

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة ابن خلدون - تيارت -

كلية: العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية.

قسم: العلوم الاجتماعية.

تخصص: علم النفس عمل وتنظيم وأرغونوميا.



مذكرة محملة لنيل شهادة ماستر علم النفس العمل و التنظيم و الأرغونوميا

الإختراجه الممنوي و علاقته بالدافعية للإنجاز لدى الأساتذة
دراسة ميدانية ببعض متوسطات بلدية السوقر - ولاية تيارت.

إخراج الأستاذة:

سماتي حاتم

إعداد الطالبة

سنوسي مختارية

الموسم الجامعي : 2016 - 2017

مقدمة:

إن الحديث عن التغيرات و التحولات الإجتماعية و الثقافية السريعة التي شهدها العالم يدفعنا إلى التطرق للكثير من الجوانب الإيجابية وما يقابلها من الجوانب السلبية والتي باتت خطرا يهدد أمن و سلامة مؤسساتنا و خاصة المؤسسات التربوية بإعتبارها الأساس في بناء المجتمع ولعل أخطر هذه الجوانب السلبية نذكر من بينها ظاهرة الإغتراب المهني، فالإغتراب المهني يشير إلى عدم قدرة الإنسان على التواصل مع نفسه و شعوره بالإنفصال عما يرغب أن يكون عليه و بين إحساسه بنفسه في الواقع (عطية، 1995، ص 16) .

فهو يؤثر على العمال وخاصة الأساتذة كونهم الركيزة في العملية التربوية إذ للأستاذ أدوار مهمة تتمثل في تعديل سلوكيات التلاميذ ، و تنمية شخصياتهم ، و إكسابهم مهارات و قيم ، و كذا تطوير خبراتهم لذا كان لابد من الإهتمام بهذا العنصر الفعال و توفير ظروف ملائمة و خلق جو مناسب للعمل من أجل الرفع من مستوى أدائهم و كذا خلق الرغبة في العمل التفوق وتحقيق النجاح و رفع من مستوى الدافعية لديهم وخاصة في ظل التغيرات الحاصلة في قطاع التربية و التعليم ، و باعتبار الأستاذ المحور الأساسي للعملية التربوية قامت الباحثة بدراسة الإغتراب المهني و علاقته بالدافعية للإنجاز للأساتذة بالطور المتوسط ، ببعض مؤسسات بلدية السوكر ولاية تيارت.

وقد تطرقنا إلى مختلف الجوانب المحيطة بالموضوع فقد قسمنا البحث إلى جانبين : الجانب النظري وفيه تم تناول فصل تقديم الدراسة حيث تم فيه تحديد الإشكالية ، الفرضيات ، أهمية وأهداف وأسباب إختيار الموضوع وكذا المفاهيم الأساسية والدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع والأبعاد النظرية للدراسة والتي تحتوي على متغيرين للدراسة الأول : يتضمن الإغتراب المهني عدة عناصر من بينها المفاهيم والأبعاد و مراحل وأنواع وأبرز النتائج وأهم إستراتيجيات التعامل معه وطرق قياسه .

الثاني: يتضمن الدافعية للإنجاز من حيث مفاهيمها ، وتطورها ، مكوناتها ، ووظائفها وأهميتها والنظريات المفسرة لها وكذا أنواعها وطرق قياسها .

أما الجانب الميداني تم التطرق فيه إلى فصلين :

الفصل الأول :خاص بالإجراءات المنهجية للدراسة ومجالات الدراسة (المكانية ،الزمنية ،البشرية) وأدوات الدراسة المتمثلة في إستبيان الإغتراب المهني من إعداد الباحثة ومقياس الدافعية للإنجاز من عبد الرحمن الأزرق وعينة الدراسة بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة .

الفصل الثاني:بعنوان عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة تم فيه التطرق لعرض وتحليل نتائج الدراسة وكذا مناقشتها وتفسيرها .

ملخص الدراسة :

تم إجراء الدراسة حول الإغتراب المهني وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الأساتذة بالطور المتوسط بالمؤسسات التالية: مزيان بشير ، طالب عبد الرحمان، سعدون طيب ، إسعد علي ببلدية السوقر ولاية تيارت و قد هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى كلا من الإغتراب المهني و الدافعية للإنجاز لدى الأساتذة بالطور المتوسط و كذا معرفة العلاقة بين الإغتراب المهني بأبعاده ، العجز ، اللامعنى ، العزلة ، اللامعيارية و الدافعية للإنجاز لدى الأساتذة بالطور المتوسط و للقيام بالدراسة تم اختيار عينة تكونت من 108 أستاذ وأستاذة و تم تطبيق أداة الدراسة و المتمثلة في إستبيان الإغتراب المهني و مقياس الدافعية للإنجاز من إعداد عبد الرحمان الأزرق ، ولتحقيق أهداف الدراسة إستخدمنا المنهج الوصفي التحليلي وتم إستخدام أساليب إحصائية وعليه فقد كانت نتائج الدراسة كالتالي:

مستوى الإغتراب لدى الأساتذة منخفض.

مستوى الدافعية للإنجاز لدى الأساتذة مرتفع.

توجد علاقة عكسية بين الإغتراب المهني و الدافعية للإنجاز لدى الأساتذة.

.توجد علاقة عكسية بين العجز و الدافعية للإنجاز لدى الأساتذة.

.توجد علاقة عكسية بين اللامعنى و الدافعية للإنجاز لدى الأساتذة.

.توجد علاقة عكسية بين العزلة و الدافعية للإنجاز لدى الأساتذة.

.توجد علاقة عكسية بين اللامعيارية و الدافعية للإنجاز لدى الأساتذة.

1 - الإشكالية:

يعد الفرد اليوم عنصر أساسيا في بيئة تتسم بالتغيير و بوتيرة سريعة و مستمرة مما جعل مواجهتها أمر صعب و هذه التغيرات شملت كافة المجالات، الإقتصادية، الإجتماعية، السياسية، و خاصة المجال التربوي باعتباره الركيزة الأساسية لبناء المجتمع و رقي الأمم و المساهمة في إعداد فرد واعي و باحث و مفكر و مبدع . فالأستاذ أصبح في صراع مع هذه التغيرات داخل المؤسسات التربوية و ذلك نتيجة عدم تكيفه مع هذه المتغيرات مما أدى إلى اتساع الفجوة بينه و بين ذاته و المجتمع الذي ينتمي إليه و شعوره بالانفصال عما يرغب أن يكون عليه وهذا ما يعرف بالإغتراب المهني (منصور، 2010، ص131) .

حيث يرى أحمد عزت راجح أن الاغتراب المهني هو شعور الفرد بالإغتراب عن عمله فينشأ حين لا يجد الفرد لشخصيته صورة في عمله حيث يشعر أن العمل قد سلبه شخصيته و جرده من حريته وقدرته على الابتكار (راجح ، 1996 ، ص16) ، حيث أضحت ظاهرة تؤثر على المؤسسات التربوية بصفة عامة و الأساتذة بصفة خاصة و ذلك لإنعكاساته السلبية عليهما حيث إنتشرت حالة الإهمال ، الإحباط ، الغيابات و العدوانية كل ذلك يتجلى بوضوح في تأثير السلبي على مردودهم و الحد من قدراتهم على تحقيق الأهداف التنظيمية هذا ما دفع بالباحثين للقيام بالدراسات العديدة التي تناولت الاغتراب المهني نذكر منها دراسة بن زاهي منصور 2007 حول مستوى الشعور بالإغتراب و علاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسطى للقطاع وتوصلت إلى وجود علاقة سلبية بين الإغتراب والدافعية ، فالاغتراب المهني قد ينجم عن مجموعة من العوامل كعدم ملائمة قيم العمل و طرقه وأهدافه مع قيم و أهداف واتجاهات و دوافع الأساتذة إذ تظهر نتائجه على بعض الجوانب النفسية الإنسانية و التي تعتبر المحرك الأساسي لسلوك الفرد داخل المنظمات ، حيث يؤدي الإغتراب إلى خلل في المنظومة النفسية للأستاذ مما يؤدي به الى الدخول في حالة من الضياع و عدم التأقلم و التوافق مع الوظيفة حيث يقل رضاه عن المهنة و يصعب التأقلم معها ما يشير إلى عدم توافقه مع مهنته حيث ينعكس ذلك على مستوى دافعيته نحو

الإنتاج إذ تعتبر الدافعية للإنجاز أحد أهم مؤشرات تأقلم الفرد مع المهنة ، فالدافعية للإنجاز مطلب يسعى له جميع العمال و كل منظمة تريد أن تحقق النجاح و الإستقرار و التميز فهي تعبر عن مدى سعي الفرد و اجتهاده و مثابرتة ،من أجل تحقيق مستوى عال من الأداء كما يعرفها موراي على أنها رغبة الفرد و ميله نحو تذليل العقبات لأداء شيء صعب بأقل قدر ممكن من الوقت مستخدما ما لديه من قوة و سعيه اتجاه تحقيق ذاته و توكيدها من حيث يشعر الفرد بتحقيق ذاته ،من خلال ما ينجزه و فيما يحققه من أهداف و فيما يسعى اليه من أسلوب حياة أفضل فهي تعمل على توجيه سلوك الأفراد (عبد الله ،2003 ،ص176). فالدافعية للإنجاز عامل مهم في منظومة الدوافع الإنسانية هذا ما جعلها محط دراسات عديدة نذكر منها دراسة أندرسون وايوانيكى 1984 أجريت الدراسة على عينة قوامها 375 معلم ومعلمة في الأطوار الثلاثة بهدف كشف العلاقة بين الإحترق النفسي و الدافعية للإنجاز أسفرت الدراسة على أن المعلمون يعانون بدرجة متوسطة من الإحترق بالإضافة إلى وجود علاقة بين الإحترق و نقص الحاجات و ضعف الفعالية ، كذا دراسة قوراري حنان بعنوان الضغط المهني و علاقته بالدافعية للإنجاز لدى الأطباء تهدف لتعرف على مستوى الضغط المهني و الدافعية للإنجاز و معرفة العلاقة بينهما تم تطبيق مقياس للضغوط المهنية و الدافعية للإنجاز توصلت الدراسة إلى مستوى عال للضغط و مستوى منخفض للدافعية و هناك علاقة عكسية بين الضغوط المهنية والدافعية و عليه الإغتراب المهني و الدافعية للإنجاز أحد المواضيع المهمة التي يمكن الوقوف عليها داخل المنظمات .

- تساؤلات الدراسة :

- ما درجة الإغتراب المهني لدى أساتذة بعض المتوسطات ببلدية سوقر ولاية تيارت ؟
- ما درجة الدافعية للإنجاز لدى أساتذة بعض متوسطات ببلدية سوقر ولاية تيارت ؟

- هل توجد علاقة إرتباطية بين الإغتراب المهني و الدافعية للإنجاز ببعض متوسطات بلدية سوقر ولاية تيارت؟
- هل توجد علاقة إرتباطية بين العجز و الدافعية للإنجاز لدى الأساتذة ؟
- هل توجد علاقة إرتباطية بين الامعنى و الدافعية للإنجاز لدى الأساتذة ؟
- هل توجد علاقة إرتباطية بين العزلة و الدافعية للإنجاز لدى الأساتذة ؟
- هل توجد علاقة إرتباطية بين اللامعيارية و الدافعية للإنجاز لدى الأساتذة؟

2- فرضيات الدراسة :

- درجات الاغتراب المهني لدى الأساتذة منخفضة .
- درجات الدافعية للإنجاز لدى الأساتذة مرتفعة .
- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الإغتراب المهني و الدافعية للإنجاز ببعض متوسطات بلدية سوقر ولاية تيارت .
- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين العجز و الدافعية للإنجاز لدى الأساتذة .
- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين اللامعنى و الدافعية للإنجاز لدى الأساتذة .
- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة احصائية بين العزلة و الدافعية للإنجاز لدى الأساتذة .
- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة احصائية بين اللامعيارية و الدافعية للإنجاز لدى الأساتذة

3- أهداف الدراسة :

- تحديد مستوى الإغتراب المهني لدى الأساتذة ببعض متوسطات بلدية سوقر ولاية تيارت.
- تحديد مستوى الإغتراب المهني لدى الأساتذة ببعض متوسطات بلدية سوقر ولاية تيارت.
- تعرف على العلاقة بين الإغتراب المهني و الدافعية للإنجاز لدى الأساتذة .

- تعرف على العلاقة بين العجز والدافعية للإنجاز لدى الأساتذة .
- تعرف على العلاقة بين العزلة و الدافعية للإنجاز لدى الأساتذة .
- تعرف على العلاقة بين الامعنى و الدافعية للإنجاز لدى الأساتذة .
- تعرف على العلاقة بين اللامعيارية و الدافعية للإنجاز لدى الأساتذة .

4 - أهمية الدراسة :

تتجلى أهمية أي بحث حسب الأهداف المعلنة له وبما أننا نحاول معرفة العلاقة بين الإغتراب المهني والدافعية للإنجاز هذا البحث فان أهمية هذا الموضوع تكمن في التعرف على أهم مصادر الإغتراب وأهم العوامل المؤثرة في الدافعية و التي تعد بدورها عامل مهم في زيادة انتاجية و فعالية المؤسسات التربوية .

إلى جانب الأهمية العلمية فإن الدراسة تكتسي أهمية إجتماعية نظرا للدور الأساسي الفعال الذي يلعبه الأستاذ في إستقرار المجتمع من خلال التربية و التعليم و الإرشاد.

5 - أسباب اختيار الموضوع :

- يعود سبب إختيار الموضوع للرغبة الشخصية لدى الباحثة في تناول مثل هذه الموضوعات .

- تفشي بعض السلوكات في المؤسسات التربوية كالإهمال و اللامبالاة و التكاسل الصادر من الأساتذة .

- تزايد شكاوي الأساتذة من الوضع الراهن .

6- المفاهيم الأساسية:

6 - 1 الإغتراب المهني : هو ما يعانيه الأستاذ ببعض متوسطات بلدية السوق من مظاهر الشعور بالعجز والعزلة وفقد للمعايير وغياب معنى العمل وهو الدرجة التي يحصل عليها الأستاذ عند إجابته على مقياس الإغتراب المهني المكون من الأبعاد التالية العجز ، اللامعني ، العزلة ، اللامعيارية .

6- 2 العجز : يشير إلى عدم قدرة الفرد على إنجاز مهامه و صعوبة إتخاذ القرار و عدم الثقة في النفس و هي الدرجة التي يحصل عليها الأستاذ عند إجابته على بعد العجز من إستبيان الإغتراب المهني .

6 - 3 اللامعنى: يشير إلى عدم قدرة الفرد على إدراك محددات العمل و شعوره بعدم الجودة من العمل و هي الدرجة التي يحصل عليها الأستاذ من خلال إجابته على بعد اللامعنى من إستبيان الإغتراب المهني .

6 - 4 العزلة : عدم قدرة الفرد على إقامة العلاقات الإجتماعية و إنفصاله عن الجماعة و تبني عادات مخالفة لهم و هو الدرجة التي يحصل الأستاذ من خلال إجابته على بعد العزلة من إستبيان الإغتراب المهني.

6 - 5 اللامعيارية: فقدان الفرد التمسك بالمعايير و إستخدام طرق غير مشروعة لتحقيق أهدافهم و رغباته.

6 - 6 الأستاذ: هو شخص عينته مديرية التربية ليمارس مهنة التعليم بنجاح وفعالية و ذلك وفق المؤهلات التي يمتلكها .

6 - 7 التعليم المتوسط : هي مرحلة تعليمية تلي المرحلة الابتدائية و مدتها 4 سنوات تضم تلاميذ تتراوح أعمارهم بين 11 إلى 15 سنة .

6 - 8 الدافعية للإنجاز: هي الرغبة في إنجاز الأعمال و تميز هي الدرجة التي يحصل عليها الأستاذ في المقياس الخاص بالدافعية للإنجاز من إعداد عبد الرحمان الصالح الأزرق المتكون من مجموعة من الأبعاد الطموح ، المثابرة ، مستوى الأداء ، التنافس .

7 - الدراسات السابقة :

7 - 1 دراسات حول الإغتراب المهني :

7 - 1 - 1 الدراسات عربية :

- دراسة إدريس عزام **1989**: تمحورت الدراسة حول ظاهرة الإغتراب في المجتمع الجامعي في الجامعة الأردنية والعوامل المؤثرة فيها وإعتمد الباحث على أداة الإستبيان

وطبقه على عينة عشوائية تكونت من 904 طالب وطالبة من الجامعة بينت الدراسة وجود علاقة بين المتغيرات السكن الدخل الشهري وحجم الأسرة وظاهرة الإغتراب المهني .

- دراسة عبد المطلب القريطي و آخرون (1991) تناولت الدراسة ظاهرة الإغتراب لدى عينة من طلبة طبق مقياس لعادل الأشول وآخرون على عينة تكونت من 382 طالب توصلت الدراسة الى وجود علاقة بين الإغتراب و التحصيل الدراسي.

- دراسة عويدات (1993) :قام بدراسة حول مظاهر الإغتراب المهني عند معلمي المرحلة الثانوية في الأردن للعينة 966 معلم و معلمة توصلت النتائج إلى أن ظاهرة الإغتراب المهني شائعة جدا كما أن عامل الجنس من بين العوامل الذي أظهر أثر ذا دلالة إحصائية حيث أن الذكور أكثر إغتراب من الإناث .

- دراسة عنوز 1999 : حول الإغتراب المهني ومصادره وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية والتنظيمية في قطاع الصحي الأردني للعينة 218 من الممرضين وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها وجود فروق بين الشعور والإغتراب المهني لدى الممرضين حسب متغيرات العمر وعدم وجود فروق بين الشعور بالإغتراب حسب متغيرات الجنس وسنوات الخبرة.

- دراسة المطرفي 2005 : تمحورت الدراسة حول علاقة الإغتراب الوظيفي بالأداء لدى العاملين بإدارة الجوزات بمكة المكرمة قدرت العينة بـ: 500 عامل لوحظ إنتشار الإغتراب وعدم وجود فروق بين الضباط والإداريون .

- دراسة بحري صابر 2009 تهدف لمعرفة العلاقة بين الإجهاد المهني والإغتراب المهني لدى الأطباء بالمستشفيات العمومية دلت النتائج على وجود علاقة إيجابية قوية الإجهاد المهني والإغتراب المهني وإحترام الذات كانت العلاقة ضعيفة جدا.

7 - 1 - 2 دراسات أجنبية :

- دراسة جودوين 1972: تناولت الدراسة الإغتراب لدى طلاب الجامعة و كان الهدف منها كشف علاقة الإغتراب بمتغيرات كالعمر ,المستوى الدراسي , الجنس , مستوى

الطموح و قد تكونت عينة الدراسة من 226 طالب جامعي و تم الإعتماد على إستبيان يحتوي على 74 فقرة لقياس الإغتراب توصلت إلى وجود علاقة بين الإغتراب ومستوى الطموح .

- دراسة توماس 1977: تمحورت دراسة حول الإغتراب المهني وعلاقته بالسلوك المهني هدفت الدراسة لمعرفة العلاقة بين أبعاد الإغتراب المتمثلة في العجز، اللامعنى ، اللامعيارية , السلوك المهني إذ توصلت الدراسة إلى أنه كلما زاد الشعور بالإغتراب قل الإجتهد و زاد الغياب .

7 - 2 - دراسات تناولت الدافعية للإنجاز:

- دراسة إبراهيم شوقي عبد الحميد 2002: تهدف على الكشف على الدافعية للإنجاز لدى عينة من الموظفين المكتبيين وعلاقته بتوكيد الذات العينة شملت 240 موظف دلت النتائج على أن الدافعية للإنجاز تزداد لدى الرجل مع إرتفاع مستوى توكيد الذات وتقدمه في العمر في حين لا علاقة بين دافعية المرأة وتوكيد الذات والعمر .

- دراسة محمد محمود بني يونس 2005 : بعنوان دافعية الإنجاز وعلاقتها بكل من القلق الشخصي وأنماط السلوك لدى عينة من طلبة الجامعة الأردنية أجريت الدراسة على عينة تتكون من 116 إستخدم الباحث مقياس الدافعية للإنجاز وقائمة سبيلبيرغر لقياس القلق الشخصي أظهرت النتائج عدم وجود علاقة بين الدافعية للإنجاز والقلق الشخصي وأنماط السلوك .

- دراسة قوراري حنان 2013 بعنوان الضغط المهني وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى أطباء تهدف للتعرف على مستوى الضغط ودافعية للإنجاز ومعرفة العلاقة بينهما تم تطبيق مقياس للضغوط المهنية ودافعية للإنجاز من إعداد الباحثة توصلت الدراسة إلى أن مستوى الضغوط المهنية مرتفع ومستوى الدافعية للإنجاز منخفض وهناك علاقة عكسية بين الضغوط المهنية ودافعية للإنجاز .

7 - 3 - دراسة تناولت المتغيرات معا :

- دراسة بن زاهي منصور 2007: تهدف إلى محاولة معرفة مستوى الشعور بالإغتراب المهني الذي تتميز به الإطارات الوسطى للقطاع المحروقات وكذا مستوى الدافعية للإنجاز على عينة قوامها 231 ودلت نتائج على مستوى الإغتراب المهني أقل بقليل من متوسط ومستوى الدافعية كان مرتفعا يوجد إرتباط سلبي دال إحصائيا بين الشعور بالإغتراب والدافعية للإنجاز .

تعقيب على الدراسات :

إستعانة الباحثة في هذه الدراسات بـ: 9 دراسات تناولت موضوع الإغتراب المهني في فترات زمنية مختلفة متعددة مثل دراسة .

غدريس عزام (1989) دراسة عنوز(1999) ودراسة مطرفي(2005) كذا دراسة بن زاهي منصور(2007).

أما فيما يخص العينة و مجتمع الدراسة فإن الدراسات المعروضة إهتمت بدراسة الإغتراب في مجال الصحة , مجال التعليم العالي و البحث العلمي و مجال التربية و التعليم .
و من حيث المنهج فقد إستخدمت المنهج الوصفي التحليلي و قد إستفاد الباحثة من الدراسات السابقة في جمع الإطار النظري و الإستعانة بها في الجانب التطبيقي في مناقشة النتائج .

تمهيد :

تعد ظاهرة الاغتراب المهني ذات ملامح ومظاهر متعددة قد تحدث أو تظهر في أي مجتمع من المجتمعات وهي ذات طابع خطير ودليل على مرور المؤسسة بأزمة حقيقية ربما تدفع بها إلى الانحدار، كما أنها من الظواهر السلبية التي تختلف باختلاف الزمان والمكان ، كما أن الاغتراب المهني في أبسط معانيه هو شعور العاملين بمؤسسة ما بأن هذه المؤسسة التي ينتمون إليها لم تعد المكان المناسب للاستمرار بها .

8-1 مفهوم الإغتراب :**8-1-1 لغويا :**

مصطلح الإغتراب له استخدامات متنوعة في التراث اللغوي والفكري والاجتماعي استخدمت كلمة الإغتراب في اللغة العربية ضمن سياقات عديدة ومتنوعة إذ تشير إلى النزوح عن الوطن أو الانفصال عن الآخرينو يشير في العلوم الاجتماعية الى القطيعة و الانفصال الذي يقع بين الذات و العالم الخارجي كما أن الانفصال لا يمكن أن يتم دون مشاعر نفسية كالخوف والقلق (فايز، 1990، ص 37) .

كما نلاحظ إرتباطه أيضا بفقدان السند وبالتالي بالضعف لأن الفرد الغريب ، ضعيف لا سند له من قرابة ينتمي إليها أو ملجأ يحتمي به (محمد، 1955 ، ص 251) .

و المعنى اللغوي لكلمة الإغتراب تاريخيا له سياقات أربع وهي:

- **السياق القانوني:** حيث أستخدم في القانون الروماني بمعنى النقل و التسليم و إستنبط هيجل معنى الإغتراب من معرفته بالقانون فالإغتراب النقل و التسليم عنصران يؤلفان ما يمكن تسميته بالحركة الجدلية للإغتراب .

- **السياق النفس الاجتماعي :** و تشير كلمة الإغتراب هنا الى ما يحدث للفرد من اضطرابات نفسية عقلية وما يشعر به من غربة و جفاء مع من حوله .

- **السياق السيكولوجي:** و يعني الإغتراب فقدان الوعي و العجز أو فقدان القوى العقلية أو الحواس (عثمان، 2001 ، ص137) .

وعليه فان كلمة الإغتراب قد تواجدت في مختلف اللغات و حملت نفس المعنى و هو الانفصال الإبتعاد و العزلة.

8-1-2 نفسيا:

يعد هيجل Hegel : أول من صك هذا المصطلح و إستخدمه إستخداما علميا و منهجيا بل ونظر له في كتابه الموسوم فينومينولوجيا الروح 1807 قد إستخدم مفهوم الإغتراب إستخداما ذو طابع مزدوج أي إستخدمه كإشارة إلى سلب المعرفة وسلب الحرية وذلك

عندما أشار إلى أنه عندما يكبح الوعي الذاتي ملاذها ولا يبالي بها يكشف عن الحرية البسيطة لذاته فالروح المغتربة يكون وعيها ذا طبيعة منقسمة ومزدوجة ومجرد كائن متضاد (عبد القادر، 2003 ، ص110) .

يرى فروم : أن الشخص المغترب هو الشخص الذي فقد إتصاله بنفسه وهو أيضا شخص فقد إتصاله بالآخرين أي أن الإغتراب من وجهة نظر فروم يتناول جانبيين إغتراب الإنسان عن نفسه وإغتراب الذات عن الآخرين (فيصل، 2008، ص361) .

8 - 2 - مفهوم الإغتراب المهني :

- وصل ماركس إلى فكرته الأساسية عن الإغتراب وهي إغتراب الإنسان عن العمل من خلال فهمه للنظام الإقتصادي وقد تناول ماركس الإغتراب الذي يصاحب العمليات الإنتاجية من أربعة زوايا هي إغتراب العامل عن ناتج عمله إغتراب العامل عن عمله إغترابه عن نفسه إغترابه عن الآخرين حيث أن مصدر الإغتراب هو الإنسان فالإنسان هو من يصنع ويضع الجهد لإنتاج الأشياء التي لا يملكها فعلا الأمر الذي يسبب له الإغتراب (عبد الله، 1993، ص79)

- يرى أحمد عزت راجح: أن الإغتراب المهني هو شعور الفرد بالإغتراب عن عمله فينشأ حين لا يجد الفرد لشخصيته صورة في عمله حين يشعر أن العمل قد سلبه شخصيته وجرده من حريته وقدرته على الابتكار ، أما إغتراب الفرد عن نفسه فيبدو في شعوره أنه أصبح مسلوب الحرية والإرادة (عطية، 1995، ص16).

- يرى عزام: أن الإغتراب المهني يدور في محورين رئيسيين هما سلوك العاملين و إتجاهاتهم نحو الخيارات والفرص المتاحة لهم من قبل الأنظمة العمالية ومدى إستعدادهم لمحاولة تبديل ما لا يرضون عنه من تلك الخيارات و الفرص الوظيفية المطروحة في تلك المجتمعات (الدريسي، 1979، ص13) .

8 - 3 - مراحل الإغتراب المهني :

يمر الفرد بمجموعة من المراحل ليصل إلى درجة معينة من الإغتراب الكلي وتختلف هذه المراحل عن بعضها البعض كما تختلف نتائجها على المنظمة حسب درجة خطورتها وتتمثل هذه المراحل فيمايلي :

8 - 3 - 1 مرحلة الإغتراب النفسي:

تتميز هذه المرحلة بشعور العامل بأن العلاقة بينه وبين المؤسسة التي يعمل بها لم تعد طبيعية وأنه أصبح يسودها شيء من التوتر ويغزو العامل ذلك إلى أن المؤسسة أو من يقوم بمثلها أصبح لديه موقف سلبي إتجاهه ويستمر العامل في تكوين مشاعر سلبية إتجاه المؤسسة ويصبح يرى أن المؤسسة هي السبب في كل مايعاني من العامل من مشاكل وصعوبات ويصبح العامل مشغولا ومهموما ويزداد بهذا الشعور إذا لم يجد العامل من

يصغي إليه ويتحدث معه عن مشاكله ومشاعره ومن أخطر الإغتراب النفسي إنعدام روح المبادرة والإبداع وإنتشار روح اللامبالاة بين العاملين.

8 - 3 - 2 مرحلة الإغتراب الذهني :

وتعتبر هذه المرحلة إمتداد لمرحلة الإغتراب النفسي ولكنها أكثر خطر على المؤسسة والعاملين حيث تتميز بالشروء الذهني وعدم القدرة على التركيز لدى العاملين وتبدو على العاملين مظاهر الحزن والإكتئاب وتكثر أخطاء الأداء وتتندى لدى العاملين القدرة على التعلم ويفقدون القدرة على التدريب على أي مهارات جديدة ويكثر الطلب على الإنجازات والبحث عن السبب يمكن أن يعطي للعامل مبررا للإبتعاد على جو المؤسسة .

8 - 3 - 3 مرحلة الإغتراب الجسدي :

يصبح فيها الإغتراب إغترابا كليا حيث يكثر الغياب والتأخر على الدوام والخروج أثناء الدوام وتصبح صراعات العاملين والمشرفين واضحة ويفقد الرؤساء المباشرين القدرة على السيطرة على الأمور.

إن مشكلة الإغتراب المهني تتطور وتتفاقم عندما تكون الإدارة العليا قابعة برج عالي و في غياب كامل عن الواقع السيء للمؤسسة بسبب عدم إيصال المعلومات الصحيحة لها أو إنها لا تريد أن تسمع إلى جوانب المضيئة و الإخبار المفرحة و إن كانت غير صحيحة و عندما تصلها الأخبار الصحيحة و هي في غفلة عن أمر المؤسسة عندئذ تحل الكارثة و لا تصدق الإدارة حقيقة ما يحدث و تبدأ حلقة جديدة من العلاقات المشدودة في هذه المرة بين المديرين الإدارات و بين الإدارة العليا فيتبادلون الإتهامات و عدم تحمل المسؤولية و تشهد المؤسسة في هذه المرحلة موجة من الإقالات و الإستقالات (المطرفي، 2005، ص 59)

8 - 4 - 4 مظاهر الاغتراب :

بعد التطور الذي حدث لمصطلح الإغتراب على مستوى المفهوم يلاحظ أن أعمال كلا من كلاك 1959 وديفيز 1955 وسيمان 1959 كانت من أشهر المحاولات لنقل الإغتراب من مستوى المفاهيم إلى أبعاد يمكن من خلالها ترجمة المفهوم إلى مظاهر وسمات وقد حدد ملفن سيمان 1959 خمسة إستخدامات لهذا المفهوم وهي : العجز، اللامعنى ، العزلة اللامعيارية ، الإغتراب عن تحقيق الذات .

8-4-1 العجز : يعني شعور الفرد أنه لا يستطيع أن لا يؤثر في المواقف الإجتماعية التي يوجهها وبالتالي فالفرد المغترب لا يستطيع أن يقرر مصيره أو التأثير في مجرى الأحداث أوفي صنع القرارات المهمة التي تختص بحياته ومصيره فيعجز ذلك عن تحقيق ذاته أو الشعور بحالة من الإستسلام والخنوع ،أغراض العجز توقع الفشل وسوء الحظ والتشاؤم واليأس وانعدام روح المنافسة وتقص الثقة بالنفس الشعور بعدم الكفاءة .

8-4-2 اللامعنى : يعني أن الفرد لن يستطيع التنبؤ بدرجة عالية من الكفاءة بالنتائج المستقبلية كما يشعر الفرد أن الحياة فقدت معناها ودلالاتها ومعقوليتها ويعبر اللامعنى عن

نوع من ضياع يعجز فيه الفرد عن توجيه سلوكه نحو أهداف معينة لأنه لا يستطيع فهم المعايير التي توجه تصرفات المسؤولين ، يشير إلى أن الفرد يفتقر إلى مرشد والفرد المغترب هنا يشعر بالفراغ الهائل نتيجة لعدم توفر أهداف سياسة تعطي معنى لحياته (المطرفي، 2005، ص17) .

8 - 4 - 3 اللامعيارية : يشير إلى شعور الفرد بأن الوسائل الغير المشروعة مطلوبة وأنه مطالب باستخدام تلك الطرق لإنجاز أهدافه وهذه الحالة تنشأ عندما تتفكك القيم والمعايير الإجتماعية وهذه الحالة تعبر عن فقد المعايير الإجتماعية نتيجة للتغيرات الإجتماعية السريعة كما يحدث عند شعور الفرد بعدم وجود قيم وضوابط و بوجود قيم ونقيضها للموضوع الواحد فتحدث فجوة بين الغايات و الوسائل فيشعر الفرد بضياع القيم و المعايير .

8 - 4 - 4 العزلة : يشير إلى شعور الفرد بالغرابة والإنعزال عن الأهداف السائدة في المجتمع في هذه الحالة لا يشعر الفرد بالإنتماء إلى المجتمع أو الأمة ومحاولة الإبتعاد عن العلاقات الإجتماعية والإفتقاد للأمن و غياب التعاون بين الأفراد والشعور بالوحدة والفراغ النفسي كما قد يصاحب العزلة الشعور بالرفض الإجتماعي و الإنعزال عن الأهداف الثقافية للمجتمع و الانفصال بين أهداف الفرد و بين قيم المجتمع و معاييرها فالعزلة تشير إلى عدم قدرة الفرد على الإنخراط في العلاقات الإجتماعية و تمركزه حول ذاته .

8 - 4 - 5 الإغتراب عن الذات : يشير هذا المظهر إلى شعور الفرد بعدم القدرة على إيجاد الأنشطة المكافئة ذاتيا فلا يستطيع الفرد أن يستمد الرضا من نشاطاته وصلته بذاته الحقيقية وشعوره بالتباعد عن الذات (منصور، 2007، ص26) .

8 - 5 - 5 - نتائج الإغتراب المهني :

8 - 5 - 1 النظرة الحاقدة على المشرفين :

من طرف العمال يتجلى من خلال رفضهم للمكافآت القليلة وكذلك الترقيات النادرة التي لا يجد لها العمال حسب رأيهم أي تفسير .

8 - 5 - 2 العدوان والتخريب: الذي يؤدي إلى الإحباط الحاد وإلى ظهور السلوك العدواني اتجاه الفرد و الأشياء مثل الإعتداء تعطيل الآلة وهذا يحدث عندما لا يجد وسيلة مقبولة أو مشروعة لمعالجة هذا الإحباط التعمد في التعطيل الآلات أو البطيء في إنجاز المطلوب .

8 - 5 - 3 ترك العمل و الضغط :

إن الضغط وترك العمل والغياب يعتبران من الأشكال المناسبة للعامل للإنسحاب من الوظائف التي يعاني فيها من مستوى عال من الضغط وترك العمل والغياب كوسيلة للإنسحاب يمثلان أقل العواقب غير مرغوب فيها عند مقارنتها بالبدائل الأخرى مثل

العدوانية وإستخدام مهدئات وإن كان ترك العمل والغياب يعوقان الإنتاجية فإنهما يخفضان من الأضرار للبدن .

8-5-4 دوران العمل :

حيث أن العامل لا يستقر على العمل في مركز معين بل ينتقل من مركز عمله إلى مركز عمل آخر في نفس الورشة وقد يتعداه إلى الورشات الأخرى.

8-5-5 تمرد العامل على زملائه :

يظهر هذا من خلال مناوشات والخصومات والصراعات التي يخلقها العامل للتعبير عن سخطه وكرهه للعمال الآخرين وقد يكون هذا التمرد نتيجة لظروف نفسية وإجتماعية أو مهنية هذا ما يفسر فقدان ذاتية العامل داخل جماعة العمل.

8-5-6 معاناة العامل المغترب من وهن قطري و نفسي و جسدي :

يلجأ على إثره إلى الإجازات المرضية وهذا في حال إدخال أدوات أو آلات جديدة أكثر حداثة وتعقيداً، حيث يشعر بأن قدراته وإمكانياته عاجزة عن استيعاب هذه التغيرات والتكيف معها .

8-5-7 الإحباط والحرمان : فالشعور بالإحباط والحرمان هو شبيهه بمشاعر خيبة الأمل التي يتعرض لها كل فرد في حياته اليومية ، لكنه أعم وأشمل وأثاره أكثر عمقا حيث يعتبر أحد مكونات الشخصية المرضية كما أنه أستخدم كمفهوم ذو علاقة بسلوك العامل في الصناعة ومن جهة أخرى (أكتوف، 1989 ،ص340) .

8-5-8 العدوان :

وهي رغبة الشخص أن يكون قياسيا وميالا إلى التسبب بالألم للآخرين فقد يحدث أن يقوم العامل داخل المصنع بالتحرش على مشرفه وضربه أو شتمه لينقص من مرتبته وقيمه ، وقد يعبر عن قلقه وسخطه بتدمير الآلات أو المعدات.(صابر،2009،ص112).

8-5-9 التثبيت :

يعني الدافع الضروري الذي يدفع الشخص إلى الاستمرار في القيام بسلوك ليس له قيمة تكفيه ، وفي هذه الحالة يردد العامل نفس العمل دون الوصول إلى نتيجة مرضية ، كأن يعبر عن شخصية مشرفة مرضية وناقصة ، وإعتقاده بصحة هذه الإشاعة يعبر عن ضعف موقفه الناقد والإستمرار في رأيه هذا على الرغم من أن ما هو ظاهريا يكذب رأيه وإشاعته ، وهذا يعبر على أنه تجمد وتثبيت على مستوى الفكر والشخصية .

8-5-10 عدم الرضا عن العمل :

إن العامل يشعر بالفرديّة و عدم الرضا عن العمل وذلك لأنه حينما يزول الضغط المادي وغيره منه يهرب من العمل وكأن العمل قد أصبح وباء وبعبارة أخرى فإن الإغتراب يتربط حدوثه مع نظام العمل ذاته ومع ما يتضمنه من علاقات عمل إجتماعية بين رب

العمل والعمال فالفرد يسعى إلى تحقيق نوعين من الرضا أن يحقق ميوله من جهة وأن يحظى بما يريده الآخرون من جهة أخرى ، حتى يحصل على إشباع حاجاته الإجتماعية ، فإذا أجبر على التخلي عما تميل إليه ذاته في سبيل التطابق مع متطلبات الجماعة له ، يكون عند ذلك في حالة إغتراب (خير الله ، 1989 ، ص182).

8 - 6 - أنواع الإغتراب :

تعددت أنواع وأشكال الإغتراب وذلك لتعدد تناولات هذا المفهوم في عدد من العلوم كالطب والفلسفة وعلم الاجتماع حيث وجدت للإغتراب أنواع عديدة منها الإغتراب النفسي ، الإجتماعي ، الثقافي ، السياسي وقانوني ، الإغتراب المهني .

8 - 6 - 1 الإغتراب النفسي :

مفهوم عام وشامل يشير إلى الحالات التي تتعرض فيها وحدة الشخصية والضعف وكما يشير النمو المشوه للشخصية وصراع أهداف الفرد مع الأهداف الثقافية ويتحدد في عدم التوافق التي تعاني منها الشخصية من عدم الثقة بالنفس والمخاوف المرضية والقلق وغياب التماسك داخل الشخصية ضعف أحاسيس بالهوية والانتماء والشعور بالقيمة والإحساس بالملل .

8 - 6 - 2 الإغتراب الإجتماعي :ناتج عن الفشل في التفاعل بين العوامل النفسية والذاتية والعوامل الإجتماعية بسبب :التغير الإجتماعي لعدد من جوانب الحياة : حيث مرت المجتمعات الحديثة وماتزال بالكثير من فترات التغير الإجتماعي وشمل هذا التغير نسق البناء الإجتماعي ، النسق الثقافي .

8 - 6 - 2 - 1التفاوت بين الوسائل والأهداف : وذلك نتيجة التأكيد الواضح على الأهداف في الوقت الذي لا تكون فيه الوسائل المشروعة متوائمة مع الأهداف ولا تتيح الفرصة لتحقيقها مما يجعل الفرد يسعى لتقيق الهدف بغرض النظر إلى الوسيلة أو السلوك الذي يسلكه للوصول إلى الهدف (علي، 1999، ص183).

8 - 6 - 2 - 2 تغير القيم وسيادة القيم المادية : تغير القيم الحالي يحدث نتيجة التأثير بالثقافات الأخرى أو بسبب محاولة التلاؤم مع مظاهر التغير المادي من إنتشار التعليم والخدمات الصحية والتطور الصناعي وسيادة القيم المادية وإرتفاع مستوى الطموحات والرغبة (الحمصي، 1999 ، ص179).

8 - 6 - 3 الإغتراب الثقافي :

ينشأ الإغتراب الثقافي من عدم إمكانية الإنسان أمام قوى المؤسسات والأنظمة التي أنشأها لرفاهيته فصادرت بعد حيث ذاته وحريةته فالعزلة والشعور بالإغتراب من العوامل المسؤولة عن مدى تحقيق الهوية أو طمس معالمها فالإنسان كما أشار محمد كتاني 1998

لا يستطيع تحقيق هويته إلا في وسط إجتماعي يتحقق فيه التفاعل بين الذات وغيرها من الذوات وأنه لا يدرك هويته إلا من خلال المسؤولية التي ستشعرها إتجاه الأخرى.

8 - 6 - 4 - الإغتراب التكنولوجي :

لقد أدى التقدم التكنولوجي والإيقاع السريع لحركة التغيرات إلى شعور الإنسان بأنه أصبح عبد الآلة التي صنعها وليس سيديا لها وأنها لم تسبب له سوى الشعور بالعجز إضافة إلى أن سرعة التغيير التكنولوجي قد خلقت تفاوتاً بين المهارات الماحة والمهارات اللازمة لشغل الدور وذلك نظراً لحاجة هذه المهارات للتغيير بسرعة تعادل سرعة تغيير التكنولوجيا من أجل تحقيق الأداء الجيد ولما كانت مهارات الأفراد لا تتغير بنفس وتيرة التقدم التكنولوجي وهذا الفارق والتفاوت يشعر العامل بالقلق والإحباط ولذلك كان سعي الأفراد لتجاوز القلق بإستعمال وسائل غير مشروعة لتحقيق أهدافهم (علي، 1999، ص186).

8 - 6 - 5 الإغتراب الوظيفي:

حيث يشعر المغترب بأنه عبداً 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 الأجور بالإضافة إلى فقد الحرية والقدرة على التعبير عن الذات وممارسة الإمكانيات المتاحة من القيام بأعمال لا تتفق مع الميول والاستعداد.

8 - 7 العوامل المؤدية للإغتراب الوظيفي :

تتنوع العوامل المؤدية للإغتراب الوظيفي بين العاملين في المنظمة وإن كانت في الغالب تعود لعاملين رئيسيين هما :

- العوامل التي تعود إلى المنظمة .

- العوامل التي تعود إلى العاملين في المنظمة .

8 - 7 - 1 - العوامل التي تعود إلى المنظمة :

8 - 7 - 1 - 1 المكننة :

يذكر شتا أن الثورة التكنولوجية ساهمت في إنتشار ظاهرة الإغتراب بين العاملين في المنظمة الإنتاجية والخدماتية على حد سواء وذلك نتيجة لهيمنة وأجهزة الحاسوب ، والأجهزة الإلكترونية على العمل اليومي، فظهر هذا الخطر التكنولوجي ، وكأنه مهدد للعلاقات الإنسانية ومثير للأمراض والمشاكل النفسية ، فبعدها كان الحرفيون والمهنيون و الإداريون سادة على أجهزتهم ومكاتبهم، أصبحوا خداماً لها خاضعين لإرادتها (خضير، 2004، ص145).

8 - 7 - 1 - 2 الخلل في تقارير كفاية الأداء:

تفتقر تقارير الأداء السنوية للموظفين إلى الأسس الموضوعية لإعتمادها في الغالب على تقارير فردية من جانب المشرفين مما يجعلها تتأثر بالإعتبارات و الأهواء الشخصية ويؤثر

في النهاية على حسن العلاقات الوظيفية بين الموظفين وبين الإدارة (ابراهيم، 2002 ، ص218).

8 - 7 - 1 - 3 ضعف الفعالية الإدارية:

إن عدم فاعلية الإدارة تؤدي إلى عدم قدرتها على أداء المطلوب منها وبالتالي التفكير في إعادة بنائها على مبادئ الإدارة السلوكية بأن تأخذ بعين الاعتبار العمل الواجب أدائه والمهارات التي تحتاجها لأداء العمل لتصبح قادر على مجرات الخطى السريعة للتطور التقني ولتتحمل كافة مسؤولياتها ، ولن يتحقق لها ذلك إلا إذا كانت شروحات ووصف العمل تسمح للكل بالمشاركة في صنع القرارات التي تؤثر به وتتعلق بالعمل (أبراهيم ، 1991، ص53).

إن ضعف الفاعلية الإدارية داخل المنظمة من أهم العوامل المؤدية للإغتراب الوظيفي ، فالإدارة الجيدة يجب أن تتبع عدة خطوات جيدة للإرتقاء بالعمل الإداري للتغلب على الأداء ومن هذه الخطوات :

- التخطيط الجيد .
- متابعة خطوات التنفيذ .
- إتباع نظام التوثيق فعال .
- فعالية إدارة الوقت (عيسى، 1984، ص54).

8 - 7 - 1 - 4 ضعف نظام الحوافز :

إن عدم وضوح نظام الحوافز أو خضوعه للمجاملات والعلاقات الشخصية بين الموظفين والقيادة العليا المباشرة ، يعتبر أحد العوامل المؤدية للإغتراب الوظيفي لأن الموضوعية في تطبيق نظام الحوافز شرط لنجاحها ومستوى للإغتراب الوظيفي بشكل عام يتأثر بغياب الحوافز لا سيما أن هناك عدد من النظريات و الدراسات التي سعت إلى معرفة العلاقة بين الإغتراب الوظيفي والحوافز ، فترى مثلا مدرسة للعلاقات الإنسانية أن الموظف السعيد هو موظف منتج وقد تبينت الدراسات حول الإغتراب والإنتاجية ، أما المدرسة السلوكية فترى أنه ليس هناك علاقة ضرورية بين الإغتراب والإنتاجية ، وعموما قد لا يكون الإغتراب ناتج عن العمل بذاته بل قد يكون الإغتراب ناتج عن الظروف المحيطة بالعمل والزملاء في العمل وبيئة العمل ونوعية الخدمات ... (محمد، 1993 ، ص63).

8 - 7 - 1 - 5 الإحتفاظ بالمعلومات :

إن من أخطر الآثار السلبية في مواقع العمل الإحتفاظ بالمعلومات والخبرات وعدم نقلها للعاملين والنصف الثاني من القيادات وكذلك وجود القيادات والمشرفين والعاملين وأصحاب الخبرات الطويلة في العمل ممن يحتفظون بمعلوماتهم ، ولا يقومون بدورهم التدريبي لمن يعملون معهم ، وقد يكون السبب وراء الإحتفاظ بالمعلومة والخبرات خوف صاحب الخبرة من الاستغناء عن خدماته أو نقله إلى مكان آخر إذا وجد من يقوم بعمله ، وقد أثبتت جميع

التجارب الميدانية أن كل النظم والقوانين والفلسفات لم تنجح في علاج هذه المشكلة وتغيير هذا السلوك (صابر، 2009، ص 104) .

8 - 7 - 1 - 6 سعة حجم المنظمة :

إن سعة حجم المنظمة يؤدي إلى آثار سلبية على العاملين بها ، ومن أهم هذه الآثار تشتت جهود المدراء بين العمل الإداري ، والإشراف على الشؤون الفنية في المنظمة ومن ثم يشعر العامل أن المتابعة " الإشراف " من قبل الرئيس المباشر أو من ينوب عنه ضعيف ، مما يؤدي إلى المجد بغيره من العاملين ويسهم هذا في أن يسود الشعور بعدم العدالة بين العاملين المجتهدين في العمل وبالتالي تنتشر حالات الإهمال ، اللامبالاة وعدم الرضا عن العمل (عبد الرحمان، 1997، ص 23) .

8 - 7 - 1 - 7 العمل في أماكن منفصلة :

إن العمل في أماكن منفصلة لمؤسسة واحدة من شأنه أن يؤدي إلى شعور العاملين بعدم المساواة نتيجة لـ :

- وجود مميزات لبعض المواقع لا تتوفر للبعض مثل الحوافز ، البدلات ، ساعات العمل .
- عدم متابعة مشكلات العاملين في المواقع البعيدة بنفس درجة أقرانهم الموجودين في الموقع الرئيسي أو من الفروع القريبة منه (أحمد، 1996، ص 119) .

8 - 7 - 1 - 8 عدم ظهور دور الفرد :

يتعرض العامل لعدد كبير من مواقف داخل المنظمة التي يعمل بها هذه المواقف قد تدفعه إلى إتخاذ موقف ما إذا ما تضمنت تهديدا لوجوده ولسعادته المادية والمعنوية فإذا ما شعر العامل أن دوره في المنظمة التي يعمل بها يتعرض للتعتيم من طرف بعض العاملين بقصد أو دون قصد فإن ذلك من شأنه أن يعرض العامل لمجموعة من مثيرات الإنفعال التي تنتابه مثل الخوف والغضب والضيق هذه العمليات الفيزيولوجية من شأنها أن تعرقل وظائف الجسم ومن ثم تساعد على إنتشار الإغتراب في إحدى صوره لدى العامل (عبد الرحمان، 1995، ص 99) .

8 - 7 - 1 - 9 المنافسة الشديدة :

إن المنافسة بين العاملين في منظمة الواحدة تأتي غالبا في صالح العامل طالما لم يتجاوز القواعد الصحيحة والتي تتمثل في بذل الجهود في العمل للحصول على أكبر قدر ممكن من الإستفادة المادية والمعنوية من المنظمة فإذا ما خرجت المنافسة عن أطارها الصحيحة كأن يتبع العاملون بعض الأساليب غير المشروعة للوصول إلى مكاسب غير مستحقة فإن ذلك من شأنه أن يدفع من يجدون العمل فقط إلى اليأس من الوصول إلى المكاسب التي يريدونها ومن ثم تنخفض معدلات أدائهم كما أن الإستسلام لليأس ومشاعر الإحباط من شأنها أن تؤدي إلى الإغتراب المهني (عبد الرحمان ، 1997، ص 39) .

8 - 7 - 2 العوامل التي تعود إلى الفرد :

8 - 7 - 2 - 1 الخوف وعدم الأمن الوظيفي :

يعرف الخوف بأنه إنفعال تثيره المواقف الخطرة والتي يصعب على المرء مواجهتها أي أن إنفعال مصاحب لغريزة الهرب إن شعور العاملين بالخوف وعدم الأمن الوظيفي يؤدي حتما إلى محاولتهم الهروب من تلك المشاعر والإنفعالات كما أن تشتت الجهود المبذولة أثناء وقت الدوام الرسمي من شأنه أن يؤدي إلى الإغتراب الوظيفي بين العاملين (سعيد ،1989،ص19).

8 - 7 - 2 - 2 نقص الكفاءة :

إن نقص كفاءة العاملين من شأنه أن يؤدي إلى إنخفاض الأداء الوظيفي حيث يسعى كل منهم إلى محاولة إرجاع أسباب ضعف أدائه إلى ظروف خاصة بالمنظمة التي يعمل بها نتيجة نقص الكفاءة يلجأ العمال إلى الغياب عن العمل وخروج قبل نهاية الدوام وأيضا تكثُر الشجارات بين وهذا يمثل الإغتراب المهني (عبد الرحمان، 1997، ص66).

8 - 7 - 2 - 3 قيم ومعتقدات واتجاهات العمال :

قد ينجم عن الإغتراب من عدم ملائمة قيم العمل وضوابطه وأهدافه مع قيم الفرد وإتجاهاته وأهدافه أي أن الهدف يتجه عمل الفرد نحوه غير مرغوب فيه وأن حاجات الفرد ورغباته لا تحظى بالرعاية بل لا تستشعر من قبل الآخرين (خضير ، 2004 ، ص144).

8 - 7 - 2 - 4 عدم التخصص في العمل :

إن تنمية الموارد البشرية تتم عن طريق التوسيع في التعليم والتدريب ومن ثم يتوفر عدد من متخصصين في مجالات عمل مختلفة وتكمن المشكلة في عدم الإستخدام الأمثل لهذه التخصصات وذلك بوضعها في وضعها في مجالات عمل مختلفة تماما مما يقلل من أدائه في العمل (سيد ، 2000، ص63).

8 - 8 إستراتيجيات التعامل مع الإغتراب المهني :

تعتمد المنظمات على عدة إستراتيجيات ووسائل من أجل الحد من ظاهرة الإغتراب المهني ومن إنتشارها داخل الوسط العمالي لأن الإغتراب المهني إذا كان عاما فذلك يؤدي إلى عواقب وخيمة تؤثر سلبا ليس على الأفراد فقط بل على المنظمة بإعتبارها مجموعة من الأفراد لذا تسعى المنظمات بكل الوسائل المستخدمة جهدها إن لم يكن للقضاء على هذه الظاهرة فعلى الأقل التخفيف منها وسنذكر بعض هذه الإستراتيجيات.

8 - 8 - 1 مساهمة مجلس العمال والنقابات :

يرى جيمس اوتول Jimes outtl أن مجلس العمل هو القاعدة العمالية التي تملك الصلاحيات في أداء دورهم في تفهم قضايا العمال وتشجيعهم على الممارسة الفعالة

وإستمرار العمل المنتج بكل الوسائل مهما كانت الصعوبات وبذلك يخلص إلى أن المجالس العمالية هي العلاج الأساسي للإغتراب .

8 - 8 - 2 توفير الظروف والوسائل الملائمة للعمال :

حتى يتسنى لهم رؤية العمليات الإنتاجية وأين يذهب هذا الإنتاج فالعمال بذلك يشعرون بالرضا عن العمل وإرتفاع الروح المعنوية وحب المؤسسة .

8 - 8 - 3 المشاركة في اتخاذ القرارات :

إن إحلال تنظيم جيد يدل على مساهمة العمال في تكوينه وإبعاد التنظيم البيروقراطي والتسلط الذي يؤدي في غالب الأحيان إلى كساد الإنتاج وظهور روح اللامبالاة من قبل العمال حيث تكف دراسة سيمان أن مشاركة الأفراد داخل المنظمة تقلل الشعور بفقد القوة فالأعضاء المشاركين في المنظمة أقل شعور بفقد القوة بالمقارنة بالأعضاء غير المشاركين .

8 - 8 - 4 التكوين المهني :

إن دخول فترات تكوينية من حين لآخر وبعث العمال إلى المؤسسات الصناعية في الدول الصناعية الكبرى يساعد على التكيف التكنولوجي وإستفادة العمال من تسيير المؤسسات العمالية المحلية فقد قدمت نتائج بعض الدراسات أن هناك فرق جوهري بين المؤهل الجامعي الأقل شعور بالإغتراب المهني من ذوي المؤهل المتوسط .

8 - 8 - 5 تحسين بنية العمل :

إن تحسين بنية العمل من توفير فترات للراحة وتكييف الجو والتخفيف من حدة الظروف السيئة من شأنه إزالة الإغتراب المهني كما أن أحداث بعض التغيرات في بيئة العمل من حين لآخر يجعل العامل لا يعمل من بيئة العمل .

8 - 8 - 6 تقبل العامل لمهنته:

لن يتقبل العامل المهنة إلا إذا كان إختيار العمل الذي يناسب قدراته ويتوافق وميولته وإستعداداته وكذا ميولته وكذا سماته الشخصية وهذا ما يؤدي بشعوره بالرضى عن عمله (صابر، 2009، ص105).

8 - 9 قياس الإغتراب :

تمكن عملية قياس ظاهرة الإغتراب وللباحث من الإلمام بمختلف خواص الإغتراب حيث أن إخضاع الإغتراب للقياس الكمي يسهل على الباحث معرفة إن كان الفرد مغترباً أولاً وقد

جاءت مختلف المقاييس والإختبارات نتيجة التراكمات النظرية حول الإغتراب وقد جرت عدة محاولات لقياس الإغتراب في ميادين متعددة كإغتراب الذات ، إغتراب المدرسة ، إغتراب العمال وسنحاول الإشارة إلى بعضها .

8 - 9 - 1 مقياس شيبيراد chibrad :

وجه شيبيراد لقياس إغتراب العمال عدد من الأسئلة إلى مجموعة من العمال بلغوا 305 عامل أمريكي يعملون بمصفاة للبتترول ومصنع للسيارات و249 عامل كوري يعمل بمصفاة للبتترول في قسم التجميع ومصنع للسيارات قرب العاصمة الكورية واشتمل على 34 سؤال يقيس عدة خصائص للإغتراب وهي أسئلة لقياس اللامعنى أسئلة لقياس اللقوة ، أسئلة لقياس اللامعيارية الإرتباط التقسيمي للذات ، التوجيه الأدائي للعمل قياس الرضا في العمل .

8 - 9 - 2 القياس العام للإغتراب :

جاء به السيد علي شتا من أجل قياس الإغتراب لدى العمال في منشأة صناعية وتضمن هذا المقياس 8 أبعاد حيث إشتمل على الأبعاد التالية :

* بعد القيم الموجهة للتعرف على البناء الدافعي للعمل وتعين القيم والدوافع التي تكون خلف سلوك المغترب.

* بعد سلب المعرفة للتعرف على مدى سلب المعرفة الشخصية بالأهداف القومية والتنظيمية للنسق الاجتماعي.

* بعد سلب الحرية: للتعرف على مدى سلب حرية وحرية التنفيذ لدى العمالو المسؤولية.

* بعد اللامعيارية وذلك للتعرف على الترقية وصرف المكافئة.

* بعد اللامعنى والذي يتمثل في اللاعقلانية الوظيفية ومظاهر اللامعنى.

* أنماط تكيف المغترب تحديد بعض المواقف المتعلقة بالعمال والإدارة وقراراتها وجماعة العمل مع الزملاء.

* بعد الإغتراب النفسي : ويتمثل في صراع الأهداف الخاصة مع أهداف الإدارة .

8 - 9 - 3 البعد العام للإغتراب :

مقياس سيد عبد العال 1992 قام بإعداده سيد عبد العال لقياس الإغتراب سمي بعامل الإغتراب ويتكون المقياس من 216 سؤال موزع على ستة عوامل للإغتراب وهي :

الإغتراب السياسي، الإغتراب الاجتماعي، الإغتراب الاقتصادي ، الديني ، الفلسفي ، النفسي .

يتضمن كل عامل 36 بندا وتمثل الإستجابة بـ (نعم ، لا) وقد طبق على عينة قوامها 200 طالب وطالبة من طلاب الجامعة كما أجري على العمال للكشف عن صدق المقياس .

خلاصة :

يعمل إنفصال الفرد عن إطاره المرجعي المتمثل في المجتمع ، على خلق الشعور بالإغتراب و عليه فالإغتراب اليشير إلى شعور الفرد بالإنفصال عن ذاته و عن قيمه و مبادئه و معتقداته وأهدافه و طموحاته و ينعكس ذلك من خلال إحساس الفرد بعدم الفعالية بسبب بعد الهوة بينه وبين ذاته من جهة و بينه وبين بيئته من جهة أخرى ، حيث يبرز بعدها الشعور بالعجز و اللامعنى و العزلة و اللامعيارية ، فيفقد الفرد القدرة على أن يكون مستقل و مميز و يصبح الفرد عاجز عن تحقيق أهدافه ، وكذا عدم قدرته على إقامة علاقات و التفاعل مع الاخرين و فقدان الثقة في الذات كما لا يمكن حصر هذا الشعور في مجال معين فقد يشمل عدة مجالات منها النفسية و الإجتماعية و المهنية .

تمهيد :

إن الإهتمام الكبير من طرف الباحثين بموضوع الدافعية في مجال السلوك التنظيمي له أهمية كبيرة حيث تكمن وراء مظاهر و أنماط السلوك الإنساني المختلفة قوى دافعة ومحركة فأداء الفرد لأي نشاط أو سلوك معين يتوقف على وجود دافع يحدد إستجابته نحو إصدار سلوك معين وبصورة عامة فإن اهتمامنا بموضوع الدوافع في مجال العمل يهدف إلى الوقوف على مؤشرات يمكن إستغلالها وإستخدامها لتحسين الإتجاهات النفسية والإجتماعية للعمال في هذا المجال لأن هذه الدوافع تعتبر من المؤشرات الأساسية التي تلعب دورا هاما وحيويا في سلوك الأفراد من خلالها يمكن خلق الرغبة لديهم في الأداء

8 - 2 الدافعية :

8 - 2 - 1 مفهوم الدافعية :

تعود كلمة دافعية motivation في أصلها كلمة لاتينية mover أي يحرك أو يدفع ثم أخذ هذا المصطلح معنى أوسع يشمل على رغبة الفرد من إشباع حاجات معينة وأنه يتعلق بالقوى التي تحافظ أو تغير إتجاه أو كمية أو شدة السلوك (مغربي، 2004، ص 119) . يعرفها ماكلياند maclelland الدافع بأنه إعادة التكامل ويحدد النشاط الناتج عن التغيير في الموقف الوجداني (عبد اللطيف، 2000، ص 67) .

- تعد الدافعية أحد العوامل النفسية الداخلية التي تؤثر في السلوك الإنساني كما تعبر عن القوة أو الطاقة النفسية الداخلية التي توجه تصرفات وسلوكيات الأفراد أثناء الاستجابة للمواقف ومثيرات (غازي، 2011، ص 99) .

كما عرفها كمال على أنها كل ما يحرك السلوك وتوجهه في إتجاه معين وما يسبب إستمرارية ذلك النوع من السلوك (كمال، 2007، ص 109) .
بعض المفاهيم المرتبطة بالدافعية :

- الحاجة : يستخدم للدلالة على مجرد الحالة التي يصل إليها الكائن نتيجة حرمانه من شيء معين إذا ما وجد تحقيق الإشباع .

- الحافز : هو العمليات الداخلية للدافعية التي تصحب المعالجات الخاصة بمنبه معين وتؤدي بالتالي إلى إصدار سلوك .

- الباعث : يشير إلى محفزات البيئة الخارجية المساعدة على تنشيط دافعية الأفراد سواء تأسست هذه الأخيرة على أبعاد فيسيولوجية أو إجتماعية وتقف الحوافز ومكافآت المالية كأمثلة على بعض البواعث فبعد النجاح والشهرة مثلا من بواعث الدافع للإنجاز (عبد اللطيف، 2002، ص 79) .

8 - 2 - 2 تعريف الإنجاز :

يعني ما يحققه الفرد من نجاح وتقدم وذلك بالإعتماد على قدراته ومواهبه الشخصية والذي يكون له أكبر أثر في تحديد مستقبله وإتجاهاته الحياتية (سعدة، 2007، ص9).

8 - 2 - 3 تعريف الدافعية للإنجاز :

يعد الدافع الحاجة للإنجاز من أهم الدوافع النفسية في مجال العمل والذي يعبر عن حاجة ذاتية داخلية تتصل بالقوى والرغبات الداخلية لدى الأفراد والمتمثلة في التميز والإبداع . ويظهر ذلك ذاتيا عليهم لأنهم يفضلون الأعمال ذات الطبيعة غير الروتينية والتي تتصف بنوع من التحدي ومنافسة حيث أهم يبذلون جهدا أكثر من غيرهم إثباتا لأنفسهم وإرضاء لذواتهم وذلك بغض النظر عن المكافآت والعائد المادي الذي يسمح لهم . ونظرا لهذه الأهمية حظيت دافعية للإنجاز باهتمام كبير من علماء النفس والذين أعطوا له تعاريف مختلفة وذلك حسب اتجاهاته الفكرية .

- يعرفها أبو شقة بأنها بإمكانية صياغة هدف يتحدى إمكانات الفرد ووضع خطة لإنجاز وتحقيق هذا الهدف على ضوء معايير الجودة في فترة زمنية محددة مع توفير مؤشر للنظام نحو تحقيق الهدف (سعدة، 2007، ص11).

- يعرفها خليفة بأنها استعداد الفرد لتحمل المسؤولية والسعي نحو التفوق لتحقيق أهداف معينة والمثابة للتغلب على العقبات والمشكلات التي قد تواجهه والشعور بالأهمية للزمن والتخطيط للمستقبل (عبد اللطيف، 2000، ص95).

الدافعية للإنجاز العالية تزيد من قوة الأفراد على ضبط أنفسهم يعرفها بول boll العمل الدؤوب لحل المشكلة إنها تمكنهم من وضع خطط محكمة للسير على متابعتها بشكل جيد للوصول إلى الحل و أيضا يعرفها زيدان بأنها تكوين أو تنظيم نستدل عليه من السلوك الملاحظ وعلى هذا الأساس فهي تكوين فرضي يترتب إرتفاع حظ الفرد منه وصوله إلى مستوى أمثل من الأداء و الإنجاز (زيدان، 1989، ص 2).

- أما أتتكسون ATKINSON: أنه إستعداد ثابت في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرتة في سبيل تحقيق أهم نجاح يبلغه ويترتب عليه نوع من الأداء في ضوء مستوى محدد من الإمتياز (عفاف، 2010، ص 52).

8 - 2 - 4 لمحة تاريخية عن تطور مفهوم الدافعية للإنجاز :

تعود الأعمال الأولى التي ظهرت فيها محاولة تفسير دوافع السلوك الى فلسفة الإغريق و يمكن التمييز بين إتجاهين في هذه الحقبة التاريخية :
الأول : يعتبر السلوك مدفوعا بالمنفعة و يستجيب لمبدأ اللذة و الألم

الثاني : ينسب الى الفلسفة العقلية و المثالية التي تؤكد على دور العقل و الاخلاق و الارادة الحرة في تحديد السلوك الانساني
إن الرأي الأول يعطي أهمية البعد العاطفي للدافعية في حين يتمسك العقليين بالجانب المعرفي و تعتبر هذه الاعمال بمثابة الخطوات الاولى لفهم دوافع السلوك الانساني (**فؤاد و أمال ، 1990،ص87)**

أما خلال القرن السابع عشر فقد أظهرت البحوث العلمية خضوع الكون لي قوى فيزيائية تحطمه و تنظم عمله و تحافظ على توازنه هكذا ظهرت المقاربة الميكانيكية في تفسير السلوك الانساني و التي تعتبر هذا الأخير خاضعا لقوى الطبيعية مثل الظواهر الأخرى ذلك بعد ان سادت لمدة طويلة فكرة أن الانسان قادر على ممارسة الضبط الكامل لأفعاله بوصفه كائن مفكر يملك القوة لكبح أهوائه إلى أن ديكارت أعتقد أن الروح ليست خاضعة للقوانين التي تحكم المحيط الطبيعي المادي فالروح كالقوة يمكن أن تتدخل بين المثيراتو الإستجابات و هو ما يعبر عنه ديكارت بالإرادة و الإختيار كما إقترنت هذه الرؤى بالفلسفة الدينية في أوروبا الشيء الذي زاد من قوتها و سيطرتها (**عصام و شوان ، 2006،ص201) .**
و أبرز هذا اثر النموذج الغريزي الذي يفسر سلوك الانسان على أنه محصلة لمجموعة من الغرائز أي تلك الميول الفطرية التي يولد بها و هذا ما ذهب اليه وليام جيمس و ماك دوجال في مطلع القرن الماضي .

و في التوجه نفسه تقريبا يؤكد علماء التحليل النفسي و على رأسهم فرويد على دور غريزة الحياة و غريزة الموت في تفسير السلوك و فهمه بالإضافة الى قوة اللاشعور فالإنسان ليس واعيا دائما لما يدفعه للقيام بسلوك ما وفي اطار النظريات السلوكية تم تقليص دور الحاجات الفطرية الوراثية في تفسير السلوك الانساني بالرغم من أن لهذا الاخيرة دور هام الا أن الجزء الاكبر من السلوك البشري مكتسب عن طريق الاتصال بالأخريين و الاحتكاك بهم فالتيار السلوكي يركز على المثيرات الخارجية و التعلم بالارتباطات لتفسير الظواهر السلوكية تفسيراً علمياً موضوعياً و يضع جانبا كل الظواهر غير القابلة للملاحظة كالوعي و الشعور و العمليات العقلية لقد وقف المعرفيون موقفا وسط التوجه الغريزي و التوجه السلوكي فإضافة الى العوامل الداخلية والمتمثلة في الغرائز و الاستعدادات الفطرية التي يكون الانسان مزود بها تأتي العوامل الخارجية و المتمثلة في مختلف المثيرات و التعزيزات التي يتلقاها الانسان في محيطه الطبيعي و الاجتماعي للمساهمة في تحريك سلوكه (**مصطفى و امينة ، 1998،ص87) ،** و قد حظى مفهوم دافعية للإنجاز باهتمام الباحثين العرب حيث توصل الشرييني 1978 الى احدى عشر سمة تعبر عن الدافع للإنجاز الطموح ، المثابرة ، الاستقلال ، الثقة بالنفس ، الاتقان ، الحيوية ، الفطنة ، التفاؤل ، المكانة الجراءة الاجتماعية ، كما كشف عبد القادر 1978 من خلال استقراءه لمجموعة من

الدراسات السابقة عن ثلاثة دوافع فرعية للإنجاز تتمثل في الطموح العام النجاح بالمتابعة على بذل الجهد التحمل من أجل الوصول للهدف كما عرف عبد الخالق 1991 الدافع للإنجاز بأنها الاداء على ضوء مستوى الامتياز و التفوق أو الاداء الذي تحدثه الرغبة في النجاح و أشار هيلجارد 1979 و آخرون الى أن الدافع للإنجاز يعني تحديد الفرد لأهدافه في ضوء معايير التفوق و الامتياز (محمود، 2007، ص82).

8 - 2 - 5 - مكونات الدافعية للإنجاز :

يحدد أوزيل Ozil مكونات الدافعية للإنجاز ثلاثة معطيات وهي :

- **الحافز المعرفي** : الذي يعبر عن حالة الانشغال بالعمل معنى أن الفرد أو الباحث يحاول أن يشبع حاجاته, لأن يعرف ويفهم حيث أن المعرفة الجديدة تعين الافراد على أداء مهامهم بكفاءة أكبر فان ذلك يعد مكافأة له .

تكريس الذات: معنى آخر توجه أنا أو الذات وتمثله رغبة الفرد في المزيد من السمعة والصيت والمكانة التي يجرزها عن طريق آرائه المعبرة والملتزمة في نفس الوقت بالتقاليد الأكاديمية المعترف بها مما يؤدي إلى شعوره بكفايته وإحترامه لذاته .

- **دوافع الإلتناء** : ويتمثل في سعي الفرد للحصول على الاعتراف و التقدير باستخدام نجاحه الأكاديمي ومختلف الانجازات (أسماء ، 2011، ص 82).

أما عبد المجيد 1985 فاعتبر أن الدافع للإنجاز دال لسبعة عوامل وهي :

التطلع و النجاح.

التفوق عن طريق بذل الجهد و المتابعة.

الإنجاز عن طريق الاستقلال عن الآخرين في مقابل العمل مع الآخرين بنشاط .

القدرة على إنجاز الاعمال الصعبة بالتحكم فيها والسيطرة على الآخرين.

الانتماء إلى الجماعة والعمل من أجلها .

تنظيم الأعمال وترتيبها بهدف إنجازها بدقة و إتقان .

مراعاة التقاليد والمعايير الاجتماعية المرغوبة والسعي لبلوغ مكانة مرموقة بين الآخرين

-أما عبد القادر 1977 فقد قام بتحديد دافع الإنجاز من خلال ثلاث مكونات وهي:

الطموح العام.

النجاح والمتابعة على بذل الجهد .

التحمل من أجل الوصول إلى الهدف (محمود ، 2007، ص 82).

8 - 2 - 6 أنواع دافعية للإنجاز :

يمكن تصنيف الدوافع التي تشكل السلوك الانساني الى نوعين و هي تعتبر أكثر شيوعا في مجال علم النفس .

8 - 2 - 6 - 1 الدوافع الأولية :

هي الدوافع التي تنشأ من حاجات الجسم الخاصة بوظيفة بيولوجية كالحاجة الى الطعام والماء لا يتعلمها الفرد لكنها موجودة بالفطرة انها عامة لدى جميع الكائنات الحية البشرية و الحيوانية تهدف بدورها الى المحافظة على البقاء و الاستمرار

دوافع الجوع : يحدث نتيجة نقص المواد الغذائية في الدم فتحدث حالة من التوتر لدى الفرد فيشعر الفرد بالرغبة في تناول الطعام

دوافع العطش : يعد جفاف الفم و الحلق بمثابة المنبه الفعال للعطش و هذا ما يدفع الفرد لشرب الماء من أجل سد هذا النقص و يتأثر دافع العطش بالعوامل الاجتماعية فتنشأ بذلك ميول خاصة لشرب أنواع خاصة من المشروبات

دافع التعب: يؤدي شعور الكائن الحي إلى الحاجة القوية لراحة وتتمثل التغيرات الفزيولوجية التي ترتبط في تراكم حمض اللبن في الدم و الذي يزول بعد الحصول على الراحة و تختلف اثار التعب على حسب طبيعة المهام المطلوب أدائه .

8 - 2 - 6 - 2 الدوافع الداخلية تمثل سعي الفرد نحو القيام بشيء معين لذاته فهي دوافع

تحقق الذات للشخص من خلال استجابته المختلفة كما أنها تقف وراء الانجازات المتميزة و الإبداعات البشرية في الفكر و السلوك و من هذه الدوافع مايلي :

دوافع الفضول وتعرف بحب الاستطلاع تمثل ميل الفرد لي استكشاف

دوافع الكفاءة نعني بهااستخدام الفرد لقدراتهوظائفه الادراكية و الحركية بأفضل شكل ممكن أي استخدامها بكفاءة عالية (**حنان ، 2014، ص89**)

دافع الانجاز:نقصد به محاولة الشخص المحافظة على درجة عالية من الاداء حسب قدراته في كل الأنشطة التي يمارسها و التي يحقق بها معايير التفوق على اقرانه

دافعية الإنجاز الذاتية: وهي التي تتضمن تطبيق المعايير الشخصية الداخلية في الموقف كم يمكن أن تتضمن معيار مطلق للإنجاز .

دافعية الإنجاز الإجتماعية : وهي تتضمن تطبيق معايير التفوق التي تعتمد على المقارنة الاجتماعية أي مقارنة أداء فرد بالأخرين (**محمود ، 2007، ص83**)

8 - 2 - 7 نظريات دافعية للإنجاز :

تعددت النظريات المتناولة لدافعية للإنجاز وذلك بحسب الأطر النظرية التي إنطلق منها كل باحث لهذا الموضوع نذكر منها مايلي

8 - 2 - 7 - 1 نظرية مدرج الحاجات:

قدمها ابراهام ماسلو حدد فيها سلسلة متدرجة مرتبة من أدنى الى أعلى مراتب الحاجات الانسانية أشار الى أن الافراد يشبعون حاجاتهم طبقا لنظام طبيعي لأولويات الجسم و العقل وقسم هذه الاولويات الى فئتين هما :

حاجات النقص :

وتتضمن حاجات الضرورة و الإلحاح أو الحاجات الأساسية للحياة و التي تتضمن حاجات الاستهلاك و استعادة الطاقة مثل الحاجة للطعام والشرب و النوم و الحاجة للشعور بالأمن و التي لها أولوية في حياة الإنسان.

حاجات النمو:

تتضمن الحاجات النفسية و الاجتماعية مثل الحاجة للحب و الانتماء وتقدير الذات و في رأي ماسلو أن حاجات النقص يجب أن تشبع أولا قبل حاجات النمو (احمد ،1988،ص52).

8 - 2 - 7 - 2 نظرية ماكيلاند :

يعرف ماكيلاند دافعية الإنجاز بأنها نظام شبكي من العلاقات المعرفية الانفعالية الموجهة والمرتبطة بالسعي من أجل بلوغ مستوى الامتياز والتفوق . وقد أشار ماكيلاند إلى أن هناك ارتباطا بين الخبرات السابقة والأحداث الإيجابية وما يحققه الفرد من نتائج فإذا كانت مواقف الإنجاز الأولية إيجابية بالنسبة للفرد فإنه يميل للأداء والانهماك في السلوكيات المنجزة أما إذا حدث نوع من الفشل وتكونت بعض البرات السلبية فإن ذلك سوف ينشأ عن دافع لتحاشي الفشل (عبد اللطيف ، 2000 ،ص102)

8 - 2 - 7 - 3 - نظرية أتكسون الحاجة للإنجاز:

تهدف هذه النظرية إلى توقع سلوك الأفراد الذين رتبوا بتقدير عال أو منخفض بالنسبة للحاجة للإنجاز ويقول أتكسون أن الناس يكونون مرتفعي الحاجة للإنجاز ويكون لديهم استعداد أو كفاح من أجل النجاح ويكونون مدفوعين للحصول على الأشياء التي تأتي من تحقيق أو إنجاز بعض الأهداف التي توجد فيها فرص للنجاح ويتجنبون الأعمال السهلة وأنهم يقبلون على التدريب ليصبحوا أكثر إنجازا كما أن هؤلاء الناس يفضلون الحصول على النقد في وقته وتغذية عكسية عن أدائهم وتظهر دراسات أن هؤلاء الناس من ذوي الإحتياجات المرتفعة للإنجاز (وائل، 2009، ص118).

8 - 2 - 7 - 4 نظرية الغزو :

يعتبر هايدر المؤسس لنظرية الغزو من الأوائل المهتمين بدراسة دوافع الفرد الكامنة وراء تفسيراتهم النسبية حيث تقوم على تفسير سلوك العلاقات بين الأفراد وما يستعمله هذا السلوك من إدراك الفرد للآخر وتحليل الفعل وتأثير المتغيرات البيئية في عملية الغزو . ويعتبر هايدر أن هناك دافعين رئيسيين وراء تفسيرات نسبية التي يقدمها الأفراد .

- **الدافع الأول** : حاجة الفرد لتكوين فهم مترابط عن العالم المحيط.
- **الدافع الثاني** : حاجة الفرد للتحكم والسيطرة على البيئة من خلال التنبؤ بسلوكيات الآخرين والسيطرة عليها.

وللفرد أهمية كبيرة في دافعية للإنجاز حيث يعتبر كل من أركيس وجرسكي أن الأفراد الذين يوجد لديهم دافع للنجاح أكبر من دافع تجنب الفشل يميلون إلى غزو النجاح إلى أسباب داخلية في المقابل نجد أن الأفراد الذين يوجد لديهم دافع لتجنب الفشل بدرجة أكبر من دافع تحقيق النجاح يميلون إلى الغزو والنجاح لأسباب خارجية خلافا لما جاء به أتكسون .

- ويرى وينر أن الفشل في تحقيق الهدف يمكن أن يؤدي إلى ترك العمل كما يمكن أن يؤدي أيضا إلى إعادة النظر والمثابرة في أداء العمل حتى الوصول إلى الهدف ومن هذا المنطق قام وينر وآخرون بصياغة نظرية الغزو التي تهدف إلى توضيح تأثير الدوافع على الخبرات و النجاح والفشل وميز بين ثلاث أبعاد:

- **الثبات** : ويقصد به القدرة على الإستمرار بشكل معتدل أو بشكل غير مستقل .
- **النسبية** : يقصد بها العوامل الداخلية والخارجية .
- **التحكم** : و يقصد به العوامل التي تخضع لسيطرة أو التي تكون خارج نطاق السيطرة (عماد، 2002، ص235) .

8 - 2 - 8 خصائص الأفراد ذوي الإنجاز العالي :

الدافعية للإنجاز عبارة عن دافع بشري مركب ومعقد يتسم بالطموح والمتعة في المنافسة ، الاستقلال تفضيل المخاطرة والحرص على تطبيق الأشياء الصعبة ، تتسم بالسعي الجاد نحو عمل الأشياء الصعبة باعتباره معيار للامتياز و الذي تزداد فيه احتمالات النجاح على احتمالات الفشل ويتجه مباشرة نحو الهدف بأقصى سرعة ممكنة .

- يملكون النزعة للقيام بالمجازفة محسوبة ومنضبطة لذلك يضعون لأنفسهم أهداف تنطوي على التحدي والمجازفة وهم يفعلون ذلك كحالة طبيعية ومستمرة وإذا أنهم لا يشعرون باللذة و الإنجاز إذا كانت المهام و الأهداف التي ينفذونها سهلة ومضمونة النتائج.

- الرغبة في التغذية العكسية لإنجازاتهم ومراقبتها ليكونوا على علم بمستوى الانجاز (حنان، 2014، ص93) .

8 - 2 - 9 - أهمية الدافعية :

تزداد أهمية الدافعية للإنجاز يوماً بعد يوم بشكل متسارع بحيث أصبحت في عصرنا من المواضيع ذات الأهمية البالغة في مجال علم النفس ويعود الفضل في ذلك إلى الجهود الكثيرة التي بذلها العلماء والباحثين منذ زمن طويل وإلى غاية اليوم ، فقد سماها موراي في بداية وبعد ذلك فراند والذي أعطى للدافعية وزناً كبيراً وقد أشارت العديد من الدراسات إلى جوانب مختلفة الأهمية للدافعية مثل الارتباط بالنجاح ودورها الفعال في توجيه السلوك إضافة إلى تأثيرها الواضح على القرارات التي يتخذها الأفراد في المواقف الحياتية المختلفة ومعرفة الفرد لدوافع الآخرين من حوله وتمكنه من إقامة علاقات جيدة معهم .

كما تعتبر أحد الأهداف التربوية المهمة وذلك من خلال سعي العملية للاستشارة التربوية المهمة والدافعية لدى المتعلمين وتوجيهها مما يحقق الأهداف النهائية وتعمل على توليد اهتمامات مختلفة لدى المتعلمين سواء معرفية ، عاطفية أو فنية يستفيد منها المتعلمون في حياتهم المستقبلية بشكل عام (نوري ، 2011 ، ص 270) .

8 - 2 - 10 - وظائف الدافعية :

تؤدي الدافعية وظائف أساسية في تحديد وتشكيل السلوك وذلك على النحو التالي :

* **وظيفة بعث السلوك و أثارته** فالدافعية توفر القوة و الطاقة التي تحرك السلوك وتدفع الكائن الى النشاط وبذل الجهد بعد حالة السكون و تناسب شدة الدافع طردياً مع درجة النشاط أو مع قدر الطاقة التي يعبئها الكائن فكلما زاد وقت الحرمان زاد النشاط المبذول في الوصول الى الهدف و العكس صحيح

* **وظيفة توجيه السلوك** وذلك بتحديد مساره بين البدائل السلوكية المختلفة فالدافعية هنا بمثابة البوصلة التي تحدد اتجاه السير للإنسان في طريق سلوكي محدد فالدافعية هي القوة المحركة

التي توجه الطاقة اللازمة لتنفيذ الأهداف المرغوب الوصول إليها و المجهودات اللازمة لتحقيق بصفة جيدة القدرات و العمل المنتظر و المحافظة على و الإستمرار وهذا ينعكس من خلال تنشيط سلوك الأفراد بشكل دائم من أجل إشباع حاجاته لضمان بقاء واستمراره (مريم ، 2010 ، ص 73) .

- **تحدد الدافعية للإنجاز شدة سلوك** : اعتماداً على مدى إلحاح الحاجة أو الدافع إلى إشباع أو مدى صعوبة أو سهولة الوصول إلى الباعث الذي يشبع الدافع فكلما كانت الحاجة ملحة

وشديدة كان السلوك المنبعث قويا لإشباع هذه الحاجة كما أنه إذا وجدت صعوبات تعيق تحقيق الهدف فإن محاولات الفرد تزداد من أجل تحقيقه .
- **تحافظ على ديمومة و إستمرارية السلوك** فالدافعية تعمل على مد السلوك بالطاقة اللازمة حتى يتم إشباع الدافع و تحقيق الغايات و الأهداف التي يسعى لها الفرد أي أنها تجعل من الفرد مثابر حتى يصل الى حالة التوازن اللازمة لبقائه و إستمراره .

8 - 2 - 11 قياس الدافعية للإنجاز:

تصنف مقاييس الدافعية للإنجاز إلى قسمين الأولى مقاييس إسقاطية و الثانية موضوعية :

8 - 2 - 11 - 1 المقاييس الإسقاطية :

1- مقياس الإنجاز لمكلياند 1953:

تقدير الصور والتخيلات أعد مكلياند اختبار لقياس الدافعية للإنجاز مكون من أربعة صور تم توليد بعضها من إختبار tat تفهم الموضوع الذي أعده موراي 1938 ويتم عرض كل صورة في أثناء الإختبار على الشاشة سينمائية لمدة عشرون ثانية أمام المفحوص ثم يطلب من المفحوص كتابة قصة تغطي أربعة أسئلة و هي :

- ماذا حدث ومن هم الأشخاص ما الذي أدى الى هذا الموقف بمعنى ماذا حدث في الماضي ما محور التفكير؟

- ما المطلوب أدائه ومن الذي يقوم بهذا الاداء ؟

- ماذا سيحدث و الذي يجب فعله ؟

- بعد ذلك يجيب على هذه الاسئلة في مدة لا تزيد عن اربع دقائق و يستغرق الاختبار عشرون دقيقة ؟

مقياس الإستبصار لفرنش 1958: قامت فرنش بوضع المقياس على ضوء الاساس النظري الذي وضعه ماكلياند لتقدير صور و التخيلات الانجاز حيث وضعت جملا مفيدة تصف أنماطا متعددة من السلوك يستجيب لها المفحوص باستجابة لفظية إسقاطية عند تفسيره للمواقف السلوكية الذي يشتمل عليه البند أو العبارة (عبد الله، 2003، ص187).

8 - 2 - 11 - 2 المقاييس الموضوعية :

حاول الباحثون تصميم مقياس أكثر موضوعية لقياس الدافعية متجنبين الأخطاء التي إحتوتها المقاييس الإسقاطية من بينهم ما يلي :

إستخبار الدافع للإنجاز هرمانس 1970 حاول هرمانس بناء إستخبار دافع بعيدا عن نظرية إتكسون و بعد حصر جميع المظاهر المتعلقة بهذا التكوين و إنتقت منها الأكثر شيوعا على أساس ما أكدته البحوث السابقة و هي :

- مستوى الطموح .
- السلوك المرتبط بتقبل المخاطرة .
- المثابرة .
- إدراك الزمن .
- التوجه نحو المستقبل .
- سلوك الإنجاز .

- مقياس التوجه نحو الانجاز إيزنك وويسلون 1975 ضمن إستخبار يتضمن سبعة مقاييس فرعية تقيس المزاج التجريبي المثالي و يتكون المقياس من 30 بند يجاب عنها بي نعم ،غير متأكد ،لا (عبد الله، 2003، ص188).

خلاصة :

إن البحث عن القوى الدافعة التي تظهر سلوك العامل أمر بالغ الأهمية بالنسبة لعملية معرفة قدرات العاملين فالدافعية شرط أساسي يتوقف عليه تحقيق أهداف المؤسسة فالدافعية وظيفتين في السلوك وهما تحريك السلوك وتنشيطه وعليه تم التطرق إلى تعريف الدافعية و الدافعية للإنجاز كما تم عرض مجموعة من التعاريف وأنواع الدافعية للإنجاز وكذا النظريات المفسرة للدافعية للإنجاز والتطرق لأهم خصائص الفرد المنجز وأهميتها ومكوناتها ووظائفها وكذا طرق قياسها .

تمهيد:

يتناول هذا الفصل وصف تفصيلي للمنهجية و الإجراءات التي تم إتباعها في الجانب الميداني من الدراسة و ذلك بهدف التعرف على واقع الإغتراب في المؤسسات التربوية ، و عليه تم إجراء دراسة ميدانية ببعض متوسطات بلدية السوقر ولاية تيارت إذ تناولت الباحثة في هذا الفصل المنهج المستخدم و مجالات الدراسة (المكانية ، الزمانية ، البشرية) و كذا أدوات بهدف فحص مصداقيتها و ثباتها و عينة الدراسة الإستطلاعية و الدراسة الأساسية وخصائصها بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة.

1 - منهج الدراسة:

يعتبر المنهج العلمي الطريق الذي يتبعه الباحث للوصول إلى النتائج بطريقة علمية و دقيقة و هو مجموع القواعد العامة التي توجه البحث للوصول إلى الحقيقة العلمية فقد إعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي بإعتباره مجموعة الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة إعتقادا على جمع معلومات و البيانات حول الإغتراب المهني و علاقته بالدافعية للإنجاز وتصنيفها و معالجتها و تحليلها و إستخلاص دلالتها و التوصل إلى النتائج.

2 - الدراسة الإستطلاعية:

تعتبر الدراسة الإستطلاعية بمثابة خطوة ضرورية في إنجاز أي بحث إذ تمكن الباحث من أخذ صورة عن الظروف الميدانية للدراسة الأساسية و جمع المعلومات التي تخدم البحث كما تمكنه من تحديد مؤشرات لبناء أداة الدراسة كما تمكننا الدراسة الإستطلاعية من معرفة مدى صلاحية الأدوات المخصصة لقياس الظاهرة من خلال الصدق و الثبات .

3 - مجالات الدراسة الإستطلاعية:

3 - 1 المجال المكاني:

تم إجراء الدراسة في بعض المتوسطات ببلدية سوقر ولاية تيارت وهي : مزيان بشير، طالب عبد الرحمان ، سعدون طيب ، إسعد علي .

3 - 2 المجال البشري:

تم إجراء الدراسة على أساتذة الطور المتوسط ببعض متوسطات حيث بلغت عينة الدراسة الإستطلاعية 31 أستاذ و أستاذة.

3 - 3 المجال الزمني :

إستغرقت مدة الدراسة الإستطلاعية 5 أيام في المتوسطات التالية (مزيان البشير، اسعد علي ، سعدون الطيب ، طالب عبد الرحمان) ببلدية سوقر ابتداء من يوم 2017 /04/02 إلى غاية 2017 /04/6 .

4 - مجتمع وعينة الدراسة:
- جدول رقم (1) يوضح عينة الدراسة الإستطلاعية :

مجتمع الدراسة	عينة الدراسة الإستطلاعية	الإستبيانات الموزعة	الإستبيانات المسترجعة	الإستبيانات الصالحة للدراسة
116	31	31	31	31
%100	%26.72	% 26,72	%26,72	% 26,72

يتمثل مجتمع الدراسة من أساتذة الطور المتوسط في بعض متوسطات بلدية سوقر ولاية تيارت حيث بلغ مجتمع الدراسة 116 ، تم إختيار 31 أستاذ و أساتذة نسبة 26.72 % من مجتمع الدراسة بطريقة عشوائية للدراسة الإستطلاعية .

5 - أداة الدراسة :

تم تصميم إستبيان لقياس الإغتراب المهني لدى أساتذة الطور المتوسط و ذلك بعد الإطلاع أدبيات و نظريات حول الإغتراب المهني و الإغتراب بصفة عامة و المشار إليها في الجانب النظري و كذا الدراسات و البحوث التي تناولت الإغتراب بهدف صياغة فقرات تتميز بالبساطة و الوضوح و إحتوائها على فكرة واضحة و تجنب الكلمات التي تحمل أكثر من معنى.

جدول رقم (2) يوضح توزيع فقرات وأبعاد إستبيان الإغتراب المهني:

المجموع	الفقرات	البعد
6	1- 5-9-13-17-21	العجز
5	2-6-10-14-18	الامعنى
6	3-7-11-15 -19-20	العزلة
4	4-8-12-16	الامعيارية
21		

بحيث تم تحديد بدائل الإجابة على الإستبيان وفق مقياس ليكرت الخماسي كما هو موضح في الجدول أدناه.

- جدول رقم (3) يوضح بدائل و درجات مقياس ليكرت:

معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	البدائل
1	2	3	4	5	الدرجات

كما تم استخدام مقياس الدافعية للإنجاز وضع من قبل الدكتور عبد الرحمان صالح الأزرق يتضمن المقياس 32 عبارة تقيس 5 مؤشرات للدافعية للإنجاز للأستاذ في المجال التربوي و المدرسي و التي حددها على النحو التالي مستوى الطموح ، مستوى المثابرة ، مستوى الأداء ، مستوى الإدراك الزمن ، مستوى التنافس و يضم المقياس 32 عبارة منها 16 سالبة و 16 موجبة.

وتتوزع إستجابات المفحوصين حول كل بند الى ثلاث بدائل وهي دائما ، أحيانا ، أبدا و يتحدد تقدير الإستجابات على النحو التالي :

أبدا	أحيانا	دائما	البنود
01	02	03	الإيجابية
03	02	01	السلبية

6 - صدق أداة الإغتراب المهني :

تم التحقق من صدق الأداة باستخدام نوعين من مقاييس الصدق هما صدق المحكمين و صدق الإتساق الداخلي.

6 - 1 الصدق الظاهري لأداة الإغتراب المهني (صدق المحكمين) :

للتأكد من الصدق الظاهري لأداة الإغتراب المهني تم عرضها في صورتها الأولية على عدد من الأساتذة المحكمين في تخصص علم النفس العمل والتنظيم و للإطلاع على أسماء و تخصصاتهم يرجى الإطلاع على الملحق رقم(1).

من خلال صدق المحكمين قامت الباحثة بإجراء ما يلزم من تعديلات في ضوء المقترحات المقدمة من طرف الأساتذة المحكمين .

- جدول رقم (4) يوضح العبارات و التعديلاتها حسب آراء المحكمين في إستبيان الإغتراب المهني:

الرقم	العبارات قبل التعديل	العبارات بعد التعديل
1	أتجنب أي ابداء للانشغالات خلال الاجتماعات	أتجنب المشاركة الفعالة في الاجتماعات
2	الإلتزام بالسلم الإداري غير مهم فيمكن بلوغ أهدافي دونه	لا ألتزم بالسلم الإداري لطرح
3	الإجتهاد في العمل مضيعة للوقت	انشغالاتي المهنية
4	أشعر بالعجز وأنا في عملي	المبادرة المهنية تهدر وقتي أعجز عن أداء مهامي في بعض الأحيان

6 - 2 صدق الإتساق الداخلي لأداة الإغتراب المهني:

تم حساب صدق الإتساق الداخلي لأداة إنطلاقاً من حساب معاملات الارتباط برسون بين الفقرة والبعد و الدرجة الكلية للإستبيان:

- جدول رقم (5) يبين درجة الارتباط بين الفقرة و البعد وبين البعد و الدرجة الكلية:

مستوى دلالة	ارتباط البعد العجز بالدرجة الكلية	ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية	ارتباط الفقرة ببعد العجز	الفقرة	البعد
0.01	0.89**	0.63**	0.65**	1	العجز
0.01					
0.01					
0.01					
غير دالة					
0,01					
0,01	0.92**	0.61**	0.63**	2	اللامعنى
0.01					
0.01					
0.01					
0.01					
غير دالة					
0.01	0.82**	0.66**	0.34*	7	العزلة
غير دالة					
0.01					
0.01					
0.01					
0.01					
0.01	0.92**	0.76**	0.76**	4	اللامعيارية
غير دالة					
0,01					
0,01					
0.01					
0.01					

**الإرتباط دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 1 0,0

*الإرتباط دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0,05

يتبين من خلال قراءتنا للجدول أعلاه أن كل الفقرات تتميز بالإتساق الداخلي حيث تراوحت القيم بين $0,36^{**}$ الى $0,92^{**}$ هي دالة عند مستوى دلالة $0,01$ ولذلك تعتبر صادقة لما وضعت لقياسه باستثناء بعض العبارات التي تم حذفها بحيث حصلوا على قيم ضعيفة تراوحت بين $0,33$ الى $0,07$ وهي العبارات التالية (7-8-17-18).

7 - ثبات أداة الدراسة الإستطلاعية الإغتراب المهني:

نقصد بثبات الاداة أن يعطي الاستبيان نفس النتيجة لو تم اعادة توزيع الاستبيان أكثر من مرة تحت نفس الظروف على نفس العينة ولتأكد من ثبات الاستبيان يتم قياسه عن طريق الفا كرو نباخ و التجزئة النصفية.

7 - 1 حساب الثبات باستخدام ألفا كرو نباخ :

- جدول رقم (6) يوضح معامل الثبات ألفا كرو نباخ للأداة:

الأبعاد	معامل ألفا كرو نباخ للبعد	معامل ألفا كرو نباخ للأداة
العجز	$0,68^{**}$	$0,91^{**}$
اللامعنى	$0,71^{**}$	
العزلة	$0,75^{**}$	
اللامعيارية	$0,76^{**}$	

تم حساب معامل الثبات للأبعاد الثلاث عن طريق ألفا كرونباخ حيث بلغ معامل ثبات لبعد العجز $0,68$ وقدر معامل ثبات لبعد الاعمى $0,71$ و قدر معامل ثبات لبعد العزلة $0,75$ وفي حين قدر معامل الثبات لبعد الامعيارية $0,76$ وقدر معامل الثبات لدرجة كلية $0,91$ من هذا نستنتج أن الاستبيان على قدر عال من الثبات.

7 - 2 حساب الثبات باستخدام التجزئة النصفية :

جدول رقم (7) يوضح قيمة معامل الثبات التجزئة النصفية :

CORRELATION BETWEEN FORMS	SPEARMAN BROWN	GUTTMAN SP ILT HALF	الإغتراب المهني
$0,71$	$0,83$	$0,83$	

عند تصحيح العبارات بـ : **Corrélation** نتحصل على **0.71** و قد إرتفع بعد تصحيحه بمعادلة **Spearman brown** إلى **0,83** و قد إرتفع بعد تصحيحه بمعادلة **Guttman spilthalf** إلى **0,83** و عليه نستنتج أن أداة الإغتراب المهني على قدر من الثبات و للإطلاع على الإستبيان في صورته النهائية أنظر الملحق رقم (2) .

8 - الدراسة الأساسية :

8 - 1 المجال المكاني :

أجريت الدراسة الأساسية في نفس المكان الذي أجريت فيه الدراسة الإستطلاعية وهي المتوسطات التالية مزيان البشير ,طالب عبد الرحمان ,سعدون الطيب ،إسعد علي،بلدية السوقر ولاية تيارت .

8 - 2 المجال الزمني :

استغرقت مدة الدراسة 11 يوم ابتداء من 17 /04/ 2017 الى غاية 27 /04/ 2017

8 - 3 المجال البشري :

تم إجراء الدراسة الأساسية على جميع أساتذة المتوسطات الأربعة (مزيان بشير ، طالب عبد الرحمان ، سعدون الطيب ، اسعد علي) ببلدية السوقر ولاية تيارت أي إجراء دراسة مسحية .

9 - عينة الدراسة الأساسية:

- جدول رقم (8) يوضح عينة الدراسة الأساسية :

الاستبيانات الصالحة للدراسة	الاستبيانات المسترجعة	الاستبيانات الموزعة	عينة الدراسة الاساسية	مجتمع الدراسة
108	108	116	116	116
% 93,10	% 93 ,10	%100	%100	%100

قدر مجتمع الدراسة بـ 116 و هم عينة الدراسة بحيث أجريت الباحثة دراسة مسحية لكل الأساتذة بالمتوسطات الأربعة و تم توزيع الإستبيان عليهم و لم يتم إسترجاع إلا 108 إستبيان فقط لذلك فان عينة الدراسة هي 108 استاذ و استاذة أي نسبة 93,10 % من مجتمع الدراسة .

10 - أداة الدراسة الأساسية:

- جدول رقم (9) أبعاد وفقرات إستبيان الإغتراب المهني:

الأبعاد	الفقرات	الأداة
العجز	1 5 7 11 17	17
اللامعنى	2 6 8 12	
العزلة	3 9 13 15 16	
اللامعيارية	4 10 14	

11 - الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة:

تم تفريغ الإستبيانات و ترميز البيانات بإستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (Spss) Statistical package for social sciences و ذلك من أجل الإستعانة ببعض الاساليب الاحصائية أهمها:

- حساب النسب المئوية لوصف عينة الدراسة الإستطلاعية و الأساسية .
- معامل الارتباط برسون و ذلك لقياس صدق أداة الدراسة الإستطلاعية.
- ألفا كرو نباخ و التجزئة النصفية لحساب ثبات الأداة الإغتراب المهني .
- حساب المتوسط الحسابي و المتوسط النظري و كذا الوزن النسبي لتحديد مستوى كلا من الإغتراب المهني و مستوى الدافعية للإنجاز لدى الاساتذة .
- معامل الارتباط برسون و ذلك لدراسة العلاقة بين المتغيرات.

خلاصة :

تم إجراء الدراسة الاستطلاعية على عينة بلغ عددها 31 أستاذ و أستاذة وذلك من أجل التأكد من خصائصها السيكمترية وبعدها القيام بالدراسة الأساسية تم توزيع الاستبيان على عينة بلغت 108 أستاذ و أستاذة و تحديد الأساليب الإحصائية التي سنقوم من خلالها بمناقشة الفرضيات و عرض و تحليل النتائج في الفصل الأخير.

. تمهيد:

يتضمن هذا الفصل عرض وتحليل وتفسير النتائج ومناقشتها في ظل الفرضيات وهذا من خلال النتائج التي توصلت اليها الباحثة فقد اهتمت الدراسة بمحاولة معرفة مستوى الإغتراب المهني وكذا مستوى الدافعية و العلاقة بين الإغتراب المهني و الدافعية للإنجاز لدى أساتذة الطور المتوسط ببعض المتوسطات بلدية السوقر ولاية تيارت.

1 - عرض وتحليل النتائج :

1 - 2 عرض نتائج الفرضية الأولى :

- الفرضية الأولى : تنص الفرضية على أن درجات الإغتراب المهني لدى اساتذة الطور المتوسط منخفضة .

ولتأكد من صحة الفرضية قمنا بحساب المتوسط النظري:

الدرجة المحايدة للإستبيان × عدد فقرات الاستبيان = المتوسط النظري .

$$51=3 \times 17$$

المتوسط الحسابي قمنا بحسابه عن طريق حزمة برنامج الإحصائي للعلوم الإجتماعية و جاءت النتائج كالتالي:

- جدول رقم : (10) يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأفراد العينة في إستبيان الإغتراب المهني:

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
11,87	3 ,76	العجز
8,71	2,45	اللامعنى
10,39	3,23	العزلة
6,52	2,37	الامعيارية
37,49	10,05	الاغتراب المهني

وعليه فقد إحتل بعد العجز المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدر بـ : 11,87 يليه بعد العزلة بمتوسط حسابي قدر بـ : 10,39 ويليه بعد اللامعنى بمتوسط حسابي قدر بـ : 8,71 ثم بعد اللامعيارية بمتوسط حسابي قدر بـ : 6,52 و قدر متوسط الحسابي للدرجة الكلية

لإستبيان الإغتراب المهني ب **37,49** كما تم حساب الوزن النسبي و الذي قدر ب : **35%** .

إنطلاقاً من النتيجة المتحصل عليها و التي تدل على وجود مستوى منخفض من الإغتراب المهني لدى الأساتذة و ذلك بالإعتماد على المقارنة بين المتوسطين (الحسابي ، النظري) بحيث بلغت نسبة المتوسط الحسابي **37,49** و نسبة المتوسط النظري **51** و من هذا المنطلق فإنه عندما يكون المتوسط الحسابي أصغر من المتوسط النظري نقول أن هناك مستوى منخفض من الإغتراب المهني و لتأكيد النتيجة المتحصل عليها تم حساب المتوسط النسبي و الذي قدر ب : **35%** وهي نسبة منخفضة .
وعليه نستنتج أن الفرضية التي مفادها: لدى الأساتذة بالطور المتوسط ببعض متوسطات بلدية سوقر ولاية تيارت مستوى منخفض من الإغتراب المهني .

2 - 1 عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية :

الفرضية الثانية : تنص الفرضية على أنه لدى الأساتذة بالطور المتوسط درجات مرتفعة من الدافعية للإنجاز

ولتأكد من صحة الفرضية قمنا بحساب المتوسط النظري :

المتوسط النظري = الدرجة المحايدة x عدد فقرات الإستبيان

$$64=2 \times 32$$

- الجدول رقم : (11) يمثل المتوسط الحسابي لأفراد العينة في إستبيان الدافعية للإنجاز :

أداة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الدافعية للإنجاز	72	9.37

وللتأكد من صحة الفرضية قمنا بحساب المتوسط الحسابي و المتوسط النسبي إذ قدر المتوسط الحسابي ب : **72** و المتوسط النظري **64** و المتوسط النسبي **72,50** إنطلاقاً

من النتائج المتحصل عليها و التي تدل على وجود مستوى مرتفع من الدافعية للإنجاز و ذلك بعد المقارنة بين (المتوسط الحسابي ، المتوسط النظري) بحيث قدر المتوسط الحسابي ب: 72 و المتوسط النظري ب : 64 و من هذا المنطلق فإنه عندما يكون المتوسط الحسابي أكبر من المتوسط النظري نقول أن هناك مستوى مرتفع من الدافعية للإنجاز لدى الأساتذة و لتأكد من النتيجة المتحصل عليها تم حساب المتوسط النسبي و الذي قدر ب : 72 % و هي نسبة مرتفعة كذلك .

ومنه نستنتج تحقق الفرضية التي تنص على وجود مستوى مرتفع من الدافعية للإنجاز لدى الأساتذة .

1 - 3 عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة :

الفرضية تنص الفرضية على وجود العلاقة الارتباطية ذات دلالة احصائية بين العجز والدافعية للإنجاز.

لتأكد من صحة الفرضية إستخدمنا معامل الإرتباط بيرسون لحساب العلاقة العجز والدافعية للإنجاز.

جدول رقم (12) يوضح نتائج معامل الإرتباط بين بعد العجز والدافعية للإنجاز:

المتغير	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معامل الإرتباط R	مستوى الدلالة
العجز	3.76	11.87	-0.55**	0.01 دالة
الدافعية للإنجاز	9.37	72.36		

من خلال قراءتنا للجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة الانحراف المعياري لبعد العجز قدر ب : 3.76 والمتوسط الحسابي قدر ب : 11.87 ، أما الانحراف المعياري للدافعية للإنجاز قدر ب : 9.37 والمتوسط الحسابي قدر ب : 72.36 كما بلغ معامل الإرتباط بيرسون -0.55^{**}

وهي دالة عند مستوى الدلالة 0.01 ، وعليه نستنتج تحقق الفرضية التي تنص على وجود علاقة عكسية بين العجز والدافعية للإنجاز لدى الأساتذة .

1 - 4 عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة :

تنص الفرضية على وجود علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين لامعنى و الدافعية للإنجاز لدى الأساتذة.

جدول رقم : (13) يوضح نتائج معامل الإرتباط بين بعد لامعنى و الدافعية للإنجاز:

المتغير	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معامل الإرتباط R	مستوى الدلالة
لامعنى	2,45	8,71	-0,62**	دالة 0.01
الدافعية للإنجاز	9.37	72,36		

من خلال قراءتنا للجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة الإنحراف المعياري لبعده اللامعنى قدر بـ : 2,45 و متوسط حسابي قدر بـ : 8,71 ، أما الإنحراف المعياري للدافعية للإنجاز قدر بـ : 9,37 و متوسط حسابي قدر بـ : 72,36 ، أما معامل الإرتباط برسون قدر بـ - 0,62** عند مستوى دلالة 0,01 و عليه نستنتج تحقق الفرضية التي تنص على وجود علاقة عكسية بين لامعنى و الدافعية للإنجاز لدى الأساتذة.

1 - 5 عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة :

تنص الفرضية على وجود علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين العزلة و الدافعية للإنجاز.

- جدول رقم : (14) يوضح نتائج معامل الإرتباط بين العزلة و الدافعية للإنجاز :

المتغير	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معامل الإرتباط R	مستوى الدلالة
العزلة	3,23	10,39	-0,63**	0.01 دالة
الدافعية للإنجاز	9,37	72,36		

من خلال قراءتنا للجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة الإنحراف المعياري لبعده العزلة قدر بـ: 3,23 و متوسط حسابي قدر بـ: 10,39، أما الإنحراف المعياري للدافعية للإنجاز فقد قدر بـ: 9,37 و متوسط حسابي قدر بـ: 72,36 وقد قدر معامل الإرتباط برسون بـ: -0,63** عند مستوى دلالة 0,01 و عليه نستنتج تحقق الفرضية التي تنص على وجود علاقة عكسية بين العزلة و الدافعية للإنجاز لدى الأساتذة.

1 - 6 عرض وتحليل نتائج الفرضية السادسة :

تنص الفرضية على وجود علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين لامعيارية و الدافعية للإنجاز

الجدول رقم: (15) يمثل نتائج معامل الإرتباط بين اللامعيارية و الدافعية للإنجاز.

المتغير	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معامل الإرتباط R	مستوى الدلالة
لامعيارية	2,37	6,52	-0,63**	0.01 دالة
الدافعية للإنجاز	9,37	72,36		

من خلال قراءتنا للجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة الإنحراف المعياري قدر بـ : 2,37 و متوسط حسابي قدر بـ 6,52 أما الإنحراف المعياري للدافعية للإنجاز فقد قدر بـ: 9,37 و متوسط حسابي قدر بـ: 72,36 أما معامل الإرتباط برسون فقد قدر بـ : $0,63^{**}$ - عند مستوى دلالة 0,01 و عليه نستنتج تحقق الفرضية التي تنص على وجود علاقة عكسية بين الدافعية للإنجاز لدى الأساتذة .

2- مناقشة وتفسير النتائج :

بعد عرض النتائج و تحليلها سنحاول فيما يلي مناقشتها على النحو التالي :

1-2 مناقشة و تفسير نتائج الفرضية الأولى:

لدى الأساتذة مستوى منخفض من الإغتراب المهني وإنطلاقاً من حساب المتوسط النظري و المتوسط الحسابي و الوزن النسبي فقد دلت النتائج عن وجود مستوى منخفض من الإغتراب إذ بلغ نسبة 35% مما يعني تحقق الفرضية :

ذلك ما نفسره على النحو التالي قد يعود هذا إلى العلاقات الجيدة بين الأساتذة فيما بينهم و أيضاً علاقتهم مع مدير المؤسسة وكذا العمل في جو يسوده التعاون و الإحترام و التقدير هذا ما لوحظ خلال الدراسة الميدانية فالعلاقات المهنية الجيدة تعتبر مصدر لزيادة الرضا الوظيفي كما أن الإدارة تعمل على تشجيع الأساتذة وتقديم الدعم لهم، و كذا تحفيزهم وهذا من خلال مشاركة الأساتذة في إتخاذ القرارات ، حيث يرى سمان أن مشاركة الأفراد داخل المنظمة من شأنه التقليل من الشعور بضعف القوة والعجز فالأعضاء المشاركون أقل شعور بالعجز بالمقارنة بالأعضاء غير المشاركين بهدف الرفع من معنوياتهم والإستماع للشكاوي التي يتم تقديمها من طرف الأساتذة و العمل على إيجاد حلول لها كما تسعى المؤسسات التربوية إلى توفير وسائل و معدات و عليه فإن التفاعل بين هذه العناصر من شأنه التقليل من ظاهرة الإغتراب المهني لدى أفراد العينة .

2-2 مناقشة و تفسير نتائج الفرضية الثانية :

لدى الأساتذة مستوى مرتفع من الدافعية للإنجاز إنطلاقاً من حساب المتوسط النظري و المتوسط الحسابي و الوزن النسبي فقد دلت النتائج عن وجود مستوى مرتفع من الدافعية للإنجاز لدى الأساتذة و الذي قدر بـ: 73,49% هذا ما يعني تحقق الفرضية و ذلك ما نفسره على النحو التالي :

ربما يعود هذا إلى إهتمام المؤسسات بالجانب النفسي للأساتذة من خلال تدعيم أفكارهم و الرفع من معنوياتهم و كذا الإهتمام بالجانب الجمالي للمؤسسة من خلال تهيئة الأقسام و توفير المعدات كما قد يعود هذا إلى القيم التي يحملها الأساتذة ، حيث أن قيم الدين الإسلامي تدعو إلى تجنب التذمر و التشاؤم و التنصل من المسؤولية ، فالأساتذة يحملون قيم كحب المهنة والإخلاص في العمل و المشاركة الفعالة في المؤسسة ، كذا إمتلاكهم قدرات فكرية وجسدية تمكنهم من أداء مهامهم بكل كفاءة ، وهذا من شأنه رفع من مستوى الدافعية للإنجاز لديهم .

2-3 مناقشة و تفسير الفرضية الثالثة :

التي مفادها توجد علاقة عكسية بين العجز والدافعية للإنجاز لدى أساتذة الطور المتوسط حيث أسفرت النتائج عن وجود علاقة عكسية بين العجز والدافعية للإنجاز حيث قدر معامل الارتباط برسون بـ: 0.55^{**} عند مستوى دلالة 0,01 أي كلما زاد العجز وإنخفض مستوى الدافعية للإنجاز لدى الأساتذة و العكس صحيح وهذا ما فسرتة الباحثة على النحو التالي:

هذا يعود إلى كون الأساتذة يستشارون من طرف الإدارة في المؤسسة إذ يستطيعون المشاركة في إتخاذ قرارات تخص عملهم و هذا من شأنه رفع من معنوياتهم وتحفيزهم إشباع حاجاتهم وشعورهم بالفخر والثقة بالنفس كما أن الأساتذة يمتلكون قدرات فكرية وجسدية تمكنهم من أداء مهامهم و الأدوار المسندة اليهم بكفاءة دون شعورهم بالعجز وبالتالي إرتفاع مستوى الدافعية للإنجاز لديه هذا ما توافق مع دراسة

توماس 1997 حول الإغتراب الوظيفي وعلاقته بالسلوك المهني حيث هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة العجز و السلوك المهني متمثل في الإجتهد ، الأداء حيث توصلت الدراسة إلى أنه كلما زاد العجز قل الإجتهد و الأداء و زاد الغياب.

2-4 مناقشة الفرضية الرابعة :

التي مفادها توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين لامعنى و الدافعية للإنجاز لدى الأساتذة حيث أسفرت النتائج عن وجود علاقة إرتباطية عكسية بين لامعنى و الدافعية للإنجاز حيث قدر معامل الإرتباط برسون ب: $0,62^{**}$ - عند مستوى دلالة 0,01 فقد خلصت الدراسة إلى أن الأساتذة متمسكون بعملهم ويروا أن مهنتهم تتطلب مجموعة من القيم كحب المهنة والصبر و تحمل المسؤولية وذلك من خلال تشجيع التلاميذ و إستشارتهم و تحفيزهم لبلوغ الأهداف المرجوة وإتقان العمل و إتصاف الأستاذ بحسن الأخلاق و كذا الإهتمام بما يجري في مؤسستهم و الإجتهد في العمل و تشجيع المبادرة المهنية بهدف تحقيق أهداف المؤسسة و من ثم تحقيق أهدافهم الخاصة كالترقية و وتقلد مناصب أعلى التخطيط للمستقبل وهذا ما إتفق مع دراسة توماس 1977 حول الإغتراب الوظيفي و علاقته بالسلوك المهني حيث هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين اللامعنى والسلوك المهني المتمثل في الإجتهد و الأداء حيث أسفرت الدراسة إلى أنه كلما زاد لامعنى قل الإجتهد وزاد الغياب.

2-5 مناقشة وتفسير الفرضية الخامسة :

التي مفادها وجود علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين العزلة و الدافعية للإنجاز حيث أسفرت النتائج عن وجود علاقة إرتباطية عكسية بين العزلة و الدافعية للإنجاز بحيث قدر معامل الإرتباط ب: $0,63^{**}$ - عند مستوى دلالة 0,01. هذا ما نفسره بالمساهمة الفعالة للأساتذة في الإجتماعات ، فالمدبر بدوره يعمل على تقديم النصائح وتوجيه التعليمات وتبني مواقف مناسبة إزاء ما يطرح لتوسيع مجال الحوار

والإتصال كما خلصت الدراسة إلى أن الأساتذة يعاملون بطريقة ملائمة من طرف الإدارة ، إذ يقدم لهم الدعم النفسي من خلال تشجيعهم و تثمين مجهوداتهم بتقديم جوائز رمزية في مختلف المناسبات فالأساتذة يعملون في جو يسوده التعاون و الإحترام و التقدير المتبادل وهذا لحرصهم على توطيد العلاقات فيما بينهم من خلال زيارة بعضهم البعض حتى خارج محيط المؤسسة التربوية وكذا مشاركتهم الفعالة في الأنشطة الثقافية وإحياء المناسبات الدينية و الوطنية و التخطيط للقيام بالرحلات من أجل الترفيه وبناء علاقات جيدة بين الأساتذة و التلاميذ في الإجتماعات .

2 - 6 مناقشة و تفسير الفرضية السادسة :

التي تنص على وجود العلاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين لامعيارية و الدافعية للإنجاز لدى الأساتذة حيث أسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة إرتباطية عكسية بين اللامعيارية و الدافعية للإنجاز إذ قدر معامل الارتباط برسون 0.63^{**} - عند مستوى دلالة 0,01 .

هذا ما نفسره بتبني الأساتذة مجموعة من القيم القانونية و الاخلاقية كالإلتزام بالنظام الداخلي للمؤسسة من خلال إلتزامهم بالتوقيت وكذا التعليمات التوجيهات داخل المؤسسة و الإلتزام بالسلم الإداري لطرح إنشغالاتهم المهنية و حضورهم الإجتماعات و تثمينها من خلال طرح الإنشغالات و العمل على إيجاد الحلول المناسبة لها.

2-7 مناقشة الفرضية العامة:

التي مفادها توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الإغتراب المهني و الدافعية للإنجاز لدى أساتذة الطور المتوسط بما أن النتائج التي تم التوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية أثبتت تحقق الفرضيات الجزئية إذ أن هناك علاقة بين الإغتراب المهني بأبعاده الأربعة و الدافعية للإنجاز كلها جاءت سلبية.

ومن هذا يمكننا إستنتاج أنه توجد علاقة إرتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين الإغتراب المهني و الدافعية للإنجاز لدى الأساتذة بالمتوسطات الأربعة ببلدية السوقر ولاية تيارت إذ كلما زاد الإغتراب المهني إنخفاض مستوى الدافعية لديهم و العكس صحيح وقد لوحظ أن العلاقات من حيث القيمة غير متباعدة و هذا راجع كون الدافعية للإنجاز تحركها حالة نفسية إجتماعية و حسب روبرت سيفني الإغتراب يقلل من إنتاجية الفرد ويعيق دافعيته للإنجاز و هذا ما تطابق مع دراسة انكوني (1999) حول علاقة الإغتراب بالتحكم و الدافعية لتطبيق القانون و قد أجريت الدراسة على عينة قوامها 272 قائد شرطة لدى 11 وكالة خاصة بتطبيق القانون بالولايات المتحدة الأمريكية ،خلصت نتائجها الى أن هناك علاقة سالبة بين الإغتراب المهني و الدافعية في تطبيق القانون كما تطابقت مع دراسة القريطي (1991) التي تمحورت حول الإغتراب المهني وعلاقته بالتحصيل الدراسي طبق مقياس على عينة عشوائية تكونت من 382 طالب من جامعة الملك سعود و أكدت الدراسة على وجود علاقة بين ظاهرة الإغتراب و مستوى التحصيل ، كما تطابقت مع دراسة جودوين (1972) تناولت الدراسة الإغتراب لدى الجامعة و كان الهدف منها الكشف عن العلاقة بين الإغتراب و متغيرات أخرى متغيرات العمر 'المستوى التعليمي ، الطموح تكونت العينة من 226 طالب ، إعتد الباحث استبيان يحتوي 74 فقرة لقياس الإغتراب و قد توصلت الدراسة الى وجود علاقة بين الإغتراب و مستوى الطموح الذي يعتبر أحد أبعاد الدافعية للإنجاز .

خاتمة :

تناولنا في هذه الدراسة الإغتراب المهني و علاقته بالدافعية للإنجاز لدى أساتذة الطور المتوسط ببلدية السوقر ولاية تيارت ، باعتبار التربية إحدى المجالات المهمة لصناعة التغيير في المجتمع و وسيلة للتحكم في المعرفة و إعداد فرد واعي و مثقف و مبدع ومن خلال الأهمية البالغة التي تحظى بها التربية حاولنا في هذه الدراسة معالجة موضوع هام في المنظومة التربوية و هو دراسة العلاقة بين الإغتراب المهني و علاقته بالدافعية للإنجاز لدى أساتذة الطور المتوسط و كان الهدف من هذه الدراسة معرفة مستوى كلا من الإغتراب و الدافعية للإنجاز لدى أساتذة الطور المتوسط ببلدية السوقر ولاية تيارت وكذا الكشف عن العلاقة بينهما وبعد تحليل و إثراء متغيرات الدراسة نظريا وتطبيقيا و اعتمادا على بيانات إحصائية و معالجتها و تفسيرها و مناقشتها و على ضوء كل النتائج توصلت الباحثة إلى نتيجة مفادها مستوى الإغتراب المهني لدى عينة الدراسة منخفض أما مستوى الدافعية للإنجاز كان عال .

كما توصلت النتائج الى وجود علاقة إرتباطية عكسية بين الإغتراب المهني و الدافعية للإنجاز و وجود علاقة عكسية بين العجز والدافعية للإنجاز لدى الأساتذة في الطور المتوسط .

وجود علاقة عكسية بين اللامعنى والدافعية للإنجاز لدى أساتذة الطور المتوسط .

وجود علاقة عكسية بين العزلة و الدافعية للإنجاز لدى أساتذة الطور المتوسط .

وجود علاقة ارتباطية عكسية بين اللامعيارية و الدافعية للإنجاز لدى أساتذة الطور المتوسط.