد تعريفا نفسيا لذاته وهناك ثلاث مفاهيم للذات هي:

-مفهوم الذات المدرك: ذات الفرد كما يتصوره هو .

- مفهوم الذات الاجتماعي: الصور التي يعتقد الفرد أن الآخرين يتصورونها عنه ويتمثل في تفاعل معهم.

- مفهوم الذات المثالي: الصور المثالية التي يريد الفرد أن يكون عليها.



الشكل رقم (1): يوضح مفهوم الذات حسب lawrence1988&arterH1982

(بلكلاني، 2008:18)

2-تعريف تقدير الذات:

يعد مفهوم تقدير الذات الإطار المرجعي الذي يعطي القوة والمرونة للسلوك الإنساني ولذلك فإن أهمية مفهوم تقدير الذات بالنسبة لدراسة علم النفس التربوي من المسلمات التي لا تقبل الجدل.(الشماخ نعيمة، 1977: 185)

فمنذ ظهور "اكمال ديجوري" 1966 وغيره من علماء النفس الاجتماعي شاع استخدام ذلك المفهوم (عكاشة محمود فتحي، 1991:9).

عرف "كوبر سميث" 1967 تقدير على أنه تقييم يصنعه الفرد لنفسه ويعمل على المحافظة عليه، ويتضمن تقدير الذات اتجاهات الفرد الإيجابية أو السلبية نحو ذاته

كما يوضح مدى اعتقاد الفرد بأنه هام وقادر وناجح وكفاء أي أن تقدير الذات هو حكم الفرد على كفاءته الشخصية كما يعبر عن اتجاهات الفرد نحو نفسه أو معتقداته عنها وهكذا يكون تقدير الذات بمثابة خبرة ذاتية ينقلها الفرد إلى هاترو روزنبرج بأنه اتجاهات الفرد الشاملة سالبة كانت أو موجبة نحو نفسه (Rosenberg 1965P104:).

ويعرفه زيلر 1997 بأنه تقييم منشأ ويتطور من خلال الإطار الاجتماعي للفرد (ziller.etat1967p84) ويعرفه كامل أن تقدير الذات يتمخض عن وعي ورؤية سليمة موضوعية للذات فقد يعاني الفرد في تقديره لذاته ويصاب بما يمكن وصفه بسرطان الذات أو تضخم مرض خبيث في ذات الفرد يجعله غير مقبول من الآخرين ويبحث عن الكلام بدون العمل والعدوانية اللفظية.(كامل عبد الوهاب، 1993:173، 174).

ويرى عبد الرحيم إلى أن تقدير الذات هو مجموعة الاتجاهات والمعتقدات التي يستدعيها الفرد عندما يواجه العالم المحيط به فهو حكم الشخص تجاه نفسه وقد يكون هذا الحكم بالموافقة أو الرفض (عبد الرحيم المغيصب، 1991: 30)

ويعرف "سليمان" تقدير الذات بأنه عبارة عن تقييم يقوم به الفرد نحو ذاته فضلا عن كونه تقدير وتعتبر سلوكي يعبر الفرد من خلاله عن مدى تقديره لذاته وهذا التقدير من قبل الفرد يعكس شعوره بالجدارة والكفاية. (سليمان عبدالرحمن سيد، 1992:203).

وعرفه "قطب" بأنه كل ما يعطيه الفرد من تقديرات للصفات الحسنة والسيئة من حيث درجة توافرها في ذاته أو مدى اعتزاز الفرد بنفسه أو بمعنى آخر مستوى تقييمه لنفسه. (قطب، رشيدة عبد الروؤف، 1998:331).

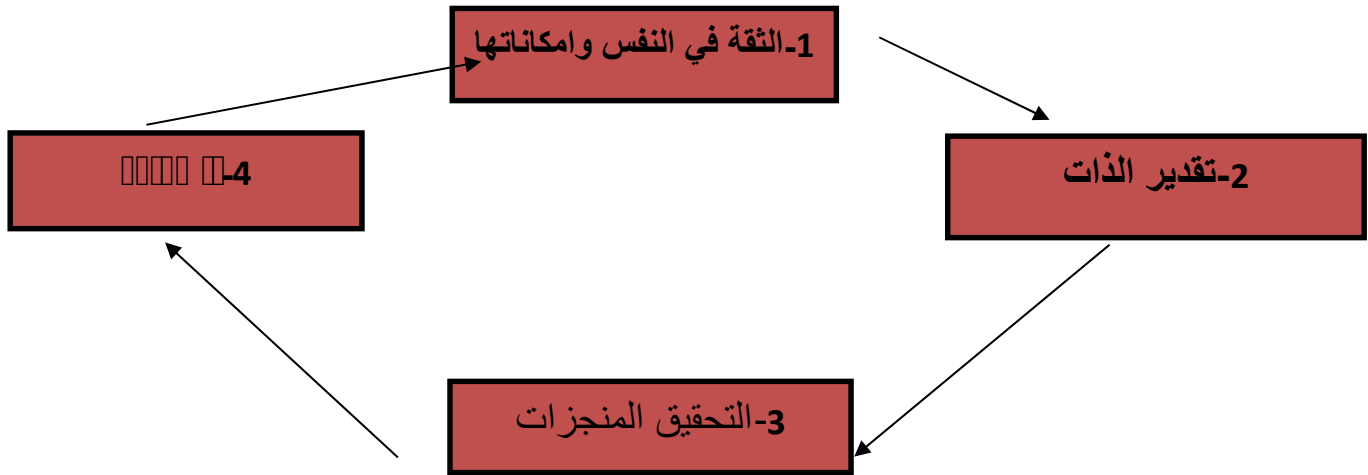
وتقدير الذات هو التقييم الوجداني للشخص لكلما يملكه من خصائص عقلية ومادية وقدرة على الأداء، ويعتبر حكما شخصيا للفرد عن قيمته الذاتية في أثناء تفاعله مع الآخرين أي اجتماعية ويعبر عنه من خلال اتجاهات الفرد نحو مشاعره ومعتقداته وتصرفاته كما يراها الآن في اللحظة الراهنة (إبراهيم وعبد الحميد، 1994:38، 58).

أما شوكت فعرف تقدير الذات بأنه تقييم الفرد لذاته ومعرفته لحدود إمكاناته ورضاه عنها وثقته في نفسه وفي قدرته على تحمل المسؤولية ومواجهة المواقف المختلفة مع الآخرين وشعوره بحب واهتمام وتقدير الآخرين له ("شوكت محمد، 1993:34).

وقد وجد سميث Cooper Smith أن هناك مستويات ثلاثة لتقدير الذات حيث قد تبين من بحثه عن تقدير الذات الذي أجراه على 1700 طفل أن الأشخاص ذوي تقدير الذات المرتفع يعتبرون أنفسهم أشخاصا مامين يستحقون الاحترام والتقدير والاعتبار فضلا عن أن لديهم فكرة محددة وكافية كما يظنون صوابا، كما، أنهم يتمتعون بالتحدي ولا يضربون عن الشدائد، بينما يعتبر ذوو التقدير المنخفض للذات أنفسهم غير هامين جدا وغير محبوبين، ولا يستطيعون فعل أشياء يودون فعلها مما يفعله الكثيرون ويعتبرون أن ما يكون لدى الآخرين أفضل مما لديهم.

ويقع الفرد ذو التقدير المتوسط للذات بين هذين النوعين من الصفات وينمو تقدير الذات من قدراتها على عمل الأشياء المطلوبة منا.

معنى ذلك: أن التقدير لذات المرتفع هو أكثر المقاييس التي يمكن أن يستخدمها الفرد للحصول على حالة التوافق فيستطيع أن يقتحم المواقف الجديدة والصعبة دون أن يفقد شجاعته كما يمكنه مواجهة الفشل في الحب أو العمل دون أن يشعر بالحزن أو الانهيار لمدة طويلة بينما يميل الفرد ذو التقدير الذات المنخفض إلى الشعور بالهزيمة حتى قبل أن يقتحم المواقف الجديدة أو الصعبة حيث أنه يتوقع فقد الأمل مستقبلاً. (رمضان، رشيدة عبد الرؤوف، 2000:218).



الشكل رقم (2): تقدير الذات وفقاً لنظر Branden: 1969.1971

(ابراهيم بلكيلاني، 2008:19)

يمكن تعريف تقدير الذات بصورة شاملة على أنه تقييم المرء الكلي لذاته اما بطريقة ايجابية أو بطريقة سلبية أنه يشير إلى مدى ايمان المرء بنفسه وبأهليتها وقدرتها واستحقاقها للحياة وببساطة تقدير الذات هو الاساس شعور المرء بكفاءة ذاته وقيمتها (علي شريف، 2008:8).

3- تقدير الذات والمفاهيم ذات الصلة:

عند الحديث عن تقدير الذات تعرضنا لمجموعة من المصطلحات متعلقة بالذات وجميعها تدور حول كيف نرى ذواتنا أفكارنا وأية قيمة نمناها لذواتنا الإنسانية والمصطلح يختلف قليلا عن الثاني، فصورة الذات ومفهوم الذات تبين الصورة المنتظمة للشخص حول ذاته فهي لا تتناول الجانب التقويمي للذات بقدر ما تقدم وصفا أوليا منظما.

أما تقويم الذات والثقة في الذات فيدور حول تقديرنا لكفاءتنا الذاتية في مجال محدد من ناحية وإمكانية وفرص الإنجاز من عدمه.

أما احترام الذات، تقبل الذات، شعور الذات، تأكيد الذات، تقدير الذات فهي عناصر جديدة وهي لا تتمحور فقط حول الخصائص التي تنظم ذواتنا بغض النظر عن كونها إيجابية أم سلبية فهي تبرز آراءنا العامة حول ذواتنا وأي قيمة نمناها لها كبشر ويمكن أن تكون سلبية أو إيجابية فعندما يكون المؤشر سلبيا أو إيجابيا يعني ذلك، أن شعورنا بذاتنا وتقديرنا منخفض (إبراهيم بلكيلاني، 2008:15).

وإذا كان مفهوم الذات يشير إلى الصورة التي يكونها الفرد عن نفسه، فانه لهذه الصورة ثلاث جوانب:

- معرفة الذات: أيما يعرفه الفرد عن نفسه مثل العمر والجنس.

- توقعات من الذات: وهذه التوقعات تساهم في تحديد الأهداف الشخصية.

- تقييم الذات: ويتضمن صورة الفرد كما يمكن أن يكون عليه ولما يجب أن يصل إليه.

تقييم هذين الأمرين ينتج عنه تقدير الذات

أما تقدير الذات فهو مفهوم متصل اتصالا وثيقا لمفهوم الذات وهو جانبا منه لان أحكام القيمة المتضمنة فيما يتعلمه الفرد منذ الطفولة من الآخرين عن نفسه، ويرى كل من

"كembl" "وجريت بريكلن GreenBreckler" أن تقدير الذات يشير إلى توقعات النجاح في مهمات لها أهمية شخصية واجتماعية. (موسى جبريل، 1991:198)

4- أهمية تقدير الذات:

أشار "ماسلو Maslow" إلى خمس حاجات أساسية للإنسان هي الحاجات الجسمية والفسيلولوجية والحاجة إلى الحب والحاجة إلى تقدير والحاجة إلى تحقيق الذات حاجة كل فرد إلى أن يكون رأيا طيبا عن نفسه وعن احترام الآخرين، وإلى الشعور بالجدارة وإلى أن يتجنب الرفض أو النبذ أو عدم الاستحسان.

فتقدير الذات يلعب دورا مهما في تحقيق الصحة النفسية للفرد، ومن العلماء الذين تحدثوا عن الذات كمؤشر للصحة النفسية "روت ويلي Ruth Willey" فقد أوضحت أن المصابين باضطراب نفسية يعانون في الغالب من مشاعر التقاها ودنو المرتبة وعدم الكفاءة والعجز عن مواجهة الصعاب، وأنهم أقل مقاومة لضغوط الحياة، وأكثر استخداما للحيل الدفاعية. كما بينت دراسات العلاج النفسي التي انضمت على تقدير الذات لدى الحالات التي تم علاجها (سمير بن زيد أحمد عابد، 2002:20، 21)

إن تقدير كل شخص لذاته يؤثر في أسلوب حياته، وطريقة تفكيره، وعمله ومشاعره، نحو الآخرين، ويؤثر في نجاحه، مدى إنجازه لأهدافه في الحياة فمع احترام الشخص وتقدير لذاته تزداد إنتاجيته، وفاعليته في حياته العلمية والاجتماعية... فلا يجب أن تكون إخفاقات والعثرات الماضي عجلة تقودنا إلى الورا (عبد ربه علي شعبان، 2010:37).

وبناء على هذا ومما سبق نجد أنلتقدير الذات أهمية كبيرة في حياة الفرد فهو بوابة النجاحات المتنوعة فإذا كانت قيمة الفرد لذاته منخفضة فإنه لن ينجح مهما تعلم الشخص من طرق لتطوير الذات لأنه يعتبر نفسه انه لا يستحق النجاح، وانه غير قادر وغير أهل له. أما إذا كان تقديره لذاته مرتفع فإنه سيواجه كل المشكلات التي تعترض طريقة في سبيل

الوصول إلى ما يصبوا إليه من نجاحات سواء كانت علمية أو اجتماعية أو اقتصادية والثقافية... الخ.

5- مستويات تقدير الذات وخصائصه:

يوجد لتقدير الذات عدة مستويات ولكل مستوى خصائص ومميزات حسب شخصية كل فرد ولقد صنف العلماء هذه المستويات إلى مستوى مرتفع لتقدير الذات ومستوى منخفض لتقدير الذات.

5-1- المستوى المرتفع لتقدير الذات "الذات الإيجابية":

يعرفه "السيد خير الدين" الصورة الإيجابية التي يكونها الفرد عن نفسه فيستنتج بأنه إنسان ناجحاً في الحياة وجدير بالاحترام والتقدير إذ تنمو لديه الثقة بمقدرته على إيجاد الحلول لمشكلاته ولا يخاف من المواقف التي تعترض طريقه بل يواجهها بكل حزم وإرادة، بافتراض وقناعة بأن ينجح في اجتيازها (سيد خير الله، 1981: 108)

حيث ينمو تقدير الذات العالي ويتطور من خلال عملية تتمثل في تقييم الفرد نفسه ومن خلال عملية وجدانية تتمثل في إحساسه بأهمية وجدارته.

5-1-1- خصائص الأفراد الذين يتميزون بتقدير عالي للذات هي: حسب (مريم سليم،

2003: 16) فهم يتميزون ب:

- ينظرون لأنفسهم نظرة واقعية.

- يستطيعون أن يحددوا نقاط الضعف ونقاط القوة لديهم.

- يكون لديهم مجموعة كبيرة من الأصدقاء.

- يقيمون علاقات مع الآخرين.

- ينسجمون مع معظم الذين في وسطهم "العمل، المدرسة، الجامعة... الخ.
- يعملون في أغلب الأحيان كفاءة إيجابيين.
- يرغبون في مساعدة الآخرين وفي المجازفة.
- عندما يواجهون مشكلة غالباً ما يجدون طريقة لحلها.
- يضعون أهداف لأنفسهم فهم يعرفون ما يرون أن يفعلوا في حياتهم وما يرغبون في تحقيقه.
- لديهم آراء قوية لا يخشون من التعبير عنها.

5-2- المستوى المنخفض لتقدير الذات "الذات السلبي"

يرى كوبر سميث في "1967 Cooper Smith أن ذوي التقدير المنخفض للذات يعتبرون أنفسهم غير هامين وغير محبوبين إذ ينقصهم احترام الذات ويعتقدون أنهم لاقيمة لهم وغير أكفاء كما لا يستطيعون فعل أشياء كثيرة يودون فعلها، وكذلك ينقصهم الثقة بالنفس. (عادل عبد الله محمد، 2001:78).

ويرجع أسباب تدني تقدير الذات لظروف خارجية كالفقر حالة المجتمع العلاقات الأسرية.

5-2-1- الخصائص التي تميز الأفراد الذين لهم تقدير متدن للذات

هي: حسب (مريم سليم، 18، 17:2003) فهم يتميزون ب:

- يبدوا عليهم أنهم أكثر اهتماماً بالحفاظ على شعورهم باحترام الذات من اهتمامهم

ببذل الجهد لأحرار النجاح.

- ينشغلون بسلوكيات دفاعية لمنع الآخرين من معرفة مدى القصور أو عدم الأمان الذي يشعرون به.

وتشمل هذه آليات الدفاعية:

- التمرد، المقاومة، التحدي، التمرد، الكذب، الغش، الشك في الآخرين مضايقتهم أو تحقيرهم
- توجيه اللوم للآخرين عند حدوث فشل أو خطأ.
- الاستقواء على الآخرين وتهديدهم.
- الانسحاب الخجل أو الاستغراق في الأحلام اليقظة.
- إتباع أساليب الهروب بما فيها التأخر والتغيب.
- تعاطي المسكرات والمخدرات.
- الفشل في تحمل مسؤولية تصرفاتهم.

6- مكونات تقدير الذات:

لتقدير الذات مكونان أساسيان هما:

6-1 الكفاءة الذاتية: معناها تمتع الفرد بالثقة بالنفس وإيمانه بأنه قادر على التكيف والتعامل مع التحديات الأساسية في الحياة.

6-2 قيمة الذات: وتعني في أساس قبول المرء لنفسه من غير شرط أو قيد وأن يكون لديه شعور بأن أهل للحياة وجدير بأنه يبلغ السعادة فيها أن يشعر بأن له شأن وأهمية فيها وكل من الكفاءة الذاتية قيمة الذات يجعل المرء يشعر بالرضا عن نفسه. (عليشريف، 8:2008)

7- النظريات المفسرة لتقدير الذات:

هناك نظريات مختلفة تناولت تقدير الذات وآثاره على سلوك الفرد وتختلف هذه النظريات باتجاه صاحبها ومنهجه من هذه النظريات نجد:

7-1 نظرية كارل روجرز: Carl Rogers

كان روجرز Rogers عالما في علم النفس الإنساني ويعتبر من الأشخاص المهتمين في تطوير نظريات تقدير الذات يرى أن كل الأشخاص لديهم رغبة قوية وأساسية في الحصول على الحب والاحترام والقبول من جانب الآخرين والمحيطين به وهذه الحاجة تظهر لنا في حاجة الرضيع للحب والرعاية التي يعكسها رضاؤه وسعادته حين يرضاه أحد والتي تظهر لدى الكبار عندما يتبنى أحد على أفعالهم أو يستحسنها كما تظهر هذه الحاجة في الإحباط والتعاسة حين يقابل الفرد بالاستهجان والنقد من قبل الآخرين. (إيمانعاذ 1997:52).

ويشير روجرز Rogers إلى تقدير الذات يأتي من خلال تقدير الوالدين غير المشروط لأبنائهم، أي قبول الطفل واحترامه كما هو أي دون شروط وأن الفرد الذي يمر بعبرات التقدير الإيجابي غير المشروط يصبح تقديره لذاته واحترامه لها تقدير مطلقا وهو يتيح للفرد التقدم نحو التحقيق الكامل للذات. (هبة حسن، 1997:55)

كما ينصح روجرز بضرورة معاملة الطفل بطريقة ديمقراطية وكشخص مستقل وجدير بالتقدير، يحق له تقدير خبرته الخاصة وأن يقوم باختباره من خلال عمليات التقييم لذاته ككائن عضوي. (محمد السيد، 1998:415)

ويذكر روجرز أن الصورة الذاتية للشخص تكون نتاج تفاعلاته مع البيئة الخارجية وتعكس ما يواجهه من أحكام وتقييم فعندما يواجه أحكاما رافضة فهو لا يستطيع أن يقبل نفسه وعندئذ يشك في قيمته وكفايتها الشخصية. (صبري الجيزاوي، 2006:75)

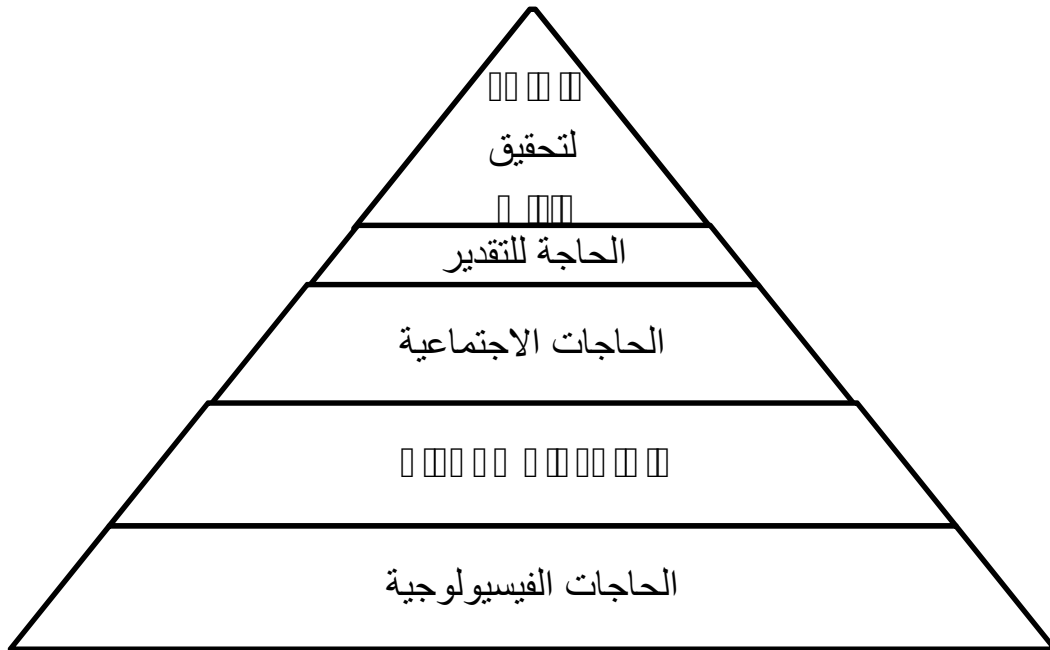
7-2 نظرية أبراهام ماسلو Abraham Maslow:

تقوم هذه النظرية على الدافع الإنساني على تسلسل هرمي للحاجات الإنسانية وحاجات التقدير أحد مستويات في هذا التسلسل.

ويرى ماسلو Maslow حاجة التقدير تعمل كدافع فقط عندما تشبع الدوافع الثلاثة التي حد مناسب، ويؤكد على أن الاعتبار الحقيقي للذات يعتمد على الكفاية وإنجاز وليس السمعة الخارجية والتواضع غير المجزي الذي لا مبرر له كما أعاد "ماسلو" تفسير التكرار العسري لأي سلوك بأنه نتيجة جهود غير موفقة للحصول على السيادة والتقدير (محمد السيد، 1998:438).

ولقد أشار ماسلو Maslow إلى أن الإنسان له كيان يعمل، وأنا الإنسان في سعيه المستمر لتحقيق ذاته، وهذا السعي يمر بمراحل متدرجة قد وضعها "ماسلو" في شكل تنظيم هرمي جعل الإنسان يتطلع لهذا الغاية، ومن بينها الحاجة إلى تقدير الذات، وهي حاجة كل فرد إلى تكوين رأي صائب عن ذاته واحترام الآخرين له والشعور بالكفاية وتجنب الرفض (صبري الجيزاوي، 2006:75).

ويرى "ماسلو" أن السبب الأول للأمراض النفسية هو الفشل في إشباع مثل هذه الحاجات الفسيولوجية وحاجة الأمان والحب والتقدير وتحقيق الذات. (محمد السيد، 1998:439)



الشكل رقم: (3) يوضح التنظيم الهرمي لنظرية ماسلو.

7-3 نظرية روزنبرخ: Rosenberg

تدور أعمال روزنبرخ حول محاولته دراسة نمو وارتقاء سلوك الإنسان وتقييم الفرد لذاته وذلك من خلال المعايير السائدة في الوسط الاجتماعي المحيط به وقد اهتم بصفة خاصة تقييم المراهقين لذاتهم وأوضح أنه عندما نتحدث عن التقدير المرتفع للذات فنحن نعني أن الفرد يحترم ذاته ويقيمها بشكل مرتفع بينما تقدير الذات المنخفض أو المتدني يعني رفض الذات وعدم الرضا عنها (سليمان عبد الرحمن السيد، 1992: 89).

ويضع دائرة اهتمامه بعد ذلك بحيث شملت ديناميات تطور صور الذات الإيجابية في مرحلة المراهقة، واهتم بالدور الذي تقوم به الأسرة في تقدير الفرد لذاته وعمل على توضيح العلاقة بين تقدير الذات والذي يتكون في إطار الأسرة وأساليب السلوك الاجتماعي للفرد مستقبلاً والمنهج الذي استخدمه "روزنبرخ هو الاعتماد على مفهوم الاتجاه باعتباره أداة محورية ترتبط بين السابق واللاحق من الأحداث والسلوك. (زوبيدة أمزيان، 2007: 103)

واعتبر روزنبرخ أن تقدير الذات مفهوم يعكس اتجاه الفرد نحو نفسه وطرح فكرة أن الفرد يكون اتجاهها نحو كل الموضوعات التي يتعامل معها وما الذات إلا أحد هذه الموضوعات ويكون الفرد نحوها اتجاهها لا يختلف كثيراً عن الاتجاهات التي يكونها نحو الموضوعات الأخرى ولكنه فيما بعد عاد واعترف بأن اتجاه الفرد نحو ذاته يختلف عن اتجاهات نحو الموضوعات الأخرى معنى ذلك "روزنبرخ" يؤكد على أن تقدير الذات هو "التقييم الذي يقوم به الفرد ويحتفظ به عادة لنفسه" وهو يعبر عن اتجاه الاستحسان أو الرفض (علاء الدين كفاي، 1989: 103).

7-4 نظرية كوبر سميث: Cooper Smith

تمثلت أعمال "كوبر سميث" في دراسة لتقدير الذات عند الأطفال ما قبل المدرسة ويرى أن تقدير الذات يتضمن كلا من عمليات تقييم الذات وردود الأفعال والاستجابات الدفاعية وعلى عكس "روزنبرخ" لم يحاول كوبر سميث أن يربط أعماله في تقدير الذات بنظرية أكبر وأكثر شمولاً ولكنه ذهب إلى تقدير الذات مفهوم متعدد الجوانب لذا فإن علينا أن ننغلّق داخل منهج واحد ومدخل معين لدراسة بل علينا أن نستفيد منها جميعاً لتغيير الوجه المتعددة لهذا المفهوم ويؤكد "كوبر سميث" بشدة على أهمية تجنب فرض الفروض غير الضرورية (علاء الدين كفاي، 1989: 104)

ويقسم تعبير الفرد عن تقديره لذاته لقسمين: التعبير الذاتي وهو إدراك الفرد لذاته ووصفه لها، والتعبير السلوكي وهو يشير إلى الأساليب السلوكية التي تفصح عن تقدير الفرد لذاته التي تكون مناحة للملاحظة الخارجية.

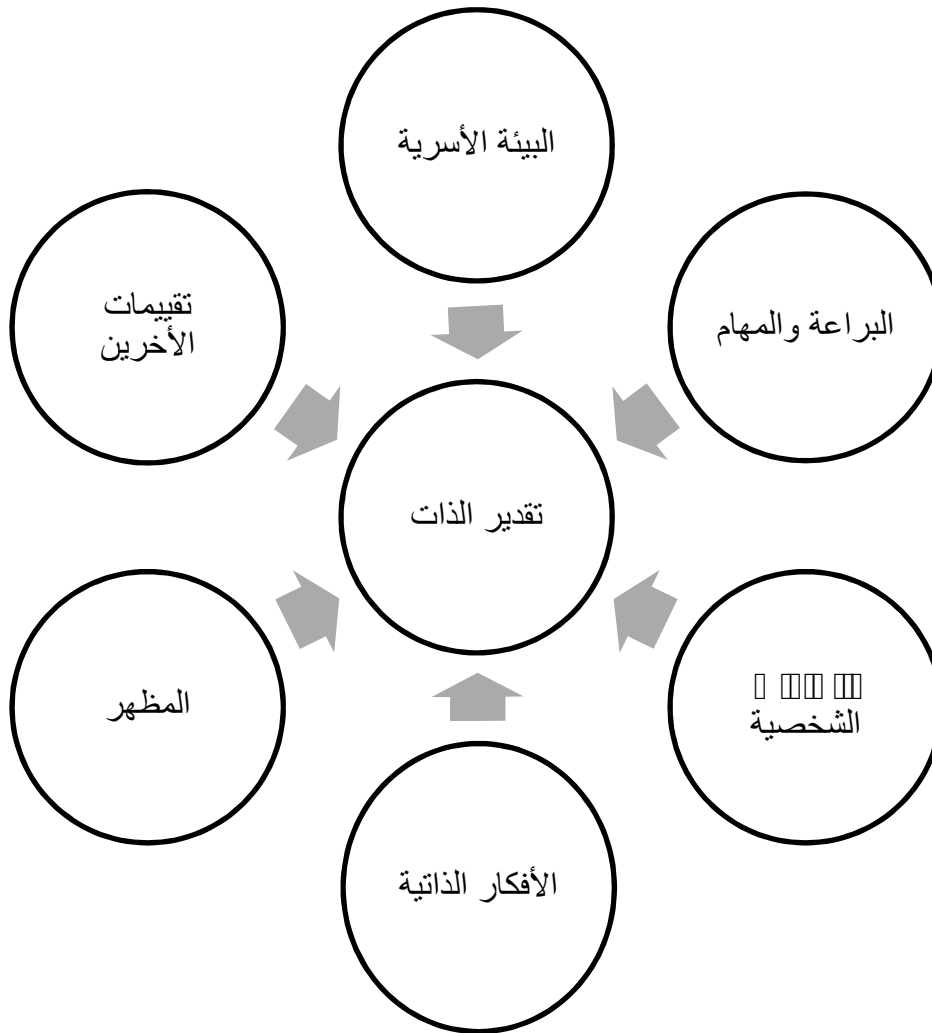
ويميز "كوبر" بين نوعين من تقدير الذات تقدير الذات الحقيقي ويوجد عند الأفراد الذين يشعرون بالفعل أنهم ذوو قيمة وتقدير الذات الدفاعي، ويوجد عند الأفراد الذين يشعرون أنهم غير ذوي قيمة، وقد افترض في سبيل ذلك أربع مجموعات من المتغيرات تعمل كمحددات لتقدير الذات، وهي النجاحات والقيم، والطموحات والدفاعات

وقد بين أن هناك ثلاث من حالات الرعاية الوالدية تبدو له مرتبطة بنمو المستويات الأعلى من تقدير ذات وهي تقبل الأطفال من جانب الإباء، واحترام مبادرة الأطفال وحرّياتهم في التعبير، وتدعيم سلوك الأطفال الإيجابي من جانب الإباء (الحميدي الضيدان، 2003: 23).

حيث ينظر "سميث" إلى نمو الشخصية على أنها عملية متصلة ومستمرة غاية في التعقيد تتضمن التفاعل بين الفرد والبيئة المادية والنفسية والاجتماعية فالأشخاص ينمون

أفكارهم ويكونون صورة عن أنفسهم تعتمد إلى حد كبير على الطريقة التي يعاملون بها من قبل الأفراد المؤثرين في حياتهم (عمر احمد همشري، 2003: 44)

8-العوامل المؤثرة في تقدير الذات:



الشكل رقم (4): يوضح العوامل المؤثرة في تقدير الذات. (إبراهيم بلكيلاني، 2008: 35)

هناك العديد ممن يؤكدون على أهمية العلاقات الاجتماعية وأثرها في إكساب النفس الثقة فهناك علاقة مباشرة بين التقدير الذاتي والنجاح الاجتماعي، وهذا النجاح الاعتداد بالمظهر والنجاح العملي والقدرة على تكوين علاقات اجتماعية جيدة، إذ يحتاج الشخص إلى قدرة من القبول والاحترام الاجتماعي لتتكون لديه مشاعر إيجابية حول نفسه ويرينفسه بأنه ناجح في عيونا الآخرين. (إبراهيم بلكيلاني، 2008: 35)

كما يشير Maslow&Mitteliman: إلى ثلاث عوامل تؤثر في تقدير الذات وهي:

-عوامل ثقافية: كالنظام الاستبدادي في الأسرة والتربية الاستبدادية في المدارس.

-عوامل ترجع إلى الطفولة المبكرة: مثل الإسراف في الحماية القائمة على التسلط من قبل الوالدين، والتسلط من قبل الغير والمنافسة مع إخوة أكبر وإحاح الوالدين في استثارة غيرة الطفل بمقارنته بأطفال آخرين والصرامة المفرطة في النظام والعقاب، وانعدام لاستقلال، وعدم استخدام المدح والاحترام أو التقدير، والمحابة من الأسرة وطول الاعتماد على الغير، والعقاب بالتخويف والإفزاز.

-عوامل ناشئة عن المواقف الجارية: كالعيوب الجسمية وضالة النجاح والفشل والشعور بالاختلاف عن الغير والترفع والرفض من قبل الأفراد الآخرين، والعجز عن الوفاء بما تتطلبه أمور الحياة من صفات الذكورة أو الأنوثة وصرامة المثل، والشعور بالإثم والذنب (صالح، 1989:6).

9- طرق قياس تقدير الذات:

لقد استخدم العلماء والباحثون أساليب وطرق متعددة لقياس تقدير الذات ومنها حسب ما جاء به. (سمير زيد، 2002:24).

9-1- التمييز السيمانتكي: وقد وضعه أسجود وزملاؤه، ويقوم التمييز السيمانتكي على استخدام مجموعة من الصفات وضع كل صفتين متضادتين على محور واحد بينهما مقاييس مندرجة من 5 إلى 7 نقاط وعلى المستجيب أن يعبر عن رأيه بوضع علامة على هذا المقياس المتدرج بناء على تقديره لدرجة قربه أو بعده من أحد القطبين.

9-2- الملاحظة: فقد وضع "سافن" و"جاكوش" Savin&Gaquish قائمة ببعض المظاهر السلوكية التي يمكن أن يتميز بها من يتمتع بتقدير منخفض للذات وبعد تطبيق

القائمة أمكن لها التحقق من صدق وثبات هذه الطريقة في قياس تقدير الذات وذلك بحساب معامل الارتباط بين تقديرات المحكمين ومقاييس التقدير الذاتي.

9-3- أساليب التقدير الذاتي: حيث استخدمت هذه الأساليب مقياس تقدير الذاتيمثل هذا مقياس "كوبر سميث" ومقياس "روزنبرخ"، ويقوم هذا الأسلوب بأن يقدر الشخص ذاته بوضع علامة على مقياس متدرج أمام كل عبارة من عبارات قياس تقدير الذات.

خلاصة:

تناولنا في هذا الفصل موضوع مهم جدا وهو تقدير الذات الذي يلعب دورا كبيرا في تكوين شخصية كل فرد, حيث وجدنا أن الأفراد الذين لهم تقدير مرتفع لذاتهم يتميزون بالثقة في نفس والكفاءة والجدارة, أما إذا كان تقديرهم منخفضا فهنا نجد أنهم يحسون بالدونية والرفض وعدم الاقتناع بالذات, ولهذا لا بد من معرفة العوامل التي تبني وتتمي تقدير الذات وتجنب العوامل التي تتسبب في تحطيم ذواتنا وزعزعة ثقتنا بأنفسنا, هذا وقد جاءت عدة نظريات تفسره كل حسب وجهة نظر صاحبها و التي تم التطرق لها منها نظرية ماسلو و رونبرج و سميث و روجرز رغم اختلاف هذه النظريات إلا أن الشيء المشترك بينها هي الأهمية التي أعطوها لمفهوم الذات كسمة للشخصية يفسر عن طريقها قدر من السلوك الإنساني وتنبأ به.

الفصل الثالث:

الضغوط النفسية

تمهيد

1- نبذة تاريخية على ظهور مفهوم الضغوط النفسية.

2- تعريف الضغوط النفسية.

3- أعراض الضغوط النفسية.

4- أنواع الضغوط النفسية.

5- النظريات المفسرة للضغوط النفسية.

مراحل الضغوط النفسية.

6- مصادر الضغوط النفسية.

8- مستويات الضغوط النفسية.

9- آثار المترتبة عن الضغوط النفسية.

10- أساليب مواجهة الضغوط النفسية.

خلاصة

تمهيد:

تعتبر ظاهرة الضغوط النفسية من أخطر الظواهر والتي لا يكاد يخلو منها المجتمع، فهي تهدد حياة الإنسان العصرية التي تتميز بتعرض الفرد لكثير من مواقف الفشل، والإحباط في تحقيق رغباته وإشباع حاجاته، ما ينعكس هذا على صحة الفرد وتوازنه، كما تهدد كيانه النفسي، وما ينشأ عنها من آثار سلبية، كانهخفاض الدافعية للعمل والشعور بالإرهاك النفسي.

ولأن موضوع الضغوط متشعبا والتفاعل معه أكثر تعقيدا، حاول الكثير من الباحثين والمتخصصين في ميادين علم النفس وعلم الاجتماع والتربية... وغيرهم التعرف والبحث أكثر في هذه الظاهرة من حيث مصادرها ومستوياتها وأثارها وأساليب مواجهتها. وبناء على هذا جاء هذا الفصل من أجل الوقوف على أهم المعطيات التي تمكننا من التعرف أكثر على هذه الظاهرة.

1- نبذة تاريخية على ظهور مفهوم الضغوط النفسية:

شهدت كلمة الضغط (Stress)

تطورا وذلك عبر فترات من الزمن، فهذه الكلمة مشتقة من الكلمة اللاتينية Stringer وهي تعني شد، ضيق، عقد أو ربطاً بالاحتضان الشديد للجسد بواسطة الأطراف وهذا الاحتضان

يجب أن يكون الشعور فيه متبادلاً، بل على العكس يكون مملوئاً إلى الاختناق الذي يعتبر مصدر للقلق. (Jean benjamin Stara: 1993.03)

إن تحديد مفهوم "الضغط" Stress من الناحية الزمنية صعب للغاية

ويحتمل أن هذا المصطلح استعمل لأول مرة، خلال القرن الرابع عشر ولكن هذا الاستعمال لم يكن بصورة ثابتة ومنظمة، وقد استعملت فيما بعد في الكتب الإنجليزية مفاهيم أخرى للدلالة على الضغط منها Straisse stress: وبالرغم من أن الكلمة ومشتقاتها وجدت منذ قرون إلا أنها صلتها غير معروفة إلى حد الآن، ولأنهم الصعب بالبحث في ذلك قبل القرن الرابع

عشر إلا أنهم كانوا يقولون بداية انتشار هذه الكلمة كان خلال القرن التاسع عشر، وخلال هذه الفترة، يقول: "Claude:

Bernard التغيرات الخارجية في البيئة يمكنها أن تعطل الكائنات العضوية لكي يحافظ على نفسه هي جبانة كيف بطريقة مناسبة مع هذه التغيرات، ويبدو أن هذا الاعتراف بالنتائج المضرة

الكامنة في عملية الإجهاد التي تخلقها الجهاز العضوي. (عمار الطيب كشود: 1995 ص 303)

ونظر الشيو ع كلمة "ضغوط" سواء في الحياة العامة أو في مجال العمل فقد يتبادر إلى

الذهن أنهم من السهل إيجاد تعريف محدد لهذا المفهوم بمصفاة عامة ومفهوم "ضغوط العمل" بالتحديد . إلا أن مفهوم الضغوط أصبح

محط اهتمام الباحثين في مجال لا تمتددة كعلم النفس والاجتماع والإدارة والطب وغيرها... مما أدى إلى تعدد الزوايا التي يتم منها تعريفها واستخدامها هو دراسته (حنان عبد الرحيم الأحمد، 2000 ص 31)

ويعتبر الفيزيولوجيا الأمريكي والتر كانون Walter. Cannon من أوائل الذين استخدموا

عبارة الضغط وعرفه برد الفعل في حالة الطوارئ Emergency Response أو

رد الفعل العسكري Militarist response بسبب ارتباطها بانفعال القتال أو المواجهة. (علي عسكر، 34:2000)

ويعتبر "هانز سيلاي" Hans Selye

من أشهر الباحثين الذين ارتبطت أسمائهم بموضوع الضغوط في عرف أرباب الضغط. ويرجع الفضل إلى كتاباتهم محاضراته في تعريف الجمهور ولباحثين، وبخاصة في المجال الطبي بتأثير الضغوط على الإنسان، وأفضل مساهمة له حول موضوع الضغط هو كتابها الذي أصدره عام 1956 وقد عرف الضغط في البداية بأنها الآثار الناتجة عن العوامل لضغط (عمار الطيب، 1995:304).

2- تعريف الضغوط النفسية:

تعد محاولة تعريف الضغط النفسي من المحاولات التي تكتنفها كثير من الصعوبات من الناحية العلمية، فهي عملية ترتبط بتحديد ظاهرة الضغوط النفسية ذاتها كما التعريف العلمي الا كلمات لها مدلولات علمية تحدد طبيعة الظاهرة جامعا مانعا، فالضغوط النفسية هي ظاهرة معقدة ومتداخلة الابعاد ولم يتفق العلماء على تعريف بعينه يمكن أن يعكس الناحية الكمية والكيفية الضغوط النفسية وما سيقدم من تعريفات فهي محاولة الانسان ببعض من جوانب الظاهر والباطن الضغوط النفسية.

ففي اللغة الانجليزية وردت ثلاثة مصطلحات هي الضواغط Stressor لتشير إلى تلك القوى والمؤثرات التي توجد في المجال البيئي الفيزيكية، اجتماعية نفسية والتي يكون لها قدرة على انشاء حالة ضغط ما، أما كلمة الضغط Stress فتعبر عن الحادث ذاته أي وقوع الضغط بفاعلية الضواغط أي ان الفرد قد وقع تحت طائلة ضغط ما، ويشير مصطلح الانضغاط Strain إلى حالة الانضغاط التي تعتبر عن ذاتها في الشعور بالإعياء والانهك واحترق الذات ويحبر عنها الفرد بصفات مثل القلق، متوتر، مكتئب، متوجس (هارون توفيق الرشدي، 14:1999، 15)

وقد تم استخدام مصطلح الضغط النفسي بالتناوب مع مصطلح القلق، وهذا ما توصلت إليه نتائج الباحثين في علم النفس والسيكولوجية التي أكدت على أن القلق علامة على أنها كشيئا غير مترنفا المحيط النفس للفرد،

وأنهى كثير من الأحيان واحد من العديد من الاستجابات للمواقف الضاغطة، ويتمثل أساساً في الخوف والإنذار بالخطر والفرع ويمكن أيضاً أن يكون أساساً للإنذار. (عمار الطيب، 1995:302)

والضغط هو تجربة ذاتية تحدث باختلالاً نفسياً أو عضوياً للفرد وينتج عن عوامل في البيئة الخارجية أو المنظمة أو الفرد نفسه .

يتيح لنا هذا التعريف تحديد ثلاث مكونات رئيسية للضغط في المنظمات هي المثير، الاستجابة، التفاعل

(أندرو سيلاقى، مارك جي لاس، 1991:180)

2-1 تعريف الضغط على أساس المثير والاستجابة:

يعرف الباحثين في علم النفس الضغط النفسي بعدة تعريفات وكل تعريف ينطلق من

المثير المحدث، والبعض الآخر من الاستجابة الصادرة ازاء المثير، والبعض الآخر يجمع

بين المثير والاستجابة، وقد وضع كثير من الباحثين والعلماء تعريفات للضغط النفسي .

فمن الناحية اللغوية يعرفه "عبد المنعم الحنفي": بأنها حالة المحنة تعصب المرء أيتها تشتد وتعصفه

فيقال الأمر عصب .

أبيتوتر ويقلقوتستتفر دفا عاتها البدنية والنفسية للتهيؤ مع المواقف العصيفيخففعتوتر هو قلقهويستعيد التكاملوا

لتوازنالذيكانله.(فرج عبد القادر وآخرون، د.ت:124)

يرى موارى Murra "ان الضغط خاصية أو صفة لموضوع بيئي أو لشخص يسير أو

تعوق جهود الفرد في تحقيق هدف معين ويميز في هذا الصدد لنوعين من الضغوط هما

ضغط بيتا beta ويشير إلى دلالة الموضوعات والأشخاص كما يدركها الفرد وضغط

ألفا alpha ويشير إلى خصائص الموضوعات والأشخاص ودلالاتها كما هي وأن المهم هو

النوع الأول حيث أن الامر الأهم ليس في موضوعات في ذاتها ولكن الأهم هو دلالات

الموضوعات كما يدركها الفرد".

ويعرف كوكس ومكاي Mactay، Cox الضغط النفسي بأنه ظاهرة تنشأ من مقارنة

الشخص للمتطلبات التي تطلب منه وقدرته على مواجهة هذه المتطلبات، وعندما يحدث

اختلال أو عدم توازن في الاليات الدفاعية الهامة لدى الشخص وعدم التحكم فيها أي الامر

الواقع يحدث ضغطا وتظهر الاستجابات الخاصة به وتدل محاولات الشخص مواجهة الضغط في كلتا الناحيتين النفسية والفيسيولوجية المتضمنة حيلسيكولوجية ووجدانية على حضور الضغط.

ويوضح كاندلر Candler أن الضغط النفسي حالة من التوتر العاطفي تنشأ من أحداث الحياة المرضية. (هارون الرشدي، 1999: 19، 20)

ويعرف هانز سيللي الضغط النفسي بأنه الاستجابة غير النوعية للجسم لأي طلب دافع، كما أنه هو الطريقة اللاإرادية التي يستجيب بها الجسد باستعداداته العقلية والبدنية لأي دافع وهو يعبر عن مشاعر التهديد والخوف قبل اجراء العملية

الجراحية. (الرشدي، 1999: 19) أما يمكن أن تكون باعثة للألم. وهو يكمل بالاستجابات التالية

للتهديد سواء كانت نفسية أو جسدية (Brodsky S.L 1988p10)

ومما سبق ذكره نستنتج ان الضغط النفسي حالة ديناميكية تقوم على إدراك الفرص

والمحددات والمتطلبات التي تقود لأهدافها مكنها غير مؤكدة. أي أنها هذا لأهداف ذات قيمة مادية أو

معنوية هامة بالنسبة للفرد والذي يشعر بالمخاطر أو عدم التأكد من تحقيقها، وبالتالي فإن الشروط التي قد تؤدي

إلى الضغط المحتمل لدبا الفرد تتضمن وجود عنصرين مترابطينهما :

وجود هدف، وجود مخاطرة محيطية بالهدف. ويحدد بعض الكتاب خصائص رئيسية للضغط النفسي تشمل ما

يلي:

- أن الضغط قد يكون إيجابيا أو سلبيا.

- أن الضغط محصلة للتفاعل بين الفرد والبيئة.

- أن الضغط يتراكم مع مرور فمادية واجتماعية ونفسية وسلوكية.

- أن الضغط ذو طبيعة تراكمية حيث تؤثر القوبا لضاغطه بشكل واحد إضافي لمستوى لإجهاد الفردي

(الهاشمي لوكيا، 2002: 11)

3- أعراض الضغوط النفسية:

تتمثل اعراض الضغوط النفسية حسب (سمير شيخاني، 2003: 18، 19) في:

3-1 الأعراض الجسدية:

- أ-تغيرات في أنماط النوم.
- ب-تغيرات في الهضم الغثيان، القيء الإسهال.
- ج-التعب.
- د-فقدان الدافع الجنسي.
- هـ-الألم الرأس وأوجاع مختلفة في الجسم.
- و-عسر الهضم والارتعاش.
- ز-تنمل اليدين والقدمين.
- ح-خفقان القلب بسرعة وقوة.

3-2-الأعراض السلوكية:

- ا-اضطراب في الأكل.
- ب-تغيرات في الشهية.
- ج-الإفراط في التدخين.
- د-القلق المتميز بحركات عصبية.
- هـ-قضم الأظافر.
- و-زيادة في تناول الكحول وسائر العقاقير.

3-3-الأعراض العقلية:

- ا-فقدان التركيز وضعف الذاكرة.
- ب-صعوبة في اتخاذ القرارات.
- ج-نوبات الهلع.

3-4-الأعراض العاطفية والانفعالية:

- ا-سرعة الانفعال.
- ب-تقلب المزاج ونوبات الاكتئاب والشعور بالاستفزاز الانفعالي ونفاذ الصبر.

4-أنواع الضغوط النفسية:

4-1-الضغط النفسي الايجابي: هو عبارة عن التغيرات والتحديات التي تقيد نمو الفرد في تطوره (كالتفكير مثلاً، وهذا النوع من الضغط يحسن من الأداء العام ويساعد على زيادة الثقة بالنفس

4-2-الضغط النفسي السلبي: فهو عبارة عن الضغوطات التي يواجهها الفرد في العائلة أو العمل أو في العلاقات الاجتماعية، وتؤثر هذه الضغوطات سلباً على الحالة الجسدية والنفسية وتؤدي إلى عوارض مرتبطة بالضغط النفسي كالصداع وآلام المعدة والظهر والتشنجات العضلية وارتفاع ضغط الدم والسكري(ماجد بهاء الدين، 30:2008).

جدول رقم (01):المقارنة بين الضغوط الايجابية والسلبية:

الضغوط الايجابية	الضغوط السلبية
1-يمنح دافعا للعمل	1-تسبب انخفاض في الروح المعنوية
2-يساعد على التفكير	2-تولد ارتباكاً
3-يحافظ على التركيز على النتائج	3-تدعو للتفكير في المجهود المبذول
4-يجعل الفرد ينظر العمل بتحدى	4-تجعل الفرد يشعر بتراكم العمل عليه
5-يحافظ على التركيز	5-تشعر الفرد بأن كل شيء ممكن أن يقطعه ويشوش عليه
6-النوم الجيد	6-الشعور بالأرق
7-القدرة على التعبير عن انفعالاته ومشاعره	7-ظهور الانفعالات وعدم القدرة على التعبير
8-تمنح الشعور بالإنجاز	8-تؤدي إلى الشعور بالفشل
9-تمنح الاحساس بالمتعة	9-الاحساس بالقلق
10-تمد الفرد بالقوة والثقة	10-تسبب للفرد الضعف

11-التشاؤم من المستقبل

11-التفاؤل بالمستقبل

12-القدرة على الرجوع إلى الحالة النفسية عند 12-عدم القدرة على الرجوع للحالة النفسية

المرور بتجربة غير سارة الطبيعية عند المرور بتجربة غير سارة

(علي بن حمد بن سليمان، 2003: 22)

ويشير كذا الكورال وماي worralletmay إلى ثلاث أنواع من الضغوط وهي:

4-1-1-الضغط العادي: وهو المستوى الذي يمكن استعادته ويعد أدنى مستوى للضغوط هذا

النوع يتعرض له الكثير من الناس في معظم الأوقات وتكون مشكلات الحياة هينة عند هذا المستوى ويمكن التعايش معها.

4-1-2-الضغط الحاد: وهذا من الضغط يتعرض له الفرد الذي يعيش أطول فترات حياته في بيئة يسودها الاكتئاب، وهذا النوع يحتاج إلى التدخل والعلاج للحد من تأثيره والتغلب على المشكلات التي يسببها كالقلق والخوف...الخ.

4-1-3-الضغط الشاذ: وهذا النوع من يضم مجموعة من الأمراض العصابية والذهانية والتي تظهر نتيجة ثورة الفرد ضد نفسه وضد الآخرين(هول وليندزي، 1971: 240، 239).

5-النظريات المفسرة للضغوط النفسية:

تعد الضغوط النفسية من الظواهر الانسانية المعقدة التي تفسر على اساس بدنية بيولوجية، عقلية، معرفية سيكولوجية واخرى اجتماعية، وقدمت في مجالها كثير من القواعد والمبادئ النظرية التي كشفت عن بعض من طبيعتها وديناميكياتها والنتائج التي تنتج عن أثارها وسيتم تناول النظريات التي اهتمت بتفسير الضغوط النفسية

5-1 النسق النظري لهانز سيلي نظرية تناذر التكيف:

كان لطبيعة تخصصه الدراسي الاولى تأثير كبير في صياغة نظريته في الضغوط. فلقد تخصص في دراسة الفسيولوجيا والاعصاب وظهر هذا التأثير من خلال اهتمامه باستجابات الجسم الفسيولوجية الناتجة عن Stressor كما أنه استخدم السم والصدمات الكهربائية عن حيوانات وكضواغط وتلح المصطلحات الفسيولوجية في صياغته

لمسلمات النظرية التي تقدم بها وتعتبر هذه الاستجابات ضغط فعلا كما يعتبر حدوثها مصحوبا بأعراض تمثل بالفعل حدوث ضغط، ويعتبر سيلي أن أعراض الاستجابة الفيسيولوجية للضاغط عالمية وهدفها هو الحفاظ على الكيان والحياة كما يربط بين تقدم الفعل أو الدافع ضد الضغط وبين التعرض المستمر المتكرر للضاغط وفي هذا الصدد حدد ثلاث مراحل للدفاع ضد الضغط هي (هارون والرشيدي، 50:1999، 51)

أ- مرحلة الإنذار : تمثل هذه المرحلة استعداد الجسم لمقاومة مصدر توالد الضغط.

ب- مرحلة المقاومة : تمثل هذه المرحلة في تطبيق آليات التعامل أو المجابهة المختلفة بهدف الوصول إلى مستوى التكيف المقبول.

ج- مرحلة الإنهاك :

وفيها يتم صرف كل الوسائل للدفاع والتكيفية والمدخرتو عليها في أخلية تنهار، ويظهر الضغط الشديد أو الفشل الفيسيولوجي وبالتالي يصبح الجسم غير قادر على المقاومة كما يصبح سريع

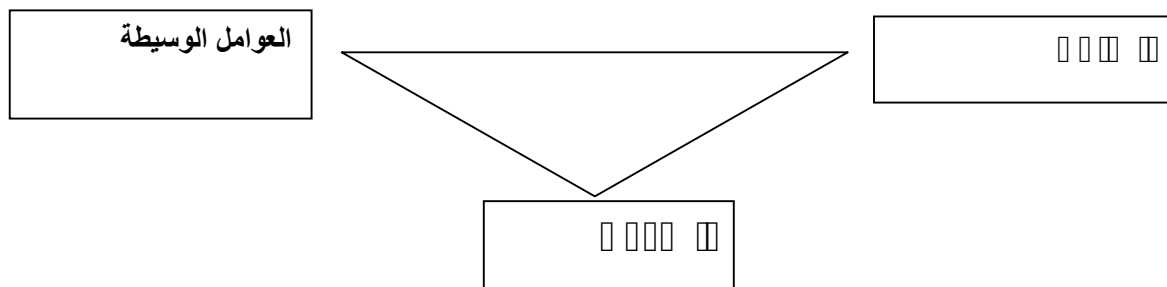
التأثر بالأمراض. أما عن عوامل الضغط فترجعها هذه النظرية إلى ثلاث عوامل هي: (محمد أحمد نابلسي، وآخرون، 1991: 258)

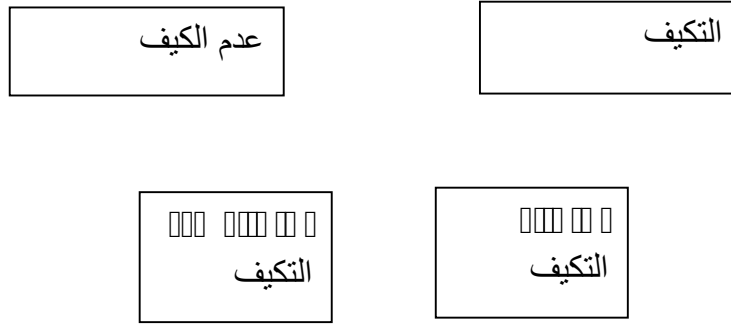
- عوامل الضغط الجسدي : مثل الأحداث المزعجة، الحوادث والآلام الجسدية... الخ.

- عوامل الضغط النفسي : مثل القلق، الانفعال، المخاوف وأنواعها، الإرهاق الفكري.

- عوامل الضغط الاجتماعية : مثل الصراعات المهنية والعلاقات الاجتماعية السيئة والعزلة (الهاشمي

لوكيا: 2002 ، ص 7)





الشكل رقم: (05) تخطيط عام لنظرية سيلبي
(فاروق السيد، 99:2001)

5-2- النظرية السلوكية:

ترى هذه النظرية أنهما المحددان للخلل الوظيفي البيولوجي أو

الوظيفي، الانجراح هو الاستجابة الخاصة للعضو .

للموقف الانفعالية التي سبقت علمها، وتؤمن هذه النظرية أنه كنتيجة للارتباط بين الموقف

الانفعالي واستجابة عضو خاص، يشير أي موقف قضا غط جديدا استجابة لدنفسا العضو، وعندما يتكرر هذا

الموقف لدرجة كافية وشديدة يظهر الخلل الوظيفي أو الانجراح في هذا العضو، وقد أخذ أصحاب النظرية

السلوكية يستخدمون مبدأ التدعيم والتغذية الرجعية لشرح تأثير العوامل النفسية كولوجية علنا لعلل الجسمانية. ويعتد

بر Megrath

أولمنصاغ نموذجافيهذا المجالوأسماهنموذجالعمليات، ويهتم هذا النموذج بالعمليات التي تحدث أثناء مواجهة

ه أو استجابة الفرد لمصدر مضغوط يرى Megrath وبعض العلماء أن الموقف المجهد أو

الضاغطأربعمراتشكلحلقةمغلقة(الهاشمي لوكيا وآخرون، 2002: ص 7)

المرحلة: (1) تربط بين أو بوتسما التقويم المعرفي.

المرحلة: (2) تربط بين بوج وتسمب عملية اتخاذ القرارات.

المرحلة: (3) تربط بين جود وتسمب عملية الأداء.

المرحلة: (4) وتكون بين السلوك والموقف وتسمب عملية الحصيلة أو النتائج.

ويبرهنشواردنأندوائرالتغذية الرجعية هي الأساس لكل عمليات الجسم المرتبطة بالاستجابة الأولية للجسم

حينما يستقبل تهديدا، وتكون نتيجة هذا النشاط زيادة ضغط الدم، زيادة ضربات القلب، زيادة مستوى

السكر في الدم، مما يهيئ الجسم بكلا استعداداته الفسيولوجية للهجوم أو الهروب، وعلناً حينها ترتفع ضربات القلب ويزداد ضغط الدم إلى مستوى معين تصلاً لإشارات المخ لإيقاف نشاط العمليات الفسيولوجية.

3-5 النظرية الاجتماعية البيئية:

ظهرت هذه النظرية نتيجة لدراسات عديدة قام بها معهد البحوث الاجتماعية بجامعة ميتشغان .

(الطبيعمار كشود: 1995 ص 320)

ولقد استعملها العديد من الباحثين كأساس لاستعمال فيدراسات متعلقة بالضغوط والعمل، وقد تمتصياغة هذا النظرية من قبل Karn. French حيث يعتبر من رواد هذا النظرية وقد صاغها سنة 1962

نموذجاً أسماه بالنموذج الاجتماعي البيئي للضغط.

ويمثل الضغط هنا علاقات شاملة لمجموعة من الظواهر والعمليات التي تحتوي على ستة أقسام مرتبطة بعوامل مسببة، ففئات العلاقات والفرضيات موضحة لتدل على اتجاهات سببية، وفرضيات (أ)،

(ب) لها دور في عملية تأثير البيئة الموضوعية الخارجية على البيئة النفسية وفرضيات فئة (ب، ج

(تربط الحقائق البيئية النفسية بالاستجابات المباشرة للفرد وفرضيات (ج، د) ترتبط فيها تلك

الاستجابة المتأثرة للعوامل المعايير الصحية والأمراض والنموذج الاجتماعي البيئي يحاول أن يطور نظرية شاملة

للصحة النفسية (عمار الطيب كشود، 1995: 322)

وتربط المدرسة الظواهرية الأمريكية التي تهتم بدراسة العوامل الاجتماعية والتي تعتبرونها الأصلية لإصابة

بأمراضها تمثل ضغوطاً كبيرة، وهذا ما يؤدي إلى الإصابة بالمرض العقلي.

ولقد حاول ميكانيك تفسير المشاكل العالقة التي تتعلق بعلم النفس الاجتماعي التكيفي يعرف "ميكانيك" الـ

ضغط علماً أن الآتي: يعنى استجابات تغير مريحة يقوم بها الفرد في مواقف معينة، وأنه بغض النظر يواصل موضحاً

عما إذا كان الموقف ضاراً أم لا فإننا لاستجابات لهذا الموقف الضار غطت توقعاً أربعة عوامل هي:

- طاقة وقدر الفرد.

- المهارات والمحاولات الناتجة عن التطبيقات الاجتماعية والتقليدية.

- الوسائل المعطاة للفرد من قبل البيئة الاجتماعية.

- المعايير التي تحدد أي نوع من الاستجابات للفرد هذه العوامل أو الوسائل.

فعندما يشعر الأفراد بأنهم ليسوا مستعدين لمواجهة الموقف فالمضغوط فإنهم يميلون بخبرتهم لتمثل في عدم الراحة المفرطة، وتنتج تلك المشاعر من فقدان المعلومات الملائمة والمهارات أو من جهل الفرد بالموقف أو الخصائص الشخصية المعينة للفرد، مثل :

انخفاض الثقة بالنفس، وبصفة عامة فإن الأفراد الذين لديهم مهارات أو استعدادات أكثر من غيرهم تكون لديهم القدرة على مباشرة العمل بثقة تامة أفضل من غيرهم ممن لا يملكون هذه الخصائص (عمار كشود، 1995: 303، 323)

5-4 النظرية النفسية سينبلرجر: Speilberger

تعتبر نظرية سينبلرخر في القلق مقدمة ضرورة لفهم الضغوط عنده فقد أقام نظريته في القلق على أسباب التمييز بين القلق وكسمة والقلق كحالة والقلق، فالقلق كحالة هو موضوعي يعتمد أو موقفي يعتمد على الظروف الضاغطة، وعلى هذا الأساس يربط "سينبلرخر" بين الضغط وقلق الحالة ويعتبر الضغط الناتج ضاغطاً مسبباً لحالة القلق. (فاروق السيد عثمان، 1999: 2001)

ويهتم سينبلرخر في الإطار المرجعي لنظريته، بتحديد طبيعة الظروف البيئية المحيطة والتي تكون ضاغطة ويميز بين حالات القلق الناتجة عنها، ويحدد العلاقة بينهما وبين مكانزمات الدفاع التي تساعد على تجنب ذي يسمح النواحي الضاغطة أو يستدعي سلوك التجنب الهرب من الموقف الضاغط (هارون توفيق الرشدي، 1999: 54، 55) وقد قامت كثير من الدراسات تحقق من خلالها صدق فروض ومسلمات نظريته.

5-5 نظرية ماريان فرانكتهوزر: Marianne Frankenhaeuser

أبرزت "ماريان" وفريقها البحثي في السويد أهمية ودور المكون النفسي في رد الفعل اتجاه مصادر الضغط المختلفة وبالنسبة لهرمونات حالات الطوارئ الأدرينالين والنورادرينالين فقدينت هذه الدراسة تأثيرهما العالي على الوظائف الذهنية والانفعالية ويعتمد نشاط الغدة الكظرية بشكل شبه كلي على المواقف النفسية مثل الشعور بفقد التحكم أو زيادة الاستشارة أو قلة الاستشارة قلة الحمل زيادة الحمل وكما أن الزيادة في افراز هرمونات ضغط لا

تقتصر على المواقف المزعجة وغير المرغوبة بل تشمل المواقف السارة التي تواجهه.(علي عسكر، 2000:36)

وفي سنة 1966 قام Lazarus بصياغة نموذج سماه النموذج النفسي للضغط، وفيه أوضح بأنه لكي يكون الموقف أو الحدث مجهدا يجب أن ندرك أولا بأنه كذلك، بمعنى أن الأساس في نظرية Lazarus الاستجابة للضغط تحدث فقط عندما يقيم الفرد موقفه الحالي على أنه مجهد وقد توصل إلى هذه النتيجة بعد القيام بالعديد من الدراسات.(جيلفورد، يوسف مراد، 1969: 30)

5-6 النظرية المعرفية لازاروس:

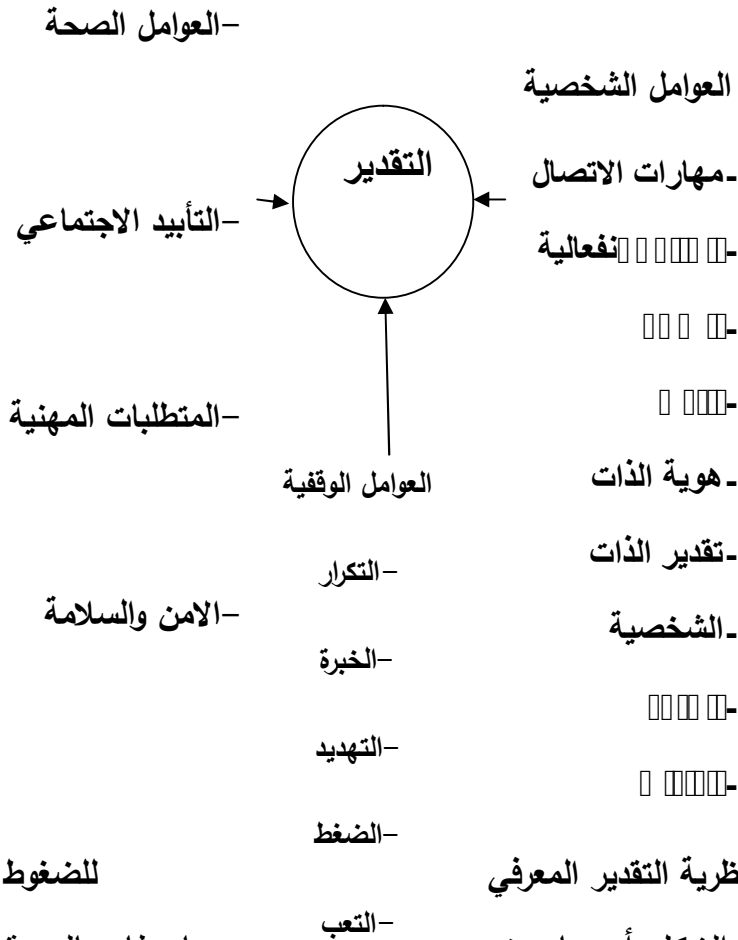
انصب اهتمام "لازاروس" على التقييم الذهني ورد الفعل من جانب الفرد للموقف الضاغطة واتفق مع "والتر كانون" على ان لضغط يحدث نتيجة للتفاعل بين الفرد والبيئة المحيطة، وأكد بصورة خاصة على التقييم الذهني من جانب الفرد ومن ثم الحكم على الموقف الموجه وتصنيفه (علي عسكر ، 2000ص37)

ويعرف "لازاروس" الضغوط "بأنها تنشأ عندما يوجد تناقض بين متطلبات الشخصية للفرد "ويؤدي ذلك إلى تقييم التهديد وإدراكه في مرحلتين هما:

م1: وهي الخاصة بالتحديد ومعرفة ان بعض الاحداث هي في حد ذاتها شيء يسبب الضغوط

م2: وهي التي يحدد فيها الطرق التي تصلح للتغلب على المشكلات التي تظهر في الموقف ويمكن رصد هذه النظرية في الشكل التالي (فاروق السيد عثمان، 2001: 101):

العوامل الخارجية



شكل رقم (06): نظرية التقدير المعرفي

يتضح من الشكل أن ما يعتبر كذلك بالنسبة لفرد آخر، ويتوقف ذلك

ضاغطا بالنسبة لفرد مالا يعتبر على سمات الشخصية الفرد وخبراته

الذاتية ومهارته في تحصيل الضغوط، وحالته الصحية، كما يتوقف على عوامل ذات الصلة بالموقف وأخيرا عوامل البيئة الاجتماعية. (فاروق السيد عثمان، 2001:102)

6-مراحل الضغوط النفسية:

يعتبر هانز سيلاي Hans

selye من الرواد الأوائل الذين اهتموا بموضوع الضغوط النفسية ونتائجها السلبية والمرضية، حيث قدم نموذجاً

ثلاثي الخطوات تتضمنها الاستجابة للضغط النفسي أطلق عليها "متلازمة التكيف العام" Générale

Adaptation Syndrome يرى سيلاي أن الضغوط استجابة تتكون من ثلاث مراحل:

6-1- مرحلة الإنذار: "التحذير"

وفيها تنشط العضوية لمواجهة التهديد وتقوم بإفراز الهرمونات وتسارع النبض والتنفس ويصبح فيها الشخص في حالة متأهبة للمواجهة أو الهرب (محمد أحمد النابلسي، 1991: 285)

6-2- مرحلة المقاومة: حيث تعمل العضوية على مقاومة التهديد وكلما زادت حالة الضغط انتقل الفرد إلى

مرحلة المقاومة وفيها يشعر الفرد بالقلق والتوتر، مما يشير إلى مقاومة الفرد للضغط وقد يترتب على هذه المقاومة وقوع حوادث وضعف القرارات المتخذة والعرضة للأمراض خلال هذه المرحلة وذلك لأن الفرد لا يستطيع أن يبسط رعايا الموقف بإحكام (اندروي سيزلاقي، 1991: 181)

6-3- مرحلة الإنهاك :

وتحدث عند الفشل في التغلب على التهديد واستمرار الضغط النفسي لفترة طويلة، مما يجمع عندها استهلاك العضوية لمصادرها الفيزيولوجية مما يؤدي إلى الانهيار الجسمي أو الانفعالي، فعندما تنهار المقاومة يحوّل لإرهاق ونظر الأمراض المرتبطة بالإجهاد مثل القرحة المعدية، الصداع، ارتفاع ضغط الدم، والأخطار التي تشكل تهديدا مباشرا للفرد والمنظمة على السواء، ويفسر Hebb الضغط النفسي بطريقة أخرى

تبين أن الفرد يعمل تحت ظرف خارجة عن إرادته في التحكم فيها، فيصبح قلقا، ضعيفا التركيز، فيقل أيضا أدائه. (الهاشمي لوكيا، 2002: 9)

7-1- مصادر الضغوط النفسية:

يوضح "الطريري" أن أهم مصادر الضغوط النفسية تتمثل في المشكلات الذاتية للفرد وأهميتها:

7-1-1 المشكلات النفسية "الانفعالية": كالثورة والغضب والاكتئاب والفتور والاثار وسرعة التهور.

7-1-2 المشكلات الاقتصادية: وذلك بأن الأفراد الذين يعانون الضغوط النفسية هم الأفراد الذين يعيشون مستوى اقتصاديا اجتماعي منخفض، ويعيشون في منطقة مزدحمة بالسكان، وأن

هؤلاء يعيشون اضطرابات أسرية ويعانون من ارتفاع معدل الإصابة بالأمراض النفسية والجسمية.

7-1-3 المشكلات العائلية الأسرية: وقد أيدت هذا المصدر للضغوط نتائج دراسة Harlourg.1973 وكذا نتائج دراسة Sandler.1980 من حدوث ضغوط اجتماعية ومشكلات أسرية تنتج عن أسباب متعددة داخل الأسرة مثل: "المرضوغياب أحد الوالدين عن الأسرة والطلاق، وكلها مصادر للضغوط النفسية تتسبب في ظهور بعض الاضطرابات النفسية لدى الأفراد.

7-1-4 المشكلات الاجتماعية: المتمثلة في سوء العلاقة مع الآخرين وصعوبة تكوين صداقات.

7-1-5 المشكلات الصحية: المرتبطة بالصحة الجسمية الفسيولوجية كالصداع وارتفاع معدل ضربات القلب والغثيان والرغبة... الخ

7-1-6 المشكلات الشخصية: كالهروب والمقاومة وانخفاض تقدير الذات وانخفاض مستوى الطموح والتصلب وجمود الرأي، وصعوبة اتخاذ القرار والتردد.

7-1-7 المشكلات الدراسية: والمتعلقة بظروف الدراسة مثل: صعوبة التعامل مع الزملاء والمعلمين وصعوبة التحصيل الدراسي وضعف القدرة على التركيز وعدم القدرة على أداء الواجبات المنزلية والفشل في الامتحانات... الخ (الطيريري عبد الرحمان، 1994: 30)

كما يرجع العلماء والباحثين مصادر الضغوط النفسية إلى مصادر أخرى تتمثل فيما يلي:

7-2-1 مصادر الضغط الفيزيائية:

حيث يعتبر من أهم العوامل في تنمية الضغط يعتبر تنمية الضغط. يعتبر wolff هو المادي في دراسة العوامل المحيطة في تنمية الضغط مايلي:

7-2-2 الإضاءة:

تبين لبعض العلماء أننا لننتج ما نريد إذا لم نأخذ بعين الاعتبار الإضاءة الجيدة (جيفورد، ت، يوسف مراد، 1969: 866)

فالإضاءة الجيدة تتساوى مع العامل على مستوى إنتاجه بمجهود أقل، إذ كثيرًا ما تتوقف كفاية الإنتاجية على سرعة الإدراك البصري والدقة في التمييز بين الأشياء.

من الواضح أن الإضاءة الجيدة تتساوى مع العامل على أن ينتج كثيرًا ويبدل لمجهود أقل فالضوء الخافت يسبب الشعور بالاك
تئاب من الواضح أنها كعوامل محتاج إلى إضاءة أشد من بعض الأعمال الأخرى (عبد الرحمن العيسوي،
د.ت: 132) كما تثير الإضاءة السيئة في نفوس كثير من الأفراد الشعور بالانقباض وتؤدي إلى
إرهاق البصر وزيادة التعب والخطأ وهيجان العامل بصفة عامة.

إن توفر الإضاءة المناسبة في بيئة العمل يؤدي إلى

الشعور بالراحة الجسدية النفسية للأفراد والقدرة على التركيز،

والدقة في العمل بالتالي سهولة عملية الإنتاج وزيادة إنتاجية العامل ألقهدهممكن (حسان زيدان، 1994: 39)

فالناس يرضعون أبصارهم أثناء العمل في جميع أرجاء الحجر قوهذا يقضي كيف مستمر للعين بسبب

الإجهاد البصريلد بالعاملوكونا الحجر المحيطة بالعمليلعب دور هام في خفض الشعور بالضغط وتخفيف نسبة

حوادث العمل لا يمكن أن تتصلح مشروعات الإضاءة قههما زادتكفاؤها إذا كانت سطوح وجدران مكان العمل اكنة اللو

ن أو باهتة فتمثل هذا الألوان تمتص الضوء لا توزعها . فالألوان تتساوى عدلت تحسين

الإضاءة قكما أنها توفر كثيرًا من مصادر الضوء المطلوبة، فنحن نستطيع أن ننضج عكما الإضاءة عن طريق

الألوان دون أن نزيد من مصادر الضوء فعيننا العام لتجته إذا كانت الألوان خافتة يؤدي إجهاد العين إلى

الارتياح كذلك منها ما يبعث على

الإنتاج مثلًا ألوان الدافئة كاللون الأصفر أما اللون الأخضر فإنه يبعث على الارتياح والاسترخاء ويؤثر على من

المخ والجسم أما اللون الأزرق فإنه يبعث الهدوء مما سبق نستنتج أن الإضاءة الجيدة عامل

فعالًا لمكافحة الضغط وأبعاد التوتر على محيط العمل (جيلفورد، ت، يوسف، 1969: 867)

7-2-3 الضوضاء : تعرف بأنها :

" تلك الأصوات غير المرغوب فيها نظر الزيادة عدتها وشدتها وخروجها عن المألوف منا لأصوات الطبيعة التي اعتاد

لسماعها كل منا لإنسان والحيوان (حسين أبو شحاتة، 2000: 82)

لقد دلت نتائج علم النفس على أن تأثير امزجاء ومجهودا ومشتتات الانتباه يتوقف على نوع الضوضاء، نوع العمل وعلى وجهة نظر الفرد للعمل. فالضوضاء المتصلة المستمرة التي تحدث على تيرق واحد قو على نسق واحد بما لا يؤثر على نفسية العامل (عبد الرحمان العيسوي، د.ت: 136)

الأعمال العقلية بوجه عام تتأثر كثيرا بما تتأثر بها الأعمال الحركية البسيطة لأن الأعمال المركبة لا تثبت أن تصبح أرواها ألياً بعد قليل من التدريب في حين أن الأعمال العقلية مهما كانت بسيطة هي أعمال المعقدة نفسياً. وقد دلت بحوث كثيرة على أن تأثير الضوضاء في الفرد يتوقف على وجهة نظرها إليها، فإذا كانت اتجاهه نحوها إيجابياً، فإنها لن تكون مصدر إزعاج بالنسبة لها أما إذا كانت اتجاهها نحوها سلبياً فإنها ستكون له ضيقاً وشعوراً بالإنهاك والإرهاق إلاهما المنظر فالإدارة لأنها المتوفرة لها الجو المناسب للمريح للعمل على كذا في بعض الأحيان تنسا عد الضوضاء التي تصدر في شكل إشارات للعمال على زيادة انتباههم ودقة حركاتهم التي يبذلونها من الجهد والطاقة والعناية لعملهم على العموم بسبب الضوضاء والشعور بالضيق والشعور بالتوتر النفسي ولذلك هي الحالات التي تصعب فيها خفض حدة الضوضاء ويمكن تصميم أجهزة لوقاية الأذن. (عبد الرحمان العيسوي، د.ت: 137)

7-2-4- الحرارة:

في الظروف العادية تتراوح درجة حرارة الجسم للإنسان الطبيعية بين درجة (36.8) (37.8) مئوية (حسان زيدان، 1994: 36) بالرغم من تأثير جسم الإنسان بالحرارة المحيطة إلا أنها تحتفظ بدرجة حرارتها وقد وجد أفضل درجة حرارة لبنية العملي (22 °)

معروفة بنسبة بحدود 45) تختلف مصادر الحرارة في بيئة العمل، حسب نوع العمل والذين يمتصونها أكثر مصادر الحرارة شيوعاً بعد أشعة الشمس لأفران الحرارة، المناجم، الأنفاق، الطلاء.. الخ. ففي حين أن الحرارة الزائدة تؤدي إلى تقلصات مؤلمة في عضلات اليدين والقدمين يصبحها في إنهابها كسبب نقصاً لأعمالها الجسم والتي تخرج عن طريق الجلد

. أما في حالة التعرض لدرجات الحرارة المنخفضة ولفترات طويلة فإن حرارة الجسم تنخفض، تؤدي ذلك إلى تقلص الأوعية والشعيرات الدموية في الجلد أو الجزء المعرض للبرودة، بالتالي يتجمد ذلك الجزء من الجسم الذي يؤدي من نهاية المطاف إلى موت الأنسجة والإصابة بما يسمى بالفورغرينا وقد اندلعت العضو نتيجة

لذلك (حسان زيدان، 37:1994، 36)

المعروف أن العمل في مكان ترتفع درجة الحرارة فيه بسبب التعب والإرهاق والضيقة يزداد نسبة العرق أو لم يكن هنا كحركة للهواء تسمح بتبريد هذا العرق انخفاض درجة حرارة الجسم في درجة حرارة جسم تأخذ في الارتفاع المستمر من الطبيعي أن يزداد الإنتاج حيث تحسن درجة الحرارة وتحدد الهواء المحيط العامل. على كل حال يتوقف أثر درجة الحرارة على علمدب إحساسا للعامل بتأثير إدراكه للظروف الفيزيائية المحيطة بالعمل. (عبد الرحمان العيسوي، د.ت: 139)

7-2-5 الرطوبة:

لا تخلو أي بيئة عمل من وجود الرطوبة خاصة أماكن العمل الخاصة بالصناعات التي تحتوي على مصادر للحرارة، يؤدي ارتفاع نسبة الرطوبة في بيئة العمل إلى إعاقة الإنسان على القيام بعمله وشعوره بالتعب والإرهاق السريع حيث أن ذلك نتيجة ارتفاع الحرارة الداخلية للجسم. منذ المعلوماً أن أفضل درجة الرطوبة نسبة ملائمة لجسم الإنسان يقعون (40%) و (50%) انخفاض الرطوبة إلى أقل من (30%) لا يتناسب مع جسم الإنسان ويؤثر عليه ويؤدي إلى عتداء عمله (حسان زيدان: 1994 ص 38).

فالرطوبة تسبب شعور العامل بالضيق واختناق نسبيا، كما تسبب العديد من الأمراض مثل مرض الربو. الجانب بدرجة الرطوبة فإن جو العمل بحاجة إلى

تجديد الهواء بصفة مستمرة عن طريق المراوح وغيرها من الوسائل الأخرى.

7-2-6 التهوية:

إن ركود الهواء يؤدي لارتفاع درجة الحرارة والرطوبة وهذا منشأ أنها تضعف قدرة الجسم على التخلص من الحرارة الزائدة مما يؤدي بدوره إلى اختلال التوازن. وهكذا فإن سوء التهوية يعوق تنظيم حرارة الجسم، فمن المعلوم أن حرارة الجسم ترتفع نتيجة لعملية التمثيل الغذائي ولا سبيل للتخلص من ذلك سوى بالمر فَيتم تبريده من ثم يستهلك قدر كبير من الحرارة الجسم وبالتالي تنخفض الحرارة يتضح

مما سبق أنما كلما زادت حرارة الجسم زاد إفراز العرق، وهذا يتطلب كمية كبيرة من حرارة حتى

يتم تبريده، أما في حالة وجود رطوبة فإن العرق لم يتم تبريد بل يظهر على سطح الجسم فلهذا الهواء المحيط بالفرد هو

الذي يمكننا الجسم من تبريد الحرارة الزائدة. عموماً فإن سوء التهوية يعني زيادة الحرارة مما يستلزم استمرار عجز جسم الإنسان عن تخفيض هذه الحرارة فإنتاج النتيجة

المنطقية ستكون نفاء الإنسان، منها ضرورة وجود فتحات التهوية ووضع المراوح والمكيفات التي تضمن وجود معدل مثالية من التهوية. فالتهوية المعتدلة تعد الظروف الفيزيائية المساهمة في زيادة الإنتاج .

ويمكن أن تكون من مصادر الضغط

النفسى والسيولوجي، إذا كانت غير مناسبة وملائمة لنوعية العمل الذي يكلفها الفرد نوبة العمل الصباحية مسائية هذا فضلاً عن أهمية التهوية لضرورة الإنتاج، فالغرفة مثلاً التي تسوء تهويتها تعني ضمناً زيادة الحرارة أو ارتفاع الرطوبة والبرد، وكل هذا الظروف تؤدي بالعام لمحتما للخمول والنعاس، الملالتوتر (حمدي ياسين وآخرون، د.ت: 91، 99)

7-2-7- نوبات العمل:

بعض المهنة تتطلب استمرارية العمل أي أن يكونوا يعملون طوال اليوم لأمر الذي يدفع أرباب المؤسسات أن ينقسموا العمل لنوبات وهذا يعني أن بعض العمال يعملون نوبات نهارية والبعض الآخر يعملون في نوبات ليلية، علماً أن التغير كلاً أسبوع أو كلاً أسبوعين وفقاً للنظام الموضوع، وقد تبين لبعض الباحثين أو الذين يعملون بالليل ختلاً فاداً وهو أن إنتاجهم من الذين يعملون بالنهار لصالح الذين يعملون بالنهار، كما سفرت هذه الدراسات أن نوبات العمل تؤثر على العمل، ويمكن أن تبلور نتائج الدراسات على النحو التالي (حمدي ياسين، د.ت: 100)

- إذا قام العمال بالبداء عوظائفهم مرمرة بالنهار وأخرب بالليل، فإن أداءهم بالنهار سيكون أفضل من أدائهم بالليل

- إن أغلب العمال يفضلون العمل بالنهار حتى يستطيعون الوفاء بالتزاماتهم الاجتماعية.

- إن العمل بالليل يكون مصحوباً بالتعب والملل أكثر من العمل بالنهار حيث أن مسؤوليات الحياة قد

استنفدت ساعات النهار ولم يحصلوا على القدر المطلوب من الراحة فضلاً عن أن العمل بالليل يؤدي إلى

الاضطراب في النوم، وأن أغلبهم لم يتعود العمل بالليل يصعب عليه تغيير العادات المهنية التي ألفها من قبل

علماً أن المشكلات والصعوبات المصاحبة للعمال الذين يعملون نوبات الليل يمكن التغلب عليها من خلال

العلاقات الإنسانية الجيدة

وزيادة الخدمات ومضاغفة الحوافز ومراعاة الترقيات وشعور الفرد بالأمن النفسي وإحساسه بقيمتها وأهميته.

7-2-8 التعب والملل:

التعب هو شعور بانخفاض الأداء نتيجة المجهود الذي تبذله العضلات، بحيث يتأثر الوقت الذي يتعجز فيه العضلات عن بذل لأجهد، ففيهذه الحالة يصاب العضلات بحالة التعب فيسيولوجي. ويلاحظ أن بعد فترة من الراحة تنسد تردد هذه العضلات تعافيتها مرة أخرى وإن كان عملها يكون لفترة أقصر من قبل فالعاملاً الذي يمارس عملاً شاقاً تحت ظروف نفسية سيئة، ولفترات منية طويلة فإنه يشعر بالتعب وإن استمر لفترة أخرى فإنه يعجز عن أداء العمل بصورة كلية وإن كان بعض العمال يستمرون في العمل تحت ضغط الحاجة. ويعرف الملبأ بحالة من التكرار والشعور بالسأم تسيطر على الفرد عندما يقوم بالعمال ذليلاً عام معقداته .

فالملاحاة النفسية تنشأ عن مزاوله الفرد لعملاً لا يميل إليه ولا يحظى بثمة علاقة بينا التعب والملل، حيث أن التعب يؤدي إلى الملل، وأنا الملل يؤدي إلى سرعة التعب وإن التعب والملل يشتركان في التأثير على الإنتاج 7-2-9 الأجر:

يعتبر الأجر من أهم عناصر هذه البيئة الخاصة بالعمل، وإذا كان الأجر يعالجاً اعتباراً محدداً لفعال العمل وحوافزه، فضلاً عن أنه من أهم مصادراً إشباع الحاجات النفسية والحيوية فمن خلال الهيؤ من الفرد المأكل والمأوى، كما يحقق ذهاباً يرضي ذوافعه. إن الأجر أهمية لإرضاء الجوانب النفسية والحيوية وإن اختلفت أهمية هذا المتغير من جماعة لأخرى وفقاً للقيم والاتجاهات السائدة، فالأجر قد تكون لها أولوية عند جماعة (أ)، وقد تكون لها أهمية أقل عند

جماعة (ب)، فالبعض يقبل على العمل في ضوء قيمة الأجر والبعض الآخر يقبل عليه في قيمة العلاقات الإنسانية، إن بعض الدراسات تولد الأجر في بداية قائمة متطلبات العمل والبعض الآخر من الدراسات يورد في آخر قائمة المتطلبات.

7-3 مصادر الضغط الفردية:

ترجع هذه المصادر إلى عدة عوامل تتعلق بالفرد فيحدداته من أهم هذه العوامل هي:

7-3-1- غموض الدور:

وهو الموقف الذي لا يكون فيه لدى القائم بالدور المعلومات الكافية لأداء دوره بشكل مناسب، أو حينما تكون المعلومات التي تلقاها قابلة لأكثر من تفسير وقد تحدث المواقف الغامضة في الوظائف التي تتسم بوجود فاصل زمني بين تنفيذ الإجراء ونتائج المرئية أو حينما يكون القائم بالدور عاجزاً عن رؤية نتائج تصرفاته وأعماله (جيرمي، ت، بهاء شاهين، 2003: 195) ويمكن أن نحصر أسباب غموض الدور في رغم تعدد مظاهرها في أربع أسباب:

- عدم إيصال المعلومات الكافية للموظف فيما يتعلق بالدور المطلوب منه في العمل وهذا أكثر ما يحدث مع الموظف الجديد.
- تقديم معلومات غير واضحة ومشوشة للموظف خاصة المعلومات التي تحمل مصطلحات تقنية غير مألوفة للموظف.
- عدم توضيح الأساليب التي يمكن للفرد من أدائها الدور المتوقع منه.

عدم توضيح النتائج التي تنتج تبعا للدور المتوقع من الفرد وذلك كما هو الحال عندما يتجاوز الموظف الأهداف المطلوبة منه أو يخفق في تحقيقها. (عبد الرحمن هيجان، 1998: 173) ومما سبق نستنتج أن لوضوح الدور أثر إيجابي في إنقاذ العامل من الوقوع في الضغوط النفسية.

7-3-2- تنازع الدور:

ويحدث حينما يكون أعضاء المؤسسة ممن يتبادلون المعلومات مع القائم بالدور لديهم توقعات مختلفة للدور الذي يقومون به، إذ قد يضطركم عملهم على القيام بالدور وعادة ما يكون إرضاء أحد التوقعات متعارضاً وصعباً مع تحقيق التوقعات الأخرى (جيرمي سترانكس، 2003: 195)

7-3-3- العبء المفرط للدور:

وينجم ذلك عن الجمع بين غموض الدور وتنازعه، فالقائم بالدور يعمل بجهد لتوضيح التوقعات المعتادة أو لإرضاء الأولويات المتعارضة التي يستحيل غالباً تحقيقها في حدود الوقت المحدد المتاح.

ولقد أو ضحتا لأبحاثنا حينما تكون درجة تنازع الدور وغموضه وزيادة عبئهم ترفع فإن معدل إنجاز الوظيفة بشكل مرضي يكون منخفضاً قد يصاحبه ذلك الشعور بالقلق والتوتر وهذا العوامل قد تكون عوامل مساعده تسهم في ظهور الأمراض والحالات المرضية المرتبطة بالتوتر والضغط مثل أمراض القلب المزمنة والانهيار العصبي وقرحة المعدة.

7-3-4- حمل العمل:

يميل معظم الناس إلى تفضيل القيام بالأعمال التي توفر لهم إثبات الذات وذلك ما تحمل طبيعتها من خصائص التحدي والتجديد، هذا لا عمال غالباً ما تجعل أصحابها مشغولين، ولكن ليس لدرجة الضغط، كما أنها في نفس الوقت تثير اهتمامهم وإدعائهم، فالضغط والمليؤديان إلى إنقاص كمية الإنتاج المتحصل عليهم من العمل. ونظرًا لتعدد الخصائص المرتبطة بحمل العمل في مجال الضغط فإننا نفرقها بين نوعين منها هي (عبد الرحمن أحمد محمد هيجان، 1988: 171)

أ- **حمل العمال الزائد:** يعتبر حمل العمال الزائد سبباً أساسياً من أسباب ضغوط العمال التي نالت اهتمام الكثير من الباحثين في هذا المجال، وذلك لما يترتب عليه من كثرة الأخطاء في الأداء وتدنٍ لمستوى صحة الفرد، إذ العمل يعتبر حملاً على الفرد، وذلك عندما يفوق مقدار هذا العمل قدرات وإمكانات الفرد سواء كان ذلك كمية العمل أو بنوعه.

ب- **حمل العمال الناقص:** إنقلة العمليؤديا لأفراد إلى البطالة المقنعة وتعد هذا الأخير سبباً من أسباب ضغوط العمل، إن العمال لقليلاً يؤدّي في الغالب إلى استئثارهم سواهم تماماً لأفراد بل قد يؤدّي بهم إلى الشعور بالخوف والقلق والتمارضوا الإهمال. وذلك شعورهم بعدم الحاجة إليهم ولشعورهم بعدم أهميتهم في المؤسسة.

7-3-5- صراع الدور :

يقصد بصراع الدور هنا تعارض ضغوط بالعمال التي ينبغي للفرد الوفاء بها، حيث نجد الأفراد في بعض المؤسسات قد يجدون أنفسهم في بيئة تشعرهم بالحرج نتيجة للمطالبة بالامتثال والالتزام وقد يفيد

هاية الأمر إلى فشلهم، أو عجزهم عن تحقيق هذا المطالب إما جزئياً أو كلياً، يؤكد شولار (1977)

Shuler. أنصراعاً لأدوار تسببها الاتسالية تتمثل في الضغوط (بو علي نور الدين، د.ت: 42)

وصراعاً لأدوار يمكن أن يتخذ عدة صور في المؤسسات هي:

- تعارض في مطالب العمل من حيث الأولويات: في كثير من الأحيان يجد بعض الموظفون أنفسهم في

مأزق شديد نتيجة لحاجتهم إلى إنجاز الأعمال التي تطلبها عليهم أدوارهم اليومية والأعمال التي يكلفهم بها

رؤسائهم.

- تعارض حاجات الفرد مع متطلبات المنظمة:

يحدث في المنظمات التي تحاول تطبيق الصيغ والإجراءات الرسمية بدقة في معاملاتها في الوقت الذي يفصل فيها الفرد اتباع

الصيغ غير الرسمية في العمل.

- تعارض مطالب الزملاء مع تعليمات المنظمة: يحدث غالباً هذا الموقف بالنسبة للموظف الجديد الذي

يجد نفسه حائراً بين الالتزام الدقيق لمهامه ومسؤولياتها الموضحة في الوقت الذي يوظف فيه عمل هو بين تنفيذ رغبات

الزملاء في تقديم المساعدة لقسم آخر، والتي تساءل في بعض الأحيان الخروج عن مهامه وواجباته.

- تعارض الفرد مع قيمة المنظمة التي يعمل فيها: تمثل القيمة عادة الأشياء التي تبين لأصحاب الخطأ، أو

تلك التي تبين لأشياء المهمة بالنسبة للفرد أو المنظمة وعادة تعتبر تعارض القيم

مشكلة من المشكلات الأساسية

والتي تواجه المنظمات التي تحاول دمجها مع أفراد معاً هدفها، وبالتالي عجز المنظمة عن تحقيق أهدافها (عبد

الرحمن هيجان، 1998: 177)

وهكذا يتضح أنصراعاً لأدوار يعتبر مشكلة شائعة في كثير من بيئات العمل والتي يمكن أن تواجه

الأفراد من خلال طرق متعددة.

7-3-6- تصميم العمل:

يتم تصميم الأعمال بطريقة تجمع بين النشاطات التي ينبغي أن تتم فيها العمل (جون جاكسون وآخرون، ت

خالد حسن رزق، 1988: 244) ويعد تصميم العمل

أحد أهم عناصر الإدارة العملية، يفترض في صورتها الأساسية ضرورة تبسيط الوظائف وتنميتها بكل عنصر من

عناصر العمل المطلوب أدائه، وتقوم المنظمات عموماً بتطبيق المفهوم الأساسي لتصميم الوظائف من خلال تجزئة كل وظيفة إلى وحدات صغيرة، وتتميط الإجراءات اللازمة لأداء الوحدات وتدريبو تحفيز العمال لأداء أعمالهم تحت ظروفهم الكفاءة العالية في أداء الأعمال (نلنشي يدكسون، ت، سامي علي الفرس، 1995: 144) ويعرف جيزلر لتصميم العمل " بأنها تلك العملية التي تضمن للمنظمة أن تحصل في الوقت المناسب على العدد المطلوب من الناس الذين تتوافر لديهم الخصائص اللازمة، وأن يعين هؤلاء في الوظائف الملائمة التي تستغل جهودهم واستغلالاً عقلاً" (علي محمد عبد الوهاب، 1975: 224)

عند تصميم العمل يجب أن تراعى الفروق الفردية بين الأفراد لأننا لأبحاثيين تأملنا كيف يمكن أن نحسن من تصميم العمل لنعطي لأفراد هذا المنحني ثابتهما بالفردية يميزه عنا لأفراد الآخرين.

7-4 مصادر الضغط الجماعية: من الممكن أن يتأثر الأداء بالعلاقة داخل الجماعات وبينه وبين بعضها، فهناك عدة عوامل مجامعية تعتبر عناصر فعالة للضغط منها:

7-4-1 العلاقات غير المتعاونة بين أفراد الجماعة العمل:

أشار برنارد Bernard إلى

أنه يمكن اعتبار جميع المنظمات الكبيرة مكونة من عدد من الجماعات الصغيرة للعمل (روان، ت، محمد خيري وآخرون، 1986: 343) وقد

اهتمت العديد من الدراسات بفحصنا جماعات العمل وذلك لمعرفة أدوار أعضائها ومراكزهم وتحليل شبكات الاتصال

أخذها الجماعات والتغيرات التي تحدثت بعناية لمدة البحوث درجة تماسك

الجماعة وتعاون أفرادها. ما يزداد شعور الفرد بالأمم الحرة والانتماء، ومن ثم تزداد

نشاطهم وتوجد نفسهم مع أفراد يتجاوبون معه، في حين يزداد سأمه وغيابه وتظهر عليه علامات الضغط

حين لا يجد القبول والتقدير من الجماعة عمله،

فالتعاون بين أفراد الجماعة العاملة من أقوال العوامل على رفعة مستوا الإنتاج والروح المعنوية وتحقيق

الرضا والراحة للفرد.

7-4-2 العلاقات غير المتعاونة بين المشرفين وأتباعه:

إن الإشراف هو حصيلة تفاعل بين شخصية المشرف وبين المجال الاجتماعي الذي يعيش فيه، وقد بينت الدراسات التي أجريت في هذا المجال بأنها علاقة مبنية بين الروابط والصلات الاجتماعية القائمة بين المشرفين والمسؤولين ومستويات الإنتاجية أو معدلات الأداء، وتكشف البيانات أن النسب المئوية في مستويات الأداء، عادي، جيد، ممتاز ترتفع بين الذين أشاروا إلى أن العلاقة بينهم وبين رؤسائهم هي علاقة عمل فقط غير أن النسب المئوية الممثلة لعلاقة العمل والصدقة بين المشرفين والمرؤوسين، وإن كانت تقل عن مثيلاتها، تكشف عن اتجاه هيجب أن ننشير إليه، وهو أنها ترتفع بارتفاع مستوى الإنتاجية إذ أن القادة أو المشرفين الذين يحققون مستويات إنتاجية عالية يوجهون إشرافهم أساساً نحو الإنتاج، لكن في الوقت نفسه يعملون على تنمية علاقات اجتماعية مرضية بينهم وبين مرؤوسيه. وقد بينت الدراسة الحديثة أن الإشراف الموجه نحو الأداء فقط يؤدي إلى نتائج مرضية فيما يتعلق

بالإنتاج والروح المعنوية، لأنه قد يحقق البداية تفوقاً على غيرهم من الأساليب الشراعية الأخرى، لكن هذا التفوق لا يلبث أن ينخفض حينما يزداد التوتر والصراع داخل الجماعة، كذلك الأمر بالنسبة للإشراف المتمركز حول العمل فقط، والذي يهتم بها المشرف بتنمية صلاته وروابطه الاجتماعية بينه وبين مرؤوسيه. (محمد علي، 1986: 153)

مما سبق نستنتج أنه يجب أن يكون هناك توازن في الإشراف بين الاهتمام بالعلاقات الرسمية التي يسودها التعاون والتوازن في الإشراف بين الاهتمام بالعلاقات الرسمية التي يسودها التعاون والتشاور الاحترام، والتوازن في أن تدفع لتحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة قوبل العلاقات الاجتماعية التي تحقق الإشباع والرضا بالنسبة للمرؤوس .

7-5- مصادر الضغط التنظيمية : وتتلخص سياسات وأهداف المنظمات .

7-5-1 عدم المشاركة في اتخاذ القرار :

إن عملية اتخاذ القرار هي عملية تفاعل ديناميكي بين كافة المشاركين الذين يتوقع عليهم مسؤولية اختيار . السياسة الملائمة لإنجاز الأهداف أو المشاركة في اتخاذ القرار التي تعتبر أسلوباً هاماً من أساليب الإدارة الحديثة (علي محمد عبد

الوهاب، 1975: 153) ويقصد بالمشاركة في اتخاذ القرارات التي تتصل بالعمل وظروفه ومشاكله، فالمشاركة في اتخاذ القرارات تعتبر بمثابة عقاباً من الناحية الاجتماعية على العمل والإنتاج والتفوق، وهي خطة سيّدة من خطط التنظيم الاجتماعي للمصنع بعد التأكد من أهميتها من خلال بحث كثير في ديناميكية الجماعة والعلاقات الإنسانية . وعدم المشاركة في اتخاذ القرارات يؤدي إلى تربية المشاعر السلبية لدى العامل ويظهر ذلك فيما يلي:

- يشعر العامل أن لا قيمة له، وهذا ما تنقص تقديره لذاته

- شعوره بالاعتزاز وعدم الانتماء للجماعة التي يعمل معها وهذا ما يؤدي إلى خفض روحه

المعنوية وتفكك الجماعة.

- عدم مشاركة العامل في مسؤولية العمل ومشاكله تدفع إلى إهمال العمل وبالتالي ضعف الإنتاج.

- عدم مشاركة العامل في مسؤولية العمل وحل مشاكله لا تجعله يشعر بالمسؤولية عن حل مشاكل العمل،

ولكي تكون المشاركة ناجحة يجب أن يكون التقاء إيجابياً لأن التقاءه هو وحد قياسي للمشاركة، والإنسان كائن متطور له رأي يعطيه وجهه يبدل هو تعطيلها تينا الوظيفة التي جعله عرضة للضغط.

7-5-2 الصراع التنظيمي:

يقصد بها التوترات التي تشهدها المؤسسات التنظيمية على مستويات الأقسام والوحدات الإدارية والأعضاء وال

بناء الطبقي، ويستخدم الباحثون مؤشرات مختلفة لدراسة الصراع التنظيمي، وعموماً هناك اتجاهات في

دراسة الصراع التنظيمي هما:

- الصراع التنظيمي داخل المنظمة، والصراع خارج المنظمة والصراع التنظيمي بين العمال وإدارة العمل أو

بين نقابات العمال والإدارة من الظواهر الاجتماعية المشاعة في مجتمعاتنا اليوم (محمد علي، 1986: 306)

- ويتخذ الصراع صوراً عدة فتتجمع جميعها عن سخط أحد الفريقين أو كليهما وعملياً يترتب عن هذا

السخط من ضغط نفسي وعدوان من صورها الخفية لدى العمال:

- عدم التعاون مع الإدارة.

- التباطؤ في استخدام المواد أو إتلافها.

وقد يتخذ الصرا عصوراً مقاطعة الإدارة تعطيلاً لآلات، تخريباً للمصنع أو الإضراراً بما صورتها عند رجال الإدارة فمنها إغلاق المصانع إخضاع العمال البطالة، التجسس على العمال، العمل على إضعاف النقابة وتشويه صورتها أمام الرأي العام. ومنه فالصراع التنظيمي يعتبر من أهم العوامل المسببة للضغط النفسي بمختلف أشكاله.

7-5-3- بيئة العمل:

- بيئة العمل أو العمل نفسه هي دورها تؤدي إلى عوامل مسببة للضغط أهمها (حمدي ياسين، د.ت: 172)
- متطلبات العمل ودرجة تفاوتها من مهنة إلى أخرى.
 - التعاون في الأدوار المطلوبة من الفرد .
 - عدم وضوح المسؤوليات .
 - زيادة العبء الوظيفي " زيادة الإثارة"
 - المسؤولية عن الآخرين .
 - غياب الدعم الاجتماعي من الزملاء .
 - غياب المشاركة في القرارات وعدم تشجيع الاستقلالية .
 - عملية تقويم الأداء إذا أدركها الفرد بأنها غير عادلة .
 - بيئة العمل المادية (التهوية، الإضاءة، مستوى الضجيج درجة الحرارة، تنظيم الأثاث ... الخ) .

8- مستويات الضغوط النفسية:

8-1- **علينا المستوى الفيزيولوجي:** يظهر الضغط على شكل اضطرابات وظيفية للأعضاء منها : ارتفاع

معدل التنفس، تزداد ضربات القلب بحيث تصبح أكثر نشاطاً ... الخ

وقد أثبتت الدراسات التي أجريت حول التغيرات التي تطرأ علينا لإفراز الهرمونين هذا الأمر يضطر بعضنا لوضع الجسم للضد

غلوبيننا التجاري بأن النشاط الزائد للغدة الدرقية عادة ما ينجم عن زيادة في

الضغط العصبي كما أن هذا الأخير يؤدي إلى تضخم الغدة الدرقية

8-2- **علينا المستوى النفسي:** يظهر على شكل إحساس بالضيق الذي يصاحب أداء أي عملنا لأعمال (كامل

محمد عويضة، 1996: 150)

كما يمكن ملاحظتها على شكل صراعات وإحباطات فالإحباطات تنشأ عندما يقوم الشخص بمحاولات متكررة تتوج بالفشل في تحقيق هدف معين أو اجتنباً بوضعية أو موقف ضاغط، وعندما تتكرر هذه الإحباطات عند الشخص بإمكانها أن تولد ضغطاً (سامي عبد القوي علي، 1994: 126)

8-3- علماء المستوى الاجتماعي:

عند الحديث عن الضغط في هذا المستوى يجب ألا الحديث عن التفاعل بين الفرد والبيئة التي يعيش بمعزل عن الآخرين، فالفرد حصيلة تفاعل دائم مستمر في المجتمع الذي نشأ فيه وهنا كمن يربى بالفرد حيلة هذه الضغوط الاجتماعية كما أنها العادات والتقاليد، القيم والمعايير المتمثلة في ثقافة اجتماعية هائلة تسبب ضغطاً على الفرد والمجتمع (ساهر محمود عمر، 1992: 141)

9- الآثار التي تترتب على الضغوط النفسية:

تشير الدراسات النفسية والطبية المختلفة، إلى أن للضغوط النفسية آثاراً فسيولوجية وأخرى نفسية واجتماعية يمكن أن نجملها فيما يلي:

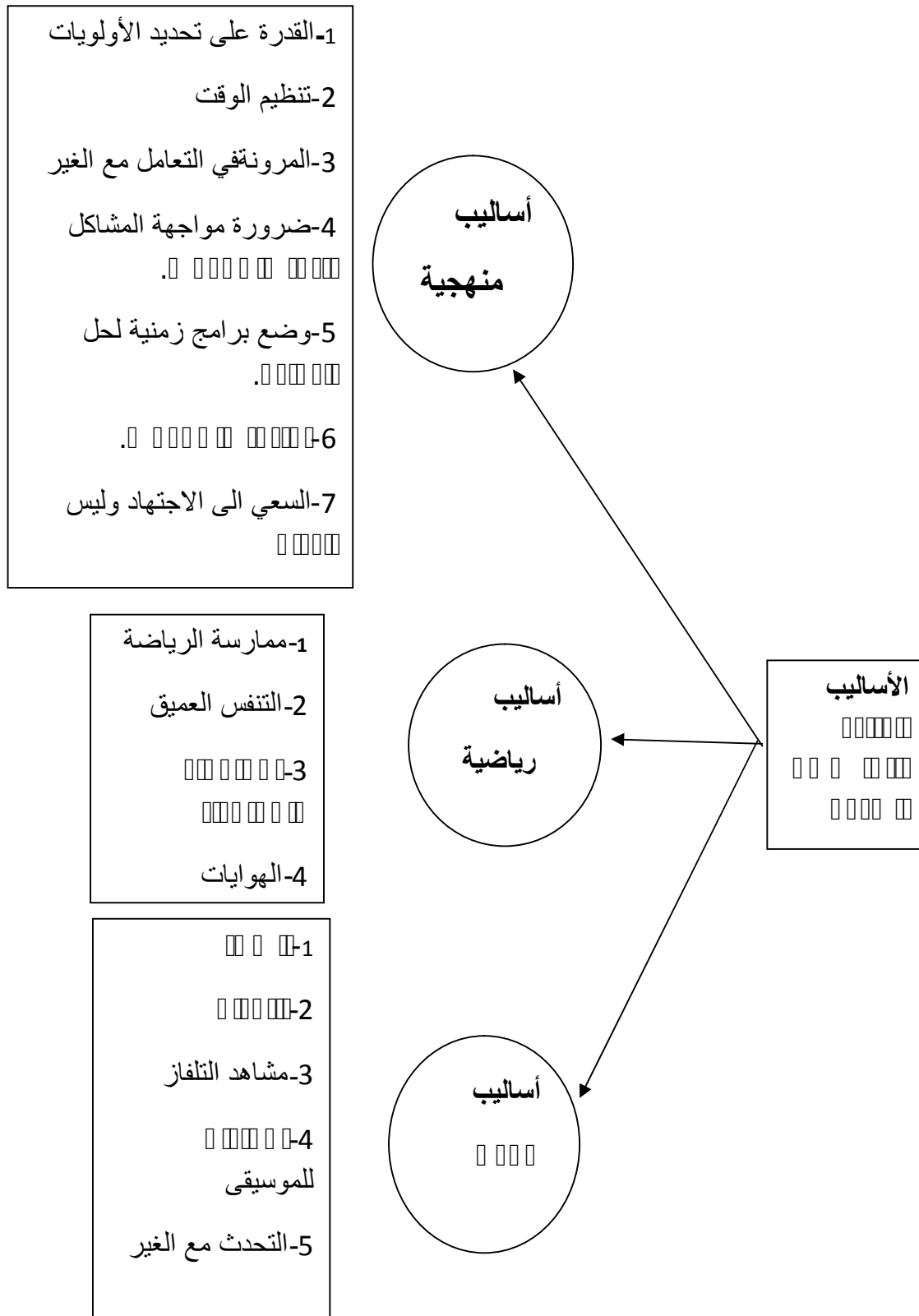
9-1- الآثار الفسيولوجية:

وتتمثل الآثار الفسيولوجية، المرتبطة بالضغوط في اضطراب الجهاز الهضمي، الاسهال، الامساك المزمن اضطراب الجهاز التنفسي، ارتفاع ضغط الدم، الصداع النصفي، انتشار الأمراض الجلدية، تضخم الغدة الدرقية، البول السكري، التشنج العضلي، التهاب المفاصل الروماتيزم، اضطرابات الغذاء ك فقدان الشهية أو الشره البدانة والميل للقيء والغثيان ويضيف "هيجلدوكويك" بعض الآثار الفسيولوجية الأخرى مثل النوبات القلبية قرحة المعدة ارتفاع نسبة الكوليسترول وأوضح دراسة "هاوس" وآخرون علاقة الضغوط المهنية وأثارها على الصحة الجسمية مثل الإصابة بالذبحة الصدرية وقرحة المعد والحكة الجلدية السعال ضغط الدم مرض القلب.

9-2- الآثار النفسية :

تكاد تجمع البحوث النفسية على للضغوط الآثار النفسية تتمثل في اضطراب إدراك الفرد وعدم وضوح مفهوم الذات لديه كما أن ذاكرته تضعف وتصاب بالتشدد ويصبح أكثر قابلية للمرض النفسي العقلي والجسمي كما أن تكرار الضغوط الشديدة يؤدي بالفرد إلى الغضب والخوف والحزن والشعور بالاكتئاب وكذلك الشعور بالخجل والغيرة ان الضغوط النفسية يمكن أن تؤدي إلى اضطراب النوم وعدم الثقة بالنفس وتزيد من تشدد الانتباه وترتبط عموماً بالضغوط باضطراب الاداء وضعفه وتشوش السمع والحركات الزائدة وكراهية الذات وضعف الاداء وتصدع الهوية الميل إلى الاغتراب وكثرة الشكوى من المرض والرغبة في النعاس (الموسوي عبد الرحمن، 1998:104، 105)

10- أساليب مواجهة الضغوط النفسية: ان مواجهة الضغوط لمنعها هي أفضل وسيلة لإداره الاعمال في وجود هذه الضغوط، ولذلك يجب مواجهة الضغوط والتحكم فيها، ومن أهم الأساليب المستخدمة للتخلص من ضغوط العمل كما يوضح الشكل رقم (07):



شكل رقم (07): الأساليب المستخدمة في مجال التخلص من الضغوط

(فاروق السيد عثمان 2001:107)

خلاصة:

تناولنا في هذا الفصل نظرة شاملة لاهم عناصر الموضوع الضغوط النفسية، بدأ تعريفات الضغوط النفسية على انها تقييم الفرد للأحداث بأنها مهددة أو أنها يمكن ان تكون باعثة للألم، وتطرقنا للأعراض التي تصحب الضغوط النفسية منها اعراض الجسدية سلوكية واعراض عقلية واعراض عاطفية.

كما تناولنا أيضا انواع الضغوط منها الضغط النفسي الايجابي والضغط النفسي السلبي. وتعرضنا لأهم النظريات المفسرة للضغوط منها نظرية تناذر التكيف لسيلي ونظرية التحليل النفسي والنظرية السلوكية والاجتماعية البيئية والتي فسرت الضغوط كل حسب توجهها

وتناولنا، أيضا مصادر الضغوط النفسية ومراحلها وهي ثلاث مراحل مرحلة الانذار فالمقاومة وأخيرا مرحلة الانهاك وتناولنا أيضا مستويات الضغوط وهي ثلاث مستويات مختلفة على مستوى الفيزيولوجي والمستوى النفسي وأخير على المستوى الاجتماعي وقد بينا بعض الآثار التي تتركها الضغوط النفسية، كما أشرنا لبعض أساليب مواجهة الضغوط النفسية منها أساليب مهنية وأساليب رياضية.

الفصل الرابع:

الحماية المدنية

تمهيد

- 1-نبذة تاريخية عن الحماية المدنية.
 - 2-نشأة الحماية المدنية.
 - 3-تعريف الحماية المدنية.
 - 4-شروط أداء مهام الحماية المدنية.
 - 5-مهام مؤسسة الحماية المدنية.
 - 6-أجهزة الحماية المدنية.
 - 7-التنظيم الإداري المحلي لمديرية الحماية المدنية بالمسيلة.
- خلاصة

تمهيد:

سنتناول في هذا الفصل الحماية المدنية التي تعتبر حلقة من الحلقات المهمة في استتباب الأمن في المجتمعات فهم يتدخلون لينقضوا الذين يتعرضون لخطر الزلازل أو الفيضانات أو الانفجارات أو انهيارات أو الحوادث المرور أو أي كارثة تخلف خسائر مادية أو بشرية، فهي جهاز مكلف بحماية الأشخاص والممتلكات وبناء على هذا فإنها تعتبر مرفقا تابعا للدولة بها نظم وقوانين تدير عليها من أولوياتها التدخل السريع لأنقاض وحماية كل من هو في خطر حقيقي حيث تنحصر مهمتها في ثلاثة عناصر هي: التوقع والوقاية والاسعاف

1-نبذة تاريخ عن الحماية المدنية:

ظهرت فكرة إنشاء الحماية المدنية لأول مرة بصفة تلقائية دون نظام أو قانون ينظمها وذلك بسبب المخاطر التي كانت تهدد حياة الناس (سواءا تعلق الأمر بالمخاطر التقنية) حيث شملت إنقاذ الإنسان والحيوان على حد سواء من أخطار الحريق والفيضانات والزلازل وغيرها من الكوارث الطبيعية ومن صنع الإنسان.

وتعتبر سفينة نوح المثل الأول في إنقاذ البشرية من الطوفان الجارف الذي أصاب قوم نوح، ولقد عمد الإنسان عبر الزمن إلى تطوير هذه الفكرة وتنظيمها وتقنينها انطلاقا من الكوارث والأخطار التي تعرض إليها ومن بين هذه الكوارث نجد:

_ حريق روما الشهير في القرن الأول للميلاد في عهد الإمبراطور (نيرون) والذي دمر عشرة أحياء سكنية من بين أربعة عشرة حي، وكذلك حريق لندن سنة 1966 الذي أتى على 13200 مسكن ومساحة إجمالية تقدر ب 157 هكتار كما نشير إلى عدة زلازل وحرائق نذكر منها:

_ زلزال الجزائر سنة 1716م والذي دمر ثلثي الجزائر العاصمة.

_ زلزال ليشبونة بالبرتغال سنة 1966م والذي دمر كل المدينة.

_ زلزال مدينة جيجل سنة 1856م.

_ حريق موسكو سنة 1812م دمر أربعة أخماس المدينة و 3800 مسكن.

_ حريق شيكاغو أكتوبر سنة 1871م احرق 17400 مسكن وقتل 3800 شخص ولم يخدم إلا بعد سقوط أمطار غزيرة.

_ حريق سان فرانسيسكو سنة 1906م والذي أتى على 27800 مسكن وتسبب في هلاك 500 شخص.

ومن بين الكوارث التي كانت من صنع الإنسان الحروب وفي مقدمتها الحربين العالميتين الأولى والثانية والتي جربت فيهما مختلف الأسلحة وما ترتب عنها من مخاطر فقد دفع كل هذا إلى التفكير في وضع خطة عملية لمواجهة الأخطار. (مديرية الحماية المدنية لولاية المسيلة، 2015م). ويعود تاريخ إنشاء الحماية المدنية إلى سنة 1931. حيث قام الطبيب الفرنسي "جورج سان بول" بإنشاء جمعية مشارف جنيف واتخذ من باريس مقرا لها ومن هذه الجمعية انبثقت المنظمة الدولية للحماية المدنية

وكان الطبيب "جورج سان بول" من خلال الإشارة إلى مدينة جنيف مسقط رأس "هنري دونان" مؤسس حركة الصليب الأحمر، يرمي إلى إيجاد مناطق محايدة أو مدن مفتوحة وآمنة، ويمكن للمبتدئين اللجوء إليها في حالة الحروب والنزاعات.

وفي سنة 1935 اصدر مجلس النواب الفرنسي وبأمر من الجمعية "جمعية مشارف جنيف" قرار يدعو فيه عصبة الأمم إلى دراسة السبل المؤدية إلى إنشاء مواقع في كل دولة تكون في مأمن الأعمال العسكرية زمن النزاعات وذلك استنادا على اتفاقيات تعتمد عليها عصبة الأمم وفي عام 1937 توفي مؤسس الجمعية ونقلت الجمعية مقرها من باريس إلى جنيف بناء على طلب "سان بول".

ولقد تدخلت الجمعية لدى الأطراف المتحاربة إبان الحرب الأهلية الإسبانية وذلك سنة 1938 وكذلك عند نشوب النزاع الصيني الياباني في عام 1937

وفي سنة 1949 اصدر المؤتمر الدبلوماسي المنعقد في جنيف اتفاقية رابعة بعد الثلاث الأولى الخاصة بحماية المدنيين زمن النزاعات المسلحة.

وفي عام 1958 أصبحت المنظمة الدولية للحماية المدنية منظمة غير حكومية (أي انتقلت من جمعية إلى منظمة غير حكومية). (الحماية المدنية: 25، 2000)

ولقد أدرج القانون الدولي الإنساني الحماية المدنية في بروتو كول الإضافي الأول لاتفاقيات جنيف , كما منح اجهزة الحماية المدنية وضعا قانونيا يضمن لها الحماية عند تأديتها لمهامها وواجباتها, ومنها إشارة مميزة خاصة بهاو تسمح بالتعرف عليها وعلى معداتها , وهي (مثلث أزرق متساوي الأضلاع على أرضية برتقالية اللون) وفي سنة 1966 تم اعتماد دستور للمنظمة أين أصبحت المنظمة الدولية للحماية المدنية الغير حكومية كمنظمة بين الحكومات ولقد صادق على هذا الدستور 18 دولة عضو وبما أن تأمين الحماية والمساعدة للسكان في مواجهة الكوارث والمخاطر تقع على عاتق الدولة المتمثلة في مرافقها العمومية , والتي تشكل العمود الفقري لإعمال المرافق العمومية فإنها مهمة تقع على عاتق الحماية المدنية التي تعد من بين المرافق العامة في الدولة.

وفي الفاتح من مارس سنة 1972 دخل دستور المنظمة حيز التنفيذ وبدأ سيران العمل به من قبل الدول الأعضاء في المنظمة، والهدف الأساسي الذي تستند المنظمة هو توعية الأفراد بمهام الأجهزة الوطنية للحماية المدنية على اختلاف تسمياتها ألا وهي (حماية الأرواح والممتلكات والبيئة)

وفي سنة 1976 انضمت الجزائر إلى المنظمة الدولية للحماية المدنية بناء على الأمر 76 / 16 المؤرخ في 20-02-1976 المتضمن الانضمام إلى ميثاق المنظمة الدولية للحماية المدنية المعد في 17-10-1966 بموناكو.

وتعد الجزائر من بين الدول الأعضاء النشيطة في المنظمة، وهذا منذ انضمامها إليها وهي تتولى نيابة رئاسة المجلس التنفيذي للمنظمة.

وفي 18-12-1990 تم تحديد واعتماد الفاتح مارس من كل سنة يوما عالميا للحماية المدنية بناء على القرار رقم 8 للجمعية العامة التاسعة للمنظمة الدولية للحماية المدنية باعتبار أن دخول الدستور للمنظمة حيز التنفيذ في هذا اليوم عام 1972é

2-نشأة الحماية المدنية الجزائرية:

لقد مرت الحماية المدنية الجزائرية في إنشائها وتطورها بمرحلتين أساسيتين هما:

2-1مرحلة الاستعمار:

لقد أفرز دخول الجيش الاستعماري الفرنسي للجزائر صراعا بينه وبين الجزائريين الذين قاوموا وجوده بكل الوسائل حيث أدى ذلك لظهور تكتلات سكانية منفصلة وسلب سكان الأصليين من جميع حقوقهم بما في ذلك الحماية الذاتية من جميع الأخطار.

وفي سنة 1938 صدر قانون فرنسي يقضي بوضع حد لجميع أنواع الإهمال مع إجبارية دفع مصاريف عمليات التدخل حيث أنشئت وحدات للحماية المدنية التي سميت آن ذاك بالمطافئ في أمهات المدن الشمالية للحماية المعمارية والدفاع عن ممتلكاتهم بالدرجة (الحماية المدنية: 5.2000)

2-2مرحلة الاستقلال:

بعد استعادة الجزائر استقلالها في 1962.07.05 وجدت نفسها مطالبة بضمان سير الهيئات الإدارية بما اضطر المسئولون آنذاك للاحتكام إلى القانون الفرنسي الساري المفعول وكغيرها احتكمت البلدية إلى قانون الفرنسي وفي خضم كل هذا بقي وجود الحماية المدنية آنذاك مقتصر على الرجال المطافئ التابعين للبلدية والمتطوعين إلى غاية سنة 1964 تاريخ صدور المرسوم التنفيذي 129/64 المؤرخ في 1964/04/15 المتضمن التنظيم الإداري للحماية المدنية لاسيما المادة رقم 02 ومنه والتي تنص على تحويل المصلحة المركزية للحماية المدنية إلى مصلحة وطنية (بوزرار كمال: 3.1995)

وبقيت الأمور على حالها إلى غاية 1967 أين تم إصدار المرسوم التنفيذي رقم 67/250 المؤرخ في 1967/11/16 المتعلق بتنظيم الحماية المدنية بوقت الحرب. ثم جاء في

نفس السنة المرسوم التنفيذي رقم 108/83 المؤرخ في 05/02/1983 أين أصبحت بموجبه الجزائر قبل كل الدول الإفريقية والآسيوية في مجال التكوين ضباط وصف رباط الحماية المدنية بفعل الكفاءات الموجودة بالمدرسة الوطنية للحماية المدنية والكائن مقرها ببرج البحري ولاية بومرداس سابقا، محافظة الجزائر الكبرى حاليا لتبقى عجلة التقنين الحماية المدنية وتنظيمه متواصلة ففي سنة 1970 تم صدور المرسوم التنفيذي رقم 167/70 المؤرخ 10/11/1970 المتعلق بتصنيف وتأطير، وتجهيز وحدات الحماية المدنية عبر التراب الوطني إذ بموجبه تحديد انتشار الوحدات حسب الكثافة السكانية. وفي سنة 1976 صدر المرسوم التنفيذي رقم 39/76 المؤرخ في 27/03/1976 المتعلق بإعادة تنظيم الإدارة المركزية لوزارة الداخلية أين تحولت المصلحة الوطنية للحماية المدنية إلى مديرية العامة للحماية المدنية كما شهدت سنة 1976 إصدار مجموعة من المراسيم نذكر منها على سبيل المثال: 14 الأمر 04/76 المؤرخ في 20/02/1976 المتعلق بالقواعد الأمنية المطبقة في ميدان مكافحة الحرائق والفرع وكذا إنشاء لجان الوقاية والحماية المدنية.

المرسوم رقم 34/76 المؤرخ 20/02/1976. المتعلق بالمؤسسات الخطيرة والغير صحية

- المرسوم رقم 76-39 المؤرخ في 20-02-1976 المتعلق بالقواعد الأمنية ضد الأخطار الحرائق والعزل في البنايات ذات البناء المرتفع لتصبح ذلك الحماية المدنية مكلفة بالوقاية ومكافحة على الأخطار المهددة لسلامة وأمن الأشخاص وممتلكات ويتسع بذلك مجال نشاطها ومع حلول سنة 1980. شهدت الجزائر أكبر كارثة طبيعية تمثل في الزلازل الأصنام (الشلف حاليا) لتوضع الحماية المدنية آنذاك أمام أول وأصعب امتحان وبالفعل لقد تمكنت من القيام بواجبها على أكمل وجه لتصبح بعد إحدى أهم الدول الرائدة في مجال التدخل في الزلازل وفي إطار تدابير العقوبات التي تعيق مهمة الحماية المدنية

- المرسوم التنفيذي رقم 231/85 المؤرخ في 25/08/1985. المتعلق بتحديد شروط تنفيذ الإسعافات وتدخل في حالة وقوع كارثة وكذا كيفية تنفيذ ذلك وبذلك تم التحكم في عملية

التدخل من خلال انجاز المخططات المنصوص عليها في المرسوم السالف الذكر إذ بموجبه تم تحديد المخططات على المخطط التالي:

-مخطط تنظيم الإسعاف لولائي

-مخطط التنظيم الإسعاف البلدي

-مخطط تنظيم التدخل الخاصة بالوحدات الاقتصادية والاجتماعية

-مخطط التعاون التضامني الخاص بالمناطق الصناعية وهي عبارة عن اشتراك أكثر من مخطط تدخل.

-ويتم ذلك من خلال التنسيق مع مختلف القطاعات وعلى رأسها قطاع الدرك الوطني.

-ومن خلال هذا المرسوم أصبحت الحماية المدنية في الجزائر تمتلك من الخبرة ما يؤهلها أن تكون رائدة في المصطلح على تسمية الإنقاذ وعزل الردوم ولقد شرفت الحماية المدنية الجزائرية من خلال مشاركتها في مختلف دول العالم نذكر على سبيل المثال:

المكسيك، مصر، تركيا، إيران. (الحماية المدنية: 2000.11)

3-تعريف الحماية المدنية:

هي مرفق عمومي مكلف بحماية الأشخاص والممتلكات موضوع تحت وصاية وزارة الداخلية والجماعات المحلية وان طبيعة مهامها تتطور باستمرار لمسايرة التطورات التكنولوجية والنمو الديمغرافي في الوطن وتتمتع بتنظيم إداري (تقني وعملي) لضمان التكفل الخاص بالمهمة الإنسانية المنوطة بتا.

وتعرف أيضا على أنها نظام مدني عسكري يضمن التكفل بعمليات الإنقاذ من كل الظواهر والكوارث والأخطار التي تهدد الأمن العمومي تتمثل أساسا في الحرائق وحوادث المرور والانهيئات والزلازل والفيضانات وعلى العموم كل الكوارث وتقوم بحماية الأشخاص

والممتلكات والبيئة وكل ماله قيمة باستعمال الوسائل والتقنيات المتاحة سواء في الإطفاء أو الإسعاف أو الإنقاذ.

4- شروط أداء مهام الحماية المدنية:

-الكتمان والسرية في أداء العمل

-الحرية في أداء العمل

-الكفاءة المهنية

-الانضباط في أداء المهنة

-الثقة والنزاهة في أداء العمل ومراعاة قوانين العمل. (مرسوم 99-64 المؤرخ في 15-04-1964)

5- مهام مؤسسة الحماية المدنية:

أن مهام الحماية المدنية تتمثل في مساعدة وحماية الأشخاص والممتلكات وهي تتمتع في الدول التي تؤسس فيها بوسائل تقنية وإدارية مكلفة بقضايا التسيير والتحليل والبحث، وتوجد تحت تصرفها أيضا إمكانيات ميدانية دائمة على أهبة الاستعداد لضمان التدخل في حالة وقوع كارثة ما، وهذه الهياكل مسيرة بطريقة محكمة تمكن من القيام بثلاث عمليات جوهرية تركز على الحماية المدنية جهودها وهي:

التوقع، الحماية، الإنقاذ (المنظمة العربية للحماية المدنية، 2، 1977)

أن جهاز الحماية المدنية مرفق من المرافق الهامة حيث يعتبر مؤسسة شبه عسكرية تابعة لوزارة الداخلية لها عدة مهام أساسية، فمنها ما يتعلق بالجانب الاجتماعي ما يتعلق بالجانب الاقتصادي، ما يتعلق بالجانب الأمني.

5-1 مهام المتعلقة بالجانب الاجتماعي:

- يكلف أعوان الحماية المدنية تحت إشراف مسؤوليهم بتأدية مهام الحماية الممتلكات وإسعاف المرضى والمصابين ونقلهم نحو المؤسسات الاستشفائية بصفة مجانية بدون تمييز أو شرط (مرسوم تنفيذ رقم 11-106 المؤرخ في مارس 2011,06)
- إسعاف ضحايا الحوادث في الطرقات السكك الحديدية الطيران الملاحة البحرية.
- التدخل في مختلف الحوادث الناتجة عن الكوارث الطبيعية والانفجار.
- الغطس في أعماق البحار والسدود وإنقاذ الأشخاص الغرقى.
- حراسة الشواطئ خلال موسم الاصطياف ضمانا لراحة المصطافين
- توزيع المئونة على المنكوبين من خيم، أفرشة إلى غير ذلك عند وقوع نكبات مثل الزلازل الفيضانات (رجل الحماية المدنية: 10:1992)
- تموين المواطنين والهيئات الحساسة بالماء الصالح للشرب عند الضرورة القصوى وتتبعكس هذه الخدمات على نفسية المواطنين وذلك بشعورهم بالأمان والسلام كلما وجدوا من يسهر على حمايتهم من أي خطر محتمل مما يؤهلهم لتأدية أعمالهم بصفة عادية وممارسة حياة طبيعية.

5-2 المهام المتعلقة بالجانب الاقتصادي:

- تقوم وحدات الحماية المدنية بخدمات جبارة للمؤسسات الاقتصادية على كل أنواعها من خلال التدخلات في خطر طبيعي أو صناعي كالحريق عند اندلاعه بالإضافة إلى التدخل عند كل حادث تتعرض له ممتلكات المواطنين وكذا عند تسرب أي مواد كيميائية خطيرة لها تأثير على صحة الإنسان والبيئة بصفة عامة ضمان تكوين أعوان الأمن لفائدة الوحدات الإنتاجية في مجال الأمن الصناعي والداخلي

-توفير الأمن للسائحين الأجانب كمساهمة غير مباشرة لجلب العملة الصعبة للبلاد فهي تعد
كعامل محفز لتنمية السياحة

-وضع جهاز موسمي متخصص في إطفاء الحرائق الغابات حفاظا على التوازن البيئي
وعلى الثروة الغابية خاصة حماية الأشجار المثمرة والمنتجة لمختلفي الفواكه

5-3 المهام المتعلقة بالجانب الأمني:

تزداد مهام الحماية المدنية في أوقات السلم من خلال المراقبة الأمنية في المؤسسات
الصناعية والمستقبل للجمهور كقاعات السينما، المستشفيات، الملاعب

-مواكبة عمليات نقل المواد الخطيرة مثل المواد المشتعلة

-التغطية الأمنية خلال تنظيم مختلف التظاهرات الرياضية

-المساهمة في تغطية الانتخابات الوطنية

-تدعيم الجهاز الأمني في الامتحانات المدرسية (بكالوريا، امتحان التعليم الأساسي)

-المعاينات الميدانية في إطار اللجان التقنية للمنازل المهددة بالانهيار (رجل الحماية

المدنية، 12، 1992)

ويمكن أن نجمل كل هذا في مهام أساسية هي:

-الوقاية والتدخل أثناء الكوارث الطبيعية والتكنولوجية

-نقل الجرحى والمرضى

-تقديم الإسعافات في الحوادث المنزلية

-القيام بحملات التحسيس والتوعية من مختلف الاخطار

- اخمد الحرائق بمختلف أنواعها

- التغطية الأمنية في المباريات الرياضية وفي نقل المواد الخطيرة

- البحث عن التائهين في الصحراء

- حراسة الشواطئ والمصطافين

- اعداد الدراسات الوقائية للوقاية من مختلف الاخطار

6- أجهزة الحماية المدنية:

تباشر مديرية الحماية المدنية مهامها الإدارية بالتنسيق مع المديرية العامة للحماية المدنية وممثل الحكومة على المستوى الولاية ومختلف المديريات والإدارات المحلية يترأسها ضابط سام تضم ثلاث مصالح رئيسية تتفرع إلى مكاتب ثانوية يتغير عددها من ولاية إلى أخرى تزاوّل نشاطاتها في جو مفعم بالحيوية والانضباط

تختلف مهام مصالح مديرية الحماية المدنية باختلاف مكاتبها وتخصصاتها والوظائف المسند إليها يترأسها ضباط يباشرون عملهم بمساندة رؤساء المكاتب يعملون بطريقة مباشرة مع الإدارة العمومية والخاصة والمواطن بصفة عامة إذ يتم تزويدهم بالنصائح وإرشادات الوقائية من الأخطار والكوارث التي تهدد سلامتهم وممتلكاتهم (مدحت صالح المرسى:

(1993،373)

6-1 مصلحة الإدارة العامة والإمداد والنشاط الاجتماعي:

يشرف على إدارتها ضابط برتبة ملازم أول، تعمل تحت مسؤولية أربع (04) مكاتب هي:

-مكتب المستخدمين والنشاط الاجتماعي:

رئيس هذا المكتب هو المسؤول الأول أمام رئيس المصلحة، وتتحصر مهامه مختصرة فيما يلي:

-معرفة تامة بعدد الأعوان العاملين على مستوى المديرية بصفة عامة والواحدة بصفة خاصة

-تنظيم العطل السنوية واستدراك العطل المرضية للأعوان

-مكلف بكل ما يخص للأعوان الجدد الملتحقين بالمديرية.

-مكلف بكل النشاطات الاجتماعية والرياضية على مستوى المديرية وخارجها

-مكتب التكوين: رئيس هذا المكتب هو مدير التكوين على مستوى المديرية يكون برتبة ضابط ويمكن تلخيص مهامه فيما يلي:

القيام على مستلزمات كل الأعوان المترشحين على مستوى المراكز الجهوية والمدارس الوطنية للحماية المدنية

-السهر على متابعة كل المسابقات الوطنية الصادرة عن المديرية العامة للحماية المدنية الخاصة بتكوين الأعوان ونشرها إعلاميا على مستوى المديرية

-إعداد برامج خاصة بالمناورات على مستوى الوحدات والحرص على تطبيقها ميدانيا

-تقديم دروس خاصة وبرامج تكوينية لأعوان الأمن على مستوى المؤسسة الصناعية

-مكتب العتاد:

عادة اهتمامات هذا المكتب تخص العتاد الخاص بالتدخل من الشاحنات، السيارات إسعاف، لباس، أغطية، لوازم النوم، الأكل والعتاد المعطل على مستوى الحاضرة ويعتبر هو المسؤول المباشر للمديرية مع مركز التوزيع الوطني

مكتب الميزانية والمحاسبة:

ومهمته السهر على متابعة سير الميزانية الخاصة بالمديرية والمتحصل عليها من طرف المديرية العامة.

6-2 مصلحة الوقاية:

يتربع على إدارة شؤونها ضابط برتبة نقيب، عملها يرتبط ارتباطا مباشرا بالمواطن والمديريات والإدارات العمومية والمؤسسات الصناعية تتسلخ عنها أربعة (4) مكاتب مكاتب يشرف عليها ضابط وهي كالاتي:

-مكتب الدراسات: المسؤول المباشر لهذا المكتب ملزم بدراسة كل المشاريع التي تقدم إليه من طرف ممثل الحكومة على مستوى الولاية: «الوالي» أو الإدارات العمومية أو المواطن وهذا قصد الموافقة على صحة إقامتها أو إلغائها أو إجراء التغيرات التي يراها ايجابية ومناسبة كذلك قصد دفع الخطر

-مكتب المراقبة: المسؤول الأول على هذا المكتب مكلف بما يلي:

-القيام بزيارات تقنية لبيانات في طريق الانجاز.

- القيام بزيارات مطابقة عند نهاية الإشغال أو المشروع

- القيام بزيارات استقبال مؤقتة أو نهائية متعلقة بمؤسسات مستقبلية للجمهور

-الضابط الوقائي المكلف بالقيام بزيارات وقائية في المؤسسات المستقبلية للجمهور ذات الطابع الصناعي أو التجاري.

-احترام المدة المعينة للمراقبة على حسب نموذج وصنف المؤسسة (مدحت صالح المراسي: (379,1993

-مكتب الخرائط والكوارث الكبرى: المسؤول المباشر لهذا المكتب مجبر على معرفة دقيقة ومعقدة لمستوى إقليمية أو دائرية فهو:

-مكلف بإحصائيات الأخطار وبعض نقاط المياه الموجودة على مستوى دائرية وتهيئة الدافع ضد الحريق.

-مكلف كذلك على مستوى مصلحة الوقاية لتحضير مخططات الدفاع بالمؤسسات المصنفة مكتب الإحصائيات والإعلام: تربط علاقة وثيقة بوحدة التدخل إذ تنحصر مهمته فيما يلي:

-تلقي كل التقارير المفصلة عن عمليات التدخل على مستوى الوحدات

-إجراء عملية الإحصاء لعدد الضحايا

تصنيف الضحايا حسب نوع الخطر المعرضين له ، مختنقين جرحى حوادث مختلفة

-إعداد وثيقة الإحصائيات الأسبوعية والشهرية والسنوية لضحايا على مستوى المديرية

-تسليم بيان التدخل للمعنيين والمصابين في حالة طلبها

-تزويد الجهات المعنية بالمعلومات اللازمة في حالة الضرورة

-إن الضابط الوقائي يكون عضوا في اللجنة الولائية للأمن والوقاية ويتميز بخبرة عالية في

عمله وذو معرفة إضافية سيكولوجية وذكاء حاد قصد كسب ثقة المسؤولين والمواطنين

-مصلحة الحماية المدنية-

يتأهّلها برتبة نقيب تنفرع إلى أربعة مكاتب ثانوية، يشرف على إدارة شؤونها ضباط يعملون بصفة مباشر مع الإدارات العمومية والمؤسسات الاقتصادية التعليمية تتمثل هذه المكاتب في:

مكتب المخططات:

المسؤول الأول عن هذا المكتب مكلف بمتابعة وإنجاز المخططات المذكورة في المرسوم التنفيذي رقم 231/85 المؤرخ في 1985/08/25 وذلك قصد وضع حيز التطبيق للتدخلات والإسعافات في حالة وقوع الكارثة.

-مكتب الإشارة: يشرف على إدارية ضابط مكلف ب:

-تسيير وصيانة عتاد الإشارة ووضعه

-وضع خطوط النجدة خاصة وقت الحرب

-مراقبة دقة سير المعلومات

-وضع جرد سنوي للعتاد

مكتب العدة الأمنية: مشرف على هذا المكتب ضابط تتلخص مهامه فيما يلي:

- مكلف بتحضير ووضع ومراقبة العدة الأمنية للمكافحة ضد الحرائق الغابية، ومراقبة الشواطئ الخاصة بالسباحة، والفيضانات

-السهر على تحضير العدة الأمنية المخصص للمهمة

-التعامل مع مكتب التكوين لوضع برنامج تكوين الأعوان

-إعادة تقارير التقنية بعد نهاية كل تدخل

مكتب الإسعاف الطبي: تتمثل مهمته فيما يلي:

- مكتب بمراقبة العتاد المخصص للإسعاف

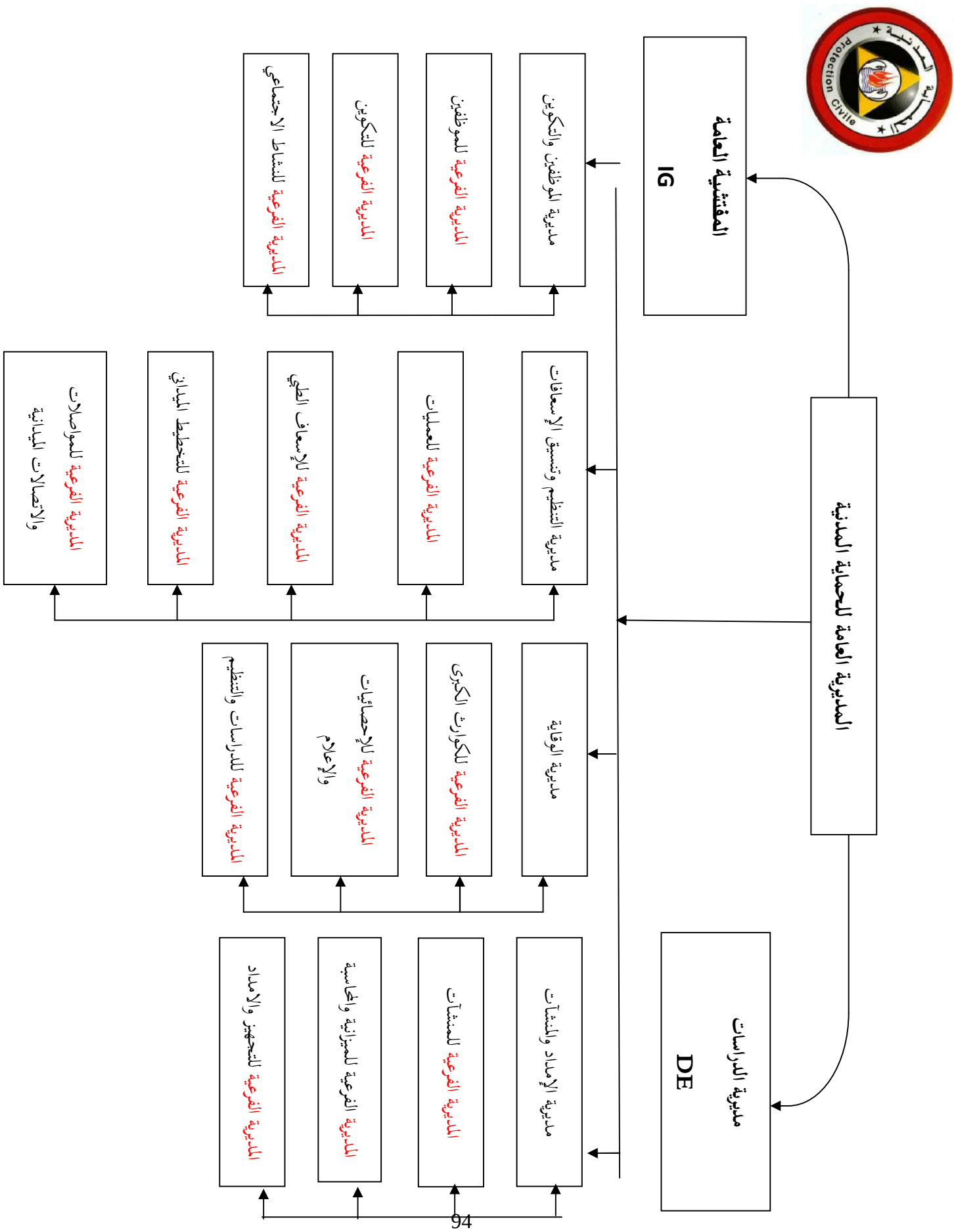
- وضع كل القياسات الخاصة بالإسعافات الأولية

وهذه بصفة عامة مهام أهم مكاتب مصالح مديرية الحماية المدنية للولاية إلا أن عدد المكاتب يختلف من منطقة إلى أخرى بحيث نلاحظ:

- على مستوى الولايات الساحلية نجد أربعة مكاتب

- على مستوى الولايات الهضاب العليا والداخلية يتقلص عدد المكاتب إلى ثلاث مكاتب لكل مصلحة حيث يتم دمج مكنتين في مكتب واحد

- على مستوى ولايات الجنوب يصبح عدد المكاتب اثنين لكل مصلحة وذلك بدمج مكنتين في مكتب واحد (مدحت صالح المراسي: 1993, 381)



7-التنظيم الإداري المحلي لمديرية الحماية المدنية بالمسيلة:

بمقتضى المرسوم التنفيذي 92-54 المؤرخ في 12 فيفري 1992 م والمتعلق بتنظيم وتسيير المصالح الخارجية للحماية المدنية والذي سمح بتحويل مصالح الحماية المدنية والإسعاف للولايات إلى مديريات الحماية المدنية على مستوى كل الولايات، وبالتالي ضبط قواعد سيرها وهيكلتها وتنظيمها. وفي ظل هذه المعطيات التنظيمية الجديدة فإن مديرية الحماية المدنية على مستوى الولاية تتولى تنسيق نشاطات المصالح المتواجدة بالولاية والمنصوص عليها في المادة 02 من نفس المرسوم، كما تقوم المديرية على مستوى الولاية الأمر بصرف الاعتمادات المخولة لها.

وتتمثل المصالح المنصوص عليها في المادة 02 من المرسوم السابق الذكر في:

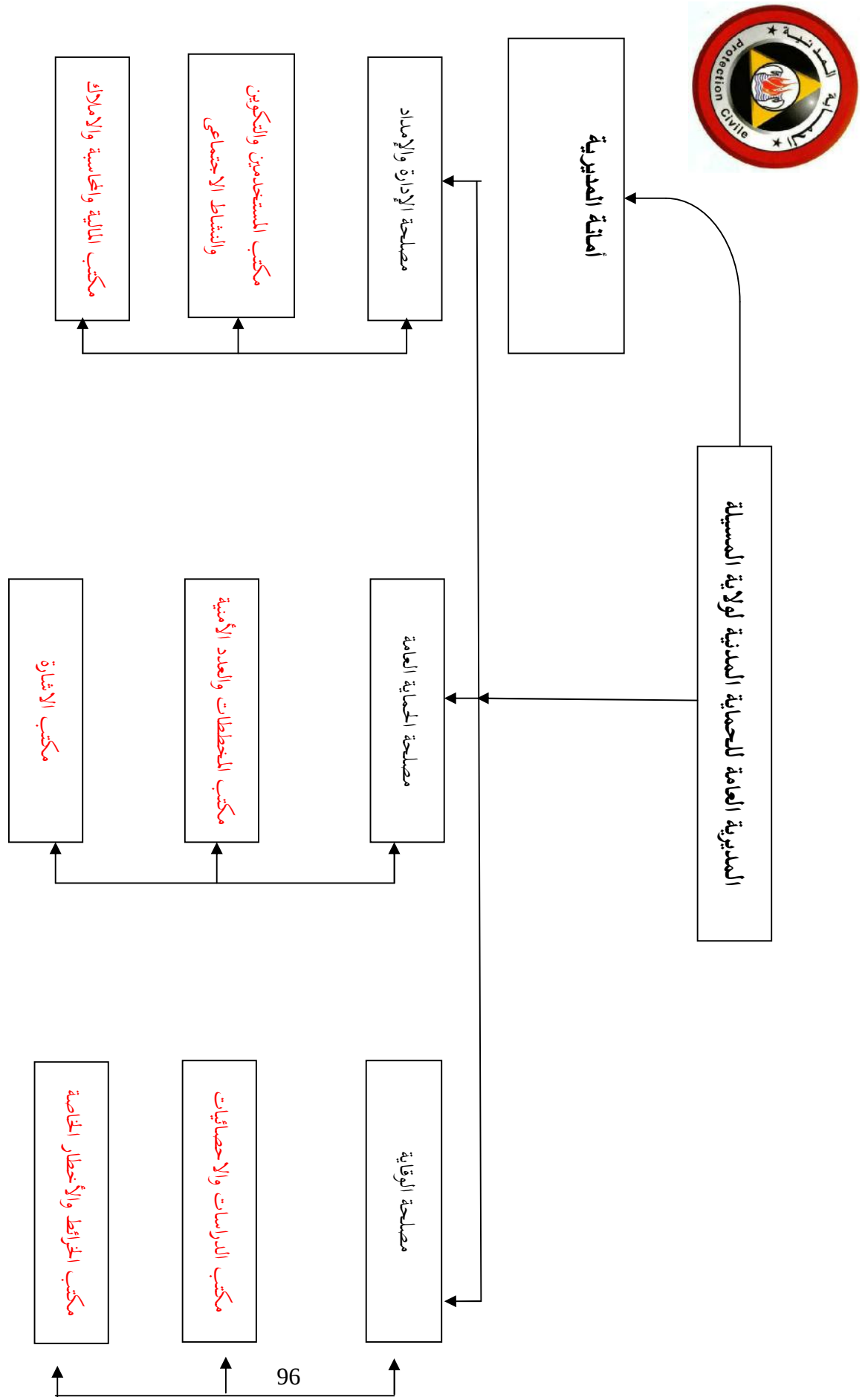
- مصلحة الوقاية
- مصلحة الحماية العامة
- مصلحة الإدارة والإمداد

7-1-هيكله مصالح الحماية المدنية على مستوى ولاية المسيلة:

بمقتضى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 06 مارس 1994 م والمدرجة تحت رقم 2679 بتاريخ 05 أكتوبر 1994 م والمتعلق بتنظيم المصالح الخارجية للحماية المدنية فإن هذه الأخيرة قد تم تنظيمها على شكل مكاتب مختصة من خلالها تقوم المصالح بمهامها حسب المناطق، وقد أدرجت ولاية المسيلة ضمن المنطقة الثالثة والتي تتشكل من الولايات التالية : المسيلة، ادرار، ام بواقي، تمنراست، اليزي، تندوف، واد سوف، النعامة، غرداية، البيض، تسيمسيلت، بسكرة، بشار، ورقلة.

وجاء تنظيم المصالح كما يلي :

7-1-1 مصلحة الوقاية (sp): وتتألف من المكاتب التالية: مكتب الدراسات والاحصائيات.



_ مكتب الخرائط والاحطار الخاصة.

والمكلفة بما يأتي:

- تتابع وتراقب تطبيق التنظيم وتدابير الأمن المطبقة في مجال الوقاية.
- تجري دراسات المخاطر والأمن لفائدة مؤسسات وهيئات عمومية أو خاصة، وتشارك في الدراسات ذات الصلة بمهام الحماية المدنية والتي تبادر بها مختلف الهيئات الموجودة في تراب الولاية.
- تعد خطط الوقاية و/ أو تأمر من يعدها وتراقبها.
- تبادر بحملات الإعلام والتوعية بشأن المخاطر التي تهدد سلامة الأشخاص والممتلكات وتنظمها.

7-1-2 مصلحة الحماية العامة (spg): وتتألف من المكاتب التالية :

_ مكتب المخططات والعدد الأمنية.

_ مكتب الإشارة.

والمكلفة بما يأتي:

- تعد خطط تنظيم الإسعافات وتطبيقها عند حدوث الكوارث و/ أو تأمر بإعدادها، وتسهر على ضبطها باستمرار.
- تقيم مختلف دوائر الإنذار وتراقب صلاحية استعمالها.
- تتابع استخدام وسائل التدخل في إطار تشاوري عند حدوث الأخطار.
- تنظم وتنفذ وتراقب الأجهزة المخصصة لضمان سلامة الأشخاص والممتلكات.

- تقوم بكل إجراء من شأنه النهوض بالإسعاف، وتنمي روح التضامن الوطني في مجال المساعدة والنجدة بالاتصال مع حركة الجمعيات ذات الطابع الإنساني.

7-1-3 مصلحة الإدارة والإمداد (sal) : وتتألف من المكاتب التالية :

_ مكتب المستخدمين والتكوين والنشاط الاجتماعي.

_ مكتب المالية والمحاسبة والاملاك.

والمكلفة بما يأتي:

- تتولى التسيير غير الممركز للوسائل المادية والمالية لمصالح الحماية المدنية في الولاية.

- تتابع إنجاز برامج التجهيز والمنشآت وتتولى صيانتها.

- تتابع وتنسق أعمال التكوين، وتسهر على تطبيق برامج التدريب والتمارين الميدانية.

- تتولى تسيير المحاسبة العامة ومسك مختلف السجلات ودفاتر الجرد، ودخول المعدات والإمدادات وخروجها وتتابع نشاط الحضائر و ورشات الرعاية والصيانة.

- تتولى تطور الحياة المهنية لمستخدمي الحماية المدنية في الولاية ضمن حدود التنظيم الخاص بهذا المجال

خلاصة:

ان الانسان منذ القدم ;حياته معرضة من وقت إلى لآخر لأخطار أي كان شكلها ولهذا
وجب وضع قوة نظامية تحمي الفرد وممتلكاته والتي يطلق عليها اليوم الحماية المدنية حيث
تم التطرق في هذا الفصل إلى بعض المعطيات التي تتعلق بالحماية المدنية فتناولنا أولا إلى
نبذة عن تاريخ الحماية المدنية ونشأتها ثم إلى تعريفها، وشروط اداء مهامها منها المتعلق
بالجانب الاجتماعي والاقتصادي والامني وايضا تطرقنا إلى اجهزة الحماية المدنية

الجانب

التطبيقي

الفصل الخامس:

منهجية البحث والإجراءات

الميدانية

تمهيد

1- الدراسة الاستطلاعية.

2- الدراسة الأساسية.

2-1 المنهج المتبع.

2-2 مجموعة البحث.

2-3 مجالات الدراسة.

2-4 أدوات البحث.

خلاصة

تمهيد:

بعد تطرقنا إلى الجانب النظري عبر الفصول الأربعة كل ما يخص موضوع الدراسة من معلومات ولأننا سنتعرض في هذا الفصل إلى الدراسة الميدانية التي تعتبر مرحلة ضرورية من مراحل البحث وهي تعد الطريقة الصحيحة للتأكد من صحة الفرضيات أو عدم صحتها باستخدام الأداة المناسبة بواسطتها يتمكن الباحث من جمع الحقائق والمعلومات حول الموضوع ودراسته متبعاً ذلك منهجاً يتفق وطبيعة الدراسة التي تسعى إليها كل البحوث العلمية الا وهي الكشف عن النتائج.

1- الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية من أهم مراحل البحث العلمي، فهي مرحلة أولية تسبق التطبيق الفعلي لأدوات البحث وهي أيضا تهدف إلى التحقق من صلاحية الأدوات التي نستخدمها في الدراسة الأساسية من حيث مدى وضوح عبارتها وسلامة تعليماتها ولقد تم إجراء الدراسة الاستطلاعية في مركز الحماية المدنية بولاية المسيلة في يوم 1915/3/03 وقد قمت بتطبيق مقياس تقدير الذات لكوبر سميث ومقياس الضغط النفسي للدكتور جمعة يوسف على عينة بلغ قدرها 20 فرد ومن خلال هذه الدراسة تم التأكد من المقياسين وأن عبارتهما واضحة.

2- الدراسة الأساسية:

2-1 منهج الدراسة:

ان الدراسة العلمية تقتضي اتباع منهج خاص بها. حيث أن المنهج بمثابة مرشد يوجه الباحث إلى دراسة علمية دقيقة يمكن الاعتماد عليها وتعميمها، فالمناهج تختلف باختلاف المواضيع، وكما كانت طبيعة موضوعه والدراسة هي محاولة معرفة العلاقة بين تقدير الذات والضغوط النفسية لدى رجال الحماية المدنية قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي باختيار بالتحديد الطريقة الارتباطية باعتبارها ضمن المنهج الوصفي هو المنهج الايسر والادق في العلوم الاجتماعية وذلك لإمكانية استخدام الطرق والمبادئ الإحصائية استخداما جيدا. حيث يعرفه رشيد زرواتي على أنه "طريقة في الوصف والتحليل والتعليل والتفسير بطريقة علمية لوضعية اجتماعية أو مشكلة اجتماعية أو سكانية (رشيد زرواتي، 2004 ص 86)

2-2 مجموعة البحث:

إن اختيار العينة لها أهمية أساسية في البحث العلمي، وهي تختلف باختلاف

المواضيع على المفردات والحالات التي يتم اختيارها لتمثيل مجتمع البحث وتعتبر العينة

الحقل الذي تجرى عليه الدراسة أو هي مصدر البيانات المطلوبة من الباحث جمعها للدراسة وتشمل العينة مجموعة من الأفراد أو الجماعات أو المؤسسات إلى تجمعات أخرى (رشيدزرواتي، 2002: 123).

وعلى هذا الأساس تم تطبيق الدراسة الميدانية على عينة عشوائية تمثل افراد المجتمع الأصلي للدراسة من رجال الحماية المدنية بالوحدة المركزية بالمسيلة، والتالي تم توزيع استمارة 80 فرد حيث تم استبعاد الإناث لقلّة عددهن البالغ (05) وتم استرجاع (73) استمارة. خصائص مجموعة البحث:

جدول رقم (02): توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	عدد الأفراد	النسبة
متزوج	42	57.53
غير متزوج	31	42.46
المجموع	73	100

من خلال الجدول يظهر ان عدد المتزوجين البالغ عددهم 42 أكبر من عدد غير المتزوجين الذي قدر عددهم بـ 31 فرد.

جدول (03): توزيع أفراد العينة حسب الخبرة

فئة الخبرة	عدد الأفراد	النسبة
1 شهر إلى تسعة أشهر	11	06.15
1 سنة إلى 7 سنوات	33	45.20
8 سنوات إلى 15 سنة	18	24.65
16 سنة فما فوق	11	15.06
المجموع	73	100

من خلال الجدول يظهر لنا ان الفئة ما بين 1 سنة إلى 7 سنوات خبرة عدد الأفراد فيها 33 فرد ثم تليها الفئة 8 سنوات إلى 15 سنة بـ 18 فرد اما الفئتين 1 شهر إلى 9 اشهر و 16 سنة فمافوق يقدر عدد افرادها بـ 11. لكل فئة.

جدول (04): توزيع أفراد العينة حسب السن

الفئة العمرية	عدد الأفراد	النسبة
21 سنة إلى 25 سنة	10	13.69
26 سنة إلى 35 سنة	41	56.16
36 سنة فما فوق	22	30.13
المجموع	73	100

من خلال الجدول يظهر لنا ان اغلب الأفراد المقدر بـ 41 فرد ينتمون إلى الفئة العمرية من 26 سنة إلى 35 سنة ثم تليها فئة 36 سنة فما فوق فمجموع افرادها هو 22 فرد ثم يأتي اقل عدد من الأفراد في الفئة العمرية ما بين 21 سنة إلى 25 سنة المقدر بـ 10 افراد

2-3 مجالات الدراسة:

1-لمحة تاريخية لميدان الدراسة:

تم انشاء الحماية المدنية بالمسيلة بعد الاستقلال مباشرة وكانت تابعة إقليميا لولاية سطيف وذلك قبل ترقية المسيلة إلى مصف الولايات في التقسيم الإداري لسنة 1974م حيث انشأت مصلحة للحماية المدنية بالمسيلة وكان مقرها وسط المدينة امام دار البلدية ونظرا لصغر مساحتها تم تحويلها سنة 1987م إلى منطقة النشاطات الصناعية وهي موجودة إلى حد الان بهذا الموقع وتتراوح مساحتها بحوالي 1 هكتار حيث تضم مديرية الحماية المدنية بالمسيلة وكذا الوحدة الرئيسية.

كما توجد 12 وحدة ثانوية موزعة على أغلب دوائر الولاية وفق دراسة عدد حوادث المرور وكذا الكثافة السكانية والطرق الوطنية بذات الدوائر، كما يتم حاليا انجاز 3 وحدات ثانوية بكل من الشلال، الخبانة، مقرة، وذلك قصد تقريب الخدمات للمواطن.

لمحة جغرافية لميدان الدراسة: تقع مديرية الحماية المدنية لولاية المسيلة بمنطقة النشاطات يحدها شمالا حظيرة البلدية وجنوبا المطبعة الرسمية الخاصة بالبلدية وغربا الطريق الوطني رقم 45، شرقا الطريق الوطني رقم 40.

أ-المجال المكاني للدراسة:

التعرف على الوحدة مكان الدراسة:

تم اجراء البحث الميداني على مستوى مديرية الحماية المدنية لولاية المسيلة والتي تعتبر واحدة من المديريات الولائية المكلفة بخدمات حماية الأفراد وممتلكاتهم وحتى الحيوانات من أي خطر يهددها ويهدد حياتهم حيث ان هذه المديرية تحمل طابع ونظام شبه عسكري وهي جزء من مجموع المديريات الموجودة عبر مختلف ولايات الوطن اما المديرية العامة فموجودة على مستوى الجزائر العاصمة.

ومديرية الحماية المدنية بالمسيلة موجودة في الجهة الجنوبية لمدينة المسيلة في المنطقة الصناعية.

ب-المجال الزمني للدراسة:

حيث يمثل المجال الزمني الفترة التي نزلنا فيها إلى ميدان الدراسة وقد تمت الدراسة الميدانية عبر فترات متفاوتة.

2-4 أدوات الدراسة:

تعتبر ادوات جمع المعلومات حلقة وصل بين الجانب النظري والتطبيقي ولتحقق من فرضيات البحث وعلى ما تم جمع معلومات نظرية وتطبيقية حول الموضوع، فقد اعتمدت الباحثة على تطبيق مقياسين هما:

-مقياس تقدير الذات.

-مقياس الضغط النفسي.

1-مقياس تقدير الذات لكوبر سميث:

صمم هذا المقياس من الباحث الامريكي كوبر سميث سنة 1967 لقياس الاتجاه التقييمي نحو الذات في المجالات الاجتماعية الاكاديمية، العائلية، والشخصية ويحوي على نماذج مختلفة خاصة بالكبار واخرى خاصة بالصغار حيث قام عبد الفتاح موسى بترجمة وتكيف نموذج في البيئة العربية

وصف المقياس:

يطبق المقياس على الأفراد من 16 سنة فما فوق يمكن تطبيقه فرديا أو جماعيا

25 — 37.5 ذوي التقدير المتدني.

37.5 — 45 ذوي التقدير المتوسط.

45 — 50 ذوي التقدير العالي.

مقياس تقدير الذات **لكوبر سميث** ينقسم إلى 8 عبارات موجبة وهي:

(1،19،14،9،8،5،4،20) إذا اجاب عليها المفحوص بـ تنطبق تعطى له درجتان، اما إذا

اجاب بـ لا تنطبق فدرجة واحدة

كما يتضمن 17 عبارة سالبة وهي:

(2,3,6,7,10,11,12,13,15,16,17,18,21,22,23,24,25) فإذا اجاب عليها
المفحوص بلا تنطبق تعطى له درجتان، اما إذا اجاب ب تنطبق فدرجة واحدة ويكون تقييم
الاجابة حسب التسلسل التالي: 25—37 ذوي التقدير المتدني.(لily عبد الحميد: 1985،
ص16)

صدق المقياس:

من أ جاللتأكد من صدق مقياس تقدير الذات اعتمد في دراستنا هذه على طريقة معامل
الارتباط بين درجات المقياس وذلك على عينة قدرها 20 فرد من الحماية المدنية حيث بلغ
الصدق 0.86 وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 وبالتالي توجد فروق بين
طرفي الدرجات العليا والدرجات الدنيا على مقياس ومنه يمكن القول أن مقياس تقدير
الذات يتمتع بالصدق عالي.

2-مقياس الضغط النفسي :

استخدمنا في هذه الدراسة اختبار الضغط النفسي اعداد الدكتور :جمعة يوسف.

وصف المقياس :

هو مقياس يتكون من 32 عبارة تقيس الضغط النفسي وقد اعتمدت على أسلوب التصحيح
التالي بإعطاء الأوزان التالية: (جمعة سيد يوسف: 2007، 28)

جدول رقم (05) يمثل أوزان درجات عبارات مقياس الضغط النفسي

الإجابة	أبدا	أحيانا	غالبا	دائما
الدرجة	1	2	3	4

-حيث نستخدم علي المعيار الإحصائي في تفسير النتائج الدراسة

المعيار الإحصائي للمقياس الضغط النفسي

كما سبق بالذكر أن الدرجة الأعلى التي يمكن أن نحصل عليها الفرد في المقياس (128) وأدنى درجة يحصل عليها هي (32) وبما أن هذا المقياس مصمم وفق ليكرت الرباعي فإننا نستنتج القيم التالية :

جدول (06) يمثل أعلى درجة وأدنى درجة يحصل عليها الفرد في مقياس الضغط

1	2	3	4
32	64	94	128

من خلال هذا الجدول نستنتج المجالات التالية:

1- [32،64] ضعيف

2- [65،95] متوسط

3- [96،128] عالي

جدول رقم(07) يمثل مدى الدرجة ومدلولها في الضغط النفسي

مدلول الدرجة	مدى الدرجة
تعني أنك فعال ناجح في إدارة مستوى ضغوطك ولكنك باستثارة عدد محدود من الضغوط من أجل تحقيق التوازن الأقل بين الضغوط الايجابية والسلبية	من 32 إلى 64
أنت تواجه مستوى أمنا من الضغوط ولكن لديك بعض الجوانب في حاجة إلى تحسن	65 إلى 95
مستوى ضغوطك مرتفع للغاية وأنت في حاجة إلى وضع استراتيجيات جديدة من أجل المساندة في خفض الضغوط	96 إلى 128

صدق المقياس:

من أجل لتأكد من صدق مقياس الضغط النفسي اعتمد في دراستنا هذه علي طريقة معامل الارتباط بين درجات المقياس وذلك على عينة قدرها 20 فرد من الحماية المدنية حيث بلغ الصدق 0.94، وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0.01 وبالتالي توجد فروق بين طرفي الدرجات العليا والدرجات الدنيا على مقياس الضغط النفسي ومنه يمكن القول أن مقياس الضغط النفسي يتمتع بصدق عالي.

-إجراء تفريغ البيانات:

استخدمنا الحاسوب الآلي في تحليل البيانات والوصول إلى النتائج ونظرا لحجم العينة تطلب ذلك منا ترتيب البيانات وتفريغها وفق نظام الحاسوب وقمنا بترميز المتغيرات الأساسية وبعدهما أدخلت جميع الدرجات المتحصل عليها في ذاكرة الحاسوب ثم بداية

المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج الإحصاء المطبق في العلوم الإنسانية والاجتماعية (spss).

-الأدوات الإحصائية المستعملة:

تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية وذلك بواسطة الرزمة الإحصائية للعلوم الإنسانية والاجتماعية (spss) وهذه الأساليب هي:

-معامل الارتباط (سبرمان) لحساب معامل الارتباط بين المتغيرات

-اختبار (t.test) لتحديد دلالة الفروق بين مجموعتين

-تحليل التباين Anova-

-المقارنات البعدية باستعمال معامل شيفه Seheffe

الفصل السادس:

عرض النتائج ومناقشتها

تمهيد

1- عرض النتائج والمعطيات لمتغيرات الدراسة.

2- مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات.

تمهيد:

يتناول هذا الفصل عرض نتائج الدراسة الميدانية، كما أفرزها المعالجة الإحصائية للبيانات المتحصل عليها بعد تطبيق مقياس تقدير الذات ومقياس الضغط النفسي على عينة قوامها 80 من العاملين في الحماية المدنية بمركز المسيلة، حيث اعتمدت الباحثة على حساب معامل سييرمان بين المتغيرين وحساب t. Test بين العينة العاملين في الحماية المدنية فيما يخص مقياس تقدير الذات ومقياس الضغط النفسي حسب متغير السن والحالة الاجتماعية والخبرة، لمعرفة مدى تحقق أو رفض فرضية من فرضيات البحث كما سنقوم بتحليل ومناقشة النتائج البحث وهذا اعتماداً على ما أسفرت عليه النتائج لكل فرضية وكذلك اعتماداً على الدراسات السابقة ونختتم الفصل بملخص النتائج.

1- عرض النتائج ومعطيات المتعلقة بمتغيرات البحث:

1.1 عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

تنص الفرضية الجزئية الأولى على ما يلي: توجد فروق دالة احصائية في تقدير الذات لدى العاملين في الحماية المدنية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

ولاختبار مدى صحة الفرضية قمنا باستخدام اختبار (ت) لمعرفة الفروق بين المجموعتين حسب الحالة الاجتماعية والنتائج المتحصل عليها كما في الجدول التالي:

الجدول رقم (08) يمثل الفروق حسب الحالة الاجتماعية في تقدير الذات

الحالة الاجتماعية	مجموع العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	F	الدلالة	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة
متزوج	41	42.80	3.80	0.295	0.58	0.49	71	0.625
غير متزوج	32	42.34	4.20			0.48		0.629

يتبين من خلال الجدول رقم (08) وعلى اعتبار أن المجموعتين مستقلتين ولهذا وعليه سنختار قيمة (ت) البالغة (0.49) عند درجة الحرية (71) بدلالة (0.62) بناء على قيمة اختبار ليفين للتجانس (ف) ومستوى دلالتها، والتي بلغت قيمتها 0.29 ومستوى دلالتها (0.58) وهي قيم غير دالة إحصائياً الآن قيمة أكبر من (0.05) وهي حالة افتراض تساوي التباينات، وبالتالي اعتمدنا على النتائج الموجودة في السطر الأول من الجدول. وقد بلغ المتوسط الحسابي (42.80) بالنسبة للمتزوجين وانحراف معياري بلغ (3.80) في حين بلغ متوسط غير المتزوجين (42.34) وانحراف معياري (4.20) نستنتج أنه توجد فروق غير دالة احصائية في الضغوط النفسية تعزى للحالة الاجتماعية لدى العاملين في الحماية المدنية.

1-2- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

تنص الفرضية الجزئية الثانية على ما يلي: توجد فروق دالة إحصائية في تقدير الذات لدى العاملين في الحماية المدنية تعزى لمتغير السن.

ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين هذه المتوسطات تم إجراء تحليل التباين الأحادي، وقد جاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي

جدول رقم (09): يوضح الفروق بين المتوسطات لمتغير السن في تقدير الذات

السن	مجموع العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط
[25-21]	10	44.70	1.63	1
[35-26]	41	41.73	4.39	3
[36- فما فوق]	32	43.27	3.42	2
المجموع	73	42.60	3.96	

يتضح من الجدول رقم (09) أن الفئة الأولى تضم أقل عدد من الأفراد والمقدر بـ 10 وأكبر متوسط بـ (44.70) وانحراف معياري (1.63)، بينما الفئة الثانية التي تضم أكبر عدد من الأفراد والمقدر بـ 41 وأقل متوسط (41.73) وانحراف معياري (4.39) أما الفئة الثالثة فكان عدد أفرادها 32 ومتوسطها (43.27) وانحراف معياري (3.42)

ولمعرفة هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين هذه المتوسطات تم إجراء اختبار تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين متوسطات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير السن، والجدول رقم (10) يوضح ذلك.

جدول رقم (10) نتائج اختبار ليفني لفحص التجانس بين مجموعات لمتغير السن

اختبار ليفني	درجة الحرية 1	درجة الحرية 2	الدالة	مستوى الدلالة عند 0.05
5.48	2	70	0.006	دال

يبين الجدول قيمة اختبار ليفني للتجانس التي بلغت 5.48 عند درجة الحرية 1 البالغة 2 ودرجة الحرية 2 البالغة 70 بدلالة 0.006 وهي دالة احصائيا عند المستوى 0.05 مما يعني أن المجموعات غير متجانسة.

جدول رقم (11) يوضح لنا نتائج التباين بين مجموعات لمتغير السن

بين المجموعات	الحرية	F	غير دال	0.05
84.96	2	2.84	0.06	غير دال
1044.51	70			
1129.47	72			

يتضح لنا من الجدول أنه لا توجد فروق دالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 بين مجموعات السن وتقدير الذات وذلك من خلال قيمة "ف" البالغة 2.84 عند درجة الحرية عند درجة الحرية بين المجموعات 2 وبين المجموعات 70 وبدلالة 0.06 وهي غير دالة عند مستوى (0.05) ومنه نستنتج أنه توجد فروق غير دالة احصائيا في تقدير الذات تعزى لمتغير السن لدى العاملين في الحماية المدنية.

3-1- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

تنص الفرضية على أنه: توجد فروق دالة احصائيا في تقدير الذات لدى العاملين في الحماية المدنية تعزى لمتغير الخبرة.

ولبيان دلالة الفروق الاحصائية بين هذه المتوسطات تم إجراء تحليل التباين الأحادي، وقد جاءت النتائج موضحة كما هو في الجدول التالي:

جدول رقم (12): يبين الفروق بين متوسطات الفئات لمتغير الخبرة في تقدير الذات

الخبرة	مجموع العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1 شهر إلى 9 أشهر	11	43.18	4.44
1 سنة إلى 7 سنوات	33	42.30	4.01
8 سنوات إلى 15 سنة	18	42.50	4.20
16 فما فوق	11	43.09	3.27
المجموع	73	42.60	3.96

من الجدول يتضح لنا أن متوسطات المجموعات متقاربة وكذلك في الانحراف المعياري حيث نجد أن متوسط الحسابي للفئة الاولى هو الأكبر يقدر بـ(43.18) وبانحراف معيار (4.44) ثم تليه متوسط الفئة الرابعة حيث يقدر بـ (43.09) وبانحراف (3.27) وبعدها الفئة الثالثة بمتوسط 42.50 وانحراف 4.20 وفي الأخير تأتي الفئة الثانية بمتوسط (42.30) وبانحراف معياري (4.01)

ولمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين هذه المتوسطات المجموعات لمتغير الخبرة تم إجراء اختبار تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين متوسطات أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير الخبرة، والجدول رقم (13) يوضح ذلك.

جدول رقم (13) يوضح الفروق بين مجموعات في تقدير الذات لمتغير الخبرة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الخبرة	التباين بين المجموعات	9.46	3	3.15	0.19	0.90
	التباين داخل المجموعات	1120.01	69	16.23		
	المجموع	1129.47	72			

يتضح لنا من خلال الجدول أنه توجد فروق غير دالة احصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) بين المجموعات حيث بلغت قيمة (ف 0.19) عند درجة الحرية بين المجموعات 3 وداخل المجموعات 69 وبدلالة (0.90) وهي غير دالة عند مستوى (0.05) ومنه نستنتج انه توجد فروق غير دالة احصائياً في تقدير الذات تعزى لمتغير الخبرة لدى العاملين في الحماية المدنية.

4-1- عرض نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

تنص الفرضية الجزئية الرابعة على ما يلي: توجد فروق دالة احصائية في الضغوط النفسية لدى العاملين في الحماية المدنية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

ولاختبار مدى صحة الفرضية قمنا باستخدام اختبار (ت) لمعرفة الفروق بين المجموعتين حسب الحالة الاجتماعية والنتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (14)

جدول رقم (14) يمثل الفروق حسب الحالة الاجتماعية في الضغط النفسي

الحالة الاجتماعية	مجموع العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	F	الدلالة	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة
متزوج	41	67.32	10.44	0.45	0.50	0.80	71	0.42
غير متزوج	32	65.34	10.48					

يتبين من خلال الجدول رقم(14) وعلى اعتبار أن المجموعتين مستقلتين ولهذا وعليه سنختار قيمة (ت)البالغ (0.80) عند درجة الحرية (71) بدلالة (1.97) بناء على قيمة اختبار ليفين للتجانس (ف) ومستوى دلالتها التي بلغت قيمتها 0.45 ومستوى دلالتها (0.50) وهي قيم غير دالة إحصائيا الان قيمة أكبر من (0.05) وهي حالة افتراض تساوي التباينات، وبالتالي اعتمدنا على النتائج الموجودة في السطر الأول من الجدول. وقد بلغ المتوسط (67.32) بالنسبة لمتزوجين بانحراف معياري بلغ (10.44) في حين بلغ متوسط غير متزوجين 65.34 بانحراف معياري (10.48) أنه توجد فروق غير دالة إحصائيا في الضغوط النفسية لدى العاملين في الحماية المدنية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

5-1 عرض نتائج الفرضية الجزئية الخامسة:

تنص الفرضية الجزئية الخامسة على ما يلي: توجد الفروق دالة إحصائية في الضغوط النفسية لدى العاملين في الحماية المدنية تعزى لمتغير السن.

جدول رقم (15): يوضح الفروق بين المتوسطات لمتغير السن في الضغوط النفسية

السن	مجموع العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط
25-21	10	59.00	11.63	3
35-26	41	68.34	10.17	1
36- فما فوق	22	66.32	9.20	2
المجموع	73	66.45	10.43	

يتضح من خلال الجدول رقم(15) ان المجموعة الثانية بها أكبر متوسط قدره (68.34) وانحراف معياري (10.17) تليها المجموعة الثالثة بمتوسط (66.32) وانحراف معياري (9.20) ثم تأتي المجموعة الاولى الذي يبلغ متوسطها (59.00) بانحراف معياري (11.63)

ولمعرفة هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين هذه المتوسطات تم إجراء اختبار تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين متوسطات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير السن، والجدول رقم (16) يوضح ذلك.

جدول رقم (16) نتائج اختبار ليفني لفحص التجانس بين مجموعات متغير السن

اختبار ليفني	درجة الحرية 1	درجة الحرية 2	مستوى الدلالة	مستوى الدلالة عند 0.05
0.02	2	70	0.97	غير دال

بين الجدول قيمة اختبار ليفني للتجانس التي بلغت (0.02) عند درجة الحرية 1 البالغة 2 ودرجة الحرية 2 البالغة 66 بدلالة (0.97) وهي غير دالة إحصائية عند المستوى (0.05)

أيلا توجد فروق بين المجموعات مما يعني أن المجموعات متجانسة.

جدول رقم (17) يوضح النتائج التباين بين مجموعات لمتغير السن

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
السن	التباين بين المجموعات	702.09	2	351.04	3.44	0.03
	التباين داخل المجموعات	7139.99	70	102.00		
	المجموع	7842.08	72			

يتضح لنا من الجدول رقم (17) أنه توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين مجموعات في متغير السن والضغط النفسية وذلك من خلال قيمة "ف" (3.44) عند درجة الحرية بين المجموعات 2 وداخل المجموعات 70 وبدلالة (0.03) وهي دالة عند مستوى (0.05)

ولأن تحليل التباين يوضح فقط ما إذا كانت توجد أو لا توجد فروق بين المجموعات، ويجب علينا في حالة وجود فروق جوهرية بين المجموعات أن نوضح أي المجموعات التي تسبب وجود هذه الفروق (أي المجموعات تختلف عن الأخرى)، وذلك بمعرفة اتجاه دلالة الفروق بين المتوسطات في حالة أكثر من مجموعتين، فيجب أن يستخدم الباحث اختبارات (المتابعة للمقارنات المتعددة بين المتوسطات) التي تشترط تجانس العينات، ومن هذه الاختبارات. اختبار شيفة الذي اقترحه، وبعد إجراء المقارنات لتحليل التباين، وحساب النسبة الفائية (ف) الدالة إحصائياً، ولتحديد اتجاه الفروق بين متوسطات في الضغوط النفسية تبعاً لمتغير السن. حصلنا على النتائج الجدول رقم (18):

مستوى الدلالة عند 0.05	الدلالة	الخطأ المعياري	الفرق بين المتوسطات 2-1	مقارنة المجموعات	
				المجموعة 02	المجموعة 01
دال	0.03	3.56	-9.341*	[35- 26]	[25-21]
غير دال	0.17	3.85	-7.31	35 فما فوق	
غير دال	0.75	2.66	2.02	[35-26]	36 فما فوق

(

أما المجموعة الثالثة فهي غير دالة إحصائياً (لا توجد إشارة نجمة (*)) من جهة، ومستوى الدلالة أكبر من (0.05).

6-1 عرض نتائج الفرضية الجزئية السادسة:

تنص الفرضية الجزئية السادسة على: توجد فروق دالة إحصائية في الضغوط النفسية لدى العاملين في الحماية المدنية تعزى لمتغير الخبرة.

جدول رقم (19): يوضح الفروق بين المتوسطات لمتغير الخبرة في الضغوط النفسية

الخبرة	مجموعة العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة حسب المتوسط
1 شهر إلى 9 أشهر	11	63.00	8.75	4
1 سنة إلى 7 سنوات	33	67.55	12.25	2
8 سنوات إلى 15 سنة	18	65.11	7.60	3
16 سنة إلى ما فوق	11	68.82	10.12	1
المجموع	73	66.45	10.43	

من الجدول يتضح لنا أن متوسط الحسابي للفئة الرابعة هو الأكبر يقدر بـ (68.82)

وبانحراف معياري 10.12 يليه متوسط الفئة الثانية حيث يقدر بـ (67.55) وبانحراف (12.25) وبعدها الفئة الثالثة بمتوسط (65.11) وانحراف (7.60) وفي الأخير تأتي الفئة الأولى بمتوسط (63.00) وبانحراف معياري (8.75)

ولمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين هذه المتوسطات المجموعات

لمتغير الخبرة تم إجراء اختبار تحليل التباين الأحادي للمقارنة بين متوسطات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الخبرة.

جدول رقم (20) يوضح فروق بين مجموعات في الضغوط النفسية لمتغير الخبرة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
السن	التباين بين المجموعات	264.48	3	88.16	0.80	0.49
	التباين داخل المجموعات	7577.59	69	109.82		
	المجموع	7842.08	72			

يتضح لنا من خلال الجدول أنه توجد فروق غير دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0.05) بين المجموعات حيث بلغت قيمة (ف 0.80) عند درجة الحرية بين المجموعات 3 وداخل المجموعات 69 وبدلالة (0.49) وهي غير دالة عند مستوى (0.05) اي توجد فروق غير دالة احصائيا في الضغوط النفسية تعزى لمتغير الخبرة لدى العاملين في الحماية المدنية.

7-1 عرض نتائج الفرضية الرئيسية:

تنص الفرضية الجزئية الرئيسية على: توجد علاقة ارتباطية تقدير الذات والضغوط النفسية لدى العاملين في الحماية المدنية.

جدول رقم (21): يمثل معامل الارتباط بين تقدير الذات والضغوط النفسية لدى العاملين في الحماية المدنية.

المتغير	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة	
تقدير الذات	-0.47**	0.01	دال

من خلال الجدول رقم (21) ومن خلال قيمة الارتباط البالغة (-0.47**) يتبين لنا ان هناك علاقة ارتباطية عكسية دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) بين تقدير الذات والضغوط النفسية لدى العاملين بالحماية المدنية.

2-مناقشة النتائج وتفسيرها على ضوء الفرضيات والدراسات السابقة :

الفرضية الاولى: توجد فروق دالة احصائية في تقدير الذات لدى العاملين في الحماية المدنية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية وهي غير محققة.

وذلك ما تبين لنا من خلال النتائج التوصل اليها حيث وجدنا أنه توجد فروق غير دالة احصائية في تقدير الذات لدالعاملين في الحماية المدنية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية وهذا ترجعه الباحثة إلى أن مصادر تقدير الذات متعددة ومتنوعة عند كل من المتزوج وغير المتزوج فالمتزوج ربما تكمن في الظروف الاجتماعية فدور الاسرة له اهمية كبيرة في تكوين الذات وهذا ما ذهبت إليه النظرية روزنبرج الى أن تقدير الذات يتكون في إطار الاسرة، والباحثة تفسير ذلك بأنه قد يرجع الى تشابه الظروف التي يمر بها العاملين في الحماية المدنية سواء كان متزوج او غير متزوج وبالتالي لا يؤثر ذلك على تقديره لذاته.

-الفرضية الثانية:توجد فروق دالة احصائية في تقدير الذات لدى الحماية المدنية تعزى الى متغير السن وهي غير محققة.

وذلك من خلال النتائج المتوصل اليها حيث وجدنا انه توجد فروق غير دالة احصائية في تقدير الذات لدى العاملين في الحماية المدنية تعزى الى متغير السن أي إن السن لا يكون سبب في تقدير الذات حيث تري الباحثة ان هناك مصادر أخرى تؤثر على تقدير الذات ربما الى الاسرة بصفة عامة والوالدين بصفة خاصة من خلال تقدير الوالدين الغير المشروط الابنائهم أي قبول الطفل كما هو وهذا ما ذهبت اليه النظرية كارل روجرز

-الفرضية الثالثة:توجد فروق دالة احصائية في تقدير الذات لدى العاملين في الحماية المدنية تعزى الى متغير الخبرة وهي غير محققة.

وذلك من خلال النتائج المتواصل اليها وجد انه توجد فروق غير دالة احصائيا في تقدير الذات تعزي الى متغير الخبرة فزيادة أو نقصان الخبرة لدى رجال الحماية المدنية لا ترفع أو تنقص من تقدير الذات وهو ما يشير إلى عدم تحقق الفرضية الثانية.

أي أن سنوات الخبرة الكبيرة أو قليل لا تؤثر في العاملين للحماية المدنية لتقديرهم لذواتهم رغم أن الخبرة تؤدي إلى اكتساب مهارات متجددة وتنمي المهارات المكتسبة مما يؤدي إلى تشكل عوامل القلق والتردد من الدخول في تجارب جديدة .

والدراسة الحالية لم تتفق مع دراسة السمدوني (1993) حيث توصلت في نتائجها الى وجود فروق بين المعلمين في تقدير الذات تعزي لمتغير الخبرة ولصالح اقل خبرة.

-فرضية الرابع: توجد فروق دالة احصائيا في الضغط النفسي لدى العاملين في الحماية المدنية تعزي الى متغير الحالة الاجتماعية وهي غير محققة

وذلك من خلال النتائج وجد انه توجد فروق غير دالة احصائيا في الضغط النفسي لدى العاملين في الحماية المدنية تعزي الى متغير الحالة الاجتماعية.

وهذا ترجعه الباحثة إلى أن مصادر الضغط النفسي متعددة ومتنوعة عند كل من المتزوجوالغير متزوج فالأول ربما تكمن في أنه يريد إثبات نفسه في مجال العمل وكذا الظروف الاجتماعية التي يعيشها وهذا ما ذهبت إليه النظرية الاجتماعية أن العوامل الاجتماعية هي الأصل في الإصابة بأي مرض لأنها تمثل ضغوط كبيرة بينما العازب هو كذلك لديه ضغوط تتمثل في عدم الاستقرار والاطمئنان ماديا ومعنويا كما يريد إثبات نفسه في العمل لتحسين ظروف أسرته ومكانته في المجتمع.

إن نتائج هذه الدراسة تتفق مع دراسة علي عسكر، حيث أظهرت النتائج اختلاف دال إحصائيا في الضغوط تعزي لمتغير الحالة الاجتماعية (متزوجة. عزباء) وترجع الباحثة عدم وجود فروق في الضغط النفسي تعزي لمتغير الحالة الاجتماعية عزباء أو متزوج إلى ضغوط مهنة إلى مصادر أخرى نجهلها.

وفي الأخير لا نتصور في عصرنا الحالي شخص بدون ضغوط نفسية.

-**فرضية الخامسة:** توجد فروق دالة احصائيا في الضغط النفسي لدى العاملين في الحماية المدنية تعزي الى متغير السن وهي محققة لصالح المجموعة الثانية.

وذلك من خلال النتائج التوصل اليها حيث كان متوسط الفرق بين المجموعة الثانية والاولى 9.34* بدلالة 0.03 وهو ما يدل على انه توجد فروق دالة احصائيا في الضغوط النفسية لدى الحماية المدنية تعزى لمتغير السن.

مما سبق يتضح أن اختلاف السن أفراد العينة يؤثر على مستوى الضغط النفسي أي أنها الفئة الشبانية من 25 إلى 35 سنة لديها ضغط نفسي عالي وتفسير الباحثة هذه النتيجة إلى أن الفئة الشابة مما يتلقى على عاتقها الكثير من الأعباء في العمل والأسرة حيث لا يطلب من الفئات الأكبر منها. مما يتسبب في الضغط النفسي

حيث ان كبر السن يعمل دور كبير في التخلص من الضغط والخبرة تؤدي إلى اكتساب مهارات جديدة وتنمي مهارات أخرى مما يقضي على عوامل القلق والتردد والدخول في تجارب جديد، وصغر سن للعاملين في الحماية المدنية الجدد واقتحامهم ميدان الشغل دون زاد ورصيد علمي كافى يتلاءم مع طبيعة عملهم جعل مستوى الضغط يزداد مقارنة بالكبار العاملين في الحماية المدنية واتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة الطيريري (1993) بان الفئة 26،30 هي فئة الأكثر عرضة للضغوط.

-**فرضية السادسة:** توجد فروق دالة احصائيا في الضغط النفسي لدى العاملين في الحماية المدنية تعزي الى متغير الخبرة وهي غير محققة

من خلال النتائج المتواصل اليها نجد انه توجد فروق غير دالة احصائيا في تقدير الذات تعزي الى متغير الخبرة فزيادة أو نقصان الخبرة لدي رجال الحماية المدنية لا ترفع أو تنقص من الضغوط النفسية وهو ما يشير إلى عدم تحقق الفرض أي أن الخبرة لا تكون سبب في زيادة الضغوط النفسية حيث ترى الباحثة أن سنوات الخبرة الكبيرة أو قليل لا تؤثر في

مستوى الضغط النفسي بل يرجع الى مصادر اخرى مثل عوامل اجتماعية وهذا ما ذهبت اليه النظرية الاجتماعية البيئة والتي

تهتم بدراسة العوامل الاجتماعية والتي تعتبرونها الأصل في الإصابة بأمراضها تمثل ضغوطا كبيرة، وهذا ما يؤدي بنا إلى الإصابة بالمرض العقلي

واختلفت الدارسة الحالية مع دراسة السمدوني (1993) في دراسة الضغوط النفسية لدى المعلمين وعلاقتها بتقدير الذات حيث وجدت فروق تعزى لمتغير الخبرة ولصالح اقل خبرة. -فرضية الرئيسية :

توجد علاقة ارتباطية تقدير الذات والضغوط النفسية لدى العاملين في الحماية المدنية. وهي محققة.

وذلك من خلال النتائج التي تم التوصل اليها في جدول رقم (21) تبين لنا انه توجد علاقة ارتباطية سالبة بين تقدير الذات والضغوط النفسية لدى العاملين في الحماية المدنية. وهذا ما لاحظته الباحثة من تطبيق المقياسين انه كلما زادت تقدير الذات قل مستوى الضغوط لدى العاملين في الحماية المدنية والعكس صحيح أي يعني كلما قل تقدير الذات لدى العامل بالحماية المدنية زاد الضغوط وترجع الباحثة هذه الضغوط الى طبيعة عمل وتعدد المهام والمسؤوليات التي تلقى على عاتق رجل الحماية المدنية

كما تعتبر هذه النتيجة مؤشرا واضحا إلى أن المعاناة التي يعيشها رجال الحماية المدنية، وهم يمارسوا مهنتهم في إطار المواجهة اليومية لمعوقات تحول دون قيامهم بالعمل المرتبط بهم بشكل مناسب مما يؤدي إلى إحساسهم بالعجز والقصور عن تأديتهم ما يكل لهم من عمل وبذلك يترتب عليهم ضغط نفسي وتوتر وقلق يؤدي إلى تدني مستوي تقديرهم لذواتهم -ومن المؤكد أن الاستجابة للتوتر أو القلق اليومي لدي رجال الحماية المدنية تختلف باختلاف خصائصهم الفردية، ونمط الشخصية.

في حين ان نتائج هذه الدراسة الحالية التي توضح عن وجود علاقة عكسية دالة احصائيا بين تقدير الذات والضغوط النفسية عند مستوى دلالة 0.01 تتفق مع نتائج دراسة بيتري وروثيرمان 1982 التي تشير الى انه قد ارتبط تقدير الذات بشكل مباشر مع الضغط النفسي، فبارتفاعه انخفضت استجابة الضغط النفسي.

خلاصة تحليل النتائج:

كخلاصة أخيرة لنتائج البحث والتي تم عرضها وتحليلها ومناقشتها تبين أن طبيعة العلاقة بين تقدير الذات والضغوط النفسية علاقة عكسية لدى الحماية المدنية بمعنى إذا كان مستوى تقدير الذات مرتفع يقابله مستوى منخفض في الضغوط النفسية لدى العاملين في الحماية المدنية.

- كما توجد فروق غير دلالة إحصائية في تقدير الذات لدى العاملين في الحماية المدنية تعزي لكل من متغير السن والخبرة والحالة الاجتماعية.

- وأيضاً توجد فروق غير دلالة إحصائية الضغوط النفسية لدى العاملين في الحماية المدنية تعزي لكل من متغير السن والخبرة والحالة الاجتماعية

-من خلال كل ما سبق يتضح لنا أنه توجد علاقة دالة احصائيا بين تقدير الذات والضغوط النفسية لدى الحماية المدنية لكن هذه العلاقة عكسية.

خاتمة

خاتمة:

من خلال ما تطرقنا اليه في هذه الدراسة بجانبها النظري والتطبيقي، توصلنا الى انه توجد علاقة عكسية بين تقدير الذات والضغط النفسي لدى العاملين في الحماية المدنية حيث يلعب تقدير الذات السلبي او الايجابي دورا كبير في تكوين شخصية كل فرد فالتقدير السلبي يؤدي به الى تحطيم ذاته وزعزعت الثقة بنفسه و تسبب له بعض الأحيان أزمات يقف عاجز أمامها، ويضطر للبحث عن سبل لحلها، و ربما تتعدد مصادر هذه الضغوط و تختلف مستوياتها، فيسعى الفرد لحلها بشتى الوسائل والطرق، فالنفس الإنسانية أثناء جهادها للمعرفة عما يدور بداخلها وما حولها هو جهاد ليس سهلا بل عصي عن النفس ذاتها و الصراع فإذا ما عرف الإنسان نفسه لا يستطيع أن يجد حلا يريح ذلك الصراع ، فإذا عرف الإنسان نفسه، وصل بها إلى الاستقرار و الراحة النفسية ، التوافق النفسي.

اقتراحات:

- من اجل اجراء هذه الدراسة برزت بعض النقاط التي يمكن ان تعتبر مشكلات يمكن التغلب عليها والتحكم فيها اهمها:
- اجراء المزيد من الدراسات والبحوث للتعرف عن التقدير الذات وعلاقته بالضغط النفسي لدى العاملين في الحماية المدنية في الجزائر.
- دراسة مستوى تقدير الذات لدى العاملين في الحماية المدنية.
- دراسة مستوى ضغط النفسي لدى العاملين في الحماية المدنية.
- دراسة أوضاع العمل المحيطة بالعاملين في الحماية المدنية والظروف النفسية التي تؤثر فيهم.
- تهيئة الجو المناسب والمريح للعاملين في الحماية المدنية والتحكم في أسباب التوتر والضغط النفسي.
- إعطاء اعتبار للعواقب النفسية للعاملين في الحماية المدنية وذلك بتحفزهم ماديا ومعنويا.

قائمة

المراجع

قائمة المراجع

1_العربية:-

- 1-أندرو سيزلاقي، مارك جي ولاس،ت، جعفر أبو القاسم أحمد (1991):السلوك التنظيمي والأداءمعهد الادارة العامة، لندن.
- 2-السيد خير الدين (1981):مفهوم الذات، دارالنهضة، دط، بيروت.
- 3-الشماع نعيمة (1988):الشخصية، دط، القاهرة.
- 4-جمعة سيد يوسف (2007):ادار الضغوط، ط3، مركز التطوير الدراسات العليا والبحوث في العلوم الهندسية، القاهرة.
- 5-جون جاكسون وآخرون، ت خالد حسن رزق(1988):نظرية التنظيم، المملكة العربية السعودية.
- 6-جيرمي سراتكس،ت بهاء شاهين (2003):الصحة النفسية والسلامة في العمل، ط1، مجموعة النيل العربية.
- 7-جيلفورد، ت.يوسف مراد (1969):علم النفس النظرية والتطبيق،دار المعارف، مصر.
- 8-حسان زيدان (1994):السلامة المهنية، ط1، دار الفكر، عمان.
- 9-حسين ابو شحاتة (2000):التلوث والضوضاء واعادة التنمية، ط1، الدار العربية للكتاب، مصر.
- 10-حميدي ياسين وآخرون، د.ت:علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث.

11-حنان عبد الرحيم الأحمدي(2006):ضغوط العمل لدى أطباء المصادر والإعراض.
مركزالبحوث معهد الإدارة العامة. القاهرة.

12-رشيدزرواتي (2008):تدريبات على منهجية البحث في العلوم الاجتماعية، ط2، دار
الهدى عين ميله، الجزائر

13-رشيدزرواتي (2004):منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط1، دار الكتاب
الحديث، مصر.

14-روان، ت، محمد خبري واخرون (1996): علم النفس الاجتماعي في الصناعة، دار
المعارف القاهرة.

15-سامي عبد القوي علي(1992):مقدمة في علم النفس البيولوجي، مكتبة النهضة
العربية بيروت.

16-ساهر محمود عمر(1992):سيكولوجيا العلاقات الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية،
مصر.

17-سمير شيخاني(2003):الضغط النفسي طبيعته اسبابه، دار الفكر العربي، ط1،
بيروت، لبنان.

18-عادل عبد الله محمد (2000):دراسات الصحة النفسية، دارالرشا، ط1

19-عبد الفتاح دويدات (1992):سيكولوجية العلاقة بين الذات واتجاهات، دار النهضة، د
ط بيروت.

20-عبد الرحمان بن احمد محمد الهيجان (1988):ضغوط العمل، معهد الإدارة العامة
الرياض.

21-عبد الرحمان العيسوي(1992):في الصحة النفسية والعقلية، دارالنهضة، بيروت.

- 22- عبد الرحمان العيسوي(د.ت): في علم النفس البيئي، منشأة المعارف، الإسكندرية.
- 23- عبد الحمان الطيريري(1994): الضغط النفسي مفهومه وتشخيصه وطرق علاجه، ط1.
- 24- علي الشريف (2008): فن تقدير الذات والثقة بالنفس، دارالكنوز، الاسكندرية.
- 25- علي محمد عبد الوهاب(1975) ادارة الافراد، ط1، مكتبة عين شمس، القاهرة.
- 26- علي عسكر (2000): ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، ط1، دار الكتاب الحديث القاهرة مصر.
- 27- عمار الطيبيكشرود(1995): علم النفس الصناعي والتنظيمي الحديث، مفاهيم ونظريات، ط1، الكتبة الوطنية بنغازي، ليبيا.
- 28- عمر احمد همشري (2003): التنشئة الاجتماعية، ط1، دار الصفاء للنشر، عمان.
- 29- فاروق السيد عثمان (2001): القلق وإدارة الضغوط النفسية، ط1، دار الفكر العربي القاهرة.
- 30- قطب رشيدة عبد الرؤوف(1998): افاق معاصرة في الصحة النفسية للآباء، ط1، دار الكتب العلمية، القاهرة.
- 31- كامل محمد عويضة (1996): علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية بيروت.
- 32- ليلي عبد الحميد(1985): مقياس تقدير الذات، ط2، دار النهضة العربية، بيروت.
- 33- محمد أحمد النابلسي وآخرون (1991): الصدمة النفسية، دار النهضة العربية بيروت.
- 34- محمد علي محمد(1986): علم النفس الاجتماع التنظيم والمعرفة، الجامعة الاسكندرية.
- 35- مصطفى فهمي القاضي وآخرون (1981): الوعي التربوي ومستقبل البلاد العربية، ط1، دار العلم للملايين، بيروت.

- 36- مصطفى فهمي (1987): الصحة النفسية، المؤسسة السعودية، ط1، بيروت.
- 37- مريم سليم (2003) تقدير الذات والثقة بالنفس، ط1، دار العربية، بيروت.
- 38- موسى جبريل (1991): تقدير الذات لدى الطلبة المتفوقين والغير المتفوقين دراسيا، الجامعة الاردنية، دراسات العلوم الانسانية، المجلد 20، العدد 2.
- 39- نلنشي ديسكون، ت سامي علي الفرس (1995): تقويم الاداء، معهد الادارة العامة، العربية السعودية.
- 40- هارون توفيق الرشيد (1999): الضغوط النفسية طبيعتها نظريات، مكتبة الانجوميصرية
- 41- هارون محمد السيد عبد الرحمن (1998): نظريات الشخصية، دار قباء، القاهرة.
- 42- هول وليندزي: ت فرج احمد واخرون (1971): نظريات الشخصية، دار الفكر العربي.

2- القواميس:

- 43- فرج عبد القادر وآخرون: د.ت، معجم علم النفس والتحليل النفسي، دار النهضة العربية بيروت،.
- 44- مرشد الطلاب عربي فرنسي (2005): المرشد الجزائري للنشر والتوزيع، الجزائر.

3- المجلات:

- 45- الهاشمي لوكيا (2006): الضغط النفسي في العمل، مجلة أبحاث نفسية تربوية، ع.60.
- 46- الموسوي حسن (1998): الضغوط النفسية لدى العاملين في مجال الخدمة النفسية، المجلة التربوية جامعة الكويت، العدد 47.

- 47-بوزرار كمال(أوت1995):تحديد وتخفيض نطاق الكوارث،مجلة تصدر عن مديرية التعليم مدارس الحماية المدنية العدد 14.
- 48-سليمان عبد الرحمان(1992):بناء مقياس تقدير الذات،مجلة علم النفس، الهيئة المصرية للكتاب، العدد24، السنة السادسة.
- 49-شعيب علي محمود(1988):نمذجة العلاقة السببية بين تقدير الذات والقلق، جامعة الكويت مجلة العلوم الاحصائية، المجلد 16،العدد2.
- 50-علاء الدين كفاي (1989): تقدير الذات وعلاقتها بالتنشئة الوالدية والامن النفسي، مجلة العلوم الاجتماعية مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، المجلد التاسع العدد35.
- 51-المنظمة العربية للحماية المدنية(ماي 1977):مجلة تصدر عن وزارة الداخلية العدد04،
- 52-الحماية المدنية:(جوان 2000):مجلة تصدر المديرية العامة للحماية المدنية، العدد20.
- 53-تنظيم الحماية المدنية: (جوان 1997):مجلة تصدر عن وزارة الداخلية العدد08.
- 54-واجبات رجل الحماية المدنية (مارس 1992):مجلة تصدر عن المديرية العامة للحماية المدنية.

4-المراجع الأجنبية

- Jenhine and Calhoun : teacher Stress : issues and intervention 55
« psychology in sckool .vol January. 1991
- 56-reoue de medecine du travail.edition publiatair.paris.1984

5-الرسائل الجامعية

- 57-ابراهيم بن محمد بلكيلاني (2008): تقدير الذات وعلاقتها بقلق المستقبل لدى الجالية العربية المقيمة اوسلو في النرويج، رسالة ماجستير كلية الآداب والتربية، الدنمارك.
- 58-الحميدي محمد ضيدان الضيدان (2003): تقدير الذات وعلاقتها بالسلوك العدواني لدى طلبة المرحلة المتوسط، بمدينة الرياض، رسالة ماجستير في العلوم الاجتماعية تختص الرعاية والصحة النفسية.
- 59-بوعلي نور الدين: اجهاد العمل ودور تقدير الذات في التقليل من اثار الضوضاء، رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة.
- 60-بقيع صليحة (2012): معاملة الاستاذ وعلاقتها بتقدير الذات والدافعية للإنجاز لدى التلاميذ المتأخرين دراسيا، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية.
- 61-زبيدة امزيان (2007): علاقة تقدير الذات للمراهق بمشكلاته وحاجاته الارشادية، رسالة ماجستير جامعة باتنة، كلية الآداب والعلوم الانسانية، قسم علم النفس.
- 61-سماح حامد محمد عبد الرحيم (2012): الضغوط النفسية وعلاقتها بتقدير الذات لدى المرشحات الطالبات،رسالة ماجستير جامعة طيبة، كلية التربية، قسم علم النفس التربوي.
- 63-سمير بن زيد بن احمد عابد (2002): تقدير الذات وعلاقتها بالوحدة النفسية لدى عينة من طلاب المرحلة المتوسطة بمحافظة جدة،رسالة ماجستير جامعة ام القرى قسم علم النفس.
- 64-عبد ربه على شعبان (2010): الخجل وعلاقته بتقدير الذات ومستوى الطموح لدى المعاقين بصريا، رسالة ماجستير كلية التربية في جامعة العربية الاسلامية بغزة.

65- عكاشة محمود فتحي(1990): تقدير الذات وعلاقته ببعض المتغيرات البيئية والشخصية لدى عينة من اطفال صنعاء، الجمعية الكويتية.

66- على بن حمد بن سليمان النوشان (2003): ضغوط العمل وأثرها على عملية اتخاذ القرارات، رسالة مكملة لنيل شهادة ماجستير قسم العلوم الادارية، الرياض.

قوله لا اله الا الله
الله اعلم

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة المسيلة

الموضوع:

تقدير الذات وعلاقة بالضغوط النفسية لدى العاملين بالحماية المدنية

(دراسة ميدانية بولاية المسيلة)

مذكرة مكملّة لنيل شهادة الماستر

-تعليمات:

بما يلي مجموعة من الأسئلة والعبارات اقرأ كل سؤال وأجب ما إذا كان ينطبق عليك أم لا ليس هناك اجابات صحيحة وأخرى خاطئة , ولكن الأهم أن تكون دقيقا في تحديد ما ينطبق عليك.

ملاحظة :إجاباتك محاطة بالسرية التامة ولا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي

أولا: البيانات الشخصية.

ضع علامة X أمام الإجابة التي تراها مناسبة:

الحالة الاجتماعية: -غير متزوجة ☐ - متزوجة ☐

السن: ☐

الخبرة : ☐

مقياس الضغوط النفسية:

الرقم	العبارات	أبدا	أحيانا	غالبا	دائما
1	ألوم نفسي عند انجاز الأشياء في العمل بشكل خاطئ				
2	أحاول التركيز في عملي من أجل نسيان مشكلات الشخصية				
3	عندما تكون تحت تأثير الضغوط ألاحظ تغيرات سلبية في أنماط سلوكي				
4	أحتفظ بمشكلاتي للدرجة التيأشعر معها بالرغبة بالانفجار				
5	أنفث من غضبي واحباطي على المقربين مني				
6	أركز على الجوانب السلبية في حياتي بدل من التركيز على الجوانب الإيجابية				
7	أشعر بعدم الراحة عندما أتعامل مع مواقف جديدة				
8	أشعر بأن الدور الذي أقوم به داخل المؤسسة غير ذي قيمة				
9	أصل متأخرا للعمل أو الاجتماعات المهمة				
10	أرد بحدة على الانتقادات الشخصية				
11	أشعر بعقدة الذنب إذا جلست ساعة أو أكثر بدون عمل				
12	أشعر بالعجل أو الاندفاع حتى لو لم يكن مضغوطا				
13	لا أجد الوقت الكافي لكي أطالع على الصحف التي أحبها				
14	أحب أن أحظى بالاهتمام وأحصل على ما أريد فورا				

15	أتجنب التعبير عن مشاعري الحقيقية سواء في العمل أو في الاسرة			
16	أقوم بمهام أكبر من تلك التي يمكنني القيام بها في وقت واحد			
17	أرفض النصيحة سواء من الزملاء أو من الرؤساء			
18	أتجاهل القيود الخاصة بتخصصي وامكانياتي الحقيقية			
19	أفقد الكثير من هوياتي واهتماماتي لان العمل يأخذ لكل وقتي			
20	أعالج المواقف قبل التفكير فيها من خلال الاجتهاد			
21	أشعر بانشغالي لدرجة انني لا أجد وقت لتناول الغذاء مع زملائي وأصدقائي			
22	عندما تظهر المواقف الصعبة أحاول تجنبها			
23	اذ لم أكن حازما في عملي فسوف يستغلني الآخرون			
24	أجد صعوبة في الشكوى عندما أتحمل عبء عمل فوق طاقتي			
25	أتحاشى تفويض الآخرين للقيام ببعض المهام			
26	أتعامل مع جميع المهام قبل وضع أولويات لعبء العمل			
27	أشعر بصعوبة في أن أقول لا لأي طلبات أو استفسارات			
28	أشعر بإمكانية انجاز كل العمل المطلوب دون تأجيل بعضه لليوم التالي			
29	خوفي من الفشل يمنعني من اتخاذ أي موقف			
30	أعتقد انني لن أستطيع القيام بعبء العمل المطلوب			

				مني	
				حياتي العملية لها أولوية على حياتي الاسرية والمنزلية	31
				أصبح في غاية الضيق اذ لم تتم الأشياء في الحال	32

مقياس تقدير الذات:

الرقم	العبارة	تطبيق	لا تطبيق
01	لا تضايقتني الأشياء عادة		
02	أجد من الصعب علي أن أتحدث أمام مجموعة من الناس		
03	أود لو استطعت أن أغير أشياء في نفسي		
04	لا أجد صعوبة في اتخاذ قراراتي بنفسي		
05	يسعد الآخرون معي		
06	أتضايق بسرعة في المنازل		
07	أحتاج لوقت طويل في المنازل كي اعتاد على الأشياء الجديدة		
08	أنا محبوب بين الأشخاص من نفس سني		
09	تراعي عائلتي مشاعري عادة		
10	استسلم بسهولة		
11	تتوقع عائلتي مني الكثير		
12	من الصعب جدا أن أضل كما أنا		
13	تختلط الأشياء كلها في حياتي		
14	يتبع الناس أفكارني عادة		
15	لا أقدر على نفسي حق قدرها		
16	أود كثيرا لو أترك المنزل		
17	أشعر بالضيق من عملي غالبا		
18	مظهري ليس وجيهامثل معظم الناس		
19	إذا كان عندي شيء أريد أن أقوله فإنني أقوله عادة		
20	تفهمني عائلتي		
21	معظم الناس محبوبين أكثر مني		
22	أشعر عادة كما لو كانت عائلتي تدفعني للأشياء		
23	لا ألقى التشجيع عادة فيما أقوم به من أعمال		
24	أرغب كثيرا أن أكون شخص آخر		
25	لا يمكن للآخرين الاعتماد علي		

Correlations

		الغوطنفسية	تقديرذات
ضغوطنفسية	Pearson Correlation	1	-.475- ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	73	73
تقديرذات	Pearson Correlation	-.475- ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	73	73

^{**}. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

T-TEST GROUPS=حالة إجتماعية(1 2)
 /MISSING=ANALYSIS
 /VARIABLES=ضغوطنفسية
 /CRITERIA=CI(.95).

T-Test

[DataSet1] C:\Users\super\Documents\الزهراء الدراسة الاساسية.sav

Group Statistics

حالة إجتماعية	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
1 ضغوطنفسية	41	67.32	10.446	1.631
2 -	32	65.34	10.484	1.853

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means			
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
ضغوطنفسية	Equal variances assumed	.453	.503	.800	71	.427	1.986
	Equal variances not assumed			.799	66.644	.427	1.986

T-TEST GROUPS=حالة إجتماعية(1 2)
 /MISSING=ANALYSIS
 /VARIABLES=تقديرذات

/CRITERIA=CI (.95) .

Group Statistics

حالة إجتماعية	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
تقدير ذات 1	41	42.80	3.803	.594
2	32	42.34	4.201	.743

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means			
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
تقدير ذات	Equal variances assumed	.295	.589	.491	71	.625	.46
	Equal variances not assumed			.485	63.270	.629	.46

Descriptives

ضغط نفسي

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1	10	59.00	11.633	3.679	50.68	67.32	37	70
2	41	68.34	10.177	1.589	65.13	71.55	49	88
3	22	66.32	9.203	1.962	62.24	70.40	51	81
Total	73	66.45	10.436	1.221	64.02	68.89	37	88

Test of Homogeneity of Variances

ضغط نفسي

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.029	2	70	.972

ANOVA

ضغط نفسي

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	702.090	2	351.045	3.442	.038
Within Groups	7139.992	70	102.000		
Total	7842.082	72			

Multiple Comparisons

ضغوط نفسية

Scheffe

(I) (J)	(I) (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
1	2	-9.341	3.562	.038	-18.25	-.43
	3	-7.318	3.852	.172	-16.95	2.32
2	1	9.341	3.562	.038	.43	18.25
	3	2.023	2.669	.751	-4.65	8.70
3	1	7.318	3.852	.172	-2.32	16.95
	2	-2.023	2.669	.751	-8.70	4.65

*, The mean difference is significant at the 0.05 level.

ضغوط نفسية

Scheffe^{a,b}

(I) (J)	N	Subset for alpha = 0.05	
		1	2
1	10	59.00	
3	22	66.32	66.32
2	41		68.34
Sig.		.106	.838

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 17.663.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

Descriptives

ضغوط نفسية

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1	11	63.00	8.752	2.639	57.12	68.88	39	73
2	33	67.55	12.250	2.132	63.20	71.89	37	88
3	18	65.11	7.607	1.793	61.33	68.89	51	77
4	11	68.82	10.127	3.054	62.01	75.62	52	81
Total	73	66.45	10.436	1.221	64.02	68.89	37	88

Test of Homogeneity of Variances

ضغوط نفسية

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.803	3	69	.155

ANOVA

ضغوط نفسية

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	264.486	3	88.162	.803	.497
Within Groups	7577.596	69	109.820		
Total	7842.082	72			

Multiple Comparisons

ضغوط نفسية

Scheffe

(I) المجموعة (J) المجموعة	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
				Lower Bound	Upper Bound
1 2	-4.545	3.648	.672	-15.00	5.91
1 3	-2.111	4.011	.964	-13.60	9.38
1 4	-5.818	4.468	.640	-18.62	6.99
2 1	4.545	3.648	.672	-5.91	15.00
2 3	2.434	3.071	.889	-6.37	11.23
2 4	-1.273	3.648	.989	-11.73	9.18
3 1	2.111	4.011	.964	-9.38	13.60
3 2	-2.434	3.071	.889	-11.23	6.37
3 4	-3.707	4.011	.836	-15.20	7.79
4 1	5.818	4.468	.640	-6.99	18.62
4 2	1.273	3.648	.989	-9.18	11.73
4 3	3.707	4.011	.836	-7.79	15.20

ضغوط نفسية

Scheffe^{a,b}

المجموعة	N	Subset for alpha = 0.05
		1
1	11	63.00
3	18	65.11
2	33	67.55
4	11	68.82
Sig.		.516

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 14.943.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

ONEWAY السن BY تقديرات
 /STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY
 /MISSING ANALYSIS
 /POSTHOC=SCHEFFE ALPHA(0.05).

Descriptives

تقديرات

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1	10	44.70	1.636	.517	43.53	45.87	42	47
2	41	41.73	4.399	.687	40.34	43.12	31	48
3	22	43.27	3.425	.730	41.75	44.79	36	49
Total	73	42.60	3.961	.464	41.68	43.53	31	49

Test of Homogeneity of Variances

تقديرات

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
5.485	2	70	.006

ANOVA

تقديرات

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	84.967	2	42.484	2.847	.065
Within Groups	1044.512	70	14.922		
Total	1129.479	72			

Multiple Comparisons

تقديرات

Scheffe

(I) □ □ □ (J) □ □ □	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
				Lower Bound	Upper Bound
1 2	2.968	1.362	.101	-.44-	6.38
1 3	1.427	1.473	.627	-2.26-	5.11
2 1	-2.968-	1.362	.101	-6.38-	.44
2 3	-1.541-	1.021	.326	-4.09-	1.01
3 1	-1.427-	1.473	.627	-5.11-	2.26
3 2	1.541	1.021	.326	-1.01-	4.09

تقدير ذات

Scheffe^{a,b}

	N	Subset for alpha = 0.05
		1
2	41	41.73
3	22	43.27
1	10	44.70
Sig.		.081

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 17.663.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

الخبيرة BY تقدير ذات ONEWAY

/STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY

/MISSING ANALYSIS

/POSTHOC=SCHEFFE ALPHA(0.05).

Descriptives

تقدير ذات

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1	11	43.18	4.446	1.340	40.20	46.17	32	48
2	33	42.30	4.012	.698	40.88	43.73	31	47
3	18	42.50	4.204	.991	40.41	44.59	36	49
4	11	43.09	3.270	.986	40.89	45.29	36	48
Total	73	42.60	3.961	.464	41.68	43.53	31	49

Test of Homogeneity of Variances

تقدير ذات

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.938	3	69	.427

ANOVA

تقدير ذات

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	9.464	3	3.155	.194	.900
Within Groups	1120.015	69	16.232		
Total	1129.479	72			

Post Hoc Tests

تقدير ذات

Scheffe^{a,b}

	N	Subset for alpha = 0.05
		1
2	33	42.30
3	18	42.50
4	11	43.09
1	11	43.18
Sig.		.949

الملخص:

-هدف هذا البحث إلى التعرف على تقدير الذات وعلاقتها بالضغوط النفسية لدى العاملين في الحماية المدنية بمركز الحماية المدنية بالمسيلة ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق في تقدير الذات تعزى لمتغيرات (السن، الحالة الاجتماعية، الخبرة) لأفراد عينة البحث.

وقد اعتمدت مجموعة البحث على المنهج الوصفي التحليلي، وشملت الدراسة عينة مكونة من 73 فرد وقد تم اختيارها عشوائياً أفراد العينة. وقد استخدمت الدراسة أداتين هما: مقياس تقدير الذات مقياس الضغط النفسي

وكانت الأدوات الإحصائية المستعملة (المتوسطات الحسابية، اختبار (ت) للفروق، ومعامل الارتباط سبيرمان. معامل شيفه.

- وأشارت النتائج إلى وجود علاقة عكسية بين تقدير الذات والضغط النفسي لدى العاملين في الحماية المدنية

كذلك دلت النتائج على عدم وجود فروق بين العاملين في الحماية المدنية في تقدير الذات تعزى لمتغير (الحالة الاجتماعية، الخبرة، السن) وأيضاً. دلت النتائج على عدم وجود فروق بين العاملين في الحماية المدنية في الضغط النفسي تعزى لمتغيرات (الحالة الاجتماعية الخبرة) ووجود فروق بين العاملين في الحماية المدنية في الضغط النفسي تعزى لمتغير السن

وفي الأخير ننصح الافراد بصفة عامة والعاملين في الحماية المدنية بصفة خاصة بالاستمتاع بحياتهم وتجنب الضغوط قدر الإمكان، كما نقترح على المختصين بهذه الفئة

