



جامعة زيان عاشور الجلفة

كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية

قسم علم النفس والفلسفة



المكانة الاجتماعية وعلاقتها بالإختراجه الوظيفي لدى العمال المتعاقدين بالبلدية

(دراسة ميدانية ببلديات ولاية المسيلة)

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية

إشراف الأستاذ:

- أ.د:حري سليم

إعداد الطالبان:

- نعامة احمد

- بلمداني فاطيمة

لجنة المناقشة:

1.د/ فرحات عبد الرحمان رئيسا

2.د/ قيرع فتحي مناقشا

السنة الجامعية:2018/2019



إهداء

إلى الولدين الكريمين , أطال الله في عمرهما وأمدهما بالصحة والعافية ووفقني الله إلى برهما
فيما بقي من العمر وجزأهم عني خير الجزاء .
والى أخي الكريم مصطفى الذي قدم لي كل العون والدعم , أطال الله عمره ووفقه إلى ما فيه
الخير وحفظ أولاده من كل سوء .
والى زوجتي مثال الزوجة الناصحة والصابرة والتي هيأت لي الهدوء النفسي وتحملت عناء تفرغي
لإتمام هذه الدراسة حفظها الله تعالى .
والى فلذات كبدي: فضيل (عامر), محمد, نور(رانيا), هيثم أولادي الأعزاء حفظهم الله ورعاهم
من كل مكروه ووفقهم لكل خير ونفع بهم الإسلام والمسلمين .
والى إخواني وأخواتي وأزواجهم وزوجاتهم وأولادهم حفظهم الله ورعاهم .
والى أصدقائي الأعزاء إبراهيم بوديسة , إبراهيم بوذراع أدامهم الله وحفظهم
والى زميلتي بلمداني فاطيمة وكل عائلتها الكريمة
و إلى زملائي وزميلاتي تخصص علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية ماستر دفعة 2019
والى كل أساتذتي واحص بذكر الأستاذ المشرف حربي سليم حفظهم الله بجامعة عاشور زيان بالجلفة
والى زملائي وزميلاتي في العمل الفرع الجهوي باتنة (المسيلة, بسكرة, ميلة, باتنة).

احمد نعامة

إهداء

الحمد لله على التوفيق وعونه أما بعد :

أهدي ثمرة هذا العمل المتواضع إلى من اسقوني حنانا لا ينتهي ,وأعطوني الحب الدائم وربوبي على

الدين والأخلاق والعلم لأصل إلى هذا المستوى

إلى والدي الكريمين أُمي وأبي أدامهم الله بوافر الصحة والعافية وأطال الله عمرهما

إلى إخوتي عبد القادر , خالد , عبد الله , حمزة, عبد الحفيظ

وأخواتي عزيزة و زبيدة

إلى ابنة أختي إيمان التي قدمت لي كل العون والدعم والى زبيدة , مريم , سعيدة , مختار, يحيى, محمد

حسين , عبد القيوم , عفاف , سمية أطال الله عمرهما وحفظهم ووفقهم إلى ما فيه الخير

و إلى كل عائلة بلمداني

إلى اعز أصدقائي وصديقاتي مريم,نادية,هدى,زهية ,قومة,محبوبة , أحلام , ليزا ,فضيلة ,

عبد الرحمان حاج اقو يدر,قواسم عبد الحميد(الخوميني),عمار عبد الكريم

إلى زميلي نعامة احمد وكل عائلته الكريمة

إلى زميلاتي فاطمة شرون وحفاصي فاطمة

وكل زملائي تخصص علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية دفعة 2019

إلى كل أساتذتي واحص بذكر الأستاذ المشرف حربي سليم,وجميع أساتذة قسم علم النفس بجامعة

عاشور زيان بالجلفة

إلى مديري وكل زملائي وزميلاتي بالعمل بمركز التكوين المهني والتمهين القارة بالمنبعا

فاطيمة بلمداني

شكرنا وإقرارنا بما سرنا من شامسة

قال الله تعالى: (ولئن شكرتم لأزيدنكم)
الحمد لله حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه، والصلاة والسلام على خير البشر سيدنا
محمد وعلى اله وصحبه الكرام

نشكر الله عز وجل الذي وفقنا لإنهاء هذا العمل المتواضع، ونتقدم بخالص الشكر
والتقدير إلى

الأستاذ الدكتور المشرف على مذكرتنا: حربي سليم الذي لم يبخل علينا بنصائحه
وإرشاداته طيلة إنجاز هذه الدراسة .

ولجنة المناقشة المتمثلة في الدكتور فرحات رئيسا للجنة والدكتور قيرع مناقشا

كما لا يفوتنا أن نشكر جميع أساتذتنا طيلة عامي 2017-2018/2018-2019

خاصة الأستاذ فيطس الذي لعبت نصائحه دورا كبيرا في منهجية بحثنا.

ولا يفوتني أن اشكر الأستاذ نعامة مصطفى الذي لم يبخل علينا بتوجيهاته رغم كثرة ارتباطاته

كما لا يفوتنا أن نشكر رؤساء المجالس الشعبية البلدية لولاية المسيلة .

ولا يفوتنا ان نشكر كل العمال المتعاقدين الذين تعاونوا معنا واخذوا موضوعنا بجدية

كما نشكر جميع من تعاونوا معنا من قريب أو بعيد في إنجاز هذه الدراسة .

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	- إهداء
	- كلمة شكر
	- فهرس المحتويات
	- فهرس الجداول
	- ملخص الدراسة
أ - ب	- مقدمة
الجانب النظري	
الفصل الأول : الإطار العام لدراسة	
05	1- الإشكالية
06	2- الفرضيات
07	3- أهداف البحث
07	4- أهمية البحث
08	5- تحديد المفاهيم والمصطلحات
09	6- الدراسات السابقة
الفصل الثاني : المكانة الاجتماعية	
20	تمهيد
21	1- لمحة تاريخية للمكانة وتميز المهن
21	2- مفهوم المكانة الاجتماعية
22	3- المفاهيم المرتبطة بالمكانة الاجتماعية
23	4- سمات المراكز والأدوار
24	5- محددات المكانة الاجتماعية
25	6- وظائف المكانة الاجتماعية
26	7- أنماط المكانة الاجتماعية
26	8- أنظمة المكانة الاجتماعية
27	خلاصة

الفصل الثالث: الاغتراب الوظيفي

30	تمهيد
31	1- المفهوم العام للاغتراب الوظيفي
31	2- التعريف الاغتراب الوظيفي
31	3- صور الاغتراب الوظيفي
32	4- أبعاد الاغتراب الوظيفي
33	5- مراحل الاغتراب الوظيفي
34	6- العوامل المؤدية للاغتراب الوظيفي
36	7- نتائج الاغتراب الوظيفي
37	خلاصة

الفصل الرابع : الإدارة المحلية(البلدية)

40	تمهيد
41	1- تعريف الجماعات المحلية(البلدية)
41	2- أسباب ظهور الجماعات المحلية(البلدية)
42	3- أهداف الجماعات المحلية(البلدية)
43	4- تعريف اللامركزية الإدارية
43	5- أنواع اللامركزية الإدارية
44	6- الجماعات المحلية تجسد اللامركزية الإقليمية في الجزائر
44	7- خصائص الإدارة المحلية(البلدية)
44	8- مقومات الإدارة المحلية(البلدية)
45	9- وظائف الإدارة المحلية(البلدية)
45	10- العراقيل التي تؤثر على فاعلية البلدية ووظائفها
46	خلاصة

الفصل الخامس : نظام التعاقد في العمل

49	تمهيد
50	1- عناصر عقد العمل
51	2- شروط عقد العمل
51	3- أنواع عقود العمل
52	4- آثار عقد العمل
52	5- خصائص عقد العمل المحدد بالمدة
53	6- أنواع عقد العمل المحدد بالمدة
53	7- حالات إبرام عقود العمل
54	خلاصة

الجانب التطبيقي

الفصل السادس : الأسس المنهجية للدراسة

58	تمهيد
59	1- منهج البحث
60	2- الدراسة الاستطلاعية
61	3- المجتمع وعينة الدراسة
64	4- حدود الدراسة
64	5- أدوات جمع البيانات
67	6- الأساليب الإحصائية
69	خلاصة

الفصل السابع : عرض وتحليل النتائج وتفسيرها (المعالجة الإحصائية)

72	تمهيد
73	1- عرض وتحليل النتائج حسب الفرضيات
77	2- الاستنتاج العام
78	- خاتمة
79	- اقتراحات
81	- قائمة المراجع
	- الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول
62	- جدول رقم (01): يبين توزيع أفراد العينة حسب البلديات .
62	- جدول رقم (02) : يوضح توزع أفراد العينة وفق عامل الجنس
63	-جدول رقم (03): يوضح توزع الأفراد حسب الخبرة المهنية
63	-جدول رقم (04): يوضح توزع الأفراد حسب الحالة الإجتماعية
63	- جدول رقم (05): قيمة المتوسط الحسابي لأبعاد الإغتراب الوظيفي والمكانة الإجتماعية.
73	- جدول رقم (06): عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى
74	- جدول رقم (07): عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية
75	جدول رقم (08): عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة
76	- جدول رقم (09): عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الرابعة.
77	- جدول رقم (10): عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الخامسة.

ملخص الدراسة:

في هذه الدراسة تطرقنا إلى العلاقة بين المكانة الاجتماعية والإغتراب الوظيفي لدى العمال المتعاقدين بالبلدية, حيث انطلقت هذه الدراسة من الفرضيات التالية:

الفرضية العامة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المكانة الاجتماعية لدى العمال المتعاقدين في البلدية ودرجة اغترابهم الوظيفي.

الفرضيات الفرعية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المكانة الاجتماعية لدى العمال المتعاقدين في البلدية ودرجة عزلتهم الوظيفية.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المكانة الاجتماعية لدى العمال المتعاقدين في البلدية ودرجة عجزهم الوظيفي.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المكانة الاجتماعية لدى العمال المتعاقدين في البلدية ودرجة اللامعيارية الوظيفية.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المكانة الاجتماعية لدى العمال المتعاقدين في البلدية ودرجة اللامعنى الوظيفية.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المكانة الاجتماعية لدى العمال المتعاقدين في البلدية ودرجة الاغتراب عن الذات.

ولقد طبق مقياس الإغتراب الوظيفي و مقياس المكانة الاجتماعية على عينة البحث, حيث تكون مجتمع البحث من 170 فردا عاملا بنظام التعاقد وتم اختيار العينة بالطريقة العشوائية المنتظمة والتي تكونت من 50 فردا يعملون بنظام التعاقد بخمس بلديات من دائرة عين الملح ولاية المسيلة.

ولمعالجة هذا الموضوع والحصول على معاملات الارتباط تم تفريغ البيانات ومعالجتها إحصائيا عن طريق الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

حيث وجد أن قيمة معامل الارتباط بيرسون بين العزلة الوظيفية والمكانة الاجتماعية كانت (-) 0.68 وهي قيمة دالة عند (0.05). أما قيمة معامل الارتباط بيرسون بين العجز الوظيفي والمكانة

الإجتماعية فكانت (-0.69) وهي قيمة دالة عند (0.05). في حين أن قيمة معامل الارتباط بين اللامعيارية الوظيفية والمكانة الإجتماعية كانت (-0.66) وهي قيمة دالة عند (0.05). أما قيمته بين اللامعنى الوظيفية والمكانة الإجتماعية فكانت (-0.65) وهي دالة عند (0.05). ووجدنا أيضا قيمة معامل الارتباط بين الإغتراب عن الذات والمكانة الإجتماعية كانت (-0.66) عند مستوى الدلالة (0.05).

مما سبق نستطيع القول أن البحث أسفر على النتائج التالية:

- توجد علاقة عكسية بين المكانة الاجتماعية لدى العمال المتعاقدين في البلدية ودرجة عزلتهم الوظيفية.
 - توجد علاقة عكسية بين المكانة الاجتماعية لدى العمال المتعاقدين في البلدية ودرجة عجزهم الوظيفي.
 - توجد علاقة عكسية بين المكانة الاجتماعية لدى العمال المتعاقدين في البلدية ودرجة اللامعيارية الوظيفية.
 - توجد علاقة عكسية بين المكانة الاجتماعية لدى العمال المتعاقدين في البلدية ودرجة اللامعنى الوظيفية.
 - توجد علاقة عكسية بين المكانة الاجتماعية لدى العمال المتعاقدين في البلدية ودرجة الاغتراب عن الذات.
- ومنه النتيجة العامة للدراسة:
- توجد علاقة عكسية بين المكانة الاجتماعية لدى العمال المتعاقدين في البلدية ودرجة اغترابهم الوظيفي.

Study Summary :

In this study, we discussed the relationship between social status and job alienation among the contracted workers in the municipality. This study started from the following hypotheses :

General Hypothesis:

There is a statistically significant relationship between the social status of the contracted workers in the municipality and the degree of their employment alienation .

Sub-assumptions:

There is a statistically significant relationship between the social status of the contracted workers in the municipality and the degree of their functional isolation .

There is a statistically significant relationship between the social status of the contracted workers in the municipality and their degree of functional disability .

There is a statistically significant relationship between the social status of the contracted workers in the municipality and the degree of nonnormative job .

There is a statistically significant relationship between the social status of the contracted workers in the municipality and the degree of meaninglessness .

There is a statistically significant relationship between the social status of the contracted workers in the municipality and the degree of alienation from the self .

The criterion of the functional expatriate and social status scale was applied to the sample of the research. The research community consisted of 170 individuals working in the contracting system. The sample was randomly selected, which consisted of 50 individuals . In order to address this issue and obtain correlation coefficients, the data were abstracted and processed statistically by the statistical (package for social sciences (spss)) .

It was found that the value of Pearson correlation coefficient between functional isolation and social status was (-0.68), a value of (0.05). Pearson correlation coefficient between functional deficit and social status was (-0.69), a value of (0.05). The correlation coefficient between functional non-functionalism and social status was (-0.66), a

value of (0.05). The value of the functional significance and the social status was (-0.65), which is a function of (0.05). We also found the correlation coefficient between self-estrangement and social status was (-0.66) at the significance level (0.05).

From the above we can say that the research resulted in the following results :

There is an inverse relationship between the social status of the contracted workers in the municipality and the degree of their functional isolation .

There is an inverse relationship between the social status of the contracted workers in the municipality and their degree of functional disability .

There is an inverse relationship between the social status of the contracted workers in the municipality and the degree of non-standard employment .

There is an inverse relationship between the social status of the contracted workers in the municipality and the degree of meaninglessness .

There is an inverse relationship between the social status of the contracted workers in the municipality and the degree of alienation from the self .

The general result of the study is :

There is an inverse relationship between the social status of the contracted workers in the municipality and the degree of their employment alienation

- مقدمة:

عاشت الجزائر غداة الاستقلال حالة فراغ إداري , بعد الهجرة الجماعية للإطارات الأوربية, فورثت البلديات العديد من المشاكل الاجتماعية والثقافية كالأمرض والفقر والجهل والامية والبطالة نتيجة السياسة الأستدمارية. ولتجاوز هذه الوضعية عمدت السلطات العامة إلى اتخاذ جملة من الإجراءات على مستوى التأطير والتنظيم الإداري المحلي والتشريع في اتجاه الإصلاح الإداري , فلجأت إلى تخفيض عدد البلديات عن طريق دمج عدة بلديات معا , لإمكانية أدارتها وتسييرها فأصبح بذلك عدد البلديات 687 بلدية بعدما كان 1500 بلدية , أما على مستوى التأطير تم تنظيم دورات تدريبية وملتقيات لصالح موظفي البلدية لتأهيلهم للقيام بأعمال إدارية.

اعتبرت الجماعات المحلية في الجزائر وخاصة البلدية سنة 1967 حجر الزاوية في بناء الدولة والنظام السياسي الجزائري بهدف إشراك المواطنين في تسيير شؤونهم المحلية وتحميد اللامركزية .

ومن مظاهر التحول الديمقراطي في الجزائر هو تبني مبدأ التعددية الحزبية واللامركزية الإدارية ومبدأ الانتخاب التعددي لتمثيل الإرادة الشعبية على المستوى المحلي , حيث اعتبر المجلس المنتخب قاعدة اللامركزية ومكان لمشاركة المواطنين في تسيير الشؤون العمومية .

ويسير البلدية طاقم إداري على رأسهم رئيس المجلس الشعبي البلدي وهو شخص مفوض ومنتخب من طرف الشعب له صلاحيات متعددة وله أيضا أعضاء منتخبين لهم دور في صنع القرار , بالإضافة إلى عمال وموظفين مثبتين وغير مثبتين أي يعملون بنظام التعاقد.

وانطلاقا من هذه الخلفية فإن هدف بحثنا هذا هو تسليط الضوء على المكانة الاجتماعية لهذه الفئة من العمال المتعاقدين وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي , من عدة أبعاد من شأنها أن تؤثر على العامل المتعاقد وتؤثر أيضا على مردود وإنتاجية العامل . من ناحية شعور العامل المتعاقد بالعجز الوظيفي والعزلة الوظيفية واللامعيارية وأيضا اللامعنى بالإضافة إلى الاغتراب عن الذات.

احتوى هذا البحث على ثلاث اطر : (تمهيدي, نظري, تطبيقي) تضمن الإطار التمهيدي , الإشكالية والفرضيات وأهمية البحث وهدفه و تحديد المفاهيم والدراسات السابقة .

أما الإطار النظري فقد قسم إلى ثلاثة فصول : الفصل الأول تناولنا فيه المكانة الاجتماعية من خلال تعريفها والمفاهيم المرتبطة بالمكانة الاجتماعية , لمحة تاريخية لمكانة وتميز المهن , محددات ووظائف المكانة

الاجتماعية وأنماط المكانة الاجتماعية ثم خلاصة, أما الفصل الثاني فتطرقنا فيه إلى الاغتراب الوظيفي, مفهومه والتعريف الاصطلاحي للاغتراب الوظيفي ومراحله والعوامل المؤدية للاغتراب, ثم نتائج وأبعاد الاغتراب الوظيفي وأخيرا خلاصة.

أما الفصل الثالث يحتوي على الإدارة المحلية (البلدية) ونظام التعاقد و فيه تعريف الجماعات المحلية وأسباب ظهورها, خصائص الإدارة المحلية, أهداف الجماعات المحلية والعراقيل التي تؤثر على فاعلية البلدية ووظائفها ثم مفهوم وعناصر وشروط عقد العمل, أنواع عقود العمل وشروط قيام عقد العمل المحدد المدة وحالات إبرام عقود العمل .

أما بالنسبة للجانب التطبيقي فقد احتوى على فصلين الأول الجانب المنهجي تناولنا فيه الدراسة الاستطلاعية والمنهج المتبع (الوصفي), والعينة والأداة وأدوات المعالجة الإحصائية, و الفصل الثاني فيه الجانب التحليلي وفيه عرض النتائج وتحليلها وتفسيرها واستنتاج عام لهذه النتائج ثم الخاتمة وأخيرا قائمة المراجع والملاحق .

الجانب النظري

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

• الفصل الأول : الإطار العام لدراسة

المحتويات

- 1- الإشكالية
- 2- الفرضيات
- 3- أهداف البحث
- 4- أهمية البحث
- 5- تحديد المفاهيم والمصطلحات
- 6- الدراسات السابقة

1- الإشكالية:

شهدت دول العالم متغيرات سياسية واقتصادية واجتماعية جعلتها تهتم بموضوع اللامركزية في إدارة شؤون المجتمع والدولة في اتجاه توسيع مشاركة المواطنين في الحكم المحلي وتحقيق التنمية الشاملة, ولاشك أن التطور الديمقراطي والاقتصادي في الجزائر يرتبط بنجاحه أو فشله بحدوث أو عدم حدوث تطور مشابه على المستوى المحلي, وانطلاقا من هذه الاعتبارات صدر قانون البلدية لسنة 1990 ليوكب التحولات الدولية وتأثيراتها على وظائف الدولة ويتمشى والإصلاحات السياسية والاقتصادية في الجزائر, و تتركز أساليب التنظيم الإداري المطبقة في دول العالم بين أسلوبين إداريين رئيسيين هما المركزية الإدارية و اللامركزية الإدارية, فقد كانت المركزية الإدارية هي الأسلوب الأقدم, وتجسدت بتركز السلطة والوظائف الإدارية في العاصمة, ولكن التطور الكبير الذي اجتاحت مختلف الدول قد اظهر حاجات عامة ومرافق عامة جديدة فبدأت معظم الدول تتخلى تدريجيا عن أسلوب المركزي في إدارة الدولة والتحول إلى أسلوب اللامركزية الإدارية, الذي يضمن توزيع الوظائف الإدارية في الدولة بين السلطة الإدارية المركزية وبين السلطات اللامركزية .

ويعد نظام الجماعات المحلية التجسيد الفعلي للامركزية الإدارية في الجزائر فبالإضافة إلى تقريب الإدارة من المواطن تعد الجماعات المحلية صورة من صور الديمقراطية في التسيير من خلال إشراك المواطنين في تسيير شؤونهم المحلية من مختلف الخدمات التي يسهر عليها طاقم من الإداريين و عمال مهنيين بمختلف وظائفهم فنجد منهم من هو مثبت بشكل رسمي في عمله ومنهم من هو غير مثبت يعمل بنظام التعاقد و لا يتمتع بنفس الحقوق التي يتمتع بها زميله المثبت في منصبه وشعوره الدائم بالاستغناء عنه في أي لحظة .

ويعد إدراكنا وإحساسنا بالآثار السلبية التي يعاني منها العامل أو الموظف بالبلدية بنظام التعاقد المنطلق الأول لاختيارنا دراسة هذا الموضوع ونبع ذلك من ملاحظتنا المقصودة وغير المقصودة أحيانا حيث أن معاشرة مثل هذا النوع من العمل بالتعاقد تفرض على الدارس الإحساس بهذه الشريحة، وتشير فضوله للتعرف على معانات هؤلاء. ليس هذا فحسب بل إن لهذا النوع من العمل بنظام التعاقد, يسلب فيه حق العامل ويشعر فيه العامل انه مجرد وسيلة ظرفية محددة المدة لتحقيق أهداف معينة هذا ما نتج عنه انعكاسات خطيرة على المردود والخدمات التي يقدمها العامل أو الموظف و ظهرت أيضا انعكاسات سلبية على حالته النفسية و الاجتماعية وهذا ما يضعنا تحت وقع الخطر الذي يمس هذه الشريحة الاجتماعية وخاصة إذا امتد هذا التأثير ليمس مكانته الاجتماعية، وما للمكانة الاجتماعية من دور رئيسي في إحساس العامل بالانتماء للمؤسسة التي يعمل فيها

وشعوره بأنه عضوا فعال له نفس الحقوق والواجبات كأقرانه المثبتين في مناصبهم ,وهذا ما أدى بنا إلى طرح التساؤل العام التالي:

- هل توجد علاقة بين المكانة الاجتماعية لدى العمال المتعاقدين في البلدية ودرجة اغترابهم الوظيفي؟. وانبثقت منها التساؤلات الفرعية التالية :
- هل توجد علاقة بين المكانة الاجتماعية لدى العمال المتعاقدين في البلدية ودرجة عزلتهم الوظيفية؟.
- هل توجد علاقة بين المكانة الاجتماعية لدى العمال المتعاقدين في البلدية ودرجة عجزهم الوظيفي؟.
- هل توجد علاقة بين المكانة الاجتماعية و اللامعيارية لدى العمال المتعاقدين في البلدية؟.
- هل توجد علاقة بين المكانة الاجتماعية واللا معنى لدى العمال المتعاقدين في البلدية؟.
- هل توجد علاقة بين المكانة الاجتماعية لدى العمال المتعاقدين في البلدية ودرجة الاغتراب عن الذات؟.

02- الفرضيات:

الفرضية العامة:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المكانة الاجتماعية لدى العمال المتعاقدين في البلدية ودرجة اغترابهم الوظيفي.

الفرضيات الفرعية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المكانة الاجتماعية لدى العمال المتعاقدين في البلدية ودرجة عزلتهم الوظيفية.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المكانة الاجتماعية لدى العمال المتعاقدين في البلدية ودرجة عجزهم الوظيفي.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المكانة الاجتماعية لدى العمال المتعاقدين في البلدية ودرجة اللامعيارية الوظيفية.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المكانة الاجتماعية لدى العمال المتعاقدين في البلدية ودرجة اللا معنى الوظيفية.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المكانة الاجتماعية لدى العمال المتعاقدين في البلدية ودرجة الاغتراب عن الذات.

03- أهداف البحث:

يهدف البحث إلى تسليط الضوء على الواقع الذي يعيشه العمال أو الموظفين المتعاقدين قصد:

- الكشف عن آثار العمل بنظام التعاقد قصد التعامل معها.
- كشف العلاقة بين المكانة الاجتماعية لدى العمال المتعاقدين في البلدية ودرجة عزلتهم الوظيفية
- كشف علاقة المكانة الاجتماعية لدى العمال المتعاقدين في البلدية ودرجة عجزهم الوظيفي
- تسليط الضوء عن العلاقة بين المكانة الاجتماعية لدى العمال المتعاقدين في البلدية ودرجة اللامعيارية.
- تسليط الضوء عن العلاقة بين المكانة الاجتماعية لدى العمال المتعاقدين في البلدية ودرجة اللامعنى.
- تسليط الضوء عن العلاقة بين المكانة الاجتماعية لدى العمال المتعاقدين في البلدية ودرجة الاغتراب عن الذات
- توضيح الجوانب السلبية للعمل بنظام التعاقد.
- التعرف على الظروف المهنية للعمال والموظفين بنظام التعاقد وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي.

04- أهمية البحث:

تستمد الدراسة أهميتها من طبيعة الموضوع المتناول من جهة ومن نوع المشكلات التي تطرح للتحقيق

والتقصي من جهة أخرى، هذا ويمكن حصر أهمية الموضوع فيما يلي:

- 1- لفت الأنظار لهذه الفئة من المجتمع والاهتمام بها أكثر .
- 2- كما تتوقف أهمية هذا الموضوع على قيمته العلمية، وما يمكن أن يقدمه من نتائج يستفيد منها كل من له علاقة بهذا الموضوع.
- 3- الاهتمام بهذه الفئة في المجتمع وإعطائها المكانة التي تستحقها، و تحقيق مطالبها المشروعة والبناءة التي تساعد على تأدية مهمتها .

05- تحديد المفاهيم والمصطلحات :

أ- المكانة الاجتماعية :

يعتبر مفهوم المكانة من المفاهيم المحورية التي يبنى عليها علم الاجتماع , ولقد شاع استخدامها كمرادف لمصطلح الهيبة , وبالرجوع إلى الكتابات السوسولوجية والانثربولوجية يلاحظ أن هناك العديد من المصطلحات التي تعبر عن المكانة الاجتماعية .

ويعرف "حسن حسين البيلاوي" و "عبد الله محمد الحمادي" المكانة الاجتماعية بأنها "الوضع الذي يحتله الفرد في نسق العلاقات الاجتماعية القائمة في المجتمع وذلك بالمقارنة إلى أوضاع الأفراد الآخرين المناظرين له في ذلك المجتمع , والمكانة الاجتماعية للفرد هي التي تحدد الحقوق والواجبات وسلوكيات هذا الفرد وطبيعة العلاقات الاجتماعية بين ذلك الفرد وغيره من أفراد المجتمع . (حسن حسين البيلاوي وعبد الله محمد الحمادي 1988, ص 14) .

وعند التدقيق في هذا التعريف المقدم للمكانة الاجتماعية يلاحظ انه قدم شيئا جديدا وهو تحديد الحقوق والواجبات المترتبة عن احتلال الفرد لمكانة معينة في المجتمع .

بينما يعرف البعض الآخر المكانة الاجتماعية بأنها "المركز الذي يحتله الفرد أو العائلة أو الجماعة القرابية في نظام اجتماعي معين بالنسبة لمراكز الآخرين , والمكانة الاجتماعية هي التي تحدد الحقوق والواجبات والسلوك والعلاقات الاجتماعية التي تربط الأفراد بعضهم ببعض . (دينكن ميتشيل , 1981 ص 210)

ومهما تباينت هذه التعريفات والمفاهيم التي أعطيت للمكانة إلا أنها تشترك في عدد من الخصائص البنائية والوظيفية والدلالية والتي من خلالها نصوغ التعريف الإجرائي .

- إجرائيا :

المكانة الاجتماعية هي جملة الأوضاع الاجتماعية التي يحتلها الفرد في البناء الاجتماعي , وما ينجر عن هذه الأوضاع من حقوق وواجبات وسلوكيات يقوم بها الفرد وطبيعة العلاقات التي ينسجها الفرد مع غيره من أفراد المجتمع أفقيا وعموديا .

ب- الاغتراب الوظيفي :

- هو الشعور بالانفصال عن الذات والمجتمع أو بين الذات والمجتمع , أو بين الذات نفسها (المغربي سعد , 1976, ص 202)

- هو انعدام الثقة الذي يولد انعدام القدرة, فالإحساس بأن هناك من تخاف منهم نتيجة عدم الثقة في النفس مما ينتج عنه بالضرورة عدم القدرة في اتخاذ القرارات, أو عدم القدرة على المواجهة, مما يدعو إلى الانزواء والهروب إما من الذات أو من الآخرين وما ينطوي عليه في النهاية إلى العزلة والانفرادية.

(نبيل اسكندر, 1988 ص212)

- إجرائيا:

هو شعور العاملين بعدم انتمائهم للمنظمة التي يعملون فيها, وأنها لم تعد المكان المناسب للاستمرار فيه (الشواف سعد, 2003, ص 02)

وهو أيضا شعور الفرد بالوحدة والتفكك وعدم الانتماء للوظيفة أو جماعة العمل .

شعور الموظف بعدم قدرته على القيام بمهامه الوظيفية ودوره الاجتماعي, والتمتع بمخرجات عمله .

ج- تعريف الإدارة المحلية:

هي نظام من أنظمة الإدارة العامة وأداة من أدوات التنمية تهدف إلى زيادة كفاءة الأداء الإداري في الدولة, ويتم بمقتضاها إعطاء المحليات الاختصاصات والصلاحيات التي تساعد على سرعة وسهولة اتخاذ القرار بعيدا عن السيطرة المركزية مع ارتباط هذا القرار بتحقيق السياسات والأهداف التنموية للدولة, وهي تعبر عن اللامركزية الإقليمية كأسلوب من أساليب التنظيم الإداري للدولة. (هشام آمين, 2000, ص 72)

06- الدراسات السابقة والمشابهة:

تعتبر الدراسات السابقة من أهم العناصر المعينة على حل مشكلة البحث لما لها من إسهامات سواء في التوجيه أو التخطيط أو ضبط المتغيرات, و نظرا لنقص مثل هذه الدراسات في هذا المجال فقد اعتمدنا على البعض منها القريبة و المشابهة لدراستنا نذكر منها:

1- الدراسة الأولى: متعلقة بالمكانة الاجتماعية:

- الدراسات العربية :

* دراسة حبيب بن صافي : "صورة المعلم في ثقافة المجتمع الجزائري " مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في الانثروبولوجيا, قسم الثقافة الشعبية, كلية الآداب والعلوم الإنسانية, جامعة أبي بكر بلقايد بتلمسان تحت إشراف الدكتور وشاطر 2005-2006م.

تناولت هذه الدراسة موضوع صورة المعلم في ثقافة المجتمع الجزائري والهدف منها معرفة مكانة المعلم في المجتمع الجزائري من حيث نظرته الى وظيفة التعليم بصفة عامة والى المعلم بصفة خاصة .

وتم طرح التساؤل الرئيسي على النحو التالي :فما هي مكانة المعلم في المجتمع الجزائري أو بالأحرى ما هي صورة المعلم في ثقافة المجتمع الجزائري. شملت الدراسة مختلف مستويات التعليم (ابتدائي,متوسط,ثانوي)وشملت الدراسة 600 معلما من الأطوار المذكورة بالتساوي ,والعدد نفسه مع الأولياء ,وقد اعتمدت على الاستمارة التقنية لجمع المعلومات و جاءت نتائج الدراسة على النحو التالي:

- يرى المعلم نفسه في مكانة متدنية من جميع النواحي الاقتصادية والاجتماعية
- أن صورة المعلم في ثقافة المجتمع الجزائري لا تتماشى مع المواصفات المثالية إلی لابد للمعلم أن يتبوأها ويرقى إليها .
- المجتمع الجزائري غير واع بمدلول هذه المهنة .

*دراسة الطالبة باوية نبيلة : و المتعلقة بتقدير المكانة الاجتماعية لمهنة الأستاذ الجامعي جامعة قاصدي مرباح ورقلة (2006) .

قامت الطالبة بهذه الدراسة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس الاجتماعي ، و قد انطلقت الباحثة من

الإشكال التالي : ما هو تقدير المكانة الاجتماعية لمهنة الأستاذ الجامعي؟

ولطبيعة موضوع الدراسة اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي المناسب لذلك من اجل تحقيق الأهداف المرجوة و الذي تندرج منه الدراسات المقارنة التي اعتمدها الباحثة لتفسير الوضع القائم للظاهرة و الانتهاء أو الوصول إلى وصف عملي دقيق متكامل للظاهرة.

وتمثلت عينة الدراسة (28) فردا من الفئات التالية : (أساتذة وطلبة جامعيين ، و اولياء ، عاملين و بطالين

ذوي مستوى مرتفع/منخفض).وقد اختيرت هذه العينة بطريقة عشوائية بالنسبة لكل الفئات.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

-محاولة التركيز على مهنة التدريس بصفة عامة والاهتمام بها اكثر،انطلاقا من المخرجات الهامة،التي تعود بها لصالح المجتمع وفائدته العامة.

-محاولة التعرف على تقدير المكانة الاجتماعية لمهنة الأستاذ الجامعي لدى فئات أخرى لم تعتمد في الدراسة الحالة.

- محاولة الكشف عن التقدير المكانة الاجتماعية لمهنة الأستاذ الجامعي خارج مدينة ورقلة للتعرف على المكانة التي تحظى بها المهنة . (باوية نبيلة: 2006 ، ص 6 ، 11 ، 66،78).

*دراسة سليمان حسين موسى المزين وسامي عبد الله محمد القاسم بعنوان: العوامل المؤثرة في مكانة المعلم 2005/ 2006)

انطلق الباحثان بهذه الدراسة لإبراز أهمية مكانة المعلم كأهم عناصر العملية التربوية ودوره الهام في تنشئة الأبناء، ثم قام باستقصاء كل العوامل المؤثرة في مكانة المعلم سواء ما هو خاص به او ما هو عام و ما يحيط به ، وقد اعتمد على الإشكالية التالية:

ما هي العوامل المؤثرة في مكانة المعلم؟ حيث استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على التسلسل المنطقي للأفكار ، و ذلك من خلال كفايات المعلم في الفكر التربوي الإسلامي و إعدادة للمهنة و تحسين أدائه التربوي ثم التركيز على بعض المقترحات لتحسين أدائه في ظل الفكر التربوي الإسلامي. وقد توصلت الدراسة إلى ما يلي:

- الاهتمام برفع مكانة المعلم فائدة لجميع فئات المجتمع.
- يوجد العديد من العوامل التي تؤثر في مكانة المعلم.
- العلاقة بين مكانة المعلم و رقي الامم و الشعوب و توفير الحياة الطيبة للمجتمع علاقة موجبة.
- لا بد من تكاتف الجهود معا لترفع مكانة المعلم.
- تنوع هذه العوامل و شمولها بحيث كان بعضها خاص بالمعلم من حيث التأهيل التربوي الاجتماعي والنفسي والديني والعلمي وبعضها خاص بطبيعة المجتمع وسياسة ادارة التعليم والدولة والجدوى من عملية التعليم (سليمان حسين، 2006 ، ص 3،4،5)

*دراسة ابتسام عبد الصمد الداود , طالبة دكتوراه في قسم أصول تربية , كمية التربية , جامعة دمشق 2016/2017 بعنوان " واقع المكانة الاجتماعية للمعلم في ثقافة المجتمع السوري من وجهة نظر المعلمين أنفسهم (دراسة ميدانية في مدينة الحسكة)"

هدف هذا البحث إلى محاولة التعرف على واقع المكانة الاجتماعية للمعلم في ثقافة المجتمع السوري من وجهة نظر المعلمين أنفسهم ، و التعرف على أثر متغيرات (الجنس ، و عدد سنوات الخبرة) و معرفة الفروق لدى أفراد عينة البحث خلال عام 2017 ، و لتحقيق ذلك استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي ، و بنت الاستبيان

و وزعت على عينة من معلمي مدينة الحسكة وقدرت العينة بـ (244) معلم ومعلمة ، حيث قامت باستخدام الأساليب الإحصائية واستخدام البرنامج الإحصائي SPSS و القيام بـ ANOVA، Independent Samples Test ، توصلت الباحثة إلى مجموعة من النتائج كان أهمها: أن المكانة الاجتماعية للمعلم السوري منخفضة في الجانب الاقتصادي والاجتماعي والثقافي، و متوسطة في جانبها الشخصي من وجهة نظر المعلمين ، و تختلف هذه النظرة بين الذكور و الإناث لصالح الإناث في حين أنها لا تختلف باختلاف عدد سنوات الخبرة. (مجلة جامعة البعث المجلد 93 العدد 69 عام 2017 ابتسام الداوود د. زينب زيود)

- الدراسات الأجنبية :

*دراسة منتر: عن سلوك المعلمين وحالتهم المعنوية (1953) في المدارس العامة بإحدى المدن الكبرى في الو.م.أ. كان الغرض منها هو معاونة المعلمين على تحسين حالة التعلم عند البنين و البنات و قد أرسل استفتاء الى جميع المدرسين فأجاب منهم 503 اي بنسبة 24% و جاءت نتائج الاستفتاء كالتالي:

- 49% قرروا أن حالة العمل لا تشجعهم على اداء عملية التدريس على الوجه الأكمل.

- 34% لم يلجئوا الى الناظر ليسألوه على النصيحة المشورة.

- 36% لا يعتبرون نوع الإشراف القائم في مدرستهم إشرافا بناء و موجهها يستهدف تحسين عملية التدريس.

- 39% لا يعتقدون أن هيئة الإدارة و الإشراف تساعد وتعاون بكل الطرق الممكنة على الأداء الأحسن لواجباتهم داخل الفصول ، و 42% لا يعتقدون أن عملهم يقدر تقديرا صحيحا.

- 46% لا يشعرون أن لديهم الحرية في إتباع الطريقة التي يرون أنها تحقق الفائدة لأنفسهم وتلاميذهم و 42% لا يشعرون أن أحدهم يشجعهم على تقدير مقترحات بناءة عن سياسة المدرسة و أعمالها.

- 41% لم يتلقوا اهتماما أو تشجيعا في العلاقات الشخصية الرسمية داخل النظام المدرسي، كما أجاب 81% ممن أقرروا أن النظام المدرسي يشجعهم فقط في حلقات. (دراسي وذلك لمعالجة المشكلات المهنية (وايلز كيمول: 1960، ص10)

*دراسة كيل باتريك : و الذي قام هو و زملائه بدراسة تهدف إلى الكشف عن القيم المرتبطة بالعمل لدى العاملين في فئات مهنية مختلفة ، من بينها 283 معلما و قد بينت نتائج البحث ما يلي:

- أنه كلما ارتفع دخل المعلم كلما ازداد تكيفه و اندماجه في العمل.

-وحد فروقا بين الذكور و الإناث في الفئات المهنية ، حيث أكد على الجانب المادي لسد متطلبات العيش و على الأمان و الحرية في العمل، أما الإناث فقد أكد أن كثيرا على العلاقات المهنية الشخصية و الإشراف الجيد والعمل المفيد (سيرجيو فاني: 1966، ص168)

* دراسة (Cameron2003) بعنوان **Teacher, status project**: (مشروع واقع

المعلم) نيوزيلندا:

هدفت الدراسة إلى تحديد المكانة من خلال التركيز على مهنة التعليم (توظيف المعلمين ، الاحتفاظ بهم ،قدراهم الشهيرة) ودراسة تأثير المكانة على توظيف المعلمين والاحتفاظ بهم وتحديد الاختلافات في بناء مكانة المعلم و قد استخدم الباحث المنهج الوصفي وطبق الاستبيان على(240) من الطلاب المعلمين، وتم ملاحظة(100) حصة دراسية ,وقد حصلت الدراسة على جملة من النتائج أهمها أن هناك بعض الباحثين يرى أن مهنة التعليم غير مناسبة لهم بسبب انخفاض الأجر وصعوبة التعامل مع الأطفال وأن المكانة الممنوحة للمعلم هي مقياس للقيمة والأهمية التي يعطيها مجتمع ما للتعليم ,وأن عناصر المكانة تتجلى في مستوى أداء المعلم والتقدير الذي يحظى به والمستوى التعليمي له و معدل إنجازه.

2- الدراسة الثانية متعلقة بالاغتراب الوظيفي :

- الدراسات العربية :

-دراسة عنوز عبد اللطيف 1999 :قام بدراسة حول "الاغتراب الوظيفي ومصادره وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية والتنظيمية في القطاع الصحي الأردني في إقليم الشمال " ، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، وقد طبق مقياس الاغتراب من إعداده ، و بعد أن تحقق من صدقه قام بعرضه على مجموعة من الأساتذة المحكمين ، و من ثباته باستخراج معامل "كرونباخ الفا"الذي بلغ (87.3%) على عينة عشوائية تكونت من 218 ممرضا يعملون في مستشفيات وزارة الصحة الأردنية إقليم الشمال حيث شكلت العينة ما نسبته 53% من مجتمع الدراسة و بعد انتهاء الباحث من جمع بيانات الدراسة قام بمعالجتها إحصائيا باستخراج النسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ، و تم فحص الفرضيات باستخدام اختبار"ت" و اختبار تحليل التباين الأحادي و اختبارات إحصائية أخرى ، و قد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها :

وجود فروق دالة إحصائية عند المستوى 0.05 بين الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى الممرضين حسب متغيرات العمر ، و المستشفى الذي يعملون فيه ، و بينت أيضا عدم وجود فروق دالة إحصائية عند المستوى 0.05 بين الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى الممرضين حسب متغيرات الجنس ، سنوات الخبرة ، الراتب الشهري ، التثبيت في المنصب ، الحالة الاجتماعية ، و القسم الذي يعمل به الممرضون بالمستشفى .

* دراسة فايز الحديدي (1990) تناولت الدراسة مظاهر الاغتراب وعوامله لدى طلبة الجامعة

الأردنية، أعد الباحث استبياناً كأداة للكشف عن مظاهر الاغتراب فكون الاستبيان من ستة (06) أبعاد تمثل مظاهر الاغتراب و هي: فقدان المعايير ، و الانعزال الاجتماعي ، وفقدان السيطرة ، و اللامبالاة ، و عدم الانتماء و فقدان المعنى. اشتملت عينة الدراسة على 275 طالب وطالبة في الجامعة الأردنية اختيرت بطريقة عشوائية.

أما أهم النتائج فهي: انتشار ظاهرة الاغتراب بدرجة ضعيفة لدى 1.8 % من أفراد العينة ، و متوسطة بنسبة 52.3%، و عالية بنسبة 45.8%. و قد أظهرت الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية بين اغتراب عينة

الذكور وعينة الإناث ، في حين وجدت فروق دالة إحصائية في انتشار ظاهرة الاغتراب لدى أفراد العينة ، تعزى لمتغير المستوى الدراسي ، وكان لصالح طلبة السنة الأولى . و دلت النتائج أن طلبة الكليات العلمية يعانون من الاغتراب أكثر من طلبة الكليات الإنسانية.(الحديدي: 1990 ص 63)

*دراسة محمود أحمد أبو سمرة و آخرون: وهي بعنوان : "الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئه التدريس في الجامعة الفلسطينية دراسة ميدانية في جامعتي القدس والخليل": تمحورت إشكالية الدراسة حول الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئه التدريس في الجامعات الفلسطينية ، و الدراسة للتعرف إلى مستوى ظاهرة الاغتراب لدى أعضاء هيئه التدريس في الجامعات الفلسطينية من خلال دراسة ميدانية في جامعتي القدس و الخليل ، و هذا هو الهدف الرئيسي للدراسة كما هدفت أيضا للتعرف إلى مستوى ظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئه التدريس في ضوء متغيرات تاريخية ، سواء من حيث نشأتها أو تطورها ، حيث استخدم الباحثون المنهج الوصفي و تم استخدام الاستبيان كأداة لتطبيق هذه الدراسة ، وشملت (33) فقرة. تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئه التدريس المتفرغين والناطقين باللغة العربية في جامعتي القدس والخليل في سنة 2013/2012 و البالغ عددهم (446) عضوا ، فكان (339) عضو من جامعة القدس و

(107) عضو من جامعة الخليل ، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية مكونة من (200) عضو هيئة تدريس من كلا الجامعتين.

أظهرت النتائج الخاصة بهذه الدراسة ما يلي :

أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة مرتفعة ، وبمتوسط حسابي قدره (3.81) للدرجة الكلية .

لا توجد فروق في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس تبعاً لمتغيرات: الجنس ، و الجامعة و توجد فروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى الاغتراب الوظيفي تبعاً لمتغيرات: المؤهل العلمي ، و سنوات العمل في الجامعة ، و عدد الأبحاث العلمية المنشورة.

- الدراسات الأجنبية :

-Study (Erbaş Kayihan, 2014): "The Relationship between Alienation Levels Of Physical Education Teacher Candidates and their Attitudes towards the Teaching Profession".

*دراسة اربس كايان 2014 بعنوان " العلاقة بين مستويات الاغتراب من المرشحين لمعلم التربية البدنية واتجاهاتهم نحو مهنة التدريس " :

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، وتم استخدام مقياس الاغتراب التي وضعتها تشاغلار (2012) لتحديد مستويات الاغتراب ، تكون مجتمع الدراسة من خمسة (05) جامعات في تركيا ، وبلغت عينة الدراسة (695) معلماً مرشحاً للتدريس في التربية البدنية ، وأقسام لها علاقة بتدريس الرياضة ، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستويات الاغتراب لمعلم التربية البدنية المرشح لمهنة التدريس كانت معتدلة ، وكانت مستويات الاغتراب الهامة تبنى بالموقف من مهنة التدريس.

-Study (Nazem&Eimani, 2014):"Investigating The Factors Affecting The Employees Job Alienation In District 2 Of Islamic Azad University".

-دراسة (نزييم و إيماني 2014) بعنوان " التحقق من العوامل المؤثرة في الاغتراب الوظيفي لدى العاملين في المنطقة الثانية في جامعة ازاد الإسلامية " :

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، واستخدمت الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات ، و تكون مجتمع الدراسة من الموظفين الرسميين في الجامعة ، و كان عددهم (310) موظفاً ، و أظهرت نتائج الدراسة ما يلي :

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاغتراب ، الرضى الوظيفي ، المشاركة ، و العدالة .
- لا توجد علاقة كبيرة بين الخبرة في العمل ، نوع العمل ، و الاغتراب الوظيفي .
- نسبة الاغتراب أعلى عند الرجال من النساء .
- هناك علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ، و الاغتراب الوظيفي .

التعليق على الدراسات السابقة:

استعرضنا فيما سبق عددا من الدراسات السابقة في بيئات عربية وأخرى أجنبية ، وقد تناولت بعض الدراسات الاغتراب الوظيفي ، والبعض الآخر المكانة الاجتماعية من زوايا متعددة ، إن عرض الدراسات السابقة يبين كثرة الدراسات التي تناولت موضوع الاغتراب الوظيفي والمكانة الاجتماعية بالبحث و الدراسة ، مما يؤكد أهمية الموضوع و قد ارتأينا التعقيب على الدراسات السابقة وصولا لصياغة الفجوة البحثية للدراسة الحالية ، وبالتالي أهمية الدراسة الحالية والتي حاولنا فيها الربط بين المتغيرين .

لقد هدفت الدراسات السابقة في مجملها إلى تحديد مدى انتشار ظاهرة الاغتراب و المكانة الاجتماعية لدى العينات محل الدراسة ، وتحديد مظاهر الاغتراب و المكانة الاجتماعية وعلاقة كل منهما ببعض المتغيرات مثل الجنس ، و العمر و المستوى الدراسي ، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة ، الراتب الشهري ، و المستوى الاقتصادي ، عدد الأبحاث العلمية المنشورة... الخ، و قد اختلفت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية من حيث مجتمع الدراسة و العينة و تشابحت معها من حيث المنهج المستخدم و أداة الدراسة.

الفصل الثاني

المكانة الاجتماعية

الفصل الثاني : المكانة الاجتماعية

المحتويات

- تمهيد

- 1- لمحة تاريخية لمكانة وتميز المهن
- 2- مفهوم المكانة الاجتماعية
- 3- المفاهيم المرتبطة بالمكانة الاجتماعية
- 4- سمات المراكز و الأدوار
- 5- محددات المكانة الاجتماعية
- 6- وظائف المكانة الاجتماعية
- 7- أنماط المكانة الاجتماعية
- 8- أنظمة المكانة الاجتماعية

- خلاصة

تمهيد:

يعتبر موضوع المكانة الاجتماعية من أهم المواضيع التي اهتم بها علماء السوسيولوجيا و الانثربولوجيا والتي حاولوا قياسها من خلال أن المكانة هي الوضع الذي يشغله الفرد في النسق الاجتماعي بالنسبة للآخرين , فالمكانة الاجتماعية من المفاهيم المحورية التي يبنى عليها علم الاجتماع , ولقد شاع استخدامها كمرادف لمصطلح الهيبة , وبالرجوع إلى الكتابات السوسيولوجية و الانثربولوجية يلاحظ أن هناك العديد من المصطلحات التي تعبر عن المكانة الاجتماعية, فالوضع الذي يحتله الفرد في نسق العلاقات القائمة في المجتمع هو الذي يعطي للفرد الإحساس بالهيبة و حب الآخرين له ويعطيه شعور قوي أن مكانته قوية بين محيطه ومجتمعه ككل . وبناءا عليه تم في هذا الفصل عرض لمحة تاريخية للمكانة وتميز المهن , وتعريف المكانة الاجتماعية بصفة عامة وأيضا تطرقنا إلى المفاهيم المرتبطة بالمكانة الاجتماعية للإعطاء نظرة أوسع من حيث الوضع الاجتماعي والمركز الاجتماعي وذكرنا أيضا سمات المراكز والأدوار وهل الأدوار عموما مكتسبة متعلمة أم من أي ناحية نراها , وذكرنا أيضا في هذا الفصل محدداتها وحتى ووظائفها وفي الأخير تطرقنا إلى أنماط المكانة الاجتماعية .

1- لمحة تاريخية للمكانة وتميز المهن :

إن المكانة ارتبطت تاريخيا بنوعية الأعمال التي اتسمت بصفات خاصة ارتقت بها عما يعرف بالحرفة فهذه الحرف اشتغلت بها جماعات عريضة كأعمال شاقة وحقيرة او خدمية ,عرفت بها الطبقات الشعبية من عمالية وريفية والتي نعتت في الادب العربي بالدهماء او الغوغاء والرعاغ ,ودخولها محدودة أو دون الكفاف وقيمتها متدنية ومنزلتها هابطة في أوساط المجتمع , وغالبا ما كانت وراثية في الأسرة , يتناقلها الصغار عن الكبار بأسلوب التلمذة الصناعية ولا تتطلب غير مهارات يدوية تتعلم بشكل إلی وتقليدي .

أما المهن فقد كان ينظر إليها كأعمال شريفة أو نظيفة اختص بها أصحاب تشير "الياقات البيضاء" ممن حصلوا على مستوى رفيع من المعرفة العلمية والخبرة الفنية التخصصية ,وكونوا جماعات صغيرة تمثل النخب المهنية المميزة في المجتمع كالأطباء والمهندسين ورجال الدين والعلماء وغيرهم .

ولا شك في ان المهن خرجت عن الحرف ,مع نشوء الحضارات وارتقاء الثقافات وتعقد المهارات التي تتميز بصفات يصعب توافرها إلا لقللة منها تنتمي لأوساط طبقية احتكرت المعرفة والثروة والحكم والإدارة وورثتها للأبناء الذين نمت لديهم الدوافع الذاتية والقدرات العقلية في مؤسسات تربية ارسنقراطية أو برجوازية ,تحولت فيما بعد إلى جامعات ومدارس عليا عرفتها العصور الوسطى كما عرفها العصر الحديث .

2- مفهوم المكانة الاجتماعية :

- لغويا :

تعرف المكانة بالمعنى اللغوي بأنها المنزلة أو الرتبة والمركز والمقام(نجيب سکندر, 1971,ص355)

- اصطلاحا :

أما المكانة بمعنى علم الاجتماع فتعبر عن الوضع الذي يشغله الشخص أو الأسرة أو الجماعة القرابية في النسق الاجتماعي بالنسبة للآخرين ,وقد يحدد هذا الوضع الحقوق والواجبات وأنواع السلوك الآخر بما في ذلك طبيعة ومدى العلاقة بأشخاص آخرين لهم مكانات مختلفة ,وتحدد المكانة الاجتماعية بالتعليم والدخل والممتلكات والتقييم الاجتماعي للمهنة وبعض الأنشطة الأخرى في المجتمع (محمد عاطف غيث, 1989,ص339)

تشير المكانة أو الوضع أو المركز أو المرتبة إلى وضع الفرد في تنظيم الجماعة الرسمية او غير الرسمية .(فريد

النجار, 2000,ص229)

وقد تعبر عن المسمى أو لقب الفرد أو مقدار الأجر أو قابلية التفاعل مع الآخرين داخل وخارج الجماعة أو الأقدمية كما تشير إلى القوة و النفوذ التي يتمتع بها الفرد داخل جماعته .ويسعى معظم الأفراد داخل المؤسسات للمحافظة على مكانتهم ,لان فقدان المكانة يعتبر حدثا سيئا لأي فرد وسببا في عدم قبوله من طرف زملائه وكذا أطراف المجتمع ككل ,الأمر الذي يترتب عليه شعور الفرد بالعمل مرغما .(فهواجي امينة 2006/2007,ص61)

ونجد في بعض التعريفات أن مصطلح المكانة يدل على الموقع الذي يشغله فرد في جماعة أو تشغله جماعة في مجتمع ,ولهذا الموقع بعدان , احدهما يمكننا ان نسميه افقيا او عموديا ,ونقصد بالبعد الافقي للمكانة شبكة الاتصالات والتبادلات الواقعية او مجرد المكانة التي يقيمها فرد مع أفراد آخرين لهم موقع الفرد نفسه ,أو مع أفراد آخرين يبحثون كما يبحث هو عن إقامة صلات معهم ,أما البعد العمودي فإنه خاص بالاتصالات والتبادلات التي يعقدها الأفراد من مستوى أعلى من مستواه أو أدنى ويسعى هؤلاء إلى أن يعقدوها معه كما يسعى هو أيضا , ويمكننا أن نؤلف بين هذين التوضيحين اذ تعرف المكانة انها مجموعة من العلاقات المساواتية والتراتبية لفرد مع الأعضاء الآخرين من جماعته.(حمش محمد الدين,1999,ص139)

3- المفاهيم المرتبطة بالمكانة الاجتماعية :

والملاحظ من خلال التعريفات السابقة المقدمة للمكانة الاجتماعية انها مرتبطة ارتباطا وثيقا بمفاهيم أخرى مشاهمة لها والتي سنستعرضها فيما يلي :

أ- الوضع الاجتماعي : هو ذلك المكان الاجتماعي الذي يوجد فيه شخص او جماعة ,أو هي الرتبة المحتلة في نظام اجتماعي يحمل معنى دقيق في مجتمعات بنياتها مستقرة نسبيا أو تعتبر مستقرة .

ب- الدور : حظي مفهوم الدور بأهمية بالغة لدى السوسيولوجين وتداخل مفاهيم أخرى بالمكانة والمركز الاجتماعي لذا نحاول هنا عرض بعض التعريفات التي تميز الدور عن هذه المفاهيم في حدود الدراسة الحالية .

ويعرف أيضا بأنه الوظائف العملية التي يتطلبها المركز فهو نوع من السلوك المرتقب والقيم المتصلة بذلك الفرد الذي يحتل المركز في تلك الجماعة ,فالدور هو مجموعة من الحقوق والواجبات المتعلقة بالمركز فقد حاول "رالف لينتون"توضيح مفهوم كل من المكانة والدور ,فعرف الأولى على أنها مجموعة من الحقوق والواجبات المرتبطة بوضع مكان معين في البناء الاجتماعي ,بينما الدور مثله بالمعنى الديناميكي للمكانة ,حيث شغل الفرد مكانة مقارنة بمكانات الآخرين في الجماعة والمجتمع ,وعندما ينفذ الفرد هذه الواجبات والحقوق المرتبطة بمكانته فإنه بدوره في إطار علاقته بادوار الآخرين ومكانتهم في الجماعة ,ولذا ينظر للواقع

الاجتماعي كشبكة من المكانات المرتبطة التي يقوم بها الأفراد من خلالها بأداء الأدوار (ابراهيم عيسى عثمان
2008, ص 142-143)

ج- المركز الاجتماعي : يشير المركز الاجتماعي إلى الوضع الذي يشغله الشخص أو جماعة من
الاشخاص داخل جماعتهم باعتباره لبنة فيها فالمركز وضع الفرد ومكانته في التنظيم الاجتماعي مثل مركز الأم
,الأب ,رئيس الحي ,طبيب الخ

والمركز هو الوحدة الرئيسية التي يتكون مع أمثالها فالجتمع هو عدة مراكز ومكانات متفاعلة ومتعاونة
ومتكاملة , ثم ان المركز هو في إحدى مجالاته ما يستقر عليه الفرد في حياته الاجتماعية سواء أكان ذلك قصدا
أو اختيار أم عفوية وتلقائية

4- سمات المراكز والأدوار :

إن المركز والدور من أهم سمات حياة الفرد الإنساني في سلوكه اليومي باعتباره عضوا في جماعته وللمراكز
والأدوار صفات عامة وهامة يجدر بنا الإلمام بها وهي :

أ- المركز والدور متلازمان :

فالدور يتصل بالمركز الذي يحتله الشخص ليؤكد أهليته وأحقيته والدور يتلازم مع المركز وليس بالشخص
الذي يحتل المركز لان الاشخاص قد يتعاقبون في مركز واحد بأزمنة متلاحقة .

ب- توزيع المراكز والأدوار على أفراد الجماعة :

إذ من المستحيل أن يقوم فرد واحد بمهمة أوتيت بجميع ادوار الجماعة ومراكزها ,بل أن توزيعها يحقق
وظائف نفسية اجتماعية لجميع الأفراد في تأكيد العضوية وفي إشباع كل عضو لحاجاته في الانجاز والتقدير
والقبول وفي إثبات الولاء النفسي للجماعة ثم في بقاء الجماعة أطول عمرا من عمر الأفراد .

ج- اختلاف الأدوار باختلاف المراكز :

وهذه سمة بديهية فأفراد الجماعة يترقبون ممن يحتل مركزا نوعا معيننا بالذات من الوظائف فدور الأب غير
دور القائد غير دور الشرطي غير دور المهندس أو الطبيب ,والثقافة الاجتماعية هي التي تحدد الأدوار والمراكز

د- تعدد الأدوار والمراكز للفرد الواحد في الجماعة :

فهذا الفرد هو أب أو أخ وهو مهندس أو صديق أوزوج أو ابن ولكل من هذه المراكز المتعددة أدواره الخاصة به .

هـ- تفاعل الأدوار و المراكز في نفسية الإنسان :

فالصديق هو أب وله ذرية غير الصديق الأعزب ,والابن الذي قد غدا أبا غير الابن الشاب أو المراهق ,وهكذا فإن المراكز والأدوار رغم تلازمها فإنها تتفاعل إيجابا أو سلبا فيما ينتظر منها من مشاعر وسلوك .

و- تصارع المراكز :

قد تتصارع المراكز وهذا تلقائي نتيجة لتعددتها وتفاعلها فأحيانا يتصادم دور مركز للفرد مع دور آخر لمركز آخر للفرد نفسه كما يحدث عندما يقبض رجل الأمن على مجرم يكون شقيقه الذي يجبه فالصراع بين دوره كشرطي يكافح الجريمة ويصون الجماعة وبين دوره كأخ يحمي شقيقه ويصونه

ى- الأدوار عموما مكتسبة متعلمة :

أن بعض المراكز لا اختيار للفرد فيها ,مثل تلك المراكز المتصلة بالجنس ذكر أو أنثى أو العمر طفولة وشبابا ورشدا وكهولة .ولكن أدوارها عموما يتعلمها الفرد بما يتلاءم مع ذلك الجنس والعمر .

كما أن قليل من المراكز هي أصلا مكتسبة متعلمة لأنها متصلة أساسا بالمهنة او العمل الاجتماعي .

فهذه المراكز وأدوارها متعلمة بتفاوت الأفراد في درجات التعلم والإتقان والتدرب والأداء ولذلك أثره البعيد في بناء الجماعة وتكامل المجتمع ومكانة الأفراد.(عبد المجيد محمد الهاشمي 1984,ص148-150)

وهنا يجب ملاحظة أن مصطلحي "المركز" و"المكانة" الاجتماعيين غير متطابقين ,فبينما تشير "المكانة

الاجتماعية إلى موقع الفرد على مستوى النسق أو المجتمع ككل " بينما نجد "المركز الاجتماعي يشير إلى

وضع الفرد في جماعة ويتحدد هذا الوضع تبعا للاعتبارات البعض منها موروث والبعض الآخر مكتسب (علي

عبد الرزاق جلبي , 1984 ,ص20)

5- محددات المكانة :

بالرجوع إلى المواضيع التي تناولت المكانة الاجتماعية يتضح ان البعض منها وضع محددات للمكانة وهذه

المحددات نوجزها فيما يلي :

أ- الدخول : فبالنظر إلى واقع الأفراد والمجتمع بصفة عامة يتضح أن التوجه السائد في الأوساط الاجتماعية

هو توجه يولي للمادة أهمية كبيرة ويقاس الأفراد بما يمتلكونه من مال .

ب- السمعة والتقدير : تعتبر السمعة والتقدير التي تتمتع بها مهنة من المهن او فرد ما مؤشر مهما في تحديد المكانة التي يتبوؤها في البناء الاجتماعي فمثلا رياضي مشهور او ممثل معروف وعلى رغم من مستواه الدراسي الضعيف وشبكة علاقاته المحدودة الا انه يحظى بمكانة عالية في المجتمع .

ج- السيطرة على الأفراد والتحكم في الأفراد : من المحددات المهمة التي تعطي لهذا الفرد أو ذاك المكانة خاصة في المجتمع ,فالشرطي أو الدركي أو القاضي وغيره من أصحاب المهن التي تمنح لصاحبها إمكانية السيطرة على الأفراد يحظون بمهابة ومكانة اجتماعية عالية أكثر من المعلم مثلا .

د- التأثير في الحياة : إن المتفحص لمكانة المهن وأصحابها في المجتمعات يخلص إلى نتيجة رئيسية وهي أن المكانة التي تحت هذه المهن أو تلك ترتبط إلى حد كبير لما تقدمه للمجتمع من خدمات . خاصة مهنة الطب , المحاماة الخ

هـ- المهارة والتدريب : يعتبر أصحاب المهن الذين يخضعون لفترات تدريب أطول ولمهارات عالية في مهنتهم أطول من غيرهم يحضون بمكانة أعلى في المجتمع فالطبيب مثلا ونظرا للفترة الزمنية التي يقضيها في التكوين والتي تعتبر الأطول من بين المهن ونظرا للمهارة التي تتطلبها مهنة الطب . فإن مكانته الاجتماعية تكون أعلى من أصحاب المهن الأخرى (نبيل حميدشة 2010/2009, ص28)

6 - وظائف المكانة :

أما عن وظيفة المكانة فإنها تلعب أدورا متعددة الوجوه تتلخص فيما يلي :

- رفع مستويات المهنة و تطوير نظم الإعداد مع مراعاة أفضل تنظيم لممارسة العمل مع حفز الدافعية وتحسين الأخلاقية

- كسب رضا الجمهور والمتعاملين لتقديم خدمات أفضل ذات وزن كفي مرغوب

- تقييم دوري مستمر من اجل نمو مهني مطرد للحفاظ على مكاسب المهنة

- دعم روح الزمالة وإعلاء أهمية التضامن والعمل النقابي حتى لا تهبط المكانة العامة وتنعكس سلبا على المهنيين (عبد الله الجمعة الكبيسي وبدرية مبارك العماري 1999, ص30)

7 - أنماط المكانة الاجتماعية :

أ- **المكانة الطبيعية** : وهي تلك المكانة التي يرثها الفرد من عائلته مثل تلك السمات التي ولد بها من النوع وترتيبه العمري بين إخوته

ب- **المكانة المكتسبة** : وهي تلك المكانة التي يكتسبها الفرد على مدار حياته , من خلال ما يبذله من جهد بحيث يوضع في النسق الاجتماعي معتمدا على انجازاته الشخصية ويمكن إحراز هذه المكانة عن طريق التعليم أو المهنة أو غيرها (مولود زايد الطيب , ب س , ص14)

8- أنظمة المكانة الاجتماعية :

يمكن التمييز بين نوعين من المكانات الاجتماعية وهما :

أ- **المكانة الرسمية** :

يشير مصطلح المكانة الرسمية إلى محاولات التمييز بين درجات السلطة الرسمية الممنوحة للعاملين من قبل منظماتهم

ب- **المكانة غير الرسمية** :

وتشير إلى المكانة التي يشغلها فرد في جماعة منظمة وتختلف عن مكانته الرسمية (احمد زكي بدوري , 1993, ص410)

خلاصة :

لقد حاولنا في هذا الفصل توضيح تمركز هذه الدراسة الحالية من خلال إشكالية الدراسة ودوافع اختيارها وكذا أهدافها من جهة, وبعض الدراسات السابقة من جهة أخرى, ثم قدمنا المقاربة النظرية البنائية الوظيفية من اجل وضع الدراسة في حدودها التصورية والنظرية, باعتبار أن العامل بنظام التعاقد له مكانة اجتماعية داخل البناء الاجتماعي من خلال أدواره وعلاقاته بالآخرين .

فتشير المكانة الاجتماعية إلى الوضع الذي يشغله الفرد داخل النسق الاجتماعي, وقد يحدد هذا الوضع الحقوق والواجبات وأنواع السلوك بما في ذلك طبيعة ومدى العلاقة بأشخاص آخرين لهم مكانات مختلفة, وتحدد المكانة الاجتماعية في مجتمعنا بالالتزام بتعاليم الدين والمستوى التعليمي والدخل والممتلكات والتقييم الاجتماعي للمهنة وبعض الأنشطة الأخرى في المجتمع, وقد تعبر عن مسمى أو لقب الفرد أو مقدار الأجر او قابلية التفاعل مع الآخرين داخل وخارج الجماعة أو الاقدمية, كما تشير إلى القوة والنفوذ التي يتمتع بها الفرد داخل جماعته, ويسعى معظم الأفراد داخل المؤسسات للمحافظة على مكانتهم, لأن فقدان المكانة يعتبر حدثا سيئا لأي عامل وسببا في عدم قبوله من طرف زملائه وكذا أطراف المجتمع ككل, الأمر الذي يترتب عليه شعور العامل بالعمل مرغما

الفصل الثالث

الإغتراب الوظيفي

الفصل الثالث :الإغتراب الوظيفي

المحتويات

- تمهيد

1- المفهوم العام للاغتراب الوظيفي

1-تعريف الاغتراب الوظيفي

2- صور الاغتراب الوظيفي

3- أبعاد الاغتراب الوظيفي

4- مراحل الاغتراب الوظيفي

5- العوامل المؤدية للاغتراب الوظيفي

6- نتائج الاغتراب الوظيفي

- خلاصة

تمهيد:

على الرغم من وصف هذا العصر بعصر التقدم العلمي والبحث العلمي عن وسائل التي تعني بيئة الإنسان وتضمن له الرخاء, غير انه يتميز بانتشار ظاهرة سيطرة على الناس في هذا الزمان ألا وهي الاغتراب, انه خاصية مميزة للإنسان قديمة ومتأصلة في وجوده وان اغتراب الإنسان هو الانفصال عن وجوده الإنساني, وقد اعتبر الاغتراب ظاهرة إنسانية متعددة الأبعاد, تزداد حدته ومجال انتشاره كلما توافرت العوامل والأسباب المهنية والاجتماعية والعضوية, يصبح لا يملك سوى ذاته يتمركز عليه او يلتصق بها, فإنه يعجز عن استثمار إمكانياته وقدراته ومواهبه ولا يستطيع أن يحقق ذاته, لذلك يمكن اعتبار الاغتراب قضية بالغة الأهمية لكونها أزمة من أزمات الإنسان المعاصر, وينطبق ذلك على التنظيمات الإدارية الحكومية عامة والعمال والموظفين بنظام التعاقد خاصة حيث أن الكثير منهم يعانون من عدم الاستقرار في وظائفهم وأيضاً وبالتالي عدم استقرار راتبهم الشهري ويتميزون بقلّة تفاعلهم تجاه تحقيق طموحاتهم, لهذا تورد الدراسة الحالية إطاراً نظرياً يتناول موضوع الاغتراب الوظيفي كشكل من أشكال المعاناة في العمل, تعريفها وتحليلها ودراسة أشكاله وعوامله ومصادره ومظاهره وأبعاده والوقوف على مستوى الاغتراب الوظيفي في التنظيمات الإدارية وأساليب قهره .

1- المفهوم العام للاغتراب الوظيفي :

- هو الشعور بالانفصال عن الذات والمجتمع أو بين الذات والمجتمع ، أو بين الذات نفسها (المغربي سعد , 1976, ص202)
- هو انعدام الثقة الذي يولد انعدام القدرة, فالإحساس بأن هناك من تخاف منهم نتيجة عدم الثقة في النفس مما ينتج عنه بالضرورة عدم القدرة في اتخاذ القرارات , أو عدم القدرة على المواجهة , مما يدعو إلى الانزواء والهروب إما من الذات أو من الآخرين وما ينطوي عليه في النهاية إلى العزلة والانفرادية (نبيل اسكندر, 1988 ص212)
- ظاهرة مركبة وطبيعية إنسانية تتفاوت قوة وضعفا لمواقف موضوعية وذاتية تشمل إفراطا في الضغوط والمتطلبات البيئية التي ينجم عنها انعدام الشعور بالهوية وفقدان القدرة نسبيا على إنجاز الأهداف , ووضع القرارات , كما يعني فقدان الحس أو غياب الوعي نسبيا والشرد الذهني بصورة متفاوتة من شخص لأخر باختلاف المستوى الثقافي والمعرفي والعمق الديني والبناء النفسي ودرجة الضغوط والعوامل النفسية والمهياة (محمود حمدي 1995, ص22)

2- تعريف الاغتراب الوظيفي :

- هو شعور العاملين بعدم انتمائهم للمنظمة التي يعملون فيها , وأنها لم تعد المكان المناسب للاستمرار فيه (الشواف سعد , 2003, ص02)
- وهو أيضا شعور الفرد بالوحدة والتفكك وعدم الانتماء للوظيفة أو جماعة العمل .
- شعور الموظف بعدم قدرته على القيام بمهامه الوظيفية ودوره الاجتماعي , والتمتع بمخرجات عمله

3- صور الاغتراب الوظيفي :

- * شعور المغترب بأنه عبدا لعمله
- * شعور المغترب بضرورة العمل لإشباع حاجاته البيولوجية فقط بدلا من كونه ضرورة اجتماعية لتأكيد وجوده الإنساني .

* اغتراب العامل عن ناتج عمله وعن مدخلات هذا الإنتاج . (إيمان فاروق : 2010, ص23)

4- أبعاد الاغتراب الوظيفي :

للاغتراب أبعاد ميزته عن باقي الظواهر والحالات ,وقد حصرها الباحثون في خمسة أبعاد:

أ- الشعور بالعجز (انعدام القوة ,فقدان السيطرة) : أن انعدام القوة يعتبر جوهر فكرة الاغتراب الوظيفي ,حيث يصف العواطف الخاصة بالعامل الذي يشعر بأنه فقد التحكم في الأحداث الجارية في عمله فيرى نفسه كالرهيئة التي تستجيب للإحداث بدلا من أن يكون مولدا لها ,فالعجز هو شعور الفرد بعدم ايجابيته وفعاليتها وعدم تمكنه من الاستقلال وتحمل المسؤولية والقدرة على اتخاذ القرار ,أي أن سلوكه الشخصي لا يستطيع أن يحدد النتائج التي ينشدها .(ابراهيم عيد:2000ص227)

ب- اللامعنى (ضعف المعنى): وهو "حالة يشعر بها العامل أن الحياة قد فقدت معناها"

وهو ايضا عجز العامل عن الوصول إلى قرار أو معرفة ما ينبغي ان يفعله أو إدراك ما يجب أن يعتقد موجهها لسلوكه .(عبد الله مجدي :2008ص320)

ج- اللامعيارية (فقدان المعايير) : وهي الحالة التي يتوقع فيها الفرد بدرجة كبيرة إن أشكال السلوك التي أصبحت مرفوضة اجتماعيا أصبحت مقبولة تجاه أية أهداف محددة ,أي أن الأشياء لم يعد لها أية ضوابط معيارية (يحي الجبوري: 2008,ص19)

د-العزلة الاجتماعية :"*Social Isolation*" ونقصد بها هنا انسحاب الفرد من تيار الثقافة السائدة في مجتمعه مما يجعله يشعر بالانفصال عن الآخرين والإحساس بعدم الانتماء واللامبالاة بطريقة يشعر فيها الفرد بأنه وحيد منفصل عن نفسه ومجتمعه (محمد عباس ,2005,ص23)

هـ- الاغتراب عن الذات : هو حالة يدركها الفرد عن ذاته كمغترب أي انه أضحي نافرا أو مغتربا عن ذاته وأصبحت الذات أداة مغتربة لا تعرف ماذا تريد ,وهي عدم القدرة على تواصل الفرد مع نفسه وشعوره بالانفصال عما يرغب أن يكون عليه وبين إحساسه بنفسه في الواقع (سناء حامد زهران :2004,ص109)

وحسب هذا المفهوم السوسيوسيكولوجي المتعدد الأبعاد لمفهوم الاغتراب فانه يمكن القول أن الموظف المغترب هو الشخص الذي لا يحس بفاعليته ولا اهميته ولا وزنه في الحياة ويشعر تبعا لذلك

بانعدام تأثيره على المواقف الاجتماعية والنفسية التي يتفاعل معها, ويشعر أن اتساق القيم التي يخضع لتأثيرها أصبحت نسبية ومتناقضة ومتغيرة باستمرار وبسرعة, وان علاقاته الاجتماعية لا تحقق له ذاته وتتجه تبعاً لذلك إلى العزلة والنفور عن الذات .

ومن التحليل السابق لأبعاد الاغتراب الوظيفي تبرز تلك الآثار السلبية على مستوى الفرد وأثرها على الجماعة التي ينتمي إليها والمجتمع على النحو التالي (إيمان فاروق: 2010ص21)

أ- اضطرابات اجتماعية

ب- الوحدة

ت- سرعة التغير الاجتماعي

ث- السخط

ج- اللامبالاة

ح- عدم الالتزام

5- مراحل الاغتراب الوظيفي :

إن ظاهرة اغتراب العامل تمر بثلاثة مراحل , كل مرحلة تؤدي إلى المرحلة الأخرى وتصبح العلاقة بين هذه المراحل علاقة تراكمية تؤدي في النهاية إلى درجة الاغتراب الكلي للعامل , وتنعكس نتائج كل مرحلة على المؤسسة حسب درجة خطورتها وهذه المراحل هي : (الشواف سعد : 2003, ص12-

13)

أ- **مرحلة الاغتراب النفسي** : وتتميز هذه المرحلة بشعور الموظف بان العلاقة بينه وبين المؤسسة التي يعمل بها لم تعد طبيعية وانه أصبح يسودها شئ من التوتر , ولم يعد له نفس القدر من الأهمية الوظيفية والمنزلة الاجتماعية لديه إلى أن يدخل في دائرة النسيان والإهمال في المؤسسة .

ب- **مرحلة الاغتراب الذهني** : وهي امتداد لمرحلة الاغتراب النفسي ولكنها أكثر خطر على المؤسسة والعاملين , وتتميز بشرود الذهني وعدم القدرة على التركيز وتبدو عن المغتراب مظاهر الحزن والاكتئاب وكثرة أخطاء الأداء الوظيفي إلى حد ملحوظ وتتدنى القدرة على التعلم والرغبة في التدريب على أي مهارات جديدة , ويكثر الطلب على الإجازات والبحث عن أي سبب يمكن أن يعطي للموظف مبرر للابتعاد عن جو المؤسسة .

ج- مرحلة الاغتراب الجسدي : ويصبح هنا الاغتراب الوظيفي اغترابا كليا حيث يكثر الغياب والتأخر عن الدوام والخروج أثناء الدوام ,والانصراف قبل نهاية الدوام وتكثر الانتقالات الجماعية في المؤسسة وتصبح الصراعات بين العاملين المشرفين واضحة ويفقد الرؤساء المباشرون القدرة على السيطرة على الأمور

6- العوامل المؤدية للاغتراب الوظيفي :

• عوامل تعود إلى المنظمة : ومن بينها ما يلي :

- المكننة والأتمتة : "**Automation**" إن ثورة التكنولوجيا الحديثة قد ساعدت على انتشار ظاهرة الاغتراب بين العاملين نتيجة لكثرة الأتمتة والأجهزة الحاسوبية , إذ انه خطر يهدد العلاقات الإنسانية ويثير الأمراض والمشكلات النفسية (سوزان صالح دروزة وآخرون 2014,ص300)

- الخلل في تقارير كفاية الأداء : تفتقر تقارير الأداء السنوية للموظفين إلى الأسس الموضوعية نظرا لاعتمادها في الغالب على تقديرات فردية من جانب المشرفين مما يجعلها تتأثر بالاعتبارات والأهواء الشخصية , ويؤثر في النهاية على حسن العلاقات الوظيفية التي ينبغي أن تقوم بين الموظفين والإدارة (الغمري ابراهيم :2002,ص2018)

- ضعف الفعالية الإدارية : إن عدم فعالية الإدارة تؤدي إلى عدم قدرتها على الأداء المطلوب منها ,ومن ثم التفكير بإعادة النظر في العمل الواجب أدائه والمهارات التي تحتاجها لأداء العمل لتصبح قادرة على مواكبة التطور التقني السريع الذي لن يتحقق لها إلا إذا مارست وصف العمل بطريقة لا تسمح لكل موظف بالمشاركة في صناعة القرارات التي تؤثر فيه وتعلق بمهام عمله .(أبو سن احمد :1991,ص121)

- ضعف نظام الحوافز : إن عدم وضوح نظام الحوافز أو خضوعه للمعاملات والعلاقات الشخصية بين الموظفين والقيادة العليا والمباشرة يعتبر احد أهم العوامل المؤدية إلى الاغتراب الوظيفي ,لان الموضوعية في تطبيق نظام الحوافز شرطا لنجاحها .(عنوز عبد اللطيف:1999,ص63).

- الاحتفاظ بالمعلومات والخبرات : من اخطر الآثار السلبية في مواقع العمل الاحتفاظ بالمعلومات والخبرات وعدم نقلها للعاملين ,والصنف الثاني من القيادات وكذلك وجود بعض القيادات والمشرفين والعاملين وأصحاب الخبرات الطويلة في العمل ممن يحتفظون بمعلوماتهم ولا يقومون بدورهم التدريبي لمن يعملون معهم وقد يكون السبب وراء الاحتفاظ بالمعلومات والخبرات خوف صاحب الخبرة من الاستغناء عن خدماته أو نقله إلى مكان آخر إذا وجد من يقوم بعمله . (يوسف القرضاوي :1985,ص207-209)

- **سعة حجم المنظمة** : إن سعة حجم المنظمة تؤدي إلى آثار سلبية على العاملين فيها ,ومن أهم الآثار تشتت جهود المديرين بين العمل الإداري والإشراف على الشؤون الفنية بالمنظمة (العيسوي عبد الرحمان :1997,ص23)

● عوامل تعود للعاملين بالمنظمة :

- **الخوف وعدم الأمن الوظيفي** : يؤدي حتما إلى محاولاتهم الهروب من تلك المشاعر والانفعالات , كما يؤدي إلى تشتت الجهود المبذولة أثناء وقت العمل الرسمي (عبد الغني جمال:1989,ص19)

- **نقص الكفاءة** : تؤدي إلى انخفاض الأداء الوظيفي بين العاملين ,حيث يسعى كل منهم إلى محاولة إرجاع أسباب ضعف أدائه إلى ظروف خاصة بالمنظمة .(العيسوي عبد الرحمن :1997,ص66)

- **وقت الفراغ** : إن وجود وقت فراغ طويل لدى العاملين بالمنظمة من شأنه أن يؤدي إلى كثرة الأحاديث الجانبية ,فينصرف العاملون إلى بحث مشاكلهم الشخصية والتشاور في حلها بدلا من قضاء وقت الدوام الرسمي في إنجاز الأعمال .(العيسوي عبد الرحمن:1997,ص67)

- **سوء التوافق و التكيف** : إن المعوقات التي يواجهها الفرد في سبيل إشباع حاجاته بصورة منتظمة دائمة ,تعقد الجهود المبذولة لكي يحقق ذاته في إطار المجتمع الذي يعمل فيه وينتهي به في الغالب إلى سوء التوافق وعدم التكيف (عبد الله مجدي :2002,ص241)

7- نتائج الاغتراب الوظيفي :

تظهر نتائج الاغتراب الوظيفي على مستوى الفرد والمجتمع :

أولا :على مستوى الفرد :

أظهرت بعض الدراسات النفسية أن الفرد الذي يعاني من الشعور بالاغتراب يكون مستوى طموحه منخفضا وقدرته على الابتكار منخفضة والتوافق عنده بأبعاده الاجتماعي والانفعالي والأسري منخفضا ,وتقديره لذاته منخفضا حيث ينفصل المغترب عن ذاته ولا يشعر بما يريد أو يسعى إليه ,فالشخص ذو التقدير الذاتي المنخفض يعيش في ظروف صعبة ويعجز عن مواجهتها أو التكيف معها فيفقد إحساسه بمعنى الحياة ويفقد الغرض من الحياة ومن سلوكه (الخطيب رجاء :1991,ص36-37)

ثانيا :على مستوى المجتمع :

سوء التكيف والتعرض للأمراض النفسية والتمرد بكل أشكاله وفقد الحس الاجتماعي والتبلد والسلبية واللامبالاة والعزلة ,وغير ذلك من من المظاهر غير السوية التي يأبها المجتمع (بدر عبد المنعم:1993,ص69)

خلاصة :

الإغتراب الوظيفي ظاهرة متعددة الأبعاد تزداد حدتها ومجال انتشارها كلما توفرت العوامل والأسباب المهيأة لها ,ومن المحتمل أن يكون نقص إشباع حاجات الفرد النفسية والاجتماعية احد هذه العوامل ,ومستوى نضج هذه الحاجات .

ونظرا لكثرة متطلبات الحياة الشخصية بشكل خاص والمعوقات التي تحول دون تحقيق هذه الحاجات ,كل هذا يؤدي بالموظف إلى سوء التكيف العام والتكيف الأكاديمي وبالتالي ظهور العديد من المشكلات منها الشعور بالاغتراب الوظيفي الذي أصبح في مقدمة الظواهر السلبية في هذا العصر التي باتت تغزو مختلف الوظائف ,وذلك نتيجة للتطورات الحاصلة في المجتمع ومواقع العمل وهذا ما جعل الكثير من الدراسات تنطلق اليوم لرصد هذه الظاهرة والتعرف عليها أكثر للتوصل إلى نتائج ملموسة ميدانيا سواء بوضع حلول أو اقتراحات .

الفصل الرابع

الإدارة المحلية (البلدية)

الفصل الرابع : الإدارة المحلية (البلدية)

المحتويات

- تمهيد

1- تعريف الجماعات المحلية (البلدية):

2- أسباب ظهور الجماعات المحلية (البلدية):

3- أهداف الجماعات المحلية (البلدية):

4- تعريف اللامركزية الإدارية

5- أنواع اللامركزية الإدارية

6- الجماعات المحلية تجسيد اللامركزية الإقليمية في

الجزائر

7- خصائص الإدارة المحلية (البلدية):

8- مقومات الإدارة المحلية

9- وظائف الإدارة المحلية

10- العراقيل التي تؤثر على فاعلية البلدية ووظائفها

- خلاصة

تمهيد:

تتبع أهمية دراسة الجماعات المحلية المتمثلة في البلدية من أهمية الموضوع الذي تعالجه والمتمثل في تقديم الخدمات العامة والتنمية المستدامة, إذ تعد البلدية النواة الرئيسية في التنمية المحلية وهذا بحكم قربها من المواطن وقد وضعت أساسا بهدف تسيير شؤون المواطنين وتحسين مستوى وضعيتهم الاجتماعية والاقتصادية والصحية والبيئية, كما تؤدي البلدية وظيفة التنشئة الوطنية والمدنية وحتى السياسية, فهي مدرسة لتخرج إطارات الدولة, وهي تمثل اقرب إدارة للدولة من المواطن والشريك الأوثق مع السلطة المركزية لتنفيذ السياسات العامة, لهذا وجب التكفل الأحسن بجميع عمالها و موظفيها وهذا لتقديم خدمات في مستوى تطلع المواطن والدولة .

فالجماعات المحلية أو الإدارة المحلية مكون أساسي ومحوري للجهاز الإداري في كل دول العالم, لذلك أخذ حيزا هاما من الدراسات والاهتمامات سواء من حيث التنظيم أو النشاط وعليه سنتطرق لماهية الجماعات المحلية من خلال المفهوم وعلاقتها باللامركزية الإدارية, و أسباب نشأة و ظهور الجماعات المحلية(البلدية) وخصائصها ومقوماتها و العراقيل التي تؤثر على فاعلية أداء البلدية ووظائفها .

1- تعريف الجماعات المحلية (البلدية):

هي أسلوب إداري يكفل توفير قدر من الاستقلال للهيئات المحلية فيما تباشره من اختصاصات محددة في مجال الوظيفة الإدارية التي تضطلع بها السلطة المركزية في الدولة أساسا بهدف تنمية مجتمعاتها وإشباع حاجات أفرادها مع خضوع هذه الهيئات لقدر من الرقابة من السلطة المركزية.

وهي أيضا نظام من أنظمة الإدارة العامة وأداة من أدوات التنمية تهدف إلى زيادة كفاءة الأداء الإداري في الدولة، ويتم بمقتضاها إعطاء المحليات الاختصاصات والصلاحيات التي تساعد على سرعة وسهولة اتخاذ القرار بعيدا عن السيطرة المركزية مع ارتباط هذا القرار بتحقيق السياسات والأهداف التنموية للدولة، وهي تعبر عن

اللامركزية الإقليمية كأسلوب من أساليب التنظيم الإداري للدولة. (هشام أمين: 2000، ص 72)

وعموما تعرف بأنها الأجهزة والمجالس المحلية التي تمكن المنتخبين على مستوى الولاية والبلدية من المشاركة في صنع القرار تجسيدا لفكرة الديمقراطية

2- أسباب ظهور الجماعات المحلية(البلدية): :

أولا- الأسباب الإدارية :

- التخفيف من أعباء موظفي الإدارات المركزية وتركيزها على الأعمال الإدارية المهمة
- زيادة قدرة الموظفين المحليين على الإبداع والابتكار وإكساب الكوادر المحلية خبرة متزايدة نتيجة مشاركتها في عمليات اتخاذ القرارات .
- ضمان سرعة الانجاز بكفاءة وفعالية، والحد من الروتين بتبسيط الإجراءات
- استخدام أساليب إدارية مختلفة عن تلك التي تطبقها الإدارة المركزية، تراعي الظروف والعوامل المحلية مما يرفع من كفاءة العمل.

ثانيا - الأسباب السياسية :

- إرساء قواعد الديمقراطية بين المواطنين، من خلال عمليات الترشح والانتخاب واحترام الرأي الآخر
- تحقيق مشاركة السكان المحليين للسلطة المركزية في تسيير الشؤون العمومية على المستوى المحلي .
- إبراز قيادات محلية قادرة على الإدارة والكفاءة وتتفوق في ممارسة أعمالها سواء في المجالس المحلية أو النيابية في الدولة .

- إعطاء سكان المناطق التي توجد فيها القوميات التي تختلف عن بقية سكان الدولة حرية تقرير حاجاتهم وإشباعها بما يناسب ظروفهم الخاصة ويساهم في دعم الوحدة الوطنية .
- ترسيخ مفهوم الرقابة الشعبية , حيث يمارس السكان في الجماعات المحلية الرقابة على المجالس المحلية للتأكد من قيام الأعضاء بأعمالهم بكفاءة وفاعلية

ثالثا - الأسباب الاقتصادية والتنمية :

- توفير التمويل المحلي ليساهم في سد جزء من كلفة المشروعات والأعمال المحلية ويدعم الدولة ويخفف العبئ على الخزينة المركزية .
- اتخاذ القرارات محليا بدلا من صدورها عن الإدارة المركزية يوفر الوقت والتكلفة والإنفاق ويحسن انجاز العمل
- تشجيع المواطنين المحليين على المساهمة مع السلطات المحلية في مشروعات استثمارية تعود عليها بالفائدة .

رابعا - الأسباب الاجتماعية :

- تنمية القيم الاجتماعية والثقافية , باستحداث مشروعات تساهم في النهوض الثقافي والاجتماعي للمدينة مثل استحداث المكتبات ومؤسسات رعاية الشباب والمتاحف والمسارح وغيرها .
- إيجاد مزيد من فرص العمل للمواطنين في مناطقهم والحد من هجرتهم إلى المدن الكبرى . (هشام

أمين ,2000,ص 74,75,76)

3- أهداف الجماعات المحلية(البلدية): :

أولا :الأهداف السياسية :

ترتبط الأهداف السياسية للجماعات الإقليمية بمبدأ تشكيل المجالس المحلية بالانتخابات ,وهذا المبدأ يحقق أهداف منها :

- الديمقراطية :وهي الهدف الرئيسي الذي تسعى إلى تحقيقه الجماعات المحلية
- دعم الوحدة الوطنية وتحقيق التكامل القومي
- تقوية البناء السياسي والاقتصادي والاجتماعي للدولة.

ثانيا - الأهداف الإدارية :

- القضاء على البيروقراطية التي تتصف بها الإدارة المركزية
- إتاحة فرص تجريبية على مستوى ضيق ومحدود لبحث مدى إمكانية تعميمها
- تحقيق الكفاءة الإدارية

ثالثا - الأهداف الاجتماعية :

- تحقيق رغبات واحتياجات السكان المحليين من الخدمات المحلية.
- شعور الفرد داخل المجتمعات المحلية بأهميته في التأثير على صناعة وتنفيذ القرارات المحلية مما يعزز ثقته بنفسه .
- تساهم الجماعات المحلية في ربط الحكومة المركزية بقاعدتها الشعبية , وتنمي الإحساس بالانتماء للوطن لدى المواطنين . (حسام قضب, 2000, ص15)

4- تعريف اللامركزية الإدارية :

لقد عرفت غالبية تطبيق أسلوب اللامركزية الإدارية الذي يقوم على أساس توزيع الوظيفة الإدارية بين الإدارات المركزية وهيئات إدارية أخرى مستقلة , إقليمية ومصليحية وتباشر هذه الهيئات اختصاصاتها في نطاق القانون وتحت رقابة الدولة من غير أن تخضع لها خضوعا رئيسيا .

وعلى هذا الأساس تم تقديم العديد من التعريفات إلى اللامركزية الإدارية منها :

فقد عرفها الدكتور سليمان محمد الطماوي بأنها : توزيع الوظائف الإدارية بين الحكومة المركزية في العاصمة وبين هيئات محلية أو مصليحية مستقلة بحيث تكون هذه الهيئات في ممارستها لوظيفتها الإدارية تحت إشراف رقابة الحكومة المركزية (حسام قضب, 2000, ص18).

5- أنواع اللامركزية الإدارية :

وتنقسم اللامركزية إلى نوعين رئيسيين :

النوع الأول : اللامركزية الإقليمية أو الجغرافية أو المحلية , ويسمى في كل من مصر وفرنسا بالإدارة المحلية وهي تتمثل في قيام مواطني الوحدات الإقليمية بإدارة بعض مصالحها الخاصة في نطاق إقليمها .

النوع الثاني : اللامركزية المرفقية أو المصلحية وهي تتمثل في قيام مرافق عامة بإشباع الحاجات العامة على مستوى إقليم الدولة .

6- الجماعات المحلية (البلدية): تجسيد للامركزية الإقليمية في الجزائر :

تعتبر الجماعات المحلية التجسيد الفعلي للامركزية الإقليمية في الجزائر إذ نصت المادتين 16 و 17 من الدستور الجزائري على ما يلي : الجماعات الإقليمية للدولة هي البلدية والولاية ,البلدية هي الجماعة القاعدية ويمثل المجلس المنتخب قاعدة اللامركزية ومكان مشاركة المواطنين في تسيير الشؤون العمومية . كما أن قانوني البلدية والولاية جسد فكرة أن الجماعات المحلية تكريس اللامركزية الاقليمية من خلال عدة مواد منها المادة 02 من قانون البلدية إذن "البلدية هي القاعدة الإقليمية اللامركزية ومكان لممارسة المواطنة وتشكل إطار مشاركة المواطن في تسيير الشؤون العمومية (-1933.p136 Houriou).

7- خصائص الإدارة المحلية(البلدية): :

- قربها من الأفراد يجعلها تصل إلى أعماق حياتهم السياسية والاجتماعية والاقتصادية .
- هدفها تنمية المجتمعات المحلية لتوفر للفرد معيشة أفضل .
- تعمل على تكييف النظام الإداري ليلاءم الأفراد دون تطويع الأفراد ليتكيفوا مع الإدارة .
- اشترك الأفراد في إدارة الأمور ذات الأهمية المحلية لان الأفراد اقدر على معرفة حاجاتهم وكيفية تلبية هذه الاحتياجات .
- تعتبر مدرسة للتربية السياسية للأفراد لإعداد القيادات الصالحة .
- إثارة الحماس والتنافس بين أفراد المجتمعات المحلية المختلفة لتحقيق أكبر قدر من النهوض بمجتمعاتهم معتمدين في ذلك على جهودهم الذاتية .(المنظمة العربية للعلوم الإدارية,1999,المؤتمر الرابع عشر)

8- مقومات الإدارة المحلية(البلدية): :

تقوم الإدارة المحلية على عنصر أساسي وهو الشخصية المعنوية الذي يمنح الإدارة المحلية الاستقلال القانوني عن الحكومة أو الإدارة المركزية مع احتفاظ الحكومة او السلطة المركزية بحق الرقابة على الإدارة المحلية . وتتكون هيئات الإدارة المحلية من ثلاثة سلطات هي :

- **السلطة التقديرية:** وهي المجالس الشعبية المحلية وتمثل سلطة التشريع على المستوى المحلي .
- **السلطة التنفيذية:** وهي مجموع الموظفين الإداريين والفنيين والماليين العاملين في الإدارة المحلية.
- **السلطة الرقابية:** وهي رقابة السلطة المركزية على كل أعمال الأجهزة المحلية.

9- وظائف الإدارة المحلية(البلدية): :

- **الوظيفة التنموية :** وهي المسئولة عن تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال إدارة عملية

التنمية المحلية ويمكن تقسيمها إلى :

-وظائف مرتبطة باحتياجات السكان المباشرة

- وظائف مرتبطة بالتخطيط المستقبلي والتنمية

- **الوظيفة السياسية :** وهي تحقيق الديمقراطية السياسية محليا عن طريق التمثيل العادل لأفراد المجتمع

في المؤسسات السياسية .

بالإضافة إلى دفع السكان المحليين إلى المساهمة والمشاركة الفعالة في اداء وممارسة دورهم السياسي وتدريب

القيادات السياسية على مستوى المجتمع . (حسام قضب,2000,ص22).

10- العراقيل التي تؤثر على فاعلية أداء البلدية ووظائفها :

تواجه البلديات في الجزائر العديد من المصاعب والمشاكل والتحديات التي تؤثر على أداء دورها الخدماتي

والتنموي منها عراقيل إدارية من السلطة المركزية فليس من السهل إقناع السلطة المركزية بما تريد انجازها السلطات

المحلية من مشاريع تنموية ,فما تراه السلطات المحلية أولوية ليس بضرورة تراه السلطة المركزية أولوية .

- خلاصة :

إن ممارسة الأدوار والمهام المسندة للبلدية بشقيها الخدماتي والإئمائي يتطلب وجود جهاز إداري ذو كفاءة يعتمد على تقنيات وأساليب حديثة في الاتصال وتقديم الخدمات وقادر على التخطيط والاستشراف, هذا إضافة إلى ضرورة تمتع المجالس المنتخبة بالسلطات والصلاحيات التي تمكنه من التواصل المباشر مع المواطنين وربط علاقات متينة مع تنظيمات المجتمع المدني والقطاع الخاص. فالإدارة المحلية هي احد خصائص النظام السياسي في جميع دول العالم واحد وسائله في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية نظرا لدورها الهام في توفير الخدمات الأساسية للوحدات المحلية وتحقيق أكبر قدر من كفاءة أداء الخدمات العامة المقدمة إلى الأفراد . فالبلدية هي المحور الرئيسي للنشاط الاجتماعي ونواة تغيير محلية, تقدم خدمة كبيرة للعائلة والفرد في الميدان الاجتماعي, لهذا أعطى المشروع بموجب المادة (89) من قانون البلدية للمجلس الشعبي البلدي حق المبادرة بإتباع كل الإجراءات التي من شأنها تقديم الخدمات والرعاية الاجتماعية .

وتتكفل البلدية بحفظ الصحة والمحافظة على النظافة العمومية حسب المادة (107) وأيضا هي المعني الأول في صرف المياه القدرة والنفايات الجامدة الحضرية ومكافحة ناقلات الامرض المعدية ونظافة الأغذية والأماكن والمؤسسات التي تستقبل, فنجد في البلدية مكاتب لحفظ الصحة ونظافة وهذا بتنسيق مع جميع القطاعات المعنية بهذه النقاط السالفة الذكر.

الفصل الخامس

نظام التعاقد في العمل

الفصل الخامس : نظام التعاقد في العمل

المحتويات

تمهيد

- 1- عناصر عقد العمل
- 2- شروط عقد العمل
- 3- أنواع عقود العمل
- 4- اثار عقود العمل
- 5- خصائص عقد العمل المحدد بالمدة
- 6- أنواع عقود العمل المحدد بالمدة
- 7- حالات إبرام عقود العمل

خلاصة

تمهيد:

كانت الحياة الاقتصادية في الجماعات القديمة تقوم على نظام الرق, إذ كانت علاقة العبد بسيده علاقة ملكية خاصة, فالعبد طيلة بقائه في خدمة سيده عليه بزراعة وحرث الأرض والحصاد, ومقابل كل هذا يكافئه بالطعام والحماية من المخاطر وخلال هذه المرحلة لم تكن هناك قواعد معينة تنظم العلاقات الإنتاجية لأنها كانت مجرد علاقات بين السيد والمسود, والعبد خلالها هو محل للحق وليس طرفا فيه يخضع لقوانين الأشياء لا لقوانين الأشخاص, ومن ذلك الوقت قامت عدة انتفاضات وثورات تنادي بتحرر ضد هذه العبودية إلى أن ظهر قانون العمل بواجبات العامل اتجاه عمله وحقوقه وما تنص عليه مواد القانون .

فقانون العمل هو القانون الذي يطبق على سائر علاقات العمل, فهو مجموعة القواعد القانونية التي تنظم علاقات العمل على وجه الخصوص, والتي تحكم علاقات العمل التابع المأجور, سواء كانت فردية أو جماعية بين العمال وأصحاب العمل, أي أن هذا القانون ينظم العلاقات الناشئة عن العمل التابع المؤدي لحساب الغير .

1- عناصر عقد العمل :

يقوم عقد العمل على أربعة عناصر أساسية وهي : العمل ,الأجر ,التبعية ,المدة الزمنية وهي العناصر التي يجمع الفقه على أنها تشكل الهوية المميزة لهذا العقد مقارنة بالعقود الأخرى التي ترد على العمل كما سنبين فيما يلي :

● عنصر العمل :

يتمثل في الجهد البدني أو الفكري الذي يكون العامل ملزماً ببذله لمصلحة رب العمل ,بما يستجيب لتوجيهات هذا الأخير وأهدافه.

● شخصية عنصر العمل :

إن قوام العلاقة القائمة بين رب العمل والعامل هو الاعتبار الشخصي الذي يكون دافعا لتحديد مدى إبداء الطرفين رغبتهما في إبرام العقد على الأخص بالنسبة لرب العمل ,حيث تكون شخصية العامل وصفاته ومؤهلاته جوهرية في العقد.

● الخضوع لتوجيهات وأوامر رب العمل :

يبرر اقتصار مسؤولية العامل في بذل العناية بالعمل دون أن يتعدها إلى تحقيق النتائج التي يحددها رب العمل .

● توفير ظروف العمل اللازمة :

يدل هذا العنصر على ضرورة التزام العامل ببذل أقصى جهد في العمل ,مقابل ذلك توفير صاحب العمل الظروف والوسائل المناسبة للعمل .

● عنصر الأجر :

هو المقابل المالي للالتزام العامل ببذل الجهد والموقع على ذمة رب العمل بمقتضى لعقد ,ويشمل على عنصرين احدهما ثابت ويسمى اجر المنصب أو الأجر القاعدي والأخر متغير ويتضمن المبالغ المدفوعة للعامل في شكل منح وتعويضات .

● عنصر التبعية :

ويقصد بها سلطة رب العمل في الإشراف على العامل وتوجيه الأوامر باعتبارها مظهرا من مظاهر السلطة الممنوحة قانونيا لرب العمل في إطار علاقة العمل .
(www.oserblog.com/recherche19/03/201)

2- شروط عقد العمل :

- الأهلية في عقد العمل : وهناك أهلية العامل وأهلية رب العمل , فأهلية الاستخدام التي يلزم توفرها في صاحب العمل تتحدد طبقا للقواعد التي تحدد الأهلية التي يجب توفرها في المتعاقد , أما أهلية العامل هي صلاحية الشخص لان تكون له حقوق وصلاحيات لاستعمالها والأهلية التي يجب توفرها في العامل هي أهلية الأداء الكامل.
- سلامة الإرادة من العيوب : تتوقف صحة عقد العمل على سلامة إرادة طرفيه من العيوب المفسدة للإرادة وهذه العيوب تتمثل في الغلط والتدليس والإكراه إلى غيري ذلك . (خليفة عبد اللطيف محمد. 2007, ص75)

3- أنواع عقود العمل:

- العقد الرضائي : وهو الإيجاب والقبول
- العقد الشكلي : وهو ما لا يتم بمجرد تراضي المتعاقدين بل يجب لإتمامه إتباع شكل معين خاص منصوص عليه قانونيا.
- العقد العيني : هو عقد لا يتم بمجرد التراضي بل يجب تسليم العين محل العقد
- العقد المسمى : هو ما أطلق عليه العقد اسم محدد معروف بين الناس
- العقد غير المسمى : هو ما لم يخصه القانون باسم معين ومحدد.
- العقد البسيط : هو ما اقتصر على عقد واحد ولم يكن مزيجا من العقود
- العقد المختلط : هو ما كان مزيجا من عقود متعددة تم جمعها معا فأصبحت عقدا واحدا.
- العقد الملزم للجانبين : هو العقد الذي ينشئ التزامات متقابلة في ذمة كل المتعاقدين .

- **العقد الملزم لجانب واحد**: هو العقد الذي لا ينشئ التزامات متقابلة بل تكون الالتزامات في جانب احد المتعاقدين فقط .
- **العقد الملزم للجانبين غير التام**: مثل عقد الوديعة إذا التزم المودع بتعويض ما أصاب عنده من ضرر بسبب الشيء المودع .
- **عقد المعارضة**: هو العقد الذي يأخذ فيه كل من المتعاقدين مقابلا لما أعطاه
- **عقد التبرع**: هو العقد الذي لا يأخذ فيه المتعاقد مقابلا لما أعطاه ولا يعطي المتعاقد الآخر مقابلا لما أخذه. (عصام أنور سليم , قانون العمل, ط2'2002, ص204)

4- آثار عقد العمل :

يترتب على عقد العمل العديد من الآثار وهي كالتالي :

- الحق في الأجر ومختلف الامتيازات المالية
- الحق في الراحة والعطل القانونية (ابو سن احمد ابراهيم , 1991, ص34,35)

5- خصائص عقد العمل المحدد بالمدة :

لعقد العمل المحدد بالمدة عدة خصائص من بينها:

- **يعتبر عقد إذعان**: أي انه ذو صيغة واسعة النفاذ و أمرة لتنظيم علاقة العمل حيث تدخلت الدولة لحماية الطرف الضعيف في هذا العقد لحفظ حقوقه ومصالحه من إجحاف أصحاب العمل
- **يعتبر عقد حديث ومتجدد**: وذلك لمبررات اقتصادية , سياسية وتجارية حيث يعتبر ذو طابع واقعي ومتكيف ومتنوع بتنوع الاحتياجات والظروف كما انه متغير بتغير النظم الاقتصادية والاجتماعية.
- **يعتبر عقد مقيد بخمسة حالات قانونية حسب المادة 11 وهي**:
 - عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة
 - عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا , ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه.
 - عندما يتعلق الأمر بالهيئة المستخدمة كإجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع.
 - عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو لأسباب موسمية .

- عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها ويبين بدقة عقد العمل في جميع هذه الحالات مدة علاقة العمل وأسباب المدة (ابو سن احمد ابراهيم 1991, ص102)

6- أنواع عقد العمل المحدد المدة:

● عقد العمل الموسمي :

يقصد بالعمل الموسمي كل الأشغال التي تتم في فترات محددة خلال السنة.

● عقد العمل المؤقت :

العمل العرضي أو المؤقت وهو العمل الذي يتكرر دوريا ولا يدخل في النشاط المعتاد لصاحب العمل , كإعمال الشحن والتفريغ بالنسبة إلى مقاول الشحن . (المادة رقم 52)

7- حالات إبرام عقود العمل المحددة بالمدة :

- تنفيذ أعمال مرتبطة بأشغال مرتبطة أو خدمات غير متجددة
- أشغال دورية ذات طابع متقطع
- تزايد العمل لأسباب موسمية
- نشاطات أو أشغال ذات مدة محددة أو مؤقتة بحكم طبيعتها(عصام أنور سليم , قانون العمل, ط2'2002, ص105)

خلاصة :

إن الأصل في العقد المحدد بالمدة لا ينتهي بالإرادة المنفردة لأي من أطراف العقد قبل أنتها مدته ولكن ينتهي من تلقاء نفسه بانتهاء مدته دون حاجة إلى أي إجراء وبصفة خاصة دون الحاجة إلى ضرورة إخطار احد المتعاقدين للمتعاقد الآخر .

ويترتب عن كون العقد محدد المدة انه لا يجوز لأي من طرفيه إنهاؤه بإرادته المنفردة قبل انتهاء مدته .وهذا الحكم يعد تطبيقاً للقاعدة التي تقضي بأن العقد شريعة المتعاقدين.

فلا يجوز نقضه أو تعديله إلا باتفاق الطرفين أو الأسباب يقررها القانون ,وبعد العقد المحدد المدة منتهياً من تلقاء نفسه إذا انتهت مدته ما لم يشترط المتعاقدين لإنهائه ضرورة إخطار الطرف الآخر برغبته في الانتهاء وإذا كانت القاعدة تقتضي عدم جواز إنهاء العقد بالإرادة المنفردة لأي من طرفيه قبل انتهاء مدته ,إلا أن المشروع خرج على هذه القاعدة و أجاز للعامل إنهاء العقد بإرادته المنفردة إذا كان العقد لمدة أكثر من خمسة سنوات أو كان لمدة حياة العامل أو حياة رب العمل شريطة أن يقوم بإشعار رب العمل قبل انتهائه بستة أشهر ,والحكمة من التقرير هذا الاستثناء هي رغبة المشرع في حماية العامل وإفساح المجال أمامه لتغيير مستواه الاقتصادي دون أن يقيد في ذلك بما أبرمه من عقود قد تحرمه بسبب طول مدتها.

الجانب التطيقي

الفصل السادس

الأسس المنهجية للبحث في جانبه التطبيقي

الفصل السادس: الأسس المنهجية للبحث في جانبه التطبيقي

المحتويات

تمهيد:

- 1- منهج البحث
- 2- الدراسة الإستطلاعية
- 3- المجتمع وعينة الدراسة
- 4- حدود الدراسة
- 5- أدوات البحث وجمع البيانات
- 6- الأساليب الإحصائية المستعملة

خلاصة

- تمهيد:

إن الجانب التطبيقي مهم في الدراسات العلمية، حيث أصبحت جل البحوث تعتمد عليه أكثر من الجانب النظري، وعند قيامنا بالجانب التطبيقي لا بد من توفر بعض الأدوات والوسائل كي تساعدنا على القيام بهذا الجانب بشكل يسمح للدراسة أن تكون فعلا تطبيقية.

وفي هذا الفصل سنحاول إعطاء فكرة حول مجال الدراسة البشري و الجغرافي والزمني وعن مجتمع الدراسة والعينة، أيضا سنحاول البحث في هذا الموضوع إنطلاقا من الدراسة الإستطلاعية الأولية التي حاولنا من خلالها الإلمام بالجانب التطبيقي لموضوع البحث، كما قمنا بتحليل البيانات باستخدام الأدوات والجداول الإحصائية المناسبة.

1- منهج البحث:

- يعتبر المنهج المستخدم في أي دراسة علمية من الأساسيات التي يعتمد عليها الباحث في بحثه عن الحقيقة، فإختيار المنهج المناسب للدراسة مرتبط بطبيعة الموضوع الذي يتناوله الباحث .

- و نظرا لطبيعة موضوعنا و من أجل تشخيص الظاهرة و كشف جوانبها، و تحديد العلاقة بين عناصرها (المكانة الاجتماعية وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي لدى عمال البلدية المتعاقدين)، تبين أنه من المناسب

استخدام المنهج الوصفي و ذلك لتماشيه مع هدف الدراسة، فالدراسة الوصفية تهدف إلى تقرير خصائص ظاهرة معينة أو موقف معين بالاعتماد على جمع الحقائق و تفسيرها و تحليلها، و إستخلاص دلالاتها، فهي إذا

كما يعرفها " مصطفى حسن باهي " " يعتبر المنهج الوصفي من أكثر مناهج البحث إستخداما و خاصة في مجال البحوث التربوية و النفسية و الإجتماعية و الرياضية، حيث يهتم بجمع أوصاف دقيقة و علمية

للظاهرة المدروسة، و وصف الوضع الراهن و تفسيره، كما يهدف إلى دراسة العلاقة القائمة بين الظواهر المختلفة، و لا يقتصر المنهج الوصفي على جمع البيانات و تبويبها، و إنما يمتد إلى ما هو أبعد من ذلك لأنه

يتضمن قدرا من التفسير لهذه البيانات، لذا يجب على الباحث تصنيف البيانات و الحقائق، و تحليلها تحليلا دقيقا و كافيا للوصول إلى تعميمات بشأن موضوع الدراسة..... (مصطفى حسن باهي: 2000، ص83)

كما يعرفه " عمار بوحوش " في كتابه مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث "..... فالمنهج الوصفي يهتم بوصف الظاهرة وصفا دقيقا، و يعبر عنها تعبيرا كميا، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة و

يوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطيها وصفا رقميا يوضح مقدار هذه الظاهرة و حجمها، و درجات إرتباطها مع الظواهر الأخرى....." (عمار بوحوش : 1995، ص 123)

إذن المنهج هو مجموعة من القواعد التي يتم وضعها بقصد الوصول إلى الحقيقة في العلم، والمناهج أو طرق البحث عن الحقيقة تختلف باختلاف المواضيع.

ويمكن تعريفه أيضا بأنه: "طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية أو مشكلة اجتماعية أو سكان معينين". (عمار بوحوش ومحمد محمود

الذنيبات, 1999, ص 139-140)

ونستفيد من المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة لكونه أكثر ملائمة حيث يقوم: على وصف المكانة الاجتماعية وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي و خطواته كالتالي:

الفصل السادس الأسس المنهجية للبحث في جانبه التطبيقي

- 1- الشعور بمشكلة الباحث وجمع معلومات وبيانات, وتساعد على تحديدها.
- 2- تحديد المشكلة التي يريد الباحث دراستها وصياغتها بشكل سؤال محدد أو أكثر من سؤال.
- 3- وضع فرض أو مجموعة من الفروض كحلول مبدئية للمشكلة يتجه نموذجيا الباحث للوصول إلى الحل المطلوب.
- 4- وضع الافتراضات أو المسلمات التي سيبني عليها الباحث دراسته.
- 5- اختيار العينة التي ستجري عليها الدراسة مع توضيح حجم هذه العينة وأسلوب اختيارها.
- 6- يختار الباحث أدوات البحث التي سيستخدمها في الحصول على المعلومات كالاستبيان أو المقابلة أو الاختبار أو الملاحظة، وذلك وفقا لطبيعة مشكلة البحث وفروضه، ثم يقوم بتعيين هذه الأدوات وحساب صدقها وثباتها.
- 7- القيام بجمع المعلومات المطلوبة بطريقة دقيقة ومنظمة.
- 8- الوصول إلى النتائج وتنظيمها وتصنيفها.
- 9- استخلاص النتائج وتفسيرها واستخلاص التعميمات والاستنتاجات منها

2- الدراسة الإستطلاعية :

تعتبر الدراسة الإستطلاعية بمثابة الأساس الجوهري لبناء البحث كله، و هي خطوة أساسية و مهمة في البحث العلمي، إذ من خلالها يمكن للباحث تجربة وسائل بحثه للتأكد من سلامتها و دقتها و وضوحها. (محي الدين مختار : 1995، ص 47)

فالدراسة الإستطلاعية إذا هي عملية يقوم بها الباحث قصد تجربة وسائل بحثه لمعرفة صلاحيتها، و صدقها لضمان دقة و موضوعية النتائج المحصل عليها في النهاية و تسبق هذه الدراسة الإستطلاعية العمل الميداني، و تهدف لقياس مستوى الصدق و الثبات الذي تتمتع به الأداة المستخدمة في الدراسة الميدانية , كما تساعد الباحث على معرفة مختلف الظروف المحيطة بعملية التطبيق .

و بناء على هذا قمنا قبل المباشرة بإجراء الدراسة الميدانية بدراسة إستطلاعية كان الغرض منها ما يلي :

- معرفة حجم المجتمع الأصلي و مميزاته و خصائصه .
- التأكد من صلاحية أداة البحث (مقياس الاغتراب الوظيفي ومقياس المكانة الاجتماعية) و ذلك من خلال التعرض للجوانب التالية :

أ - وضوح البنود و ملائمتها لمستوى العينة و خصائصها .

ب - التأكد من الخصائص السيكومترية للمقياس المستخدم (الصدق و الثبات) .

ج - التأكد من وضوح التعليمات .

- المعرفة المسبقة لظروف إجراء الدراسة الميدانية الأساسية، و بالتالي تفادي الصعوبات و العراقيل التي من شأنها أن تواجهنا .

- و لهذا قمنا بزيارة عينة بحثنا، حيث تم ذلك بعد سحب رخص تسهيل المهمة من إدارة الكلية لزيارة مجتمع بحثنا المتمثل في فئة العمال المتعاقدين بالبلدية قمنا بالخطوة التالية :

- زيارة بعض البلديات التي قابلنا فيها بعض من رؤساء البلديات و العمال المتعاقدين و المثبتين، الذين زدونا ببعض المعلومات و الملاحظات حيث أكدوا لنا وجود عدة مشاكل نفسية و اجتماعية حول هذه الفئة من العمال، و من هذه المشاكل وقفوا على مشكل الاغتراب الوظيفي ، باعتباره مشكلا يعوق العامل و يعطل الخدمة العمومية، و قد أطلعونا على رغبتهم في دراسة مثل هذه المشاكل و هذه الظواهر التي أصبحت تشغل المسؤولين على مستوى كل القطاعات العامة و الخاصة.

3 - المجتمع و عينة الدراسة :

يواجه الباحث عند شروعه القيام ببحثه مشكلة تحديد نطاق العمل، أي إختيار مجتمع البحث و العينة، و من المعروف أن أحد أهداف البحث العلمي هو إمكانية إقامة تعميمات على الظاهرة موضوع الدراسة إلى غيرها من الظواهر، و الذي يعتمد على درجة كفاية العينة المستخدمة في البحث.

وعلى هذا الأساس يتكون مجتمع بحثنا من مجموعة من العمال المتعاقدين، وللحصول على المعلومات من المجتمع الأصلي للبحث يتعذر علينا المسح الشامل و بذلك يتم الرجوع إلى وحدات أو مجموعة تمثل مجتمع موضوع الدراسة أو ما يسمى بالعينة، وهي مجتمع الدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية وهي تعتبر جزء من كل، فهي بذلك نسبة معينة من أفراد المجتمع الأصلي ثم تعمم نتائج الدراسة على المجتمع كله. (رشيد زرواتي، 2002، ص 191)

وتم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية التي تعتمد على المساواة بين أفراد العينة في الظهور من عدمه، و بذلك يكون لكل فرد من أفراد العينة فرصة مساوية لغيره، و تتحكم عملية الصدفة أو القرعة في تحديد حجم العينة. (أحمد محمد الطيب، 1999، ص 229).

الفصل السادس الأسس المنهجية للبحث في جانبه التطبيقي

وتتكون عينة الدراسة من 50 عامل متعاقد من المجتمع الأصلي الذي يضم 170 عامل بنظام التعاقد، حيث تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية المنتظمة التي تعتمد على الاختيار $1/3$ أي كتبنا الأرقام من 1 إلى 3 كل رقم في قصاصة ووقع الاختيار بطريقة عفوية على الرقم 02، بالإضافة إلى ذلك فإن كل عامل يحمل رقم من 01 إلى 170، وتم الاختيار بإحداث مضاعفات 02 مثلا: 02، 04، 06، 08

و الجدول التالي يوضح التوزيع المكاني للأفراد العينة

جدول رقم 01: يبين توزيع أفراد العينة حسب البلديات .

الولاية	البلدية	عدد العمال المتعاقدين
ولاية المسيلة	عين الملح	12
	سيدي أمحمد	08
	عين الريش	10
	بئر الفضة	11
	عين فارس	09
المجموع	05 بلديات	50

– جدول رقم (02) : يوضح توزع أفراد العينة وفق عامل الجنس :

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكر	43	%86
انثى	07	%14

يلاحظ من خلال الجدول (02) أن عدد الذكور أكبر بكثير من عدد الإناث وهذا راجع إلى أن بعض الأعمال بالبلدية لا تتناسب وطبيعة الإناث .

-جدول رقم(03): يوضح توزع الأفراد حسب الخبرة المهنية:

الخبرة المهنية	1-3 سنوات	3-5 سنوات	5-8 سنوات	أكثر من 8 سنوات
العدد	10	9	15	16
النسبة المئوية	20%	18%	30%	32%

يلاحظ في هذا الجدول الخبرة المهنية أكثر من ثماني سنوات أعلى نسبة وهذا يدل على ان الدولة تنتهج نظام التعاقد بشكل كبير مما اثر على الخدمة العامة

-جدول رقم(04): يوضح توزع الأفراد حسب الحالة الإجتماعية:

الحالة الإجتماعية	العدد	النسبة المئوية
أعزب	09	18%
متزوج	41	82%

- جدول رقم(05): قيمة المتوسط الحسابي لأبعاد الإغتراب الوظيفي والمكانة الإجتماعية.

أبعاد الإغتراب الوظيفي والمكانة الإجتماعية	قيمة المتوسط الحسابي
العزلة الوظيفية	7.18
العجز الوظيفي	7.08
اللا معيارية الوظيفية	7.14
اللا معنى الوظيفية	7.32
الاعتراب عن الذات	7.02
الإغتراب الوظيفي	35.74
المكانة الإجتماعية	51.88

الفصل السادس الأسس المنهجية للبحث في جانبه التطبيقي

من خلال الجدول رقم(11) الذي يوضح قيم المتوسط الحسابي, نجد أن قيمة المتوسط الحسابي للإغتراب الوظيفي(35.74) وهي قيمة منخفضة إذا ما قورنت بقيمة المتوسط الحسابي للمكانة الإجتماعية(51.88) وهذا دليل واضح على أن الإغتراب الوظيفي له علاقة عكسية بالمكانة الإجتماعية.

4- حدود الدراسة:

تتمثل حدود هذا البحث فيما يلي:

أ- **المجال البشري:** تضمنت الدراسة العمال المتعاقدين الخمس(05) بلديات من ولاية المسيلة

ب- المجال الجغرافي:

تم إجراء هذا البحث في جانبه الميداني بخمسة بلديات من ولاية المسيلة.

ج- المجال الزمني:

أجريت الدراسة الميدانية في الفترة ما بين 2019/03/31 إلى غاية 2019/04/18.

5 - أدوات جمع البيانات :

الغرض من جمع المعطيات من الميدان عن موضوع الدراسة، على الباحث انتقاء الأداة المناسبة لذلك، و من

المتفق عليه أن أداة البحث تساعد الباحث على تحقيق هدفين هما :

- تساعد على جمع المعلومات و الحقائق المتعلقة بموضوع البحث .

- تجعل الباحث يتقيد بموضوع بحثه، و عدم الخروج عن أطره العريضة . (إحصان محمد : 1982، ص 65)

ومنه فأداة البحث هي الوسيلة الوحيدة التي يمكن بواسطتها الباحث حل المشكلة، و قد تم اعتماد

مقياسي الاغتراب الوظيفي و مقياس المكانة الاجتماعية:

5 - 1 - مقياس الاغتراب الوظيفي :

- وصف مقياس الاغتراب الوظيفي:

مقياس الاغتراب الوظيفي عبارة عن مقياس موضوعي لقياس درجة الاغتراب الوظيفي حيث إعتمده العديد من الباحثين في مجال علم النفس و ذلك في مختلف البيئات العربية، و لكون فقرات المقياس ذات طبيعة موجبة و أخرى سالبة كان لزاما على العامل أن يقرأها بتمعن، و على المجيب أن يجيب على كل عبارة بوضع علامة (X) في الخانة الموجودة أمام كل عبارة التي يراها تنطبق عليه أو لا تنطبق (فاروق عبد الفتاح، محمد دسوقي : 1987، ص 79)

وهذا المقياس اعتمده الباحث الطالب محمود عودة عبد الله سعيد لنيل درجة الماجستير في القيادة والإدارة لإعداد رسالة بعنوان الاغتراب الوظيفي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشئون الدينية بجامعة الأقصى فلسطين سنة 2017

و قد توصل للصورة النهائية لهذا المقياس الذي شمل في صورته النهائية على خمسة وعشرون (25) عبارة صيغت في جمل تقريرية بما يحس و يشعر به المستجيب، نصفها سالب و النصف الآخر موجب موزعة على خمس (05) أبعاد والتي من خلالها تم صياغة الفرضيات الجزئية المذكورة سابقا. وتتمثل هذه الأبعاد في :

1- العزلة

2- العجز

3- اللا معيارية

4- اللامعنى

5- الاغتراب عن الذات

- كيفية تطبيق و تصحيح أداة البحث :

قبل إجراء التطبيق الميداني النهائي لأداة البحث، و المتمثل في توزيع مقياس الاغتراب الوظيفي على أفراد العينة، لا بد لنا من المرور بالمراحل و الخطوات الأساسية التالية :

- إبراز الخصائص السيكومترية لمقياس الإغتراب الوظيفي:

لقد تم التأكد من ثبات و صدق مقياس الإغتراب الوظيفي من طرف العديد من الباحثين الذين طبقوه في الدراسات السابقة في البيئة العربية، و كنموذج لذلك نأخذ الدراسة التي قام بها الباحث اعتمده الباحث الطالب محمود عودة عبد الله سعيد أثناء تناوله لموضوع الاغتراب الوظيفي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشئون الدينية بفلسطين سنة 2017، حيث تبين له من خلال الدراسة أن معامل ثبات المقياس كان مقبولاً، و قد بلغ ثباته (0.65) و هذا بإستعمال المقارنة الطرفية، و هي درجة دالة إحصائياً .

و بهدف التعرف على الخصائص السيكومترية للأداة المطبقة في بحثنا، و حساب معامل الثبات و معامل الصدق ، قمنا بتطبيقه على (50) فرداً من عينة الدراسة، حيث قمنا بحساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية، فوجدنا ان معامل الثبات كان مرتفعاً حيث بلغ (0.67) وهو معامل مقبول مما يدل ان مقياس الاغتراب الوظيفي ثابت , و قمنا أيضاً بحساب الصدق عن طريق الصدق الذاتي الذي يعبر عن جذر معامل الثبات فوجدناه (0.81)، وهذا يعني أن مقياس الاغتراب الوظيفي صادق وبما أن المقياس ثابت وصادق فهذا يعني انه يتمتع بخصائص سيكومترية تتوافق مع خصائص المقياس الجيد.

5-2- مقياس المكانة الاجتماعية :

- وصف مقياس المكانة الاجتماعية:

مقياس المكانة الاجتماعية يشتمل على 20 منها 10 عبارات خاصة المكانة المجتمعية و 10 عبارات خاصة بمكانة العامل في وسطه المهني، وقد حاولنا من خلال العبارات الالمام بكل العوامل المؤثرة بالمكانة الاجتماعية، وكان ترتيب الأسئلة وفقاً للعوامل السالفة الذكر تفادياً للغموض، اما بنسبة لعملية ملئ الاستبيان فهو بوضع علامة (X) في الخانة التي توافق اختيار العامل .

- إبراز الخصائص السيكومترية لمقياس المكانة الاجتماعية:

لقد تم التأكد من ثبات و صدق مقياس المكانة الاجتماعية من طرف العديد من الباحثين الذين طبقوه في الدراسات السابقة ، و كنموذج لذلك نأخذ الدراسة التي قام بها الباحث محمد ربوح في أطروحته لنيل شهادة الدكتوراة في نظرية ومنهجية التربية البدنية سنة 2018 بالجزائر، حيث تبين له من خلال الدراسة أن معامل ثبات المقياس كان مقبولاً، و قد بلغ ثباته (0.69) و هذا بإستعمال المقارنة الطرفية، و هي درجة دالة إحصائياً .

و بهدف التعرف على الخصائص السيكومترية للأداة المطبقة في بحثنا، و حساب معامل الثبات و معامل الصدق ، قمنا بتطبيقه على (50) فرداً من عينة الدراسة، حيث قمنا بحساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية ، فوجدنا ان معامل الثبات كان مرتفعاً حيث بلغ (0.70) وهو معامل مقبول مما يدل أن مقياس المكانة الاجتماعية ثابت ، و قمنا أيضاً بحساب الصدق عن طريق الصدق الذاتي الذي يعبر عن جذر معامل الثبات فوجدناه (0.83) ، وهذا يعني أن مقياس المكانة الاجتماعية صادق وبما أن المقياس ثابت وصادق فهذا يعني انه يتمتع بخصائص سيكومترية تتوافق مع خصائص المقياس الجيد.

6- الأساليب الإحصائية المستعملة :

إن طبيعة الموضوع والهدف منه يفرض أساليب إحصائية خاصة، تساعد الباحث في الوصول إلى نتائج ومعطيات، يفسر ويحلل من خلالها الظاهرة موضوع الدراسة، وقد تم الإعتماد في هذه الدراسة على جملة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة تصميم الدراسة و هي كما يلي :

6 - 1 - الإحصاء الوصفي : ويتضمن الأساليب التالية :

6 - 1 - 1 - المتوسط الحسابي :

- يعتبر من أكثر الأساليب الإحصائية شيوعاً، وهو أحد مقاييس النزعة المركزية و يعني إبراز مدى إنتشار الدرجات في الوسط . (محمود السيد أبو النيل : 1987 ، ص101)

6 - 1 - 3 - النسبة المئوية :

- أستعملت في هذه الدراسة لغرض تقدير عدد أفراد العينة من ناحية الجنس والخبرة المهنية وكذلك الحالة الاجتماعية . .

الفصل السادس الأسس المنهجية للبحث في جانبه التطبيقي

6 - 2 - الإحصاء الإستدلالي: ويتضمن الأساليب التالية :

6 - 2 - 1 - معامل الارتباط بيرسون :

- و يستعمل للكشف عن دلالة العلاقات والارتباطات، وتمت الإستعانة بهذا الأسلوب لمعرفة العلاقة

بين المكانة الاجتماعية لدى العمال المتعاقدين ودرجة الإغتراب الوظيفي لديهم.

- يحسب معامل الارتباط بيرسون وفق المعادلة :

$$R_p = \frac{N \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

ملاحظة : تمت المعالجة الإحصائية بالإستعانة بنظام (SPSS) الإحصائي .

خلاصة:

من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل فقد تم إيضاح أهم الإجراءات الميدانية من أجل التحقق من صحة الفروض، حيث تم التأكد من جدوى الدراسة من خلال القيام بالدراسة الإستطلاعية، إضافة إلى هذا فقد تم التعرف على العينة من خلال طريقة إختيارها وعددها وخصائصها، بعد ذلك تم التعرف على أداة الدراسة حيث إستطعنا الحصول على مقياسي الاغتراب الوظيفي و مقياس المكانة الاجتماعية , هذا وقد تم وصف المقياس،. إضافة إلى هذا كله فقد تم التعرف على أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة في الدراسة بغية الحصول على النتائج، ليتم بعد ذلك تفسيرها وربطها بالفروض المصاغة في الجانب النظري.

الفصل السابع

عرض وتحليل النتائج وتفسيرها

(المعالجة الإحصائية)

الفصل السابع :عرض وتحليل النتائج وتفسيرها (المعالجة الإحصائية)

المحتويات

تمهيد

1- عرض وتحليل النتائج حسب الفرضيات

2- الإستنتاج العام

3- خاتمة واقتراحات

1- عرض وتحليل النتائج حسب الفرضيات:

تم في الفصل التمهيدي تقديم فرضية عامة وخمس فرضيات جزئية للبحث، وقد مرت الدراسة من أجل التحقق منها في الجانب الميداني بعدة مراحل، حيث استعنا في ذلك بمقياس المكانة الاجتماعية و مقياس الإغتراب الوظيفي من أجل جمع البيانات الميدانية اللازمة للتحقق من الفرضيات وفيما يلي عرض النتائج التي تم التوصل إليها وتحليلها:

1-1- جدول رقم (06): عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

الفرضية الجزئية الأولى	مستوى الدلالة	درجة الحرية	معامل الارتباط المحسوب	معامل الارتباط الجدول	الدلالة
المكانة الاجتماعية وعلاقتها بالعزلة الوظيفية	0.05	48	-0.68	0.27	دال

من خلال الجدول رقم (06) الذي يدرس العلاقة بين المكانة الاجتماعية لدى العمال المتعاقدين والبعد الأول الخاص بالعزلة الوظيفية، نجد أنه عند مستوى الدلالة (0.05) ودرجة حرية $DF=48$ أن معامل الارتباط بين المتغيرين قدر بـ (-0.68) وهو ما يدل على وجود علاقة عكسية بين المتغيرين.

وبمقارنة القيمة المحسوبة (-0.68) مع القيمة الجدولة المقدره بـ (0.27) نجد أن القيمة المحسوبة أكبر من الجدولة وهذا ما يدل على رفض الفرضية الصفرية H_0 وقبول الفرضية البديلة H_1 وهذا يعني تحقق الفرضية الجزئية الأولى، أي توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المكانة الاجتماعية لدى العمال المتعاقدين ودرجة عزلتهم الوظيفية، حيث تتسم طبيعة العلاقة بكونها عكسية أي كلما زادت المكانة الاجتماعية قلت العزلة الوظيفية.

2-1- جدول رقم (07): عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

الدلالة	معامل الارتباط المجدول	معامل الارتباط المحسوب	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الفرضية الجزئية الثانية
دال	0.27	-0.69	48	0.05	المكانة الاجتماعية وعلاقتها بالعجز الوظيفي

من خلال الجدول رقم (07) الذي يدرس العلاقة بين المكانة الاجتماعية لدى العمال المتعاقدين والبعد الثاني الخاص بالعجز الوظيفي, نجد أنه عند مستوى الدلالة (0.05) ودرجة حرية **DF=48** أن معامل الارتباط بين المتغيرين قدر بـ (-0.69) وهو ما يدل على وجود علاقة عكسية بين المتغيرين.

وبمقارنة القيمة المحسوبة (-0.69) مع القيمة المجدولة المقدره بـ (0.27) نجد أن القيمة المحسوبة أكبر من المجدولة وهذا ما يدل على رفض الفرضية الصفرية **H0** وقبول الفرضية البديلة **H1** وهذا يعني تحقق الفرضية الجزئية الثانية, أي توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المكانة الاجتماعية لدى العمال المتعاقدين ودرجة عجزهم الوظيفي, حيث تتسم طبيعة العلاقة بكونها عكسية أي كلما زادت المكانة الاجتماعية قل العجز الوظيفي.

3-1- جدول رقم (08): عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

الدلالة	معامل الارتباط المجدول	معامل الارتباط المحسوب	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الفرضية الجزئية الثالثة
دال	0.27	-0.66	48	0.05	المكانة الاجتماعية وعلاقتها اللامعيارية الوظيفية

من خلال الجدول رقم (08) الذي يدرس العلاقة بين المكانة الاجتماعية لدى العمال المتعاقدين والبعد الثالث الخاص باللامعيارية الوظيفية، نجد أنه عند مستوى الدلالة (0.05) ودرجة حرية $DF=48$ أن معامل الارتباط بين المتغيرين قدر بـ (-0.66) وهو ما يدل على وجود علاقة عكسية بين المتغيرين.

وبمقارنة القيمة المحسوبة (-0.66) مع القيمة المجدولة المقدره بـ (0.27) نجد أن القيمة المحسوبة أكبر من المجدولة وهذا ما يدل على رفض الفرضية الصفرية H_0 وقبول الفرضية البديلة H_1 وهذا يعني تحقق الفرضية الجزئية الثالثة، أي توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المكانة الاجتماعية لدى العمال المتعاقدين ودرجة اللامعيارية الوظيفية، حيث تتسم طبيعة العلاقة بكونها عكسية أي كلما زادت المكانة الاجتماعية قلت اللامعيارية الوظيفية.

4-1- جدول رقم (09): عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

الفرضية الجزئية الرابعة	مستوى الدلالة	درجة الحرية	معامل الارتباط المحسوب	معامل الارتباط المجدول	الدلالة
المكانة الاجتماعية وعلاقتها اللامعنى الوظيفي	0.05	48	-0.65	0.27	دال

من خلال الجدول رقم (09) الذي يدرس العلاقة بين المكانة الاجتماعية لدى العمال المتعاقدين والبعد الرابع الخاص باللامعنى الوظيفي, نجد أنه عند مستوى الدلالة (0.05) ودرجة حرية $DF=48$ أن معامل الارتباط بين المتغيرين قدر بـ (-0.65) وهو ما يدل على وجود علاقة عكسية بين المتغيرين.

وبمقارنة القيمة المحسوبة (-0.65) مع القيمة المجدولة المقدره بـ (0.27) نجد أن القيمة المحسوبة أكبر من المجدولة وهذا ما يدل على رفض الفرضية الصفرية H_0 وقبول الفرضية البديلة H_1 وهذا يعني تحقق الفرضية الجزئية الرابعة, أي توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المكانة الاجتماعية لدى العمال المتعاقدين ودرجة اللامعنى الوظيفي, حيث تتسم طبيعة العلاقة بكونها عكسية أي كلما زادت المكانة الاجتماعية قل اللامعنى الوظيفي.

5-1- جدول رقم (10): عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الخامسة:

الفرضية الجزئية الخامسة	مستوى الدلالة	درجة الحرية	معامل الارتباط المحسوب	معامل الارتباط الجدول	الدلالة
المكانة الاجتماعية وعلاقتها بالإغتراب عن الذات	0.05	48	-0.66	0.27	دال

من خلال الجدول رقم (10) الذي يدرس العلاقة بين المكانة الاجتماعية لدى العمال المتعاقدين والبعد الخامس الخاص بالإغتراب عن الذات, نجد أنه عند مستوى الدلالة (0.05) ودرجة حرية $DF=48$ أن معامل الارتباط بين المتغيرين قدر بـ (-0.66) وهو ما يدل على وجود علاقة عكسية بين المتغيرين.

وبمقارنة القيمة المحسوبة (-0.66) مع القيمة الجدولة المقدره بـ (0.27) نجد أن القيمة المحسوبة أكبر من الجدولة وهذا ما يدل على رفض الفرضية الصفرية H_0 وقبول الفرضية البديلة H_1 وهذا يعني تحقق الفرضية الجزئية الخامسة, أي توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المكانة الاجتماعية لدى العمال المتعاقدين ودرجة الإغتراب عن الذات, حيث تتسم طبيعة العلاقة بكونها عكسية أي كلما زادت المكانة الاجتماعية قل الإغتراب عن الذات.

وبما أن جميع الفرضيات الجزئية تحققت نستطيع القول أن الفرضية العامة قد تحققت أيضا حيث يمكننا القول أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المكانة الاجتماعية لدى العمال المتعاقدين ودرجة الإغتراب الوظيفي, و تتسم طبيعة العلاقة بكونها عكسية أي كلما زادت المكانة الاجتماعية قل الإغتراب الوظيفي.

2- الإستنتاج العام :

من خلال العرض السابق لتحليل النتائج تبين أن هناك علاقة ارتباطية بين أبعاد الإغتراب الوظيفي و المكانة الاجتماعية حيث أثبتت النتائج أنه كلما زادت درجة العزلة الوظيفية انخفضت المكانة الاجتماعية لدى العمال المتعاقدين بالبلدية , وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الأولى.

وكما تبين لنا من خلال نتائج الفرضية الثانية انه هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المكانة الاجتماعية ودرجة العجز الوظيفي أي كلما زادت درجة العجز الوظيفي انخفضت المكانة الاجتماعية وهذا ما أكدته الفرضية الجزئية الثانية.

أما ما يخص نتائج الفرضية الثالثة فقد دلت النتائج المتحصل عليها على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المكانة الاجتماعية واللامعيارية, فكلما زادت درجة اللامعيارية انخفضت المكانة الاجتماعية وبالتالي تحقق الفرضية الجزئية الثالثة .

أما بالنسبة للفرضية الجزئية الرابعة فقد دلت نتائجها على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المكانة الاجتماعية واللامعنى , فكلما زادت درجة اللامعنى الوظيفي انخفضت المكانة الاجتماعية وبالتالي تحقق الفرضية الجزئية الرابعة.

وأخيرا فقد دلت نتائج الفرضية الجزئية الخامسة على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المكانة الاجتماعية و الاغتراب عن الذات , أي كلما زادت الاغتراب عن الذات انخفضت المكانة الاجتماعية وبالتالي تحقق الفرضية الجزئية الخامسة.

ومنه ومما سبق ذكره و بعد التحقق من صحة الفرضيات الجزئية الخمسة المقترحة في بداية الدراسة نستطيع القول بأن الفرضية العامة والتي تقول توجد علاقة ارتباطية بين المكانة الاجتماعية و الاغتراب الوظيفي لدى العمال المتعاقدين بالبلدية قد تحققت وبالتالي:

- تدني المكانة الاجتماعية للعامل الذي يعاني من العزلة الوظيفية.
- تدني المكانة الاجتماعية للعامل الذي يعاني من العجز الوظيفي.
- تدني المكانة الاجتماعية للعامل الذي يعاني من اللامعيارية الوظيفية.
- تدني المكانة الاجتماعية للعامل الذي يعاني من اللامعنى الوظيفية.
- تدني المكانة الاجتماعية للعامل الذي يعاني من الإغتراب عن الذات.

وهذا ما يؤكد أن المكانة الاجتماعية منخفضة لدى العمال الذين يعانون من الإغتراب الوظيفي.

خاتمة:

من خلال المعطيات النظرية والتطبيقية التي سبقت وانطلاقاً من المشكلة المطروحة والمعاشة ميدانياً حول العلاقة بين المكانة الاجتماعية لدى العمال المتعاقدين في البلدية ودرجة اغترابهم الوظيفي، قمنا بصياغة فرضية عامة تنص على أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المكانة الاجتماعية لدى العمال المتعاقدين في البلدية ودرجة اغترابهم الوظيفي.

وللتحقق من صحة أو بطلان فرضية البحث قمنا بصياغة خمس 05 فرضيات جزئية تناولت العزلة الوظيفية، والعجز الوظيفي، واللامعيارية، واللامعنى، والاغتراب عن الذات وهذا من خلال مقياس يحتوي على هذه المحاور المدرجة بالإضافة إلى استبيان للمكانة الاجتماعية وتم توزيعه على مجموعة من أفراد العينة والمقدر عددهم 50 عامل متعاقد بخمسة بلديات بدائرة عين الملح ولاية المسيلة وكانوا موزعين توزيع عشوائي .

وبعد تفريغ النتائج المحصل عليها والتعليق عليها ومناقشتها تحصلنا على نتائج أثبتت فعلاً صحة الفرضيات المعتمدة في البحث .

ومنه فالفكرة الرئيسية والهامة التي استوحيناها من خلال هذه الدراسة هي العلاقة بين الاغتراب الوظيفي والمكانة الاجتماعية عند عمال البلدية المتعاقدين، وبالتالي يتضح جلياً أن الجانب النفسي للعمال المتعاقدين دور هام وحاسم في جعل هذا العامل يتقبل وضعه ويرضى به إلى حين، بل ويستطيع أن يفرض نفسه ويؤثر على جميع ما يحيط به.

فمن خلال ما سبق يتضح جلياً انه من اجل تحقيق الأهداف المسطرة لفئة العمال المتعاقدين وجب الاهتمام بجميع النواحي المتداخلة في حياة العمال المتعاقدين، ابتداءً بالناحية النفسية من خلال تنمية تقديره لذاته وثقته بنفسه وإعطائه أمل بتثبته في منصبه ومساواته في الحقوق مع العمال المتبئين واستفادته من الخدمات الاجتماعية وإعطائه الأولوية في البقاء في منصبه إلى غاية تثبته نهائياً

- التوصيات و الاقتراحات :

في ضوء التحليل الإحصائي ,والنتائج التي تم التوصل إليها نوصي ببعض الاقتراحات التي نراها تخدم الموضوع ,ومتتمثلة في النقاط التالية :

- 1- ضرورة العمل على تمكين العاملين المتعاقدين وإعطائهم الأولوية في التثبيت في مناصبهم ,وزرع الثقة في نفوسهم من خلال نشر القيم السلوكية والأخلاقية وإبعادهم عن الإحباط والشعور بالعزلة والاعترا ب.
- 2- الاهتمام بتعزيز القدرة على التواصل بين مختلف المستويات الوظيفية ,وذلك من خلال تطوير مهارات التواصل بين العاملين .
- 3- تعزيز الثقة في نفوس العاملين المتعاقدين ,لأداء المهام الوظيفية دون طلب المساعدة من زملائهم المثبتين في العمل.
- 4- إعداد القوانين والأنظمة التي تعزز مكافأة الجهود المبذولة من قبل العاملين المتعاقدين والتوجيهات المستمرة التي تدعم الالتزام بهذه الأنظمة والقوانين.
- 5- إعطاء الأولوية للعمال المتعاقدين لتثبيتهم في مناصبهم ,بدلاً من استدعاء عمال خارجيين وتثبيتهم .
- 6- التساوي في المنح والعلاوات ما بين العمال المثبتين والمتعاقدين.
- 7- السعي إلى حل مشاكل العاملين المتعاقدين وإلغاء متاعبهم ومعاناتهم ,وذلك لتوثيق العلاقات الإنسانية بين العاملين ورفع من مكانتهم الاجتماعية .
- 8- تأصيل وتفعيل الوسائل والطرق لتعزيز ثقافة الانتماء للعمل ,وتنمية فاعلية التوافق النفسي والاجتماعي مع الذات لدى العاملين المتعاقدين.
- 9- السعي إلى حل مشاكل العاملين ,وإلغاء متاعبهم ومعاناتهم وذلك لتوثيق العلاقات الإنسانية بين العاملين .
- 10- غرس سلوك المواطنة التنظيمية لدى العمال من خلال تشجيعهم على مساعدة زملائهم في أداء الأعمال الموكلة إليهم .

المراجع

- المراجع :

- 1- احمد زكي بدوي ,معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ,دط,مكتبة لبنان وبيروت ,1993.
- 2- أحمد محمد الطيب: الإحصاء في التربية وعلم النفس، ط1، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1999.
- 3- الخطيب رجاء عبد الرحمان ,اغتراب الشباب وحاجاتهم النفسية ,الجامعة المصرية للدراسات النفسية بالاشتراك مع كلية التربية ,جامعة عين شمس,القاهرة,1991.
- 4- المنظمة العربية للعلوم الإدارية ,النمو الحضري في الوطن العربي والمؤتمر الرابع عشر للشعوب الاجتماعية ,جامعة الدول العربية ,1999.
- 5- المنظمة العربية للعلوم الإدارية ,النمو الحضري في الوطن العربي ,المؤتمر الرابع عشر للشعوب الاجتماعية ,جامعة الدول العربية ,1999.
- 6- الموقع الالكتروني: www.oserblog.com/recherche19/03/201
- 7- المادة رقم 52 ,من القانون الأساسي العام للعامل
- 8- العدد 06 ,جامعة نايف للعلوم الأمنية ,الرياض ,المملكة العربية السعودية ,1993
- 9- الشواف سعد علي ,جريدة عكاظ ,العدد 13521,المملكة العربية السعودية,2003
- 10- البيلاوي ,حسن حسين والحمادي عبد الله محمد ,المكانة الاجتماعية للمعلم تحليل نظري مع إلقاء الضوء على مكانة المعلم في دولة قطر,في دراسات بعض القضايا التربوية ,المجلد العشرون ,مركز البحوث التربوية جامعة قطر ,1988.
- 11- الجبوري حميد سالم ,المسؤولية الاجتماعية لدى أبناء الريف والمدينة ,رسالة ماجستير غير منشورة ,كلية الآداب ,جامعة بغداد,العراق,1998.
- 12- ألغمري إبراهيم ,السلوك الإنساني في الإدارة الحديثة ,دار الجامعات المصرية ,مصر,2002.
- 13- المغربي سعد ,الاغتراب في حياة الإنسان ,الجامعة المصرية للدراسات النفسية ,الكتاب السنوي الثالث ,القاهرة,مصر,1976.
- 14- ابو سن احمد إبراهيم,الإدارة في الإسلام ,عالم الكتب للنشر والتوزيع ,القاهرة,(1991)
- 15- القرضاوي يوسف ,الإيمان والحياة ,مؤسسة الرسالة,بيروت,لبنان,1985

- 16- العيسوي عبد الرحمان محمد ,علم النفس ومشكلات الفرد,المكتب العربي الحديث,الإسكندرية ,مصر,1995.
- 17- العيسوي عبد الرحمان محمد,علم النفس و الإنتاج ,الدار البيضاء الجامعية للنشر,الإسكندرية,1997.
- 18- إيمان فاروق عبد الستار خليل ,الاغتراب المهني وعلاقته بالكفاءات التدريسية لدى معلمات الاقتصاد المنزلي في المرحلة الثانوية,رسالة ماجستير غير منشورة ,كلية الاقتصاد المنزلي ,جامعة المنوفية,مصر,2010.
- 19- ابراهيم عيد, علم النفس الاجتماعي ,الطبعة الاولى,مكتبة زهران الشرق ,مصر,(2000)
- الموقع الالكتروني: www.DKAZ.com.sa**
- 20- بدر عبد المنعم محمد ,الاغتراب وانحراف الشباب العربي ,المجلة العربية للدراسات الأمنية
- 21- حسام قضيب ,تقييم كفاءة وفاعلية الآليات المحلية لصناعة القرار في إدارة العمران الحضري ,المؤتمر العربي الإقليمي ,تحسين الظروف المعيشية من خلال التنمية الحضرية المستدامة ,ديسمبر 2000.
- 22- حمش مجد الدين ,علم الاجتماع,الموضوع والمنهج,دار مجدلاوي للنشر,عمان,الأردن,1999.
- 23- خليفة عبد اللطيف محمد ,العلاقة بين الاغتراب والإبداع والتفاؤل والتشاؤم,ندوة علم النفس وتطلعات المستقبل في دول مجلس التعاون الخليجي كلية التربية ,جامعة السلطان قابوس ,مسقط ,2000,منشور عبر موقع: www.adrassat.net
- 24- رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط1، دار هومة، الجزائر، 2002.
- 25- ميتشيل دينكن ,معجم علم الاجتماع ,ترجمة إحسان محمد الحسن ,دار الطليعة ,بيروت,لبنان,ط1, 1981
- 26- مرازقة عيسى ,معوقات تسيير الجماعات المحلية :بعض عناصر التحليل,مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية ,جامعة باتنة ,العدد 14 جوان 2006.

- 27- مجلة الدعوة: أصول المنهج المعتدل في العلم والدعوة، أسبوعية إسلامية، العدد1، 2001، الرياض.
- 28- محمد عاطف غيث، قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الأزريطية، ب ط، ب س، الاسكندرية، مصر، 1988.
- 29- محمود حمدي شاكر، ظاهرة الاغتراب الوظيفي في المنظمات، مجلة كلية التربية، جامعة اسيوط، العدد الاول، المجلد الاول، مصر، 1995.
- 30- محمد تروزين، الإدارة المدرسية وتطبيقاتها السلوكية بالمدارس الابتدائية والمتوسطات
- 31- نبيل رمزي اسكندر، الاغتراب والانسان المعاصر، الطبعة 15، دار المعارف الجامعية والثانويات، دار كنوز الإنتاج للنشر والتوزيع، تلمسان، الجزائر، 2012.
- 32- نجيب اسكندر: معجم المعاني للمترادف والمتورد والنقيض من أسماء وأفعال وأدوات وتعابير، بغداد، مطبعة الزمان، ط1، 1971.
- 33- عبد المجيد محمد الهاشمي، المرشد في علم النفس الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دار الشروق، جدو ط1، 1984.
- 34- علي عبد الرزاق جبلي، دراسات في المجتمع والثقافة والشخصية، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1984.
- 35- عبد الله الكبيسي وبدرية مبارك العماري: المكانة الاجتماعية للمعلم، دار الثقافة، الدوحة، قطر، دط، 1999.
- 36- عنوز عبد اللطيف ماجد، الاغتراب الوظيفي ومصادره، دراسة ميدانية حول علاقة بعض المتغيرات الشخصية والتنظيمية في القطاع الصحي الأردني بإقليم الشمال، مجلة الإدارة العامة، المجلد 39، العدد 2، الأردن، 1999.
- 37- عبد الغني جمال محمد سعيد، آراء علماء النفس في الخوف ومثيراته، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة، 1989.
- 38- عبد الله مجدي احمد محمد، السلوك الاجتماعي وديناميته محاولة تفسيرية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2005.

- 39- عصام أنور سليم, قانون العمل, منشأة المعارف, ط2, الإسكندرية, 2002.
- 40- عمار بوحوش ومحمد محمود الذنبيات: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999.
- 41- فريد النجار, تكنولوجيايات السلوكيات الاقتصادية والتنظيمية : الذكاء السلوكي, الاسكندرية مصر, 2000.
- 42- قهواجي امينة, ديناميكية الجماعة والعمل الفرقي في المنظمة, مذكرة تدرج ضمن نيل درجة الماجستير, في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير, فرع منظمات, كلية العلوم الاقتصادية, علوم التسيير والعلوم التجارية, جامعة محمد بوقرة, بومرداس, 2006/2007.
- 43- سناء حامد زهران, إرشاد الصحة النفسية لتصحيح مشاعر الاغتراب, ط1, عالم الكتب للنشر والتوزيع, مصر, 2004.
- 44- سوزان صالح دروزة, ديمما شكري القواسمي, اثر مناخ العمل الأخلاقي في الشعور بالاغتراب الوظيفي, دراسة تطبيقية, المجلة الأردنية في إدارة الأعمال, المجلد 10, العدد2, الأردن, 2014.
- 45- هشام أمين مختار, تخطيط وتنمية المجتمعات الجديدة في جمهورية مصر, وؤسالة دكتوراه, كلية الهندسة, جامعة القاهرة, 2000.

الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة زيان عاشور بالجلفة

المكانة الاجتماعية وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي لدى عمال البلدية المتعاقدين

في إطار انجاز بحث حول المكانة الاجتماعية وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي لدى عمال البلدية المتعاقدين, وتسليط الضوء على هذه الفئة من العمال, نرجو منكم المساهمة في إعداد هذا البحث بكل صدق موضوعية من خلال الإجابة عن الأسئلة المدرجة في مقياس الاغتراب الوظيفي ومقياس المكانة الاجتماعية .

وشكرا على

تعاونكم معنا

- البيانات الشخصية:

- 1- الجنس: ذكر أنثى
- 2- المستوى التعليمي: إكمالي ثانوي جامعي
- 3- الخبرة المهنية: من 1-3 سنوات 3-5 سنوات أكثر من 5 سنوات
- 4- الحالة الإجتماعية: أعزب متزوج

مقياس الإغتراب الوظيفي

رقم العبارة	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق يشدة
1	اشعر بضعف القدرة على التواصل مع زملائي بالعمل					
2	أعاني من عدم الرغبة في المبادرة بالحديث مع زملائي بالعمل					
3	اشعر بعدم الثقة بزملائي					
4	أبغضب تكوين صداقات عمل جديدة مع عمال البلدية					
5	اشعر بالارتياح عندما ابتعد قدر الإمكان عن العمل الجماعي					
6	اشعر بعدم القدرة على اتخاذ القرارات					
7	اعتمد على زملائي بالبلدية لأداء المهام الوظيفية					
8	أعاني من عدم القدرة على إقناع زملاء بأمور العمل					
9	أبغضب تحمل المسؤولية تجاه العمل					
10	أعاني من ضعف القدرة على التخطيط					
11	أرى أن الالتزام بالقوانين والأنظمة في البلدية يحد من الانجاز					
12	أفضل تحقيق أهدافي الخاصة بأي وسيلة كانت					
13	خدمات البلدية التي اعمل بها غير واضحة					

					التسلسل الإداري يضعف إجراءات العمل	14
					اعتقد أن الالتزام بالقيم الأخلاقية السائد في المجتمع غير ضروري	15
					أرى أن إقامة علاقات اجتماعية مع العاملين غير ضروري	16
					اعتقد أن الأهداف التي تتبناها البلدية ليست مهمة	17
					من غير الضروري الاهتمام بأوقات العمل	18
					اعتقد أن الحياة الوظيفية لا قيمة لها	19
					من الصعب التغلب على العقبات التي تواجهني في العمل	20
					أعاني من ضعف الشعور بالقيمة الذاتية عند القيام بأداء الأعمال	21
					لدي رغبة قوية في ترك العمل	22
					اعجز عن السيطرة على نشاطي في العمل	23
					أبتحب المشاركة في النشاطات الاجتماعية بالبلدية	24
					أشعر بأنني فقدت الاهتمام بكل شيء في العمل	25

مقياس المكانة الاجتماعية

رقم العبارة	العبارات	تنطبق	إلى حد ما	لا تنطبق
1	أمارس دورا حيويا في كل أعمالي			
2	أرحب بالآخرين بشكل دائم			
3	ابدل جهد كبير كي لا يعاملني الآخرون على أنني فاشل			
4	أحب أن انزوي بعيدا عن الآخرين			
5	سبب نجاحي هو تفهم الآخرين لما أريد			
6	لا أستطيع التغلب على المواقف الاجتماعية بسهولة			
7	تهتم الإدارة بمشكلات الشخصية والمهنية			
8	الالتزام بالعمل يسبب لي الانزعاج			
9	أنافس زملائي بشكل دائم			
10	يثق رئيسي في العمل بقدراتي			
11	يشجعني رئيسي في العمل على تجاوز الصعاب			
12	احتاج إلى مساعدة أثناء أداء مهامي			
13	أتشاجر مع إخوتي كثيرا			
14	أشارك في حل مشكلات أسرتي			
15	احترم أهلي كثيرا			
16	تتوقع مني أسرتي أكثر من طاقتي			
17	تفرض عليا أسرتي رقابة مستمرة			
18	أنا مدين لأسرتي لاهتمامهم بي			
19	اشكوا من عدم تفهم اسرتي للافكاري			
20	لأسرتي دور ايجابي في ممارستي لعملتي			

الملحق رقم: 01

ELEMENT	LALIENATION DE SOI (X)	STATUT (SOCIAL(Y	x.y
1		40	320
2	10	42	420
3	11	40	440
4	9	41	369
5	7	58	406
6	6	55	330
7	5	57	285
8	7	53	371
9	8	51	408
10	5	56	280
11	9	51	459
12	11	44	484
13	6	52	312
14	5	56	280
15	7	55	385
16	5	52	260
17	6	58	348
18	8	49	392
19	5	57	285
20	7	52	364
21	7	49	343
22	9	55	495
23	8	50	400
24	9	51	459
25	11	42	462
26	8	51	408
27	7	57	399
28	6	51	306
29	5	55	275
30	5	52	260
31	7	51	357
32	7	58	406
33	7	52	364
34	6	50	300
35	7	50	350
36	6	50	300
37	5	51	255
38	8	49	392
39	8	51	408
40	6	50	300
41	5	57	285
42	8	51	408
43	6	57	342
44	5	51	255
45	5	58	290
46	7	52	364
47	7	55	385
48	8	57	456
49	5	57	285
50	8	55	440
total	351	2594	17947

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales

الملحق رقم: 02

ELEMENT	DEFICIT (X)	STATUT (SOCIAL(Y	x.y
1	9	40	360
2	11	42	462
3	12	40	480
4	10	41	410
5	5	58	290
6	5	55	275
7	5	57	285
8	6	53	318
9	8	51	408
10	8	56	448
11	8	51	408
12	11	44	484
13	9	52	468
14	8	56	448
15	7	55	385
16	5	52	260
17	6	58	348
18	7	49	343
19	6	57	342
20	6	52	312
21	7	49	343
22	5	55	275
23	7	50	350
24	9	51	459
25	10	42	420
26	8	51	408
27	5	57	285
28	5	51	255
29	6	55	330
30	8	52	416
31	8	51	408
32	6	58	348
33	8	52	416
34	5	50	250
35	7	50	350
36	6	50	300
37	5	51	255
38	8	49	392
39	8	51	408
40	6	50	300
41	5	57	285
42	8	51	408
43	6	57	342
44	5	51	255
45	6	58	348
46	11	52	572
47	5	55	275
48	5	57	285
49	6	57	342
50	8	55	440
total	354	2594	18054

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales

الملحق رقم 03

ELEMENT	LISOLATION EST FONCTIONNELLE(X)	STATUT (SOCIAL(Y	x.y
1	10	40	400
2	11	42	462
3	9	40	360
4	9	41	369
5	5	58	290
6	6	55	330
7	5	57	285
8	8	53	424
9	8	51	408
10	8	56	448
11	8	51	408
12	10	44	440
13	9	52	468
14	8	56	448
15	7	55	385
16	5	52	260
17	6	58	348
18	7	49	343
19	5	57	285
20	7	52	364
21	7	49	343
22	9	55	495
23	8	50	400
24	9	51	459
25	12	42	504
26	7	51	357
27	6	57	342
28	8	51	408
29	5	55	275
30	8	52	416
31	8	51	408
32	6	58	348
33	8	52	416
34	5	50	250
35	7	50	350
36	6	50	300
37	5	51	255
38	8	49	392
39	8	51	408
40	6	50	300
41	5	57	285
42	8	51	408
43	6	57	342
44	5	51	255
45	5	58	290
46	7	52	364
47	6	55	330
48	7	57	399
49	6	57	342
50	7	55	385
total	359	2594	18351

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales

الملحق رقم: 04

ELEMENT	NON- SENS FONCTIONNELLE (X)	STATUT SOCIAL(Y)	x.y
1	11	40	440
2	9	42	378
3	9	40	360
4	10	41	410
5	6	58	348
6	6	55	330
7	5	57	285
8	9	53	477
9	7	51	357
10	5	56	280
11	8	51	408
12	12	44	528
13	9	52	468
14	8	56	448
15	7	55	385
16	5	52	260
17	6	58	348
18	7	49	343
19	5	57	285
20	5	52	260
21	9	49	441
22	9	55	495
23	8	50	400
24	9	51	459
25	12	42	504
26	7	51	357
27	6	57	342
28	8	51	408
29	5	55	275
30	8	52	416
31	8	51	408
32	6	58	348
33	8	52	416
34	5	50	250
35	8	50	400
36	5	50	250
37	6	51	306
38	7	49	343
39	8	51	408
40	6	50	300
41	5	57	285
42	8	51	408
43	6	57	342
44	7	51	357
45	5	58	290
46	9	52	468
47	5	55	275
48	9	57	513
49	8	57	456
50	7	55	385
total	366	2594	18703

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales

الملحق رقم: 05

ELEMENT	NONFICTION FONCTIONNELLE (X)	STATUT SOCIAL(Y)	x.y
1	10	40	440
2	10	42	378
3	10	40	360
4	8	41	410
5	6	58	348
6	6	55	330
7	6	57	285
8	7	53	477
9	9	51	357
10	8	56	280
11	8	51	408
12	9	44	528
13	9	52	468
14	8	56	448
15	7	55	385
16	5	52	260
17	6	58	348
18	7	49	343
19	5	57	285
20	8	52	260
21	7	49	441
22	8	55	495
23	8	50	400
24	9	51	459
25	11	42	504
26	7	51	357
27	6	57	342
28	8	51	408
29	5	55	275
30	7	52	416
31	7	51	408
32	8	58	348
33	6	52	416
34	6	50	250
35	8	50	400
36	6	50	250
37	6	51	306
38	8	49	343
39	7	51	408
40	6	50	300
41	6	57	285
42	7	51	408
43	6	57	342
44	5	51	357
45	6	58	290
46	8	52	468
47	7	55	275
48	6	57	513
49	5	57	456
50	5	55	385
total	357	2594	18703

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

