



UNIVERSITE MOHAMED EL BACHIR EL IBRAHIMI  
BORDJ BOU ARRERIDJ



UNIVERSITE MOHAMED EL BACHIR EL IBRAHIMI  
BORDJ BOU ARRERIDJ

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.  
جامعة محمد البشير الابراهيمي برج بوعريريج.  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

قسم علم النفس

- =====
- شعبة علم النفس رقم التسجيل:.....
- تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية الرقم التسلسلي:.....

مستوى الاغتراب الوظيفي لدى عمال شركة أنابيب و  
عتاد السقي بالرش

(دراسة ميدانية، بشركة أنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج)

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر

- اعداد: .....  
بلقاسم بوقرة  
هشام بوزيان
- ا. مشرف:  
د. سمير عباس

نوقشت وأجيزت علناً بتاريخ: 2024/06/08.

أمام اللجنة المتكونة من السادة:

- د/ محمد الازهر بلقاسمي... (أستاذ، جامعة محمد البشير الابراهيمي؛ برج بوعريريج) رئيسا.  
د/.... سمير عباس..... (أستاذ، جامعة محمد البشير الابراهيمي؛ برج بوعريريج) مشرفا ومقررا.  
د/..... حواس هاجر..... (أستاذ، جامعة محمد البشير الابراهيمي؛ برج بوعريريج) مناقشا.

السنة الجامعية: 2024\_2023



UNIVERSITE MOHAMED EL BACHIR EL IBRAHIMI  
BORDJ BOU ARRERIDJ



UNIVERSITE MOHAMED EL BACHIR EL IBRAHIMI  
BORDJ BOU ARRERIDJ

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.  
جامعة محمد البشير الابراهيمي برج بوعريريج.  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

قسم علم النفس

- =====
- شعبة علم النفس رقم التسجيل:.....
- تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية الرقم التسلسلي:.....

**مستوى الاغتراب الوظيفي لدى عمال شركة أنابيب و  
عتاد السقي بالرش**

(دراسة ميدانية، بشركة أنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج)

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر

- اعداد: .....  
بلقاسم بوقرة  
هشام بوزيان
- ا. مشرف:  
د. سمير عباس

نوقشت وأجيزت علناً بتاريخ: 2024/06/08.

أمام اللجنة المتكونة من السادة:

- د/ محمد الازهر بلقاسمي... (أستاذ، جامعة محمد البشير الابراهيمي؛ برج بوعريريج) رئيسا.  
د/.... سمير عباس..... (أستاذ، جامعة محمد البشير الابراهيمي؛ برج بوعريريج) مشرفا ومقررا.  
د/..... حواس هاجر..... (أستاذ، جامعة محمد البشير الابراهيمي؛ برج بوعريريج) مناقشا.

السنة الجامعية: 2024\_2023

## شكر وتقدير

الحمد لله عز وجل حمدا كثيرا على توفيقه لنا في انجاز هذا العمل المتواضع و الصلاة والسلام على الحبيب المصطفى صلى الله عليه و على آله و سلم كثيرا، اللهم اجعل المحبة في نفوسنا، و الابتسامة في وجوهنا، و السعادة في بيوتنا، و ذكرك لا يفارقنا يا ذا الجلال و الاكرام.

نتقدم بجزيل الشكر للاستاذ المشرف : عباس سمير على المجهودات التي بذلها معنا، و الشكر له على النصائح و التوجيهات و الانتقادات البناءة و الشكر موصول الى جميع اساتذتنا خلال سنوات الدراسة و نشكر كل من ساهم سواء من قريب او بعيد في انجاز هذا العمل المتواضع و ما التوفيق الا من عند الله عز و جل.

## اهداء

الى من وضع المولى -سبحانه وتعالى- الجنة تحت قدميها، و قرأها في كتابه

العزير.....

الى من بها اعلو، و عليها ارتكز، الى القلب المعطاء....

(امي الحبيبة).

الى خالد الذكر، الذي وافته المنية، و كان خير مثال لرب الاسرة، الذي لم

يتهاون يوما في توفير سبيل الخير و السعادة لي ....

(ابي الموقر)

الى من ساندتني و خطت معي خطواتي، و يسرت لي الصعاب، الى زوجتي

العزيرة التي تحملت الكثير و عانت، الى فلذات كبدي :تقي الدين، رتاج و

توبة الدين حرموا مني طيلة الفترة التي قضيتها في اعداد هذه المذكرة .

الى اسرتي الى اصدقائي و زملائي .....

الى كل من ساهم و لو بحرف في حياتي الدراسية .....

الى كل هؤلاء اهدي هذا العمل الذي اسال الله تعالى ان يتقبله خالصا.....

بوقرة بلقاسم

## ملخص الدراسة باللغة العربية:

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الاغتراب الوظيفي لدى عمال شركة أنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج، باستخدام المنهج الوصفي و من اجل جمع البيانات تم تطبيق أداة جمع البيانات المتمثلة في استبيان الاغتراب الوظيفي المكون من 25 عبارة موزعة على خمسة ابعاد (العجز، اللامعنى، اللامعيارية، العزلة و الاغتراب عن الذات) و المعد من طرف حامد الجيلاني 2022، على عينة عشوائية طبقية قوامها 128 فرد من عمال شركة أنابيب الذين يبلغ عددهم 190 عامل بشركة أنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج الكائن مقرها بالمنطقة الصناعية جنوب مدينة برج بوعريريج خلال الفترة الزمنية الممتدة من شهر ديسمبر 2023 الى شهر ماي 2024، و تم استعمال الاساليب الاحصائية الاستدلالية المتمثلة في المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، اختبار "ت" لعينتين مستقلتين و اختبار "ت" لعينة واحدة حيث تم التوصل إلى النتائج التالية:

- مستوى الاغتراب الوظيفي لدى عمال شركة أنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج متوسط.
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى عمال شركة أنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج تعزى الى متغير المسمى الوظيفي (ادارة، خط انتاج) عند مستوى الدلالة (0,05).
- مستوى الاغتراب الوظيفي في بعد العجز لدى عمال شركة أنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج مرتفع.
- مستوى الاغتراب الوظيفي في بعد اللامعنى لدى عمال شركة أنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج مرتفع.
- مستوى الاغتراب الوظيفي في بعد اللامعيارية لدى عمال شركة أنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج متوسط.
- مستوى الاغتراب الوظيفي في بعد العزلة لدى عمال شركة أنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج متوسط.
- مستوى الاغتراب الوظيفي في بعد الاغتراب عن الذات لدى عمال شركة أنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج متوسط.
- الكلمات المفتاحية: الاغتراب الوظيفي، العجز، اللامعنى، اللامعيارية، العزلة، الاغتراب عن الذات.

## - Abstract:

The study aimed to identify the level of job alienation among workers at the Irrigation Pipes and Equipment Company in Bordj Bou Arreridj, using the descriptive approach. To collect data, the job alienation questionnaire was used, which consists of 25 phrases distributed over five dimensions (powerlessness, meaninglessness, normlessness, isolation, and self-estrangement). The questionnaire was developed by Hamid Al-Jalani in 2022 and was applied to a random sample of 128 workers out of a total of 190 workers at the Irrigation Pipes and Equipment Company in Bordj Bou Arreridj, located in the industrial zone south of the city of Bordj Bou Arreridj, during the period from December 2023 to May 2024. Descriptive statistical methods were used, including the mean, standard deviation, t-test for two independent samples, and the t-test for one sample. The following results were obtained:

- The level of job alienation among workers at the Irrigation Pipes and Equipment Company in Bordj Bou Arreridj is **moderate**.
- There are no statistically significant differences in the level of job alienation among workers at the Irrigation Pipes and Equipment Company in Bordj Bou Arreridj according to their job title (management, production line) at the significance level (0.05).
- The level of job alienation in the powerlessness dimension among workers at the Irrigation Pipes and Equipment Company in Bordj Bou Arreridj is **high**.
- The level of job alienation in the meaninglessness dimension among workers at the Irrigation Pipes and Equipment Company in Bordj Bou Arreridj is **high**.
- The level of job alienation in the normlessness dimension among workers at the Irrigation Pipes and Equipment Company in Bordj Bou Arreridj is **moderate**.
- The level of job alienation in the isolation dimension among workers at the Irrigation Pipes and Equipment Company in Bordj Bou Arreridj is **moderate**.
- The level of job alienation in the self-estrangement dimension among workers at the Irrigation Pipes and Equipment Company in Bordj Bou Arreridj is **moderate**.

**Keywords:** Job alienation, powerlessness, meaninglessness, normlessness, isolation, self-estrangement.

فهرس المحتويات	
الصفحة	المحتوى
أ	- شكر وتقدير
ب	- الإهداء
ت	- ملخص الدراسة باللغة العربية
ث	- ملخص الدراسة باللغة الأجنبية
ج	- فهرس المحتويات
ح	- قائمة الجداول
خ	- قائمة الأشكال
خ	- قائمة الملاحق
د	- مقدمة
أولاً: الخلفية النظرية والدراسات السابقة	
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.	
1	1- الإشكالية
4	2- الفرضيات
4	3- أهمية الدراسة
5	4- أهداف الدراسة
5	5- المفاهيم الأساسية للدراسة
8	6- الخلفية النظرية
12	7- الدراسات السابقة
20	8- التعقيب على الدراسات السابقة
ثانياً: الدراسة الميدانية	
الفصل الثاني: الطريقة والأدوات.	
26	- تمهيد
27	1- مجالات الدراسة
27	2- منهج الدراسة
28	3- مجتمع وعينة الدراسة

34	4 - أدوات جمع البيانات
37	5 - الأساليب الإحصائية المستخدمة
38	- خلاصة
الفصل الثالث: النتائج والمناقشة	
41	- تمهيد
42	1- عرض و تفسير بيانات الدراسة
49	2 -تحليل و مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات والتراث النظري
55	3 -استنتاج عام
56	4 -مقترحات الدراسة
57	- خاتمة
	- قائمة المراجع
	- قائمة الملاحق

### قائمة الجداول

الرقم	الصفحة
1.	توزيع الدراسات حسب مكان اجراء الدراسة
2.	توزيع العاملين حسب صفة دائم مؤقت
3.	توزيع العاملين حسب الرتبة
4.	توزيع العاملين حسب الوظيفة
5.	توزيع عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي
6.	ابعاد الاستبيان و ترتيب فقراتها
7.	درجات مقياس ليكرت الخماسي
8.	درجات القيم حسب مقياس ليكرت للحكم على إجابات الافراد
9.	اتساق العبارات مع البعد الذي تنتمي اليه
10.	معامل ثبات الاستبيان
11.	دلالة مستوى بعد العجز
12.	دلالة مستوى بعد اللامعنى
13.	دلالة مستوى بعد اللامعيارية
14.	دلالة مستوى بعد العزلة
15.	دلالة مستوى بعد الاغتراب عن الذات
16.	دلالة مستوى الاغتراب الوظيفي
17.	دلالة الفروق في الاغتراب الوظيفي بين عمال الادارة و عمال خط الانتاج



## قائمة الأشكال

الرقم	الصفحة
1	توزيع العاملين حسب صفة دائم مؤقت
2	توزيع العاملين حسب الرتبة
3	توزيع العاملين حسب المسمى الوظيفي
4	توزيع عنية الدراسة حسب المسمى الوظيفي

## قائمة الملاحق

الرقم	
1	استبيان الاغتراب الوظيفي
2	الاحصاء الوصفي
3	مستوى الاغتراب الوظيفي
4	الفروق الفردية في مستوى الاغتراب الوظيفي
5	مستوى بعد العجز
6	مستوى بعد اللامعنى
7	مستوى بعد اللامعيارية
8	مستوى بعد العزلة
9	مستوى بعد الاغتراب عن الذات
10	الهيكل التنظيمي لشركة أنابيب و عتاد السقي بالرش برج بوعريريج

تولي الدولة الجزائرية أولوية للقطاع العام الاقتصادي، حيث انه منذ استقلال أنشأت الدولة العديد من المؤسسات العمومية الاقتصادية، وذلك لأهميتها السياسية التي تمثل شكل من اشكال السيادة وعدم تخلي الدولة عن بعض القطاعات الاستراتيجية، وأهمية اجتماعية يتمثل في احتواء جزء مهم من القوى العاملة، واهمية اقتصادية تتمثل في تقديم خدمة مقابل أموال تساهم في اثراء خزينة الدولة.

كما أن العامل في القطاع العام الاقتصادي يخضع من الناحية القانونية لقانون العمل 11/90 على خلاف الموظفين لدى الوظيف العمومي، وذلك لطبيعة العمل، كما يتفق جميع الخبراء على الظروف التي عانتها المؤسسة الجزائرية طيلة العشرية السوداء، اضافة الى تبني الدولة لسياسة الخوصصة للتخلص من أعباء تسييرها، حيث عانت العديد من المؤسسات للإفلاس وتسريح للعمال.

وقد عانت مؤسسة الأنابيب كباقي المؤسسات من هذه الاثار، واطافة الى ذلك فان المؤسسة التي تم اختيارها من اجل الدراسة الميدانية قد عانت حيث انه كان معظم انتاجها موجه للتصدير لدولة العراق ولكن مع اندلاع حرب الخليج تعرضت المؤسسة لضربة كادت تؤدي بها الى اغلاق ابوابها.

في ظل هذه الظروف التي عانت منها المؤسسة الجزائرية، والتي مازالت تعانيها لحد الساعة، ورغم الجهود التي بذلتها الدولة من أجل انقاض ما تبقى من هذه المؤسسات، والحفاظ على القوى العاملة انعكس ذلك على العامل من خلال تعرضه للضغوط في العمل مما ادى الى انخفاض ادائه، بالإضافة الى حجم الفجوة بين التطور الحاصل في العالم سواء من الناحية التكنولوجية او التسييرية، مما ادى بالعامل بالشعور بحالة من الانفصال عن العمل أو حالة من الاغتراب الوظيفي.

وقد تناول العديد من الباحثين ظاهرة الاغتراب باعتبارها سمة الانسان المعاصر في ظل التطور التكنولوجي يسير بسرعة ضوئية، ويقابله تطور اخلاقي وقيمي بطيء لا يو اكب هذا التطور التكنولوجي، مما ادى بالانسان للشعور بعدم الامان وعدم الانتماء لهذا العصر و شعوره وكأنه غريب عنه.

وهذا الشعور لا يقتصر على الحياة العادية فقط بل يتعدى الى الحياة العملية، حيث ظهرت العديد من المشكلات النفسية والسلوكية والاجتماعية و الفيزيولوجية التي ترتبط بظاهرة الاغتراب، والتي تؤثر سلبا على أداء العاملين وصحتهم وعلى دافعيتهم الانجاز وعلى قدرتهم الابداعية، وهذا ما يؤثر سلبا على المنظمة ككل.

من هنا يكتسي موضوع الاغتراب الوظيفي أهميته، وذلك بالتعرف على مستوى الاغتراب الوظيفي لدى العامل الجزائري .

أولاً: الخلفية النظرية و

الدراسات السابقة

# الفصل الأول

## الإطار العام للدراسة

# الفصل الاول: الإطار العام للدراسة

- 1 الاشكالية
- 2 الفرضيات
- 3 أهمية الدراسة
- 4 أهداف الدراسة
- 5 المفاهيم الأساسية للدراسة
- 6 الخلفية النظرية
- 7 الدراسات السابقة
- 8 التعليق على الدراسات السابقة

## 1-الإشكالية :

تعد ظاهرة الاغتراب ALIENATION ظاهرة اجتماعية نفسية و مشكلة انسانية شائعة في كثير من المجتمعات بغض النظر عن النظم و الايديولوجيات و المستوى الاقتصادي و التقدم التكنولوجي، كما انها تعتبر ازمة معاناة للانسان المعاصر، وقد حضرت هذه الظاهرة باهتمام الكثير من الباحثين في مختلف المجالات(الدين، الفلسفة، علم الاجتماع، علم النفس، السياسة، الاقتصاد)، الا أنه تأخر الاهتمام بها في الدراسات النفسية (خليفة، 2003، ص13)، و الشعور بالاغتراب يشمل جميع نواحي حياة الانسان، مما أدى إلى تحديد أنواع عديدة من الاغتراب كما أشارت جديدي ( 2012 ) إلى وجود اغتراب ثقافي، اجتماعي، اقتصادي، سياسي، ديني، ونفسي، و الان يجري الحديث عن اغتراب بيئي ECO-ALienation و اغتراب رقمي DIGITAL-ALienation

والحقيقة أن ظاهرة الاغتراب ظاهرة مرضية ميزت هذا العصر مع اختلاف المجتمعات، وقد تعدت هذه الظاهرة حتى مست المنظمة مما أدى بسكوت W.R.SCOTT إلى تصنيفها ضمن الأمراض التنظيمية (تاويريت، بن زاهي، ص132-133).

و كان اهتمام علماء النفس العمل و السلوك التنظيمي بظاهرة الاغتراب قليلا مقارنة بالاهتمام الذي لقيته هذه الظاهرة من طرف علماء التربية و علماء النفس الاجتماعيين، حيث تعددت البحوث و الدراسات في هذا المجال فنجد على سبيل المثال دراسة عبد الله عبد الله سنة 2008 حول الاغتراب النفسي و علاقته بالصحة النفسية لدى طلاب الجامعة اجريت على عينة 260 طالب و طالبة من جامعة الجزائر العاصمة مختلف الكليات و التخصصات حيث خلصت الدراسة إلى وجود فروق في مستوى الاغتراب بين الطلاب تبعا لمتغيرات الجنس و التخصص و الإقامة، و نجد ايضا دراسة محسن مرسي ابو ريا، 2010، حول علاقة الاغتراب النفسي و مستوى الطموح بمتغيرات الجنس التخصص و مستوى التحصيل، لدى طلبة المرحلة الثانوية بمنطقة عكا و التي اجراها على عينة من 180 طالب و طالبة التي خلصت إلى عدم وجود فروق في مستوى الاغتراب لدى الطلبة تبعا لمتغيرات الجنس و التخصص و مستوى التحصيل الدراسي ، و دراسة دراسة محمد الحبيب بلولة و وناس امزيان 2021 الاغتراب النفسي لدي الشاب الجزائري الراغب في الهجرة غير الشرعية( دراسة حالة شاب جزائري)، بالاضافة إلى العديد من الدراسات كان الهدف منها معرفة مستوى الاغتراب و كذا علاقته بعقدت

متغيرات منها الشخصية و النفسية، على غرار دراسة سناء عادل ابراهيم كباجة سنة 2015 بعنوان التغير القيمي و علاقته بهوية الذات و الاغتراب النفسي لدى طلبة الثانوية العامة في قطاع غزة.

و ان كنا اشرنا إلى ان اهتمام علماء النفس العمل و السلوك التنظيمي بظاهرة الاغتراب كان قليلا هذا لا يعني انعدامه بل هناك من الدراسات التي اهتمت بالاغتراب الوظيفي و حاولت إعطاء مفهومها أو تعريفها للاغتراب الوظيفي مثل دراسة "ملفن سيمان" الذي حاول من خلالها تحديد مجموعة من الأبعاد المعبرة عن ظاهرة الاغتراب الوظيفي حيث حدد خمسة أبعاد للاغتراب وهي: ( العجز - اللامعنى - الانعزالية - اللامعيارية - و الاغتراب عن الذات) (Seemen.M 284.1959)

وحسب بن زاهي 2007 فان الاغتراب الوظيفي ظاهرة خطيرة جدا و مؤشرا على مرور المؤسسة بأزمة حقيقية ربما تسارع بها إلى الانحدار و الفشل، فالاغتراب الوظيفي يعني توصل العاملين بالمؤسسة إلى قرار بأن المؤسسة التي يعملون بها لم تعد المكان المناسب للاستمرار في العمل معها لأسباب تتعلق بالمؤسسة ذاتها أكثر مما تتعلق بالموظف، و هو قرار خطير يمس علاقة الموظف بالمؤسسة التي يعمل بها وولائه لها و يترتب عليه نتائج وخيمة بالنسبة لكلا الطرفين غالبا ما ينتهي بإنهاء العلاقة بينهما نهاية غير مرضية.

في ما أكد "عابد مو سرى لطفي" (2018) بأن الاغتراب الوظيفي في مفهومه البسيط يعني: شعور الموظف بالغربة في موقع عمله، حيث يفقد الانتماء الوظيفي والتنظيمي بسبب الانغماس في البيروقراطية والشعور بعدم الرضا وافتقاد الموظف للتفاعل الاجتماعي داخل محيط العمل وقصور العلاقات الانسانية (فاضل و سعدون، 2021، ص 234)

وحيثما يضعف الانتماء، و يشوبه الخلل، فإن ذلك يشير إلى وجود الاغتراب باعتباره المقابل السلبي للانتماء، و دلالة على نزيف الوعي و أزمة الهوية، حيث يشير الاغتراب إلى افتقار العلاقات و خاصة عندما تكون هذه العلاقات متوقعة، وهي حالة يبدو فيها الأشخاص و المواقف الشائعة غريبة ( بن زاهي، 2007، ص 4)

و من الدراسات التي اهتمت بموضوع الاغتراب الوظيفي دراسة "موشي بناي"، و "جاكوب وايسبرغ" 1995 حول ظاهرة الاغتراب في القطاعات العمومية والخاصة بروسيا، و قد كان هدف الدراسة هو معرفة مستوى الشعور بالاغتراب الذاتي و الاجتماعي لدى عينة من العمال الروس في القطاعات



الخاصة و العمومية، وقد أفضت نتائج الدراسة إلى أن العمال الذين ينتمون إلى القطاع الخاص أكثر اغترابا ذاتيا و اجتماعيا من العمال الذين ينتمون إلى القطاع العام ( BANAI, M. et WEISBERG, J . 1995)، كما نجد دراسة بن زاهي منصور ( 2007 ) بعنوان الشعور بالاغتراب الوظيفي و علاقته بالدافعية للانجاز لدي الاطارات الوسطى لقطاع المحروقات و التي اجراها على عينة مكونة من 231 اطار و التي يؤكد من خلاله ا أن هناك مستوى من الاغتراب الوظيفي قد يؤثر سلبا على حياة العامل المهنية، ويفقده الرغبة في مواصلة العمل في مؤسسته و يخفض من مستوى الاحساس بالانتماء لديه وضعف دافعيته و أداءه الوظيفي .

ظاهرة الاغتراب ظاهرة اجتماعية و انسانية نسبية تختلف باختلاف الزمان و المكان و حسب المجتمع و خصوصياته هذا ما يجعل الدراسات السابقة لا تغني عن دراسات جديدة حتى و ان كانت في نفس الموضوع الامر الذي جعلنا كباحثان و بحكم اقامتنا في ولاية برج بوعرييج الولاية الصناعية و معايشتنا للعديد من العمال و الموظفين سواء في القطاع العمومي او الخاص نلاحظ ضعف شعورهم بالانتماء إلى مؤسساتهم ولا مبالاتهم و عدم الاحساس بالمسؤولية تجاه مؤسساتهم ازداد احساسنا باهمية اجراء دراسة حول الاغتراب لدى عمال القطاع الخاص و العام اين اتخذنا مؤسسة أنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعرييج للدراسة، و على ضوء ما تقدم يمكن تحديد مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

- ما مستوى الاغتراب الوظيفي لدى عمال شركة أنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعرييج؟
- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الاغتراب لدى عمال شركة أنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعرييج تبعا لمتغير المسمى الوظيفي ( اداري، خط الانتاج)؟

والتساؤلات الفرعية التالية:

- ما مستوى العجز لدى عمال شركة الأنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعرييج؟
- ما مستوى اللامعنى لدى عمال شركة الأنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعرييج؟
- ما مستوى اللامعيارية لدى عمال شركة الأنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعرييج؟
- ما مستوى العزلة لدى عمال شركة الأنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعرييج؟
- ما مستوى الاغتراب عن الذات لدى عمال شركة الأنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعرييج؟

بوعرييج؟

## 2-الفرضيات:

- مستوى الاغتراب الوظيفي لدى عمال شركة أنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج متوسط.
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الاغتراب لدى عمال شركة أنابيب وعتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج تبعا لمتغير المسمى الوظيفي ( اداري، خط الانتاج)
- مستوى العجز لدى عمال شركة الأنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج متوسط.
- مستوى اللامعنى لدى عمال شركة الأنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج متوسط
- مستوى اللامعيارية لدى عمال شركة الأنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج متوسط
- مستوى العزلة لدى عمال شركة الأنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج متوسط
- مستوى الاغتراب عن الذات لدى عمال شركة الأنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج متوسط

## 3- اهمية الدراسة:

تكتسي الدراسة الحالية اهمية بالغة كونها تحاول الكشف عن مستوى الاغتراب لدى عمال و موظفي مؤسسة أنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج، مما قد يساعد في الارتقاء بمستوى ادائها و عودتها الى المنافسة القوية و مكانتها السابقة في السوق الوطنية و الدولية، و هذا من خلال تسليط الضوء على أهمية ظاهرة لاغتراب الوظيفي واثارها السلبية على الفرد و المنظمة مثل ارتفاع معدل دوران العمل و زيادة الصراعات التنظيمية، انخفاض الدافعية نحو العمل و غياب روح الابداع و الابتكار، الشعور بعقم المعايير الاجتماعية و ضعف الانتماء لدى العامل، التمرد الثورة، الرضوخ و الانسحاب، السلوكات التي يسلكها العامل الذي يشعر بالاغتراب في المنظمة، مما يؤثر على انتاجها و يهدد وجودها.

و من اهمية الدراسة أيضا توجيه انتباه القائمين على المؤسسة لوضع خطط و برامج للحد من انتشار هذه الاثار السلبية المترتبة على الاغتراب الوظيفي بالمؤسسة و تكوين مناخ مناسب للعاملين بها.

قد تساعد نتائج هذه الدراسة في وضع الخطط و البرامج لكيفية التعامل مع الاغتراب الوظيفي و الحد من اثاره السلبية على المؤسسة .  
توفير قدر من المعلومات و البيانات عن الاغتراب الوظيفي يمكن ان تبني عليها الدراسات و البحوث لاحقا.

#### 4-اهداف الدراسة:

- الهدف الجوهرى لهذه الدراسة التعرف على مستوى الاغتراب الوظيفي لدى العاملين بمؤسسة أنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج.
- تحديد وجود فروق من عدمها في مستوى الاغتراب الوظيفي تعزي متغير منصب العمل ( ادارة، خط انتاج) لدى عمال مؤسسة أنابيب و عتاد السقي بالرش.
- تسليط الضوء على مفهوم الاغتراب الوظيفي
- اثراء البحث العلمي بدراسة ميدانية حول موضوع الاغتراب الوظيفي.

#### 5- المفاهيم الاساسية للدراسة:

#### 5-1 مفهوم الاغتراب الوظيفي:

يرى الكثير من الباحثين أن مفهوم الاغتراب يستخدم بدلالات متعددة ومختلفة بسبب تعدد استعمالته وكثرة العلوم والاتجاهات التي تناولته بالبحث والدراسة (دنون الصائغ وآخرون 1998)، وفيما يأتي محاولة لتعريف الاغتراب

#### 5-1-1 التعريف اللغوي :

لدى مراجعة بعض مناجد اللغة العربية تبين أن الاغتراب يعني التباعد، الغياب، النزوح، الاختفاء، وتنفق على أنها حالة شعورية يمر بها الفرد نتيجة تغيير المكان الذي يعيش فيه . (المنجد الأبجدي ص،110 منجد الطلاب ص723)

أما في اللغة اللاتينية فقد استخدم لفظ الاغتراب بعدة معان هي تحويل شيء ما لملكية شخص آخر، ونزع الملكية، واستخدم بمعنى حالة فقدان الوعي أو قصور القوة العقلية. ( مديحه عباده وآخرون ص149).

### 5-1-2 التعريف الاصطلاحي:

يعرف سلطان (2003) الاغتراب الوظيفي انه: انفصال العامل عن عمله و عدم اهتمامه او اكتراثه به، بمعنى ان يشعر العامل ان العمل الذي يقوم به بلا معنى و لا قيمة له. و ينتج اغتراب العامل عادة من الطبيعة الروتينية المتكررة للعمل الذي يوم به (عبد الله حلس، 2016، ص 65).

### 5-1-3 التعريف الاجرائي:

هو ما يعانيه العامل من مظاهر الشعور بالعجز و العزلة و فقد المعايير و غياب معنى العمل و الاغتراب عن الذات، و هو الدرجة المرتفعة التي يتحصل عليها العامل على مقياس خماسي الابعاد لقياس الشعور بالاغتراب الوظيفي .

### 5-2 ابعاد الاغتراب الوظيفي:

#### 5-2-1 العجز Powerlessness:

يعني عدم قدرة الفرد على السيطرة على الاحداث و المجريات و عدم قدرته على التأثير في المواقف الاجتماعية التي يتعرض لها مع عجزه عن السيطرة على تصرفاته و افعاله و رغباته، وهذا بالتالي يجعله غير قادر على تقرير مصيره، فمصيره و ارادته تتحددان من قبل عوامل و قوى خارجة عن ارادته الذاتية (صبر، 2013، ص 253).

**المفهوم الاجرائي للعجز:** هو شعور العاملين بمؤسسة أنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج بعدم القدرة على اداء مهامه بالشركة و هو الدرجة المرتفعة التي يتحصل عليها العامل على مقياس خماسي الابعاد لقياس الشعور بالاغتراب الوظيفي وفقا لبعده العجز.

#### 5-2-2 اللامعنى Meannglessness:

يعرفه (عموده و حسين ) بانه شعور الافراد العاملين بانهم يفتقروا الى وجود مرشدا او موجه لسلوكهم و شعورهم بالفراغ الهائل نتيجة عدم توافر أهداف اساسية تمنحهم معنى لوظائفهم و تحدد اتجاهاتهم وتثير نشاطاتهم و تتفق مع اهدافهم و طموحاتهم (حامدي جلاني، 2022، ص 84).

**المفهوم الاجرائي اللامعنى:** شعور العاملين بمؤسسة أنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج بان الحياة فقدت معناها و انهم موجودون في الشركة بدون جدوى، بالشركة و هو الدرجة المرتفعة التي يتحصل عليها العامل على مقياس خماسي الابعاد لقياس الشعور بالاغتراب الوظيفي وفقا لبعده اللامعنى.

### 5-2-3 اللامعيارية Normlessness:

تعني عدم تمسك بالمعايير و الضوابط و الاعراف الاجتماعية و شعوره بان الوسائل او السبل غير الشرعية مطلوبة و ضرورية لإنجاز الأهداف و ان تعاكست مع القيم و العادات السائدة (صبر، 2013، ص253).

**المفهوم الاجرائي اللامعيارية:** شعور العاملين بمؤسسة أنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج ان المعايير قد فقدت قوتها التنظيمية داخل الشركة و انهم بحاجة لاستعمال وسائل غير مشروعة لتحقيق اهدافهم بالشركة، و هو الدرجة المرتفعة التي يتحصل عليها العامل على مقياس خماسي الابعاد لقياس الشعور بالاغتراب الوظيفي وفقا لبعده اللامعيارية.

### 5-2-4 العزلة Isolation:

تعني إحساس الفرد بالوحدة، و محاولة الابتعاد عن العلاقات الاجتماعية السائدة في المجتمع، اي انها حالة لا يشعر الفرد فيها بالانتماء الى الامة و المجتمع (بن زاهي، 2007، ص 28).

**المفهوم الاجرائي للعزلة:** تعني ابتعاد العاملين بشركة أنابيب و عد السقي بالرش ببرج بوعريريج عن العلاقات الاجتماعية و عدم الشعور بالانتماء الى الشركة، و هو الدرجة المرتفعة التي يتحصل عليها العامل على مقياس خماسي الابعاد لقياس الشعور بالاغتراب الوظيفي وفقا لبعده العزلة.

### 5-2-5 الاغتراب عن الذات Self-estrangement:

هي حالة يدرك الفرد ذاته كمغترب، أي أنه أضحى نافرا أو مغتربا عن ذاته، وأصبحت الذات أداة مغتربة لا تعرف ما تريد وهي عدم القدرة على تواصل الفرد مع نفسه وشعوره بالانفصال عما يرغب أن يكون غاية وبين إحساسه بنفسه في الواقع (خوجة، 2020، ص 196).

**المفهوم الاجرائي للاغتراب عن الذات:** تعني شعور العاملين بمؤسسة أنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج بتباعدهم عن ذواتهم و لا يتطيع الفرد ان يستمد الرضا من انجازاته و نشاطاته، و هو الدرجة المرتفعة التي يتحصل عليها العامل على مقياس خماسي الابعاد لقياس الشعور بالاغتراب الوظيفي وفقا لبعدهم عن الاغتراب عن الذات.

### 5-3 العاملين بشركة أنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج:

هو العمال الذين يعملون بشركة أنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج و يقومون باداء مهامهم الموكلة اليهم من طرف المؤسسة على مستوى الادارة و على مستوى خط الانتاج (الورشة).

### 6 الخلفية النظرية :

يستخدم مفهوم الاغتراب بدلالات متعددة ومختلفة بسبب تعدد استعمالاته وكثرة العلوم والاتجاهات التي تناولته بالبحث والدراسة، وقد سعى العديد من الفلاسفة و علماء الاجتماع و علماء النفس الى تفسير ظاهرة الاغتراب من خلال نظريات مختلفة نذكر منها

### 6-1 نظرية التحليل النفسي:

الاغتراب بلا شك ظاهرة تاريخية في كل المجتمعات منذ الازل، لما انها اوضحت ظاهرة في مجالات العمل المختلفة كنتيجة للصراعات بين القوى المنتجة و وسائل الانتاج و العاملين الذين اصبحوا فريسة للاغتراب الوظيفي، حيث ان الفرق الوحيد بين الاغتراب الذاتي و الاغتراب الوظيفي هو ان الاول تاريخي و حتمي منذ وجود المجتمع الانساني الاول، في حين ان الاغتراب الوظيفي ناتج عن سياسات بعينها قام بها البعض المتسلط على إدارة المؤسسات العمالية ضد السواد الاعظم من العاملين، اي انه كرد فعل لفعال يمكن العمل على ادراك مقدماته و فهمه فهما مناسبا يمكننا من تغيير النتائج السلبية التي اخرجت لنا الاغتراب و آفاقه لدى العاملين (عبد الله، 2020، ص143).

## 6-2 نظرية كارل ماركس:

إنطلق كارل ماركس في دراسته للاغتراب من نقده لافكار هيجل وما تضمنه الاقتصاد السياسي الكلاسيكي من مبادئ، "ففي المجتمع السياسي الفرد يتصرف بنفس الطريقة وجها لوجه مع الحالة، بينما في الحياة اليومية توضع او تبني على المصالح الخاصة، أنانية كل واحد

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

-ركز ماركس على الاغتراب الاقتصادي بشكل كبير لانه إعتبره إغتراب في الحياة الواقعية

للإنسان

-ينشأ الاغتراب (الاقتصادي) من وجود طبقة عظمى محرومة من الملكية، في المقابل وجود طبقة الاقلية المالكة وشديدة الثراء، ومن خلال العمل تبذل الطبقة الاولى كامل قوتها من أجل زيادة الانتاج، في حين يكون نتاج العمل ليس ملكا لها وبالتالي تغترب الذوات عن أصحابها (معدن والعمري، 2018، ص 282).

## 6-3 نظرية ماكس فيبر:

العديد من الدراسات حاولت الكشف عن سلبيات النموذج البيروقراطي ومن أهمها دراسة بونجان وجرمز التي ركزت على خصائص البيروقراطية المتمثلة في تسلسل السلطة، التخصص ونسق القواعد و الاجراءات و من بين ما توصلت إليه أنه هناك علاقة بين خصائص البيروقراطية ومظاهر الاغتراب(معدن و العمري، 2018، ص 283).

ويتمحور إهتمام ماكس فيبر بموضوع الاغتراب من حيث ثلاثة أبعاد أساسية وهي: الاعتماد ويأتي نتيجة القواعد والقوانين التي تضعها الادارة والذي من شأنه أن يبعد العامل عن روح الابداع و الابتكار و لا يفكر سوى في تطبيق تلك القواعد والقوانين،

كما أن الوسائل التي تحدث عنها كارل ماركس والتي تعود ملكيتها إلى الرأسمالية، نجدها في نظرية ماكس فيبر هي ملك الادارة أي أن هذه الاخيرة تملك هامش الحرية في التحكم في العامل ما

يجعله يفقد سيطرته على المواقف المختلفة، ويصبح غير قادر على تحقيق أهدافه التي لا تخرج عن كونها أهداف . بيروقراطية . أو تنظيمية. من ناحية أخرى، وبناء على الخضوع وفقدان السيطرة يأتي بعد سلب الحرية وهو أن العامل بحسب فيبر يكون حبيسا للعقلانية المفرطة وهذا ما يتفق مع ما جاء به ماركس، ومن ثم إنتهى ماكس فيبر إلى أن العقلانية تؤدي بالانسان إلى الاغتراب في العمل لامثاله المفرط للعقلانية الزائدة وهذا ما يؤدي إلى سلب حرته(معدن و العمري، 2018، ص284).

#### 4-6 النظرية السلوكية:

في النظرية السلوكية يقول (رجال، 2007) إن الاغتراب النفسي يحدث نتيجة نقص في عدد التعزيزات الايجابية وأنواعها أي إن الاغتراب يبدو على شكل مخ تلف من الاحباط الناشئ عن اضطراب نظام الاستجابة التي تلقت تعزيزاً في بيئة اجتماعية معينة (ربابعة و الصمادي، 2020، ص 2220)

و وفقاً ل(شتا، 1993) تفسر النظرية السلوكية الاغتراب كظاهرة نتجت عن استجابات خاطئة لمثيرات شخصية سبق و ان اكتسبها الفرد ارتكازا على السلوك الانساني المكتسب من خلال التعلم او المحاكاة في البيئات المختلفة التي احتك بها، و قد دعمت هذه النظرية نزوع الفرد الى تكرار الاستجابات للمواقف المتشابهة التي سلك فيها سلوك معين دعم بالثواب كرد فعل مجتمعي او عملي، و لذا فالفرد يدخل في دوامة الاغتراب عن ذاته عندما يصبح عضوا داخل مؤسسة عمل ليس له فيها أدنى مستويات حرية الاختيار او حتي طرح نقاشات في صلب نشاط مؤسسته، او محاولات طرحه لأفكار ابداعية مما يضطره الى الرضوخ للسلطة الادارية العليا و الانسلاخ عن ذاته و هويته الخلاقة و المبدعة من ثم الاستغراق في غيابت الاغتراب الوظيفي .

#### 5-6 نظرية المجال:

عند الاستقصاء عن اسباب الاضطرابات و المشكلات النفسية يوجه الاهتمام الى امور هامة

مثل:

- شخصية العميل و خصائصها المرتبطة بالاضطراب و المسببة له.
- خصائص حيز الحياة الخاصة بالعميل من زمن حدوث الاضطراب.



- اسباب اضطرابه شخصيا و بيئيا مثل الاحباطات و العوائق المادية و الحواجز النفسية التي تحول دون تحقيق اهدافه و الصراعات و ما قد يصحبها من اقدام و هجوم غاضب او احجام و تقهقر خائف و على هذا فان الاغتراب هنا ليس ناتجا عن عوامل داخلية فقط، بل عن عوامل خارجية تتضمن سرعة التغيرات البيئية و الاتجاه نحو هذه التغيرات و العوامل (خزري، 2018، ص 66).

## 6-6 نظرية روبرت بلونر:

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

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

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

و نلخص أهم أفكار روبرت بلونر في النقاط التالية:

- البناءات البيروقراطية مشجعة على الشعور باللامعنى.
- تقسيم العمل والتخصص في التنظيمات يؤدي إلى الاغتراب.
- يمكن القضاء على بعد فقدان السيطرة لاغتراب العمل من طرف العمال أنفسهم بالسيطرة على أحوال أعمالهم
- هناك علاقة بين العزلة الاجتماعية و اللامعيارية في التنظيمات.(معدن و العمري، 2018، ص 284)

## 6-7 نظرية اغتراب الشباب عند كينستون:

عرض كينستون 1965 نظريته عن اغتراب الشباب في كتابه " اغتراب الشباب في المجتمع الأمريكي " حيث بين أن الاغتراب يحدث في كل المجتمعات باختلاف أنماطها الثقافية و السياسية و الاجتماعية، فنظرية الاغتراب تحمل معاني تشاؤمية و لا يتحدد وجود الاغتراب بعوامل محددة، لو زالت هذه العوامل زال معه الاغتراب( بن زاهي،2007، ص19).

#### 7 الدراسات السابقة:

لقد اهتم عدد كبير من الباحثين بموضوع الاغتراب، لما له من تأثير على حياة الأفراد عموماً وعلى حياة العمال خصوصاً. و تتلخص أهمية الدراسات السابقة بكونها أحد المصادر التي توجه الباحث لصياغة فروضه، وتحديد البحث والأدوات المهمة في تحقيق أهداف الدراسة .وسنتناول فيما يأتي عدداً من الدراسات التي اهتمت بموضوع دراستنا بأبعاده المختلفة ، و قد تم ترتيبها من الاقدم الى الاحدث كما يلي :

**الدراسة الاولى:** دراسة توماس كامينغر و سوزان مارنينغ 1977 بعنوان العلاقة بن اغتراب العامل و السلوك المرتبط بالعمل

النتائج	الادوات	العينة	المنهج	اهداف الدراسة
-ابعاد الاغتراب متميزة و مستقلة نسبياً _الارتباطات بين عوامل الاغتراب و التغيب ضئيلة -مشاعر الاغتراب قد تؤدي الى جهد و اداء اقل و مزيد التأخير عن العمل.	استبيان الاغتراب الوظيفي شيبيرد shepard	96 عامل ذكر في احد مصانع الحدادة في الوم أ	الوصفي ارتباطي	هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة بين ابعاد اغتراب العامل و السلوك المتعلق بالعمل ( الجهد الاداء التغيب التأخير ) بالإضافة الى معرفة تمايز و شروع ابعاد اغتراب العامل

**الدراسة الثانية :** دراسة موشيه بناي ( moshi banai ) يعقوب ويسبرغ Jacob (Yaakov)

2003 Weisberg مستوى الاغتراب بين الموظفين الروس في المؤسسات المملوكة للدولة و الخاصة

في روسيا.

النتائج	الادوات	العينة	المنهج	اهداف الدراسة
-الموظفون في الشركات الخاصة اكثر اغترابا من نظرائهم في الشركات المملوكة للدولة -مستوى الاغتراب الشخصي لم يتغير خلال سنتين -الاغتراب الاجتماعي اصبح اكثر انتشارا خلال سنتين	استبيان كورمان و اخرى 1981	725 موظف في خمسة شركات مملوكة للدولة و ثلاثة شركات خاصة	الوصفي	هدفت الدراسة الى معرفة مستوى الاغتراب بين الموظفين الروس في المؤسسات المملوكة للدولة و الخالة في روسيا

**الدراسة الثالثة:** دراسة منصور بن زاهي، 2007، الشعور بالاغتراب الوظيفي و علاقته بالدافعية للانجاز لدي الاطارات الوسطى لقطاع المحروقات

النتائج	الادوات	العينة	المنهج	اهداف الدراسة
خلصت الدراسة الى ان:مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي كان أقل بقليل عن المتوسط لدى أفراد العينة. -توجد فروق ذات دلالة احصائية بين افراد العينة في الشعور بالاغتراب الوظيفي و عوامله باختلاف ( نظام العمل،باختلاف السن ما عدا الشعور بالتشاؤم و اللارضاء، الانتماء الى الجماعة غير الرسمية ما عدا معيار و معنى العمل ) - لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين افراد العينة في الشعور بالاغتراب الوظيفي و عوامله باختلاف ( الاقدمية، تقلد المسؤولية، الحالة العائلية ما عدا الشعور بالانعزالية و العجز).	الاستبيان (استمارة استبانة من اعداد الباحث)	بلغ قوام العينة 231 اطار من الإطارات الوسطى العاملة بقطاع المحروقات الجزائري(شركة سوناطراك)في كل من المديريات الجهوية التالية : (حاسي مسعود، وحاسي الرمل،وحوض بركاوي).	المنهج الوصفي	تهدف الدراسة إلى محاولة التعرف على مستوى مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي الذي يتميز به الإطارات الوسطى لقطاع المحروقات الجزائري

**الدراسة الرابعة:** دراسة عبد الله عبد الله، 2008، حول الاغتراب النفسي و علاقته بالصحة النفسية لدى طلاب الجامعة،دراسة ميدانية على عينة من طلاب جامعة الجزائر العاصمة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس و علوم التربية و الارطوفونيا جامعة الجزائر.

النتائج	الادوات	العينة	المنهج	اهداف الدراسة
-وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الاغتراب لدى طلاب الجامعة تبعا لكل من متغير الجنس الكلية التخصص الاكاديمي المستوى التعليمي و نوع السكن -وجود علاقة عكسية سلبية متوسطة بين الاغتراب و الصحة النفسية	مقياس الاغتراب في المرحلة الجامعية من اعداد الباحثة سميرة حسن ابكر 1989	عينة عشوائية مكونة من 260 طالب و طالبة من جامعة الجزائر من مختلف الكليات و التخصصات و المستويات	الوصفي التحليلي	هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الاغتراب لدى طلاب الجامعة و معرفة الفروق تبعا لكل من متغير الجنس الكلية التخصص الاكاديمي المستوى الدراسي و نوع السكن -الكشف عن وجود علاقة من عدمه بين الاغتراب و الصحة النفسية و تأثير الاغتراب على الصحة النفسية

الدراسة الخامسة: مرسي محسن ابو ريا، 2010، علاقة الاغتراب النفسي و مستوى الطموح بمتغيرات الجنس و التخصص و مستوى التحصيل العلمي لدى طلبة المرحلة الثانوية بمنطقة عكا.

النتائج	الادوات	العينة	المنهج	اهداف الدراسة
خلصت النتائج الى ان : لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في ابعاد الاغتراب النفسي لد طلبة مرحلة الثانية تبعا لكل من متغير الجنس التخصص التحصيل العلمي	مقياس الاغتراب النفسي من اعداد ابو جدي 1998 - مقياس مستوى الطموح من اعداد الصرايرة 2010	180 طالب و طالبة من المرحلة الثانوية بمنطقة عكا	الوصفي الارتباطي	التعرف على علاقة الاغتراب النفسي و مستوى الطموح بمتغيرات الجنس التخصص و مستوى التحصيل لدى طلبة المرحلة الثانوية في منطقة عكا

الدراسة السادسة: دراسة سميحة عبد الرزاق المغربي 2015 مستوى الاغتراب النفسي لدى الاكاديميات العاملات في الجامعات الاردنية من وجهة نظرهن رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير جامعة مؤتة .

النتائج	الادوات	العينة	المنهج	اهداف الدراسة
<p>أن على مستوى الاغتراب الوظيفي لدى الاكاديميات العاملات في الجامعات الاردنية الرسمية والخاصة جاء بدرجة متوسطة حيث حل بعد اللامعنى بالمرتبة الاولى و بعد العزلة في المرتبة الاخيرة .</p> <p>عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى الاكاديميات العاملات في الجامعات الاردنية الرسمية والخاصة تعزى للحالة الاجتماعية، الجامعة، و الخبرة.</p> <p>وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى الاكاديميات العاملات في الجامعات الاردنية الرسمية والخاصة تعزى للرتبة الاكاديمية لصالح ذوي رتبة استاذ مساعد و مدرس.</p>	<p>استبيان من اعداد الباحث</p>	<p>347 اكاديمية في 12 جامعة</p>	<p>وصفي مسيحي</p>	<p>هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى الاغتراب الوظيفي و مظاهره لدى الاكاديميات العاملات بالجامعات الاردنية الرسمية و الخاصة</p> <p>معرفة الفروق في مستوى الاغتراب لدى الاكاديميات العاملات بالجامعات الاردنية الرسمية و الخاصة تعزى لمتغيرات (الحالة الاجتماعية الجامعة التابعة لها الرتبة الاكاديمية و الخبرة)</p>

**الدراسة السابعة:** دراسة سناء عادل ابراهيم كماجة، 2015، بعنوان التغير القيمي و علاقته بهوية الذات و الاغتراب النفسي لدى طلبة الثانوية العاملة بقطاع غزة، دراسة كاحد متطلبات الحصول على درجة الماجستير في كلية التربية قسم علم النفس - ارشاد نفسي الجامعة الاسلامية غزة.

النتائج	الادوات	العينة	المنهج	اهداف الدراسة
لا يوجد علاقة بين التغير الرقيمي و الاغتراب النفسي لدى طلبة الثانوية العامة -لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في القيم و هوية الذات و الاغتراب النفسي لدى طلبة الثانوية العامة تعزى لكل من متغير الجنس المكان الجغرافي و التخصص.	-مقياس القسم اعداد الباحثة -مقياس هوية الذات للوحيدي -مقياس الاغتراب لابو عميرة	1002 شخص منهم 492 طلبة الثانوية العامة من محافظة شمال غزة و غرب غزة، 510 من اولاء امورهم.	الوصفي	هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين التغير القيمي و هوية الذات و الاغتراب النفسي لدى طلبة الثانوية العامة بقطاع غزة.  -التعرف على مستوى كل من القيم، التغير القيمي، هوية الذات الاغتراب النفسي لدى طلبة الثانوية العامة بقطاع غزة.

**الدراسة الثامنة:** دراسة رشيد سعاده : الاغتراب الوظيفي لدى أساتذة كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية بجامعة غرداية 2019.

النتائج	الادوات	العينة	المنهج	اهداف الدراسة
خلصت الدراسة الى ان: -اغلب اساتذة كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية لديهم مستوى متوسط من الاغتراب الوظيفي -عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى اساتذة كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية تعزى الى كل من متغيري الجنس و العمر	مقياس الاغتراب الوظيفي للبنى ذياب 2017	كافة اساتذة كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية بجامعة غرداية المقدر عددهم 102 في الموسم الدراسي 2018/2019	الوصفي التحليلي	هدفت الدراسة الى معرفة مستوى الاغتراب الوظيفي لدى اساتذة كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية بجامعة غرداية

**الدراسة التاسعة:** دراسة يوسف خوجة عادل، 2020 انقطاع العقد النفسي و علاقته بالاغتراب الوظيفي دراسة بحثية على عينة من الباحثين في المراكز البحثية الجزائرية، اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم النفس العمل و التنظيم، جامعة قاصدي مرباح ورقلة الجزائر.

النتائج	الادوات	العينة	المنهج	اهداف الدراسة
-مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي منخفض لدى الباحثون الدائمون في المراكز البحثية الجزائرية.	استبيان الاغتراب الوظيفي منصور بن زاهي 2007	229 باحث دائم موزعين على خمسة مراكز بحثية تابعة لوزارة التعليم العالي و البحث العلمي في الجزائر	الوصفي	هدفت الدراسة الى معرفة مستوى ادراك انقطاع العقد النفسي و مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي الذي يتميز به الباحثون الدائمون في المراكز البحثية الجزائرية علاقة التأثير الموجودة بين ادراك انقطاع العقد النفسي و الاغتراب النفسي عند الباحثون الدائمون في المراكز البحثية الجزائرية

**الدراسة العاشرة:** دراسة بوزار يوسف 2020 الاغتراب النفسي لدى الشاب الجزائري المهاجر سريا عن طريق البحر (الحرقاة)

النتائج	الادوات	العينة	المنهج	اهداف الدراسة
أسفرت نتائج الدراسة بأن الشاب الجزائري المهاجر سريا يعاني من الاغتراب النفسي بدرجات متفاوتة والتي تمثلت في العزلة الاجتماعية، اللامعنى و التمرد.	لمقابلة العيادية نصف الموجهة و مقياس الاغتراب النفسي لزينب شقير	ثلاثة حالات	الوصفي	هدفت هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على درجة الاغتراب النفسي لدى مجموعة من الشباب الجزائريين المهاجرين سريا عن طريق البحر يتراوح عمرهم ما بين ( 21 و 35 سنة) من جنس الذكور سبق لهم وأن خاضوا تجربة الهجرة غير الشرعية في عرض البحر عبر قوارب الموت ثم أعيدوا إلى أرض الوطن (الجزائر) لظروف عدة

الدراسة الحادية عشر: دراسة فائزة فاضل، سمية سعدون 2021 الاغتراب الوظيفي لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل ANEM, ADS

النتائج	الادوات	العينة	المنهج	اهداف الدراسة
وجود مستوى مرتفع من الاغتراب الوظيفي بأبعاده الستة لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل في كل من وكالتي ANEM, ADS بولاية وهران. -عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين موظفي عقود ما قبل التشغيل في و كالتي ANEM و ADS في شعورهم بالاغتراب الوظيفي تبعا للمتغيرات : الجنس، السن، نوع الوكالة.	استبيان من اعداد الباحث	75 موظف بعقود ما قبل التشغيل بوكالتي ANEM و ADS	الوصفي	هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الاغتراب الوظيفي لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل في وكالتي ANEM, ADS بولاية وهران

الدراسة الثانية عشر: دراسة نسرین صالح عرفه واخرون ( 2021 ) مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل.

النتائج	الادوات	العينة	المنهج	اهداف الدراسة
مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل جاء بدرجة منخفضة. -وجود فروق لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل تعزى لمتغيرات: الجنس لصالح الذكور، المديرية لصالح مديرية جنوب الخليل، سنوات الخبرة لصالح سنوات الخبرة من 5-10 سنوات. - وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير مستوى المدرسة.	استبيان من اعداد الباحث	عشوائية طبقية، من 717 معلم ومعلمة	الوصفي	هدفت الدراسة التعرف إلى مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الخليل



الدراسة الثالثة عشر: دراسة محمد الحبيب بلولة و وناس امزيان 2021 الاغتراب النفسي لدى الشاب الجزائري الراغب في الهجرة غير الشرعية (دراسة حالة شاب جزائري)

النتائج	الادوات	العينة	المنهج	اهداف الدراسة
-ارتفاع درجة الشعور بالاغتراب النفسي -الشعور بالاغتراب النفسي ليس السبب الرئيسي وراء الرغبة في الهجرة غير الشرعية. .	المقابلة و الملاحظة و استخدام مقياس الاغتراب النفسي لشادي ابو السعود	شاب جزائري	دراسة حالة	هدفت الدراسة الى معرفة درجة الشعور بالاغتراب النفسي فهم اثر الشعور بالاغتراب على رغبة الشاب في الهجرة غير الشرعية

الدراسة الرابعة عشر: دراسة حمادي جيلاني 2022 قياس مستوى ابعاد الاغتراب الوظيفي في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمسعد.

النتائج	الادوات	العينة	المنهج	اهداف الدراسة
-مستوى الاغتراب الوظيفي لدى افراد العينة جاء بمستوى منخفض ككل -عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية لاتجاهات العاملين نحو مستوى الاغتراب الوظيفي، تعزى للمتغيرات الشخصية و الوظيفية ( الجنس، السن، الخبرة الوظيفية، المستوى المهني، المؤهل العلمي )	استبيان من اعداد الباحث	عينة عشوائية مكونة من 40 موظف	الوصفي التحليلي	هدفت الدراسة الحالية الى قياس مستوى ابعاد الاغتراب الوظيفي في المؤسسة العمومية الاستشفائية بمسعد.

الدراسة الخامسة عشر: دراسة اردا تيوجار، سينيم نارت، اموت يلدريم 2023 : الصراع بين العمل و الاسرة و الاغتراب عن العمل بين البحارة: الدور الوسيط للارهاق العاطفي.

النتائج	الادوات	العينة	المنهج	اهداف الدراسة
-وجود ارتباط كبير و ايجابي بين الصراع بين العمل و الاسرة و الاغتراب عن العمل مع الارهاق العاطفي الذي يتوسط جزئيا هذا الارتباط -المستويات الاعلى من الصراع بين العمل و الاسرة ارتبطت بمستويات اعلى من الارهاق العاطفي و الاغتراب عن العمل .	مقياس اغتراب العمل (WA) الذي طوره ناير وفوهررا يتكون المقياس من ثمانية عناصر وبعدا واحدا. تم تكييف مقياس إلى اللغة التركية بواسطة Yildiz	360 بحار	الوصفي ارتباطي	هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة بين صراع العمل و العائلة و الاغتراب الوظيفي التعرف على العلاقة بين صراع العمل و العائلة و الارهاق العاطفي

#### 8- التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال تناولنا للدراسات السابقة يتبين اختلافها في تناول موضوع الاغتراب حيث انه توجد دراسات تناولت الاغتراب كمتغير وحيد في الدراسة حيث نجد كل من دراسة فائزة فاضل، سمية سعدون 2021، دراسة بوزار يوسف 2020، دراسة نسرین صالح عرفة و اخرون 2021، دراسة سمیحة عبد الرزاق المغربي 2015، دراسة محمد الحبيب بلولة و وناس امزيان 2021، دراسة مشي بناي و يعقوب ويسبرغ 2003، دراسة حمادي جيلاني 2022 و دراسة رشيد سعادة 2019، كما انه توجد دراسات تناولت الاغتراب كمتغير من المتغيرات الدراسة اين نجد كل من دراسة سناء عادل ابراهيم كماجة 2015، دراسة عبد الله عبد الله 2008، دراسة ارداتيوچار، سينيم نارت واموت يلدريم 2023، توماس كامينغر وسوزان مارنينغ 1977، دراسة يوسف عادل خوجة 2020، دراسة منصور بن زاهي 2007 و دراسة مرسي محسن ابو ريا 2010.

8-1 من حيث مكان اجراء الدراسة:

تختلف الدراسات السالفة الذكر حسب مكان إجرائها، فبعضها تم إجراؤها في البيئة المحلية الخاصة الجمهورية الجزائرية و البعض الاخر تم اجراؤها في البيئة العربية و اخرى اجنبية كما هو موضح في الجدول رقم (01)

جدول رقم (01) يوضح توزيع الدراسات حسب مكان الدراسة:

الدراسات	مكان اجراء الدراسة
دراسة منصور بن زاهي (2007)، دراسة رشيدة سعادة (2019) دراسة حمادي الجلاي ( 2022 )، دراسة يوسف خوجة عادل (2020)، دراسة محمد الحبيب بلولة و وناس امزيان ( 2021 )، بوزار يوسف (2020)، فايزة فاضل و سمية سعدون (2021) عبد الله عبد الله (2008).	محلّية (الجزائر)
دراسة محسن مرسي ابو ريا ( 2010 )، سميحة عبد الرزاق المغربي (2015)، نسرين صالح عرفة و اخرون ( 2021 ) سناء عادل ابراهيم كباجة (2015)	دراسات عربية
موشيه بناي و يعقوب ويسبرغ ( 2003 )، توماس كامينغر و سوزان مارنينغ ( 1977 )، اردا تيوجار، سينيم نارتو اموت يلدرم (2023).	دراسات اجنبية

من حيث العينة:

هناك تباين من حيث عدد أفراد عينة البحث التي أجريت عليها الدراسات السابقة، وذلك يعود لأهداف كل دراسة والمنهج المستخدم فيها، حيث بلغ أقصى عدد أفراد العينة التي أجريت عليها الدراسة 1002 فرد في دراسة دراسة سناء عادل ابراهيم كباجة، 2015، بعنوان التغير القيمي و علاقته بهوية الذات و الاغتراب النفسي لدى طلبة الثانوية العاملة بقطاع غزة ، في حين ان اصغر عينة دراسة كانت في دراسة محمد الحبيب بلولة و وناس امزيان (2021) حول الاغتراب النفسي لدي الشاب الجزائري الراغب

في الهجرة غير الشرعية( دراسة حالة شاب جزائري)، اما المجتمعات الاصلية لهذه الدراسات فكانت مختلفة باختلاف اهداف الدراسات حيث ان في دراسة كل من محسن مرسي ابو ريا ( 2010 )، دراسة رشيد سعادة ( 2013 )، دراسة يوسف خوجة عادل ( 2020 )، دراسة سميحة عبد الرزاق المغربي (2015)، دراسة دراسة نسرين صالح عرفه واخرون ( 2021 )، دراسة سناء عادل ابراهيم كباجة (2015) و دراسة عبد الله عبد الله (2008) تم تناول المجتمعات التعليمية من معلمين و اساتذة و طلبة المرحلة الثانوية و الاكاديميات و كذا الباحثين، في حين تناولت كل من دراسة منصور بن زاهي (2007)، دراسة حمادي جيلاني ( 2022 ) و دراسة موشيه بناي ( moshi banai ) يعقوب ويسبرغ Jacob (Yaakov) Weisberg (2003) مجتمعات الموظفين و الاطارات باختلاف المجالات العمل من الصحة و الشركات الخاصة و العامة، و في نفس مجال العمل نجد دراسة دراسة اردا تيوجار، سينيم نارت، اموت يلدريم ( 2023 ) التي تناولت مجتمع البحارة و دراسة توماس كامينغر و سوزان مارنينغ (2003) التي تناولت العمال الذكور، اما كل من دراسة محمد الحبيب بلولة و وناس امزيان ( 2021 )، دراسة بوزار يوسف (2020) و دراسة فايذة فاضل، سمية سعدون(2021) فقد تناولت المجتمع الشبابي الجزائري في مجال الانتساب الى عقود ما قبل التشغيل ANEM, ADS و الشاب الجزائري المهاجر سرا الى الراغب في الهجرة السرية

#### من حيث المنهج:

اتفقت كل الدراسات السابقة في المنهج المتبع في الدراسة حيث اعتمدت جميعها المنهج الوصفي الذي يعتبر الانسب لهذا النوع من الدراسات

#### من حيث النتائج:

اختلفت نتائج الدراسات السابقة باختلاف موضوع الدراسة و مكان اجرائها و مجتمع الدراسة حيث ان في كل من دراسة سميحة عبد الرزاق المغربي 2015، دراسة رشيد سعادة 2019 و دراسة منصور بن زاهي 2007 بينت النتائج وجود مستوى متوسط من الاغتراب، في حين كانت نتائج دراسات نسرين صالح عرفة و اخرون 2021، يوسف خوجة عادل 2020 و دراسة حمادي جيلاني 2022 تبين ان الاغتراب جاء بمستوى منخفض اما المستوى المرتفع للاغتراب فكان في نتائج دراسة كل من اردا

تيوجار سينيم نارتو اموت يلدريم 2023، محمد نجيب بلولة و وناس امزيان 2021 و فايضة فاضل و سمية سعدون 2021.

فيما يخص وجود فروق في مستوى الاغتراب خلصت نتائج دراسة منصور بن زاهي 2007 الى انه توجد فروق ذات دلالة احصائية في الشعور بالاغتراب الوظيفي باختلاف (نظام العمل و السن)، اما نتائج دراسة موشي بناي و يعقوب ويسبرغ 2003 فبينت ان الموظفين في الشركات الخاصة اكثر اغترابا من نظرائهم في الشركات المملوكة للدولة بروسيا، ودراسة سميحة عبد الرزاق مغربي 2015 توصلت الى وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى الاكاديميات العاملات في الجامعات الاردنية الرسمية والخاصة تعزى للرتبة الاكاديمية لصالح ذوي رتبة استاذ مساعد و مدرس ، و في دراسة نسرين صالح عرفة و اخرون 2021 بينت النتائج انه توجد فروق في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، المديرات لصالح مديريةية جنوب الخليل و سنوات الخبرة لصالح خبرة من 05 سنوات الى 10 سنوات، و كذلك دراسة عبد الله عبد الله 2008 التي خلصت نتائجها الى وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الاغتراب لدى طلاب الجامعة تبعا لكل من متغير الجنس، الكلية، التخصص الاكاديمي، المستوى التعليمي و نوع السكن.

و قد كانت نتائج بعض الدراسات خلصت الى انه لا توجد فروق في الاغتراب و هي كل من دراسة محسن مرسي ابو ريا 2010، دراسة منصور بن زاهي 2007، دراسة رشيد سعادة 2019، دراسة، دراسة حمادي جيلاني 2022، دراسة سميحة عبد الرزاق المغربي 2015، دراسة نسرين صالح عرفة و اخرون 2021 و دراسة فايضة فاضل و سمية سعدون 2021.

ثانياً: الدراسة الميدانية

# الفصل الثاني الطريقة و

## الأدوات

## الفصل الثاني: الطريقة و الاداوات

- تمهيد

1 مجالات الدراسة

2 منهج الدراسة

3 مجتمع و عينة الدراسة.

4 أدوات جمع البيانات

5 الأساليب الإحصائية المستخدمة.

- خلاصة



- تمهيد:

من خلال الإطار العامل للدراسة تم التطرق إلى الخلفية النظرية للاغتراب الوظيفي والتعرف على أبعاده وعلى بعض الدراسات التي تناولته و النتائج التي توصلت إليها وقمنا بصياغة فرضيات لدراستنا حول مستوى الاغتراب الوظيفي لدى العاملين بشركة انابيب وعتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج وبالرغم من أهمية هذا الجانب من الدراسة إلا ان الجانب التطبيقي للدراسة الذي من خلاله نقوم بإثبات او نفي الفرضيات وذلك عن طريق الدراسة الميدانية يكون ذو أهمية كبيرة، حيث انه من خلال هذا الفصل سنتطرق الى عرض الدراسة الأساسية و منهج الدراسة وجدود الدراسة و مجتبع و عينة الدراسة يبالضافة الى اداة الدراسة و اساليب المعالجة الاحصائية.

### 1-مجالات الدراسة: تمت الدراسة و فق المجالات التالية:

#### 1 ± المجال الزمني : تم اجراء الدراسة على ثلاثة مراحل :

المرحلة الاولى في شهر ديسمبر 2023 تم فيها اختيار موضوع الدراسة بعنوان مستوى الاغتراب الوظيفي لدى عمال شركة أنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج، و في المرحلة الثانية شهري جانفي و فيفري 2024 قمنا خلالها بجمع التراث النظري و الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الاغتراب الوظيفي اما المرحلة الثالثة و الاخيرة و التي كانت من شهر مارس الى غاية شهر ماي 2024 قمنا فيها باجراء الدراسة الميدانية.

#### 1 2 المجال المكاني: مقر شركة أنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج تقع الشركة جنوب برج

بوعريريج بالمنطقة الصناعية حيث تتربع على مساحة إجمالية تقدر ب 11هكتار، يحدها من الشرق طريق مسيلة ومن الغرب مؤسسة كوندور ومن الشمال مؤسسة توظيف الأوراق ومن الجنوب شركة كرسفور .

#### 1 3 المجال البشري: تمت الدراسة على العاملين بشركة أنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج و

المقدر عددهم ب 190 عمال موزعين بين العاملين بخط الانتاج بعدد 120 عامل و العاملين بالادارة و المقدر عددهم ب80 عامل مزن مختلف الرتب .

### 2- منهج الدراسة:

دراستنا الحالية تسعى الى الكشف عن ظاهرة الاغتراب الوظيفي لدى عمال مؤسسة أنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج، و عليه فان المنهج المناسب لهذه الدراسة هو المنهج الوصفي والذي يعتمد على دراسة أحداث وظواهر موجودة متاحة للدراسة والقياس كما هي دون تدخل الباحث في مجرياتها، وذلك من خلال التركيز على وصف وتحليل المتغيرات بمكوناتها وأبعادها المتمثلة في الاغتراب الوظيفي و الوصول الى التفسير المناسب لها.

#### يعرف المنهج الوصفي على انه عبارة عن طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال

منهجية علمية صحيحة و تصوير النتائج التي يتم التوصل اليها على اشكال رقمية معبرة يمكن

تفسيرها(عبيدات محمد و اخرون،1999، ص 46)

و حسب محمد شفيق 1985 فالمنهج الوصفي هو طريقة لوصف الظاهرة و تصويرها كميًا و كيفيًا و ذلك عن طريق جمع المعلومات النظرية و البيانات الميدانية عن المشكلة و موضوع البحث، ثم تصنيفها و تحليلها و الوصول الى النتيجة.

### 3- مجتمع و عينة الدراسة:

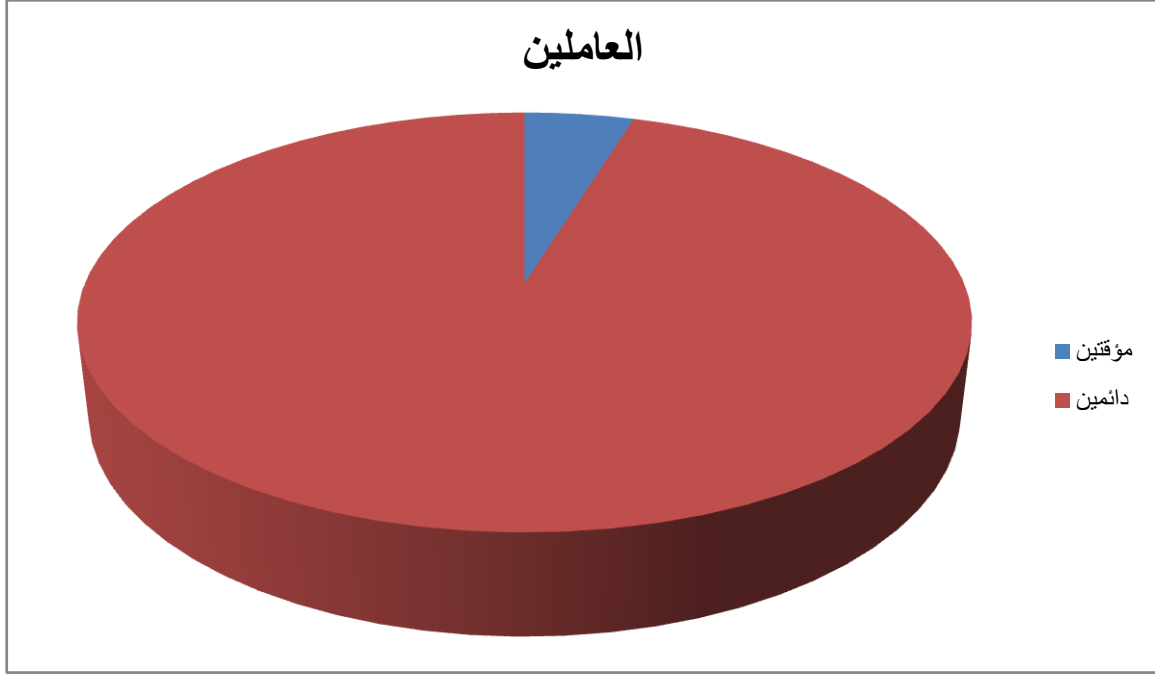
ينشغل الباحثون اساسا بالعينة، ولكن العينة ليست هي الهدف، بل الذي ينبغي ان يوجه اليه الباحثون اهتمامهم، هو مدى امكانية تعميم النتائج من العينة على الاصل العام (مجتمع الدراسة) الذي سحبت منه. و لذا ينبغي الاهتمام اساسا، بمدى تمثيل العينة للاصل العام (مجتمع الدراسة) حتى يمكن التعميم عليه بثقة (معمرية، 2022، ص 415).

### 3-1 مجتمع الدراسة:

المجتمع هو الهدف الاساسي من الدراسة حيث ان الباحث في النهاية يعمم عليه نتائج الدراسة، و يعرفه (بشير معمرية، 2022 ص 417) على انه جميع الافراد من فئة محددة من الناس او الوقائع او الاشياء في زمن معين و مكان محدد و ثقافة محددة، و يشتركون في خصائص معينة تهم الباحث.

و حسب طبيعة دراستنا فان مجتمع الدراسة يتكون من جميع العاملين شركة أنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج و المقدر عددهم 190 شخص منهم 184 دائما و 06 مؤقتا كما هو موضح في الجدول رقم (02) توزيع العاملين حسب صفة الدائم و المؤقت

العاملين	العدد
الدائمين	181
المؤقتين	09
المجموع	190



الشكل رقم (01) يوضح توزيع العاملين حسب صفة دائم مؤقت.

و موزعين بناء على رتبهم كما هو موضح في الجدول رقم (03) توزيع العمال حسب رتبهم:

العدد	المؤقتين	الدائمين	رتبة العامل
48	05	43	اطار
28	01	27	عامل ماهر
114	03	111	عون تنفيذ
190	09	181	المجموع

48- إطار منهم 05 مؤقتا.

28- عاملا ماهرا منهم 01 مؤقتا.

114- عون تنفيذ منهم 03 مؤقتا.

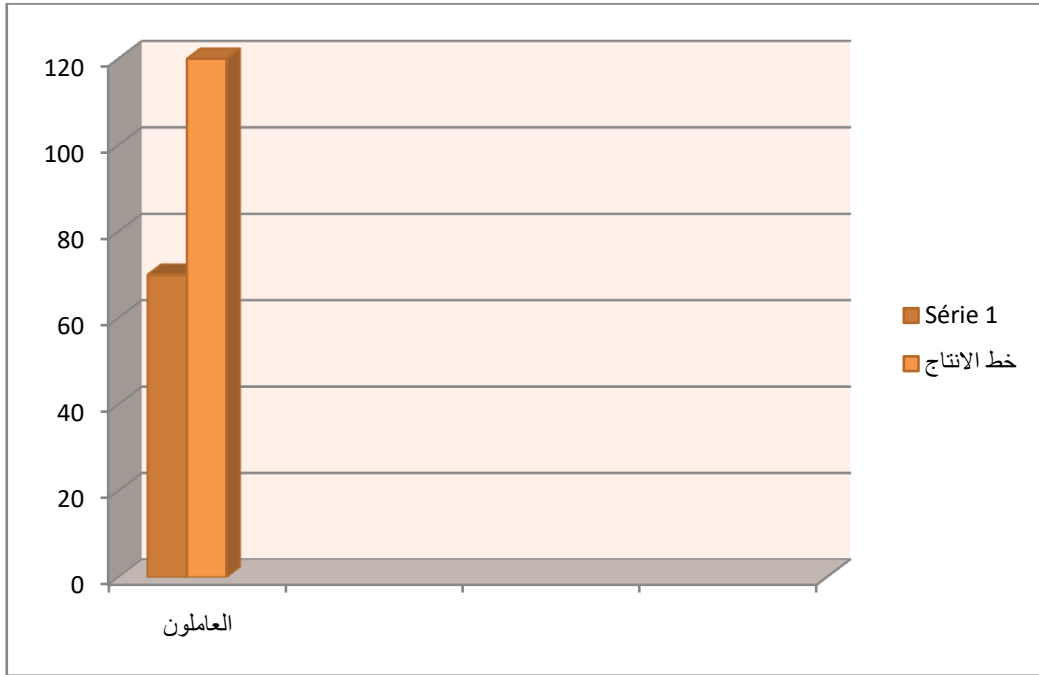


الشكل رقم (02) يوضح توزيع العاملين حسب الرتبة

العاملين بشركة أنابيب و عتاد بالسقي بالرش ببرج بوغريج موزعين على مصلحتين خط الانتاج به

120 عامل و مصلحة الادارة و بها 80 عامل كما هو موضح في الجدول رقم (04) التوزيع الوظيفي:

عدد العامل	المصلحة
70	الادارة
120	خط الانتاج (الورشة)
120	المجموع



الشكل رقم (03) يوضح توزيع العاملين حسب المسمى الوظيفي ( خط انتاج الادارة)

### 2-3 عينة الدراسة :

تعرف العينة بانها جزء من كل. اي هي: مجموعة جزئية من الاصل العام (مجتمع الدراسة) و لها نفس خصائص الاصل العام (مجتمع الدراسة) الذي تنتمي اليه (معمرية،2022،ص417)، و لكون ان مجتمع الدراسة مقسم لطبقتين مختلفتين غير متقاطعتين و هما العاملين في خط الانتاج و العاملين في الادارة و كل طبقة منهما مفرداتها متجانسة فاننا و لاختيار عينة الدراسة نعتمد على العينة العشوائية الطبقيية و هي نوع من أخذ العينات الاحتمالية حيث يتم تقسيم المجتمع الإحصائي إلى مجموعات فرعية متميزة تسمى الطبقات. ثم يتم اختيار عينات عشوائية من كل طبقة لتمثيل المجتمع ككل.

$$n = N / (1 + Nxe^2) \quad \text{و تم تحديد حجم العينة عن طريق معادلة تارو يامان}$$

$n =$  حجم العينة.  $N =$  مجتمع الدراسة  $e =$  هي القيمة المتبقية من معامل الثقة و هي  $5 = 95 - 100$  بالمئة =  $0.05$ .

$$.128 = (0.0025 \times 190 + 1) / 190 = n$$

و عليه فان عينة الدراسة المناسبة مكونة من 128 فرد على الاقل من العاملين بشركة أنابيب و السقي بالرش ببرج بوعريريج .

و لتحديد حجم عينة الدراسة الخاصة بكل طبقة نعتمد على قانون كسر المعاينة.

$$0.673 = \frac{128}{190} = \frac{\text{حجم العينة}}{\text{حجم المجتمع}} = \text{كسر المعاينة}$$

و حجم العينة من الطبقة = كسر المعاينة x حجم العينة المقصودة.

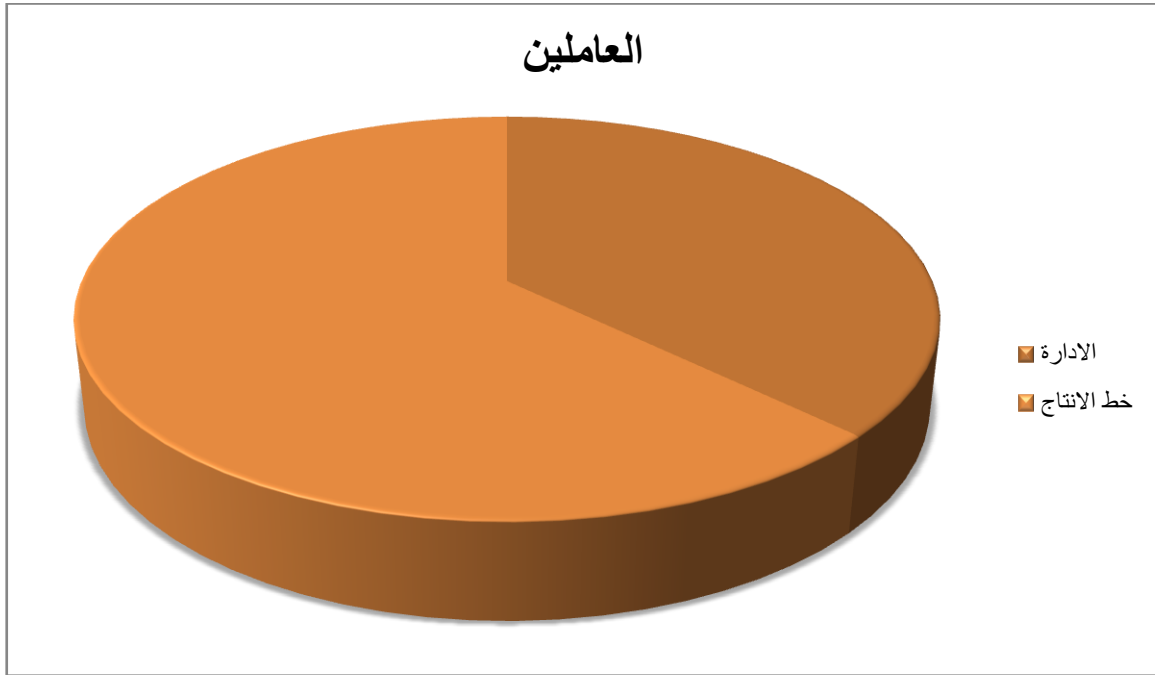
حجم العينة لطبقة العاملين في خط الانتاج =  $120 \times 0.673 = 81$  فرد

حجم العينة لطبقة العاملين في الادارة =  $70 \times 0.673 = 47$  فرد

و لاختيار حجم العينة تم اختيار عينة الدراسة باستخدام الطريقة العشوائية الطبقيّة ممثلة لمجتمع الدراسة وفقا لقواعد البحث العلمي في اختيار العينات و ذلك بتوزيع 128 استبيان حيث تم استرجاع ( 121 ) استبيان صالح للتحليل و كانت الاستبيانات موزعة بناء على المسمى الوظيفي (موظف، خط الانتاج )

حيث كانت عينة الدراسة موزعة حسب المسمى الوظيفي كما في الجدول رقم (05) توزيع عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي:

المسمى الوظيفي	العدد	النسبة المئوية
الادارة	45	37.2%
خط الانتاج	76	62.8%
المجموع	121	100%



شكل رقم (04) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي (خط الانتاج الادارة).



#### 4- ادوات جمع البيانات:

بعد الاطلاع على مجموعة من مقاييس الاغتراب في الدراسات السابقة قمنا باختيار مقياس حامد الجيلاني (2021) و الذي اعتمد فيه على دراسة كل من (رنا ناصر صبر 2013) و دراسة (شفلو 2018) و الذي قام بتكليفه ليتلاءم مع طبيعة المؤسسات الجزائرية و أدرج ضمن هذا الاستبيان خمسة أبعاد كما هو موضح في الجدول رقم(06) ابعاد الاستبيان وترتيب فقراتها:

العبارة	العدد
5 4 3 2 1	العجز
10 9 8 7 6	اللامعنى
15 14 13 12 11	اللامعيارية
20 19 18 17 16	العزلة
25 24 23 22 21	الاغتراب عن الذات

و اعتمد مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات المبحوثين لعبارة الاستبانة، حيث تم منح الدرجة (5) لموافق بشدة و الدرجة (1) لغير موافق بشدة و الجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (07) يوضح درجات مقياس ليكرت الخماسي.

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

#### 4-1 تقدير استجابات عينة الدراسة على مقياس الاغتراب الوظيفي:

لتحديد اتجاهات المبحوثين نحو كل عبارة هل هم موافقون بشدة، موافقون، محايدون، غير موافقون، غير موافقون، موافقون بشدة، نقوم بحساب طول الفئة باستخدام المدى.

المدى = اعلى درجة- ادنى درجة/ عدد المستويات = 0.8

طول الفئة = 0.8، حيث نحصل على المجالات كما هو موضح في الجدول رقم ( )

جدول رقم (08) يوضح درجات القيم حسب مقياس ليكرت للحكم على اجابات الافراد

مجال المتوسط الحسابي	مقياس ليكرت	درجة الموافقة
من 01 الى 1.80 درجة	غير موافق بشدة	منخفضة جدا
من 1.81 الى 2.60 درجة	غير موافق	منخفضة
من 2.61 الى 3.40 درجة	محايد	متوسطة
من 3.41 الى 4.20 درجة	موافق	مرتفعة
من 4.21 الى 5 درجة	موافق بشدة	مرتفعة جدا

#### 4-2 صدق و ثبات الاستبيان:

#### 4-2-1 صدق الاستبيان:

يقصد بصدق أداة الدراسة أن تقيس ما وضعت لقياسه وهناك طرق مختلفة لتحقيق من صدق الأداة وتم إجراء صدق الاتساق الداخلي لقياس صدق الاستبيان (أداة الدراسة)

لتأكد من تماسك العبارات بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه اعتمدت هذه الدراسة على قياس صدق الاتساق الداخلي لأداة من خلال بيانات استجابات المبعوثات بحساب معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (09) يوضح اتساق العبارات مع البعد الذي تنتمي اليه

الاعتراب عن الذات		العزلة		اللامعيارية		اللامعنى		العجز	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
0.915	21	0.644	16	0.832	11	0.811	6	0.431	1
0.938	22	0.660	17	0.671	12	0.840	7	0.828	2
0.918	23	0.702	18	0.941	13	0.923	8	0.890	3
0.853	24	0.798	19	0.862	14	0.941	9	0.813	4
0.888	25	0.704	20	0.894	15	0.645	10	0.822	5

تراوحت معاملات الارتباط بين (0.431 و 0.941)، حيث أن جميع العبارات كانت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0,01) وعليه فإن جميع عبارات أبعاد المحور الثاني متسقة داخلياً مع البعد الذي تنتمي اليه، مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لعبارات هذا المقياس.

#### 4-2-2 ثبات الاستبيان:

يقصد بثبات الاستبيان، أنها تعطي نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع الاستبيان أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى، أن ثبات الاستبيان، يعني الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها

بشكل كبير ، فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة، عدة مرات خلال فترات زمنية معينة، وقد تم التحقق من ثبات استبيان الدراسة، من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ، وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول:

متغير الدراسة	عدد العبارات	معامل الثبات
الاغتراب الوظيفي	25	0.932

جدول رقم (10) يوضع معامل ثبات الاستبيان

يتضح من خلال الجدول (10) ان معامل الثبات للاغتراب الوظيفي في عينة دراسة الباحث كانت قيمته (0.932) و هي قيمة ممتازة و تدل على ثبات علي جدا تتمتع به اداة الدراسة، و يمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة بحسب مقياس نانلي و الذي اعتمد 0.70 كحد ادنى للثبات.

## 6 الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة بالاستعانة بالحزمة الإحصائية (SPSS22).

لتحقيق أهداف الدراسة إحصائياً تم استخدام برنامج spss النسخة 26 وذلك للمعالجة الإحصائية

الآتية :

- الإحصاء الوصفي ( التكرارات -النسب المؤوية والمتوسطات الحسابية و الانحرافات، المعيارية )
- معامل الارتباط بيرسون لحساب صدق الاتساق الداخلي
- معامل الفاكرونباخ لحساب ثبات المقياس.
- اختبار ت لعينة واحدة لحساب الفرضية العامة الاولى و الجزئية الاولى، الثانية، الثالثة، الرابعة و الخامسة .
- اختبار ت لعينتين مستقلتين لحساب و اختبار الفرضية العامة الثانية.

- خلاصة:

تطرقنا في هذا الفصل المعنون بالطريقة و الادوات إلى إعطاء لمحة حول مكان إجراء الدراسة الميدانية الا و هو شركة أنابيب ببرج بوعريريج، وأيضا ما تضمنته الدراسة الميدانية، كما تم توضيح حجم مجتمع الدراسة و حجم و طريقة اختيار عينة الدراسة، وتطرقنا إلى أدوات جمع البيانات في الدراسة الميدانية واهم الاساليب المستخدمة في المعالجة الاحصائية.

# الفصل الثالث : النتائج و

## المناقشة

## الفصل الثالث: النتائج والمناقشة

- تمهيد

- 1 عرض و تفسير بيانات الدراسة
- 2 تحليل و مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات و التراث النظري
- 3 استنتاج عام
- 4 توصيات الدراسة

تمهيد:

سنحاول من خلال هذا الفصل ان نستعرض أهم النتائج التي توصلنا إليها في هذه الدراسة، حيث اننا بعد جمع البيانات و تفرغها باستخدام الاساليب الاحصائية المناسبة توصلنا الى النتائج التالية



1- عرض نتائج فرضيات الدراسة:

1 ± عرض نتائج الفرضية الجزئية الاولى:

نصت الفرضة الجزئية الاولى على ان مستوى الاغتراب الوظيفي في بعد العجز لدى عمال شركة أنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج متوسط.

و لاختبار الفرضية الجزئية الأولى تم استخدام اختبار ( T .Test ) لعينة واحدة للمقارنة بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة في الدرجة الكلية للاغتراب الوظيفي بعد العجز مع المتوسط الفرضي للمقياس فكانت النتائج كما هو مبين في الجدول رقم (11) التالي :

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	الفرق بين المتوسطين	درجة الحرية	قيمة الاختبار T	مستوى الدلالة	القرار	المستوى
العجز	3,142	0,749	3	0,142	120	2.085	.039	دال	متوسط

الارتباط دال إحصائياً عند مستوى (0,05) (فرض ثنائي الحد)\*

بعد استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد العجز من مقياس الاغتراب الوظيفي

ومقارنته بالمتوسط الفرضي تبين أن متوسط درجات أفراد مجتمع الدراسة في البعد بلغ (3,142)

وبانحراف معياري قدره (0.749)، وعند إجراء المقارنة بين المتوسط الحسابي المتوقع (المحسوب)

والمتوسط الفرضي البالغ (3)، نجد الفرق بين المتوسطين بلغ (0,142)، وباستخدام الاختبار التائي

لعينة واحدة كوسيلة إحصائية في المعالجة اين بلغت قيمه (2,085)، و بلغ قيمة (sig) (0,039) و

هي اقل من مستوى الدلالة (α=0.05) و هي دالة احصائياً و عليه فاننا نرفض الفرض الصفري مستوى

الاغتراب الوظيفي في بعد العجز لدى عمال شركة أنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج متوسط و

نقبل الفرض البديل مستوى الاغتراب الوظيفي في بعد العجز لدى عمال شركة أنابيب و عتاد السقي

بالرش ببرج بوعريريج مرتفع.

## 1 2 عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

نصت الفرضية على ان مستوى الاغتراب الوظيفي في بعد اللامعنى لدى عمال شركة الأنايب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج متوسط

و لاختبار الفرضية الجزئية الأولى تم استخدام اختبار ( T .Test ) لعينة واحدة للمقارنة بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة في الدرجة الكلية للاغتراب الوظيفي بعد العجز مع المتوسط الفرضي للمقياس فكانت النتائج كما هو مبين في الجدول رقم (12) التالي :

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	الفرق بين المتوسطين	درجة الحرية	قيمة الاختبار T	مستوى الدلالة	القرار	مستوى
اللامعنى	3,294	0,751	3	0,294	120	4,304	.000	دال	مرتفع

الارتباط دال إحصائياً عند مستوى (0,05) (فرض ثنائي الحد)\*

بعد استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد اللامعنى من مقياس الاغتراب الوظيفي ومقارنته بالمتوسط الفرضي تبين أن متوسط درجات أفراد مجتمع الدراسة في البعد بلغ (3,294) وبانحراف معياري قدره (0.751)، وعند إجراء المقارنة بين المتوسط الحسابي المتحقق (المحسوب) والمتوسط الفرضي البالغ (3)، نجد الفرق بين المتوسطين بلغ (0,294)، وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة كوسيلة إحصائية في المعالجة و الذي بلغت قيمه (4,304)، و بلغ قيمة (sig) (0,000) و هي اقل من مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) و هي دالة احصائياً و عليه فاننا نرفض الفرض الصفري مستوى الاغتراب الوظيفي في بعد اللامعنى لدى عمال شركة أنايب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج متوسط و نقبل الفرض البديل مستوى الاغتراب الوظيفي في بعد اللامعنى لدى عمال شركة أنايب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج مرتفع.

## 1 3 عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

نصت الفرضية على ان مستوى الاغتراب الوظيفي في بعد اللامعيارية لدى عمال شركة الأنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج متوسط

و لاختبار الفرضية الجزئية الثانية تم استخدام اختبار ( T .Test ) لعينة واحدة للمقارنة بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة في الدرجة الكلية للاغتراب الوظيفي بعد العجز مع المتوسط الفرضي للمقياس فكانت النتائج كما هو مبين في الجدول رقم (13) التالي :

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	الفرق بين المتوسطين	درجة الحرية	قيمة الاختبار T	مستوى الدلالة	القرار	مستوى
اللامعيارية	2,990	0,796	3	-0,01	120	-0,137	0,981	غير دال	متوسط

الارتباط دال إحصائياً عند مستوى (0,05) (فرض ثنائي الحد)\*

بعد استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعده اللامعيارية من مقياس الاغتراب الوظيفي ومقارنته بالمتوسط الفرضي تبين أن متوسط درجات أفراد مجتمع الدراسة في البعد بلغ (2,990) وانحراف معياري قدره (0,796)، وعند إجراء المقارنة بين المتوسط الحسابي المتحقق (المحسوب) والمتوسط الفرضي البالغ (3)، نجد الفرق بين المتوسطين بلغ (-0,01)، وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة كوسيلة إحصائية في المعالجة و الذي بلغت قيمه (-0,137)، و بلغ قيمة (sig) (0,981) و هي اكبر من مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) و هي غير دالة احصائياً و عليه فاننا نقبل الفرض الصفري مستوى الاغتراب الوظيفي في بعد اللامعيارية لدى عمال شركة أنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج متوسط

### 1-4 عرض نتائج الفرضية الجزئية الرابعة

نصت الفرضية على ان مستوى الاغتراب الوظيفي في بعد العزلة لدى عمال شركة الأنايب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريرج متوسط

و لاختبار الفرضية الجزئية الرابعة تم استخدام اختبار ( T .Test ) لعينة واحدة للمقارنة بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة في الدرجة الكلية للاغتراب الوظيفي بعد العجز مع المتوسط الفرضي للمقياس فكانت النتائج كما هو مبين في الجدول رقم (14) التالي :

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	الفرق بين المتوسطين	درجة الحرية	قيمة الاختبار T	مستوى الدلالة	القرار	مستوى
العزلة	2,821	0,784	3	-0.179	120	-2,624	.010	دال	متوسط

الارتباط دال إحصائياً عند مستوى (0,05) (فرض ثنائي الحد)\*

بعد استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد العزلة من مقياس الاغتراب الوظيفي ومقارنته بالمتوسط الفرضي تبين أن متوسط درجات أفراد مجتمع الدراسة في البعد بلغ ( 2,821 ) وانحراف معياري قدره ( 0,784 )، وعند إجراء المقارنة بين المتوسط الحسابي المتوقع (المحسوب) والمتوسط الفرضي البالغ (3)، نجد الفرق بين المتوسطين بلغ (-0.179)، وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة كوسيلة إحصائية في المعالجة و الذي بلغت قيمه (-2,624)، و عليه مستوى الاغتراب الوظيفي في بعد العزلة لدى عمال شركة أنايب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريرج متوسط.

## 1-5 عرض نتائج الفرضية الجزئية الخامسة:

نصت الفرضية على ان مستوى الاغتراب الوظيفي في بعد الاغتراب عن الذات لدى عمال شركة

الأنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج متوسط

و لاختبار الفرضية الجزئية الخامسة تم استخدام اختبار ( T .Test ) لعينة واحدة للمقارنة بين

المتوسط الحسابي لأفراد العينة في الدرجة الكلية للاغتراب الوظيفي بعد العجز مع المتوسط الفرضي

للمقياس فكانت النتائج كما هو مبين في الجدول رقم (15) التالي :

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	الفرق بين المتوسطين	درجة الحرية	قيمة الاختبار T	مستوى الدلالة	القرار	مستوى
الاغتراب عن الذات	3,180	0,770	3	0,180	120	2,572	.011	دال	متوسط

الارتباط دال إحصائياً عند مستوى (0,05) (فرض ثنائي الحد)\*

بعد استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعء الاغتراب عن الذات من مقياس الاغتراب

الوظيفي ومقارنته بالمتوسط الفرضي تبين أن متوسط درجات أفراد مجتمع الدراسة في البعد بلغ

(3,180) وبانحراف معياري قدره (0.770)، وعند إجراء المقارنة بين المتوسط الحسابي المتوقع

(المحسوب) والمتوسط الفرضي البالغ (3)، نجد الفرق بين المتوسطين بلغ (0,180)، وباستخدام

الاختبار التائي لعينة واحدة كوسيلة إحصائية في المعالجة و الذي بلغت قيمه (2,572)، و بلغ قيمة

(sig) (0,011) و هي اقل من مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) و هي دالة احصائياً و عليه فاننا نرفض

الفرض الصفري الناص على ان مستوى الاغتراب الوظيفي في بعد الاغتراب عن الذات لدى عمال شركة

أنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج متوسط و نقبل الفرض البديل الناص على ان مستوى

الاغتراب الوظيفي في بعد الاغتراب عن الذات لدى عمال شركة أنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج

بوعريريج مرتفع.

### 1-6 عرض نتائج الفرضية الرئيسية الاولى :

نصت الفرضة الرئيسية الاولى على ان مستوى الاغتراب الوظيفي لدى عمال شركة أنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج متوسط.

و لاختبار الفرضية الرئيسية الأولى تم استخدام اختبار ( T .Test ) لعينة واحدة للمقارنة بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة في الدرجة الكلية للاغتراب النفسي مع المتوسط الفرضي للمقياس فكانت النتائج كما هو مبين في الجدول رقم (16) التالي :

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	الفرق بين المتوسطين	درجة الحرية	قيمة الاختبار T	مستوى الدلالة	القرار	مستوى
الاغتراب الوظيفي	3,08	0,587	3	0,08	120	1.603	.112	غير دال	متوسط

الارتباط دال إحصائياً عند مستوى (0,05) (فرض ثنائي الحد)\*

من خلال الجدول رقم (16) و باستعمال الاسلوب الاحصائي تي تاست الذي قيمته 1.603، كذلك نجد قيمة sig ب(0.112) وهي اكبر من قيمة الدلالة (0.05) الفرض ثنائي الحد و هي غير دالة احصائياً و عليه فاننا نقبل الفرضية الصفرية H 0 التي تنص على ان مستوى الاغتراب الوظيفي لدى عمال شركة أنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج متوسط.

1-7 عرض نتائج الفرضية الرئيسية الثانية:

نصت الفرضية على انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الاغتراب لدى عمال شركة أنابيب وعتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج تبعا لمتغير المسمى الوظيفي ( اداري، خط الانتاج)

و لاختبار الفرضية الرئيسية الثانية تم استخدام اختبار ( T .Test ) لعينتين مستقلتين، و

باستخدام برنامج الحزم الاحصائية (SPSS) تولنا الى النتائج المبينة في الجدول رقم (17) التالي :

جدول دلالة الفروق							
المسمى الوظيفي	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	درجة الحرية	مستوى الدلالة sig	القرار
الادارة	45	2,984	0,665	-1.471	119	0.144	غير دال
	76	3,145	0,531				

الارتباط دال إحصائياً عند مستوى (0,05) (فرض ثنائي الحد)\*

من خلال الجدول رقم (17) نجد قيمة ت (-1,471) و قيمة الدلالة sig(0.144) و هي اكبر من مستوى الدلالة (0.05) فرض ثنائي الحد و هي غير دالة احصائيا و عليه نقبل الفرض الصفري الذي ينص على انه لا توجد فروق في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى عمال شركة أنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج تعزى لمتغير المسمى الوظيفي ( الادارة خط الانتاج) عند مستوى الدلالة (0.05) .

**1 مناقشة نتائج الفرضيات:****1-2 تفسير نتائج الفرضية الجزئية الاولى:**

نصت الفرضية على ان مستوى الاغتراب الوظيفي في بعد العجز لدى عمال شركة أنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج متوسط، غير ان نتائج الدراسة التي قمنا بها توصلت الى ان مستوى الاغتراب الوظيفي في بعد العجز لدى عمال شركة أنابيب و عتاد السقي بالرش مرتفع.

خلصت الدراسة الى هذه النتيجة كون انه و بالرغم من نمط القيادة الديمقراطي السائد في شركة أنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج الا انه لم يتمكن من تجاوز ترسانة القوانين و الضوابط البيروقراطية التي تسيطر الشركة، فالادارة تملك هامش كبير من الحرية في التحكم في العامل ما يجعله يفقد سيطرته على المواقف المختلفة، ويصبح غير قادر على تحقيق أهدافه التي لا تخرج عن كونها أهداف .بيروقراطية . أو تنظيمية، فالعجز يجعل الفرد غير قادر على تقرير مصيره، فمصيره و ارادته تتحددان من قبل عوامل و قوى خارجة عن ارادته الذاتية، و بالتالي تسلب حريته و هو ما عبر عنه ماكس فيبر بالعقلانية المفرطة و التي تؤدي "حسب ماكس فيبر" بالانسان الى الاغتراب في العمل نتيجة امتثاله الزائد لها.

و لقد اتفقت دراستنا مع دراسة مع دراسة فائزة فاضل و سمية سعدون 2021 بعنوان الاغتراب الوظيفي لدى موظفي عقود ما قبل التشغيل ADS ANEM اين خلصت الى ان مستوى الاغتراب الوظيفي مرتفع بابعاده الستة بما فيها بعد العجز .

**2-2 تفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية:**

نصت الفرضية على ان مستوى الاغتراب الوظيفي في بعد اللامعنى لدى عمال شركة أنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج متوسط، في حين ان نتائج الدراسة التي قمنا بها توصلت الى ان مستوى الاغتراب الوظيفي في بعد اللامعنى لدى عمال شركة أنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج مرتفع.

توصلت الدراسة الى هذه النتائج كون ان العاملين بشركة أنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج و على اختلاف اتجاهاتهم و اهدافهم و طموحاتهم داخل الشركة الا انهم مقيدون بقوانين العمل



و مقيدين اكثر بالمهام المنوطة بهم و التي تكون محددة وفق القوانين و تكون مخصصة، و باجراءات بيروقراطية معقدة، هذا ما يولد الشعور باللامعنى للعمل و للتواجد بالشركة بالنسبة للعاملين فيها هذا ما تطرق اليه روبرت بلونر في نظريته التي من بين افكارها "البناءات الديمقراطية مشجعة على الشعور باللامعنى"، و غياب اهداف محددة للعامل داخل المنظمة يسعى الى تحقيقها يولد الشعور باللامعنى لديه حيث ان الشعور باللامعنى كما يعرفه "(عموده و حسين ) بانه شعور الافراد العاملين بانهم يفتقروا الى وجود مرشدا او موجها لسلوكهم و شعورهم بالفراغ الهائل نتيجة عدم توافر أهداف اساسية تمنحهم معنى لوظائفهم و تحدد اتجاهاتهم وتثير نشاطاتهم و تتفق مع اهدافهم و طموحاتهم "(حامدي جلاني،2022، ص 84).

### 2-3 تفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

نصت الفرضية على ان مستوى الاغتراب الوظيفي في بعد اللامعيارية لدى عمال شركة أنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج متوسط، و هي نفس النتيجة التي توصلنا اليها من خلال نتائج دراستنا.

توصلت الدراسة الى ان مستوى بعد اللامعيارية لدى عمال شركة أنابيب و عتاد السقي بالرش

ببرج بوعريريج متوسط كون ان اللامعيارية في تعريفها حسب (صبر، 2013) هي عدم تمسك الفرد بالمعايير و الضوابط و الاعراف الاجتماعية و شعوره بان الوسائل او السبل غير الشرعية مطلوبة و ضرورية لإنجاز الأهداف و ان تعاكست مع القيم و العادات السائدة، و بحكم المجتمع الجزائري مجتمع اسلامي فان جل المعايير و الضوابط و الاعراف الاجتماعية مستمدة من الدين الاسلامي و التي يصعب على الفرد الخروج او التخلي عنها، هذه القوة التي تتمتع بها الضوابط الاجتماعية في المجتمع الجزائري عموما و في برج بوعريريج خصوصا حدث نوعا ما من شعور اللامعيارية لدى العاملين في شركة أنابيب ببرج بوعريريج بالرغم من باقي العوامل المؤثرة و المؤدية الى الاغتراب، كما ان التمسك بالمعايير و الاعراف الاجتماعية من طرف الفرد يلقي تعزيزا و دعما من الاخرين سواء دال الشركة او خارجها الامر الذي يدفع الفرد الى التمسك اكثر بها و هذا ما تناولته النظرية السلوكية التي بينت ان نزوع الفرد الى تكرار الاستجابات للمواقف المتشابهة التي سلك فيها سلوك معين دعم بالثواب كرد فعل مجتمعي او عملي.

## 2-4 تفسير نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

نصت الفرضية على ان مستوى الاغتراب الوظيفي في بعد العزلة لدى عمال شركة أنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج متوسط، هذا ما اكدته نتائج الدراسة التي قمنا بها.

بناء على تعريف العزلة التي تعني إحساس الفرد بالوحدة، و محاولة الابتعاد عن العلاقات الاجتماعية السائدة في المجتمع، اي انها حالة لا يشعر الفرد فيها بالانتماء الى الامة و المجتمع فان مستوى الاغتراب الوظيفي في بعد العزلة في نتائج الدراسة كان متوسط و هذا يرجع الى نظام العمل على مستوى شركة أنابيب بفرق العمل خاصة على مستوى خط الانتاج، الامر الذي ساهم في تكوين علاقات اجتماعية جيدة بين اعضاء فريق العمل بالاضافة الى الجماعات غير الرسمية التي تتكون داخل اي منظمة و التي ساهمة هي الاخرى في التقليل من مستوى الاغتراب الوظيفي في بعد العزلة، و هذه النتيجة مستوى العزلة متوسط بالاضافة الى النتيجة السابقة بخصوص اللامعيارية و التي كان فيها مستوى اللامعيارية متوسط هذا التقارب تاكيد لما جاء به روبرت بلونر في انه هناك علاقة بين العزلة الاجتماعية و اللامعيارية في التنظيمات.

## 2-5 تفسير نتائج الفرضية الجزئية الخامسة:

نصت الفرضية على ان مستوى الاغتراب الوظيفي في بعد الاغتراب عن الذات لدى عمال شركة أنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج متوسط، غير ان نتائج الدراسة التي قمنا بها توصلت الى ان مستوى الاغتراب الوظيفي في بعد الاغتراب عن الذات لدى عمال شركة أنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج مرتفع.

خلصت الدراسة الى هذه النتيجة كون ان الفرد يغترب عن ذاته حسب ماركس من خلال العمل الذي يذلل فيه العامل كامل قوته من أجل زيادة الانتاج، في حين يكون نتاج العمل ليس ملكا له وبالتالي تغترب الذات عن صاحبها، الامر الذي نجده في شركة أنابيب حيث ان العامل بهذه الشركة على الغم من المجهودات التي يبذلها من اجل رفع و زيادة الانتاج سواء على مستوى خط الانتاج او على مستوى الادارة فان تلك الزيادة لا ينال منها أي شيء و يبقى اجره ثابت، هذا من جهة، و من جهة ثانية فان البيروقراطية على مستوى هذه الشركة تحد من حرية الافراد العاملين بها كما انهم لا يمكنهم

طرح نقاشات في صلب نشاطات مؤسستهم و لا طرح افكارهم الابداعية هذا ما يضطرهم للرضوخ لسلطة الادارة العليا و الانسلاخ و الاغتراب عن ذواتهم الخلاقة و المبدعة و هذا ما ذهبت اليه النظرية السلوكية بخصوص الاغتراب عن الذات.

## 2-6 تفسير نتائج الفرضية الرئيسية الاولى:

نصت الفرضية على ان مستوى الاغتراب الوظيفي لدى عمال شركة أنابيب و عتاد السقي بالرش متوسط الامر الذي اكدته نتائج اختبار الفرضية .

خلصت الدراسة الى ان مستوى الاغتراب الوظيفي متوسط لدى عمال شركة أنابيب و عتاد الرش بالسقي ببرج بوعريرج كون ان الاغتراب و استنادا الى نظرية كينستون 1965 التي ترى ان الاعتراب يحدث في كل المجتمعات باختلاف أنماطها الثقافية و السياسية و الاجتماعية، واحد من اهم مسببات الاغتراب الوظيفي و هو النمط القيادي كان في الشركة نمط ديمقراطي و الذي يسمح بهامش و لو قليل من الحرية في التعامل مع المواقف في العمل بالنسبة للعمال سواء في خط الانتاج او في الادارة هذا ما لمسها الباحثان في دراستهما الميدانية و احتكاكهما بمجتمع الدراسة، بالاضافة الى أن الشركة بحكم كونها عمومية فان توجهها الى التكنولوجيا سائر برتم بطيء نوعا ما مما حدا ايضا من تاثير التكنولوجيا على اغتراب العاملين بالشركة، هذا الهامش من الحرية ساعد على التخفيف من اغتراب العاملين حيث تولد لديهم شعور بالسيطرة على افعالهم كما بينته نظرية روبرت بلونر في فكرة يمكن القضاء على بعد فقدان السيطرة لاغتراب العمل من طرف العمال أنفسهم بالسيطرة على أحوال أعمالهم كما ان تباين مستويات ابعاد الاغتراب الوظيفي ( العجز، اللامعنى، اللامعيارية، العزلة، الاغتراب عن الذات) بين مرتفع متوسط و منخفض في الدراسة ساهم في ان مستوى الاغتراب الوظيفي كان متوسط

توافقت نتائج دراستنا من نتائج كل من دراسة سميحة عبد الرزاق المغربي 2015، دراسة رشيد سعادة 2019 و دراسة منصور بن زاهي 2007 التي بينت نتائجها وجود مستوى متوسط من الاغتراب، واختلفت مع نتائج كل من دراسات نسرين صالح عرفة و اخرون 2021، يوسف خوجة عادل 2020 و دراسة حمادي جيلاني 2022 تبين ان الاغتراب جاء بمستوى منخفض اما المستوى المرتفع للاغتراب فكان في نتائج دراسة كل من اردا تيوجار سينيم نارتو اموت يلدريم 2023، محمد نجيب بلولة و وناس امزيان 2021 و فاييزة فاضل و سمية سعدون 2021.

## 7-2 تفسير نتائج الفرضية الرئيسية الثانية:

نصت الفرضية على انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الاغتراب لدى عمال شركة أنابيب وعتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج تبعا لمتغير المسمى الوظيفي ( اداري، خط الانتاج) و هي نفس النتيجة التي وصلت اليها الدراسة الحالية .

توصلت الدراسة الى انه لا توجد فروق في مستوى الاغتراب الوظيفي تبعا لمتغير الوظيفة بين عامل بخط الانتاج (الورشة) و بين العامل في الادارة يرجع الى كون ان كلا النوعين يخضع لقوانين وتنظيمات الشركة (قانون 11/90 و القانون الداخلي للشركة) الامر الذي يعرض العاملين سواء في خط الانتاج او في الادارة الى نفس عوامل ومسببات الاغتراب الوظيفي مثل النمط القيادي، طبيعة الاتصالات، البيروقراطية، ضعف مستوى التفاعل الاجتماعي هذا ما جعل الفروق في الاغتراب الوظيفي غير موجودة، و هذا ما تبينه نظرية المجال في تناولها للاغتراب حيث بينت ان الاغتراب ليس ناتجا عن عوامل داخلية فقط، بل عن عوامل خارجية تتضمن سرعة التغيرات البيئية و الاتجاه نحو هذه التغيرات و العوامل.

و لقد توافقت دراستنا مع كل من دراسة محسن مرسي ابو ريا 2010، دراسة منصور بن زاهي 2007، دراسة رشيد سعادة 2019، دراسة، دراسة حمادي جيلاني 2022، دراسة سميحة عبد الرزاق المغربي 2015، دراسة نسرين صالح عرفة و اخرون 2021 و دراسة فايزة فاضل و سمية سعدون 2021، و اختلفت مع نتائج كل من دراسة منصور بن زاهي 2007 الى انه توجد فروق ذات دلالة احصائية في الشعور بالاغتراب الوظيفي باختلاف (نظام العمل و السن)، اما نتائج دراسة موشي بناي و يعقوب ويسبرغ 2003 فبينت ان الموظفون في الشركات الخاصة اكثر اغترابا من نظرائهم في الشركات المملوكة للدولة بروسيا، ودراسة سميحة عبد الرزاق مغربي 2015 توصلت الى وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى الاكاديميات العاملات في الجامعات الاردنية الرسمية والخاصة تعزى للرتبة الاكاديمية لصالح ذوي رتبة استاذ مساعد و مدرس، و في دراسة نسرين صالح عرفة و اخرون 2021 بينت النتائج انه توجد فروق في مستوى الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس في محافظة الخليل تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، المديرات لصالح مديرية جنوب الخليل و سنوات الخبرة لصالح خبرة من 05 سنوات الى 10 سنوات، و كذلك دراسة عبد الله عبد الله 2008 التي خلصت

نتائجها الى وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الاغتراب لدى طلاب الجامعة تبعا لكل من متغير الجنس، الكلية، التخصص الاكاديمي، المستوى التعليمي و نوع السكن.

### الإستنتاج العام:

بعد القيام بالدراسة بشقيها النظري والتطبيقي حول مستوى الاغتراب الوظيفي لدى عينة من العمال شركة الأنابيب لعتاد السقي بالرش برج بوعريريج، وبعد تحليل نتائج الفرضيات توصلنا إلى الاستنتاج التالي:

- مستوى الاغتراب الوظيفي لدى عينة من العمال شركة الأنابيب لعتاد السقي بالرش برج بوعريريج متوسط بالنسبة للمستوى الكلي، أما بالنسبة للابعاد فقد كان مرتفعا لكل من بعد( العجز، اللامعنى، الاغتراب عن الذات)، اما لبعدى اللامعيارية، والعزلة فقد جاء متوسطا، حيث حل بعد اللامعنى في المرتبة الاولى بمتوسط حسابي 3.294، وبعد العزلة في المرتبة الاخيرة بمتوسط حسابي 2.821
- عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الإغتراب الوظيفي لدى عينة من عمال شركة الأنابيب وعتاد السقي بالرش برج بوعريريج تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

### توصيات الدراسة:

- اجراء مزيد من الدراسات حول الاغتراب الوظيفي عند العاملين واثاره على الافراد والمنظمة على حد سواء ، وعلاقته ببعض المتغيرات الأخرى ( الأمن النفسي، الصلابة النفسية، الرضا الوظيفي، القيادة).
- اجراء دراسات مقارنة حولاً مستوى الاغتراب الوظيفي لدى المؤسسات العامة والخاصة من جهة، ومن جهة أخرى لدى المؤسسات ذات الطابع الخدماتي و المؤسسات ذات الطابع الانتاجي.
- بناء برامج ارشادية وعلاجية لمعالجة ظاهرة الاغتراب الوظيفي، مع تحسيس المدراء حول ظاهرة الاغتراب .
- تعزيز مهارات وقدرات العاملين باستخدام التطور التكنولوجي من خلال البرامج التدريبية .
- تفعيل الأنشطة الترفيهية والرياضية و الاجتماعية بين العمال من أجل بناء علاقات اجتماعية، وزيادة التقلع فيما بينهم.

### الخاتمة:

من خلال ما تناولناه في الإطار العام للدراسة من المفاهيم و النظريات المفسرة للاغتراب الوظيفي وكذا الدراسات السابقة حوله، يتضح ان ظاهرة الاغتراب الوظيفي ظاهرة موجودة في كل التنظيمات و المؤسسات بدرجات مختلفة، و عليه فان دراستنا لمستوى الاغتراب الوظيفي لدى عمال شركة انابيب و عتاد السقي بالرش بينت ان مستوى الاغتراب الوظيفي متوسط كما بينت ان مستويات ابعاده كانت مختلفة تتراوح بين متوسط و مرتفع و بتناولنا للفروق الموجودة في مستوى الاغتراب الوظيفي بين العاملين في شركة انابيب في الادارة و خط الانتاج جاءت النتائج بعدم وجود فروق بينهما، و لتجاوز الاثار السلبية المترتبة على الاغتراب الوظيفي الذي يشعر به العاملين مثل ارتفاع معدل دوران العمل، زيادة الصراعات التنظيمية، اخفاض الدافعية نحو العمل، ضعف الانتماء ..... في المؤسسة خرجت الدراسة بجملة من المقترحات التي من شأنها تخفيف الشعور بالاغتراب الوظيفي منها بناء برامج ارشادية وعلاجية لمعالجة ظاهرة الاغتراب الوظيفي، مع تحسيس المدراء حول ظاهرة الاغتراب، تعزيز مهارات وقدرات العاملين باستخدام التطور التكنولوجي من خلال البرامج التدريبية و تفعيل الأنشطة الترفيهية والرياضية و الاجتماعية بين العمال من أجل بناء علاقات اجتماعية، وزيادة التفاعل فيما بينهم ، بالاضافة الى اجراء المزيد من الدراسات حول الاغتراب الوظيفي عند العاملين واثاره على الافراد والمنظمة على حد سواء من اجل ايجاد الظروف الملائمة للعمل التي تساعد على الحد من الاغتراب الوظيفي داخل المنظمات ليسهل عليها التطور و المنافسة .



## قائمة المراجع

### قائمة المراجع:

- جديدي، زوليخة (2012)، الاغتراب، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية جامعة واد سوف الجزائر.
- حامدي، جيلاني (2022) قياس مستوى العدالة التنظيمية و دوره في الحد من الاغتراب الوظيفي دراسة ميدانية، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر.
- حلس، مازن اكرم عبد الله (2016)، المناخ التنظيمي و علاقته بالاغتراب الوظيفي لدى العاملين في البنوك التجارية الفلسطينية، رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في ادارة الاعمال من كلية الاقتصاد و علوم الادارة جامعة الازهر غزة فلسطين.
- الحمري، عبد فرحان. محمد، خالد (2000). تعاطي القات و علاقته بالارق و الاغتراب لدى الطلبة الجامعيين اليمنيين، اطروحة دكتوراه غير منشورة كلية الاداب جامعة بغداد العراق.
- خزري، غنية (2018). اثر كل من الاغتراب النفسي الاجتماعي و المتغيرات المعرفية و النفسية في احتمالية الانتحار لدى الشباب البطال، دراسة ميدانية (في ضوء بعض المتغيرات السوسيوغرافية)، اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس الاجتماعي. جامعة ابو القاسم سعد الله الجزائر.
- 2.
- السيد علي شتا (1993)، نظرية الاغتراب من منظور الاجتماع، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية مصر.
- صبر، رنا ناصر (2013)، اثر مصادر ضغوط العمل في مستوى الشعور بالاغتراب الوظيفي، دراسة تحليلية لآراء عينة من الممرضين و الممرضات في مستشفى اليرموك التعليمي، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعية، العدد السابع و الثلاثون.
- عبد الله، عبد الله (2020). الاغتراب النفسي و علاقته بالصحة النفسية لدى طلاب الجامعة في جامعة الجزائر - جوان 2009، مجلة قبس للدراسات الانسانية و الاجتماعية، المجلد 4 العدد 1. الجزائر.

## قائمة المراجع

---

عبيدات محمد و اخرون،1999، منهجية البحث العلمي المراحل و القواعد، عمان الاردن، دار وائل للنشر

معدن، شريفة. العمري، سليمة (2018)، الاغتراب الوظيفي في ضوء المقاربات السوسولوجية، مجلة العلوم الانسانية-المركز الجامعي علي كافي -تندوف. الجائر.

معمرية، بشير (2022)، المرجع في مناهج البحث النفسي و اجراءاته الميدانية، ط 1، الاندلس للخدمات الجامعية باتنة.

المنجد في اللغة العربية (دون سنة)، دار الشروق، بيروت لبنان.

يوسف خوجة، عادل (2020)، انقطاع العقد النفسي و علاقته بالاغتراب الوظيفي دراسة ميدانية على عينة من الباحثين الجزائريين في المراكز البحثية، اطروجة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم النفس العمل و التنظيم، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة، الجزائر.

## قائمة الملاحق

الملاحق:

1 الاستبيان:

جامعة محمد البشير الابراهيمي - برج بوعريريج

كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية

قسم علم النفس

استبيان

السلام عليكم

سيدي / سيدتي ..... تحية طيبة و بعد:

اضع بين ايديكم استبانة الدراسة الموسومة بـ: مستوى الاغتراب الوظيفي لدى عمال و موظفي شركة أنابيب و عتاد السقي بالرش ببرج بوعريريج في ظل متغير المسمى الوظيفي و التي تدخل ضمن سياق اعداد مذكرة ماستر علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية، نأمل منكم مسرعتنا في الإدلاء بإجاباتكم عن هذا الاستبيان الذي يحتوي على مقياس واحد وهذا بوضع العلامة (X) في الخانة التي تعبر على جوابكم بكل دقة و صراحة وهذا من اجل تحقيق الاستفادة المرجوة من البحث مع العلم ان إجاباتكم سوف تعامل سرية تامة ولن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي.

مع خالص الشكر والتقدير

المعلومات الشخصية:

## قائمة الملاحق

انثى

الجنس : ذكر

خط الانتاج

المسمى الوظيفي : اداري

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	يصعب علي اتخاذ اي قرار بخصوص مستقبلي الوظيفي					
2	اشعر بالاحباط في عملي					
3	اجد صعوبة في التماور مع زملائي في العمل					
4	اجد صعوبة في اتمام عمل اقوم به					
5	قدرتي في المشاركة على اتخاذ القرار معدومة					
6	طبيعة العمل الذي اقوم به لا يلبي طموحاتي					
7	الترم بسياقات و اجراءات العمل حتى لو لم اكن مقتنع بها					
8	اقابل الخطأ احيانا بالصمت عنه					
9	ان ممارستي للحرية في العمل معدومة					
10	دوري في اتخاذ القرارات و تحديد السياسات في المؤسسة محدودة					
11	اشعر بضعف القدرة على التزامي بالانظمة و القيم السائدة في محيط عملي					
12	الجأ ال التحايل حتاتغلب على المشاكل التي تواجهني					
13	اشعر بان وضعي الوظيفي لن يتحسن ابدا					
14	حياتي المهنية تجعلني متشائما					
15	يبدو لي مستقبلي المهني غامضا					
16	اشعر بانني غريب بين زملائي حتى في ظل وجودهم					
17	علاقتي مع زملائي لا تتسم بالثقة					
18	مشاركتي في النشاطات الاجتماعية محدودة					
19	علاقتي مع زملائي في العمل اثناء الدوام فقط رسمية					
20	اشعر بعدم الانسجام مع زملائي في العمل					

## قائمة الملاحق

					يرادوني الشعور في ترك العمل	21
					افتقد الى الشعور بالامان الوظيفي	22
					لا اشعر بقيمتي الذاتية عند مزاولتي عملي	23
					ارى ان ماحققته من نجاح في وظيفتي لم يشبع الحد الادنى من طموحاتي	24
					اشعر بالفراغ النفسي اثناء عملي	25

2- الاحصاء الوصفي:

### Statistiques

		الوظيفة
N	Valide	121
	Manquant	0

		الوظيفة		
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage
			valide	cumulé
Valide	اداري	45	37,2	37,2
	الانتاج خط	76	62,8	100,0
Total		121	100,0	100,0



## قائمة الملاحق

										r
معدل الاغتراب	Hypothèse de variances égales	2,828	,095	- 1,47 1	119	,144	-,16179	,10998	-,37956	,05598
	Hypothèse de variances inégaies			- 1,39 0	77,1 34	,169	-,16179	,11642	-,39361	,07003

5 مستوى بعد العجز:

### Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
معدل العجز	121	3,1421	,74986	,06817

### Test sur échantillon unique

Valeur de test = 3

	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
معدل العجز	2,085	120	,039	,14215	,0072	,2771

## قائمة الملاحق

6- مستوى بعد اللامعنى

### Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
معدل اللامعنى	121	3,2942	,75192	,06836

### Test sur échantillon unique

Valeur de test = 3

	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
معدل اللامعنى	4,304	120	,000	,29421	,1589	,4296

7 مستوى بعد اللامعيارية:

### Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
اللامعيارية معدل	121	2,9901	,79618	,07238

### Test sur échantillon unique

Valeur de test = 3

	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
اللامعيارية معدل	-,137	120	,891	-,00992	-,1532	,1334



## قائمة الملاحق

8 مستوى بعد العزلة:

### Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
معدل_العزلة	121	2,8215	,74824	,06802

### Test sur échantillon unique

Valeur de test = 3

	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
معدل_العزلة	-2,624	120	,010	-,17851	-,3132	-,0438

9 مستوى بعد الاغتراب عن الذات:

### Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الذات_عن_الاغتراب_معدل	121	3,1802	,77046	,07004

### Test sur échantillon unique

Valeur de test = 3

	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur

## قائمة الملاحق

---

الذات عن الاغتراب معدل	2,572	120	,011	,18017	,0415	,3188
------------------------	-------	-----	------	--------	-------	-------

10 - الهيكل التنظيمي لشركة أنابيب و عتاد السقي بالرش برج بوعريريج:

# قائمة الملاحق

