



جامعة زيان عاشور - الجلفة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس والفلسفة



مستوى الشعور بالإغتراب الوظيفي لدى العمال الإداريين

- دراسة ميدانية على عينة من عمال الإداريين بكلية علوم الإنسانية والاجتماعية - الجلفة -

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

إشراف الأستاذ:

د. بلول احمد

إعداد الطالب :

- براهيمى زهرة
- محمدي انفال

الموسم الجامعي: 2020/2021

الأهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله و كفى بالصلاة على الحبيب المصطفى و أهله و من وافى أما بعد:
الحمد لله الذي وفقنا لتثمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية بمذكرتنا هذه
ثمرة الجهد و النجاح بفضلته تعالى مهداة الى الوالدين الكريمين حفظهما الله

و أدامهما نورا لدربي

لكل العائلة الكريمة التي ساندتني و لا تزال من إخوة و أخوات

الى رفيفات المشوار اللاتي قاسمنني لحظاته رعاهم الله و وفقهم :

زهرة ، نريمان ، وسيلة

الى كل قسم علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية و جميع دفعة

2016

جامعة زيان عاشور ، الجلفة

الى كل من كان لهم أثر على حياتي ،

و إلى كل من وصلهم فكري و نسيهم قلبي

بكر يحي



الأهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

إلى وطني العزيز

إلى الوالدة الكريمة حفظها الله وبارك في عمرها.

إلى قرة عيني إختي وأختاتي.

إلى روح أبي وأخي رحمهما الله.

إلى عائلتي .

إلى رفيقتي في العمل أنفال محمدي.

إلى كل الصديقات احترام وتقديرا.

إلى كل الأساتذة والطلبة وعمال قسم العلوم الاجتماعية والانسانية.

إليهم جميعا أهدي هذا العمل.

زهرة - أنفال



شكر و عرفان

قال الله تعالى:

((وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ))

سورة إبراهيم الآية 07

تتناثر الكلمات حبرا و حبا ..

على صفائح الأوراق ..

لكل من علمني ..

و من أزال غيمة جهل مررت بها ..

برياح العلم الطيبة ..

و لكل من أعاد رسم ملامحي ..

و تصحيح عثراتي ..

أبعث تحية شكر واحترام للدكتور : بلول أحمد



ملخص الدراسة باللغة العربية

ملخص الدراسة :

هدفت الدراسة الى معرفة مستوى الاغتراب الوظيفي لدى عينة من العمال الإداريين بجامعة زيان عاشور في كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية بالجلفة، كما هدفت أيضا الى معرفة مدى تأثير الجنس والأقدمية والفئة العمرية في مستويات الاغتراب الوظيفي لدى عينة الدراسة. للوصول للنتائج اتبعت الدراسة المنهج الوصفي واستخدمت الإستبانة لجمع البيانات ، حيث تم إختيار عينة عشوائية بسيطة من أفراد مجتمع الدراسة وعددها (15) فردا ولقد تم استرداد جميع الإستبانة من عينة الدراسة. توصلت الدراسة لنتائج اهمها : - مستوى الإغتراب الوظيفي لدى عينة من العمال الإداريين بجامعة زيان عاشور في كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية بالجلفة جاء منخفض .

- مستوى الشعور بالإغتراب الوظيفي لدى عينة من عمال الإداريين بكلية علوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الجلفة(مرتفع).
- لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الشعور بالإغتراب الوظيفي لدى عينة من عمال كلية علوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الجلفة تعزي لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الشعور بالإغتراب الوظيفي لدى عينة من عمال كلية علوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الجلفة تعزي لمتغير الأقدمية.
- لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الشعور بالإغتراب الوظيفي لدى عينة من عمال كلية علوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الجلفة تعزي لمتغير السن.

الكلمات المفتاحية: الاغتراب الوظيفي ، العامل الاداري ، الجامعة

Study summary:

The level of job alienation among administrative workers at Zayan Ashour University in the Faculty of Humanities and Social Sciences in Djelfa. Humanitarian and social in Djelfa. To reach the results, the study followed the descriptive approach and used a questionnaire to collect data, where a simple random sample of (15) individuals was selected from the study population, and all the questionnaire was retrieved from the study sample. The study reached the most important results: - The level of job alienation among administrative workers at Zayan Ashour University in the Faculty of Humanities and Social Sciences in Djelfa was low.

- There are no statistically significant differences in the level of feeling of occupational alienation at the Faculty of Humanities and Social Sciences at the University of Djelfa due to the gender variable.
- There are no statistically significant differences in the level of feeling of job alienation at the Faculty of Humanities and Social Sciences at the University of Djelfa due to the variable of seniority.
- There are no statistically significant differences in the level of feeling of job alienation at the Faculty of Humanities and Social Sciences at the University of Djelfa due to the age variable.

Keywords: job alienation, administrative factor, university

فهرس المحتويات

| الصفحة | المحتويات |
|---------------------------------------|------------------------------|
| | الإهداء |
| | شكر وعرهان |
| | ملخص الدراسة باللغة العربية |
| | ملخص الدراسة باللغة الأجنبية |
| | فهرس المحتويات |
| | قائمة الجداول |
| | قائمة الإشكال |
| | قائمة الملاحق |
| أ | المقدمة |
| الجانب النظري | |
| الفصل الأول : مدخل عام للدراسة | |
| 04 | 1-تحديد الاشكالية و دراستها |
| 05 | 2-تحديد الفرضيات |
| 06 | 3-أهداف الدراسة |
| 06 | 4-أهمية الدراسة |
| 07 | 5-تحديد مصطلحات الدراسة |
| 08 | 6-الدراسات السابقة |
| الفصل الثاني: الاغتراب الوظيفي | |
| 11 | تمهيد |
| 12 | 1-مفهوم الاغتراب الوظيفي |
| 14 | 2-أسباب الاغتراب الوظيفي |
| 17 | 3-مراحل الاغتراب الوظيفي |
| 18 | 4-أنواع الاغتراب الوظيفي |
| 19 | 5-أبعاد الاغتراب الوظيفي |

| | |
|---|---|
| 22 | 6- نتائج الاغتراب الوظيفي |
| 24 | 7- الاغتراب الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي |
| 25 | خلاصة |
| الجانب التطبيقي | |
| الفصل الثالث: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية | |
| 28 | تمهيد |
| 29 | 1- منهجية الدراسة |
| 29 | 2- حدود الدراسة |
| 29 | 3- مجتمع و عينة الدراسة |
| 30 | 4- أداة البحث و خصائصها السيكمترية |
| 32 | 5- توزيع متغيرات الدراسة |
| 36 | 6- الاساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة |
| الفصل الرابع: عرض ومناقشة نتائج الدراسة | |
| 39 | تمهيد |
| 41 | 1- عرض و مناقشة نتائج الفرضية العامة |
| 43 | 2- عرض و مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى |
| 45 | 3- عرض و مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية |
| 48 | 4- عرض و مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة |
| 61 | الاستنتاج العام |
| 63 | خاتمة |
| 65 | قائمة المراجع |
| 67 | قائمة الملاحق |

قائمة الجداول

| الصفحة | العنوان | الرقم |
|--------|---|-------|
| 34 | معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة | 01 |
| 35 | معاملات الارتباط بين درجة كل محور و الدرجة الكلية للمقياس | 02 |
| 36 | يبين توزيع في عينة الدراسة في متغير الجنس | 03 |
| 37 | يبين توزيع عينة الدراسة في متغير العمر. | 04 |
| 39 | يبين توزيع عينة الدراسة في متغير الخبرة. | 05 |
| 41 | يبين توزيع عينة الدراسة في متغير المستوى التعليمي. | 06 |
| 48 | يبين الفروق بين مستويات الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى العمال الاداريين | 07 |
| 51 | يوضح نتائج الفروق في الشعور بالاغتراب الوظيفي بين الذكور و الاناث للعمال الاداريين بجامعة الجلفة. | 08 |
| 53 | يبين المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للشعور بالاغتراب الوظيفي بالنسبة لفئات سنوات الأقدمية. | 09 |
| 53 | يبين الفروق في الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى عينة من العمال الاداريين بالنسبة للأقدمية. | 10 |
| 56 | يبين المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للشعور بالاغتراب الوظيفي بالنسبة لفئات السن. | 11 |
| 56 | يبين الفروق في الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى عينة من العمال الاداريين بالنسبة لمتغير السن. | 12 |
| 59 | يوضح نتائج الفروق في الشعور بالاغتراب الوظيفي بين مستويات التعليم. | 13 |

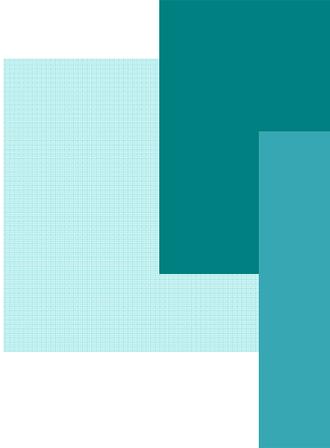
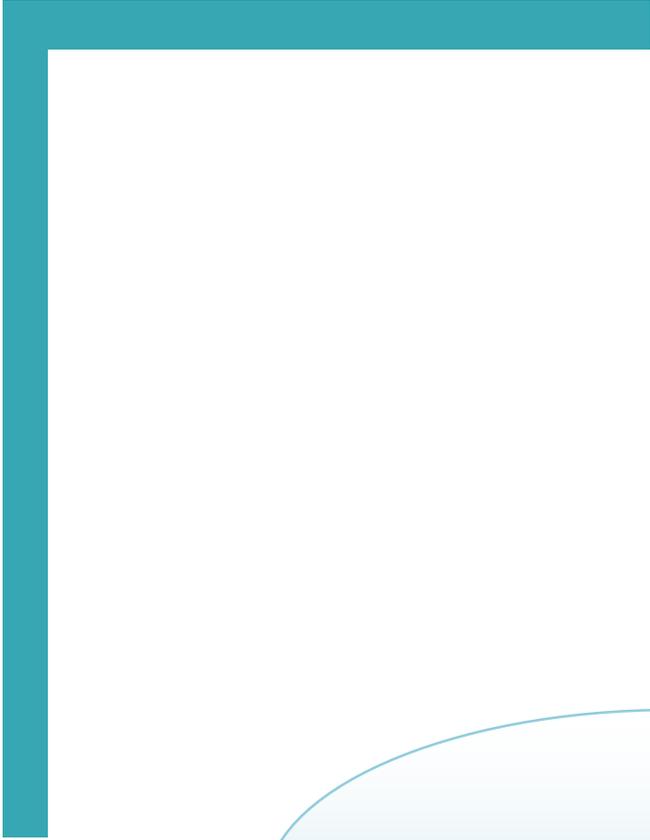
قائمة الأشكال

| الصفحة | العنوان | الرقم |
|--------|--|-------|
| 23 | أبعاد الاغتراب الوظيفي | 01 |
| 36 | يبين توزيع العمال الإداريين بالنسبة لمتغير الجنس. | 02 |
| 38 | يبين توزيع العمال الإداريين بالنسبة لمتغير السن. | 03 |
| 40 | يبين توزيع العمال الإداريين بالنسبة لمتغير الخبرة. | 04 |
| 41 | يبين الفروق بين توزيع العمال الإداريين بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي | 05 |
| 49 | يوضح الفروق مستويات الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى العمال الإداريين بجامعة الجلفة. | 06 |

تتمثل الجامعات بكل تشكيلاتها من الكليات والمعاهد التقنية صروحا علمية كبيرة في المجتمع، تقع على عاتقها عملية قيادة المجتمع وتطويره وإدخال المستجدات العلمية والتكنولوجية والثقافية إليه من أجل قيادة زمام التطور والبناء ومسايرة الحضارة العالمية في جميع المجالات، والتفاعل معها بصورة فاعلة والتأثر والتأثير بها؛ بما يخدم مصلحة أبناء المجتمع والمساهمة في قيادة عملية التنمية الشاملة والمستدامة فيه.

وتكتسب الجامعات هذه الأهمية الكبيرة في الحياة الاجتماعية؛ كونها هي الأكثر قدرة من بين المؤسسات الأخرى لتبوأ المكانة الريادية الفاعلة في هذا المجال، لأنها تمتلك الإمكانيات العلمية والبشرية والمادية لذلك، فهي تقوم بتعميم ونشر المعرفة وإعدادها وتطويرها إلى جانب ذلك تكوين وإعداد الإطارات اللازمة لتنمية المجتمع وترقية الثقافة الوطنية كما تساهم في تطوير البحث وتنمية الروح العلمية ونشر الدراسات ونتائج البحوث في مختلف مجالات المعرفة.(بوخلخال 1993،ص90).

وفي هذا الإطار يقوم العامل الجامعي بدور أساسي في قيادة المجتمع وتوجيهه التوجيه الصحيح والفاعل نحو التقدم والرقى. إلا أن الكثير من العمال الجامعات في المجتمعات العربية يعملون في ظل ظروف ضاغطة، فهم يعانون من مختلف مظاهر الاغتراب؛ كغياب الحريات والحقوق والخضوع للقهر المادي والمعنوي والاستلاب والإحباط وهدر الطاقات . (النوري 1996ص24).



الجانب النظري

مدخل عام للدراسة

- 1- تحديد الإشكالية وتساؤلاتها
- 2- تحديد الفرضيات
- 3- أهداف الدراسة
- 4- أهمية الدراسة
- 5- تحديد مصطلحات الدراسة
- 6- الدراسات السابقة

1- الإشكالية:

تقوم ادارة الموارد البشرية بمجموعة من الوظائف الأساسية في سبيل تسيير مواردها البشرية، وتفعيل أدائها بإعتبارها أصول إستثمارية لايمكن بلوغ أهدافها الإستراتيجية دون الاهتمام بها وتنمية وترشد استخدام مهاراتها وقدراتها في العمل وتنمية رغبتها فيه .

ونجد مجموعة من الوظائف التي تقوم بها من أجل تحسين أدائها وضمان سيورتها وتحسين مردوديتها والبقاء والإستمرار في نشاطها ، وضمن وظائفها نجد وظيفة الإغتراب الوظيفي الممارس بها وبالرغم ظاهرة الإغتراب الوظيفي بصورها وملامحها المتعددة في احدى أهم وأخطر الظواهر التي العاملين في كثير من المؤسسات وبخاصة في الجامعات ،لذا فإن هذه الظاهرة تستحق دراسة فهي موجودة في أغلب المجتمعات ولها نتائج سلبية على هذه المجتمعات سواء على الجانب الوظيفي أوالجانب النفسي .

وسبب إختيار الموضوع هذه الدراسة هو مدى شعورهم بأهمية الإلتناء إلى الوظيفة والذي يعد ركنا أساسيا من أركان النجاح في العمل الإداري فكلما شعر الشخص بأنه غريب عن مؤسسته قل أدائه أو ضعف ، وتكمن أهمية هذه الدراسة أيضا أن ظاهرة الإغتراب الوظيفي تؤثر سلبا على مردود العامل الإداري وقد أشار (موسى2002) إلى أن الإغتراب هو شعور الفرد بإنفصاله عن ذاته ،وعن قيمه ومبادئه ومعتقداته وأهدافه وطموحاته ،حيث ينعكس ذلك من خلال أحساسيه بعدم الفاعلية بسبب عوامل النقص المتعلقة بالبيئة المعرفية الذاتية من جهة مثل فقدان الثقة بالذات والشعور بعدم الأمن ،وعوامل النقص المتعلقة بالبيئة

المعارف والسلوكيات الإجتماعية من جهة أخرى ،مثل سلوك الإنتماء والشعور بلا معنى والعجز والعزلة الإجتماعية (موسى ،2002).

فجاءت هذه دراسة لتكشف النقاب عن مستوى الإغتراب الوظيفي لدى عينة من عمال كلية علوم الإنسانية والإجتماعية بجامعة الجلفة ؟
وذلك من خلال الاجابة على:

- تساؤلات الدراسة:

من خلال ما سبق تبلورت مشكلة الدراسة في السؤال التالي:
التساؤل العام:

- ما مستوى الشعور بالإغتراب الوظيفي لدى العامل الإداريين لدى عينة من عمال كلية علوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الجلفة ؟

ومنه انبثقت التساؤلات الفرعية التالية:

التساؤلات الفرعية:

- هل توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى الشعور بالإغتراب الوظيفي لدى عينة الدراسة بكلية علوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الجلفة تعزى لمتغير الجنس؟

- هل توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى الشعور بالإغتراب الوظيفي لدى عينة الدراسة بكلية علوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الجلفة تعزى لمتغير الأقدمية ؟

- هل توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى الشعور بالإغتراب الوظيفي لدى عينة الدراسة بكلية علوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الجلفة تعزى لمتغير السن ؟

2- تحديد الفرضيات:

2-1- الفرضية العامة:

- مستوى الشعور بالإغتراب الوظيفي لدى عينة من عمال الإداريين بكلية علوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الجلفة(مرتفع).

2-2- الفرضيات الجزئية:

- لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الشعور بالإغتراب الوظيفي لدى عينة من عمال كلية علوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الجلفة تعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الشعور بالإغتراب الوظيفي لدى عينة من عمال كلية علوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الجلفة تعزى لمتغير الأقدمية.
- لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الشعور بالإغتراب الوظيفي لدى عينة من عمال كلية علوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الجلفة تعزى لمتغير السن.

3- أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الجوهري في هذه الدراسة في التعرف على مستوى الإغتراب الوظيفي بهذه المؤسسة، ولتحقيق الهدف الرئيسي قامت الطالبتان بصياغة مجموعة من الأهداف الفرعية على النحو التالي:

1- التعرف على مستوى الإغتراب الوظيفي لدى عينة من عمال الإداريين في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الجلفة .

2-الكشف عن الفروق في المستوى الإغتراب الوظيفي لدى عينة من عمال الإداريين في

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية بجامعة الجلفة وفق متغيرات الدراسة (الجنس ،السن

،الأقدمية)

4- أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة أهميتها من اعتبارات علمية واخرى نظرية كالتالي:

الأهمية العلمية:

تتمثل أهمية الدراسة فيما يلي:

محاولة إعطاء وصف مفصل لمتغير مهم وهو لإغتراب الوظيفي، ذلك أن هناك العديد من

الدراسات التي أجريت حوله ومازالت تظهر أهمية الدراسة العينة المستهدفة في الجامعات

وذلك لأن خصوصيات هذه المؤسسات تحتوي على أصناف وظيفية كثيرة هي العمال

الإداريين وهذا التنوع قد يخلق إختلافات في سلوكيات الفرد والذي يؤدي إلى ظهور بعض

المشكلات ومن بينها ظاهرة الإغتراب الوظيفي . ونسلط ضوء هذه الدراسة على العمال

الإداريين في كلية علوم الإنسانية والإجتماعية بجامعة الجلفة كونهم كعينة لها بالإضافة

إلى المقارنة بين مستوى الإغتراب الوظيفي لدى العاملين والعاملات .

5- تحديد مصطلحات الدراسة:

5-1- مفهوم الاغتراب الوظيفي نظريا:

هو شعور المغترب بأنه عبد لعمله وأن العمل غريب عنه وأنه لا يرى نفسه في العمل

المنتج، وقد يرجع ذلك إلى عدم حصول العامل على ناتج عمله وعدم وجود نظام عادل

في توزيع الأجر، إضافة إلى فقدان الحرية والقدرة على التعبير عن الذات وممارسة
الإمكانات المتاحة والقيام بأعمال لا تتفق مع الميول والاستعدادات .
(الدمهوري، 1996، ص11)

• فالإغتراب حالة نفسية يشعر فيها العامل الإداري بعدم الانتماء إلى الواقع الوظيفي
الذي يعيشه وقصور في التفاعل والتواصل مع زملائه والطلبة والأساتذة وحيث يؤدي
به هذا الانفصال إلى العجز والعزلة وعدم الرضا .

5-2- مفهوم الإغتراب الوظيفي إجرائيا:

يعرّف الباحثين الإغتراب الوظيفي بأنه هو شعور العاملين في كلية العلوم الانسانية
والاجتماعية بجامعة الجلفة بالعزلة والعجز واللامعيارية واللامعنى والإغتراب عن
الذات وبالتالي فقدانهم الشعور بالانتماء و هو الدرجة المرتفعة التي يحصل عليها
العامل على مقياس خماسي الأبعاد الذي أعده الباحث لقياس الشعور بالإغتراب الوظيفي
وفقا للأبعاد الآتية الذكر. ويتمثل إجرائيا في الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيبون
على استبيان الإغتراب الوظيفي الذي أعدته و يتكون من أربع محاور هي: -العجز -
اللامعنى- الانعزالية واللامعيارية .

5-3 مفهوم العامل الاداري :

نعين به مجموعة من الأفراد الذين يحملون شهادات عليا ويقومون بتسيير الجامعات عن
طريق العمل في التدريس والتكوين بالإضافة إلي مهام التكوين والبحث.

5-4- مفهوم الجامعة:

تلك المؤسسة التربوية التي تقدم لطلابها الحاصلين على شهادة البكالوريا تكوينا أكاديميا
وتدريبيا مهنيا يهدف إعدادهم للحياة العامة كأفراد منتجين، فضلا عن مساهمتها في
معالجة القضايا الحيوية التي تظهر على فترات متفاوتة في المجتمع، وتؤثر على تفاعلات
هؤلاء الطلاب المختلفة .

6- الدراسات السابقة:

1-دراسة (محمود عودة عبد الله سعيد2017): الاغتراب الوظيفي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية، بقطاع غزة .هدفت هذه دراسة الى التعرف على مستوى الاغتراب الوظيفي لدى العاملين في وزارة الأوقاف، والشؤون الدينية في محافظات غزة ، وتحديد طبيعة العلاقة بين الاغتراب الوظيفي وبين سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في وزارة الأوقاف ، والشؤون الدينية في محافظات غزة. منهج وأدوات الدراسة تم اعتماد على المنهج الوصفي التحليلي واما الأداة تم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة و التعرف على الاغتراب الوظيفي المجتمع والعينة و يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في وزارة الأوقاف ، والشؤون الدينية في محافظات غزة، والبالغ عددهم (1308) عاملا ،وعاملة ،اما العينة تم إختيار عينة استطلاعية مكونة من عدد (30) وأما عينة الدراسة الفعلية تم إختيار عينة عشوائية بسيطة عددها (297) من العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية في محافظات غزة .نتائج الدراسة مستوى الاغتراب الوظيفي لدى العاملين في وزارة الأوقاف و الشؤون الدينية في محافظات غزة جاء بوزن نسبي (44.571)

2- دراسة (منصور بن زاهي 2017) : الشعور بالإغتراب الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات دراسة ميدانية بشركة سوناطراك بالجنوب الجزائري . هدفت هذه الدراسة الى التعرف على العوامل المكونة للإغتراب الوظيفي ومعرفة

علاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية والوسيطه بالإغتراب الوظيفي ..منهج وأدوات الدراسة تم إتباع المنهج الوصفي ويقصد به ليس مجرد وصف البيانات وانما الاستناد على الملاحظة الدقيقة وجمع البيانات من خلال اتباع خطوات المنهجية واما الاداة فقد إشتملت في الدراسة على مقياسين وهما مقياس الشعور بالإغتراب الوظيفي ، ومقياس الدافعية للإنجاز المهني المجتمع والعينة ، حدد مجتمعها الاصلي في الإطارات الوسط لقطاع المحروقات ، وركزت اغلب اهتمامها على فئة العمال فقط وفقا لضوابط وشروط حيث كان تركيز الباحث على فئة الذكور في دراسته على إعتبار ان فئة الإناث قليلة جدا او تكاد منعدمة في قطاع المحروقات . نتائج الدراسة ان مستوى الشعور بالإغتراب الوظيفي كان أقل بقليل عن المتوسط لدى افراد العينة ، ومستوى الشعور بالتشاؤم والارضا فاق المتوسط وهذا مايعكس معاناة أفراد العينة من هذه الظاهرة .توصيات الدراسات -توفير الجو المناسب للعمل وخاصة في ظل منافسة الشركات الاجنبية ،وهجرة الإطارات إليها- .إجراء بحوث تتناول علاقة الإغتراب الوظيفي ببعض المتغيرات النفسية السلوكية الأخرى.

3-دراسة (سوزان صالح دروزة، ديما شكري القواسمي2014): أثر مناخ العمل الأخلاقي

في الشعور بالإغتراب الوظيفي دراسة تطبيقية -وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية .هدفت هذه الدراسة الى بيان أثر تصور الباحثين لمناخ العمل الأخلاقي الفردي والمنظم في الشعور بالإغتراب الوظيفي وتسليط الضوء من منظور إداري على موضوع الإغتراب الذي كان قصرا على متخصصي علم النفس والإجتماع .منهج وأدوات الدراسة تم إستخدام

المنهج الوصفي وعلى هذا الصعيد تم الرجوع إلى الدراسات السابقة والبحوث النظرية اما من الناحية الميدانية التحليلية فقد تم جمع المعلومات من خلال الإستبانة وهي الأداة التي تم إستخدامها للدراسة . مجتمع الدراسة تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في المملكة الأردنية الهاشمية بلغ عددهم (200) موظف حيث تم التوزيع على جميع عناصر المجتمع ، استبعدت (12) استبانة لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي ليصبح عدد الإستبانة الصالحة للتحليل (188) استبانة لتشكل (94%) من عناصر المجتمع . نتائج الدراسة أثبتت نتائج أن مستوى الشعور بالإغتراب الوظيفي لدى الباحثين جاء بمتوسط حسابي متوسط حيث بلغ (3,08) مما يدل على وجود حالة من الإغتراب الوظيفي .

وبما أن الاغتراب الوظيفي من أهم المشاكل التي تواجه العاملين في البيئة التنظيمية كان ولا بد من دراسة هذا الموضوع والتطرق الى حيثياته .

2

الفصل الثاني

الاغتراب الوظيفي

تمهيد

- 1 - مفهوم الاغتراب الوظيفي
- 2 - أسباب الاغتراب الوظيفي
- 3 - مراحل الاغتراب الوظيفي
- 4 - انواع الاغتراب الوظيفي
- 5 - أبعاد الاغتراب الوظيفي
- 6 - نتائج الاغتراب الوظيفي
- 7 - الاغتراب الوظيفي في مؤسسات التعليم

العالي

- الخلاصة

تمهيد

لقد شهد تاريخ البشرية أعراساً مؤلمة مرت على الإنسان، أضرت بجميع مجالات الحياة خاصة العلاقات الاجتماعية، فقد ازدادت وتعاظمت التناقضات الاجتماعية، حيث وجد الإنسان نفسه فريسة لكم هائل من المشكلات، لم يستطع أن يصمد أمامها كثيراً حتى انتهت به إلى العزلة، والعجز عن ممارسة السلوك الاجتماعي .

يضم هذا الفصل مبحثين، المبحث الأول يتناول مفاهيم حول الاغتراب الوظيفي وتفاصيله باعتباره نمط يعيشه الفرد، أما المبحث الثاني فهو يشير إلى جوانب أخرى مهمة تتعلق بالاغتراب الوظيفي، وذلك وفقاً لما يلي: سيم التطرق إلى مفهوم الاغتراب الوظيفي، أسبابه، مراحل وأنواعه باعتباره نمطاً يجعله معزولاً عن نفسه وعن الآخرين في التنظيم .

1- مفهوم الاغتراب الوظيفي :

على الرغم من تعدد الكتاب والأبحاث في مجال الاغتراب سواء في مجال الفكر الإداري أو في مجال علم النفس الذين تناولوا موضوع الاغتراب، إلا انه لا يوجد تعريف أو عوامل مسببة أو مظاهر موحدة للاغتراب الوظيفي لدى العاملين في المنظمات .

إن التطرق لمصطلح الاغتراب الوظيفي يدعونا لتناوله من خلال تعريفات الباحثين والمتخصصين في هذا المجال.

لقد أكد Kanungo (1992) أن: الاغتراب الوظيفي هو شعور الفرد بالعزلة والضياع والوحدة، وعدم الانتماء، وفقدان الثقة، والإحساس بالقلق والعدوان، ورفض القيم والمعايير الاجتماعية، والمعاناة من الضغوط النفسية، ومن الناحية الاصطلاحية، فان مفهوم الاغتراب يشير إلى الشعور بالانفصال عن الذات والمجتمع، أو بين الذات والمجتمع، أو بين الذات ونفسها (زوليخة، 2012).

كما عرفه Vandenberghe (2001) بأنه ضعف العلاقة بين الفرد والوظيفة ومستوى الاندماج، وهذا الاندماج قد يكون نفسيا أو فكريا أو مهنيا. في حين أشار (الحمدي، 2004) أنه إذا عدنا إلى كلمة اغتراب نجد أنها ترجمة لكلمة Alienation في الإنجليزية لكن هي في الحقيقة ترجمة لكلمة Estrangement أيضا، لذا يفضل بعض الباحثين إبقاء كلمة إستلاب للكلمة الأولى واغتراب للثانية، فالمعنى اللغوي لكلمة Estrangement بالإنجليزية و Enterendung بالألمانية مشتق من Estrange وتعني أن يكون بعيدا عن الحياة الاجتماعية لكن Alienat في الإنجليزية تعني أن يغدو المرء حاملا لمشاعر العداوة أو

اللامبالاة بدلا من التفاني والارتباط، وعليه يبدو أن كلمة اغتراب هي أقرب إلى القبول من الإستلاب لأن هذه تعني سلب شيء بينما الاغتراب قد تعني هذا وقد تعني بعض المشاعر التي تحملها كلمة Alienato وفي الفرنسية Alienation تحمل تقريبا نفس المعنى في الإنجليزية وهو Aversion أو Hostelirt إنها حالة إنسان الذي يكون لنفسه في ظروف اجتماعية معينة رموزا ومؤسسات يخضع لها خضوعا أعمى، ولقد استخدمت كلمة غربة في الشعر الوجداني أو في شعر الزهد بمعنى النزوح عن الوطن والبعد والنوى و الانفصال عن الآخرين ولم تقتصر على البعد المكاني وإنما تعدت هذا إلى التعبير عن مشاعر الخوف والرجاء والشوق والحنين وترقب الموت (بلقاسم و نوي، 2013).

ما يمكن تأكيده أن موضوع الاغتراب استحوذ على اهتمام العديد من علماء الاجتماع مثل 1973 Johnson ، 1963 Pearlin ، 1959 Durkeheim ، 1959 Seeman ، وقد أجمعوا على اعتباره أحد السمات الأساسية للإنسان المعاصر، وقد أطلق Hegel مصطلح الاغتراب على الإنسان بصفته كائن اجتماعي ليعبر به عن كل ما يحدث له من انفعالات، في حين اعتبر Marx العمل أحد العوامل التي تؤدي إلى الاغتراب من خلال ما يثيره من صراع بين اهتمامات الفرد وحاجاته، أما Durkeheim فقد عبر عنه بالشذوذ عن قيم ومعايير الجماعة، ووصفه 1959 Seeman بخمسة أبعاد وهي: فقدان القوى، وانعدام المعنى، وفقدان المعايير والقواعد المتحكمة بالسلوك أو العزلة والاغتراب عن الذات (أحمد، 1979) .

المعنى اللغوي لكلمة اغتراب تاريخيا : له سياقات أربع وهي :

-السياق القانوني :حيث استخدم في القانون الروماني بمعنى النقل والتسليم واستتبط هيجل معنى الاغتراب من معرفته بالقانون فاعتبر النقل والتسليم عنصران يؤلفان ما يمكن تسميته بالحركة الجدلية للاغتراب .

-السياق النفسي الاجتماعي :وتشير كلمة اغتراب هنا إلى ما يحدث للفرد من اضطرابات نفسية وعقلية وما يشعر به من غربة وجفاء مع من حوله .

-السياق الديني : ووردت كلمة اغتراب في الترجمات والشروح اللاتينية فيما يتعلق بالخطيئة

كالانفصال عن الله.

-السياق السيكلوجي : ويعني الاغتراب فقدان الوعي وعجز أو فقدان القوى العقلية أو الحواس.

وما يلاحظ أن كلمة اغتراب قد تواجدت في مختلف اللغات وحملت تقريبا نفس المعنى وهو الابتعاد، والاستلاب، والانفصال عن الشيء .

وتأسيسا على ما ورد أعلاه يمكن القول بأن الاغتراب الوظيفي هو حالة نفسية يعاني منها الفرد ويشعر معها بعدم الصلة بالواقع الذي يحيط به نتيجة تعرضه لمثيرات أو عوامل ذاتية أو بيئية لا يكون قادرا على التكيف معها بحيث يؤدي هذا الانفصال إلى ركون الفرد للعزلة والانطواء وتحقير الذات وذلك لعدم الشعور بأهمية ما يقوم به من أعمال داخل محيط العمل (خالد، 2014)

2- أسباب الاغتراب الوظيفي .

كثيرا ما يتم التساؤل عن دواعي الاغتراب، باعتباره حدثا قد يبدو استثنائيا، ولكن منطق الأمور وواقعها يشير إلى غير ذلك، وبالنظر إلى الأسباب التي تؤدي للاغتراب، فإن هناك أسبابا نفسية، وأسبابا اجتماعية، وأخرى تتعلق بالمحددات التنظيمية هي كما يلي :

أولاً: الأسباب النفسية، والاجتماعية

إن أسباب الاغتراب متعدد، وأهمها :

(1) أسباب نفسية، وتتمثل في العوامل السيكلوجية التي تخص الجانب النفسي مثل :

أ-الإحباط: حيث تعاق الرغبات الأساسية، أو الحوافز، أو المصالح الخاصة بالفرد، ويرتبط الإحباط بالشعور بخيبة الأمل، والفشل، والعجز التام، والشعور بالقهر وتحقير الذات .

ب- الحرمان: حيث تقل الفرصة، لتحقيق الدوافع أو إشباع الحاجات كما في حالة الحرمان من الرعاية الأبوية، والاجتماعية .

ت- الخبرات السيئة: وهذه الخبرات تحرك العوامل الأخرى المسببة للاغتراب مثل الأزمات الاقتصادية، والحروب (حامد، 2013).

(2) أسباب اجتماعية، ومن أهمها ما يلي (حامد، 2013):

- أ- ضغوط البيئة الاجتماعية، والفشل في مقابلة هذه الضغوط .
- ب- الثقافة المريضة التي تسود فيها عوامل الهدم، والتعقيد .
- ت- التطور الحضاري السريع، وعدم توافر القدرة النفسية على التوافق معه .
- ث- اضطراب التنشئة الاجتماعية، حيث تسود الاضطرابات في الأسرة، والمدرسة والمجتمع.
- ج- مشكلة الأقليات، ونقص التفاعل الاجتماعي، وسوء التوافق المهني، ويسود اختيار العمل على أساس الصدفة، وعدم مناسبة العمل للقدرات، وانخفاض الأجور .
- ح- سوء الأحوال الاقتصادية، وصعوبة الحصول على ضروريات الحياة
- خ- تدهور نظام القيم، وتصارع القيم بين الأجيال .
- د- الضلال، والبعد عن الدين، والضعف الأخلاقي، وتفشي الرذيلة .

3- الأسباب التنظيمية :

وهي الأسباب التي تتعلق بالمناخ التنظيمي في منظمات الأعمال، ولا يكون العاملين فيها سببا، لأنها تعود إلى تنظيم العمل نفسه، والتي تؤثر على أداء العاملين، وتؤدي للاغتراب الوظيفي، ومن أهمها ما يلي (علي، 2008):

1. **التخصص وتقسيم العمل:** يؤدي إلى جعل الوظائف متناهية الصغر، ويفقد العامل الانفعال بالعمل، ولا تتضح العلاقة بين العامل والمنتج النهائي، فيصاب العاملون بالملل، والرتابة والإرهاق، و التغيب، وتزداد إصابات العمل، وبالتالي فإن ذلك يفقدهم المعنى، ويشعرهم بالاغتراب .
 2. **البنيان الهرمي (التدرج الهرمي):** حيث يشعر العامل من خلال الهياكل التنظيمية المعقدة بفقدان القوة، وبأنه غير متحكم في عمله، ولا يستطيع تنفيذه إلا من خلال الأوامر، والتعليمات .
 3. **نمط القيادة (الإشراف):** عند معاملة المرؤوسين بفوقية، واستعلاء فإن ذلك يفقد ودهم، وتعيش المنظمة صراعات، ونزاعات تؤدي في النهاية للانعزال الاجتماعي.
 4. **المركزية واللامركزية:** إن عدم السماح بتنفيذ بعض الأعمال، والسيطرة على العاملين يؤدي لشعورهم بفقدان القوة مما يؤدي لاغترابهم، وعدم الانتماء .
 5. **مستوى الرسمية:** إذا شعر العاملين بأنهم يخضعون لتنفيذ أعمالهم لإجراءات محددة لا يمكنهم تجاوزها، فإن ذلك يؤدي لشعورهم بالعجز وبالتالي اغترابهم .
 6. **نمط العلاقات السائد بين أفراد جماعة العمل:** يحقق التفاهم، والود فيما بين العاملين، مستويات عالية من الانتماء، بينما تؤدي العلاقات السيئة لحدوث مشاحنات، وصراعات مما يؤدي بالتالي للشعور بالعزلة الاجتماعية، والاغتراب عن الذات .
- غالباً ما تعود أسباب الاغتراب الوظيفي إلى العوامل التنظيمية التي تؤثر في الولاء، والرضا، والاستقرار الوظيفي، ويعتبر التكيف الوظيفي في التنظيمات من أهم المعوقات التي يواجهها العاملون، حيث أن سوء التكيف ينعكس على الأداء العام، ويؤدي على عدم التوافق مع الاتجاهات، وبالتالي يؤدي إلى الشعور باليأس، وعدم القدرة على أداء الأعمال (الدين و بن زاهي، 2008).

3- مراحل الاغتراب الوظيفي

إن ظاهرة اغتراب العامل تمر بثلاث مراحل كل مرحلة تؤدي إلى المرحلة الأخرى وتصبح العلاقة بين هذه المراحل علاقة تراكمية تؤدي في النهاية إلى درجة الاغتراب الكلي للعامل، وتتعكس نتائج كل مرحلة على المؤسسة حسب درجة خطورتها .

1- مرحلة الاغتراب النفسي :

وتتميز هذه المرحلة بشعور الموظف بأن العلاقة بينه وبين المنظمة التي يعمل بها لم تعد طبيعية، و أنه أصبح يسودها شيء من التوتر، ويعزو العامل ذلك إلى أن المنظمة أو من يقومون بتمثيلها أصبح لديها موقف سلبي اتجاهه، وأنه لم يعد له نفس القدر من الأهمية الوظيفية والمنزلة الاجتماعية لديها، إلى أن يدخل في دائرة النسيان، والإهمال في المنظمة.

ويستمر الفرد في تكوين المشاعر السلبية تجاه المنظمة، وقد يتراءى له أن كل ما يعاني منه من مشاكل، و صعوبات سببها المنظمة، ويصبح الفرد نتيجة لذلك مهموما، ومشغولا بالمشاكل، والصعوبات التي يغزوها، لعدم اهتمام المنظمة به، ويزداد هذا الشعور سوءا إذا لم يجد أحد من المسؤولين بالمنظمة يتحدث إليه عن مشاعره، والمشكلات التي يعاني منها (عمر، 2013 ص65)

2- مراحل الاغتراب الذهني :

وهي في الحقيقة امتداد لمرحلة الاغتراب النفسي، ولكنها أكثر خطر على المنظمة، والعاملين، حيث تتميز هذه المرحلة بالشروء الذهني، وعدم القدرة على التركيز لدى العاملين وتبدو على بعضهم مظاهر الحزن، والاكتئاب، و تكثر أخطاء الأداء الوظيفي إلى حد ملحوظ، وتتدنى

لدى العاملين القدرة على التعلم، ويفقدون الرغبة في التدريب على أي مهارات جديدة، ويكثر الطلب على الإجازات، والبحث عن أي سبب يمكن أن يعطي للموظف مبررا للابتعاد عن جو المنظمة (منصور، 2007، صفحة 32).

3 - مرحلة الاغتراب الجسدي :

ويصبح فيها 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 والمشرفين واضحة، ويفقد الرؤساء المباشرين القدرة على السيطرة على الأمور (جمعة، 2011).

4- أنواع الاغتراب الوظيفي :

إن تفاعل الفرد مع البيئة التنظيمية التي يتواجد بها، وتحويل نشاطه إلى قوة إيجابية لخدمة هذا التنظيم، يساهم في النهاية في تطور المنظمة، والعاملين ، ولتحقيق هذا التفاعل لابد من التعرف على بعض المتغيرات، وطرق التحكم بها، وضبطها من وجهة النظر التنظيمية، وذلك تحقيقا للأهداف التنظيمية، فمن وجهة النظر هذه يمكن تحديده إلى نوعين: (علوان، 2014 ص 68) .

أولاً: الاغتراب الشخصي

ويمثل شعور الفرد بأن هناك اختلاف، أو تناقض بين ما يفعله بشكل يومي من تصرفات، وأفعال وبين شخصيته الحقيقية ؛ بمعنى عدم التوازن بين ذات الفرد وسلوكه اليومي؛ فالفرد في ذلك يصبح مغتربا عن ذاته في نشاط العمل، وعلى وجه الخصوص عندما يفقد الفرد

السيطرة على عمله، والشعور بالروابط الكاملة، وهدف المنظمة، ونقص الاحتواء، ويكون شعور الفرد بالاغتراب الشخصي، نتيجة لإحساسه بالخضوع للضغط الخارجي، وبالتالي فقدانه القدرة على التحكم في تسيير أمور حياته، ولعل تلك النتيجة يمكن إرجاعها إلى طبيعة التكوين النفسي للإنسان، حيث أن الفرد غالبا ما يتعرض إلى عدم توازن بين ذاتيته وسلوكه اليومي، حينما يشعر بأنه لم يصبح له السيطرة على تسيير أمور حياته، وأن كل شيء خارج نطاق تحكمه .

ثانيا: الاغتراب الاجتماعي

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

6 - أبعاد الاغتراب الوظيفي

تتمثل أهم أبعاد الاغتراب فيما يلي (رنا، 2013):

1. العجز: وهذا المعنى للاغتراب يشير إلى شعور الفرد بأنه لا يستطيع التأثير (ليست لديه القدرة) على المواقف الاجتماعية التي يتفاعل معها، فالفرد المغتراب هنا لا يتمكن من تقرير

مصيره أو التأثير في مجرى الأحداث الكبرى أو في صنع القرارات المهمة التي تتناول حياته ومصيره فيعجز بذلك عن تحقيق ذاته.

2. اللامعنى: ويعني أن الفرد لن يستطيع التنبؤ بدرجة عالية من الكفاءة بالنتائج المستقبلية، كما يشعر الفرد أن الحياة فقدت معناها، ودلالاتها ومعقوليتها ويمكن أن يؤدي ذلك إلى فقدان مسوغات استمرارها في نظرهم، وينجم مثل هذا الشعور لديهم بسبب الإحباط الذي يمكن أن يتعرضوا له، وعدم إشباع الحاجات المختلفة. الجسدية والنفسية والاجتماعية ويعبر اللامعنى عن نوع من الضياع، يعجز فيه الفرد عن توجيه سلوكه نحو أهداف معينة، لأنه لا يستطيع فهم المعايير التي توجه تصرفات المسؤولين وقد ربط أحد الباحثين اللامعنى بالمدخلات التي يستقبلها الفرد من بيئته، وهي نابعة من النظام الاجتماعي والتي قد يصعب عليه فهمها وإيجاد معنى لها .

3. اللامعيارية: اشتق سيمان هذا المصطلح من وصف دوركايم للحالة التي تصيب المجتمع، وتوصف هذه الحالة بانهايار المعايير التي تنظم السلوك وتوجهه، وتعني شعور الفرد بأن الوسائل غير المشروعة مطلوبة وأنه بحاجة إليها لإنجاز الأهداف، وهذه الحالة تنشأ عندما تتفكك القيم والمعايير الاجتماعية وتفشل في السيطرة على السلوك الفردي وضبطه .

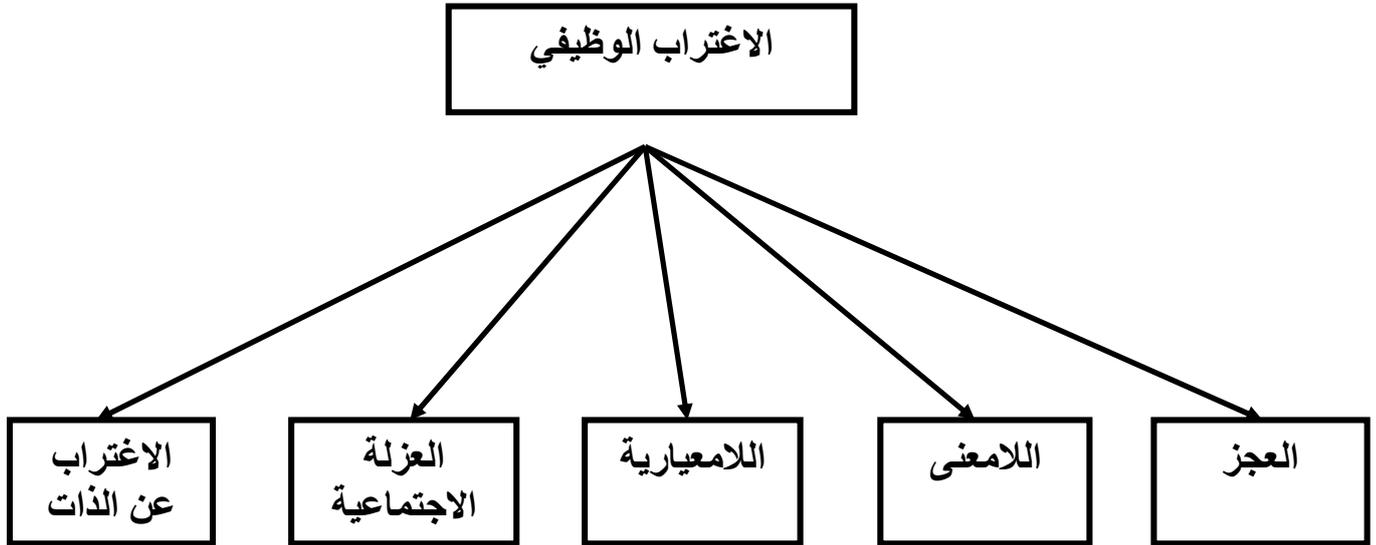
4. العزلة الاجتماعية: وهذا المعنى للاغتراب يشير إلى شعور الفرد بالغرابة والانعزال عن الأهداف السائدة في المجتمع، وفي هذه الحالة لا يشعر الفرد بالانتماء إلى المجتمع أو الأمة، وتمثل العزلة الاجتماعية مظهرا من مظاهر السلوك الإنساني له تأثيرات خطيرة على شخصية الفرد وعلاقته بالآخرين حيث تشير إلى عدم قدرته على الانخراط في العلاقات الاجتماعية أو على مواصلة الانخراط فيه وعلى توقعه أو تمركه حول ذاته حيث تنفصل ذاته في هذه الحالة عن ذوات الآخرين مما يدل على عدم كفاية جاذبية شبكة العلاقات الاجتماعية للفرد من حيث عدم الارتباط بين أعضائها أو الاغتراب فيما بينهم.

5. الاغتراب عن الذات: إن الإنسان المغترب عن الذات يشعر بالضيق بمعنى فقدان القدرة على التواصل مع نفسه والرغبة في الهروب والانعزال، ويكون بعدم قدرة الفرد على اتخاذ الأنشطة المكافئة ذاتيا، والشعور بأن ذاته الخاصة وقدراته بعيدة عنه وتكون مجرد تسلية .

أي أن الإنسان لا يستمد الكثير من الرضا والعزاء والاكتفاء الذاتي من نشاطاته، ويفقد صلته بذاته الحقيقية، ويصبح مع الزمن مجموعة من الأدوار والسلع والأقنعة، ولا يتمكن من أن يشعر بذاته ووجوده إلا في حالات نادرة .

ويشير الاغتراب عن الذات إلى عدم قدرة الفرد على إيجاد مكافأة لذاته، مما يؤدي إلى الشعور بانفصاله عن ذاته، وشعور الفرد بأن ذاته الخاصة وقدراته عبارة عن أداة ووسيلة .

الشكل رقم(01): أبعاد الاغتراب الوظيفي



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على الأدبيات السابقة

7- نتائج الاغتراب الوظيفي:

تظهر نتائج الاغتراب الوظيفي على مستوى الفرد والمجتمع وفيما يلي يتبين ذلك :

1-نتائج الاغتراب الوظيفي على مستوى الفرد (حبيب، 1979):

1. **عدم الرضا عن العمل:** فالفرد يسعى إلى تحقيق نوعين من الرضا لكي تحقق ميوله من جهة وأن تحظى بما يريده الآخرون من جهة أخرى، حتى على إشباع حاجاته الاجتماعية فإن أجبر على التخلي عما تميل إليه ذاته في سبيل متطلبات الجماعة له يكون عند ذلك في حالة اغتراب تسبب له عدم الرضا عن العمل.

2. **العدوانية والتخريب:** الذي يؤدي إلى الإحباط الحاد وإلى ظهور السلوك العدواني تجاه الفرد والأشياء مثل: الاعتداء، تعطيل الآلة، أو البطء في إنجاز المهام المكلف بها، وهذا يحدث عندما لا يجد وسيلة مقبولة أو مشروعة لمعالجة الإحباط .

3. **ترك العمل والغياب:** إن الضغط وترك العمل والغيابات المتكررة يعتبران من الأشكال المناسبة للعامل للانسحاب من الوظائف التي يعاني فيها من مستوى عال من الضغط .

4. **تمرد العامل عن زملائه:** يظهر من خلال المناوشات والخصومات التي يخلقها العامل كالتعبير عن سخطه وكرهه للعمال الآخرين، وقد يكون هذا التمرد نتيجة نفسية أو اجتماعية أو مهنية، وهذا ما يفسر فقدان ذاتية العامل داخل جماعة العمل .

2- نتائج الاغتراب الوظيفي على مستوى المجتمع (حواس، ص 146):

1. **سوء التكيف والتعرض للأزمات النفسية:** الأمراض النفسية والانحرافات بشتى اتجاهاتها ومختلف صورها وخاصة منها الخروج على النظام أو التمرد بكل أشكاله وفقدان الحس

الاجتماعي، والتبذد والسلبية واللامبالاة وغير ذلك من المظاهر الغير سوية التي يابها المجتمع مهما كانت نسبتها في الوضع الاجتماعي .

2. التراجع و الهامشية: فهناك الكثير من الناس ممن يعجزون عن التكيف لحركة المجتمع باتجاه مواكبة الاندفاع وراء المغامر المالية وتحقيق المكانة الاجتماعية الأرفع، ومن أسباب ذلك استمرارهم في التمسك بالقيم التقليدية، مما يعرقل ملائمة سلوكه مع التغيرات الاجتماعية الجارية، وهم كثيرا ما يعانون في تصورهم للأثر الإيجابي لما يفعلون ووقعه الاجتماعي والنفسي في نظر الآخرين، وفي إطار هذه التطورات الكيفية، تخف وطأة الإحباط ويتحول الإخفاق المادي إلى نجاح أخلاقي ويتصدر الشرف مختلف الاعتبارات التي ينطلق منها هؤلاء في تبرير مواقفهم الراضة .

3. العزلة وتآكل الانتماء: وهي التي تكون بارزة غالبا في المجتمعات الحديثة الغربية والتي تكون قائمة على الفردية دون الاهتمام بروح الجماعة وكذلك ضمور التواصل بين سكان المدن الحضرية، وبروز الحواجز النفسية والاجتماعية التي تسبق المسافات التفاعلية بينهم .

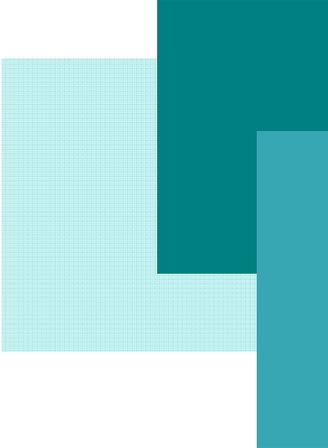
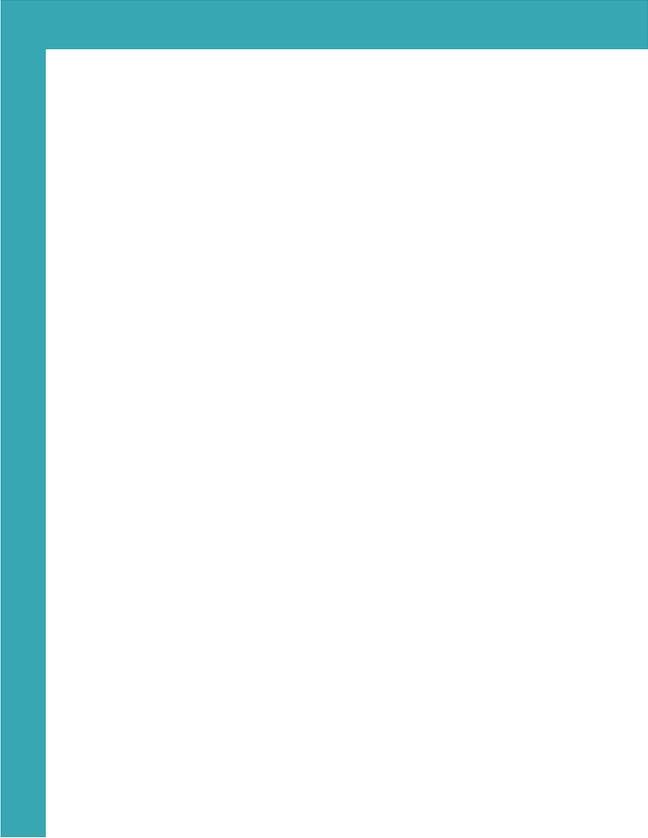
8- الاغتراب الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي :

وجد التعليم العالي للنهوض بالمجتمعات في جميع الميادين ،وعليه تعلق الدول آمالها وطموحاتها في تحقيق الرقي لمجتمعاتنا ،والنهوض بواقعها حضاريا وماديا .وتقوم الجامعات بدور مهم في حياة الأمم والشعوب ،من خلال احتضانها النخبة العالمية والمتعلمة ،فهي القادرة على تزويد المجتمعات بالكوادر المدربة المؤهلة ،والقيادات السياسية ،وهي التي ترعي الأبحاث العلمية التي تعمل على تقدم المجتمعات وازدهارها .ويمكن القول إن الجامعة تتحمل أعباء ثقيلة من خلال دورها الطبيعي ،سواء من خلال تزويد المجتمع بالكوادر البشرية المؤهلة ،أو من خلال مسؤولياتها عن البحث العلمي المرتبط بقضايا المجتمع ومشكلاته (ابو سمرة

والتعليم الجامعي لا يمكن أن يحقق أهدافه في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع إذا كانت أوضاعه غير مستقرة، ومناهجه غير قادرة على تلبية احتياجات سوق العمل، والعاملون في هذا المجال لا يشعرون بالرضا الوظيفي، ولا بالانتماء المؤسساتي، بل باغتراب وظيفي . لذلك جاء الاهتمام بجودة نظام التعليم الجامعي، بكافة عناصره ومكوناته، لما يمثله ذلك من أهمية قصوى ينبغي على الإدارات الجامعية أن تعيرهم جل اهتمامتها .

الخلاصة :

لقد استطعنا تحديد ماهية الاغتراب وتحديد أشكاله المتنوعة ، ومختلف مراحل وعوامله والأسباب المؤدية إليه ، والإغتراب يشمل مختلف جوانب حياة الإنسان بدءاً بحياته الشخصية إلى حياته العلمية ، الشيء الذي يؤثر على حياته في المستقبل ، ومنه على المؤسسة التي يعمل فيها . والاعتراب اليوم بدأ يغزو مختلف الوظائف ، وذلك نتيجة للتطورات الحاصلة في المجتمع .



الجانب التطبيقي

الإطار المنهجي للدراسة الميدانية

تمهيد

- 1- منهج الدراسة
- 2- حدود الدراسة
- 3- مجتمع وعينة الدراسة
- 4- اداة البحث و خصائصها السيكومترية
- 5- وصف عينة الدراسة
- 6- الاساليب الاحصائية المعتمدة في الدراسة

خلاصة

تمهيد:

سنحاول من خلال هذا الفصل التطرق إلى أهم الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية من خلال عرض خطوات اختيار العينة والأداة المستخدمة لجمع البيانات وعرض خصائص العينة وأهم الأساليب الإحصائية وعرض النتائج ومناقشتها حسب الفرضيات.

1 منهجية الدراسة وإجراءاتها

1- منهجية الدراسة:

اعتمدنا في دراستنا هذه على المنهج الوصفي التحليلي الذي يهتم بدراسة الظواهر والاحداث، كما هي من حيث خصائصها واشكالها، والعوامل المؤثرة في ذلك. فهو يدرس حاضر الظواهر والاحداث عن طريق توصيفها، مع جميع الجوانب والأبعاد، ويهدف لإستخلاص الحلول وتحديد الأسباب، والعلاقات التي أدت إلى هذه الظواهر والأحداث، وكذلك تحديد العلاقات مع بعضها، والعوامل الخارجية المؤثرة بها، للإستفادة منها في التنبؤ بمستقبل هذه الأحداث والظواهر. (دشلي، 2016، ص61).

2- حدود الدراسة:

- تمثلت حدود الدراسة الحالية فيما يلي:
- أ-الحدود المكانية: كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الجلفة بالجزائر
- ب- الحدود الزمانية:
- تم إجراء الدراسة الحالية في شقها التطبيقي خلال الفترة الممتدة : بشهر ماي 2021
- ج-الحدود البشرية:
- تم إجراء الدراسة الحالية في شقها التطبيقي على عينة قوامها 15 عامل اداري ينتمون الى كلية العلوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الجلفة .

3- مجتمع وعينة الدراسة:

ان مجتمع الدراسة يشمل جميع عناصر المشكلة المدروسة فدراسة مشكلة تدني مستوى المعيشة لدولة مايشمل جميع الافراد الموجودين في تلك الدولة ويمكن جمع البيانات و المعلومات عن تلك المشكلة المدروسة بإحدى الأسلوبين أسلوب المسح الشامل وأسلوب العينة. (دشلي، 2016، ص 129).

وتكون مجتمع دراستنا هذه من (15) عامل وعاملة بمدينة الجلفة.

4- أداة البحث وخصائصها السيكمترية:

4-1- أداة البحث:

• تم الاعتماد على استبيان الباحثة كرباع جمانة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير 2020/2019 تخصص إدارة الموارد البشرية من جامعة محمد خيضر بجامعة بسكرة .

• الجزء الاول: احتوى على تعليمة بشرح طريقة على عبارات الاستبيان بنسبة للعمال في الادارة.

• الجزء الثاني: خصص للمعلومات الشخصية والوظيفية.

• الجزء الثالث: تكونت أداة الدراسة من 22 بند تقيس مستوى الشعور بالاعتراب الوظيفي.

• 4-2- الخصائص السيكمترية للاستبيان:

الفصل الرابع: عرض و مناقشة نتائج الدراسة

- للتأكد من صلاحية الاستبيان، تم تطبيق الاستبيان على أفراد عينة الدراسة، وحساب معامل الثبات بطريقة ألفا-كرونباخ **Cronbach Alpha M**: للاستبيان والجدول الموالي يوضح نتائج إختبار ألفا-كرونباخ.
- حيث كانت نتيجة معامل ألفا-كرونباخ جميعها فوق 0.912 وهذا يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات وهذا ما جعل تطبيق الاستبيان على عينة الدراسة.
- جدول رقم(1): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

| عدد العبارات | ثبات القياس |
|--------------|-------------|
| 22 | 0.912 |

الاغتراب الوظيفي

- يتضح من الجدول رقم(1): أن معامل الثبات العام للمقياس مرتفع حيث بلغ (0.912) لإجمالي فقرات المقياس الاثنى عشر والعشرون 22، ما يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات؛ و بالتالي يمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة بحسب مقياس نانلي و الذي اعتمد على 0.70 كحد أدنى للثبات.

(Nunnally & Bernstein. 1994 : 264-265)

صدق المقياس:

لقد جرى التحقق من صدق الاتساق الداخلي للمقياس بحساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات كل محور من المحاور الخمسة و الدرجة الكلية للمقياس، و ذلك

الفصل الرابع: عرض و مناقشة نتائج الدراسة

باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS إصدار 22، و الجدول التالي يوضح معاملات الارتباط بين كل محور من محاور المقياس و الدرجة الكلية للمقياس.

جدول رقم (2): معاملات الارتباط بين درجة كل محور و الدرجة الكلية للمقياس

| المحاور | معامل الارتباط | قيمة الدلالة | دلالة الاختبار |
|-------------------|----------------|--------------|----------------|
| العجز | 0.846 | 0.00 | دال |
| اللامعنى | 0.869 | 0.00 | دال |
| اللامعيارية | 0.849 | 0.00 | دال |
| العزلة الاجتماعية | 0.819 | 0.00 | دال |
| الاغتراب عن الذات | 0.813 | 0.00 | دال |

من نتائج الجدول السابق نجد أن جميع معاملات ارتباط بيرسون بين محاور المقياس و الدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً عند مستوى معنوي 0.05 حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط (0.813) فيما كان الحد الأعلى (0.869). و عليه يمكن القول أن المقياس متسق داخليا كون محاوره على علاقة ذات دلالة إحصائية مع الدرجة الكلية للمقياس، و المقياس صادق و يمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني لإجراءات الدراسة.

5-توزيع متغيرات الدراسة:

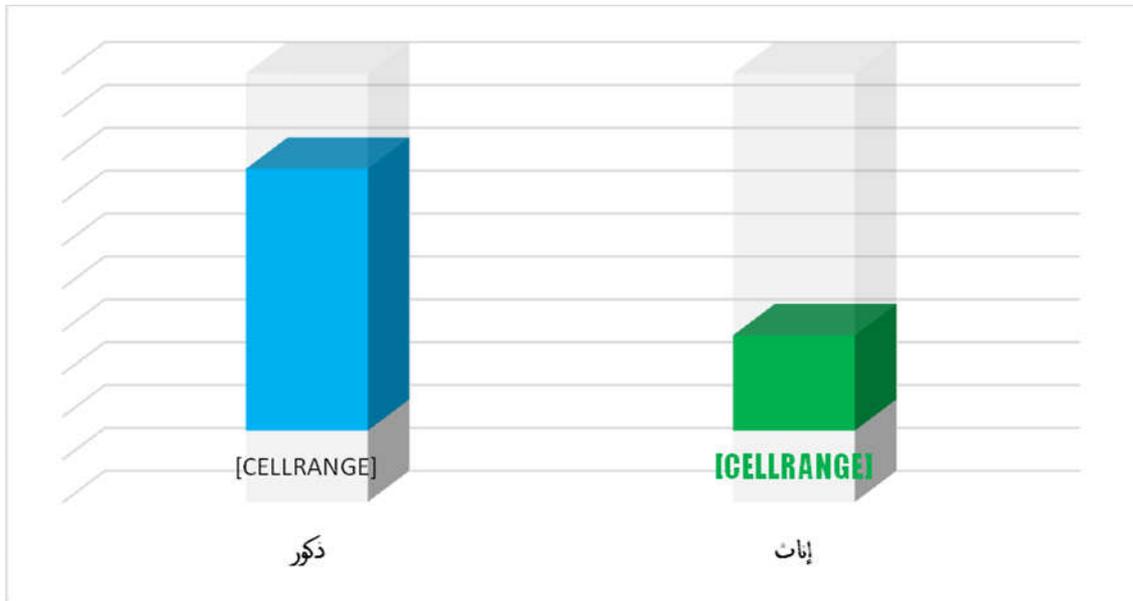
5-1- توصيف عينة الدراسة تبعا لمتغير الجنس :

❖ الجنس:

الجدول رقم (3): يبين توزيع في عينة الدراسة في متغير الجنس.

| النسبة المئوية | التكرار | الجنس |
|----------------|---------|---------|
| %73.3 | 11 | ذكور |
| %26.7 | 04 | إناث |
| %100 | 15 | المجموع |

من الجدول رقم(3): نجد أن أغلب الإداريين ذكور بعدد (11) و بنسبة تقدر ب(73.3%). كما نجد أن (04) إناث و بنسبة تقدر ب(26.7%).



الشكل رقم (02): يبين توزيع العمال الإداريين بالنسبة لمتغير الجنس.

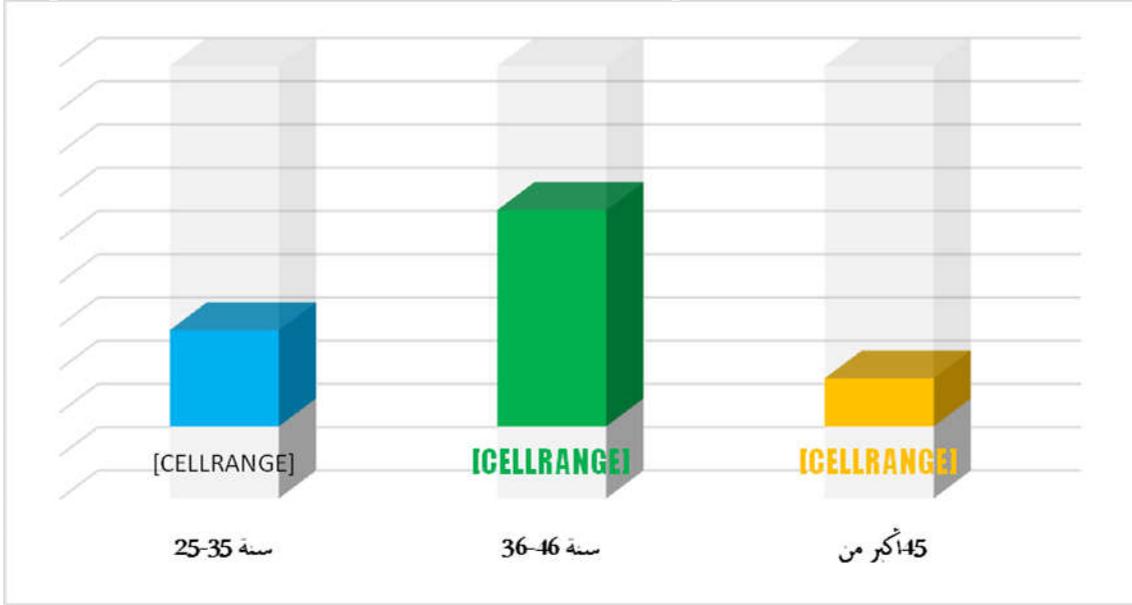
5-2-- توزيع عينة الدراسة في متغير العمر:

❖ العمر:

الجدول رقم (4): يبين توزيع عينة الدراسة في متغير العمر.

| النسبة المئوية | التكرار | الفئة |
|----------------|---------|----------------|
| 26.7% | 04 | 25 - 35 سنة |
| 60.0% | 09 | 36 - 45 سنة |
| 13.3% | 02 | 45 سنة فما فوق |
| 100% | 15 | المجموع |

من الجدول رقم (4): نجد أن أغلب الإداريين بعمر من " 36-45 سنة" بعدد (09) و بنسبة تقدر ب(60.0%). كما نجد أن (04) إداريين من الفئة " 25-35 سنة" بنسبة تقدر ب (26.7%). كما نجد أن (02) إداريين من الفئة " ما فوق 45 سنة" بنسبة تقدر ب (13.3%).



الشكل رقم (03): يبين توزيع العمال الإداريين بالنسبة لمتغير السن.

5-3- توزيع عينة الدراسة في متغير الخبرة:

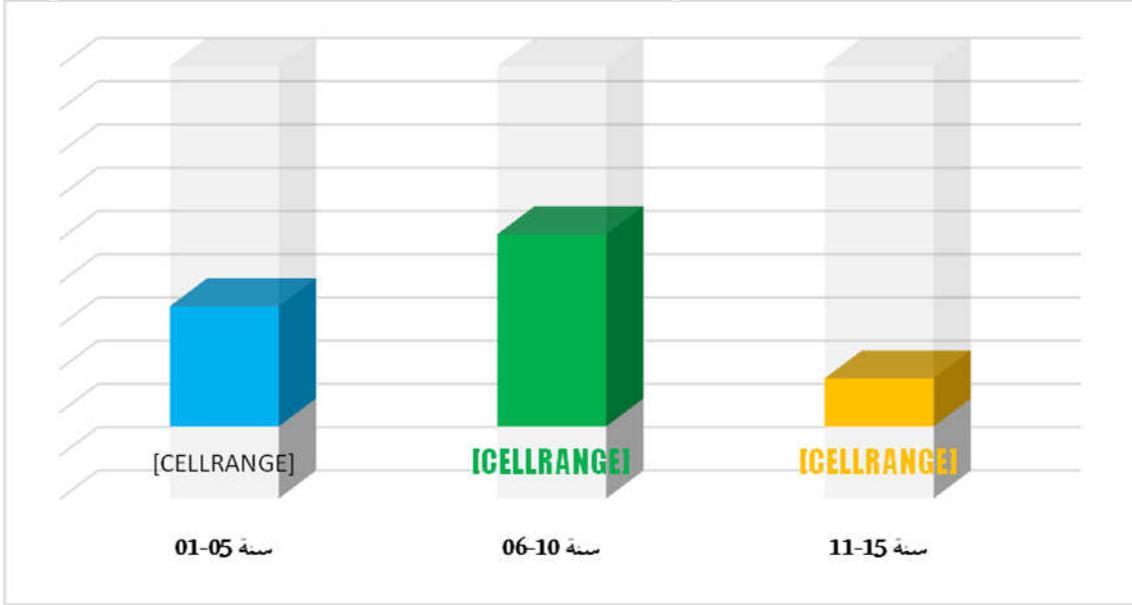
❖ الخبرة:

الجدول رقم (5): يبين توزيع عينة الدراسة في متغير الخبرة.

| النسبة المئوية | التكرار | الفئة |
|----------------|---------|-------------|
| 33.3% | 05 | 01 - 05 سنة |
| 53.3% | 08 | 06 - 10 سنة |
| 13.3% | 02 | 11 - 15 سنة |
| 100% | 15 | المجموع |

من الجدول رقم (5): نجد أن أغلب الإداريين بخبرة من " 06-10 سنة" بعدد (08) و بنسبة تقدر ب (53.3%). كما نجد أن (05) إداريين خبرة " 01-05 سنة" بنسبة تقدر ب (33.3%). كما نجد أن (02) من الإداريين لديهما خبرة " 11 - 15 سنة" بنسبة تقدر ب (13.3%).

الفصل الرابع: عرض و مناقشة نتائج الدراسة



الشكل رقم (04): يبين توزيع العمال الإداريين بالنسبة لمتغير الخبرة.

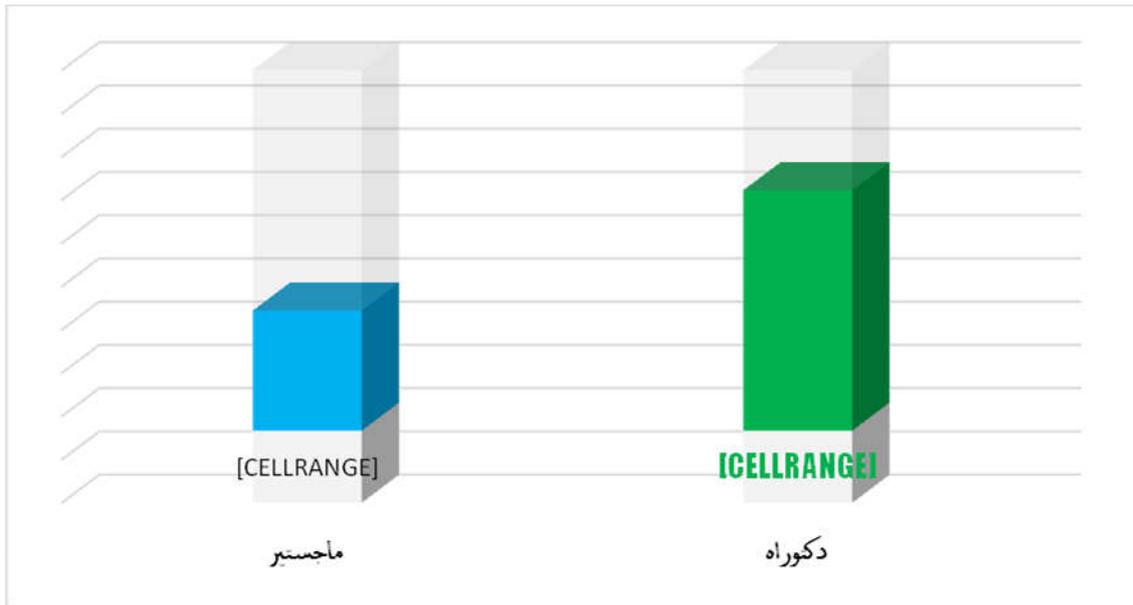
4-5- توزيع عينة الدراسة في متغير المستوى التعليمي:

❖ المستوى التعليمي:

الجدول رقم (06): يبين توزيع عينة الدراسة في متغير المستوى التعليمي.

| النسبة المئوية | التكرار | المستوى |
|----------------|---------|----------|
| 33.3% | 05 | ماجستير |
| 66.7% | 10 | دكتوراه |
| 00% | 00 | بروفيسور |
| 100% | 15 | المجموع |

من الجدول رقم (06): نجد أن أغلب الإداري بين مستوى دكتوراه بعدد (10) و بنسبة تقدر ب (66.7%). كما نجد أن (05) إداريين من مستوى ماجستير بنسبة تقدر ب (33.3%). كما لم يمتلك أي إداري مستوى بروفيسور.



الشكل رقم (05): يبين الفروق بين توزيع العمال الإداريين بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي.

6- الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة:

تم الإعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية بهدف التحقق من فرضيات الدراسة وقد

تضمنت مايلي:

1. التكرارات.

2. النسب المئوية.

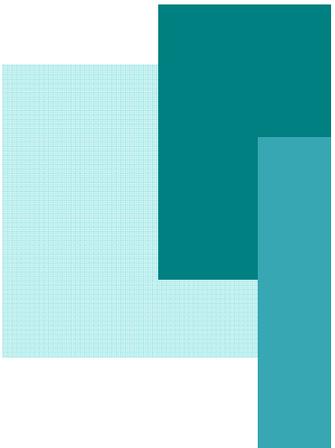
3. متوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

4. اختبار كا² لحسن المطابقة.

ولقد تمت المعالجة الإحصائية للبيانات بإستعمال حزمة البرنامج الإحصائي في العلوم

الاجتماعية (spss21) والتي حصلنا من خلالها على النتائج التي ستعرض في الفصل

الموالي.



عرض النتائج ومناقشتها

عرض ومناقشة نتائج الدراسة

- 1- عرض ومناقشة نتائج الفرضية العامة.
- 2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى.
- 3- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية.
- 4- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة.

1. عرض ومناقشة نتائج الدراسة:

1.1. عرض ومناقشة نتائج الفرضية العامة:

نص الفرضية: مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى عينة من العمال الإداريين بجامعة زيان عاشور بالجلفة منخفض.

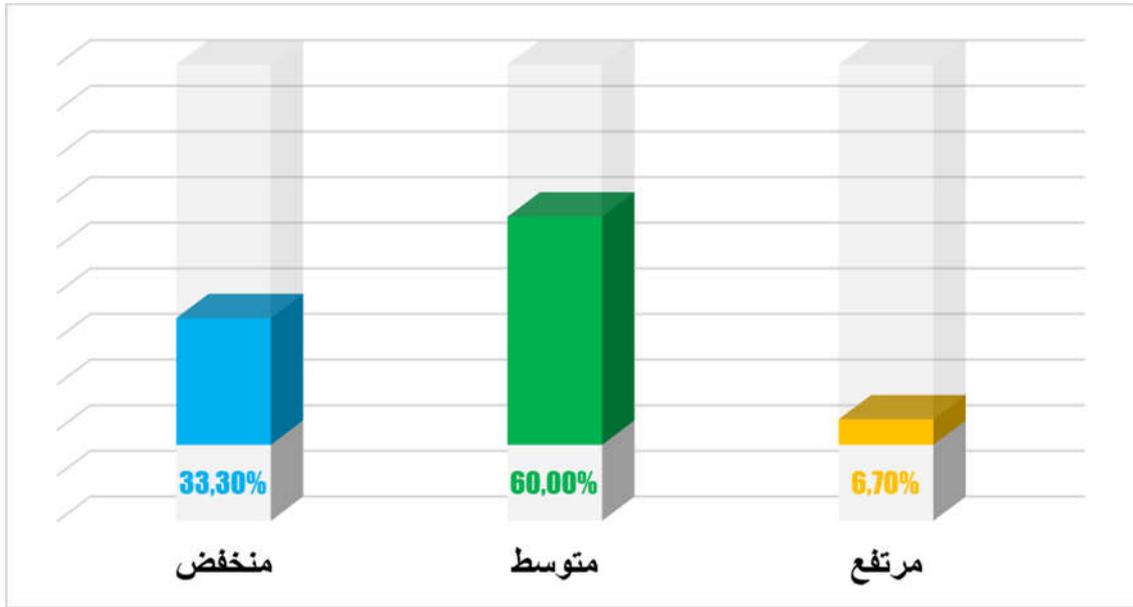
الجدول رقم (07): يبين الفروق بين مستويات الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى العمال الإداريين.

| المستوى | التكرار | النسبة المئوية | كاف تربيع | درجة الحرية | مستوى الدلالة | الدلالة المعنوية | دلالة الاختبار |
|---------|---------|----------------|-----------|-------------|---------------|------------------|----------------|
| منخفض | 05 | 33.3% | 6.4 | 2 | 0.05 | 0.041 | دال |
| متوسط | 09 | 60.0% | | | | | |
| مرتفع | 01 | 6.70% | | | | | |
| المجموع | 15 | 100% | | | | | |

من الجدول رقم (07): نلاحظ أن عدد الإداريين الذين كان لديهم مستوى منخفض في الشعور بالاغتراب الوظيفي هو (05) بنسبة مئوية (33.3%)، و عدد الإداريين الذين كان لديهم مستوى متوسط هو (09) بنسبة تقدر ب (60.0%)، كما كان لدى (01) إداري مستوى مرتفع بنسبة تقدر ب (6.7%). نلاحظ من الجدول أيضا أن قيمة الاختبار كاف تربيع هي (6.4) عند درجة حرية (2) و مستوى دلالة (0.05)، و نلاحظ أن قيمة الدلالة المعنوية تقدر ب (0.041).

الفصل الرابع: عرض و مناقشة نتائج الدراسة

بمقارنة مستوى الدلالة α مع الدلالة المعنوية للاختبار Sig ، نجد أن $\alpha < \text{SIG}$ ؛ و عليه يمكن القول ان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المدربين، و بما أن أكبر نسبة كانت في المستوى المتوسط، فإن الإداريين لديهم مستوى متوسط يميل إلى المستوى المنخفض في الشعور بالاغتراب الوظيفي.



الشكل رقم (06): يوضح الفروق مستويات الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى العمال الإداريين بجامعة الجلفة.

مناقشة نتائج الفرضية العامة:

افترضنا في الفرضية العامة أنه: مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى عينة من العمال الإداريين بجامعة زيان عاشور بالجلفة منخفض. من خلال النتائج المتوصل إليها بعد عملية التحليل الإحصائي للبيانات لمعرفة الفرق بين مستويات الشعور بالاغتراب الوظيفي باستخدام اختبار كاف تريبع، تبين من الجدول رقم (1) عند مستوى دلالة 0.05 وجود

فروق بين مستويات الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى العمال الإداريين بجامعة زيان عاشور بالجلفة. و كانت مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي يشير إلى المستوى المتوسط بدرجة أولى و المستوى المنخفض بدرجة ثانية، و هذا يشير إلى ان العمال الإداريين بجامعة زيان العاشور بالجلفة ليس لديهم مستوى كبير للشعور بالاغتراب الوظيفي.

خطوات مناقشة النتائج:

تفسير: يمكن إرجاع هذه النتيجة المتمثل في المستوى المتوسط والمنخفض من الإغتراب لدى عينة الدراسة إلى أن طبيعة العامل الاداري داخل المؤسسة تحتم عليه تجنب العزلة إذ ان عمل الدوريات وطبيعة مختلفة المصالح ونظام الإشراف والعمل الجماعي الذي يميز المؤسسات الجامعية قد يعتبر عامل مثبط لمستوى الإغتراب الوظيفي والعجز ويساعد العامل على تكوين معنى لحياته المهنية وبالتالي يعدم إنفصاله عن ذاته ، كما تنتمي المعايير وقيم الجماعة لديه.

اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (سوزان صالح دروزة، ديماء شكري القواسمي 2014)أثر مناخ العمل الأخلاقي في الشعور بالإغتراب الوظيفي دراسة تطبيقية - وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية.

2.1. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى:

نص الفرضية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى عينة من العمال الاداريين بجامعة زيان عاشور بالجلفة تعزى لمتغير الجنس.

الجدول رقم (08): يوضح نتائج الفروق في الشعور بالاغتراب الوظيفي بين الذكور و

الاناث للعمال الاداريين بجامعة الجلفة.

| المتوسط الحسابي \bar{X} | الانحراف المعياري S _{ري} | قيمة T المحسوبة | درجة الحرية Df | مستوى الدلالة α | الدلالة المعنوية Sig | الدلالة الإحصائية |
|---------------------------|-----------------------------------|-----------------|----------------|------------------------|----------------------|-------------------|
| 54.72 | 19.05 | -0.79 | 13 | 0.05 | 0.44 | غير دال |
| 63.00 | 12.67 | | | | | |

من الجدول رقم (08): نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي للذكور هو (54.72)، و

قيمة الانحراف المعياري (19.05). بينما بلغ المتوسط الحسابي للشعور بالاغتراب

الوظيفي للإناث (63.00) و بانحراف معياري (12.67). كما نلاحظ أن قيمة T هي

(-0.79) عند درجة حرية (13) و مستوى دلالة (0.05). و كانت قيمة الدلالة المعنوية

sig = 0.44 > α ، و بمقارنة الدلالة المعنوية مع مستوى الدلالة نجد أن

sig 0.05؛ فالاختبار غير دال إحصائياً.

و عليه يمكن القول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور و الإناث في

مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي.

مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى عينة من العمال الإداريين بجامعة زيان عاشور بالجلفة تعزى لمتغير الجنس. من خلال النتائج المتوصل إليها بعد عملية التحليل الإحصائي للبيانات لمعرفة الفرق بين الذكور و الإناث في الشعور بالاغتراب الوظيفي باستخدام اختبار T_{test} ، تبين من الجدول رقم (02) أن الاختبار الاحصائي للفروق غير دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 و درجة حرية 13، و عليه لا توجد فروق إحصائية تعزى لمتغير الجنس في الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى العمال الإداريين بجامعة زيان عاشور-الجلفة. فالشعور بالاغتراب الوظيفي لا يتغير مستواه باختلاف الجنس، و كل ما سبق يؤكد صحة الفرضية الأولى التي قامت الطالبة بطرحها.

خطوات مناقشة النتائج:

تفسير: يمكن إرجاع هذه النتيجة إلى أن العمال الإداريين بالمؤسسة من خلال ما لاحظناه ان لديهم صعوبة في توفيق بين الحياة الأسرية والحياة المهنية وهذا ما يؤثر سلباً على علاقتهم داخل العمل وما يسببه من عزلة ونقص في معنى الوظيفة وعجز في التحكم بمجريات ومهام الوظيفة

اتفقت مع دراسة (منصور بن زاهي 2017) : الشعور بالإغتراب الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات دراسة ميدانية بشركة سوناطراك بالجنوب الجزائري.

3.1. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية:

نص الفرضية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى عينة من العمال الإداريين بجامعة زيان عاشور بالجلفة تعزى لمتغير الأقدمية.

الجدول رقم (09): يبين المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للشعور بالاغتراب الوظيفي بالنسبة لفئات سنوات الأقدمية.

| الفئة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|-------------|-----------------|-------------------|
| 01 – 05 سنة | 56.00 | 19.11 |
| 06 – 10 سنة | 55.25 | 14.20 |
| 11 – 15 سنة | 66.00 | 35.35 |

من الجدول رقم (09): نجد أن المتوسط الحسابي للإداريين من فئة 1-5 سنة هو (56.00) بانحراف معياري (19.11). و نجد أن المتوسط الحسابي لفئة 6-10 سنة هو (55.25) بانحراف معياري (14.20). بينما بلغ المتوسط الحسابي لفئة 11-15 سنة (66.00) بانحراف معياري (35.35).

الجدول رقم (10): يبين الفروق في الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى عينة من العمال الإداريين بالنسبة للأقدمية.

| مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | F | مستوى الدلالة α | الدلالة المعنوية sig |
|----------------|-------------|----------------|-------|------------------------|----------------------|
| 191.43 | 2 | 95.71 | 0.279 | 0.05 | 0.762 |
| 4123.50 | 12 | 343.62 | | | |
| 4314.93 | 14 | | | | |
| بين المجموعات | | | | | |
| داخل المجموعات | | | | | |
| المجموع | | | | | |

من خلال الجدول نلاحظ أن مجموع المربعات بين المجموعات (191.43) و بلغ داخل المجموعات و كان المجموع الكلي (4314.93) و بلغ متوسط المربعات بين المجموعات (95.71) و داخل المجموعات (343.62) و بالنسبة لدرجة الحرية الكلية فكانت 14 و درجة الحرية بين المجموعات 2 و اما بالنسبة لداخل المجموعات فكانت قيمتها 12 و بلغت قيمة F (0.279) و قيمة الدلالة المعنوية 0.762 و بمقارنة الأخيرة بمستوى الدلالة نجد أن $\alpha=0.05 > sig=0.228$ وبالتالي الاختبار غير دال إحصائياً.

و بالتالي ليست هناك فروق ذات دلالة احصائية بين مستويات سنوات الأقدمية الثلاث في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى عينة من العمال الإداريين.

مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

افترضنا في هذه الفرضية: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى عينة من العمال الإداريين بجامعة زيان عاشور بالجلفة تعزى لمتغير الأقدمية. و بعد المعالجة الاحصائية لبيانات الدراسة، و من خلال نتائج الجدول رقم (04) الخاص باختبار تحليل التباين الأحادي لحساب الفروق بين مستويات الخبرة في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي حيث كان الاختبار غير دال احصائياً عند مستوى دلالة 0.05 و درجة حرية كلية 14، و عليه تشير النتائج إلى عدم وجود فروق في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي بين مستويات الخبرة للعمال الإداريين بجامعة زيان عاشور

بالجلفة، و هذا ما يتوافق مع الفرضية الثانية، و يثبت تحقق الفرضية التي قامت الطالبة بافتراضها.

خطوات مناقشة النتائج:

تفسير: يمكن إرجاع هذه النتيجة الى ان ذوي الخبرة الأقل مستوى الإغتراب لديهم منخفض نظرا لحدثة التحاقهم بالعمل مما يجعلهم يسعون لتوطيد علاقات جيدة بزملائهم الأكثر خبرة، وهذا ما يدعم المعنى الوظيفي للعمل . وبالنسبة لذوي الخبرة الأكبر فإن إنخفاض مستوى الإغتراب لديهم يرجع الى مساهمهم الوظيفي الغني بالتجارب التي طور من خلالها مهاراتهم الإجتماعية و اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (محمود عودة عبد الله سعيد 2017).

4.1. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة:

نص الفرضية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى عينة من العمال الاداريين بجامعة زيان عاشور بالجلفة تعزى لمتغير السن.

الجدول رقم (11): يبين المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري للشعور بالاغتراب

الوظيفي بالنسبة لفئات السن.

| الفئة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|----------------|-----------------|-------------------|
| 25 – 35 سنة | 63.00 | 12.67 |
| 36 – 45 سنة | 53.66 | 14.10 |
| 45 سنة فما فوق | 59.50 | 44.54 |

من الجدول رقم(11): نجد أن المتوسط الحسابي للإداريين بعمر 25-35 سنة في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي هو (63.00) بانحراف معياري (12.674). و نجد أن المتوسط الحسابي لفئة 36-45 سنة هو (53.66) بانحراف معياري (14.10). بينما بلغ المتوسط الحسابي لفئة فوق 45 سنة (59.50) بانحراف معياري (44.54).

الجدول رقم (12): يبين الفروق في الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى عينة من العمال

الاداريين بالنسبة لمتغير السن.

| مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | F | مستوى الدلالة α | الدلالة المعنوية sig |
|----------------|-------------|----------------|------|------------------------|----------------------|
| 256.43 | 02 | 128.22 | 0.38 | 0.05 | 0.69 |
| 4058.50 | 12 | 338.21 | | | |
| 4314.93 | 14 | | | | |
| بين المجموعات | | | | | |
| داخل المجموعات | | | | | |
| المجموع | | | | | |

من خلال الجدول نلاحظ أن مجموع المربعات بين المجموعات (256.43) و بلغ داخل المجموعات و كان المجموع الكلي (4314.93) و بلغ متوسط المربعات بين المجموعات (128.22) و داخل المجموعات (338.21) و بالنسبة لدرجة الحرية الكلية فكانت 14 و درجة الحرية بين المجموعات 2 و اما بالنسبة لداخل المجموعات فكانت قيمتها 12 و بلغت قيمة F (0.38) و قيمة الدلالة المعنوية 0.69 و بمقارنة الأخيرة بمستوى الدلالة نجد أن $\alpha=0.05 > sig=0.228$ وبالتالي الاختبار غير دال إحصائياً.

و بالتالي ليست هناك فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى عينة من العمال الإداريين بين فئات العمر الثلاث.

مناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

افترضنا في هذه الفرضية: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى عينة من العمال الإداريين بجامعة زيان عاشور بالجلفة تعزى لمتغير السن. و بعد المعالجة الاحصائية لبيانات الدراسة، و من خلال نتائج الجدول رقم (06) الخاص باختبار تحليل التباين الأحادي لحساب الفروق بين مستويات السن في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي حيث كان الاختبار غير دال احصائياً عند مستوى دلالة 0.05 و درجة حرية كلية 14، و عليه تشير النتائج إلى عدم وجود فروق في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي بين مستويات السن للعمال الإداريين بجامعة زيان عاشور

بالجلفة، و هذا ما يتوافق مع الفرضية الثالثة، و يثبت تحقق الفرضية التي قامت الطالبة بافتراضها.

خطوات مناقشة النتائج:

تفسير: يمكن إرجاع هذه النتيجة إلى ما توصلنا اليه في عدم وجود فروق في الخبرة اذ ان الموظفين الأقل سنا وبحكم متطلبات المرحلة العمرية (شباب) يتمتعون بمهارات التواصل الجماعي مما يقلل عزلتهم الوظيفية وبالنسبة لكبار السن فبحكم نضج العقلي وخبرات الحياة يتمتعون بإغتراب وظيفي اقل و اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (محمود عودة عبد الله سعيد2017): الاغتراب الوظيفي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية، بقطاع غزة.

5.1. عرض و مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الرابعة:

نص الفرضية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي

لدى عينة من العمال الإداريين بجامعة زيان عاشور بالجلفة تعزى لمتغير المستوى العلمي.

الجدول رقم (13): يوضح نتائج الفروق في الشعور بالاغتراب الوظيفي بين مستويات

التعليم.

| المتوسط الحسابي \bar{X} | الانحراف المعياري S | قيمة T المحسوبة | درجة الحرية Df | مستوى الدلالة α | الدلالة المعنوية Sig | الدلالة الإحصائية |
|---------------------------|---------------------|-----------------|----------------|------------------------|----------------------|-------------------|
| 58.60 | 21.89 | 0.251 | 13 | 0.05 | 0.81 | غير دال |
| 56.10 | 16.25 | | | | | |

من الجدول رقم (13): نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي للإداريين الذين لديهم درجة

ماجستير هو (58.60)، و قيمة الانحراف المعياري (21.89). بينما بلغ المتوسط

الحسابي للشعور بالاغتراب الوظيفي للإداريين بدرجة دكتوراه (56.10) و بانحراف معياري

(16.25). كما نلاحظ أن قيمة T هي (0.251) عند درجة حرية (13) و مستوى دلالة

(0.05). و كانت قيمة الدلالة المعنوية sig (0.81)، و بمقارنة الدلالة المعنوية مع

مستوى الدلالة نجد أن $\alpha = 0.05 > sig = 0.81$ ؛ فالاختبار غير دال إحصائياً.

و عليه يمكن القول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المستويات التعليمية في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي.

مناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

افترضنا في الفرضية الرابعة: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى عينة من العمال الإداريين بجامعة زيان عاشور بالجلفة تعزى لمتغير المستوى العلمي. من خلال النتائج المتوصل إليها بعد عملية التحليل الإحصائي للبيانات لمعرفة الفرق بين العمال الإداريين بدرجة دكتوراه و درجة الماجستير في الشعور بالاغتراب الوظيفي باستخدام اختبار T_{test} ، تبين من الجدول رقم (07) أن الاختبار الإحصائي للفروق غير دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 و درجة حرية 13، و عليه لا توجد فروق إحصائية تعزى لمتغير المستوى العملي في الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى العمال الإداريين بجامعة زيان عاشور-الجلفة. و هذا ما يؤكد صحة الفرضية الرابعة.

خطوات مناقشة النتائج:

1. تبرير و ذكر الاسباب التي أدت إلى وجود الفرق أو عدم وجود من خلال الملاحظة

الميدانية خلال اجراء الدراسة.

2. مقارنة النتائج بنتائج الدراسات السابقة بالتوافق أو التعارض.

تدعيم صحة النتائج بالنظريات و الافكار الخاصة بالعلماء و الباحثين التي لها علاقة بالفرضية.

الإستنتاج العام:

بعد القيام بالدراسة بشقيها النظري والتطبيقي حول مستوى الشعور بالإغتراب الوظيفي لدى عينة من العمال الاداريين بجامعة زيان عاشور في كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية بالجلفة ، وبعد تحليل نتائج الفرضيات توصلنا إلى النتائج التالية:

- لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الشعور بالإغتراب الوظيفي بكلية علوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الجلفة تعزي لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الشعور بالإغتراب الوظيفي بكلية علوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الجلفة تعزي لمتغير الأقدمية.
- لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الشعور بالإغتراب الوظيفي بكلية علوم الانسانية والاجتماعية بجامعة الجلفة تعزي لمتغير السن.

الفصل الرابع: عرض و مناقشة نتائج الدراسة

خاتمة :

ما قد توصلنا اليه في دراستنا هذه ، نرى أنه وبالرغم من أن نتائج الدراسة توصلت إلى مستوى الاغتراب الوظيفي لدى العمال الإداريين بجامعة زيان عاشور في كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، بين المتوسط والمنخفض ، توجب علينا الإشارة الى ضرورة الابتعاد عن العزلة سواء كانت في المجتمع المحيط به أو عن نفسه ومحاولة مخالطة الآخرين و منحهم الثقة وتكوين صداقات في بيئة العمل .

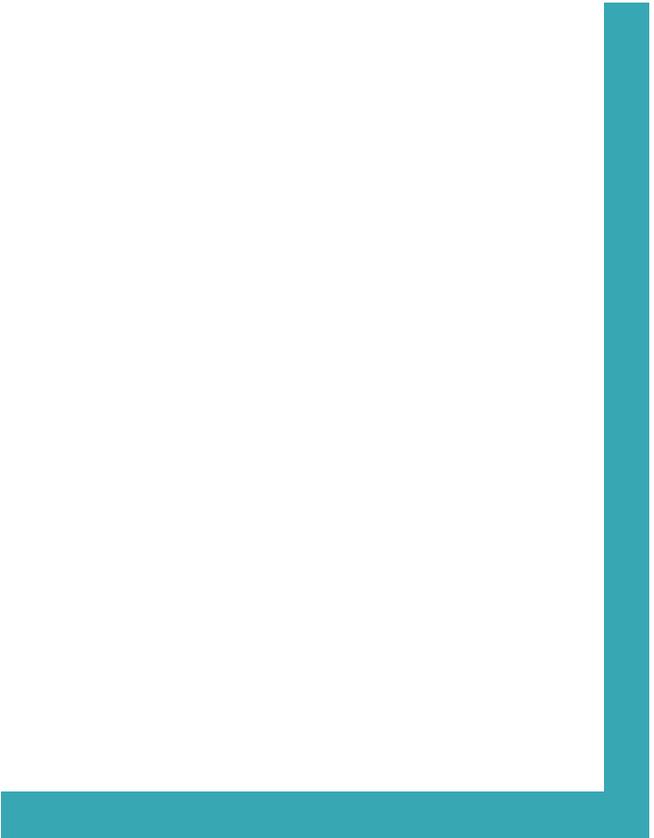
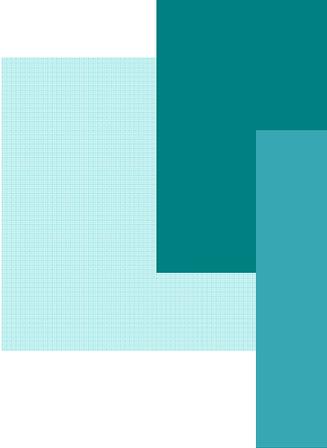
بحيث العامل يجب أن تكون له القدرة على اتخاذ قراراته بنفسه وتحمل المسؤولية في العمل ويجب أيضا عليه أن يتميز بصفات اقناع الآخرين بأفكاره والتخطيط لتحقيق أهدافه الشخصية وأهداف المنظمة ككل .

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

- 1- أبو زيد أحمد. (1979) الاغتراب. عالم الفكر الكويت.
- 2- الدوسري عمر. (2013) المناخ التنظيمي وعلاقته بالاغتراب الوظيفي من وجهة نظر الضباط العاملين بالمديرية العامة لحرس الحدود بمدينة الرياض. رسالة ماجستير . جامعة مولود معمري، تيزي وزو الجزائر.
- 3- تاويريت نور الدين، و منصور بن زاهي. (2008) الاغتراب الوظيفي كشكل من أشكال المعاناة في العمل. العلوم الانسانية والاجتماعية، الجزائر.
- 4- حامد، ا. (2013) علاقة الاغتراب الوظيفي بالصراعات التنظيمية وضغوط العمل بالتطبيق على قطاعات البنوك في دولة الكويت. فكر وإبداع القاهرة، مصر.
- 5- خالد، أ. ش. (2014) الاغتراب في النسق التعليمي لدى الشباب الجامعي في ضوء بعض المتغيرات دراسة ميدانية على عينة من طلبة كلية التربية. مجلة العلوم التربوية والنفسية جامعة حائل الكويت.
- 6- خلف جمعة. (2011) الدراسات. أبعاد الاغتراب المؤسسي عند جماعات العمل: دراسة ميدانية في مصنعي الألبان الموصل والأثاث الجاهز ، العدد 33.
- 7- رشا محمد علوان. (2014) كلية التربية الأساسية جامعة بابل. الاغتراب النفسي لدى طلبة الجامعة، صفحة 68.
- 8- رنا، ص. (2013) كلية بغداد للعلوم الاقتصادية. اثر مصادر ضغوط العمل في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي.
- 9- زوليخة، ج. (2012) الاغتراب. مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية وادي سوف.
- 10- سلاطنية بلقاسم، و إيمان نوي. (2013) الاغتراب الثقافي عند الطلبة الجامعيين دراسة ميدانية على عينة من طلبة القطب الجامعي شتمة. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية الجزائر.
- 11- الشاورني حبيب. (1979) عالم الفكر مجلد 10. الاغتراب عن الذات.

- 12-علي, ب. (.2008)مظاهر الاغتراب لدى الطلبة السوريين في بعض الجامعات المصرية ، 24العدد .1جامعة دمشق ، دمشق، سوريا.
- 13-منصور, ب. ز. (.2007)الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات . أطروحة دكتورا غير منشورة. قسنطينة, جامعة منتوري, الجزائر.
- 14-أبو سمرة ، محمود أحمد ، وسلامة ، كمال. (2013). الانتماء التنظيمي و سبل تعزيزه لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الاستقلال ، مجلة تطوير الأداء الجامعي ، (جامعة المنصورة) الجزء الثاني ، العدد2 ، ص 124-137.
- 15- محمود عودة عبدالله سعيد ،2017 ، الاغتراب الوظيفي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في وزارة الأوقاف والشؤون الدينية (رسالة ماجستير في القيادة والادارة) ، غزة ،فلسطين.
- 16- منصور بن زاهية 2007 ،، الشعور بالإغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية الإنجاز لدى الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات ،جامعة قسنطينة.
- 17- سوزان صالح دروزة ،ديما شكري القواسمي، 2014 ،، أثر مناخ العمل الأخلاقي في الشعور بالإغتراب الوظيفي دراسة تطبيقية ، العدد 2، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال ،الأردن
- 18- عبد الله ، بوخلخال.(1993)الجامعة الجزائرية ووظيفتها البيداغوجية. حوليات جامعة الجزائر، العدد.
- 19- النوري ، قيس. (1996)مشخصات الاغتراب الأكاديمي العربي . القاهرة :عالم الفكر.
- 20- موسى ، وفاء.(2002)الاغتراب لدى طلبة جامعة دمشق وعلاقته بمدى تحقيق حاجاتهم النفسية . رسالة ماجستير ، جامعة دمشق ، سوريا.



الملاحق

1. ملحق رقم 01 . الاغتراب الوظيفي

2. ملحق رقم 02 . مخرجات برنامج (SPSS)

ملحق رقم 1: الاغتراب الوظيفي

جامعة زيان عاشور -الجلفة -
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية
قسم علم النفس والفلسفة

استبان حول :

"مستوي الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى العمال الادرايين"

- دراسة ميدانية على عينة من عمال الادرايين بكل علوم الانسانية والاجتماعية
- بجامعة زيان عاشور -الجلفة -

تحت اشراف :

د/ بلول احمد

من اعداد الطالبتين :

براهيمي زهر
-محمدي انفال

السادة / عمال ادارة زيان عاشور -الجلفة -

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

يسعدنا ان نضع بين ايديكم استبيان لاجراء دراسة ميدانية بغرض معرفة " مستوى شعور بالاغتراب الوظيفي لدى العمال الادرايين " وذلك استكمالا لمتطلبات نيل شهادة ماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية .
لذا نرجو من سياديتكم التكرم بالاجابة بما يعبر عن رأيكم على اسئلة الاستبيان ، بوضع علامة (x) حول الاجابة التي تراها مناسبة ، علما بان اجابتم لن تستخدم الا لاجراض هذا البحث ، وان تكون موضع العناية والسرية التامة

البيانات الشخصية :

* الجنس :

انثي ()

-ذكر ()

* السن :

الملاحق

- من 25 سنة الى 35 سنة ()
- من 36 سنة الى 45 سنة ()
- من 45 سنة فما فوق ()

*الخبرة :

-
- من سنة الى 5 سنوات () - من 11 سنة الى 15 سنة ()
- من 6 سنوات الى 10 سنوات () - من 15 سنة فما فوق ()
- *المستوي التعليمي :**
- ماجستير () - دكتوراه () - بروفيسور ()
- اخرى اذكرها :

| الرقم | العبارات | اوافق جدا | موافق | محايد | غير موافق | غير موافق تماما |
|--------------------------|---|--------------|-------|-------|--------------|--------------------|
| محور العجز | | | | | | |
| 1 | يصعب على اتخاذ اي قرار يتعلق بمستقبلي الوظيفي | | | | | |
| 2 | اشعر بالملل بسبب روتينية العمل داخل بيئة العمل | | | | | |
| 3 | لم احقق شيئا ذو قيمة في مجال عملي بالكلية | | | | | |
| 4 | وظيفتي لا تتيح لي فرصة استخدام مالمدي من قدرات وامكانيات بالكلية | | | | | |
| محور الالمعني | | | | | | |
| 5 | اهدافي واضحة ومحددة في محيط عملي بالكلية | | | | | |
| 6 | الكثير من متطلبات عملي تتجه نحو التعقيد بشكل لايمكنني مواكبة تنفيذ الاعمال داخل بيئة العمل | | | | | |
| 7 | العمل الذي امارسه حاليا لا يلبي طموحاتي ولا يمكنني من تحقيق ذاتي بالكلية | | | | | |
| محور الالامعيارية | | | | | | |
| 8 | لم احقق شيئا ذو قيمة في مجال عملي بسبب ضآلة المسؤوليات | | | | | |

الملاحق

| | | | | | | |
|------------------------|--|--|--|--|--|----|
| | | | | | المكاف بها بالكلية | |
| | | | | | يصعب علي الالتزام بالانظمة والقيم السائدة في محيط عملي | 9 |
| | | | | | افضل دائما مراعاة القيم الاخلاقية في اي سلوك يصدر مني بالكلية | 10 |
| | | | | | كثيرا ماتم الترقية في الجامعة على اسس غير موضوعية | 11 |
| | | | | | ألجأ الى التحايل حتي اتغلب على المشكلة التي تواجهني داخل بيئة عملي | 12 |
| | | | | | انفذ رغباتي في العمل دون الاهتمام لقيم العمل لعدم قناعاتي بيها | 13 |
| محور العزلة الاجتماعية | | | | | | |
| | | | | | اشعر بانني غريب بين زملائي حتي في ظل وجودهم | 14 |
| | | | | | علاقتي مع زملائي لا تتسم بالثقة في محيط عملي | 15 |
| | | | | | اشعر بضعف القدرة على التواصل مع العاملين في الكلية | 16 |
| | | | | | مشاركتي في النشاطات الاجتماعية محدودة بالكلية | 17 |
| | | | | | يتجاهل كثير من العاملين بالكلية خبرته الوظيفية | 18 |
| محور الاغتراب عن الذات | | | | | | |
| | | | | | افتقد الى الشعور بالامان الوظيفي بالكلية | 19 |
| | | | | | يسيطر على الشعور بالرغبة في ترك العمل | 20 |
| | | | | | قوة لرابطة بيني وبين العمل المكاف بيه تساوي 0 | 21 |
| | | | | | لا اتردد عندما اريد اتخاذ قرار بنفسي بالعمل | 22 |

Frequencies

| | | Statistics | | | |
|---|---------|------------|------|--------------|----------------|
| | | الجنس | السن | سنوات الخبرة | المستوى العلمي |
| N | Valid | 15 | 15 | 15 | 15 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 |

Frequency Table

| | | الجنس | | | Cumulative |
|-------|------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | ذكر | 11 | 73,3 | 73,3 | 73,3 |
| | أنثى | 4 | 26,7 | 26,7 | 100,0 |
| Total | | 15 | 100,0 | 100,0 | |

| | | السن | | | Cumulative |
|-------|----------------|-----------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | سنة 25 - 35 | 4 | 26,7 | 26,7 | 26,7 |
| | سنة 36 - 45 | 9 | 60,0 | 60,0 | 86,7 |
| | أكبر من 45 سنة | 2 | 13,3 | 13,3 | 100,0 |
| Total | | 15 | 100,0 | 100,0 | |

| | | سنوات الخبرة | | | Cumulative |
|-------|-------------|--------------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | سنة 1 - 5 | 5 | 33,3 | 33,3 | 33,3 |
| | سنة 6 - 10 | 8 | 53,3 | 53,3 | 86,7 |
| | سنة 11 - 15 | 2 | 13,3 | 13,3 | 100,0 |
| Total | | 15 | 100,0 | 100,0 | |

| | | المستوى العلمي | | | Cumulative |
|-------|-----------------|----------------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | ماجستير - ماستر | 5 | 33,3 | 33,3 | 33,3 |
| | دكتوراه | 10 | 66,7 | 66,7 | 100,0 |
| Total | | 15 | 100,0 | 100,0 | |

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 15 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 15 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,912 | 22 |

Correlations

Correlations

| | | العجز | اللامعنى | اللامعيارية | العزلة الاجتماعية | الاغتراب عن الذات | الاغتراب الوظيفي |
|-------------------|---------------------|--------|----------|-------------|-------------------|-------------------|------------------|
| العجز | Pearson Correlation | 1 | ,682** | ,806** | ,488 | ,511 | ,846** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,005 | ,000 | ,065 | ,052 | ,000 |
| | N | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |
| اللامعنى | Pearson Correlation | ,682** | 1 | ,686** | ,666** | ,704** | ,869** |
| | Sig. (2-tailed) | ,005 | | ,005 | ,007 | ,003 | ,000 |
| | N | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |
| اللامعيارية | Pearson Correlation | ,806** | ,686** | 1 | ,500 | ,493 | ,849** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,005 | | ,058 | ,062 | ,000 |
| | N | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |
| العزلة الاجتماعية | Pearson Correlation | ,488 | ,666** | ,500 | 1 | ,793** | ,819** |
| | Sig. (2-tailed) | ,065 | ,007 | ,058 | | ,000 | ,000 |
| | N | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |
| الاغتراب عن الذات | Pearson Correlation | ,511 | ,704** | ,493 | ,793** | 1 | ,813** |
| | Sig. (2-tailed) | ,052 | ,003 | ,062 | ,000 | | ,000 |
| | N | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |
| الاغتراب الوظيفي | Pearson Correlation | ,846** | ,869** | ,849** | ,819** | ,813** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 | 15 |

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

T-Test

Group Statistics

| الجنس | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|-----------------------|----|---------|----------------|-----------------|
| الاغتراب الوظيفي ذكر | 11 | 54,7273 | 19,05828 | 5,74629 |
| الاغتراب الوظيفي أنثى | 4 | 63,0000 | 12,67544 | 6,33772 |

Independent Samples Test

| | Levene's Test for Equality of Variances | t-test for Equality of Means | | | | | | | | |
|------------------|---|------------------------------|------|-------|-------|-----------------|-----------------|-----------------------|---|----------|
| | | F | Sig. | t | df | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | 95% Confidence Interval of the Difference | |
| | | | | | | | | | Lower | Upper |
| الاغتراب الوظيفي | Equal variances assumed | ,782 | ,393 | -,796 | 13 | ,440 | -8,27273 | 10,38698 | -30,71244 | 14,16698 |
| | Equal variances not assumed | | | -,967 | 8,281 | ,361 | -8,27273 | 8,55491 | -27,88449 | 11,33904 |

ONEWAY السن BY المقياس
/MISSING ANALYSIS.

Oneway

ANOVA

الاغتراب الوظيفي

| | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|----------------|----------------|----|-------------|------|------|
| Between Groups | 256,433 | 2 | 128,217 | ,379 | ,692 |
| Within Groups | 4058,500 | 12 | 338,208 | | |
| Total | 4314,933 | 14 | | | |

ONEWAY الخبرة BY المقياس
/MISSING ANALYSIS.

Oneway

ANOVA

الاغتراب الوظيفي

| | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|----------------|----------------|----|-------------|------|------|
| Between Groups | 191,433 | 2 | 95,717 | ,279 | ,762 |
| Within Groups | 4123,500 | 12 | 343,625 | | |
| Total | 4314,933 | 14 | | | |

T-Test

Group Statistics

| المستوى العلمي | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|----------------------------------|----|---------|----------------|-----------------|
| الاغتراب الوظيفي ماجستير - ماستر | 5 | 58,6000 | 21,89292 | 9,79081 |
| دكتوراه | 10 | 56,1000 | 16,25115 | 5,13907 |

Independent Samples Test

| | Levene's Test for Equality of Variances | t-test for Equality of Means | | | | | | | | |
|------------------|---|------------------------------|------|------|-------|-----------------|-----------------|-----------------------|---|----------|
| | | F | Sig. | t | df | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | Std. Error Difference | 95% Confidence Interval of the Difference | |
| | | | | | | | | | Lower | Upper |
| الاغتراب الوظيفي | Equal variances assumed | ,113 | ,742 | ,251 | 13 | ,806 | 2,50000 | 9,95463 | -19,00567 | 24,00567 |
| | Equal variances not assumed | | | ,226 | 6,295 | ,828 | 2,50000 | 11,05758 | -24,25223 | 29,25223 |

Frequencies

Statistics

مستوى الاغتراب الوظيفي

| N | Valid | Missing |
|---|-------|---------|
| | 15 | 0 |

مستوى الاغتراب الوظيفي

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid منخفض | 5 | 33,3 | 33,3 | 33,3 |
| متوسط | 9 | 60,0 | 60,0 | 93,3 |
| ضعيف | 1 | 6,7 | 6,7 | 100,0 |
| Total | 15 | 100,0 | 100,0 | |

Chi-Square Test

Frequencies

مستوى الاغتراب الوظيفي

| | Observed N | Expected N | Residual |
|-------|------------|------------|----------|
| منخفض | 5 | 5,0 | ,0 |
| متوسط | 9 | 5,0 | 4,0 |
| ضعيف | 1 | 5,0 | -4,0 |
| Total | 15 | | |

Test Statistics

| | مستوى الاغتراب الوظيفي |
|-------------|------------------------|
| Chi-Square | 6,400 ^a |
| Df | 2 |
| Asymp. Sig. | ,041 |

a. 0 cells (.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 5,0.

Descriptives

سنوات الخبرة = 1 - 5 سنة

Descriptive Statistics^a

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|---|---------|---------|---------|----------------|
| الاغتراب الوظيفي | 5 | 28,00 | 78,00 | 56,0000 | 19,11805 |
| Valid N (listwise) | 5 | | | | |

a. سنوات الخبرة = 1 - 5 سنة

سنوات الخبرة = 6 - 10 سنة

Descriptive Statistics^a

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|---|---------|---------|---------|----------------|
| الاغتراب الوظيفي | 8 | 31,00 | 73,00 | 55,2500 | 14,20010 |
| Valid N (listwise) | 8 | | | | |

a. سنوات الخبرة = 6 - 10 سنة

الملاحق

سنوات الخبرة = 11 - 15 سنة

Descriptive Statistics^a

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|---|---------|---------|---------|----------------|
| الاغتراب الوظيفي | 2 | 41,00 | 91,00 | 66,0000 | 35,35534 |
| Valid N (listwise) | 2 | | | | |

a. سنوات الخبرة = 11 - 15 سنة

Descriptives

السن = 25 - 35 سنة

Descriptive Statistics^a

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|---|---------|---------|---------|----------------|
| الاغتراب الوظيفي | 4 | 49,00 | 78,00 | 63,0000 | 12,67544 |
| Valid N (listwise) | 4 | | | | |

a. السن = 25 - 35 سنة

السن = 36 - 45 سنة

Descriptive Statistics^a

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|---|---------|---------|---------|----------------|
| الاغتراب الوظيفي | 9 | 31,00 | 73,00 | 53,6667 | 14,10674 |
| Valid N (listwise) | 9 | | | | |

a. السن = 36 - 45 سنة

السن = أكبر من 45 سنة

Descriptive Statistics^a

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|---|---------|---------|---------|----------------|
| الاغتراب الوظيفي | 2 | 28,00 | 91,00 | 59,5000 | 44,54773 |
| Valid N (listwise) | 2 | | | | |

a. السن = أكبر من 45 سنة