

العمل بنظام العقود وعلاقته بتقدير الذات المهنية في احدى المؤسسات التعليمية بولاية

سطيف

-دراسة ميدانية-

أ. ذياب لبني.

أ. د بغول زهير.

جامعة سطيف 2.

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة التي أجريت بثانوية مرزوقي علاوة دائرة عين الكبيرة ولاية سطيف على عينة

الدراسة من 40 عامل متعاقد إلى معرفة مستوى تقدير الذات لدى العاملين بنظام العقود

وفق بعض المتغيرات الديمغرافية " الجنس، الحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي "

*حيث أسفرت نتائج الدراسة إلى انه :

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تقدير الذات لدى العاملين المتعاقدين، وفق متغير الجنس.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تقدير الذات لدى العاملين المتعاقدين، وفق متغير الحالة الاجتماعية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تقدير الذات لدى العاملين المتعاقدين، وفق متغير المستوى التعليمي.

الكلمات المفتاحية: الذات، تقدير الذات، الذات المهنية، العمل، عقد العمل.

Résumé :

Le but de l'étude menée a Marzuki Alawa de Ain El kebira- Setif sur une étude de 40 échantillon contracté travailleur pour déterminer le niveau d'estime de soi chez les travailleurs système de contrat selon certaines variables démographiques «sexe variable état matrimonial et niveau d'éducation" .

* Où Les résultats de l'étude, a noté que:

-Aucune différence statistiquement significative dans le niveau de l'estime de soi chez les entrepreneurs différences de travail, selon le sexe variable.

-Aucune différence statistiquement significative dans le niveau de l'estime de soi chez les entrepreneurs différences de travail, selon la variable d'état civil.

-Aucune différence statistiquement significative dans le niveau de l'estime de soi chez les entrepreneurs différences de travail, en fonction de la variable de niveau d'instruction.

Mots clés: soi, l'estime de soi, l'auto-professionnel, travail, contrat de travail.

مقدمة :

لقد فتحت الجزائر أبواب مؤسساتها الاقتصادية والاجتماعية والصناعية وكذلك الخدماتية بشقها العام والخاص ، للشباب الحاصل على شهادات جامعية ، أو مؤهلات علمية ، للدخول في عالم الشغل في إطار نظام التعاقد ، المعتمد من طرف عدة وكالات تشغيل تدعم العمل ، وتحاول التقليل والحد من كابوس البطالة الذي يهدد خريجي الجامعات ، والمعاهد ، ومراكز التكوين و التمهين ، حيث إن دراستنا هذه التي تعالج موضوع الساعة ، الذي أصبح حديث العام والخاص والذي أصبح متداولاً من طرف الصحف والمجلات وكذلك عبر القنوات الفضائية ونشرات الأخبار المحلية ، وما يعيشه الشباب الجزائري في ظل هذه السياسات المطبقة من طرف الوزارة ، وما ينجر عنها من مشاكل عدم الاستقرار المهني للعمال على مستوى أدائهم وإقبالهم للعمل ، وعلى مستوى طموحهم ورغباتهم وانجازاتهم في العمل وعلى مستوى تقديرهم لذواتهم ورضاهم عن مشوارهم العلمي ، إذا نظرنا إلى الجانب السيكولوجي من الموضوع الذي بين أيدينا ، نجد ان المورد البشري باعتباره قوة عضلية؟ أم قوة فكرية ؟ أم اختلف الأمر في هذه المنظمة، بحيث لا تسير مواردها لا بمنطق اليد المنفذة ولا بمنطق العقل المفكر وإنما بمنطق آخر مختلف ؟

وقد تناول هذا البحث بالدراسة موضوع تقدير الذات في المؤسسة التعليمية في الحالات التي يكون الأفراد العاملون بها يشتغلون بنظام العقود ، أو ما يعرف بنظام التعاقد باختلاف نوعه. وذلك من خلال الكشف عن المستوى النفسي الذي يمكن إن يطبع سلوك الأفراد جراء نظام العمل

مشكلة الدراسة

لقد انتشر مفهوم تقدير الذات Estime de Soi منذ أواخر الستينيات وأوائل السبعينيات الميلادية حيث تناوله الباحثون بالدراسة وربطوا بينه وبين السمات النفسية الأخرى، بل تعدى الأمر إلى أن وضع بعض العلماء بعض من الحقائق والفروض التي ترقى إلى مستوى النظرية أمثال روزنبرج وكوبر سميث وزيلر. (محمد، 2000، ص 7)

فهو يعتبر من أهم المفاهيم وأكثرها انتشاراً في الآونة الأخيرة، فمنذ سنوات عديدة والباحثون النفسيون والاجتماعيون مهتمون ، بدراسة النظريات المرتبطة بالذات، فمفهوم تقدير الذات ، يمثل ظاهرة سلوكية يفترض أنها قابلة للقياس ، وبالتالي فإنه يمكن معالجتها وتناولها بطريقة علمية ، ويترتب على ذلك أنه يمكن قبول أو رفض أي من جوانبها أو صفاتها ، باعتبارها أكثر

جوانب الذات انتشارا بين الباحثين، وقد ربطه العديد منهم بالمتغيرات النفسية الأخرى ،
فتقدير الذات والشعور بها من أهم الخبرات السيكلوجية للإنسان.(الحميدي، 2002، ص 70)
فتقدير الذات يختلف عن الشعور بالرضا والتفكير الإيجابي، باعتباره التوقع الأفضل في كل موقف، نظرا لارتباطه بالموقف، في الوقت الذي يركز تقدير الذات فيه على الشخص من جهة قيمة الذات، وكفاءتها وأهليتها، ويكون الشعور بالرضا النتيجة المترتبة على التقدير المرتفع للذات، لذا فأهميته تكمن في تأثيره على جميع جوانب حياتنا من مستوى أدائنا في العمل إلى الطريقة التي نتعامل بها مع من حولنا وقدرتنا على التأثير على الآخرين ومستوى صحتنا النفسية، الأمر الذي يجعل تقدير الذات مفتاح النجاح خاصة في مجال العمل، الذي يشكل أهمية كبيرة في حياة الفرد في أي مجتمع كان، حيث إن أي مجتمع يقاس رقيه وتقدمه باهتمامه بالعمل وتوفيره لمواطنيه، والمجتمعات المتقدمة، لم تبلغ هذا المستوى من التقدم إلا بجدية وإخلاص مواطنيها في العمل وتفانيهم في القيام بواجبهم، وكل تقاعس أو خمول يؤدي إلى التقهقر والانحدار واندثار حضارة الأمم والمجتمعات.

وباعتبار ان البطالة هي نتاج الأزمة الاقتصادية، التي عاشتها الجزائر عندما انخفضت أسعار البترول سنة 1986، حيث كانت نسبة البطالة قبل هذه الفترة مقنعة، حيث بدأت تمثل قلقا كبيرا على اقتصاد البلاد، حيث اعتمدت الدولة الجزائرية في بداية الثمانينات سياسات إصلاحية في المجال الاقتصادي والاجتماعي في إطار المسعى الرامي لتحرير أسواق الشغل تكيفا مع متطلبات اقتصاد السوق هذا الأخير أدى إلى إعادة النظر في علاقات العمل، الشيء الذي دفع بالسلطات العمومية إلى إعادة النظر في قانون العمل و من ثم تعديله كما جاء في سنة 1999، (قانون العمل رقم 11/30)، بموجب الأمر رقم 21/96، و الذي من خلاله تم اعتماد صيغ جديدة في التشغيل، حيث وضعت الدولة الجزائرية برنامج عقود ما قبل التشغيل ANEM، والذي يهدف إلى تشجيع عروض التشغيل، وإدماج الشباب الحاملين للشهادات والباحثين عن أول منصب شغل في سوق العمل، من خلال تعزيز مؤهلاتهم للتوظيف، حيث تم توظيف المترشحين المنتقين لدى مستخدمين عموميين، وخواص لمدة اثنا عشر شهرا قابلة للتجديد مرة أخرى ونفس المدة بالنسبة للإدارات العمومية، ولمدة ستة أشهر بالمؤسسات الاقتصادية للقطاعين العام، والخاص، وهو يعتبر من أهم البرامج المطبقة حاليا، وهو يهدف إلى زيادة العروض وتشجيع وتسهيل إدماج المتحصليين على شهادات علمية في سوق الشغل، من خلال الفرصة التي يمنحها إياهم هذا العقد، في اكتساب تجربة تساعدهم، على الإدماج النهائي، لدى أصحاب العمل، وهم كل الهيئات والمؤسسات العمومية والخاصة، ويعتبر عقد ما قبل التشغيل التزام ثلاثي الأطراف بين صاحب العمل والمترشح ومديرية التشغيل، (جلال 1975، ص.15)، التي تمثل وكالة التنمية الاجتماعية، حيث يلتزم بموجبه المترشح أو طالب العمل لحساب صاحب العمل تحت إشرافه وإدارته لمدة محددة أو غير قابلة للتحديد، مقابل اجر معين محدد سلفا، ومن خلال القانون العمل الذي بين للعامل ورب العمل حقوقهما

، والتزاماتها، وفق ضوابط محددة ، وفي ظل هذه السياسات المنتهجة من طرف الوزارة ، وما تخلفه من عدم الاستقرار المهني للعمال علي مستوى أداءهم وإقبالهم للعمل، وعلى مستوى طموحهم ورغباتهم وانجازاتهم في العمل، وعلى مستوى تقديرهم لذواتهم ورضاهم عن مشوارهم العلمي ،يبقى الخوف من فقدان منصب العمل الهاجس الوحيد والفترة الصعبة والمرهقة للعامل نظرا لمسؤولياته الكثيرة و المتعددة خاصة إذا ما شعر باحتمال قيام المؤسسة المستخدمة بتوقيف عقده و عدم تجديده إلى غير ذلك من العوامل التي تؤثر سلبا على العامل، و تؤدي إلى عدم استقراره المهني ، فالشعور بالاستقرار يعني الانتماء والتكيف مع العمل، والمشاركة في صنع القرار، فإذا نظرنا إلى الشباب الجامعي وخريجي المعاهد ومراكز التكوين ، نجدهم أكثر حماسا في دخول عالم الشغل ، والشعور بتحقيق ذواتهم ، لأن طموحهم ، يتمثل في العمل ضمن التخصص الذي درسه ، او الشهادة التي تحصلوا عليها و هي من المتطلبات الأساسية التي يجب توفرها ليتسنى له العمل ميدانيا، وذلك لاكتساب مهارات ، وخبرات او تطوير مهارات سابقة ، وذلك لضمان الشعور بالارتياح والانسجام مع عمله ، حيث أكد ماسلو MASLOW ضمن الاحتياجات الإنسانية الأساسية، وهي في ترتيبه الهرمي تأتي في المرحلة الثالثة أي بعد الاحتياجات الفسيولوجية والإحساس بالأمان..... وماسلو يعتبرها مهمة جدا ، حيث إن اخذ الكفاية منها قد تسهل للفرد مزيدا من العطاء وهي لذلك البوابة الرئيسية التي من خلالها يستطيع الفرد المضي قدما في طريق النجاح والتفاعل الاجتماعي بشكل ايجابي، وإشباع هذه الحاجة السيكولوجية تساعد الفرد في بلوغ أقصى درجات النجاح والعملية، أو ما يسميها ماسلو تحقيق الذات self-actualisation ، وحرمانه منها يعني الفشل والانطواء الذي قد يقودان إلى الإدمان والسلوكيات العدائية..... ما يثبط لديه من إمكانيات تساهم في تحقيق أهداف مشروعه ، لذلك إن المدراء الذين يركزون على حاجات تقدير الذات ، كمحرك لدوافع العاملين تتحقق أهداف مشاريعهم على عكس من يقلل من إمكانيات الفرد في التنظيم ، هذا ويجعل الاستفادة منه محدودة ويخلق مشكلات بين الفرد والتنظيم. (محمد علي، 2004 ، ص.112)

في ظل هذا الطرح السائد ، أصبح موضوع نظام العقود ،موضوع يعني الفئة الأكثر تأثرا في المجتمع ألا وهي الفئة الشبابية الحاملة لشهادات جامعية ، أو شهادات علمية، باعتبار أن هذا المورد البشري ، أو الطاقة الشبابية من اليد العاملة ، نالت اهتمام كبير من قبل الباحثين ، وكذلك الممارسين ، نظرا لكونها ، إدارة لأهم أصول المنظمة ، فالاهتمام بالجانب السيكولوجي لهذا المورد ، وما يتيح هذا الاهتمام من تطلعات مستقبلية ، وإمكانيات حيوية ، تساعد في ملامسة الواقع بجانبه النفسي والمادي ، فتقدير الذات لدى العاملين لا يحقق الكفاية الذاتية فحسب ، أو بالنظر الإيجابية للعمل ، بل يساعد في بناء صرح حضاري عظيم ، قائم على العمل الجاد والمتقن والاستجابة للتحديات الممكنة ، وذلك لتحقيق واقع أفضل حاضرا ومستقبلا.

ومن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة ، للوقوف على مستوى تقدير الذات المهنية لدى العمال العاملين بنظام العقود بالمؤسسات التعليمية بولاية -سطيف-

وبناء على ما سبق تتمثل مشكلة الدراسة في التساؤلات الرئيسية الآتية :

- السؤال الرئيسي:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تقدير الذات لدى العاملين بنظام العقود وفق بعض المتغيرات الديمغرافية .

-التساؤلات الفرعية:

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تقدير الذات لدى العاملين بنظام العقود وفق متغير الجنس ؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تقدير الذات لدى العاملين بنظام العقود وفق متغير الحالة الاجتماعية؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تقدير الذات لدى العاملين بنظام العقود وفق متغير المستوى التعليمي؟

1- تحديد مفاهيم الدراسة:

- الذات:

يرى ألبورت بأن الذات تمثل جوهر الشخصية التي تؤثر بشكل بالغ على سلوك الفرد وتصرفاته، وأن مفهوم الذات يمثل أحد المفاهيم الأساسية التي توضح معالم الشخصية. (الخطيب و اخرون ،2003،ص103)

- تقدير الذات:

يرى فرنش وآخرون (French , et al 1962) أن تقدير الذات هو تلك الأبعاد التي يضعها الفرد ومن خلالها يرى ذاته والآخرين ، وتتصف هذه الأبعاد بأنها ليست كلها على نفس الدرجة من الأهمية للشخص ، وإنما تختلف في درجة مركزيتها

- تقدير الذات المهنية :

تعرف سناء زهران مفهوم الذات المهني بأنها:كلما يتعلق بفكرة الفرد عن ذاته في مجال عمله . (زهران، سناء ، ص،17.19)

-العقد : اتفاق بين العامل ومؤسسة العمل مقابل أجر أو بين العامل وأرباب العمل وفق شروط يوافق عليها الطرفين ،بموجب قانون العمل

-العمل : هو ما يقوم به الشَّخص من مجهود إراديّ واعي، وهو ما يستهدف منه الإنسان السلع والخدمات لإشباع الحاجات التي تخصّه.

عقد العمل: عقد العمل هو اتفاق أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص معين آخر (صاحب العمل) وتحت إشرافه وإدارته لمدة محددة أو غير قابلة للتحديد مقابل أجر معين محدد سلفا ، تنشأ من خلاله ما يسمى بعلاقة عمل. (ابن منظور ، 1992 ،ص13 ، 17)

- عقود العمل محددة المدة:

يعرفه هاشم رفعت على أنه " أي عقد كتابي أو شفهي صريح أو ضمني يستخدم بموجبه ، أي شخص لمدة معينة أو للقيام بأي عمل مقابل أجر نقدي أو ما له قيمة نقدية". (هاشم 2002:ص30)

2- الفرضية العامة:

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تقدير الذات لدى العاملين بنظام العقود وفق بعض المتغيرات الديمغرافية

1-2 فرضيات الجزئية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تقدير الذات لدى العاملين بنظام العقود وفق متغير الجنس.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تقدير الذات لدى العاملين بنظام العقود وفق متغير الحالة الاجتماعية.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تقدير الذات لدى العاملين بنظام العقود وفق متغير المستوى التعليمي.

3- مستويات تقدير الذات:

مفهوم تقدير الذات لا يتسم بالثبات فهو قابل للتغيير عن طريق الخبرات المتعلمة التي قد ترفع من معدلاته أو انخفاضه ، فجذور تقدير الذات في شكلها السوي تبدأ في المراحل الأولى من حياة الإنسان ، فقد شكلت تشكيلا صحيحا ، اتسم الإنسان في حياة المقبلة ، بمفهوم ايجابي للذات وعن تقدير موجب لها ، أما إذا تشكلت تشكيلا خاطئا ، فحياة الإنسان المقبلة تتسم بمفهوم سلبي للذات وعن تقدير موجب لها ، أما إذا تشكلت تشكيلا خاطئا ، فحياة الإنسان المقبلة تتسم بمفهوم سلبي لها ، لهذا يتطلب تكوين بناء وأساس سليم لشخصية الفرد خاصة في السنوات الأولى من الناحية من حياته

وهذا يخضع تقدير الذات إلى مستويين هما: (فيوليت 1998:ص194).

1-3- التقدير المرتفع للذات :أي تقبل الفرد لذاته ورضاه عنها ، حيث يظهر لمن يتمتع بتقدير ايجابي لذاته صورة واضحة ومتبلورة للذات يلمسها كل من يتعامل مع ذلك الفرد ويكشف عنها أسلوب تعامله مع الآخرين ، الذي يظهر فيه دائما الرغبة في احترام الذات وتقديرها والمحافظة على مكانتها الاجتماعية ودورها ، وأهميتها والثقة الواضحة بالنفس والتمسك بالكرامة والاستقلال الذاتي ، مما يعبر عن تقبل الفرد لذاته ورضاه عنها . (انس ، 1998 ص77) .

-يرى كل من coher et korman أن الأشخاص ذوي التقدير المرتفع للذات يميلون على ممارسة اكبر للسلطة الاجتماعية وهم اقل حساسية لتأثير الحوادث الخارجية من ذوي التقدير المنخفض للذات

أما morral et jean 1971 لاحظا أن الأفراد الذين لديهم تقدير مرتفع للذات ، ينظرون إلى أحاسيس الآخرين اتجاهاتهم بمنظور ايجابي ، ويميلون أكثر إلى حب الغير ، كما أنهم غالبا ما يتصفون بالمبادرة الشخصية ويحبون المشاركة في النشاطات ومناقشات الجماعة والتأثير فيها. (العيزوزي ، 2001: 69)

3-1-1* السمات العامة لذوي التقدير المرتفع:

-سرعة الاندماج والانتماء في أي مكان كانوا فيه . -الكفاية الذاتية .
-الشعور بالقيمة الذاتية -الأكثر إنتاجية القدرة على مواجهة التحدي
-السعادة والرضا في حياتهم -التفاؤل والواقعية -القوة في مواجهة عثرات النفس
قوة التحكم في المشاعر الاستجابة المستمرة للتحديات .

3-2-2 التقدير المنخفض للذات :

يرى satir إن الفرد الذي يكون لديه تقدير منخفض لذاته ، ينتابه الشعور بالقلق وإحساس حول الطريقة التي يراه بها الآخرين. (علاء كفاي ، 2001: 269).

أما cooper smith يرى ان الأطفال ذوي التقدير المنخفض للذات يتميزون بالاكثاب والقلق ، لا يستطيعون التعبير عن أنفسهم، ليست لديهم الثقة نحو قدراتهم ومن خلال المقابلة مع أولياء هؤلاء الأطفال تبين ان الآباء أنفسهم لديهم تقدير منخفض للذات ولديهم قلة الاهتمام بأطفالهم ، ولا يستطيعون اتخاذ قرارات ، مما له تأثير على مستوى تقدير ذات أطفالهم . (فيوليت فؤاد ابراهيم ، دس، ص195)

-إن تقدير الذات المنخفض ينطبق على مظاهر الانحرافات السلوكية و الأنماط المتناقضة مع أساليب الحياة العادية للأفراد العاديين والتي تخرجهم عن الأنماط السلوكية العادية المتوقعة عن الأفراد العاديين في المجتمع حيث ترجع إلى ثلاثة أسباب وهي
- الحماية الزائدة من طرف الأم لابنها
- السيطرة على الطفل لدرجة انه لا يستطيع اتخاذ قراراته بنفسه.
- الإهمال عند انشغال الوالدين باهتمامات أخرى غير طفلها. (انس 1998:ص80).

3-2-1* السمات العامة لذوي تقدير الذات المنخفض:

-احتقار الذات -الشعور بالذنب دائما حتى ولم يكن هناك علاقة بالخطأ -الاعتذار المستمر عن كل شيء-الاعتقاد بعدم الاستحقاق لهذه المكانة أو العمل .
عدم الشعور بالكفاية في الأدوار والوظائف -الشعور بالغيرة عن العالم .
التشاؤم -الانكماش والانكفاء عن النفس .

3-3 تصنيفات تقدير الذات:

مما سبق يمكن القول إن مفهوم الذات هو الشخص كما يرى نفسه ، وما لديه من قدرات واستعدادات.

وللذات عدة أبعاد تحيط بالفرد من النواحي جميعها وهي

*الذات الجسمية: أي فكرة الفرد عن جسمه وصحته ومظهره الخارجي وحالته الجنسية .
* الذات الشخصية: وهي إحساس الفرد بقيمته الشخصية وتقديره لمزاياه ومهاراته الخاصة.
* الذات الأسرية: وهي فكرة الفرد عن نفسه بصفته عضواً في الأسرة، ومدى تكيفه معها، والتزامه بها.

* الذات الأخلاقية : وهي فكرة الفرد عن أخلاقه والتزامه بالقيم الأخلاقية، و رضاه عن ايمانه بمعتقداته وأفعاله.

*الذات اجتماعية: وهي فكرة الفرد عن نفسه من خلال علاقته بالآخرين ومكانته بينهم

، ودورهم في التفاعل معهم. (عبر، 2011: 22)

3-3-1 أنواع تقدير الذات و صفات كل نوع:

إن لإدراك الفرد لذاته دور كبير في تشكيل تقدير الذات لديه ، فالشخص الذي لديه تقدير مرتفع لذاته يشعر بتقبل الآخرين المحيطين به ويدرك أهميتهم، وهو يميل إلى إدراك العالم بطريقة ايجابية ، أما إذا كان تقدير الذات لدى الفرد منخفضاً ، فإنه يشعر بعدم الاهتمام والتقبل من طرف الأقران والمحيطين به، ويشعر ذلك بعدم الرضا والسعادة .
ويبين سميث "Smith" أن الشخص الذي لديه تقدير ذات ايجابي، يرى نفسه شخصية مهمة وذات قيمة، وانه يستحق الاحترام والتقدير، كما انه يؤثر على الناس والأحداث، وآراؤه مطلوبة ومحترمة ، ويقوم بالمهام الجديدة ويسعى بارتياح للنجاح فيها ، فإذا جرت الأمور على غير ما هو مطلوب لا يغضب ولا يزعج ، والشخص الذي يحمل نظرة سلبية عن ذاته ، وتقديره لها منخفض ، يصف نفسه بعكس الصفات التي وردت لمن لديه تقدي ايجابي لذاته.

فالأفراد الذين يمتلكون تقدير مرتفع لذواتهم ، يتميزون بالاستمتاع بالتفاعل مع الآخرين ، وهم مرتاحون وتلقائيون ، في المواقف الاجتماعية ، وهم يبحثون دوما عن اهتمامات جديدة وإيجاد حلول لمشكلات ، ويتميزون بقدرتهم على بناء صداقات مع الأقران بسهولة وايجابية ، وهم متعاونون ولديهم القدرة على ممارسة الأنشطة واللعب بشكل منفرد وبمشاركة الآخرين ، كما أن لدى الأفراد ذوي تقدير الذات المرتفع معتقدات ومبادئ وقيم ثابتة في الغالب ، ولديهم أحكامهم الخاصة ، ويشعرون بالسعادة مع أنفسهم وفي مواقف مع الآخرين ، ولديهم القدرة على التعامل مع المواقف كافة حتى لو واجههم الفشل في بعضها، ولايسهل على الآخرين السيطرة على ذوي تقدير الذات المرتفع او النيل منهم بسهولة ، فهم مرنون في التكيف مع المواقف الاجتماعية ، ولديهم حساسية لحاجات الآخرين .

(جوزيان د سانت بول، 1999: 21)

اما الأفراد ذوي تقدير الذات المنخفض، يشعرون بالعجز عن انجاز الأعمال ، وتوقعهم للفشل ، يجدون صعوبة في إدارة أمور حياتهم اليومية ، ولا يميلون إلى الأقدام والمغامرة ، وهم

منسحبون وخائفون ، يميلون الى الغيرة والأنانية ، ولا يثقون في اختياراتهم وقدراتهم الخاصة.
(جوزيان د سانت بول:مرجع نفسه)

4- الدراسات السابقة:

وهي تمثل أهمية كبيرة في إثراء موضوع البحث، إذ تساعد الباحث على تحديد الإطار النظري وتوجيهه التوجيه العلمي السليم نحو أهدافه ، كما تمكنه من تحديد نقاط الاختلاف والتشابه مع دراسته، فتجنبه بذلك التكرار الغير مقصود، لذا سنحاول من خلال هذا الجزء الإلمام بمجموعة من الدراسات والبحوث المختارة التي تناولت عقود العمل وتقدير الذات .

4-1- الدراسات السابقة المتعلقة بعقود العمل:

4-1-1- دراسة عبد الناصر بالمهوب 2004:

بعنوان " عقد العمل المحدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية " حاول الباحث من خلال دراسته الإحاطة بالجوانب القانونية التي تتحكم في العقد المحدد المدة من مواد و نصوص قانونية و مراسيم، تمحورت الدراسة حول تساؤلين:

-فيما يتمثل نظام العمل بالعقود المحددة المدة؟

-ما هي الحماية المقررة للعامل عند انقضاء عقد العمل مهتما بدرجة كبيرة بهذه الأخيرة؟
توصل الباحث من خلال هذه الدراسة إلى أن عقد العمل محدد المدة معروف ببعض الخصائص والمميزات التي تجعله كذلك، و لا يمكن أن يكون محددًا إذا غابت هذه الخصائص، فتحديد مدة عقد العمل يجب أن تكون استثناءً و لا يحق لأي طرفيه إنهاؤه قبل حلول أجله، وكل نظام قانوني لا يحقق ذلك لا يمكنه أن يمنح ضمانات ولا حماية للعامل وفي هذا الشأن أشار إلى وجوب تدخل المشرع و النص على مبدأ يراه أساسيا إذ لا يجب أن يرد عقد العمل محدد المدة مهما يكن سببه على النشاط العادي لصاحب العمل، فيمكن أن يرد لصاحب العمل لكن لا يجب أن يكون دائما وإنما استثنائيا.

4-1-2- دراسة الطالبة أم السرباح 2006 :

دراسة بعنوان "عقد العمل المحدد المدة في المؤسسة الاقتصادية"
هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أهم الآثار التي يتركها نظام العمل بالعقود المحددة المدة على معنويات العمال المؤقتين، وهذا من خلال تسليط الضوء على موضوع عقد العمل المحدد المدة والنتائج التي يتركها على مجموع العمال المؤقتين، وذلك بدراسة مدى تحبيذهم للنظام عن طريق عملية التجديد المستمر والدائم لعقود عملهم المؤقتة ، ودراسة مدى مقاومتهم له، وهذا من خلال مطالبتهم لعملية تغيير عقود عملهم المحددة المدة أو تثبيتهم في مناصب عملهم بالمؤسسة المستخدمة، تمحورت دراسة الباحثة حول طرح تساؤل رئيسي وهو: لماذا لا يطالب العمال المؤقتين بتغيير عقود عملهم من عقود عمل محددة المدة إلى عقود عمل مفتوحة؟
واندرج تحت السؤال الرئيسي مجموعة من الأسئلة الفرعية:

-هل يعود عدم مطالبة العمال بتجديد عقودهم من عقود محددة المدة إلى عقود غير محددة المدة لتخوفهم من فقدان مناصبهم؟

-هل للعمال المؤقتين علم بحقوقهم الاجتماعية وبالاختلاف الموجود بين عقد العمل المحدد المدة وغير محدد المدة؟

-هل مع معرفة العامل بحقوقه هذه، يقوم بتجاهلها هادفاً من وراء ذلك عملية ترسيمه؟
-لماذا لا يحاول العامل المتعاقد لمدة محدودة البحث عن عمل يحقق له الاطمئنان المراد في مؤسسة أخرى؟

-وكحللول مسبقة اقترحت الباحثة ثلاث فرضيات وهي:

• يعود تخوف العمال المتعاقدين لمدة محدودة إلى احتمال عدم تجديد عقود عملهم عند انتهاءها.

• عدم ترسيم العمال المتعاقدين لمدة محدودة يجعلهم يشعرون بعدم الرضا، لكونهم لا يستفيدون من بعض الحقوق داخل المؤسسة.

• يعود عدم مطالبة العمال بتغيير عقود عملهم من عقود عمل محددة المدة إلى عقود عمل غير محددة المدة، إلى جهلهم لنص القانون.

اعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي و المنهج الكمي لسببين أو لهدفين الأول لتقديم وصف دقيق لعقد العمل محدد المدة و إبراز مختلف محاسنه ومساوئه، أما الهدف الثاني هو تبويب النتائج بشكل دقيق و الفحص النقدي للبيانات العددية و استخدام المتوسطات الإحصائية و الأرقام القياسية، و استعملت الباحثة تقنيتين في دراستها و هما الملاحظة، و المقابلة مع مجموعة من العمال و المسؤولين.

حيث توصلت الباحثة من خلال دراستها إلى جملة من النتائج نورد أهمها فيما يلي:

-أن تخوف العامل المتعاقد لمدة محددة يعود إلى احتمال عدم تجديد عمله عند انتهائه.

-يعود عدم مطالبة العمال بتغيير عقود عملهم محددة المدة إلى عقد عمل غير محددة المدة، نظراً لتحييدهم الترسيم بالمؤسسة هادفين من وراء ذلك إلى إمكانية التمتع بجميع الحقوق المهنية و الاجتماعية.

-يحاول البعض الآخر مطالبة تغيير عقود عملهم محددة المدة إلى عقود غير محددة المدة ضانون أنها عقود عمل مفتوحة أو دائمة بدون مراعاة أنها عقود عمل مؤقتة أخرى.

3-1-4- دراسة صوشي كمال 2006:

عنوان الدراسة " مساهمة في دراسة أثر نظام العمل بالعقود على دافعية العمال في المؤسسات الصناعية"

حاول الباحث من خلال هذه الدراسة، المساهمة في التعرف على الجانب التشريعي الذي ينظم سير علاقة العمل، و الكشف عن حجم المشكلات التي يمكن أن يخلقها عدم الاستقرار المهني للعمال و تأثيره على مستوى إقبالهم و أدائهم في العمل.

تمحورت دراسة الباحث حول التساؤل التالي:

ما مدى تأثير نظام العمل بالعقود على دافعية العمال في المؤسسات الصناعية؟

اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي، و لجمع المعلومات قام باستعمال تقنية المقابلة مع المسيرين و ذلك للاستفسار عن البيانات اللازمة، السجلات و الوثائق للتعرف على إحصائيات العمال المتعاقدين و معرفة تاريخ المؤسسة، الاستثمارة بحيث وزع 74 استمارة، و اعتمد على العينة القصدية في دراسته.

توصل الباحث من خلال دراسته إلى أن:

نظام العمل بالعقود يعيق العمال على تحقيق أهدافهم و زيادة إقبالهم على العمل فنظام العمل بالعقود يؤثر سلبا على دافعية العمال.

4-1-4- دراسة عبد الله فواز حمادنة 2011:

عنوان رسالة الماجستير في القانون الخاص هو "سلطة المحكمة في تقدير التعسف عند إنهاء عقد العمل"

تطرت الدراسة لمدى رقابة المحكمة على الإجراءات التأديبية التي تتخذ بحق العامل، وذلك للوقوف على سلامة الإجراء المتخذ بحق العامل، كما وتطرت أيضا لدراسة مدى رقابة المحكمة على الحالات التي يترك فيها العامل العمل، وإنهاء خدمات العامل بسبب الظروف الاقتصادية، والتي أشارت إليها المواد (29-31) من قانون العمل الأردني وما يقابلها في التشريع المصري.

وتناولت هذه الدراسة أيضا مدى الرقابة على القيود التي أوردها المشرع على حق صاحب العمل في إنهاء عقد العمل، والتي أشارت إليها المادة (27) من قانون العمل الأردني وما يقابلها في التشريع المصري.

وكان لابد من الوقوف على الآثار القانونية لإنهاء التعسفي لعقد العمل، وسلطة المحكمة، في تقدير التعويض والإعادة للعمل، والتي أشارت إليه المواد (25-26) من قانون العمل الأردني. وقد خلصت هذه الدراسة إلى مسالة التعسف، مسالة واقع وليست مسالة قانون تستقل بتقديرها المحكمة الوضعية، وان سلطة المحكمة لا تنحصر في تقدير التعسف، فحسب بل تشمل تقدير التعويض سواء النقدي او العيني.

2-4-الدراسات السابقة المتعلقة بتقدير الذات :

4-2-1- دراسة علاء كفا في 1989:

دراسة بعنوان " العلاقة بين تقدير الذات وبعض المتغيرات المتصلة به " تهدف الدراسة إلى فحص العلاقة بين تقدير الذات والتغيرات ذات الصلة بتقدير الذات والمتغيرات ذات الصلة بتقدير الذات، تكونت عينة الدراسة من 153 طالبة من المرحلة الثانوية وهن قطريات ومن جنسيات عربية أخرى.

حيث كشفت الدراسة إن التنشئة الوالدية ، كما يدركها الأبناء ، تؤثر في درجة تقدير الطالبات لذواتهم. (كفاي ، 1989 ، بتصرف)

4-2-2- دراسة محمد شوكت 1993:

بعنوان " تقدير المراهق لذاته ، وعلاقته بالاتجاهات الوالدية ، وعلاقات مع الأقران." هدفت الدراسة إلى معرفة الفروق بين ثلاثة مجموعات تمثل ثلاثة مستويات لتقدير الذات ، مرتفع ، منخفض ، متوسط ، وذلك في الاتجاهات الوالدية ، كما يدركها الأبناء ، والعلاقات مع الأقران .

أسفرت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات الثلاثة في إدراك اتجاهات الأباء التي تتسم بالديمقراطية مقابل الاتكال ، فالمراهقون ذوي المستوى المرتفع في تقدير الذات ، أدركوا اتجاهات الأباء ، بأنها تتسم بالاستقلال والديمقراطية . لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات الثلاثة في اتجاهات الأمهات كما يدركها الأبناء

4-2-3- دراسة امزيان زبيدة 2007:

دراسة بعنوان "علاقة تقدير الذات للمراهق بمشكلاته وحاجاته الإرشادية ، دراسة مقارنة في ضوء متغير الجنس.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مشكلات المراهقين ومعرفة علاقة تقدير الذات بالمشكلات ، والكشف عما إذا كان هناك علاقة بين تقدير الذات والحاجات الإرشادية ، والكشف عما إذا كان هناك فروق بين الذكور والإناث في متغيرات الدراسة ، حيث تكونت عينة الدراسة من 2000 تلميذ متواجدين بمركز التكوين ، بحيث أسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة بين تقدير الذات للمراهقين بالمشكلات والحاجات الإرشادية وفق متغير الدراسة .

توجد فروق بين ذوي تقدير الذات المتدني وذوي التقدير المتوسط في متغيرات الدراسة وفق

متغيرات الجنس. (امزيان ، 2007 بتصرف)

5- الاطار الزمني و المكاني :

إن الفترة الزمنية لهذه الدراسة تتحدد في اليوم العشرين من شهر ماي 2014 ، واستمرت إلى غاية اليوم الثاني والعشرين من ماي 2014. بثانوية عين الكبيرة

6 - المنهج المستخدم:

إن إختيار المنهج المستخدم للدراسة والأدوات المستعملة في جمع المعلومات اللازمة أمر تحدده طبيعة المشكلة التي يريد الباحث دراستها ويعرف المنهج على أنه الطريقة التي يستخدمها الباحث للوصول إلى نتائج البحث المراد دراستها من خلال إتباع خطوات منهجية أساسية ، وفي دراستنا هذه اتبعت المنهج المقارن.

7- الدراسة الإستطلاعية :

تعتبر الدراسة الاستطلاعية دراسة للكشف على عينة البحث وخصائصها لتعرف على محيط المؤسسات التي تمكنا من إجراء الدراسة الأساسية بالإضافة إلى قياس الخصائص السيكومترية للأداة (الصدق والثبات) من أجل التأكد من صدق أساليب المخصصة لجمع البيانات وثباتها.

8- مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع دراستنا في عمال المؤسسة التعليمية "ثانوية مزوق علاوة" دائرة عين الكبيرة ولاية

سطفيف- والذي يتكون من 44 عامل في إطار عقود ما قبل التشغيل ، حيث بلغ عدد أفراد عينة الدراسة 40 عامل متعاقد، في حين تم استبعاد 4 استمارات ، وبالتالي اعتمدنا في دراستنا هذه على 40 استمارة قابلة للتحليل الإحصائي.

8-1- عرض خصائص أفراد العينة:

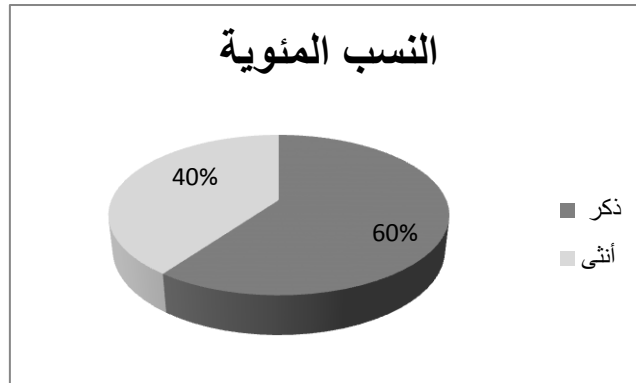
تتمثل خصائص أفراد العينة في دراستنا هذه ، في كل من الجنس (ذكور، إناث) والحالة الاجتماعية (اعزب، متزوج) ، وكذا المستوى التعليمي (جامعي ، غير جامعي).

8-1-1- حسب الجنس :

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
60%	24	ذكور
40%	16	إناث
100 %	40	المجموع

جدول رقم (01): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس

من خلال النتائج التي يبينها الجدول فإننا نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة ذكور، بنسبة 60%، في حين نسبة الإناث فتقدر بنسبة 40%.

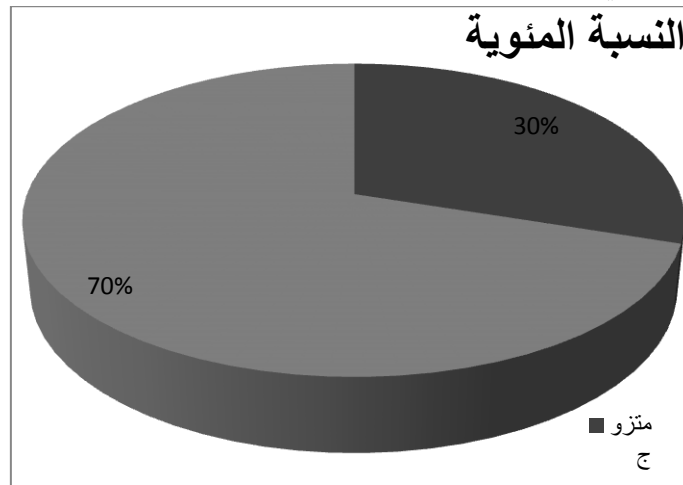


الشكل رقم(01): يوضح النسبة المئوية لمتغير الجنس لأفراد العينة.

2-1-8- حسب الحالة الاجتماعية:

النسبة المئوية	التكرار	الحالة الاجتماعية
30%	12	متزوج
70%	28	اعزب
100%	40	المجموع

جدول رقم (02): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية من خلال النتائج التي بينها الجدول فإننا نسجل أن أغلبية أفراد العينة غير المتزوجون يقدر بنسبة 70 % ، في حين نسبة افراد العينة المتزوجون فتقدر ب30%.

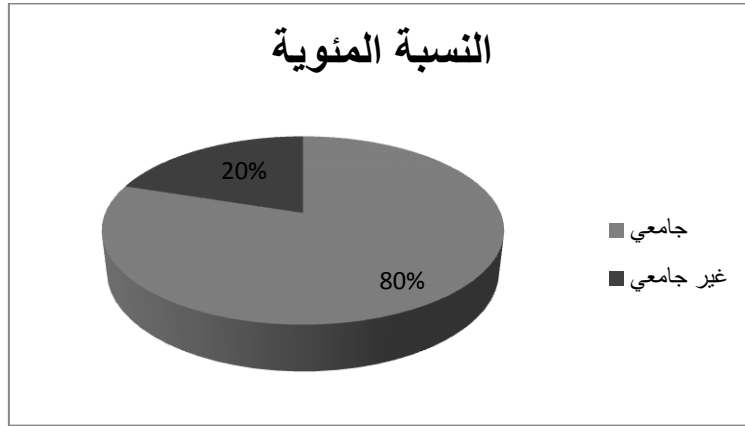


الشكل رقم(02): يوضح النسبة المئوية لمتغير الحالة الاجتماعية لأفراد العينة

3-1-8- حسب المستوى التعليمي:

النسبة المئوية	التكرار	المستوى
80%	32	جامعي
20%	8	غير جامعي
100%	40	المجموع

جدول رقم (03): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي من خلال النتائج التي بينها الجدول فإننا نسجل أن أغلبية أفراد العينة ذو مستوى جامعي ، وتقدر بنسبة 80 % ، في حين نسبة الغير الجامعيين فتقدر بنسبة 20 %.



الشكل رقم(03): يوضح النسبة المئوية لمتغير المستوى التعليمي لأفراد العينة

- 9- أداة جمع البيانات: لقد تم جمع البيانات من خلال المصادر التالية:
- الملاحظة: تعتبر الملاحظة وسيلة مبدئية في الحصول على البيانات كما أنها تمثل عنصر أساسي للكشف عن صدق وكذب أفراد عينة الدراسة.
- الإستمارة: يمكن من خلالها جمع البيانات اللازمة حول موضوع الدراسة ،قمت بالاعتماد على مجموعة من البنود بهدف قياس تقدير الذات المهنية لدى العاملين المتعاقدين.
- تكونت الإستمارة من 30 بند
- 10-الخصائص السيكومترية للأداة:
- 1- حساب الشروط السيكومترية (الثبات والصدق) لاستبيان الدراسة.

10-1-1- حساب الثبات.

لما كانت احتمالات الإجابة على بنود استبيان هذه الدراسة ليست ثنائية، فقد تم الاعتماد في حساب قيمة ثباته على معادلة α كرونباخ التي تصلح في حالة الاستبيانات ذات الاختيار من متعدد وصيغتها كالتالي:

$$N \text{ مج } ع^2 ب$$

$$\alpha = \frac{N - 1}{N} \times \dots \quad (\text{عبد الرحمن، 1998، ص 172}).$$

$$N - 1 \text{ ع }^2 ك$$

حيث:

*- مج ع² ب = مجموع تباين البنود، الذي نحصل عليه بحساب تباين كل بند من بنود

الاستبيان وفق المعادلة التالية:

(مج س)²

مج س² - _____

ن

ع² = _____ .

ن-1

- ن في معادلة حساب تباين البنود = عدد أفراد العينة.

- ن في معادلة α = عدد البنود.

- ع² ك = التباين الكلي لاختبار ويحصل عليه بنفس المعادلة لحساب تباين البنود.

و بتطبيق معادلة α كرونباخ باستخدام برنامج SPSS تم الحصول على قيمة ثبات مساوية

لـ 0.84، وعليه نتوضح أن هذا الاستبيان ذو ثبات عال.

10-1-2- حساب الصدق.

على اعتبار أن صدق المحتوى يعتبر من أكثر أنواع الصدق شيوعاً من حيث الاستخدام وأيضا

تأكيد عدد من الباحثين على أهميته (أحمد الطعاني، 2002، ص 99) فقد قمنا باعتماده في هذا

الاستبيان بهدف الاستدلال على مصداقية استبيان هذه الدراسة وذلك من خلال طريقة

استطلاع آراء المحكمين المتمثلة في توزيع الاستبيان على عينة من المحكمين المختصين في

الموضوع المراد دراسته .

وقد تكونت عينة المحكمين المختصين هذه من 10 أساتذة جامعيين تخصص علم النفس و

علم الاجتماع . نوردها موضحة في .جدول أسماء المحكمين. ، وهذا النوع من الصدق يتم

حسابه وفق الخطوات التالية:

1- حساب صدق كل بند بصفة منفردة وفق المعادلة الإحصائية التي اقترحها لوشي Laushe

والتي مفادها:

ص. م . ب = _____ .

ن

(2)- تجميع كل القيم المحصل عليها في البنود ثم قسمتها على عدد هذه الأخيرة - البنود-

والنتائج المتحصل عليه هو قيمة صدق المحتوى الإجمالي للاستبيان.

وبعد المعالجة الإحصائية لاستجابات أفراد عينة المحكمين على بنود الاستبيان تم الحصول على قيم صدق هاته البنود.

وعلى اعتبار أن هذه القيمة أكبر من 0,60 أمكننا القول أن هذا الإستبيان هو، فعلا، صادق فيما أعد لقياسه.

(5)- الأساليب الإحصائية المستخدمة في مناقشة الفرضيات.

من المتعارف عليه لدى الباحثين في الدراسات السلوكية عموما و علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا خصوصا أن مفاضلة الباحث لأسلوب أو عدد من الأساليب الإحصائية لمناقشة فرضيات دراسته تتم أولا وأخيرا وفق مجموعة اعتبارات منهجية ينبغي عليه أخذها بعين الاعتبار والمتمثلة أساسا في طبيعة إشكالية البحث ومتغيراتها، طبيعة الفرضيات أهداف البحث، أداة جمع البيانات وغيرها من الاعتبارات، من هذا المنطلق فإن الأساليب الإحصائية المناسبة لمناقشة فرضيات هذه الدراسة هي:

س

$$(1)- \text{النسب المئوية} = \frac{100 \times \text{ص}}{\text{م}}$$

مج(ت و - ت م)²

$$(2)- \text{كا}^2 = \frac{\text{مج(ت و - ت م)}^2}{\text{السيد، 1979، ص، 499.}}$$

ت م

$$k^2 = \frac{k^2}{k^2 + n} \quad (3) \text{ - معامل ارتباط التوافق}$$

11- عرض ومناقشة فرضيات الدراسة.

بعد حصولنا على استجابات أفراد عينة الدراسة على بنود محاور استبيان الدراسة قمنا بتفريغ هذه الاستجابات في جداول إحصائية بهدف مناقشة فرضيات الدراسة في ضوءها. وفيما يلي نباشر هذه العملية:

11-1- عرض ومناقشة الفرضية الجزئية الأولى:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تقدير الذات لدى العاملين بنظام

العقود، وفق متغير الجنس "ذكر، انثى".

مستوى الدلالة		ك ² المجدولة		درجة الحرية	ك ² المحسوبة	مجموع التكرارات	أبدا	أحيانا	دائما	بدائل الإجابة متغير الجنس
0.01	0.05	0.01	0.05							
						717	F _o = 115 F _e = 118.5	F _o = 302 F _e = 304.5	F _o = 300 F _e = 293.9	ذكور
غير دالة	غير دالة	9.24	05.99	02	1.24	493	F _o = 85 F _e = 81.48	F _o = 212 209.4F _e	F _o = 196 F _e = 202.02	إناث
						1210	200	514	496	مجموع التكرارات

جدول رقم 04) يوضح دلالة الفروق في تكرارات استجابات أفراد العينة على الفرضية الجزئية الثانية.

• القراءة الإحصائية.

بالرجوع إلى الجدول أعلاه يتضح لنا:

- 1- أن الفروق الموجودة في تكرارات استجابات أفراد العينة على الفرضية الجزئية الأولى عند مستوى الدلالة 0,05 ليس لها دلالة إحصائية، أي أنها فروق غير جوهرية مما يشير إلى عدم تحقق هذه الفرضية عند هذا المستوى.

2- أن الفروق الموجودة في تكرارات استجابات أفراد العينة على الفرضية الجزئية الأولى عند مستوى الدلالة 0,01 ليس لها دلالة إحصائية أي أنها فروق غير جوهريّة مما يشير إلى عدم تحقق هذه الفرضية عند هذا المستوى.

- وحتى يتسنى لنا الوقوف على مستوى تقدير الذات ، حسب متغير الجنس ينبغي

الرجوع إلى البديل الذي يتضمن أكبر تكرار على مستوى الجدول رقم (04).

ولما كان أكبر تكرار موجود على مستوى البديل "أحيانا" لكل من الذكور والإناث فهذا

يعني أن مستوى تقدير الذات لكليهما متوسط.

وعملا بمقياس النسب المئوية نلاحظ أن:

* نسبة 58.75% $(100 \times \frac{302}{514} = 58.75\%)$ من مجموع استجابات فئة الذكور على البديل

"أحيانا"

* نسبة 41.24% $(100 \times \frac{212}{514} = 41.24\%)$ من مجموع استجابات فئة الإناث على

البديل "أحيانا"

وبالرجوع إلى قيم النسب المئوية المحصل عليها والمساوية لـ 58.75% بالنسبة لفئة الذكور

و 41.24% بالنسبة لفئة الإناث يتبين لنا:

- أن أكبر تكرار موجود على مستوى البديل "أحيانا" يعني أن مستوى تقدير الذات لدى

الذكور العاملين في إطار نظام العقود ، و مستوى تقدير الذات لدى الإناث العاملين بنفس

الإطار متوسط.

وللوقوف على قيمة الارتباط الموجودة بين متغيرات هذه الدراسة، نقوم بحساب قيمة معامل

ارتباط التوافق (C).

وبتطبيق معادلة حساب معامل التوافق (C) نجد أن قيمة الارتباط هذه تساوي 0.03، وهو

معامل ارتباط ضعيف جدا.

11-2- عرض ومناقشة الفرضية الجزئية الثانية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تقدير الذات لدى العاملين بنظام

العقود وفق متغير الحالة الاجتماعية "متزوج، أعزب".

مستوى الدلالة		ك ² الجدولة		درجة الحرية	ك ² المحسوبة	مجموع التكرارات	أبدا	أحيانا	دائما	بدائل الإيجابية متغير الحالة الاجتماعية
0.01	0.05	0.01	0.05							
0.01	0.05	0.01	0.05			371	$F_o = 69$ $F_e = 59.93$	$152F_o = F_e = 157.37$	$F_o = 150$ $F_e = 153.6$	متزوج
غير دالة	غير دالة	9.24	05.99	02	2.35	836	$F_o = 126$	$360F_o = 353.9F_e$	$F_o = 350$	أعزب

							$F_{e=}$ 135.06		$F_{e=}$ 357	
						1207	195	511	501	مجموع التكرارات

جدول رقم 05) يوضح دلالة الفروق في تكرارات استجابات أفراد العينة على الفرضية الجزئية الثالثة.

● القراءة الإحصائية.

بالرجوع إلى الجدول أعلاه يتضح لنا:

1- أن الفروق الموجودة في تكرارات استجابات أفراد العينة على الفرضية الجزئية الثانية عند مستوى الدلالة 0,05 ليس لها دلالة إحصائية، أي أنها فروق غير جوهريّة مما يشير إلى عدم تحقق هذه الفرضية عند هذا المستوى.

2- أن الفروق الموجودة في تكرارات استجابات أفراد العينة على الفرضية الجزئية الثانية عند مستوى الدلالة 0,01 ليس لها دلالة إحصائية أي أنها فروق غير جوهريّة مما يشير إلى عدم تحقق هذه الفرضية عند هذا المستوى.

- وحتى يتسنى لنا الوقوف على مستوى تقدير الذات ، حسب متغير الحالة الاجتماعية

، ينبغي الرجوع إلى البديل الذي يتضمن أكبر تكرار على مستوى الجدول رقم (05).

وعملاً بمقياس النسب المئوية نلاحظ أن:

$$* \text{نسبة } 29.68\% \left(100 \times \frac{152}{512} = 29.68\% \right) \text{ من مجموع استجابات فئة أفراد العينة}$$

المتزوجين على البديل "أحياناً"

$$* \text{نسبة } 70.31\% \left(100 \times \frac{360}{512} = 70.31\% \right) \text{ من مجموع استجابات فئة أفراد العينة الغير}$$

متزوجين على البديل "أحياناً"

وبالرجوع إلى قيم النسب المئوية المحصل عليها والمساوية لـ 29.68% بالنسبة لفئة أفراد العينة

المتزوجين ، و 70.31% ، بالنسبة لفئة أفراد العينة الغير متزوجين يتبين لنا:

- أن أكبر تكرار موجود على مستوى البديل "أحياناً" يعني أن مستوى تقدير الذات

لدى العاملين في إطار نظام العقود المتزوجين ، و مستوى تقدير الذات لدى العاملين الغير

متزوجين بنفس الإطار متوسط.

وللوقوف على قيمة الارتباط الموجودة بين متغيرات هذه الدراسة، نقوم بحساب قيمة معامل

ارتباط التوافق (C).

وبتطبيق معادلة حساب معامل التوافق نجد:

أن قيمة الارتباط هذه تساوي 0.03، وهو معامل ارتباط ضعيف جداً.

3-11 - عرض ومناقشة الفرضية الجزئية الثالثة:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تقدير الذات لدى العاملين بنظام العقود وفق متغير المستوى التعليمي.

مستوى الدلالة		ك ² الجدولة		درجة الحرية	ك ² المحسوبة	مجموع التكرارات	أبدا	أحيانا	دائما	بيانات الإجابة متغير المستوى التعليمي
0.01	0.05	0.01	0.05							
						953	$F_{0=} = 162$ $F_{e=} = 158.8$	$415F_{0=} = F_{e=} = 410.07$	$F_{0=} = 386$ $F_{e=} = 394.02$	جامعي
						237	$F_{0=} = 36$ $F_{e=} = 39.10$	$F_{0=} = 96$ $100.92F_{e=} = 96$	$F_{0=} = 105$ $F_{e=} = 96$	غير جامعي
غير دالة	غير دالة	9.24	05.99	02	1.66	1200	198	511	491	مجموع التكرارات

جدول رقم (06) يوضح دلالة الفروق في تكرارات استجابات أفراد العينة على الفرضية الجزئية الثالثة.

• القراءة الإحصائية.

بالرجوع إلى الجدول أعلاه يتضح لنا:

- 1- أن الفروق الموجودة في تكرارات استجابات أفراد العينة على الفرضية الجزئية الثالثة عند مستوى الدلالة 0,05 ليس لها دلالة إحصائية، أي أنها فروق غير جوهرية مما يشير إلى عدم تحقق هذه الفرضية عند هذا المستوى.
- 2- أن الفروق الموجودة في تكرارات استجابات أفراد العينة على الفرضية الجزئية الثالثة عند مستوى الدلالة 0,01 ليس لها دلالة إحصائية أي أنها فروق غير جوهرية مما يشير إلى عدم تحقق هذه الفرضية عند هذا المستوى.

- وحتى يتسنى لنا الوقوف على مستوى تقدير الذات ، حسب متغير المستوى التعليمي

، ينبغي الرجوع إلى البديل الذي يتضمن أكبر تكرار على مستوى الجدول رقم (06).

وعملا بمقياس النسب المئوية نلاحظ أن:

* نسبة 81.21% $(= 100 \times \frac{415}{511})$ من مجموع استجابات فئة أفراد العينة

الجامعيين على البديل "أحيانا"

* نسبة 21.38% $(= 100 \times \frac{105}{491})$ من مجموع استجابات فئة أفراد العينة الغير

جامعيين على البديل "أحيانا"

وبالرجوع إلى قيم النسب المئوية المحصل عليها والمساوية لـ 81.21%، بالنسبة لفئة أفراد العينة الجامعيين و 21.38%، بالنسبة لفئة أفراد العينة الغير جامعيين يتبين لنا:
- أن أكبر تكرار موجود على مستوى البديل "أحيانا" بالنسبة للجامعيين يعني أن مستوى تقدير الذات لدى العاملين الجامعيين المتعاقدين متوسط، و أكبر تكرار موجود على مستوى البديل "دائماً" بالنسبة للغير جامعيين، وهذا يعني ان مستوى تقدير الذات لدى العاملين المتعاقدين الغير الجامعيين مرتفع.
وللوقوف على قيمة الارتباط الموجودة بين متغيرات هذه الدراسة، نقوم بحساب قيمة معامل ارتباط التوافق (C).

و بتطبيق معادلة حساب معامل التوافق نجد:
أن قيمة الارتباط هذه تساوي 0.03، وهو معامل ارتباط ضعيف جدا.

4-11- مناقشة الفرضية العامة:

لم تتحقق فرضيات الدراسة، وبالتالي نستنتج ان الفرضية العامة التي مفادها "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تقدير الذات لدى العاملين بنظام العقود وفق بعض المتغيرات الديمغرافية" لم تتحقق.

12- علاقة نتائج الدراسة بنتائج الدراسات السابقة:

ما يمكن تسجيله على أساس النتائج التي تم التوصل إليها من خلال مناقشتنا لفرضيات هذه الدراسة هو وجود نقاط اتفاق، وأيضاً، نقاط اختلاف بينها وبين نتائج الدراسات السابقة، وفيما يلي نستعرض مجمل هذه النقاط، التي تتحدد فيما يلي:

*- بالنسبة لنقاط التشابه:

- دراسة عبد الناصر بالمهوب، بعنوان عقد العمل المحدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية، حاول الباحث من خلال دراسته الإحاطة بالجوانب القانونية التي تتحكم في العقد المحدد المدة من مواد و نصوص قانونية و مراسيم.

- دراسة الطالبة أم السرياح، دراسة بعنوان عقد العمل المحدد المدة في المؤسسة الاقتصادية، اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي:

*- بالنسبة لنقاط الاختلاف:

- دراسة صوشي كمال، توصلت الى ان نظام العمل بالعقود يعيق العمال على تحقيق أهدافهم وزيادة إقبالهم على العمل فنظام العمل بالعقود يؤثر سلباً على دافعية العمال.

- دراسة الطالبة أم السرياح، توصلت الباحثة من خلال دراستها إلى جملة من النتائج نورد أهمها فيما يلي:

- أن تخوف العامل المتعاقد لمدة محددة يعود إلى احتمال عدم تجديد عقد عمله عند انتهائه.

-يعود عدم مطالبة العمال بتغيير عقود عملهم محددة المدة إلى عقد عمل غير محددة المدة، نظرا لتحبيذهم الترسيم بالمؤسسة هادفين من وراء ذلك إلى إمكانية التمتع بجميع الحقوق المهنية و الاجتماعية.

-يحاول البعض الآخر مطالبة تغيير عقود عملهم محددة المدة إلى عقود غير محددة المدة ضمانون أنها عقود عمل مفتوحة أو دائمة بدون مراعاة أنها عقود عمل مؤقتة أخرى.

-دراسة محمد شوكت، هدفت الدراسة إلى معرفة الفروق بين ثلاثة مجموعات تمثل ثلاثة مستويات لتقدير الذات ،مرتفع ،منخفض،متوسط ،وذلك في الاتجاهات الوالدية ،كما يدركها الأبناء ،والعلاقات مع الأقران .

قائمة المراجع:

- ابن منظور ، محمد بن مكرم ، 1992، لسان العرب. المجلد الثاني/العاشر/الخامس عشر، دار صادر، بيروت.
- أحمية سليمان،(1998) التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع. الجزائري، ج1، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية.
- العيزوزي الربيع ، 2001 : علاقة المركز في التحكم وتقدير الذات باصل الاعاقة الحركية السفلى،رسالة ماجستير،معهد علم النفس وعلوم التربية ،الجزائر.
- القانون المدني الجزائري، المنشور على الصفحة 4915 من عدد الجريدة الرسمية رقم 4567 الصادر بتاريخ 10/10/2002م، ويعمل به اعتباراً من 10/10/2002م.
- الحميدي محمد، 2002، تقدير الذات، مركز الاسكندرية للكتاب،مصر.
- مزيان الشيخ2011، ميزانية المؤسسة التربوية،ملتقى تكويني لمسيرى المؤسسات التربوية لولاية الجلفة ،ثانوية ابن خلدون –الجلفة-
- بن عزوز بن صابر، 2010، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري ،دط، دارالجامعة الجديدة للنشر،الإسكندرية.
- جلال مصطفى القرشي ، 1975، شرح قانون العمل الجزائري ، الجزء الأول ، علاقات العمل الفردية ديوان المطبوعات الجامعية .

- زهران، سناء حامد ، 1996 ، مفهوم الذات المهني لدى الأخصائي النفسي المدرسي واتجاهات الآخرين نحو عمله، رسالة ماجستير ، كلية التربية، جامعة المنصورة، المنصورة، جمهورية مصر العربية

- علاء الدين كفاي ، 1989 ، تقدير الذات في علاقته بالتنشئة الوالدية والأمن النفسي، دراسة في عملية تقدير الذات المجلة العربية للعلوم الإنسانية، العدد التاسع والثلاثون، مجلد 9 ، مجلس النشر العلمي الكويتي، جامعة الكويت

- فيوليت فؤاد ابراهيم، 1998 ، دراسات في سيكولوجية نمو الطفولة والمراهقة، جامعة عين الشمس ، القاهرة، مصر.

- قانون 11/90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق لـ 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم بالقانون 29/90 المؤرخ في 24 جمادى الثانية عام 1412 الموافق لـ 21 ديسمبر سنة 1990 ، الجريدة الرسمية، العدد 17 .

- قطامي، يوسف وعدس، عبد الرحمن 2005 ، علم النفس العام .الطبعة الثانية، الأردن، عمان: دار الفكر

- محمد الفحل(2000): تقدير الذات، مركز الإسكندرية للكتاب، مصر.

- محمد علي، وشريت، صبرة، أشرف محمد عبد الغني 2004 ، سيكولوجية الصناعة أسسه وتنظيماته، دار المعرفة الجامعية، القاهرة.

- مصطفى القريشي ، 1984، شرح قانون العمل الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر.

- سعد عبد الرحمان ، 1998، القياس النفسي ، النظرية و التطبيق ، ط3، دار الفكر العربي ، القاهرة .

-حسن احمد الطعاني ، 2002، التدريب مفهومه وفعالياته ، ط1، دار الشروق، عمان .

- فؤاد البهي السيد، 1979، علم النفس الاجصائي و قياس العقل البشري ، ط3، دار الفكر العربي ، القاهرة .
- جوزيان د سانت بول ، 1999، تقدير الذات، الثقة في النفس، باريس.
- أم كلثوم إدريس ، دس ، كيف تنمي تقديرك الذاتي ، مركز التراث الثقافي المغربي، دار ابن حزم ، مصر .
- انس محمد أحمد قاسم ، 1998:أطفال بلا اسر ، ط1، مركز الإسكندرية للكتاب، مصر.
- علاء الدين كفا في 1997: الصحة النفسية، الطبعة الرابعة، دار الطباعة و النشر و التوزيع و الاعلان القاهرة، مصر.
- عبير فتحي الشرفا ، 2011: الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل الإرشادي التربوي بقطاع غزة ، اطروحة لنيل شهادة الماجستير في قسم علم النفس بكلية التربية بالجامعة الإسلامية بغزة.