



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة زيان عاشور بالجلفة

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس وفلسفة



مذكرة بعنوان:

المسار المهني وعلاقته بالاجتراب الوظيفي

دراسة ميدانية بالمعهد التكنولوجي المتوسط الفلاحي المتخصص بالجلفة

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم النفس العمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

تحت إشراف:

من إعداد الطالبة:

د. قيرع فتحي

فاطنة مروان

السنة الجامعية: 2022/2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



شكر وتقدير

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم (من لم يشكر الله لم يشكر الناس)
الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على سيدنا محمد، وعلى آله وصحبه
أجمعين.

بداية نحمد الله سبحانه وتعالى الذي منّ علي بانجاز هذا العمل، ثم نتوجه
بالشكر والامتنان للدكتور المشرف: "قيرع فتحي" أستاذي ومرشدي على حسن
المتابعة والتوجيه حتى إخراج هذا البحث بشكله النهائي، فادعوا الله أن يتم
عليه الصحة والعافية.

أشكر كل من ساعدني ولو بكلمة طيبة أو دعاء
فنسأل الله أن يجزيهم خير الجزاء ويجعل كل ذلك في ميزان حسناتهم.

مروان فاطنة



إهداء

إلى غاليتي وجنتي في الدنيا أُمي حفظها الله

وإلى روح أبي الغالي رحمه الله إلى كل

إخوتي وأخواتي وأبنائهم وزوجاتهم

إلى كل من أصفها بالصديقة

إلى كل محب للخير ومساعدة الآخرين

مروان فاطنة

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين المسار المهني والشعور بالاغتراب الوظيفي، لدى عمال وموظفي القطاع الفلاحي (دراسة ميدانية في المعهد التكنولوجي المتوسط الفلاحي المتخصص) بالجلفة، حيث تكونت الدراسة من (60) عاملاً، (30) ذكور و (30) إناث، واعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي على اعتبار أنه أقرب المناهج الموافقة لطبيعة الدراسة، أما أدوات الدراسة فقد اعتمدنا على الإستبانة التي تضمنت جزئين: جزء للبيانات الشخصية وجزء لمتغيرات الدراسة وأبعادهم.

ومن أهم النتائج المتوصل إليها نجد: مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي منخفض، أما مستوى المسار المهني مرتفع، وأظهرت النتائج أنه لا توجد فروق في مستوى المسار المهني والاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ولا توجد فروق في الشعور بالاغتراب تعزى لمتغير الخبرة المهنية، أما المسار المهني فتوجد فروق تعزى لمتغير الخبرة المهنية، وفي الأخير توصلنا إلى وجود علاقة بين المسار المهني والاغتراب الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: المسار المهني ، الاغتراب الوظيفي.

summary of the study in English

This study led to the identification of the relationship between career path and career alienation, Workers and employees of the agricultural sector(A field study at the Specialized Agricultural Intermediate Technological Institute of Djelfa), Where the study consisted of 60 workers, 30 males and 30 females, In this study we relied on the descriptive method is considered to be the closest method to the nature of the study,As for the study tools, we relied on a questionnaire that included two parts : Part personal data and part for study variables and their dimensions.

Among the most important results obtained, we find : Low level of alienation, As for the level of the career path, It is high, The results showed that There were no differences in the level of career path and job alienation due to the educational qualification variable, There are no differences in the feeling of job alienation due to the variable of professional experience, As for the professional track, There are differences due to the variable of professional experience Finally,we concluded that There is a relationship between career path and career alienation.

Key words :career path, career alienation.

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	المحتوى
-	البسمة
-	الشكر والتقدير
I	الإهداء
II	ملخص الدراسة باللغة العربية
III	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية
IV	فهرس المحتويات
VII	قائمة الجداول
VIII	قائمة الملاحق
أب-ج	مقدمة
الباب الأول: الجانب النظري للدراسة	
الفصل الأول: الإطار العام والمنهجي للدراسة	
06	إشكالية الدراسة
10	تساؤلات الدراسة
11	فرضيات الدراسة
12	أهداف الدراسة
12	أهمية الدراسة
13	المفاهيم الأساسية للدراسة
14	الدراسات السابقة
الفصل الثاني: المسار المهني	
23	تمهيد

24	أولاً: مفهوم وتعريف المسار المهني
25	ثانياً: خصائص المسار المهني
27	ثالثاً: أهمية المسار المهني
29	رابعاً: أبعاد المسار المهني
32	خامساً: أنواع المسارات المهنية
34	سادساً: مراحل المسارات المهنية
36	سابعاً: نماذج مسار المستقبل الوظيفي
39	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: الاغتراب الوظيفي	
41	تمهيد
42	أولاً: مفهوم وتعريف الاغتراب الوظيفي
46	ثانياً: أبعاد الاغتراب الوظيفي
48	ثالثاً: أسباب الاغتراب الوظيفي
49	رابعاً: أنواع الاغتراب الوظيفي
51	خامساً: النظريات المفسرة للاغتراب الوظيفي
55	ملخص الفصل
الباب الثاني: الجانب التطبيقي	
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية والتطبيقية للدراسة	
58	تمهيد
59	أولاً: المنهج المتبع للدراسة
59	ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة
60	ثالثاً: حدود الدراسة

62	رابعاً: أدوات جمع البيانات
64	خامساً: الخصائص السيكومترية
66	سادساً: عرض وتحليل نتائج الدراسة
69	عرض وتفسير نتائج الفرضية الرئيسية
70	عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الأولى
71	عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثانية
72	عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الثالثة
74	عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الرابعة
75	عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الفرعية الخامسة
76	عرض ومناقشة وتحليل نتائج الفرضية الفرعية السادسة
78	استنتاج عام
81	خاتمة
83	قائمة المراجع والمصادر
88	الملاحق

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
64	نتائج الصدق البنائي للاغتراب الوظيفي	01
65	نتائج الصدق البنائي للمسار المهني	02
65	نتائج معامل الثبات ألفا كرونباخ للاغتراب الوظيفي	03
66	نتائج معامل الثبات ألفا كرونباخ للمسار المهني	04
66	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	05
67	توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	06
68	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي	07

68	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة	08
69	نتائج معامل الارتباط بيرسون بين درجات المسار المهني والاعترا ب الوظيفي	09
70	نتائج اختبار T لعينة واحدة لمتوسط الشعور بالاعترا ب الوظيفي للعينة	10
72	نتائج اختبار T لعينة واحدة لمتوسط درجات المسار المهني	11
73	نتائج اختبار T لدلالة الفرق بين متوسطات درجات الشعور بالاعترا ب الوظيفي تبعا لمتغير المؤهل العلمي	12
74	اختبار T لدلالة الفرق بين متوسطات درجات المسار المهني تبعا لمتغير المؤهل العلمي	13
75	نتائج اختبار T لدلالة الفرق بين متوسطات درجات الشعور بالاعترا ب الوظيفي تبعا لمتغير الخبرة	14
76	نتائج اختبار T لدلالة الفرق بين متوسطات درجات المسار المهني تبعا لمتغير الخبرة	15

قائمة الملاحق

رقم الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
88	استبيان	01
92	التحليل الإحصائي Spss	02

مقدمة

تسعى كافة المنظمات والهيئات للتنافس والتواجد القوي على المستويات المحلية أو العالمية لتحقيق أهدافها، والمشاركة الجادة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة وذلك من خلال توفير مناخ وبيئة استثمار مناسبة، ولكن رأس المال المادي وحده لا يؤدي إلى نتائج تنموية ما لم يتوافق مع ارتفاع في الكفاءات والقدرات البشرية الأمر الذي أدى بالمعنيين بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة إلى طرح جدلية " بناء الحجر أم بناء البشر".

كما كان للإدارة العلمية، التي كانت في الأساس تطبيقاً لمبادئ هندسية لتحليل الأعمال وتصميمها، تأثير بالغ على الفكر والممارسة الإدارية بصورة عامة وعلى إدارة الموارد البشرية بصفة خاصة، ورغم أن مدرسة الإدارة العلمية بقيادة فريدريك تيلر قدمت عدد من الأساليب الجديدة في إدارة المنظمات، إلا أن تيلر لم يكن ينظر إلى الإدارة العلمية على أنها مجرد مجموعة من أساليب الكفاية الإنتاجية فحسب، بل كان ينظر إليها على أنها ثروة فكرية وفلسفية إدارية جديدة للعاملين والمنظمات على حد سواء، فقد كان تيلر يعتقد أن القياس العلمي لطرق العمل، من خلال دراسة الوقت والحركة، يمكن من تحديد أفضل طريقة لأداء العمل، واختيار العامل المناسب ووضعه في المكان المناسب، وتحديد الأجر المناسب له، وبذلك يمكن تحقيق التعاون بين العاملين والإدارة، والقضاء على أكثر مصادر الخلاف بينهم.

حيث أن الزيادة في الإنتاج و الأجر التي تتحقق بفعل الحوافز المادية التي توفرها الإدارة العلمية، تؤدي إلى سيادة التناغم والانسجام في المنظمات. غير أن الإدارة العلمية وإن ساعدت على زيادة الإنتاج، ورفع مستويات أجور العاملين، وانخفاض تكلفة الوحدة الإنتاجية، إلا أنها في الوقت ذاته، أسهمت في تعكير صفو العلاقة بين العمال والإدارة، وتسبب في نشوء خلافات عديدة بين الطرفين، نتيجة لإحساس العاملين باستغلال الإدارة لهم

لتحقيق أقصى قدر من الإنتاج على حسابهم، كذلك أن اهتمامها بالأبعاد المادية وإهمالها للأبعاد النفسية والإنسانية للعاملين، أدى إلى التركيز على أن يكون العاملون كالألات يتبعون التعليمات إتباعا حرفيا دون أية مبادرة من قبلهم أو حرية في السلوك.

كما ويعد ظهور مدرسة العلاقات الإنسانية في ثلاثينات القرن العشرين، كان بمثابة نقطة تحول أساسية في دراسة السلوك الإنساني في ميدان العمل، وفي تغيير النظرة إلى القوى العاملة والتعامل معها بصورة جذرية، كما شكلت تجارب الهوثورن التي أجريت في شركة ويسترن إلكتروك بضواحي مدينة شيكاغو الأمريكية في أواخر العشرينيات، وكان الهدف منها التحقق من مدى وجود علاقة بين مستوى الإنتاج وبعض المؤثرات المادية في بيئة العمل مثل: قوة الإضاءة، وطول العمل اليومي والأسبوعي، وطول فترات الراحة ومكانها، وبعد تحليلات عديدة انتهى الباحثون إلى أن تأثير العوامل النفسية والاجتماعية على الإنتاج كان أقوى من تأثير العوامل المادية.

ولظروف العصر وتحدياته وتعقيداته التي بدأت ملامحها بالظهور مع بداية العقد الأول من القرن الحادي والعشرين على كافة المنظمات، حيث أصبحت إدارات شؤون العاملين مسؤولة عن مهام وأدوار جديدة لم تظهر من قبل. وفي مقدمة هذه المهام وجوب التعامل مع البشر العاملين فيها وأولئك المتعاملين معها بعناية ودراية على أنهم موارد بشرية تتفوق بأهميتها وتتصدر بقضاياها على قضايا الموارد المادية والنقدية التي كانت تحظى بالاهتمام والأولوية في ظل الفكر الإداري التقليدي.

وفي ظل الظروف العالمية والمنافسة الشديدة تؤكد للعديد من الإدارات أن النجاح والتميز لا يكون من خلال جودة المنتجات و التوسع في الأسواق وضخامة حجم رأس المال فقط، بل لمواجهة هذه الظروف المتغيرة لابد من الحفاظ على الموارد البشرية المؤهلة وضمان استمرارها في الفترات المستقبلية، الأمر الذي يوجب وضع استراتيجيات وخطط وبرامج للموارد البشرية ترتب وتوضح علاقتها بالمنظمة وما هو مستقبلها الوظيفي معها، حيث تقوم

إدارة الموارد البشرية في المنظمة بصياغة هذه الخطط والبرامج بالتعاون والمشاركة مع العاملين ضمن ما يسمى بعملية إدارة المسارات الوظيفية والتطوير الوظيفي، حيث يحدد لكل فرد المراحل والمراكز التي سيشغلها خلال فترة عمله في المنظمة بدءاً من تعيينه وحتى انتهاء خدمته فيها، وتحدد كذلك الاحتياجات التدريبية المطلوبة وعمليات الاختيار والترقية اللازمة لتأهيله للانتقال باتجاه الخطوة الآتية ضمن مساره الوظيفي.

وجاءت هذه الدراسة للتعرف على علاقة المسار المهني بالاغتراب الوظيفي لدى عمال وموظفي القطاع الفلاحي(المعهد الفلاحي) بالجلفة، وعليه اشتملت الدراسة على أربعة فصول نذكرها:

كان **الفصل الأول:** حول الإطار المفاهيمي للدراسة حيث تناولنا فيه: إشكالية الدراسة، والفرضيات، والأهمية، والأهداف، والمفاهيم و الدراسات السابقة.

أما **الفصل الثاني:** مفهوم المسار المهني، خصائص المسار المهني، أهمية المسار المهني، أبعاد المسار المهني، أنواعه ومراحله وأخيراً نماذج مسار المستقبل الوظيفي.

و**الفصل الثالث:** احتوى على تعريف الاغتراب الوظيفي، و أبعاد الاغتراب الوظيفي، أسباب الاغتراب الوظيفي، أنواع الاغتراب الوظيفي، النظريات المفسرة للاغتراب الوظيفي.

و**الفصل الرابع:** الإجراءات المنهجية والتطبيقية للدراسة وجاءت فيه عرض وتحليل نتائج الاستبيان.

الباب الأول: الجانب النظري

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

أولاً : إشكالية الدراسة :

يعد الاهتمام بالموارد البشرية ورعايتها يعد أهم ظاهرة تشغل بال المسؤولين بالدول المتقدمة و النامية على السواء في وقتنا الحاضر، و يرجع هذا الاهتمام إلى كون الموارد البشرية تمثل عنصراً هاماً من عناصر الإنتاج ، و لا يمكن أن تتم عمليات الإنتاج و التسويق و التمويل ...الخ بدون توافر الخبرات و المهارات البشرية اللازمة. ولذلك فإن محاولة دراسة كيفية إدارة الموارد البشرية العاملة بكفاءة، أصبحت ضرورية و حيوية، و هذا يحتم تواجد إدارات أو أجهزة موارد بشرية متخصصة بمختلف المنشآت لإعداد سياسات و برامج موارد بشرية جيدة تمكن من زيادة الكفاءة الإنتاجية للعاملين(عبد الباقي، 2004، ص 7).

و تعتبر الموارد البشرية هي جميع الناس الذين يعملون في المنظمة رؤساء مرؤوسين و الذين جرى توظيفهم فيها ،لأداء كافة وظائفها و أعمالها تحت مظلة ثقافتها التنظيمية التي توضح و تضبط و توحد أنماطها السلوكية ،و مجموعة من الخطط و الأنظمة و السياسات و الإجراءات التي تنظم أداء مهامهم و تنفيذهم لوظائف المنظمة في سبيل تحقيق رسالتها وأهدافها و إستراتيجيتها المستقبلية ،و لقاء ذلك تتقاضى الموارد البشرية من المنظمة تعويضات متنوعة تتمثل في رواتب و أجور و مزايا وظيفية ،في عملية تبادل للمنفعة تتم بينهم ، فالموارد البشرية تقدم للمنظمة مساهمات على شكل مؤهلات علمية وخبرات ومهارات وجهد و...الخ ، من أجل تحقيق أهدافها و في مقابل ذلك تحصل على تعويضات مالية ومعنوية على شكل رعاية و خدمات متنوعة ، و الموارد البشرية هي أهم عناصر العمل والإنتاج ، فعلى الرغم من أن جميع الموارد المادية (رأس المال ، الموجودات، التجهيزات...) كلها ذات أهمية إلا أن الموارد البشرية تعتبر أهمها ، ذلك لأنها هي التي تقوم بعملية الابتكار و الإبداع ، وهي التي تصمم المنتج و تشرف على تصنيعه و رقابة جودته ، و هي التي تسوقه ، و تستثمر رأس المال ، وهي المسؤولة عن وضع الأهداف و الإستراتيجيات ،

فبدون موارد بشرية جيدة و فعلة لا يمكن أداء هذه الأمور بكفاءة ، ولن تتمكن أية منظمة من تحقيق أهدافها و رسالتها (عقيلي ، 2005 ، ص 11)، فلا بد من الاستخدام الأمثل لهذه الموارد وذلك بوجود إدارة واعية تقوم بإدارة و توظيف هذه الموارد ، ووضع الخطط الطموحة له لتحقيق أهداف المنظمة و أهداف العاملين (البرادعي ، 2005 ،ص 17).

كما تعد الوظيفة هي الركيزة الأساسية في إدارة الموارد البشرية ، فليس هناك ممارسة تقريبا من ممارسات إدارة الموارد البشرية إلا وكانت الوظيفة طرفا فيها ، فحين نختار الأفراد المناسبين ، فإننا نختارهم لوظائف معينة وهم مناسبون لهذه الوظائف دون غيرها ، فكما أن الأفراد مختلفون فالوظائف كذلك مختلفة ، و أن وظيفة إدارة الموارد البشرية في أي منظمة أو مؤسسة هي التوفيق بين هذين الاختلافين ووضع الرجل المناسب في المكان المناسب ، حيث أن الهدف الرئيسي لإدارة الموارد البشرية هو رفع كفاءة و فاعلية استخدام العنصر البشري (حسين علي ، 2014 ،ص 9).

كما وقد تشير الأدبيات الحديثة إلى ظاهرة سلبية تتصل بالروح المعنوية للعامل و رضاهم الوظيفي و هي ظاهرة الاغتراب الوظيفي التي تتميز بكونها لها معنى اجتماعي يتمثل في الإحساس بفقدان المعنى و القوة ، و يشعر العامل بالاغتراب عندما يتعامل مع المؤسسة بحيث يراها تنظر إليه باعتباره سلبيا و لا يقع في نطاق سيطرتها و تحكمها ، و يتجسد الاغتراب الوظيفي بشعور العامل بعدم التوافق أو التناغم أو التكامل مع العمل مما يؤدي إلى كره العامل لذاته و وظيفته و مصنعه.(القاسم ، 2000 ، ص 57)، غير أن هذه الظاهرة لم تلقى الاهتمام الكافي من علماء التربية و علماء النفس العمل و السلوك التنظيمي مقارنة بالاهتمام الذي لقيت من طرف علماء التربية و علماء النفس الاجتماعيين ، حيث تعددت الدراسات و البحوث التي تناولت ظاهرة الشعور بالاغتراب نذكر على سبيل المثال دراسة "جوردوين" 1972 Gordwin حول الاغتراب لدى طلاب الجامعة ، وقد ركزت هذه الدراسة على كشف العلاقة بين الاغتراب و بعض متغيرات الشخصية ، وكذلك دراسة "رأفت عبد

الباسط "1993 التي تناول فيها علاقة الاغتراب بالجنس ، وتلتها دراسات عديدة كان الهدف منها إعداد مقاييس لقياس الاغتراب ، كما اهتمت بعض الدراسات بتحديد أبعاد الاغتراب على غرار دراسة "ملفان سيمان " ، وإن كنا قد أشرنا إلى أن ظاهرة الاغتراب في المجال التنظيمي لم تلقى الاهتمام الكافي من طرف المختصين في علم النفس العمل و السلوك التنظيمي ، هذا لا يعني انعدامها بتاتا ، بل هناك بعض الدراسات التي حاولت نزع الغطاء عن هذا المصطلح ، حيث كانت أول بداية لتناول ظاهرة الاغتراب في مجال العمل في كتابات "ماركس " الذي أشار إلى اغتراب العامل عن وسائل الإنتاج و ذلك لأسباب موضوعية كامنة في علاقات الإنتاج ونسق السيادة الطبقي ، مما يؤدي إلى انفصالهم عن العمل و الإنتاج ، كما يؤكد في نفس الوقت إلى اغترابهم عن الطبيعة وعن ذاتهم كذلك ، ثم تلتها دراسات عديدة حاولت إعطاء مفهومها أو تعريفها للاغتراب الوظيفي من بينها دراسة "ملفان سيمان " الذي حاول من خلالها تحديد مجموعة من الأبعاد المعبرة عن ظاهرة الاغتراب الوظيفي حيث حدد خمسة أبعاد للاغتراب وهي : (العجز ، اللامعنى ، الانعزالية ، اللامعيارية ، الاغتراب عن الذات) .(بن زاهي ، 2007 ، ص 4-5).

كما يلاحظ أن الاغتراب أو الشعور بالعزلة داخل العمل ، قد أصبح من الظواهر التي شاع تواجدها في مجالات العمل ، لما لها من مخاطر بالنسبة للعاملين ، فالاغتراب ظاهرة إنسانية قد لا يخلو منها مجتمع ، لكنها تختلف في أسبابها من مجتمع لآخر ، نتيجة لخصوصية كل مجتمع و ظروفه ، و بالرغم من تعدد مصادر الشعور بالاغتراب في العمل فإننا نتأجها متشابهة ، حيث يضمحل الحماس للعمل و تزداد مشاعر الاحتراق النفسي أو الذاتي و مثل هذه المشاعر السلبية تؤثر بالطبع على مستوى الإنتاجية ، و الرغبة في العمل ...، و يعد الاغتراب خاصية وجودية مميزة للإنسان ، فهو المخلوق الوحيد الذي يستطيع أن ينفصل عن نفسه دون أن يعي ذلك ، كما أن الاغتراب الوظيفي ظاهرة إنسانية متعددة الأبعاد و المعاني ، فالاغتراب في العمل كما يعرفه "عبيد " : يمثل تجربة ذاتية يعاني منها الإنسان ، حيث الشعور بالانفصال و الانعزال و العجز و فقدان الذات .

و يرى آخرون أن الاغتراب ما هو إلا محصلة عدم التوازن أو الاختلال في المجال السلوكي أو البنية السلوكية ، يتكون المجال السلوكي عادة من التفاعل الذي يحدث بين شخصية الفرد أو الحالة النفسية أو الفسيولوجية الراهنة له ، و بين البيئة الواقعية أو العناصر البيئية المادية و الاجتماعية، و عندما يحدث الاختلال في توازن هذا المجال بسبب المتغيرات التنظيمية، مثل البيئة التنظيمية و صراع الدور و غموض الدور و عبء الدور فإن ذلك ينعكس بدوره على مشاعر و أحاسيس و تصرفات الأفراد و الذي يتمثل في الاغتراب الوظيفي (حسنين ، 2013، ص 44-45)، فالمنشأة التي ترغب في الاحتفاظ بأفضل موظفيها، و خاصة هؤلاء الذين يتمتعون بقدرات و مهارات عالية، عليها أن تعمل على تنمية مستقبلهم الوظيفي ، وهذا يحقق لهم الرضا و الحفز نتيجة لمعرفة مسار حياتهم في المستقبل ، و عملية خلق مجموعة نموذجية من الوظائف في خطوات متسلسلة تبدأ من أول السلم الوظيفي حتى سن التقاعد غالبا ما يطلق عليها تنمية المستقبل الوظيفي.(عبد الباقي ، 2004 ، ص 257).

كما وقد أظهرت المنظمات في السنوات القليلة اهتماما متزايدا بتخطيط المسار الوظيفي، لما له من دور فعال في بناء ولاء العاملين لمنظماتهم ، وأنهم سيستمررون في المنظمة عندما يدركون أن هناك مجموعة كبيرة من الفرص الوظيفية متاحة لديهم، و بالرغم من دور المنظمة في تحديد المسارات الوظيفية و تطويرها و التأثير عليها بصورة منتظمة بدا من تركها تعمل بصورة ضمنية، إلا أنه يجب عدم إغفال أن تطلعات الفرد تلعب دورا هاما أيضا، فلا بد أن تقوم إدارة الموارد البشرية بالتشاور مع العاملين لمساعدتهم على تحليل أوجه قوتهم وحاجاتهم للتطوير، بالإضافة إلى تقييم أدائهم، و توضيح الفرص التوظيفية المتاحة ، و فهم العلاقات القائمة بين مختلف المسارات الوظيفية (عبد النبي ، 2010 ، ص 129).

حيث يستمر الفرد في العمل وفي التخطيط لتنمية ذاته وظيفيا إذا تم حدوث التوافق المطلوب و في حالة عدم تحققه يبدأ الفرد في البحث عن وظيفة أخرى في منشأة أخرى و لحدوث التوافق الأمثل يجب أن يتوافر تقاهم مشترك بين الطرفين -الفرد و المنظمة - على

احتياجات كل منهما. و قد يعني أحيانا عدم التوافق أن تفقد المنشأة جزء من الكفاءات المتوفرة و العاملة لديها و التي يمكن أن تكون أفضل ما تملك المنشأة. لذا يجب على المنشأة أن تسعى جاهدة إلى خلق وظائف و فرص عمل أفضل مهنيا للعاملين بجانب مساعدتهم على امتلاك و اكتساب الخبرات و القدرات اللازمة ، و الملائمة لهذه الوظائف و الفرص خلال العديد من البرامج التدريب و التنمية وكذلك من خلال إعادة النظر فيما يسمى بالمسار الوظيفي (عبد الباقي ، 2004 ، ص 272).

وانطلاقا من طبيعة الموضوع الذي يهدف إلى دراسة المسار المهني وعلاقته بالاغتراب الوظيفي و معرفة مدى أهمية هذين المتغيرين في ديناميكية الوظائف داخل الهيكل التنظيمي، قمنا بدراسة هذا الموضوع الذي يعتبر من انشغالات العصر حيث اخترنا من بين أهم القطاعات قطاع الفلاحة بالجلفة، و بناءا على ما سبق تظهر معالم الإشكالية البحثية في التساؤل الرئيسي التالي :

✓ ما علاقة المسار المهني بالاغتراب الوظيفي لدى عمال و موظفي القطاع الفلاحي (المعهد الفلاحي) بالجلفة ؟

✓ التساؤلات الفرعية:

1- ما مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى عمال وموظفي القطاع الفلاحي (المعهد التكنولوجي المتوسط الفلاحي المتخصص) بالجلفة ؟

2- ما مستوى المسار المهني لدى عمال و موظفي القطاع الفلاحي (المعهد التكنولوجي المتوسط الفلاحي الفلاحي) بالجلفة ؟

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى عمال وموظفي القطاع الفلاحي (المعهد الفلاحي) بالجلفة باختلاف المؤهل العلمي ؟

4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المسار المهني لدى عمال وموظفي القطاع الفلاحي(المعهد الفلاحي) بالجلفة باختلاف المؤهل العلمي ؟

5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى عمال و

موظفي القطاع الفلاحي (المعهد الفلاحي) بالجلفة باختلاف الخبرة المهنية؟

6- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المسار المهني لدى عمال

وموظفي القطاع الفلاحي (المعهد الفلاحي) بالجلفة باختلاف الخبرة المهنية ؟

ثانيا: الفرضيات:

- الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسار المهني

والاغتراب الوظيفي لدى عمال وموظفي القطاع الفلاحي (المعهد الفلاحي)

بالجلفة.

- الفرضيات الفرعية:

1- مستوى الاغتراب الوظيفي لدى عمال و موظفي القطاع الفلاحي (المعهد

الفلاحي) بالجلفة مرتفع.

2- مستوى المسار المهني الوظيفي لدى عمال وموظفي القطاع الفلاحي

(المعهد الفلاحي) بالجلفة مرتفع.

3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي

لدى عمال وموظفي القطاع الفلاحي (المعهد الفلاحي) بالجلفة تعزى إلى

متغير المؤهل العلمي.

4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المسار المهني لدى عمال

وموظفي القطاع الفلاحي (المعهد الفلاحي) بالجلفة تعزى إلى متغير

المؤهل العلمي.

5- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي

لدى عمال وموظفي القطاع الفلاحي (المعهد الفلاحي) بالجلفة تعزى إلى

متغير الخبرة المهنية.

6- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات المسار المهني والاعتراب الوظيفي لدى عمال وموظفي القطاع الفلاحي (المعهد الفلاحي) بالجلفة تعزى إلى متغير الخبرة.

ثالثا: أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى:

- 1- الوقوف على الأسباب المؤدية إلى انتشار ظاهرة الاعتراب الوظيفي لدى عمال و موظفي القطاع الفلاحي (المعهد الفلاحي) بالجلفة .
- 2- التعرف على العلاقة بين المسار المهني و الاعتراب الوظيفي لدى عمال و موظفي القطاع الفلاحي (المعهد الفلاحي) بالجلفة .
- 3- التعرف على أهمية المسار المهني بالنسبة لعمال و موظفي القطاع الفلاحي (المعهد الفلاحي) بالجلفة .
- 4- التعرف على تصورات عمال و موظفي المعهد الفلاحي بالجلفة لمفهوم المسار المهني .

رابعا: أهمية الدراسة :

تتبع أهمية هذه الدراسة من كونها :

- ✓ تعتبر هذه الدراسة من الدراسات القليلة التي تناولت موضوع المسار المهني و علاقته بالاعتراب الوظيفي في قطاع الفلاحة بالجلفة، لذا فهي خطوة علمية لتسليط الضوء على هذا الموضوع.
- ✓ التعرف على أسباب الاعتراب الوظيفي و إعطاء نصائح و توصيات تحد أو تقلل من هذه الظاهرة السلبية.

خامسا: المفاهيم الإجرائية للدراسة:

المسار المهني: هو مجموعة الوظائف والخبرات المتتابعة التي يكتسبها العامل خلال حياته الوظيفية.

إدارة المسار المهني: عملية يقوم بها العامل وإدارة المنظمة بالتخطيط والتحكم بالمسار الوظيفي للعاملين، بحيث تجمع بين حاجات العامل و حاجات المنظمة.

التعويضات: هي كل ما يتلقاه العامل من أجور ورواتب مقابل العمل الذي يقوم به في المنظمة.

الاغتراب الوظيفي: هو ما يعانيه العامل من مظاهر الشعور بالعجز والعزلة وفقد المعايير، وغياب معنى العمل وتشاؤم وعدم الرضا.

العجز: وهو شعور الموظف بعدم القدرة على السيطرة والتنبؤ بالنتائج المتوقعة في العمل، نتيجة للظروف التي يتعرض لها الموظف مما يجعله غير قادر على إنجاز القرارات الهامة التي تخص مصيره، بالتالي يعجز عن تحقيق ذاته.

اللامعنى: إحساس الموظف بعدم قدرته على تحديد أهدافه في المنظمة، وعدم فهمه لتوجيهات وتصرفات المسؤولين في المنظمة.

اللامعيارية: هو غياب القيم والعلاقات داخل المنظمة وشعور الموظف بعدم الثقة في منظمته.

الاغتراب عن الذات: هو إحساس العامل بالانفصال عن ذاته وذلك نتيجة لتأثيرات الضغوط الاجتماعية التي تتمثل بالقيم والعادات وتقاليد التي تحكمه في العمل مما تؤثر على الفرد بفقدان الذات الحقيقية والشعور بالضييق لكل ما هو محيط به.

العجز: هو شعور الموظف بالعزلة والوحدة وعدم انتمائه للمنظمة.

سادسا: الدراسات السابقة:

➤ الدراسات العربية:

فيما يلي عرض لعدد من الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة بمتغيريه الرئيسيين المسار المهني و الاغتراب الوظيفي.

1. دراسة، الدكتور أيمن حسن ديوب، بعنوان "أثر التعلم التنظيمي في تطوير المسار

الوظيفي (دراسة تطبيقية في قطاع المصارف)".

تمثلت أهداف البحث في تحديد طبيعة العلاقة بين التعلم التنظيمي من مختلف جوانبه (طرائق وأنماط) وتطوير المسار الوظيفي في قطاع المصارف محل الدراسة، وقد تمثلت أهم نتائج البحث في: تعد مسؤولية تطوير المسار الوظيفي مسؤولية مشتركة بين الأفراد والإدارة العليا والمدير (الرئيس المباشر)، توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين نمط التعليم التنظيمي وتطوير المسار الوظيفي في المصارف محل الدراسة، فالتعلم التنظيمي مزدوج الحلقة هو الأكثر ارتباطا بتطوير المسار الوظيفي في المصارف الخاصة، في حين التعلم التنظيمي مفرد الحلقة هو الأكثر ارتباطا بتطوير المسار الوظيفي في المصارف العامة، توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين طريقتي التعلم التنظيمي (التجارب والقياس المرجعي) وتطوير المسار الوظيفي، لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين طريقة التعلم التنظيمي (الأسلوب العلمي) وتطوير المسار الوظيفي، توجد اختلافات ذات دلالة معنوية بين المصارف محل الدراسة من حيث العلاقة بين التعلم التنظيمي وتطوير المسار الوظيفي.

2.دراسة، المجالي، 2006، بعنوان، "أثر خصائص البيروقراطية على الاغتراب الوظيفي

في منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر خصائص البيروقراطية على الاغتراب الوظيفي لدى العاملين في مفوضية سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة في الأردن،

ولتحقيق هذه الأهداف تم تصميم الإستبانة اعتمادا على مقاييس الإحصاء الوصفي وتحليل الانحدار المتعدد وتحليل التباين الأحادي، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أبرزها: قيم المبحوثين أبعاد خصائص النموذج البيروقراطي بدرجة مرتفعة، وقد جاء ترتيبها كمايلي على التوالي (التخصص الوظيفي ثم التعقيد الإداري والمركزية والرسمية وأخيرا المعيارية)، وقيم المبحوثين أبعاد الاغتراب الوظيفي بدرجة متوسطة وقد جاء ترتيبها كمايلي على التوالي (العزلة عن الذات ثم فقدان القوة وانعدام المعايير والعزلة و أخيرا فقدان المعنى).

3. دراسة، بن زاهي، 2007، بعنوان "الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للانجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات".

تهدف الدراسة إلى محاولة التعرف على مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي الذي يتميز به الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات الجزائرية، وكذا مستوى الدافعية للانجاز لديهم، ثم معرفة دلالة الفرق في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي وعوامله باختلاف بعض المتغيرات الديموغرافية والوسيطية، وفي الأخير معرفة العلاقة الارتباطية ودلالاتها بين الشعور بالاغتراب الوظيفي والدافعية للانجاز من جهة، والتعرف على العلاقة التي تربط عوامل الشعور بالاغتراب الوظيفي والدافعية للانجاز من جهة أخرى، ومن بين نتائج الدراسة: مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي كان أقل بقليل عن المستوى لدى أفراد العينة، توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الشعور بالاغتراب الوظيفي وعوامله باختلاف نظام العمل.

4. دراسة الطراونة، البلوشي، 2009، بعنوان " أثر وظائف إدارة الموارد البشرية على المسار الوظيفي لموظفي وزارة المالية في الأردن".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر وظائف إدارة الموارد البشرية على المسار الوظيفي لموظفي وزارة المالية في الأردن، ومن أجل تحقيق ذلك تم بناء وتطوير إستبانة

وزعت على أفراد عينة الدراسة البالغ عددها (315) مشاركا، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: إن تصورات المبحوثين عن (المسار الوظيفي) كانت إيجابية وبدرجة مرتفعة، وعن أبعاد المتغير المستقل كانت إيجابية وبدرجة مرتفعة للتدريب وتطوير، ومرتفعة للنقل، ومتوسطة للتقويم الأداء، ومرتفعة لمكافأة الأداء، وهناك أثر ذو دلالة إحصائية للوظائف (التدريب، التطوير، النقل، تقييم الأداء، مكافأة الأداء) مجتمعة ومنفردة في المسار الوظيفي لموظفي وزارة المالية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تصورات المبحوثين للمسار الوظيفي تعود للمتغيرات الشخصية (العمر، النوع الاجتماعي، المؤهل التعليمي، الخبرة الوظيفية، المستوى الوظيفي).

5 دراسة، طراونة وآخرون، 2010، بعنوان "مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظرهم".

هدفي هذه الدراسة إلى تعرف مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظرهم، تكوّن مجتمع الدراسة من (14186) معلما ومعلمة، وتكوّنت عينة الدراسة من (709) معلما ومعلمة تم اختيارهم بطريقة العشوائية، وتم تطوير أداة للدراسة والتحقق من صدقها وثباتها، وأظهرت نتائج الدراسة: أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظة عمان كان متوسطا إذ بلغ المتوسط الحسابي (2.61) بانحراف معياري (0.73)، و أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي.

6. دراسة، أنور، أبو الهيجاء، 2013، بعنوان، "مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين من وجهة نظرهم".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين من وجهة نظرهم، تكونت عينة الدراسة من (250) مرشدا ومرشدة تم اختيارهم بطريقة عشوائية من جميع المرشدين التربويين في فضاء عكا، ولتحقيق أغراض الدراسة قامت

الباحثة بتطوير مقياس مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين من وجهة نظرهم، والذي يتكون من (40) فقرة موزعة على ستة مجالات هي: فقدان السيطرة، فقدان المعنى، فقدان المعايير، الانعزال الاجتماعي، اللامبالاة، عدم الانتماء. وتم استخراج دلالات صدق ثبات مناسبة للقياس، وكانت كمايلي: تم استخدام دلالات صدق المحتوى، تم حساب معامل الثبات بطريقتين: معامل ارتباط بيرسون وطريقة الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا، وتراوحت معاملات الثبات لإبعاد الإستبانة بين (0.81-0.91) لمعاملات الارتباط بيرسون، وتراوحت بين (0.77-0.91) لمعاملات كرونباخ ألفا ومن ثم تم تطبيقه على عينة الدراسة وأظهرت نتائج الدراسة مايلي:- أن ظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين من وجهة نظرهم جاءت بدرجة منخفضة وكان أعلاها مجال فقدان المعايير، وأقلها مجال فقدان السيطرة.- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين من وجهة نظرهم تعزى لمتغير الجنس.

7.دراسة، بوحديد، 2014، بعنوان" دور التدريب في تفعيل تخطيط المسار الوظيفي للمؤسسة الخدمية دراسة حالة جامعة باتنة".

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على ماهية تخطيط المسار الوظيفي، والتطرق إلى التدريب داخل المؤسسة، وإبراز مساهمته في تفعيل تخطيط المسار الوظيفي من خلال التطرق إلى دراسة حالة جامعة باتنة، ولقد توصلت الدراسة إلى أهمية كلا من التدريب وتخطيط المسار الوظيفي من خلال تحسين أداء الأفراد ومستواهم.

8.دراسة، غريب، 2014، بعنوان" إدارة المسارات الوظيفية وأثرها على الولاء التنظيمي".

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين إدارة المسارات الوظيفية متمثلة بالتدريب والترقية والتدوير الوظيفي والحوافز وبين الولاء التنظيمي للعاملين في شركات الاتصالات السورية في القطاعين العام والخاص، والتعرف على الفروق في استجابات

المبحوثين حسب المتغيرات الديموغرافية، ولتحقيق أهداف الدراسة عمل الباحث على توزيع إستبانه على عينة الدراسة المتمثلة ب(353) عاملا.

وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها: وجود علاقة ارتباط إيجابية بين إدارة المسارات الوظيفية ممثلة بكل من(التدريب والترقية والتدوير الوظيفي والحوافز) والولاء التنظيمي للعاملين في شركات الاتصالات السورية، وكان لتلك المتغيرات أثر إيجابي على الولاء التنظيمي، وبينت الدراسة وجود فرق جوهري في إجابات أفراد عينة الدراسة حول الولاء التنظيمي يعزى لمتغيرات الجنس والدورات التدريبية والمؤهل العلمي والقطاع والمسمى الوظيفي، بينما لم يظهر فروق جوهرية به في إجابات أفراد الدراسة حول الولاء التنظيمي يعزى لمتغير الخبرة، وتبين أيضا عدم وجود اختلافات جوهرية بين القطاعين العام والخاص، مع ملاحظة أن أثر تلك المتغيرات على الولاء التنظيمي في القطاع العام كان أكبر من أثرها في القطاع الخاص.

9.دراسة، الدكتوراة لمين،2015،بعنوان " الاغتراب الوظيفي في ضوء بعض المتغيرات

دراسة ميدانية بمصنع الاسمنت بولاية المسيلة".

تهدف هدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر الاغتراب المهني في ضوء بعض المتغيرات الشخصية في مجال الصناعة (مصنع الاسمنت بولاية لمسيلة)،حيث تكونت عينة الدراسة من (32) عاملا، واستخدمت الباحثة مقياس الاغتراب الوظيفي من إعداد الكرداوي(2008) وأظهرت نتائج الدراسة مايلي:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنس والاغتراب الوظيفي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير الأقدمية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاغتراب الوظيفي تعزى لمتغير السن.

10.دراسة، محافظة، 2016، بعنوان" أثر تخطيط المسار الوظيفي على أداء العاملين في البنوك التجارية الأردنية في محافظات الشمال".

تهدف هذه الدراسة للتعرف على أثر التخطيط المسار الوظيفي على أداء العاملين في البنوك التجارية الأردنية في محافظات الشمال، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتطوير إستبانه مكونة من (37) فقرة ، بحيث تكون مجتمع الدراسة من جميع مدراء الدوائر، ومدراء الفروع، ورؤساء الأقسام الذين يمارسون مهامهم في البنوك التجارية الأردنية العاملة في محافظات الشمال، و التي يبلغ عدد فروعها (5) فروع فأكثر ، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها:

✓ أظهرت نتائج الدراسة أن مجال تخطيط المسار الوظيفي في البنوك التجارية الأردنية في محافظات الشمال قد جاء بدرجة تقييم متوسطة، حيث في المرتبة الأولى بعد "تحديد الأهداف"، والمرتبة الثانية جاء بعد "تقييم الذات"، وجاء بعد "تنفيذ الخطة" في المرتبة الثالثة، وجاء بالمرتبة الرابعة والأخيرة بعد "فحص ودراسة الواقع".

✓ أثبتت هذه الدراسة أهمية تخطيط المسار الوظيفي في رفع مستوى أداء العاملين بأبعاده (جودة الأداء، وعدد المعاملات المنجزة، ووقت انجاز المعاملة) في البنوك التجارية الأردنية في محافظات الشمال.

11.دراسة، العرينات، 2017، بعنوان"أثر مراحل عملية التدريب في المسار الوظيفي في الشركات الصناعية الكيماوية ومستحضرات التجميل".

هدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر مراحل عملية التدريب في المسار الوظيفي في الشركات الصناعية الكيماوية ومستحضرات التجميل في عمان، وخلصت الدراسة إلى العديد من النتائج كان من أهمها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمرحل عملية التدريب (تحديد

الاحتياجات التدريبية، وتصميم البرنامج التدريبي، وتنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم ومتابعة البرنامج التدريبي) على المسار الوظيفي بأبعاده (تخطيط المسار الوظيفي والتأهيل الوظيفي والترقية و الإبداع الوظيفي) للعاملين، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية لمراحل عملية التدريب (تنفيذ البرنامج التدريبي، وتقييم ومتابعة البرنامج التدريبي) بشكل خاص على المسار الوظيفي بأبعاده للعاملين.

➤ الدراسات الأجنبية:

12. دراسة (Maria،Ronn2010)، بعنوان "العلاقة بين إدارة المسارات الوظيفية

والالتزام التنظيمي".

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة المباشرة بين إدارة المسار الوظيفي والالتزام التنظيمي الفعال، وبيان دور الاختلافات الفردية في هذه العلاقة، وأشارت الدراسة إلى أن تصورات العاملين عن إدارة مساراتهم الوظيفية في المنظمة تختلف في ما إذا كانت هذه الأنشطة داخلية أو خارجية، حيث عبر أفراد العينة عن مستويات عالية من إدارة المسار الوظيفي قبلها مستويات متزايدة من الالتزام التنظيمي، تبين أن الأفراد الأكثر التزاماً كانوا يميلون لإدارة مساراتهم الوظيفية داخل المنظمة ولا يرغبون بذلك خارج المنظمة.

13. دراسة: (chen et al,2004)، بعنوان "دراسة احتياجات المسار الوظيفي وبرامج

تطويره، وعلاقتها برضا الوظيفي ودوران العمل".

هدفت الدراسة للتعرف على الاحتياجات المهنية والفجوة بين برامج تطوير المسار الوظيفي والاحتياجات المهنية، وتأثيرها اللاحق على الرضا الوظيفي للعاملين، إعادة تصميم العمل بهدف المساهمة في إدارة المسار الوظيفي من خلال التكامل الفعال بين احتياجات المهنة وبرامج تطوير المسار الوظيفي، وتشير نتائج الدراسة أن: الفجوة بين برامج تطوير المسار الوظيفي والاحتياجات المهنية تتنبأ بالرضا الوظيفي للعامل، وأن الفجوة بين برامج

تطوير المسار الوظيفي والاحتياجات المهنية سلبية، وأن المنظمات لا تستطيع التزويد ببرامج المسار الوظيفي التي ترضي احتياجات المسار الوظيفي من البحث والتطوير، إلا بفهم كامل لتلك الفجوة التي لها تأثير سلبي علي النمو التنظيمي ومعدلات دوران العمل.

الفصل الثاني: المسار المهني

تمهيد :

يعتبر تخطيط الموارد البشرية بداية لتخطيط وتطوير المسار الوظيفي باعتباره الأساس لتحديد كتلة العمال الحالية نوعا وعدد والاحتياجات المتوقعة في المستقبل لوضع معظم برامج الأفراد التي تحدد المسار الوظيفي لكل فرد خلال حياته المهنية في المؤسسة، والذي يعبر عن مجموعة الترقيات التي يمكن أن يتدرج فيها العاملون أو ينتقلوا إليها من خلال ذلك يمكننا القول بأن المسارات تسمح لكل فرد من تحديد طموحاته الوظيفية التي تتناسب مع المهارات والقدرات الخاصة به، وذلك في ضوء ما تحدده إدارة الموارد البشرية عبر هيكل المؤسسة التنظيمي.

ومن هذا سنحاول التعرف على ماهية المسار الوظيفي ومختلف المراحل التي يمر بها الفرد خلال حياته المهنية.

أولاً : مفهوم وتعريف المسار المهني :

تعود كلمة (Career) المهنة أو المسار إلى أصل فرنسي وهي كلمة (Carrier) وتعني حلبة السباق، وقد ظهرت الفكرة الأولى للمسار الوظيفي في القرن الخامس عشر، لكن النظريات الواضحة حول المسار الوظيفي وتطويره ظهرت في القرن العشرين بعد الحرب العالمية الثانية لزيادة الطلب على رأس المال البشري المؤهل، الأمر الذي طور مفهوم المسار التنظيمي وترافق ذلك مع تبلور مفهوم العقد النفسي (غير المكتوب) بين العامل والمنظمة(غريب، 2014، ص 19).

ويستخدم تعبير المسار الوظيفي ليعني واحد من ثلاث معان:

- 1- قد يعني المسار الوظيفي مراتب وظيفية أو وظائف يتقلدها العامل خلال وجوده بالمؤسسة، ويتضمن هذا أيضا الانتقال من موقع عمل إلى موقع أفضل في نفس الوظيفة، كما يشمل التدرج في التعلم الوظيفي الموجود بالمنظمة أو المؤسسة.
- 2- قد يقصد بالمسار الوظيفي تلك الوظائف التي تشمل سلما وظائفيا أو ما يطلق عليه Career ladder والتي تقدم نموذجا واضحا للنمو يتدرج خلاله الأفراد خلال حياتهم العملية.
- 3- وقد يستخدم هذا التعبير ليعني التاريخ الوظيفي لشخص معين، ويعني ذلك كل الوظائف التي شغلها الفرد خلال حياته العملية، وبهذا المفهوم فإن كل الأفراد الذين أحيوا إلى المعاش مثلا قد كان لهم مسار وظيفي ومن المهم أن نعرف أنه لا ارتباط بين مفهوم المسار الوظيفي وبين النجاح والفشل فإن كلمة مسار وظيفي تدل فقط على إجمالي الوظائف التي أداها الفرد خلال حياته كما أنه يحدد مستوى الحياة التي عاشها شخص معين (بسيوني، 2008، ص 109).

-و يعرف أيضا على أنه سلسلة متعاقبة من المتغيرات الوظيفية التي تحدث في حياة الموظف العملية سواء كانت هذه المتغيرات مرتبطة بالتقدم الوظيفي والنجاح الذي يحرزه في عمله و الذي يرافقه الحصول على أجر أعلى أو مكانة وظيفية أفضل وتحمل أعباء ومسؤوليات أكبر، ويعبر عن هذه التغيرات الوظيفية بالترقية رأسيا إلى وظيفة أعلى ضمن الهيكل التنظيمي المعتمد، أو قد تكون هذه التغيرات عبارة عن تعاقب في الوظائف التي يشغلها الموظف أو الفرد خلال حياته الوظيفية بغض النظر عن مكانته الوظيفية التي يشغلها أو مستواها في الهيكل التنظيمي والتي تحدث عادة على مستوى أفقي أو دون ارتباطها بمراكز إشرافية أعلى.(الطائي، العبادي، 2015، ص 99).

ثانيا : خصائص المسار المهني :

يشمل المسار الوظيفي على العديد من الخصائص التي نوردتها فيما يلي :

- 1) إن رسم المسار الوظيفي لكل فرد هو مسؤولية الشخص إذ أنه يقوم برسم المسار الوظيفي الذي من خلاله يرى مستقبله الوظيفي ويجب أن يقترن ذلك بالصفات والمهارات والقدرات والاتجاهات التي تؤهله لذلك.
- 2) تقع على الفرد مسؤولية تأهيل نفسه وتوفير القدرات والمهارات وصفات التي تؤهله لشغل الوظيفة التي يتقد إلى المنظمة لشغلها.
- 3) يقوم المسار الوظيفي على أساس مسؤولية المنظمة لإيجاد الوظيفة المناسبة للفرد وفق مؤهلاته، وتهيئة مناخ العمل لاستثمار قدرات ومهارات ومواهب الأفراد.
- 4) يستلزم تخطيط المسارات الوظيفية من المنظمة ممارسة مجموعة من الأعمال التنظيمية والإدارية في مجال الاختيار والتعيين والتأهيل، والانضمام

إلى العمل، والتدريب والتطوير، والترقية، والنقل، وإنهاء الخدمة، وقرارات الإشراف والانتداب وغيرها من مجالات حركة التوظيف.

(5) العمل من خلال النظم وتكافل جهود الفرد والمنظمة على تحقيق الانسجام والتوافق بين اتجاهات وقدرات وصفات الفرد وتوقعاته، واحتياجات المنظمة وأهدافها.

(6) وضوح مبدأ الاستمرارية في التعامل مع الحركة

الوظيفية للفرد، بحيث يوجد هناك ترابط موضوعي

للمستقبل الوظيفي للفرد مع خطط المنظمة في تشغيل

العمالة.

(7) وضوح مبدأ المنفعة المتبادلة بين الفرد(العامل) والمنظمة .

(8) وضوح مبدأ المشاركة في المسؤولية والتوزيع المنطقي والعاقل للأدوار بحيث يقع على الفرد عبء الإسهام في تطوير ذاته وتنمية قدراته، وتطوير معارفه، وإحداث التكيف في اتجاهاته ورغباته بطريقة تساعد المنظمة على القيام بدورها في توفير الوظيفة المناسبة لاستثمار قدرات ومهارات وخصائص الفرد.

(9) يساعد التخطيط الفعّال للمسارات الوظيفية في تقليل احتمالات حدوث

الصراعات في العمل وما يترتب عليه من حالات التوتر أو ضغوط الوظيفة بين الفرد والمنظمة.

(10) إن الهدف العام للتخطيط الفعال للمسارات الوظيفية هو كفاءة الفرد وبقاء

ونمو المنظمة للعمل لصالح المصلحة المشتركة(الحري، 2012، ص 221-222).

11) ثالثا : أهمية المسار الوظيفي :

في ظل متغيرات حياتية متسارعة، خشي الإنسان من المستقبل، حيث سار العالم كله نحو عولمة كوكبية، تمثلت إرهاباتها في التخصصة، والميكنة والآلية، وطغيان فعاليات الاتصالات الحاسوبية، والذكاء الاصطناعي، مما ألزم المنظمات إلى تخفيض الاستثمارات البشرية، ومن ثم إعادة الهيكلة، وبالتالي تلاشي وظائف وربما مهن، وظهر ما يتسق مع العصر، مما يتطلب العناية بأمر مسار المستقبل الوظيفي، سواء على مستوى الفرد، أو على مستوى المنظمة، أو على مستوى المجتمع ككل.

1- على مستوى الفرد :

يمثل مسار المستقبل الوظيفي للفرد أهمية كبرى، حتى يتحقق له النجاح في حياته بصفة عامة، والوظيفة بصفة خاصة، كما يتوفر له درجة عالية من السيطرة على مساره الذي اختاره. ولعل التغيرات السلوكية التي طرأت على الموارد البشرية في ظل الظروف والمتغيرات العالمية - التي سنوردها فيما يلي - تتجلى أهمية مسار المستقبل الوظيفي للفرد في :

1-1 المساواة : أصبحت الأعمال والوظائف ذات أدوار وتوقعات سلوكية تتماثل بين الرجل والمرأة، ومن ثم تعد هناك مجالات للرجل، ومجالات للمرأة، وبالتالي زيادة عرض العمالة، ويتطلب ضرورة التعرف على ماهية المسار المستقبلي الوظيفي والتخطيط له، لعدم الخروج من المسار، و الانتقال لآخر، قد يكون أقل من حيث التدرج والصعود المستقبلي.

1-2 التنوع : يختلف الأفراد في توجهاتهم، فبينما يجد البعض اشباعاته في وقيمته وأهميته في العمل الذي يؤديه، و يجد البعض الثاني اشباعاته في الأمان والاستقرار والسكينة، و يجد البعض الأخير اشباعاته في النمو والترقي والصعود، ومن هنا لابد وأن يبحث كل فرد عن ذاته، وعن اشباعاته التي يتوق إليها، حتى يرسم المسار المستقبلي الوظيفي المطلوب بعناية.

1-3 التوقعات : يتوقع الأفراد حاليا من وظائفهم، أجور عالية، و متعة أدائية راقية، وأهداف مستقبلية تصاعدية .

1-4 الإثراء : ينشد الأفراد حالياً، الوظائف التي تتمتع بالثراء الوظيفي أي بالاتساع الرأسي، الذي يتيح لهم مقدارا كبير من الحرية والاستقلال عند أداء العمل، وربما يضعون ذلك في مرتبة أعلى من الأجر وسبل الترقية.

1-5 التوازن : يسعى الأفراد حالياً، لتحقيق التوازن بسين العمل و ما يتاح من اشباعات : أجر، علاوات، ترقية...الخ، وبين ما يحتاجه الفرد من تنمية ذاتية، وترفيه، وأسرته ومدى احتياجها إليه في أنشطة عدة. ومن ثم فالفرد يختار المسار الوظيفي المستقبلي الذي يحقق له التوازن الحياتي بصفة عامة.

2- على مستوى المنظمة :

تعتمد قدرة المنظمة على إدارة مواردها البشرية بفعالية، على مدى فهمها وتوقعها لحاجات الأفراد الوظيفية، و غير الوظيفية، وأيضا حتى نستطيع أن تساعد هؤلاء الأفراد على إدارة مسارات مستقبلهم الوظيفي، وحتى لا يتركوا المنظمة.

وتتضح معالم أهمية المسار المستقبلي الوظيفي على مستوى المنظمة، عبر مجموعة من النقاط تبنى فعاليتها على الإدارة الحسنة التي تساعد الفرد على تشييد مساره المستقبلي الوظيفي في ذات المنظمة.

2-1 الاختيار : تحدد المنظمة ما تحتاجه من أفراد، وتجرى فعاليات الاستقطاب، ثم تختار أفضل العناصر، والذين تتفق رغباتهم وأهدافهم مع رغبات وأهداف المنظمة تماما،ومن ثم تضمن تحقيق الولاء، ثم تفهم احتياجاتهم المستقبلية، وتوضح لهم المسارات المتاحة في المنظمة، مع المميزات التي توجد فيها ولا توجد في مثيلاتها.

2-2 الأداء : تضع المنظمة كل فرد في مكانه المناسب تماما-اتفاق الوظيفة- مع الموظف وتبحث المنظمة باستمرار في أنظمة تصميم العمل، وإن كانت متسقة مع متطلبات الأهداف من ناحية، ومع قدرات ومهارات أفضل العناصر المختارة في سوق العمل، وإلا فهناك حاجة لإعادة النظر في هذه الأنظمة، حتى يجد الأفراد المسارات التي تناسبهم.

2-3 التنمية : تزود المنظمة قدرات ومهارات الأفراد، وتساعدهم بتقديم النصائح الفنية، والمسارية، مع تفهم احتياجات ورغبات الأفراد بشكل جيد، خاصة في الصعود إلى أعلى، فترقية، والتقاعد، والنقل، وإنهاء الخدمة، فرصة للحراك من أسفل إلى أعلى، وإنعاش مسار لأولئك المتطلعين، وخاصة إذا كان هناك تقنيين لذلك.

2-4 الأسرة : تدرس المنظمة المتطلبات الوظيفية للفرد، الحالية والمستقبلية، وتضع في حسابها متطلبات الزوجة والأولاد، وتفضيلات كل عنصر أسري بمفرده، ثم تفضيلات الأسرة ككل، وذلك حتى تتجنب الأخطاء في تقديراتها حين توقعها للمسار المستقبلي الوظيفي لأفرادها، وحتى لا تخسر جهود أفضل المتاحين في سوق العمل، والذين اختارتهم.

3- على مستوى المجتمع :

عندما يستقر الأفراد في وظائفهم -الاستقرار المرن- وعندما يتضح لكل منهم مسارات المستقبل، بما تحمله من بشائر وظيفية أرقى سواء على المستوى الداخلي أو المستوى الخارجي، أي تحقق الإشباع للفرد بسبب قيمة العمل، وبسبب اتفائه مع رغباته بمعنى أنه يحب هذا العمل، أو يتحقق الإشباع من الأجر والترقي والمسمى وكافة المشبعات المادية، يتحقق للأفراد الثقة والسكينة والطمأنينة والأمان، ولما يتمكن الأمان منهم ويشعرون به، يزول التوتر والقلق والخوف من الحاضر والمستقبل، وبالتالي مناخ نفسي أفضل للأداء، فسوف تتحقق المستويات الأدائية المطلوبة، وسوف يظهر الابتكار والإبداع بجانب الإجابة. وفي ضوء ذلك يرون أفراد المجتمع، كوحدة واحدة آمنة، إلى المستقبل بعين ملؤها الرضا، وبعقول متفتحة، ومن ثم تعاطي الحاضر والمستقبل بشكل أفضل، يجعل مناخ المجتمع يسوده الأمل والانشراح، ويبعد عنه الكآبة، والتوجس غير الطيب(الحجازي، 2007، ص 358-359-360-361-362-363).

رابعاً : أبعاد المسار المهني :

تتضمن عملية المسار الوظيفي بعدين أساسيين هما :

4-1- تخطيط المسار الوظيفي :

تساهم المنظمات المعاصرة في مساعدة العاملين على تحديد ميولهم المهنية وكذلك تعريفهم بنقاط القوة والضعف في مهاراتهم وتصوراتهم لأهدافهم المهنية من خلال ما يسمى بعملية التخطيط المهني.

فالتخطيط المهني هو العملية التي يتم من خلالها زيادة وعي وإدراك الأفراد بميولهم المهنية، وقيمهم ونقاط قوتهم وضعفهم من خلال ما توفره المنظمة من معلومات حول الفرص الوظيفية، لأن إتاحة المعلومات الواجبة أمام العاملين حول طبيعة المواقع في

المنظمة يساعدهم في تحديد أهدافهم المهنية والأساليب المناسبة لتحقيق هذه الأهداف، ويحقق التخطيط المهني العديد من الفوائد لكل من المنظمة والأفراد العاملين ومن أهم هذه الفوائد :

- 1- يساعد الأفراد في تنمية وتوجيه ميولهم المهنية ومهاراتهم.
- 2- يؤدي إلى رفع مستوى رضا العاملين عن طريق إتاحة الفرص المناسبة في الوظائف التي تحقق أهدافهم وخططهم.
- 3- يساعد المنظمة على ملء الشواغر الوظيفية بأفضل الكفاءات وبالسرعة المطلوبة.
- 4- يساعد المنظمة على التخطيط العقابي أي ملء الشواغر الناجمة عن معدلات الدوران والتقاعد والاستقالات وغيرها.
- 5- يساعد الإدارة في تشخيص العاملين من ذوي المواهب والقابليات المتعددة.
- 6- يساعد العاملين في تحديد أهدافهم المستقبلية وتطوير الخطط للوصول إلى تلك الأهداف.

4-2- إدارة المسار الوظيفي:

يطلق مصطلح إدارة المسار الوظيفي على الدور التي تقوم به المنشأة في مجال تخطيط وتطوير المستقبل الوظيفي للعاملين، ويشتمل هذا الدور على الأنشطة التالية:

- تحقيق التنسيق والتكامل بين نشاط تخطيط وتطوير المسار الوظيفي وبين أنشطة إدارة الموارد البشرية الأخرى في المنشأة وبصفة خاصة نشاط تخطيط الموارد البشرية العاملة بالمنشأة، فلا يمكن عمليا القيام بتخطيط وتطوير المستقبل الوظيفي للعاملين إذا كانت المنشأة لا تهتم اهتماما كافيا بتخطيط القوى العاملة، ذلك أن خطة القوى العاملة تبين الوضع الراهن للموارد البشرية بالمنشأة من حيث: أنواع الوظائف وعدد العاملين في كل منها، توزيعهم في الإدارات المختلفة فئات أعمارهم ومستويات تأهيلهم وقدراتهم ومهاراتهم ، كما تبين أيضا الاحتياجات المتوقعة من الموارد البشرية مستقبلا، ثم البرامج العملية اللازمة لسد الفجوة بين العرض والطلب، وإلى أي مدى سيتم

الاعتماد داخليا على سد هذه الفجوة، وما هي برامج النقل والترقية والتدريب اللازمة لتحقيق ذلك.

- تصميم مسارات الترقى لكل وظيفة أو مجموعة وظيفية، إذ يجب أن تتضمن كل مجموعة وظيفة ومسارات واضحة للترقى وتتيح لشاغلي كل مجموعة فرص مناسبة للتقدم.
- إعداد دليل للمسارات الوظيفية، فإدارة الموارد البشرية يجب أن تحرص على إعداد دليل أو نشرة مختصرة تتضمن ما يحتاج إليه العاملون بالمنشأة، من معلومات عن فرص الترقى في مختلف الوظائف والاقتراحات اللازمة لذلك.
- نشر المعلومات عن الفرص الوظيفية، حيث تقوم المنشأة بتوفير معلومات متجددة عن الفرص الوظيفية الجديدة المتاحة للعاملين أو مجالات الترقى المستقبلية، ويجب أن لا تكون لها صفة السرية أو يقتصر توزيعها على بعض العاملين في المنشأة دون غيرهم.
- إعداد نظام لتقويم قدرات الأفراد ومهاراتهم، حيث يتطلب تخطيط وتطوير المستقبل الوظيفي الوقوف على تقويم دقيق لقدرات ومهارات الأفراد الحالية والمحتملة.
- إرشاد وتوجيه العاملين في تخطيط مسارهم الوظيفي، ينبغي أن تحرص المنشأة على إرشاد العاملين وتقديم النصح لهم في تخطيط مسارهم الوظيفي.
- إتاحة الفرصة للتنمية العمالية، إذ يجب أن تخطط المنشأة لمعاونة الأفراد الراغبين والقادرين على الترقى من خلال الممارسة العملية، ويمكن أن يتم ذلك من خلال العديد من الوسائل مثل التناوب الوظيفي، تكليف الفرد بواجبات معينة.. الخ.
- تدريب الرؤساء على أداء دور إيجابي، إذ أنه في كثير من المنشآت يهمل إعداد الرؤساء للقيام بدور إيجابي للتنمية الوظيفية لمروسيهم، ولا تحفزهم على القيام بهذا الدور، في حين أن نجاح أي برنامج لتخطيط وتطوير الوظيفي يتطلب قناعة الإدارة العليا في المنشأة بأهميته.

- إتاحة فرصة التدريب والتعليم بعيدا عن واقع العمل، ذلك أن التدريب على رأس العمل أي خلال الممارسة العملية لا يستطيع أن يلبي وحده كل احتياجات التنمية، فبعض المعارف والمهارات والاتجاهات يكون تكوينها أفضل من خلال البرامج الرسمية للتدريب التي تقدمها جهات متخصصة خارج العمل.
- تطوير سياسات إدارة الموارد البشرية المطبقة حاليا في المنشأة، ذلك أن تصميم برنامج متكامل لتنمية المسارات الوظيفية يحتاج إلى إدخال بعض التعديلات على السياسات الحالية للموارد البشرية أو وضع سياسات جديدة خاصة في مجالات: النقل، الترقية، التحفيز، التدريب، التقييم لذلك ينبغي أن يقترن وضع وتنفيذ مثل هذه البرامج بدراسة كافية لسياسات إدارة الموارد البشرية المطبقة في الوقت الحاضر، وإدخال التحسينات المناسبة (عبد الباقي، 2004، ص 276، 277، 278، 279).

خامسا : أنواع المسارات الوظيفية :

في ضوء تصنيف مجالات مسارات الخدمة الوظيفية التنظيمية السابقة، يمكننا الآن تحديد أنواع المسارات التنظيمية بما يلي :

5-1- المسار التقليدي:

يمثل هذا المسار حركة انتقال الموظف العمودية من وظيفة أدنى إلى وظائف أعلى عن طريق الترقية، على أن تكون الوظيفة التي سيرقى أو ينتقل إليها ذات علاقة بالوظيفية القديمة من حيث طبيعتها، بمعنى أن الوظيفة السابقة هي بمثابة إعداد وتهيئة للموظف كي يرقى للوظيفة الجديدة، وعليه يمكن القول بأن المسار التقليدي يمثل عدد ونوعية الوظائف التي يمكن أن يرقى أو ينتقل إليها الموظف من بداية تعيينه حتى إحالته للتقاعد. يوصف هذا المسار بالمسار الضيق أو المحدود، لأنه يحدد سلسلة من الوظائف ذات نوعية واحدة مرتبط بعضها ببعض، وبالتالي يفقد هذا المسار الضيق المرونة ويجعل بدائل الترقية والانتقال الوظيفي عليه معدومة، مما يصاحب ذلك نقص في فرص الترقية المتاحة.

5-2- المسار الشبكي:

يمثل هذا المسار احتمال حركة انتقال الموظف العمودية والأفقية بآن واحد في الهيكل التنظيمي عبر حياته الوظيفية، بمعنى أن المسار لا يحقق فقط الانتقال لوظيفة في المستوى الإداري الأعلى، بل يعمل على نقله في عدة وظائف في المستوى الإداري الواحد على مدى فترة من الزمن، وهذا يعني أن بقاءه في المستوى الإداري الأعلى لا يقتصر على وظيفة واحدة وهي التي رقي إليها، بل ينتقل بين عدد من الوظائف في نفس المستوى الإداري، وهذا لغاية إكسابه مهارات وخبرات متعددة في نفس المستوى الإداري الواحد، مما يتيح له الترتي بعد فترة زمنية محدد إلى أكثر من وظيفة في المستوى الإداري الأعلى، من هنا نجد أن المسار الشبكي مرن ولا يعتمد على التخصص الضيق، بل يعتمد على توسيع نطاق تخصص الموظف، لتوفير فرص وبدائل ترقية متنوعة أكثر، تساعدهم على تحقيق طموحاتهم المستقبلية بسهولة و مرونة أكثر من المسار التقليدي.

5-3- مسار الانجاز :

في ظل احتمالات تسريح الموارد البشرية من العمل بهدف تخفيض حجمها وضغط التكلفة وما يصاحب ذلك من عدم إمكانية الموظفين بلوغ نهاية المسارات الوظيفية التنظيمية، ظهر مفهوم جديد للمسار الوظيفي التنظيمي، لا يشترط بقاء الموظف لفترة محددة من الزمن ليرقى وينتقل لوظيفة أخرى، فقد ركز التوجه الجديد على أن تكون الترقية والانتقال إلى وظيفة أخرى واقعة على خط المسار، معتمدة على النجاحات والانجازات التي يحققها الفرد في عمله، بغض النظر على المدة الزمنية التي قضاها في الوظيفة، في هذه الحالة نجد أن طول الفترة الزمنية اللازمة لبلوغ الموظف نهاية مسار الخدمة الوظيفية التنظيمي لا يتوقف عليها بلوغ نهايته، إذ كلما زادت نجاحاته وانجازاته، ساعده ذلك على سرعة الترقية و الانتقال وبلوغ نهاية المسار، ذلك لأن بلوغ النهاية غير مرتبط بسن الإحالة على التقاعد(عقيلي، 2005، ص 550،551،552).

5-4- المسار المهني المزدوج:

يعتمد المسار المزدوج على وضع خيارات عديدة أمام الفرد ليسلك واحدا من البدائل التي تتلاءم مع قدراته واستعداداته، حيث أن هاته الخيارات تخلق واقعية وحماس لدى الفرد

وترفع درجة رضاه مما يزيد من إنتاجيته فتساعد المنظمة على بلوغ خططها وبرامجها المرسومة.

وبالإمكان وضع مسارات متعددة لكي تقسح المجال أمام الكفاءات والقدرات الكامنة لدى بعض الأفراد للنمو بالشكل الذي يتناسب مع هذه الإمكانيات وترك المجال أمام الأفراد الآخرين لكي يتصرفوا حسب قدراتهم وحدود مؤهلاتهم فيصبح لكل فرد خيارا مهنيا يستطيع أن يسلكه (بلول، محاضرة).

سادسا : مراحل المسارات الوظيفية : (دورة حياة الموظف الوظيفية)

تمر دورة حياة الموظفين في المنظمات بمراحل متعددة و فيما يلي شرح لهذه المراحل:

1-6 - مرحلة الاستكشاف:

تبدأ هذه المرحلة بعد تعيين الموظف في المنظمة مباشرة، حيث يخضع خلالها إلى فترة تجربة وتأهيل، (وتتكون ويتصف الموظف خلالها) من الجوانب التالية:

✓ **التعلم :** يعلم الموظف خلال هذه المرحلة مهارات متنوعة وذلك من خلال تجربته في عدة وظائف فتأهيل و التجربة يعلمانه مايلي : (أن يؤدي عدة أعمال ، العمل ضمن الفريق، كيف يفهم نفسه ويقدر إمكانياته ويستخدمها بشكل فعال، كيف يجمع و يقيم الأمور بدلا من سؤال رئيسه وزملائه في العمل، كيف يندمج مع الآخرين ويبني علاقات اجتماعية معهم).

✓ **مساعدة واعتمادية :** بما أن الموظف في هذه المرحلة ليتمكن الاعتماد على نفسه في أداء وتطبيق ما يتعلمه، إذا هو بحاجة إلى العون ومساعدة من أجل أن يؤدي ما هو مطلوب منه فيها، ليصل إلى مستوى كافي يمكنه من الاعتماد على نفسه في نهايتها.

✓ **متابعة:** بما أن الموظف في هذه المرحلة هو في طور بناء وتعلم ومساعدة، إذا لابد من متابعته بشكل مستمر لتصحيح أخطائه عند ممارسته ما يتعلمه أول بأول، وتوجيهه باستمرار للوجهة الصحيحة.

6-2- مرحلة التأسيس:

بانتهاء المرحلة التحضيرية السابقة يكون الموظف قد اكتسب خلالها مهارات ومعارف متنوعة، ورسم مسار مستقبلي الوظيفي في ضوء تقييم إمكاناته التي حددت في مرحلة الاستكشاف، في مرحلة التأسيس هذه يوضع الفرد على بداية الطريق أي بداية مساره الذي سيكمل من خلاله مشوار حياته الوظيفية المستقبلية في المنظمة، فيعرف الوظائف التي سيتدرج فيها وينتقل إليها عبر مسيرته العملية.

وفي هذه المرحلة المفروض أن يتصف الموظف بصفتين أساسيتين هما :

✓ الاستقلالية والاعتماد على النفس.

✓ القدرة على المساهمة الفعالة في العمل.

وبما أن الفرد يتصف بهاتين الصفتين، تنظم له حركة دوران وظيفي ينتقل خلالها بين عدة وظائف لاكتساب المزيد من المهارات والمعارف، ويخضع لتدريب وتنمية مستمرين، ليتمكن من تحقيق مساره الوظيفي المستقبلي.

6-3- مرحلة المحافظة والنضوج :

في هذه المرحلة يفترض أن يكون الموظف قد وصل إلى مرحلة النضوج الكامل، نتيجة ممارسته لعدة وظائف، وحضوره برامج تدريب وتنمية متنوعة ولفترة طويلة من الزمن، يكون قد صل إلى حصيلة تراكمية من المهارات والخبرات والمعارف تأهله لأن يكون: مدرباً، ومطوراً، وموجهاً، يسهم في تشكيل ورسم سياسة المنظمة، قادر أعلى تفويض السلطة للآخرين.

في ضوء ذلك وفي هذه المرحلة يفترض أن الموظف قد أصبح رجلاً مهماً في

المنظمة يمارس أعمالاً هامة وحساسة.

6-4- مرحلة الانحدار:

بانتهاء مرحلة المحافظة تبدأ آخر مرحلة من حياة الموظف الوظيفية وهي مرحلة الانحدار، في هذه المرحلة يمضي الفرد بقية حياته الوظيفية في آخر وظيفة وصل إليها، التي من المفترض أن تكون واقعة على نهاية مساره الوظيفي. ويكون الموظف خلالها بانتظار وصوله إلى سن التقاعد وتركه العمل في المنظمة، وقد أسمينا هذه الفترة سابقاً بفترة الركود، التي يبدأ الموظف فيها بالتراجع التدريجي عما

وصل إليه في مرحلة المحافظة والنضج، حيث لا يعود بإمكانه ممارسة مهام وتحمل مسؤوليات تلك المرحلة. وفي فترة التراجع يتوجب تخفيف حجم عمل الموظف ومسؤولياته، يركز على الاستفادة منه في مجال الوظيفة الاستشارية وتقديم النصح والمشورة من خلال خبرته الماضية والطويلة(عقلي، 2005، ص 559، 560، 561).

سابعا : نماذج مسار المستقبل الوظيفي:

يعبر عن النموذج بأنه بناء لمجموعة من المتغيرات، وتحديد علاقاتها المتداخلة، بحيث تمثل الواقع أصدق تمثيلا، و في محاولة للكشف عن ظاهرة مسار المستقبل الوظيفي، تم تنمية عدة نماذج تعاملت مع هذه الظاهرة، وهي:

1-7- نموذج ميلر وفورم 1951:

لقد قسم هذا النموذج المسار المستقبلي الوظيفي إلى خمس مراحل:

- المرحلة الأولى: الإعداد واكتشاف العمل حتى سن 15 سنة.
- المرحلة الثانية: البدايات في العمل حتى سن 18 سنة.
- المرحلة الثالثة: محاولة إثبات الذات حتى سن 34 سنة.
- المرحلة الرابعة: الثبات و الاستقرار حتى سن 65 سنة.
- المرحلة الخامسة: نهاية المسار(المعاش) من 65 سنة.

2-7- نموذج هول و نوجيم (1968):

سار هذا النموذج على درب النموذج السابق، مع اختلاف في المسميات:

- المرحلة الأولى: ما قبل العمل حتى سن 25 سنة.
- المرحلة الثانية: البناء والتأسيس حتى سن 30 سنة.
- المرحلة الثالثة: التقدم والتطور حتى سن 45 سنة.
- المرحلة الرابعة: الاستقرار والبقاء حتى سن 65 سنة.
- المرحلة الخامسة: الانحدار والهبوط (المعاش) بعد 65 سنة.

3-7- نموذج تشيني (1978):

تعددت مراحل مسار المستقبل الوظيفي عند "تشيني"، واحتوت على تفاصيل أكثر

من النماذج السابقة، وظهر التداخل بين المراحل المختلفة:

- مرحلة الأحلام والاستكشاف حتى سن 21 سنة.

- مرحلة الدخول في مجال العمل من سن 16 حتى 25 سنة.
 - مرحلة التدريب التأهيلي من سن 16 حتى 25 سنة.
 - مرحلة العضوية المنظمية الأولى من سن 17 حتى 35 سنة.
 - مرحلة العضوية المنظمية المتوسطة في سن 25 سنة.
 - مرحلة الإجهاد في العضوية المتوسطة من سن 35 حتى سن 45 سنة.
 - مرحلة العضوية المنظمية المتأخرة في سن 40 سنة.
 - مرحلة التوجه ناحية الانحدار من سن 40 سنة.
 - مرحلة التوجه نحو المعاش بعد سن 45 سنة.
- 4-7- نموذج سوبر (1980):**

اعتمد هذا النموذج على خمس مراحل، ليس بينها تداخل، وإنما هي مقسمة إلى فئات إحصائية، ولكل فئة مدى إحصائي وهي كالاتي:

- المرحلة الأولى: النشوء والنمو حتى سن 14 سنة.
- المرحلة الثانية: البحث واستكشاف العمل من 15-24 سنة.
- المرحلة الثالثة: البناء والتكوين من 25-44 سنة.
- المرحلة الرابعة: المحافظة على البقاء من 45-64 سنة.
- المرحلة الخامسة: الانحدار (المعاش) من 65 سنة.

5-7- نموذج جرينهوز وكالانان (1994):

احتوى هذا النموذج على خمس مراحل، تبدأ كل مرحلة من نهاية المرحلة التي تسبقها، مع وجود تفاصيل أكثر من النماذج السابقة:

➤ المرحلة الأولى: الإعداد للعمل:

تبدأ هذه المرحلة من بواكير حياة الفرد وحتى سن 25 سنة، يكون فيها الفرد صورة ذهنية عن نفسه وعن عمله، ومن ثم يحدد نوع التعليم الذي يحول استعداداته إلى قدرات.

➤ المرحلة الثانية: التوظيف:

يدخل الفرد المجال الوظيفي الذي اختاره، والذي يعتقد أنه يشبع رغباته، وأنه يتسق مع ما رسمه من صور-كما جاء بالمرحلة الأولى- وإذا لم يختار الفرد الوظيفة

المناسبة، ضاع منه الرضا الوظيفي، وعاد البحث مرة أخرى، أو مرات متعددة، وتستغرق هذه المرحلة 25 سنة الأولى من عمر الفرد.

➤ المرحلة الثالثة: التأسيس:

تستغرق هذه المرحلة من 25 حتى 40 سنة، ويتعلم فيها الفرد النواحي الوظيفية الفنية، والمناخ التنظيمي، والثقافة التنظيمية بما تحمله من قيم وعادات وتقاليد، حتى يلقي القبول كعنصر كفاء، له مكانة لائقة، ويكون توجه الفرد في هذه المرحلة ناحية النجاح وإثبات الذات الوظيفية.

➤ المرحلة الرابعة: المتوسطة:

تستمر هذه المرحلة من سن 40 وحتى سن 55 سنة، وتكون محملة ومشبعة بالنضج والرشد الحياتي و الوظيفي معا، ولذلك يعيد فيها الفرد تقييم حياته الوظيفية، وما وصل إليه من أهداف وظيفية سبق وأن خطط لها، ثم إجراء تفكير واقعي يتفق مع المتغيرات السائدة، ويحدد بدائله المستقبلية في ضوء ذلك.

➤ المرحلة الخامسة: المتأخرة:

عندما يدخل الفرد في سن 55، يحاول البقاء في المنظمة كفرد منتج، يمتلك الكثير من الخبرات الوظيفية التي يمكن الاعتماد عليها، ويحاول أن يحقق اشباعا تقديرا الذات تمهيدا لتحقيق ذاته، بالوصول إلى الأهداف التي كان يصبو إليها في بواكير حياته، ثم يعد نفسه لمرحلة ما بعد التقاعد، حتى يكون بحالة طيبة وفي صلح مع الذات (حجازي، 2007، ص 377، 378، 379، 380).

خلاصة الفصل:

من خلال كل ما تقدم وما أحيط بالدراسة لعملية المسار المهني داخل المؤسسة تبرز أهمية وقيمة هذه العملية التي تعتبر العمود الفقري لأي تنظيم مهما كانت أهدافه وبالتالي يجب على القائمين على تسيير المؤسسات أو المنظمات من أجل الرقي بها في عالم المؤسسات الناجحة أن يعطوا المسار المهني أهمية كبيرة ضمن أساليب تسييرهم من خلال ضمان السير السلس لكل عمليات التفاعل بين الفاعلين في المؤسسة بما يساعد على النشاط والحركية الجيدة لأعمال المؤسسة ويحقق أهداف الأفراد فيها وأهداف المؤسسة ككل.

الفصل الثالث: الاغتراب الوظيفي

تمهيد:

يعد الاغتراب ظاهرة نفسية تنتشر بين الأفراد فتجعلهم يشعرون بالانفصال عن أنفسهم ومجتمعاتهم، ومن أبعادهم فقدان السيطرة أو العجز، إذ يشعر الفرد بأنه لا يستطيع التأثير في المواقف الاجتماعية التي يتفاعل معها، ويشعر بفقدان المعنى، وبالفرغ، والانعزال الاجتماعي، والاغتراب هو الحالة السيكوجتماعية التي تسيطر على الفرد سيطرة تامة تجعله غريبا وبعيدا عن بعض نواحي واقعه الاجتماعي، أي أنه لا يستطيع توجيه سلوكه ومعتقداته وأهدافه، وغالبا ما يشعر بأنه لو أراد تحقيق أهدافه فيجب عليه عدم التصرف بموجب المقاييس المتعارف عليها اجتماعيا وأخلاقيا.

ويلاحظ أن الاغتراب أو الشعور بالغربة داخل العمل قد أصبح من الظواهر التي شاع تواجدها في مجالات العمل، بما لها من مخاطر بالنسبة للعاملين، ويعد الاغتراب الوظيفي في أبسط معانيه شعور العاملين بأن المؤسسة التي ينتمون إليها لم تعد المكان المناسب للاستمرار فيها، ويرجع ذلك إلى أسباب تتعلق بالمؤسسة أكثر مما تتعلق بالموظفين، وهذا يمثل خطرا يمس علاقة انتماء وولاء الموظف بالمؤسسة، ويترتب عليه نتائج وخيمة لكل من الطرفين.

ومما سبق سنحاول في هذا الفصل أن نتعرف على ماهية الاغتراب الوظيفي و ما الأسباب المؤدية إليه.

أولاً: مفهوم وتعريف الاغتراب الوظيفي:

❖ مفهوم الاغتراب:

لا شك أن الاغتراب مفهوم فلسفي داخل محراب علم النفس، إلا أن مفهوم الاغتراب قد أسهمت فيه العلوم المختلفة كالفلسفة والاجتماع وعلم النفس والطب العقلي والسياسي والاقتصاد واللاهوت كما أنه يستخدم في الإحصاء إلى جانب استخداماته في الأدب والفن مما يشير إلى أهميته البالغة في توحيد المعرفة. وإن كان ذلك قد جعل منه مفهوما مطاطا لدرجة يصعب معها تحديده تحديدا إجرائيا نظرا لتنوع المجالات التي يستخدم فيها، وثناء محتوى المفهوم باعتباره ظاهرة تمس مختلف العلوم، وفيما يلي بعض تعريفات مصطلح الاغتراب:

✓ جيمس دريفر (1953):

نمط من الإدراك الخاطئ حيث تبدو المواقف والأشخاص المؤلفون كما لو كانوا غير مألوفين أو غرباء .

✓ أفا أنجلش، هوراس أنجلش (1958):

هو انقطاع الصلة أو العلاقة الخاصة عندما يكون الفرد في حاجة إليها.

✓ وولمان (1968):

يتضمن الاغتراب:

أ. الابتعاد وقطع العلاقات أو الصلات القريبة.

ب. تمزق الإحساس بالانتماء إلى الجماعة الكبيرة وزيادة الفجوة بين فئات الجماعة الواحدة.

✓ إريك فروم (1978):

هو شكل من الخبرة يمارسها الإنسان ويشعر فيها أنه غريب عن ذاته لا يجد نفسه كمركز لعالمه أو خالق لأفعاله وإنتاجه و إنما أفعاله هي التي تسوده وعليه أن يطيعها وأن يعبدها أحيانا.

✓ هوبز ولوك:

تطرق هوبز في كتاباته إلى موضوع الاغتراب، مشيرا إلى معناه القانوني، سواء بالتخلي عن شيء أم بنقله للآخرين، بالفرد في نظر هوبز لا يستطيع أن يدخل في العقد الاجتماعي إلا إذا انتزعت من نفسه الحق في أن يفعل أي شيء يجب أن يفعله، فينتقل إلى الآخر صاحب السلطة المطلقة و السيادة الكاملة وحقه الطبيعي في استخدام قوته كما يريد، وذلك من أجل الحفاظ على حياته الخاصة، ففي كتابه "التتين" يبين هوبز أن الاغتراب هو فعل إرادي حر، أو هو تضحية لابد منها، يقوم بها الفرد من أجل منفعته ومصالحته.

✓ جان جاك روسو:

تعد نظرية العقد الاجتماعي المصدر الأساسي الذي أستخدم فيه مفهوم الاغتراب في مجال الفلسفة، وأشار روسو إلى المفهوم القانوني للاغتراب مؤكدا على مسألة التنازل أو التخلي، حيث يتنازل الأفراد عن بعض أو كل حقوقهم وحررياتهم للمجتمع، بحثا عن الأمن الاجتماعي في إطار المجتمع، كما أكد ذلك كل من هوبز ولوك، ويعد روسو من أبرز الفلاسفة الذين تحدثوا عن الاغتراب قبل هيجل، وفي كتابه العقد الاجتماعي يتحدث روسو عن الاغتراب ليشمل معنيين الأول ايجابي و الثاني سلبي، ففي المعني الايجابي قصد روسو بالاغتراب تلك العملية التي من خلالها يقدم كل شخص ذاته للجماعة لتكون تحت توجيه الإدارة العامة، وتصبح جزءا من الكل وبذلك يكون الاغتراب هنا عام، يضع فيه الإنسان ذاته من أجل هدف كريم للجماعة.

✓ الاغتراب عند هيجل:

يعد هيجل أبرز المتحدثين عن الانفصال المتأصل في وجود الإنسان كفاعل وكموضوع لأفعال الآخرين، وقد شاع استخدام الاغتراب بمعنى الانفصال في الفلسفة المثالية الألمانية أصلت حالة الانفصال وأقامت نسقا من الثنائيات المتقابلة، وقد ميز هيجل بين أنواع الاغتراب العديدة على مستوى الشخصية والنظم الاجتماعية و الثقافية و آثار قضية جوهرية وهي اغتراب الشخصية والذي يكمن في الصدام بين ما هو ذاتي وما واقعي.

✓ ويعرف هيجل الاغتراب بأنه " انفصال الإنسان عن ذاته وأفعاله وعن الآخرين، انفصالا تصبح معه كل الأشياء غريبة عنه، وقد يقصد أيضا عدم امتلاك الإنسان لذاته نتيجة ضياعها واستلابها على نحو يؤدي إلى السقوط في العبودية (أنور، أبو الهيجاء، 2013، ص 15،16،17).

مصطلحات الاغتراب في اللغة:

إن المقابل للكلمة العربية "اغتراب" أو "غربة" هي الكلمة الانجليزية " Alienation"، و الفرنسية " Aliénation"، وفي الألمانية " Entfremdung"، وقد اشتقت كل من الكلمة الانجليزية والفرنسية أصلها من الكلمة اللاتينية " Alientio"، وهو اسم مستمد أصله من الفعل اللاتيني " Alienare"، والذي يعني نقل ملكية شيء ما إلى آخر، أو يعني الانتزاع أو الإزالة (أنور، أبو الهيجاء، 2013، ص 13).

ونجد هذه الكلمة عند بعض المفكرين في العصور الوسطى وأوائل العصر الحديث ممن كتبوا باللغة اللاتينية وكانت ترد في السياقات الرئيسية الثلاثة التالية:

1- السياق الديني: وهو ما يتعلق بانفصال الإنسان عن الله أي الخطيئة وسقوط آدم وطرده من الجنة.

2- السياق القانوني: وهو يتعلق بالملكية ويعني لحظة النقل الإرادي الحر في مقابل لحظة الاستلاب أو وضع اليد بطريق قهرية.

3- السياق النفسي والاجتماعي: لحظة وجدان الذات والتعرف على الحقيقة في مقابل لحظة فقدان الذات أو ضياعها ونسيان الحقيقة (شاذلي، 2008، ص 9).

❖ تعريف الاغتراب الوظيفي:

وهو ما يسميه بعض الكتاب والمفكرين اغتراب عن التحكم (فقد القوة)، ويقصد به الاغتراب الإنتاجي والاغتراب الاستهلاكي ويرتبط الاغتراب المهني أو الوظيفي بعدة متغيرات نفسية واجتماعية، ويعرفه (مدحت عبد الحميد، 1992) بأنه الشعور بالانفصال النسبي عن العمل ببعض متعلقاته أو جميعها، حيث أضحت منظمات اليوم تمتلئ بشواهد شتى من أعراض عدم الرضا، وفقدان الانتماء الوظيفي والتنظيمي، وقد أرجعت أسباب هذه المشاعر السلبية إلى ظاهرة الاغتراب الوظيفي، لأن الموظف لا يشعر بحافز يشده لعمله، لذلك تنمو وتترعرع نواة الاغتراب لديه.

وقد تحدث الكثير عن جذور الاغتراب، عندما صاغ "ماركس" نظريته حول الاغتراب، بدأ اغتراب العمال عنده في صورتين: الاغتراب عن ناتج العمل، واغتراب العمال عن العمل نفسه، وبتعبير آخر لا ينتمي الإنتاج للعمال، كما أن العمل نفسه لا ينتمي لماهيته الإنسانية، ومن ثم فإن "ماركس" يؤكد على أن الإنسان لم يعد يشعر بحياته في أفعاله المتعلقة بالعمل وعملية الإنتاج، وعليه يذهب ماركس إلى أن نفي الاغتراب في المجتمع يتوقف على تغيير البناء الاجتماعي لهذا المجتمع (أبو سلطان، 2013، ص 182).

-عرفه **متشال وآخرون** : عبارة عن حالة معرفية معمقة للانفصال النفسي عن العمل ناشئة من الإدراك بان العمل ذاته غير قادر على الوفاء بالاحتياجات الشخصية والتوقعات الضرورية، أنه يعكس موقفا يهتم فيه الفرد اهتماما بسيطا

بالعمل ويؤدي العمل بطاقة بسيطة، ويعمل أساسا للحصول على مكافآت خارجية.

- تعريف هوى وآخرون: حالة أو شعور يصف الصلة بين الفرد والوظيفة التي يؤديها، فارتفاع درجة الاغتراب تشير إلى علاقة ضعيفة بين الفرد والوظيفة.
- ومن التعاريف الشائعة للاغتراب الوظيفي " هو تلك المشاعر والأحاسيس التي يشعر بها العاملين في أنشطة التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة، أو تلك التي يشيع تواجدها بين الطبقات الإدارية في المنظمات، سواء كانت مواقعهم التنظيمية والوظيفية تقع ضمن الإدارة العليا أو الإدارة الوسطى أو الإدارة الإشرافية (العمرى، 2018، ص 279، 280).

ثانيا: أبعاد الاغتراب الوظيفي:

حدد كل من (Daglil & Averbek ,2017-17)، (Valikhani & Shehda &) (Ata, 2018-286-287)، (Soltani, 2015 -279)، (Khafaje ,2015-84) خمسة أبعاد للاغتراب الوظيفي والتي اتفق عليها أغلب الباحثين وهي كالاتي:

2-1- انعدام القوة:

وتشير انعدام القوة إلى شعور الموظف بالعجز وعدم القدرة على السيطرة والتنبؤ بالنتائج المتوقعة في العمل، وغالبا ما ينشأ هذا العجز أو انعدام القوة نتيجة للظروف التي يتعرض لها الموظف مما يجعله غير قادر على القيام بالأنشطة التنظيمية واتخاذ القرارات الهامة التي تخص مصيرهم وبالتالي يعجزوا عن تحقيق ذاتهم، وبذلك يمكن تعريف انعدام القوة أو العجز بأنه افتقار الموظف إلى تحقيق الاستقلالية في عمله، ومحدودية حصوله على الحرية في ممارسة بعض الأنشطة المهمة في المنظمة.

2-2- ضعف المعنى:

وتعني ضعف قدرة الموظفين على فهم توجهات وتصرفات مسؤوليهم في المنظمة، وأهداف واتجاهات العمل ونشاطاته، ويظهر ضعف المعنى عندما يفقد الموظف لقيمة عمله، وشعوره بالتأمر والظل في الذي يتعرض له في عمله، وربما يعود أيضا إلى عدم وضوح الرؤية لما ينبغي أن يعتقده أو يؤمن به أو يقوم به.

2-3- فقدان المعايير:

ويشير إلى ضعف تمسك الموظفين بالمعايير الاجتماعية والضوابط والفشل في السيطرة على السلوك الفردي وضبطه، وبذلك يمكن تعريف فقدان المعايير بأنه خلل يحدث نتيجة لغياب الأهداف وانهايار القيم والعلاقات داخل المنظمة ، وإن إحساس الفرد بالفشل في إدراك وفهم القيم التي يؤمن بها عدم قدرته على الاندماج معها في عمله تؤدي إلى ضعف ثقته في المجتمع بصورة عامة وبمنظمتها بصورة خاصة وبالتالي يؤثر على أدائه في العمل.

2-4- الاغتراب عن الذات:

يشير إلى إحساس الموظف بالانفصال عن ذاته نتيجة لتأثيرات الضغوط الاجتماعية التي تتمثل بالقيم و العادات والتقاليد التي تحكمه في العمل مما يؤدي إلى فقدان الذات الحقيقية والشعور بالضيق لكل ما هو محيط به، إذ أصبح الموظف ينظر للعمل بأنه طريقا لتلبية احتياجاته فقط وليس وسيلة لتحقيق الإبداع في العمل وإظهار إمكانياته وطاقاته واستغلالها بما يحقق أهداف المنظمة.

2-5- العزلة:

ويشير إلى إحساس الموظفين بالوحدة والعزلة و عدم انتماءهم للمنظمة ولزملائهم الذين يشتركون معهم في العمل، ويوضح كل من (Daglil & Averbek) ، حقيقة شعور الموظف بأن العمل الذي يقوم به في المنظمة غير مثيرة للاهتمام ومضيعة للوقت، وعدم

التوافق بين ما يرغب به الموظف و ما يقوم بأدائه فعلا في العمل وبالتالي يجعله غير راضيا عن النتائج المتحققة في العمل، وهذا ما يولد الشعور بالعزلة عن بقية زملائه، وبذلك يمكن تعريف العزلة بأنها قيام الموظف بالعمل على تحقيق أهدافه ومصالحته الشخصية على حساب مصلحة المنظمة، أي أنه يعمل لتحقيق العوائد فقط (فخري، صلاح، 2019، ص 287-288).

ثالثا: أسباب الاغتراب الوظيفي:

من أسباب الاغتراب النفسي و الوظيفي مايلي:

3-1- أسباب نفسية (ذاتية): ومن الممكن أن نحصر تلك الأسباب النفسية أو الذاتية في الآتي:

- ✓ **الاغتراب الديني:** البعد عن الله، وعن أحكام الإسلام ، وعدم تطبيق الشريعة الغراء، وهجر الأصول الإسلامية الصحيحة.
- ✓ **الصراع:** ويكون بين الدوافع و الرغبات المتعارضة.
- ✓ **الحرمان:** إذ تقل الفرصة لتحقيق الدوافع أو إشباع الحاجات.
- ✓ **فقد القدرة على معرفة الذات معرفة واقعية:** حيث تعد معرفة الذات بما هيا عليه من خصائص و قدرات معرفية واقعية الخطوة الأولى في عملية تأكيد الذات وتحقيقها.
- ✓ **الإحباط:** ويصاب الفرد بالاغتراب أيضا نتيجة الإحباطات التي تلتف حوله من كل جانب من جراء التغيرات التي يتعرض لها ويواجهها في حياته.

3-2- أسباب اجتماعية وثقافية واقتصادية:

يرجع الاغتراب الوظيفي إلى عدة أسباب اجتماعية وثقافية واقتصادية يمكن توضيحها فيما يلي:

- ✓ **تدهور نظام القيم السائدة في المجتمع، وتصارع القيم بين الأجيال.**

- ✓ المعاناة من خطر التعصب، و عدم العدالة في المعاملة.
- ✓ التطور الحضاري السريع، وعدم القدرة على التوافق السريع معه.
- ✓ اضطراب التنشئة الاجتماعية، حيث تسود الاضطرابات في الأسرة، والتعليم، والمجتمع.
- ✓ سوء الأحوال الاقتصادية والاجتماعية، حيث أصبحت مشكلة الإنسان الحديثة أنه يعيش في مجتمع يركز كل اهتمامه في الإنتاج الاقتصادي، ولا يهتم بتنمية العلاقات الاجتماعية و الإنسانية الصحيحة بين أفراد المجتمع.

3-3- أسباب تنظيمية:

ومن الممكن أن تنحصر في الأسباب التالية:

- ✓ سوء علاقات العمل الاجتماعية.
- ✓ ضعف ثقافة المنظمة.
- ✓ عدم تلبية احتياجات العاملين (المادية- المعنوية- الاجتماعية).
- ✓ عدم تحقيق العدالة التنظيمية.
- ✓ عدم إتباع أسلوب الإدارة بالتجوال.
- ✓ عدم تبني سياسة التدوير الوظيفي.
- ✓ عدم قيادة الأداء بالذكاء العاطفي.
- ✓ عدم القدرة على حل الصراع التنظيمي (رمضان بكر، -، ص 471-472-473).

رابعاً: أنواع الاغتراب الوظيفي:

أن تفاعل الفرد مع البيئة التنظيمية التي يتواجد بها، وتحويل نشاطه إلى قوة إيجابية لخدمة هذا التنظيم، يساهم في النهاية في تطوير المنظمة، والعاملين بها، ولتحقيق هذا التفاعل لا بد من التعرف على بعض المتغيرات، وطرق التحكم بها، وضبطها من وجهة

النظر التنظيمية، وذلك تحقيقا للأهداف التنظيمية، فمن وجهة النظر هذه يمكن تحديده إلى نوعين هما:

4-1- الاغتراب الشخصي:

ويمثل شعور الفرد بأن هناك اختلاف، أو تناقض بين ما يفعله بشكل يومي من تصرفات، وأفعال، وبين شخصيته الحقيقية، بمعنى عدم التوازن بين ذات الفرد، وسلوكه اليومي، فالفرد في ذلك يصبح مغتربا عن ذاته في نشاط العمل، وعلى وجه الخصوص عندما يفقد الفرد السيطرة على عمله، والشعور بالروابط الكاملة، وهدف المنظمة، ونقص الاحتواء، ويكون شعور الفرد بالاغتراب الشخصي، نتيجة لإحساسه بالخضوع للضبط الخارجي، وبالتالي فقدانه القدرة على التحكم في تسيير أمور حياته، ولعل تلك النتيجة يمكن إرجاعها إلى طبيعة التكوين النفسي للإنسان ، حيث أن الفرد غالبا ما يتعرض إلى عدم توازن بين ذاتيته، وسلوكه اليومي، حينما يشعر بأنه لم يصبح له السيطرة على تسيير أمور حياته، وأن كل شيء خارج نطاق تحكمه.

4-2- الاغتراب الاجتماعي:

ويقصد به شعور الفرد بالانعزال عن الآخرين، سواء كان الآخرون زملاء في العمل، أو رؤساء أو أصدقاء أو الأسرة، ويرجع الاغتراب الاجتماعي إلى غياب الإجماع على الأهداف العامة، فيما بين العاملين، وبين الإدارة، وقد يرجع ذلك لعدم توافر المعطيات التي تمكن العاملين من مباشرة أعمالهم، ويرجع ظهور الاغتراب الاجتماعي أيضا، إلى منهجية التفكير المواقبة للتطور الاقتصادي، والتي انعكست في أننا أصبحنا نفكر بالكميات، والأرقام، فأصبح الأفراد مع هذا التطور ليسوا سوى أرقام، في ظل غياب العدالة، وميل كفة الميزان لصالح رأس المال على حساب قوة العمل، وانخفاض مستوى ومعدلات الأجور بما يتوازن مع الغلاء المتصاعد، والتضخم وتدهور بيئة العمل (الهروط، 2019، ص 34-35).

خامسا: النظريات المفسرة للاغتراب الوظيفي:

نحاول من خلال هذا العنوان أن نتطرق إلى بعض النظريات السوسيولوجية المهمة بالاغتراب الوظيفي كما يلي :

5-1- نظرية إيميل دوركايم:

لقد تأثر دوركايم كغيره من المنظرين بأفكار هيجل خاصة في تركيزه على فهم العلاقة بين الذات والموضوع، الذي يرى فيه المدخل المناسب لدراسة العملية الاجتماعية الاغترابية، فانصب اهتمام دوركايم حول عزلة الإنسان في العصر الحديث مقارنة بالمجتمع التقليدي، وهذا عبر مؤلفاته المعروفة كتقسيم العمل والانتحار.

اعتمد دوركايم في تفسيره للاغتراب كظاهرة اجتماعية على ضعف المجتمع، إذ يرى أن المجتمع عاجز عن تحقيق الفردية، ذلك أن سلوك الفرد يخضع لإرادة المجتمع أو روابط القرابة والطقوسية... الخ، إلا أن ما يترتب عن تلك التبعية في المجتمع الحديث حدوث الاغتراب لفقدان المعايير و القيم الأخلاقية كموجه لسلوك الأفراد وهذا ما أسماه دوركايم بإضعاف الضمير الجمعي.

من ناحية أخرى اهتم دوركايم بفكرة تقسيم العمل القسري والعمل الأنومي حيث انطلق دوركايم من أنه بالرغم من أن تقسيم العمل يؤدي إلى التساند بين أفراد المجتمع والانتقال من التضامن الآلي إلى التضامن العضوي، ومع تعقد المجتمعات أراد دوركايم إبراز الجوانب السلبية لتقسيم العمل الذي نتج عنه التضامن العضوي.

5-2- نظرية كارل ماركس:

انطلق كارل ماركس في دراسته للاغتراب من نقده لأفكار هيجل وما تضمنه الاقتصاد السياسي الكلاسيكي من مبادئ، " ففي المجتمع السياسي الفرد يتصرف بنفس الطريقة وجها

لوجه مع الحالة، بينما في الحياة اليومية توضع لو تبنى على المصالح الخاصة، أنانية كل واحد.

✓ طرح ماركس الاغتراب من منظور تاريخي، اقتصادي وسياسي محدد، ويبيد ماركس نقدا شديدا للاغتراب الديني الذي حسبه يعكس الاغتراب الاقتصادي و الاجتماعي.

✓ ركز ماركس على الاغتراب الاقتصادي بشكل كبير لأنه اعتبره اغتراب في الحياة الواقعية للإنسان.

✓ ينشأ الاغتراب الاقتصادي من وجود طبقة عظمى محرومة من الملكية، في المقابل وجود طبقة الأقلية المالكة وشديدة الثراء، ومن خلال العمل تبذل الطبقة الأولى كامل قوتها من أجل زيادة الإنتاج، في حين يكون نتاج العمل ليس ملكا لها وبالتالي تغترب الذوات عن أصحابها.

✓ اغتراب الإنسان في عمله هو اغتراب عن الذات وعن العلاقات الاجتماعية التي تثبت إنسانيته.

✓ ويوضح ماركس توجهه حول الاغتراب في العمل في قوله: " أن العامل يزداد اغتابا كلما زادت الثروة التي ينتجها، وكلما زاد إنتاجه قوة ودرجة يصبح العامل سلعة أكثر رخصا كلما زاد عدد السلعة التي يخلقها فمع القيمة المتزايدة لعالم الأشياء ينطلق في تناسب عكسي انخفاض قيمة عالم البشر والعمل لا ينتج سلعا فحسب وإنما هو ينتج ذاته وينتج العامل كسلعة وهو يفعل ذلك بنفس النسبة التي ينتج بها السلع عموما.

✓ لقد ميز ماركس بين ثلاثة أنواع للاغتراب وهي على التوالي اغتراب عن الذات ثم اغتراب عن الآخرين وعن الطبيعة.

✓ ويرى ماركس أنه في سبيل القضاء على مشكلة الاغتراب يجب تغيير البناء الاجتماعي في المجتمع ككل.

من هنا اتضح أن نظرية الاغتراب لماركس كانت: "تستهدف كشف الاستغلال الذي قام به أو عليه النظام الرأسمالي ولا بد من إلغاء هذه العلاقات الاغترابية عن طريق إلغاء الرأسمالية ويتحرر الإنسان من الظروف الاجتماعية التي خلقها وأصبح سجيناً لها.

5-3- نظرية ماكس فيبر:

قامت دراسات كثيرة بمحاولة الكشف عن سلبيات النموذج البيروقراطي ومن أهمها دراسة بونجان وجرمز التي ركزت على خصائص البيروقراطية المتمثلة في تسلسل السلطة، التخصص ونسق القواعد والإجراءات ومن بين ما توصلت إليه أنه هناك علاقة بين خصائص البيروقراطية ومظاهر الاغتراب، وجدير بنا أن نستحضر رأي ملفن سيمان حول إسهامات ماكس فيبر والاغتراب الذي اعتبر أن أعمال فيبر ما هي إلا امتداد أبعد من المجال الصناعي لفكرة ماركس حول فقدان السيطرة والتي تقوم في الأصل على فكرة سلب الحرية نتيجة السيطرة على العامل بواسطة الإدارة المنظمة والإجبارية للعمل.

ويتمحور اهتمام ماكس فيبر بموضوع الاغتراب من حيث ثلاثة أبعاد رئيسية وهي: الاعتماد ويأتي نتيجة القواعد والقوانين التي تضعها الإدارة والذي من شأنه أن يبعد العامل عن روح الإبداع و الابتكار ولا يفكر سوى في تطبيق تلك القواعد والقوانين، كما أن الوسائل التي تحدث عنها كارل ماركس والتي تعود ملكيتها إلى الرأسمالية، نجدها في نظرية ماكس فيبر هي ملك للإدارة أي أن هذه الأخيرة تملك هامش الحرية في التحكم في العامل ما يجعله يفق سيطرته على المواقف المختلفة، ويصبح غير قادر على تحقيق أهدافه التي لا تخرج عن كونها أهداف بيروقراطية، أو تنظيمية من ناحية أخرى، وبناء على الخضوع وفقدان السيطرة يأتي بعد سلب الحرية وهو أن العامل بحسب فيبر يكونا حبيسا للعقلانية المفرطة وهذا ما يتفق مع ما جاء به ماركس، ومن ثم انتهى ماكس فيبر إلى أن العقلانية تؤدي بالإنسان إلى الاغتراب في العمل لامثاله المفرط للعقلانية الزائدة وهذا ما يؤدي إلى سلب

حريته، ومع ذلك فالمفارقة موجودة في فكرة العقلانية التي لطالما نادى بها فيبر فلا يبدو فيما أنه يعترف على بدائل أو حلول توفيقية معقولة.

5-4- نظرية روبرت بلونر:

يرى بلونر أن الاغتراب يوجد عندما يكون العمال غير قادرين للسيطرة على عمليات عملهم المباشر، وغير قادرين على تطوير الشعور بالفرص، وبالعلاقة وظائفهم بكل إنتاج التنظيم، وغير قادرين على الانتماء للمجتمعات الصناعية المتكاملة.

فالشخص في نظره مغترب عندما يكون موضوعا مسيطرا عليه ومحتكرا بواسطة أشخاص آخرين أو بواسطة أي نسق غير شخصي مثل التكنولوجيا.

ويذكر بلونر أن المجتمعات الصناعية لها جملة من المعايير والقواعد رسمية كانت أو غير رسمية، وهي بمثابة المرشد والموجه لسلوك أعضائها، وتلعب هذه المعايير دور كبير في تحقيق التكامل المعياري لدى العمال وخلق الشعور بالولاء لديهم.

و نلخص أهم أفكار روبرت بلونر في النقاط التالية:

- ✓ البناءات البيروقراطية مشجعة على الشعور باللامعنى .
- ✓ تقسيم العمل وتخصص في التنظيمات يؤدي إلى الاغتراب.
- ✓ يمكن القضاء على بعد فقدان السيطرة لاغتراب العمل من طرف العمال أنفسهم بالسيطرة على أحوال أعمالهم.
- ✓ هناك علاقة بين العزلة الاجتماعية اللامعيارية في التنظيمات (العمري، 2018، ص

(285-284-283-282-281).

ملخص الفصل:

من خلال هذا الفصل تم استعراض ظاهرة سلبية انتشرت في المؤسسات و المنظمات مؤخرًا وهي ظاهرة الاغتراب الوظيفي حيث تم التعرف عليها وعلى أبعاده (العجز، اللامعنى، اللامعيارية، العزلة الاجتماعية، الاغتراب عن الذات)، و التعرف على أسبابها النفسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية ولأسباب الشخصية، وأنواعه الاغتراب الشخصي والاعتراب الاجتماعي وبعض النظريات المفسرة لظاهرة الاغتراب الوظيفي.

الباب الثاني: الجانب التطبيقي

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية والتطبيقية للدراسة

تمهيد:

الجانب الميداني في أغلب الدراسات يطلعنا على أهم النتائج المتحصل عليها، وبالتالي يمكننا من التحقق من فرضيات البحث، ويندرج ضمن الجانب التطبيقي (الميداني) التذكير بفرضيات البحث وعرضنا فيه أهم الأسس المنهجية المعتمد عليها وقبل عرض النتائج توضح أهم الإجراءات المنهجية بذكر منهج الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة وأسلوب المعاينة وحدود الدراسة، وأدوات جمع البيانات وإجراءات تفرغ البيانات، وكذلك الأساليب الإحصائية المستعملة، وأخيرا عرض النتائج وتحليلها.

أولاً: المنهج المتبع

لا تخلو أي دراسة علمية من الاعتماد على منهج من أجل القيام بدراسة وفق قواعد وأسس علمية ويعرف المنهج على أنه الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة بواسطة مجموعة من القواعد بتحديد العمليات للوصول إلى نتيجة معلومة (محمد عبيدات، 2007، ص157).

وفي دراستنا اعتمدنا المنهج الوصفي الذي نعتمد فيه على وصف وتحليل ظاهرة الدراسة بدقة وموضوعية.

ويعرف المنهج الوصفي بأنه أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة، أو موضوع محدد من خلال فترة أو فترات زمنية معلومة وذلك من أجل الحصول على نتائج عملية، ثم تفسيرها بطريقة موضوعية بما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة (محمد عبيدات، 1999، ص64).

ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة

دراسة أي ظاهرة أي دراسة نفسية أو اجتماعية تعتمد أساساً على العينة المأخوذة من هذه الظاهرة، إذ أنه من دون عينة لا نستطيع دراسة أي مشكلة، وتعرف العينة على أنها جزء من مجتمع البحث، وحجم العينة عدد عناصرها، كما يمكن تعريفها "بأنها مجموعة من المشاهدات المأخوذة من مجتمع معين ويفترض أن تكون الإحصائيات التي تتصف بها هذه المشاهدات ممثلة لمعالم المشاهدات في المجتمع" (فوزي عبد الخالق، 2007، ص151) من خلال التعرف على خصائص الذي يمثله العينة كان علينا اختيار نوع العينة التي تتناسب وطبيعة المجتمع ونوع المشكل أو الدراسة، وفي بحثنا اعتمدنا على عينة من عمال و موظفي القطاع الفلاحي .

الفصل الرابع ————— الإجراءات المنهجية والتطبيقية للدراسة

ولقد اقتضت منا طبيعة الدراسة والمجال البشري للدراسة اللجوء إلى أسلوب المعاينة القصدي، وعليه فإن حجم العينة الأساسية بلغ (60) عاملا بالمعهد التكنولوجي المتوسط الفلاحي المتخصص بالجلفة قسمت إلى .

ثالثا حدود الدراسة:

✓ **المجال المكاني:** أجريت الدراسة الميدانية في المؤسسة "المعهد التكنولوجي المتوسط الفلاحي المتخصص بالجلفة".

✓ **تاريخ الإنشاء:** تم إنشاء المعهد بموجب المرسوم رقم 73-67 بتاريخ 16 أبريل 1976م في إطار المخطط العادي 1977/1973 تم إنجازه عن طريق مؤسسات البناء المحلية، وتم تسليمه بصورة مؤقتة في شهر ماي 1977.

✓ **التكوين:**

- تم تكوين أول دفعة سنة 1977/1976 لمدة 03 سنوات بمستوى السنة الرابعة متوسط.

- تكوين أعوان مؤهلين (أغنام) من 1986 إلى غاية 1990.

- تربص في التحسين يخص العتاد الفلاحي 1990-1993.

- تكوين مساعدين تقنيين 1990-1994.

- تحسين مستوى الإطارات من 1990 إلى يومنا هذا .

- تحسين مستوى المنتجين و الإطارات في إطار المخطط الوطني للتنمية الفلاحية PNDA من سنة 2000 إلى يومنا هذا.

✓ **المهام:** يساهم المعهد في تنمية الفلاحة في المجال الفلاحي الرعوي من خلال:

- تكوين التقنيين الفلاحيين المتخصصين.

- تكوين المساعدين التقنيين المتخصصين.

- تحسين مستوى الإطارات للقطاع الفلاحي.

الفصل الرابع ————— الإجراءات المنهجية والتطبيقية للدراسة

- تكوين المنتجين من خلال الإرشاد الفلاحي والأيام الدراسية.
- تكوين المستثمرين الشباب في إطار برنامج الدعم التقني للمستثمرات الفلاحية.

✓ الهيكل:

- الإدارة العامة
- الإدارة التربوية (10 أقسام + 02 مخابر + مكتبة + قاعة إعلام آلي + مكاتب)
- مدرج 180 مقعد
- الداخلية (ذكور-إناث) من ثلاث طوابق
- المطعم (300 وجبة)
- حظيرة سيارات 01
- 03 جرارات بملحقاتها
- 01 شاحنة
- 01 حافلة (25) مقعد
- 04 سيارات خفيفة: (01 نيسان- ميتسوبيشي - بارتنار -ميقان)

✓ المزرعة: تتربع على مساحة تقدر ب: 15 هـ :

- بستان مساحته (05) ها السقي بالتقطير
- 01 حوض ماء بسعة 1000 متر مكعب
- أبار عميقة
- 01 حضيرة أبقار
- 02 حضيرة أغنام
- 02 عنابر لتربية الدواجن (تتطلب التهيئة)
- 01 مؤرنبية
- منحل به 10 خلايا.

✓ المجال الزمني: أجريت هذه الدراسة في الفصل الثاني من السنة الجامعية
2022/2021.

رابعاً: أدوات جمع البيانات:

✓ أداة الدراسة:

اعتمدنا في بحثنا على إستبانة تضمنت جزئين على النحو التالي:

(1) الجزء الأول: تعلق ب: البيانات الشخصية.

(2) الجزء الثاني: يتعلق ب: متغيرات الدراسة كما يلي:

المحور 01: المتغير الأول: يتعلق بالمتغير المستقل للدراسة واستطلاع عام عن
وضعية المسار المهني وهو مقسم إلى الأبعاد التالية:

✓ إدارة المسار المهني

✓ تخطيط المسار المهني

المحور 02: المتغير الثاني: يتعلق بالمتغير التابع للدراسة وهو مقسم إلى الأبعاد
التالية:

✓ العجز

✓ اللامعنى

✓ اللامعيارية

✓ العزلة الاجتماعية

✓ الاغتراب عن الذات

يمكن الإجابة عليها باعتماد مقياس ليكارت (Likert Scale) الخماسي، بحيث يقابل كل عبارة قائمة تحمل الاختيارات التالية: (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق شدة).

✓ الأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تم إخضاع البيانات إلى عملية التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS ، وتم الاعتماد على بعض الأساليب الإحصائية:

✓ **التكرارات والنسب المئوية:** لمعرفة البيانات الأولية لمجتمع الدراسة وتحديد استجابات

أفراد اتجاه عبارات المجاور الرئيسية التي تتضمنها أداة الدراسة.

✓ **المتوسط الحسابي:** يعتبر من أهم مقاييس النزعة المركزية وأكثرها استخداماً، حيث

أن استخدامه لإجابات عينة الدراسة على الإستبانة يعبر عن مدى أهمية الفقرة عند

العينة، هو يعبر عن تمركز إجابات العينة حول قيمة معينة وتكون محصورة

من (05-01 درجات) تبعاً لدرجات المعطاة لبدائل لمقياس ليكارت المستخدمة في

الاستبيان.

✓ **الانحراف المعياري:** وهو مقياس من مقاييس التشتت، يستخدم لقياس وبيان تشتت

إجابات مفردات عينة الدراسة حول وسطها الحسابي.

✓ **معامل الارتباط بيرسون:** استخدم في تحديد اتجاه وقوة العلاقة بين المتغيرين .

✓ **T-test):** لمعرفة التأثير بين المتغيرين للتحقق من معنوية التأثير (حقيقي وله

دلالة إحصائية) ويتم الحكم على معنوية التأثير من خلال قيمة احتمال الخطأ

(Sig) المصاحبة لقيمة T فإذا كانت قيمة Sig أقل من 0.05 فإن التأثير معنوية

أي أن قيمة معامل الانحدار تشير إلى وجود تأثير معنوي (دال إحصائياً) للمتغير

المستقل على المتغير التابع.

✓ اختبار (F-test) لمعرفة العلاقة بين المتغيرين: وهي القيمة التي تشير إلى جودة نموذج العلاقة بين المتغير التابع والمتغير المستقل ويتم الحكم على معنوية العلاقة من خلال قيمة احتمال الخطأ (Sig) المصاحبة لقيمة F فإذا كانت قيمة Sig أقل من 0.05 فإن العلاقة معنوية، ومن خلاله يتم الحكم على قبول الفرضية.

خامسا: الخصائص السيكومترية:

-صدق البنائي لقياس الاغتراب الوظيفي:

من أجل التأكد من أن الأداة تقيس ما وضعت لقياسه قمنا بحساب معاملات الارتباط لدرجات الأبعاد من الدرجة الكلية للاغتراب الوظيفي كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (01) يبين نتائج الصدق البنائي للاغتراب الوظيفي

رقم	الأبعاد	عدد العبارات	درجة الارتباط بالبعد	قيمة Sig
1	العجز	04	**0.794	0.000
2	اللامعنى	04	**0.566	0.000
3	اللامعيارية	05	**0.686	0.000
4	العزلة الاجتماعية	05	**0.835	0.000
5	الاغتراب عن ذات	04	**0.899	0.000

الارتباط دال عند مستوى ألفا 0.05** الارتباط دال عند مستوى ألفا 0.01

نلاحظ من خلال الجدول أن جل قيم الارتباط بالدرجة الكلية لقياس الاغتراب الوظيفي دالة وبالتالي فإن المقياس يتمتع بصدق بنائي جيد.

صدق البنائي لمقياس المسار المهني:

من أجل التأكد من أن الأداة تقيس ما وضعت لقياسه قمنا بحساب معاملات الارتباط لدرجة الأبعاد مع الدرجة الكلية للمسار المهني كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (02) يبين نتائج الصدق البنائي للمسار المهني

البعاد	الفقرات	عدد العبارات	درجة الارتباط بالبعد	قيمة Sig
1	إدارة المسار	09	**0.838	0.000
2	تخطيط المسار	11	**0.707	0.000

*الارتباط دال عند مستوى ألفا 0.05 الارتباط دال عند مستوى ألفا 0.01

نلاحظ من خلال الجدول (02) أن جل قيم الارتباط بالدرجة الكلية لمقياس المسار المهني دالة وبالتالي فإن المقياس يتمتع بصدق بنائي جيد.

قياس ثبات مقياس الاغتراب الوظيفي:

لقياس معامل ثبات أداة الدراسة استخدمنا معامل ألفا كرونباخ والنتائج مبينة في الجدول التالي:

جدول (03) يبين نتائج معامل الثبات ألفا كرونباخ الاغتراب الوظيفي

الثبات	قيمة معامل ألفا كرونباخ	عدد البنود	الاغتراب الوظيفي
جيد	0.756	22	

الفصل الرابع ————— الإجراءات المنهجية والتطبيقية للدراسة

نلاحظ من خلال الجدول (03) أعلاه أن قيمة معامل ألفا كرونباخ تساوي 0.756 وهي قيمة جيدة تشير إلى ثبات بنود الاغتراب الوظيفي.

قياس ثبات مقياس المسار المهني:

لقياس معامل ثبات الدراسة استخدمنا معامل ألفا كرونباخ والنتائج مبينة في الجدول التالي:

جدول (04) يبين نتائج معامل الثبات ألفا كرونباخ للمسار المهني

المسار المهني	عدد البنود	قيمة معامل ألفا كرونباخ	الثبات
	20	0.847	جيد

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة معامل ألفا كرونباخ تساوي 0.847 وهي قيمة جيدة تشير إلى ثبات بنود المسار المهني.

سادسا: عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها:

1) خصائص عينة الدراسة:

أ. توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس:

الجدول رقم (05): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.

الخاصية	الفئة	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	30	%50
	أنثى	30	%50
المجموع	/	60	%50

المصدر: التحليل الإحصائي spss .

الفصل الرابع ————— الإجراءات المنهجية والتطبيقية للدراسة

نلاحظ من الجدول الأول (05) أن الذكور البالغ عددهم (30) وبنسبة (50%) يساوي تكرار الإناث البالغ عددهم (30) وبنسبة (50%).

ب. توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن:

الجدول رقم (06): يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.

الخاصية	الفئة	التكرار	النسبة
العمر	أقل من 30 سنة	02	%3.3
	من 30 إلى أقل من 40 سنة	31	%51.7
	من 40 إلى أقل من 50 سنة	27	%45
	من 50 إلى 62 سنة	/	/
المجموع	/	60	%100

المصدر: التحليل الإحصائي spss

نلاحظ من الجدول الثاني (06) أن الأفراد الذين يتراوح سنهم من 30 إلى أقل من 40 سنة، هم الأكثر تكراراً بتكرار (31) وبنسبة (51.7%)، بينما جاء تكرار الأفراد الذين سنهم من 40 سنة إلى أقل من 55 سنة في المرتبة الثانية وبتكرار (27) وبنسبة (45%)، ثم يأتي الأفراد الذين يتراوح سنهم من أقل من 30 سنة في المرتبة الثالثة وبتكرار (2) وبنسبة (3.3%)، وفي الأخير تأتي الأفراد الذين يتراوح سنهم من 55 إلى 62 سنة في المرتبة الرابعة وبتكرار (0) وبنسبة (0%).

ج. توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي:

الجدول رقم (07): توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل.

النسبة	التكرار	الفئة	الخاصية
%66.7	40	مستوى جامعي	المؤهل العلمي
%26.7	16	مستوى ثانوي	
%3.3	02	مستوى متوسط	
%3.3	02	مستوى ابتدائي	
%100	60	/	المجموع

المصدر: التحليل الإحصائي spss.

نلاحظ من خلال الجدول (07) أن جميع أفراد العينة لهم مستويات مختلفة و بنسب مختلفة، بحيث %66.7 من مستوى جامعي، و %26.7 من مستوى ثانوي، و %3.3 من مستوى متوسط، و %3.3 من مستوى ابتدائي.

د. توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة:

الجدول رقم (08): توزيع العينة حسب متغير الخبرة

النسبة	التكرار	الفئة	الخاصية
%16.7	10	أقل من 5 سنوات	الخبرة
%38.3	23	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	
%26.7	16	من 10 إلى 20 سنة	
%18.3	11	من 20 سنة فأكثر	
%100	60	/	المجموع

المصدر: التحليل الإحصائي spss

الفصل الرابع ————— الإجراءات المنهجية والتطبيقية للدراسة

نلاحظ من الجدول (08) أن الأفراد الذين لديهم خبرة مهنية من 05 إلى أقل من 10 سنوات هم الأكثر تكرار بتكرار (23) ونسبة (38.3%)، بينما جاء تكرار الأفراد الذين لديهم خبرة مهنية من 10 إلى 20 سنة في المرتبة الثانية بتكرار (16) ونسبة (26.7%)، ثم تأتي الأفراد الذين لديهم خبرة مهنية من 20 سنة فأكثر في المرتبة الثالثة بتكرار (11) ونسبة (18.3%)، ثم تأتي الأفراد الذين لديهم خبرة مهنية أقل من 05 سنوات في المرتبة الرابعة بتكرار (10) ونسبة (16.7%).

(2) عرض وتفسير نتائج الفرضية الرئيسية:

والتي تنص على أن "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسار المهني والاعتراب الوظيفي لدى عمال وموظفي القطاع الفلاحي (المعهد الفلاحي) بالجلفة.

للتعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين درجات المسار المهني والاعتراب الوظيفي لعينة الدراسة قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم(09) يبين نتائج معامل الارتباط بيرسون بين درجات المسار المهني والاعتراب الوظيفي

العلاقة	قيمة معامل الارتباط بيرسون R Person	القيمة المعنوية Sig	طبيعة العلاقة
المسار المهني والاعتراب الوظيفي	0.653**	0.000	دالة إيجابية

المصدر: التحليل الإحصائي spss

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط بين كل من المسار المهني والاعتراب الوظيفي تساوي (0.653) بقيمة معنوية تساوي (0.000) وهي قيمة أقل من

الفصل الرابع ————— الإجراءات المنهجية والتطبيقية للدراسة

مستوى الدلالة ألفا المعتمد في الدراسة (0.05) وبالتالي فإن قيمة معامل الارتباط قوية أو مرتفعة.

ومنه فإننا نقبل الفرضية الرئيسية القائلة بأنه " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسار المهني والاعتراب الوظيفي لدى عمال وموظفي القطاع الفلاحي (المعهد الفلاحي) بالجلفة " .

حيث اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (غريب، 2014) والتي نصت على وجود علاقة إرتباطية إيجابية بين إدارة المسارات الوظيفية الممثلة بكل من (التدريب والتدوير الوظيفي والحوافز) والولاء التنظيمي للعاملين في شركات الاتصالات السورية.

3) عرض وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الأولى:

والتي تنص على أن "مستوى الشعور بالاعتراب الوظيفي لدى عمال وموظفي القطاع الفلاحي (المعهد الفلاحي) بالجلفة مرتفع.

للتعرف على الشعور بالاعتراب الوظيفي قمنا بتطبيق اختبار ت لعينة واحدة One sample t-test ، وبحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للدرجات الكلية كانت النتائج كالآتي:

الجدول رقم (10) بين نتائج اختبار ت لعينة واحدة لمتوسط الشعور بالاعتراب الوظيفي للعينة

المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغير
66	13.46	62.26	الشعور بالاعتراب الوظيفي
35.812	قيمة اختبار ت لعينة واحدة t-test		
59	درجة الحرية		
0.000	القيمة المعنوية Sig		
منخفض	المستوى		

المصدر: التحليل الإحصائي spss

الفصل الرابع ————— الإجراءات المنهجية والتطبيقية للدراسة

نلاحظ من خلال الجدول (10) أن قيمة المتوسط الحسابي للعينة درجات الشعور بالاغتراب الوظيفي تساوي (13.46)، وقد تم تحديد المتوسط الفرضي لمقياس الشعور بالاغتراب الوظيفي ب (66) درجة، وتشير قيمة اختبار ت إلى (35.812) بقيمة معنوية sig تساوي (0.000) وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة ألفا (0.05) المعتمدة في الدراسة وبالتالي فإن المتوسط الحسابي ممثل للعينة وبرجوع للمتوسط الفرضي فإن قيمة متوسط العينة أقل من (66) و بالتالي فإن المستوى منخفض.

ومنه فإننا نرفض الفرضية الفرعية الأولى وتصبح النتيجة: " مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى عمال وموظفي القطاع الفلاحي (المعهد الفلاحي) بالجلفة منخفض.

حيث اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (أنور، أبو الهيجاء، 2013) التي وجدت أن الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى المرشدين التربويين من وجهة نظرهم جاءت بدرجة منخفضة.

أما بنسبة ل(طراونة وآخرون، 2010) فقد وجدوا أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظة عمان كان متوسط إذ بلغ المتوسط الحسابي (2.61) بانحراف معياري (0.73).

4) عرض وتفسير نتائج الفرضية الثانية:

والتي تنص على أن " مستوى المسار المهني لدى عمال وموظفي القطاع الفلاحي (المعهد الفلاحي) بالجلفة مرتفع.

وللتعرف على مستوى المسار المهني قمنا بتطبيق اختبار ت لعينة واحدة One sample t-test، وبحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للدرجات الكلية كانت النتائج كالآتي:

الجدول رقم (11) يبين نتائج اختبار ت لعينة واحدة لمتوسط درجات المسار المهني للعينة

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي
المسار المهني	64.90	9.37	63
قيمة اختبار ت لعينة واحدة T-test		53.634	
درجة الحرية		59	
القيمة المعنوية Sig		0.000	
المستوى		مرتفع	

نلاحظ من خلال الجدول (11) أن قيمة المتوسط الحسابي للعينة لدرجات المسار المهني تساوي (64.90) بانحراف معياري (9.37)، وقد تم تحديد المتوسط الفرضي لمقياس المسار المهني ب(63) درجة، وتشير قيمة اختبار T-test إلى (53.634) بقيمة معنوية Sig تساوي (0.000) وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة ألفا (0.05) المعتمدة في الدراسة وبالتالي فإن المتوسط الحسابي ممثل للعينة وبالرجوع للمتوسط الفرضي فإن قيمة متوسط العينة أكبر من 63 وبالتالي فإن المستوى منخفض.

ومنه فإننا نقبل الفرضية الفرعية الثانية وتصبح النتيجة: " مستوى المسار المهني لدى عمال وموظفي القطاع الفلاحي (المعهد الفلاحي) بالجلفة مرتفع.

5) عرض وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الثالثة:

و التي تنص على أنه : "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ألفا 0.05 في الشعور بالاعتزاز الوظيفي لدى عمال وموظفي القطاع الفلاحي (المعهد الفلاحي) بالجلفة تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

ولمعرفة مدى دلالة الفروق تبعا لمتغير المؤهل العلمي طبقنا اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه Way Anova كما هو مبين في الجدول التالي:

الفصل الرابع ————— الإجراءات المنهجية والتطبيقية للدراسة

الجدول رقم(12) يبين نتائج اختبار T-test لدلالة الفروق بين متوسطات درجات الشعور بالاعتزاز الوظيفي تبعا لمتغير المؤهل العلمي.

الشعور بالاعتزاز الوظيفي	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربع المتوسط	قيمة (ف)	متوسط الدلالة ألفا	درجة المعنوية Sig	دلالة الفروق
بين المجموعات	1103.983	3	367.994	2.147	0.05	0.105	غير دالة
داخل المجموعات	9597.750	56	171.388				
المجموع	10701.733	59					

المصدر: التحليل الإحصائي spss

نلاحظ من خلال الجدول(12) أن قيمة اختبار (ف) تساوي 2.147 بقيمة معنوية 0.105 وهي أكبر من مستوى الدلالة ألفا 0.05 وهي قيمة غير دالة، إذا لا توجد فروق بين فئات المؤهل العلمي في درجات الشعور بالاعتزاز الوظيفي.

ومنه فإننا نرفض الفرضية الفرعية الثالثة وتصبح النتيجة" لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في الشعور بالاعتزاز الوظيفي لدى عمال و موظفي القطاع الفلاحي (المعهد الفلاحي) بالجلفة تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

حيث اتفقت هذه النتيجة مع دراسة(طراونة و آخرون،2010) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الشعور بالاعتزاز الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظة عمان تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

واختلفت مع دراسة(لمين،2015) التي وجدت انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الاعتزاز الوظيفي لدى عمال مصنع الاسمنت بولاية المسيلة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

(6) عرض وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الرابعة:

والتي تنص على أنه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ألفا 0.05 في درجات المسار المهني لدى عمال وموظفي القطاع الفلاحي(المعهد الفلاحي) بالجلفة تعزى إلى متغير المؤهل العلمي".

ولمعرفة مدى دلالة الفروق تبعا لمتغير المؤهل العلمي طبقنا اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (13) يبين اختبار T-test لدلالة الفروق بين متوسطات درجات المسار المهني تبعا لمتغير المؤهل العلمي.

المسار المهني	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربع المتوسط	قيمة (ف)	مستوى الدلالة ألفا	درجة المعنوية Sig	دلالة الفروق
بين المجموعات	578.150	3	192.717	2.34	0.05	0.083	غير دالة
داخل المجموعات	4605.250	56	82.237				
المجموع	5183.400	59					

المصدر: التحليل الإحصائي spss

نلاحظ من خلال الجدول(13) أن قيمة اختبار (ف) تساوي 2.343 بقيمة معنوية قدرها 0.083 وهي أكبر من مستوى الدلالة ألفا 0.05 وهي قيمة غير دالة، إذن لا توجد فروق بين فئات المؤهل العلمي في درجات المسار الوظيفي.

ومنه فإننا نرفض الفرضية الفرعية الرابعة و تصبح النتيجة: " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ألفا 0.05 في درجات المسار الوظيفي لدى عمال وموظفي القطاع الفلاحي (المعهد الفلاحي) بالجلفة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

(7) عرض وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الخامسة:

والتي تنص على أنه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ألفا 0.05 في الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى عمال وموظفي القطاع الفلاحي (المعهد الفلاحي) بالجلفة تعزى إلى متغير الخبرة".

ولمعرفة مدى دلالة الفروق تبعا لمتغير الخبرة طبقنا اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول (14) يبين نتائج اختبار T-test لدلالة الفروق بين متوسطات درجات الشعور بالاغتراب الوظيفي تبعا لمتغير الخبرة.

الشعور بالاغتراب الوظيفي	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربع المتوسط	قيمة (ف)	مستوى الدلالة ألفا	درجة المعنوية Sig	دلالة الفروق
بين المجموعات	1246.134	3	415.378	2.46	0.05	0.072	غير دالة
داخل المجموعات	9455.600	56	168.850				
المجموع	10701.733	59					

المصدر: التحليل الإحصائي spss

نلاحظ من خلال الجدول (14) أن قيمة اختبار ف تساوي 2.460 بقيمة معنوية قدرها 0.072 وهي أكبر من مستوى الدلالة ألفا 0.05 وهي قيمة غير دالة، إذن لا توجد فروق بين فئات الخبرة في درجات الشعور بالاغتراب الوظيفي.

ومنه فإننا نرفض الفرضية الفرعية الخامسة وتصبح النتيجة " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ألفا 0.05 في الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى عمال وموظفي القطاع الفلاحي (المعهد الفلاحي) بالجلفة" تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

حيث اتفقت مع دراسة (طراونة وآخرون، 2010) وقد وجدت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظة عمان تعزى لمتغير الخبرة.

8) عرض وتفسير نتائج الفرضية الفرعية السادسة:

والتي تنص على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ألفا 0.05 في درجات المسار المهني لدى عمال وموظفي القطاع الفلاحي (المعهد الفلاحي) بالجلفة تعزى لمتغير الخبرة".

و لمعرفة مدى دلالة الفروق تبعا لمتغير الخبرة طبقنا اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه Anova One-way كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول (15) يبين نتائج اختبار T-test لدلالة الفروق بين متوسطات درجات المسار الوظيفي تبعا لمتغير الخبرة.

المسار الوظيفي	مجموع المربعات	DF	مربع المتوسط	قيمة (ف)	مستوى الدلالة	درجة المعنوية Sig	دلالة الفروق
بين المجموعات	883.876	3	294.625	3.837	0.05	0.014	دالة
داخل المجموعات	4299.524	56	76.777				
المجموع	5183.400	59					

نلاحظ من خلال الجدول (15) أن قيمة اختبار (ف) تساوي 3.837 بقيمة معنوية قدرها 0.014 وهي أقل من مستوى الدلالة ألفا 0.05 وهي قيمة دالة، إذن توجد فروق بين فئات الخبرة في درجات المسار المهني .

ومنه فإننا نقبل الفرضية الفرعية السادسة وتصبح النتيجة: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ألفا 0.05 في درجات المسار المهني لدى عمال وموظفي القطاع الفلاحي (المعهد الفلاحي) بالجلفة تعزى لمتغير الخبر.

الاستنتاج العام للدراسة :

من خلال الدراسة التطبيقية التي قمنا بها في المعهد التكنولوجي المتوسط الفلاحي المتخصص بالجلفة، والتي كان الهدف منها معرفة العلاقة بين المسار المهني والاعتراب الوظيفي لدى العمال في المعهد.

ومن أجل ذلك قمنا بدراسة اتجاهات وآراء عينة أخذت من مجتمع البحث، وتم عرض نتائج الدراسة الميدانية حيث اقتصرنا على 60 إستبانة صالحة للتحليل الإحصائي، ثم قمنا بتفريغ الاستمارة باستخدام الأساليب الإحصائية Spss وبعدها تعرضنا لتفسير ومناقشة نتائج الاستبيان وذلك بغية الإجابة عن فرضيات الدراسة التي خلصت إلى النتائج التالية:

- مستوى الشعور بالاعتراب الوظيفي لدى عمال وموظفي القطاع الفلاحي(المعهد الفلاحي) بالجلفة منخفضة.
- مستوى المسار المهني لدى عمال وموظفي القطاع الفلاحي(المعهد الفلاحي) بالجلفة مرتفع.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ألفا0.05 في الشعور بالاعتراب الوظيفي لدى عمال القطاع الفلاحي(المعهد الفلاحي) بالجلفة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ألفا0.05 في درجة المسار المهني لدى عمال وموظفي القطاع الفلاحي(المعهد الفلاحي) بالجلفة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ألفا0.05 في الشعور بالاعتراب الوظيفي لدى عمال وموظفي القطاع الفلاحي(المعهد الفلاحي) بالجلفة تعزى لمتغير الخبرة.

• توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ألفا 0.05 في درجات المسار المهني لدى عمال وموظفي القطاع الفلاحي (المعهد الفلاحي) بالجلفة تعزى لمتغير الخبرة.

وفي الأخير يمكن القول أن هناك علاقة إرتباطية بين المسار المهني والاعتراب الوظيفي لدى عمال وموظفي المعهد التكنولوجي المتوسط الفلاحي المتخصص بالجلفة، وهذا ما كنا نسعى لمعرفة من هذه الدراسة.

خاتمة عامة

إن التقدم المادي والتكنولوجي الذي تميزت به حضارة العصر قد أعادها إلى وعيها لتدرك أن الإنسان سيظل وحتى قيام الساعة الطاقة الحية الوحيدة وراء كل الانجازات المتحققة على سطح هذه الأرض، وإن فهمه وصبر واستيعاب قدراته وتطوير سلوكياته، ووضعه في مكانه المناسب وتوفير الأجواء النفسية والمستلزمات المادية التي يتطلبها عمله، ستسهم بالضرورة في إثراء المنظمات وتقدم المجتمعات، وستظل الموارد البشرية الهدف والوسيلة التي تتنافس الأمم والحضارات البشرية على كشف طاقاتها والبحث عن طرائق وأساليب جديدة لإدارة شؤونها وحل مشكلاتها، والانتباه إلى الحاجة للعناية بسلوك الموظفين، وتهيئة الظروف المادية والمعنوية المناسبة لهم لأداء أعمالهم ، والحاجة إلى توفير إشراف يركز على الأفراد ويقوم على مبدأ المشاركة، وإلى ضرورة التحفيز المعنوي للموظفين، إلى جانب العناية بتحقيق الكفاية الإنتاجية.

وهذا ما هدفت له دراستنا من خلال التعرف على العلاقة بين المسار المهني والشعور بالاغتراب الوظيفي لدى عمال وموظفي القطاع الفلاحي (المعهد الفلاحي) بالجلفة.



قائمة المصادر والمراجع

الكتب:

- (إسماعيل علي بسيوني، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي واقعي لمنظمات الأعمال، (2008).
- (رافدة الحريري، اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2014).
- (محمد أحمد عبد النبي، إدارة الموارد البشرية، ط1، زمزم ناشرون وموزعون، الأردن).
- (محمد حافظ الحجازي، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2007).
- (محمد هاني محمد، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار المعزز للنشر والتوزيع، عمان، 2015).
- (منير نوري، فريد كورتل، إدارة الموارد البشرية، ط1، مكتبة المجتمع العربي للنشر و التوزيع، الأردن، 2011).
- (بلول أحمد، محاضرات مقياس تسيير المسارات المهنية).
- (صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية مدخل تطبيقي معاصر، الدار الجامعية، مصر، 2004).
- (عبد الحميد محمد شانلي، الاغتراب النفسي لدى الشباب الجامعي، ط1، دار أجيال للتسويق و النشر، مصر، 2008).
- (عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2005).

رسائل علمية:

- (أحمد شاهر المجاني، أثر خصائص البيروقراطية في الاغتراب الوظيفي لدى العاملين في سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة في الأردن، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في الإدارة العامة، جامعة مؤتة عماد الدراسات العليا، الأردن، 2006).

- (أوس رائد محافظة، أثر تخطيط المسار الوظيفي على أداء العاملين في البنوك التجارية الأردنية في محافظات الشمال، قدمت هذه الرسالة للحصول على درجة الماجستير في الإدارة، جامعة عمان العربية، 2016).

- (منصور بن زاهي، الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الاطارات الوسطى لقطاع المحروقات، قدمت هذه الرسالة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم النفس العمل، جامعة منتوري، قسنطينة، 2007).

- (ميس علي الهروط، أثر الاغتراب الوظيفي على أداء العاملين-دراسة تطبيقية على البنك العربي في عمان- قدمت هذه الدراسة لنيل درجة الماجستير، جامعة الاسراء عمان، 2019).

- (معاذ نجيب غريب، إدارة المسارات الوظيفية وأثرها على الولاء التنظيمي، قدمت هذه الدراسة لنيل درجة الدكتوراه في إدارة الأعمال، جامعة دمشق، 2014).

- (شرهان أنور، محمود أبو الهيجاء، مظاهر الاغتراب الوظيفي لدى المرشدين من وجهة نظرهم، قدمت هذه الرسالة للحصول على درجة الماجستير في الارشاد النفسي والتربوي، جامعة عمان العربية، 2013).

- (زعل محمود العرينات، أثر مراحل عملية التدريب في المسار الوظيفي في الشركات الصناعية الكيماوية ومستحضرات التجميل، قدمت هذه الرسالة لنيل درجة الماجستير، جامعة عمان العربية، الأردن، 2017).

-المجلات:

- (إبراهيم أحمد الطراونة، عادل خميس البلوشي، أثر وظائف إدارة الموارد البشرية على المسار الوظيفي لموظفي وزارة المالية في الأردن، مجلة مؤتمة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 25، العدد الثالث، 2010).

- (أيمن حسن ديوب، أثر التعلم التنظيمي في تطوير المسار الوظيفي دراسة ميدانية في قطاع المصارف، جامعة دمشق، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 29، العدد 2013، 02).

- (العمرى سليمة، الاغتراب الوظيفي في ضوء مقاربات سوسيولوجية، مجلة العلوم الإنسانية، المركز الجامعي علي كافي تندوف، الجزائر، العدد 05، 2018).

- (ليلي بوحديد، دور التدريب في تفعيل تخطيط المسار الوظيفي بالمؤسسة الخدمية دراسة حالة جامعة باتنة، مجلة الحقيقة، العدد 31).

- (مياسة سعيد محمد أبو سلطان، الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة، الجامعة الإسلامية كلية التجارة، مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، العدد 2013، 05).

- (نادية عبد الخالق رمضان بكر، أثر الاغتراب الوظيفي على مستوى الأداء التنظيمي، مجلة مركز صالح كامل للاقتصاد الإسلامي بجامعة الأزهر، العدد 60).

- (نصيرة لمين، الاغتراب الوظيفي في ضوء بعض المتغيرات دراسة ميدانية بمصنع الاسمنت المسيلة، جامعة لمسيلة، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 06، 2015).

- (نور حسين فخري، مصطفى رعد صالح، الاغتراب الوظيفي وأثره في الرضا عن العمل بحث تطبيقي، -journal of Economics and Administrative Sciences- (Vol.26(No.121)2020,pp282-300).

- (سليمان محمد الطراونة وآخرون، مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظرهم، مجلة جرش للبحوث والدراسات، المجلد 14، العدد الثاني، 2012).

المراجع الأجنبية:

- (Ronn,Maria,The Relationship Between Career management and Organizational Commitment,Master of commerce, stellen bosch university,2010).



الملاحق

المحور الأول : المسار الوظيفي

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق إطلاقاً
01	تقوم مصلحة شؤون المستخدمين بتحديد المسار الوظيفي لكل موظف					
02	تساعدك القوانين في إدارتك على التخطيط لمسارك الوظيفي					
03	يوجد برنامج واضح لنظام الترقية تستطيع الاعتماد عليه كموظف					
04	تتمكن من الحصول على معلومات حول فرص وظيفية أخرى متوفرة في الإدارة					
05	تساهم إدارتك في تطوير مسارك الوظيفي					
06	تشارك في عملية التخطيط لمسارك الوظيفي مع رؤسائك					
07	تحظى بفرص لتنمية قدراتك و مهاراتك عن طريق العمل في وظائف مختلفة أو المشاركة في برامج تطويرية (التكوين)					
08	تتلقى الإرشاد و التوجيه لأجل تطوير مسارك الوظيفي					
09	تتوفر لك معلومات عن طرق و أساليب تخطيط مسارك الوظيفي					

المحور الثاني : تخطيط المسار الوظيفي

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق إطلاقاً
10	كان لديك الحرية المطلقة في اختيار وظيفتك الحالية					
11	يوجد صلة بين الخبرة وتلاؤمك مع وظيفتك الحالية					
12	يوجد صلة بين مؤهلك العلمي و بين وظيفتك الحالية					
13	كان اختيارك للوظيفة بناء على الكفاءة					
14	كان اختيارك للوظيفة بناء على الأقدمية					
15	لبرنامج المسار الوظيفي أهمية لدى الإدارة العليا					
16	لديك معلومات عن فرص الترقية المتوقعة مستقبلاً					
17	تطبق أسس الجدارة في فرص التقدم الوظيفي					
18	يوجد استقرار ملموس في وظيفتك الحالية					
19	لديك الرغبة في تغيير وظيفتك الحالية					
20	تهتم المديرية بالتدوير الوظيفي					

المحور الثاني: الاغتراب الوظيفي

يهدف هذا المحور الى معرفة مستوى الاغتراب الوظيفي في المؤسسة ، يرجى وضع إشارة (x) في المربع الذي يعبر (من وجهة نظرك) على مدى موافقتك عن كل عامل من هذه العوامل (فيما يخص المؤسسة التي تعمل فيها) .

التقييم					العبارات القياسية الاغتراب الوظيفي	الرقم
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		
العجز						
					يصعب علي اتخاذ أي قرار يتعلق بمستقبلي الوظيفي	01
					أشعر بالملل بسبب روتينية العمل	02
					لم أحقق شيئا ذو قيمة في مجال عملي	03
					وظيفتي لا تتيح لي فرصة استخدام ما لدي من قدرات و إمكانيات	04
اللامعنى						
					أهدافي واضحة و محددة في محيط عملي	05
					الكثير من متطلبات عملي تتجه نحو التعقيد بشكل لا يمكنني من مواكبة تنفيذ الأعمال	06
					العمل الذي أمارسه حاليا لا يلبى طموحاتي و لا يمكنني من تحقيق ذاتي	07
					لم أحقق شيئا ذو قيمة في مجال عملي بسبب ضآلة المسؤوليات المكلف بها	08
اللامعيارية						
					يصعب علي الالتزام بالانظمة و القيم السائدة في محيط عملي أفضل دائما مراعاة القيم الأخلاقية في أي سلوك يصدر عني	09

					أفضل دائما مراعاة القيم الأخلاقية في أي سلوك يصدر مني	10
					كثيرا ما تتم الترقية في عملي على أسس غير موضوعية	11
					ألجأ إلى التحايل حتى أتغلب على إشكالية التي تواجهني	12
					أنفذ رغباتي في العمل دون الاهتمام لقيم العمل لعدم قناعاتي بها	13
العزلة الاجتماعية						
					أشعر بأنني غريب بين زملائي حتى في ظل وجودهم	14
					علاقتي مع أصدقائي لا تتسم بالثقة	15
					التواصل بين الأعوان في تخصصي محدود	16
					إن مشاركتي في النشاطات الاجتماعية محدودة	17
					يتجاهل كثير من العاملين في مؤسستي خبرتي الوظيفية	18
الاغتراب عن الذات						
					أفتقد إلى الشعور بالأمان الوظيفي	19
					يسيطر علي الشعور بالرغبة في ترك العمل	20
					قوة الرابطة بيني وبين العمل المكلف به صفر 0	21
					لا أتردد عندما أريد اتخاذ قرار بنفسي	22

في الأخير أقدر بإخلاص تعاونكم معي ،الرجاء التأكد من الإجابة عن كل الأسئلة في الاستمارة .

/ORDER=ANALYSIS.

Fréquences**Remarques**

Sortie obtenue		02-JUN-2022 13:38:19
Commentaires		
Entrée	Jeu de données actif	Jeu_de_données0
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	60
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques sont basées sur toutes les observations comportant des données valides.
Syntaxe		FREQUENCIES VARIABLES=الجنس العمر المؤهل الخبرة /ORDER=ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,00
	Temps écoulé	00:00:00,01

Statistiques

		الجنس	العمر	المؤهل	الخبرة
N	Valide	60	60	60	60

Manquant	0	0	0	0
----------	---	---	---	---

Table de fréquences

الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1,00	30	50,0	50,0	50,0
	2,00	30	50,0	50,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

العمر

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1,00	2	3,3	3,3	3,3
	2,00	31	51,7	51,7	55,0
	3,00	27	45,0	45,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

المؤهل

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1,00	40	66,7	66,7	66,7
	2,00	16	26,7	26,7	93,3
	3,00	2	3,3	3,3	96,7
	4,00	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

الخبرة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1,00	10	16,7	16,7	16,7
	2,00	23	38,3	38,3	55,0

	3,00	16	26,7	26,7	81,7
	4,00	11	18,3	18,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

T-TEST

/TESTVAL=0

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=إدارة المسار تخطيط المسار المسار الوظيفي

/CRITERIA=CI(.95).

Test T

Remarques

Sortie obtenue	02-JUN-2022 13:38:44	
Commentaires		
Entrée	Jeu de données actif	Jeu_de_données0
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>

	N de lignes dans le fichier de travail		60
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.	
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations ne comportant aucune donnée manquante ou hors plage pour aucune variable de l'analyse.	
Syntaxe		<p>T-TEST</p> <p>/TESTVAL=0</p> <p>/MISSING=ANALYSIS</p> <p>/VARIABLES= إدارةالمسار تخطيطالمسار المسارالوظيفي</p> <p>/CRITERIA=CI(.95).</p>	
Ressources	Temps de processeur		00:00:00,00
	Temps écoulé		00:00:00,01

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
إدارةالمسار	60	28,1000	6,77408	,87453
تخطيطالمسار	60	36,8000	5,22640	,67473
المسارالوظيفي	60	64,9000	9,37306	1,21006

Test sur échantillon unique

	Valeur de test = 0					
	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
إدارة المسار	32,132	59	,000	28,10000	26,3501	29,8499
تخطيط المسار	54,541	59	,000	36,80000	35,4499	38,1501
المسار الوظيفي	53,634	59	,000	64,90000	62,4787	67,3213

T-TEST

/TESTVAL=0

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=العجز اللامعنى اللامعيارية العزلة الاغترابعاذات الاغترابالوظيفي

/CRITERIA=CI(.95).

Test T

Remarques

Sortie obtenue	02-JUN-2022 13:39:17	
Commentaires		
Entrée	Jeu de données actif	Jeu_de_données0
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	60
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.

	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations ne comportant aucune donnée manquante ou hors plage pour aucune variable de l'analyse.
Syntaxe		<p>T-TEST</p> <p>/TESTVAL=0</p> <p>/MISSING=ANALYSIS</p> <p>/VARIABLES=العجز اللامعنى اللامعيارية العزلة الاغتراب العزلة الاغتراب العزلة الاغتراب الوظيفي</p> <p>/CRITERIA=CI(.95).</p>
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02
	Temps écoulé	00:00:00,01

Statistiques sur échantillon uniques

3,00	16	26,7	26,7	81,7
4,00	11	18,3	18,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

T-TEST

/TESTVAL=0

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=إدارة المسار تخطيط المسار المسار الوظيفي

/CRITERIA=CI(.95).

Test T

Remarques

Sortie obtenue		02-JUN-2022 13:38:44
Commentaires		
Entrée	Jeu de données actif	Jeu_de_données0
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	60
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations ne comportant aucune donnée manquante ou hors plage pour aucune variable de l'analyse.
Syntaxe		<p>T-TEST</p> <p>/TESTVAL=0</p> <p>/MISSING=ANALYSIS</p> <p>/VARIABLES= إدارة المسار تخطيط المسار المسار الوظيفي</p> <p>/CRITERIA=CI(.95).</p>
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,00
	Temps écoulé	00:00:00,01

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard

إدارة المسار	60	28,1000	6,77408	,87453
تخطيط المسار	60	36,8000	5,22640	,67473
المسار الوظيفي	60	64,9000	9,37306	1,21006

Test sur échantillon unique

	Valeur de test = 0					
	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
إدارة المسار	32,132	59	,000	28,10000	26,3501	29,8499
تخطيط المسار	54,541	59	,000	36,80000	35,4499	38,1501
المسار الوظيفي	53,634	59	,000	64,90000	62,4787	67,3213

T-TEST

/TESTVAL=0

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=العجز اللامعنى اللامعيارية العزلة الاغترابعاذاذات الاغترابالوظيفي

/CRITERIA=CI(.95).

Test T

Remarques

Sortie obtenue	02-JUN-2022 13:39:17	
Commentaires		
Entrée	Jeu de données actif	Jeu_de_données0
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>

	Fichier scindé	<sans>	
	N de lignes dans le fichier de travail		60
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.	
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations ne comportant aucune donnée manquante ou hors plage pour aucune variable de l'analyse.	
Syntaxe		T-TEST /TESTVAL=0 /MISSING=ANALYSIS العجز اللامعنى اللامعيارية العزلة الاغترابعنالذات الاغترابالوظيفي /CRITERIA=CI(.95).	
Ressources	Temps de processeur		00:00:00,02
	Temps écoulé		00:00:00,01

Statistiques de groupe

الجنس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard	
إدارة المسار	1,00	30	27,6000	6,17336	1,12710
	2,00	30	28,6000	7,39804	1,35069
تخطيط المسار	1,00	30	35,8333	4,48048	,81802
	2,00	30	37,7667	5,79348	1,05774

المسار الوظيفي	1,00	30	63,4333	8,10144	1,47911
	2,00	30	66,3667	10,42372	1,90310
العجز	1,00	30	10,5667	3,57851	,65334
	2,00	30	10,8667	3,58862	,65519
اللامعنى	1,00	30	9,6000	2,34300	,42777
	2,00	30	9,7667	2,66113	,48585
اللامعيارية	1,00	30	14,7333	3,42338	,62502
	2,00	30	14,0333	3,30604	,60360
العزلة	1,00	30	14,2667	3,05053	,55695
	2,00	30	16,3667	5,72040	1,04440
الاغتراب بالذات	1,00	30	12,1000	2,96357	,54107
	2,00	30	12,2333	3,80275	,69428
الاغتراب الوظيفي	1,00	30	61,2667	11,16007	2,03754
	2,00	30	63,2667	15,56950	2,84259

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes	
		F	Sig.	t	ddl
إدارة المسار	Hypothèse de variances égales	2,836	,098	-,568	58
	Hypothèse de variances inégales			-,568	56,199
تخطيط المسار	Hypothèse de variances égales	,588	,446	-1,446	58

	Hypothèse de variances inégales			-1,446	54,550
المسار الوظيفي	Hypothèse de variances égales	4,635	,035	-1,217	58
	Hypothèse de variances inégales			-1,217	54,669
العجز	Hypothèse de variances égales	,321	,573	-,324	58
	Hypothèse de variances inégales			-,324	58,000
اللامعنى	Hypothèse de variances égales	,168	,683	-,257	58
	Hypothèse de variances inégales			-,257	57,085
اللامعيارية	Hypothèse de variances égales	,015	,904	,806	58
	Hypothèse de variances inégales			,806	57,930
العزلة	Hypothèse de variances égales	10,597	,002	-1,774	58
	Hypothèse de variances inégales			-1,774	44,260
الاغتراب عند الذات	Hypothèse de variances égales	3,960	,051	-,151	58
	Hypothèse de variances inégales			-,151	54,734
الاغتراب الوظيفي	Hypothèse de variances égales	4,318	,042	-,572	58
	Hypothèse de variances inégales			-,572	52,576

Test des échantillons indépendants

		Test t pour égalité des moyennes			
		Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %
					Inférieur
إدارة المسار	Hypothèse de variances égales	,572	-1,00000	1,75918	-4,52138
	Hypothèse de variances inégales	,572	-1,00000	1,75918	-4,52378
تخطيط المسار	Hypothèse de variances égales	,154	-1,93333	1,33715	-4,60993
	Hypothèse de variances inégales	,154	-1,93333	1,33715	-4,61354
المسار الوظيفي	Hypothèse de variances égales	,229	-2,93333	2,41031	-7,75809
	Hypothèse de variances inégales	,229	-2,93333	2,41031	-7,76435
العجز	Hypothèse de variances égales	,747	-,30000	,92527	-2,15214
	Hypothèse de variances inégales	,747	-,30000	,92527	-2,15214
اللامعنى	Hypothèse de variances égales	,798	-,16667	,64733	-1,46245
	Hypothèse de variances inégales	,798	-,16667	,64733	-1,46289
اللامعيارية	Hypothèse de variances égales	,424	,70000	,86890	-1,03928
	Hypothèse de variances inégales	,424	,70000	,86890	-1,03933

العزلة	Hypothèse de variances égales	,081	-2,10000	1,18362	-4,46927
	Hypothèse de variances inégales	,083	-2,10000	1,18362	-4,48504
الاغتراب العنذات	Hypothèse de variances égales	,880	-,13333	,88022	-1,89529
	Hypothèse de variances inégales	,880	-,13333	,88022	-1,89753
الاغتراب الوظيفي	Hypothèse de variances égales	,570	-2,00000	3,49741	-9,00083
	Hypothèse de variances inégales	,570	-2,00000	3,49741	-9,01624

Test des échantillons indépendants

		Test t pour égalité des moyennes
		Intervalle de confiance de la différence à 95 %
		Supérieur
إدارة المسار	Hypothèse de variances égales	2,52138
	Hypothèse de variances inégales	2,52378
تخطيط المسار	Hypothèse de variances égales	,74326
	Hypothèse de variances inégales	,74687
المسار الوظيفي	Hypothèse de variances égales	1,89142
	Hypothèse de variances inégales	1,89769
العجز	Hypothèse de variances égales	1,55214
	Hypothèse de variances inégales	1,55214
اللامعنى	Hypothèse de variances égales	1,12911
	Hypothèse de variances inégales	1,12956

اللامعيارية	Hypothèse de variances égales	2,43928
	Hypothèse de variances inégales	2,43933
العزلة	Hypothèse de variances égales	,26927
	Hypothèse de variances inégales	,28504
الاغتراب العنذات	Hypothèse de variances égales	1,62862
	Hypothèse de variances inégales	1,63086
الاغتراب الوظيفي	Hypothèse de variances égales	5,00083
	Hypothèse de variances inégales	5,01624

إدارة المسار تخطيط المسار المسار الوظيفي العجز اللامعنى اللامعيارية العزلة الاغتراب العنذات الاغتراب الوظيفي BY العمر ONEWAY /MISSING ANALYSIS.

Unidirectionnel

Remarques

Sortie obtenue	02-JUN-2022 13:40:46	
Commentaires		
Entrée	Jeu de données actif	Jeu_de_données0
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>

	N de lignes dans le fichier de travail	60
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations dépourvues de données manquantes dans les variables de l'analyse.
Syntaxe		إدارة المسار تخطيط المسار ONEWAY المسار الوظيفي العجز اللامعنى اللامعيارية العزلة العمر BY الاغتراب العتالذات الاغتراب الوظيفي /MISSING ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02
	Temps écoulé	00:00:00,02

ANOVA

		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
إدارة المسار	Intergroupes	253,376	2	126,688	2,943	,061
	Intragroupes	2454,024	57	43,053		
	Total	2707,400	59			
تخطيط المسار	Intergroupes	194,766	2	97,383	3,918	,025
	Intragroupes	1416,834	57	24,857		
	Total	1611,600	59			
المسار الوظيفي	Intergroupes	880,798	2	440,399	5,834	,005
	Intragroupes	4302,602	57	75,484		
	Total	5183,400	59			

العجز	Intergruppes	48,549	2	24,274	1,983	,147
	Intragruppes	697,634	57	12,239		
	Total	746,183	59			
اللامعنى	Intergruppes	41,418	2	20,709	3,648	,032
	Intragruppes	323,565	57	5,677		
	Total	364,983	59			
اللامعيارية	Intergruppes	4,088	2	2,044	,176	,839
	Intragruppes	660,096	57	11,581		
	Total	664,183	59			
العزلة	Intergruppes	42,759	2	21,379	,981	,381
	Intragruppes	1242,225	57	21,793		
	Total	1284,983	59			
الاغتراب بالذات	Intergruppes	16,611	2	8,305	,720	,491
	Intragruppes	657,723	57	11,539		
	Total	674,333	59			
الاغتراب الوظيفي	Intergruppes	274,680	2	137,340	,751	,477
	Intragruppes	10427,054	57	182,931		
	Total	10701,733	59			

إدارة المسار تخطيط المسار المسار الوظيفي العجز اللامعنى اللامعيارية العزلة الاغتراب بالذات الاغتراب الوظيفي ONEWAY BY المؤهل

/MISSING ANALYSIS.

Unidirectionnel

Remarques

Sortie obtenue		02-JUN-2022 13:41:03
Commentaires		
Entrée	Jeu de données actif	Jeu_de_données0
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	60
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations dépourvues de données manquantes dans les variables de l'analyse.
Syntaxe		ONEWAY إدارة المسار تخطيط المسار المسار الوظيفي العجز اللامعنى اللامعيارية العزلة المؤهل BY الاعترابعناالذات الاعترابالوظيفي /MISSING ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02
	Temps écoulé	00:00:00,01

ANOVA

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
إدارة المسار Intergroupes	396,550	3	132,183	3,203	,030

	Intragroupes	2310,850	56	41,265		
	Total	2707,400	59			
تخطيط المسار	Intergroupes	111,000	3	37,000	1,381	,258
	Intragroupes	1500,600	56	26,796		
	Total	1611,600	59			
المسار الوظيفي	Intergroupes	578,150	3	192,717	2,343	,083

المسار الوظيفي	Intergroupes	578,150	3	192,717	2,343	,083
	Intragroupes	4605,250	56	82,237		
	Total	5183,400	59			
العجز	Intergroupes	70,408	3	23,469	1,945	,133
	Intragroupes	675,775	56	12,067		
	Total	746,183	59			
اللامعنى	Intergroupes	47,258	3	15,753	2,776	,050
	Intragroupes	317,725	56	5,674		
	Total	364,983	59			
اللامعيارية	Intergroupes	158,458	3	52,819	5,849	,002
	Intragroupes	505,725	56	9,031		
	Total	664,183	59			
العزلة	Intergroupes	55,258	3	18,419	,839	,478
	Intragroupes	1229,725	56	21,959		
	Total	1284,983	59			
الاغتراب الذات	Intergroupes	48,733	3	16,244	1,454	,237
	Intragroupes	625,600	56	11,171		
	Total	674,333	59			

الاغتراب الوظيفي	Intergroupes	1103,983	3	367,994	2,147	,105
	Intragroupes	9597,750	56	171,388		
	Total	10701,733	59			

إدارة المسار تخطيط المسار المسار الوظيفي العجز اللامعنى اللامعيارية العزلة الاغتراب عند الذات الاغتراب الوظيفي ONEWAY BY الخبرة

/MISSING ANALYSIS.

Unidirectionnel

Remarques

Sortie obtenue	02-JUN-2022 13:41:23	
Commentaires		
Entrée	Jeu de données actif	Jeu_de_données0
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	60
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations dépourvues de données manquantes dans les variables de l'analyse.
Syntaxe	إدارة المسار تخطيط المسار ONEWAY المسار الوظيفي العجز اللامعنى اللامعيارية العزلة الخبرة BY الاغتراب عند الذات الاغتراب الوظيفي /MISSING ANALYSIS.	
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,02
	Temps écoulé	00:00:00,01

ANOVA

		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
إدارة المسار	Intergruppes	513,555	3	171,185	4,370	,008
	Intragruppes	2193,845	56	39,176		
	Total	2707,400	59			
تخطيط المسار	Intergruppes	52,079	3	17,360	,623	,603
	Intragruppes	1559,521	56	27,849		
	Total	1611,600	59			
المسار الوظيفي	Intergruppes	883,876	3	294,625	3,837	,014
	Intragruppes	4299,524	56	76,777		
	Total	5183,400	59			
العجز	Intergruppes	96,203	3	32,068	2,763	,050
	Intragruppes	649,980	56	11,607		
	Total	746,183	59			
اللامعنى	Intergruppes	50,009	3	16,670	2,964	,040
	Intragruppes	314,974	56	5,625		
	Total	364,983	59			
اللامعيارية	Intergruppes	38,675	3	12,892	1,154	,335
	Intragruppes	625,509	56	11,170		
	Total	664,183	59			
العزلة	Intergruppes	243,183	3	81,061	4,357	,008
	Intragruppes	1041,800	56	18,604		
	Total	1284,983	59			
الاغتراب عند الذات	Intergruppes	71,342	3	23,781	2,209	,097

Intragroupes	602,991	56	10,768		
Total	674,333	59			
الاغتراب الوظيفي Intergroupes	1246,134	3	415,378	2,460	,072
Intragroupes	9455,600	56	168,850		
Total	10701,733	59			

CORRELATIONS

إدارة المسار تخطيط المسار المسار الوظيفي العجز اللامعنى اللامعيارية العزلة الاغتراب عن الذات الاغتراب الوظيفي= /VARIABLES=

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Corrélations

Remarques

Sortie obtenue		02-JUN-2022 13:42:09
Commentaires		
Entrée	Jeu de données actif	Jeu_de_données0
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	60
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques associées à chaque paire de variables sont basées sur l'ensemble des observations contenant des données valides pour cette paire.

Syntaxe		CORRELATIONS /VARIABLES= إدارةالمسار تخطيطالمسار المسار الوظيفي العجز اللامعنى اللامعيارية العزلة الاغترابعنالذات الاغترابالوظيفي /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,00
	Temps écoulé	00:00:00,04

Corrélations

		إدارةالمسار	تخطيطالمسار	المسار الوظيفي	العجز	اللامعنى
إدارةالمسار	Corrélation de Pearson	1	,207	,838**	,228	,397**
	Sig. (bilatérale)		,113	,000	,080	,002
	N	60	60	60	60	60
تخطيطالمسار	Corrélation de Pearson	,207	1	,707**	,518**	,241
	Sig. (bilatérale)	,113		,000	,000	,063
	N	60	60	60	60	60
المسار الوظيفي	Corrélation de Pearson	,838**	,707**	1	,453**	,422**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,001
	N	60	60	60	60	60
العجز	Corrélation de Pearson	,228	,518**	,453**	1	,584**
	Sig. (bilatérale)	,080	,000	,000		,000
	N	60	60	60	60	60
اللامعنى	Corrélation de Pearson	,397**	,241	,422**	,584**	1
	Sig. (bilatérale)	,002	,063	,001	,000	
	N	60	60	60	60	60
اللامعيارية	Corrélation de Pearson	,302*	-,069	,180	,329*	,167

	Sig. (bilatérale)	,019	,600	,170	,010	,202
	N	60	60	60	60	60
العزلة	Corrélation de Pearson	,216	,387**	,372**	,546**	,225
	Sig. (bilatérale)	,097	,002	,003	,000	,084
	N	60	60	60	60	60
الاغتراب العائلي	Corrélation de Pearson	,286*	,215	,326*	,602**	,430**
	Sig. (bilatérale)	,027	,099	,011	,000	,001
	N	60	60	60	60	60
الاغتراب الوظيفي	Corrélation de Pearson	,355**	,352**	,453**	,794**	,566**
	Sig. (bilatérale)	,005	,006	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60

Corrélations

		اللامعيارية	العزلة	الاغتراب العائلي	الاغتراب الوظيفي
إدارة المسار	Corrélation de Pearson	,302*	,216	,286*	,355**
	Sig. (bilatérale)	,019	,097	,027	,005
	N	60	60	60	60
تخطيط المسار	Corrélation de Pearson	-,069	,387**	,215	,352**
	Sig. (bilatérale)	,600	,002	,099	,006
	N	60	60	60	60
المسار الوظيفي	Corrélation de Pearson	,180	,372**	,326*	,453**
	Sig. (bilatérale)	,170	,003	,011	,000
	N	60	60	60	60
العجز	Corrélation de Pearson	,329*	,546**	,602**	,794**
	Sig. (bilatérale)	,010	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60

اللامعنى	Corrélation de Pearson	,167	,225	,430**	,566**
	Sig. (bilatérale)	,202	,084	,001	,000
	N	60	60	60	60
اللامعيارية	Corrélation de Pearson	1	,473**	,620**	,686**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000
	N	60	60	60	60
العزلة	Corrélation de Pearson	,473**	1	,736**	,835**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000
	N	60	60	60	60
الاغتراب العن الذات	Corrélation de Pearson	,620**	,736**	1	,899**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000
	N	60	60	60	60
الاغتراب الوظيفي	Corrélation de Pearson	,686**	,835**	,899**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).